

NUTEISTŲJŲ IR ĮKALINIMO ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ KONFLIKTAI

Dr. Ieva Kuginytė-Arlauskienė

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Edukacinės veiklos katedra
Valakupių g. 5, LT-10101 Vilnius
Telefonas 274 06 24
Elektroninis paštas ievakuginyte@gmail.com

Ieva Deksnytė

Lukiškių kalėjimas-tardymo izoliatorius
Lukiškių skg. 6, LT-01108 Vilnius
Telefonas 264 91 40
Elektroninis paštas evk@mruni.eu

Pateikta 2007 m. balandžio 18 d.

Parengta spausdinti 2007 m. gegužės 3 d.

Santrauka

Straipsnyje analizuojama konfliktų įkalinimo įstaigose problema. Atskleidžiamas konfliktų pobūdis, jas sukeliančios priežastys, nuteistųjų ir dirbančiųjų įkalinimo įstaigose požiūris į konfliktus ir etc. Apibrėžiama socialinio darbo reikšmė įkalinimo įstaigoms. Nagrinėjama konfliktų reikšmė nuteistiesiems bei su jais dirbantiems asmenims. Apibendrinta mokslinė literatūra iliustruojama empirinio tyrimo duomenimis.

Pagrindinės sąvokos: *konfliktas, socialinis konfliktas, nuteisti asmenys.*

Įžanga

Konfliktai yra vienas pagrindinių socialinių reiškinių, kylančių tarp draugų ir priešų, tarp vaikų ir tėvų, tarp įvairiausių žmonių grupių. *Konfliktas* tai yra kova tarp dviejų ar daugiau šalių, kurios turi prieštaraujančias nuostatas, veikimo tikslus (Jacikevičius, 1995).

Konfliktai vyksta net ir tarp pačių laimingiausių, geriausiai sutariančių žmonių. Tai ir natūralus, ir neišvengiamas reiškinys. Labai svarbu suprasti konfliktų neišvengiamumą, nes, priešingu atveju, kilus konfliktui, dėl to tuščiai ir be reikalo žmogus sielojasi (Želvys, 1995).

Kasdieniam gyvenime dažnai susiduriame su įsitikinimu, kad konfliktas – tai būtina kažkas bloga. Tačiau konfliktai gali būti nenaudingi ir naudingi, gali plėtotis konstruktyvia ir destruktuvia forma.

Konfliktai yra kasdienė gyvenimo dalis ir kyla dėl to, kad visi žmonės yra individualūs ir nuolat susiduria nevienodi interesai, poreikiai, norai, skoniai, vertybės ir kita. Viena dažniausiai pasitaikančių konflikto priežasčių – nesugebėjimas pažvelgti į situaciją lanksčiai, be išankstinių nuostatų. Priimtinausias konflikto sprendimas yra, kai abi šalys iš susidariusios padėties išeina ne pralaimėjusios, o laimėjusios. Tai įmanoma, ir to galima išmokti. Svarbu suvokti, jog konfliktų valdymas – tai kryptinga veikla, kuria norima pašalinti konfliktą sukėlusias priežastis arba pakoreguoti konflikto dalyvių elgesį.

Konfliktus analizuoja tokie autoriai: I. Leliūgienė (2002), R. Želvys (1995), R. Malinauskas (2000), R. Žukauskienė (1999), A. Gučas (1990), M. Fiurst (1998), J. Ebneris (1979) ir kiti. Jie suklasifikavo konfliktus, išskyrė konfliktų struktūros stadijas, nurodė konfliktų valdymo tobulinimo kryptis.

Tiriant konfliktus įkalinimo įstaigoje svarbu paminėti ir socialinio darbuotojo veiklą. G. Kvieskienės teigimu (2003), socialinis darbas – organizuotas paslaugų teikimas socialiai remtiniems asmenims, įskaitant skurstančius ir pagyvenusius asmenis, neįgaliuosius, vaikus, kalinčius asmenis ir kt.; socialinis darbuotojas – asmuo, kuris, dirbdamas bendruomenėje, padeda gerinti atskirų asmenų ar jų grupių socialines sąlygas. Šis specialistas turi gebėti teikti profesionalias konsultacijas nuteistiesiems ir įkalinimo įstaigos personalui, vykdyti įvairius pagalbos projektus, mokėti konkrečioje situacijoje pri-

taikyti tiek teorinius, tiek praktinius įgūdžius. Apmaudu, tačiau vertinant socialinę paramą pastebima, kad socialinėje srityje yra nemažai spragų. Pastebima, kad socialinės paramos kokybę ir kiekybę lemia vis dar per mažas socialinių darbuotojų skaičius bei nepakankama jų kvalifikacija daugelyje institucijų.

Neretai šią spragą tenka užpildyti kitiems įkalinimo įstaigoje dirbantiems darbuotojams. Didelę reikšmę turi ir institucijos personalas, kuriam tiesiogiai reikia bendrauti su nusikaltusiais asmenimis bei spręsti jų problemas. Darbuotojai, atsižvelgdami į nuteistojo asmenybę, turi rengti juos doram ir sąžiningam gyvenimui atlikus bausmę; nuolat aiškinti jų teises ir pareigas; užkardyti bet kokią nuteistųjų neteisėtą veiklą; elgtis ir dirbti taip, kad savo pavyzdžiu skatintų gerą kalinčiųjų asmenų elgesį ir pelnytų jų pagarbą; vadovautis pareigūnų etikos taisyklėmis. Todėl yra aktualu mokyti įkalinimo įstaigose dirbančius asmenis skatinant kitokį požiūrį į nuteistuosius, pagrįstą pagarba žmogaus teisėms ir socialinių psichologinių poreikių supratimu. Labai svarbu, kad šių žmonių darbas būtų orientuojamas į nuteistųjų teisės pažeidėjų pataisą, resocializaciją ir reintegraciją.

Atsižvelgiant į kylančias problemas ir trūkumus siekiama įvairias būdais padėti tiek patiems nuteistiesiems, tiek įkalinimo įstaigos darbuotojams. Nuo 1997 metų Kalinių globos draugija leidžia laikraštį „Kryžkelė“. Tai informacija ne tik asmenims, esantiems įkalinimo įstaigose ar išėjusiems iš jos, bet ir socialiniams darbuotojams, projektų vykdytojams bei organizacijoms, dirbančioms kalinių adaptacijos srityje.

Tyrimo tikslas yra apibrėžti bendravimo ypatumus, aptarti dažniausiai iškylančias konfliktines situacijas įkalinimo įstaigose ir jų sprendimo būdus. *Tyrimo uždaviniai*: aptarti bendravimo įkalinimo įstaigoje problemas ir sunkumus; išsiaiškinti konfliktų kilmę ir jų reikšmę įkalinimo įstaigose.

Tyrimas atliktas Lukiškių tardymo izoliatoriuje-kalėjime (LTI-K). Šiam tyrimui atlikti buvo pasirinkti LTI-K kalintys asmenys iki gyvos galvos; asmenys, bausmės metu palikti atlikti ūkio darbus bei įstaigoje dirbantys pareigūnai ir laisvai samdomi darbuotojai. *Tyrimo imtis*: apklausti 154 nuteistieji ir 34 įstaigos darbuotojai.

Konfliktas – tai priešingų tikslų, interesų, pozicijų, nuomonių ar požiūrių susidūrimas, rimti nesutarimai, kurių metu užvaldo nemalonūs jausmai ar išgyvenimai. Konflikto terminas yra kilęs iš lotynų kalbos žodžio *conflictus*, kuris reiškia susidūrimą (Tarptautinių žodžių žodynas, 1999).

J. Edelmanas (1997) konfliktą apibrėžia taip: „*Konfliktas* – tai situacija, kai du žmonės nesutaria dėl veiksmų, kurių vienas iš jų imasi, arba kai jis ar ji nenori, kad tų veiksmų būtų imtasi.“

Socialiniai psichologai *konfliktu* vadina suvokiamą veiksmų, tikslų ar idėjų nesuderinamumą (David G. Myers, 2000).

„Pedagoginiuose terminuose“ (1993) *konfliktas* apibūdinamas dviem aspektais. Pirma, tai emocinė-kognityvinė prieštaravimų būseną, kylanti dėl nesugebėjimo pasirinkti priimtino sprendimo skirtingų arba net kelių vienodų tendencijų, norų, alternatyvų konfrontacijos situacijoje (vidinis konfliktas). Antra, tai laikinai neišsprendžiami prieštaravimai tarp asmenų ar žmonių grupės (išorinis, socialinis konfliktas).

Pedagoginiais konfliktais vadinami priešaringi santykiai tarp ugdytojų (mokytojų, auklėtojų, tėvų) ir ugdytinių (Bitinas, 2002).

R. Malinauskas ir K. Miškinis (2000) *pedagoginį konfliktą* apibrėžia kaip emocinę-kognityvinę prieštaravimų (tarp ugdytojų ir ugdytinių ar kitų asmenų) būseną, kylančią dėl nesugebėjimo pasirinkti priimtina sprendimą esant skirtingoms tendencijoms. Tai kivirčiai, ginčai, nesutarimai, galintys komplikuoti padėtį.

I. Leliūgienė (2002) *socialinį konfliktą* apibrėžia kaip „žmonių, jų grupių ir socialinių institutų tarpusavio prieštaravimų subrendimo, įgyvendinimo ir įveikimo procesą“. Socialinio konflikto priežasčių pagrindą sudaro socialinių subjektų poreikių, interesų, vertybių ir tikslų prieštaravimai.

„*Socialinis konfliktas* – tai situacija, kai skirtingi žmonės ar socialinės grupės, konkuruojantys dėl to paties tikslo ir esantys toje pačioje erdvėje ir laike, išryškina ir užaštrina savo pozicijų bei elgesio būdų priešingumą“ (Pawlica, 1973).

Stephepo P. Robbins (2003) teigimu, „*socialinis konfliktas* – tai skirtingų vertybių sistemų samprata“.

A. Jacikevičiaus (1995) nuomone, *socialiniai konfliktai* – tai konfliktai, iškylantys tarp asmenų ar grupių dėl bendrų visuomenės nuostatų ar veiksmų spaudimo.

J. Guščinskienė (2001) *socialiniu konfliktu* vadina „įvairių rūšių kovą tarp individų, kurios tikslas – pasiekti (arba išsaugoti) gamybos priemonės, ekonominės pozicijas, valdžią ar kitas vertybes, kurios visuomenėje vertinamos, taip pat tariamo ar tikro priešų vertimas paklusti, neutralizacija arba pašalinimas“.

Konfliktinė situacija – aplinkybių visuma, kai laikinai neįveikiami prieštaravimai tarp asmenų ar grupės žmonių (Malinauskas, Miškinis, 2000).

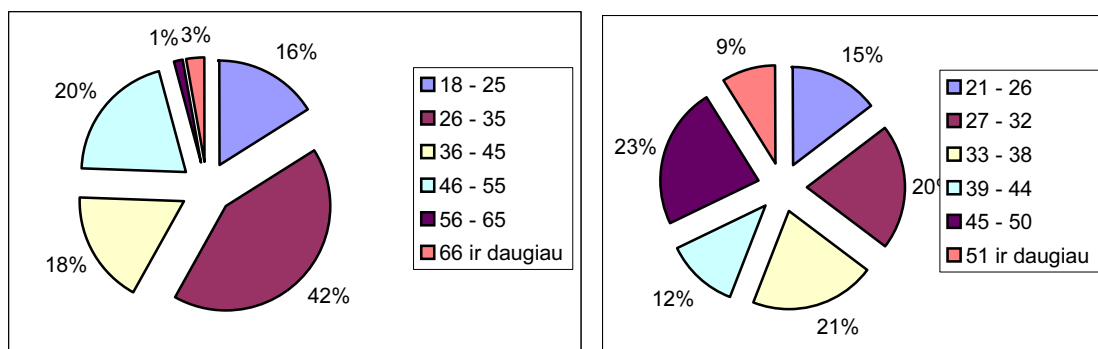
Konfliktus daugiausia nagrinėja psichologija, politologija ir sociologija. Psichologijos moksle galima išskirti du konfliktų tyrinėjimo laikotarpius: tai XX a. pradžia–šeštasis dešimtmetis ir šeštojo dešimtmečio pabaiga–iki mūsų dienų. Pirmuoju laikotarpiu psichologus daugiausia domino konflikto priežastys ir padariniai, bet ne pats konfliktas. Antruoju periodu susidomėta pačiu konfliktu, pradėta kurti konflikto terminologija, ėmė ryškėti skirtingos konflikto sampratos.

Dažniausiai įkalinimo įstaigose konfliktai kyla dėl informacijos stokos, dažnos jos kaitos; tyrančios įtampos; apėmusios depresijos; saugumo jausmo nebuvimo; baimės; siekio išlikti ir kovoti dėl savo teisių ir laisvių. Šios konflikto formos kalinčiųjų yra labai sureikšminamos, stengiamasi paskleisti visa tai kuo platesniam visuomenės sluoksniui, siekiama, kad jos būtų sprendžiamos greitai ir, aišku, paties nuteistojo naudai, parodydant kaip nekokybiškai savo funkciją atlieka įkalinimo įstaiga. Tačiau svarbiausia yra nebėgti nuo konfliktų, mokėti klausyti ir išgirsti, ieškoti ir surasti tinkamą abiem šalims sprendimą, žvelgti į ateitį ir mokytis iš praeities, kalbėti tik apie tai, ką gerai žinom ir suprantam. Be konfliktų neįmanoma gyventi, su jais susiduriame visur ir visada, todėl juos reikia priimti ir išmokti tinkamai valdyti.

Tyrimo rezultatai

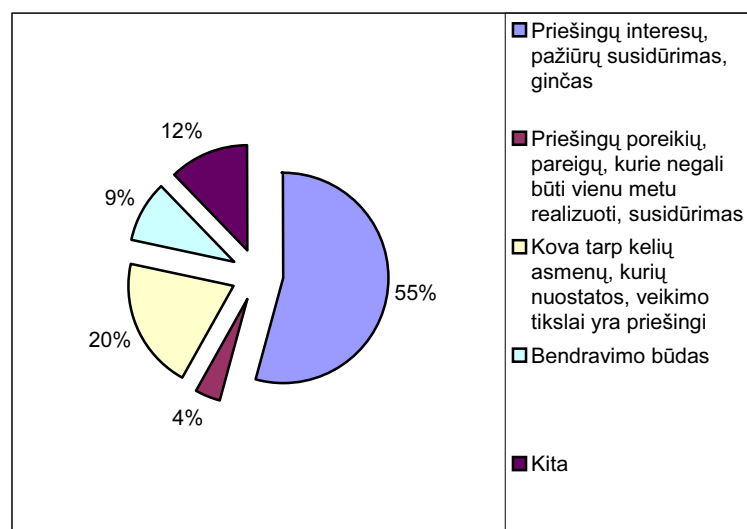
Kaip minėta, tyrime dalyvavo dvi grupės respondentų – nuteistieji ir dirbantys įkalinimo įstaigoje asmenys.

Pirmame paveiksle pateikiama tiriamųjų amžiaus charakteristika.



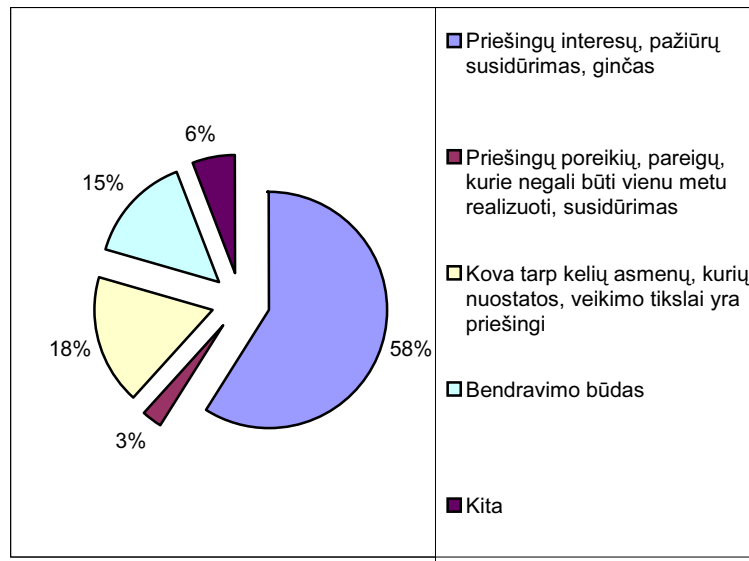
1 pav. Tiriamųjų amžiaus charakteristikos (nuteistieji ir dirbantys įkalinimo įstaigoje)

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kaip konflikto sąvoką suvokia skirtingos respondentų grupės. Gautieji duomenys pateikiami 2 ir 3 paveiksluose.



2 pav. Nuteistųjų nuomonė apie konflikto sąvoką

Paveiksle matyti, kad dauguma nuteistųjų konflikto sąvoką supranta kaip priešingų interesų, pažiūrų susidūrimą, ginčą (55 proc.). Daugiau nei perpus mažiau (20 proc.) asmenų mano, kad konfliktas – tai kova tarp kelių asmenų, kurių nuostatos, veikimo tikslai yra priešingi. Maždaug vienodas skaičius žmonių pažymėjo, jog konfliktas yra kaip bendravimo būdas (9 proc.) ir kaip priešingų poreikių, pareigų, kurie negali būti vienu metu realizuoti, susidūrimas (12 proc.). Likusi dalis respondentų pasirinko kitą atsakymo variantą (4 proc.).

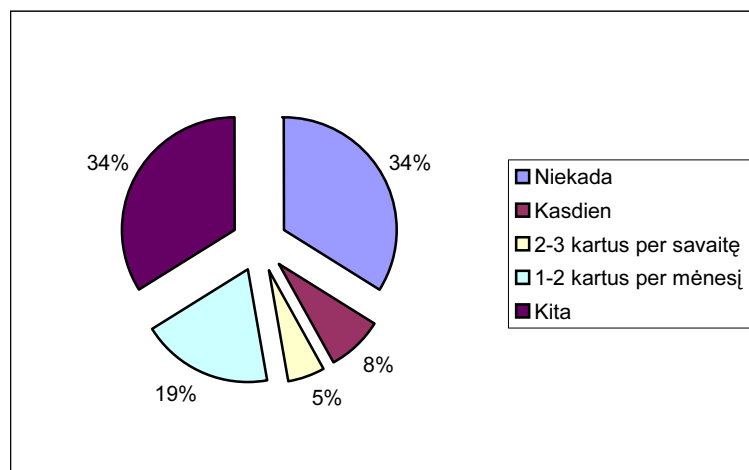


3 pav. Dirbančiųjų įkalinimo įstaigoje nuomonė apie konflikto sąvoką

Remiantis atlikto tyrimo duomenimis galima teigti, kad konfliktą panašiai suvokia abi respondentų grupės. 55 proc. nuteistųjų ir 58 proc. darbuotojų teigia, kad konfliktas yra priešingų interesų, pažiūrų susidūrimas, ginčas. 20 proc. nuteistųjų ir 18 proc. dirbančiųjų įkalinimo įstaigoje mano, kad konfliktas gali būti kova tarp kelių asmenų, kurių nuostatos, veikimo tikslai yra priešingi.

Akivaizdu, kad visi konflikto apibrėžimai yra teisingi ir labai panašūs, todėl išskirti kurį nors vieną yra gana sunku. Todėl galima teigti, jog dauguma respondentų pasirinko tą atsakymo variantą, kurį dažniausiai vartoja arba kuris geriausiai apibūdina asmens konfliktinės situacijos suvokimą.

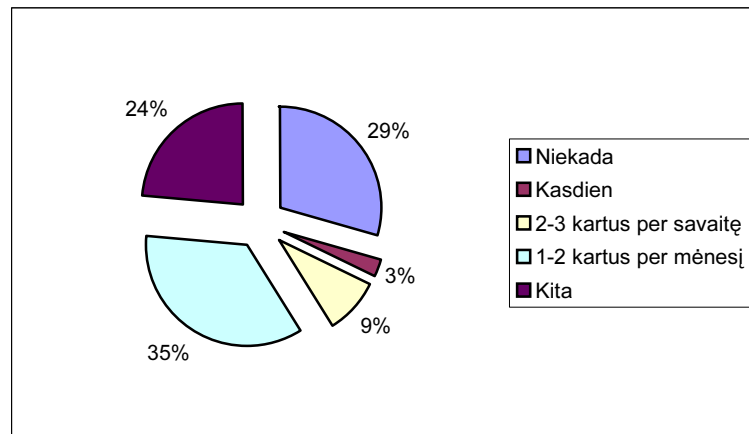
Tiriamųjų buvo paprašyta nurodyti, kaip dažnai kyla konfliktai tarpusavyje, tarp skirtingo statuso asmenų – nuteistųjų ir darbuotojų. Tyrimų duomenys pateikiami 4 ir 5 paveiksluose.



4 pav. Konfliktų tarp įkalintųjų ir darbuotojų dažnumas (nuteistųjų nuomonė)

Paveiksle aiškiai matyti, kad vienodai atsakė (34 proc.) priešingą nuomonę turintys respondentai. Vieni teigia, jog konfliktai tarp darbuotojų ir nuteistųjų vyksta kasdien, kiti mano, jog niekada. 19

proc. nuteistųjų teigia konfliktuojantys maždaug vieną du kartus per mėnesį, o tik 5 proc. asmenų su konfliktinėmis situacijomis susiduria net du tris kartus per savaitę.

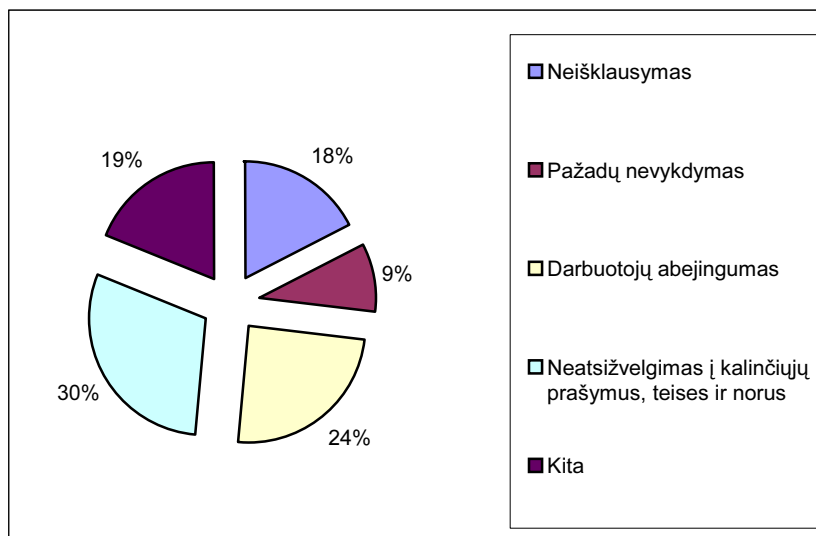


5 pav. Konfliktų tarp įkalintųjų ir darbuotojų dažnumas (darbuotojų nuomonė)

Remiantis tyrimų duomenimis nustatyta, kad konfliktus pagal jų kilimo dažnį įvairaus statuso respondentų grupės suvokia skirtingai. Įkalinimo institucijos darbuotojai teigia, kad konfliktai tarp jų ir nuteistųjų dažniausiai kyla vieną du kartus per mėnesį (tą pažymėjo 35 proc. respondentų), tuo tarpu nuteistieji teigia, kad dažniausiai su personalu jie apskritai nekonfliktuoja (34 proc. respondentų atsakymų), o vieną kartą per mėnesį su darbuotojais konfliktuoja tik 19 proc. visų tyrime dalyvavusių nuteistųjų.

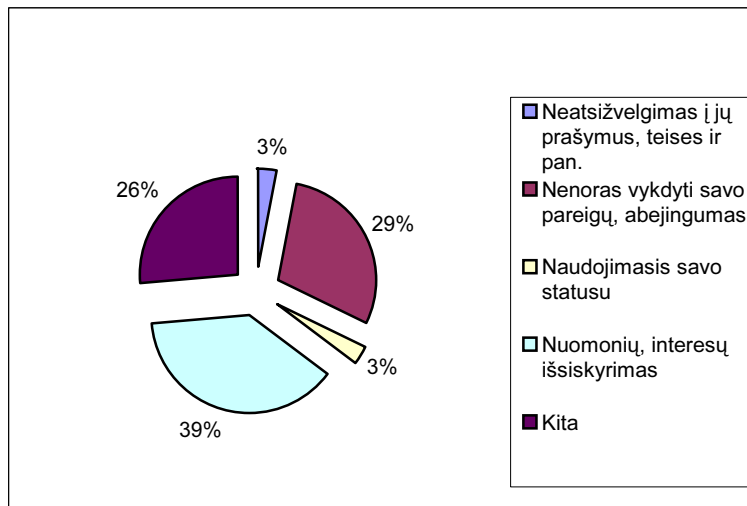
Iš gautų rezultatų matoma, jog tiek darbuotojai, tiek nuteistieji stengiasi vengti konfliktų, o viską išsiaiškinti ramiai ir nesipykstant. Tačiau tyrimas taip pat rodo, kad įkalinimo įstaigos darbuotojai konfliktuoja kur kas daugiau nei patys nuteistieji. Daugelis darbuotojų nesutiktų su šia nuomone. Tuomet reikia daryti išvadą, jog izoliuoti asmenys buvo ne visai nuoširdūs atsakinėdami į šį klausimą.

Respondentų prašyta nurodyti pagrindines konfliktų kilmės priežastis. Duomenys pateikiami 6 ir 7 paveiksluose.



6 pav. Konfliktų priežastys (nuteistųjų nuomonė)

Daugiausia nuteistųjų (30 proc.) paminėjo, jog dažniausiai konfliktai kyla dėl to, kad nėra atsižvelgiama į jų prašymus, teises ir norus. Net 24 proc. paminėjo darbuotojų abejingumą, 18 proc. teigė, kad trūksta išklauso ir 9 proc. atkreipė dėmesį, kad nėra vykdomi pažadai, o tai įkalinimo įstaigoje yra be galo svarbu.

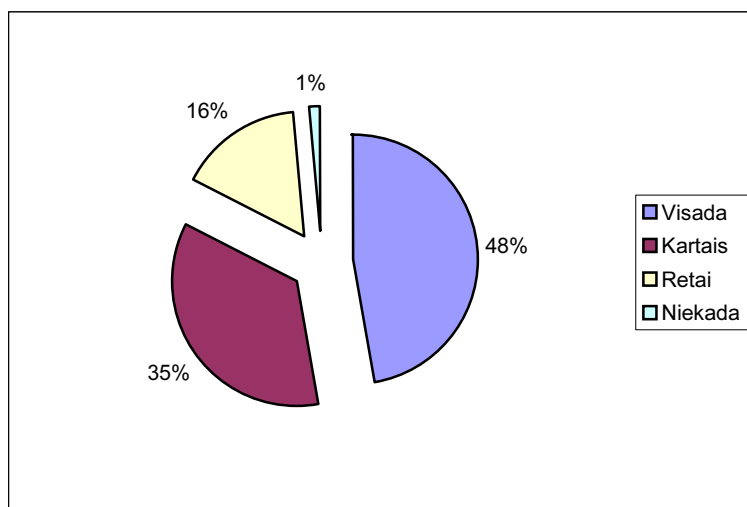


7 pav. Konfliktų priežastys (darbuotojų nuomonė)

Respondentai nurodo įvairaus pobūdžio konfliktų priežastis. Darbuotojai teigia, kad dažniausiai konfliktų kilmė priklauso nuo nuomonių ir interesų skirtumų (39 proc.). Ir viena, ir kita respondentų grupės išskyrė darbuotojų nenorą vykdyti savo pareigų, abejingumą kaip vieną iš esminių konfliktų kilmės veiksnių (24 proc. nuteistųjų ir 29 proc. darbuotojų).

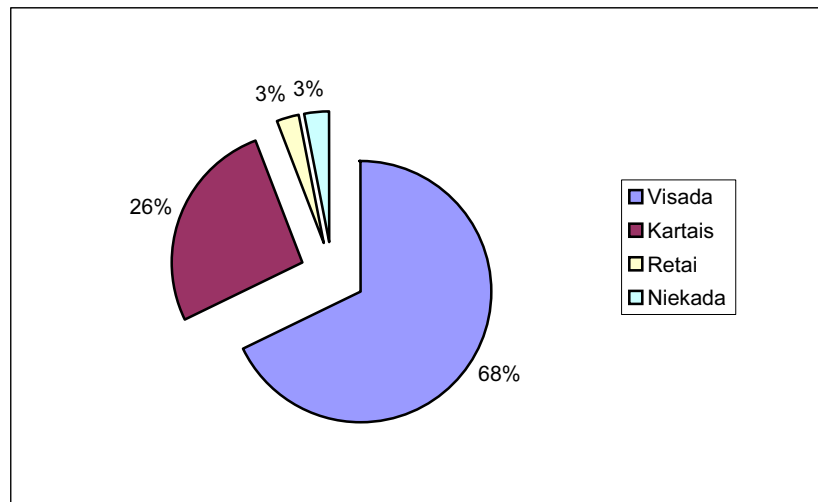
Svarbiausią konfliktų priežastį nuteistieji nurodė neatsižvelgimą į jų teises, norus, prašymus, o jų, beje, jie turi gana nemažai, todėl sunku į visus reaguoti greitai. Be to, dažnas už grotų atsidūręs asmuo labai greitai sužino savo teises ir stengiasi visaip jomis manipuliuoti bei naudotis.

Taip pat tyrimu siekta išsiaiškinti, kaip dažnai respondentams pavyksta išspręsti konfliktus. Duomenys pateikiami 8 ir 9 paveiksluose.



8 pav. Gebėjimas išspręsti konfliktus (nuteistųjų nuomonė)

Tyrimo metu paaiškėjo, jog nuteistieji dažniausiai linkę išspręsti konfliktus visada (48 proc.). Kartais išsprendžia 35 proc. asmenų, 16 proc. žmonių retai pavyksta išsiaiškinti konfliktines situacijas, o 1 proc. visai nesprenžia kilusių konfliktų.



9 pav. Gebėjimas išspręsti konfliktus (darbuotojų nuomonė)

Didžioji dauguma respondentų teigia, kad konfliktus pavyksta išspręsti visada – 68 proc. dirbančiųjų įkalinimo įstaigoje. Tuo tarpu tik 3 proc. darbuotojų nurodė, kad konfliktai išsprendžiami retai. Vis dėlto abi respondentų grupės mano, kad konfliktus dažniausiai pavyksta išspręsti, išsiaiškinti jų priežastis bei kilmę. Nė vieni nelinkę palikti konflikto neišspręsto, neišsiaiškinto.

Išvados:

– Konfliktai yra vienas pagrindinių socialinių reiškinių, nuolatos kylančių tarp įvairiausių žmonių grupių. Konfliktas yra atvirai arba ne visai atvirai išreikšta kova tarp dviejų ar daugiau šalių, kurios turi priešingas nuostatas, veikimo tikslus ar vertybes. Konfliktai įkalinimo įstaigose pasižymi sava specifika, sprendimo galimybėmis ir pobūdžiu.

– Tyrimo rezultatai parodė, kad konfliktą kaip reiškinį vienodai suvokia ir darbuotojai, ir bausmę įkalinimo įstaigose atliekantys nuteistieji (55 proc. nuteistųjų ir 58 proc. darbuotojų teigia, kad konfliktas yra priešingų interesų, pažiūrų susidūrimas, ginčas.) Tačiau rezultatai atskleidė tendenciją, kad viena iš priežasčių, sukeliančių konfliktus, – darbuotojų abejingas požiūris į savo pareigų vykdymą.

– Tyrimo metu nustatyta, kad įkalinimo įstaigose dažna konfliktų priežastis yra neatsižvelgimas į nuteistųjų prašymus ir teises bei darbuotojų nuomonių ir interesų išsiskyrimas. Tačiau kad konfliktai įkalinimo įstaigose dažniausiai išsprendžiami, pažymėjo 48 proc. nuteistųjų respondentų ir 68 proc. dirbančiųjų įkalinimo įstaigoje.

LITERATŪRA

1. **Bitinas B.** Pedagoginės diagnostikos pagrindai. – Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla, 2002.
2. **Bulotaitė L., Pivorienė R. V., Sturlienė N.** Drauge su vaiku... – Vilnius, 2001.
3. **Edelman Joel, Crain Mary Beth.** Derybų kelias: kaip išvengti konfliktų ir juos spręsti darbe ir kasdieniniame gyvenime. – Vilnius: Margi raštai, 1997.
4. **Bertie E., Geoffrey M.** Efektyvus mokyklos valdymas. – Kaunas, 1997.
5. **Guščinskienė J.** Sociologijos įvadas: struktūrinės loginės schemos ir komentarai: mokomoji knyga. – Kaunas: Technologija, 2001.
6. **Indrašienė V.** Socialinio ugdymo technologijos. – Vilnius, 2004.
7. **Jacikevičius A.** Žmonių grupių (socialinė) psichologija. – Vilnius: Žodynas, 1995.
8. **Konfliktų valdymas.** – Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1996.
9. **Kvieskienė G.** Socializacija ir vaiko gerovė. – Vilnius, 2003.
10. **Leliūgienė I.** Socialinio pedagogo (darbuotojo) žinynas. – Kaunas: Technologija, 2002.
11. **Lietuvos Respublikos** teisingumo ministro įsakymas 2003 m. liepos 2 d. Nr. 194 „Dėl pataisos įstaigų vidaus tvarkos taisyklių patvirtinimo“.
12. **Myers David G.** Psichologija. – Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2000.
13. **Piliponytė J.** Laisvės atėmimas: atlygis už nusikaltimą ar siekis pataisytį? Iš: Nusikalstamumas: „Sociumo“ straipsniai [interaktyvus]. Vilnius: Internetinis žurnalas: Sociumas, 2000 [žiūrėta 2007-02-26]. <http://www.sociumas.lt/Lit/nr13/bausme.asp>

14. **Polukordienė O. K.** Psichologinės krizės ir jų įveikimas. – Vilnius, 2003.
15. **Robbins Stephen P.** Organizacinės elgsenos pagrindai. – Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“, 2003.
16. **Socialinio pedagogo ABC.** Socialinis ugdymas. – Vilnius, 2002.
17. **Stoškus V.** Partnerystė sprendžiant konfliktus. – Vilnius: Rosma, 2004.
18. **Švietimo reforma ir mokytojų rengimas: mokslas-studijos-mokykla.** VII tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2000 m. lapkričio 22–24 d. Vilniuje, pranešimai. – Vilnius: VPU, 2000.
19. **Tarptautinių žodžių žodynas / Sudarė Aldona Mackevičienė.** – Vilnius: Gimtinė, 1999.
20. **Zaleskienė I.** Mes. – Vilnius: Homo Liber, 2002.
21. **Želvys R.** Bendravimo psichologija. – Vilnius: Valstybinis leidybos centras, 1995.

THE CONFLICTS AMONG CONVICTS AND PENITENTIARY STAFF

Dr. Ieva Kuginytė-Arlauskienė

Mykolas Romeris University

Ieva Deksnytė

Lukiskiu Penitentiary

Summary

The article analyses the problem of conflicts in imprisonment institutions. It reveals the nature of conflicts, the reasons causing conflicts, the approach to the conflicts of convicted ones and persons working in imprisonment institutions, etc. Scientific literature is illustrated with data of empirical research. *The goal of research* is to define communication peculiarities, to discuss conflict situations that mostly start in imprisonment institutions and ways to solve it. *Research tasks*: to discuss communication problems and challenges in imprisonment institutions, to sort out the origin of conflicts and their significance in imprisonment institutions.

The research was carried out in Lukiskes probationary ward – jail (LPW-J). For the research were chosen lifer persons, fatigue persons, officers working in the institution and freelancers, like psychologists, etc. *Research batch*: 154 sentenced persons and 34 persons working in the institution.

Keywords: conflict, social conflict, convicts.