

LIETUVOS KALĖJIMŲ TARNYBA

Gyvenimo kokybės Panevėžio kalėjime tyrimo 2025 metais

BAIGIAMOJI ATASKAITA

Vilnius, 2025

1. Įvadas ir kontekstas

Tyrimo metodologija

Tyrimo tikslas – ištirti nuteistųjų ir darbuotojų gyvenimo kokybę Lietuvos kalėjimų tarnybos Panevėžio kalėjime (toliau – ir PK) 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 valstybėse¹. Šis tyrimas padeda suprasti darbą ir gyvenimą kalėjime, identifikuoti, kas yra svarbu nuteistiesiems ir darbuotojams kalėjime, leidžia nuteistųjų (respondentų) ir 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 bausmės 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.²

2025 m. birželio–liepos mėnesiais keturių tyrėjų komanda lankėsi PK siekiant ištirti nuteistųjų gyvenimo kokybę ir darbuotojų darbo sąlygų kokybę šiame kalėjime. 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 ir darbuotojams) buvo parengtos ir išdalintos dvių rūšių anketos: nuteistiesiems – 165 klausimų anketos, darbuotojams – 154 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 6 naujus klausimus).

¹ 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.

² 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.

Anketose buvo nurodytas tyrimo tikslas, dalyvavimo apklausoje savanoriškumo ir konfidencialumo aspektai. 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 penkių 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 (pvz., „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, 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. Šio tyrimo rėmuose 3 balai atitinka neutralią poziciją. Balai, aukštesni už 3 (neutralią poziciją), yra „gerai“, t. y. jie rodo santykinai geresnę gyvenimo kokybę konkretaus teiginio (klausimo) aspektu. Ir priešingai, balai mažesni už 3 rodo, kad yra „blogai“, t. y. 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). Pavyzdžiui, 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. 51).

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. 65).

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 etikos principais: informuotumas, asmens sutikimas, anonimiškumas ir konfidencialumas.

Panevėžio kalėjime 2025 m. birželio mėnesį dirbo 144 darbuotojai ir buvo 176 nuteistieji ir suimtieji (toliau – nuteistieji)³. Tinkamomis statistinei analizei pripažintos 58 darbuotojų užpildytos anketos (40 % visų darbuotojų) ir 94 nuteistųjų užpildytos anketos (53 % visų nuteistųjų). Iš tyrimo duomenų apdorojimo buvo pašalintos kelios darbuotojų ir nuteistųjų užpildytos anketos, kuriose buvo atsakyta mažiau kaip pusė klausimų arba daugiau kaip pusė iš eilės einančių klausimų atsakyta vienodai.

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: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ ⁴.

Tyrimo eiga

Minėtu laikotarpiu Panevėžio kalėjime buvo lankytasi iš viso tris kartus. Pirmojo vizito kalėjime metu tyrėjai susipažino su kalėjimo aplinka, nuteistųjų bei darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygomis. Tyrėjai prieš atvykdami į kalėjimą parengė ir atsakingiems darbuotojams išsiuntė informacinius lapus apie ketinamą atlikti tyrimą. Šiuos informacinius lapus buvo paprašyta iškabinti bendrose erdvėse siekiant supažindinti visus kalėjimo darbuotojus ir nuteistuosius su būsimo tyrimu. Tyrėjai tyrimo metu matė kalėjime įvairiose vietose iškabintus informacinius lapus apie planuojamą atlikti tyrimą.

Kitų iš anksto suderintų vizitų metu koordinuojant ir padedant kalėjimo pareigūnams pagal galimybes buvo tiesiogiai susitinkama ir kalbama su įvairių sričių kalėjimo darbuotojais bei nuteistaisiais. Visiems, savanoriškai sutikusiems dalyvauti tyrime, buvo išdalintos ir prašomos užpildyti anketos. Siekiant išsaugoti respondentų, dalyvaujančių tyrime, anonimiškumą, buvo sudaryta galimybė užpildyti anketas įdėti į vokus, užklijuoti ir grąžinti tiesiogiai tyrėjams arba perduoti užklijuotuose vokuose per darbuotojus, kuriais respondantai pasitiki. Siekiant paskatinti dalyvauti tyrime tyrėjai visų

³ Atsižvelgiant į tai, kad tyrime dalyvavusių suimtųjų dalis buvo sąlyginai nedidelė bei siekiant trumpesnio ir aiškesnio baigiamosios ataskaitos teksto pateikimo, toliau vietoj „nuteistieji ir suimtieji“ rašysime „nuteistieji“. Nors nuteistųjų absoliuti dauguma buvo moterys, tačiau keli respondantai buvo ir vyrai (pusiaukelės namuose). Toliau, kai turime omenyje visus nuteistuosius ir suimtuosius vyrus bei moteris, tekste nurodoma „nuteistieji“. Kai turime omenyje konkrečias nuteistas, kurios yra moterys, tekste nurodoma „nuteistosios“.

⁴ 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 vidurkių skirtumas statistiškai reikšmingesnis, tuo daugiau žvaigždžių (*).

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 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 58 darbuotojai. 16 darbuotojų nurodė, kad dirba Resocializacijos skyriuje (toliau – ir RS), 29 – Saugumo valdymo skyriuje (toliau – ir SVS), 13 – kituose struktūriniuose padaliniuose (Kriminalinės žvalgybos skyriuje, Sveikatos priežiūros skyriuje ir kt.). Tyrimo dalyvavo apie 40 % darbuotojų, tuo metu dirbusių PK.

22,4 %⁵ darbuotojų, dalyvavusių apklausoje, buvo vyrai, 77,6 % – moterys. 39,7 % tyrimo dalyvavę asmenys turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą (bakalaurą ar magistrą), 32,8 % aukštąjį neuniversitetinį, 17,2 % turėjo profesinį išsilavinimą, o 3,4 % – vidurinį išsilavinimą. 49 % apklaustųjų darbuotojų nurodė, kad bausmių vykdymo sistemoje dirba 10 metų ir daugiau. 74,1 % apklaustųjų nurodė, kad didžiąją darbo laiko dalį tiesiogiai bendrauja su nuteistaisiais.

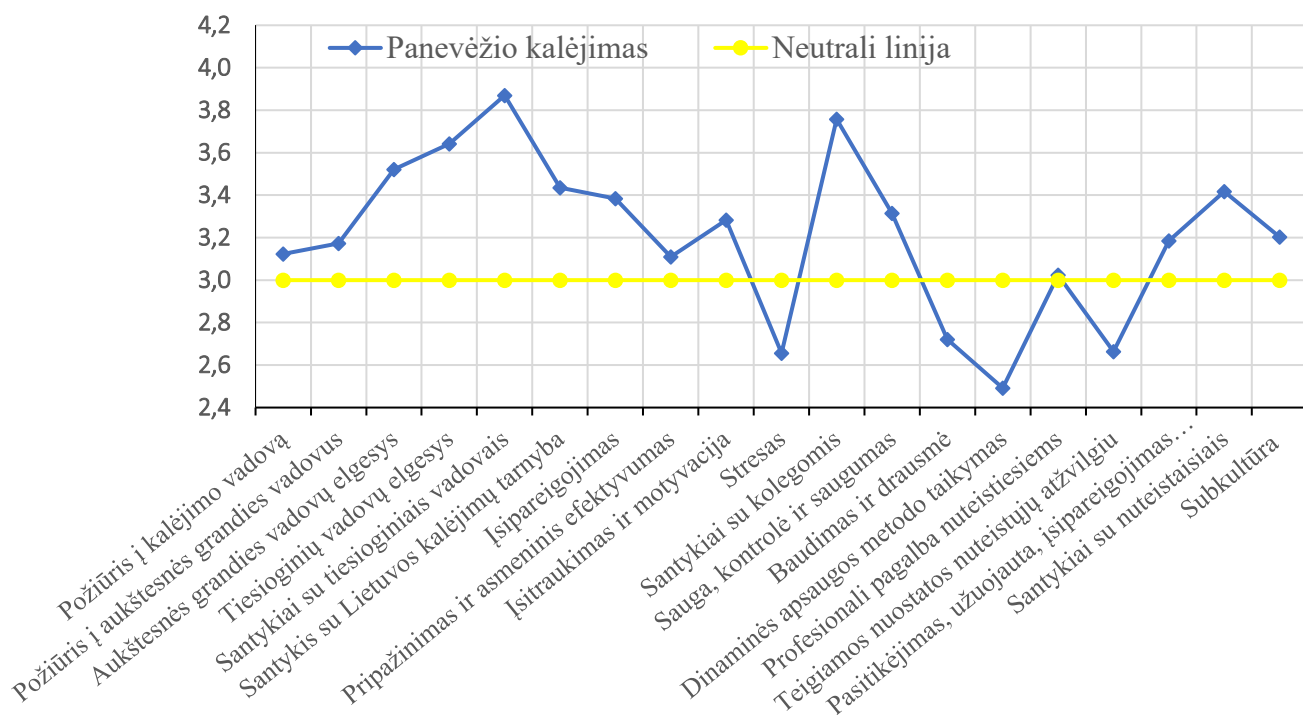
Vertinant visų apklaustųjų darbuotojų rezultatus, 15 iš 19 dimensijų (79 %) buvo aukščiau neutralios reikšmės – 3 balų (žr. 1 pav.). Aukščiausi dimensijų rezultatai buvo šiose dimensijose: „Santykiai su tiesioginiais vadovais“ (įvertinimo balo vidurkis – 3,87⁶), „Santykiai su kolegomis“ (3,76) ir „Tiesioginių vadovų elgesys“ (3,64). Santykiai su kolegomis ir tiesioginiais vadovais – geriausiai vertinami darbuotojų gyvenimo kokybės aspektai šiame kalėjime.

Žemiausi vertinimo balai – „Dinaminės apsaugos metodo taikymas“ (2,49), „Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu“ (2,66) ir „Stresas“ (2,66) dimensijose. Tai rodo dinaminės apsaugos metodo pripažinimo ir taikymo bei nuostatų nuteistųjų atžvilgių problemas. Darbuotojų patiriamas didelis stresas yra tipinė kalėjimų Lietuvoje problema.

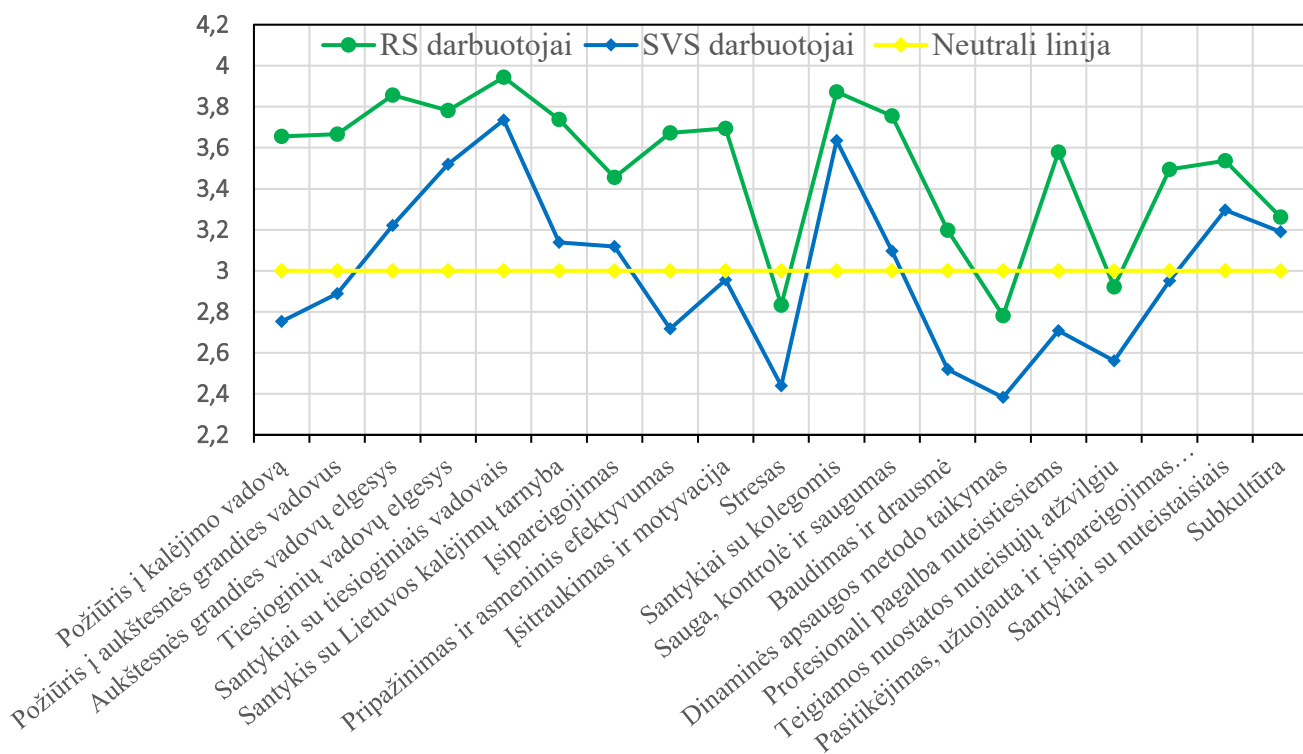
RS darbuotojai 16 iš 19 dimensijų (84 %) įvertino aukščiau neutralios reikšmės, o SVS darbuotojai tik 9 iš 19 dimensijų (47 %) įvertino aukščiau neutralios reikšmės (žr. 2 pav.). SVS darbuotojai įvertino savo gyvenimo kokybę kalėjime visais aspektais prasčiau, nei RS darbuotojai, kurie visas 19 dimensijų įvertino aukštesniais balais, nei SVS darbuotojai. Toks vienareikšmiškas skirtumas rodo skirtingą RS ir SVS darbuotojų padėtį kalėjime.

⁵ Čia ir toliau dalis procentais apskaičiuota nuo visų atsakiusių į klausimą darbuotojų.

⁶ Toliau tekste vietoje nurodymo „įvertinimo balų vidurkis“ skliausteliuose pateikiami skaičiai nuo 1 iki 5 balų su 2 skaičių po kablelio tikslumu. Pavyzdžiui, (3,55) reiškia, jog įvertinimo balų vidurkis – 3,55.

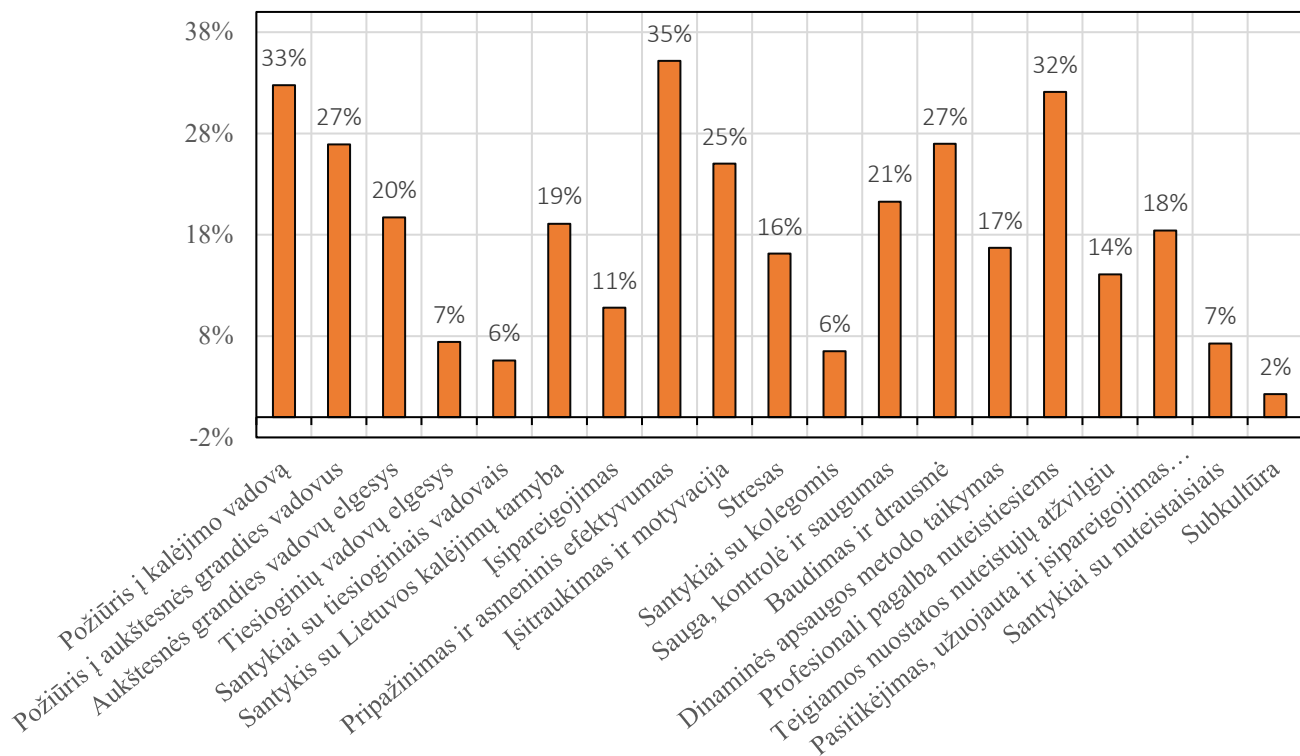


1 pav. Visų darbuotojų atsakymų balų vidurkiai pagal dimensijas



2 pav. Dimensijų vertinimai pagal darbuotojų grupes

Didžiausias skirtumas tarp darbuotojų grupių (žr. 3 pav.) matomas „Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas” (RS – 3,67, SVS – 2,72), „Požiūris į kalėjimo vadovą” (RS – 3,66, SVS – 2,75) dimensijose. Šie kiekybinio tyrimo rezultatai atitinka kokybinio tyrimo metu darbuotojų išsakytas mintis, kad kalėjimo viršininkės ir RS darbuotojų santykiai yra žymiai geresni, nei santykiai tarp kalėjimo viršininkės ir SVS darbuotojų. Didelis skirtumas tarp darbuotojų grupių matomas ir dimensijoje „Profesionali pagalba nuteistiesiems” (RS – 3,58, SVS – 2,71). Tai tipinė situacija, kai, SVS darbuotojų manymu, pagalbos teikimas nuteistiesiems yra labiau RS darbuotojų funkcija.



3 pav. Dimensijų vidurkių skirtumai: RS darbuotojai – SVS darbuotojai, %

RS darbuotojai žemiausiais balais įvertino 3 dimensijas (tik šios 3 dimensijos yra žemiau neutralios linijos) – „Dinaminės apsaugos metodo taikymas“ (2,78), „Stresas“ (2,83) ir „Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu“ (2,92). SVS darbuotojai žemiausiais balais įvertino dimensijas – „Dinaminės apsaugos metodo taikymas“ (2,38), „Stresas“ (2,44) ir „Baudimas ir drausmė“ (2,52).

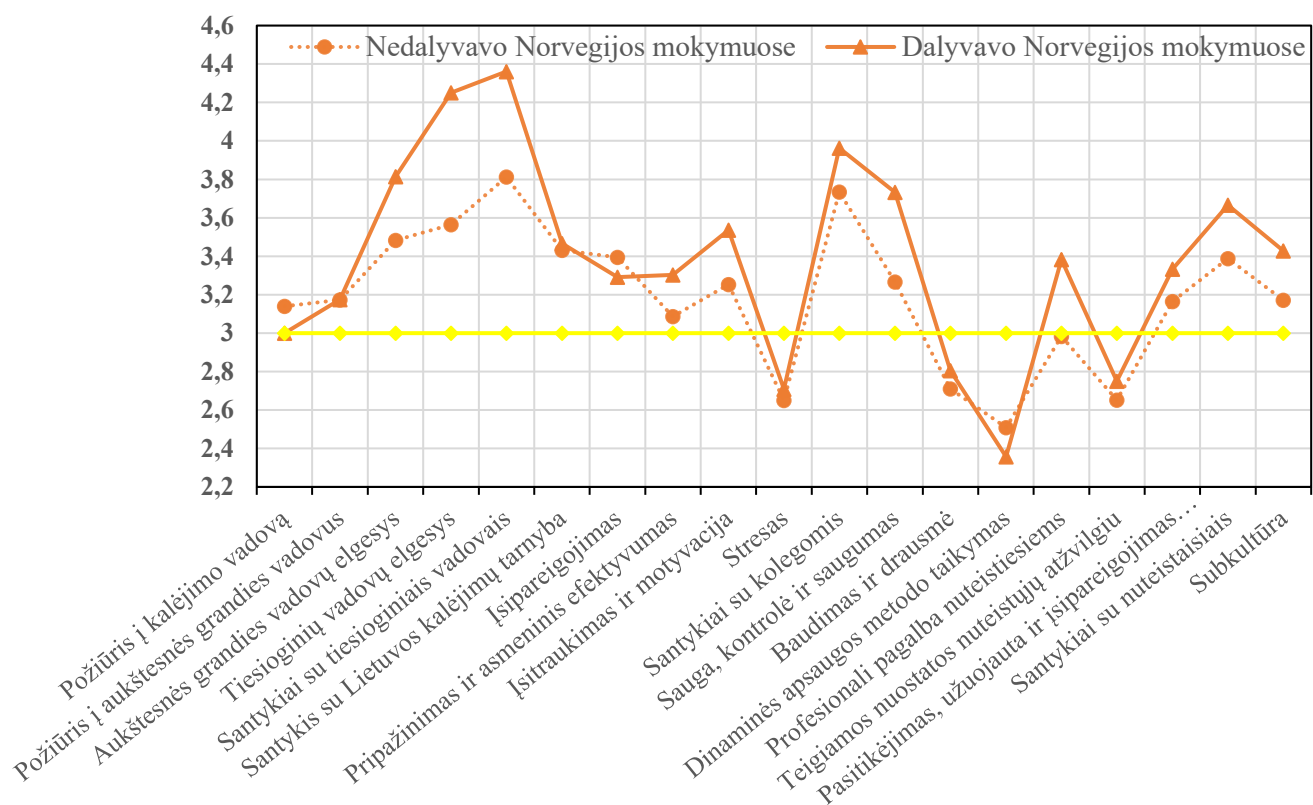
Valdymo dimensijų grupėje (žr. 1 ir 2 pav.) visos dimensijos buvo įvertintos aukščiau, nei 3 balais. RS darbuotojai visas valdymo dimensijų grupės dimensijas įvertino daugiau kaip 3 balais, o SVS darbuotojai žemiau nei 3 balais įvertino dimensijas „Požiūris į kalėjimo vadovą“ (2,75) ir „Požiūris į aukštesnės grandies vadovus“ (2,89). Vienas iš didžiausių skirtumų tarp RS ir SVS darbuotojų yra dimensijoje „Požiūris į kalėjimo vadovą“ (RS – 3,66, SVS – 2,75),

Pasitenkinimo darbu dimensijų grupėje visos dimensijos buvo įvertintos aukščiau, nei 3 balais, išskyrus „Streso“ dimensiją (2,66) – tiek RS (2,83), tiek SVS (2,44) darbuotojai jaučia aukštą streso lygį darbe. RS darbuotojai kitas pasitenkinimo darbu grupės dimensijas įvertino daugiau kaip 3 balais, tačiau SVS darbuotojų žemesni nei 3 balų įvertinimai dimensijų „Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas“ (2,72) ir „Įsitraukimas ir motyvacija“ (2,96) rodo šiose srityse esančias problemas.

Valdžios dimensijų grupėje daugiau nei 3 balais įvertinta dimensija „Sauga, kontrolė ir saugumas“ (3,31), ją gerai įvertino tiek RS (3,76), tiek ir SVS (3,1) darbuotojai. Tai rodo, kad darbuotojai jaučiasi gana saugiai. Tačiau problemos atsiskleidžia dimensijos „Dinaminės apsaugos metodo taikymas“ įvertinime (2,49). Dinaminės apsaugos metodo taikymas yra viso kalėjimo problema – tiek RS (2,78), tiek ir SVS (2,38) darbuotojai šią dimensiją įvertino mažiau kaip 3 balais. Nors visi darbuotojai dimensiją „Baudimas ir drausmė“ įvertino vidutiniškai mažiau kaip 3 balais (2,72), tačiau RS darbuotojų įvertinimas buvo gerokai aukštesnis, nei SVS (RS – 3,2, SVS – 2,52). SVS darbuotojai labiau nori bausti ir drausminti nuteistuosius, nei RS.

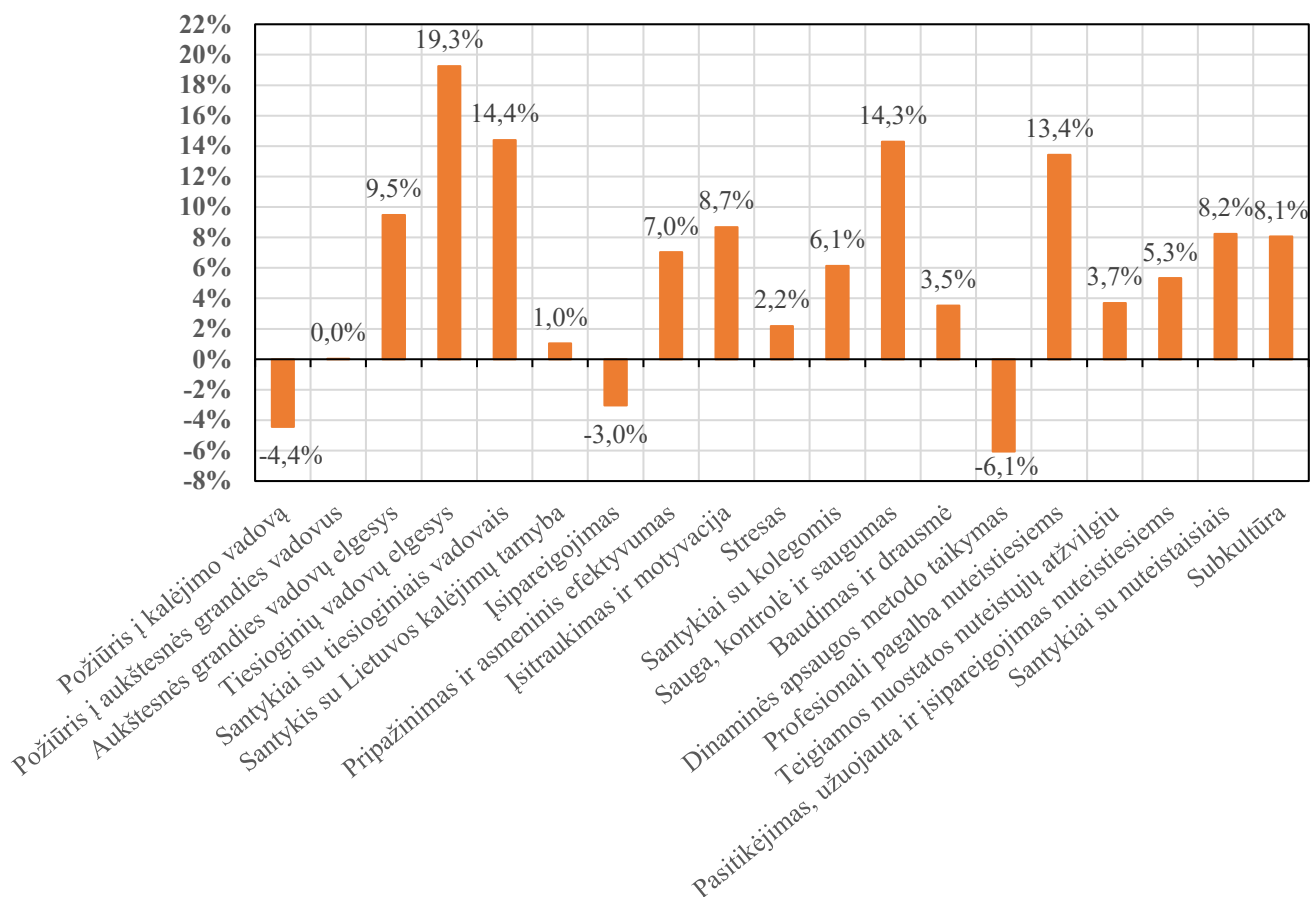
Nuostatų nuteistųjų atžvilgiu dimensijų grupėje visos dimensijos buvo įvertintos aukščiau, nei 3 balais, išskyrus dimensiją „Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu“ (2,66) – tiek RS (2,92), tiek SVS (2,56) darbuotojai neturi teigiamų nuostatų nuteistųjų atžvilgiu. Dimensiją „Santykiai su nuteistaisiais“ įvertino daugiau kaip 3 balais tiek RS (3,54), tiek ir SVS (3,3) darbuotojai. Tačiau RS darbuotojai geresniais balais įvertino dimensijas „Profesionali pagalba nuteistiesiems“ (RS – 3,58, SVS – 2,71) bei „Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems“ (RS – 3,49, SVS – 2,95). SVS

darbuotojų skirti žemesni nei 3 šių dimensijų balai gali būti susiję su jų požiūriu į savo funkcijas – noru atsiriboti nuo kitų funkcijų ir koncentruotis į saugumo užtikrinimą.



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

Iš apklausoje dalyvavusių darbuotojų, 6 dalyvavo **Norvegijos mokymuose** (10,3 %). Darbuotojai, kurie yra dalyvavę Norvegijos mokymuose 16 iš 19 dimensijų įvertino geriau nei darbuotojai, kurie šiuose mokymuose nėra dalyvavę (žr. 4 ir 5 pav.). Tai labai geras rezultatas, rodantis dalyvavusių Norvegijos mokymuose darbuotojų geriau vertinamą gyvenimo kalėjime kokybę ir geresnį, profesionalesnį darbo supratimą, nei nedalyvavusių Norvegijos mokymuose darbuotojų. Didžiausias dalyvavusių Norvegijos mokymuose darbuotojų įvertinimų teigiamas skirtumas (žr. 5 pav.) matomas dimensijose „Tiesioginių vadovų elgesys“, „Santykiai su tiesioginiais vadovais“ ir „Sauga, kontrolė ir saugumas“. Dalyvavę šiuose mokymuose darbuotojai geriau, nei nedalyvavę vertina tiesioginių vadovų elgesį ir santykius su tiesioginiais vadovais bei jaučiasi labiau saugūs kalėjime. Dalyvavusių Norvegijos mokymuose darbuotojų įvertinimų neigiamas skirtumas (žr. 5 pav.) matomas dimensijose „Dinaminės apsaugos metodo taikymas“, „Požiūris į kalėjimo vadovą“ ir „Įsipareigojimas“. Dalyvavę šiuose mokymuose darbuotojai blogiau vertina dinaminės apsaugos metodo taikymą, kalėjimo vadovą ir jaučiasi mažiau įsipareigoję Lietuvos kalėjimų tarnybai bei šiam kalėjimui, nei Norvegijos mokymuose nedalyvavę darbuotojai. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad dalyvavusių Norvegijos mokymuose darbuotojų buvo labai mažai – tik 6 tokie darbuotojai užpildė anketas, todėl kiekybiniam vertinimams toks mažas darbuotojų kiekis yra ne visai pakankamas.



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

Bendrai darbuotojai gyvenimo kokybę darbe įvertino 6,89 balais iš 10 (1 balas reiškia labai blogą gyvenimo kokybę, 10 balų – puikią gyvenimo kokybę). RS specialistai gyvenimo kokybę vertina kiek geriau nei SSVS (RS – 7,5, SVS – 6,03). Tai logiškai dera su RS darbuotojų dimensijų vertinimų vidurkiais, kurie visų dimensijų yra aukštesni, nei SVS darbuotojų.

2.2. Nuteistieji ir jų pagrindiniai vertinimai

Tyrimo dalyvavo 94 PK buvę nuteistieji laisvės atėmimo bausmė, arešto bausmė ir atliekantys kardomąją priemonę – suėmimą (toliau kartu – nuteistieji). Iš viso bausmės atlikimo vietos grupę, kurioje atlieka bausmę, nurodė 70 nuteistųjų – 29 iš jų nurodė esantys lengvojoje grupėje (41,4 % nuo visų grupę nurodžiusių nuteistųjų), 40 – paprastojame grupėje (57,1 %), viena nuteistoji pažymėjo bausmę atliekanti drausmės grupėje (1,4 %). Likusieji 24 respondentai nenurodė, kokiam grupei yra priskirti, atliko arešto bausmę, arba atliko kardomąją priemonę (suėmimą). Dalyvavę 94 nuteistieji ir suimtieji sudaro gana aukštą dalyvavimo apklausoje lygį – tyrime dalyvavo apie 53,4 % nuteistųjų ir suimtųjų, tuo metu atlikusių laisvės atėmimo, arešto bausmes arba atliekančių suėmimą.

Didžioji dalis atsakiusių nuteistųjų (34,4 %)⁷ buvo 41-50 metų amžiaus, 72,3 % nurodė esantys lietuviai, 76,9 % – išpažįstantys katalikų tikėjimą. Pasak 67 % respondentų, PK jiems nebuvo skirta nei viena drausminė nuobauda.

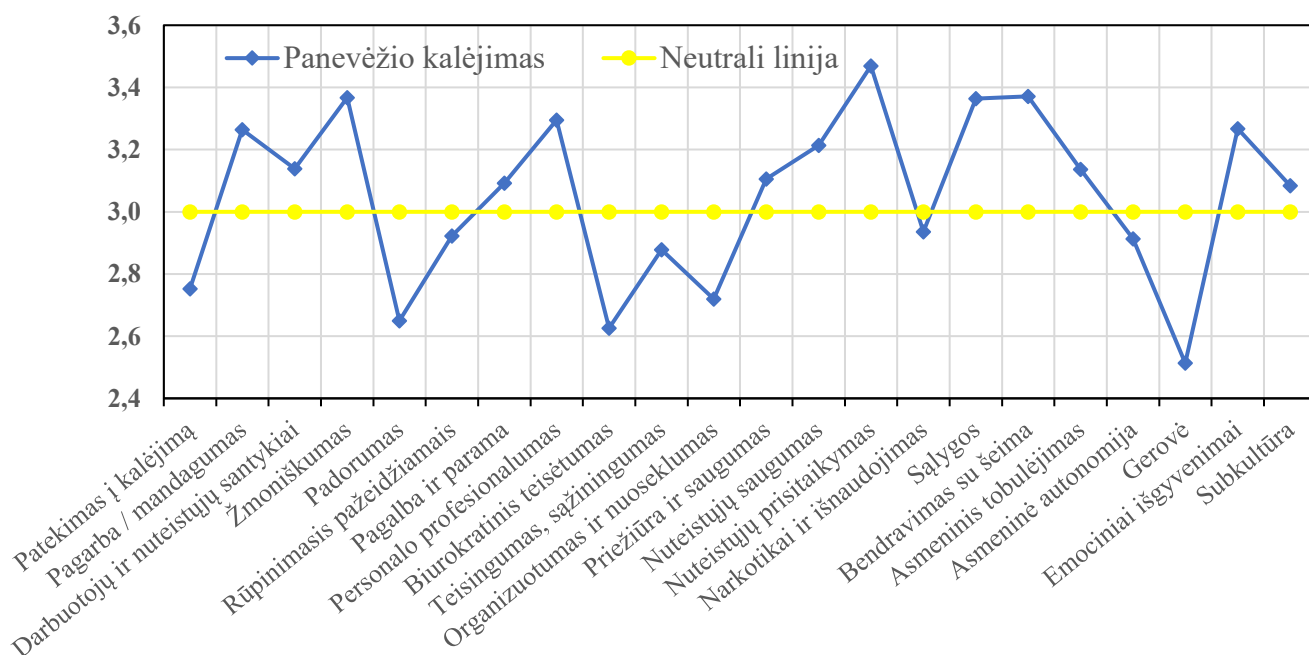
Tyrimo metu 32,6 % atsakiusių nurodė, kad PK laisvės atėmimo bausmę ar suėmimą atlieka daugiau, nei du metus. Lygiai pusė nuteistųjų (50 %) nurodė, kad laisvės atėmimo vietų įstaigoje yra ne pirmą kartą. 32,8 % asmenų nurodė, kad laisvės atėmimo bausmę laisvės atėmimo vietų įstaigoje anksčiau atliko 2–5 kartus, o 26,9 % – anksčiau tik kartą. Vienodas skaičius respondentų (25,3 %) atlieka

⁷ Čia ir toliau dalis procentais apskaičiuojama nuo visų atsakiusių į klausimą nuteistųjų ir suimtųjų skaičiaus.

3-5 metų ir 6-10 metų laisvės atėmimo bausmę, tik 4 respondentai (4,8 %) – didesnę, nei 15 metų bausmę. 32,4 % nuteistųjų nurodė, kad per visą gyvenimą įkalinimo įstaigoje yra praleidę 3-5 metus, 22,5 % – 1-2 metus. Daugiau, nei 15 metų įkalinimo įstaigoje yra praleidę tik 4 respondentai (5,6 %), tiek pat asmenų praleidę 11-15 metų.

Apklausoje išskirtas klausimas dėl nuteistųjų ir suimtųjų pagrindinio dienos užimtumo. 41,3 % nurodė, kad užsiima administracijos pasiūlyta darbine veikla kalėjimo viduje, 15 % užsiima darbine veikla darbine veikla ūkio aptarnavimo būryje, 8,8 % respondentų pažymėjo, kad jų pagrindinis užimtumas yra darbas už kalėjimo teritorijos ribų.

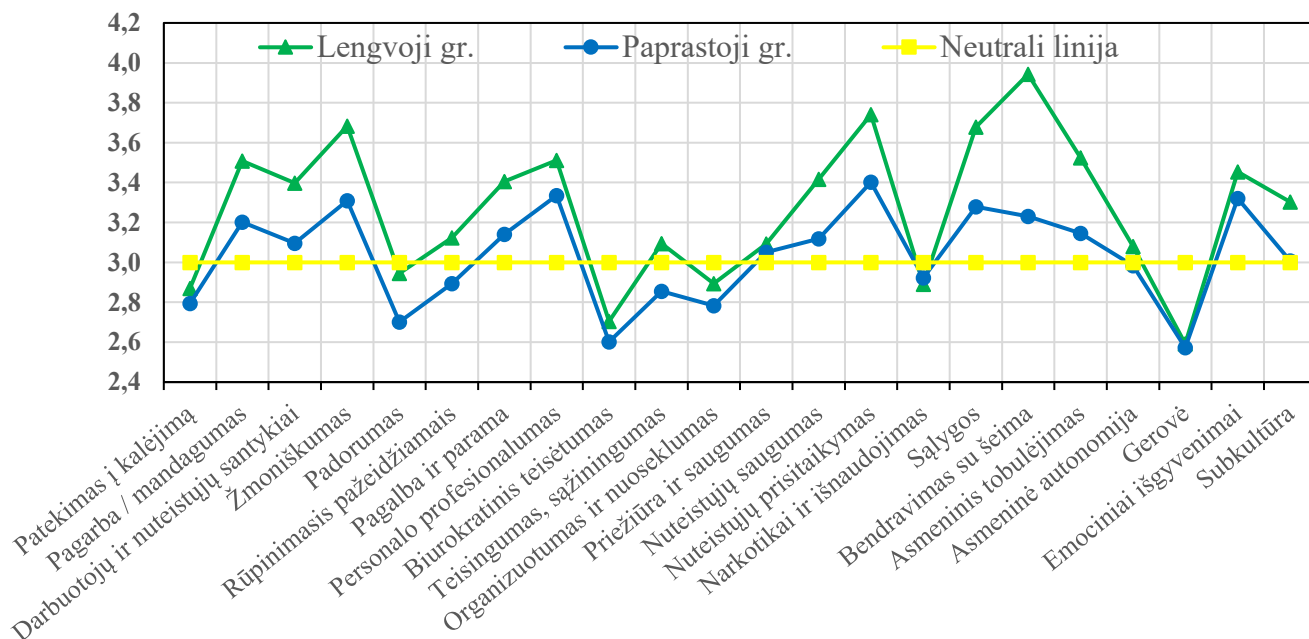
69,9 % atsakiusių nurodė, kad juos kalėjime aplanko artimieji ir kiti asmenys, o didžioji dauguma (89,2 %) su šeimos nariais reguliariai bendrauja telefonu, paštu bei su jais susitinka. Tik 22 % nurodė, kad PK yra netoli jų namų (t. y. valanda ar mažiau kelio).



6 pav. Visų nuteistųjų ir suimtųjų atsakymų balų vidurkiai pagal dimensijas

Nuteistieji ir suimtieji savo gyvenimo kokybę kalėjime vertina šiek tiek prasčiau, nei darbuotojai (žr. 6 pav.). Vertinant visų apklaustųjų rezultatus, 13 iš 22 dimensijų (59,1 %) buvo aukščiau neutralios reikšmės – 3,00 (žr. 6 pav.). Aukščiausi rezultatai stebimi dimensijose „Nuteistųjų prisitaikymas“ (3,47), „Žmoniškumas“ (3,37) bei „Bendravimas su šeima“ (3,37). Žemiausi rezultatai matomi dimensijose „Gerovė“ (2,51), „Biurokratinis teisėtumas“ (2,63) bei „Padorumas“ (2,65). Žemiausiai įvertinta dimensija – „Gerovė“ – yra susijusi su nuteistųjų patiriamais skausmo, baimės ir įtampos jausmais.

Lengvojoje grupėje laisvės atėmimo bausmę atliekantys nuteistieji savo gyvenimo kokybę vertino palankiau, nei paprastojoje grupėje (žr. 7 pav.) – 21 iš 22 dimensijų (95,5 %) lengvosios grupės nuteistieji įvertino aukščiau, nei paprastosios grupės nuteistieji. Vienintelė dimensija, aukščiau įvertinta paprastosios grupės nuteistųjų – „Narkotikai ir išnaudojimas“ (2,89 – lengvoji grupė; 2,92 – paprastoji grupė). Lengvajai grupei priskirti nuteistieji virš 3 balų įvertino 16 iš 22 dimensijų (72,7 %), paprastajai grupei – 13 iš 22 dimensijų (59,1 %). Tyrimo metu tik viena respondentė pažymėjo, kad bausmę atlieka drausmės grupėje, todėl drausmės grupėje bausmę atliekančių nuteistųjų dimensijų vertinimai atskirai skaičiuojami nebuvo.



7 pav. Dimensijų vertinimai pagal nuteistųjų grupes.

Sutarimo ir darnos dimensijų grupė (žr. 6 ir 7 pav.) apima šias dimensijas: „Patekimas į kalėjimą“ (2,75), „Pagarba, mandagumas“ (3,26), „Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai“ (3,14), „Žmoniškumas“ (3,37), „Padorumas“ (2,65), „Rūpinimasis pažeidžiamais“ (2,92) bei „Pagalba ir parama“ (3,09). Šioje dimensijų grupėje, nuteistųjų ir suimtųjų vertinimu, trys dimensijos yra probleminės (įvertinimų vidurkiai yra mažesni, nei 3 balai), o keturios įvertintos daugiau, nei 3 balais – aukščiausiai įverčiai suteikti „Žmoniškumo“ bei „Pagarbos, mandagumo“ dimensijoms. Lengvojoje grupėje laisvės atėmimo bausmę atliekantys nuteistieji visas Sutarimo ir darnos dimensijų grupės dimensijas įvertino aukščiau, nei paprastojoje grupėje esantys nuteistieji.

Profesionalumo dimensijų grupė apima dimensijas „Personalo profesionalumas“ (3,29), „Biurokratinis teisėtumas“ (2,63), „Teisingumas, sąžiningumas“ (2,88) bei „Organizuotumas ir nuoseklumas“ (2,72). Visos šios dimensijos, išskyrus „Personalo profesionalumą“, buvo įvertintos kaip probleminės, t. y. nesiekė 3 balų. Pažymėtina, jog lengvajai grupei priskirti nuteistieji virš 3 balų įvertino dvi dimensijas – „Personalo profesionalumas“ (3,51) bei „Teisingumas, sąžiningumas“ (3,09). „Biurokratinio teisėtumo“ dimensija tyrimo metu buvo viena iš žemiausiai įvertintų dimensijų – tai identifikuoja problemas, sietinas su kalėjimo sistemos skaidrumu, suvokiamu bausmių ir procedūrų nešališkumu, proporcingumu, aiškumu ir patikimumu, tačiau teigiamai įvertintas pasitikėjimas darbuotojais, jų profesionalumas ir kompetencija naudotis valdžia.

Saugumo dimensijų grupė apima „Priežiūros ir saugumo“ (3,11), „Nuteistųjų saugumo“ (3,21), „Nuteistųjų prisitaikymo“ (3,47) ir „Narkotikų ir išnaudojimo“ (2,94) dimensijas. Trys iš keturių dimensijų įvertintos daugiau, nei 3 balais, o šiai dimensijų grupei priskirtina „Nuteistųjų prisitaikymo“ sritis įvertinta aukščiausiai iš visų 22 dimensijų (3,47). „Narkotikų ir išnaudojimo“ dimensija tiek lengvajai (2,89), tiek paprastajai grupei (2,92) priskirtų nuteistųjų buvo įvertinta kaip šiek tiek probleminė (žemiau 3 balų). Tai taip pat buvo vienintelė dimensija, kurią paprastosios grupės nuteistieji įvertino palankiau, nei lengvosios grupės.

Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensijų grupė sudaryta iš dviejų sričių (dimensijų) – „Sąlygos“ (3,36) ir „Bendravimas su šeima“ (3,37). Abi sritys nuteistiesiems ir suimtiesiems nebuvo probleminės, tačiau lengvojoje grupėje bausmę atliekantys nuteistieji abi dimensijas įvertino žymiai aukščiau, nei paprastojoje grupėje: lengvoji grupė – atitinkamai 3,68 ir 3,94 balų, paprastoji grupė – atitinkamai 3,28 ir 3,23 balų. Manytina, jog tam įtaką gali daryti pasimatymų tvarką bei bendravimą su šeima reglamentuojančių teisės aktų nuostatų skirtumai.

Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijų grupė apima šias dimensijas: „Asmeninis tobulėjimas“ (3,14), „Asmeninė autonomija“ (2,91), „Gerovė“ (2,51) bei „Emociniai išgyvenimai“ (3,27). Dviejų dimensijų – „Asmeninis tobulėjimas“ ir „Emociniai išgyvenimai“ – vertinimo vidurkiai buvo didesni, nei 3 balai; tiek lengvojoje, tiek paprastojoje grupėje bausmes atliekantys nuteistieji šias sritis taip pat vertino virš 3 balų, lengvojoje grupėje teigiamai įvertinta ir „Asmeninės autonomijos“ dimensija (3,08). Bendrame vertinime probleminėmis įvardintos „Asmeninės autonomijos“ ir „Gerovės“ dimensijos (2,91 ir 2,51 atitinkamai), o pastaroji buvo žemiausiai įvertinta iš visų analizuotų dimensijų.

Šio tyrimo metu nuteistųjų apklausoje buvo įtraukta nauja dimensija – „**Subkultūra**“, kuri buvo suformuota iš 6 naujų klausimų ir rodo subkultūros apraiškų paplitimą kalėjime. PK ši dimensija buvo įvertinta 3,08, taigi, didelės problematikos šioje srityje nenustatyta. Lengvojoje grupėje esantys nuteistieji šią dimensiją įvertino geriau – 3,30 balų, o paprastojoje grupėje subkultūros tema priskirtina šiek tiek problematiškesnei (3,01).

Bendrai nuteistieji ir suimtieji savo gyvenimo kokybę PK įvertino **5,43 balais iš 10**. Lengvojoje grupėje bausmę atliekantys nuteistieji gyvenimo kokybę įvertino aukščiau (6,33), nei paprastojoje grupėje esantys nuteistieji (5,31).

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, kurių pagrindu laisva forma klausiama, 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 *Microsoft Word* failus. Tiesioginės respondentų citatos šioje tyrimo ataskaitoje pateiktos originalia kalba su minimaliomis korekcijomis (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; Subkultūra ir tarpusavio bendravimas; 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, nuteistųjų ir suimtųjų – 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

Kiekybinio tyrimo duomenimis, 42,1 % darbuotojų pritarė teiginiui „Šiame kalėjime darbuotojams skirtos patalpos yra netinkamos“ (2,88), 35,1 % – nepritarė. Bendrai vertinant, darbuotojų **fizinės darbo sąlygos** vertinamos kaip gana neblogos, pagerėjusios. Beveik visuose darbuotojų kabinetuose pastebėtos veikiančios kondicionavimo sistemos, įrengti poilsio kambariai, kelios virtuvėlės, kur jie gali pasišildyti atsineštą maistą ir pan. (pažymėtina, jog pareigūnai, dirbantys postuose, valgo vietoje). Pokalbių metu darbuotojai reiškė pasitenkinimą darbo sąlygomis: „*Kabinetai suremontuoti, šviesu, gražu. Yra reikiama aparatūra*“; „*Darbo priemonės gauname. Ko paprašome, tą*

ir gauname“. Darbuotojai turi galimybes nusiprausti duše po darbo, džiaugėsi geru susisiekimu su darboviete: „*Panevėžys – ne koks didelis miestas ar nuošali kaimo vietovė*“.

Dalis darbuotojų buvo patenkinti, kad su savimi darbo metu gali turėti tarnybinį mobilųjį telefoną. Tai palengvina susiekimo, informacijos perdavimo galimybes, lyginant su gyvu ėjimu ir kalbėjimu fizinėje darbo vietoje. Pareigūno teigimu, „*jei darbuotojas turi tik stacionarų telefoną, tai jį surasti būna sunku, jis yra kažkur*“. Tačiau tarnybinius mobiliuosius telefonus turi ne visi, „*tik koordinatoriai, socialiniai darbuotojai*“. Surasti darbuotoją, kuris neturi tarnybinio mobilaus telefono, yra sunku: „*Skambinu vieniems, skambinu kitiems, klausiu ar nematei to, gal matei ten praėjo. Neduoda visiems mobilaus ryšio*“.

Kalėjime darbuotojai neturi sporto salės, tačiau darbuotojai gali eiti į sporto klubą, „*tarnyba už tai sumoka ir mus, darbuotojus, išleidžia*“. RS darbuotojai persirengia savo kabinetuose, o SVS turi rūbines, geras, naujai įrengtas spinteles. Kai kurie darbuotojai savo kabinete turi mikrobangų krosnelę, kavos aparatą (asmeninį) ir net šaldytuvą. Vienas darbuotojas teigė, jog „*Mano kabinetas dabar įrengtas prabangiai*“.

Kalbėdami apie darbo sąlygų trūkumus darbuotojai pastebėjo, kad kai kurios patalpos yra įrengtos labai seniai, kalėjimo pastatymo metu (metaliniai laiptai, labai aukštos lubos ir pan.), budėtojų dalyje stovi sovietinių laikų parūdių seifai. Tačiau darbuotojai sako, kad tokie seifai geresni, nei nauji. Vienas darbuotojas reiškė nusivylimą, kad gamybinio pastato patalpose, kuriose dirba nuteistieji, kol kas nėra gerinamos sąlygos: „*Yra siuvimo laboratorija, rankos būna ledinės*“. Darbuotojai kaip vieną iš trūkumų akcentavo ir centralizuotą viešųjų pirkimų organizavimą: „*Kai kažkas sugenda, reikia taisyti, centralizuoti viešieji pirkimai ilgai užtrunka*“. Pareigūnas reiškė nepasitenkinimą, kad „*darbuotojų tualetuose tualetinio popieriaus nėra, muilo niekada nebūna, nėra popierinių rankšluosčių. Administraciniame pastate yra, bet kur mes dirbame, nėra*“.

Daugelio kalbintų darbuotojų vertinimu, **darbo krūvis** yra labai didelis ir nemažėja. Darbuotojas: „*krūvis nemažėja, bet ir nedidėja*“. Priežastys – didelė biurokratija, darbuotojų trūkumas, sergančių darbuotojų pavadavimo poreikis. Kito darbuotojo nuomone, krūvis padidėjo: „*Darbo krūvis labai padidėjęs. Žmonių skaičius skyriuje sumažėjo, todėl krūvis padidėjo. Dirbame prieš darbo valandas ir po darbo valandų, darbuotojai ir namo nešasi darbus*“. Respondentai reiškė nepasitenkinimą labai dideliu darbo krūviu: „*Mano darbo vieta yra per tris vietas, tai yra kalėjimas, pusiaukelė ir vaiko motinos namas. Krūvis yra milžiniškas*“; „*Aš esu darboholikė, visada kompiuterį nešuosiu namo, čia nėra fizinių galimybių padaryti tam tikrus popierinius darbus, dėl to, kad telefonas netyla, visur visiems visko reikia čia ir dabar*“; „*Kai ketvirčio ataskaitos, tai galvoji, kad niekas nelystų*“. Kito darbuotojo vertinimu, „*mano darbo krūvis vidutinis. Jei vykdomų užduočių nekaba 50, tai manau, kad krūvis normalus*“.

Pokalbių metu išryškėjo nuomonė, jog **darbuotojų labai trūksta**. Respondentai reiškė nepasitenkinimą dideliu darbuotojų trūkumu, pvz., „*Mes neturim nei vieno psichologo ir mes turim trūkumą dviejų socialinių darbuotojų*“; „*Yra pareigūnų didelis trūkumas, tuo naudojasi nuteistosios*“. Vienas pareigūnas teigė, kad darbuotojų trūkumas yra net padidėjęs, pvz., kad dabar viena pareigūnė vienu metu turi prižiūrėti nuteistasias trijuose aukštuose: „*Kai aš patekau į šį kalėjimą prieš 4 metus, I korpuso kiekviename aukšte buvo po budinčią pareigūnę, tai dabar viena budinti pareigūnė visiems 3 aukštams. Jai neįmanoma viską sužiūrėti. Pirmame aukšte yra nepilnametė, kuri viena niekur negali eiti, todėl budinti pareigūnė ją turi nuvesti tai vaistų, tai dar ko*“. SVS pareigūno teigimu, dėl darbuotojų trūkumo neįmanoma užtikrinti nuteistųjų išvedimo pasivaikščioti visa teisės aktuose numatyta apimtimi, dėl ko jie patiria psichologinį spaudimą: „*žmonių neturim, tie sportavimai, tie kiemeliai, ištisai, pirmyn, atgal... turim vieną kiemelį, į kurį eina ir suimtosios, ir iš korpuso, ir uždara grupė, ir areštas. Reikia vis vedžioti ir vedžioti. [Nuteistoji] sako „man dar trys minutės priklausau“, iškart su pretenzijom. Su pykčiais, ne su pykčiais atsivedi čionai, kitas jau veda, o jos sako „mane išvedat 3-5 minutėm vėliau, man priklausau nuo iki ir jūs darykit ką norit.“ Mes, pareigūnai, turim sugert visą tai*“.

Viena iš pagrindinių darbuotojų trūkumo priežasčių yra nepakankamai konkurencingas atlyginimas, atsižvelgiant į darbo sąlygas. Kitos priežastys: atmosfera ir kolektyvas. Viena darbuotoja nurodė, jog „*popierinio darbo daugiau, nes mes dvi, o turėtume būti keturios-penkios*“. Dalis naujų darbuotojų greitai išsina iš darbo kalėjime dėl didelio biurokratizmo ir nekonkurencingų atlyginimų:

„Viena buvo aukštos kvalifikacijos, bet ją stabdė visi procesiniai, biurokratiniai dalykai. Atlyginimas netiko, kompetentinga buvo. Didesnės algos negalėjom pasiūlyti. Tiesiog nuo mūsų nepriklausė. Keturios, berods, išėjo iš tų naujų“. Be to, sunku pritraukti psichologus į Panevėžio kalėjimą, nes, darbuotojos teigimu, „psichologai ne kalėjime gauna į rankas du tūkstančius. Į kalėjimą kas eis, ateis tikrai galbūt jauni. Etatai trys. Daug psichologų verčiasi privačia praktika“. Ataskaitos rengimo metu psichologas kalėjime jau dirbo.

Vienus darbuotojus **atlyginimai** tenkina, motyvuoja, kitus ne. Per maži atlyginimai yra viena iš darbuotojų trūkumo priežasčių. Daugelis kalbintų darbuotojų teigė, kad „Algos aktualiausia“, kad jų atlyginimai yra per maži, kad pasitaikius gerai progai jie išeitų iš darbo: „Atlyginimas manęs visai netenkina, bet aš dirbu ne dėl atlyginimo, pinigai yra labai svarbu, nes jie duoda laisvę, tobulėjimą, bet pinigai ateina tada, kai tu darai gerą darbą, kai tu jauti pasitenkinimą, natūraliai ateina ir atlyginimas, bet nemeluosiu, jeigu gaučiau gerą pasiūlymą, iš darbo išeičiau“. Pareigūnai reiškė nepasitenkinimą, kad Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojams atlyginimus didina paskutiniams: „Pakelia algas ir kokius 5 metus ramu. Viskas pabrangsta. Vėl mums pakelia. Tas pastoviai. Mus palieka paskutinėj vietoj. Visą laiką policijai pakelia. Mes visą laiką paskutiniai, nuskriausti“. Taip pat darbuotojai akcentavo, jų manymu, neteisybę skirstant atlyginimus, kurie nustatomi ne objektyviai, bet remiantis asmeninėmis simpatijomis: „Dabar buvo atlyginimai pakelti. Vis tiek nelygė, sako suvienodino. Nesuvienodino! Pagal grožį ir akis žiūri. Kas kam patinka arba nepatinka. Tada atlyginimas atitinkamas. Kaip buvo, taip ir yra 30 metų. Kuris gudresnis, labiau prieina, jam greičiau atitinkamas pareigas skiria ir algas pakelia, ir kategorijas, ir koeficientus. Taip visą laiką, niekas nepasikeitė. Kalėjimo viršininkė sprendžia. Kiekvienas slepia savo atlyginimą, bet vis tiek pasipasakoja vienas kitam, ir mato, kas neteisinga“. Kito darbuotojo nuomone, „viršininkų atlyginimai niekada dar nebuvo tokie dideli kaip dabar. Kitiems nėra pinigų. RS viršininkė laikoma lojali, o SVS viršininkas – nelojaliu. Atitinkami ir jų atlyginimai“.

Ilgametis darbuotojas kėlė problemą, kad ką tik pradėjusių dirbti jaunesniųjų specialistų atlyginimai yra per maži, norint pritraukti naujų darbuotojų, jie turėtų „į rankas“ gauti ne mažiau 1000 Eur per mėnesį: „Atlyginimus didino, bet mažokai. Ką tik pradėję dirbti jaunesnieji specialistai gauna mažai – apie 800 eurų per mėnesį į rankas. Reikia, kad pradinis atlyginimas būtų ne mažiau kaip 1000 eurų į rankas. Turi būti tinkamų žmonių privilegijimas, suinteresuotumas ateiti dirbti į kalėjimą“. Pareigūnas kėlė problemą, kad „Iš policijos atėjęs į kalėjimą tokiose pat [jaunesniojo specialisto] pareigose darbuotojas gauna beveik dvigubai didesnę atlyginimą, nei visiškai naujokas, nes tas iš policijos atsineša savo ankstesnius koeficientus. Dirba abu tą patį darbą, bet gauna labai skirtingą atlyginimą. Pridedamas priedas už išstarnautus metus. Privačiame sektoriuje jei ateini dirbti, tai už konkretų darbą mokama tiek, kiek kainuoja tas darbas“. Kalėjimo darbuotojai jaučia neteisybę: „Tai persiduoda ir į motyvaciją dirbti. Jei aš mažiau gaunu, tai, matyt, reikia ir mažiau dirbti. Žinoma, patirtis svarbu. Tačiau 2 metų patirtis kalėjime ir 10 metų policijoje. Tai skirtingos patirtys! Atėjęs iš kitos tarnybos, nebūtinai policijos, žmogus ne viską žino, kas čia vyksta, kaip dirbti. Svarbi patirtis kalėjime. Gal policijoje jis popierius tvarkė, gal vykdė užduotis, nesusijusias su gyvais žmonėmis. Kai čia ateina, gaunasi daug kas nauja. Aš nesakau, kad reikėtų nubraukti priedus už išstarnautus metus ar kažkaip sulygtinti, bet reikėtų žemesnei grandžiai kelti atlyginimus“. Be kita ko, darbuotojai pastebi nelygę, kad vieni už kolegų pavadavimus gauna piniginius priedus, o kiti – ne.

Dalis darbuotojų džiaugiasi po kasmetinių vertinimų didėjančiais atlyginimais, bet, jų nuomone, pagrindinis atlyginimas kyla per mažai: „Būna metiniai įvertinimai, jeigu gerai dirbi, gali tau pakelti truputėlį algą. Tas didėjimas yra gerai, jautiesi, kad tave pastebi, tu įgyvendini planus, tau prideda koeficientą, kiek gali. Turėtų kelti ir pagrindines algas pagal šalies lygį, dabar jau kainos sukilo“. Kai kuriuos darbuotojus jų gaunamas atlyginimas tenkina: „Atlyginimas kol kas mane tenkina. Stabilus atlyginimas, augantis, kas kažkiek laiko – vertinimas, kiekvienais metais tau prideda už gerą darbą ir funkcijų atlikimą“.

Biurokratija, darbuotojų teigimu, yra didžiausia problema, kuri trukdo dirbti tiesiogiai su nuteistaisiais, pasiekti gerų rezultatų. Darbuotojų vertinimu: „Biurokratija labai didelė. Daug nereikalingo popierizmo. Kam reikia kiekvieną lapą spausdinti ir kažkur segti bylą, tai juk lieka kompiuterio atmintyje. Jei reikia parašo, tai spausdiname, pasirašome popieriuje ir segame“; „Biurokratija yra pagrindinė problema, kuri trukdo darbe pasiekti gerų rezultatų. Biurokratija

pasireiškia tuo, kad turime sisteminti, pildyti duomenis, pateikti informaciją, ataskaitas per labai trumpą laiką, turime begales visokių statistinių lentelių. Kontaktiniam pareigūnui reikia ir nubausti, ir perkelti, ir pateikti duomenis. Nebespėjame dirbti tikrojo darbo su nuteistaisiais“. Biurokratijos problemas darbuotojai bando spręsti skirdami tokiems formaliems darbams atskirą darbo laiką – dirbdami papildomu ne darbo laiku, skirdami jiems visą darbo dieną: „visą savaitę dirbame su nuteistaisiais, o biurokratinis rašto darbus pasiliegame penktadieniui. Dėl didelės biurokratijos tenka pasėdėti ir po darbo valandų, ir ateiti į darbą anksčiau“.

Darbuotojai akcentuoja, kad daug jų darbo laiko sunaudojama tam, kad būtų parodyta, kad jie dirbo. Jie turi pildyti ataskaitas, statistines lenteles, rengti informaciją apie organizuotus renginius ir pan. Darbuotojai stebisi nepasitikėjimu jais: „Mus apkrauna labai begale popierių pildyti. Skirtum laiką bendravimui su nuteistuoju. Tu turi ne tik bendrauti, bet ir pateikti, kad tu iš tikrųjų su juo bendravai. Tas nepasitikėjimas, nesakyčiau, kad mūsų kalėjimo, bet gal kalėjimų tarnybos, kad viską, ką padarai, turi pateikti apskaičiuotą procentais. Didesnė prasmė, kad aš bendrauju su nuteistąja, vedu programas, negu aprašinėju, kiek aš padariau, kaip tai padariau, kad pateikčiau statistines ataskaitas, kad kalėjimų tarnybos lentelės būtų užpildytos. Kiek turi nepasitikėti darbuotojais, kad kiekvieną darbą, ką aš padariau, aš turiu pateikti raštiškai, kad aš tai padariau?“; „Kartais darom tam, kad parodyt, kad mes darėm. Tie patys viešiniai, renginių aprašymai, kad mes tikrai kažką veikėm. Bet ir patys norim pasirodyt, kad ir mes kažką darom, ir viešinam tuos renginius“.

Vienų darbuotojų vertinimu, biurokratijos vis daugėja, kitų – nemažėja. Niekas nemano, kad biurokratijos mažėja. Darbuotojas nurodė, jog „mažino biurokratiją, bet, kad ji sumažėjo, tai nepasakyčiau“.

Darbuotojų nuomone, viena iš biurokratinių darbų priežasčių yra nesprenžiamos keliamos problemos, kai darbo laikas skiriamas formaliems raštams, dokumentams, o ne realių problemų sprendimui: „Yra tokių [nuteistųjų], kurie kas savaitę rašo skundus. Kodėl tie skundai apskritai būna? Nes niekas nesprenžia jų problemų“.

Kalbintas kontaktinis pareigūnas svarstė, ką darytų, kad sumažintų biurokratiją: „Kitaip skirstyčiau darbus. Dabartinius dieninės pamainos SVS darbuotojus, taip vadinamus dinamistus, prijungčiau prie RS, kad jie galėtų atlikti techninius darbus, visada būtų šalia, galėtų mažą problemą išspręsti greitai. Sumažėtų darbo kontaktiniam pareigūnui, kuris kiekvieną gautą prašymą turi skanuoti, kelti į sistemas“.

Klausiant apie **motyvaciją bei socialines garantijas**, darbuotojai pasakojo, kas juos motyvuoja: „Alga visuomet yra motyvacija, mus motyvuotų priedai, premijos“; „Pensija anksčiau, socialinės garantijos“; „Socialinės garantijos pareigūnams yra geros, kuro apmokėjimas“; „Man motyvacija paremta noru padėti, jei aš iš šimto nuteistųjų nors vienam padėsiu grįžti į doros kelią, aš manau, kad dirbu savo vietoj ir tai įprasmina mano darbą“; „Atostogos motyvuoja“; „Mane motyvuoja bet koks paskatinimas, kad pastebi ir įvertina, kad tu stengiesi dirbti“. Darbuotojus labai motyvuoja ir tai, kad jie gali kreiptis į kolegas, o kolegos paaiškina, pataria.

Darbuotojams dingsta motyvacija dėl pervargimo, didžiulių pokyčių, dažnai keičiamų teisės aktų, taip pat vykstant vadovybės pasikeitimams, esant informacinių sistemų sutrikimams. Darbuotojai nurodė: „Kai tie dalykai sukrenta ir tu nori nenori turi darbus padaryt, pradedi nemiegot, atsiranda stresas, visas įsitempęs, pavargęs, nesiseka, motyvacija krenta iš karto ir nebesiseka darbų padaryti taip gerai“; „Būna emocinis pervargimas, fizinis pervargimas, motyvacija dingsta. Kai pavargsti nuo didelio darbo kiekio, išsisemi ir motyvacijos nebebūna. Nebebūna ne tik motyvacijos, bet ir kartais nebematai prasmės savo darbe“.

Darbinės veiklos organizavimo specialistės teigia, kad joms „už pavojingas darbo sąlygas nemoka. SVS darbuotojai ir medikai gauna priedus už pavojingas darbo sąlygas.“ Tai mažina motyvaciją gerai dirbti. Jų vertinimu, darbinės veiklos organizavimas nėra įvertintas, nors darbas yra sunkus ir labai atsakingas: „Darbinės veiklos organizavime yra darbo sutartys su verslais, terminai, jei nepadarome laiku, gresia delspinigiai, turime gerai išmokyti nuteistąją, kad kokybiškai dirbtų. Būna nuteistųjų, kurios iki tol niekur nedirbė“.

Socialinės darbuotojos dirba pagal darbo sutartį, taigi, nėra pareigūnės. Jos nepatenkintos, kad nėra mokama už keliones ir už pavojingas darbo sąlygas, nors per konsultacijas jos lieka vienos su

nuteistaisiais. Socialinė darbuotoja nurodė, jog „jeigu mes turim dalyvauti mokymuose, turim vykti autobusu ar savo transportu. Jeigu vykstu savo transportu, niekas neapmoka, jeigu vykstu autobusu, apmoka, bet norint nuvykti autobusu, darbo dieną turi pradėti vos ne šeštą ryto, nes jeigu supervizija nuo 9 valandos, tai autobusu 7 valandą turi išvažiuoti iš Panevėžio“.

Darbuotojai dažnai kelia klausimą dėl išlaidų už kelionę kompensavimo (važiuojant iš namų į darbą arba darbo reikalais). Panevėžio kalėjimui priklauso keli nutolę padaliniai skirtingose miesto vietose – darbuotojai nurodė, jog pareigūnams šios kelionės kompensuojamos, o ne pareigūnams – ne. Tai sukelia neteisybės jausmą ir mažina motyvaciją. Darbuotojų vertinimu, tai nėra didelės lėšos, bet taip neturėtų būti: „kai viena įstaiga, gaunasi dviprasmybė, norėtusi, kad ir vieniems, ir kitiems kompensuotų. Mes važiuojam su savo transportu, bet jeigu į darbo vietą atvažiavus, iš jos važiuoti į kitą vietą, vėl į darbo vietą, kuras nepasidengia. Buvo iškeltas klausimas ir LKT mastu, kad socialiniams darbuotojams, važinėjantiems, pavyzdžiui, į vaiko-motinos namą, ir neturintiems transporto priemonės, kad kompensuotų viešojo transporto talonėlius. Tačiau teisės aktai to nenumato“; „man priskirtas vaiko-motinos namas, kuris yra visai kitame miesto gale, ir aš turiu vieną kartą per savaitę nuvažiuoti pusdieniui. Arba būna vizitai į institucijas, kur žmogui dokumentą reikia pristatyti, pas mus „Regitra“ labai toli yra, „Sodra“ dabar labai toli nukelta. Socialinis darbuotojas turi važiuoti už savo lėšas. Miesto maršrutinio autobuso dabar yra kortelės. Vienos kortelės pusiaukelės namams mėnesiui būtų pakankama. Gal 20 eurų kainuoja darbo dienom. Socialinei darbuotojai reikia kartais palydėti nuteistąją kažkur, supažindinti, ji turi važiuoti už savo lėšas. Tai nėra dideli pinigai. Per dieną keletą eurų išleisti ne dėl to, kad gaila, bet dėl to, kad iš principo neturėtų taip būti“.

Apskritai apklausti darbuotojai Pasitenkinimo darbu visas dimensijas įvertino daugiau kaip 3 balais, išskyrus **streso** dimensiją (2,66): „Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba“ (3,44), „Įsipareigojimas“ (3,38), „Įsitraukimas ir motyvacija“ (3,28). Darbuotojų vertinimu, stresas ir įtampa darbe yra labai dideli: „Pas mus kalėjime nėra labai bloga situacija išskyrus psichologinę įtampą ir moralinį nuosmukį“; „Stresas darbe labai aukštas, įtampa pastovi. Stresas, įtampa darbe tik didėja“. Vadovaujančio personalo stresą didina ir tai, kad jaučia kalėjimo viršininkės nusistatymą prieš juos ir tenka pergyventi už pavaldžius darbuotojus: „Kai nėra palaikymo, yra nusistatymas prieš tave, turi pergyventi ne tik už save, bet ir už pavaldžius darbuotojus, net už nuteistuosius“.

Darbuotojų atsakymai į anketos klausimus (teiginius) rodo didelį stresą darbe: su teiginiu „Streso lygis mano darbe kelia man susirūpinimą“ sutiko 37,9 %, nesutiko 32,8 % (2,84); „Daugelį stresinių savo darbo aspektų „parsinešu į namus“ – sutiko 37,9 %, nesutiko 41,4 % (3,03); „Darbas šiame kalėjime reikalauja emocinės ištvermės“ – sutiko 94,6 %, nesutiko 1,8 % (1,61).

Darbuotojų teigimu, „Stresas kyla ataskaitų laikotarpiu, kai reikia pildyti statistines lenteles. Sugriūna viskas, nes atsiranda papildomas darbas rašyti ataskaitas. Tačiau, jei nori paimti trumpai atostogas (po vieną dieną ar kelias), išleidžia.“ Dalis darbuotojų streso nejaučia: „Didelio streso darbe nejaučiu. Aš labai rami pasidariau. Pripratau ir man jokio streso nėra. Susitaikai su mintimi, kad susipjaustys kažkas ir nestresuoji“.

Tyrimo klausimyne darbuotojams buvo pateiktas klausimas „Kaip bendrai įvertintumėte savo dabartinį streso lygį, susijusį su darbu? (kur 1 = žemiausias vertinimas ir 10 = aukščiausias vertinimas). [Stresas gali būti apibrėžiamas kaip emocinės įtampos, spaudimo, diskomforto, pykčio, nerimo ir (arba) bejėgiškumo jausmas]“. Atsakiusių į šį klausimą darbuotojų vertinimo balų vidurkis buvo 5,28.

Darbuotojai nepatenkinti, kad ne visi gavo tinkamą **uniformą**, tačiau privalo ją vilkėti, o iš vienu pareigūnų to reikalaujama griežtai, iš kitų – ne. Darbuotojai nurodė, jog „Turi būti pilna apranga. Kiti skyriai gali naudoti ir ne tarnybinius batus, sijonus, o SVS darbuotojai privalo tik tarnybinę aprangą nešioti“; „Dabar neseniai pakeitė uniformas. Daug kam kažkas netinka. Reikia palaukti kažkiek laiko, kol galima bus reikalauti. Tačiau reikalaujama“.

Pokyčiai. Visi kalbinti darbuotojai neigiamai vertino nesibaigiančias pertvarkas. Darbuotojai: „Ta pertvarka darbuotojams ne į naudą, visi pikti, nepatenkinti, pavargę. Galutiniame rezultate sumažėjo pareigūnų skaičius, stipriai padidėjo darbo kiekis. Buvo planuojama, kad sumažins administracinę našumą, tačiau biurokratija tik padidėjo. Atsirado daugiau dokumentacijos“; „Dažnai keičiasi teisės aktai. Pripranti prie vieno, tada pasikeičia. Sunku sekti pasikeitimus“; „Kilo noras išeiti iš darbo, kai reforma vyko“.

Darbuotojų nuomone, pertvarka Lietuvos kalėjimų tarnyboje buvo politizuota, buvo siekiama atlaisvinti tam tikras darbo vietas, prarasti geri specialistai, turintys didelę patirtį: „*Gaila, kad kas buvo pradėta keisti kalėjime, per pastaruosius 2 metus buvo nepadaryta iki galo ir buvo griauinama. Pertvarka buvo politizuota ir ja siekiama atlaisvinti darbo vietas tam tikriems žmonėms. Kai kurie darbuotojai, geri specialistai, turintys didelę darbo patirtį turėjo palikti savo darbo vietą. Buvo sukurtos tokios politinės aplinkybės, kad jie turėjo išeiti iš Panevėžio kalėjimo ar buvo jų paprašyta pereiti į žemesnes pareigas. Buvo nekorektiški pasiūlymai, kad kažkam reikalinga darbo vieta, todėl reikėtų užleisti šią darbo vietą*“.

Darbuotojų nuomone, Panevėžio kalėjime pokyčiai įvyko ne gera kryptimi, kad dabar sprendimai priimami formaliai, nesigilinant į konkrečias situacijas: „*Bėgant laikui, kas seniau buvo draudžiama, dabar leidžiama. Reikėtų įsigilinti į kiekvieną atvejį atskirai. Dabar tik įstatymo raidė ir nieko kito. Tada žmonės kenčia*“.

Tyrėjas pakalbino Turto valdymo skyriaus specialistą, paprašė, kad užpildytų anketą. Šis atsakė: „*Ne! Dirbu apie 30 metų, niekas negerėja, tik blogėja*“, pakvietus pakalbėti, taip pat atsisakė. Darbuotojo nuomone, „*sovietiniais laikais buvo geriau*“, tais laikais nuteistieji buvo maitinami duona, druska ir vandeniu, o dabar kaip maitinami! Tai atskiras vienietinis epizodas, kuris parodo, kad tokio požiūrio darbuotojų kalėjime vis dar yra, o pokyčiai kalėjimuose nepasiekė kai kurių darbuotojų supratimo, koks yra pagrindinis laisvės atėmimo bausmės tikslas ir kaip jis turi būti siekiamas. Darbuotojai, turintys tokį požiūrį į kalinių gyvenimo kalėjime sąlygas bei esantys atsakingi už tinkamą kalinimo sąlygų užtikrinimą gali sukelti problemų, susijusių su nuteistųjų buities sąlygomis, valgyklos ir parduotuvės kontrole, kas gali didinti nuteistųjų skundų skaičių ir atitinkamai – kitų darbuotojų darbo krūvį.

3.2. Santykiai tarp darbuotojų, asmeninis tobulėjimas, profesionalumas

Kiekybinis tyrimas parodė gerus **tarpusavio santykių** rezultatus – dimensija „Santykiai su kolegomis“ bendrai kalėjimo darbuotojų įvertinta 3,76 balais. Atsakydami į visus 9 šios dimensijos klausimus darbuotojai vidutiniškai skyrė daugiau nei 3 balus. Ypatingai geri rezultatai buvo atsakymuose į teiginį „*Aš palaikau gerus santykius su kolegomis šiame kalėjime*“ – 94,6 % darbuotojų sutiko ir nei vienas darbuotojas nesutiko.

Pokalbių su tyrėjais metu RS darbuotojai reiškė pasitenkinimą santykiais su kolegomis skyriuje: „*Esame sustygapę komunikaciją. Penktadienis yra susirinkimų diena, prie kavos aptariame darbus, problemas. RS nėra kažkokių grupinių susiskirstymų. Mikroklimatas RS yra geras*“. Pusiaukelės namuose darbuotojai taip pat džiaugėsi gerais tarpusavio santykiais: „*Darbuotojų tarpusavio santykius vertinu labai teigiamai. Man tai be galo svarbu. Mes sutariame. Nėra įtampos tarp mūsų. Teigiamas mikroklimatas. Pasitikiu kolegomis*“. Socialiniai darbuotojai gyrėsi: „*mes įnešame šviežumo, šilumos į kalėjimą. Pareigūnai, matydami mus su šypsena, ir patys nori šypsotis*“.

Pasitenkinimas tarpusavio santykiais atsispindi ir kitų kalėjimo padalinių darbuotojų pasisakymuose: „*Kolektyvas šaunus, visada gali kreiptis, patars*“; „*čia komandinis darbas*“; „*aš neturiu nė vieno nusiskundimo dėl kolegų. Jie padeda, jeigu reikia*“; „*aš atėjau į labai gerą pamainą. Niekada nepalikdavo, visada labai gražiai viską paaiškina, jei ką, sakyk, klausk. Čia kaip antra šeima*“; „*Džiaugiuosi, kad yra likę geri seni darbuotojai, sistemai ištikimi, supranta, ką daro, lengva su jais kalbėti, galima pasitarti. Tie darbuotojai – tai kolektyvas, kuris motyvuotas nuo senesnių laikų. Ateina ne atsėdėti darbo valandas. Dėl to daug lengviau dirbti. Tokių kolegų turėjimas mane motyvuoja*“.

Tačiau buvo ir kitokių pasisakymų. Kai kurie darbuotojai nurodė, jog pastebimas „*nemandagumas kai kurių pareigūnų. Kai kurie pareigūnai net laba diena nepasakys*“; „*Viso kalėjimo darbuotojų kolektyvas yra susiskirstęs mažais būreliais*“; „*Darbinė atmosfera kalėjime yra sunki. SVS ir RS yra suskaldyti tarpusavyje. RS viskas galima, o SVS – ne. Per ilgus mano darbo čia metus buvo visokių valdžių, bet tokios nebuvo, tokio klimato nebuvo. Darbuotojai įlenda į kabinetus ir stengiasi neišlįsti. Nežiniai, kur užkliūsi. Darbuotojai turi atsirinkti, su kuo kalbėti ir kaip kalbėti, su kuo gali juokauti. Reikia atsirinkti darbuotojus, kurie nenueis pas kalėjimo viršininkę ir neapkaltins nebūtais*“.

dalykais“; „Nėra smagu dirbti. Anksčiau kolektyvas buvo linksmas. Dabar darbuotojai ateina su ašaromis akyse. Sako „dirbčiau mielai, susiklosčiusi tokia atmosfera, kad nebėgaliau dirbti“ ir išeina“.

Pareigūno nuomone, darbuotojai bijo kalbėti apie problemas kalėjime: „tokiose kaip jūs apklausose bijos sakyti teisybę. Aš nebijau. Juk aš nemeluoju. Išeinantys darbuotojai nieko nesako, kodėl išeina. Sako, kas pasikeis? Neformalioje aplinkoje darbuotojai skundžiasi, kas yra blogai, bet atvirai nesako. Tu gali pasakyti norėdamas gero, bet tai atsisuka prieš tave“.

Tyrėjai, iš vokų išėmę darbuotojų užpildytas anketas, rado vieną užpildytą ir į užklijuotą voką įdėtą anketą, o šis vokas buvo įdėtas į dar vieną užklijuotą voką. Peržvelgus šią anketą buvo matyti, kad gyvenimo (darbo kalėjime) kokybė buvo įvertinta gana prastai. Dar viename užklijuotame voke buvo įdėta visiškai tuščia darbuotojų anketa.

Komunikacija tarp skyrių apskritai vertinant yra gana gera. Darbuotojai: „Mes kiekvieną antradienį tiek vienas skyrius, tiek kitas, tiek ir kriminalinė žvalgyba, kitų skyrių atstovai renkamės, aptariam kiekvieną atvejį“; „visi susirenka, pašneka resocializacijos ir saugumo valdymas. Jei matai, kad kažkas kažko „nedadarė“, paskambini, kas ten yra ar kažko nesupranta, gal žmogiškumo faktorius. Jei tendencingai nedaro, tai keli klausimą, kodėl nedaro, bet tai priklauso nuo to, kokie žmonės dirba“; „RS ir SVS nėra susipriešinimo“; „Bendradarbiavimas yra, tik vienas skyrius turi labiau funkcijų drausminti ir saugoti, o kitas resocializuoti. Dabar mes jau einam į bendrą kryptį, kad jau ir kitas skyrius suvokia, ką reiškia resocializacija, o mes taip pat suvokiam, kas yra saugumas“.

Kiti darbuotojai pastebi tam tikras komunikacijos problemas: „Tarp skyrių yra tos atskyros, bet ne priešiškos, nuo senų laikų tarp skyrių visada buvo. Bet čia ne piktybiška, čia labiau kuris skyrius numes kitam daugiau darbų. Tą geriau tegul daro tie, kodėl čia mes turim daryt“; „Su mūsų medikais mes nesusišnekam. Yra buvę tokie laikai kai ateina valgykloj, išdalina vaistus, nereikia nuteistųjų vedžiot. Aš suprantu psichotropiniai vaistai, tas metadonas ir kiti. Čia jokių problemų – nuvedam, susigirdom. Bet tie paprasčiausi vaistai... šitų išdalinimą galima supaprastinti“.

Dalies darbuotojų nuomone, komunikaciją ir bendrą darbą neigiamai veikia įvykęs etatų perskirstymas ir funkcijų pakeitimai: „Buvo perskirstyti etatai. Perskirstymo metu buvo sakyta, kad tuos etatus, kuriuos paims iš SVS ir perduos į RS, tai didžioji dalis atitinkamų užduočių persikels į RS kartu. O taip neatsitiko. Darbas liko SVS, o persikėlė tik etatai. Seniau buvo dinamistai. Tie etatai paimti ir perkelti į RS į kontaktinius pareigūnus. Tik kelios funkcijos buvo perkeltos, visa kita liko SVS“.

Vadovai. Kiekybinis tyrimas parodė gerus rezultatus. Visos su valdymu susijusios dimensijos – „Požiūris į kalėjimo vadovą“, „Požiūris į aukštesnės grandies vadovus“, „Aukštesnės grandies vadovų elgesys“, „Tiesioginių vadovų elgesys“ ir „Santykiai su tiesioginiais vadovais“ – visų dalyvavusių apklausoje kalėjimo darbuotojų įvertintos daugiau kaip 3 balais. Teigiami įvertinimai atspindėjo ir daugumoje atsakymų į anketos klausimus (teiginius): „Šis kalėjimas turi tinkamą vadovą“ – sutiko 50 %, nesutiko 21,2 %; „Aš jaučiuosi lojalus kalėjimo vadovui“ – sutiko 64,3 %, nesutiko 7,1 %; „Šio kalėjimo vadovas rūpinasi darbuotojų gerove“ – sutiko 45,5 %, nesutiko 25,5 %; „Aš pasitikiu aukštesnės grandies vadovų komanda šiame kalėjime“ – sutiko 42,1 %, nesutiko 14 %; „Šiame kalėjime komunikacija tarp darbuotojų ir vadovų yra gera“ – sutiko 41,1 %, nesutiko 32,1 %; „Aš dažnai sutinku aukštesnės grandies vadovus šiame kalėjime“ – sutiko 66,1 %, nesutiko 16,1 %; „Šiame kalėjime aukštesnės grandies vadovų komanda yra kompetentinga“ – sutiko 41,8 %, nesutiko 16,4 %; „Aš pasitikiu šio kalėjimo aukštesnės grandies vadovais“ – sutiko 48,3 %, nesutiko 17,2 %; „Esu gerai informuotas apie tai, kas vyksta šiame kalėjime“ – sutiko 43,9 %, nesutiko 24,6 %; „Šiame kalėjime valdymo stilius yra pažangus“ – sutiko 34,6 %, nesutiko 23,1 %.

Kiekybiniame tyrime vertinant aukštesnės grandies vadovų ir tiesioginių vadovų elgesį visų atsakymų į klausimus vidurkiai buvo daugiau nei 3 balai. Tai rodo santykinai gerą situaciją. Tačiau išvelgta darbuotojų palaikymo dirbant su nuteistaisiais problema. Su teiginiu „Kartais aukštesnės grandies vadovai negeba palaikyti pareigūnų dirbant su nuteistaisiais“ sutiko 42,6 %, nesutiko 16,7 % apklaustų darbuotojų (2,69). Be to, darbuotojai stengiasi neištraukti į kalėjimo viršininkės darbą, rodo tam tikrą atsiribojimą. Su teiginiu „Stengiuosi per daug neištraukti į kalėjimo vadovo darbą, vadovaujant įstaigai“ sutiko 62,5 %, nesutiko 4,2 % apklaustų darbuotojų (2,25).

Pokalbių su tyrėjais metu dalis darbuotojų teigiamai atsiliepė apie vadovus, nurodydami, kad jie yra geri darbuotojai, skatina iniciatyvą, palaiko juos ir yra pasiekiami: „RS viršininkė – be problemų.

Palaikymą jaučiu iš RS viršininkės ir iš kalėjimo viršininkės“ ; „Kartais „sustresuoji“ ir taip [kalėjimo viršininkė] nuramina, kad čia tik darbas, ir viskas yra išsprendžiama, kad nereikia panikuoti, reikia žiūrėti sveikatos, nes atsiras stresas, pradėsi klysti ir blogai daryt“; „pas kalėjimo viršininkę visą laiką galiu nueiti, jei ne koks posėdis ar pasitarimas. Niekada nėra pasakiusi, kad neturiu laiko, ateik rytoj ar po savaitės. Visą laiką priima iš karto“; „mus pagiria, tas labai padeda. Jei man kyla kažkokių klausimų, aš galiu pasiskambinti kalėjimo viršininkei ir kontaktinių viršininkei“; „Su nauja [kalėjimo] viršininke pernai plaukėm baidarėm ir į žygį ėjom. Ir viršininkė ėjo ir plaukė, ji prie liaudies, ji neatitrūkus nuo pulso“; „SVS viršininkas <...> – geras darbuotojas, jį palaikau“.

Pokalbių metu darbuotojai kėlė klausimą dėl jų manymu, per griežto reikalavimo laikytis subordinacijos: *„Buvo keletą kartų, kai kreipėmės aukščiau, tai sulaukėm pastabų, kad nereikia apeiti subordinacijos, kad turėtume kreiptis į tiesioginius vadovus. Būna, kad yra klausimas, į jį niekas atsakyti negali. Tada rašai teisininkui iš kalėjimų tarnybos. Tas nepatinka valdžiai. Ne viską mūsų viršinininkai žino, bet jiems nelabai patinka, kad mes pasiieškom. Kol tu parašysi vienam tiesioginiam vadovui, tada kitam, būna užsiėmę, būna, kad neatrašo ir tris, ir keturias dienas. Tai, kartais paprasčiau yra parašyti kažkur „aukščiau“, pasiklausti, kaip tokioje situacijoje yra. Negalima! Kaip čia eilinis darbuotojas rašys ar paskambins kažkam iš kalėjimų tarnybos?“.*

Kalbinti darbuotojai sakė, kad *„vienas yra už kalėjimo viršininkę, kiti prieš kalėjimo viršininkę“*, akcentavo daug problemų santykiuose su kalėjimo viršininke. Darbuotojų teigimu, *„kalėjimo viršininkė bando vadovauti tokiu būdu, kad vadovo negerbia, bet jo bijo. Siekia įvairyti baimę naudojant įvairius įrankius: kategorijų suteikimas, nepagrįstai nuobaudų skyrimas, tarnybiniai patikrinimai inicijuojami tiems, kurie bendrauja ne su tais žmonėmis, kurie ne taip elgiasi, kaip norima“*; *„Yra darbuotojų, kurie pataikauja, saldainį per pusę pjauna, yra palankūs kalėjimo viršininkei, tai viskas gerai. [Ji] pasirenka tam tikrus žmones kaip aukas ir bando įkasti. Daug kas tai patiria, bet nedaug kas drįsta tai pasakyti. Jei analogiška užduotis neįgyvendinta ir viename, ir kitame skyriuje, tai vertinama viename skyriuje labai blogai, o kitame skyriuje – ką padarysi. Blogas yra SVS, o RS viršininkė moka gerai sutarti“*; *„Išskirtinai gerai vertinami darbuotojai, kurie yra nuolankūs, bet ne lojalūs. Didesnius koeficientus gauna tie, kas nuolankūs. Jei tiesą pasakys, nepatinka“*; *„Per dvidešimt metų nesu mačiusi tokio kalėjimo viršininko, koks yra dabar. Pagal dabartinę kalėjimo viršininkę yra jos nuomonė, o kita neteisinga“.*

Vieni darbuotojai nenorėjo išreikšti neigiamos nuomonės apie kalėjimo viršininkę, suprasdami galimas pasekmes, kiti drąsiai išsakė esamas problemas. Tyrėjų nuomone, šio tyrimo tikslas ir yra darbuotojų akimis pamatyti, kas yra gerai ar blogai kalėjime, ką būtų galima padaryti, kad situacija būtų geresnė. Kai kurie darbuotojai pažymėjo: *„LKT direktorius atvažiuoja į kalėjimą vaikšto kartu su kalėjimo viršininke ir klausia darbuotojų, ar turite kokių problemų? Jei taip klausia, reiškia direktorius nenori nieko žinoti apie problemas. Darbuotojai supranta, jei ką nors pasakys, tai gali prarasti darbą“*; *„Ši informacija pateks į viešumą ir darbuotojams kaip visada reikės kentėti. Aš to net neslepiu, nes santykiai su kalėjimo viršininke yra įtempti, iš jos pusės yra daromi tyčiniai veiksmai“.*

Dalis darbuotojų akcentavo kalėjimo viršininkės norą formalizuoti procesus, kas didina biurokratiją, darbo krūvį, stabdo realių problemų sprendimą ir sukuria naujas problemas: *„Formalumą aš labiau jaučiu su kalėjimo viršininke“*; *„Kalėjimo viršininkei būdingas atsakomybės neprisiėmimas, siekis viską daryti oficialių raštų pagalba“*; *„Mes, užimtumininkai darbine veikla, dažnai užsakinėjame įvairias priemones, kad atvežtų. Pagal kalėjimo viršininkės reikalavimą tarnybinį prašymą dėl siuntinių priėmimo turime įkelti į DBSIS. Taip ir darome, nors tai instrukcijose neparasyta. Įkeliau, po 10-15 min. geriausiu atveju vizuoja pati vadovė, nukreipia į apsaugą. Susiskambiname su apsauga, sakau man transportas stovi už vartų, jūs įleiskite. Apsaugos darbuotojai sako, kad mes nematome, nes DBSIS sistemoje sukasi (pakimba) ir negauname tos informacijos. Praeina apie 40 minučių. O atvykęs transportas stovi už vartų. Kadangi kalėjime tokia negera atmosfera, tai SVS darbuotojai bijo įleisti. Tokiais atvejais kurjeriai nesulaukė išvažiuoja. Dėl tokių pasikartojančių įvykių mums sumažino apie 80 procentų užsakymų. Sako, per didelę prabangą transportą taip siuntinėti“.*

Dalis darbuotojų teigė, kad jaučia pažeminimą, *„mobingas iš kalėjimo viršininkės, kuris pasireiškia žeminimu, tam tikrų klausimų uždavimu. Tam tikrų darbuotojų metinių užduočių vykdymas tikrinamas taip kruopščiai, kad neaišku, ar tai duoda kokios nors naudos. Arba sako, taisyk tekstą, bet*

nenurodo, kas negerai, kurioje vietoje. Tai pats pasižiūrėk“; „Jei gerai jautiesi, šypsaisi, tai prie visų kalėjimo viršininkė sako, kas per šypsena? O ką, šypsotis yra blogai“; „Gauta informacija iš LKT, mano žiniom, specialiai neperduodama, paskui klausiama, kodėl neįvykdyta? Arba vieniems pasakoma, kitiems nepasakoma. Arba žemesnių pareigybių pareigūnams pasakoma, o mums vadovaujantiems nepasakoma“; „Jaučiasi [kalėjimo viršininkės] noras pažeminti darbuotoją. Aš esu skyriaus viršininkas. Man sako: konvojuok nuteistąjį. Man tai kas, galiu konvojuoti. Bet ne taip turėtų būti“; „Iš kalėjimo viršininkės jaučiasi mobingas, akivaizdus didelis susidorojimas su SVS viršininku. Matosi per savaitę po kelis kartus instruktaže pašaipa, pasijuokimas. Norėčiau, kad šito nebūtų“; „SVS viršininkas (buves kalėjimo vadovas) yra šmeižiamas visokiais būdais. Jam dabar vyksta tylus kerštas. Per penki minutes iš jo tyčiojasi kalėjimo viršininkė prie jo pavaldžių darbuotojų. Jei jis pasako balta, tai ji sako juoda. Jei jis kažką pasakė, būtinai paneigs. Nesmagu mums tai matyti“.

Kalbinta darbuotoja teigė, kad kalėjimo viršininkė menkina darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį, pareigūnus laiko „aukštesniais“: „kalėjimo viršininkė per penki minutes aiškina darbuotojams, kad gerai padarėte, pareigūnės, kad neklausėte specialistės, neatidarėte kalėjimo vartų, nevykdėte jos reikalavimų, nes jos nėra pareigūnės. Sako: „pareigūnai, galite net nekalbėti su jomis [darbuotojomis, kurios nėra pareigūnės]!“ Mums pabrėžiama, kad yra pareigūnai ir laisvai samdomi darbuotojai. Su nuteistaisiais pareigūnai privalomo kalbėti, o su darbuotojais darbo sutartininkais gali nekalbėti! Kaip mums jaustis?“.

Kai kurie darbuotojai teigė, kad kalėjimo viršininkė trukdo organizuoti darbus, kad jie metinius planus gauna labai pavėluotai, kasdien jie jaučia didelį stresą dėl aiškios informacijos trūkumo: „Užduočių paskirstymas pavaldiniams. Kaip vadovas aš turiu teisę ir pareigą organizuoti darbą savo skyriuje. Kalėjimo viršininkė kišasi į mano darbą. Tam tikru momentu būna pakeičiama situacija ir sakoma, kad aš nesusitvarkiau. Pavyzdžiui, kai vyksta pratybos, pradeda kištis, vadovauti, vietoj to, kad paskui vertinti, duoti pastabas, kas buvo ne taip. Kai pradeda kištis į procesą, jis gaunasi ne pagal planą, jis sudarkytas ir ne visai tiksliai būna įgyvendintas. Žmonės pasimetę, nebežino, kurio klausyti, ar skyriaus vadovo, ar kalėjimo vadovo“; „Aš savo metinius planus gavau gegužės mėnesį. 5 mėnesiai praėjo, o paskui [kalėjimo viršininkė] sako, kodėl neįgyvendinta? Yra tam tikros užduotys, kurias reikia kas mėnesį daryti 2 kartus ar 4 kartus. Kaip padaryti per mėnesį?“; „Yra didelis stresas. Kasdien nežinai, ko laukti. Stresą kelia kalėjimo viršininkės išdidumas, nebendravinimas. Tik iš kolegų sužinai vos ne gandy lygyje, kad sakė tą ir tą. Nėra nei konkretumo, nei tikslios aiškios informacijos“.

Kitas kalbintas darbuotojas manė, kad „[kalėjimo] vadovas likęs žemesnėse pareigose, todėl didelis susipriešinimas, vyriškos ambicijos. Toks labai turi mokėti susitarti. Sunku naujam vadovui, kai buvęs vadovas su ambicijom. Jam matyt yra labai sunku pereiti per savo ego. Tai yra konfliktinė situacija“.

Vieni darbuotojai džiaugiasi **neformaliais susitikimais**, renginiais, kiti nepatenkinti, jų manymu, prievartiniu renginių pobūdžiu: „darbuotojai labai pradėjo jungtis į neformalius renginius. Mes pernai turėjom žygį, ėjom apie 20 km, paskui turėjom plaukimą baidarėmis. Tai jungia žmones. Vieni [darbuotojai] pasiduoda pokyčiams lengvai, kita grupelė būna prieštaraujančių, kai visą laiką įžvelgia tik negatyvą. Pakankamai gerai sutaria visi“; „Dabar [neformalus] susitikimai vyksta pamainų ribose“; „Man trūko, kad būtų kažkoks bendras susirinkimas, kuriame būtų pristatomi nauji darbuotojai“; „Jei vyksta bendras kalėjimo renginys, tai kalėjimo viršininkė liepia dalyvauti, o ne savanoriškais pagrindais. Jei nedalyvauji, jau blogai. Pavyzdžiui, organizuoja žygius. Man yra kelias operuotas. Aš toli eiti negaliu, negaliu dalyvauti. Nedalyvavimas laikomas kaip neloyalumas ir nepalankumas. Daug darbuotojų būna susiplanavę savo reikalus. Jei nedalyvauja, tai jis vertinamas blogai“.

Asmeninis tobulėjimas, profesionalumas. Nuteistieji Personalo profesionalumo dimensiją įvertino gana teigiamai (3,29). 47,8 % nuteistųjų sutiko su teiginiu „Šio kalėjimo personalas turi užtektinai patirties ir žinių, todėl gali išspręsti problemas, kurios man svarbios“, 52,7 % apklaustųjų sutiko su teiginiu „Kalėjimo personalas man sąžiningai (teisingai) taiko įkalinimo įstaigos taisykles“ ir 73,6 % nuteistųjų sutiko, kad taisyklės ir nuostatos šiame kalėjime jiems išdėstomos aiškiai, o 60,6 % pripažino, kad iškilusios problemos geriausiai išsprendžiamos, kai elgiamasi mandagiai ir kreipiamasi į

pareigūnus (darbuotojus) pagalbos pagal nustatytą tvarką. 44,8 % nuteistųjų sutiko su teiginiu, kad personalas leidžia pasisakyti taip, kaip yra.

Darbuotojai teigiamai įvertino jiems tenkančią atsakomybę ir įgaliojimus. 68,4 % darbuotojų sutiko su teiginiu „Man suteiktas tinkamas atsakomybės lygis mano darbe šiame kalėjime“, 54,4 % sutiko su teiginiu „Man suteikti atitinkami įgaliojimai, kad galėčiau tinkamai atlikti savo darbą“, o 40,4 % sutiko su teiginiu „Šiame darbe man suteikiamos galimybės panaudoti savo iniciatyvą“. Tačiau 39,6 % darbuotojų sutiko su teiginiu „Šiame kalėjime aš retai jaučiuosi įtrauktas į sprendimų priėmimo procesus“, o 20,8 % nesutiko. 34,5 % darbuotojų sutiko su teiginiu „Šis kalėjimas skatina darbuotojus imtis iniciatyvos darbe“, o 32,8 % nesutiko. Organizacijos (LKT) visumos dalimi jautėsi didesnė dalis darbuotojų (41,8 %), mažesnė dalis (29,1 %) jos dalimi nesijautė.

Darbuotojai asmeninio tobulėjimo galimybes įvertino teigiamai. Pasitenkinimą mokymų kiekiu, kurį gauna dirbdami šiame kalėjime, pažymėjo 56,4 % darbuotojų.

Pokalbių su tyrėjais metu ne vienas darbuotojas sakė, jog neseniai dalyvavo mokymuose: „*Praeitą mėnesį buvau trijuose kursuose, buvo įdomu ir naudinga*“; „*Aš kaip tik buvau vienuose mokymuose prieš porą savaitių apie perdegimus*“; „*Šiais metais aš daug buvau, gal kokiuose aštuoniuose mokymuose. Nuotoliniu jeigu būna visada pasijungiu. Tai viskas tvarkoje čia*“. Darbuotojai apgailestavo, kad dėl didelio darbo krūvio, laiko stokos ne visada pavyksta sudalyvauti norimuose mokymuose.

Darbuotojai akcentavo užsienio šalių patirties pažinimo naudą ir norą dalyvauti norvegų organizuojamuose mokymuose, tačiau ne visų darbuotojų poreikiai buvo atliepiami. Labiausiai apie tai pasisakė užimtumą, darbinę veiklą organizuojantys specialistai: „*Daug darbuotojų iš kitų kalėjimo padalinių važiuoja į užsienį pasižiūrėti, kaip ten dirbama, pasisemti patirties. Mums įdomu, kaip ten vyksta. Darbinės veiklos darbuotojams net nėra pasiūlę niekada. Prašėme, bet mūsų negirdi. Aišku, mes nemokame gerai anglų kalbos, bet būna vertėjai*“. Darbuotojai taip pat išreiškė poreikį kelti kvalifikaciją dirbant su DBSIS. Ši dokumentų valdymo sistema, pasak darbuotojų, įtraukia labai daug darbuotojų, nuolat daromos klaidos, darbuotojai sunaudoja nemažai darbo laiko. Todėl, darbuotojų nuomone, būtų naudinga labiau išmanyti šią sistemą ir tikima, kad mokymai bent iš dalies palengvintų ir pagreitintų užduočių atlikimą.

Kaip viena iš geresnių asmeninio tobulėjimo ir tarpusavio patirties pasidalinimo praktikų buvo įvardinti vizitai į kalėjimus, kurių metu suvažiuoja visų kalėjimų komandų darbuotojai, gyvai aptaria kasdieninės veiklos klausimus. Šie darbiniai pasitarimai tapo ne tik profesinio ir asmeninio tobulėjimo, bet ir psichologinio palaikymo, bendrystės puoselėjimo dalimi: „*Mes dažnai „darom supervizijas ir bent kas tris mėnesius darom gyvai <...>, tai kviečiamės pas save, važiuojame į Marijampolę, į Alytų, pasidalint gerą patirtį, apsižiūrime kaip gyvena, kaip jų sąlygos, apeinam kalėjimus, pažiūrime, kas pasikeitė, ką naujo pasidarė. Tas apsilankymas – viena iš geresnių praktikų. Niekada ir viršininkė nesako, kad nevažiuoti. Žinau, kad kartais važiuoja ir socialiniai. Man šitas glaudus bendradarbiavimas su kitų kalėjimų skyriais, su tokiais žmonėmis, kur tu dirbi ir turi tokias pat problemas, ir išsišneki, ir supranti, kad ne tau vienam sunku, mums visiems sunku, reikia vienas kitų palaikymo, pasikalbėjimo, bet gyvo, nes žinokit per „teamsus“, pavyzdžiui, <...> nesigirdi kas ten ką šneka, visi nori pašnekėt, neproduktyvus susitikimas, jei visi nori pasisakyti, o laikas baigiasi ir rezultato nėra. Mane geriau veikia gyvas bendravimas*“.

Dalyvavimas specializuotose (teminiuose) mokymuose taip pat įvardintas kaip būtina kiekvieno darbuotojo asmeninio tobulėjimo forma. Darbuotojai iš savo asmeninės patirties ir perspektyvos išreiškė poreikį dalyvauti kelių dienų mokymuose, nes tai leidžia ne tik išmokti ką nors naujo, bet ir atsipalaiduoti, atitrūkti nuo kasdieninės rutinos, kuri, pasak darbuotojų, yra labai įtempta: „*galva visada dirba, turi priimti sprendimus, klausti, įvertinti*“. Taigi, darbuotojų dalyvavimas mokymuose yra net tik asmeninio tobulėjimo, naujų žinių suteikimo šaltinis, bet ir glaudesnių ryšių, vieningumo puoselėjimo galimybė.

3.3. Nuteistųjų ir darbuotojų santykiai

Kai kurie tyrimai rodo, kad blogas sąlygas kalėjime, pvz., perpildymą, blogas fizines kalinimo sąlygas, ribotą privatumą ir paslaugų trūkumą gali „užgožti“ geri santykiai su kalėjimo darbuotojais. Liebling (2011)⁸, akcentuodama nuteistųjų ir pareigūnų santykį, taip pat teigia, jog dėl paklusimo taisyklėms ir tvarkai kalėjimuose deramasi per nuolatinius procesus, kuriuos nulemia kalinių ir kalėjimo personalo elgesys. Taigi, nuteistųjų ir darbuotojų santykiai yra itin svarbi gyvenimo kokybės kalėjime dalis.

Kokybinis tyrimas atskleidė įvairias, neretai **dvejopas nuteistųjų patirtis** jų santykiuose su kalėjimo darbuotojais. Pasak nuteistųjų, nepagarbaus ar kitokio netinkamo elgesio „*Nedaug, bet yra*“. Dalis nuteistųjų akcentavo neigiamus santykius, pvz., nepagarbų, įžeidžiantį ar provokuojantį pareigūnų elgesį, kuris pastebimas ne tik per žodžius, bet ir per kūno kalbą, balso toną. Pokalbių metu buvo išsakyta, kad, nors tokių atvejų nėra daug, pasitaiko, jog darbuotojai elgiasi pašaipiai, „nesiskaito“ su nuteistaisiais: „*Būrio viršininkai nužemina nuteistąsias iš II korpuso, nes jų nelaiko žmonėmis*“; „*Yra tokių darbuotojų, kurie su mumis kalba taip, tartum mes būtume „šūdai*“. <...> *Jeigu tu esi kalėjime, tai pagal jų supratimą esi „degradas*““; „*Darbuotojai į mus nesikreipia keiksmazodžiais, bet kontaktinė <...> demonstruoja pašaipą, sarkazmą*“; „*jie patys provokuoja kitą kartą, kad <...> tu atsakytum, savo agresiją parodyt tokią*“; „*Žvilgsnis, balso tonas. Atrodo į klausimą atsakyti jos netgi vos prisiverčia save*“.

Pastebėtina, jog pokalbių metu nuteistieji neįvardijo, jog pareigūnai prieš juos naudotų fizinį smurtą, perteklinę jėgą, kitokius galimai smurtinius veiksmus, kurie būtų laikomi agresyviais, tačiau išskirtas **psichologinis poveikis** nuteistiesiems. Pavyzdžiui, viena nuteistoji nurodė, jog pareigūnai (dažniausiai įvardijami kaip „viršininkai“, t. y. kontaktiniai pareigūnai) „*psichologiškai palaužia žmogų*“, „*visi blogi dalykai prasideda nuo būrio viršininko*“. Be to, vienu atveju įvardinta, jog būtent dėl nepakankamai dėmesingo ir sąžiningo darbuotojų elgesio kalėjime patiriamas stresas bei įtampa: „*Jei darbuotojai su nuteistosiomis elgtųsi sąžiningiau, rodytų dėmesį ir iniciatyvą, tai šiame kalėjime jausčiausi geriau. Kadangi taip nėra, tai patiriu labai daug streso, įtampos*“.

Neigiamas požiūris į nuteistuosius gali atsiskleisti ir per darbuotojų išsakomas replikas, nuteistiesiems kreipiantis su problemomis: „*Jeigu pradedi skųstis, atsakymas yra vienas „nereikėjo čia papulti*“, „*čia tau ne viešbutis*“, *tas pats raštu, viskas yra atmetinėjama*“. Iškylančių problemų ir klausimų sprendimas pokalbių su nuteistaisiais metu buvo dažnai atsiskleidusi tema. Viena vertus, nuteistieji minėjo, kad į išsakomus prašymus ar skundus nėra reaguojama, problemos yra neigiamos ar nesprendžiamos, todėl siekiant išvengti konfliktų ar net keršto iš pareigūnų, pasirenkama pasyvi pozicija, klausimus sprendžiant tarpusavyje arba savarankiškai: „*Nuteistosios nenori pyktis, nieko nesako*“; „*Iš viso, darbuotojai į mūsų prašymus mažai reaguoja*“; „*Pagrindinė problema čia – problemų neigimas iš kalėjimo darbuotojų, paskui keršijimas, jei matai ir keli problemas*“.

Klausimų sprendimo ir kasdienio bendravimo formalizavimas atsispindi ir nuteistųjų pastebėjimuose, jog, nors su kontaktiniais pareigūnais bendraujama dažniau, norint patekti pas kitus pareigūnus ar kalėjimo viršininkę, būtinas išankstinis užsirašymas, o problemų sprendimas kartais neveiksmingas: „*Pas kitus darbuotojus mes eiti negalime, turime būti užsirašiusios. Kad užsirašytume, yra ilgas procesas, kol iškviečia. Viskas turi vykti per kontaktinį pareigūną. Kartais moterys nueina pas kitą pareigūną, bet gali gauti nuobaudą, jei nebuvo užsirašiusios*“; „*Nuteistosioms patekti pas kalėjimo viršininką – misija neįmanoma! Mes užsirašome pas ją, bet kada ji išsikvies, mes nežinome ir nesulaukiame. Tas pats ir su SVS pareigūnais. Mes pas juos užsirašome pokalbiui, bet išsikviečia po kokių 2 savaičių, kai jau problemas išsprendi pats ar jos savaime išnyksta*“; „*Tai gaunasi taip, kad beldimasis į pareigūnų duris yra neveiksmingas ir reikia bandyti spręsti su pačiomis nuteistosiomis*“.

Kita vertus, dalis nuteistųjų pripažįsta, jog darbuotojai stengiasi spręsti iškilius klausimus, noriai padeda, tačiau tai priklauso ir nuo pačių nuteistųjų elgesio: „*Man asmeniškai tai visada noriai padėjo. Daug problemų, viskas buvo išsprendžiama greitai, nu, pakankamai greitai. Nebuvo tokių kažkokių „vau“, bet <...> prieina tą tinkamiausią [sprendimo] būdą ir vis tiek išsprendžia. Bet vis tiek*

⁸ Liebling, A. 2011. Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited', European Journal of Criminology, 8(6), 484–499.

reikia gal nedraskyt akių“; „jeigu galim problemą išspręsti čia ir dabar, tai einam <...> Kartais ne iš karto, žinot, ne čia ir dabar, bet tikrai išsisprendžia“. Teigiami rezultatai atsispindėjo apklausos rezultatuose – 56,5 % nuteistųjų nurodė, jog, kai reikia, sulaukia pagalbos iš personalo (3,43), 38,5 % – kad darbuotojais kalėjime pasitiki (3,18). Su teiginiu „Kai man reikia, kad kažkas būtų padaryta dėl manęs, paprastai užtenka asmeniškai pasikalbėti“ sutiko 43 % nuteistųjų (3,12).

Nuteistieji **dažniau, nei neigiamus aspektus, minėjo teigiamus, pozityvius santykius** su darbuotojais. Pokalbių metu kai kuriems darbuotojams (dažniausiai – kontaktiniams pareigūnams bei socialinėms darbuotojoms) išreiškiama padėka, akcentuojama, jog darbuotojai dažnai padeda, išklauso, suteikia emocinę paramą bei rūpinasi nuteistųjų gerove ir būkle. Nuteistieji minėjo, kad kai kuriais darbuotojais gali pasitikėti, iš jų sulaukia nuoširdžios empatijos, pagalbos adaptuojantis kalėjime, o ryšys su tokiais asmenimis apibūdinamas kaip žmogiškas, sąžiningas ir palaikantis: „esame dėkingos geriems pareigūnams, kurie nuoširdžiai dirba savo darbą, kurie atėję visada paklausia, kaip jaučiatės. Jei reikia, mes jiems galime išsipasakoti. Tai žmonės, kurie bando mums padėti. Per jų pamainas moterys gali atsipalaiduoti, nes žino, kad nebus jokių grasinimų. Tai paprasti budintys SVS pareigūnai, ne iš RS. Yra gerų pareigūnų“; „Mano būrio viršininkė gera. Ko paprašai, stengiasi padėti, padaryti“; „Dėl pareigūnų aš skundų neturiu. Jie atkreipia dėmesį, kai yra kažkokia problema, padeda išspręsti, pagarbiai elgiasi“; „Yra darbuotojų, kuriais pasitikiu, galėčiau išsakyti asmenines problemas, pasikalbėti apie labai asmeninius reikalus. Matau, kad išklauso, nėra taip, kad jausčiau, kad nori, kad aš kuo greičiau išeičiau“; „Keletą darbuotojų yra tokių, tikrai auksinės“; „Yra supratingesnių, su kuriais ir pabendrauti galima, ir išsipasakot, kaip psichologui galima, tau ir patars, ir supras tikrai, ir savimi būti prie jų“. Tokios dviprasmiškos nuomonės ir pagarbos vertinimas atsispindėjo ir kiekybinio tyrimo metu: su teiginiu „Jaučiu, kad personalas su manimi elgiasi pagarbiai“ sutiko 58,2 % nuteistųjų (3,52), su teiginiu „Didžioji dalis personalo į mane kreipiasi ir kalbasi su manimi pagarbiai“ sutiko 75 % (3,83), tačiau nemaža dalis, t. y. 41,1 % sutiko ir su teiginiu „Šiame kalėjime nuteistiesiems (suimtiesiems) rodoma mažai pagarbos“ (2,83). Santykiai vertinti gana teigiamai – 51,1 % apklaustų nuteistųjų manė, jog „Santykiai šiame kalėjime tarp personalo ir nuteistųjų (suimtųjų) yra geri“ (3,36). Atkreiptinas dėmesys, jog Žmoniškumo dimensija, apibūdinti aplinką, pripažįstančią asmens vertę ir žmogiškumą, kuriai būdingas malonus dėmesys ir rūpestis žmogumi, tyrimo metu buvo įvertinta vienu iš geriausių balų (3,37). Nuteistosios didžiąja dalimi mano, kad personalas joms rodo dėmesį ir supratingumą (3,22), elgiasi maloniai (3,56), kaip su vertinamu žmogumi (3,39).

Darbuotojai pokalbių metu taip pat nurodė, jog problemas ir galimai kylančius nesutarimus siekia spręsti nuolatinio kontakto, dialogo būdu, tačiau nuo tokio efektyvaus darbo neatsiejamas **pasitikėjimo kūrimas**: „Svarbu, kad problemos būtų sprendžiamos per kontaktą su nuteistuoju, bet ne per formaliąją rašliavą, kuri užima labai daug laiko“; „Dažniausiai pasisako taip, kaip yra, ir randame abiem palankų sprendimą. <...> stengiuosi su nuteistaisiais bendrauti humoro forma. Ir aš su jomis susišneku“; „Kartais, tik reikia paklaust, kaip sekas, ar dar kažkas, atrodo, net nebeturi ką paklaust, bet reikia palaikyti pokalbį“. Be to, geriausi santykiai su nuteistaisiais sukurti pradėjus diegti dinaminio saugumo modelį: „Pats geriausias santykis su nuteistaisiais užsimezgė tada, kai mes nemokėsiškai diegėme dinaminį saugumą, nes nuteistieji visą laiką gaudavo dėmesio, jų poreikiai buvo atliepiami“. Darbuotojai daugiausia išskyrė teigiamus santykius su nuteistaisiais, siekį juos pažinti ir suteikti pagalbą: „Mane nuteistieji džiugiai sutinka. Iš buvusių nuteistųjų, kai susitinkame laisvėje, man ranką paduoda visi. Aš vertinu nuteistusius, jie tą jaučia ir jie mane vertina“; „Mes iš didelės patirties jau iš akių, judesių suprantame, ką nuteistosios galvoja“; „tas laikas, kurį skiri jai, ji tikrai nori kalbėti ir pasakoja ir prašo dar ir dar, gal galima vėl ateiti, nes atsiranda gal toks ir pasitikėjimas“; „pas mus kalėjime, bent jau kiek aš atsimenu visada būdavo pagarba nuteistajam“. Darbuotojų kiekybinėje apklausoje Santykių su nuteistaisiais dimensija įvertinta gana aukštu balu, rodančią pozityvią situaciją šioje srityje (3,42). Tik 9,1 % darbuotojų nemanė, kad nuteistieji jais pasitiki (3,41) bei tik 5,9 % nesutiko su teiginiu „Aš jaučiu, kad nuteistieji ir / ar suimtieji mane gerbia šiame kalėjime“ (3,51). Be to, 42 % darbuotojų nurodė, jog palaiko gerus santykius su nuteistaisiais (3,36), o 51,1 % sutiko su teiginiu „Nuteistieji / suimtieji linkę su savo problemomis ateiti pas mane, nes jie žino, kad aš padėsiu išspręsti“ (3,51).

Nuteistieji, ypač kalbant apie labiausiai padedančius, „iš idėjos“, nuoširdžiai dirbančius darbuotojus, pastebi jų darbo sudėtingumą bei darbo krūvį. Nuteistosios išsakė kritiką kitoms, „užimančioms“ pareigūnų laiką smulkmeniškais klausimais, ypač matydamos, kad pareigūnų trūksta, todėl kai kurie darbuotojai dirba ilgesnes darbo valandas, yra pervargę: „*labai daug kas kiekvieną dieną eina, su tokiom savo problemom, paprasčiausiais menkniekiais. Vat eina, šnekasi, užima laiką*“; „*Kiek kartų matėm, kad net verkia, kad jau pavargusios*“; „*kitiem nepatinka būrio viršininkės, bet jie nemato, kiek mūsų būrio viršininkės turi darbų. Tas perteklinis popierinis dalykas tai yra baisu*“; „*<...> po darbo būna pasilieka, ilgiau dirba. Kartais būna, einu po vakarienės tvarkytis ten tų pasimatymų, pusę septynių ji tik išeina namo*“; „*vienam žmogui apeit visus mus, tai tikrai sudėtinga yra ir nebus taip, kad į tą vieną žmogų tu įsigilinsi*“. Kiekybinės apklausos metu su teiginiu „Savo būryje aš asmeniškai gerai sutariu su pareigūnais ir kitais darbuotojais“ sutiko 76,7 %, nesutiko – tik 2,2 % nuteistųjų (4,02).

Kai kurios nuteistosios išskyrė, jog su darbuotojais palaiko tik paviršutiniškus, šaltus ir formalius santykius, iš dalies netiesiogiai pažymint pareigūno kaip didesnę galią turinčio asmens vaidmenį: „*Aš nepasakyčiau, kad aš bendrauju. Aš realiai „labas rytas“ nebent*“; „*tokie šališki labai yra, kaip pasakyt, šalti, šališki, nesileidžia į bendravimą*“; „*Vis tiek pagarba turi būt kažkokia, ar tu laisvėj dirbi ir yra kažkokie aukštesni vadovai, ir čia tas pats lygiai. Vis tiek tu turi tą atstumą išlaikyt, negali tau jie būt nei draugai, nei kažkas*“.

Darbuotojai taip pat akcentavo tarpusavio santykių kūrimo ir palaikymo svarbą, tačiau pabrėžė poreikį išlaikyti draugiškų ir profesionalių santykių balansą: „*Darbuotojas turi turėti požiūrį, kad nuteistasis ne draugas, kad jį reikia kreipti tinkama linkme*“; „*Svarbu, kad darbuotojai turėtų atstumą su nuteistaisiais, pagarbų, bet bendrautų draugiškai, žmogiškai*“; „*aš tiesiog esu nusistačiusi ribas, kad aš jų neskirstau, man jos visos yra vienodos, aš dirbu pagal savo taisyklės, ir jūs turite taisyklių laikytis*“; „*tas yra sunkiausia, kad reikia laviruoti tarp to griežtumo ir to ryšio kūrimo. <...> per pasitikėjimą reikia kurti ryšį*“; „*Nuteistieji prie vieno pareigūno gali kažką kalbėti, prie kito ne*“. Atkreiptas dėmesys ir į tai, kad darbuotojai stengiasi palaikyti konstruktyvų bendravimą, tačiau kartais reikia priminti apie tinkamų santykių palaikymą bei ribų neperžengimą: „*Kartais darbuotojams reikia pastabą pasakyti, kad per daug nesuartėtų su nuteistaisiais*“.

Dažnai pokalbių metu išgirsta nuteistųjų mintis – „**aš elgiuosi su kitais taip, kaip jie elgiasi su manimi**“. Tokie atvejai išryškina nuteistųjų kompleksinį mąstymą, nepaneigiant savo paties individualių patirčių ir savo elgesio įtakos pareigūnų veiksams bei tarpusavio santykiams. Nuteistieji akcentuoja, jog tiek darbuotojai, tiek nuteistieji yra individualūs, todėl ir jų elgesys, veiksmai bei bendravimas ir santykio kūrimas atitinkamai skirsis: „*Darbuotojų yra gerų ir blogų*“; „*visokių gi yra. Tiek tų pareigūnų yra visokių, tiek tų nuteistųjų yra visokių*“; „*Kaip elgsiesi pats, taip ir su tavim elgsis, man atrodo*“; „*Pareigūnai su manimi elgiasi taip pat, kaip aš su jais. Jei aš juos suprantu ir tinkamai elgiuosi, tai ir jie su manimi elgiasi atitinkamai*“; „*jeigu tu pats elgsiesi gražiai, tai ir su tavim elgsis gražiai. Bet jei tu pats varysi visokiais žodžiais, kaip įprasta yra čia girdėt, tai ko tada tikiesi?*“; „*Turi taikytis, nuo vieno prie kito*“. Darbuotojai taip pat atkreipia dėmesį į poreikį individualizuoti bendravimo pobūdį, stengiantis atliepti skirtingus poreikius, bei į kartais pasitaikantį neigiamą nuteistųjų požiūrį, ypač kai priimami jiems nepriimtini sprendimai: „*Būna nuteistųjų nusistatymas. Aš esu pareigūnė, aš baudžiu, todėl santykius sunkiau kurti. Dauguma nuteistųjų, kurie džiaugiasi, kad pateko į pusiaukelės namus, viskuo yra patenkinti, tada ir santykiai yra geri. Bet jei nuteistajam viskas blogai, tai ir gerus santykius sunkiau yra sukurti*“.

Išskirtinis darbuotojų paminėtas aspektas – **darbo moterų kalėjime ypatumai**. Lyties aspektas kalėjime yra itin svarbus, kadangi, pasak darbuotojų, būtent nuteistos moterys dažniau naudoja manipuliacijas, neretai minėtos intrigos, apkalbos, melavimas ar apgaulės, dėl kurių sunku ne tik suvaldyti nuteistųjų tarpusavio santykių būklę, bet ir kurti ryšį tarp nuteistųjų ir darbuotojų: „*moterys tokios gal naglesnės*“; „*Iš moterų tokios manipuliacijos*“; „*[moterys] čia tokios probleminės, kur sakau, kad kalėjimas – antri namai. Jos visą laiką įpratusios ir valdžią, ir mus, darbuotojus šokdint*“; „*apkalbos, manipuliacijos, nenoras kalbėti*“; „*jos yra va tokios, čia ir dabar ir viskas. Tai, jeigu negauna, tai irgi būna, kad manipuliuoja*“; „*kartais jaučiasi, kad sako tai, ką žino, kad yra teisinga sakyti, paskui pasitikrini informaciją <...> ir matai, kad jos ten bando išsisukti*“. Keli darbuotojai laikėsi požiūrio, jog vyrų kalėjime dirbti yra lengviau, tačiau prie darbo su moterimis nuteistosiomis įprantama:

„Pašnekėtumėt su moterimis, dirbančiomis vyrų kalėjime, pasakytų, jog darbas su moterimi yra pats baisiausias dalykas“; „galvoju, gal paprasčiau su vyrais“.

3.4. Nuteistųjų skatinimas, baudimas ir drausmė

Nuteistųjų **skatinimo ir baudimo** klausimai atliktame kiekybiniame tyrime buvo priskirti Valdžios dimensijos grupei. Apklausti darbuotojai Baudimo ir drausmės dimensiją vidutiniškai įvertino 2,72 balais – tai rodo šioje srityje esančias tam tikras problemas. Tyrime dalyvavusių RS dirbančių asmenų rodiklis šioje dimensijoje buvo aukštesnis (3,20), nei SVS darbuotojų (2,52). SVS dirbantys asmenys kiekybiniame tyrime sudarė 50 %, RS – 27,6 % respondentų, todėl žemesni SVS atsakymų rodikliai lėmė ir žemesnį bendrąjį dimensijos vidurkį.

Aptardami baudimo tendencijas, dalis nuteistųjų išskyrė, jog drausmines nuobaudas gauti galima lengvai, jos gali būti paskiriamos už **mažareikšmius, smulkius pažeidimus**, nuteistųjų neįspėjant ir iš karto taikant drausmines nuobaudas: „Nuobaudos skiriamos neadekvačiai“; „Dėl mažiausio nusižengimo nuteistosios nebūna įspėtos, iš kart rašomas tarnybinis pranešimas“; „atrodo nubaudė, bet galėjo nebausti. <...> nuobaudą galim gauti už tai, kad, <...> pavyzdžiui, rūkyt padavei, pasidalinai“; „Nuobaudas už nieką gali gauti. Už smulkmeną“; „Nebuvo apsiribota jokių pokalbiu, kas yra įmanoma, kas yra duota, kad galima pokalbiu apsiriboti, įspėjimu“; „labai griežtos taisyklės, ten pakelį cigarečių viens kitam negali paduoti, nes taisyklės to neleidžia“; „Čia jei pakelsi balsą ar garsiau pakalbėsi, gausi nuobaudą“. Tokia nuomonė iš dalies atsispindėjo ir nuteistųjų apklausose: su teiginiu „Už padarytus režimo reikalavimų pažeidimus nuobaudos skiriamos tik tuomet, kai jau būna išbandytos kitos priemonės (įspėjimai, motyvaciniai pokalbiai)“ sutiko 37,4 %, nesutiko – 41,8 % nuteistųjų (2,85). Griežtą kontrolę patvirtina ir tai, jog su teiginiu „Personalas „užmerkia akis“, kai nuteistieji (suimtieji) nusižengia taisyklėms“ sutiko tik 18,5 % apklaustų nuteistųjų (3,28).

Tokie baudimų atvejai kartais vertinami kaip nehumaniški, nurodant, jog už bendravimą su kitomis nuteistosiomis, vardinės kortelės nenešiojimą, pasidalinimą maistu, cigaretėmis ar už kitus smulkius pažeidimus neturėtų būti baudžiama, o jei tokie sprendimai priimami, jie turėtų būti labiau individualizuojami, įvertinant visas aplinkybes: „aš gavau nuobaudą – pasikeičiau su kita nuteistąja plaukų dažus į cigarečių pakelį. Ne slapta, matant darbuotojams. Humaniškas dalykas, bet pažeistos taisyklės“; „Negerai, kad darbuotojai skirdami nuobaudas neatsižvelgia į tai, kokiomis aplinkybėmis buvo padarytas pažeidimas, žiūri tik į pažeidimą ir viskas. Nėra individualiai sprendžiama skiriant nuobaudą. Turėtų būti atsižvelgiama į aplinkybes ir žmogaus asmenybę“; „Jeigu mes bendraujam, draugaujame čia draugiškai, tai galėtų ir nebaust už tai. <...> per smulkmeniškai tai daro. <...> Galėtų atsižvelgt, kad čia bendrauji ne su visais, o tik su keliais žmonėmis“; „Tai kaip suprasti, vienoms surašoma už tokius ganėtinai nesąmoningus, o kitos tiesiog gali pareigūnus siuntinėti?“. Pažymėtina, jog nors beveik 53 % apklaustųjų sutiko su teiginiu „Kalėjimo personalas man sąžiningai (teisingai) taiko įkalinimo įstaigos taisykles“ (3,46), 43,3 % manė, jog, bendrai vertinant, drausminė sistema yra nesąžininga (2,66).

Kita vertus, pasitaikė atveju, kai nuteistosios įvardijo, kad skiriant drausmines nuobaudas yra atsižvelgiama į individualias aplinkybes, vertinamas elgesys, anksčiau padaryti pažeidimai, nors tokių pasisakymų pasitaikė rečiau: „Mano manymu, kad yra vis tiek individualiai žiūrima, kai skiriamos bausmės, <...> atsižvelgiama į žmogų, į jų nuomonę, nes tikrai yra daug tokių variantų, kur už tą patį vienam yra skiriama griežtesnė bausmė, kitam švelnesnė“; „Būna, kad mūsų nuomonės nesutampa, ji nepradedą rašyti tarnybinių pranešimų, nerodo valdžios. Supranta, kad yra skirtingos nuomonės“; „Pirmą kartą, manau, tikrai visada kalbamasi. Duodamas įspėjimas ar kažkas. Paskui tai jau ten nežinau labai tų įvykių. Diskutuoju, bet kitom atrodo, kad nesąžiningai“. Darbuotojai taip pat pažymėjo, jog prieš skiriant drausmines nuobaudas, pirma stengiamasi kalbėtis bei situaciją išsiaiškinti žodžiu: „ne iš karto baudžiam, tai ir tie pokalbiai, ir aiškinamės, ir visą ką, iki kol ateini iki nuobaudos, būna kai turi nuobaudas skirti ir ateiti ten tiesiog, va, pašnekėt griežtai“.

Pokalbių su nuteistaisiais metu išsiskyrė neretai naudota frazė „myliu – nemyliu“ – nuteistieji teigė, jog pareigūnai ne visais atvejais situacijas vertina vienodai ir kartais vadovaujasi savo asmenine nuomone, ne tik teisės aktuose numatytais reikalavimais. Be to, akcentuotas ir kontaktinių pareigūnų

vaidmuo drausminių nuobaudų skyrimo kontekste: „Čia visi blogi dalykai prasideda nuo būrio viršininko <...>, kurie atsakingi už nuobaudas“; „[kontaktiniai pareigūnai] grasina, taiko nuobaudas, atmeta paskatinimus“; „yra pagal myliu/nemyliu. Nes yra tokių, kur mažiausią dalyką nubaudžia, bet yra tokių, kur realiai ignoruoja“; „Daug yra to myliu, nemyliu“; „Būrio viršininkai labai grasina nuobaudom“; „Jei kažkas nepatinka, padarys taip, kad nei į lengvą grupę pateksi, nei namo parvažiuosi“.

Nuteistieji pažymėjo, jog gauta drausminė nuobauda turi didelę **įtaką bausmės atlikimo eigai**, tačiau galimos lengvatos (trumpalaikės išvykos, darbas už kalėjimo teritorijos ribų) vertinamos ir kaip motyvacija nedaryti pažeidimų: „Jei esi nepriekaištingo elgesio ir gausi 1 nuobaudą, iš kart prarasi darbą. Dažniausiai taiko nuobaudas nuteistosioms iš paprastosios grupės, atima parduotuvę, sumažina skambučių laiką ar perkelia į drausmės grupę“; „Kai gavau nuobaudą už tą cigarečių pakelį, viskas nusikėlė labai skaudžiai“.

Pokalbių metu akcentuota **skatinimo priemonių tema**, dažniausiai nurodant, kad paskatinimai yra skiriami itin retai, o jei ir yra skiriami – nėra aišku, dėl kokių priežasčių ar ką reikia padaryti, kad skatinimo priemonė būtų skiriama: „Duoda paskatinimus labai retai“; „Pusiaukelės namuose nuteistųjų neskatina“; „Mes negalim suprast, už ką jas duoda <...>. Jeigu gauni vieną paskatinimą kas metus, tai labai gerai. <...> Už ką gaunam, mes taip ir nebežinom normaliai“; „daug kas čia labai skundžiasi, kad va, viską darom, visur lankom, visur einam ir jokių paskatinimų neduoda“; „<...> mums net nepasako ką daryti, kad tu gautum paskatinimą“. Be to, išskiriama pareigūnų **diskrecijos teisė** priimant sprendimus dėl siūlymo skatinti – nuteistųjų nuomone, nepakankamai gerai juos pažįstantys darbuotojai ne visada gali tinkamai įvertinti elgesio pokyčius: „Yra pareigūnų teisė, skirti ar neskirti paskatinimą. Tada prasideda žaidimas myliu, nemyliu“; „dėl paskatinimų sprendžia daug darbuotojų, bet manau, kad turėtų būti atsižvelgiama į vertintojų, socialinių darbuotojų, viršininkės išvadas. Turėtų būti įsigilinama į kiekvieną žmogų“; „nuo socialinių, nuo būrio viršininko priklauso. Net nežinau, kas paduoda pasiūlymą paskatinimui“. Su teiginiu „Šiame kalėjime paskatinimai skiriami sąžiningai“ sutiko 35,9 %, nesutiko – 38 % apklaustų nuteistųjų (2,98).

Nuteistosios neretai laikėsi nuomonės, kad paskatinimai turi būti skiriami kas tris mėnesius arba vien už vykdomą darbinę veiklą (darbą), nors tokie atvejai teisiniame reglamentavime numatyti nėra: „turėtų kas tris mėnesius duot paskatinimą“; „čia pas mus kažkaip priimta, <...> jeigu aš dirbu, tai manęs niekas neskatina“. Be to, nurodyti atvejai, kai, nuteistųjų teigimu, skatinimo priemonės nebuvo skiriamos, nes gaunama stipendija už mokymąsi: „Fabrikas atsiuntė paskatinimą pinigais, bet kalėjimas atmetė tą paskatinimą, motyvuodamas, kad ji gauna stipendiją už mokymąsi. <...> Stipendija, mano supratimu, nėra paskatinimas“; „Mane skatino iš kursų už gerą mokymąsi (mokiausi siuvėjos amato), tačiau gavau tokį lapą, kad paskatinimo negausiu, nes padidintą stipendiją gaunu“.

Itin dažnai atkreiptas dėmesys, kad, jei paskatinimai kalėjime ir yra paskiriami, šios priemonės dažniausiai **nedaro pakankamai teigiamos įtakos**, skiriamos neteisingai, neatsižvelgiant į individualią nuteistųjų situaciją. Tokiais atvejais skatinimo priemonės tampa neveiksmingomis ir gali sukelti tam tikrą beprasmiškumo pojūtį: „Aš buvau gavusi paskatinimą prieš metus laiko – padidinto limitu parduotuvę, bet aš tiek neišnaudoju. <...> Problema, kad nuteistajai pakeliamas apsipirkimo parduotuvėje limitas, bet ji neturi pinigų, jai niekas nesiunčia pinigų. Problema, kad skiriant paskatinimą niekada nesitariama su nuteistuoju apie paskatinimo būdą, kas nuteistajam tiktų“; „man irgi buvo tas paskatinimas. Kam man jis? Aš tiek pinigų neturiu“; „turiu paskatinimą aštuonioms valandoms į miestą. Kas čia gyvena gal, pas ką artimieji gal atvažiuotų. O taip, ką, išeiti vaikščiot, be pinigų, be nieko aplink?“; „čia apie tą įstatymo nesuderinimą kažkokį tai dalyką turbūt irgi galima kalbėt. Trumpalaikė išvyka yra skiriama mūsų nedarbo metu. Tai jeigu tu dirbi penkias dienas per savaitę, dvi dienos gaunasi išėiginės, tai tu tos papildomos negali išnaudoti“. Dėl šių priežasčių nuteistosios nesijaučia pakankamai įvertinamos bei įvardija norą gauti paskatinimo priemonės vien tam, jog jų asmens byloje jos būtų laikomos teigiamo elgesio įrodymu: „Kartais net ir nesijauti įvertintas“; „pliusiukas tik, ir daugiau nieko“; „jie vis tiek skirti, kad ir kaip ten beskambėtų, kad uždėtų tau tą plusuką“; „uždėkit man tą plusiuką, duokit man tą lauką pasivaikščioti papildomai, aš sutinku“.

Nors kai kurie darbuotojai pokalbių metu pažymėjo, jog tiek drausminimo, tiek skatinimo priemonių galimybės yra pakankamos, didesnė dalis išskyrė, jog drausminimo galimybių neužtenka,

nurodydami teisinio reguliavimo aiškumo bei konkretumo būtinumą: „*Tam tikrais atvejais turimi įrankiai yra nepakankamai veiksmingi tiek dėl skatinimo, tiek dėl baudimo*“; „*Norėtusi platesnės bazės teisės aktuose. <...> Drausminės priemonės turėtų būti aiškiai reglamentuotos, kad nereikėtų pritempinti*“; „*Yra nuteistųjų, kuri pastoviai tyčia daro įvairius pažeidimus. Reikėtų, kad galima būtų teismo keliu padidinti bausmės dydį, nes nesitaiso. Kai mes nuteistąjį uždarome į izoliatorių už nusižengimus, gal tą laiką reikėtų neįskaičiuoti į bausmės atlikimo laiką*“.

Ši problematika ypač ryški kalbant apie arešto bausmę nuteistus asmenis, kuriems šiuo metu galiojančiame teisiniame reglamentavime nėra numatyta pakankamų (ar apskritai jokių realiai įgyvendinamų) drausminių nuobaudų: „*Nuteistas, atlikdamas arešto bausmę, padaro kažkokį pažeidimą <...>, bet jam negalima skirti jokio nubaudimo už tai, nes tai nenumatyta*“; „*[areštas] realiai <...> atbūna kiek ten tu parų ir išeina, ir viskas. Joms nei jokie tarnybiniai, niekas neveikia*“.

Darbuotojai taip pat išvelgė nuteistųjų baudimo poreikį, jį pabrėžiant kaip būtiną tvarkos kalėjime užtikrinimo veiksnį: „*Bausti reikia, nes jie tada pajunta ribas, supranta, kad kažko neteks. Jei nebausime, bus palaida bala. Esu baudusi nuteistuosius, manau, kad tai yra veiksminga*“.

Šį aspektą patvirtina ir kiekybinės apklausos duomenys – su teiginiu „Nuteistieji turi būti griežtai drausminami“ sutiko 70,4 %, nesutiko – 1,9 % apklaustų darbuotojų (2,07).

Tačiau taip pat išskirtas noras praplėsti ar pakeisti galimas skatinimo priemones, kadangi, darbuotojų teigimu, paskatinimai nuteistiesiems reikalingi: „*Manau, kad geras žodis, padėkojimas nuteistajam, turėtų būti priimamas kaip skatinimas. <...> Visi norime būti skatinami ir kasdien!*“; „*Paskatinimus turėtų nuteistieji gauti už gerą, išskirtinį elgesį*“; „*kas liečia link teisės aktų, labai gaila, kad vis tik ta padėka išnyko, <...> nuteistiesiems, tai labai svarbu*“; „*Kartais netgi nesinori jiems tu duoti daugiau trumpalaikių, nes matai, kad tarsi jie turėtų daugiau su savim padirbėti, o padėka tarsi nieko neįpareigoja, bet iš kitos pusės ji tą moralinį svorį turi ir joms tai labai svarbu*“.

Išskirtas balanso tarp skatinimo ir drausminimo poreikis, atspindintis laisvės atėmimo vietoms būdingą griežtos kontrolės ir drausmės bei pozityvaus skatinimo keistis dvilypiškumą: „*be drausminimo ir be skatinimo niekaip, kaip mes ir <...> buitiniiais žodžiais sakom, viena ranka glosto, kita muša, tas posakis yra*“; „*ta drausminimo sistema turi būti, taisyklės turi būti, jie turi pradėti mokintis, skatinimas vienareikšmiškai turi būti, nes nubaudęs tu jį nužemini <...>, ir turi jį girti ir girti daugiau, negu jis pats vertas*“.

Be to, 53,4 % apklaustų darbuotojų nesutiko su teiginiu „Tvarka ir drausmė šiame kalėjime užtikrinama prastai“ (3,29), tačiau 46,4 % manė, kad kalėjimas nuteistiesiems ir suimtiesiems yra per daug patogus (2,50).

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 nuteistųjų buvo įvertinta žemiau, nei neutralus balas – 2,88. Taigi, ši sritis gali būti įvardijama kaip šiek tiek problematiška.

Kiekybinio tyrimo metu su teiginiu „Režimas šiame kalėjime yra sąžiningas (teisingas)“ sutiko 34,4 %, nesutiko – 33,3 % apklaustųjų (2,96). Su teiginiu „Šiame kalėjime nuteistiesiems (suimtiesiems) nepaaiškinamos priimtų sprendimų priežastys“ sutiko 40,9 % nuteistųjų (2,78), o 43,3 % manė, jog „Bendrai vertinant, manau, kad drausminė sistema čia yra nesąžininga“ (2,66). 32,2 % sutiko su teiginiu, jog „Kontrolės ir suvaržymų procedūros šiame kalėjime taikomos sąžiningai“ (3,02).

Dalis nuteistųjų skundėsi dėl **neteisingai ir nesąžiningai (ne)skiriamų drausminių nuobaudų ir skatinimo priemonių**, kai tam tikrais atvejais vieni nuteistieji vertinami palankiau, ne visais atvejais elgiantis nešališkai, neatsižvelgiant į nuteistojo asmenybę ir nepakankamai individualizuojant priimamus sprendimus: „*Negerai, kad darbuotojai skirdami nuobaudas neatsižvelgia į tai, kokiomis aplinkybėmis buvo padarytas pažeidimas, žiūri tik į pažeidimą ir viskas. Nėra individualiai sprendžiama skiriant nuobaudą. Turėtų būti atsižvelgiama į aplinkybes ir žmogaus asmenybę*“.

Priimamų **sprendimų motyvai ir priežastys** nuteistiesiems neretai nėra suprantamos – išvelgiami atvejai, kai administracijos, pareigūnų priimami sprendimai laikomi nepakankamai aiškiais, nemotyvuotais: „*Kaip ir paaiškina, bet kitą kartą ne visai supranti. Nes paskui galvoji, ir arba eini pas*

kitas, paskui vėl pas tą viršininką, pas kažką, aiškinkit iš naujo, nes nieko nesupratau“. Nuteistieji taip pat atskirais atvejais išskiria teisės aktų, įstatymų neaiškumą, nevienodą reguliavimą skirtingose laisvės atėmimo vietose, Lietuvos kalėjimų tarnybos pateikiamų atsakymų turinį, sukeltą nepasitenkinimą: „*Kitas dalykas, iš kalėjimo departamento gaunam atsakymus, kad nuteistieji skirstomi pagal amžių, nusikaltimą ir panašiai, bet taip nevyksta“*; „*Paprasta grupė, ten yra jiems ribojami. <...> sako, tai paskatinimas yra į lengvą grupę eiti. Aš tai nesutinku. <...> nežinau, kažkaip neteisingai riboja šituos dalykus“*; „*Dabar yra viena kalėjimų tarnyba. Turėtų būti visuose kalėjimuose vienoda išvykų tvarka. Tačiau ji nėra vienoda <...> Tai tokie keisti skirtumai tarp kalėjimų“.*

Neretai buvo įvardijami **nesąžiningo elgesio ir neteisybės jausmo** aspektai, susiję su finansiniais poreikiais – konvojavimo, narkotinių medžiagų tyrimų vežimo apmokėjimas, atlyginimas už darbinę veiklą, mokesčių atskaičiavimas ir pan.: „*Dalis narkotikų testų visada būna brokuoti. Tada siunčia į MRU (laboratoriją). <...> Jei ateina neigiamas atsakymas, tai reikia mokėti už nuvežimą į MRU. Tai neteisinga! Juk tai testo klaida, kodėl mes turime mokėti už nuvežimą?“*; „*Per metus stipendija vienai nuteistajai yra 870 eurų „ant popieriaus“.* Mes gavome tik per 400 eurų <...>. Gaunasi apie 400 eurų skirtumas, kuris kažkur prapuola. Skaičiau atidžiai BVK, niekur neparašyta, kad nuskaičiuoja pinigus nuo gautos stipendijos už gerą mokymąsi“; „*Jo, dabar kažkaip „nudžiugino“, turi 50 eurų mokėt. Savanoriškai, antstoliams. Ne mažiau, nes jeigu mokėsi mažiau, tai nevažiuosi į išvyką trumpalaikę“.*

Nuteistieji taip pat išvelgė neteisingumą kitų asmenų atžvilgiu priimamuose sprendimuose, tam tikras lengvatas (pvz., trumpalaikės išvykas, teikimą lygtiniam paleidimui, perkėlimą į lengvąją grupę, pusiaukelės namus) suteikiant, jų nuomone, to „*nenusipelnusiems“*: „*Per keturis metus matau, kad paleidžia lygtinai tokius nuteistuosius, kuriuos net nesitiki, kad galima paleisti, ir jie po kelių mėnesių grįžta. Jei nuteistasis laukdamas lygtinės komisijos garsiai kalba, kad aš išėisiu, darysiu tą, aną. Iš esmės jie sako, kad vėl darys tą patį. Bet jį išleidžia. <...> Taip pat neteisingai nuteistosios perkeliamos į pusiaukelės namus. Pastaruoju metu iš pusiaukelės namų nuteistosios grįžta urmu. Prisidaro nuobaudų ir grįžta“*; „*Ir labai yra pikta ant tų moterų, kurios išėina į pusiaukelę ir grįžta atgal į kalėjimą. Būtų mano valia, sugrąžinus, iki pat galo sėdėtų be jokių lengvatų ir be lengvos grupės, nes tokia galimybė buvo duota. <...> įsivaizduokit, viena asmenybė jau n-tą kartą ji buvo lygtiniu paleista, grįžo, nes pažeidė, po to lengva grupė buvo pakelta, išėjo trijų parų, pažeidė, buvo nuobauda, vėl buvo paprasta grupė, vėl grįžo į lengvą... Nes ateina tam laikas, ji dirba, ir pagal BVK turi pakelti“.*

Be to, įvardinta, jog neretai iš nuteistųjų, ypač turinčių aukštą nusikalstamo elgesio riziką, reikalaujama labai daug, siekiant nustatyti pažangą ar gauti lengvatas, nors patys kalėjime tam nesuteikia pakankamai galimybių: „*norisi kuo daugiau daryt, jau neapėpi visko: ir dirbti, ir visi užsiėmimai kiek tik tai galima, kiek tik tai įmanoma.. <...> aš manau, kad tokia nelygybė gaunasi ir yra. Nereiškia, kad pas mane aukšta rizika, kad aš jau ten ne pirmą, ne antrą ten dešimtą kartą, kad aš negaliu pasikeisti“*; „*Nes nesąžininga yra, vieni po du darbus turi, irgi sėdi uždaro tipo. Todėl, kad turbūt padlaižiauja labai viršininkam. Arba skundžia. O kiti neturi nei vieno“*; „*Iš mūsų daugiau reikalaujama, tai mums tada daugiau reikia, man neužtenka. Pas ką vidutinė rizika, jiems ten užtenka, darbas, mokslai, pavyzdžiui ir viskas, o mums su aukštom rizikom, mums reikia daug daugiau, kad kažką tai parodyti“.* Pažymėtina, jog teisingumo ir sąžiningumo aspektai atsiskleidė įvairiose kokybinio tyrimo sferose ir gali būti siejami su beveik visais gyvenimo kalėjime aspektais.

3.6. Saugumas

Nuteistieji saugumo dimensiją įvertino gana palankiai – 3,21. 48,4 % nuteistųjų pažymėjo, kad jiems nereikia bijoti, kad kiti nuteistieji (suimtieji) juos sužeis, priekabiaus arba gąsdins. 58,7 % nuteistųjų teigė, kad čia neturi jokių sunkumų su kitais nuteistaisiais, suimtaisiais. Tik nedidelė dalis (22,2 %) nuteistųjų pažymėjo, jog paprastai bijo dėl savo fizinio saugumo ir 24,7 % nurodė, kad šiame kalėjime aš turi saugotis visų, kas yra šalia jo.

Nežymiai skyrėsi vertinimai nuteistųjų, esančių lengvojoje ir paprastojoje grupėje. Nuteistieji lengvojoje grupėje dimensiją Nuteistųjų saugumas įvertino 3,42 balais, nuteistieji paprastojoje grupėje

– 3,12 balais, taip pat dimensiją Priežiūra ir saugumas nuteistieji lengvojoje grupėje įvertino 3,09 balais, o nuteistieji paprastojoje grupėje – 3,05 balais.

Kokybinio tyrimo metu tiek nuteistieji, tiek darbuotojai pažymėjo, kad panašiai kaip kituose kalėjimuose, taip ir moterų kalėjime pasitaiko fizinio smurto atvejų, tačiau čia labiau būdingas **psichologinio spaudimo naudojimas**. Pavyzdžiui, darbuotojai pastebi, kad nuteistosios yra linkusios rėkti, ginčytis, kalbėti pakeltu balsu, būna viskuo nepatenkintos arba nuolat ginčija sprendimus. Taip pat pasitaiko ir rimtesnių atvejų, kai pasipriešinama pareigūnams. Viena iš nuteistųjų minėjo: „*Būna, kad nuteistosios susimuša. Tampo už plaukų, veidus daužo su kumščiu ir su kuo pakliuvo, ir su kibiru ant galvos, apspjauna. Vienos ant kitų liežuviais varo ir paskui susimuša. O po kelių minučių vėl susikabinusios vaikšto*“.

Priklausomai nuo korpuso, kur nuteistosios gyvena, atlieka bausmę atviro, pusiau atviro ar uždaro tipo sąlygomis, skiriasi saugumo vertinimai. Pusiaukelės namuose ir uždaro tipo bausmės atlikimo vietoje (bausmę atliekančios kamerinio tipo patalpose) esančios nuteistosios jaučiasi saugiau. Kai kurios nuteistosios teigė, kad jaučiasi nesaugiai ne dėl nuteistųjų smurtinio elgesio grėsmės, o dėl pareigūnų elgesio, nes nežino, kada ir ką pareigūnai gali padaryti. Apskritai nuteistosios, siekdamos apsaugoti save nuo fizinio ar psichologinio smurto, stengiasi laikytis „bendravimo vengimo“ taktikos: „*Mūsų I korpuse konfliktų būna, bet labai retai, dažniausiai konfliktai būna paprastojoje grupėje 3 aukšte. Nuteistosios būna mušasi, už plaukų tąso, apspjauna, šlapimu apipila*“; „*Jaučiuosi saugiai šiame kalėjime. Aš stengiuosi nebendrauti su tokiomis moterimis, kurios kažką rezga, planuoja kažką išėjusios padaryti. Todėl jaučiuosi saugi, nes niekam neužkliūnu*“; „*Pusiaukelės namuose dėl aplinkos, dėl nuteistųjų jaučiuosi saugiai. Visi draugiški. O dėl darbuotojų jaučiuosi nesaugus, nes nežinau, kada ir ką jie gali padaryti*“; „*Va kai čia gyvenu tai tokių problemų nėra. Ir šiaip aš uždaramė režime, nes aš virš II metų turiu, ten irgi labai gerai, kameros ten, tokie kaip sekcija, tai tik kad uždaryta, visos už uždarytų durų. Tai mes nesipykstam, labai gerai sugyvenam, o jau korpuse jau kitaip yra, nes yra ten pora tokių individų, kurie nori pasirodyti. Nu, jau labai seniai sėdi ir nori iš savęs čia parodyti kažką tai, valdyti <...> tipo, gali primušti, ar dar ką nors padaryt, bet reikia tiesiog nenusileisti, duoti atgal, o jeigu ten tęsis, taip atkirsti, arba nueini pas viršininę, pasakai, arba tave atskirs, arba ją atskirs*“; „*Aišku tavęs gal ir nesumuš, nors Marija (vardas pakeistas) eis po manęs su jumis kalbėti – ją užpuolė. Fiziškai užpuolė. Niekas čia nėra saugus*“; „*aš ganėtinai stipraus charakterio, o silpnesnės sakė, prieš mane dirbančias merginas netgi puolė ir fiziškai, kad atsisakytų darbo, psichologiškai spaudė, kad atsisakytų darbo, kad kitas jiems reikalingas. Taip kad čia nežinai kurioj vietoj tu paslysi*“.

Vienas iš svarbių gero kalėjimo požymių (rodiklių) yra pareigūnų gebėjimas greitai reaguoti į konfliktines situacijas. Kiekybinio tyrimo metu 45,2 % nuteistųjų nurodė, kad personalas greitai reaguoja į incidentus ir pavojaus signalus šiame kalėjime (3,04). Tačiau nuteistųjų pasisakymai apie pareigūnų reagavimą buvo nevienareikšmiški. Vieni teigė, kad darbuotojai greitai reaguoja į kilusius konfliktus tarp nuteistųjų: „*Jei nuteistosios pradeda muštis, pareigūnai ateina pakankamai greitai. Ypač greitai pareigūnai reaguoja, jei nuteistosios save žaloja*“; „*Būna daeina iki muštynių, visko būna, bet labai greitai sureaguoja, labai greitai atbėga ir visas išskiria*“. Pasak kitų nuteistųjų, į konfliktines situacijas tarp nuteistųjų pareigūnai nereaguoja, užmerkia akis, tuomet veiksmų reikia imtis patiems, spręsti konfliktą. Pavyzdžiui, nuteistosios pastebi: „*Mūsų koridoriuje nėra jokio pareigūno iš vis, kiek kartų buvo, kad daeina iki muštynių, bet kameros nieko nemato, niekas nieko nedaro. Buvo situacija kada pasijaučiau nesaugiai, pasiskambinau telefonu, spėjau pasiskambinti, paprašiau, kad ateitų, ir sako, kad gal tau reikėtų pasikalbėti su vyresniąja. Išėjo ir paliko stovėti koridoriuje su visomis aplinkui. Tai gaunasi taip, kad beldimasis į pareigūnų duris yra neveiksmingas ir reikia bandyti spręsti su pačiomis nuteistosiomis*“; „*Pareigūnai mato per kamerą, kad mušasi, bet net neina, nes žino, kad tuoj susitaikys. Paskutinį kartą kai mačiau kaip mušėsi, budinčios manęs paklausė, ko jos ten mušėsi? Reiškia matė per kameras. Mušėsi gal keturios*“.

Tiek nuteistieji, tiek darbuotojai nurodo, kad šiame kalėjime ištis yra per mažai darbuotojų, todėl kai kurių gyvenamųjų korpusų stebėjimas yra nepakankamas ir tuo nuteistosios naudojasi. Darbuotojų skaičiaus trūkumas, nuteistųjų vertimu, yra vienas iš nesaugių situacijų šaltinių: „*Apie kokį mes saugumą galime kalbėti, kai mūsų aukšte nėra nei vieno pareigūno. Darbo dienomis, iki kokių keturių, penkių valandų, tai dar, dar, būna kažkas, jos išeina ir mes liekame vieni*“; „*Mūsų koridoriuje nėra jokio*

pareigūno iš vis, kiek kartų buvo, kad daeina iki muštynių, bet kameros nieko nemato, niekas nieko nedaro”.

Darbuotojai „Sauga, kontrolė ir saugumas“ dimensiją įvertino gana teigiamai – 3,31. 52,6 % darbuotojų sutiko, kad šiame kalėjime dirbti saugu, 44,6 % darbuotojų sutiko su teiginiu, kad šis kalėjimas yra gerai kontroliuojamas ir 33,9 % nurodė, kad šiame kalėjime darbas yra gerai organizuotas. 78,6 % darbuotojų sutiko, kad nuteistųjų išpuoliai prieš darbuotojus šiame kalėjime yra reti. Darbuotojai jaučiasi saugiai ir savo darbo aplinkoje. 60,3 % nurodė, kad savo darbo aplinkoje jaučiasi saugūs. Kad bendra atmosfera šiame kalėjime yra įtempta, mano tik 31,6 % darbuotojų.

SVS darbuotojai su saugumu susijusius aspektus įvertino šiek tiek žemiau (3,10), o RS darbuotojai jaučiasi saugiau (3,76). Šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($p < 0,001$).

Kokybinio tyrimo duomenys atskleidė panašų poveiklį. Nors, kaip minėta, kalėjime įvyksta įvairių konfliktinių situacijų ir pasipriešinimo pareigūnams atvejų, didesnė dalis darbuotojų teigė besijaučiantys saugiai. Žinojimas, kaip reaguoti, kaip valdyti konfliktines situacijas, kokias priemones naudoti, kaip iškviešti pagalbą padeda darbuotojams jausti mažesnę įtampą darbe: *„Senais laikais teko ir grumtis, ir britvų apsisaugoti. Žinau, kokie asmenys, kaip su jais elgtis, bet žinoma, negali būti garantuotas, nežinai, kas kam užeis“*; *„Mes turim apsisaugojimo priemones, spec. priemones, dabar nebenešioju, bet kai pamainoj, tai racijos, tave šaukia, kad tenai kažkas, ar reikia, ten ateina tikrai. Nėra taip, kad viena kažkur įmesta ir sėdi ten visą laiką. <...> Pamainoj irgi turėjom tris vyrus, su budinčiu keturis, tai jeigu ką, kvieti. Kažkaip saugiai jautiesi“*; *„Na, čia dėl saugumo, tai to yra, man buvo situacija, kad jos ten ant žemės, vartosi, mušasi, aš bėgu, bet aš žinau savo teises, ką aš galiu padaryti, tarkime, ne, priemones, kokias naudoti, jeigu reikėtų. Bet nėra tekę dar, bet jeigu tu išmanai, žinai, ką gali daryti, aišku, būna, kad žmonės tiesiog stresinėje situacijoje pasimeta, aš suprantu, bet kad nesaugiai jausčiausi, tikrai to nėra“*; *„Galbūt yra čia daugiau mūsų pačių įsivaizdavimas, kad čia baisu, bet atėjus dirbti, tu supranti, kad čia turbūt saugiau yra, nei, kad laisvėje. Ir nėra buvę tokios situacijos, kad reikėtų man bijoti daug kažko. Nebuvo tokios situacijos. Gal tiesiog nepakliuvau į tokią situaciją. Tai kažkaip net nesijaučiau ne saugiai. O visą laiką mes dažniausiai, jeigu jau yra tokių, kur žinai, kad gali, tai visą laiką eini dviese su kolega“*; *„Aš šiaip jaučiuosi saugi. Būna aišku pagalvoji, kad gali ir užpulti, ir gali būti visko, bet žinau, kur dirbu. Tave gali ir gatvėj užpulti. Čia tai žinai nuolat, kad tave gali užpulti ir kas nors atsitikti, bet kai įpranti dirbti, tai visad ir dirbi tokiam budėjimo režime. Aš nesaugiau jaučiuosi išėjus, kartais vakare gatvėj, nes nežinau, kas kam gali šauti į galvą. Čia tai daugmaž žinai su kuo tu ateini dirbti“*.

Darbuotojai, dirbantys Pusiaukelės namuose, jaučiasi labiau saugūs: *„Čia tai tikrai labai saugu. Aš suprantu, kad čia žmonės atvažiuoja tie, kurie žino, ko jie čia atvažiuoja, kad vis tiek tai yra bausmių galai kažkokie, pabaigos. Nei vieno nemačiau čia tokio, buvo čia keletą incidentų, ne su manim, tiesiog šiaip. Na būna visur, bet tai gatvėj kitą kartą, o čia įstaiga, čia kamerų daug. Ne, čia dėl saugumo, tai tikrai viskas labai gerai“*.

Darbuotojai labiau jaučia **emocinį nesaugumą**, kuris atsiranda daugiausiai dėl nuteistųjų neprognozuojamo ir agresyvaus būdo, taip pat vidinį nesaugumą kelia bendravimas su apsaigusiomis nuteistosiomis. Pasak darbuotojų, negali žinoti, kas gali šauti į galvą apsaigusiai, nežinai ką atsakyti, kaip elgtis: *„Šiaip yra kartais nedrąsu iš tikrųjų. <...> Su kai kuriais nežinai ko laukti, kas gali šauti į galvą“*; *„Pas mane galbūt toksai labiau emocinis nesaugumas su kai kuriomis nuteistosiomis, nes yra linkusių rėkti, ginčytis pakeltu balsu, kurios yra viskuo nepatenkintos, nepatenkintos vertinimu, nuolat ginčija jį. Tai man šitie atvejai gal kelia labiau vidinį nesaugumą, nes nežinai ką atsakyti kartais. Ginčytis nesinori, tai viduj būna toks pasimetimas šiek tiek“*; *„Būna nesaugumas, kai saugumo priežiūroj dirbau, būna tikrini ir randi ten su švirkštais sėdinčias. Nežinai kas gali šauti į galvą apsaigusiai, bet tuo momentu vėl suveikia adrenalinas ir tu dirbi savo darbą ir galiu pasakyti, kad tada būna stresas, kai tu pagalvoji kas galėjo būt, jeigu būtų jos pasipriešinę. Tuo momentu eini autopilotu, o paskui pagalvoji, o jeigu būtų“*.

Šio kalėjimo **teigiama (stiprioji) pusė** – kalėjimo vadovų įsitraukimas sprendžiant su saugumu susijusius klausimus. Pasak aukštesnės grandies vadovų, svarbus yra visų skyrių sutelktumas, stengiasi stebėti kas vyksta, analizuoti kalėjimo mikroklimatą, teikti pagalbą: *„<...> mes turim dirbti kaip laikrodį, kaip visi į vieną pusę, o kai mes taip dirbam, tai tuomet ir nuteistieji jaučiasi saugūs, ir*

darbuotojai jaučiasi saugūs“; „būna įvairių situacijų, mano darbas yra stebėti, matyti darbuotojus, mikroklimatą, ventiliuoti, teikti pagalbą, matyti, kas vyksta. <...> Paskutinis atvejis buvo, kad tikrai yra konfliktinė situacija, viena nuteistoji pakankamai ūmaus būdo ir sunku tiek pačiai darbuotojai, išderina būrį ir reikia dirbti, tai visi sėdam, kalbam, ką daryti ir kitas skyrius, kai jau tokios rimtos situacijos ir kriminalinė žvalgyba ir ėjo, ir vedė pokalbius su visu būriu, kas labai pasiteisina, ir aišku stebi mikroklimatą“; „Bet čia moterų kalėjimas ir be abejo visko būna. Pavyzdys, susipyko dvi nuteistosios, nepasidalino ar ten televizoriaus sakykim, čia praeitą gal savaitę buvo konfliktinė situacija. Turim juk sunkesnių nuteistųjų, kurios sunkiau adaptuojasi, ir tada norėdamos palaikymo, jos suburia kažkokią grupę, dvi tris, ir sako žiūrėk šita man atrodo bloga, tada šita bloga ir vyksta konfliktas ir jis tada auga, pučiasi ir tada tas nerimas ir emocija visame būryje prasideda, tuomet ir darbuotojom yra sunku ir ta prasme sprendžiam, ką daryti“.

Taip pat yra skiriama laiko pokalbiams su darbuotojais, ypač su neseniai pradėjusiais dirbti. Jei darbuotojai jaučiasi nesaugiai, stengiamasi suprasti, kodėl, aptarti konkrečius atvejus apie tai, kas kelia nerimą: „*Aš asmeniškai visą laiką, ypač kai nauji darbuotojai, skiriu jiems kažkiek laiko pasikalbėti. Pavyzdžiui, darbuotojas ateina ir sako, kad jaučiasi blogai, jaučiasi nesaugiai. Tuomet klausiu, o kur nesaugu, tai yra tokia emocija. Dabar grįžkim nuo emocijos prie faktų, kur yra nesaugu. Žinai apie pavojaus mygtuką, kur nueiti, žinai, kad gali paskambinti, matai, kad yra kameros. <...> Aš jau su savo skyrium kalbu, ypač su naujais darbuotojais, kad tai greičiausiai yra neuroninių jungčių veidrodinis persidavimas – nuteistųjų baimė tau pačiai, įvardink savo saugumą ne emociškai, bet faktiškai. Taip sako, teisingai, tuo ir viskas baigiasi. Tai tiktai yra pokalbis, filosofija, požiūris, galų gale dirbam iš tikrųjų sunkioj vietoj labai, tai turi gebėt įsivardinti“.*

3.7. Sveikatos apsauga

Nuteistosios, aptardamos asmens **sveikatos priežiūros paslaugų** užtikrinimą kalėjime, išskyrė kelias problemines sritis – dažniausiai pasikartoję nusiskundimai, susiję su **asmens priežiūros sveikatos specialistų**, ypač šeimos gydytojo, **trūkumu**, itin ilgu vizito laukimo laiku bei sudėtinga registracijos procedūra. Didžioji dalis kalbintų nuteistųjų skundėsi, jog šeimos gydytojas kalėjime būna retai, o registracija vyksta tik vieną kartą per mėnesį – tai sukelia sunkumus bei neretai reiškia, kad per ilgą vizito laukimo laiką kilusios smulkesnės sveikatos problemos išnyksta savaime: „*Jei norime kažkokių vaistų įsigyti, turime registruotis pas šeimos gydytoją. Kol patenki pas gydytoją, praeina apie 2 mėnesiai“; „Pas šeimos gydytoją registruoja vieną kartą mėnesio gale, lauki apie mėnesį. <...> į mėnesį vieną kartą pas jį gali užsirašyt tiktai, paskutinį mėnesio ketvirtadienį“; „jeigu nespėjau užsirašyt, tai lauk vėl iki kito mėnesio galo. <...> Tai kitą kartą kol prieini iki daktaro tai jau ir nebereikia“; „jeigu man dabar pasidarė bloga, tai tik paskutinį mėnesio ketvirtadienį aš galėsiu užsirašyti pas šeimos gydytoją, <...> per tą laiką niekas man nieko nepadės“.*

Kita vertus, kai kurios nuteistosios atkreipia dėmesį, jog „*sako, laisvėj žmonės dar ilgiau laukia“*. Be to, kilus problemoms, nuteistosios gali būti vežamos į išorines sveikatos priežiūros įstaigas arba į Pravieniškių 2-ajame kalėjime esantį padalinį, teikiantį sveikatingumo paslaugas, nors dėl ilgo konvojavimo laiko kai kurios, ypač darbinę veiklą reguliariai vykdančios nuteistosios, tokių vizitų vengia: „*Tai kam man pavyzdžiui važiuot vienam kartui tokią kelionę. <...> kas dirba, tai prarandi visą savaitę darbo“*.

Su specialistų trūkumo problema susijęs ir gydymo, konkrečių vaistų skyrimas, o tam tikrais atvejais – gydymo atmetinumas. Vienos nuteistosios nurodo, jog sveikatos priežiūros paslaugos teikiamos atmetinai: „*Viskas gydoma paracetamoliu ar ibuprofenu. Daugiau nieko negausi. Pavyzdžiui, jei ausis skauda, gausi tabletes nuo skausmo ir neduos jokių lašų arba atmetinai patemps ausį, pažiūrės, tau čia nieko nėra“; „Aš negaliu prisiprašyti jokio antibiotiko, yra tas neįmanoma“*. Nuteistosios pažymi, jog vaistus gali paskirti tik gydytojas, ne slaugytojos, todėl medikamentų paskyrimą gauti sunku: „*jei kažko reikia, tepaliuko kokio, neduoda, turi važiuot į Pravieniškes, ligoninę, kad daktaras išrašytų tą tepalą. Taip neduoda nieko“; „Tabletės tas pats, pavyzdžiui, nuo galvos, važiuokit į ligoninę, daktaras prirašys, tada gausit“*. Kita vertus, kitos nuteistosios tokių problemų nepastebėjo: „*man vaistai pratęsiami automatiškai, jie turi savo sąsiuvinį užsivedę, ateina laikas ir aš*

tuos vaistus gaunu. Paskiau man operavo venas, tai irgi yra paskirti tie tepalai. Tai tikrai jokių problemų nėra“; „Man pačios sesutės visada duodavo, sakydavau, man šiandien truputį labiau skauda, negu skaudėjo vakar, tarkim. <...> tablečių daugiau duos žiūrint, kad nekenktų, neduos dešimt vietoj dviejų. Kad nepakenktum pati sau“.

Darbuotojai, kalbėdami apie asmens sveikatos priežiūros paslaugas, suteikiamas nuteistiesiems, pažymėjo, jog siekis patekti pas specialistus kartais nėra motyvuotas, išvelgiami **piktnaudžiavimo požymiai**: „pjaustymo priežastis buvo jų noras gauti skubų ekstrą siuntimą į laisvės atėmimo vietų ligoninę psichiatrai, kur joms išrašo daugiau vaistų“; „[piktnaudžiavimas] žinokit, kartais net labai, ir kaip pikta, atrodo“.

Nuteistosios išreiškia nepasitenkinimą ir dėl negalėjimo įsigyti maisto papildų, vitaminų, kurių poreikis įvardijamas: „Seniau buvo galima užsisakyti per sandėlį maisto papildų, vaistų nuo skausmo, nuo skrandžio. Dabar uždraudė <...>. Vitaminų kalėjime mes gauname nepakankamai“.

Pokalbių metu išryškėjo kai kurių nuteistųjų požiūris, kad sveikatos priežiūros specialistai ir pareigūnai **neišreiškia pakankamai rūpesčio** dėl jiems kylančių sveikatos problemų, į kylančius atvejus reaguoja pasyviai, apatiškai: „Mes visos ir po vieną ėjome prašyti darbuotojų, kad jai suteiktų pagalbą, bet iki šiol pagalba jai nesuteikta <...>, niekas į tai nereaguoja“; „Mačiau kaip viena nuteistoji prigerė vaistų, tiek budintis, tiek ir slaugytoja ją tiesiog paliko, tegu guli. O ji gulėjo smarkiai prasiskėlusį galvą, kraujavo, buvo uždaryta, verkė, prašė, kad kviestų medikus, kalbėjo apie bandymą nusižudyti. Darbuotojai nereagavo“; „Susergi, medicininėje dalyje nieko negausi. Sako, neapsimesk, kad sergi“. Tokios nuteistųjų nuomonės atsispindi ir atsakant į teiginį „Šio kalėjimo personalas noriai padeda sutvarkyti mano sveikatos priežiūros poreikius“ – su šiuo teiginiu nesutiko 41,8 % nuteistųjų (2,75).

Akcentuotas ir tinkamos **psichologinės bei psichiatrinės pagalbos** trūkumas sveikatos priežiūros kontekste – nuteistosios nurodė, kad dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo negauna pakankamai psichologų pagalbos, įskaitant ir nuteistuosius, patiriančius priklausomybę, abstinenciją. Nors pažymima, kad pagalbą stengiasi suteikti kiti kalėjimo darbuotojai, ji nėra pakankama: „Nėra nei vieno psichologo, mes iš vis negauname jokios psichologinės pagalbos“; „pas mus nėra psichologo. Bet jo labai reikia“. Psichologinės pagalbos poreikį nuteistiesiems išskiria ir kalėjimo darbuotojai: „Psichologo iš kažkur duokit, kad ateitų psichologai, nes reikia <...>. Jos pačios sako, kad reikia psichologo“. Nors toks psichologinės pagalbos trūkumas nuteistiesiems gali sukelti emocinius išgyvenimus, kiekybinės apklausos metu su teiginiu „Jaučiu, kad šiame kalėjime galiu susitvarkyti su savo emocijomis“ sutiko didžioji dalis nuteistųjų, t. y. 51,1 % (3,35). Pavieniais atvejais viena nuteistoji bei viena darbuotoja išsakė priklausomybių gydymo trūkumą ir poreikį: „nėra čia reabilitacijos centro labai didelis minusas, nes tikrai yra didžiulis poreikis“.

3.8. Narkotikai

Tyrimo duomenys atskleidžia, kad Panevėžio kalėjime narkotikai yra nuolat pasitaikanti, tačiau nevienodai matoma problema. Darbuotojai teigė, kad **narkotinių medžiagų** šiame kalėjime pasitaiko, tačiau nuteistosios dažniausiai neturi daug lėšų, todėl yra pakankamai paprasta išsiaiškinti, kaip jos gavo šias medžiagas. Pasak informantų, narkotikų problema dažniausiai susijusi su tuo, kad moterys jau laisvėje turėjo priklausomybę, todėl jų poreikis kalėjime išlieka ar net padidėja: „Tai yra nuteistosios, kurios ir turėjo priklausomybę, ir įvairiais būdais bando gauti, bet taip, kad būtų didelė problema ir labai didelis poreikis – tai nėra“, – teigė darbuotojas.

Dauguma darbuotojų pripažino, kad narkotikų vartojimo mastas nėra didelis, tačiau pabrėžė, jog narkotinės medžiagos vis tiek patenka į kalėjimą – per permetimus, grįžtant iš ligoninės, trumpalaikių išvykų, per kūno ertmes: „Iš išorės pasitaiko permetimų, bet jų sumažėję. Dažniau permetami telefonai nei narkotikai, nes metikai dažnai būna sugaunami. <...> Narkotikai patenka ir grįžtant iš gydytojo, parsinešant kūno ertmėse“, – teigė darbuotojas.

Tuo tarpu nuteistosios kartais piešia kitokią narkotikų paplitimo kalėjime paveikslą. Jų teigimu, **narkotikų prieinamumas nėra toks retas**, kaip gali atrodyti darbuotojams, o jų vartojimo pasekmės jaučiamos tiek emocinėje atmosferoje, tiek kasdienio gyvenimo organizavime: „Narkotikai keliauja

labai atvirai, pareigūnai yra į tai įvelti, net pasakyta, iš kurio pareigūno ką gali pasiimti. Kadangi aš nevartoju, tai nieko nesakau, nes galvą nuraus“, – teigė nuteistoji.

Kitos nuteistosios nelabai galėjo pasisakyti apie narkotikų paplitimą arba teigė, kad ši problema nėra labai didelė, tačiau didesnę nerimą kelia **metadono ir vaistų** vartojimas: *„čia pas mus girtuokliams išrašomas tas metadonas ir dar krūva vaistų, vaikšto visi kaip zombiai. Legaliai gali gauti – kokio velnio tada tais narkotikais užsiimti?“*. Tai, kad narkotikų problema nėra labai didelė, patvirtina ir kiekybiniai duomenys. Su teiginiu *„Šiame kalėjime beveik nesistengiama apsisaugoti nuo įnešamų narkotikų“* sutiko 19,3% apklaustųjų, o 50 % nesutiko. Narkotikų ir išnaudojimo dimensijos vidurkis siekė 2,94.

Kaip rodo tyrimo rezultatai, narkotinės medžiagos į kalėjimą dažniausiai patenka jas atvežant iš Pravieniškių 2-ojo kalėjimo sveikatos priežiūros padalinio arba įnešant per kūno ertmes. Būtent pastarasis būdas kelia daug problemų, nes tokius atvejus sudėtinga nustatyti: *„Kartais tikriname. Jei vieną kartą patikrinome ir rezultatas buvo neigiamas, kitą kartą tai daryti būna sunkiau. Pavyzdžiui, nuteistoji turi kūne kažkokių metalinių dalykų – varžtų ir pan., o mūsų aparatūra rodo svetimkūnį“*.

Kaip minėta, dažnesnė alternatyva narkotikams Panevėžio kalėjime yra vaistai ir metadonas. Dalis apklaustųjų kritiškai vertino metadono skyrimo ir dalinimo sistemą, pastebėdami, kad metadoną galima lengvai gauti nurodžius priklausomybę laisvėje, o tai sudaro galimybes juo dalintis ar prekiauti. Kai kurios nuteistosios pabrėžė sunkias sveikatos pasekmes ir nepakankamą darbuotojų reagavimą: *„Kiek kartų buvo, kad daeina iki muštynių, bet kameros nieko nemato, niekas nieko nedaro... buvau užpulta su savadarbiu įrankiu, bet niekas nieko nedarė“*.

Viena iš nuteistųjų pasakojo apie **testavimo trūkumus**: netinkamus indus, brokuotus testus ir tai, kad už laboratorinius tyrimus turi mokėti pačios, net ir gavus neigiamus rezultatus: *„Atėjo atsakymas neigiamas, bet vis tiek reikėjo sumokėti 50 eurų už mėginio nusiuntimą į laboratoriją. Narkotikų čia yra. Man net siūlė nemokamai, bet aš neimu.“* Tokios situacijos, manytina, gali didinti nepasitikėjimą kalėjimo sistema ir darbuotojų kompetencija bei sukurti situacijas, kai nuteistosios gali būti nubaustos nepagrįstai.

Pastebėta, kad narkotikų problematika labiausiai pasireiškia uždaro ir pusiau atviro tipo korpusuose, ypač **II korpuse**, kur gyvena ne pirmą kartą teistos nuteistosios. Pasak jų, čia vyksta draudžiamų daiktų mainai ir egzistuoja vadinamosios „aklosios zonos“, kurių nemato kameros: *„Matau, kad trūksta stebėjimo kamerų. Nuteistosios žino, kur stovėti, kad nesimatyty per kameras“*. Tuo tarpu pusiaukelės namuose narkotikų problemų beveik nėra. Jei nustatomas apsvaigimas, asmuo grąžinamas į pusiau atvirą bausmės atlikimo tipą: *„Jei čia pavartotum – užkart grąžintų į kalėjimą. Testuoja mus... Alkoholi kažkas įpūtė, bet dėl narkotikų nepamenu tokio atvejo“*, – pasakojo pusiaukelės namuose esantis nuteistasis.

Apibendrinant galima teigti, kad narkotikų problema Panevėžio kalėjime egzistuoja, tačiau nėra sisteminė ar nevaldoma. Visgi didesnę iššūkį kelia metadono, vaistų vartojimas ir neleistinių daiktų apyvarta II korpuse.

3.9. Subkultūra ir tarpusavio santykiai

Interviu duomenimis, Panevėžio kalėjime **subkultūra pasireiškia žymiai silpniau** nei vyrų kalėjimuose, o kai kurie teigia, kad jos apskritai nėra. Dauguma tiek darbuotojų, tiek pačių nuteistųjų teigia, kad griežtų kastų, aiškios hierarchijos ar ilgalaikio statuso moterų kalėjime nėra, o tam tikrą dominavimą darbuotojai dažniausiai traktuoja kaip asmenybės, o ne subkultūros išraišką: *„bet čia toks asmenybės dalykas, sakyčiau. Aišku, yra vienos, kurios gimusios būti lyderiu, pavadovauti visiems, bet stengiamės pastebėti tokius atvejus, kad nebūtų daug įtakos rodymo ir panašiai“*. Panašią tendenciją galime pamatyti ir kiekybiniuose duomenyse – „Subkultūros dimensija“ įvertinta apie 3,08 balų, kas viršija neutralų balą. Viena pašnekovė pabrėžia, kad *„kastos jau išmirė“*, nes anksčiau jas palaikiusios nuteistosios buvo asmenys, kurie nuolat grįždavo į kalėjimą, o dabar tokio stabilumo nebėra.

Tačiau kai kurios subkultūros apraiškos vis dar egzistuoja. Pasak darbuotojų ir nuteistųjų, jos pasireiškia ne tiek per formalią hierarchiją, kiek per **laikiną dominavimą**, kuris dažniausiai priklauso nuo finansinių galimybių. Moterys, kurios gauna finansų iš laisvės, gali tapti autoritetais ir aplink save suburti mažas grupeles, tačiau šis statusas nėra pastovus – kai baigiasi pinigai, pradingsta ir įtaka: *„Čia*

kriminalinė subkultūra pagrįdė pasireiškia dominavimu, kol turi pinigų. Pavyzdžiui, yra nuteistoji, kuri neturi pinigų, bet nori rūkyti. Tai ta dominuojanti duoda jai parūkyti, bet paprasčiau atlikti kažkokį darbą“, – teigė darbuotojas. Kaip rodo kiekybiniai duomenys, su teiginiu „Paprastai nuteistieji, turintys autoritetą, išskylančias problemas sprendžia geriau, nei kalėjimo darbuotojai“ sutiko 24,1 % apklaustųjų, kas parodo, kad tam tikri autoriteto elementai šiame kalėjime egzistuoja.

Kai kurie subkultūriniai elementai ryškesni **II korpuse**, kuriame gyvena ne pirmą kartą teistos moterys. Šiame korpuse minėti atvejai, kai viena dominuojanti nuteistoji kitoms grasino, jas žemino, o kitos net bijodavo jos fiziškai – klaupėsi ir prašė jų neskriausti. Kai kurie informantai nurodydavo, kad moterys turi „mokėti“ už ramybę, ir jeigu tokio „mokesčio“ neduoda, jos gali jausti tam tikrą žeminimą ar psichologinį smurtą: „*Tai vat, nes ji atsisakė mokėti už ramybę. Ji pradžioj už kažką padėjo, kažką nupirko ir panašiai, o dabar sako „kodėl aš turiu tą daryti?“ Atsirado grasinimai: tu nemiegosi, tu man turi tą atiduoti, jeigu to nepadarysi, aš tau sugadinsiu reikalą ir t.t. Kai kurios ir kenčia*“. Šioje struktūruotojoje, bet neformaliu bendravimu apipintoje aplinkoje pasireiškia ir tam tikros nuostatos moterų, kurios nužudė savo vaikus, atžvilgiu. Anot informantų, kai kurios nuteistosios vengia bendrauti, žemina moteris, kurios įvykdė tokios rūšies nusikaltimą. Anksčiau šios nuostatos pasireiškėdavo ypač stipriai – su jomis niekas neidavo gerti kavos, liepdavo valyti išmatas, tačiau tai palaipsniui keičiasi, ypač jeigu šios moterys įgauna tam tikrą statusą, pvz., per santuoką su vyru, turinčiu įtaką kalėjime, per pinigų turėjimą: „*Pavyzdžiui, kai į kalėjimą patenka nuteistosios, kurios nužudė savo vaikus, tai jos yra labai nemėgstamos. Bet jei nuteistoji ištekėjo už nuteistojo, kuris turi aukštą statusą kitame (vyru) kalėjime, tai ji tampa gera, viskas su ja gera*“. Tai rodo, kad nors formali kastų sistema neegzistuoja, **neformalios galios struktūros** vis dar gali susiformuoti tam tikrose grupėse ir veikti moterų tarpusavio bendravimą.

Šiame kontekste ypač svarbus aspektas tampa **romų tautybės nuteistųjų kultūriniai ypatumai**, kurie kartais painiojami su subkultūra. Kai kurios romų tautybės nuteistosios laikosi savų normų ir taisyklių: pavyzdžiui, vengia valyti tualetus ar paklusti jaunesnėms moterims, turi vyresnes „autoritetes“, priimančias sprendimus už kitas. Vienas darbuotojas dalinosi, jog „*Tarp romų pasireiškia tam tikros taisyklės. Romų tautybės nuteistosios sako, kad pagal jų taisykles negali valyti tualetų, kai kiti mato. Mes vis tiek reikalaujame, per kalbas motyvuojame, ir jos nuleidusios galvą eina valyti. Jos būna garsesnės, klausosi labai garsiai muzikos, pradeda mosuoti sijonais*“.

Šiame kontekste nuteistųjų tarpusavio santykiai pasireiškia **atsargumu, ribotu pasitikėjimu ir emociškai distancija**. Apklausos rezultatai parodė, kad 43 % nuteistųjų nemano, kad geriausias būdas čia praleisti laiką yra susidraugauti su keletu kitų žmonių. Daugelis interviu dalyvių teigia, kad pasitikėjimo tarp moterų beveik nėra – net ir draugystės kuriamos labai atsargiai, dažniausiai bendraujama su vienu ar dviem artimesniais asmenimis: „*Ne, ne, tikrai ne, jau šitoj vietoj to pasitikėjimo.. vis tiek išvers į kitą pusę ir ras. Vienas, du žmonės gali būt, bet ir tai tu jų nepažinsi iš karto, tik per laiką, jeigu ilgiau būsi. <...> Yra viena žmonių grupė, kurie tų intrigų nori, kad vyktų kažkas, kažkas ant kažko kažką parašė, kažkas ne taip pažiūrėjo, yra tokia grupė žmonių*“. Kaip parodė atliktas tyrimas, bendravimas dažnai grindžiamas savisaugos strategijomis. Nuteistosios pabrėžia, kad informacija apie asmeninius dalykus gali būti iškraipoma ir panaudojama prieš jas. Dėl to gaji tylos, vengimo ir neutralios laikysenos strategija, kad pasakyta informacija nebūtų iškraipyta: „*Gali išjuokti tave, arba pasipasakotum, paskui jie kitaip išpasakos viską šitą per zoną. Gali paskui panaudoti, gal pridės tą informaciją kažkaip. Draugauk, bendrauk, bet visą laiką būk „na čiku“, kaip sakoma*“, – pasakojo nuteistoji. Anot informantų, konfliktai kalėjimuose yra dažni, bet paprastai trumpalaikiai. Pasak nuteistųjų, vieną dieną jos gali susipykti, o jau kitą – elgtis lyg nieko neįvyko. Atsižvelgiant į tai, dalis renkasi į konfliktus nesikišti, nes „*jos susitaikys, o tu liksi kalčiausias*“. Tuo tarpu kitos moterys dalinosi, kad I korpuse moterys stengiasi padėti viena kitai, nuraminti, palaikyti sunkiais momentais: „*Moterys daugumoje draugiškos. I korpuse mes stengiamės viena kitai padėti, nuraminti*“. Viena nuteistoji nurodo, kad moterys tarpusavyje bendrauja apie vaikus, dalijasi išgyvenimais, patirtimis, kas padeda kurti emociinę bendrystę ir palaikymo formą, ypač motinoms. Pokalbių metų kai kurios nuteistosios atkreipė dėmesį ir į patyčių bei etikečių klįjavimo reiškinį – vartojamos pravardės („oška“, „skundikė“, „žiurkė“), ypač nukreiptos į tas, kurios nebijo bendradarbiauti su kalėjimo darbuotojais ar pasakyti jiems apie konfliktinę situaciją: „*jeigu kas nutinka, tai ji jau oška, su ja nebendrauti. Nuėjau*

pasiskųsti, kad susimušiau su ja, tai paskui ir mane pradėjo ožka vadint. Bet, aišku, jos aš ir neprimušiu, aukšta tokia. Tai pagalvojus, ar ten geriau kentėti, ar nueiti pasiskųsti“.

3.10. Nuteistųjų gyvenimo sąlygos (buitis)

I korpuse gyvena pusiau atviro tipo bausmės atlikimo vietai (paprastajai ir lengvajai grupėms) priskirtos nuteistosios. Kiekviename aukšte yra nuteistųjų poilsio kambarys, virtuvėlė. Kai kuriose gyvenamosiose patalpose yra dviejų aukštų lovos, tačiau lovų antrieji aukštai laikomi „atsargai“, juose niekas nemiega. Yra gyvenamųjų patalpų, kuriose vienoje patalpoje gyvena 10 nuteistųjų. Darbuotojų pateikta informacija, pirmajame korpuso aukšte bausmę atlieka lengvajai grupei priskirtos nuteistosios. Nuteistosios siekia palaikyti bendrą švarą, tvarką – pvz., darbuotojai teigia, kad nuteistosios skiedžia skalbinių minkštiklį ir juo kvėpinasi. Pirmajame aukšte yra virtuvėlė, nuteistosios gyvenamosiose patalpose turi labai daug gėlių, beveik visose gyvenamosiose patalpose kabo užuolaidos. Nuteistosios teigiamai atsiliepia apie kalėjime esantį augintinį – vėžliuką, kuriuo rūpinasi kolektyviai, tačiau neleidžiama laikyti kačių. Korpuso antrame aukšte taip pat gyvena lengvojoje grupėje esančios nuteistosios. Koridoriuje įrengtas dušas (jo naudojimo grafikas – 7-22 val. visomis savaitės dienomis), skalbimo patalpose yra dvi skalbimo mašinos ir keturios kriauklės, be to, vienoje patalpoje yra nuteistosioms skirtas masažo fotelis.

Šiame kalėjime laisvės atėmimo bausmę atlieka ir viena nepilnametė, jos gyvenamojoje patalpoje įrengtas individualus tualetas su kriaukle, yra televizorius, kiemelis pasivaikščiojimui. Vienvietė patalpa skirta ir nuteistajai iki gyvos galvos: joje yra nemažas šaldytuvas, užuolaidos, nėra grotų ant langų.

Lauke pastebėtos gėlės pasivaikščiojimo erdvėje, kiemeliai asfaltuoti, nedideli, atitverti dalimis. Į nuteistųjų parduotuvę, vietinę kirpyklą įėjimas yra iš lauko, šalia kirpyklos yra dušo patalpos, į kurias ateina nusiprausti nuteistosios iš I korpuso trečiojo aukšto (paprastoji grupė), kadangi šiame aukšte atskiri dušai neįrengti. Šios nuteistosios turi eiti į dušą per lauką – pokalbių metu dėl to išsakytas nepasitenkinimas.

Nuteistosios, kurios į laisvės atėmimo vietą pateko ne pirmą kartą, bausmę atlieka **II korpuse**.

Gyvenamosiose patalpose, kuriose gyvena **arešto bausmę** atliekančios nuteistosios, jaučiasi, jog kameroje yra rūkoma, nors teisės aktuose tokios galimybės numatytos nėra. Kiekvienoje kameroje yra tualetas (klozetas ir kriauklė).

Nuteistųjų mamų su mažais vaikais gyvenamosiose patalpose, esančiose kalėjimo teritorijoje, laisvės atėmimo bausmę atlieka mamos su vaikais iki 3 metų amžiaus. Tyrėjų apsilankymo metu šiose patalpose gyveno keturios nuteistosios su mažais vaikais, po vieną nuteistąją gyvenamojoje patalpoje. Kambariuose buvo gražios žaliuzės, langai be grotų, nors patalpos yra pirmajame aukšte. Gyvenamosiose patalpose yra minkšti baldai, patalpos prižiūrimos, tvarkingos, pastebėtos gėlės, kai kurie kambariai papuošti girliandomis, lemputėmis, kilimais. Be to, patalpos pritaikytos ir vaikams – durų rankenos atsidaro tik jas lenkiant į viršų, poilsio kambaryje daug žaislų, kilimas. Visos nuteistosios čia turi televizorių. Aukšte yra bendra virtuvė, kurioje yra du bendri šaldytuvai, mikrobangų krosnelė, viryklės, veikiančios orkaitė ir neveikiančios indaplovė. Lauke vaikams įrengta žaidimų aikštelė.

Viena darbuotoja, kalbėdama apie nuteistųjų kalinimo sąlygas, nurodė, jog „*lyginant su kitais kalėjimais Lietuvoje, čia nuteistųjų gyvenimo sąlygos yra labai geros. Moterų kalėjime kitokios problemos, nei vyrų. Jos nori gražiau apsirengti, užsidėti makiažą, pasipuikuoti prieš kitas finansiškai*“.

Kiekybiniame tyrime sąlygų dimensija nuteistųjų buvo įvertinta santykinai gerai (3,36 balų). Santykinai teigiami įvertinimai atsispindėjo ir visuose atsakymuose į šios dimensijos klausimus (teiginius): su teiginiu „Šiame kalėjime mano gyvenimo sąlygos yra prastos“ sutiko 30,4 %, nesutiko 37,0 % (3,05); „Šiame kalėjime užtenka priemonių ir tam skirtų patalpų, kad galėčiau pasirūpinti savo išvaizda (asmens higiena, drabužiai ir pan.)“ – sutiko 45,1 %, nesutiko 36,3 % (3,09); „Šiame kalėjime suteikiamos tinkamos galimybės pasirūpinti savo švara ir padoriai atrodyti“ – sutiko 69,7 %, nesutiko 12,4 % (3,71); „Man suteikiamos tinkamos galimybės palaikyti gyvenamojoje vietoje švarą ir tvarką“ – sutiko 69,9 %, nesutiko 15,1 % (3,62).

Tačiau nuteistųjų gerovės dimensija (2,51 balų) rodo šiame aspekte esančias problemas. Nuteistųjų gerovė – blogiausiai įvertintas nuteistųjų gyvenimo kokybės kalėjime aspektas (žemiausiais balais įvertinta dimensija iš visų vertintų). Be to, visi šios dimensijos aspektai buvo įvertinti vidutiniškai mažiau nei 3 balais.

Nors nuteistosios savo gerovę įvertino santykinai prastai, tačiau, jų vertinimu, jos gali susitvarkyti su savo emocijomis – Emocinių išgyvenimų dimensija įvertinta santykinai gerai (3,27 balų). Santykinai geri rezultatai atsispindėjo ir kai kuriuose atsakymuose į šios dimensijos klausimus (teiginius): „Jaučiu, kad šiame kalėjime galiu susitvarkyti su savo emocijomis“ – sutiko 51,1 %, nesutiko 23,4 % (3,35); „Šiame kalėjime aš galvoju apie savižudybę“ – sutiko tik 12,2 %, nesutiko 81,1 % (4,14). Tačiau su teiginiu – „Naktį man sunku užmigti“ – sutiko 66,3 %, nesutiko 21,7 % (2,37).

Nuteistųjų gyvenimo sąlygų (buities) teigiami ir neigiami aspektai buvo įvardinti konkrečiai interviu su respondentais ir tyrėjų stebėjimo metu. Vienas iš dažniausiai minėtų aspektų – nuteistųjų maitinimo organizavimas. Tyrėjai neplanuotai apsilankė **valgykloje**. Vizito metu nebuvo jaučiamas blogas kvapas, be to, kai kurie tyrėjai prašė paragauti, kas duodama nuteistiesiems – paragavus, tyrėjų nuomone, maistas buvo pakankamai kokybiškas ir skanus.

Darbuotojų nuomone, nuteistųjų maitinimas valgykloje yra geras: „*Nuteistųjų požiūriu, yra blogas maitinimas, mūsų požiūriu – geras. Nemažai darbuotojų ir mes eitume į tą valgyklą valgyti. Kaina – labai nedidelė. Žinoma, pasitaiko papuvęs obuolys, kiaušiniai pagedę. Juk ir parduotuvėje laisvėje aš nusiperku ir papuvusių obuolių, ir pagedusių vaisių, ir blogos mėsos, žuvies*“. Tyrėjui paklausus, ar pats darbuotojas valgytų daug nusiskundimų sulaukiančius žuvies kotletus, darbuotojas atsakė: „*Žinoma. Taigi, tikrina turto valdymo skyrius, yra komanda*“.

Kelios nuteistosios interviu su tyrėjais metu taip pat gerai vertino maitinimą: „*Maistas čia geras mūsų valgykloj. Košės atsibosta, bet aš nusiperku riešutų, pasiskaninu košę riešutais arba chia sėklom*“; „*Viena pamaina labai skaniai verda sriubas. Man [maisto] užtenka*“.

Tačiau didžioji dalis kalbintų nuteistųjų maitinimą valgykloje vertino neigiamai: „*Nuteistosios buvo ne kartą apsinuodijusios valgyklos maistu. Ten viskas, kas papuolė po ranka, kas liko iš seniau sudedama ir gaunasi košė. Žuvies kotletai labai baisiai smirda, skonis yra neapsakomai baisus. Taip pat duoda smirdančią silkę. Kai valgykloje būna toks nevalgomas maistas, maistą perkame iš parduotuvės, pačios gaminamės*“; „*Valgykloje aš beveik nevalgau. Valgau, kai yra skanus meniu. Valgykloje dirba nuteistosios, kurios yra nešvarios, nesimaudo po kelis mėnesius (žinoma, ne visos). Kai duoda kotletą, tai ten būna labiau batonas su kiaušiniu. Makaronų košė – tai makaronų pliuorzė vandenyje. Jei būna geresnis maistas (varškėtis ar žemaičių blynas), tai duoda vieną mažą. Tik duonos daug duoda, kad būtų pakankamai kalorijų. Daržovės – morkos tarkuotos be nieko ar burokėliai kokie permirkę, parūgę. Beveik niekas nevalgo žuvies kotletų, širdžių guliašo, miežinių kruopų, bulvių sriubos (vanduo ir bulvės, nėra nei daržovių, nei kruopų)*“.

Nuteistoji teigė, kad nėra atsižvelgiama į specifinius jų maitinimo poreikius: „*Yra tas vegetarų meniu, bet vis tiek dedama žuvis, kotletai, nes meniu nekeis. Jeigu turi alergijų, irgi niekas nieko nekeis*“. Nuteistosios nepatenkintos, kad porcijos valgykloje labai mažos: „*Kaip išgyventi, kai tau vakarienei duoda vieną varškėtį? Arba vienas lietinis blynas. 100 gramų plove*“. Kai kurios nuteistosios, galinčios pirkti maisto produktus parduotuvėje, padeda kitoms, neturinčioms pinigų, atiduoda dalį savo maisto: „*Tu žinai, kad trečiam aukšte yra moterų, kurios tik iš to maistelio [maitinasi]. Tai visada atiduodu. Būna bandelės, atiduodu. Gaila man tų žmonių. Šiandien varškėčiai, varškėtį irgi atiduosiu moteriai iš trečio aukšto*“. Nuteistosios aiškina, kad atiduoti savo maistą valgykloje galima ne bet kaip: „*Reikia šalia pastovėti, jei atiduodi porciją kitai nuteistajai. Tvarka, gal ir teisinga. Jei žmogus paprašo, kad atiduočiau savo porciją, tai nueinu ir pastoviu, atiduodu*“.

Ilgai laisvės atėmimo bausmę atliekanti nuteistoji teigė, kad seniau maistas valgykloje buvo geresnis: „*Prieš 4 metus valgykloje maistas buvo geresnis, dabar pablogėjo. Seniau duodavo keptos žuvies filė, dabar duoda keptą silkę su kaulu, kuri dažnai būna ne šviežia, parudavusi, kvapas negeras. Prieš 4 metus duodavo jūrinės lydekos. Garnyras dabar – virti burokėliai – būna nublukę su pelėsio skoniu, niekas jų nevalgo. Geriau šviežių paprastą kopūstą patarkuotų. Kopūstas nebrangi daržovė. Žiemą duodavo patarkuotų šviežių kopūstų, bet dabar neduoda. Aš einu pietų pavalgyti į valgyklą vidutiniškai 3 kartus per mėnesį*“.

Apie maisto gaminimą valgykloje daug pasakojo valgykloje dirbanti nuteistoji: „170-čiai nuteistųjų duoda 4,5 kg makaronų, kad jiems išvirtume makaronų košę. Jei visos 170 ateitų, neužtektų. Niekada nežinome, kiek jų ateis. Jei nebelieka makaronų, atėjo daugiau nuteistųjų, tai duodi sūrį, dešrą, sukiesi iš padėties. Tada valgykloje dirbančios nuteistosios „gauna velnių“ nuo vedėjos, eina rašyti pasiaiškinimų, kodėl davei tą, nors priklausė tas. Labiausiai mėgstamus patiekalus (žemaičių blynus ir kotletus – jie būna 2 kartus per mėnesį) darom visoms nuteistosioms, nes žinome, kad visos ateis. Viso kito mums neduoda tiek, kiek priklauso. Paruošiame maisto mažiau. Jei ateitų valgyti visos, neužtektų. Dažniausiai pagaminame maisto apie 70 % to, kiek reikėtų, jei ateitų valgyti visos nuteistosios. Išmetame gal daugiausiai sriubos. Sriubos būna palyginti neblogos. Makliavoji iš kitos dienos kas likę. Naudojame tai, ko nevalgė. Bet jei tokių liekanų nebūtų, nebūtų skani sriuba, nebūtų iš ko padaryti. Kai darome raugintų agurkų sriubą, mums duoda pasmirdusius raugintus agurkus, kuriuos atveža kibiruose. Tie agurkai dažnai būna ištižę, bet labai retai būna ir normalūs. Žuvies kotletus gaminame. Labai mažai žmonių ateina jų valgyti. Juose labai daug duonos, nemalonus kvapas. Iš žuvies dar atveža silkę. Valgykloje geros žuvies, lašišos nebūna. Maistą turime gaminti pagal receptus. Jei dedame kažko daugiau, ant mūsų pyksta. Porcijų dydis visoms nuteistosioms vienodas, tik dirbančios gauna 50 gramų didesnes porcijas. Jei lieka ryžių apkepo, jį visada išmeta. Makaronų apkepą išmeta. Būna, kad dauguma korpusų [nuteistųjų] praėjo, matosi, kad liks maisto, bet neleidžia atiduoti maisto. Neleidžia pakartoti sriubos ar kažko kito. Nieko. Ką metame lauk, tai metame į konteinerį. Paliekame salotas. Kopūstų salotos sueina į kopūstų sriubą, burokėlių salotos į burokėlių sriubą. Valgykloje švaru. Valgykloje elektros instaliacija tvarkinga. Ateina vietiniai meistrai ir sutvarko, jei kas negerai“.

Valgykloje palaikoma logiška valgymo eilės tvarka – viena nuteistoji nurodė, jog „Valgyti pietus eina pirma iš fabriko darbuotojos, paskui I korpuso nuteistosios ir paskui II korpuso“.

Apžiūrėjus prekes, esančias **kalėjimo parduotuvėje**, tyrėjų vertinimu, įvairių prekių buvo labai daug. Tačiau apie penktadalis prekių (sveriamų obuolių, pomidorų, bananų ir kitų) nebuvo nurodyta kaina. Nuteistosios teigė, kad negali gauti prekių pagal užsakymą, be to, nuo šių metų prekes tiekia kitas tiekėjas, kurio paprašius, niekas negauna užsakytų prekių, o esant anksčiau buvusiam tiekėjui, prekės buvo gaunamos.

Vienas pareigūnas taip pat teigė, kad naujasis tiekėjas neatveža nuteistųjų užsakytų prekių, neduoda prekių etikečių, kuriose būtų nurodyta prekių kaina: „Nuteistųjų parduotuvėje kainos labai didelės. Neatveža gumyčių plaukams susirišti, segių, segtukų. Moterys gali užsisakyti prekių į parduotuvę. Parašo prašymą, bet neatveža. Viena nuteistoji buvo su klausos aparatu. Išsikrovė aparato baterija. Bateriją aparatui vežė apie pusę metų. Kiekvienais metais būna tiekėjo į parduotuvę konkursas. Kartą per mėnesį tikriname, kad prekės nuteistųjų parduotuvėje nebūtų brangesnės kaip Barboroje su 15 procentų antkainiu. Niekada nebuvo, kad nuteistųjų parduotuvėje kainos viršytų šią ribą. Nors nuteistosios sako, kad viršija. Parduotuvės savininkas neatveža kainų užrašų. Turėtų būti visur užrašyta kaina. Jeigu nėra kainų, tai tu gali pamiršti kainą, galvoti, kad labai pabrango“.

Dalis nuteistųjų patenkintos atvežamų prekių kokybe: „Prekių kokybė gera. Tačiau ne visada, visko būna. Vaisių, daržovių, mėsos galima nusipirkti, tik reikia turėti pinigų. Lengvojoje grupėje nuteistosios turi virtuvę, joms lengviau pasigaminti maistą, o mes iš paprastosios grupės maisto gamybai panaudojame virdulius“.

Tačiau dauguma kalbintų nuteistųjų teigė, kad prekių pasirinkimas parduotuvėje yra labai mažas, atvežtų prekių neužtenka, pasitaiko sugedusio ar pasibaigusio galiojimo maisto, kainos labai didelės ir neatveža užsakytų prekių: „Būna, kad atveža sugižusį pieną, prarūgusių varškę, bet retai. Parduotuvėje prekių kiekis ribotas, būna, kad pirmosios nusiperka, kitom nebeužtenka“; „Būna ir pagedusių prekių. Kefyras surūgęs dviejų savaitių senumo, galiojimo data nutrinta. Būna galiojimo data įspausta ir vis tiek matosi, iki kada galioja. Kefyro galiojimo laikas buvo pasibaigęs prieš 2 savaites. Buvo dešra pagedusi, supelijusi, blogo kvapo. Buvo avižių dribsniai su kirmėlėmis. O kainos – labai didelės. Malta kava <...> Maximoje kainuoja apie 5-6 eurus, o čia apie 12 eurų“; „Maisto užsisakyti parduotuvėje negaliu, nors esu lengvojoje grupėje. Ką atveža, tą ir perkame. Negalime užsisakyti, kad, pavyzdžiui, atvežtų keptų šašlykų. Neveža. Parduotuvėje net gumelių plaukams susisegti nėra, o perduoti per siuntas neleidžia. Su kuo plaukus susirišti? Su siūlais?“; „Yra labai mažas pasirinkimas moterims šampūnų, higienos priemonių. Seniau galima buvo daug ką užsisakyti ir jau po

savaitės būdavo parduotuvėje. Pasikeitė parduotuvės tiekėjas ir, pavyzdžiui, sugedo, nutrūko ausinukas televizoriui žiūrėti. Iki išvykos yra koks mėnuo laiko, kol galėsi nusipirkti ir atsivežti. Užsisakyti galima. Sako parašykite į lapą. Lauki 2-3 mėnesius ir nėra. Arba baterijas reikia pakeisti pultelyje. Nėra. Juk baterijos nesugenda, ne maisto produktas!"; „Mėsos rūkytų gaminių parduotuvėje yra. Trūksta daržovių ir vaisių įvairovės. Dažniausiai būna apelsinai, obuoliai. Seniau, kai buvo kitas tiekėjas, paprašydavome ir atveždavo persikų, nektarinų, porų. Seniau buvęs tiekėjas bijojo vežti kai kurias maisto prekes, bet paskui pamatė, kai tik atveža, per porą dienų išperka“.

Ilgai laisvės atėmimo bausmę šiame kalėjime atliekanti nuteistoji bendrai gerai vertino **nuteistųjų buities sąlygų** pasikeitimus: „Kiek daug pasikeitė nuo 2007 metų. Aš tiek daug matau gero ėjimo į priekį“. Kitos nuteistosios džiaugėsi: „Dušas, šiltas vanduo yra, viskas gerai. Lengvojoje grupėje galime dušu naudotis kasdien. Mūsų aukšte virtuvė gana gera, pačios prisžiūrime, valome“; „dirbančių nuteistųjų gyvenamosios patalpos yra mažesnės, po mažiau nuteistųjų gyvena vienoje patalpoje, daugiau ramybės“.

Tačiau kai kurios nuteistosios interviu metu akcentavo buities problemas: „Gyvenamosiose patalpose žiemą labai karšta. Mano lova prie pat radiatoriaus. Miegu atsidariusi langą. O šiuo metu (birželio 25 d.) kambaryje labai šalta. Mano kambaryje keitė vamzdžius, paliko skylės sienoje ir pučia vėjas“; „3 aukšte paprastoje grupėje yra vienintelė vieta, kur mes dušais galime naudotis 3 kartus per savaitę, ir yra mūsų 3 aukšte vienintelis bide, iš kurio bėga šiltas vanduo. Mes 3 aukšte neturime kur plauti indus, nes nėra šilto vandens, nebent iš bide prisileistume, dantis plauname su šaltu vandeniu. Apie tai sakėme ne vieną kartą, buvo atvažiavę iš LKT, pažiūrėjo, bet problemos su šilto vandens nebuvimu neišsprendė. Mūsų 3 aukšte yra apie 43 nuteistosios, kurios turi naudotis 1 bide, kad apsipraustų“; „[duše] pelėsis, ištisai smirda, nes dar rūko ten, nes vakare uždaro rūkyklą. Ten yra ventiliatorius, bet jį išjungia“. Viena nuteistoji nurodė, kad drausmės grupėje labai blogos lovos: „moterys miega grynai ant metalo, nėra spyruoklių, čiužinys yra labai plonas, nieko nepadeda. Metalas nėra vientisas, jame yra tarpai. Ryte atsikeli ir jautiesi visas kaip sulaužytas, skauda nugarą“.

Vienos darbuotojos nuomone, negerai, kad asmenys, atliekantys arešto bausmę, negali rūkyti gyvenamojoje patalpoje: „arešte negali rūkyti, jie daužo langus. Nesuprantu prasmės. Tai mums labai apsinkina darbą“. Iš kitos pusės, viena nuteistoji mato didelę problemą, kai gyvenamosiose patalpose leidžiama rūkyti: „sergu bronchine astma. Kai buvau suimtoji, kadangi suimtosios neturi rūkymo patalpos, visi rūko kameroje, rūko tualete. Man per dešimt mėnesių labai pablogėjo sveikata, nes nerūkau. Dešimt mėnesių kreipiausi, kad [mane iškeltų], bet niekas nieko nedarė“.

Nuteistosios išsakė nepasitenkinimą, kad darbuotojai kiekvieną naktį po kelis kartus atlieka patikrinimus gyvenamosiose patalpose: „Išsibudiname. Darbuotojai bilda su savo uniforminiais batais. Su prožektoriais nešviečia, nes langai be užuolaidų, mato, svarbu, kad lovoje gulėtume, nesvarbu kas ten, svarbu kiek mūsų lovoje gulime. Nakčiai užrakina virtuvę, rūkomąjį ir prausyklą“.

Pusiaukelės namuose nuteistasis džiaugėsi, kad turi gerai įrengtą virtuvę, kurioje pasigamina maistą, nesiskundė nors ir kukliais kambario, kuriame gyvena, patogumais: „kambaryje gyvename trise, bet turime tik vieną nedidelę spintą. Netelpančius rūbus dedame į lovoje esančią patalynės dėžę. Lovos geros. Kambaryje turime tik vieną kėdę, bet daugiau gal ir nereikia, nes sėdime ant lovos. Turime kiekvienas po spintelę“. Nuteistasis gyrėsi, kad gali turėti kompiuterį: „bet kompiuterio man nereikia, nes su telefonu darau, kas man reikalinga – bankinius reikalus, Sodros ar kitus“.

Nuteistasis skundėsi žiemą buvusiu labai blogu kambario šildymu, pasakojo istoriją: „Žiemą čia trečiame paskutiniame aukšte nebuvo pakankamo šildymo, kambaryje buvo apie 15-16 laipsnių šilumos. Prašiau pareigūnų, kad ką nors darytų. Vieną kartą, kitą kartą. Jų atsakymas – mes informuoti, bet nieko nedarė. Rašiau prašymus, ateina, pažiūri ir nieko nedarė. Į žiemos pabaigą atėjo apžiūrėti darbininkai, palietė radiatorių. Tik tiek jie ir daro. Aš sakau, jūs atsukite kranelį, pamatysite, kad sistema tuščia. Jie sako, kas čia toks būsi, ar radiatorių meistras?“.

Pusiaukelės namuose nuteistasis nepatenkintas, kad, jo nuomone, nėra kiemo: „Kiemelis, kuris yra šalia, priklauso FNTT, jame stovi FNTT mašinos, konteineriai ir čia ale yra mūsų kiemas. Seniau, kai buvo kitas kalėjimo viršininkas, išeidavome laisvu nuo darbo laiku pasėdėti, pasivaikščioti į šalia esantį parkelį. Naujoji kalėjimo viršininkė uždraudė. Sako, kad čia yra kiemas. Jei aš dieną nedirbu, turiu nedarbingumą ar panašiai, kur aš galiu išeiti? Kieme mašinos stovi“.

3.11. Nuteistųjų socialiniai ryšiai, bendravimas su šeima

Šeimos ryšiai nuteistoms moterims išlieka labai svarbūs, tačiau jų palaikymas susijęs su daugybe praktinių apribojimų, nors pagal kiekybinius duomenis, moterys gana teigiamai įvertino bendravimo su šeima dimensiją (3,37). Lengvajai grupei priskirtos nuteistosios bendravimo su šeima dimensiją įvertino geriau, negu paprastajai (atitinkamai 3,94 ir 3,23 balų), kas gali būti sietina su papildomais teisiniais apribojimais, taikomais esant paprastoje grupėje, pvz., skirtingas skambučių ir pasimatymų skaičius. Būtent šis aspektas pastebėtas ir interviu metu – nuteistosios nurodė, kad galimybės bendrauti labai priklauso nuo bausmės atlikimo tipo: lengvojoje grupėje skambučiai yra neribojami, o paprastojoje – leidžiami tik keturis kartus per savaitę po 20 minučių, ką daugelis vertina kaip per trumpą laikotarpį, o skambučių kainos daro įtaką socialinių ryšių palaikymui: „20 minučių pokalbiui yra labai mažai, nes mažai ką sužinai. Skambučių kainos. Man už 10 eurų užtenka savaitei“. Nuteistosios ne kartą pabrėžė, kad šeimos palaikymas joms yra esminis. Viena pašnekovė atvirai teigė, kad net neįsivaizduoja, kaip susitvarkytų, jeigu artimieji būtų nuo jos nusisukę: „Mano šeima artima, tai aš nežinau, ką daryčiau“. Kita vertus, interviu atsispindi ir realybė, kad šeimos parama ne visoms yra prieinama – kai kurios moterys susiduria su artimųjų atsiribojimu arba jų apskritai neturi. Tokioms nuteistosioms socialinė izoliacija tampa dar gilesnė, o prisitaikymas prie įkalinimo sąlygų sudėtingesnis: „Yra žmonių, kuriems ir nusisuko artimieji, ir kas neturėjo jų apskritai, aš nežinau, žmonės išgyvena“.

Didelė problema – **fizinių pasimatymų prieinamumas**. Panevėžio kalėjime yra tik vienas pasimatymų kambarys, todėl į pasimatymus reikia registruotis prieš mėnesį, vienu metu įleidžiama tik viena šeima ir vietų nuolat trūksta. Pasak nuteistųjų, anksčiau į pasimatymus galėdavo eiti kelios moterys vienu metu, tačiau dabar ši galimybė yra labiau apribota. Panevėžio kalėjime pasinaudoti nuotoliniais pasimatymais taip pat ribotos galimybės – nors yra keturi kompiuteriai, leidžiama naudotis tik dviem vienu metu, o tai sukuria eiles ir ilgo laukimo situacijas: „Nuotoliniams pasimatymams yra 4 kompiuteriai (4 būdelės). Vienu metu leidžia naudotis tik 2 kompiuteriais. Kiti stovi neužimti, nors veikia. Taip kalėjimas nusprendė“. Visa tai sukuria paradoksą – formaliai galimybių bendrauti yra, tačiau praktiškai jos ribotos infrastruktūrinėmis ir administracinėmis sąlygomis. Visgi, apklausos duomenimis, su teiginiu „Šiame kalėjime aš galiu pakankamai dažnai gauti pasimatymus“ sutiko 61,5 % apklaustųjų, o 73 % nurodė, kad būdamos šiame kalėjime gali palaikyti prasmingus (glaudžius) ryšius su savo šeimos nariais. Tokie rezultatai parodo, kad galimybė palaikyti socialinius ryšius su šeima yra suteikiama, tačiau tam tikri ribojimai sukelia neigiamas emocijas.

Ypač svarbi socialinių ryšių dimensija yra **motinystė**. Moterys, turinčios vaikų, išgyvena kalinimą kaip dvigubą atotrūkį – nuo visuomenės ir nuo vaikų. Vienos nuteistosios refleksijoje atsispindi skepticizmas dėl pasimatymų kokybės – nors formaliai su vaiku galima būti apie tris valandas, bendras laikas praeina greitai, ypač kai pasimatymai vyksta neintymioje, bendroje aplinkoje, tačiau bendravimas su vaikais dalinai tampa būdas moterims turėti bendras temas, tokiu būdu kuriant glaudesnę tarpusavio ryšį. Informantai akcentavo, kad labai svarbi socialinių ryšių forma yra trumpalaikės išvykos. Nuteistieji, esantys pusiaukelės namuose, gali važiuoti į namus kiekvieną savaitgalį – tai leidžia jiems palaikyti gyvą kontaktą su šeima, aplankyti artimųjų kapus, palaikyti ryšį su įprasta aplinka. Tačiau ir tokios išvykos turi savitus apribojimus – moterys gali vykti tik į nurodytą teritoriją, mėginti keisti maršrutą dažniausiai nėra leidžiama: „Nepatinka, kaip duoda spindulius, kai išleidžia namo. Niekur negali išeiti, kai esi parvažiuavęs namo, nes duoda tik kelis kvadratinčius kilometrus. Su savo vaiku noriu kur nors nuvažiuoti, bet negaliu. Kiek girdėjau nuteistiesiems vyrams duoda visą miestą, jei nuvažiuoji į Kauną, tai tik iš Kauno negali išvažiuoti. O pas mus kiekvieną gatvelę iškarpo. Aš gyvenu Kaune. Kaunas yra ilgas. Uždeda apykoję ir jie mato“.

3.12. Nuteistųjų užimtumas

Nuteistosios **užimtumą** įvardina kaip vieną iš svarbių gyvenimo kalėjime aspektų. Pasak nuteistųjų, kol vyksta mokslo metai, kalėjime ramiau, nes moterys būna užsiėmusios mokslais – kai

nuteistosios neturi užimtumo, jos pradeda pyktis, kyła ginčai, taip pat pažymėta, jog kuo daugiau organizuojamos užimtumo veiklos, tuo greičiau bėga laikas.

Bendraudant su nuteistaisiais pamatėme skirtingą matymą, skirtingus lūkesčius dėl laisvalaikio veiklų, jų įvairovės. Vienos nuteistosios teigimu, „Pačio žmogaus reikalas kiek jam įdomu, kiek jam reikia išsėdėt ir kiek tą laiką čia prasmingai praleist, o kažkam gerai ir gulėt“. Kita nuteistoji paantrino, sakydama „jeigu tu nori, tai tikrai yra ką veikti“ ir asmeniškai pažymėjo, kad randa kuo užsiimti laisvalaikio metu.

Didesnė dalis nuteistųjų pažymėjo, kad **užimtumo šiame kalėjime trūksta**. Anksčiau užimtumo veiklų buvo gerokai daugiau, o dabar atsirado darbuotojų vangumas, reikia daug kartų prašyti. Nors yra pakankamai sąlygų užimtumui organizuoti, nuteistųjų vertinimu, nieko nedaroma, nereaguojama į nuteistųjų prašymus ir iniciatyvas: „Nuteistosioms čia trūksta užimtumo ne tik vasarą, bet ištisus metus. Nėra ką veikti“; „Trūksta užimtumo, specialistės yra, o užimtumo nėra“; „Kai aš patekau į kalėjimą prieš 4 metus, buvo užimtumas gerokai didesnis. Pasikeitė darbuotoja užimtumininkė ir užimtumas pablogėjo. Atsirado darbuotojų vangumas, pavyzdžiui, reikia daug kartų prašyti, kad gautum sportui kilimėlį. Apie mėnesį laiko kasdien varsčiau darbuotojos duris ir prašiau kilimėlio, kol pati išsiaiškinau, kur galiu jį gauti, nors užimtumininkė privalo mums duoti pagal pateiktą raštišką prašymą, bet nedavė, lyg laiko neturėtų“; „Labai mažai užimtumo. Prašom pareigūnų, bet jie vangiai žiūri į tai. Yra galimybių užimtumui. Mes turime informaciją per pažįstamus laisvėje, kad savanoriai kreipiasi į kalėjimą elektroniniu laišku, siūlo savo užimtumą, bet negauna jokio atsakymo. Pavyzdžiui, buvo atvažiavę pas mus, mums siūlė užimtumą (buvo įdomu) apie sveikesnę mitybą, sporto temomis. Laukiame, gal dar ateis naujų užimtumininkų“; „Pas mus buvo užimtumininkė. Mes pas ją eidavome su projektais, prašymais suorganizuoti užimtumus. Mes kreipdavomės į užimtumininkę, bet ji visus mūsų pasiūlymus atmetė“; „Yra tokia darbuotoja užimtumininkė pirmame aukšte, kuri ignoruoja savanorių laiškus, jiems neatsako. Tie savanoriai su mumis susisiečia. Jie nori atvažiuoti, pas mus užimtumus daryti. Mes norime užimtumo. Šiuo metu (vasarą) jokio užimtumo nėra. Pačios norėjome daryti mezgimo būrelius, nieko neleido. Baigiu visas knygas perskaityti. Nėra ką veikti“.

Ne viena nuteistoji pasidalino prisiminimais apie ankstesnius laikus, kai kalėjime vykdavo daug įvairių užimtumo veiklų. Pasak nuteistųjų, bendros užimtumo veiklos padėdavo kurti bendrystės jausmą, žmogiškuosius santykius. Viso to šiandien trūksta: „Ankščiau tai mezgėm čia kojinaites vaikams, tai buvo sugalvojusi Aistė, kuri dabar yra išėjusi iš užimtumo, net nežinau dėl kokių priežasčių. Tai mezgėm kojinaites neišnešiotukams ir šuniukams pledukus. Bet ir tai, kiekviena pas save. O taip, kad kaip mūsų dinaminės, rišdavom verbas, ateidavom čia į klubą, būdavo batonai didžiausi, arbata, uogienė, nu taip fainai būdavo. Kepdavom pyragus, mamos dienos progą švėsdavom, liepos 6 d. eidavom 9 val. giedoti giesmes kartu. Dabar nebėra to, jau kiek metų nebėra to. Darydavom vėliavėles, per Jonines pindavom vainikus, prinešdavo žolių mums visokių“; „Kaziuko mugę buvo surengę. Čia kiekvienais metais būna surengta. Kol kas tai nelabai kažką matau, kad jie mums čia kažką darytų, kad būtų kažkokia bendrystė, nes dabar visiškai nėra tarp nuteistųjų, bendrystės tos trūksta. <...> Ankščiau čia daug daugiau atvažiuodavo svečių ir iš tikinčių, ir iš reabilitacijų, ir šiaip kažkokių tai motyvacinių užsiėmimų“.

Dalis nuteistųjų nurodė, kad jų pagrindinė veikla yra **darbas ar darbinė veikla**, todėl laisvalaikio užsiėmimai ne tokie aktualūs. Yra nuteistųjų, teigiančių, kad, nors turi darbo ir užsiima individualia veikla, bet užimtumo trūksta. Dar viena nuteistoji nurodė, kad vienu momentu veiklų buvo net per daug: „žiūri, kad nebūtų perkrova, kad nesusimaišyti kada į kokius užsiėmimus ar programas nueiti“. Nuteistosios, gyvenančios atviro tipo sąlygomis, laisvalaikiu rūpinasi pačios: „Tiesiog užsiimame savo kažkokiais dalykais, ar kažkas tai parke galbūt vaikšto, kažkas į kokias paskaitas vaikšto arba paskaitos galų gale internetu“.

Kalbėdamos apie užimtumo pobūdį nuteistosios išreiškė poreikį užimtumo veiklas labiau susieti su **profesinių įgūdžių lavinimu**. Pavyzdžiui, viena iš nuteistųjų minėjo, kad: „Norėtusi kažkokių naudingų tokių. O taip, tos veiklos papiešti ką nors, paspalvint. Na mums keturiasdešimt, penkiasdešimt metų, čia vaikams. Norėtusi edukacinių, aišku, pavyzdžiui, niekas neužsiims tikriausiai tokiais mokymais, kaip vairavimo, nors teoriją, ar kažką panašaus, norėtusi. Nes tada tikrai būtų daug prasmingiau. O taip va tokiais niekučiais užsiimam. Laiko praleidimas tik tam, kad laiko praleidimas, be naudos. Kažkas lanko tuos kursus, siuvimo, kirpėjų, irgi ne visus priima“.

Nuteistosios pasisakė apie poreikį užsiimti „*nervus raminančia*“ veikla, pavyzdžiui, nėrimu vašeliu. Nuteistųjų teigimu, kalėjimo taisyklės neleidžia realizuoti šio pomėgio: „*Man, pavyzdžiui, labai patinka nėrimas. Man psichiatras galėtų tikriausiai išrašyti, man nereikėtų jokių medikamentų. Jokių. <...> Man tiesiog nervus nuramina kaip ir aš nieko nebematau aplinkui. Nes vien tik knygas skaityti, aš kažkaip per tris mėnesius jau pusę bibliotekos mūsų perskaičiau galima sakyti*“.

Nuteistosios džiaugiasi esančia galimybe užsiimti daržininkyste ir norėtų plėtoti šią veiklą, tačiau kartais susiduria su darbuotojų **abejingumu, nenoru padėti**: „*Kalėjime yra lysvės, kuriose auginame daržoves. Aš turiu savo lysvę ir auginu agurkus, pomidorus, ridikėlius, salotas, krapus, špinatus. Aš atsakinga už savo būrį daržovių auginime. Vienas žmogus iš būrio išrinktas turi auginti daržoves, o tada visas būrys valgo. Užauga gerai. Sėklų gauname iš užimtumininkių. Rašome, kokių norime, bet gauname, ką gauname. Prašėme ir žemių, ir trąšų, bet nieko negavome. Sako surašykite, prižada, bet neatveža*“.

Daug tikimasi iš **savanorių** organizuojamų veiklų – nuteistosios prisimena jas kaip įdomias ir naudingas, pavyzdžiui: „*Buvo atvažiavusi Nomeda menininkė, piešė ant puodelių, ji pasakojo savo istorijas, labai įdomias, kad irgi yra įsivaikinusi dukrytę*“; „*Kapelionai ateina. Tai pas juos lankausi. Ir yra viena tikinti pas mus veda dramos terapiją*“. Nuteistųjų nuomone, kalėjimo administracija nenoriai įsileidžia savanorius, yra daug biurokratijos, kuri atbaido savanorius vykdyti veiklą kalėjime: „*Daug tikrai buvo visokiausių veiklų, koncertai atvažiuodavo. Dabar labai mažai kas yra įleidžiamas. <...> Man atrodo būtų norinčių atvažiuoti, bet sunku praeiti tą visą biurokrtiją, visus tuos leidimus gauti, ir žmonės gal nuleidžia rankas laisvėje, nebeateina, bet pas mus praktiškai labai mažai kas čia atvažiuoja*“.

Nuteistųjų vertinimu, suprastėjo sąlygos **sportuoti**. Nebėra tinkamų treniruoklių, jie buvo išvežti arba sulūžo, nebėra „*net paprastų svarelių*“. Viena nuteistoji nurodė, jog „*Dabar sporto salė yra tuščia*“. Lauke esantys treniruokliai, nuteistųjų vertinimu, skirti „pažaidimui“, o ne sportavimui, labiau tinka vyresnio amžiaus žmonėms.

Darbinė veikla – kita svarbi gyvenimo kokybės kalėjime dalis. Kalbant apie darbą ir darbinę veiklą⁹ nuteistosios sako, kad ne visos, kurios nori šiomis veiklomis užsiimti, tokias galimybes gauna, tačiau šiame kalėjime išties stengiamasi sudaryti sąlygas įsidarbinti. Tuo nuteistosios labai džiaugiasi, tai vertina ir sako, jog „*Kalėjimas yra suteikęs man darbą, aš dirbu ir esu labai dėkinga už tai, gaunu pinigėlių*“. Dauguma dirbančių nuteistųjų yra patenkintos gaunamu atlygiu. Buvo pasisakymų ir apie tai, kad įsidarbinimo galimybės, „*ar gausi darbą ir kokį*“, labai priklauso nuo viršininkų (kontaktinių pareigūnų), nuo to, „*patiksi jiems ar ne*“. Kita vertus, nuteistosios atkreipia dėmesį, kad pačios nuteistosios būna labai išrankios, iš karto nori gauti gerą darbą: „*Aš patekusi į kalėjimą neišsikalinėjau, ėmiau darbą, kokį davė, ne taip kaip kitos iš kart nori gero darbo. Kai atėjau, dirbau ir dviejų būrių vedėja, paskui tvarkiau budinčių dalį, paskui čia mane perkėlė. Aš galiu bet kokį darbą dirbti. Man nėra jokio skirtumo, aš namie valysiuosi ar čia*“; „*Darbo vietų nuteistosioms trūksta. Ne visos, kurios nori dirbti, gauna darbą. Bet yra tokių, kurios, pavyzdžiui, nenori dirbti fabrike. Sako, aš už centus nedirbsiu. Mažai moka. Pirmus metus aš ten dirbau. Jie irgi atsirenka darbuotojus, mato, kuris dirbs, kuris tik laiką praleis ar broko pridarys. Aš tada dirbau sukirpime, nepasakyčiau, kad ten blogai uždirbdavau, būdavo, kad iki 300 eurų per mėnesį uždirbdavau*“; „*Šio mėnesio pavyzdys. Yra tokia nuteistoji pagyvenusi, bet dar ne pensininkė lengvojoje grupėje, neturi neįgalumo, privalo dirbti, jei nori vykti namo į trumpalaikės išvykas. Jai davė lengvą darbą – batsiuvio etatą. Kažkas per mėnesį atneša vieną basutę susiūti. Tiesiog porą valandų reikia tame kabinete pasėdėti. Šalia to kabineto yra laiptinė ir 2 profesinio mokymosi klasės. Pridėjo jai vieną kart savaitėje išvalyti laiptinę ir tas 2 klases. Tai ji labai pikta, eis kalbėtis su mūsų viršininke, kai grįš iš atostogų. Už tas dvi valandas gavo po 80 eurų per mėnesį, tikėjosi, kad dar papildomai gaus 80 eurų už laiptinės ir klasių valymą*“.

Nuteistieji, gyvenantys **pusiaukelės namuose**, taip pat bendrai yra patenkinti savo darbo ir laisvalaikio galimybėmis: „*Sportuoju, vaikštau laisvėje ir į darbą važiuoju be apykojės*“, tačiau kartu pateikė keletą pastebėjimų ir prašymų. Vienas iš jų yra susijęs su nuteistųjų kontrole sporto klube. Nuteistųjų vertinimu, pareigūnų atliekama patikra, „*ar nuteistasis yra sporto klube*“ galėtų vykti kitaip – mažiau stigmatizuojančiai. Nuteistojo žodžiais, „*galėtų būti elgiamasi žmoniškai*“: „*Turiu*

⁹ Šioje dalyje darbinė veikla ir darbas toliau kartu – darbas.

abonementą į sporto klubą ir galimybę ten sportuoti. Tik yra problema, kai vaikštinėja pareigūnai tikrinti, kur esu. Kai ateina tikrinti į sporto klubą, turiu jiems pasirašyti. Galėtų pareigūnė tik pažiūrėti, kad esu sporto klube, o grįžęs aš galėčiau pasirašyti į žurnalą. Pareigūnė ateina tikrinti be uniformos, bet miestas mažas, sportuojantys žmonės ją pažįsta. Ji ateina tikrinti, aš ją pamatęs išeinu, pasirašau. Visi žiūri į mane. Vieną kartą girdžiu šalia sportuojančius: jau baisu čia lankytis, nes tokie pradėjo čia vaikščioti. Galėtų būti elgiamasi žmoniškai“.

Taip pat nuteistieji atkreipė dėmesį į įpareigojimą dalyvauti elgesio pataisos programose, kuriose dalyvavo anksčiau, prieš patenkant į pusiaukelės namus (atliekant bausmę uždaro, pusiau atviro tipo sąlygomis). Jų vertinimu, šių programų nebereikėtų kartoti, nes dėka jų jie atsidūrė pusiaukelės namuose. Prasmingiau būtų, jeigu pusiaukelės namuose būtų mokoma, kaip susirasti ir tvarkyti reikalus Sodroje, kaip veikia elektroniniai valdžios vartai, mokinti nuteistuosius savarankiškai susirasti informaciją ir kita. Pasak vieno nuteistojo: „*Kalėjime žmogus savo galva negalvoja, jį reikia išmokyti galvoti savo galva*“.

3.13. Darbuotojų ir nuteistųjų komentarai anketose

Tyrimo metu tiek nuteistiesiems (suimtiesiems), tiek darbuotojams buvo suteikta galimybė pildant anketas jose nurodyti tris geriausias bei tris blogiausias dalykus apie kalėjimą bei pateikti papildomą komentarą.

3.13.1. Darbuotojų komentarai anketose

Geriausi dalykai darbe

Iš 58 darbuotojų, dalyvavusių apklausoje, 46 darbuotojai (79,3 %) nurodė nors vieną teigiamą dalyką apie savo darbą kalėjime. Analizuojant duomenis, buvo išskirtos šešios pagrindinės kategorijos/temos, kurias darbuotojai įvardino kaip geriausias savo darbe: kolegos/vadovai; darbo grafikas; atostogos; darbo pobūdis/darbo rezultatai; grįžtamasis ryšys/skatinimai; darbo sąlygos/socialinės garantijos. Iš viso buvo gauti 115 teigiami komentarai apie darbą Panevėžio kalėjime.

39 komentaruose (33,9 %) kaip geriausias dalykas darbe yra nurodytas **darbo pobūdis ir gaunami rezultatai**. Darbuotojai teigė, kad šiame darbe jaučia prasmę, yra suteikiama galimybė tobulėti bei duoti indėlį į visuomenę, suteikiamos naujos žinios, patirtis ir yra galimybė padėti nuteistosioms. 27 % (31 komentaras) komentarų sudarė **kolegos ir vadovai**, kaip geriausia šio darbo dalis. Darbuotojai nurodė, kad geras ryšys su kolegomis, nuolat juntamas palaikymas iš vadovo, pasitikėjimas ir kolegų yra geriausias dalykas šiame kalėjime „*turėti stiprią komandą, kuri padeda spręsti problemas ir iššūkius*“ – dalinosi darbuotojas.

11 komentarų (9,6 %) buvo susiję su **atostogomis** ir poilsio dienomis, o vienas asmuo nurodė, kad darbas kalėjimų sistemoje leidžia sukaupti didesnę kiekį atostogų dienų. 8 apklausoje dalyvavę asmenys taip pat nurodė, kad šiame darbe yra palankus **darbo grafikas**.

7,8 proc. pateiktų komentarų buvo sietini su gaunamu **grįžtamoju ryšiu ir skatinimais**. Dažniausiai grįžtamasis ryšys buvo susijęs su nuteistųjų padėkomis, jų šypsenomis ir įvertinimais „*Teigiamas grįžtamasis ryšys. Nuteistųjų padėkos už suteiktus šansus, padedant įdarbinti įmonėse, už pagalbą komunikuojant su naujais darbdaviais*“ – teigė darbuotojas. Galiausiai, 9 komentaruose buvo nurodomos **geros darbo sąlygos** (kabinetas, darbo priemonės) bei **socialinės garantijos**, dirbant kalėjime.

Blogiausi dalykai darbe

46 darbuotojai (77,6 %) nurodė nors vieną neigiamą dalyką apie darbą. Šioje dalyje buvo išskirtos šios kategorijos: darbo krūvis/darbuotojų trūkumas; nuteistieji/suimtieji; kolegos/vadovai; darbo pobūdis/stresas; atlyginimas; biurokratija/sistemos trūkumai. Iš viso buvo gauti 105 komentarai, nurodantys blogiausias dalykus šiame kalėjime.

Daugiausia komentarų, nurodančių blogiausius dalykus darbe, buvo siejami su **nuteistaisiais** (30,5 %). Darbuotojai dažniausiai minėjo suicidinį nuteistųjų elgesį, savęs žalojimą, manipuliacijas, smurtą ir gaunamą spaudimą iš jų pusės, nepagarbų bendravimą ar grasinimus.

21,9 % komentarų buvo susiję su dideliu **darbo krūviu ir darbuotojų trūkumu**. Apklausoje dalyvavę asmenys dalinosi, kad šiame kalėjime yra didelis darbo krūvis, dėl ko yra sunku kokybiškai atlikti pavestas užduotis, trūksta darbuotojų, dėl ko tenka dirbti už kelis asmenis vienu metu „*kai reikia dirbti už 5*“ – nurodė darbuotojas.

Dalis darbuotojų (19 %) nurodė, kad blogiausias dalykas šiame darbe yra **vadovas ir kolegos**. Anot komentarų, kai kurie darbuotojai apkalbinėja, aplaidžiai dirba bei su jais sunku susikalbėti. Kai kurie asmenys taip pat išskyrė kalėjimo vadovę, kaip blogiausią darbo aspektą – „*Panevėžio kalėjime didžiausią stresą kelia kalėjimo viršininkė. Jaučiasi valdinga ir vienvaldė, negebanti priimti kritikos ir kitos nuomonės. Ji turi savo nuomonę, kurią laiko įstatymu. Sprendimus priima ne pagal kriterijus, bet vadovaudamasi vien savo įsitikinimais. Labai skaudu, kai LKT direktorius ja tiki ir palaiko.*“ – dalinosi darbuotojas.

Stresas ir darbo pobūdis buvo paminėtas 17 komentarų (16,2 %). Darbuotojai dalinosi, kad tenka dirbti ilgas darbo valandas, valdyti stresines situacijas, bei pasitaiko situacijos, reikalaujančios kritinio mąstymo ir šalto proto, o atsakomybė šiame darbe yra didele. Ši kategorija yra siejama ir su kita – **biurokratizmu ir sistemos trūkumais** (6,7 %). Biurokratizmas dažniausiai buvo siejamas su dideliu kiekiu dokumentų, kuriuos reikia parengti „*labai daug „popierinio darbo“ kuris atima daug tiesioginio darbo su nuteistosiomis*“. Dalis darbuotojų kaip blogiausią dalyką taip pat nurodė sistemos trūkumus, kurie apėmė nuolatinius pokyčius, reorganizacijas, ar darbuotojų statuso skirtumus. Iš 105 komentarų tik 2 buvo sietini su **nepakankamu atlyginimu**, kas gali rodyti gerėjančias tendencijas šioje srityje.

3.13.2. Nuteistųjų komentarai anketose

Geriausi dalykai

Tyrimo metu iš viso buvo gautos 94 nuteistųjų anketos, iš kurių 64 asmenys (68,1 %) nurodė nors vieną teigiamą komentarą. Analizės metu buvo išskirtos šios temos, kurias kalinamieji įvardijo kaip geriausias: darbuotojai; gyvenimo sąlygos; ryšiai su artimaisiais; užimtumas; darbas su savimi/tobulėjimas; ryšiai su kitais asmenimis. Iš viso buvo gauti 142 teigiami komentarai.

34 teigiami komentarai (23,9 %) buvo susiję su **ryšiais su artimaisiais**. Nuteistieji teigė, kad kalėjime gali bendrauti su šeima, skambinti šeimos nariams, vykti į trumpalaikes išvykas, pasinaudoti vaizdo skambučiais ir nuotoliniais pasimatymais. Nemaža dalis apklaustųjų kaip geriausią dalyką įvardino **užimtumą** (20,4 %), nurodant, kad gali dirbti, sportuoti, mokytis, yra vedami užsiėmimai, kurių dėka nustojo vartoti narkotines medžiagas.

Sąlygos Panevėžio kalėjime taip pat buvo išskirtos kaip teigiamas aspektas. 26 kommentaruose (18,3 %) nurodoma, kad šiame kalėjime yra biblioteka, lauko treniruokliai, užtikrinama švara ir medicinos paslaugos bei mažai moterų gyvena vienoje patalpoje. Dalis nuteistųjų (14,8 %) kaip geriausią aspektą įvardino **darbuotojus**. Teigiama, kad darbuotojai šiame kalėjime yra draugiški bei suteikia informaciją rūpimu klausimu: „*5 būrio viršininkei ačiū, supratinga moteris, visais klausimais padeda, kas neaišku, paaiškina. Miela, teisinga!*“ – nurodė nuteistoji.

Darbas su savimi ir asmeninis tobulėjimas buvo įvardintas 15 kommentaruose (10,6 %). Kalinamieji dalinosi, kad jie gali emociškai dirbti su savimi, apmastyti ateities planus, pažinti save, nevartoti narkotikų ir alkoholio bei daugiau laiko skirti sau. Galiausiai, 6 asmenys kaip geriausią aspektą nurodė **ryšius su kitais asmenimis**, teigdami, kad šiame kalėjime susirado draugų, yra galimybė pažinti ir bendrauti su kitais žmonėmis.

Blogiausi dalykai

82 kalinamieji (87,2 %), dalyvavę apklausoje, nurodė nors vieną neigiamą dalyką apie gyvenimą Panevėžio kalėjime. Buvo išskirtos šios kategorijos: maistas ir parduotuvė; kitos nuteistosios; sveikatos priežiūra; sąlygos; ribojimai; darbuotojai ir jų sprendimai; nelaisvė. Iš viso buvo gauti 177 komentarai, nurodantys blogiausius dalykus šiame kalėjime.

35 komentarai (19,7 %) buvo susiję su **sąlygomis** šiame kalėjime. Nuteistieji teigė, kad Panevėžio kalėjime yra prastos gyvenimo sąlygos, trūksta pozityvaus užimtumo, nėra psichologo, neužtikrinama tinkama higiena, per retai leidžiama pasinaudoti dušu, per mažai išleidžiama į pasivaikščiojimo/sporto kiemelį. „*Trūksta pabūti gryname ore, per dieną mažokai laiko tam duodama*“, – dalinosi nuteistoji.

Kitas dažniausiai išskiriamas neigiamas aspektas buvo **darbuotojai ir jų sprendimai** (16,4 %), nurodant, kad darbuotojai elgiasi nepagarbiai, vengia padėti, yra nevienoda baudimo sistema, taisyklės taikomos nevienodai, nesuteikiami paskatinimai. Viena nuteistoji dalinosi, kad šiame kalėjime netinkamai atliekami rizikos vertinimai – pateikiami klaidingi duomenys bei vertinama informacija, nesietina su asmeniu.

Nemaža dalis nuteistųjų išskyrė **maitinimą ir parduotuvę** kaip blogiausią dalyką kalėjime. 13,5 % komentarų buvo sietini su netinkamu maitinimu ir parduotuvės trūkumais. Nuteistieji teigė, kad parduotuvėje asortimentas yra labai mažas, o kainos – didelės, o tuo tarpu valgykloje duodamas maistas yra labai mažomis porcijomis. „*Maistas dažnai būna nekokybiškas, meniu parašytas neatitinka pateikiamo. Pvz., makaronų apkepas – vanduo, druska ir makaronai - tokia sudėtis*“, – nurodė nuteistoji.

11,3 % komentarų buvo sietini su **netinkama sveikatos priežiūra kalėjime**. Apklausoje dalyvavę asmenys dalinosi, kad Panevėžio kalėjime yra nesuteikiama tinkama sveikatos priežiūra, neduodami vaistai, nėra priklausomybių rehabilitacijos skyriaus bei yra labai sudėtinga gauti gydymą susirgus. Toks pats procentas komentarų buvo susijęs su **ribojimais** kalėjime, nurodant, kad trūksta pasimatymų su artimaisiais, neduodami papildomi pasimatymai, „*Trūksta asmeninių pasimatymų, bijau per ilgą laiką tarpą netekti jų*“ – dalinosi nuteistoji, o atliekantiems arešto bausmę negalima nusipirkti tabako ir eiti į parduotuvę.

9,6 % atvejų kaip blogiausias dalykas šiame kalėjime buvo įvardinama **nelaisvė**. Apklaustieji dalinosi, kad blogiausia, kad jos šiuo metu atlieka bausmę, yra kalėjime, prarado laisvę ir laiką, dėl ko kenčia savivertė. Galiausiai, 7,9 % komentarų buvo susiję su **kitomis nuteistosiomis**. Anot nuteistųjų, čia jaučiamas kitų asmenų psichologinis spaudimas, patyčios, nepagarba, neigiama įtaka dėl ko, pagal vieną nuteistąją, „*Reikia pastovėti už save, nes apkalbos, žmonių, kalinių vaidmeniškumas, manipuliacija*“.

IŠVADOS

1. **Fizinės darbo sąlygos** yra reikšmingai pagerėjusios. Darbuotojai teigiamai vertina suremontuotus, šviesius kabinetus, įrengtas kondicionavimo sistemas, virtuvėles, poilsio patalpas ir aprūpinimą darbo priemonėmis. Tačiau net 42,1 % respondentų darbuotojams skirtas patalpas laiko netinkamomis. Darbuotojai minėjo netinkamą temperatūrą gamybinėse patalpose, higienos priemonių trūkumą kai kuriuose darbuotojų tualetuose ir kita. Tai kuria nelygybės ir nepasitenkinimo jausmą.
2. Tyrimas rodo **sisteminių žmoniškųjų išteklių trūkumą**: itin didelis darbo krūvis, darbuotojų trūkumas, dėl kurio tenka dirbti už kelis asmenis vienu metu, būtinybė dirbti prieš ir po darbo valandų, darbų nešimasis į namus ir perteklinis ataskaitų, statistinių lentelių, veiklos „įrodinėjimo“ bei biurokratinių procedūrų reikalavimas mažina motyvaciją, lemia pervargimą, aukštą streso lygį ir laiko stoką tiesioginiam resocializacijos darbui su nuteistaisiais. Formalus veiklos „įrodinėjimo“ reikalavimas darbuotojų suvokiamas kaip sisteminis nepasitenkinimas jais ir silpnina vidinę motyvaciją.
3. Nepakankamai konkurencinga ir, darbuotojų vertinimu, neteisinga **atlyginimų politika** identifiukuota kaip viena pagrindinių motyvaciją mažinančių ir personalo kaitos priežasčių. Darbuotojai, perėję iš kitų tarnybų, už tas pačias funkcijas gauna ženkliai didesnę atlyginimą dėl perkeliama koeficientų, be to, išreikštas nepasitenkinimas dėl to, kad darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, nemokama už pavojingas darbo sąlygas, nors jie dirba tiesiogiai su nuteistaisiais; pareigūnams kompensuojamos kelionės išlaidos, o darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, – ne.

4. Darbuotojai neigiamai vertina **nuolatinės reorganizacijos**, kurios suvokiamos kaip politizuotos, neproduktyvios ir nesukuriančios pridėtinės vertės. Tokie pokyčiai lėmė išaugusį norą palikti tarnybą reformų metu ir cinizmą sistemos atžvilgiu.
5. Vis dėlto darbuotojai teigiamai vertina stabilų atlyginimą, ankstesnės pensijos galimybę, socialines garantijas pareigūnams, kolegų palaikymą ir vidinę motyvaciją „padėti nors vienam nuteistajam grįžti į doros kelią“. Bendras **pasitenkinimas darbu** ir santykiškai kolektyve vertinamas geriau nei vidutiniškai. Tačiau esamas motyvacinis potencialas gali būti prarastas, jei nebus mažinamas biurokratinis krūvis ir užtikrinamas teisingesnis, skaidresnis darbo sąlygų bei atlygio reguliavimas.
6. Tyrimo rezultatai atskleidžia ryškų organizacinį dualizmą. Nors kiekybinio tyrimo duomenys rodo itin palankų **kolegų tarpusavio santykių** vertinimą (3,76 balo) ir stiprų komandinį palaikymą, o vadovų veikla kiekybiškai vertinama gana palankiai (visų dimensijų vidurkiai >3), kokybinio tyrimo analizė atskleidžia gilią krizę vertikalioje komunikacijoje. Fiksuojama „baimės kultūra“, kurioje darbuotojai vengia atvirai kelti problemas dėl galimo persekiojimo, dalis net bijo pildyti anonimines anketas, akcentuojami „mobingo“, perteklinės biurokratijos, nelygaus vertinimo, perdėtos subordinacijos ir informacijos neperdavimo aspektai bei neformalių renginių „prievartinis“ pobūdis. Tai signalizuoja apie poreikį pereiti nuo kontrolės kultūros prie pasitikėjimu grįstos lyderystės.
7. Tyrimas rodo pozityvų lūžį istoriškai sudėtinguose santykiuose tarp Resocializacijos ir Saugumo valdymo skyrių – darbuotojai vis geriau supranta bendrus tikslus ir mažina **tarpusavio priešpriešą**. Tačiau asmeninis konfliktas tarp dabartinės kalėjimo vadovės ir buvusio vadovo (dabar – SVS viršininko), pasireiškiantis viešomis pašaipomis ir asmenine priešprieša, skaldo kolektyvą, verčia darbuotojus rinktis puses, didina įtampą visame kalėjime ir neigiamai veikia SVS darbuotojų gyvenimo kokybę. Kiekybiniame tyrime SVS darbuotojai įvertino gyvenimo kokybę kalėjime pagal visas dimensijas prasčiau, nei RS darbuotojai. Pasak darbuotojų, grėsmė darniam darbui kelia vadovybės taikoma nelygiavertė politika: RS skyrius vertinamas palankiau nei SVS, o darbuotojai dirbtinai atskiriami į statutinius pareigūnus ir dirbančius pagal darbo sutartį. Toks statuso sureikšminimas menkina dalies personalo motyvaciją ir trukdo formuoti vieningą komandą.
8. Bendras **nuteistųjų gyvenimo sąlygų** vertinimas yra santykinai geras (3,36 balo), pastebimi pozityvūs buities elementai (įrengti lauko treniruokliai, užtikrinama švara, mažai nuteistųjų gyvena vienoje patalpoje, nebėra miegančių antro aukšto lovose, kambariuose gėlės ir užuolaidos, langai be grotų, galimybė auginti daržoves, mamos su vaikais gyvena vaiko raidai pritaikytoje aplinkoje). Tačiau respondentų pasakojimai atskleidžia jų problemas: karšto vandens trūkumas tam tikruose sektoriuose, ribotos higienos galimybės kai kuriuose aukštuose, per retai leidžiama pasinaudoti dušu, per mažai išleidžiama į pasivaikščiojimo/sporto kiemelį, nėra treniruoklių sporto salėje, beveik visi treniruokliai lauke, dažni naktiniai patikrinimai, ignoruojami šildymo gedimai, rūkymas gyvenamosiose patalpose. Nuteistųjų gerovė – blogiausiai įvertintas nuteistųjų gyvenimo kokybės kalėjime aspektas (žemiausiais balais įvertinta dimensija). Nuteistieji yra įsitempę, jaučia stresą. Visa tai mažina jų motyvaciją keistis ir resocializacijos sėkmę. Iš to seka, kad fizinės laisvės didinimas turi būti lydimas operatyvaus ūkinių problemų sprendimo.
9. Fiksuojamas atotrūkis tarp personalo ir nuteistųjų požiūrio į **maitinimą**. Nors darbuotojai maistą, gaminamą nuteistųjų valgykloje, vertina gerai, daugelis nuteistųjų skundžiasi prasta jo kokybe, mažu kaloringumu ir nepriimtinais kvapais, kas lemia didelį maisto švaistymą bei pagaminamo maisto kiekio neatitikimus. Šią problemą aštrina **parduotuvės** veiklos trūkumai: pasikeitus tiekėjui, nuteistosios susiduria su nenurodytomis kai kurių prekių kainomis, prekių įvairovės trūkumu ir negalėjimu užsisakyti būtinųjų reikmenų (pavyzdžiui, gumyčių plaukams surišti, baterijų televizoriaus pulteliui, ausinių). Tai rodo būtinybę stiprinti išorės paslaugų teikėjo kontrolę.
10. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad nors **narkotinių medžiagų** paplitimas Panevėžio kalėjime nėra sisteminio pobūdžio, jų patekimas ir vartojimas išlieka nuolatine ir daugiasluoksne rizika.

Vis dėlto didžiausią problemą kelia metadono ir vaistų ne pagal paskyrimą prieinamumas ir jų vartojimas, bei tam tikruose korpusuose pastebimas neleistinių daiktų perdavimas, rodantis poreikį stiprinti kontrolės mechanizmus.

11. Tyrimo duomenys rodo, kad nors formali **kriminalinė subkultūra** Panevėžio kalėjime yra silpna ir neįgauna aiškių hierarchinių formų, tam tikros neformalios galios struktūros vis dar funkcionuoja, dažniausiai susijusios su finansiniais ištekliais, dominavimu ir nuostatomis tam tikrų nuteistųjų atžvilgiu. Vis dėlto moterų **tarpusavio santykiai** pasižyminti ribotu pasitikėjimu, atsargumu ir tik epizodiškai pasireiškiančia tarpusavio pagalba.
12. Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad nors nuteistosios formaliai turi galimybių palaikyti **ryšius su šeima**, praktiniai ir režiminiai apribojimai – nuo riboto skambučių ir pasimatymų skaičiaus iki infrastruktūrinių trūkumų – reikšmingai apsunkina šių ryšių puoselėjimą. Vis dėlto dauguma moterų šeimą laiko esminiu emocinės paramos šaltiniu, o ypač motinystės kontekste socialinių ryšių palaikymas tampa kritiškai svarbiu veiksmu jų emocinei būsenai ir kalnimo žalos mažinimui.
13. Nuteistieji **baudimo ir skatinimo praktiką** dažnai apibūdino neigiamai, akcentuodami jos nenuoseklumą, žmogiško supratimo trūkumą ir disbalansą tarp skiriamų nuobaudų ir paskatinimų. Tyrimas atskleidė, kad drausminių nuobaudų taikymas nuteistųjų požiūriu dažniausiai kelia įtampą ir nepasitenkinimą. Drausminės nuobaudos, nuteistųjų teigimu, neretai skiriamos už mažareikšmius pažeidimus, neatsižvelgiant į jų pobūdį ar aplinkybes. Be to, prieš taikant nuobaudas dažnai nesiimama prevencinių priemonių, pokalbio, o sprendimai, nuteistųjų vertinimu, priklauso nuo pareigūnų subjektyvaus požiūrio, nuostatų, ypač kontaktinių pareigūnų atveju.
14. Nors skatinimo priemonės gauti įmanoma, jos skiriamos retai ir dažnai buvo vertinamos kaip nereikšmingos, nedarančios teigiamos įtakos arba neteisingai taikomos, jų neindividualizuojant – taip **skatinimo sistema** praranda motyvacinį efektą ir tampa simboline. Be to, atskirais atvejais pastebėtas klaidingas nuteistųjų suvokimas apie skatinimo priemonių skyrimo teisinį pagrindą.
15. Tyrimo metu darbuotojai pripažino, kad sprendžiant **drausminimo ir skatinimo klausimus**, esamų priemonių dažnai nepakanka. Viena ryškiausių problemų – arešto bausmę atliekančių nuteistųjų segmentas, kuriam dėl teisinio reguliavimo ypatumų negalima taikyti įprastų nuobaudų priemonių. Tai reiškia, kad darbuotojai neturi įrankių reaguoti į elgesio pažeidimus, o tai mažina ir jų pasitenkinimą darbu, ir situacijų kontrolės jausmą. Be to, darbuotojai išvelgia tiek nuteistųjų skatinimo, tiek griežto baudimo svarbą, tačiau nuteistųjų kuriamas spaudimas, konfliktinės situacijos ar pastangos manipuliuoti gali dar labiau apsunkinti sprendimų priėmimą.
16. Nuteistųjų **neteisingumo jausmą** stiprina jų atžvilgiu priimami sprendimai, kurie jiems atrodo nepagrįsti ar neaiškūs. Informacijos trūkumas apie sprendimų motyvus, nenuoseklus teisės normų taikymas, neaiškus reglamentavimas, ypač tam tikrose srityse, gilina šį jausmą.
17. Nuteistosios, aptardamos asmens **sveikatos priežiūros paslaugų** užtikrinimą kalėjime, išskyrė kelias problemines sritis – dažniausiai pasikartojo nusiskundimai, susiję su asmens sveikatos priežiūros specialistų, ypač šeimos gydytojo, trūkumu, itin ilgu vizito laukimo laiku bei sudėtinga registracijos procedūra. Nemažai kritikos sulaukia ir gydymo kokybė: dažnai skiriamas tik simptominis gydymas, o dalis nuteistųjų jaučia, kad į jų skundus neįsiklausoma. Tai mažina pasitikėjimą sveikatos priežiūros sistema ir didina pažeidžiamumo jausmą. Nuteistieji įvardija psichologų trūkumą – itin trūksta tinkamos psichologinės pagalbos, ypač priklausomybes turintiems asmenims, kuriems nėra suteikiamas pakankamas gydymas.
18. Tyrimas atskleidžia ribotas **pozityvaus užimtumo** organizavimo galimybes kalėjime dėl žmogiškųjų išteklių trūkumo ir užimtumo darbuotojų kaitos. Nemaža dalis nuteistųjų užimtumo galimybes įvertino kaip nepakankamas. Nuteistosios akcentuoja atsiradusį darbuotojų vangumą, nereagavimą į nuteistųjų prašymus ir iniciatyvas, sporto sąlygų pablogėjimą, sporto įrangos trūkumą ir nepakankamą kokybę.
19. Nuteistieji teigiamai vertina **savanorių vedamus užsiėmimus**, tačiau pastebi jų sumažėjimą. Nuteistieji teigiamai vertina ir galimybę auginti daržoves bei išreiškia poreikį plėtoti šią veiklą. Nuteistosioms aktualios pozityvaus užimtumo veiklos, susijusios su profesinių įgūdžių lavinimu,

užsiėmimai, padedantys mažinti psichologinę įtampą (pvz., mezigimas ar nėrimas vąšeliu). Pusiaukelės namų nuteistieji jaučia poreikį užsiėmimų, susijusių su kryptingu pasiruošimu išėjimui į laisvę, pavyzdžiui, mokymų apie socialinio aprūpinimo sistemą Lietuvoje ir jos teikiamas galimybes bei elektroninių valdžios vartų teikiamas paslaugas, prisijungimo prie jos įgūdžių lavinimu.

20. Nors ne visos nuteistosios, kurios nori dirbti, yra įdarbinamos arba vykdo **darbinę veiklą**, administracijos pastangos sudarant sąlygas užsidirbti nuteistųjų vertinamos labai teigiamai.
21. Tyrimas atskleidė, kad **nuteistųjų ir darbuotojų santykiai** yra nevienareikšmiai: šalia dažniau įvardintų pagarbių, žmogiškų ir palaikančių interakcijų egzistuoja ir atvejai, kai nuteistosios patiria menkinantį toną, provokacijas ar psichologinį spaudimą. Nors fizinio smurto atvejų nenurodoma, psichologinis poveikis daro reikšmingą įtaką nuteistųjų emocinei būklei, tarpusavio pasitikėjimui ir bendram mikroklimatui kalėjime.
22. Nuteistosios dažnai akcentuoja lėtą, formalų arba nepakankamai reaguojantį **problemų sprendimą**. Ribotas tiesioginis priėjimas prie vadovybės, ilgi laukimo terminai ir baimė dėl galimo keršto ar neigiamų pasekmių lemia, kad dalis nuteistųjų vengia kreiptis pagalbos ir problemas sprendžia savarankiškai. Tai mažina pasitikėjimą personalu ir kuria įspūdį, kad nuteistųjų poreikiai nėra pakankamai girdimi ar prioretizuojami. Tuo pačiu tyrimas parodė, jog daug darbuotojų įvardijo, kad palaiko konstruktyvius, pagarbos ir empatijos pagrindu grindžiamus santykius su nuteistosiomis, tačiau tam įtaką daro ir pačių nuteistųjų elgesys, pasitikėjimo kūrimo svarba. Tokie darbuotojai vertinami kaip padedantys, gebantys išklaudyti, sprendžiantys problemas dialogo būdu ir prisidedantys prie saugesnės emocinės aplinkos.
23. **Darbas moterų kalėjime** išskirtas kaip turintis savų ypatumų – darbuotojai nurodė, jog lyties aspektas yra svarbus. Pasak jų, nuteistosios moterys dažniau naudoja manipuliacijas, minėtos intrigos, apgaulė, tačiau prie tokių darbo ypatumų laikui bėgant įprantama.
24. Nors bendrai **saugumo** dimensiją tiek nuteistieji, tiek darbuotojai įvertino teigiamai (virš 3 balų), kokybinio tyrimo duomenys rodo, kad situacijos vertinimas nėra vienareikšmiškas. Tiek nuteistieji, tiek darbuotojai pažymėjo, kad šiame kalėjime yra per mažai darbuotojų, todėl kai kurių gyvenamųjų korpusų stebėjimas yra nepakankamas, ypač po 17 val. ir nakties metu.
25. Tyrimas atskleidė tik nežymius lengvojoje ir paprastojoje grupėje esančių nuteistųjų **saugumo vertinimo skirtumus**. Saugumo vertinimas labiau priklauso nuo gyvenamojo korpuso, laisvės atėmimo bausmės atlikimo tipo (atviro ar uždaro). Pusiaukelės namų ir uždaro tipo (kamerinio tipo patalpose) nuteistosios jaučiasi saugiau. Dalis nuteistųjų jaučiasi nesaugiai ne dėl nuteistųjų keliamos grėsmės (nuteistųjų elgesio, veiksmų), o nežinomybės, kada ir ką pareigūnai gali padaryti.
26. Nuteistieji teigiamai įvertino **pareigūnų reagavimą** į incidentus ir pavojaus signalus šiame kalėjime (3,04), ypač greitai yra reaguojama į savižalos atvejus. Tačiau nuteistųjų pasisakymai leidžia teigti, kad yra kategorija „kasdieninių“, „įprastų“ konfliktinių situacijų, į kurias pareigūnai „užmerkia akis“, manydami, kad jos išsispręs savaime (pvz., nuteistosios greitai vėl susitaikys). Šis žinojimas nuteistasias provokuoja imtis veiksmų spręsti konfliktą pačioms, neretai ir fizinio smurto priemonėmis.
27. Kiekybinio tyrimo duomenys atskleidžia pakankamai saugią darbuotojų darbo aplinką. Daugiau nei pusė darbuotojų dirbdami šiame kalėjime jaučiasi saugai, nuteistųjų išpuoliai prieš darbuotojus, darbuotojų vertinimu, yra reti. Žinojimas, kaip reaguoti, kaip valdyti konfliktines situacijas, kokias priemones naudoti, kaip iškviesti pagalbą padeda darbuotojams jausti mažesnę įtampą darbe. Vis dėlto SVS darbuotojai su saugumu susijusius aspektus įvertino skeptiškiau, nei RS darbuotojai. Darbuotojai labiausiai akcentuoja emocinį nesaugumą, kuris kyla dėl nuteistųjų neprognozuojamo ir agresyvaus būdo, ypač bendraujant su nuteistosiomis apsvaigusiomis nuo narkotinių medžiagų.
28. Teigiama (stiprioji) šio kalėjimo pusė – aukštesnės grandies **vadovų įsitraukimas** sprendžiant su saugumu susijusius klausimus, visų skyrių sutelkimas, situacijos stebėjimas, kalėjimo mikroklimato analizavimas.

29. **Pripažinimą ir asmeninį efektyvumą** bei tenkančios atsakomybės laipsnį darbuotojai vertina gana teigiamai, tačiau didesnė dalis darbuotojų nesijaučia įtraukti į priėmimą sprendimų, susijusių su kalėjimo veiklos organizavimu, teisės aktų pakeitimais ir vykdomomis reformomis bei pokyčiais. Nors darbuotojų profesionalumą nuteistieji įvertino gana teigiamai, tačiau akcentavo vis dar vyraujančią formalizuotą bei atmestinį jų požiūrį, kartu pastebėjo, kad yra tinkamo darbuotojų darbo pavyzdžių.
30. Siekiant darbuotojų profesionalumo ir darbo kokybės itin svarbu motyvuoti, skatinti darbuotojus ir įvertinti už gerus darbo rezultatus. Darbuotojai sutiko, kad jų pastangos darbe yra pastebimos ir skatinamos, tačiau motyvacinės priemonės, ypač finansinės, yra nepakankamos, visgi nemažiau svarbios ir kitos skatinimo priemonės, tokios kaip vadovų palaikymas, padėkos, nefinansiniai paskatinimai.
31. Darbuotojai teigiamai vertina **asmeninio tobulėjimo** galimybes, išreiškia pasitenkinimą mokymų kiekiu ir kokybe, tačiau kartu apgailestauja, kad dėl didelio darbo krūvio, dėl laiko stokos ne visada pavyksta sudalyvauti norimuose mokymuose. Darbuotojų dalyvavimas mokymuose yra net tik asmeninio tobulėjimo, naujų žinių įgijimo šaltinis, bet ir glaudesnių ryšių, vieningumo puoselėjimo galimybė. Ne mažiau sviri asmeninio tobulėjimo ir tarpusavio patirties pasidalinimo praktika yra gyvi visų kalėjimų komandų darbuotojų susitikimai.

SIŪLYMAI

Tikimės, kad Teisingumo ministerijos, Lietuvos kalėjimų tarnybos ir Panevėžio kalėjimo vadovai ir darbuotojai, susipažinę su tyrimo ataskaitoje pateikta informacija, suras ir kitus tinkamiausius, efektyviausius būdus pasirinktoms problemoms spręsti. Toliau teikiame tyrėjų siūlymus gyvenimo kokybei Panevėžio kalėjime gerinti:

- 1) Kalėjimo viršininkei kartu su darbuotojais susipažinti su šio tyrimo rezultatais ir juos aptarti, sudaryti sąlygas nuteistiesiems susipažinti su sutrumpinta tyrimo ataskaita. Kalėjimo viršininkei kartu su darbuotojais ir nuteistųjų atstovais išskirti 3-5 tyrimo metu nustatytas svarbiausias problemas, kurias būtų galima išspręsti turimais ištekliais, parengti priemonių planą ir jį įgyvendinti.
- 2) Teisingumo ministerijos, Lietuvos kalėjimų tarnybos ir Panevėžio kalėjimo vadovaujantiems asmenims imtis lyderystės, kad būtų ženkliai sumažinta biurokratija. Polinkis formalizuoti procesus ir sprendimus, viską daryti biurokratiiniu būdu nedera su dideliu darbuotojų trūkumu, itin dideliais darbo krūviais, efektyviu išteklių naudojimu ir realaus darbo su nuteistaisiais trūkumu bei dar labiau didina šias problemas. Siūloma supaprastinti darbo procesus ir informacijos srautus: minimizuoti sprendimų priėmimo grandinę, atsisakyti perteklinių raštų ir sprendimų tvirtinimo, rinktis tokias informacijos perdavimo priemones, kurios reikalauja mažiausių darbo sąnaudų, optimizuoti DBSIS naudojimą tik būtiniams atvejams.
- 3) Teisingumo ministerijai, Lietuvos kalėjimų tarnybai siūloma peržiūrėti atlyginimų ir priedų už pavojingas sąlygas bei kelionių kompensavimo tvarką taip, kad už tą pačią riziką ir funkcijas būtų mokama pagal vienodus principus tiek pareigūnams, tiek darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir tiesiogiai kontaktuojantiems su nuteistaisiais, siūloma mokėti priedus už pavojingas darbo sąlygas, kaip tai daroma pareigūnams.. Taip pat svarbu suvienodinti kelionės išlaidų darbo tikslais kompensavimo tvarką, užtikrinant apmokėjimą ne tik pareigūnams, bet ir kitiems darbuotojams, kurie privalo vykti į nutolusius padalinius ar institucijas savo lėšomis. Siūloma nustatyti konkurencingą minimalų atlyginimą, didinant naujų specialistų pritraukimo ir išlaikymo galimybes.
- 4) Panevėžio kalėjimo administracijai ir Turto valdymo skyriui rekomenduojama užtikrinti higienos priemonių (muilo, popierinių rankšluosčių) tiekimą visuose darbuotojų, ne tik administracijos, tualetuose ir specifinių gamybinių patalpų (kur šalta) atnaujinimą.

- 5) Lietuvos kalėjimų tarnybai (įskaitant Personalo valdymo skyrių ir Kompetencijų ugdymo valdybą) rekomenduojama atlikti giluminį vadovavimo metodų vertinimą ir inicijuoti priemones „baimės kultūrai“ šalinti, kad būtų pereita nuo baimės grįstos kontrolės prie dalyvaujamosios lyderystės. Skirti tikslines vadovų kompetencijų ugdymo programas (supervizijas, mokymus apie mobingo prevenciją, grįžtamojo ryšio teikimą), įdiegti reguliarias anonimines apklausas ir darbuotojų forumus, kuriuose saugiai aptariamose problemose bei sprendimai. Būtina pereiti nuo kontrolės ir gąsdinimo prie pasitikėjimo grįstos lyderystės, užtikrinant, kad darbuotojai nebūtų skirstomi į „palankius“ ir „nepalankius“, o kritika nebūtų laikoma nelojalumu.
- 6) Lietuvos kalėjimų tarnybai siūloma spręsti konfliktą tarp kalėjimo viršininkės ir SVS viršininko. Rekomenduojama pasitelkti profesionalią mediaciją arba priimti atitinkamus administracinius sprendimus.
- 7) Kalėjimo viršininkei rekomenduojama taikyti vienodus vertinimo ir komunikacijos standartus visiems darbuotojams, naikinant dirbtinę hierarchiją. Būtina stabdyti praktiką, kai, darbuotojų manymu, Resocializacijos skyrius vertinamas palankiau nei Saugumo valdymo skyrius, o darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, yra menkinami, lyginant su statutiniais pareigūnais. Vadovybė turėtų skatinti bendradarbiavimą ir lygiavertiškumą, nes dabartinis statuso sureikšminimas demotyvuoja personalą ir trukdo siekti bendrų resocializacijos bei saugumo tikslų.
- 8) Kalėjimo administracijai ir Turto valdymo skyriui rekomenduojama nedelsiant spręsti kalėjimo infrastruktūros problemas, neigiamai veikiančias nuteistųjų gerovę. Siūloma užtikrinti karšto vandens tiekimą I korpuso 3 aukšto paprastajai grupei, sutvarkyti šildymo ir vėdinimo sistemas, kad būtų išvengta ekstremalių temperatūrų ir priverstinio pasyvaus rūkymo kameroje, bei atnaujinti netinkamą inventorių (lovas) drausmės grupėje.
- 9) Turto valdymo skyriui rekomenduojama užtikrinti, kad parduotuvės tiekėjas laikytųsi sutartinių įsipareigojimų: visos prekės privalo turėti aiškiai nurodytas kainas, o maisto produktai turi būti kokybiški ir nepasibaigusio galiojimo. Būtina atkurti prekių užsakymo sistemą, kad nuteistosios realiai galėtų įsigyti būtiniausių ne maisto prekių (pvz., gumyčių plaukams surišti, baterijų) ir gauti jas per protingą terminą. Sutartyse su parduotuvės tiekėju įtvirtinti kainų skaidrumo, asortimento, užsakymų vykdymo ir greito sugedusių prekių keitimo reikalavimus, numatant sankcijas už pažeidimus.
- 10) Kalėjimo administracijai ir maitinimo organizatoriams rekomenduojama tobulinti maitinimo kokybę ir mažinti maisto švaistymą. Nors darbuotojai maitinimą vertina gerai, didelis maisto švaistymas ir nuteistųjų skundai rodo būtinybę koreguoti valgiaraštį. Siūloma gerinti patiekalų (ypač žuvies gaminių) kokybę, užtikrinti pakankamą šviežių daržovių kiekį bei atsižvelgti į nuteistųjų specialius dietinius poreikius. Rekomenduojama įtraukti nuteistasias į reguliarius maitinimo vertinimo aptarimus. Siūloma leisti lanksčiau perskirstyti nesuvargotą kokybišką maistą, užuot jį išmetus, taip sprendžiant ir mažų porcijų problemą.
- 11) Lietuvos kalėjimų tarnybai, Turto valdymo skyriui ir Panevėžio kalėjimo administracijai pagerinti nuteistųjų buities ir gerovės sąlygas: sistemingai identifikuoti ir greitai šalinti ūkinės problemas (karšto vandens trūkumas, šildymo ir dušų gedimai, pelėsis), apsvaistinti sporto salės su inventoriu įrengimo galimybes, peržiūrėti nuteistųjų naktinių patikrinimų tvarką, kad ji mažiau trikdytų miegą. Tokie pokyčiai turėtų stiprinti nuteistųjų motyvaciją keistis ir gerinti resocializacijos rezultatus.
- 12) Rekomenduojame Panevėžio kalėjimo viršininkei gerinti draudžiamų daiktų perdavimo kontrolę, ypač II gyvenamajame korpuse, užtikrinant, kad visos bendros patalpos ir identifikuotos „aklosios zonos“ būtų dengiamos stacionariomis vaizdo kameromis. Taip pat siūloma užtikrinti, kad atliekant testą, nustatantį apsivaigimą nuo psichiką veikiančių medžiagų, būtų laikomasi visų įstatyme numatytų procedūrų ir reikalavimų.
- 13) Lietuvos kalėjimų tarnybai siūloma plėsti darbuotojų mokymus apie neformalios subkultūros pasireišimo formas moterų kalėjime, užtikrinant, kad jie gebėtų laiku identifikuoti psichologinio spaudimo, grupinės įtakos ar „ramybės mokesčio“ situacijas.

- 14) Panevėžio kalėjimui ir Turto valdymo skyriui didinti vietų skaičių pasimatymų kambariuose ir nuotolinių pasimatymų patalpose, siekiant užtikrinti, kad nuteistosios turėtų kuo geresnę galimybę palaikyti ryšius su artimaisiais.
- 15) Kalėjimo viršininkei gerinti nuteistųjų ir personalo komunikacijos prieinamumą, peržiūrint užsirašymo ir laukimo procedūras, užtikrinant greitesnę reagavimą į prašymus, sprendimų motyvavimą ir dialogo galimybes, kad būtų išvengta situacijų, kai nuteistieji problemų nenurodo dėl baimės ar nepasitikėjimo.
- 16) Kalėjimo viršininkei kartu su Kompetencijų ugdymo valdyba stiprinti dinaminio saugumo principų taikymą, užtikrinant, kad darbuotojai turėtų pakankamai laiko nuosekliam kontaktui su nuteistosiomis, o personalo krūviai būtų valdomi taip, jog nesumažėtų darbuotojų galimybės palaikyti profesionalius, žmogiškus ir pasitikėjimu grįstus santykius.
- 17) Kompetencijų ugdymo valdybai organizuoti sistemingus mokymus darbuotojams, turintiems kontaktą su nuteistaisiais, apie konstruktyvią komunikaciją, psichologinio saugumo kūrimą ir pagarbų bendravimą, siekiant pašalinti pašaipos, sarkazmo ir provokuojančio elgesio atvejus, kuriuos nuteistosios įvardijo kaip sukeliančius didžiausią neigiamą psichologinį poveikį. Kalėjimo viršininkei užtikrinti, kad su nuteistaisiais būtų bendraujama konstruktyviai ir pagarbiai, jie nebūtų niekinami, žeminami.
- 18) Kalėjimo viršininkei ir Lietuvos kalėjimų tarnybai užtikrinti, kad visi sprendimai dėl prašymų, skundų, skatinimų ar drausminių nuobaudų būtų motyvuoti, aiškiai pagrįsti ir nuteistosioms suprantamu būdu paaiškinti, taip mažinant jų jaučiamą nepasitikėjimą ir „problemos neigimo“ įspūdį.
- 19) Kalėjimo viršininkei užtikrinti, kad nuteistiesiems būtų teikiama susisteminta ir aiški informacija apie paskatinimo priemonių gavimo kriterijus bei užtikrinti, kad paskatinimai būtų skiriami nuosekliai ir pagrįstai, kiek įmanoma užtikrinant jų teigiamą poveikį nuteistiesiems, siekiant sumažinti nesupratimą ir savarankiškus, klaidingus interpretavimus.
- 20) Vyriausiajai gydytojai įvertinti sveikatos priežiūros organizavimą ir šeimos gydytojų prieinamumą, aiškesnės, greitesnės ir efektyvesnės patekimo pas gydytojos tvarkos galimybes, mažinant eiles ir didinant gydymo kokybę.
- 21) Lietuvos kalėjimų tarnybai ir Panevėžio kalėjimo administracijai didinti psichologinių paslaugų prieinamumą, užtikrinant pakankamą psichologų skaičių, prioretizuojant priklausomybių turinčius ir emocinės rizikos grupėse esančius nuteistuosius.
- 22) Kompetencijų ugdymo valdybai rengti mokymus darbuotojams (ypač kontaktiniams pareigūnams) apie darbą su emocinį spaudimą, manipuliacijos strategijas naudojančiais ir didesnio psichologinio palaikymo reikalaujančiais nuteistaisiais.

Panevėžio kalėjimo darbuotojų apklausa (2025 m. birželio–liepos mėn.)

Imtis. Iš viso tyrime dalyvavo 58 Panevėžio kalėjimo darbuotojai. Toliau lentelėse pateikiami šios imties demografiniai ir su darbo patirtimi susiję duomenys.

Bendras apklaustų darbuotojų skaičius:		58	
		Darbuotojų skaičius¹⁰	% nuo visų atsakiusių darbuotojų
Lytis	Moteris	45	77,6
	Vyras	13	22,4
Amžius	18–25 m.	1	1,8
	26–30 m.	1	1,8
	31–40 m.	16	28,6
	41–50 m.	16	28,6
	51–60 m.	21	37,5
	daugiau nei 60 m.	1	1,8
Išsilavinimas	Vidurinis išsilavinimas	2	3,4
	Profesinis išsilavinimas (specialusis vidurinis)	10	17,2
	Aukštesnysis išsilavinimas	4	6,9
	Aukštasis neuniversitetinis (koleginis) išsilavinimas	19	32,8
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauras)	16	27,6
	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistras)	7	12,1
Padalinys	Resocializacijos skyrius	16	27,6
	Saugumo valdymo skyrius	29	50,0
	Kriminalinės žvalgybos skyrius	1	1,7
	Sveikatos priežiūros sritis	2	3,4
	Kitas administracijos padalinys	9	15,5
	Kita (mokytojas, kunigas, savanoris ir t.t.)	1	1,7
Kaip dažnai tenka tiesiogiai bendrauti su nuteistaisiais	Didžiąją darbo laiko dalį (daugiau kaip 50 %)	43	74,1
	Mažesnę darbo laiko dalį (mažiau nei 50 %)	7	12,1
	Labai mažą darbo laiko dalį (mažiau nei 25 %)	3	5,2
Darbo patirtis bausmių vykdymo sistemoje	Mažiau 1 metų	3	5,9
	1–3 metai (įskaitant)	13	22,4
	4–6 metai (įskaitant)	6	11,8
	7–9 metai (įskaitant)	4	7,8
	10 metų ir daugiau	25	49,0
Darbo patirtis Panevėžio kalėjime	Mažiau 1 metų	4	7,3
	1–3 metai (įskaitant)	12	21,8
	4–6 metai (įskaitant)	7	12,7
	7–9 metai (įskaitant)	4	7,3
	10 metų ir daugiau	28	50,9
Keliuose kalėjimuose dirbo anksčiau (įskaitant PK)	1 kalėjime	34	85,0
	2 kalėjimuose	6	15,0
	3 kalėjimuose	0	0
	4 kalėjimuose	0	0

¹⁰ Pastaba: visame dokumente yra pateikiami absoliutūs atsakiusių skaičiai. Procentinė dalis taip pat apskaičiuota nuo visų atsakiusių asmenų.

Dimensijų vidurkiai ir jų patikimumas¹¹

		N=58
	<i>Cronbach 'o alfa</i>	Visi darbuotojai
<i>Valdymo dimensijos</i>		
Požiūris į kalėjimo vadovą	0,737	3,12
Požiūris į aukštesnės grandies vadovus	0,892	3,17
Aukštesnės grandies vadovų elgesys	0,916	3,52
Tiesioginių vadovų elgesys	0,466	3,64
Santykiai su tiesioginiais vadovais	0,887	3,87
<i>Pasitenkinimo darbu dimensijos</i>		
Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba	0,817	3,44
Įsipareigojimas	0,783	3,38
Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas	0,914	3,11
Įsitraukimas ir motyvacija	0,801	3,28
Stresas	0,775	2,66
Santykiai su kolegomis	0,902	3,76
<i>Valdžios dimensijos</i>		
Sauga, kontrolė ir saugumas	0,809	3,31
Baudimas ir drausmė	0,757	2,72
Dinaminės apsaugos metodo taikymas	0,664	2,49
<i>Nuostatų nuteistųjų atžvilgiu dimensijos</i>		
Profesionali pagalba nuteistiesiems	0,798	3,02
Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu	0,505	2,66
Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems	0,669	3,19
Santykiai su nuteistaisiais	0,715	3,42
<i>Subkultūra</i>		
Subkultūra	0,382	3,20
Bendras darbo sąlygų kokybės vertinimo (1–10 balais) vidurkis		6,74

¹¹ Balai, aukštesni už 3 (neutralią poziciją) paryškinti geltonai.

Dimensijų vidurkiai pagal darbuotojų atliekamų veiklų grupes

	Visi darbuotojai	RS	SVS
	N=58	N=16	N=29
<i>Valdymo dimensijos</i>			
Požiūris į kalėjimo vadovą	3,12	3,66	2,75
Požiūris į aukštesnės grandies vadovus	3,17	3,67	2,89
Aukštesnės grandies vadovų elgesys	3,52	3,86	3,22
Tiesioginių vadovų elgesys	3,64	3,78	3,52
Santykiai su tiesioginiais vadovais	3,87	3,94	3,74
<i>Pasitenkinimo darbu dimensijos</i>			
Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba	3,44	3,74	3,14
Įsipareigojimas	3,38	3,46	3,12
Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas	3,11	3,67	2,72
Įsitraukimas ir motyvacija	3,28	3,69	2,96
Stresas	2,66	2,83	2,44
Santykiai su kolegomis	3,76	3,87	3,64
<i>Valdžios dimensijos</i>			
Sauga, kontrolė ir saugumas	3,31	3,76	3,10
Baudimas ir drausmė	2,52	3,20	2,52
Dinaminės apsaugos metodo taikymas	2,49	2,78	2,38
<i>Nuostatos nuteistųjų atžvilgiu dimensijos</i>			
Profesionali pagalba nuteistiesiems	3,02	3,58	2,71
Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu	2,66	2,92	2,56
Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems	3,19	3,49	2,95
Santykiai su nuteistaisiais	3,42	3,54	3,30
<i>Subkultūros dimensijos</i>			
Subkultūra	3,20	3,26	3,19
Bendras darbo sąlygų kokybės vertinimo (1–10 balų) vidurkis	6,89	7,5	6,03

**Resocializacijos skyriaus ir Saugumo valdymo skyriaus darbuotojų
dimensijų vidurkių palyginimas¹²**

	RS	SVS
	N=16	N=29
<i>Valdymo dimensijos</i>		
Požiūris į kalėjimo vadovą	3,66	2,75***
Požiūris į aukštesnės grandies vadovus	3,67	2,89***
Aukštesnės grandies vadovų elgesys	3,86	3,22
Tiesioginių vadovų elgesys	3,78	3,52
Santykiai su tiesioginiais vadovais	3,94	3,74
<i>Pasitenkinimo darbu dimensijos</i>		
Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba	3,74	3,14
Įsipareigojimas	3,46	3,12
Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas	3,67	2,72***
Įsitraukimas ir motyvacija	3,69	2,96***
Stresas	2,83	2,44
Santykiai su kolegomis	3,87	3,64
<i>Valdžios dimensijos</i>		
Sauga, kontrolė ir saugumas	3,76	3,10***
Baudimas ir drausmė	3,20	2,52***
Dinaminės apsaugos metodo taikymas	2,78	2,38
<i>Nuostatos nuteistųjų atžvilgiu dimensijos</i>		
Profesionali pagalba nuteistiesiems	3,58	2,71***
Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu	2,92	2,56
Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems	3,49	2,95
Santykiai su nuteistaisiais	3,54	3,30
<i>Subkultūros dimensijos</i>		
Subkultūra	3,26	3,19
Bendras darbo sąlygų kokybės vertinimo (1–10 balų) vidurkis	7,5	6,03

¹² 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.	2,25	62,5	4,2	18,8	43,8	33,3	2,1	2,1
rq57	Šis kalėjimas turi tinkamą vadovą.	3,33	50,0	21,2	19,2	30,8	28,8	5,8	15,4
rq29	Aš jaučiuosi lojalus kalėjimo vadovui.	3,61	64,3	7,1	7,1	57,1	28,6	3,6	3,6
rq110	Šio kalėjimo vadovas rūpinasi darbuotojų gerove.	3,18	45,5	25,5	5,5	40,0	29,1	18,2	7,3
Požiūris į kalėjimo vadovą		3,12							

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.	3,3	42,1	14,0	3,5	38,6	43,9	12,3	1,8
rq69	Šiame kalėjime komunikacija tarp darbuotojų ir vadovų yra gera.	3,07	41,1	32,1	5,4	35,7	26,8	25,0	7,1
rq61	Aš dažnai sutinku aukštesnės grandies vadovus šiame kalėjime.	3,59	66,1	16,1	10,7	55,4	17,9	14,3	1,8
rq58	Šiame kalėjime aukštesnės grandies vadovų komanda yra kompetentinga.	3,36	41,8	16,4	10,9	30,9	41,8	16,4	0
rq59	Aš pasitikiu darbo atlikimo vertinimo sistema šiame kalėjime.	3,04	38,2	32,7	9,1	29,1	29,1	21,8	10,9
rq11	Aš pasitikiu šio kalėjimo aukštesnės grandies vadovais.	3,29	48,3	17,2	5,2	43,1	34,5	10,3	6,9
rq77	Esu gerai informuotas apie tai, kas vyksta šiame kalėjime.	3,18	43,9	24,6	3,5	40,4	31,6	19,3	5,3
rq86	Darbuotojų moralė šiame kalėjime yra gera.	3,55	64,3	10,7	3,6	60,7	25,0	8,9	1,8
rq93	Šiame kalėjime valdymo stilius yra pažangus.	3,08	34,6	23,1	3,8	30,8	42,3	15,4	7,7
qq25	Šiame kalėjime darbuotojams skirtos patalpos yra netinkamos.	2,88	42,1	35,1	17,5	24,6	22,8	22,8	12,3
qq90	Kartais aukštesnės grandies vadovai negeba palaikyti pareigūnų dirbant su nuteistaisiais.	2,69	42,6	16,7	9,3	33,3	40,7	13,0	3,7
Požiūris į aukštesnės grandies vadovus		3,17							

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.	3,65	67,3	5,5	5,5	61,8	27,3	3,6	1,8
rq34	Aš jaučiuosi gerbiamas aukštesnės grandies vadovų šiame kalėjime.	3,37	44,4	13,0	7,4	37,0	42,6	11,1	1,9
rq38	Aukštesnės grandies vadovai su manimi elgiasi teisingai šiame kalėjime.	3,44	53,7	13,0	7,4	46,3	33,3	9,3	3,7
rq54	Aukštesnės grandies vadovai yra pasiekiami, kai man reikia su jais aptarti problemą.	3,85	67,3	7,3	25,5	41,8	25,5	7,3	0
rq21	Aš esu vertinamas aukštesnės grandies vadovų šiame kalėjime.	3,4	54,0	13,7	4,0	50,0	34,0	6,0	6,0
rq18	Manimi pasitiki šio kalėjimo aukštesnės grandies vadovai.	3,61	60,8	5,9	5,9	54,9	33,3	5,9	0
rq27	Aš jaučiu, kad šiame kalėjime aukštesnės grandies vadovai mane palaiko darbe.	3,35	51,0	11,8	3,9	47,1	37,3	3,9	7,8
Aukštesnės grandies vadovų elgesys		3,52							

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).	3,53	56,4	12,7	12,7	43,6	30,9	9,1	3,6
rq24	Mano tiesioginis vadovas mane vertina kaip darbuotoją.	3,74	70,4	9,3	13,0	57,4	20,4	9,3	0
Tiesioginių vadovų elgesys		3,64							

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.	3,8	74,5	9,1	18,2	56,4	16,4	5,5	3,6
rq53	Mano tiesioginis vadovas/ė yra pasiekiamas, kai man reikia su juo/ja aptarti problemą.	4,14	87,7	1,8	29,8	57,9	10,5	0	1,8
rq12	Aš pasitikiu savo tiesioginiu vadovu.	3,88	72,4	5,2	22,4	50,0	22,4	3,4	1,7
rq45	Aš palaikau gerus santykius su tiesioginiu vadovu šiame kalėjime.	3,70	69,6	8,9	12,5	57,1	21,4	5,4	3,6
rq36	Aš jaučiu, kad tiesioginis mano vadovas mane gerbia.	3,84	74,5	1,8	12,7	61,8	23,6	0	1,8
rq19	Manimi pasitiki mano tiesioginis vadovas.	3,85	71,7	1,9	15,1	56,6	26,4	1,9	0
Santykiai su tiesioginiais vadovais		3,87							

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.	3,14	33,3	21,1	7,0	26,3	45,6	15,8	5,3
rq23	Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojai mane vertina kaip darbuotoją.	3,43	56,6	11,3	3,8	52,8	32,1	5,7	5,7
rq89	Aš sutinku su Lietuvos kalėjimų tarnybos tikslais ir uždaviniais.	3,57	55,6	5,6	7,4	48,1	38,9	5,6	0
rq16	Manimi pasitiki Lietuvos kalėjimų tarnyba.	3,42	48,9	11,1	6,7	42,2	40,0	8,9	2,2
rq39	Su manimi Lietuvos kalėjimų tarnyba elgiasi teisingai.	3,45	46,2	15,4	7,7	38,5	38,5	11,5	3,8
Santykis su Lietuvos kalėjimų tarnyba		3,44							

Isipareigojimas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq31	Aš jaučiuosi lojalus Lietuvos kalėjimų tarnybai.	3,77	73,2	8,9	12,5	60,7	17,9	8,9	0
rq52	Aš jaučiuosi įsipareigojęs/usi Lietuvos kalėjimų tarnybai.	2,89	31,5	38,9	5,6	25,9	29,6	29,6	9,3
rq51	Aš jaučiuosi įsipareigojęs/usi šiam kalėjimui.	3,0	32,7	29,1	5,5	27,3	38,2	20,0	9,1
rq32	Aš jaučiuosi lojalus šiam kalėjimui.	3,98	80,7	0	17,5	63,2	19,3	0	0
Isipareigojimas		3,38							

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.	2,83	39,7	32,8	12,1	27,6	27,6	31,0	1,7
qq80	Šiame kalėjime aš retai jaučiuosi įtrauktas į sprendimų priėmimo procesus.	2,75	39,6	20,8	7,5	32,1	39,6	18,9	1,9
qq94	Šiame kalėjime jaučiuosi nepatenkintas/a savo karjeros galimybėmis.	3,13	30,2	37,7	5,7	24,5	32,1	26,4	11,3
qq82	Šiame kalėjime nesijaučiu organizacijos visumos dalimi.	3,13	29,1	41,8	5,5	23,6	29,1	36,4	8,9
qq55	Šiame kalėjime neverta papildomai stengtis, nes tai liktų neįvertinta.	2,98	37,5	35,7	8,9	28,6	26,8	26,8	8,9
rq1	Mano pastangos darbe šiame kalėjime yra pastebimos ir skatinamos.	3,04	40,4	28,1	5,3	35,1	31,6	14,0	14,0
rq3	Man suteiktas tinkamas atsakomybės lygis mano darbe šiame kalėjime.	3,63	68,4	7,0	3,5	64,9	24,6	5,3	1,8
rq87	Šiame darbe man suteikiamos galimybės panaudoti savo iniciatyvą.	3,18	40,4	24,6	3,5	36,8	35,1	22,8	1,8
rq2	Šis kalėjimas skatina darbuotojus imtis iniciatyvos darbe.	2,97	34,5	32,8	3,4	31,0	32,8	24,1	8,6
rq101	Man suteikti atitinkami įgaliojimai, kad galėčiau tinkamai atlikti savo darbą.	3,47	54,4	10,5	8,8	45,6	35,1	5,3	5,3
rq9	Aš esu patenkintas mokymų kiekiu, kurį gaunu dirbdamas šiame kalėjime.	3,25	56,4	27,3	7,3	49,1	16,4	16,4	10,9
Pripažinimas ir asmeninis efektyvumas		3,11							

Isitraukimas ir motyvacija

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq6	Man labai gera dirbti šiame kalėjime.	3,27	41,1	12,5	3,6	37,5	46,4	7,1	5,4
rq104	Aš laikiu kada galėsiu ateiti į darbą.	2,59	8,9	37,5	0	8,9	53,6	25,0	12,5
rq106	Aš didžiuojuosi savo darbu šiame kalėjime.	3,36	41,1	7,1	5,4	35,7	51,8	3,6	3,6
rq5	Jaučiuosi motyvuotas padaryti daugiau nei reikia.	3,14	42,9	25,0	7,1	35,7	32,1	14,3	10,7
qq102	Mano darbo diena šiame kalėjime praeina lėtai.	3,69	6,9	65,5	1,7	5,2	27,6	53,4	12,1
rq85	Aš jaučiu, kad mano darbas yra prasmingas.	3,60	64,9	14,0	15,8	49,1	21,1	7,0	7,0
rq84	Esu pasiruošęs sunkiai dirbti, kad įgyvendinčiau kalėjimo tikslus ir uždavinius.	3,22	43,6	25,5	7,3	36,4	30,9	21,8	3,6
Isitraukimas ir motyvacija		3,28							

Stresas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %					
qq81	Streso lygis mano darbe kelia man susirūpinimą.	2,84	37,9	32,8	25,5	22,4	29,3	27,6	5,2					
qq91	Daugelį stresinių savo darbo aspektų "parsinešu į namus".	3,03	37,9	41,4	10,3	27,6	20,7	31,0	10,3					
qq70	Darbas šiame kalėjime reikalauja emocinės ištvermės.	1,61	94,6	1,8	46,4	48,2	3,6	1,8	0					
rq116	Bendras savo dabartinio streso lygio, susijusio su darbu, vertinimas (1–10 balais).	Vidurkis	1–4, %	7–10, %	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		5,28	36,2	31,0	5,2	8,6	12,1	10,3	20,7	12,1	12,1	8,6	5,2	5,2
Stresas		2,66												

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.	3,79	73,2	1,8	8,9	64,3	25,0	0	1,8
rq37	Kolegos su manimi elgiasi teisingai šiame kalėjime.	3,77	75,0	5,4	8,9	66,1	19,6	3,6	1,8
rq47	Aš palaikau gerus santykius su kolegomis šiame kalėjime.	4,05	94,6	0	10,7	83,9	5,4	0	0
rq14	Aš pasitikiu kolegomis šiame kalėjime.	3,69	63,8	6,9	12,1	51,7	29,3	6,9	0
rq33	Aš jaučiuosi gerbiamas kolegų šiame kalėjime.	3,64	5,4	5,4	8,9	53,6	32,1	3,6	1,8
rq30	Aš jaučiuosi lojalus kolegoms šiame kalėjime.	3,89	80,7	3,5	15,8	64,9	15,8	0	3,5
rq22	Aš esu vertinamas kolegų šiame kalėjime.	3,77	71,7	1,9	9,4	62,3	26,4	0	1,9
rq76	Komunikacija tarp kolegų yra gera.	3,50	60,3	13,8	5,2	55,2	25,9	12,1	1,7
rq17	Manimi pasitiki šio kalėjimo kolegos.	3,79	66,0	0	13,2	52,8	34,0	0	0
Santykiai su kolegomis		3,76							

Valdžios dimensijos

Sauga, kontrolė ir saugumas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq103	Šis kalėjimas yra gerai kontroliuojamas.	3,30	44,6	17,9	7,1	37,5	37,5	14,3	3,6
rq7	Šiame kalėjime dirbti saugu.	3,40	52,6	19,3	8,6	43,1	27,6	17,2	1,7
rq67	Šiame kalėjime darbas yra gerai organizuotas.	2,96	33,9	33,9	5,4	28,6	32,1	25,0	8,9
rq66	Nuteistųjų išpuoliai prieš darbuotojus šiame kalėjime yra reti.	3,75	78,6	14,3	14,3	64,3	7,1	10,7	3,6
rq96	Savo darbo aplinkoje jaučiuosi saugus.	3,52	60,3	15,5	8,6	51,7	24,1	13,8	1,7
qq83	Bendra atmosfera šiame kalėjime yra įtempta.	2,89	31,6	35,1	15,8	15,8	33,3	33,3	1,8
Sauga, kontrolė ir saugumas		3,31							

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.	2,92	30,0	28,0	6,0	24,0	42,0	28,0	0
qq99	Tvarka ir drausmė šiame kalėjime užtikrinama prastai.	3,29	20,7	53,4	8,6	12,1	25,9	48,3	5,2
qq79	Šis kalėjimas nuteistiesiems, suimtiesiems yra per daug patogus.	2,50	46,4	12,5	16,1	30,4	41,1	12,5	0
qq44	Nuteistųjų galios lygis šiame kalėjime yra per aukštas.	2,48	59,3	25,9	22,2	37,0	14,8	22,2	3,7
qq107	Šiame kalėjime nuteistieji per daug laiko praleidžia už kameros ribų.	3,20	17,6	35,3	5,9	11,8	47,1	27,5	7,8
qq105	Nuteistieji, linkę nusižudyti, dažniausiai bando manipuliuoti darbuotojais ir siekia jų dėmesio.	2,06	64,8	1,9	31,5	33,3	33,3	1,9	0
Baudimas ir drausmė		2,72							

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.	3,22	15,7	45,1	9,8	5,9	39,2	43,1	2,0
qq43	Geriausias būdas dirbti su nuteistaisiais – išlaikyti ribas ir būti tvirtu.	1,69	89,1	3,6	45,5	43,6	7,3	3,6	0
qq49	Su nuteistaisiais / suimtaisiais stengiuosi kalbėti trumpai ir dalykiškai.	1,98	78,6	1,8	25,0	53,6	19,6	1,8	0
qq71	Dažnai nesu tikras, kaip palaikyti nuteistuosius ir / ar suimtuosius, todėl vengiu tokio tipo darbo.	3,81	2,1	66,7	0	2,1	31,3	50,0	16,7
qq56	Jei esi geranoriškas (negriežtas), nuteistieji pradeda tuo naudotis.	2,23	58,5	9,4	30,2	28,3	32,1	7,5	1,9
qq88	Nuteistieji turi būti griežtai drausminami.	2,07	70,4	1,9	24,1	46,3	27,8	1,9	0
qq109	Jei nuteistasis man meluoja, aš nesistengiu jam padėti.	2,69	41,2	17,6	7,8	33,3	41,2	17,6	0
Dinaminės apsaugos metodo taikymas		2,49							

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.	3,39	48,9	6,7	8,9	40,0	44,4	4,4	2,2
rq8	Svarbi mano darbo dalis yra nuteistųjų ir / ar suimtųjų palaikymas.	3,20	46,3	25,9	11,1	35,2	27,8	14,8	11,1
rq78	Tiesioginis kontaktas su nuteistuoju yra viena maloniausių darbo dienos dalių.	2,38	4,0	60,0	0	4,0	36,0	54,0	6,0
rq92	Aš pasiruošęs padaryti daugiau nei iš manęs reikalaujama, kadangi man rūpi nuteistieji.	2,92	25,5	29,4	0	25,5	45,1	25,5	3,9
Profesionali pagalba nuteistiesiems		3,02							

Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq75	Dauguma nuteistųjų šiame kalėjime yra padorūs žmonės.	2,73	9,8	35,3	0	9,8	54,9	33,3	2,0
rq72	Laikui bėgant imu mėgti nuteistuosius ir suimtuosius šiame kalėjime.	2,43	3,7	51,9	0	3,7	44,4	42,6	9,3
rq15	Aš pasitikiu nuteistaisiais šiame kalėjime.	2,11	1,8	67,3	0	1,8	30,9	43,6	23,6
rq97	Dauguma nuteistųjų šiame kalėjime gali būti resocializuojami.	3,37	44,2	13,5	5,8	38,5	42,3	13,5	0
Teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu		2,66							

Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq73	Kartais turi atlikti nuteistojo gynėjo vaidmenį.	2,81	25,0	36,5	0	25,0	38,5	28,8	7,7
rq74	Yra svarbu domėtis nuteistaisiais ir jų problemomis.	3,39	49,0	11,8	3,9	45,1	39,2	9,8	2,0
rq64	Yra svarbu užjausti nuteistuosius ir / ar suimtuosius.	3,10	27,1	16,7	0	27,1	56,3	16,7	0
rq62	Aš stengiuosi kurti pasitikėjimą su nuteistaisiais ir / ar suimtaisiais.	3,42	43,8	8,3	8,3	35,4	47,9	6,3	2,1
Pasitikėjimas, užuojauta ir įsipareigojimas nuteistiesiems		3,19							

Santykiai su nuteistaisiais

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq20	Manimi pasitiki nuteistieji ir / ar suimtieji šiame kalėjime.	3,41	47,7	9,1	4,5	43,2	43,2	6,8	2,3
rq35	Aš jaučiu, kad nuteistieji ir / ar suimtieji mane gerbia šiame kalėjime.	3,51	49,0	5,9	7,8	41,2	45,1	5,9	0
rq48	Aš palaikau gerus santykius su nuteistaisiais ir / ar suimtaisiais šiame kalėjime.	3,36	42,0	6,0	4,0	38,0	52,0	2,0	4,0
rq114	Nuteistieji / suimtieji linkę su savo problemomis ateiti pas mane, nes jie žino, kad aš padėsiu išspręsti.	3,51	51,1	14,9	14,9	36,2	34,0	14,9	0
Santykiai su nuteistaisiais		3,42							

Subkultūros dimensijos

Subkultūra

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq63	Šiame kalėjime bendraujant su konkrečiu nuteistuoju (suimtuojų), svarbu atsižvelgti į neformalų jo statusą.	3,00	24,5	22,4	2,0	22,4	53,1	18,4	4,1
qq68	Atsižvelgimas į neformalias nuteistųjų taisykles padeda užtikrinti tvarką šiame kalėjime.	3,37	9,6	36,5	0	9,6	53,8	26,9	9,6
qq117	Man kelia susirūpinimą, kad kai kurie darbuotojai šiame kalėjime gali būti paperkami.	3,57	8,2	57,1	4,1	4,1	34,7	44,9	12,2
qq118	Šiame kalėjime yra nuteistųjų (suimtųjų), kurie gali daryti įtaką darbuotojų sprendimams.	3,31	21,6	52,9	7,8	13,7	25,5	45,1	7,8
qq108	Dirbti yra lengviau, kai nuteistieji (suimtieji) iškilusias problemas išsprendžia tarpusavyje.	3,10	22,0	30,0	2,0	20,0	48,0	26,0	4,0
qq113	Šiame kalėjime man yra aiškios ir žinomos nuteistųjų neformalaus statuso pozicijos.	2,96	25,0	18,8	2,1	22,9	56,3	14,6	4,2
Subkultūra		3,20							

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.	3,45	60,7	26,8	16,1	44,6	12,5	21,4	5,4
qq111	Darbuotojams reikia daugiau palaikymo ir mokymų, susijusių su savižudybių ir savęs žalojimo pasekmėmis.	2,52	51,9	11,5	7,7	44,2	36,5	11,5	0
qq112	Susidūrimas su nuteistųjų / suimtųjų suicidiniu elgesiu ar savęs žalojimu yra ypatingai keliantis stresą.	2,69	46,3	22,2	11,1	35,2	31,5	18,5	3,7
qq42	Tiesioginiai vadovai turi per mažai galios ir atsakomybės šiame kalėjime.	3,02	26,9	26,9	9,6	17,3	46,2	15,4	11,5
qq41	Darbuotojai turi per mažai galios ir atsakomybės šiame kalėjime.	2,65	42,1	14,0	12,3	29,8	43,9	8,8	5,3
rq10	Administracija skiria papildomą dėmesį (dėl galimo piktnaudžiavimo) ilgai sergantiems darbuotojams.	2,58	14,0	44,0	2,0	12,0	42,0	30,0	14,0

		Vidurkis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
q115	Bendras darbo sąlygų kokybės vertinimo (1–10 balų) vidurkis ir vertinimo balų dalis procentais.	6,74	1,7%	1,7%	1,71%	3,4%	17,2%	8,6%	24,1%	31,0%	8,6%	1,7%

Panevėžio kalėjimo nuteistųjų apklausa (2025 m. birželio-liepos mėn.)

Iš viso apklausoje dalyvavo 94 nuteistieji. Toliau pateiktose lentelėse rodomi šios imties demografiniai rodikliai ir kitos charakteristikos.

Bendras apklaustų nuteistųjų skaičius:		94	
		Atsakiusių nuteistųjų skaičius¹³	% nuo visų atsakiusių nuteistųjų
Grupė	Lengvojoje grupėje	29	41,4
	Paprastojoje grupėje	40	57,1
	Drausmės grupėje	1	1,4
Amžius	18-20 metų	1	1,1
	21-25 metų	4	4,3
	26-30 metų	11	11,8
	31-40 metų	27	29,0
	41-50 metų	32	34,4
	51 metų ir daugiau	18	19,4
Laikas praleistas šiame kalėjime	Mažiau nei 1 mėn.	7	7,6
	1-6 mėn.	20	21,7
	7-12 mėn.	13	14,1
	13-18 mėn.	11	12,0
	19-24 mėn.	11	12,0
	Daugiau nei 2 metus	30	32,6
Ar pirmą kartą įkalinimo įstaigoje	Taip	45	50,0
	Ne	45	50,0
Kiek kartų anksčiau atlikote bausmę įkalinimo įstaigoje	0 kartų	17	25,4
	Anksčiau tik kartą	18	26,9
	Anksčiau 2-5 kartus	22	32,8
	Anksčiau 6-9 kartus	8	11,9
	Anksčiau 10 kartų arba daugiau	2	3,0
Laisvės atėmimo bausmės atlikimo vieta (iki šio įkalinimo)	Lietuvos įkalinimo įstaigoje	44	91,7
	Įkalinimo įstaigoje kitoje šalyje	0	0
	Lietuvos įkalinimo įstaigoje ir kitoje šalyje	4	8,3
Paskirtos laisvės atėmimo bausmės trukmė	Mažiau nei 6 mėn.	5	6,0
	Nuo 6 mėn. iki 1 m.	5	6,0
	1-2 m.	16	19,3
	3-5 m.	21	25,3
	6-10 m.	21	25,3
	11-15 m.	11	13,3
	Daugiau nei 15 m.	4	4,8

¹³ Pastaba: visame dokumente yra pateikiami absoliutūs atsakiusių nuteistųjų skaičiai. Procentinė dalis taip pat apskaičiuota nuo visų atsakiusių nuteistųjų.

Laikas praleistas įkalinimo įstaigoje per visą gyvenimą	Mažiau nei 6 mėn.	5	7,0
	Nuo 6 mėn. iki 1 m.	6	8,5
	1-2 m.	16	22,5
	3-5 m.	23	32,4
	6-10 m.	13	18,3
	11-15 m.	4	5,6
	Daugiau nei 15 metų	4	5,6
Pagrindinis dienos užimtumas	Administracijos pasiūlytas darbas (apmokamas darbas įstaigos viduje)	33	41,3
	Darbinė veikla ūkio aptarnavimo būryje	12	15,0
	Užsiimu individualia, kūrybine veikla	1	1,3
	Darbas už įstaigos ribų	7	8,8
	Dalyvavimas elgesio pataisos programose	1	1,3
	Nedirbu	17	21,3
	Mokymasis / saviugda	5	6,3
Kita	4	5,0	
Tautybė	Lietuvis	68	72,3
	Lenkas	9	9,6
	Rusas	7	7,4
	Baltarusis	0	0
	Kita	10	10,6
Tikėjimas	Netikintis	9	9,9
	Katalikų	70	76,9
	Budistas	0	0
	Stačiatikių	6	6,6
	Judėjų	1	1,1
	Musulmonų	2	2,2
	Kitas tikėjimas	3	3,3
Ar buvo skirta nuobauda	Taip	30	33,0
	Ne	61	67,0
Savęs žalojimo atvejai	Ne, niekada savęs nežalojau	65	69,9
	Taip, tik už įkalinimo įstaigos ribų	9	9,7
	Taip, tik įkalinimo įstaigoje	15	16,1
	Taip, už įkalinimo įstaigos ribų ir įkalinimo įstaigoje	4	4,3
Bandymai nusižudyti	Ne, niekada nebandžiau žudyti	77	83,7
	Taip, tik už įkalinimo įstaigos ribų	9	9,8
	Taip, tik įkalinimo įstaigoje	4	4,3
	Taip, už įkalinimo įstaigos ribų ir įkalinimo įstaigoje	2	2,2
Piktnaudžiavimas narkotikais ar alkoholiu prieš patenkant į įkalinimo įstaigą	Jokių problemų nei dėl vieno, nei dėl kito	46	50,5
	Taip, piktnaudžiavau tik alkoholiu	20	22,0
	Taip, tik dėl narkotikų	19	20,9
	Taip, ir dėl narkotikų, ir dėl alkoholio	6	6,6

Pagalba dėl detoksikacijos atvykus į įkalinimo įstaigą	Ne, nereikėjo jokios detoksikacijos	65	78,3
	Taip, reikėjo detoksikacijos nuo alkoholio	6	7,2
	Taip, reikėjo detoksikacijos nuo narkotikų	9	10,8
	Taip, reikėjo detoksikacijos nuo narkotikų ir alkoholio	3	3,6
Aplanko artimieji ar kiti asmenys šiame kalėjime	Taip	65	69,9
	Ne	28	30,1
Reguliarus bendravimas su šeimos nariais (telefonu, paštu, pasimatymų metu)	Taip	83	89,2
	Ne	10	10,8
Šis kalėjimas yra netoli namų	Taip	20	22,0
	Ne	71	78,0

Dimensijų vidurkiai ir jų patikimumas (N=94)

	Patikimumas		Vidurkiai
	Cronbach'o alfa	Standartizuota Cronbach'o alfa	N=94
<i>Sutarimo, darnos dimensijos</i>			
Patekimas į kalėjimą	0,617	0,596	2,75
Pagarba / mandagumas	0,841	0,844	3,26
Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai	0,744	0,740	3,14
Žmoniškumas	0,554	0,555	3,37
Padorumas	0,654	0,657	2,65
Rūpinimasis pažeidžiamais	0,554	0,555	2,92
Pagalba ir parama	0,776	0,778	3,09
<i>Profesionalumo dimensijos</i>			
Personalo profesionalumas	0,915	0,915	3,29
Biurokratinis teisėtumas	0,529	0,519	2,63
Teisingumas, sąžiningumas	0,761	0,758	2,88
Organizuotumas ir nuoseklumas	0,756	0,757	2,72
<i>Saugumo dimensijos</i>			
Priežiūra ir saugumas	0,694	0,697	3,11
Nuteistųjų saugumas	0,685	0,697	3,21
Nuteistųjų prisitaikymas	0,571	0,557	3,47
Narkotikai ir išnaudojimas	0,661	0,662	2,94
<i>Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensijos</i>			
Sąlygos	0,723	0,724	3,36
Bendravimas su šeima	0,625	0,640	3,37
<i>Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijos</i>			
Asmeninis tobulėjimas	0,838	0,837	3,14
Asmeninė autonomija	0,615	0,618	2,91
Gerovė	0,645	0,641	2,51
Emociniai išgyvenimai	0,495	0,494	3,27
<i>Subkultūra</i>			
Subkultūra	0,558	0,559	3,08
Bendras gyvenimo kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis			5,43

**Dimensijų vidurkių palyginimas pagal nuteistųjų grupes:
lengvoji ir paprastoji grupės¹⁴**

	Lengvoji	Paprastoji
	<i>n = 29</i>	<i>n = 40</i>
<i>Sutarimo, darnos dimensijos</i>		
Patekimas į kalėjimą	2,87	2,79
Pagarba / mandagumas	3,51	3,20
Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai	3,40	3,10
Žmoniškumas	3,68	3,31
Padorumas	2,94	2,70
Rūpinimasis pažeidžiamais	3,12	2,89
Pagalba ir parama	3,41	3,14
<i>Profesionalumo dimensijos</i>		
Personalo profesionalumas	3,51	3,33
Biurokratinis teisėtumas	2,70	2,60
Teisingumas, sąžiningumas	3,09	2,85
Organizuotumas ir nuoseklumas	2,89	2,78
<i>Saugumo dimensijos</i>		
Priežiūra ir saugumas	3,09	3,05
Nuteistųjų saugumas	3,42	3,12
Nuteistųjų prisitaikymas	3,74	3,40
Narkotikai ir išnaudojimas	2,89	2,92
<i>Sąlygų ir bendravimo su šeima dimensijos</i>		
Sąlygos	3,68	3,28
Bendravimas su šeima	3,94	3,23***
<i>Gerovės ir asmeninio tobulėjimo dimensijos</i>		
Asmeninis tobulėjimas	3,53	3,15
Asmeninė autonomija	3,08	2,98
Gerovė	2,59	2,57
Emociniai išgyvenimai	3,45	3,32
<i>Subkultūra</i>		
Subkultūra	3,30	3,01
Bendras gyvenimo kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis	6,33	5,31

¹⁴ 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.

Sutarimo, darnos dimensijos

Patekimas į kalėjimą

			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, %
qq76	Per pirmąsias tris dienas šiame kalėjime jaučiausi labai vienišas.	2,11	74,7	16,5	33,0	41,8	8,8	14,3	2,2
rq1	Kai pirmą kartą patekau į šį kalėjimą, aš jaučiau, kad manimi rūpinamasi.	3,24	42,4	26,1	17,4	25,0	31,5	16,3	9,8
rq68	Per pirmas kelias dienas šiame kalėjime personalas manimi asmeniškai domėjosi.	3,21	42,9	25,3	8,8	34,1	31,9	19,8	5,5
qq67	Kai pirmą kartą patekau į šį kalėjimą, jaučiausi sunerimęs ir pasimetęs.	1,77	87,5	5,7	40,9	46,6	6,8	5,7	-
rq110	Jau pirmąją dieną buvau supažindintas su kalėjime esančia dienotvarke ir žinojau ko tikėtis.	3,38	59,1	23,7	11,8	47,3	17,2	14,0	9,7
Patekimas į kalėjimą		2,75							

Pagarba / mandagumas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq69	Jaučiu, kad personalas su manimi elgiasi pagarbiai.	3,52	58,2	12,1	8,8	49,5	29,7	8,8	3,3
qq100	Šiame kalėjime nuteistiesiems (suimtiesiems) rodoma mažai pagarbos.	2,83	41,1	33,3	8,9	32,2	25,6	33,3	-
rq26	Didžioji dalis personalo į mane kreipiasi ir kalbasi su manimi pagarbiai.	3,83	75,0	9,8	19,6	55,4	15,2	7,6	2,2
rq5	Santykiai šiame kalėjime tarp personalo ir nuteistųjų (suimtųjų) yra geri.	3,36	51,1	23,4	13,8	37,2	25,5	18,1	5,3
rq61	Personalas kalba su manimi kaip su sau lygiu.	2,81	27,5	42,9	4,4	23,1	29,7	35,2	7,7

Nuteistųjų apklausa
Visi nuteistieji

Priedas Nr. 2

Panevėžio kalėjimas
Teiginių vidurkiai ir procentinės dalys

qq38	Personalas šiame kalėjime nuteistiesiems (suimtiesiems) leidžia išsakyti priešingą ar skirtingą nuomonę.	2,76	47,8	27,2	8,7	39,1	25,0	21,7	5,4
rq16	Savo būryje aš asmeniškai gerai sutariu su pareigūnais ir kitais darbuotojais.	4,02	76,7	2,2	27,8	48,9	21,1	2,2	-
rq83	Šis kalėjimas skatina mane gerbti kitus žmones.	3,01	33,7	29,3	4,3	29,3	37,0	21,7	7,6
Pagarba / mandagumas		3,26							

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.	3,43	56,5	20,7	16,3	40,2	22,8	12,0	8,7
rq19	Bendrai vertinant, su manimi šiame kalėjime personalas elgiasi sąžiningai.	3,66	62,6	14,3	22,0	40,7	23,1	9,9	4,4
rq14	Aš pasitikiu darbuotojais šiame kalėjime.	3,18	38,5	26,4	11,0	27,5	35,2	20,9	5,5
rq73	Personalas šiame kalėjime dažnai demonstruoja sąžiningumą ir dorumą.	2,91	32,2	34,4	4,4	27,8	33,3	23,3	11,1
rq46	Šiame kalėjime galima pasitikėti nuteistaisiais (suimtaisiais).	2,12	6,5	63,0	1,1	5,4	30,4	30,4	32,6
rq62	Šiame kalėjime man nereikia bijoti, kad personalas mane sužeis, priekabiaus prie manęs arba gąsdins.	3,57	64,5	23,7	21,5	43,0	11,8	18,3	5,4
rq75	Kai man reikia, kad kažkas būtų padaryta dėl manęs, paprastai užtenka asmeniškai pasikalbėti.	3,12	43,0	30,1	8,6	34,4	26,9	20,4	9,7
Darbuotojų ir nuteistųjų santykiai		3,14							

Žmoniškumas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq48	Personalas šiame kalėjime maloniai su manimi elgiasi.	3,56	58,9	14,4	15,6	43,3	26,7	10,0	4,4
rq20	Šiame kalėjime su manimi elgiamasi kaip su vertinamu žmogumi.	3,39	49,5	19,4	16,1	33,3	31,2	11,8	7,5
rq22	Didžiąją laiko dalį kalėjime jaučiuosi, kad manimi rūpinamasi.	3,03	35,1	27,7	5,3	29,8	37,2	18,1	9,6
rq54	Personalas šiame kalėjime rodo man dėmesį ir supratingumą.	3,22	47,3	27,5	7,7	39,6	25,3	22,0	5,5
rq10	Mane čia prižiūri humaniškai (žmogiškai).	3,47	58,9	22,2	14,4	44,4	18,9	17,8	4,4
rq13	Personalas padeda nuteistiesiems (suintiesiems) palaikyti ryšius su savo šeimos nariais.	3,77	70,0	11,1	21,1	48,9	18,9	7,8	3,3
qq99	Šiame kalėjime su manimi elgiamasi ne kaip su žmogumi.	3,28	22,8	51,1	6,5	16,3	26,1	44,6	6,5
qq30	Kartais šiame kalėjime su manimi elgiamasi nežmoniškai.	3,31	28,4	56,8	6,8	21,6	14,8	47,7	9,1
Žmoniškumas		3,37							

Padorumas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq126	Tai geras kalėjimas.	2,64	16,3	39,5	3,5	12,8	44,2	23,3	16,3
rq80	Prie šio kalėjimo darbuotojų galiu atsipalaiduoti ir būti savimi.	2,92	32,6	35,9	6,5	26,1	31,5	25,0	10,9
qq124	Bet ką, kas save žaloja, personalas laiko tokiais, kurie siekia dėmesio, o ne tais, kuriems reikia priežiūros ir pagalbos.	2,53	51,1	15,9	14,8	36,4	33,0	12,5	3,4
qq84	Šiame kalėjime nuteistieji (suintieji) praleidžia per daug laiko užrakinti savo kamerose.	2,08	68,2	11,4	36,4	31,8	20,5	10,2	1,1
rq111	Su atskirai laikomais / izoliuotais nuteistaisiais (suintaisiais) elgiamasi tinkamai.	3,00	29,1	23,3	2,3	26,7	47,7	15,1	8,1
Padorumas		2,65							

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.	2,70	19,1	43,8	4,4	14,4	36,7	33,3	10,0
rq123	Nukentėję nuo priekabiavimo (patyčių) nuteistieji (suimtieji) sulaukia visapusiškos personalo pagalbos, išsprendžiančios problemą.	2,93	33,7	29,2	3,4	30,3	37,1	14,6	14,6
rq44	Šiame kalėjime gerai pasirūpinama tais, kuriems kyla savižudybės rizika.	3,01	29,5	33,0	11,4	18,2	37,5	26,1	6,8
rq117	Šiame kalėjime netoleruojamas priekabiavimas (patyčios) tarp nuteistųjų (suimtųjų).	3,06	34,1	28,4	6,8	27,3	37,5	21,6	6,8
Rūpinimasis pažeidžiamais		2,92							

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.	2,83	28,1	33,7	4,5	23,6	38,2	18,0	15,7
rq104	Šio kalėjimo personalas noriai padeda sutvarkyti mano sveikatos priežiūros poreikius.	2,75	30,8	41,8	9,9	20,9	27,5	17,6	24,2
rq109	Būdamas šiame kalėjime, jaučiu, kad esu skatinamas galvoti apie savo nusikalstamą elgesį.	3,29	51,6	22,0	8,8	42,9	26,4	12,1	9,9
rq95	Šiame kalėjime man aišku, ką reikia daryti, kad galėčiau asmeniškai tobulėti.	3,32	54,4	26,7	13,3	41,1	18,9	17,8	8,9
rq18	Kai susidūriau su tam tikra problema, šiame kalėjime man daug padėjo įstaigos pareigūnai (darbuotojai).	3,29	48,4	24,2	11,0	37,4	27,5	17,6	6,6
Pagalba ir parama		3,09							

Profesionalumo dimensijos

Personalo profesionalumas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq7	Kalėjimo personalas man sąžiningai (teisingai) taiko įkalinimo įstaigos taisykles.	3,46	52,7	23,1	24,2	28,6	24,2	15,4	7,7
rq8	Personalas su nuteistaisiais (suimtaisiais) elgiasi sąžiningai, kai skiriami paskatinimai.	3,03	38,0	39,1	16,3	21,7	22,8	27,2	12,0
rq9	Šiame kalėjime paskatinimai skiriami sąžiningai.	2,98	35,9	38,0	12,0	23,9	26,1	26,1	12,0
rq34	Šio kalėjimo personalas turi užtektinai patirties ir žinių, todėl gali išspręsti problemas, kurios man svarbios.	3,29	47,8	24,4	10,0	37,8	27,8	20,0	4,4
rq28	Personalas šiame kalėjime leidžia pasisakyti taip, kaip yra.	3,28	44,8	23,0	9,2	35,6	32,2	19,5	3,4
rq24	Taisyklės ir nuostatos šiame kalėjime man išdėstomos aiškiai.	3,68	73,6	14,3	14,3	59,3	12,1	8,8	5,5
rq11	Personalas šiame kalėjime gerai užtikrina apsaugą.	3,34	53,8	25,8	12,9	40,9	20,4	19,4	6,5
rq17	Šiame kalėjime geriausiai išsprendžiamos iškilusios problemos, kai elgiamasi mandagiai ir kreipiamasi į pareigūnus (darbuotojus) pagalbos pagal nustatytą tvarką.	3,63	60,6	18,1	24,5	36,2	21,3	13,8	4,3
rq36	Už padarytus režimo reikalavimų pažeidimus nuobaudos skiriamos tik tuomet, kai jau būna išbandytos kitos priemonės (įspėjimai, motyvaciniai pokalbiai).	2,85	37,4	41,8	5,5	31,9	20,9	25,3	16,5
Personalo profesionalumas		3,29							

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.	2,17	68,5	10,9	26,1	42,4	20,7	9,8	1,1
qq52	Jaučiuosi įstrigęs šioje sistemoje.	2,30	64,1	17,4	23,9	40,2	18,5	16,3	1,1
qq29	Šiame kalėjime priimami sprendimai apie mane, kurių aš negaliu suprasti.	2,93	37,1	31,5	7,9	29,2	31,5	24,7	6,7
qq70	Šiame kalėjime aš neturiu įtakos priimamiems sprendimams mano atžvilgiu.	2,45	57,5	14,9	12,6	44,8	27,6	14,9	-
rq105	Kai priimami man svarbūs sprendimai, į mane žiūrima kaip į individą, o ne kaip į vieną iš daugelio.	2,88	24,7	34,8	5,6	19,1	40,4	27,0	7,9
qq32	Kad galėčiau pagerinti savo teisinę padėtį (sąlygas), turiu įgyvendinti neįmanomus reikalavimus.	3,02	33,3	38,9	11,1	22,2	27,8	31,1	7,8
Biurokratinis teisėtumas		2,63							

Teisingumas, sąžiningumas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq97	Šiame kalėjime gerbiamos mano, kaip nuteistojo (suimtojo), teisės.	3,05	40,2	27,2	3,3	37,0	32,6	16,3	10,9
rq88	Režimas šiame kalėjime yra sąžiningas (teisingas).	2,96	34,4	33,3	6,7	27,8	32,2	21,1	12,2
qq43	Šiame kalėjime kas nors dėl tavęs daroma tik tada, kai kam nors įtinki.	2,76	43,0	34,4	16,1	26,9	22,6	33,3	1,1
qq50	Šiame kalėjime nuteistiesiems (suimtiesiems) nepaaiškinamos priimtų sprendimų priežastys.	2,78	40,9	24,7	6,5	34,4	34,4	23,7	1,1
qq33	Bendrai vertinant, manau, kad drausminė sistema čia yra nesąžininga.	2,66	43,3	23,3	17,8	25,6	33,3	20,0	3,3
rq121	Kontrolės ir suvaržymų procedūros šiame kalėjime taikomos sąžiningai.	3,02	32,2	28,9	5,6	26,7	38,9	22,2	6,7
Teisingumas, sąžiningumas		2,88							

Organizuotumas ir nuoseklumas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq65	Šis kalėjimas yra gerai sutvarkytas (organizuotas).	2,73	22,7	44,3	4,5	18,2	33,0	34,1	10,2
rq2	Tai gerai kontroliuojamas kalėjimas.	3,13	37,8	28,9	12,2	25,6	33,3	21,1	7,8
rq72	Šiame kalėjime rūpinasi mano saugumu.	3,35	47,8	15,2	7,6	40,2	37,0	9,8	5,4
qq40	Kad šiame kalėjime kas nors būtų padaryta, reikia vis prašyti ir prašyti.	2,14	69,6	15,2	34,8	34,8	15,2	12,0	3,3
qq77	Niekada nežinosi, ko tikėtis šiame kalėjime.	2,16	65,9	14,3	31,9	34,1	19,8	14,3	-
qq108	Šiame kalėjime trūksta aiškios administracinės tvarkos (struktūros).	2,82	35,2	27,3	13,6	21,6	37,5	23,9	3,4
Organizuotumas ir nuoseklumas		2,72							

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.	3,28	18,5	46,7	7,6	10,9	34,8	39,1	7,6
qq41	Šiame kalėjime nuteistieji (suimtieji) yra prastai prižiūrimi (saugomi).	2,96	31,2	39,8	15,1	16,1	29,0	37,6	2,2
qq64	Šį kalėjimą valdo nuteistieji (suimtieji), o ne personalas.	3,74	10,0	68,9	3,3	6,7	21,1	50,0	18,9
qq116	Šiame kalėjime beveik nesistengiama apsisaugoti nuo įnešamų narkotikų.	3,35	19,3	50,0	5,7	13,6	30,7	39,8	10,2
qq45	Šio kalėjimo personalas nenori konfliktuoti su nuteistaisiais (suimtaisiais).	2,65	44,6	21,7	16,3	28,3	33,7	17,4	4,3
qq66	Čia kyla daug nesutarimų tarp nuteistųjų (suimtųjų) iš skirtingų grupių.	2,76	41,8	24,2	9,9	31,9	34,1	20,9	3,3
qq86	Šiame kalėjime tarp nuteistųjų (suimtųjų) yra griežta hierarchija.	3,21	19,8	43,0	8,1	11,6	37,2	37,2	5,8
qq81	Šiame kalėjime per mažai darbuotojų.	2,86	44,4	37,8	14,4	30,0	17,8	31,1	6,7
rq71	Personalas greitai reaguoja į incidentus ir pavojaus signalus šiame kalėjime.	3,04	45,2	32,3	5,4	39,8	22,6	18,3	14,0

Priežiūra ir saugumas	3,11
------------------------------	-------------

Nuteistųjų saugumas

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq89	Paprastai aš bijau dėl savo fizinio saugumo.	3,29	22,2	52,2	7,8	14,4	25,6	45,6	6,7
rq31	Čia man nereikia bijoti, kad kiti nuteistieji (suimtieji) mane sužeis, priekabiaus prie manęs arba gąsdins.	3,25	48,4	31,9	30,8	-	19,8	23,1	8,8
rq114	Šiame kalėjime galiu atsipalaiduoti ir būti savimi tarp kitų nuteistųjų (suimtųjų).	2,78	29,7	40,7	3,3	26,4	29,7	26,4	14,3
qq63	Šiame kalėjime aš turiu saugotis visų, kas yra šalia manęs.	3,19	24,7	47,3	10,8	14,0	28,0	39,8	7,5
rq4	Čia neturiu jokių sunkumų su kitais nuteistaisiais, suimtaisiais.	3,55	58,7	21,7	21,7	37,0	19,6	18,5	3,3
Nuteistųjų saugumas		3,21							

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.	3,41	20,0	60,0	7,8	12,2	20,0	51,1	8,9
qq118	Šiame kalėjime man sunku išlikti be skolų.	3,73	11,2	70,8	3,4	7,9	18,0	53,9	16,9
qq102	Šiame kalėjime turi priklausyti tam tikrai nuteistųjų (suimtųjų) grupei, kad galėtum išgyventi.	3,26	24,2	50,5	9,9	14,3	25,3	40,7	-
Nuteistųjų prisitaikymas		3,47							

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.	3,03	29,2	38,2	14,6	14,6	32,6	29,2	9,0
qq55	Šiame kalėjime ganėtinai daug vartojama narkotikų.	3,53	15,7	57,3	4,5	11,2	27,0	41,6	15,7
qq21	Šiame kalėjime yra nemažai grėsmių / priekabiavimo, patyčių.	2,74	45,6	28,9	14,4	31,1	25,6	23,3	5,6
qq53	“Silpni” nuteistieji (suimtieji) šiame kalėjime yra išnaudojami ir tampa aukomis.	2,64	54,9	27,5	14,3	40,7	17,6	22,0	5,5
qq90	Šiame kalėjime kai kurie nuteistieji (suimtieji) užsiima neteisėta veikla.	2,77	40,7	26,4	14,3	26,4	33,0	20,9	5,5
Narkotikai ir išnaudojimas		2,94							

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.).	3,09	45,1	36,3	6,6	38,5	18,7	29,7	6,6
rq27	Šiame kalėjime suteikiamos tinkamos galimybės pasirūpinti savo švara ir padoriai atrodyti.	3,71	69,7	12,4	16,9	52,8	18,0	9,0	3,4
rq101	Man suteikiamos tinkamos galimybės palaikyti gyvenamojoje vietoje švarą ir tvarką.	3,62	69,9	15,1	10,8	59,1	15,1	11,8	3,2
qq56	Šiame kalėjime mano gyvenimo sąlygos yra prastos.	3,05	30,4	37,0	8,7	21,7	32,6	29,3	7,6
Sąlygos		3,36							

Bendravimas su šeima

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
rq92	Šiame kalėjime aš galiu pakankamai dažnai gauti pasimatymus.	3,49	61,5	23,1	14,3	47,3	15,4	19,8	3,3
rq103	Būdamas šiame kalėjime galiu palaikyti prasmingus (glaudžius) ryšius su savo šeimos nariais.	3,73	73,0	15,7	20,2	52,8	11,2	11,2	4,5
rq93	Kiekvieno apsilankymo / telefoninio pokalbio trukmė yra pakankamai ilga.	2,95	41,9	40,9	8,6	33,3	17,2	25,8	15,1
Bendravimas su šeima		3,37							

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.	3,11	38,0	26,1	8,7	29,3	35,9	16,3	9,8
rq74	Čia esu skatinamas siekti tikslų.	3,11	50,0	31,8	5,7	44,3	18,2	19,3	12,5
rq15	Man padedama suprasti, kaip laikytis įstatymų, kai būsiu išleidžiamas už kalėjimo ribų.	3,68	68,8	17,2	22,6	46,2	14,0	10,8	6,5
rq125	Šiame kalėjime dedamos visos pastangos, kad padėtų nuteistiesiems nebedaryti nusikaltimų, kai jie bus paleisti iš laisvės atėmimo vietos.	2,97	31,8	33,0	10,2	21,6	35,2	20,5	12,5
rq115	Režimas šiame kalėjime yra tinkamas.	2,81	29,7	39,6	3,3	26,4	30,8	27,5	12,1
rq98	Atlikdamas bausmę čia, turiu galimybių pasikeisti.	3,20	50,5	28,6	11,0	39,6	20,9	15,4	13,2
rq42	Bausmės atlikimo (suėmimo) sąlygos skatina mane galvoti apie išėjimą į laisvę ir jam ruoštis.	3,86	75,6	10,0	23,3	52,2	14,4	6,7	3,3
qq59	Iš esmės aš „atidirbu laiką“, o ne naudingai išnaudoju laiką.	2,34	60,4	20,9	28,6	31,9	18,7	18,7	2,2
Asmeninis tobulėjimas		3,14							

Asmeninė autonomija

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq49	Šiame kalėjime negaliu kontroliuoti savo kasdieninio gyvenimo.	2,82	41,8	30,8	11,0	30,8	27,5	26,4	4,4
rq122	Šiame kalėjime galima išlikti asmenybe.	3,25	45,5	22,7	6,8	38,6	31,8	18,2	4,5
rq112	Režimas šiame kalėjime man suteikia galimybių pagalvoti apie save.	3,33	53,8	18,7	3,3	50,5	27,5	13,2	5,5
qq78	Kad ir kur bebūčiau šiame kalėjime, vis tiek jaučiuosi suvaržytas.	2,23	66,7	14,4	25,6	41,1	18,9	13,3	1,1
Asmeninė autonomija		2,91							

Gerovė

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq82	Šiame kalėjime patyriau skausmingų dalykų.	2,89	43,5	40,2	16,3	27,2	16,3	31,5	8,7
qq79	Šiame kalėjime jaučiuosi įsitempęs.	2,41	56,8	20,5	23,9	33,0	22,7	19,3	1,1
qq57	Būdamas būtent šiame kalėjime jaučiu stresą.	2,70	44,6	31,5	18,5	26,1	23,9	30,4	1,1
qq106	Mano buvimas šiame kalėjime man atrodo kaip bausmė.	2,00	80,0	6,7	28,9	51,1	13,3	4,4	2,2
Gerovė		2,51							

Emociniai išgyvenimai

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq37	Šiame kalėjime aš galvoju apie savižudybę.	4,14	12,2	81,1	3,3	8,9	6,7	32,2	48,9
rq25	Jaučiu, kad šiame kalėjime galiu susitvarkyti su savo emocijomis.	3,35	51,1	23,4	14,9	36,2	25,5	16,0	7,4
qq51	Naktį man sunku užmigti.	2,37	66,3	21,7	22,8	43,5	12,0	17,4	4,3
Emociniai išgyvenimai		3,27							

Subkultūros dimensijos

Subkultūra

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq113	Šiame kalėjime galima gauti tai, ko reikia (pavyzdžiui, perkėlimą, paskatinimą ar išvengti nuobaudos), jeigu suteikiama vertingos informacijos.	3,24	25,8	44,9	7,9	18,0	29,2	32,6	12,4
qq119	Šiame kalėjime nuteistiesiems svarbiau laikytis neformalių nuteistųjų taisyklių nei darbuotojų reikalavimų.	2,99	28,1	34,8	9,0	19,1	37,1	33,7	1,1
qq120	Paprastai nuteistieji, turintys autoritetą, išskylančias problemas sprendžia geriau, nei kalėjimo darbuotojai.	3,18	24,1	42,5	8,0	16,1	33,3	34,5	8,0
qq128	Šiame kalėjime neverta skųstis darbuotojams dėl išskylančių problemų.	2,82	41,1	34,4	15,6	25,6	24,4	30,0	4,4
qq129	Šiame kalėjime darbuotojai gali būti paperkami.	3,34	16,1	47,1	5,7	10,3	36,8	35,6	11,5
qq130	Šiame kalėjime nuteistieji vienas kitam daug padeda.	2,99	30,0	27,8	4,4	25,6	42,2	22,2	5,6
Subkultūra		3,08							

Atskiri klausimai

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	VS/S, %	VN/N, %	VS, %	S, %	NN, %	N, %	VN, %
qq94	Šiame kalėjime priimant sprendimus pirmenybė teikiama saugumui.	2,82	37,4	20,9	4,4	33,0	41,8	17,6	3,3
qq39	Geriausias būdas čia praleisti laiką – rūpintis savo reikalais ir turėti kuo mažiau reikalų su kitais nuteistaisiais (suimtaisiais).	1,86	82,8	8,6	41,9	40,9	8,6	6,5	2,2
qq47	Geriausias būdas čia praleisti laiką yra susidraugauti su keletu kitų žmonių.	3,16	31,2	43,0	6,5	24,7	25,8	32,3	10,8
qq60	Bet koks judėjimas šiame kalėjime (įskaitant būrius ir už jų ribų) yra per daug kontroliuojamas.	2,42	58,9	20,0	22,2	36,7	21,1	16,7	3,3

Nuteistųjų apklausa

Priedas Nr. 2

Panevėžio kalėjimas

Visi nuteistieji

Teiginių vidurkiai ir procentinės dalys

qq12	Kad ir kur bebūčiau šiame kalėjime, vis tiek negaliu pasislėpti nuo personalo stebėjimo ir vertinimo.	2,46	57,1	14,3	13,2	44,0	28,6	12,1	2,2
------	---	------	------	------	------	------	------	------	-----

Nr.	Teiginiai	Vidurkis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
qq127	Bendras gyvenimo kokybės vertinimo (1-10 balų) vidurkis ir vertinimo balų dalis procentais.	5,43	3,7%	2,5%	12,3%	11,1%	28,4%	13,6%	12,3%	7,4%	2,5%	6,2%