



Vilniaus universiteto
Filosofijos fakulteto
Sociologijos ir socialinio darbo institutas
Kriminologijos katedra

Goda Dainauskaitė

Magistrantūros studijų programa Taikomoji ir teorinė kriminologija
Magistro darbas

**Įkalinimo įstaigos darbuotojų ir įkalintų nuteistųjų tarpusavio santykiai
bei jų formavimas kalėjimo kontekste: Alytaus kalėjimo atvejis**

Darbo vadovė: doc. dr. Aušra Pocienė
Darbo konsultantė: dr. Rūta Vaičiūnienė

Vilnius

2025

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY	4
ĮVADAS	5
I. KALĖJIMO SOCIOKULTŪRINĖ KONCEPCIJA IR TARPUSAVIO SANTYKIŲ SVARBA BEI FORMAVIMAS	8
I. 1. Organizacinė ir socio-kultūrinė kalėjimo aplinka	8
I. 2. Tarpusavio santykių formavimas kalėjimo aplinkoje	12
I. 2.1 Tarpusavio santykių reikšmė kalėjime	12
I. 2.2 Kalinių ir darbuotojų bendravimo ypatumai	15
I. 2.3 Darbuotojų nuostatos ir savo darbo profesinis suvokimas formuojant tarpusavio santykius su nuteistaisiais	19
I. 2.4 Kalėjimo subkultūros vaidmuo tarpusavio santykių kontekste.....	21
I. 2.5 Darbo krūvis ir biurokratinių procesų įtaka kontaktiniam darbui su nuteistaisiais	24
II. PAREIGŪNŲ IR NUTEISTŲJŲ TARPUSAVIO SANTYKIŲ FORMAVIMAS, DINAMIKA IR IŠŠŪKIAI ALYTAUS KALĖJIME.....	27
II. 1. Tyrimo metodologija	27
II. 2. Alytaus kalėjimas.....	30
II. 3. Tyrimo rezultatai.....	33
II. 3.1 Institucinės tapatybės vaidmuo formuojant santykius	34
II. 3.2 Darbo krūvio ir tiesioginio bendravimo sąveika kalėjimo kasdienybėje.....	37
II. 3.3 Pareigūnų nuostatų dėmuo formuojant nuteistųjų – darbuotojų santykius.....	40
II. 3.4 Kalėjimo subkultūros vaidmuo formuojant tarpusavio santykius	42
BAIGIAMOJI DISKUSIJA	48
IŠVADOS.....	52
LITERATŪRA.....	54
Priedai	59

SANTRAUKA

Įkalinimo įstaigose tarpusavio santykiai tarp pareigūnų ir nuteistųjų yra itin svarbūs ne tik visapusiškai organizuojant ir vykdant laisvės atėmimo bausmės atlikimą bei nuteistojo rengimą sėkmingai reintegracijai, bet ir kuriant institucinį, saugumą, humaniškumą ir pagarba pasižymintį, mikroklimatą. Ši tema Lietuvoje iki šiol sulaukė nepakankamo dėmesio – trūksta empirinių tyrimų, atskleidžiančių, kaip santykiai formuojasi ir kokį poveikį daro nuteistojo bausmės patirčiai, su kokiais iššūkiais susiduriama, kurioms sritims nėra skiriama pakankamai dėmesio. Šis baigiamasis magistro darbas, empiriškai analizuojantis Alytaus kalėjimo atvejį, prisideda prie platesnio, daugiadimensinio supratimo apie daugialypį ir sudėtingą, įvairiausių sistemos – bausmės atlikimo ir darbo kalėjime – aspektų veikiamą tarpusavio santykių reiškinį. Empirinis tyrimas parodė, kad profesinis kalėjimo kolektyvo gyvenimas – darbo suvokimas, krūvis, pareigūnų nuostatos – yra itin svarbus formuojant tarpusavio santykius su nuteistaisiais. Tačiau kartu, nors ir kintanti ir reikšmę prarandanti, kriminalinė subkultūra užima svarbų vaidmenį socialinėse interakcijose tarp nuteistųjų ir pareigūnų. Kokybinio tyrimo rezultatai aktualūs ne tik nacionaliniame kontekste. Jie gali būti reikšmingi ir tarptautiniu lygiu, ypač tiriant posovietinių šalių kalėjimus. Ateities perspektyvoje, remiantis gautomis įžvalgomis, būtų tikslinga atlikti platesnius lyginamuosius tyrimus, pavyzdžiui, Baltijos regione, siekiant palyginti nuteistųjų ir pareigūnų patirtis, jų skirtumus ir to priežastis.

Raktiniai žodžiai: kalėjimų sistema, laisvės atėmimo bausmė, pareigūnų ir nuteistųjų tarpusavio santykiai.

SUMMARY

Relationships between prison officers and prisoners within prison institutions are of critical importance – not only for the effective organization and execution of prison sentences and the preparation for successful reintegration, but also in fostering a prison environment grounded in safety, respect and humane treatment. In Lithuania, this topic has received limited attention – there is a lack of empirical research exploring how these relationships are formed, how they affect prisoners' experiences of punishment, what challenges arise, and which areas are being overlooked. This master's thesis, which presents an empirical case study of Alytus Prison, contributes to a deeper and more nuanced understanding of the complex and multilayered nature of relationships within the prison system – shaped by various aspects of sentence serving and everyday prison work. The research findings show that the professional life of the prison staff – their perception of their duties, workload, and attitudes – plays an important role in shaping relationships with prisoners. At the same time, although the influence of the criminal subculture is declining, it still plays a crucial role in shaping social interactions between prisoners and officers. The results of this qualitative study are relevant not only in the Lithuanian context but may also offer valuable insights for the international research community, particularly in studies focused on post-Soviet prison systems. In the future, comparative studies – such as those within the Baltic region – could be useful in identifying patterns, differences in sentence experience, and their underlying causes.

Keywords: prison system, prison sentence, staff – prisoner relationships.

IVADAS

Institucinis kalėjimo veikimas yra kur kas daugiau nei baudžiamųjų įstatymų realizavimo vieta. Šiame darbe atkreipiamas dėmesys į kalėjimo kompleksinę prigimtį – istorinių ir kultūrinių veiksnių, politinio fono, vertybių, visuomenės požiūrio į teisingumą ir baudimą, galios dėsnių samplaiką vienoje vietoje. Kalėjimas pasižymi itin koncentruota galia ir jos išraiška disciplinuojant, baudžiant bei reguliuojant asmenų elgesį (Foucault, 1975). Tokia teisėtai įgalinta struktūra sukuria terpę išskirtiniams tarpusavio santykiams tarp *prižiūrėtojų* ir *prižiūrimųjų*.

Žmonėms socialinės interakcijos yra itin reikšmingos. Jų metu asmuo įprasmina savo būtį, formuoja savo tapatybę, patiria pripažinimo ir priklausomumo jausmus. Kalėjimo aplinkoje, tarpusavio santykiai įgauna dar didesnę reikšmę. Tarpusavio santykiai reguliuoja institucinį mikroklimatą, o įkalinimo vietose, kur vyrauja profesionalūs ir pozityvūs santykiai tarp darbuotojų ir nuteistųjų, ženkliai sumažėja smurtinio elgesio, savęs žalojimo ir savižudybių tikimybė, juntamas abipusis saugumas, situacijos kontrolės bei orumo pojūtis (Auty, Liebling, 2024). Užsienio mokslinėse publikacijose tarpusavio santykiai įvardijami kaip kalėjimo šerdis, centrinė ašis (Liebling et al., 2011, p. 101). Dešimtmečius vykdomi tyrimai, remiantis įrankiais, tokiais kaip MQPL (Measuring the Quality of Prison Life) ar PCQ (Quality of the Prison Climate Questionnaire), išskiria tarpusavio santykius, kaip svarbiausią kalinimo patirtį veikiantį ir apibūdinantį aspektą (Johnsen et al., 2011; Liebling, 2004; Crawley, 2004, Crewe, 2009; Auty, Liebling, 2024; Crewe et al., 2020). Šiame darbe pristatomi kalėjimų tyrimai rodo, jog tiriant šias uždaras institucijas, neišvengiamai iškyla tarpusavio santykių tema. Ji dešimtmečius atsikartoja įvairių tematikų kalėjimų tyrėjų publikacijose.

Vis dėlto, pozityvių ir profesionalių santykių kūrimas skirtingų šalių kalėjimuose gali susidurti su specifiniais iššūkiais dėl jau anksčiau įvardytų istorinių ir kultūrinių, regioninių ypatumų. Posovietinių šalių kalėjimų valdysena pasižymi savitais galios santykiais, gerokai besiskiriančiais nuo Globalios Šiaurės (angl. *Global North*) kalėjimų (Piacentini, Slade, 2024). Dėl ribotų išteklių, didelių represyvioje baudimo sistemoje atsidūrusių asmenų skaičiaus Sovietų Sąjungos kalėjimuose įsišakinijo kolektyvinis kalinimas, kurio paveldas atsispindi ne tik įkalinimo įstaigų architektūroje, tačiau ir kriminalinėje subkultūroje (Slade, Piacentini, 2015; Vaičiūnienė, 2017). Posovietiniuose kalėjimuose susiduriama su aibe iššūkių dėl šio palikimo. Pavyzdžiui, Lietuvos kalėjimų architektūrinė struktūra reikalauja daug žmoniškųjų išteklių užtikrinant apsaugą ir kalėjimo veikimą. Didelės, dešimtis nuteistųjų talpinančios patalpos neužtikrina kalinčiųjų saugumo ir efektyvaus resocializacijos proceso bei tokiose

erdvėse atsiranda sąlygos nuteistųjų savivaldai egzistuoti (Slade, Zeveleva, 2024). Tai sukuria išskirtinį foną tarpusavio santykių formavimui tarp pareigūnų ir nuteistųjų.

Šiuolaikinėje kriminologijoje vis daugiau populiarumo sulaukia tyrimai apie savitais regiono kultūriniais ir istoriniais bruožais pasižyminčias kalėjimų sistemas, pavyzdžiui Lotynų Amerikos (Sozzo, 2022), ar Europos Rytų šalių (Symkovich, 2018, 2022; Slade, Zeveleva, 2024; Piacentini, Slade, 2015; Slade, Vaičiūnienė, 2017). Todėl atsižvelgiant į tai, o kartu į pareigūnų ir nuteistųjų tarpusavio santykių kriminologinių tyrimų Lietuvoje trūkumą, šiuo darbu siekiama ne tik apibūdinti pareigūnų – nuteistųjų santykius, tačiau kartu, iš tyrime dalyvavusių informantų patirčių pateikti įžvalgas apie tarpusavio santykių formavimo ypatumus *post-posovietinės šalies posovietiniame kalėjime*.

Darbo tikslas. Remiantis įkalinimo institucijų organizaciniais ir sociokultūriniais ypatumais bei kalėjimo patirtis ir darbą kalėjime tiriančiais empiriniais darbais, išanalizuoti pareigūnų ir nuteistųjų tarpusavio santykių formavimosi struktūrą bei empiriškai ištirti tarpusavio santykių pobūdį ir jį lemiančių veiksnių vaidmenį Alytaus kalėjime.

Darbo uždaviniai.

1. Atlikti mokslinės literatūros analizę, siekiant konceptualizuoti kalėjimo vaidmenį ir jo vidinio socialinio gyvenimo struktūrą bei išryškinti posovietiniams kalėjimams būdingus bruožus.
2. Remiantis literatūros analize, identifikuoti kalėjimo kasdienybės aspektus, reikšmingus tarpusavio santykių tarp nuteistųjų ir kalėjimo darbuotojų kūrimui.
3. Kokybinio tyrimo pagalba atskleisti, kaip pareigūnų profesinė tapatybė, darbo krūvis ir atliekamos funkcijos veikia santykių su nuteistaisiais formavimą ir kasdienės sąveikas.
4. Išsiaiškinti, kaip posovietinėms kalėjimų sistemoms būdingi valdysenos ir subkultūros elementai formuoja pareigūnų ir nutiestųjų santykių pobūdį.

Tyrimo metodai. Pasirinkta kokybinė tyrimo prieiga, atliekant pusiau struktūruotus interviu su pareigūnais ir nuteistaisiais Alytaus kalėjime.

Darbo struktūra. Darbą sudaro keturios dalys – įvadas, teorinė dalis, empirinė dalis ir išvados. Teorinėje darbo dalyje aptariama kalėjimo organizacinė ir socio-kultūrinė aplinka, kartu atsižvelgiant į savitus posovietinių kalėjimų bruožus. Toliau pereinama prie tarpusavio santykių svarbos ir vaidmens kalėjime, aptariant tiek tarptautines rekomendacijas, taisykles ir vertinimus, tiek empirinius tyrimus Lietuvos ir užsienio šalyse. Taip pat detaliau nagrinėjami tarpusavio santykių formavimo kontekste svarbūs aspektai: kalėjimo subkultūra, pareigūnų nuostatos ir savo darbo suvokimas, darbo krūvis. Atlikto kokybinio tyrimo duomenys

pristatomi empirinėje dalyje, juos analizuojant teorinio pagrindo kontekste. Pabaigoje pateikiamos visą darbą apibendrinančios išvados.

I. KALĖJIMO SOCIOKULTŪRINĖ KONCEPCIJA IR TARPUSAVIO SANTYKIŲ SVARBA BEI FORMAVIMAS

Šiame skyriuje apžvelgiama mokslinė literatūra apie nuteistųjų laisvės atėmimo bausmę ir kalėjimo darbuotojų tarpusavio santykių įtaką kalinimo procesui ir resocializacijos įgyvendinimui. Dėmesys skiriamas tarpusavio santykiams tiesioginės įtakos turintiems kalėjimo aspektams: kalėjimo socio-kultūrinei ir organizacinei aplinkai ir bausmės atlikimo ir darbo kalėjime visumai.

I. 1. Organizacinė ir socio-kultūrinė kalėjimo aplinka

Kalėjimas, kaip institucija, nėra tik fizinė erdvė su grotomis ir rakinamomis sunkiomis geležinėmis durimis – tai sudėtingas socialinis ir kultūrinis reiškiny, kuris atspindi visuomenės vertybes, standartus bei jai būdingus disciplinavimo metodus (Foucault 1975; Durkheim, 1893). Kalėjime, ne tik kaip fizinėje erdvėje, bet ir kaip konceptualioje struktūroje, susipina šalies sociokultūrinis paveldas, baudimo ir teisingumo normos, galios dinamika, kuri atskleidžia ne tik minėtus visuomenės moralinius standartus, tačiau čia išryškėja ir socialinė nelygybė (Wacquant, 2009, p. 41) bei kolektyvinės sąmonės mechanizmai (Bourdieu, 1984), kurie palaiko (legitimuoja) kalėjimo *modus operandi*.

Šiame skyriuje kalėjimo konceptas ir jo *status quo* atskleidžiamas remiantis klasikiniiais autoriais ir jų idėjomis, empiriniais darbais. Siekiant išnagrinėti istoriškai ir kultūriškai Lietuvai artimų šalių kalėjimo konceptą, veikimo būdą ir socio-kultūrinę aplinką, naudojami šiuolaikinių autorių darbai, tiriantys buvusių Sovietų Sąjungos šalių kalėjimus.

Norvegų kritinės kriminologijos atstovas T. Mathiesen (1990) kritiškai analizavo kalėjimų sistemą, ragindamas ieškoti alternatyvų tradiciniam įkalinimui. Šią mintį jis argumentavo teigdamas, jog kalėjimai tampa marginalizuotų grupių izoliacijos ir kontrolės įrankiu – „*Dabartiniai įkalinimo įstaigose atsidūrę nusikaltėliai <...> paprastai pasižymi kraštutinio skurdo požymiais <...> Jų materialinė padėtis nuolat būna sunki, juos lydi ligos, priklausomybė nuo narkotikų ir nelaimės*“ (Mathiesen, 1990, p. 168). Selektyvumas ir vienos žmonių grupės atskyrimas nuo visuomenės prieštarauja deklaruojamam nusikaltimų mažinimo tikslui, todėl iš esmės nepateisina savo veikimo. Paties kalėjimo funkcionavimas grindžiamas griežta hierarchine struktūra, kurioje sprendimų priėmėjai disponuoja didžiule diskrecine galia, formuojančia kontrolės santykius tarp nuteistųjų ir pareigūnų (Mathiesen, 1990, p. 135). Valdžią ir galią, kaip pagrindinius kalėjimo veiklos bruožus kiek anksčiau pristatė ir prancūzų filosofas ir sociologas M. Foucault (1975). Foucault kalėjimą apibrėžė kaip modernios disciplinos ir galios mechanizmą, kuriame atitolstama nuo fizinių kūno bausmių, o susikoncentruojama į asmens elgesio kontrolę. Kalėjimo veikimas, paremtas kontrole ir

sekimu, apima ne tik individo disciplinavimą erdvėje (izoliavimas), tačiau kūno ir proto disciplinavimą, siekiant suformuoti taisyklių besilaikančius ir visuomenei naudingus asmenis (Foucault, 1975, p. 231).

Šias idėjas atliepia ir amerikiečių kriminologo D. Garland (1990) mintys apie tai, kad kalėjimas vykdo ne tik baudimo funkciją, tačiau kartu parodo visuomenei, kas yra „normalu“ ar „nenormalu“ (Garland, 1990, p. 142). Disciplinavimas įgyvendinamas įgalinant panoptikono idėją – kalėjimo struktūra tokia, kad nuteistieji visuomet jaustųsi stebimi, net kai nėra stebimi. Foucault aptaria, kaip tokia struktūra yra veiksminga ne tik architektūrine prasme, tačiau, kaip kalėjimo tvarkos palaikymo modelis. Mažumai (pareigūnams) sukuriant stebėjimo pojūtį, kaliniai pritaiko savo elgesį prie nuolatinio sekimo: *„Tas, kuris yra matomumo lauke ir tai žino, prisiima atsakomybę už galios suvaržymus; tas priverčia juos spontaniškai veikti jį patį; <...> jis tampa savo paties pavaldumo principu“* (Foucault, 1975, p. 202-203). Galima teigti, jog buvo viliamasi, kad nuolatinis stebėjimo jausmas išlavins baime grįstą paklusnumą, tuo pačiu atimant iš nuteistojo autonomiją, savarankiškumą ir privatumą. Šis kontrolės įrankis tampa viena iš deprivacijos formų, apie kurias rašo Sykes, aptardamas kalėjimo keliamus skausmus.

Empiriniu tyrimu paremtame darbe, Sykes (1958) suformuluoja kalėjimo deprivacijų modelį, kuris tampa reikšmingu nuteistųjų kasdienybės aspektu. Modelis remiasi mintimi, kad įkalinti asmenys yra priversti susitaikyti su svarbių žmogaus poreikių – laisvės, autonomijos, saugumo, turto ir socialinių ryšių – praradimu (Sykes, 1958, p. 65-78). Atšiauri kalėjimo aplinka formuoja *kalinių visuomenę*, turinčią savitus socialinius ir kultūrinius mechanizmus – normas, elgesio modelius, hierarchiją, kurie gali būti panaudojami tiek kaip prisitaikymas prie kalėjimo aplinkos, tiek kaip pasipriešinimo forma (Sykes, 1958, p. 82-83). Kontrolė ir iš jos kylantis psichologinis spaudimas nebūtinai pasiekia minėtą tikslą – paklusnumą, tačiau sukuria pasipriešinimo formą, kurios rezultatas ne visuomenei parankūs individai, tačiau kalėjimo transformacija į „nusikaltimų mokyklą“ (Sutherland, 1947). Anot Sykes, pasipriešinimas ir savo autonomijos užtikrinimas vyksta kelių pagrindinių mechanizmų pagalba. Pagrindinis mechanizmas – gyvenimo kalėjime taisyklės – nuteistųjų taisyklės ir jų griežtas laikymasis suteikia galios ir kontrolės jausmą, kuris leidžia nuteistiesiems, nepaisant kalėjimo suvaržymų, išlaikyti dalinę autonomiją ir reguliuoti savo gyvenimo būdą (Sykes, 1958, p. 82). Pavyzdžiui, viena iš pagrindinių nuostatų – nebendradarbiauti su įkalinimo įstaigų darbuotojais (Vaičiūnienė, 2017, p. 185) – yra viena ryškiausių pasipriešinimo sistemai ir jos primetamoms taisyklėms formų, kartu tokia taisyklė brėžia aiškią ribą tarp nuteistųjų („mes“) ir pareigūnų („jie“) (Symkovich, 2018, p. 1093).

Vakarietiškos kultūros akademinėje literatūroje svarstymai apie galios išraiškas, siekiant paaiškinti kalėjimo veikimo būdus, yra viena svarbiausių temos ašių. Kriminologas A. Symkovych, atlikęs tyrimus Ukrainos kalėjimuose, praplečia supratimą apie kalėjimų veikimo principus ir kartu praturtina turimas žinias apie valdymo ypatumus šalyse, kurios patyrė okupaciją, buvo priverstinai įtrauktos į komunistinės Sovietų Sąjungos sudėtį ir vis dar, skaičiuodamos ketvirtą dešimtį nepriklausomybės, siekia integruotis į vakarietišką politinę, ekonominę ir kultūrinę erdvę. Symkovych, etnografinio tyrimo Kijevo regiono vidutinio griežtumo kalėjime pagrindu, formuoja išvalgas apie tai, kaip kalėjimuose – „*esant radikaliai teisėtumo deficitui <...>, kurį didina korumpuota, nepakankamai reformuota, post-totalitarinė valstybė*“ (Symkovych, 2018, p. 14) – konstruojami galios mechanizmai. Dėl įvardintų sisteminių ydų, užtikrinant kalėjimų tvarką ir minimalų socialinį stabilumą pareigūnai ir nuteistieji yra labiau linkę naudotis kompromisais, o ne formalia teisine tvarka (Symkovych, 2018, p. 1). Kalėjimo pareigūnai ne tik siekia bendro susitarimo dėl kasdienio patogumo ir konflikto vengimo, tačiau ir kritiškai įvertina taisyklių ir procedūrų teisėtumą, sąmoningai švelnindami savo galią, o tuo pačiu ir iš jos naudojimo kylančias pasekmes (Symkovych, 2018, p. 14). Šie neformalūs įrankiai, naudojami palaikyti tvarką deficitu pasižyminčioje sistemoje, pabrėžia tarpusavio santykių svarbą valdant kalėjimą – užtikrinant tvarką, saugumą ir organizuojant resocializacijos procesą.

Buvusių Sovietų Sąjungos šalių, o dabar Rytų Europos valstybių kalėjimų ypatybės galima analizuoti remiantis dvejomis koncepcijomis, kilusiomis iš anksčiau minėtos, panoptikono sąvokos. Piacentini ir Slade (2015) tirdami Sakartvelo ir Rusijos atvejus, pristatė polioptikono sąvoką, kuri apibūdina kalėjimų tvarką, grįstą kolektyviniu įkalinimu ir tarpusavio stebėjimu – modelį, kai „daugelis stebi daugelį“ (Piacentini, Slade, 2015, p. 182). Šis režimas ypač būdingas post-sovietinių šalių kalėjimams, kur dėl ribotų išteklių, esamos architektūros ir įgalintų taisyklių, kaliniai patys tampa disciplinavimo sistemos dalimi, prižiūrėdami vieni kitus. Anksčiau tokia kontrolė buvo būdinga visai Sovietų Sąjungai. Gyvenimą grindžiant socialistiniais principais ir siekiant *aukštesnio* komunistinės valstybės idealo, disciplina buvo palaikoma per kolektyvinį stebėjimą, sukuriant baimę. Tai buvo ne tik mokyklų, ligoninių ar darboviečių kasdienybė, tačiau ir Gulagų realybė, kur buvo siunčiami asmenys, nepaklusę okupacinei valdžiai. Gulaguose buvo įtvirtinta tarpusavio stebėsena, kuri natūraliai peraugo į hierarchinę struktūrą, paremtą taisyklėmis (Piacentini, Slade, 2015, p. 181-183). Polioptikonas išlikęs ir dabar, nes yra giliai įsišaknijęs į minėtą kalėjimo architektūrą – masinio bendro gyvenimo barakus (Piacentini, Slade, 2015, p. 183; Pallot, 2024, p. 240). Vis dėlto, nors šis modelis leido palaikyti tvarką su minimaliu darbuotojų įsikišimu, t.y.

disciplinavimo funkciją perkeliant nuteistiesiems, jis taip pat leido įsigalėti neformaliai nuteistųjų subkultūrai (Piacentini, Slade, 2015, p. 182-183), kuri formuoja priešiškus santykius tarp nuteistųjų ir darbuotojų, o tuo pačiu negatyvų požiūrį į resocializacijos galimybes (Vaičiūnienė, 2017, p. 187). Masinio gyvenimo architektūra sukuria terpę patyčioms, smurtiniams incidentams tarp nuteistųjų, seksualiniam išnaudojimui, o tuo pačiu, pagilina autonomijos ir privatumo praradimo pagrindu kylančius skausmus (Pallot, Zeveleva, 2022, cit. pg. Pallot, 2024, p. 261). Pavyzdžiui, 1990-ųjų ekonominės krizės ir pokyčių laikotarpiu įsigalėjusi subkultūra Rusijos kalėjimuose užima svarbų vaidmenį ir dabar – kalėjimai skirstomi spalviškai (raudonai arba juodai), priklausomai nuo to, kas valdo kalėjimą – administracija ir pareigūnai ar nuteistieji (Pallot, 2024, p. 246).

Jau anksčiau aptarto Symkovych vykdyto etnografinio tyrimo duomenimis buvo išplėstas polioptikono konceptas, pristatant hiperoptikono sąvoką. Skirtingai nei panoptikonui ar polioptikonui, tokiam kalėjimo valdymui būdinga totalinė ir perteklinė stebėseną, kurioje ne tik nuteistieji, tačiau ir patys kalėjimo pareigūnai tampa nuolat stebimais subjektais: „<...> rytiniai pasitarimai buvo skirti tiek pat personalo kontrolei ir drausminimui, kiek ir kalinių valdymui“ (Symkovych, 2022, p. 490). Tai sukuria paradoksalią situaciją – valdžios institucijos įtvirtina stiprią savikontrolės sistemą, tačiau tuo pačiu fragmentuoja savo galią, nes tokia disciplina ir kito kolegos klaidos laukimas sąlygoja nepasitikėjimą, įtampą ir mažina pareigūnų bendradarbiavimą, kartu didindamas kalėjimo kolektyvo susvetimėjimą (Symkovych, 2022, p. 492). Nei vienas iš šių valdymo modelių nėra ilgalaikis sprendimas kalėjimų valdymui, o labiau pasekmė ydingų sprendimų, resursų trūkumo, pasenusių vertybių, įtvirtintų sovietinio kolektyvizmo. Abu tyrimai, tiek Piacentini ir Slade (2015), tiek Symkovych (2022), rodo, kad kalėjimų valdymas rytinėse, post-komunistinėse šalyse (Ukrainoje, Sakartvele, Rusijoje) išlieka kompromisinis – visa sistema balansuoja tarp neformalios savivaldos ir totalinės kontrolės mechanizmų. Šis organizacinis valdymas įgalina kriminalines struktūras, institucionalizuoja prievartą ir smurtą, kelia įtampas tarp pareigūnų, nepalieka vietos resocializacijai ir paverčia teisinės valstybės principą fasadu, neįgalinta deklaracija (Symkovych, 2022; Piacentini, Slade, 2015).

Apibendrinant šį skyrių, galima teigti, kad kalėjimai nėra tik fizinė bausmės atlikimo vieta. Tai sudėtinga išskirtiniais socialiniais ir kultūriniais bruožais pasižyminti institucija, atspindinti visuomenės vertybes, disciplinavimo mechanizmus ir galios struktūras. Buvusių Sovietų Sąjungos sudėties šalių kalėjimai išsiskiria specifiniais bruožais – kolektyviniu kalinimu, stipriai išreikšta kalinių subkultūra ir struktūruota savivalda.

I. 2. Tarpusavio santykių formavimas kalėjimo aplinkoje

Aptarus svarbius socio-kultūrinės ir organizacinės aplinkos kalėjimo aspektus, šiame skyriuje koncentruojamasi į pagrindinę darbo temą – tarpusavio santykius – ir jų reikšmę. Literatūros analizė apie kalinimo bausmės ypatybės ir kalėjimo darbuotojų profesinę kasdienybę išryškino keletą aspektų, kurie yra svarbūs aptariant formuojamus tarpusavio santykius – tai bus aptariama šioje dalyje, o vėliau integruojama ir į empirinio tyrimo įrankį.

I. 2.1 Tarpusavio santykių reikšmė kalėjime

*„<...> buvo siekiama nustatyti, „kas kaliniams yra svarbiausia“ jų gyvenimo kalėjime patirtyje. Paaiškėjo, kad tai peržengia fizinės gyvenimo sąlygas ir materialines gėrybes. Vietoj to, „sunkiau kiekybiškai įvertinami kalėjimo patirties aspektai“, ypač **personalo ir kalinių santykiai**, teisingumas, saugumas, tvarka, žmogiškumas, pasitikėjimas ir galimybės asmeniniam tobulėjimui – buvo sritys, kurios <...> buvo pačios svarbiausios.“* (Auty, Liebling, 2024, p. 727).

Tarpusavio sąveika yra gyvybiškai svarbi kiekvienam žmogui – tai priklausomumo bendruomenei ir pilnavertiškumo pojūtis, saviraiška, identiteto kūrimas besimokant, perduodant bei priimant nuostatas ir vertybes (Aristotelis, IV a. pr. Kr.; Hegel, 1807; Durkheim, 1893; Levinas, 1961). Atšiauriame, griežtai sustyguotame kalėjimo veikime, kuris remiasi formaliomis taisyklėmis, disciplinavimu ir baudimo bei kaltės atpirkimo principais, kasdienybę lemia tarpusavio santykiai ir jų formavimas. Socialinių interakcijų vaidmuo tampa dar svarbesnis totalinėse institucijose, kuriose reikšmingai apribojamas santykis su artimaisiais ir išorės pasauliu. Nuolatiniai asmens kasdienio gyvenimo dalyviai tampa kiti įkalinti asmenys ir pareigūnai. Nuteistųjų tarpusavio santykiai, paremti solidarumo jausmu atliekant bausmę, gali būti pozityvūs, tačiau tuo pačiu, įtvirtinant hierarchiją ir vadovaujantis neformaliomis taisyklėmis, gali būti brutalūs (Sykes, 1958, p. 77-78). Tarpusavio santykiai su kalėjimo darbuotojais – kaip pažymi daugiau nei dvidešimtmetį vykdomo Gyvenimo kokybės tyrimo (MQPL) vykdytojų įžvalgos – yra viena svarbiausių kalinimo patirties sudedamųjų dalių (Auty, Liebling, 2024, p. 727). Dėl šios priežasties yra svarbu, kad kasdieniame gyvenime figūruojantys darbuotojai gebėtų per socialinę sąveiką suteikti prasmės, pozityviai ir pagarbiai bendrautų bei motyvuotų. Tokie raktiniai darbo principai ne tik darytų įtaką nuteistiesiems ir jų patirtims, tačiau galiausiai ir visam kalėjimo veikimui.

Jungtinių Tautų tipinėse minimalios elgesio su kaliniais taisyklėse (Nelsono Mandelos taisyklės) pirmiausia yra išskiriamas pagarbus elgesys su nuteistaisiais (UNODC, 2015). Taip pat ir Europos kankinimų prevencijos komitetas (CPT) bendrojoje veiklos ataskaitoje minėdamas personalo ir kalinių santykius, pirmiausia akcentuoja humanišką kalėjimų sistemą, kuri prasideda nuo kvalifikuotų darbuotojų ir jų gebėjimo bendrauti su įkalintaisiais. Ten pat

pabrėžiama, kad būtent teigiami santykiai turi būti pagrindinis personalo darbo bruožas (CPT/Inf (2001) 26 punktas).

Toliau darbe, atskleidžiant nuteistųjų ir laisvės atėmimo vietų personalo pozityvių santykių svarbą (nepaisant to, kad teigiami santykiai savaime yra naudingas ir malonus reiškinys (Liebling et al., 2011, p. 118)), jų reikšmė nagrinėjama dviejų kalinimo įstaigoms keliamų tikslų – resocializacijos ir saugumo – kontekste.

Nuo XX a. vidurio demokratinėse šalyse baudžiamosios justicijos sistemai buvo iškeltas į resocializaciją orientuotas tikslas, kurio vienas iš svarbiausių atributų – tarpusavio santykiai kalėjime (Sakalauskas, 2015, p. 52–53). Darbuotojų gebėjimas vykdyti resocializacijos priemones bei kalinių įsitraukimas į procesą priklauso nuo CPT ataskaitose, Mandelos taisyklėse akcentuojamų pozityvių santykių. Atlikti tyrimai rodo, kad nuteistųjų motyvacija keistis, dalyvauti resocializacijos procese išlieka tik pirmaisiais įkalinimo metais, vėlesniu laikotarpiu, kai asmenys jaučiasi tik baudžiami, ši motyvacija dingsta (Kury, Brandenstein, 2009, p. 50). Prie besitęsiančio baudžiamumo jausmo gali prisidėti ne tik kalėjimo aplinka, monotoniška kasdienybė, prarasti išorės ryšiai, tačiau ir pareigūnų bendravimo kultūra bei perduodamos nuostatos – smerkiantis, emociškai nykus santykis gali tapti priešiško pokyčiams priežastimi. Tuo tarpu, teigiami tarpusavio santykiai, kurie pasižymi parama, rūpesčiu, išreikštu noru padėti sukuria bendrą institucijos dinamiką, kuri tampa pagrindu resocializacijai (Dünkel, Drenkhahn, cit. pg. Sakalauskas, 2015, p. 60). Įvairūs empiriniai tyrimai rodo, jog teigiami tarpusavio santykiai sumažina įtampą, augina pasitikėjimą ir norą bendradarbiauti. Malonūs jausmai, kylantys iš pozityvių interakcijų su darbuotojais, sudaro galimybes fundamentaliems, nors ir ribotiems kalėjimo aplinkoje, asmens poreikiams ir taip sudaro terpę įsitraukti į reintegracijos procesus (Liebling et al., 2001; Bennett et al, 2012; Crawley, 2004; Crewe, 2009, CPT standartai 2003; CPT Bendroji ataskaita 2001; UNODC, 2015).

Jau anksčiau minėtas resocializacijos pagrindas – saugumas – yra ypatingai svarbus. Saugi aplinka, pasitikėjimas yra kertiniai aspektai žmogui, siekiančiam išpildyti aukštesnius poreikius, kaip pavyzdžiui tobulėjimas ar savirealizacija (Maslow, 1943). Būtent todėl, kalbant apie asmenybės ugdymą, socialinės integracijos siekį, labai svarbu akcentuoti saugumą ir jo užtikrinimą. CPT standartuose pažymima, kad kalėjimo personalas dažnai bendravimą su nuteistuoju laiko šalutiniu savo darbo aspektu (CPT/Inf (2001) 26 punktas), kas suponuoja, jog pareigūnai nemato tarpusavio santykių, kaip svarbių palaikant tvarką ir saugumą. Taip pat, mokslininkai pažymi, kad du kalėjimo personalo tikslai – teigiami santykiai bei kontrolės ir saugumo užtikrinimas – yra prieštaraujantys o pusiausvyros išlaikymas tarp jų sudėtingas

(Bruhn et al. cit. pg. Johnsen et al., 2011, p. 517). Ir nors balansuoti tarp skirtingų vaidmenų kalėjimo darbuotojams išties gali būti sunku, tačiau kategoriškos, išskirtinai tik į saugumą orientuotos nuostatos priveda prie ankstesnio CPT pastebėjimo – bendravimas yra šalutinis aspektas, o ne darbo metodas. Vis dėlto, kalėjimuose atlikti tyrimai rodo, kad pareigūnai geba įgalinti teigiamus santykius su kaliniais kaip neformalų įrankį palaikyti tvarką ir saugumą (Liebling et al., 2001, p. 118). Vienuolika metų rinktų gyvenimo kokybės tyrimo (MQPL) apklausų pagrindu daroma prielaida, kad kalėjimuose, kuriuose formuojami ir palaikomi pozityvūs santykiai, smurtinių ir savižalos incidentų rizika žymiai mažesnė. Tyrėjai analizuodami apklausas iš Anglijos ir Velso kalėjimų nustatė, jog įstaigose, kur yra žema tarpusavio santykių kokybė tarp personalo ir nuteistųjų (lyginant su kalėjimais, kuriuose nustatoma pozityvi santykių dinamika) smurtinių konfliktų tarp kalinčiųjų rizika išauga daugiau kaip 23 kartus; išpuolių prieš darbuotojus – daugiau nei 7 kartus, savęs žalojimo atvejų – beveik 8 kartus, o savižudybių – 2,26 karto (Auty, Liebling, 2024, p. 736). Taigi, šių duomenų pagrindu, galima daryti išvadą, kad paprasčiausiai pozityvus mikroklimatas lemia saugumą, užtikrina pasitikėjimu ir pagarba grįstą aplinką, kurioje mažėja frustracijos nulemtų smurtinių epizodų išsipildymas, o taip pat gali būti palaikoma kiek įmanoma geresnė emocinė ir psichinė sveikata. Tuo pačiu, kasdienis pareigūno – nuteistojo bendravimas tampa svarbiu aspektu prognozuojant ir suprantant elgesį. Pareigūnas, sukaupęs žinias ir susipažinęs su įkalintu asmeniu, gali išplėsti savo galias naudodamas diskreciją ir priimti informuotus sprendimus, taip ne tik užtikrinant saugumą, tačiau ir toliau vystant pozityvius, motyvuojančius tarpusavio santykius (Liebling et al., 2001, p. 118–121). Būtent pozityvūs ir profesionalūs santykiai tarp darbuotojų ir nuteistųjų yra vienas esminių dinaminio saugumo koncepcijos dalių.

Dinaminis saugumas, kaip darbo principas, buvo pristatytas Lietuvos bausmių vykdymo sistemai Norvegijos finansinės paramos projekto metu. Šis principas, paremtas Norvegijos kalėjimų praktika, yra orientuotas į santykio kūrimą su nuteistuoju, taip užtikrinant saugumą ir nuteistųjų kontrolę ne disciplinarinėmis priemonėmis. Dinaminis saugumas įgalinimas per konstruktyvų dialogą su nuteistuoju, pagarbą ir pasitikėjimą (Uscila, 2020, p. 8-9). O galiausiai, vėl grįžtant prie vieno pagrindinių deklaruojamų šios sistemos siekinių, toks modelis gali pasiekti efektyvų proveržį prevencijos ir resocializacijos srityse.

Taigi, pozityvūs kalinių – darbuotojų santykiai yra esminis įkalinimo ir darbo kalėjime aspektas, paveikiantis tiek kasdienę nuteistųjų įkalinimo patirtį, tiek ilgalaikius valstybės tikslus. Teigiami santykiai užtikrina kalinių minimalios psichologinės gerovės poreikius, skatina dalyvavimą resocializacijos programose, įsitraukimą į darbinę veiklą. Tuo pačiu, tai yra vienas iš neformalių ir ne represyvių būdų užtikrinti saugumą bei kurti aplinką, kurioje

nuteistieji būtų linkę proaktyviai laikytis nustatytų taisyklių. Pabaigai, verta pažymėti, kad pareigūno įgūdžiai kurti pozityvius santykius ypatingai svarbūs – pareigūnams siekiant tinkamai įveiklinti formuojamus santykius tenka balansuoti tarp formalių, pokyčių neatnešančių interakcijų ir ribų pežengimo, kuris gali pasireikšti piktnaudžiavimu (Crawley, 2004, p. 106-107).

I. 2.2 Kalinių ir darbuotojų bendravimo ypatumai

Užsienyje darbuotojų – nuteistųjų santykiai tyrinėjami aktyviai, tačiau dažniau tai būna antraeilis tyrimo objektas, nagrinėjant kitus su įkalinimu ar darbu kalėjime susijusius klausimus. Daugiausia dėmesio įkalintų asmenų ir personalo santykiams yra skyrę jau minėti mokslininkai: A. Liebling, B. Crewe, J. Bennett, E. Crawley, B. Johnsen.

Reikšminga dalis užsienio tyrimų apie tarpusavio santykius kalėjimuose atlikti Jungtinėje Karalystėje. Tarpusavio santykiai nagrinėjami galios, pareigūnų darbo, privačių ir valstybinių kalėjimų, įstaigos mikroklimato ir kitų aspektų kontekste. Jau daugiau nei prieš dešimtmetį pastebėta, kad iš baime ir neapykanta grįsto santykio šių dienų kalėjimuose pereinama į konstruktyvų ir profesionalų ryšį, kur nuteistieji nebemato personalo kaip priešų (Crewe, 2011, p. 456). Norvegijoje vykdyti tyrimai rado ryšį tarp kalėjimo dydžio ir tarpusavio santykių – mažesniuose kalėjimuose tarpusavio santykiai pasižymėjo pozityvumu ir profesionalumu. Mažuose kalėjimuose santykis personalizuotas, daugiau remiamasi diskrecija ir bendradarbiavimu (Johnsen et al., 2011, p. 426-427). Tuo pačiu galima daryti prielaidą, jog įtampą mažina ir tai, jog pareigūnai nėra perkrauti nepakeliamu darbo krūviu, todėl yra labiau linkę proaktyviai įsitraukti į tarpusavio santykių formavimą ir kurti bendrą pozityvią ir konstruktyvią aplinką.

Šį ryšį nustatė ir Slovėnijos kalėjimų tyrėjai, papildydami, jog pozityvų pokytį tarpusavio santykiuose paskatino „<...> griežta smurto netoleravimo politika, griežtos bausmės kalėjimo darbuotojams, kurie viršija savo įgaliojimas ar įvykdo nusikaltimus, bei kalėjimo gaujų nykimas“ (Meško, Hacin, 2018, p. 343). Symkovych, tirdamas vieną iš Ukrainos kalėjimų, taip pat identifikuoja tam tikrus pokyčius. Nors mini, jog pareigūnų brutalumas ir galios persvara neišnyko, tačiau gerėjančios aprūpinimo sąlygos, liberalesnė politika bei, kaip ir Slovėnijos atveju, numatyta atsakomybė už pareigūnų veiksmus, peržengiančius įstatymo suteiktas galias, daro įtaką teigiamų tarpusavio santykių atsiradimui (Symkovych, 2018, p. 1097). Australijoje, kur labiau priimtina yra vadovautis saugumo ir kontrolės principais, pareigūnai išreiškia priešišką požiūrį dinaminės apsaugos, kuri išsiskynusi Norvegijos bausmių vykdymo sistemoje, atžvilgiu: „Paspausti nuteistojo ranką, sportuoti ar valgyti prie to paties stalo yra dalykai, kuriems pareigūnai aktyviai priešinosi ir apie kuriuos kalbėjo labai neigiamai“

(Eriksson, 2024, p. 192). Olandijos kalėjimuose atliktas tyrimas iš esmės atliepė Australijos atvejį, tačiau pateikė išvadas iš kitos perspektyvos – pareigūnai, kurie palaiko ir labiau tiki resocializacijos procesu yra linkę užmegzti stipresnius ir geresnius ryšius su nuteistaisiais nei tie, kurių požiūris yra prieštaringas (Beijersbergen et al, 2015, p. 18).

Nuteistųjų ir kalėjimo darbuotojų bendravimo ypatumai Lietuvos kontekste yra retai tyrinėjama tema. Daugiausia mokslinių įžvalgų apie tarpusavio santykius Lietuvos kalėjimuose galima rasti Teisės instituto mokslininkų monografijoje „Kalinimo sąlygos ir kalinių socialinės integracijos prielaidos“ (Sakalauskas et al., 2020), kuri parašyta remiantis 2015 metais visose Lietuvos laisvės atėmimo vietose atliktu tyrimu. Dar vienas gilias įžvalgas pateikiantis tyrimas – Gyvenimo kokybės tyrimas (MQPL) – buvo atliktas Vilniaus ir Pravieniškių 1-ajame kalėjimuose 2022 ir 2024 metais¹. Tam tikri kalinių – darbuotojų santykių atributai paliečiami ir kituose tyrimuose apie kalinimą – pavyzdžiui tyrimuose apie subkultūrą (Vaičiūnienė, 2017; Petkevičiūtė (Vaičiūnienė), 2014). Tyrimų trūkumas šia tema riboja galimybes daryti išvadas apie kalinių ir darbuotojų bendravimo ypatumus, santykių tendencijas ir pokyčius Lietuvoje. Dalį žinių spragų apie darbuotojų ir kalinių santykius užpildo CPT ataskaitos – jose dažniausiai akcentuojamas pareigūnų piktnaudžiavimas galia, smurtas, patyčios ir bauginimai (CPT ataskaita Lietuvai 2018; 2021; 2024).

2020 metais Teisės instituto publikuotoje monografijoje „Kalinimo sąlygos ir kalinių socialinės integracijos prielaidos“ tarpusavio santykių apibūdinimai atliepia jau aptartos CPT bendrosios veiklos ataskaitos išvadas apie nuteistųjų ir darbuotojų bendravimą – kuriamas santykis yra formalus ir tolimas (CPT/Inf (2001) 26 punktas). Beveik pusė tyrime dalyvavusių nuteistųjų (N=623) teigė, kad sunkiai randa kontaktą su kalėjimo darbuotojais, o daugiau nei pusė esant poreikiui nežinotų, į ką galėtų kreiptis pokalbiui (Sakalauskas et al., 2020, p. 212-214). Būtent šie skaičiai rodo, kad geriausiu atveju santykiai tarp darbuotojų ir nuteistųjų yra skurdūs, o darbuotojai, neatmetant nuteistųjų pasipriešinimo, neįstengia sukurti pozityvių santykių ir jų įgalinti, kaip darbo metodo. Taip pat iš šių duomenų galima daryti išvadą, kad pusės Lietuvoje kalinčių asmenų „gyvas“ ir nuolatinis kontaktas yra tik su kitais kalinčiais asmenimis, o tai tik dar labiau nugręžia laisvės atėmimo bausmę atliekančius asmenis nuo bendravimo su pareigūnais, įsitraukimo į resocializacijos procesą. Tokiu atveju, bausmės atlikimo laikotarpiu dar labiau stiprėja socialinė izoliacija, uždarame kalinių rate skatinamos kriminalinės subkultūros nuostatos bei atsisakant galimybės bendrauti su kompetentingais specialistais, prarandama galimybė ugdyti teigiamus elgesio modelius. Esamas santykis, deja,

¹ Viešai prieinami tik 2024 metų tyrimo duomenys.

pasižymi ne tik skurdžiu įsitraukimu, tačiau ir nepagarba (60,3 proc. tyrimo dalyvių), baime (35,3 proc.), žeminimu (12,8 proc.) bei grasinimais (13,4 proc.) (Sakalauskas et al., 2020, p. 212-213). Kitame tyrime, didžioji dalis informantų nurodė pasigendantys kalėjimo darbuotojų noro padėti, o tuo pačiu ir paprasčiausio kultūringo, mandagaus bendravimo – pateikti duomenys (pokalbiai su informantais) rodo pareigūnų necenzūrinę leksiką, įžeidinėjimą, išliejamas frustracijas (Vaičiūnienė, 2017, p. 198).

2024 metais Vilniaus kalėjime atlikto MQPL tyrimo rezultatai atskleidė reikšmingą skirtumą tarp Resocializacijos (RS) ir Saugumo valdymo (SVS) skyrių pareigūnų požiūrio į nuteistuosius ir darbo su jais aspektus. Tyrimas parodė, jog RS pareigūnai pozityviau vertina darbą su nuteistaisiais – stipriau akcentuojami pasitikėjimo, užuojautos, įsipareigojimo (3,83) ir profesionalios pagalbos (3,64) aspektai, o tuo pačiu ir tarpusavio santykiai. Skirtingai, SVS pareigūnų įverčiai šiose srityse buvo žemesni (3,08 ir 2,61 atitinkamai) nei neutrali tyrimo nustatyta linija (3,0)². Pravieniškių 1-ajame kalėjime tendencija panaši – tiek pasitikėjimą, užuojautą, įsipareigojimą, tiek profesionalią pagalbą nuteistiesiems RS pareigūnai vertino palankiau nei SVS pareigūnai. Dimensija – teigiamos nuostatos nuteistųjų atžvilgiu – abejose kalėjimuose abiejų darbuotojų grupių buvo vertinamos žemiau nei minėtoji neutrali riba, tačiau atotrūkis tarp RS ir SVS pareigūnų išliko panašus – RS darbuotojai linkę pozityviau vertinti nuteistuosius (Lietuvos kalėjimų tarnyba, 2024). Šie duomenys rodo, jog skirtingi darbo tikslai ir metodai gali lemti skirtingas požiūrio į nuteistuosius bei darbo su jais vertinimo trajektorijas. Tokie skirtumai gali turėti įtakos ir bendravimo su nuteistaisiais pobūdžiui – už priežiūrą atsakingi pareigūnai gali būti labiau linkę į discipliną orientuotą bendravimą, o RS pareigūnai labiau linkę formuoti santykius grindžiamus pasitikėjimu, pagarba, užuojauta. Teigiamas postūmis nuteistiesiems vertinant tarpusavio santykius su pareigūnais matomas lyginant 2015 ir 2024 metais atliktus tyrimus – didelė dalis Vilniaus kalėjimo nuteistųjų (68 proc.) nurodė, jog personalas bendrauja pagarbiai, kiek mažiau tokį teiginį palaikė Pravieniškių 1-ajame kalėjime kalintys asmenys (47,4 proc.). Panaši tendencija tarp kalėjimų yra ir nuteistiesiems vertinant bendravimą su tiesiogiai, jų būriuose, dirbančiais pareigūnais – Vilniaus kalėjime santykis vertinamas palankiau, tačiau abejose kalėjimuose vertinimas yra ganėtinai aukštas (75,9 proc. ir 63,6 proc. atitinkamai). Nors minėti įverčiai rodo teigiamą poslinkį nuteistųjų ir kalėjimo darbuotojų santykiuose, tačiau Pravieniškių 1-ajame kalėjime išryškėjo nuteistųjų liudijimai dėl savalaikės pagalbos prieinamumo savižalos, psichikos sveikatos sutrikimų ar

² Tyrime neutrali įverčių riba buvo lygi 3,0. Įverčių diapozonas kiek varijavo analizuojant skirtingus pjūvius, tačiau dažniausias duomenų diapozonas buvo nuo 2,2 iki 4,4.

narkotinių medžiagų vartojimo atvejais. Be to, buvo akcentuojami ir smurto iš pareigūnų pusės atvejai. Tokių atvejų Vilniaus kalėjime nebuvo išskirta – neigiamos patirtys buvo akcentuojamos jaučiant nusivylimą pavienių pareigūnų atžvilgiu dėl bendravimo kultūros ar abejingumo (Lietuvos kalėjimų tarnyba, 2024). Tyrimas suteikė šviežią, lyginant su 2015 metų tyrimu, perspektyvą dėl tarpusavio santykių formavimo tendencijų ir iššūkių kalėjimuose.

Žinias apie tarpusavio santykius Lietuvos kalėjimuose papildė minėtos CPT periodinės ataskaitos. Deja, jose pažymima prasta kalėjimų kasdienybės situacija – dažniausiai akcentuojamas pareigūnų piktnaudžiavimas galia, smurtas, patyčios ir abejingumas kalintiems asmenims. Pavyzdžiui, 2018 metų ataskaitoje Lietuvai buvo akcentuojama, kad Vilniaus kalėjime bei tuometiniame Lukiškių kalėjime ir Laisvės atėmimo vietų ligoninėje personalas žeminančiai ir nepagarbiai bendravo su nuteistaisiais, o Alytaus, Marijampolės ir Pravieniškių kalėjimuose buvo fiksuotas perteklinis jėgos panaudojimas kratų arba muštynių tarp nuteistųjų metu, itin retais atvejais – baudimas fiziniu smurtu (CPT/Inf (2019) 18). Panašios tendencijos stebimos ir vėlesnėse ataskaitose – 2021 metų vizito ataskaitoje toliau minimi pareigūnų fizinio smurto atvejai bei aptariami įžeidinėjimai, akcentuojamas atvejis kuomet patyčios buvo nukreiptos į homoseksualų asmenį bei išreikštas abejingumas jo jaučiamai seksualinio smurto baimei (CPT/Inf (2023) 01). Naujausia, po *ad hoc* vizito į Lietuvą, ataskaita akcentuoja, kad kaltinimų pareigūnams dėl smurto prieš nuteistuosius nebuvo užfiksuota. Tačiau delegacija sulaukė nuteistųjų parodymų dėl verbalinio smurto Alytaus ir Marijampolės kalėjimuose – patyčių etniniu pagrindu, pavyzdžiui romų tautybės nuteistųjų atžvilgiu. Dar viena tendencija, fiksuota dar 2021 metų ataskaitoje Lietuvai – personalo grasinimai perkelti nuteistąjį į būrį, kuriame gyvena aukštesnei neformalios nuteistųjų hierarchijos kantai priklausantys kaliniai (CPT/Inf (2024) 25). Toks sprendimas neišvengiamai lemtų arba nuteistųjų smurtą prieš perkeltą asmenį, arba, atsisakymo būti perkeltam atveju, kalėjimo taisyklių pažeidimą, už kurį skirtos nuobaudos galėtų tiesiogiai paveikti bausmės atlikimo sąlygas.

Taigi, prieš dešimtmetį Lietuvoje atlikti tyrimai rodė, kad pareigūnų darbo prioritetas nebuvo tarpusavio santykių formavimas. Nors dabar naujausios CPT ataskaitos rodo nykstantį fizinio smurto naudojimą prieš nuteistuosius, jose vis dar fiksuojami atvejai, kai pareigūnų bendravimas su kalinčiais asmenimis grindžiamas įžeidinėjimais ir grasinimais. Vis dėlto, svarbu atsižvelgti į tai, kad CPT dokumentuoja ir akcentus deda ties susirūpinimą keliančiais įvykiais bei nepateikia pozityvių pavyzdžių. Todėl negalima teigti, jog įkalinimo įstaigose dominuoja tik destruktivūs santykiai. Kaip rodo Vaičiūnienės (2017) tyrimas, nuteistieji pastebi teigiamus pokyčius pareigūnų elgesyje, todėl patys tampa atviresni bendravimui su kalėjimų personalu (Vaičiūnienė, 2017, p. 198-199).

Pateiktų tyrimų įžvalgos rodo, kad tarpusavio santykiai ir jų formavimas kalėjime yra kompleksinis reiškinys. Jų kūrimą veikia ypatingai daug kalėjimo kasdienybės reiškinių, todėl dažnai yra susiduriama su įvairiais sunkumais, tiek iš nuteistųjų, tiek iš pareigūnų, tiek iš sisteminės kalėjimo konceptualios pusės. Įkalinimas iš esmės yra bausmė, todėl tarpusavio sąveikos tarp „prižiūrimų“ ir „prižiūrinčių“ nėra natūralios. Tam, kad jos būtų konstruktyvios, profesionalios, pozityvios ir naudingos reikia įdėti pastangų, priimti pokyčius, įgalinti kompetentingus specialistus ir suteikti tam tikrus įrankius.

Šiame skyriuje paminėti svarbūs kalėjimo kasdienybės ir pareigūnų darbo aspektai – darbo krūvis, subkultūra, nuostatos, savo darbo ir tikslų suvokimas – reikalauja atskiro aptarimo. Jie detaliau nagrinėjami tolimesniuose darbo skyriuose ir naudojami formuojant šio darbo empirinio tyrimo įrankį – pusiau struktūruotų interviu gaires.

I. 2.3 Darbuotojų nuostatos ir savo darbo profesinis suvokimas formuojant tarpusavio santykius su nuteistaisiais

Nors kalėjimas yra viena iš uždariausių institucijų, kalėjimų darbuotojai ateina iš išorės, t.y. visuomenės, (Jones, Fowles, 2008, p. 103) bei atsineša nuostatas tiek savo darbo, tiek nuteistųjų atžvilgiu. Kartu, darbo kalėjime metu kaupiant patirtį, nuostatos bei įsitikinimai, darbo modeliai yra formuojami tiek individualiai, tiek bendrai visos kalėjimų darbuotojų profesinės grupės (Crawley, 2004, p. 9-10). Būtų neteisinga teigti, kad kalėjimų darbuotojai turi tik neigiamas nuostatas laisvės atėmimo bausmės atliekančių asmenų atžvilgiu. Įsitikinimai nėra statiški ar absoliutūs – nuostatos varijuoja amplitudėje nuo priešiškų ir stereotipinių iki rūpesčių ir empatija grįstų (Arnold, 2008, p. 400-401). Tačiau, kad ir kokios būtų pareigūnų nuostatos, jos kryptingai formuoja institucijos organizacinę kultūrą, veikimo būdą, kas lemia įstaigos mikroklimatą bei kuriamus tarpusavio santykius tarp nuteistųjų ir darbuotojų (Crawley 2004, p. 35).

Žinoma, pripažįstant, kad kalėjimų pareigūnai yra iš esmės valstybės atstovai, svarbu atsižvelgti į M. Foucault idėjas, kuriuose pareigūnai būtent ir buvo vaizduojami, kaip drausminės valdžios įgaliotiniai, perėmę disciplinarines nuostatas, kurias įkūnija per savo darbą. Foucault išskyrė du pareigūnams būdingus požiūrio taškus, kurie nors kiek skirtingi, tačiau glaudžiai susiję savo prasme – pirma, nuteistieji tai „monstrai, kurie pažeidė socialinį kontraktą“ ir/ ar, antra, objektai, kurie turi būti disciplinuojami ir pataisyti (Foucault, 1975, p. 256). Abu vertinimai nuteistąjį sudaiktina, o tai lemia ydingą požiūrį į laisvės atėmimo bausmę atliekančius asmenis bei tendencingą bendravimą su jais. Kaip tik tokios pareigūnų nuostatos buvo akcentuojamos CPT ataskaitoje tarpusavio santykių kontekste. Ataskaitoje pažymima, kad disciplinuotas požiūris į kalinius sukuria formalų ir tolimą santykį su jais. Toks darbuotojų

požiūris lemia ir tai, kad darbuotojai į santykių kūrimą žiūri, kaip į šalutinį savo darbo aspektą (CPT/Inf (2001)). Jau anksčiau aptartas MQPL tyrimas atskleidė, jog kalėjimų darbuotojai – tiek atsakingi už resocializaciją, tiek už saugumą yra linkę vertinti nuteistuosius neutraliai arba labiau neigiamai. Šios nuostatos, nors ir tyrimo atveju, atrodo, nėra visiškai tapačios tarpusavio santykių vertinimui su nuteistaisiais, tačiau tuo pačiu parodo, jog priešiškesnes nuostatas turintys pareigūnai tarpusavio santykius su nuteistaisiais vertina rezervučiau nei tie, kurie nuostatas nuteistųjų atžvilgiu vertina palankiau (Lietuvos kalėjimų tarnyba, 2024).

Galiausiai, anksčiau jau aptartas nuteistųjų subkultūrai būdingas aiškus ribos brėžimas tarp savęs ir pareigūnų („*mes ir jie*“) (Symkovych, 2018, p. 1093), apčiuopiamas ir kalėjimo darbuotojų gretose – nepaisant teigiamų ar neigiamų nuostatų nuteistųjų atžvilgiu, pareigūnai remiasi socialinės distancijos principu, griežtai padalijant kalėjimą į dvi „stovyklas“ (Crawley, 2013, p. 105-106). Ir nors svarbu akcentuoti, kad tokia distancija yra parankus saugiklis neprofesionaliems ryšiams užkardyti ir saugumui užtikrinti, svarstant apie automatinių ribų brėžimą kyla klausimas – kaip toks natūralus atsiribojimas formuoja pareigūno elgesio modelius, tiek jų motyvaciją „eiti“ į kontaktą su nuteistaisiais.

Kalbant apie pareigūnų nuostatų vaidmenį, kuriant tarpusavio santykius, svarbu aptarti ir pareigūno savo darbo suvokimą. Šie du aspektai glaudžiai susiję, kadangi lygiagrečiai veikia vienas šalia kito, t.y. tiek nuostatos formuoja pareigūno tapatybę, tiek savo darbo suvokimas konstruoja nuostatas nuteistųjų atžvilgiu.

Nuo XX a. vidurio demokratinėse šalyse baudžiamosios justicijos sistemai buvo iškeltas į resocializaciją orientuotas tikslas bei lūkestis, kad įkalinimo procesas gali būti vykdomas remiantis humaniškumo principu, o ne retribucijos idėja (Sakalauskas, 2015, p. 52–53). Nuo to laiko įkalinimo įstaigos darbuotojai susiduria su kontrolės ir pagalbos dilema – kalėjime siekiama balansuoti tarp disciplinavimo ir socialinio darbo (Liebling, 2011, p. 485). Tuo pačiu, siekiant savo darbo funkcijose išlaikyti balansą tarp dviejų, iš pažiūros, priešpriešų, atsiranda ir savo, kaip pareigūno, vaidmens dilema.

Kasdieniam darbe pareigūnų pareiga yra užtikrinti tvarką ir saugumą, bausmės vykdymo procesą, užkardyti smurto protrūkius bei drausminti taisykles pažeidusius nuteistuosius (Liebling et al, 2001, p. 65-68). Šios funkcijos reikalauja pareigūnų tvirtumo, griežtumo, gebėjimo įgalinti savo autoritetą. Kita vertus, dėl minėto kalėjimui keliamų tikslų pokyčio, pareigūnai privalo atlikti ir į resocializaciją orientuotas funkcijas – būti nuteistųjų mentoriais, juos skatinti ir ugdyti, suteikti paramą. O tai reikalauja turėti gerus komunikacijos įgūdžius, mokėti išklausyti, būti supratingam, kantriam. Šie vaidmenys sunkiai derinami, todėl pareigūnas gali būti linkęs dirbti vienu ar kitu, jam priimtinesniu principu (Crawley, 2004, p.

110-114). Tai neišvengiamai paveikia formuojamus tarpusavio santykius su nuteistaisiais – vienu atveju griežtumas, tik į disciplinos palaikymą orientuotas darbas sukuria socialinę distanciją ir nepalankią erdvę sukurti tinkamus socialinius ryšius, kitu atveju – atsiranda vietos kurti pozityvų santykį bei jį išnaudoti tiek resocializacijos tikslams, tiek neformaliais įrankiais, t.y. geru santykiu, užtikrinti saugumą. Tačiau atsiranda poreikis atpažinti ir brėžti ribas tam, kad santykis išliktų profesionalus ir nepažeistų pareigūno autoriteto.

Taigi, pareigūnų nuostatos ir savo darbo ir funkcijų suvokimas yra vieni svarbiausių aspektų, veikiantys kuriamus tarpusavio santykius su nuteistaisiais. Pasirinkta darbo kryptis formuoja kalėjimo mikroklimatą, o šis tiesiogiai koreliuoja su smurtiniais įvykiais, incidentais (Auty, Liebling, 2024, p. 729). Vis dėlto, kalėjimo pareigūnų nuostatų formavimas ir darbo stiliaus pasirinkimas yra sudėtingas ir daugialypis procesas, kuriame nėra savaime suprantamų sprendimų – šie pareigūnų aspektai formuojami tiek per darbo patirtis, tiek per visuomenėje tvyrantį požiūrį į kalėjimą ir nusikaltimus įvykdžius asmenis.

I. 2.4 Kalėjimo subkultūros vaidmuo tarpusavio santykių kontekste

Kalėjimo subkultūra yra analizuota įvairių autorių: E. Goffman, G. Sykes, J. Irwin, D. Clemmer ir kitų. Dauguma diskutuoja apie subkultūros reiškinių ir jo priežastis, kelia klausimą dėl taisyklių ištakų, poveikio, vaidmens. Irwin ir Cressey, analizuodami subkultūrą, suformavo įžvalgą, kad nuteistieji į bausmės atlikimo vietą iš laisvės atsineša savo vertybes ir praktikuojamas elgesio normas, tačiau jas modifikuoja, pritaikydami prie kalėjimo sąlygų ir taisyklių (Irwin, Cressey, 1962, p. 153). Jau aptartoje G. Sykes knygoje „The Society of Captives: A Study of a Maximum Security Prison“ analizuojami subkultūros sukurti socialiniai vaidmenys – žiurkės (angl. *rats*) (referuojant į taisyklių pažeidėjus ir aukščiausio lygio išdavystę), gorilos (angl. *gorillas*) (savo fizinę jėgą išnaudojantys naudos gavimui), hipsteriai ir kiti. Anot Sykes, šie vaidmenys ir taisyklės yra atsakas į kalinimo sąlygas – „*kalinimo frustracijos ir nepritekliai negali būti panaikinti, tačiau jų pasekmės gali būti dalinai neutralizuotos*“ (Sykes, 1958, p. 106-107).

Subkultūros svarba analizuojant kalėjimus dar labiau išryškėja posovietinių šalių įstaigose, kur, kaip buvo aptarta anksčiau, vyrauja kolektyvinio kalinimo modelis, o hierarchinės struktūros ir nerašytos taisyklės turi galias istorines šaknis (Piacentini, Slade, 2015, p. 182). Šios posovietinių šalių kalėjimų ypatybės tampa reikšminga darbo dalimi įkalinimo vietų personalui. Neapsiribojant vien nuteistųjų subkultūra, tačiau keliant klausimą dėl neformalių pareigūnų taisyklių, svarbu aptarti subkultūros, kaip reiškinio, vaidmenį formuojant santykius tarp nuteistųjų ir pareigūnų.

Kalėjimo subkultūrą galima paaiškinti, kaip taisyklių rinkinį, kuris reguliuoja ne tik kasdienį bendravimą, elgesį, tačiau turi struktūrą – hierarchiją (Vaičiūnienė, 2017, p. 185). Nagrinėjant tarpusavio santykius kalėjime, labai svarbu atsižvelgti į subkultūrą, kaip veiksnį, kuris formuoja išskirtinę sąveiką ne tik tarp kalinių, tačiau bei tarp pareigūnų ir nuteistųjų. Ne tik formalūs vaidmenys, bet ir subkultūros normos brėžia minėta ribą tarp nuteistųjų ir darbuotojų – „*jie ir mes*“ (Symkovych, 2018, p. 1093). Viena pagrindinių subkultūros taisyklių, kuri veikia kontaktą su pareigūnais, tai griežta nuostata neskusti ir nebendradarbiauti su kalėjimų darbuotojais (Vaičiūnienė, 2017, p. 185). Tokios taisyklės skatina išlaikyti atstumą kasdienio kontakto su įstaigos personalu metu bei labiau apsiriboti bendravimu su kartu bausmę atliekančiais asmenimis. Subkultūra iš esmės yra priešprieša įkalinimo įstaigos vidaus taisyklėms, pareigūnų ir administracijos nurodymams (Vaičiūnienė, 2017, p. 194; Sakalauskas et al., 2020, p. 187), todėl įvairūs kalinių pažeidimai, nusikalstamos veikos, nepaklusimas formalioms taisyklėms tampa ribojančiu aspektu kurti ir stiprinti tinkamus darbuotojų – kalinių santykius. R. Vaičiūnienės 2012 – 2013 m. atliktas tyrimas parodė, kad reikšminga dalis nuteistųjų išreiškia nuostatą, jog jų taisyklės jiems yra svarbesnės nei formalios institucinės taisyklės ar pareigūnų reikalavimai. Viena interviu nuteistasis pateikia pavyzdį, kaip subkultūros taisyklių praktikavimas pelno nuobaudą (Vaičiūnienė, 2017, p. 194). O tuo pačiu, integracijos proceso dėmenys – darbas, programos, užimtumo veiklos – taip pat yra nepriimtinos neformalių taisyklių besilaikantiems nuteistiesiems (Vaičiūnienė, 2017, p. 194). Žinoma, atsižvelgiant į tai, kad jau tuo metu autorė kėlė klausimą apie subkultūros vaidmens statiskumo nykimą ir permainas, galima pasvarstyti, kad privalumai ateinantys lygiagrečiai su dalyvavimu resocializacijos procese, tampa svarbesniais nei neformalios taisyklės.

Lietuvoje atliktas MQPL tyrimas įtraukė ir subkultūros kalėjime tematiką. Tiek abiejų kalėjimų darbuotojai, tiek nuteistieji patvirtino, jog kriminalinė subkultūra ir hierarchija egzistuoja. Vis dėlto, didelė dalis tiek Vilniuje, tiek 1-ajame Pravieniškių kalėjime dirbančių pareigūnų nesutiko, kad atliekant savo darbą yra svarbu atsižvelgti į neformalų nuteistojo statusą. Tačiau abiejuose kalėjimuose buvo pastebėta, jog aukštesnei kastai, t.y. *bachūrams* priklausantys nuteistieji nėra linkę bendradarbiauti su administracijų atstovais (Lietuvos kalėjimų tarnyba, 2024).

Jau aptartas subkultūros nykimas pastebimas ir užsienio kalėjimuose atliktuose tyrimuose – Symkovych vykdydamas etnografinį tyrimą Ukrainos kalėjime pateikia išvadą, jog gerėjančios sąlygos kalėjimuose (tai pavadino *europėizacija*, išryškinant skirtumus tarp buvusių Sovietų Sąjungos šalių ir Europos vakarų valstybių bausmių vykdymo sistemų) susilpnino subkultūros vaidmenį (Symkovych, 2018, p. 1099). Slovėnijoje atliktas tyrimas taip

pat pastebėjo subkultūros taisyklių ir jų laikymosi lankstumą priklausančią nuo kalėjimo tipo ir režimo – daugiau laisvės ir mažiau deprivacijų lėmė nuosaikesnį požiūrį į neformalias taisykles (Meško, Hacin, 2018, p. 341-342). Apibendrinant, nuteistųjų neformalios taisyklės, kurios yra pasipriešinimo išraiška, užima svarbų vaidmenį formuojant tarpusavio santykius tarp įkalintųjų ir pareigūnų. Šis hierarchinis mechanizmas tiek atskiria nuteistuosius ir pareigūnus bei varžo jų bendravimą, tiek kelia frustracinius jausmus. Tačiau svarbu pažymėti, kad subkultūrai keičiant formą keičiasi ir galimybės vystyti tarpusavio santykius – kaip ankstesniuose skyriuose aptariama – nuteistieji tampa atviresni bendravimui su pareigūnais, nepaisant ankstesnių normų, kurių nesilaikymas buvo netoleruojamas.

Apie **įkalinimo įstaigos darbuotojų subkultūrą** yra mažai mokslinių tyrimų, tačiau David Duffee knygoje „Correctional ethics“ daro prielaidą, jog „*nėra radikalų pasiūlyti, kad pataisos įstaigų darbuotojai gali turėti savą subkultūrą*“ (Duffee, 2006, p. 485). Duffee keldamas šią prielaidą remiasi ankstesniais organizacinės kultūros tyrimais apie policininkus, kur jie yra vadinami „mėlynąja mažuma“, suponuojant, kad policijos pareigūnų grupė išsiskiria savomis vertybėmis, neformaliomis taisyklėmis, taip atsakydami į darbo sąlygas. Čia vėl reikia paminėti Sykes prielaidą, jog subkultūros taisyklės (nuteistųjų atveju) kyla iš atsako į kalinimo procesą. Duffee diskutuoja, kad kaip nuteistieji, taip ir pataisos įstaigų darbuotojai, atsakydami į sudarytas organizacines sąlygas, sukuria ir vysto savą nuostatų ir neformalių taisyklių rinkinį. Kalėjimų pareigūnai atpažįsta aukštesnėje grandyje dirbančių asmenų „*nesąžiningumą ir hipokritiškumą*“ dėl jiems keliamų lūkesčių bei jaučiasi tarsi atskirti ir palikti be resursų atlikti savo funkcijas (Duffee, 2006, p. 485–486). Neteisybės jausmas pareigūnų organizacinėje kultūroje formuoja solidarumą – grupėje tvyro bendras supratimas ir tikslas apsaugoti vienas kitą (Carbonell, Ricciardelli, 2023, p. 794). Taip pat, kaip anksčiau minėta, tarpusavio bendravimo su nuteistaisiais kontekste – personalas brėžia „mes ir jie“ ribą (Symkovych, 2018, p. 1093), taip valdydami savo organizacinę identitetą (Higgins et al., 2022, p. 430). Tačiau iš ankstesnio teiginio apie pareigūnų požiūrį į vadovybę, galima teigti, kad riba tuo pačiu egzistuoja tarp pareigūnų ir administracijos, ar net skirtingų tikslų siekiančių skyrių, pavyzdžiui, saugumo ir resocializacijos (Duffee, 2006, p. 485-486; Dennehy, Nantel, 2006, p. 176). Tokia atskirtis gali gilinti jau anksčiau minėtą pareigūnų susvetimėjimą (Symkovych, 2022) bei profesinius konfliktus. Taip pat, kalbant apie organizacinę kultūrą autoriai išskiria ir „tylos kodekso“ egzistavimą – kas įvyksta kalėjime neturėtų tapti prieinama informacija visuomenėje (Dennehy, Nantel, 2006, p. 176–177). Tokios nuostatos ir jų įgyvendinimas kelia pavojų sistemos skaidrumui – uždaroje ir neatskaitingoje visuomenei sistemoje palankesnės sąlygos nukrypti nuo teisėtų priemonių, piktnaudžiauti galia. Trumpai tariant, nors mokslinių

tyrimų apie šį reiškinių trūksta, svarbu atsižvelgti į galimą pareigūnų subkultūros egzistavimą ir aptarti jį, siekiant įtraukti šį aspektą į tyrimo įrankį.

Apibendrinant galima teigti, kad kalėjimo subkultūra yra neatsiejama įkalinimo sistemos dalis – neformalios taisyklės formuoja kasdienio gyvenimo dinamiką, tarpusavio santykius ir gali turėti reikšmingą poveikį tiek nuteistiesiems, tiek pareigūnams. Nuteistųjų subkultūra, nepaisant jos mažėjimo, išlieka pagrindine pasipriešinimo forma sistemai ir taip kelia iššūkius įstaigos valdymui. Pareigūnų subkultūros apraiškos formuoja solidarumo jausmą tarp darbuotojų, o „mes prieš juos“ mentalitetas gali prisidėti prie uždaro ir didinti atskirtį tarp pareigūnų ir nuteistųjų. Atsižvelgiant į tai, kalėjimo subkultūra negali būti vertinama kaip nereikšminga – tai yra esminė kalėjimo dalis, paveikianti personalo ir nuteistųjų santykių kūrimą, o tuo pačiu ir ilgalaikius sisteminius tikslus.

I. 2.5 Darbo krūvis ir biurokratinių procesų įtaka kontaktiniam darbui su nuteistaisiais

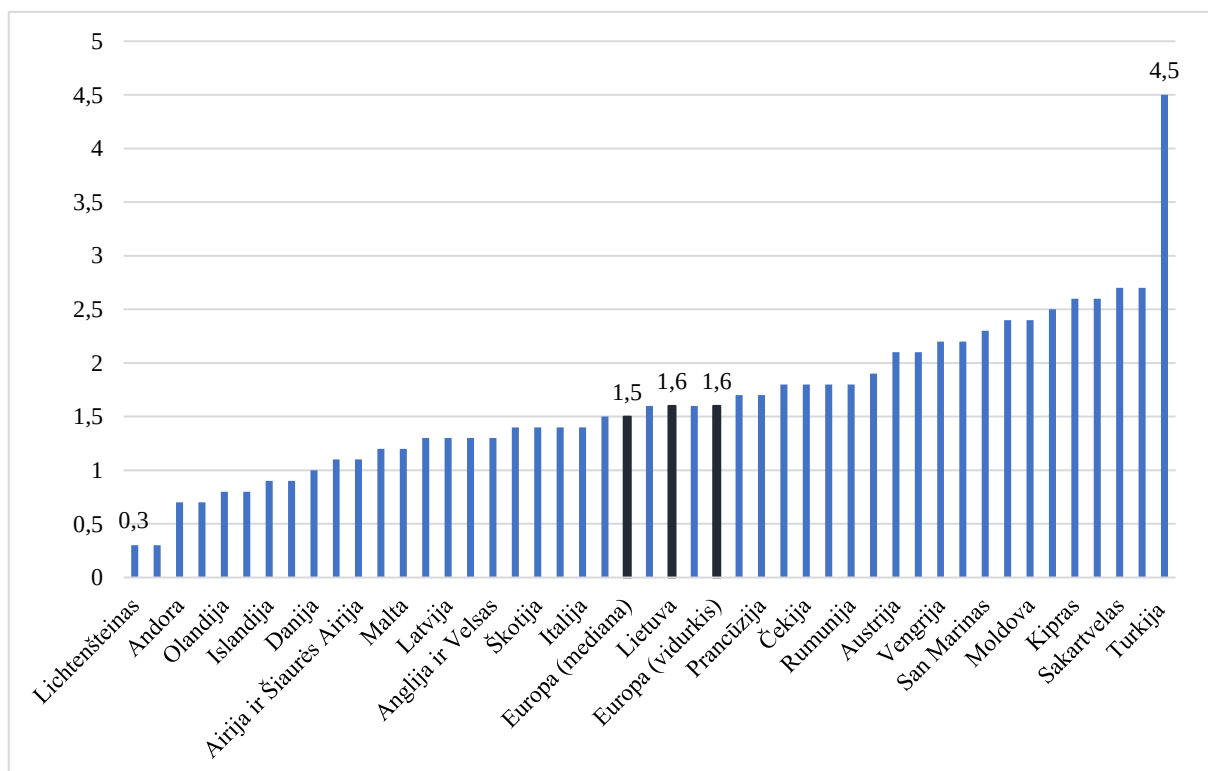
Kalėjimo pareigūnų darbo krūvis yra vienas iš pagrindinių veiksnių lemiančių pareigūnų gebėjimą palaikyti kokybišką kontaktinį darbą su nuteistaisiais. Greitas darbo tempas, personalo trūkumas ir nuolatinis procedūrinių, biurokratinių užduočių vykdymas dažnai apsunkina pareigūnų galimybes skirti pakankamai dėmesio individualiam bendravimui su nuteistaisiais.

Pozityvių santykių formavimas priklauso nuo darbuotojų pasitenkinimo darbu, motyvacijos, komunikacijos su vadovybe ir kt. (Sakalauskas et al., 2020, p. 203). Tyrimai rodo, kad viena pagrindinių darbuotojų patiriamo streso priežasčių yra didelis darbo krūvis (Liebling et al., 2001, p. 65; Crawley, 2004, p. 134; Lietuvos kalėjimų tarnyba, 2024). Daug ir įvairių atsakomybių, o tuo pačiu ir dideli skaičiai nuteistųjų, apsunkina ilgalaikių tikslų siekį, susikoncentruojant į mažų užduočių įvykdymą laiku. Kasdienį stresą patiriantys pareigūnai gali tapti nepakantūs su nuteistaisiais, jautriau ir griežčiau reaguoti į juos, o tai neišvengiamai didina konflikto tikimybę (Crawley, 2004, p. 135). Tuo pačiu, galutinai neišpildytos darbuotojo funkcijos, vėlavimas ar klaidos gali paskatinti įtemptą santykį su vadovybe, taip pat daro įtaką darbuotojų motyvacijai kurti pozityvų santykį su nuteistaisiais bei jiems padėti (Sakalauskas et al., 2020, p. 198-199).

Empiriniuose tyrimuose aptariama dar viena svarbi darbo ypatybė, kuri tampa tarsi kliūtimi vystyti bendravimą tarp darbuotojų ir nuteistųjų – „*už socialinę integraciją atsakingas personalas didžiąją laiko dalį praleidžia ne tiesiogiai dirbdami su nuteistaisiais, o atlikdami administracinį darbą ir tvarkydami popierius*“ (Sakalauskas et al., 2020, p. 198). Šios problemos poveikį aptaria jau minėtas tyrimas Olandijos kalėjimuose, kuris patvirtina

socialinės psichologijos tyrimų (Emmers-Sommer, 2004; Kingston, Nock, 1987) prielaidą, kad santykių kokybę lemia bendravimo dažnumas ir trukmė (Beijersbergen et al., 2013, p. 16-17). Pavyzdžiui, individualus socialinės reabilitacijos planas turi būti paruoštas per 15 darbo dienų nuo nuteistojo atvykimo (LR BVK 53 str. 3 d.), todėl nuteistasis pirmosiomis įkalinimo dienomis susitinka su daug specialistų, kurių tikslas tuo metu yra ne santykio ir pasitikėjimo užmezgimas, o greitas socialinės reabilitacijos plano sukūrimas. Kuo didesnis darbo krūvis ir kuo daugiau kalinčiųjų tenka vienam darbuotojui, tuo darbas tampa panašesnis ne į pagalbą, o į prašymų, skundų tvarkymą konvejeriu, nesigilinant į nuteistųjų išgyvenimus, bėdas ir poreikius. Darbuotojų trūkumas taip pat yra vienas iš iššūkių užtikrinant nuoseklų darbą su nuteistaisiais. Valstybės kontrolės 2024 metų ataskaitoje pažymima, jog Lietuvos laisvės atėmimo vietose trūksta 20,5 proc. darbuotojų lyginant užimtų ir numatytų pareigybinių etatų skaičių. Tačiau atsižvelgiant į SPACE I 2023 metų ataskaitą, santykinis vienam kalėjimų sistemos darbuotojui tenkančių nuteistųjų skaičius yra lygus Europos Sąjungos vidurkiui (1,6 nuteistojo darbuotojui), o mediana skiriasi per vieną dešimtąją (ES mediana – 1,5 nuteistojo darbuotojui) (Žr. 1 pav.) (SPACE I, 2023).

1 pav. Nuteistųjų skaičius, tenkantis vienam kalėjimų sistemos darbuotojui Europoje (SPACE I, 2023).



Iš esmės, reikia suprasti, kad į šiuos skaičius yra įtraukti ir kalėjimų administracijose dirbantys asmenys, kurie dažniausiai iš vis nepalaiko arba palaiko labai ribotą kontaktą su nuteistaisiais, o tuo pačiu turėti omeny ir tai, kad kalėjimuose darbas vyksta pamainomis visą

parą, todėl turi būti užtikrinta pamainų kaita. Tačiau, lyginant šalių bendrą vaizdą, tokia statistika suponuoja kiek kitokią problematiką – disproporciją tarp skirtinguose kalėjimuose dirbančių ir kalinčių asmenų skaičių bei darbuotojų užduočių ir atsakomybių paskirstymą. Būtent šis aspektas buvo vienas ryškiausių akcentų 2021–2030 m. LR teisingumo ministerijos plėtros programoje ir bausmių vykdymo modernizavimo reformoje. Planuose akcentuojamas ne tik bendras darbuotojų trūkumas, tačiau saugumo ir resocializacijos, kaip prioritetinių sričių, disbalansas, kuris atsiliepia kontaktiniam darbui su nuteistaisiais. Tuo metu kalėjimų departamento (dabar – Lietuvos kalėjimų tarnybos) gairėse pažymima, jog Lietuvos kalėjimuose dirbantis personalas „<...> orientuotas į nuteistųjų apsaugą ir priežiūrą, techninių funkcijų vykdymą, kai didžiausias dėmesys turi būti skiriamas nuteistųjų resocializacijai ir socialinės pagalbos suimtiesiems teikimui“ (Kalėjimų departamento strateginės veiklos gairės 2022-2030 m., V-28). Tiek aptarti tyrimai, tiek pateiktos Lietuvos bausmių vykdymo sistemos vystymo gairės rodo, kokią svarbą vaidmenį užima darbo krūvis ir biurokratinės procedūros tarpusavio santykių kontekste. Minėti darbo kalėjime aspektai, kaip didelis darbo krūvis, dokumentacijos kiekis ir apdorojimas, stresas ir personalo stygius yra vieni pagrindinių veiksmų ir kliūčių, siekiant sukurti tvirtą pagrindą nuosekliam ir sisteminiam nuteistųjų ir pareigūnų santykių formavimui.

Taigi, darbo krūvis ir lygiagrečiai atsirandančios problemos yra glaudžiai susijusios su nuteistųjų – pareigūnų tarpusavio santykių kokybe. Pervargę ir įtampą dėl didėjančio krūvio patiriantys pareigūnai negeba nuosekliai sukurti pozityvių ir profesionalių socialinių ryšių; tam būtina palanki terpė ir galimybių sukūrimas pareigūnams veikti kontaktinio darbo principais.

II. PAREIGŪNŲ IR NUTEISTŲJŲ TARPUSAVIO SANTYKIŲ FORMAVIMAS, DINAMIKA IR IŠŠŪKIAI ALYTAUS KALĖJIME

Šioje antroje darbo dalyje pristatomas empirinis tyrimas, atliktas Alytaus kalėjime. Pirmiausia aptariama tyrimo metodologija ir trumpai pristatomas tyrimo laukas – Alytaus kalėjimas. Tyrimo rezultatai pristatomi laikantis struktūros, kuri buvo suformuota atsižvelgiant į teorinėje dalyje išryškėjusias svarbiausias pareigūnų ir nuteistųjų santykių dimensijas.

II. 1. Tyrimo metodologija

Empirinio tyrimo tikslas – atskleisti įkalinimo įstaigos darbuotojų ir kalinių patirtis tarpusavio santykių kontekste ir išsiaiškinti, kokie kalinimo kasdienybės ir pareigūnų darbo aspektai veikia kuriamus santykius.

Tyrimo objektas – nuteistųjų laisvės atėmimo bausmės ir įkalinimo įstaigos personalo tarpusavio santykiai Alytaus kalėjime.³ Analizuojant tarpusavio santykius ir jų ypatybes, taip pat atsižvelgiama į veiksnius, kurie savaip prisideda prie santykio formavimo.

Tyrimo dizainas. Pripažįstant, kad realybė yra įvairialypė (ontologinė nuostata), buvo pasirinktas kokybinis metodas, kuris leido atskleisti vieną iš realybės apraiškų, pasiremiant tyrimo dalyvių patyrimais (Žydzūnaitė, Sabaliauskas, 2017, p. 41). Tiriant įvairius fenomenus, kurie reikalauja gilesnio supratimo, kokybinis tyrimas gali būti pranašesnis nei kiekybinis, kadangi „leidžia „pamatyti“ socialinę problemą ar situaciją iš labai arti“ (Aleksnevičienė, Pocienė, Šupa, 2020, p. 46). Tokią nuomonę išreiškia ir kalėjimų tyrėjai, teigiantys, kad kokybinė prieiga yra tinkamesnė ir suteikia daugiau galimybių įsigilinti į kalėjimo gyvenimą, organizacinę kultūrą, o ypač tai praverčia tiriant personalo – nuteistųjų santykius (Beyens et al, 2015, p. 67). Galiausiai, dar vienas kokybinio metodo privalumas – jo lankstumas, kuris suteikė galimybę tyrimo metu atvirai priimti naujas įžvalgas ir dinamiškai reaguoti į informantų patirtis, nuosekliai jas įtraukiant į tyrimo eigą.

Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį, kad, nors planuojant tyrimą, nebuvo numatytas etnografinis metodas, tačiau susiklosčius palankioms sąlygoms, tyrimo metu buvo vedami lauko užrašai, kurie atliepia etnografinio metodo taikymą.

Duomenų rinkimo metodas. Kokybinio tyrimo įrankis – *pusiau struktūruotas interviu* (*Interviu gairės* – Priedas Nr. 1). Tyrimo metu buvo atlikta 20 interviu: 12 interviu su nuteistaisiais ir 8 interviu su pareigūnais (3 interviu su kontaktiniais pareigūnais, priklausančiais resocializacijos skyriui (RS), 5 interviu su dieninės pamainos pareigūnais (dinaminiais pareigūnais), priklausančiais saugumo valdymo skyriui (SVS)). Taip pat, šiame

³ Padėka Alytaus kalėjimo darbuotojams ir nuteistiesiems, kurie ne tik savanoriškai sutiko pasidalinti savo patirtimis, tačiau vizito metu geranoriškai suteikė galimybę susipažinti su Alytaus kalėjimo erdvėmis.

darbe naudojami 8 interviu su Alytaus kalėjimo kontaktiniais pareigūnais iš Lietuvos mokslo tarybos finansuojamo projekto „Įkalinimo įstaigų pareigūnų profesinio vaidmens transformacijos kaičioje bausmių vykdymo politikoje ir praktikoje“⁴ (sutarties Nr. S-MIP-23-67), kurį vykdo Lietuvos socialinių mokslų centro Teisės instituto (toliau – LSMC TI) tyrėjų komanda. Šio projekto interviu gairės skyrėsi nuo darbo autorės suformuotų tyrimo interviu gairių, tačiau apėmė pagrindines šio tyrimo temas⁵. Taip pat, svarbu paminėti, kad darbo autorė pati dalyvavo LSMC TI vykdomame tyrime, atliekant interviu su Alytaus kalėjimo kontaktiniais pareigūnais. Taigi, iš viso šiame darbe, analizuojant tarpusavio santykių ypatumus, yra naudojami 28 interviu.⁶ Interviu trukmė svyravo nuo 11 min. 34 sek. iki 1 val. 6 min. (*interviu informacinė lentelė* pridedama Priede Nr. 2).⁷ Atsižvelgiant į tai, kad atliekant tyrimą, Alytaus kalėjime buvo praleistos trys dienos, kurių metu buvo vedami lauko užrašai, ši tyrimo dalis atliepia etnografinio tyrimo principą – nedalyvaujantį stebėjimą. Sukaupti užrašai, taip pat, naudojami tyrimo rezultatų dalyje. Pusiaus struktūruotus interviu ir lauko užrašus, rezultatų dalyje, formuojant išvagas, papildė Lietuvos kalėjimų tarnybos bei Valstybės kontrolės statistinių duomenų analizė.

Informantų atranka. Kadangi buvo atliekamas kokybinis tyrimas, tiriamųjų imčiai nustatyti buvo taikoma netikimybinė tikslinė atranka. Temai atskleisti buvo pasirinkta atlikti pusiau struktūruotus interviu su pareigūnais ir nuteistaisiais.

Darbuotojų imtis buvo formuojama kreipiantis į Alytaus kalėjimo paskirtą koordinuojantį asmenį, kuris nukreipė pas savanoriškai į tyrimą įsitraukusius pareigūnus. Kontaktiniai (RS) ir dieninės pamainos pareigūnai (SVS) tyrimui atrinkti dėl to, kad jų darbo funkcijos yra nukreiptos į kasdienį kontaktą su nuteistaisiais.

Nuteistųjų laisvės atėmimo bausmė imtis buvo formuojama tyrimo eigoje. Kadangi magistro darbo tyrimas buvo vykdomas lankantis tris dienas Alytaus kalėjime, vizito metu buvo daug vaikščiojama po kalėjimo erdves ir nuteistųjų gyvenamąsias patalpas. Šis laikas buvo išnaudotas užmezgant pokalbius su nuteistaisiais, kurių metu autorė pasiūlydavo nuteistiesiems dalyvauti tyrime arba patys nuteistieji proaktyviai išreikšdavo norą pasidalinti

⁴ Reiškiu padėką projekto tyrėjų komandai – dr. Artūriui Tereškinui, dr. Rūtai Vaičiūnienei, dr. Simonui Nikartui ir dokt. Liubovei Jarutienei už galimybę prisidėti prie tyrimo vykdymo ir gautus duomenis naudoti magistro baigiamajame darbe.

⁵ PRISTA projekto pusiau struktūruotų interviu gairėse įtrauktos temos apie kontaktinių pareigūnų patirtį, kasdienės darbo strategijas, motyvaciją, kvalifikaciją ir legitimaciją, profesinius vaidmenis, emocinę darbo atmosferą, sisteminės reformas.

⁶ Projekto metu ir magistro baigiamojo darbo metu buvo atlikti du interviu su vienu informantu, tačiau atsižvelgus į interviu turinį, abu interviu darbe naudojami, kaip vienas kitą papildantys (Jie yra pažymėti K2 ir K2.1 numeriais).

⁷ Vienas informantas nesutiko, kad interviu būtų įrašomas diktofonu, todėl interviu buvo fiksuotas užrašuose.

savo patirtimis interviu metu. Žinoma, taip formuojant imtį, buvo atsižvelgiama ir į tai, kad nuteistieji būtų iš skirtingų būrių, priklausytų įvairioms įkalinimo grupėms (lengvoji, paprastoji ir drausmės), tačiau ši informacija atskirai nėra atskleidžiama darbe ir naudojama tik tuo atveju, jei buvo svarbi duomenų analizės kontekste.

Tyrimo organizavimas ir eiga. Tyrimo organizavimas prasidėjo nuo trijų skirtingų interviu scenarijų sudarymo. Vienas scenarijus buvo skirtas nuteistiesiems laisvės atėmimo bausme, o kiti du, atsižvelgiant į skirtingas kontaktinių pareigūnų ir dieninės pamainos pareigūnų darbo funkcijas, skirti Alytaus kalėjimo pareigūnams. Interviu gairės buvo formuojamos remiantis literatūros analize – taip įtraukiant esminius darbo kalėjime ir kalinimo aspektus, kurie galėtų atsiliepti santykių kūrimui tarp nuteistųjų ir personalo. Taip pat, dalis interviu klausimų buvo formuojami remiantis LSMC TI vykdomo projekto interviu gairėmis (*projekto interviu gairės* – atskirame transkripcijų priede).

Prieš vykdant interviu, informantams buvo pateikta detali tyrimo informacija *dalyvio sutikimo formoje* (Priedas Nr. 3), kurią pasirašė visi dalyvavusieji tyrime. Visi interviu buvo atlikti Alytaus kalėjime. Tiek su nuteistaisiais, tiek su pareigūnais interviu buvo atliekami be kitų, pašalinių, nedalyvaujančių tyrime asmenų priežiūros, tačiau tenka pripažinti, kad neretai interviu buvo sutrukdomi, o kartais tekdavo interviu atlikti ir nepatogiose vietose, pavyzdžiui būriuose esančiuose pareigūnų postuose arba taksofonų kambaryje.

Duomenų analizė. Atlikus 20 interviu, 19 garso įrašų buvo ištranskribuoti⁸. Vieno interviu užrašai ir etnografinio stebėjimo lauko užrašai buvo perkelti į kompiuterį. Iš viso 28 interviu (įskaitant projekto PRISTA interviu) buvo patalpinti į MAXQDA 2022 programinę įrangą tolimesnei analizei. Vykdant kokybinę turinio analizę buvo svarbu susikurti struktūruotą *kodų ir subkodų medį* (Priedas Nr. 4). Jis buvo kuriamas remiantis interviu gairėmis, tačiau tuo pačiu, pildomas analizės eigoje – pastebint ryškėjančias ir pasikartojančias informantų patirčių modelius arba informantams akcentuojant svarbius aspektus. Tokio pobūdžio analizė bei nuoseklus kodų ir subkodų naudojimas leidžia struktūruotai ir sistemingai interpretuoti tekstinę informaciją, išskiriant pagrindines temas (Mayring, 2000) ir jų ryšius (Žydzūnaitė, Sabaliauskas, 2017, p. 57). Sukoduoti duomenys buvo interpretuojami ir atsižvelgiant į pačios kokybinės turinio analizės padiktuotą turinį ir struktūrą, pateikiami rezultatų dalyje. Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad tyrimo metu buvo sukaupiti lauko užrašai ir įvertinus jų svarbą interviu metu gautų duomenų kontekste, jie buvo tematiškai susisteminti bei bus panaudoti rezultatų

⁸ Interviu garso įrašai buvo transkribuojami naudojant dirbtinio intelekto įrankį MAXQDA 2024 programoje, o tuomet redaguojami.

dalyje, papildant informantų patirtis. Sisteminga analizė ir anksčiau aptartos teorinės prielaidos, empiriniai tyrimai bei statistiniai duomenys leido informacijos visumą panaudoti apibendrinant atliktą tyrimą ir kuriant mokslinį žinojimą.

Tyrimo etika. Viso tyrimo metu buvo užtikrinami etikos principai ir jų laikymasis. Atliekant interviu buvo vadovaujamasi informuoto sutikimo, savanoriškumo ir žalos vengimo principais. Šie principai buvo įgyvendinami informantus supažindinant su tyrimo eiga ir duomenų panaudojimo tikslais. Tuo pačiu, buvo svarbus dalyvių konfidencialumo užtikrinimas, todėl interviu garso įrašai sunaikinti tik ištranskribavus interviu, o duomenys darbe pateikiami, pašalinus charakteristikas, kurios leistų identifikuoti asmenis. Darbe panaudotos interviu citatos atrinktos tos, kurios konstruktyviai atskleidžia esminius teminius dalykus, tačiau tuo pačiu neatskleidžia specifinių aplinkybių ir/ar charakteristikų. Atliekant tyrimą, etinių principų paisymas svarbus ne tik dėl informantų apsaugos, tačiau besilaikant jų, išvengiama klaidos formuojant išvadas (Žydzūnaitė, Sabaliauskas, 2017, p. 233). Tyrimo rezultatai pateikti laikantis objektyvumo ir nešališkumo principų.

Tyrimo ribotumai. Dėl kokybinės tyrimo prieigos ir apimties, darbas nepretenduoja apibendrinti ir reprezentuoti visų nuteistųjų patirčių tarpusavio santykių kontekste Alytaus kalėjime, kadangi tyrime dalyvavo maža nuteistųjų dalis, lyginant su nuteistųjų skaičiumi Alytaus kalėjime. Tačiau norint suformuoti kuo tikslesnes įžvalgas bei atskleisti situaciją Alytaus kalėjime buvo vadovaujamasi duomenų prisotinimo principu.

Taip pat interviu metu informantai galėjo pateikti informaciją, kuri nebūtinai atspindi jų nuostatas, tačiau jų nuomone, iliustruoja socialiai pageidaujamus įsitikinimus arba, pareigūnų atveju, atitinka darbovietės poziciją. To vengiant, interviu metu buvo siekiama užtikrinti saugią aplinką, laikomasi etinių principų, užtikrinant dalyvių anonimiškumą ir konfidencialumą. Taip pat, vengiant socialinio pageidaujamumo efekto tyrimo rezultatuose, buvo vadovaujamasi jau minėtu duomenų prisotinimo principu bei informacija analizuojama kritiškai, ir interpretuojama kitų mokslinių tyrimų kontekste.

II. 2 Alytaus kalėjimas

1957 metais, Lietuvai esant Sovietų Sąjungos (SSRS) sudėtyje, buvo įkurta Ketvirtoji pataisos darbų kolonija, dabar – Alytaus kalėjimas. Kalėjimui skaičiuojant daugiau nei 69 metus, jis išlieka vienu didžiausių kalėjimų Lietuvoje. 2024 metų Lietuvos kalėjimų tarnybos duomenimis, metų pabaigoje Lietuvoje skaičiuojama 4480 nuteistųjų, iš kurių – 780 atlieka laisvės atėmimo bausmę Alytaus kalėjime. Palyginimui, daugiau nuteistųjų bausmes atlieka tik Pravieniškių II-ajame kalėjime – 909 nuteistieji.

Pagal naują LR teisingumo ministerijos ir Lietuvos kalėjimų tarnybos strategiją (2022 – 2030), siekiama optimizuoti ir diferencijuoti personalą, todėl Lietuvos kalėjimų resocializacijos skyriuose buvo įkurtos 4 darbuotojų grupės – kontaktiniai pareigūnai, socialinio darbo ir psichologinės intervencijos specialistai, užimtumo specialistai bei vertinimo ir analizės specialistai. Šio tyrimo metu vieni iš tyrimo informantų ir buvo naujoji kontaktinių pareigūnų grupė (anksčiau dar vadinosi būrio viršininkais arba auklėtojais). Šie darbuotojai, iš esmės, yra nuteistųjų ir administracijos tarpininkai. Pagal kontaktinio pareigūno pareigybės aprašą, jie yra atsakingi už skundų ir prašymų priėmimą, nuteistųjų atstovavimą komisijose, skatinimo ir drausminimo projektų rengimą, nuteistųjų padėties (režimo, grupės) keitimą, nuteistųjų į resocializacijos procesą įtraukimą, o kartu, su Saugumo valdymo skyriaus pareigūnais, kratų atlikimą, nuteistųjų konvojavimą ir kitas užduotis apimančias visą nuteistųjų kasdienybę. Tačiau, kaip ir visa sistema, taip ir kontaktinių pareigūnų komanda susiduria su darbuotojų trūkumo problema, kuri tiesiogiai veikia šio tyrimo ašį – tarpusavio santykius. Remiantis Valstybės kontrolės vertinimo ataskaita, 2023 metais visuose Lietuvos laisvės atėmimo vietose nustatytas 20,5 proc. darbuotojų trūkumas, resocializacijos skyriuose trūkumas dar didesnis – 29 proc.; trūksta 134 darbuotojų iš numatytų 469 etatų. Pavyzdžiui, Alytaus kalėjime trūksta 5 asmenų (19,2 proc.) užpildyti kontaktinių pareigūnų komandą, tuo tarpu, jau anksčiau minėtame Pravieniškių II-ajame kalėjime trūksta 17 kontaktinių pareigūnų (51,5 proc.) (Valstybės kontrolė, 2023).

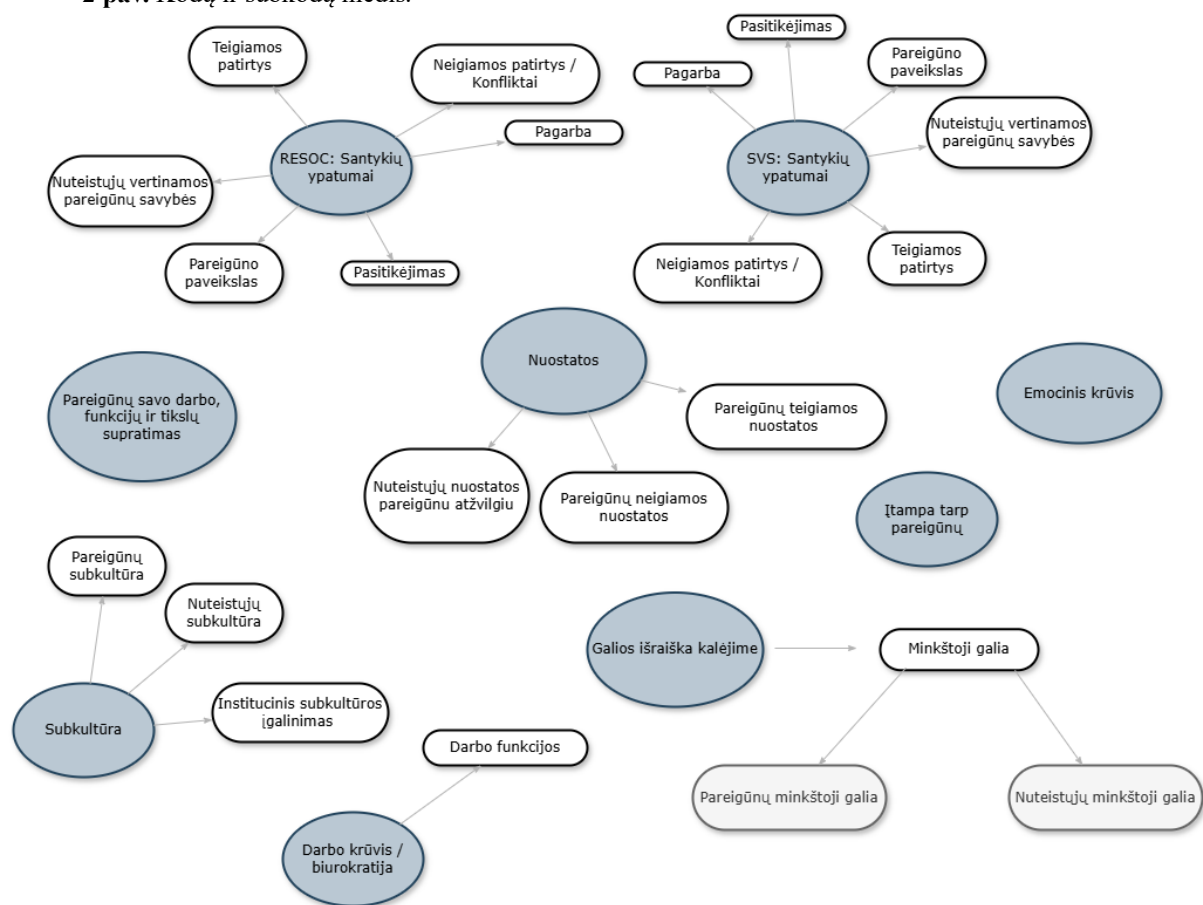
2024 m. rugpjūčio mėnesio duomenimis (apytiksliai mėnuo prieš empirinio tyrimo atlikimą), Lietuvos kalėjimų tarnybos duomenimis, Alytaus kalėjime dirbo 201 pareigūnas ir 32 asmenys pagal darbo sutartį, kurie skirstosi per tris skyrius – Saugumo valdymo skyrius, Kriminalinės žvalgybos skyrius ir Resocializacijos skyrius. Saugumo valdymo skyriuje anksčiau buvo numatyta dinaminės apsaugos pareigūno pareigybė, kuri buvo pervadinta į dieninės pamainos pareigūnus (deja, dirbančiųjų dieninėje pamainoje skaičiaus nepavyko sužinoti). Resocializacijos skyriuje dirba 21 kontaktinis pareigūnas, 7 socialiniai darbuotojai, iš 8 numatytų etatų psichologams užimtų yra 3,25 etato, o užimtumo specialistų – 10. Šie asmenys dirba su 13 būrių (kamerinio tipo patalpos ir bendrabučio tipo patalpos) bei nuteistaisiais pusiaukelės namuose ir atviro tipo bausmės atlikimo vietoje (anksčiau atvirtoji kolonija). 2024 m. rugsėjo 4 dienos duomenimis, Alytaus kalėjime bausmę atliko 757 asmenys – 104 priklausė lengvajai grupei, 445 – paprastajai, 61 – drausminei. Taip pat, 11 asmenų atlieka bausmę besargybiniu režimu, 82 – atviro tipo bausmės vietoje, 17 – pusiaukelės namuose, 51 – atlieka arešto bausmę iki 3 mėnesių, 46 – kalėjimo režimu, o 13 – atlieka laisvės atėmimo bausmę iki gyvos galvos.

Alytaus kalėjimo kontekstui suprasti svarbu paminėti ir vieną iš nuteistųjų svarbių teisių – skundus. Lietuvos kalėjimų tarnyba gautų skundų, prašymų ir pasiūlymų pagrindu sudaro ataskaitų rinkinius. 2021 – 2023 duomenimis, gautų skundų sumažėjo nuo 4800 iki 3062, panašia tendencija pasižymi ir iš Alytaus kalėjimo gaunami skundai – nuo 546 iki 397. Skundai, atsižvelgiant į jų pagrindą, suskirstyti temišškai – nuo kalinimo sąlygų, maitinimo, parduotuvės veiklos, kalinimo grupių ir režimo iki darbuotojų netinkamo elgesio ar konfliktinių situacijų tarp nuteistųjų. Daugiausiai Alytaus kalėjime kalinčių asmenų pateiktų skundų buvo priskirta grafai *Dėl administracijos elgesio* (2021 m. – 181, 2022 m. – 156, 2023 m. – 112). Yra ir kita grafa, kuri tematiškai nukreipta į skundus prieš darbuotojus. Ji yra įvardinta *Dėl darbuotojų netinkamo elgesio su įkalintais asmenimis (fizinis smurtas, įžeidinėjimas žodžiu)*. Šioje grafoje skundų priskiriama nedaug, palyginus keletas (2021 m. – 3, 2022 m. – 1, 2023 m. – 0). Lyginant kitų laisvės atėmimo vietų duomenis, tendencija tokia pati – daugiausiai skundų yra dėl administracijos elgesio, o vieni iš mažiausių skaičių jau detalesnėje grafoje apie darbuotojų netinkamą elgesį, smurtą, įžeidinėjimus. Tokie skaičiai ir *Dėl administracijos elgesio* grafos abstraktumas, suponuoja, kad minėtoje grafoje skundai gali būti įvairūs – nuo nuteistųjų nuomone netinkamai atliekamų pareigų, pvz. vertinimo, tarnybinių surašymo, iki netinkamos komunikacijos ir elgesio. 2023 m. duomenimis, daugiau nei iš Alytaus kalėjimo dėl administracijos elgesio skundų buvo gauta iš Pravieniškių I-ojo ir II-ojo kalėjimų. Tokia pati tendencija yra imant skundų visumą 2021-2023 metais.

Taigi, Alytaus kalėjimas yra vienas iš didžiausių kalėjimų Lietuvoje. Pateikta informacija kiek plačiau iliustruoja šių dienų situaciją tiek bausmių vykdymo sistemoje, tiek Alytaus kalėjime – aptariamoms darbuotojų funkcijoms, personalo komplektavimo iššūkiai bei nuteistųjų skundų tendencijos.

II. 3. Tyrimo rezultatai

2 pav. Kodų ir subkodų medis.



Empirinio tyrimo rezultatų dalies eiliškumas pasirinktas siekiant skaitytoją nuosekliai supažindinti su tarpusavio santykius formuojančiais aspektais. Nuteistųjų ir pareigūnų tarpusavio santykiai atskleidžiami per teminius pjūvius, kurie buvo formuojami tiek teorinės, tiek kokybinės turinio analizės, naudojant kodų ir subkodų medį (Žr. 2 pav.), pagrindu. Skyrių pasirinkta seka gimė tiek empirinio tyrimo vykdymo metu, tiek analizės metu. Analizėje palaipsniui pereinama nuo darbo kalėjime funkcijų ir darbo krūvio link neformalios valdysenos, tačiau šis perėjimas nėra griežtai segmentuotas poskyriais, o vyksta nuosekliai analizuojant tarpusavyje susijusius aspektus ir jų sankirtas. Pirmiausia, priešingai nei teorinėje dalyje, pradedama nuo pareigūnų darbo suvokimo, darbo krūvio ir tiesioginio bendravimo sąveikos kuriant nuteistųjų ir pareigūnų tarpusavio santykius. Šie du poskyriai pristato pareigūnų pareigybes, darbo funkcijas, strategiją, organizacinio darbo struktūrą, krūvį, ir, apskritai, biurokratinio lygiu koduojamas galimybės ir iššūkiai, formuojant tarpusavio santykius. Trečiasis ir ketvirtasis skyrius skirtas aptarti gilesnes tendencijas, kurios analizuojamos, akcentuojant kalėjimą, kaip moralinę ir socialinę erdvę (Liebling, 2004), visuomenės ir joje (vykusių) vykstančių procesų atspindį (Crewe, 2009, O'Donnell, 2023).

Šiuose skyriuose aptariamos posovietinių kalėjimų sistemoms būdingi nuostatų, subkultūros, galios ir derybų bruožai.

II. 3.1 Institucinės tapatybės vaidmuo formuojant santykius

Kaip buvo minėta teorinėje dalyje, kalėjimo darbuotojai susiduria su savo pareigų, darbo strategijų, tikslų ir vaidmenų dermės problema. Iš esmės, „senasis kalėjimas“ sovietinės okupacijos laikotarpiu rėmėsi tik baudimo filosofija, o Lietuvai atgavus nepriklausomybę valstybė žengė europietiško progresyvumo link, įskaitant ir kalėjimų sistemą. Ir nors ne visos reformos sėkmingos, o kalėjimus, vis dar galima įvardinti įstrigusius posovietinėje fazėje, valstybės strategijoje baudimo filosofija kito.

Atlikti interviu su kontaktiniais pareigūnais atsiskleidžia naujos penitencinės filosofijos išraišką – savo darbo pagrindą dauguma Resocializacijos skyriuje (RS) dirbančių pareigūnų įvardija, kaip pagalbą ir resocializaciją: *„Aš manyčiau, kad galbūt svarbiausia tai yra nuteistųjų tas pokytis. Mes turėtume, manau, akcentuoti į jį. Mums labai mokymo centre gerą frazę sakydavo, kad „Nuteistieji turi tapti tokie ir mes jiems turime padėti tapti tokiais, kokie norėtume, kad būtų mūsų kaimynai, nes anksčiau ar vėliau tu negali žinoti, galbūt, iš tikrųjų, tas nuteistasis bus tavo kaimynas.“ Tai mano asmeniškai pagrindinis tas uždavinys tai yra padėti, kiek galiu, jiems keistis ir padėti suprasti, kad visas jų gyvenimas nebūtinai turi sukltis aplink tokias įstaigas ir aplink nusikaltimus, kuriuos jie daro, išėję į laisvę, ir kad tikrai yra dėl ko daugiau stengtis.“* (K4).

Siekiant savo darbo tikslų, anot pareigūnų, bendravimas yra viena iš pagrindinių strategijų. Kiekvieną kasdieninę situaciją – konfliktus, bausmės vykdymo pokyčius, prašymus susijusius su nuteistųjų buvimu, resocializacijos procesą, nuteistųjų asmeninio gyvenimo klausimus – stengiamasi spręsti pokalbiais. Tačiau, kaip pažymi tiek kontaktiniai, tiek ir dieninės pamainos, pareigūnai, tam, kad iššūkiai būtų sprendžiami pokalbiais reikia kurti tarpusavio pasitikėjimu grįstus santykius. Abi tiriamųjų pareigūnų grupės akcentavo dinaminio saugumo principus, malonų ir pagarbų bendravimą ne tik poreikiui iškilus, tačiau ir kasdien prasilenkiant, įeinant į būrį, lydint nuteistąjį ir panašiai.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad kontrolės ir pagalbos derinimas, kuris buvo akcentuotas teorinėje dalyje, kontaktiniams pareigūnams nebėra toks aktualus, kadangi kontaktiniai pareigūnai funkciškai ir vertybiškai yra orientuoti į resocializacijos tikslus. Vis dėlto, išryškėjo kitas profesinis iššūkis: kontaktiniai pareigūnai nuolat balansuoja tarp biurokratinio „raštininko“ vaidmens, kuomet didelę darbo dalį sudaro dokumentų pildymas, ir nuolatinio kontakto funkcijos, kurią apibrėžia ne tik jų pareigybės pavadinimas, bet ir savo vaidmens įprasminimas. Tačiau realybėje savo, kaip resocializacijos specialisto, darbo suvokimas ir jo

išpildymas, prasilenkia su kasdieninėmis užduotimis ir funkcijomis bei biurokratine našta: „Bet aš tai sakyčiau, jis [apibrėžimas] tikrovės neatitinka. Pati sąvoka „kontaktinis“. <...> [Jie] praktiškai atlieka visiškai, mano manymu, tokias funkcijas, kurių jie net neturėtų atlikti. Tai tas kontaktas, jis kaip ir yra, bet jis yra absoliučiai techninis.“ (K11). Kontaktinio pareigūno, kaip dokumentų tvarkytojo matymas pakankamai ryškus žvelgiant ir iš nuteistųjų perspektyvos. Dalis nuteistųjų santykį su savo būrio kontaktiniu pareigūnu vertina per atliekamo darbo, t.y. laiku užregistruotų, sutvarkytų prašymų ir dokumentų, prizmę. O pats bendravimas dažniau apsiriboja dokumentų apsikeitimais ir jų paaiškinimu/ aptarimu.

Tuo tarpu, Saugumo valdymo skyriuje (SVS) dirbantiems dieninės pamainos pareigūnams, kontrolės ir pagalbos suderinimo siekis vis dar kelia iššūkių. Tą ypač pabrėžia RS pareigūnai, pažymėdami, jog jų pačių darbo suvokimas, taikoma filosofija, pasirinktos strategijos ir asmeninės savybės nebūtų tinkamos Saugumo valdymo skyriuje. Nors kalbant apie kasdienį darbą dieninės pamainos pareigūnai mini pozityvius tarpusavio santykius su nuteistaisiais, kaip vieną iš savo siekių, tačiau apibrėždami savo atliekamo darbo tikslą ir funkcijas orientuojasi į saugumo ir tvarkos palaikymo užtikrinimą: „pas mus va svarbiausia yra saugumas. Saugumas yra pagrindas, kad visi būtų saugūs, kurie dirba. Ir nuteistieji, kad būtų saugūs.“ (D3).

Šis skirtumas tarp RS ir SVS pareigūnų, kuris didžia dalimi užkoduotas kasdieninėse funkcijose, taip pat išryškėja sprendžiant įvairius klausimus dėl nuteistųjų – SVS pareigūnai yra linkę kritiškiau vertinti gerinamas sąlygas ar palankius sprendimus nuteistiesiems. Tai atsispindėjo ir interviu su SVS dieninės pamainos pareigūnais metu – jie daugiau laiko skyrė pamąstymams apie trumpalaikių išvykų taikymą nuteistiesiems, perkėlimą tarp kalinimo režimo grupių. Tai kartu persiduoda ir RS pareigūnams: „Visi sako: „Tu nepamiršk, kad tai yra kalėjimas.“ Taip, bet aš vėlgi... Įsijungia mano ta pusė, kad aš čia iš resocializacijos pusės turiu truputėlį...“ (K5). Nesutarimai tarp skyrių bei jų įtaka nuteistųjų bausmės atlikimo sąlygoms pastebimi ir pačių nuteistųjų: „Taip, yra skyrių kovos. Ir, kas yra blogiausia, <...> per skyrių kovas kenčia nuteistieji. <...> Ir patys pareigūnai tą pripažįsta“ (N6). Žinoma, tokią situaciją ir saugumo bei resocializacijos pareigūnų požiūrį į savo darbą užkoduoja skirtingos pareigybės ir institucijos keliami tikslai, kurie numato, jog vienas pareigūnas atsakingas už kontrolę, o kitas už resocializaciją. Tokiu būdu kuriama palanki terpė susipriešinimui, savo funkcijų svarbos iškėlimui, bendradarbiavimo iššūkiams.

Tiek kontaktinių, tiek dieninės pamainos pareigūnų savo darbo suvokimas ir jo išpildymas turi savą efektą formuojamiems tarpusavio santykiams su nuteistaisiais. Abi pareigūnų grupės reflektavo, o ir nuteistųjų patirtys rodo, kad nuteistieji turi geresnį tarpusavio

santykį su savo būrių kontaktiniais darbuotojais. Tai galima paaiškinti tuo, jog nuteistieji kontaktinius pareigūnus mato, kaip tarpininkus ir pagrindinius sargus (angl. *gatekeepers*), siekiant geresnių kalinimo sąlygų. Pasivaikščiojimu po Alytaus kalėjimą metu, vienas kontaktinių pareigūnų pasidalino savo pamąstymais, jog kontaktinių pareigūnų nuteistieji nebelaiko *tradiciniais pareigūnais*, linkusiais bausti ir kontroliuoti. Tačiau net ir su *tarpininkais* kyla konfliktų. Dažniausiai jie kyla dėl įvairių su kalinimu susijusių aspektų – lygtinio paleidimo, kilnojimo per skirtingas režimo grupes, pasimatymų, maitinimo, parduotuvės, bankinių sąskaitų, ilgų terminų atsakant į skundus ar prašymus, poreikio, kad iškilę klausimai būtų sprendžiami nedelsiant: „<...> gal kiekvienas nori savo teisių, kiekvienas prašo kažko ar reikalauja.“ (N3), „Dažniausiai tenka dėl to, nes jie negauna „čia ir dabar“. Jie nori čia ir dabar gauti, jiems reikia, va, būtent dabar, o tu nesi pajėgus viską padaryti čia ir dabar. Ir kartais jie to nesupranta, nes tai, kas jiems svarbu, mums, ta prasme, atrodo, [kad] tas darbas yra vėlesniam laikui, galima jį atidėti ir išspręsti vėliau, bet jiems tai yra vos ne pirminio svarbumo reikalas.“ (K4). Dalis konfliktų su kontaktiniais pareigūnais kyla nuteistajam esant sudėtingoje emocinėje būsenoje dėl ankstesnių nemalonių patirčių: „Nes kitą kartą būna po pokalbio su Saugumo valdymo skyriaus specialistu, ateina jie pikti pas mus išsiliėti. Tai mes ne tik turim jį motyvuoti stengtis, bet dar ir nuraminti, nes jam sukelia to momento emocijos. <...> kitą kartą ateina su tom sugertom emocijomis ir susinervinęs. Ateina, išlieja mums, nes jis tada atsineša. Sunervino pareigūnas, jį įžeidė, ten iškeikė. Tai jis atneša skundą ir dar laviną emocijų, kad taip ir taip, ir bandai nuraminti.“ (K9). Ši konfliktų su dienos pamainos pareigūnais tendencija pastebima beveik visų informantų patirtyse, ar tai būtų nuteistasis, ar pareigūnas, kalbantis apie savo kolegas. Informantai pastebi, kad dalis saugumo valdymo skyriaus pareigūnų nesielgia profesionaliai – provokuoja, įžeidžia nuteistuosius. Nors dalis kalbintų dienos pamainos pareigūnų teigė, kad toks elgesys yra praeitis, tačiau kita dalis, kaip ir nuteistieji minėjo pareigūnus, kurie savo „malonumui“ (D3) užkabina nuteistuosius: „Eina kolega ir kažką turėjo užmesti, kažką įkšti jam. Na ir jis iš karto užsidega ir atrodo iš nieko gauni situaciją, kai atrodo, pats pareigūnas iškėlė tą problemą. <...> Atrodo kaip provokacija. Atrodo, va, tu man brude, tu man visą dieną, aš tau dabar įkasiu. Man yra proga tau įkasti. Tokių būna situacijų, kur tiesiog konfliktinės situacijos gaunasi iki jėgos panaudojimo.“ (D1). Tokie atvejai, kaip akcentuoja kontaktiniai pareigūnai, ne tik prisideda prie momentinių konfliktų, tačiau kartu ir daro įtaką įkalinimo įstaigos pareigūnų darbui ir bendram įstaigos mikroklimatui.

Dar vienas svarbus aspektas, siekiant iliustruoti pareigūnų savo darbo ir tikslų suvokimą yra pavyzdinio pareigūno įsivaizdavimas. Pateikiant profesionalaus pareigūno paveikslą

visuose interviu informantai išskyrė tokias savybės, kaip pakantumas, supratingumas, empatija, taktiškumas, nuoširdumas ir sąžiningumas. Tuo pačiu, ypatingai kontaktinių pareigūnų, buvo akcentuojamas teisės aktų išmanymas – tai glaudžiai susiję su jų vykdomomis funkcijomis. Dieninės pamainos pareigūnai antrindami RS pareigūnams pabrėžė pakantumo ir lankstumo svarbą, tačiau tuo pačiu, dėmesio skyrė ir darbo funkcijas atliepiančioms savybėms – griežtumą, fizinę ištvermę ir sudėjimą. Fizinės savybės buvo akcentuojamos labiausiai kalbant apie moteris tarnyboje. Dieninės pamainos pareigūnai pasidalino pamąstymais, jog kartais nesijaučia saugiai dirbdami komandoje su moterimi, teigdami, kad jei jis negalėtų apsiginti nuo nuteistojo, kolega (moteris), taip pat, negalėtų jo apginti ir apsiginti.

Apibendrinant, pareigūnų savo darbo suvokimas ir požiūris į atliekamas funkcijas glaudžiai sąveikauja su formuojamais tarpusavio santykiais. Tiek tyrime dalyvavę dieninės pamainos pareigūnai, tiek kontaktiniai pareigūnai įgarsina bausmių vykdymo sistemos deklaruojamą resocializacijos siekį. Tačiau praktikoje pastebimi iššūkiai susiję su institucine pareigūnų tapatybe. Kontaktiniai pareigūnai išgyvena naują dilemą, kai atsakomybės juos paverčia „raštininkais“, o tuo tarpu dieninės pamainos pareigūnų funkcijos vis dar priverčia juos balansuoti tarp buvimo griežtu pareigūnu, vykdant kratas, surašant nuobaudas, užtikrinant saugumą ir tarpusavio santykių formavimo. Skirtumą tarp pareigūnų savo darbo suvokimo iliustruoja ir tarpusavio interakcijų bei konfliktų su nuteistaisiais pobūdis.

II. 3.2 Darbo krūvio ir tiesioginio bendravimo sąveika kalėjimo kasdienybėje

Formuojant interviu gaires šiam tyrimui buvo skirtas dėmesys ne tik pareigūnų darbo funkcijoms, bet ir praktiniam jų įgyvendinimui, laiko paskirstymui jas išpildant. Ši tematika buvo įtraukta, kaip vienas iš aspektų galimai turintis svarbų vaidmenį ne tik suvokiant darbo tikslus ir prasmę, kuriant santykį su nuteistaisiais, bet ir praktiškai tuos tikslus įgyvendinant. Šis skyrius yra ankstesnio skyriaus tęsia, reflektuojant esminį pareigūnų darbo aspektą – kaip kasdienė darbo rutina su laiku suformuoja pareigūną.

Kontaktiniai pareigūnai kalbėdami apie savo eilinę dieną dažniausiai minėjo vis didėjančią dokumentų rengimo ir tvarkymo krūvį bei pažymėjo, kad atsiradus elektroninėms dokumentų valdymo sistemoms, darbo atsirado dar daugiau, kadangi jos vis tik nepakeitė popierinio darbo, o prisidėjo prie antrinio dokumentų apdorojimo. Tuo pačiu, jaučiant didėjančią biurokratinių funkcijų krūvį, kontaktiniai pareigūnai pastebi, kad *kontaktas* jų pareigybės pavadinime neatspindi kasdienio darbo – „<...> *tų pokalbių su nuteistaisiais trūksta, nes, nu, tas prašymų užregistravimas...*“ (K1), o *spaudžiant* laikui tenka sąmoningai riboti pokalbius su

nuteistaisiais. Ši situacija iliustruoja anksčiau aptartą institucinės tapatybės dilemą, kai kontaktinių pareigūnų atsakomybės pastumia juos tapti dokumentų rengėjais.

Keletas pareigūnų dalijasi ir tuo, kad nuteistieji pastebi darbo paskirstyme kylančius iššūkius: „*Užima labai daug laiko ruošimas tam tikrų dokumentų, ir kartais, ir patys nuteistieji pyksta, kad mes per mažai jiems laiko, galbūt, skiriame, bet jie puikiai ir supranta, kad, nu, negalim mes daug labai laiko jiems skirti.*“ (K4). Pusiau struktūruotų interviu metu nuteistieji paklausti, ar jų nuomone, auklėtojas (kontaktinis pareigūnas) skiria ir gali skirti jiems pakankamai dėmesio, informantai dažnai pripažino nepajutę skiriamo laiko trūkumo. Tuo remiantis galima iškelti kelias prielaidas – pareigūnai savo profesionalumu geba užmaskuoti laiko trūkumą tiesioginiam bendravimui; ir/ arba Lietuvoje nėra įsišaknijusi skandinavišku eksepacionalizmu⁹ pasižyminti bendravimo kultūra įkalinimo įstaigose, todėl nuteistųjų lūkesčiai tarpusavio santykiams yra ganėtinai žemi. Pastarąjį teiginį patvirtina ir tai, jog dalis nuteistųjų pas savo būrio kontaktinius pareigūnus retai nueina pasikalbėti. Vieni nuteistieji yra labiau linkę išsikalbėti su kartu kalinčiais asmenimis arba skambinti artimiesiems, kiti akcentuoja, jog nenori apkrauti auklėtojų – „*nu tokiais momentais [emociškai sunkiomis dienomis] tai tikrai su auklėtoja, tikrai negalėčiau kažko, nežinau, pasiguosti ar ką.. Kaip ir sakėt, tas 40 žmonių, tai fiziškai nesugebėtų turbūt visų prižiūrėti.*“ (N8). Tačiau nepaisant to, nuteistieji yra įsitikinę, kad jei būtų poreikis pokalbiui, jų kontaktinis pareigūnas gebėtų atrasti laiko.

Aptariant laiko trūkumą tiesioginiam bendravimui su nuteistaisiais, svarbu aptarti ir kontaktinių pareigūnų darbo su skirtingomis nuteistųjų grupėmis specifiką. Nors pokalbių metu buvo paminėta, kad kontaktiniai pareigūnai kas tam tikrą laikotarpį rotuojasi tarp būrių (deja, laikotarpio intervalai tarp rotacijų nebuvo nurodyti, tačiau tyrime dalyvavę kontaktiniai pareigūnai teigia, kad tenka dirbti su tuo pačiu būriu ir po kelerius metus), visgi dažnai darbuotojų patirtys priklauso nuo to, kokio įkalinimo tipo sąlygomis jie dirba. Pavyzdžiui, informantas dirbantis pusiau uždaro tipo kamerose (bendrabučiuose), nurodo, kad prašymus ir/ar skundus, raštiškus paklausimus galima sumažinti būtent per bendravimą – informacijos pateikimą tiksliai ir suprantamai: „*Kuo nuteistajam daugiau pateiksi informacijos raštu/žodžiu, tuo tu mažiau gausi tą atgarsį sau. Bus mažesnis darbo krūvis. Nu, lengviau, nes, matot, va, informacija pas mane kabinete yra, ir būryje lentose viskas. <...> šiai dienai, kaip sakoma, kaip jie vadina „pistoletu“, prie sienos prikala tą informaciją, jie iš karto... Iš karto išgirdo*

⁹ J. Pratt (2008) straipsnyje apibūdinama specifinė kontrolės kultūra, kuriai būdinga itin humaniška bausmių sistema, įvardyta kaip skandinaviškas eksepacionalizmas.

*pliaukštelėjimą tos kabės, – jau ką iškabinau naujo. Ir vienas – du atėjęs kažkoks pasiskaito, ir jau tada jau jie, girdi, va, koridorių, kad diskutuoja, kalba, aptarinėja, visa kita.“ (K3). Tuo tarpu, pareigūnas, dirbantis kamerų tipo patalpose, dar kitaip Alytaus kalėjime vadinamame *namuke*, kur kali ilgomis laisvės atėmimo bausmėmis nuteisti asmenys, drausminei grupei dėl vidaus taisyklių pažeidimo priskirti nuteistieji arba atsisakę gyventi būryje, pripažįsta, kad krūviai dideli, o darbo diena praeina „*prie kompiuterio*“ (K7) dirbant su dideliu skundų ir prašymų kiekiu. Ši patirtis leidžia daryti išvadą, kad nuteistiesiems, kurių bendravimo galimybės kalėjime yra labiausiai apribotos dėl taikomo kalinimo režimo, skiriama dar mažiau dėmesio dėl biurokratinės naštos bei ribotų pareigūnų išteklių.*

Tuo tarpu, SVS dieninės pamainos pareigūnų darbo funkcijos suteikia daugiau galimybių bendravimui. Dieninės pamainos pareigūnai, vykdant nuteistųjų dienotvarkę, t.y. lydint į valgyklą, pas gydytoją, į programas, konvojuojant, net ir dirbant būrių postuose, išnaudoja laiką neįpareigojantiems pokalbiams įvairiomis temomis. Taip pat, kadangi jie nėra atsakingi už nuteistiesiems svarbių dokumentų tvarkymą, pokalbiai nėra susiję bausmės vykdymu. Tiek nuteistieji, tiek pareigūnai įvardija įvairiausias temas: „*Tu tiesiog va, kalbi apie sportą, kuris tave domina. Tu pasidalinti savo nuomone. Jis padalina*“ (N3), „*tai aš taip visą laiką pasiklausiu, kaip nuotaikos, jeigu, ar buvo išvažiavę į Turkiją, ar ilsėtis, man įdomu.*“ (N2), „*Viską išpasakojo, visą savo gyvenimą. Taip ir ten, kaip sako <...> momentinius, kažką kalbėjau, paskambinau močiutei.*“ (D3). Tačiau, kaip ir RS pareigūnai, taip ir dieninės pamainos pareigūnai patiria iššūkių dėl darbo krūvio – darbuotojai išsenka negalėdami skirti laiko pietų ar vakarienės pertraukoms, o tuo pačiu, jaučia įtampą dėl savo saugumo, trūkstant papildomų pareigūnų kalėjime. Pavyzdžiui, dažnai tenka ignoruoti vidaus taisyklės ir lydėti nuteistąjį ar įeiti į būrį vienam.

Kalbant apie didelį kontaktinių ir dieninės pamainos pareigūnų darbo krūvį svarbu atsižvelgti į tai, kad atsakomybė už dideles nuteistųjų grupes, nesibaigiantys skundai ir prašymai bei tikrintys bei vis reglamentuose trumpinami terminai, sukuria psichologinę įtampą darbovietėje, kas tiesiogiai siejasi su santykių vystymu su nuteistaisiais. Išsekę ir emociškai sudirginti pareigūnai negali veiksmingai motyvuoti nuteistųjų bei užtikrinti pozityvaus bendravimo. Tokia darbuotojų būseną įkalina patį darbuotoją – pareigūnų patiriamas emocinis pervargimas persiduoda įkalintiems asmenims, kurie savo ruožtu atsako neigiamomis reakcijomis, dar labiau apsunkindami darbuotojų emocinę būklę.

Apibendrinant šį skyrių, abiejų pareigūnų grupių patirtys rodo svarbų darbo krūvio vaidmenį formuojant tarpusavio santykius su nuteistaisiais. Dieninės pamainos pareigūnai atlikdami savo kasdienės darbo užduotis tuo pačiu metu turi daugiau galimybių tą laiką

išnaudoti pokalbiams su nuteistaisiais, tačiau pareigūnų trūkumo paveiktas darbo krūvis psichologiškai juos sekina. Tuo tarpu, kontaktinių pareigūnų patirtys atskleidžia socialinių interakcijų nustūmimą į šalį „pagrindinių“ užduočių kontekste. Ankstesniame skyriuje aptartą kontaktinių pareigūnų savo darbo suvokimą lyginant su patirtimis dėl neproporcingo laiko skiriamo biurokratinėms užduotims, atrodo, kad darbuotojai kasdienybėje patiria disonansą, kurį sukelia itin įpareigojantys terminai numatyti reglamentuose bei suteikiamos galimybės funkcijų įgyvendinimui ir jų pačių lūkesčiai bei įsitikinimai.

II. 3.3 Pareigūnų nuostatų dėmuo formuojant nuteistųjų – darbuotojų santykius

Remiantis teorine analize apie nuostatų vaidmenį formuojant tarpusavio santykius, empirinio tyrimo vykdymo metu buvo išskirti teminiai klausimai šiam aspektui aptarti. Nuostatos yra glaudžiai susijusios tiek su pareigūnų savo darbo suvokimu, tiek su kalėjimo subkultūra, tačiau siekiant giliau aptarti tarpusavio santykius ir jų formavimą nuostatų kontekste atsirado poreikis atskiram poskyriui šia tema.

Kaip Foucault (1975) teigė, pareigūnai yra linkę turėti disciplinarines nuostatas – tai įpareigoja jų darbo specifiką ir turimos atsakomybės. Informantai reflektuoja, kad Alytaus kalėjime vyrauja dvi požiūrių/ nuostatų skirtys – „vienų yra *požiūris resocializacijos, kitų yra saugumo požiūris*“ (K3). Šios nuostatos yra dar viena ankstesniame skyriuje aptartos institucinės tapatybės išraiškos forma, iliustruojanti pareigūno ne tik svarbiausius darbo tikslus, tačiau ir metodus, elgesio su nuteistaisiais modelius. Šalia disciplinarinių nuostatų išryškėjo ir negatyvus bei žeminantis požiūris nuteistojo atžvilgiu. Informantai teigia, kad ne visų pareigūnų nuostatos į nuteistąjį yra pozityvios ar pagarbios: „*Vienas, kaip sakau, sakys jūs, o kitas tu, o dar kitas sakys è zekas, baik.*“ (K8). Šias nuostatas pareigūnai išreiškė per nepasitikėjimo, nurašymo, abejingumo aspektus: „*<...> tik pasitaikius akimirkai jie pasinaudos.*“ (D6); „*Aš nemanau, kad ryšiu galima kontroliuoti jų elgesį. Jie gali tiktai vardan kažkokio tikslo, ką jie nori pasiekti, kartais ne visada gerus dalykus... Jie gali apsimesti, galbūt tuo momentu būti gerais, gražiais, o paskui ką jie ten... <...> Jie vis tiek tave pakiš, tau kažką blogiau padarys ir pasieks savo.*“ (D6); „*Kad ir kaip laisvai aš su jais bendrauju, bet jie gave, ko jie nusipelnę. Užuojautos tokios nėra.*“ (D1); „*Labiau jaučiasi gal iš saugumo valdymo skyriaus, kad vat tokios tokios replikos ar ten kaip pavyzdys, romų tautybės nuteistiesiems sako, kad tu čigonas.*“ (K9).

Dieninės pamainos pareigūnai disciplinarines nuostatas išreiškė nostalgiskai prisimindami senosios sistemos veikimo principus. Senojoje sistemoje kalėjimo valdysena buvo paremta užtikrinant discipliną kietosiomis, fizinėmis priemonėmis:

„S2: Grįžtume dar 20 metų atgal, būtų daug lengviau, ten būdavo. Kiek aš pats girdėjau iš tų senesnių, kur dirba. Tiesiog paprasta, dirbi, ateini ten, pasakai, neklausė tavęs, į skūrą, klauso, baigėsi, o dabar visa dieną su juo žaidi pirmyn atgal.

S1: Tai vat, kaip manot galėtų praversti vis dar tas toks..?

S2: Taip taip, yra tikrai žmonių, kurie tikrai per skausmą supranta. Kuo gražiau šneki, tuo jis lipa ant galvos, yra tokių, kad jis naudojasi tuo. Pagalvoju, gal gautų gerai ir pasibaigtų iškart.“¹⁰ (D1).

Taip pat pastebimas ir atmetinis požiūris į darbą, pastangas investuojant rezervuotai: „yra vieni, kurie tikrai vykdo, užsiima, viską organizuoja ir pan. Yra kiti, kad „Ai, atėjau, atbuvau ir išėjau.““ (K3). Toks požiūris dar kartą atskleidžia institucinės tapatybės susiformavimą, o tuo pačiu leidžia reflektuoti Crawley (2004) tyrime išsakytas įžvalgas, jog kalėjimo darbas dažnai nėra asmenų, pasirinkusių šią profesiją savirealizacija, o tiesiog karjeros susiklostymas atsitiktinai. Tai neabejotinai paliečia ir pareigūnų įsitraukimą kurti tarpusavio santykius su nuteistaisiais.

Tačiau svarbu atsižvelgti, kad kontaktiniai ir dieninės pamainos pareigūnai pastebi kolektyvo nuostatose vykstančius pokyčius (Žr. lentelę 1).

1 lentelė. Besikeičiančių požiūrių tendencijos pagal pareigūnus.

Informantų grupė	Iliustruojantys teiginiai
Kontaktiniai pareigūnai	„<...> saugumo valdymo skyrius, pavyzdžiui, jis toks priešiškas būdavo iš karto tik atėjus dirbti. <...> nuteistieji <...> pastebi tą skirtumą, kad sako, visiškai kitaip bendrauja, sako, žiūri į mus kaip į žmones, o ne kaip į gyvulus, kažkokius.“ (K9); „Viskas pasikeitė, viskas ir patys nuteistieji, ir pačių nuteistųjų požiūris, ir bendravimas pasikeitė. Bet ir darbuotojai turėjo persilaužti. Netgi tie, kurie būtent sakė, kad niekada į nuteistąjį nesikreips jūs... Tikrai pasikeitė ir požiūris, ir tikslai, ir bendravimas labai pasikeitė.“ (K8); „Ta prasme, mano būdas net, atrodo, pasikeitė ir tas požiūris į nuteistąjį pasikeitė, kai aš pradėjau Resocializacijos skyriuje dirbti. Kitaip pradėjau į nuteistuosius žiūrėti. Nu, kad yra viltis, kad jie nėra tas, kad ten seka kažkokių nusikaltimų ir kad jis viskas.“ (K1).
Dieninės pamainos pareigūnai	„Gal žino ta prasme, kad nėra tik dujų balionėlis, ta prasme bananas <...>, ir ar dar kažkas, ar tazeris, jau žino, kad galima gal ir žodžiais išspręsti.“ (D5); „Čia irgi pareigūnai keičiasi. Jie kažkiek labiau jau... Tie šiltesni santykiai, taip kad jau teisti negalima, o paskui pakalbėti, pabendrauti.“ (D3); „Vien apie dinaminius, nors čia juokiamsi, kad visiškai nepavyko, bet vis tiek pokytis buvo. Jie [nuteistieji] visai pradėjo kitaip bendrauti, kad matosi, kad gali susišnekėti, kad gali kažką susitarti, iš jų pokytis, iš pareigūnų irgi pokytis, bet tiesiog matosi, kad per pokalbį mes galim šitą viską padaryt. Nereikia čia tipo su antrankiais prirakinus laikyti visą parą, tiesiog į tą pusę man rodo palengva, palengva mes judame.“ (D1).

Kontaktiniai pareigūnai daugiau atsižvelgė ne į savo skyriaus kolegų pokyčius, o būtent į Saugumo valdymo skyriaus pareigūnus. Tuo tarpu, dieninės pamainos pareigūnai, kurie anksčiau buvo dinaminės apsaugos pareigūnais akcentavo pokytį įvykusį su šios pareigybės

¹⁰ S1 – tyrėja, S2 – informantas.

atsiradimu – dinaminės priežiūros principai, pagarbus bendravimas, santykis užtikrinant saugumą, tapo svarbia strategija atliekant savo funkcijas, o tai turėjo poveikį ir požiūriui į nuteistąjį.

Tyrime dalyvavę nuteistieji, nors dar labiau pabrėžia ydingas pareigūnų nuostatas – teigia besijaučiantys pareigūnų akyse, kaip *gyvuliai, nurašytieji, nepataisomi, zekai, blogis, valstybės priešai*, tačiau, tuo pačiu, reflektuoja besikeičiančio požiūrio tendenciją. Nuteistieji nurodo, kad kalėjimų sistema tampa/ taps geresnė besikeičiant pareigūnams, t.y. naujai kartai ateinant į tarnybą. Dauguma kalbėdami apie sau nemalonius pareigūnus juos apibūdino, kaip *sovietinius*, palaikančius vis dar gajas negatyvias nuostatas ir represyvią baudimo kultūrą: „*Man atrodo, kad čia nuo rusų laikų, čia viskas pasiliko. Čia žinai bausti, sodinti, nepaleisti.*“ (N7), „*Čia pavieniai pareigūnai like. Ir čia tiesiog irgi nuo tų pareigūnų, gal kurie įsisenėję, gal labiau nuo tų nuo sovietinių laikų pasilikę tokie, vat jie gal labiau tą jėgą nori parodyti, gal savo viršiskumą parodyti.*“ (N9). Tačiau tiek nuteistieji, tiek pareigūnai atkreipė dėmesį, jog naujos kartos pareigūnai, nors ir atsinešę teigiamas, į globėjiskumą orientuotas nuostatas, su laiku perima disciplinarinį ir negatyvų požiūrį iš dešimtmečius dirbančių kolegų. Vis dėlto, vizito metu, buvo pastebėta, kad ilgesnę darbo kalėjime patirtį turintys pareigūnai bendravimo su nuteistaisiais kontekste atrodė besijaučiantys laisviau ir pasižymėjo neformalesniu ir artimesniu priėjimu prie jų.

Analizuojant informantų patirtis, atrodo, kad nuostatos nėra absoliutus ir kertinis aspektas lemiantis tarpusavio santykių pobūdį. Tiek pareigūnai išreiškę pozityvias, humaniška baudimo filosofija paremtas nuostatas, tiek tie pareigūnai, kurių nuostatos išsiskyrė savo disciplinariškumu ar nuteistųjų kategorizavimu, interviu metu atskleidavo sukūrę konstruktyvius, o ir pagarbą paremtus tarpusavio santykius su keletu nuteistųjų. Tačiau, tuo pačiu, nuteistieji labiau akcentavo patį pareigūnų požiūrį bei geriau vertino tuos pareigūnus ir tarpusavio santykius su tais, kurie savo elgesiu ir bendravimu demonstravo humaniškas ir pagarbias nuostatas.

II. 3.4 Kalėjimo subkultūros vaidmuo formuojant tarpusavio santykius

Kalėjimo subkultūra analizuojant tarpusavio santykius Lietuvos kalėjime buvo pasirinkta atsižvelgiant į regioninį ir kultūrinį kalėjimo skirtumą nuo kalėjimų kitose valstybėse. Kaip minėta, buvusių Sovietų Sąjungos šalių kalėjimai išsiskiria stipria nuteistųjų savivalda, kurią lėmė tiek tarp tarybinių šalių konvojuoti nuteistieji, tiek įkalinimo įstaigų architektūriniai sprendimai (Pallot, 2024; Slade ir Piacentini, 2015; Slade ir Zeveleva, 2024).

Nors subkultūros reikšmė kalėjime kinta ir mažėja, tačiau, kaip ir dalyje kitų Lietuvos kalėjimų, taip ir Alytuje yra išskiriamas tam tikras nuteistųjų būrys *Ozas*. Tai yra bendrabučio

tipo patalpos, kuriuose gyvena aukštesniai hierarchijos kastai priklausantys nuteistieji *bachūrai*, dar vadinami *šustrekais*. Šis būrys išsiskiria iš kitų tyriminio vizito metu aplankytų būrių. Ozo bendro naudojimo patalpos buvo kur kas geriau materialiai aprūpintos: juose buvo keli plačiaekraniai televizoriai, žaidimų konsolės, sėdmaišiai, sportui skirtose patalpose – nauji treniruokliai. Pareigūnai atskleidė, kad visa nauja įranga yra parūpinta nuteistųjų šeimų paramos būdu: „*Jie gauna paramos būdu. Ta prasme, artimieji nuperka ir atveža į įstaigą, ar jie turi tą daiktą.. Kur kitame būry gyvena nuteistieji, kuriems tikrai reikia viryklės, ar skalbimo mašinos.. Turi sugedusį ar seną kažkokį <...> , jie nežino kaip gauti, nes jų artimieji neturi galimybės skirti paramą. Tai man tas toks keistas, toks požiūris iš administracijos pusės.*“ (K9). Vizito metu šios patalpos kontrastavo su anksčiau aplankytais Alytaus kalėjimo būriais. Tai atliepia Wacquant (2009) pastebėjimus, jog kalėjimas yra visuomenėje tvyrančios socialinės nelygybės atspindys.

Tačiau materialus aprūpinimas nebuvo vienintelis kontrastuojantis dalykas. Nors dalis pareigūnų teigė, kad savo darbe neskirsto nuteistųjų: „*mes bendraujame su visais vienodai, nesvarbu, kokios kastos, kokio, ta prasme finansinės... Kaip jis apsirengęs, ar kokios jis ten rasės... Jie visi vienodi.*“ (K9), tačiau informantų patirčių analizė pateikė kitokių įžvalgų. Tarpusavio santykių patirtys su aukštesnei kastai priklausančiais nuteistaisiais skyla į dvi grupes (Žr. lentelę 2).

2 lentelė. Tarpusavio santykių su aukštesnės kastos nuteistaisiais skirtys.

Kategorija	Subkategorija	Iliustruojantys teiginiai
Tarpusavio santykiai su aukštesnės kastos nuteistaisiais (šustrekais)	Išskirtinės (lyginant su kitais nuteistaisiais) tarpusavio santykių patirtys	„Iš tikrųjų su tokiu bachūru daug lengviau bendrauti, nes ten jau dalykiškai šneka.“ (D1); „Ji [kontaktinė pareigūnė] nenurašo, ta prasme, tu, kurie, kaip čia išsireiškus, gražūs ar prie pinigų, ar, sakykim, gali už save pastovėti. Ji nurašo tokius nuo tylenius tokius, kurie negali už save, savęs, net žodžio apginti, tokių atsikrato.“ (K8); „Kaip ir tas kratas atlieka, pas juos [bachūrus] nueina, kaip ramiai viską, pas kitą nuteistąjį viską išdraskė, išmėtė.“ (N1); „Tos aukščiausios klasės bachūrai pas juos nusikaltimai yra kitokie, organizuotas susivienijimai, gaujos. Ten nusikaltimai finansiniai labai stiprūs. Jie turi daug pinigų, į juos žiūri kitaip, jie tvarkingai apsirengę, jie pasitempę ir kvepiantys, į juos žiūri kitaip.“ (N6); „<...> koks nuteistasis, kokios kastos nuteistasis, jeigu jis ir aukščiausios kastos į jį žiūri kitaip, pagarbiai, su juo kitaip bendrauja, juokauja, juo pasitiki, nes jis neišduos, nepriduos ir visai kitaip žiūri į tą aukštesnės kastos.. <...> o dėl žemesnės kastos vadinamais gyvūnų vardais, visais gaidžiais, ožiais... Su jais negali bendrauti, juos laiko nepatikimais, nes jie rašo skundus ant darbuotojų.“ (N6).
	Stiprių subkultūros nuostatų pareigūnų atžvilgiu veikiamos patirtys	„Yra tų tokių, kaip pasakysiu, pasislėpusių ožiukų, kurie ten bendrauja ir bendrauja. Aš nežinau. Aš neįsivaizduoju, ką reikia sakyti ir sakyti tenais jiems.“ (N2); „Yra aišku tokių, kur ten kelėnus išsitatuiravę žvaigždėm, kad nesiklaups prieš administraciją“ (D3); „Kai man pasakojo, kad sėdėjo skandinavų kalėjimuose Norvegijoje, jie kartu žaidžia krepšinį, kartu šnekasi, juokauja. Čia to nėra. Kartu sėdi prie vieno stalo. Čia negali būti, kažkaip pagal tas nerašytas taisykles tu negali sėdėti, ką pagalvos kiti nuteistieji...“ (N3); „jeigu pakliuvau į tokią vietą ir noriu, noriu gyventi tarp normalių žmonių, tai su pareigūnais neturi išvis turėti jokių ten glaudžių ryšių.“ (N11); „Tai va, trys yra: tas požiūris senovinis. Nu, tas, sakykim, zekiškas. <...> Yra tris turiu po šiais dienai. Jis net pas mane neužėina <...>. Kitam nuteistajam paduoda prašymą, tas atneša, viską.“ (K3).

Visų trijų – nuteistųjų, dieninės pamainos ir kontaktinių pareigūnų – informantų grupių patirtys rodo dvi skirtingas tarpusavio santykių kryptis su aukštesnei kastai priklausančiais nuteistaisiais. Nors subkultūra kinta, o jos įtaka kalėjime traukiasi, iš patirčių galima matyti, kad nors itin maža dalis, tačiau vis dar yra nuteistųjų, kurie subkultūros nuostatų pareigūnų atžvilgiu laikosi griežtai. Vienas informantas minėjo, kad nuo paauglystės turėjo negatyvų

požiūrį į pareigūnus, todėl iki šiol negali perlaužti tų įsitikinimų. Tačiau tokia patirtis buvo kiek išskirtine visame duomenų kontekste – dauguma nuteistųjų kalbėjo apie savo atsakomybę dėl susidariusios situacijos, todėl nematė pareigūnų, kaip priešų *pasodinusių* jų. Svarstant, kokią įtaką tai daro formuojamiems tarpusavio santykiams su tais nuteistaisiais, kurie labai griežtai laikosi nuostatų, persasi viena įžvalga – santykiai, tiek pozityvūs, tiek negatyvūs, apskritai neegzistuoja. Pareigūnai tokius nuteistuosius dažniausiai apibūdina ne pagal amžiaus ar kitas demografines ypatybes, o paprasčiausiai, kaip asmenis, kurių pagrindinė nuostata kalėjime *atbūti*.

Tuo tarpu, yra ir kita kryptis, kurią būtų galima laikyti, kaip pozityvių santykių formavimu – kratos metu elgiamasi pagarbiai su nuteistųjų daiktais („*atlieka tas kratas biški kitaip, ten biški kultūringiau*.“ (N1)), tam tikrais atvejais nebenaudojamas kreipinys *jūs* ir pereinama prie kreipimosi į kontaktinį pareigūną vardu (*pasivaikščiojimo metu nuteistasis siūlė cigaretę kontaktiniam pareigūnui kreipdamasis vardu*), pats santykis, kaip ir Crawley (2004) tyrime minima – draugiškas¹¹. Tuo pačiu galima teigti, jog šis santykis peržengia pozityvumą – jis įgyja ir familiarumo bruožų. Tačiau tiek nuteistieji, tiek pareigūnai pastebi, jog kuomet su aukštesnės kastos nuteistaisiais kuriamas familiarus santykis, tuo pat metu požiūris į žemesnei kastai priklausančių nuteistųjų yra grubesnis. Informantas tai iliustravo pastebėjimais, kaip elgiasi jų kolegos: „*Jai [kontaktinei pareigūnei] paskiria į būrį netvarkingą, be socialinių įgūdžių, nu, bomžiuką nuo gatvės. Ir jai paskiria į būrį. Ir ji jau jį vesdamasi, jau jį žemina. Sako: „Tu čia nepagyvensi. Čia mes tvarkingi, mes švarūs, tau bus sunku. Aš tau patarčiau neiti*.“ *Jau iš karto nuteikia, kad „Tu esi niekas ir tu pas mane netiksi*.“ *Jeigu jai nepavyksta pačiai to nuteistojo, va, taip nuteikti, kad „Tu išei*“, *tai tada ji per kitus nuteistuosius pradeda apie jį pasakoti visokias tiesas ir netiesas. Nors, kad ir tai būtų tiesa, mes negalim kitiems nuteistiesiems apibūdinti kito nuteistojo. Tai ji tada pasitelkia kitų nuteistųjų pagalbą, kad to nuteistojo neliktų pas ją, nes ji jo nenori*.“ (K8). Kitas informantas pateikė savo patirtį/ požiūrį, kas geriausiai iliustruoja vis dar gajų nuteistųjų skirstymą tarp pareigūnų: „*[bachūrai] taktiškai su tavimi pašneka, be reikalo tikrai nedės, nesikeiks. Kažkaip bandys susitarti su tavim, o tas jau kur jau, kaip sakoma, žemesnės kastos, kuris jau nieko neturi, jis pirma rėkt pradeda. Jis pirma rėkt pradeda, bando rėkimu viską daryti ir kaip sakom gaidys kudakuoja*“ (D1). „*Gaidys kudakuoja*“ nėra momentinė pareigūno išraiška – tai kasdieninį kalėjimo gyvenimą apibūdinanti frazė. Informantai nurodo, kad perkeliant nuteistuosius tarp būrių, grupių, ar

¹¹ Crawley (2004) tyrime kalėjimo pareigūnai santykį tarp jų ir nuteistųjų įvardindavo kaip draugiško pobūdžio, pabrėždami, kad vis dėlto, nors santykis toks – jie nėra draugai (angl. „friendly but not friends“) (Crawley, 2004, p. 106).

kalinimo režimų, komisijoje nariams kyla klausimas – „<...> o tu normalus, ar nuskriaustas?“ (N5). O įžeidimas pavadinant nuteistąjį *gaidžiu*, taip pat, neišskirtinis atvejis:

„S2: <...> Jau žino ką pasakyti, kad jam užgauti jo ego.

S1: Tai čia apie priklausymą kastai? Kad gaidys?

S2: Nu jo <...>. Nu tiesiog kaip ir už teisybę labiausiai pyksti. Na [pareigūnas] žino kaip įkqst.“ (D1)¹².

Šios patirtys iliustruoja žalingą bendravimo skirtį tarp pareigūnų bendravimo su aukštesnės ir žemesnės kastos nuteistaisiais. Tie asmenys, kuriems labiausiai reikalinga pagalba – neturintys išsilavinimo, socialinių įgūdžių, priklausantys pažeidžiamiausiomis socialinėms grupėms – engiami ne tik kitų nuteistųjų, tačiau atstumiami ir engiami pareigūnų. Tuo tarpu, finansinį gerbūvį užsitikrinę, socialūs, kultūringi, net įvardijami charizmatiškais, nuteistieji, nors ir propaguojantys smurtinę ir nelygybę koduojančią kultūrą, dažnu atveju yra „parankesni“ pareigūnams, nes jų gebėjimas palaikyti ryšius ir pasidalyti įtaką įstaigoje, nereikalauja tiek daug įsitraukimo, kuriant tarpusavio santykius: „Jie kaip ir imponuoja, kaip ir ta prasme, kad jiems... Jie tokie kaip normalesni jiems, negu tiek kurie asocialūs.“ (N4).

Dar gąjį nuteistųjų hierarchija jautėsi ir interviu užkulisuose – vaikstant po kalėjimą. Vizito metu lankant Ožą buvo užfiksuotas atvejis, atliepantis interviu, kuomet, kaip ir anksčiau minėta, nuteistasis kreipėsi į kontaktinį pareigūną vardu. Taip pat, *namuke* buvo užfiksuoti pajuokavimai tarp pareigūno ir ilgą įkalinimo bausmę už organizuotų nusikalstamų grupių veiklą atliekančio nuteistojo – kviečiant nuteistąjį iš kameros atlikti interviu, pareigūnas juokaudamas šuktelėjo, kad laikas rengtis, nes bus vedamas sušaudyti. Nuteistojo reakcija – juokas, patvirtino, jog tai šmaikštavimas (angl. *banter*), kuris būdingas jų santykiams. Tačiau stebėjimo metu, pareigūnams susidūrus su žemesnės kastos nuteistaisiais, buvo užfiksuotų atvirkštinių situacijų. Vizito metu, aplankius Ožą, buvo einama į kitą būrį. Šiame būryje nuteistieji pasitiko ironiškai pabrėždami nuteistųjų hierarchinę skirtį – įvardijo, jog buvo ateita į šį būrį apžiūrėti, kaip gyvena *tie prastesni*, čia *sėdintys šunys*¹³. Lydintis pareigūnas tokio pasitikimo nesureikšmino, tik išėjus užsiminė, kad iš karto jaučiasi, jog šiame būryje kitokie, turėdamas mintį, jog tai *nuskriaustųjų kastai* priklausantys nuteistieji. Taip pat, kitą vizito dieną einant į kamerinio tipo patalpas (*namuką*), interviu metu užfiksuotos patirtys, kuomet pareigūnai peržengia profesines, etikos ir žmogiškumo ribas bendravime su žemesnės kastos nuteistaisiais, buvo iliustruojamos realiais pavyzdžiais:

¹² S1 – tyrėja, S2 – informantas.

¹³ Užrašuose fiksuotos nuteistųjų citatos.

Pareigūnas paklausęs, ar noriu atlikti interviu su, kaip jis įvardijo, gyvagalviu, sutikau. Nuo zonoje esančio administracinio pastato, pradėjome eiti prie pat esančio namuko. Namuką nuo bendros kalėjimo aplinkos skyrė aukšta iš geležinių lakštų sudaryta tvora. Kai pro ją mus praleido pareigūnai dirbantys namuko poste, kieme priešais musėjo vienas iš kalėjimo tvarkinių. Lydintis pareigūnas iš karto jį apšaukė necenzūriniais žodžiais: pisk nachui, ko čia trinės?!¹⁴ Ir tuo pačiu pakėlė ranką virš nuteistojo imituodamas užsimojimą vožti. Nuteistasis visiškai nesureagavo, atsisuko pažiūrėti, kas už jo ir nuėjo. Nuteistojo pozicija – tvarkinys – iš karto atskleidžia nuteistojo priklausymą hierarchijos kastai, bachūrai nedirba tvarkiniais – jie užsiima individualia veikla.

Tokia pat situacija atsikartojo jau užėjus į namuko vidų, antrąjį aukštą. Tuo metu buvo stumiamas vežimas, iš kurio buvo dalijamas maistas. Prie pareigūno, dalijant maistą buvo keli nuteistieji – tvarkiniai. Vienas iš jų, taip pat, pasimaišė lydinčio pareigūno kelyje ir susilaukė replikų, ką čia veikiąs.

Tarp atliekamų interviu, nemažai laiko buvo praleidžiama kalėjimo viduje administracijos pastato pirmajame aukšte, kur yra įsikūręs vienas iš pagrindinių pareigūnų postų. Pro jį dažnai praeidavo nuteistieji. Vienu metu, koridoriuje susidūrė pareigūnė ir nuteistasis, jis vėlgi, buvo palydėtas nemalonaus tono replikomis, ką čia darąs.¹⁵

Šie stebėjimai praturtino interviu metu surinktus duomenis. Nuteistųjų nupasakotos, o kartais ir pareigūnų švelninamos situacijos, teigiant apie gerus tarpusavio santykius, buvo atskleistos giliau, realiu laiku stebint nuteistųjų ir pareigūnų interakcijas.

Dar vienas teminis pjūvis kalėjimo subkultūros ir tarpusavio santykių kontekste – konfliktai. Subkultūra, vienaip ar kitaip, tampa konfliktų pradžia. Viena vertus, dalis pareigūnų sąmoningai siekia išgyvendinti nuteistųjų subkultūrą, o tai neretai sukelia įtampa su nuteistaisiais – *bachūrais*. Kita vertus, kai kurie pareigūnai veikia priešingai ir įgalina kalėjimo subkultūrą per selektyvų elgesį su žemesnės kastos nuteistaisiais, taip iššaukdami konfliktus ir nepasitenkinimą.

Pareigūnai, siekdami išgyvendinti subkultūrą, pasitelkia kalinimo režimo gerinimo strategijas, t.y. nuteistieji, kurie nepropaguoja subkultūros, yra palankiau vertinami ir linkę gauti paskatinimus, kurie daro įtaką perkėlimui į lengvąją grupę, atvirąjį kalėjimą. Tyrime dalyvavęs Ozo nuteistasis mini, kad tai dažnai tampa nesutarimų šaltiniu: „<...> aš keturi metai neturiu nuobaudų kažkur <...>. Ir aš pavyzdžiui, skatintas paskutinį kartą buvau 2021 metais.

¹⁴ Užrašuose fiksuota pareigūno citata. Kalba neredaguota.

¹⁵ Stebėjimo užrašai iš vizito Alytaus kalėjime.

*Tai virš 3 metų, virš 3 metų nesu skatintas. <..> Bet, mano nuomone, jeigu taip toliau žiūrint, tai aš galvoju, kad mūsų būrys [šustrekių] vadinamas tas, kuris yra toks, labiau vadinkime, tų nusikaltėlių būrys. Vadinkime, kaip nežinau, kaip pasakyt subkultūrą, kur čia vadina tą... Aš galvoju, kad jam irgi pasakyta iš čia, iš ten tiesiai kur ten durys gale yra [kriminalinė žvalgyba], kad mažiau tu jiems dalink ką, mažiau duok viską, tą ir jisai turbūt turi manevruoti tarp to visa, žongliruoti ir tarp čia, kad nebūtų labai blogas ir kad ten nebūtų blogas.“ (N3). Tačiau, kaip ir pačio nuteistojo pastebėta, nors įtampa yra, ji netampa intensyviu, verbaliniu konfliktu. Tą pažymi ir pareigūnas, teigiantis, kad ir nepasitenkinimas dažniausiai būna išreiškiamas subtiliai – „dalykiškai“ (D1). Tuo tarpu, jau anksčiau minėti įžeidinėjimai ir provokacijos nukreiptos į žemesnės hierarchijos kastos nuteistuosius, sukelia agresyvias konfrontacijas, kuomet frustruoti ir engti *nuskriaustieji* nebegali suvaldyti emocijų.*

Apibendrinant šį skyrių, galima teigti, jog sovietiniu paveldu paremta subkultūra, kurios valdymas yra kryžkelėje – tiek bandant ją išgyvendinti, tiek įgalinant pačių darbuotojų tampa vienu iš kertiniu tarpusavio santykius lemiančių aspektų. Tarpusavio santykiai yra iš dalies lemiami priklausomai nuo nuteistojo kastos neformalioje nuteistųjų hierarchijoje. Siekis išgyvendinti subkultūrą sudrumsčia jau iš anksčiau pareigūnų ir nuteistųjų nubrėžtas įtakos zonas, kurios galiausiai tampa įtampomis tarp personalo ir *autoritetingų* nuteistųjų. Tuo tarpu, kalėjimo subkultūros nuostatomis ir skirstymu paremti pareigūnų įžeidinėjimai, provokuoja konfliktus tarp jų ir žemiausiai kastai priklausančių nuteistųjų.

BAIGIAMOJI DISKUSIJA

Pareigūnų ir nuteistųjų tarpusavio santykių nagrinėjamas yra itin sudėtingas ir daugialypis procesas, reikalaujantis į analizę įtraukti ne tik svarbius kalėjimo veikimo ir kasdienybės aspektus, tačiau ir kontekstinius, kalėjimą supančius ir jo sociokultūrinę aplinką formuojančius veiksnius, kaip regionines ypatybes, šalies istorija ir politinis fonas. Informantų patirčių visuma, o kartu ir vizito metu fiksuotos situacijos rezonuoja teorinėje dalyje aptartas įžvalgas, jog tarpusavio santykiai yra bausmės vykdymo patirtį lemiantis aspektas (Liebling et al., 2001; Crawley, 2004). Kitaip tariant, būtent pareigūnų ir nuteistųjų sukurtas ryšys didele dalimi lemia įkalinimo įstaigos atmosferą, abipusį subjektyvų saugumo jausmą ir resocializacijos galimybes (Auty, Liebling, 2024). Šis darbas pareigūnų ir nuteistųjų tarpusavio santykio kontekste išryškino, kad nors Lietuvos bausmių vykdymo sistema formaliai pasuko humaniškos organizacijos link, tačiau kasdieniame lygmenyje vis dar pasižymi sovietiniu paveldu. Alytaus kalėjime tirti tarpusavio santykiai susiduria su dviem persidengiančiais sistemos etapais: modernia, humaniška, konstruktyviu bendravimu pasižyminčia ir sena, hierarchine ir griežtu ir formalizuotu baudimu remta kalėjimo kultūra (Slade, Zeveleva, 2024).

Empirinio tyrimo duomenys formuoja įžvalgą, jog Resocializacijos skyriuje dirbantys kontaktiniai pareigūnai nuoširdžiai siekia įgyvendinti naująją penitencinę filosofiją. Teorinėje dalyje aptarta kontrolės ir pagalbos dilema (Liebling, 2011) kontaktiniams pareigūnams nebėra tokia aktuali – jie savo darbą suvokia kaip asmens pokyčio skatinimą. Šis patyrimų skirtumas tarp nagrinėtų užsienio empirinių tyrimų, suponuoja, kad ryškus pareigūnų funkcijų ir vaidmens Lietuvos kalėjimuose atskyrimas, iš esmės kontaktinius pareigūnus, jų darbo suvokimą, metodus ir nuostatas formuoja jau orientuotus išimtinai į resocializaciją. Kontaktiniai pareigūnai pabrėžė tikintys, jog padeda nuteistiesiems, skatina juos keistis, o kartu ir spręsti iššūkius. Bendravimas ir santykis su nuteistaisiais čia suprantamas, kaip esminė priemonė: pastangos sukurti ryšį, žmogiškas ir pagarbus bendravimo stilius minimas kaip pagrindinis darbo principas. Tačiau reali darbinė dienotvarkė ne visada leidžia veikti pagal savo įsitikinimus – kontaktiniai pareigūnai didelę dalį laiko priversti skirti biurokratinėms procedūroms. Intensyvus dokumentų rengimo krūvis, įvairios administracinės užduotys suponuoja, kad „kontaktas“ dažnai tampa trumpu ir formaliu informacijos apsikeitimu, prašymų ir skundų priėmimu, atsakymų pateikimu. Pareigūnams dėl primesto „raštininko“ vaidmens tenka sąmoningai riboti pokalbius. Tačiau tai pastebi tik mažuma nuteistųjų – atrodo, kad nuteistųjų lūkesčiai tarpusavio santykiams nėra aukšti ir labiau siejami su būtent atliktu biurokratiu darbu – laiku užregistruotais prašymais ir skundais, suplanuotais pasimatymais, išdalintais laiškais ir atsakymais. Kitaip nei, pavyzdžiui, Norvegijos kalėjimuose, kur įprastas neformalus, globėjiškumu paremtas bendravimas (Eriksson, 2024), Lietuvoje tiek pareigūnai, tiek nuteistieji yra prisilaikantys atstumo ir aiškos „mes ir jie“ skirties (Symkovych, 2018). Nuteistieji yra linkę išsipasakoti ir būti išklausomi tarpusavyje ar artimųjų, o ne kalėjimo darbuotojų, nesitikėdami, jog tai galėtų būti pareigūnų pareiga. Vis dėlto svarbu paminėti, kad tai nėra nepasitikėjimo požymis, dalis nuteistųjų tiki, jog jei atsirastų poreikis pokalbiui, jie kreiptųsi, o kontaktinis pareigūnas atrastų ir skirtų tam laiko.

Saugumo valdymo skyriaus dieninės pamainos pareigūnai taip pat yra svarbi nuteistųjų kasdienybės dalis – jie dalyvauja užtikrinant nuteistųjų dienotvarkę, taigi dažnai tampa jų palydovais. Šie pareigūnai, anksčiau buvę dinaminio saugumo pareigūnais, formaliai taip pat antrina kontaktiniams pareigūnams minėdami pozityvių santykių su nuteistaisiais svarbą. Tačiau jų pagrindinis prioritetas, tiek funkcijų sąraše, tiek asmeniškai suprantant savo vaidmenį kalėjime, išlieka kontrolės ir tvarkos palaikymas. Dieninės pamainos pareigūnai savo darbo esmę apibrėžia per priežiūrą, dienotvarkės vykdymą, taisyklių paisymą ir saugumo užtikrinimą, paliekant pagalbos klausimą spręsti Resocializacijos skyriui. Nors į savo darbo principus įjungia ir kolegų, atsakingų už resocializaciją, praktikas, tačiau sprendžiant

klausimus, pavyzdžiui, dėl nuteistiesiems suteikiamų lengvatų ar perkėlimo į lengvą grupę/atvirą režimą, šios dvi darbuotojų grupės gali nesutarti. Patirtys parodė tam tikrą kolektyvinę skirtį: resocializacijos pareigūnai labiau linkę priimti ir palaikyti nuteistiesiems palankius sprendimus, o dieninės pamainos pareigūnai į tai žiūri atsargiau ar net kritiškai. Tai iš dalies atspindi bendrą Lietuvos kalėjimų raidą – reformų įgyvendinimas nėra tolygus ir vienodas visose organizacijos grandyse. Vieni darbuotojai priima naują filosofiją, tuo tarpu kiti laikosi tradicinio, griežtesnio požiūrio ir ši skirtis persiduoda ne tik pareigūnų ir nuteistųjų santykių dinamikai, tačiau ir santykiuose tarp darbuotojų bei visam mikroklimatui.

Reikšmingą, regiono istorijos nulemtą kontekstą tarpusavio santykiams suteikia kalėjimo subkultūra ir neformali nuteistųjų hierarchija (Slade, Zeveleva, 2024; Symkovych, 2018, 2022; Vaičiūnienė, Tereškinas, 2017; Vaičiūnienė, 2017; Pallot, 2024). Be šio kalėjimų kasdienybės aspekto įtraukimo į empirinį tyrimą, analizė apie tarpusavio santykius Alytaus kalėjime būtų tarsi neišbaigta. Nors ir kintanti, sovietinio paveldo subkultūra „yra nuteistųjų kasdienių patirčių ir santykių pagrindas“ (Slade, Zeveleva, 2024, p. 4). Nuteistojo kasta lemia ne tik jo statusą tarp kitų kalinių, tačiau, remiantis empiriniais duomenimis, turi reikšmingą vaidmenį pareigūnams bendraujant su juo. Patirčių analizė suformavo sistemos raidai *nepatogią* įžvalgą: pareigūnai su skirtingo statuso nuteistaisiais elgiasi nevienodai. Su *bachūrais* – nuteistaisiais, turinčiais aukštesnę padėtį subkultūros hierarchijoje – darbuotojai linkę bendrauti pagarbiau, mandagiau bei kuriant šmaikštavimu, familiarumu pasižyminti santykį. Tuo tarpu žemesnės kastos nuteistieji – *nuskriaustieji* – neretai patiria iš pareigūnų pusės atšiaurų ar žeminantį elgesį, kas tampa ir konfliktų šaltiniu. Selektivus elgesys suponuoja ne tik tai, jog pareigūnai toleruoja subkultūrą, tačiau ją iš dalies ir įgalina. O tuo pačiu, neformali hierarchija ir aukštesnės kastos nuteistųjų disponuojama galia tampa paranki pareigūnams palaikant tvarką būriuose. Ši situacija išryškina neformalų galių pasidalijimą įstaigoje – dalis kalėjimo valdysenos deleguojama *autoritetingiems* nuteistiesiems. Subkultūros kontekstas suformuoja svarbiausią šio darbo įžvalgą – suformuoti tarpusavio santykiai iš dalies nėra pozityvūs ar profesionalūs, jie tiesiog išspręsti brėžiant galios ir įtakos ribas tarp nuteistųjų ir pareigūnų, apsibrėžiant bendravimo formas su skirtingų kastų nuteistaisiais. Kitaip tariant, tarpusavio santykiai ir jų forma pasižymi derybiniu procesu, kurį minėjo ir Symkovych (2022) tirdamas Ukrainos kalėjimą. Kasdienė kalėjimo tvarka palaikoma ir santykiai kuriami susitarimu „kas ką kontroliuoja ir už ką atsako“. Abipusis ribų ir derybinių pozicijų suvokimas ir lemia tai, jog santykiai išoriškai atrodo sklandūs. Vis dėlto, šio susitarimo ribas stumianti deklaracija išgyvendinti subkultūrą kuria įtampas tarp pareigūnų ir *bachūrų*.

Šio darbo teorinėje dalyje buvo paliesta kalėjimo pareigūnų subkultūros tema, tačiau ji nebuvo minima nagrinėjant duomenis. Atliekant tyrimą, dalis laisvės atėmimo bausmę atliekančių informantų teigė, kad pareigūnai turi savitą subkultūrą, tačiau paklausti dėl subkultūros išraiškos pavyzdžių, dažniausiai negalėjo išskirti konkrečių atvejų. Analizės metu buvo stokojama duomenų, kuriais būtų galima patvirtinti pareigūnų subkultūros egzistavimą – elgesio modeliai, kurie buvo įvardinti galėtų tikti bet kuriai profesinei bendruomenei. Pareigūnai dažniausiai išskyrė kolektyvo vieningumo principą, kurio tiek laikosi, tiek nurodo, kad trūksta. Pažymėtina, jog pareigūnų patirtys kolektyve iš esmės atliepė A. Symkovych (2022) pristatytą posovietiniams kalėjimams būdingą hiperoptikono reiškinių. Visą kalėjimą – tiek nuteistuosius, tiek pareigūnus – apimanti stebėsena sukelia nepasitikėjo atmosferą tarp darbuotojų. Sankirta ir įtampa kyla ne tik iš anksčiau minėtų skirtingų vaidmenų ir jų išraiškos darbe, tačiau jautriai vertinant kolegų klaidas, nesulaukiant palaikymo. Tai buvo pažymima ir Crawley (2004) tyrime, jog pareigūnams kartais yra sudėtingiau bendrauti su kolegomis. Visumoje toks kolektyvo susipriešinimas gali persiduoti formuojamiems santykiams su nuteistaisiais, abejojančiais, ar kolega pritars priimamiems sprendimams ar, apskritai, darbo metodikai.

Apibendrinant, Alytaus kalėjimo atvejo analizė parodė, kad tarpusavio santykiai iš tiesų yra visa jungianti centrinė ašis kalėjimo kontekste. Tačiau tarpusavio santykiai yra veikiami gausos sisteminių aspektų – nuostatų, formalų taisyklių ir neformalių reikalavimų, okupacinio palikimo ir išteklių stokos. Tyrimo, atlikto Alytuje, įžvalgos atliepia analizuotą literatūrą, tačiau kartu pažymi ir naujas, savitam regionui būdingas tendencijas. Kaip ir minėta įvade, sovietinės architektūros ir baudimo filosofijos palikimas koduoja išskirtinius iššūkius, todėl kalėjimo valdymas ir sukurti tarpusavio santykiai yra prisitaikymo, o tuo pačiu sistemos modernizavimo išraiška. Tačiau informantų nuomone, modernios, pozityviais ir profesionaliais santykiais pasižyminčios sistemos vystymasis yra pastebimas. Net ir sudėtingomis sąlygomis egzistuoja pagarbos siekis ir abipusio pasitikėjimo užuomazgos, o nuteistieji turėdami menkus lūkesčius tarpusavio santykiams, pripažįsta žmogiško kontakto svarbą.

IŠVADOS

1. Kalėjimo pareigūnų ir nuteistųjų tarpusavio santykiai yra kalėjimo socialinio gyvenimo šerdis, todėl šį reiškinį veikiantys aspektai neturi būti nagrinėjami izoliuotai. Tarpusavio santykiai formuojasi ne tik bausmių vykdymo sistemos kontekste – juos veikia giluminis istorinis, kultūrinis ir politinis fonas, visuomenės teisingumo ir bausmės samprata, vyraujančios vertybės, disciplinavimo modeliai, socialinės nelygybės struktūros ir kiti veiksniai, formuojantys tiek pačią valstybę, tiek jos visuomenę.
2. Kokybinis tyrimas atskleidė, kad pareigūnų tarpusavio santykių su nuteistaisiais ypatybės lemia pareigūno subjektyvus savo darbo ir tikslų suvokimas. Aiški skirtis tarp pareigūnų, kurie yra atsakingi už resocializaciją, o kurie – už saugumą, lemia ir skirtumus atskiruose bendravimo aspektuose: pokalbių temose ir konfliktų priežastyse. Su kontaktiniais pareigūnais nuteistųjų santykiai formuojasi bausmės vykdymo procedūrų/ etapų – ypač svarbių nuteistiesiems – pagrindu. Tokių kaip: perkėlimas tarp grupių, režimo nustatymas, pasimatymų organizavimas ir kt. Konfliktai kyla, kai nuteistieji yra nepatenkinti pareigūnų darbu šiose srityse. Skirtingai, su dieninės pamainos pareigūnais, kurie dalyvauja užtikrinant nuteistojo dienotvarkę, bendravimas yra mažiau įpareigojantis. Čia konfliktai kyla dėl paties bendravimo pobūdžio.
3. Kontaktiniai pareigūnai, nepaisant to, kad supranta, jog jų darbas turi būti paremtas betarpišku kontaktu su nuteistaisiais palaikymu, kasdieniame darbe susiduria su savo vaidmens dilema: jie laviruoja tarp „raštininko“ ir kontaktinio pareigūno vaidmenų. Dėl didelio administracinio krūvio jų galimybės skirti kokybiško laiko individualiam darbui su nuteistaisiais yra reikšmingai apribotos. Skirtingai, Saugumo valdymo skyriaus dieninės pamainos pareigūnai, dirbdami pagal dinaminės apsaugos principus, susiduria su pagalbos ir kontrolės dermės dilema.
4. Pareigūnų nuostatos nuteistųjų atžvilgiu nėra homogeniškos. Kontaktiniai pareigūnai dažniau turi teigiamas, globėjiškumo ir rūpesčiu pasižyminčias nuostatas, kai dieninės pamainos už saugumą atsakingi pareigūnai laikosi griežtesnių ir disciplinarinių nuostatų, kurios kartais perauga į žeminantį ir nuteistąjį dehumanizuojantį elgesį.
5. Kalėjimo subkultūra, nors kinta ir praranda absoliučią įtaką įkalinimo įstaigoje, vis dar yra viena pagrindinių ašių, formuojant tarpusavio santykius tiek tarp nuteistųjų, tiek su pareigūnais. Neformali hierarchija yra disfunkcinė dėl to, kad nuteistojo priklausymas kastai

nulemia jo statusą tiek tarp nuteistųjų, tiek santykiuose su pareigūnais. Su aukštesnei nuteistųjų kaitai priklausančiais nuteistaisiais pareigūnų ryšys yra familiaresnis, mandagesnis, o su žemesniosios kastos – daugiau nuvertinantis, žeminantis ir priešiškas.

6. Subkultūros dëmuo šiame tyrime išryškino, jog paviršutiniškai žiūrint – tarpusavio santykius Alytaus kalėjime būtų galima vertinti, kaip pozityvius, tačiau analizė leidžia suformuoti įžvalgą, jog santykiai įstaigoje yra *išspręsti* neformalių derybų ir įtakos ribų užsibrėžimu.

7. Alytaus kalėjimo atvejo tyrimas išryškina poreikį keisti institucinį požiūrį į nuteistųjų ir pareigūnų santykius. Tai svarbi kalėjimų sistemos dalis, kuri turi būti akcentuojama. Konstruktyvių, kastomis neskirstančių, pozityvių ir profesionalių santykių formavimas reikalauja balanso tarp kontrolės užtikrinimo ir žmogiškojo ryšio puoselėjimo su visais nuteistaisiais. Tai leistų sukurti atviresnę, pasitikėjimu grįstą aplinką, naudingą tiek nuteistųjų integracijai, tiek sklandžiai įstaigos valdysenai.

8. Tyrimas leido suprasti, kaip tranzicijoje įstrigę posovietiniai kalėjimai – žengiant europietiško link, tačiau vis dar tempiant okupacinio režimo primestą paveldą – suformuoja naujas kalėjimo valdysenos sistemas. Naujosios sistemos pasižymi formalių taisyklių ir neformalių praktikų derinimu, o tarpusavio santykiai yra šio dvilypumo išraiška ir pavyzdys.

LITERATŪRA¹⁶

1. Aebi, M. F., Tiago, M. M. (2023). *SPACE I – Council of Europe Annual Penal Statistics: Prison populations. Survey 2023*. Council of Europe. <https://wp.unil.ch/space/>
2. Aleknevičienė, J., Pocienė, A., Šupa, M. (2020). *Kaip parašyti mokslinį rašto darbą? Mokomoji priemonė Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto kriminologijos ir sociologijos studentams*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
3. Arnold, H. (2008). The experience of prison officer training. In J. Bennett, B. Crewe, A. Wahidin (Eds.), *Understanding prison staff* (pp. 399–418). Willan Publishing.
4. Aukštuolytė, N. (2016). Žmogaus esmės klausimas. *Filosofija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
5. Auty, K. M., & Liebling, A. (2024). What is a 'good enough' prison? An empirical analysis of key thresholds using prison moral quality data. *European Journal of Criminology*, 21(2), p. 725–753.
6. Beyens, K., Kennes, P., Snacken, S., & Tournel, H. (2015). The craft of doing qualitative research in prisons. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 4(1), p. 66–78.
7. Beijersbergen, K. A., Dirkzwager, A. J. E., Molleman, T., van der Laan, P. H., & Nieuwbeerta, P. (2015). Procedural justice in prison: The importance of staff characteristics. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 59(4), 337–358. <https://doi.org/10.1177/0306624X13512767>
8. Bennett, J., Crewe, B., & Wahidin, A. (Eds.). (2012). *Understanding prison staff*. Routledge.
9. Bourdieu, P. (1993). *Sociology in question* (vert. R. Nice.). SAGE Publications. (Originalas publikuotas 1984)
10. Carbonell, M., & Ricciardelli, R. (2023). Correctional officer culture in Canada: Proving oneself for in-group acceptance. *The Prison Journal*, 103(6), p. 687–709.
11. Crawley, E. M. (2004). *Doing prison work: The public and private lives of prison officers*. Willan Publishing.
12. Crewe, B. (2009). *The prisoner society: Power, adaptation and social life in an English prison*. Oxford University Press.
13. Crewe, B., Hulley, S., & Wright, S. (2020). *Life imprisonment from young adulthood: Adaptation, identity and time*. Palgrave Macmillan.

¹⁶ Literatūros sąrašas buvo sudaromas naudojant dirbtinio intelekto įrankį Open AI.

14. Dennehy, K. M., & Nantel, K. A. (2006). Improving prison safety: Breaking the code of silence. *Washington University Journal of Law & Policy*, 22, p. 175–186.
15. Duffee, D. (1974). The Correction Officer Subculture and Organizational Change. *Correctional Ethics* (2006), p. 485-504.
16. Durkheim, E. (1893). *The division of labor in society*. New York: Free Press.
17. Eriksson, A. (2024). 'Friendly but not Friends' or 'Never Trust the Bastards'? Staff-Prisoner Interaction Styles in Australia and Norway. Arnold, H., Maycock, M., Ricciardelli, R. (eds) *Prison Officers*. Palgrave Studies in Prisons and Penology. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41061-1_8
18. Europos Tarybos Kankinimų prevencijos komitetas. (2001). *11-oji bendroji CPT veiklos ataskaita, apimanti laikotarpį nuo 2000 m. sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.* (CPT/Inf (2001) 16). Europos Taryba. <https://rm.coe.int/0900001680927e21>
19. Europos Tarybos Kankinimų prevencijos komitetas. (2003). *13-oji bendroji CPT veiklos ataskaita, apimanti laikotarpį nuo 2002 m. sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.* (CPT/Inf (2003) 35). Europos Taryba. <https://www.coe.int/en/web/cpt/standards>
20. Europos Tarybos Kankinimų prevencijos komitetas. (2018). *Ataskaita Lietuvos Vyriausybei apie 2018 m. balanžio 20–27 d. vizitą į Lietuvą* (CPT/Inf (2019) 18). Europos Taryba. <https://rm.coe.int/168095212f>
21. Europos Tarybos Kankinimų prevencijos komitetas. (2021). *Ataskaita Lietuvos Vyriausybei apie 2021 m. gruodžio 10-20 d. vizitą į Lietuvą* (CPT/Inf (2023) 01). Europos Taryba. <https://rm.coe.int/1680aa51af>
22. Europos Tarybos Kankinimų prevencijos komitetas. (2024). *Ataskaita Lietuvos Vyriausybei apie 2024 m. vasario 12–22 d. vizitą į Lietuvą* (CPT/Inf (2024) 25). Europos Taryba. <https://rm.coe.int/1680b0fb15>
23. Foucault, M. (1975). *Discipline and punish: The birth of the prison*. New York: Pantheon Books.
24. Garland, D. (1990). *Punishment and modern society: A study in social theory*. University of Chicago Press.
25. Gasparyan, A., Slade, G., Van Poecke, J., & Zaharia, V. (2018). *Baseline Study into Criminal Subculture in Prisons in the Republic of Moldova*. Council of Europe.
26. Hegel, G. W. F. (1807). *Phenomenology of Spirit* (A. V. Miller, vert. 1997). Oxford, England: Oxford University Press. (Originalus darbas publikuotas 1807)
27. Irwin, J., Cressey, D. R. (1962). Thieves, convicts and the inmate culture. *Social Problems*, 10(2), p. 142–155.

28. Johnsen, B., Granheim, P. K., & Helgesen, J. (2011). Exceptional prison conditions and the quality of prison life: Prison size and prison culture in Norwegian closed prisons. *European Journal of Criminology*, 8(6), p. 515–529.
29. Jones, K., Fowles, J. (2008) Total institutions. Understanding Health and Social Care: An Introductory Reader, Sage, p. 103 – 106.
30. Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja. (2015). *Jungtinių Tautų minimalios standartinės taisyklės elgesiui su kaliniais (Nelsono Mandelos taisyklės)* (A/RES/70/175).
31. Kalėjimų departamento strateginės veiklos gairės 2022-2030 m., V-28.
32. Kury, H., Brandenstein, M. (2009). „Naujo poreikio bausti“ klausimu – ar griežtesnės bausmės yra veiksminga nusikalstamumo prevencijos priemonė?, *Teisės problemos*, 2 (64), p. 5–61.
33. Levinas, E. (1969). *Totality and Infinity: An Essay on Exteriority* (A. Lingis, vert.). Pittsburgh, PA: Duquesne University Press.
34. Liebling, A. (2004). *Prisons and their moral performance: A study of values, quality and prison life*. Oxford University Press.
35. Liebling, A. (2011). Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited. *European Journal of Criminology*, 8(6), p. 484–499.
36. Liebling, A., Price, D., & Shefer, G. (2011). *The prison officer* (2nd ed.). Routledge.
37. Lietuvos kalėjimų tarnyba (2022). Lietuvos kalėjimų tarnyboje gautų prašymų, pasiūlymų ir skundų, susijusių su įkalintais asmenimis (adresuotų Lietuvos kalėjimų tarnybos direktoriui) ataskaita.
38. Lietuvos kalėjimų tarnyba (2023). Lietuvos kalėjimų tarnyboje gautų prašymų, pasiūlymų ir skundų, susijusių su įkalintais asmenimis (adresuotų Lietuvos kalėjimų tarnybos direktoriui) ataskaita.
39. Lietuvos kalėjimų tarnyba (2024). Lietuvos kalėjimų tarnyboje gautų prašymų, pasiūlymų ir skundų, susijusių su įkalintais asmenimis (adresuotų Lietuvos kalėjimų tarnybos direktoriui) ataskaita.
40. Lietuvos kalėjimų tarnyba. (2024). *Pravieniškųjų 1-ojo kalėjimo gyvenimo kokybės tyrimo 2024 metų baigiamoji ataskaita*.
<https://kalejimai.lrv.lt/public/canonical/1743004515/2218/20250214%20P1K%20baigiamoji%20ataskaita%202024.pdf>
41. Lietuvos kalėjimų tarnyba. (2024). *Vilniaus kalėjimo gyvenimo kokybės tyrimo 2024 metų baigiamoji ataskaita*.

<https://kalejimai.lrv.lt/public/canonical/1743004515/2219/20250325%20VK%20baigiamoji%20ataskaita%202024.pdf>

42. Lietuvos Respublikos baudinių vykdymo kodeksas (Nr. IX-994). Žin., 2002, Nr. 73-3084.
43. Mayring, P. (2000). Qualitative content analysis. *Forum: Qualitative Social Research*, 1(2).
44. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), p. 370–396.
45. Mathiesen, T. (1990). *Prison on trial: A critical assessment*. Sage Publications.
46. Meško, G., & Hacin, R. (2018). Prisoners' and prison workers' views on the prison subculture in Slovenia. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 69(4), p. 333–345.
47. O'Donnell, I. (2023). *Prison life: Pain, resistance, and purpose*. New York University Press.
48. Pallot, J. (2023). The prison officer in post-Soviet Russia. *Prison Officers*. Palgrave Macmillan, p. 237–268.
49. Petkevičiūtė, R. (2014). Vyriškumo konstravimas Lietuvos pataisos namuose: nuo hipervyriškumo iki vyriško fasado valdymo. *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 5, p. 11-34.
50. Piacentini, L., Slade, G. (2015). Architecture and attachment: Carceral collectivism and the problem of prison reform in Russia and Georgia. *Theoretical Criminology*, 19(2), p. 179–197.
51. Pratt, J. (2008). Scandinavian exceptionalism in an era of penal excess: Part I: The nature and roots of Scandinavian exceptionalism. *British Journal of Criminology*, 48(2), p. 119–137.
52. Sakalauskas G., Jarutienė L., Kalpokas V., Vaičiūnienė R. (2020). Kalinimo sąlygos ir kalinių socialinės integracijos prielaidos. Vilnius: Lietuvos teisės institutas.
53. Sakalauskas, G. (2015). Kalinių ir darbuotojų santykių įkalinimo įstaigose svarba nuteistųjų integracijai ir įstaigoje vyraujančiai atmosferai. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 10, p. 52-67.
54. Sykes, G. M. (1958). *The society of captives: A study of a maximum security prison*. Princeton University Press.
55. Symkovich, A. (2018). Compromised power and negotiated order in a Ukrainian prison. *The British Journal of Criminology*, 58(1), p. 200–217.
56. Symkovich, A. (2022). Prison order through the hyperopticon, collectivism, and atomisation: The surveillance and disciplining of Ukrainian prison officers. *Theoretical Criminology*, 27(2), p. 481–498.

57. Slade, G., Vaičiūnienė, R. (2017). In comparative perspective: The effects of incarceration abroad on penal subjectivity among prisoners in Lithuania. *European Journal of Criminology*, 15(2), p. 217–234.
58. Slade, G., Zeveleva, O. (2024). The pains of prison reform: Informal prisoner governance and penal subjectivities in Estonia and Lithuania. *Punishment & Society*, 27(1), p. 49–67.
59. Sozzo, M. (Ed.). (2022). *Prison, inmates and governance in Latin America*. Palgrave Macmillan.
60. Sutherland, E. H. (1947). *Principles of criminology* (4th ed.). J. B. Lippincott.
61. Vaičiūnienė, R. (2017). Įkalintų asmenų resocializacijos galimybės kolektyvinio kalinimo ir kalėjimo subkultūros sąlygomis. *Bausmių taikymo ir vykdymo tarptautinis palyginimas, tendencijos ir perspektyvos Lietuvoje. Recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys*, p. 181–204
62. Valstybės kontrolė (2023). *Naujos kartos bausmių vykdymo įstaigos infrastruktūros plėtros projekto įgyvendinimas*.
63. Wacquant, L. (2009). *Punishing the poor: The neoliberal government of social insecurity*. Duke University Press.
64. Žydzūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai: principai ir metodai*. Vilnius: Vaga.

Priedai

1 priedas. Pusiau struktūruotų interviu gairės

Interviu gairės kontaktiniams pareigūnams

I. Bendrieji klausimai.

1. Papasakokite apie patirtį bausmių vykdymo sistemoje. Kiek laiko dirbate? Ar dirbote kituose skyriuose? Gal teko dirbti ir kitoje įstaigoje?
2. Ar prieš darbą kalėjime, turėjote kitos darbinės patirties?
3. Kalbant apie eilinę darbo dieną - kaip ji atrodo?
4. Suprantu, kad didelę darbo dalį užima dokumentų rengimas, kaip pavyksta atrasti balansą ir tuo pačiu skirti laiko įkalintiems asmenims?
4. Kuo pasižymi neeilinė darbo dienos?
5. Kokie svarbiausi yra Jūsų darbo tikslai?
6. Kokius principus naudojate šiame darbe?
7. Kaip manote, kokiomis savybėmis pasižymi geras kontaktinis pareigūnas?

II. Bendravimas su nuteistaisiais.

1. Kaip jums pavyksta kurti santykį su nuteistaisiais? Kaip apibūdintumėte savo sukurta santyki su nuteistaisiais? Kuo jis grįstas?
2. Kas sunkiausia yra bendraujant su nuteistaisiais? O galbūt yra kažkokių aspektų, dėl kurių jums yra lengviau kartais bendrauti su nuteistaisiais nei su kitais asmenimis?
3. Ar tarp jūsų ir nuteistųjų yra pasitikėjimas? Kaip kuriate pasitikėjimą?
4. Kaip manote, kokios yra svarbiausios strategijos, kuriant santykį su nuteistaisiais? Gal matote, kokių klaidų padaro kiti darbuotojai (nebūtinai resocializacijos skyriaus) bendraudami su nuteistaisiais?
5. Ar manote, kad padedate nuteistiesiems psichologiškai ir emociškai? Kokias bendravimo strategijas naudojate, kuomet nuteistiesiems reikia emocinio palaikymo (pvz.: problemos šeimoje, artimųjų mirtys ar pan.)?
6. Ar pasitaiko įkalintų asmenų su kuriais nesiseka užmegzti ryšio? Kaip manote kokios to priežastys?
7. Ar dažnai pasitaiko konfliktinių situacijų šioje įstaigoje tarp nuteistųjų ir darbuotojų? Kaip tokios situacijos sprendžiamos? Dėl ko kyla konfliktai?
8. Kaip santykių kūrimą su nuteistaisiais paveikia tai, kad didelę darbo dalį tenka skirti biurokratinėms užduotims?
9. Kaip vertinate savo darbo krūvį čia? Ar darbo krūvis paveikia santykių kūrimą su nuteistaisiais?
10. Subkultūra, nors ir kintanti, vis dar egzistuoja. Kaip manote, kaip kalinių subkultūra keičia santykį tarp darbuotojų ir kalinių?
11. Ar dėl subkultūros išraiškų susiduriama su kokiais nors sunkumais atliekant savo darbą? Nuteistųjų darbo, rehabilitacijos, užsiėmimų atsisakymas? Atsisakymas bendradarbiauti? Galbūt tie sunkumai atsiranda nebūtinai su kaliniais, kurie yra aukščiausioje kastoje, tačiau ir su nuskriaustaisiais?
12. Kaip manote, kurios priemonės yra veiksmingesnės darbe su nuteistaisiais – ar griežtos, į baudimą orientuotos priemonės; ar priemonės, kurios orientuotos į pagalbą?
13. Pastaraisiais metais didelis dėmesys buvo kreipiamasi į resocializaciją ir priemones, kurios motyvuotų nuteistuosius, pavyzdžiui trumpalaikės išvykos. Ar manote, kad per daug buvo skiriama dėmesio nuteistiesiems ir jie turi per daug teisių?

III. Santykiai tarp darbuotojų.

1. Kaip įvertintumėte mikroklimatą įstaigoje? Ar aplinka, bendradarbiai yra jus motyvuojantis faktorius čia dirbti?
2. Ar manote, kad visas kolektyvas vienodai supranta savo darbo tikslą ir naudoja tuos pačius darbinis principus?
3. Koks požiūris į nuteistąjį vyrauja šioje įstaigoje? Galbūt yra nesutarimų dėl požiūrio? Vis dėlto, skirtingi skyriai yra atsakingi už skirtingas funkcijas, pavyzdžiui pagalba vs. saugumas.
4. Ar pasitikite savo kolegomis? Ar galite jiems išsikalbėti susidūrus su sunkumais darbe? Ar sulaukiate psichologinio ir emocinio palaikymo?
5. Ar šioje įstaigoje darbuotojai turi bendrų susitarimų?
6. Ar jaučiatės vertinamas šios įstaigos darbuotojų dėl savo atliekamo darbo?
7. Ar jaučiatės saugus besidalindamas savo rūpesčiais su kolegomis?

IV. Baigiamieji klausimai.

1. Kaip manote, koks turėtų būti santykis tarp nuteistųjų ir darbuotojų?
2. Jei galėtumėte, ar dirbtumėte šį darbą kitaip? Gal pritaikytumėte kitus metodus?
3. Kaip manote, ko reiktų geram emociniam klimatui šioje įstaigoje?
4. Ar per savo viso darbo trukmę sistemoje matote pokyčius – darbuotojų nuostatose, subkultūroje, darbo tiksluose. Kaip manote, ar tokie pokyčiai keitė bendravimą su kaliniais? Kaip jis keitėsi?

Interviu gairės dieninės pamainos (dinaminiam) pareigūnams

I. Bendrieji klausimai.

1. Papasakokite apie patirtį bausmių vykdymo sistemoje. Kiek laiko dirbate? Ar dirbote kituose skyriuose? Gal teko dirbti ir kitoje įstaigoje?
2. Ar prieš darbą kalėjime, turėjote kitos darbinės patirties?
3. Kalbant apie eilinę darbo dieną - kaip ji atrodo?
4. Kokios užduotys užima didžiausią jūsų darbo dienos dalį?
5. Kuo pasižymi neeilinės darbo dienos?
6. Kokie svarbiausi yra Jūsų darbo tikslai?
7. Kokius principus naudojate šiame darbe?
8. Kaip manote, kokiomis savybėmis turi pasižymėti geras dinaminės priežiūros pareigūnas?

II. Bendravimas su nuteistaisiais.

1. Kas jūsų manymu, Jūsų darbe svarbiau – nuteistųjų elgesio kontrolė ar santykis su nuteistuoju?
2. Kaip jums pavyksta kurti santykį su nuteistaisiais? Kaip apibūdintumėte savo sukurta santyki su nuteistaisiais? Kuo jis grįstas? O gal jokio santykio Jūs nesiekiat kurti?
3. Kas sunkiausia yra bendraujant su nuteistaisiais? O galbūt yra kažkokių aspektų, dėl kurių jums yra lengviau bendrauti su nuteistaisiais nei su kitais asmenimis?
4. Ar bendraujant kiekvieną dieną su nuteistuoju jums tenka „perlipti per save“, kad galėtumėt bendrauti neteisdamas žmogaus, nors labai norėtusi? Juk Alytuje bausmę atlieka įvairius nusikaltimus atlikę asmenys.
5. Koks visgi jūsų požiūris į nuteistąjį?
6. Kaip užtikrinate saugumą šioje įstaigoje? Galbūt yra kokių netradicinių saugumo užtikrinimo būdų? Ar pozityvus santykis su nuteistaisiais gali būti vienas iš būdų užtikrinti saugumą?
7. Ar jaučiate, kad tarp jūsų ir nuteistųjų yra pasitikėjimas? O pagarba? Ar su visais?

8. Kaip manote, kokios yra svarbiausios strategijos, kuriant santykį su nuteistaisiais?
9. Gal matote, kokių klaidų padaro kiti darbuotojai (nebūtinai saugumo valdymo skyriaus darbuotojai) bendraudami su nuteistaisiais?
10. Ar tenka padėti nuteistiesiems jiems sunkiu emociniu laikotarpiu? Galbūt tenka išklaudyti, patarti?
11. Ar pasitaiko nuteistųjų, su kuriais nesiseka užmegzti ryšio? Kokios to priežastys?
12. Ar dažnai pasitaiko konfliktinių situacijų šioje įstaigoje tarp nuteistųjų ir darbuotojų? Kaip tokios situacijos sprendžiamos? Dėl ko kyla konfliktai?
13. Kaip vertinate savo darbo krūvį šioje įstaigoje? Ar darbo krūvis paveikia santykių kūrimą su nuteistaisiais?
14. Kalinių subkultūra, nors ir kintanti, teigiama, kad vis dar egzistuoja. Kaip manote, kokią įtaką kalinių subkultūra daro kalinių ir darbuotojų santykiams? Ar jokios?
15. Ar dėl subkultūros išraiškų susiduriate su sunkumais atliekant savo darbą? Nuteistieji galbūt atsisako darbo, reabilitacijos, užsiėmimų? Atsisako bendradarbiauti? Nevykdo nurodymų? Galbūt tie sunkumai atsiranda nebūtinai su aukščiausioje kastoje esančiais kaliniais, bet ir su priskirtais nuskriaustųjų kasta?
16. Kaip manote, kurios priemonės yra veiksmingesnės darbe su nuteistaisiais – ar griežtos, į baudimą orientuotos priemonės; ar priemonės, kurios orientuotos į pagalbą?
17. Pastaraisiais metais didelis dėmesys buvo kreipiamasi į resocializaciją ir priemones, kurios motyvuotų nuteistuosius, pavyzdžiui trumpalaikės išvykos.. Ar manote, kad per daug buvo skiriama dėmesio nuteistiesiems ir jie turi per daug teisių?

III. Santykiai tarp darbuotojų.

1. Kaip įvertintumėte mikroklimatą įstaigoje? Ar aplinka, bendradarbiai yra jus motyvuojantis faktorius čia dirbti?
2. Kaip manote, ar visas kalėjimo kolektyvas vienodai supranta, ko siekia savo darbu? Vadovaujasi tais pačiais darbo principais?
3. Koks požiūris į nuteistąjį vyrauja šioje įstaigoje? Galbūt yra nesutarimų dėl požiūrio? Vis dėlto, skirtingi skyriai yra atsakingi už skirtingas funkcijas, pavyzdžiui pagalba vs. saugumas.
4. Ar pasitikite savo kolegomis? Ar galite jiems išsikalbėti susidūrus su sunkumais darbe? Ar sulaukiate psichologinio ir emocinio palaikymo?
5. Ar šioje įstaigoje darbuotojai turi bendrų susitarimų?
6. Ar jaučiatės vertinamas šios įstaigos darbuotojų dėl savo atliekamo darbo?
7. Ar jaučiatės saugus besidalindamas savo rūpesčiais su kolegomis?

IV. Baigiamieji klausimai.

1. Kaip manote, koks turėtų būti santykis tarp nuteistųjų ir darbuotojų?
2. Jei galėtumėte, ar dirbtumėte šį darbą kitaip? Gal pritaikytumėte kitus metodus?
3. Kaip manote, ko reiktų geram emociniam klimatui šioje įstaigoje?
4. Ar per savo viso darbo trukmę sistemoje matote pokyčius – darbuotojų nuostatose, subkultūroje, darbo tiksluose. Kaip manote, ar tokie pokyčiai keitė bendravimą su kaliniais? Kaip jis keitėsi?

Interviu gairės LA bausmę atliekantiems asmenims

I. Bendrieji klausimai.

1. Gal galėtumėt papasakoti apie savo įprastą dieną šioje įstaigoje?
2. Ar yra tekę atlikti bausmę ir kitoje laisvės atėmimo vietoje? Galbūt pavyktų palyginti su šia įstaiga?

II. Bendravimas su kontaktiniais pareigūnais.

1. Gal galėtumėt papasakoti kaip sekasi bendrauti su savo auklėtoja/-u¹⁷?
2. Ar auklėtojas skiria jums pakankamai laiko? O kaip manote, ar turi auklėtoja/-as pakankamai galimybių skirti laiko visiems?
3. Ar bendravimas su auklėtoja/-u sklandus? Lyginant bendravimą su kitais asmenimis ir auklėtoja/-u, ar su ja/juo yra lengviau, sunkiau bendrauti? Gal galit pakomentuoti?
4. Ar pasitikite auklėtoja/-u, ar manot, kad ji/jis pasitiki jumis? Kaip pavyksta pasitikėti?
13. Kaip *pratestuojat* (įsitikinate), ar galima pasitikėti auklėtoju/-a?
5. Ar tarp jūsų yra abipusė pagarba?
6. Kaip trumpai apibūdintumėt savo santykius su auklėtoju/-a?
7. Koks yra svarbiausias dalykas, kaip turėtų su nuteistuoju / Jumis bendrauti būrio viršininkas, kad santykiai būtų geri?
8. Ar auklėtoja/-as padeda jums psichologiškai ar emociškai? Galbūt prisimenate atvejį, kuomet auklėtoja/-as suteikė jums pagalbą?
9. Ar visi nuteistieji sutaria su kontaktiniu pareigūnu? Jei yra nesutariančių, kaip manote kodėl?
10. Ar dažnai pasitaiko konfliktinių situacijų šioje įstaigoje tarp nuteistųjų ir darbuotojų? Kaip tokios situacijos sprendžiamos? Dėl ko kyla konfliktai? Gal jūs esate turėjęs kokių konfliktų ir galit pasidalyti patirtimi?
11. Ar jaučiate palaikymą iš auklėtojos/-o? Kaip Jus palaiko?
12. Ar tenka su kontaktiniu pareigūnu praleisti laiką neformalesnėje aplinkoje? Pavyzdžiui, geriant kavą kalbėtis, spręsti kokias problemas?
13. O kaip sveikinatės? Ar paspaudžiate ranką pareigūnui? Ar laisvai galite ateiti į kabinetą pas jį? Ar manote, kad tokie bendravimo būdai tam santykiui suteikia daugiau pasitikėjimo? Noro bendradarbiauti?
14. Ar dažnai pasitaiko konfliktinių situacijų šioje įstaigoje tarp kalinių ir darbuotojų? Kaip tokios situacijos sprendžiamos? Dėl ko kyla konfliktai? Gal jūs esate turėjęs kokių konfliktų ir galit pasidalyti patirtimi?
15. Ar teko nusivilti kontaktiniu pareigūnu?
16. Kaip vertinat kontaktinių pareigūnų rotaciją? Ar tai atneša gerų naujovių, ar atvirkščiai – sunkiau priprasti?

III. Bendravimas su dinaminės priežiūros pareigūnais.

1. Kasdien tenka susitikti ir bendrauti su saugumo valdymo specialistais – dinamistais¹⁸. Kaip sekasi bendrauti su jais?
2. Ar bendravimas su dinamistais skiriasi nuo bendravimo su auklėtoja/-u?
3. Ar pasitikite dinaminiais pareigūnais? Galbūt yra tų, kuriais itin pasitikite, o kitais visai nepasitikite? Kodėl?
4. Ar jaučiate pasitikėjimą iš dinaminio pareigūno? O pagarbą?
5. Papasakokite, ar dinaminiai pareigūnai jums padeda emociškai? Ar tenka pasikalbėti, išsikalbėti? Apie ką?
6. Ar tenka su kontaktiniu pareigūnu praleisti laiką neformalesnėje aplinkoje? *Pavyzdžiui, galbūt kartu parūkote besikalbėdami?*
7. O kaip sveikinatės? Ar paspaudžiate ranką dinamistui? Ar manote, kad tokie bendravimo būdai tam santykiui suteikia daugiau pasitikėjimo? Noro bendradarbiauti?
8. Ar teko nusivilti dinaminio pareigūnu?

¹⁷ Auklėtojas, būrio viršininkas yra dažniau naudojamos sąvokos nei naujai reglamentuota kontaktinio pareigūno sąvoka.

¹⁸ Šiuo metu Alytaus kalėjime dinamistai yra vadinami dieninės pamainos pareigūnais.

9. Kaip *pratestuojat* (įsitikinate), ar galima pasitikėti dinamistu?
10. Ar pasitaiko konfliktų tarp dinamistų ir nuteistųjų? Kaip konfliktai sprendžiami? Dėl ko jie dažniausiai pasitaiko?
11. Lyginant su kontaktinius pareigūnus ir dinamistus, kokia yra jų nuomonė apie bausmę atliekančius asmenis? Ar panaši, ar skiriasi?

IV. Bendrai apie pareigūnus.

1. Žinoma, kad kalintys asmenys turi savo taisykles, jos gali būti ir dėl to, kad su kažkuo nenorite bendrauti, gali būti, kad tai taisyklės dėl savo draugų, artimųjų užstojo. Ar pastebi, kad pareigūnai turėtų savas taisykles?
2. Ar įmanoma iš pareigūno gauti kokią paslaugą?
3. (Jei skiriasi) Kaip manote, kodėl yra skirtumas tarp dinaminių ir kontaktinių pareigūnų?
4. Apskritai, kalbant apie Alytų, (o gal lyginant ir su kitomis įkalinimo vietomis, jei yra atlikęs bausmę kitur) kokie čia pareigūnai dirba?
5. Jūsų nuomone, kokiomis savybėmis turėtų pasižymėti geras pareigūnas?
6. Kaip manote, kaip pareigūnas galėtų sukurti ryšį su kaliniu?

V. Apie pačius nuteistuosius.

1. O kaip jūs kuriate santykį su pareigūnais? Kaip manote, ar nuteistieji taip pat turi stengtis, kaip ir pareigūnai?
2. Ne tik kalėjime, tačiau ir laisvėje būna nusistatymų prieš pareigūnus. Ar jūs jaučiate, kad tokios priešiškos nuostatos dar yra tarp nuteistųjų?
3. Kalėjime tarp nuteistųjų vis dar yra taisyklių. Kokios dabar yra taisyklės? Ar yra taisyklių, kurios susijusios su bendravimu su pareigūnais?

IV. Baigiamieji klausimai.

1. Kaip manote, koks turėtų būti santykis tarp nuteistųjų ir darbuotojų?
2. Kaip manote, ko reiktų geram emociniam klimatui šioje įstaigoje?
3. Ar per savo visą bausmės trukmę sistemoje matote pokyčius – darbuotojų nuostatose, bendravime, konfliktų kiekyje. Kaip manote, ar tokie pokyčiai keitė bendravimą su kaliniais? Kaip jis keitėsi?
4. Jei būtų tobula sistema, tobulas kalėjimas ir nieko niekam netrūktų – kaip tai atrodytų?
5. Ir galiausiai, kaip jaučiatės čia? Ar per visą laikotarpį čia atradote kas teikia džiaugsmą?

2 priedas. Interviu informacinė lentelė

Informantas	Trukmė	Interviu data
K1	00:52:21	2024-06-26
K2	00:56:06	2024-06-26
K3	00:50:38	2024-06-26
K4	01:06:44	2024-06-26
K5	00:44:27	2024-07-17
K6	00:38:23	2024-07-17
K7	00:58:11	2024-07-17
K8	00:42:00	2024-09-04
K9	00:41:36	2024-09-04
K11	01:08:39	2024-07-17
K2.1	00:51:04	2024-09-04
D1	00:36:47	2024-09-04
D2	00:37:51	2024-09-04
D3	00:29:41	2024-09-04
D5	00:20:40	2024-09-05
D6	00:24:19	2024-09-06
N1	00:29:28	2024-09-05
N2	00:17:33	2024-09-05
N3	00:50:02	2024-09-05
N4	00:19:26	2024-09-05
N5	00:27:06	2024-09-06
N6	00:39:00	2024-09-06
N7	00:23:38	2024-09-06
N8	00:27:54	2024-09-05
N9	00:28:16	2024-09-05
N10	00:11:34	2024-09-05
N11	00:22:15	2024-09-06
N12	Interviu užrašai	2024-09-06
<i>K – kontaktiniai pareigūnai; D – dieninės pamainos pareigūnai; N – nuteistieji</i>		

3 priedas. Dalyvavimo tyrime sutikimo forma

DALYVIO INFORMUOTO SUTIKIMO FORMA

Esu Vilniaus universiteto Taikomosios ir teorinės kriminologijos 2 kursto studentė. Rašau baigiamąjį magistro darbą ir atlieku kriminologinį tyrimą tema: Įkalinimo įstaigos darbuotojų ir įkalinėtų nuteistųjų santykiai ir profesinės veiklos ribos. Šio **tyrimo tikslas** – išsiaiškinti įkalinimo įstaigos darbuotojų ir kalinių patirtis tarpusavio santykių kontekste bei sužinoti, kokie kasdienybės ir profesinės veiklos aspektai yra svarbūs formuojant santykius. Tyrimo tikslais prašau leisti įrašyti mūsų pokalbį, kad paskui galėčiau jį išsirašyti ir analizuoti. Vėliau šis įrašas bus sunaikintas. Kartu noriu užtikrinti, jog Jūsų konfidencialumas yra garantuojamas – jokių Jūsų asmeninių duomenų įrašo metu nerinksiu ir Jūsų tapatybės neatskleisiu.

Jūsų nuomonė yra labai svarbi ir vertinga, tad prašome Jūsų pasidalinti savo patirtimi interviu metu. Individualiam interviu planuojama skirti apie 60 min. Rašant baigiamąjį darbą dalyvio atsakymai bus nuasmeninti bei pateikiami apibendrinti.

Jei sutinkate, kviečiame pasirašyti šią informuoto asmens sutikimo formą.

S U T I K I M A S

Aš,, sutinku dalyvauti šiame tyrime.

(Vardas, pavardė arba inicialai)

Duodama (-as) sutikimą, patvirtinu, kad:

- suprantu interviu tikslą;
- suprantu, kad dalyvavimas šiame interviu yra visiškai savanoriškas;
- suprantu, kad galiu bet kada nutraukti pokalbį, jei nenoriu jo tęsti;
- suprantu, kad galiu atsisakyti atsakyti į visus klausimus, į kuriuos nenoriu atsakyti;
- suprantu, kad šios diskusijos rezultatai bus panaudoti baigiamajame magistro darbe;
- esu informuota (-as) ir sutinku, jog bus atliekamas grupinės diskusijos vaizdo ir garso įrašas, kurio duomenys bus koduojami ir naudojami tik apibendrinti;
- suprantu, jog mano asmens duomenys bus tvarkomi laikantis Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (BDAR) nuostatų bei nebus atskleisti tretiesiems asmenims.

(Parašas)

(Data)

4 priedas. MAXQDA kodų ir subkodų medis

