

Sisekaitseakadeemia

Justiitskolledž

Reet Liiv

**ERIALAST TULENEVAD EETILISED
PÕHIMÕTTED KORREKTSIOONISÜSTEEMIS**

Lõputöö

Juhendaja:

Inga Uueküla, *MSc*

Tallinn 2008

SISUKORD

TABELITE JA JOONISTE LOETELU	3
ANNOTATSIOON	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOORIA	7
1.1. Moraalireeglite teooria.....	7
1.1.1. Kohuse - eetika	7
1.1.2. Tagajärje - eetika	8
1.2. Eetika, eetikakoodeksi mõisted ja olemus	9
1.2.1. Käitumise üldnimelik väärtus.....	10
1.2.2. Eetikakoodeks ja selle põhimõtted	11
1.2.3. Erialast tulenevad eetilised põhimõtted ja kohustused	13
1.2.4. Korruptsioon	16
1.2.5. OECD soovitusel usalduse saavutamiseks.....	19
1.3. Vanglas töötava protsessipersonali eetikapõhimõtted	20
1.3.1. USA vanglatöötajate eetilisi käitumisvorme	22
1.3.2. Kanada korrektsiooni põhiväärtustest.....	25
2. UURING	26
2.1. Uurimisvaldkonna tutvustus	26
2.2. Uurimistöo metodoloogia	27
2.2.1. Meetod	27
2.2.2. Protseduur	28
2.2.3. Valim	28
2.3. Uurimustulemuste analüüs ja arutelu.....	30
2.3.1. Küsimistiku struktuur	30
2.3.2. Korrelatsioonanalüüs	32
2.3.1. Keskmiste võrdlused.....	34
KOKKUVÕTE	42
RESÜMEE.....	44
KASUTATUD KIRJANDUS.....	45
LISAD.....	47
Lisa 1. Algse küsimustiku faktoranalüüsi tulemused	47
Lisa 2. Üksikväidete minimaalsed-maksimaalsed ja keskmised tulemused.....	49
Lisa 3. Üksikväidete keskmised erinevused: mehed ja naised	51
Lisa 4. Üksikväidete keskmised erinevused riigiteenistujate ja vanglaametnike vahel	53

TABELITE JA JOONISTE LOETELU

Tabelid

1. Tabel 1. Vanglaametnike andmete korrelatsioonimaatriks	33
2. Tabel 2. Tulemusi kirjeldavad statistikud	35
3. Tabel 3. Naiste ja meeste keskmiste erinevused	37
4. Tabel 4. Vanglaametnike ja riigiametnike keskmise võrdlus	38
5. Tabel 5. Erinevatel ametiastmetel vanglaametnike ja riigiametnike keskmiste erinevus	40
6. Tabel 6. Vanglatöötajate keskmise võrdlus, kellel on alluvad ning kellel alluvaid ei ole	41
7. Tabel 7. Lisa 1. Algse küsimustiku faktoranalüüsi tulemused	47
8. Tabel 8. Lisa 2. Üksikväidete minimaalsed-maksimaalsed ja keskmised tulemused	49
9. Tabel 9. Lisa 3. Üksikväidete keskmised erinevused: mehed ja naised	51
10. Tabel 10. Lisa 4. Üksikväidete keskmised erinevused riigiteenistujate ja vanglaametnike vahel	53

Joonised

1. Joonis 1. Uuringus osalenute hariduslik koosseis	29
2. Joonis 2. Uuringus osalenute vanglate/asutuste koosseis	30
3. Joonis 3. Hüpoteeside paikapidavuse võrdlus	36
4. Joonis 4. Töö ja eetika suhtelisus tulenevalt kirjapandud normidest	39

ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Justiitskolledž	aprill 2008
ERIALAST TULENEVAD EETILISED PÕHIMÕTTED KORREKTSIOONISÜSTEEMIS	
Töö autor: Reet Liiv	allkiri:
<p>Lõputöö on koostatud eesti keeles, 54. leheküljel, sisaldab 4. joonist ja 10. tabelit. Kasutatud on 13. kirjandusväljaannet, 3 normatiivakti, 3 teadusartiklit, 3 internetiallikat, 2 publitseerimata uurimistööd ning 4 lisa. Võõrkeelne kokkuvõte on kirjutatud vene keeles.</p> <p>Lõputöö koosneb kahest peatükist. Töö teoreetilises osas käsitleb töö autor teoreetilisi seisukohti, üldisi eetika põhimõtteid, korruptsiooni olemust ja selle tekkimise võimalusi. Samas peatükis annab töö autor ülevaate USA vanglates kehtivatest kirjutamata reeglitest ja korrektsioonitöö põhiväärtustest Kanada Vanglates.</p> <p>Töö uurimuslikus osas analüüsib autor kogutud materjali korrektsiooniasutuses töötavate isikute arusaamadest eetilise käitumise põhimõtete, võimalike korruptsiooniohtude, süsteemisestest õigusaktide ühese arusaamise ja kasutamise kohta.</p> <p>Töö eesmärgiks on välja selgitada korrektsiooniasutuses töötavate isikute arusaamad eetilise käitumise põhimõtetest ning süsteemisestest õigusaktidest.</p> <p>Andmekogumismeetodiks on anonüümne ankeetküsitlus. Küsimustiku analüüsimiseks ning järelduste tegemiseks kasutas autor andmete statistilist analüüsi, võrdlemist ja üldistusi.</p> <p>Lõputöö tulemusena toob autor välja korrektsiooniasutuses töötavate isikute hinnangud eetilise käitumise põhimõtetest ja süsteemisestest õigusaktide üheselt mõistetavusest.</p>	
Võtmesõnad: eetilised põhimõtted, kohuse-eetika, tagajärje-eetika, kuldreeglid, käitumishormid, korruptsioon	
Keywords:	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud:	
Juhendaja: Inga Uueküla	allkiri:

SISSEJUHATUS

„Vangistuse täideviimise eesmärk on kinnipeetava suunamine õiguskuulekale käitumisele ja õiguskorra kaitsmisele“,¹ see lause on seaduse poolne määratlus. Mida saavad vanglas töötavad inimesed selleks teha, et eelnevat ellu rakendada? Kuna on tegemist seaduse mõistes õigusnorme rängalt eiranud inimestega, tuleb vanglatöötajatel eelkõige lähtuda inimeseks olemise väärtushinnangutest (näiteks Eesti kodanikul on õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta, õigus elule, isiku puutumatussele, inimväärikale käitumisele, kellegi au ega head nime ei tohi teotada, jne)², kirjutamata ja kirjutatud õigusnormidest.

Viimastel aastatel on üha sagenenud erinevates meediaväljaannetes avalikus teenistuses eriti aga vanglatöötajate käitumisest tingitud kutse-eetiliste põhimõtete rikkumisi. Professionaalsete ametnike otsused, mis otsuste langetamise hetkel võisid olla õiged, on hiljem pöördunud ametnike vastu. Samuti on vanglatöötajate seas toime pandud korruptiivseid tegusid. Siit aga tõstatuvad küsimused: Kas vanglasse tööle asudes räägiti vanglas esinevatest korruptsiooniohtudest ja käitumisreeglitest?; Kas ametijuhendid selgitavad piisavalt töötajate tööülesannetest?; Kas tööd tehes saab ametnik tugineda kehtivale õigusaktile, -normile?; Kas vanglas erinevatel erialadel töötavad inimesed vajavad paremaks toimimiseks käitumisreeglistikku/eetikakoodeksi?; Kas vanglaametnikele oleks vaja koostada oma eetikakoodeks?

Eeltoodud arupärimistele püüabki autor käesolevas töös vastuseid leida ning lahendusi välja pakkuda. Arusaadav on ka asjaolu, et uurimustöös tõstatatud väidetele ei saa olla üheseid ja ainuõigeid vastuseid. Seega vaatleb autor küsimustikus toodud väiteid läbi eetika ja moraalipõhimõtete. Lõputöös püstitati järgmised hüpoteesid:

- Vanglas töötavad isikud tunnustavad eetilisi põhimõtteid;
- Kehtivad õigusaktid ei toeta alati korrektsioonisüsteemis töötavaid isikuid;
 - Korrektsioonisüsteemis on olemas vajadus professionaalse eetikakoodeksi järele.

¹ RT I 2000, 58, 376

² RT 1992, 26, 349

Lõputöö teema „Erialast tulenevad eetilised põhimõtted korrektsioonisüsteemis“ sai valitud põhjusel, et uurida antud valdkonda, mida autori arvates ei ole piisavalt käsitletud ning sellele tähelepanu pööratud.

Selleks, et vastav uurimus ja analüüs eesmärgipärane oleks, käsitleb töö autor teoreetilisi seisukohti, üldisi eetika põhimõtteid, korrupsiooni olemust ja selle tekkimise võimalusi. Samuti saab lugeja samas peatükis ülevaate USA vanglates kehtivatest kirjutamata reeglitest ja korrektsioonitöö põhivõortustest Kanada Vanglates.

Uuringu poole pealt viis lõputöö autor hüpoteeside kinnitamiseks läbi andmekogumismeetodina ulatusliku anonüümse ankeetküsitluse. Saadud andmeid töödeldi statistiliselt. Tulemuste esitamiseks kasutas autor teksti, tabeleid ja jooniseid.

Antud lõputöö autor tänab juhendajat Inga Uueküla.

1. TEOORIA

1.1. Moraalireeglite teooria

Mida tähendab väljend „olla eetiline“. See viib meid kahe järgmise küsimuseni: „*Milline on eetilises (moraalses) mõttes positiivne käitumine?*“ ning „*Miks ma peaksin eetilises (moraalses) mõttes positiivselt käituma?*“ Võib-olla on igapäevaelus inimesed tõesti esimese küsimuse enda jaoks vaikimisi juba ära lahendanud, taandades kogu moraaliga mingitele käskudele, millest vaid väheseid osatakse sõnastada (näiteks: Ära peta! jms). Filosoofias aga selline lähenemisviis ei sobi. Peame välja selgitama, mis õigustab teatud reeglite kuulutamist moraalireegliteks või siis teatud käitumisviisi nimetamist moraalselt positiivseks. See ongi moraalselt õige käitumise probleem. Küsimuses, milline on moraalselt õige käitumine, on välja kujunenud kaks seisukohta: kohuse-eetika ja tagajärje-eetika.³

1.1.1. Kohuse - eetika

Saksa filosoof Immanuel Kant (1724-1804)⁴ leidis, et me peame käituma nii, et põhimõttest⁵, millest meie lähtume, võiksid ja peaksid lähtuma kõik. Näiteks kui üksikisik leiab, et mõnikord võib valetada, siis peaks kohe mõtlema, mis juhtuks kui sellest põhimõttest lähtuksid kõik. Siin tuleb kantilikult mõelda, mis juhtuks kui kõik sellisest põhimõttest lähtuksid. Kui selgub, et tulemuseks oleks ühiskonna häving vms, siis järelikult põhimõte on moraalselt väär. Niimoodi andis Kant vastuse küsimusele, milline on moraalselt positiivne käitumine. Küsimusele, miks peaks inimene moraalselt käituma, on Kantist lähtudes raske veenvalt vastata. Võiks ehk ainult ütelda, et inimese kui

³ Meos, I. Lugesvara. Küsimused ja Vastused. Eetilisusest. Arvutist. Kättesaadav: <http://www.hot.ee/indrme/kysimuse.htm#Teine> (22.03.2008)

⁴ Tuulik, M. 1997. Eetika moraal kõlblus. Tallinn. Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus. lk 119

⁵ Põhimõte –ehk printsiip. Isik lähtub, peab kinni kindlast põhimõttest, elab selle põhimõtte järgi.

mõistusliku olendi kohus on lähtuda käitumises sellistest põhimõtetest, millistest võiks ja peaks lähtuma iga mõistuslik olend.⁶

Kanti⁷ arvates on südametunnistuse hääl igas inimeses, südametunnistus on „teadlikkus inimese sisemisest kohtust (mille ees tema mõtted süüdistavad või õigustavad üksteist). Igal inimesel on südametunnistus ja ta tunneb, et teda jälgib sisemine kohtunik: see võime valvata seaduse järgimist ei sõltu tema tahtest, vaid on talle kaasa sündinud. See järgneb inimesele nagu vari, kui ta püüab selle eest pageda. Ta võib end küll ajutiselt tuimestada ja uinutada naudinguga ja meelelahutusega, kuid ta ei saa vältida endasse naasmist või virgumist; ja kui ta seda teeb, kuuleb ta kohe südametunnistuse kohutavat häält“. Eelnevast tulenevalt on filosoof Kant⁸ veendunud: „Kõikide kohustuste esimene käsk inimesele on :tunne iseennast. Tunne oma südant – kas see on hea või kuri, kas su tegude lähe on puhas või ebapuhhas“.

1.1.2. Tagajärje - eetika

Utilitaristid Jeremy Bentham (1748-1832)⁹ ja John Stuart Mill (1806-1873)¹⁰ väitis, et moraalselt positiivne on selline käitumine, mille tulemusel meie teguviisiga seotud inimeste (ja ka loomade) heaolu suureneb kõige rohkem (või äärmisel juhul: väheneb kõige vähem) võrreldes alternatiivsete käitumisviisidega. Selline on utilitaristlik vastus küsimusele, milline on moraalselt õige käitumine. Miks me peaksime käituma moraalselt? Utilitaristi vastus võiks olla järgmine: ühiskondliku elu korraldamisel on eesmärgiks ühiskonna heaolu, lähtudes põhimõttest "*suurim õnn suurimale hulgale*". Inimene, elades ühiskonnas, võlgneb ühiskonnale nii mõndagi: ta saab ühiskonnalt teatud hüvesid (tuletõrje, politsei, elekter jms) ning on seega kohustatud ühiskonna heaolu soodustamiseks

⁶ Meos, I., sama, (22.03.2008)

⁷ Kant, I. 1964. The Doctrine of Virtue: Part II of the Metaphysic of Morals. New York. lk 103-104.

⁸ Kant, I. 1964 sama, lk 107.

⁹ Laanemäe, A. 2000. Eetika alused. Tallinn. Tallinna Tehnikaülikool Humanitaar- ja sotsiaalteaduste instituut. lk 82.

¹⁰ Pojoman, L.P. 2005. Eetika: Õiget ja väära avastamas. Tallinn. Tartu Ülikooli eetikakeskus. Eesti Keele Sihtasutus. lk 176-181.

ka vastuteeneid osutama. Moraalselt käitumine on üks inimese kohuseid. Kaasajal on populaarsem muidugi utilitarismi eetika, mis taandab moraali arukuse nõuetele.¹¹

Kui moraalifilosoofia keskendub inimestevaheliste kõlbeliste suhete uurimisele, mille sisuks on kõlbelise käitumise normid, kõlbelised tunded, eesmärgid ja ideaalid, siis alternatiivsed seisukohad pretendeerivad eetika piiride laiendamisele. Siin kaob vahe eetika kui teaduse ja eetika kui õpetuse vahel; igatahes nende piirid ähmastuvad. Ilmselt see ongi üks põhjus, miks saksa filosoofiageenius Kant tegi vahet faktiteaduste (loodusteadused) ja väärtusteaduste vahel, kuhu ta arvab esteetika ja eetika (väärtus, ideaal, absoluut).¹²

1.2. Eetika, eetikakoodeksi mõisted ja olemus

Eetika on kogum norme, mis määravad inimeste kõlbelise käitumise, nende kohustused ühiskonna, oma klassi, kodumaa ja üksteise suhtes.¹³

Eetika ehk moraalifilosoofia on üks filosoofia haru, mis tegeleb küsimusega, kuidas me peaksime elama. Eetika uurimises on kaks osa: teoreetiline ja rakenduslik. Teoreetiline osa, „*eetikateooria*”, tegeleb üldiste teooriatega hea elu ja moraalse kohuse kohta. See osa eetikast tegeleb ka niisuguste mõistete nagu „õige“, „väär“, „*lubatav*“, jt üksikasjaliku analüüsiga. Rakenduslik aspekt ehk „*rakenduseetika*“, käsitleb konkreetseid moraaliprobleeme, nagu näiteks surmanuhtluse ja kodanikuallumatuse moraalsus. Eetikateooria asjaomaseid mõisteid, konstrueerib ja hindab argumente ning juhhib meie elu.¹⁴

¹¹ Meos, I. osundatud töö, (22.03.2008)

¹² Laanemäe, A. 2000. osundatud töö, lk 5.

¹³ Kleis, R.& Silvet, J.& Väari, E. 1961. Võõrsõnade leksikon. Tallinn. Eesti Riiklik Kirjastus. lk 131.

¹⁴ Pojoman, L.P. 2005. osundatud töö, lk 18-19.

1.2.1. Käitumise üldnimlik väärtus

Juba ammustel aegadel (näiteks e.m.a) tõstatati üles eri maailmaosades kõlbelise ja moraalse inimeseks olemise käitumise õpetussõnu/ koodekseid.¹⁵ On üldiselt omaks võetud, et kuldreegli¹⁶ sõnastamiseni jõudsid eri rahvaste targad juba iidsetel aegadel, kui nii võib öelda, isetekke korras.¹⁷ Järgnevalt mõningaid erirahvaste kuldreegleid, mis on inimesed oma eetilisi käitumispõhimõtteid edasi andnud põlvest põlve tänapäeva: „*mida ei soovi endale/ seda ära tee teistele/ riigis pole enam pahameelt/ peres pole enam pahameelt*“; „*headele ma olen hea/halbadele olen hea/vägi on hea/usaldajat usaldan/usalduse petjat usaldan/vägi usaldab*“; „*ära tee teistele seda, mis ei ole meeldiv sulle endale*“; „*„kuidas elada kõige paremini ja õiglasemalt?*“: „*Mitte teha ise asju, mille eest me teisi laidame*““; „*„kuidas käituda sõpradega?*“: „*Nii nagu tahaksime, et nemad käituksid meiega*““; „*ära tee teisele seda, mida ise vihkad*“; „*ära usu iseennast enne oma surmapäeva, ja ära mõista kohut ligimese üle, kuni ei ole ise olnud tema asemel*“; „*heategu teeme nii, nagu ise sooviksime seda enesele tehtud saada: eelkõige- meelsasti, ruttu ja ilma kõhklemata*“ „*Mida ei soovi endale, ära soovi teistele*“; „*mida te iganes tahate, et inimesed teile teeksid, tehke ka nendele! See ongi Seadus ja Prohvetid*“.¹⁸ Üks vanemaid kõlbelisi õpetusi on ka Moosese 10 käsku, mis ta olevat kahele kivitahvlile raiutuna saanud Jehoovalt Siioni mäel, ning millele toetub kogu judaistlik kõlblus.¹⁹

Eelnev loetelu mitmesugustest ütlustest, kus ühel või teisel moel määratletakse kõlbluse kuldreeglit, pole hoopiski ammendav isegi mitte muinasaja osas. Kuldreeglid levivad kogu tsiviliseeritud maailmas ja nad moodustavad selle maailma tsiviliseerituse kõlbelise aluse.²⁰

Inimese käitumist loetakse üldiselt keeruliseks ja mitmetahuliseks nähtuseks. Hälbivat käitumist seostatakse enamjaolt kuritegevusega kuid argielus võib „hälbiv käitumine“

¹⁵ Koodeks-(ld codex) raamat, vanaaegne köidetud käsikiri

¹⁶ Kuldreegel- erinevalt väljendatud maailma erinevates religioonides ja kultuuritraditsioonides käitumisstandardid

¹⁷ Stolovitš, L. 2008. Kõlbluse „Kuldreegel“ kui üldnimlik väärtus. Akadeemia nr 1. lk 21

¹⁸ Stolovitš, L. 2008. osundatud töö, lk 24.

¹⁹ Laanemäe, A. 2000. osundatud töö, lk 136.

²⁰ Stolovitš, L. 2008. sama

tähendada tavalisi ilminguid, „erineva tee valikut“, erinevaid tegutsemisviise mingis olukorras, ilma mingite negatiivsete varjunditeta. 1960ndatel aastatel viisid ameerika sotsioloogid sotsioloogilises uuringus²¹ hälbiva käitumise määratlemiseks ulatusliku küsitluse. Hälbivaks käitumiseks peeti kuritegevusega seonduvaid käitumisi, samuti: moodsaid inimesi, otsekoheseid inimesi, vastutustundetuid autojuhte, riigi presidenti, ateiste, usklikke, ülemusi, noorsugu, ametialase karjääri valinud naisei, ülbitsevad õppureid ja ülitarku professoreid, jne. Eeltoodud loetelus on tavaelus ka normaalseks peetud käitumisnorme. Hälbiv käitumine on seega seotud olukorraga, kus üks ja sama käitumine võib ühes olukorras olla hälbiv, teises normaalne. Igäihe meist saab mõne omaduse või käitumisviisi põhjal paigutada nn normaalsetest erinevalt käitujate hulka, kuid kas see annab veel alust meid hälbivaiks pidada.²²

1.2.2. Eetikakoodeks ja selle põhimõtted

Koodeksid hõlmavad reegleid, mida enamus täidab ja ka neid mida sageli ignoreeritakse. Koodekseid on koostanud paljud suured mõtlejad. Näiteks filosoof J-J. Rousseau (1712-1778)²³ jagab oma nõuded (maksimiid) positiivseteks, mida tuleb täita, ja negatiivseteks, mida tuleb eirata jne. Kuna kõikide elujuhtumite jaoks pole õnnestunud maailmas üleüldist moraalikoodeksit luua, siis on püütud leida ühte üldist printsiipi, mille alla saaks viia kõik moraalireeglid. Kutse-eetika koodeksid tekkisid hiljem ühe või teise elukutse esilekerkimise tõttu.²⁴ Meile on tuntuim antiikmaailmast pärit nn Hippokratese (u 460–370 eKr) vanne.²⁵

Kutse-eetika koodeksile on lähedased nn spetsiaalsed eetikakoodeksid mingi funktsiooni täitmiseks. Varasemad kutse-eetika koodeksid mõjutasid hilisemaid. Nii sisaldabki enamik nende tänapäeva analooge vähemalt kolme tasandit: üldinimlikku, professionaalset ja

²¹ Simmons, J L. 1969 Deviants. Berkely, lk 3; ref Laine, M. 1997. Sissejuhatus kriminoloogiasse ja hälbiva käitumise sotsioloogiasse. Tallinn. Eesti Riigikaitse Akadeemia. lk 6-16.

²² Laine, M. 1997. Sissejuhatus kriminoloogiasse ja hälbiva käitumise sotsioloogiasse. Tallinn. Eesti Riigikaitse Akadeemia. lk 6-12.

²³ Pojman, L P. 2005. osundatud töö, lk 222.

²⁴ Laanemäe, A.2000. osundatud töö, lk 137.

²⁵ Aavik, T. & Keerus, K. jt. 2007. Eetikakoodeksite käsiraamat. Tartu. Tartu Ülikooli eetikakeskus. lk 29.

sotsiaalset. Esimeses neist loetakse üles isikule esitatavad üldised eetikanõuded; teises rõhutatakse elukutse spetsiifikast tulenevaid norme ja kolmandas vaadeldakse elukutse kohta sootsiumis ja sellest tulenevat ühiskondlikku vastutust.²⁶

Üldise hüve esindajana on ametnikul eriline staatus. Kõrge ametnik võidakse vallandada kui ta on kaotanud või ohtu seadnud kodanike või oma ülemuste usalduse. Ametnikueetika üle on käinud diskussioon²⁷ nii lääneriikide Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioonis (OECD), Euroopa Liidus, Euroopa Nõukogus kui ka valitsusvälistes organisatsioonides. OECD tööühma poolt on kirja pandud nii eetika põhistruktuurid kui ka avaliku halduse eetika (nn avaliku eetika) hindamiskriteeriumid.²⁸

Euroopa riikide kogemustest riigivalitsemise põhimõtete võrdlevast analüüsist tuleb selgelt välja kolm momenti, et:

- avaliku võimu teostamise põhimõtted on sarnased, s.t omased poliitilisele süsteemile ja mitte riigile;
- need põhimõtted on formuleeritud, lähtuvalt konkreetse riigi vajadustest;
- nende tagamise mehhanismid on riigiti erinevad.

Need kolm punkti said aluseks ka Eesti Vabariigi avaliku teenistuse eetikakoodeksi koostamisel. Avaliku võimu kasutamise põhimõtted on võetud poliitika teooriast ja meie põhiseadusest. Lähtuvalt konkreetsetelt meie üleminekuühiskonna vajadustest on eetikakoodeksis tehtud rõhuasetus avaliku võimu kasutamisele, sest see problemaatika ei ole meie ühiskonnas veel küllaldaselt määral valgustamist leidnud ja kannatab siiamaani nõukogude korra ajal toimunud ühiskonda puudutava diskursuse diskrediteerimise all. Ja lõpuks, mehhanismid, mis aitaksid kaasa nende põhimõtete üldisele levikule, tuleb alles luua. Nende põhimõtete koostamisel on lähtutud ametniku käitumise üldtunnustatud nõuetest, Eesti Vabariigi seadusandlusest ning olukorra analüüsist. Eetikakoodeksis kajastamist leidnud 20 põhimõtet võib tinglikult jagada kahte üldisesse kategooriasse,

²⁶ Laanemäe, A. 2000. sama, lk 138-139.

²⁷ Diskussioon - vaidlus, väitlus, mõttevahetus, arutlus

²⁸ Ellonen, E. & Kekomäki, K. & Raivola, P. & Taiha, H. & Välihalo, T. 2002. Eetika ja poliitsetöö. Tallinn.Sisekaitseakadeemia. lk 11.

„Üldosa“ ja „Avaliku võimu teostamine“, ning kahte konkreetsemaid ametniku käitumise nõudmisi sisaldavatesse kategooriasse, „Ametinõuded“ ja „Isikuomadused“.²⁹

1999. aastal võttis Riigikogu avaliku teenistuse seaduse lisana vastu avaliku teenistuse eetikakoodeksi. Kuigi tänaseks on eetikakoodeksi jõustumisest möödunud mitu aastat, on ikka veel küsitav, kas paljud koodeksis väljatoodud põhimõtted on tegelikult jõudnud praktikasse ning kuidas siiski peaks eetikakoodeksit rakendama. Lisaks tuleneb vajadus ühtse avaliku teenistuse eetika järele ka ametnikkonna erinevast taustast. Avalik sektor hõlmab esindajaid väga erinevatelt erialadelt, kellel kõigil võivad olla erinevad väärtushinnangud ja erinev eetikatumetus. Avaliku sektori eetikanõuete funktsiooniks on anda teatav ühtne taust erinevatele väärtushinnangutele.³⁰

Avaliku võimu teostaja käitumiskoodeks juhib ametniku käitumist tema igapäevatoos ja ei kogu tolmu kirjutuslaua alumises sahtlis. Vanarahvatarkus ütleb, et eeskuju on nakkav ja harjumused kujunevad töö käigus, seetõttu on tähtis, et ametnikud aitavad koodeksi põhimõtete levikule kaasa oma eeskujuga ja koodeksi põhimõtete teadvustamisega avaliku võimu kõigil tasanditel. Ametniku ja riigi maine muutub paremaks ainult siis, kui me alustame koodeksis loetletud käitumisnõuete järgimist täna ja iseendast. Ametnikuna on see meie kohus ja kodanikena on meil kõigil õigus seda nõuda.³¹

1.2.3. Erialast tulenevad eetilised põhimõtted ja kohustused

Vangistuse täideviimise eesmärk on kinnipeetava suunamine õiguskuulekale käitumisele ja õiguskorra kaitsmine³² ning selle normi täideviijateks on riik määranud vanglaametnikud. Vanglaametnik peab käituma vastavalt oma staatusele ja rollile nii tööl kui ka vabal ajal.

²⁹ Tallo, I. 1999. Kommentaar avaliku teenistuse eetikakoodeksile. *Juridica* nr 4. lk 158-161.

³⁰ Ahi, K. & Saarniit, L. 2000. Eetikakoodeksite ja eetika infrastruktuuri osa korrupsiooni ennetamisel. *Juridica*, nr 8. lk 492-493.

³¹ Tallo, I. 1999. Kommentaar avaliku teenistuse eetikakoodeksile. *Juridica* nr 4. lk 158-161.

³² RT I 2000, 58, 376

Tema toimimisviisid ja käitumine peab aitama tugevdada elanikkonna usaldust ja lugupidamist³³ vanglaametniku vastu.

Käitumisreeglid on ühiskonna poolt loodud normid, mis ei pea tingimata olema kirjalikult seadus või reeglistik. Norm muutub normiks alles siis kui sellest kinnipidamist kontrollib ja selle järele valvab inimestest koosnev ühiskond. Sageli on palju tähtsamad nn mitteametlikud normid. Sellise kontrolli elluviimise tähtsamad vahendid on sanktsioonid. Sanktsioonid hõlmavad nii negatiivseid kui positiivseid tagajärgi, nii karistusi kui tunnustust. Humanitaartheadlased on seisukohal, et positiivsed sanktsioonid, hüvitused, toimivad normide kinnistajaina palju tõhusamalt kui vaid karistusega ähvardamine. Käitumisnormi kehtestamine eeldab alati mingil tasemel sisemist omaksvõttu, selle selgeksõppimist ja heakskiitu. Kui kehtestatud norm (nt seadus) ei ole kooskõlas kultuuri enda moraalseste tõekspidamistega, ei ole see ka tegus. Normid eeldavad nende omaksvõttu. Just käitumisnormide omaksvõtt on inimese sotsialiseerumise, tema ühiskonnaga ulatuslikuma liitumise alus.³⁴

Vanglaametnikele ei ole kirja pandud oma professionist tulenevat eetikakoodeksit. Vanglas töötavad inimesed lähtuvad oma töös kehtivatele õigusnormidele, olemasolevatele eetikakoodeksitele ja oma põhimõtetele. Uue töötaja sisseelamisel tuleks rohkem pöörata tähelepanu eetiliste põhimõtete õpetamisele töökohal, et kutse-eetika põhimõtted oleks üheselt arusaadavad ja kõigile aktsepteeritavad.

Euroopa Vanglareeglistik³⁵, mis on oma liikmesriikidele soovituslik, teeb ettepanekuid juhendada siseriiklikus õiguses ja praktikas ühtsetest põhimõtetest ning pakub nii eetilisi kui ka seadusandlike juhiseid. Reeglistiku eesmärgiks on tõsta vanglatöötajate professionaalset taset, selle sotsiaalset ja moraalselt kvaliteeti; luua töötajatele rahuldavad töötingimused, mis võimaldaks neil paremini pühenduda oma kutsetööle ja mille läbi muutuks paremaks ka nende hoole all olevate vangide kohtlemine. Euroopa

³³ Ellonen, E. & Kekomäki, K. & Raivola, P. & Taiha, H. & Väliatalo, T. 2002. Eetika ja politseitöö. Tallinn. Sisekaitseakadeemia lk 123.

³⁴ Laine, M. 1997. osundatud töö, lk 11-16.

³⁵ Euroopa vanglareeglistik. 2006. Euroopa Nõukogu Ministrite Komitee. Vastu võetud ministrite komitee 11.01.2006. a ministrite asetäitjate 952. kohtumisel. Arvutis. Kättesaadav: <http://www.coe.ee/?op=body&gid=27&id=57> (21.03.2008)

vanglareeglistik põhineb inimväärikuse austamisel; kohustab vanglatöötajaid vange inimlikult kohtlema, valima hoolikalt kaadrit ja edumeelset töökorraldust. Reeglid on kehtestatud selleks, et teavitada, nõustada ja juhendada vanglate keskasutuse kui teiste tasandite juhtivtöötajaid.³⁶

Vanglate juhtkonnal on uute töötajate tööle värbamisega raskusi. Suurt valikut ei ole, tööle võetakse kõik, kes seaduses ettenähtud kriteeriumidele vastavad. Taustauuringus kontrollitakse enamasti vaid kriminaalkaristuse puudumist, vanglatevahelise infovahetuse abil püütakse vältida ka teistest vanglatest rikkumiste tõttu töölt vabastatud vanglaametnike värbamist.³⁷

Tuleb tunnustada, et alati ei ole kerge leida ainuõiget lahendust käitumisele ning mõnikord lähevad töötajad kinnipeetavate aitamisel tahtmatult, mitte pahatahtlikkusest ega omakasupüüdlikkusest, organisatsiooni reeglitest ja enda formaalsetest kohustustest kaugemale.³⁸ Kinnipeetavad püüavad manipuleerida vanglapersonaliga, luues sõbralikke suhteid.

Inimesed, kes veedavad koos päevi ja aastaid ei jää võõraks – suhted vanglatöötajate ning kinnipeetavate vahel on mõnikord usalduslikumad kui suhted töötajate vahel. On selge, et vangide ja valvurite suhted ei saa olla üheselt jäigad ja distantseeruvad: see ei sobi mitte igale töötajale ning vaid rangete ja formaalsete suhete lubamine ei oleks ka rehabilitatsiooni seisukohast normaalne.³⁹

Professionaalse distantseerimise põhimõte on mõeldud selleks, et see kaitseks mõlemat poolt emotsioonide ebakindla ja aimamatu mõju eest. Selle distantseerimise tähendab, et teist inimest – patsienti, kurjategijat – vaadeldakse tema rollis, ilma inimesele endale häälestumata.⁴⁰

³⁶ Euroopa vanglareeglistik. 2006. sama, (21.03.2008)

³⁷ Liiv, M-L. & Hanni, E. & Annist, A. 2006. Valvurite rikkumisi (sh korruptsiooni) soodustavad tegurid vanglas. Justiitsministeerium. lk 40.

³⁸ Pollock, J.M. 2007. Ethical Dilemmas and Decision in Criminal Justice. USA. Thomson & Wadsworth. lk 430.

³⁹ Liiv, M-L. & Hanni, E. & Annist, A. 2006. Valvurite rikkumisi (sh korruptsiooni) soodustavad tegurid vanglas. Tallinn. Justiitsministeerium. lk 9.

⁴⁰ Goleman, D. 2007. Sotsiaalne intelligentsus. Tarkus suhetes. Tallinn. Väike Vanker. lk 151.

1.2.4. Korrupsioon

Korrupsiooni on määratletud kui "*usaldatud võimu kuritarvitamist omakasu eesmärgil*", kuid samuti võib seda kirjeldada mittevastavana "*ametialasuse põhimõttele*", mille kohaselt ükski isiklik ega suhe ei tohiks etendada rolli majanduslike otsuste tegemisel, olgu otsustajateks ärimehed või valitsuse ametnikud. Kui ametialasuse põhimõtet on rikutud ja vahet on tehtud suhete alusel, järgneb sageli korrupsioon. Näidetena võib tuua huvide konflikti ja onupojapoliitika. Ametialasuse põhimõtet peetakse iga organisatsiooni efektiivse funktsioneerimise aluseks.⁴¹

Nii põhiseadus kui alamalseisvad õigusaktid, mille eesmärgiks on korrupsiooni tõkestamine, sisaldavad sätteid, mis määratlevad eetilised põhimõtted ja annavad ametnikule juhised eetiliste vastuolude vältimiseks (nt huvide konflikti temaatika). Siit jõuame küsimuseni, et milleks me vajame veel täiendavat regulatsiooni. Lühidalt võib märkida, et vajadus avaliku teenistuse eetikanõuete (ning eetikakoodeksi) järele tuleneb kahest peamisest allikast.

- Ametniku rollikonflikt. Ametnik on erinevate rollide kandja – inimene, kodanik, avalik teenistuja. Inimesena on tal oma erahuvid, kodanikuna üldine huvi, avaliku teenistujana ametkondlikud huvid. Igasugune tegevus avalikus elus nõuab kompromisside tegemist isiklike väärtushinnangutega. Need rollid, huvid ja väärtushinnangud võivad olla omavahel vastuolus ning sel juhul on ametnikul vaja teada, millest lähtuda.
- Ametniku diskretsiooniõigus. Seadusandlus ei suuda ega peagi reguleerima kõiki võimalikke olukordi. Alati pole seadustes konkreetseid ja selgeid juhiseid, kuidas käituda või mille põhjal otsustada, lubatu ning lubamatu piirid võivad olla hägused. Sellistes ebaselgetes situatsioonides on siiski vaja alust käitumiseks. Seda funktsiooni täidab avaliku teenistuse eetikakoodeks, mis sõnastab kõige üldisemad eetikapõhimõtted.

⁴¹ Pope, J. 2003. Korrupsiooni ohjeldamine: rahvusliku terviklikkuse süsteem, Jaan Tõnissoni Instituut, Tallinn Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.riigikantselei.ee/arhiiv/ato/ope/html/readings/8_13_1.html (21.03.2008)

Lisaks tuleneb vajadus ühtse avaliku teenistuse eetika järele ka ametnikkonna erinevast taustast. Avalik sektor hõlmab esindajaid väga erinevatelt erialadelt, kellel kõigil võivad olla erinevad väärtushinnangud ja erinev eetikatumetus. Avaliku sektori eetikanõuete funktsiooniks on anda teatav ühtne taust erinevatele väärtushinnangutele.⁴²

2006.a Justiitsministeeriumi poolt teostatud uurimuses „Valvurite rikkumisi (sh korruptsiooni) soodustavad tegurid vanglas“ on välja toodud järgmised rikkumiste tüübid, mida vanglatöötajad ise sooritavad:⁴³

- Passiivsed rikkumised, mille puhul on tegemist järelevalve rolli puuduliku täitmisega töötajate poolt (nt kinnipeetavate omanduses olevate mitte lubatud asjade omamine; sõrmused, püksirihmad, toataimed; kinnipeetavate ja töötajate omavaheline familiaarne suhtlemine; kinnipeetavate liikumine mitte organiseeritult rivis, millega loodi kinnipeetavate eluosakondade väline suhtlemine; hooletu läbiotsimise teostamine; kinnipeetavate mõnigaste rikkumiste tähelepanuta jätmine; jne);
- Kergemad aktiivsed rikkumised, kus karistusseadustikuga vastuollu ei minda, näiteks kohtumiste ja suhtlemise lubamine erinevate osakondade kinnipeetavate vahel, kinnipeetavate omavoliline ümberpaigutamine, helistada lubamine väljaspool graafikut, vabama liikumise võimaldamine kinnipeetavale, olmeasjade toomine kinnipeetavale (nt suitsude andmine, kinnipeetavalt pakutava vastuvõtmine);
- Raskemad aktiivsed rikkumised on keelatud esemete/ainete toomine kinnipeetavatele või keelatud suhted töötaja ja kinnipeetava vahel (nt mobiilide või psühhotroopsete ainete vanglasse toomine raha eest; kinnipeetavalt raha laenamine, SIM kaartide mittemärkamine kirja sees, pakkide edasiandmine, töötaja ja kinnipeetava suhtlus, mis on väljunud tööalastest piiridest.

Kõige sagedamini proovivad kinnipeetavad näiteks uut töötajat proovile panna ja mõjutada mõnd väiksemat rikkumist sooritama. Kasutatakse veenmist, palumist kui ka ähvardamist.

⁴² Ahi, K. & Saarniit, L. 2000. Eetikakoodeksite ja eetika infrastruktuuri osa korruptsiooni ennetamisel. *Juridica*, nr 8, lk 492-493.

⁴³ Liiv, M-L. & Hanni, E. & Annist, A. 2006. Valvurite rikkumisi (sh korruptsiooni) soodustavad tegurid vanglas. Justiitsministeerium. lk 12-13, 29-31.

Ebaõnnestumise korral edasistest mõjutamiskatsetest sageli loobutakse. Üldjuhul teatakse, et kõige otstarbekamaks on pakkumistest selgesõnaliselt keeldumine, kuna teati, et nõustumine on esiteks keelatud ning teisalt ka kõige väiksem eksimus võib viia edasise väljapressimise ja n.ö. kinnipeetavate konksu otsa sattumiseni.⁴⁴ Manipuleerimiskatsete ebaõnnestumise korral edasisest katsetest kinnipeetavad sageli loobuvad.⁴⁵

1995. aastal Saksa Riikliku Kriminaalameti (*BKA*) poolt läbiviidud uurimusprojekti „Korruptsioon – kas leppida või võidelda? Ebamäärane fenomen sihipärase preventsiiooni objektina“ toodud korruptsiooni töödefinitsioonil on palju sarnaseid jooni C. Brünneri⁴⁶ 1981. a uuritud definitsiooniga:

- ameti, majanduses võrreldava funktsiooni või poliitilise mandaadi ärakasutamine võõral või oma initsiatiivil;
- isikliku kasu saamine või isikliku kasu saamise kavatsus;
- otsese või kaudse kahju tekitamine üldsusele (kui tegemist on avaliku või poliitilise funktsiooniga) või ettevõttele (kui tegemist on majandusliku funktsiooniga);
- mahhinatsioonide salajas hoidmine.

Brünneri⁴⁷ ja *BKA* definitsioonide eeliseks on see, et need arvestavad ametiisiku diskretsiooniga, vastavad rohkem üldkeelekasutuses levinud korruptsiooni mõistele ning hõlmavad ka neid käitumisviise, mida on sageli raske formaliseerida seaduse tekstis.⁴⁸

Peamised eeldused avaliku teenistuse eetikapõhimõtete edendamiseks ning korruptsiooni vähendamiseks ja tõkestamiseks on korruptsiooniohtlike olukordade teadvustamine, neist arusaamine ning nende vältimise oskus. See on tihedalt seotud avaliku teenistuse aluseks olevatest põhimõtetest arusaamisega ja nende rakendamise oskusest.⁴⁹

⁴⁴ Liiv, M-L. & Hanni, E. & Annist, A. 2006. Valvurite rikkumisi (sh korruptsiooni) soodustavad tegurid vanglas. Justiitsministeerium. lk 33.

⁴⁵ Uulimaa-Margus, U. 2007. Vanglatöö eetikast. Sisekaitseakadeemia. lk 61.

⁴⁶ Brünner, C. 1981. Korruption und Kontrolle. Wien/Köln/Graz, lk 678jj ref: Filimonov, V. 2000. Korruptsiooni defineerimisest korruptsiooni preventsiiooni seisukohalt. Juridica nr 8. lk 489.

⁴⁷ Brünner, C. 1981. Korruption und Kontrolle. Wien/Köln/Graz, lk 678jj ref: Filimonov, V. 2000. sama.

⁴⁸ Brünner, C. 1981. Korruption und Kontrolle. Wien/Köln/Graz, lk 678jj ref: Filimonov, V. 2000. sama.

⁴⁹ Ahi, K. & Saarniit, L. 2000. Eetikakoodeksite ja eetika infrastruktuuri osa korruptsiooni ennetamisel. Juridica, nr 8, lk 492-493.

1.2.5. OECD soovitusel usalduse saavutamiseks

Inimesed on hakanud suuremat tähelepanu pöörama eetilisele käitumisele avalikus teenistuses. Korruptsioonis süüdistatavate poliitikute ning kõrgemate ametnike vastu algatatud hagid on jõudnud ajakirjandusse. Kodanike hulgas on täheldatav kasvav usaldamatus valitsuse ja avaliku teenistuse vastu. Koostatakse uusi käitumisjuhiseid, tugevdatakse kontrolli, töötatakse välja korruptsioonivastaseid tegevusprogramme, viiakse läbi koolitusi, jne. OECD soovitusel tuleb riikidel eetilise käitumise edendamiseks astuda samme hästitoimivate institutsioonide ja süsteemide tagamiseks. See on saavutatav eetilist käitumist mõjutavate menetluste ja tavade regulaarse läbivaatamisega. Soovitusel kutsutakse riike neid põhimõtteid selles läbivaatamisprotsessis ka ära kasutama. Nii on võimalik teha kindlaks eetika infrastruktuuri tugevad ja nõrgad küljed ning valitsustel on võimalik parandada eetilise käitumise juhtimissüsteeme.⁵⁰

- Avaliku teenistuse eetikanormid peavad olema selged.
- Eetikanormid peavad kajastuma ka õiguslikus raamistikus.
- Avalikel teenistujatel peab olema võimalik saada eetilist nõustamist.
- Avalikud teenistujad peavad teadma oma õigusi ja kohustusi ebaõige käitumise paljastamisel.
- Poliitiline lubadus eetiliselt käituda peaks tugevdama avalike teenistujate eetilist käitumist.
- Otsustusprotsess peab olema läbipaistev ja kontrollile avatud.
- Avaliku ja erasektori suhtlemise kohta peaksid olema selgesõnalised suunised.
- Juhid peaksid üles näitama ja edendama eetilist käitumist.
- Juhtimispoliitika, -menetlused ja -tavad peaksid aitama kaasa eetilisele käitumisele.
- Avaliku teenistuse tingimused ja personalitöö peaksid aitama kaasa eetilisele käitumisele.
- Avalikus teenistuses peaks olema paigas piisav aruandlusmehhanism.

⁵⁰ OECD. 1998. Eetika juhtimine: OECD soovitus. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.riigikantselei.ee/arhiiv/ato/ope/html/readings/8_10_0.html (21.03.2008)

- Väärkäitumisjuhtudega tegelemiseks peavad olema vastavad menetlused ja sanktsioonid.

1.3. Vanglas töötava protsessipersonali eetikapõhimõtted

Joycelyn M. Pollock⁵¹ jagab korrektsiooni institutsiooni personali kahte gruppi:

1. korrektsiooni ohvitserid ja valvurid;

2. vangla programmipersonal ehk grupp kuhu kuuluvad õpetajad, nõustajad (sotsiaaltöötajad), psühholoogid, kaplanid jt oma ala professionaalid, kes tegelevad kinnipeetavatele programmide korraldamise ja ellu viimisega. Need grupid täidavad vanglas erinevat funktsiooni ja tegelevad küsimuste/probleemide lahendamisega erinevast eetilisest aspektist.⁵²

Vangla programmipersonali (kohtlemise elluviijad) näol on tegemist teenistujatega, kes töötavad vanglas, kuid kes ei ole vanglaametnikena määratletud, samas aga oma igapäevases töös tegelevad otseselt kinnipeetavatega. Vangla programmipersonali ülesandeks on korraldada ja teostada vanglas kinnipeetavate (ja vahistatute) sotsiaalhoolekannet, sotsiaal- ja psühholoogilist nõustamist, usuliste vajaduste rahuldamist, huvialategevust, raamatukoguteenuse osutamist, hariduse omandamise võimaldamist ning läbi nende arendavate tegevuste suunata kinnipeetavaid õiguskuulekale käitumisele. See kujutab endast preventiivset tööd, mis karistuspoliitika seisukohalt on suunatud kuritegude ära hoidmisele ning väljendub praktikas kurjategijate vastavas kohtlemises ja suhtumises neisse.⁵³

Sotsiaalala töötaja eetilise käitumise üldiseid põhimõtteid teenivad ühiskonna huve, õigustavad kliendi usaldust ning hoiavad ülal oma elukutse mainet. Sotsiaalala töötaja toetab inimese loomupärast väärtust ning õigust healule ja väarikale kohtlemisele; järgib

⁵¹ Pollock, J.M. 2007. Ethical Dilemmas and Decisions in Criminal Justice. USA. Thomson & Wadsworth, lk 420-431.

⁵² Pollock, samas

⁵³ Uulimaa-Margus, U. 2007. Vanglatöö eetikast. [Loengukonspekt] Tallinn. Sisekaitseakadeemia. lk 41.

ja propageerib sotsiaalse õigluse põhimõtteid nii suhetes ühiskonnaga kui ka inimestega, kellega koos või kelle heaks ta töötab.⁵⁴

Konfidentsiaalsuse nõuet ja vastutusust kliendi ees tunnetades võib programmipersonali esindajatel tekkida eetiline dilemma vangla, kui organisatsiooni või kinnipeetava vahel – eriti juhul, kui neile usaldatakse kinnipeetavate poolt informatsiooni selle kohta, mis puudutab vangla julgeolekut.⁵⁵

Eetilist dilemmat tekitab siin asjaolu, et antud professioni eesmärk on aidata klienti, kuigi see tundub olevat vastuolus vangla karistust rõhutava keskkonnaga. Kahjuks tuleb tunnistada, et praktilises vanglatöös peetakse programmipersonali lojaalset suhtumist kinnipeetavatesse valeks ning lisaks eelarvamustest tingitud vastuoludele teiste osakondadega tekivadki olukorrad, kus töötaja kallutab kaalukaasi kinnipeetava kasuks, sest on tajunud pidevat kolleegidepoolset negatiivset suhtumist.⁵⁶

Professionaalne sotsiaalala töötaja peab olemasolevas õiguslikus ruumis suutma langetada otsuseid lähtudes üldinimlikest väärtustest, mida kokkuleppeliselt saab nimetada eetikaks. Seadusandluse vastuoludest hoolimata ei tohi sotsiaalala töötaja jätta reageerimata kui keegi vajab abi. On olukordi, kus sotsiaalala töötaja on oma tegemistes haavatav ja võib alalhoidlike hirmude tõttu jätta konfliktsituatsioonidesse sekkumata, kahjustades sellega nii sotsiaaltöö sisu kui mainet.⁵⁷

Ametisladuse hoidmine on oluline eetiline printsiip sotsiaaltöö eetikakoodeksis ning teistes valdkondades (psühholoogide ja kaplanite kutsetöös). Kuigi Vangistuseseadusest⁵⁸ (VS) tuleneva teatamiskohustuse säte räägib konkreetselt vanglaametnikest, ei saa väita, et n-õ programmipersonalil see kohustus puudub, sest avaliku teenistujana tuleb neil lähtuda ka kohustustest, mida sätestavad nende ametijuhend ja organisatsioon kuhu nad kuuluvad. Praktilises vanglatöös on vangla sotsiaaltöötaja (jt programmipersonali ametnikud) alati

⁵⁴ Aavik, T. & Keerus, K. & Lõuk, K. & Nõmper, A. & Pevkur, A. & Saarniit, L. & Simm, K. & Sutrop, M. & Tõnissaar, M. & Vaher, A. & Volt, I. 2007. Eetikakoodeksite käsiraamat. Tartu. Tartu Ülikooli eetikakeskus. lk 364-367.

⁵⁵ Uulimaa-Margus, U. 2007. osundatud töö, lk 42.

⁵⁶ Uulimaa-Margus, U. 2007. sama, lk 41-42.

⁵⁷ Aavik, T. & teised, 2007. osundatud töö, lk 364.

⁵⁸ RT I 2000, 58, 376

seotud nn topeltmandaadiga: ühelt poolt on tegemist vangla koosseisuliste ametnikega, kes on seotud vangla muu personaliga ja omavad juurdepääsuõigust igasugusele kinnipeetavatega seotud teabele ning peavad tagama vangla julgeoleku.⁵⁹

1.3.1. USA vanglatöötajate eetilisi käitumisvorme

USA vanglatöötajate subkultuuri uurija Kauffman⁶⁰ leidis, et vanglatöötajate subkultuuri kujunemisel on olulist rolli mänginud vanglatöö eraldatus teistest institutsioonidest, kindlasti ka tööaeg, töö iseloom ning institutsiooni arhitektuur. Leitakse, et vanglaametnike suhtumine kinnipeetavatesse on negatiivne. Vanglaametnikel esineb palju stressi, samuti on neil sotsiaalseid probleeme, milledest levinumad on alkoholism ja abielulahutused. Uuringud on näidanud, et need probleemid eksisteerivad vanglaametnike seas laialdasemalt kui politseiametnike hulgas. Vanglaametnikud tunnevad, et nad on pideva kriitika all ja paljude poolt isegi põlatud. See, et nad oma rolliga on niisugusel määral kohanenud, võib pidada väikeseks imeks. Kuid siiski on vaja mõista millised tagajärjed võivad olla sellisel ametikohal töötamisel. Uuringu käigus viis Kauffman⁶¹ läbi vestlusi vanglaametnikega, kes olid uuringutes öelnud, et nad on vanglas töötades oma moraalsuse kaotanud. Antud vanglaametnikud tundsid ängistust muutuste pärast, mida põhjustas vanglakeskkond. Algasid probleemid sellega, et paljud neist ametnikest ei suutnud vältida kinnipeetavaid kahjustavat käitumist. Kui nende seotus vanglamaailmaga kasvas ja nende võime hoiduda moraalselt küsitavatest tegevustest vanglas kahanes, püüdsid nad oma süütunnet leevendada suhtudes vanglasse kui eraldiseisvasse alasse, kus nad lähtusid omaloodud moraalistandarditest või kohtlesid kinnipeetavaid kui isikuid kelledega suhtlemisele moraalinõuded ei laiene. Kui kirjeldatud katsed süütunnet leevendada läbi kukkusid, lakkasid nad mõtlemast sellele, mida nad oma käitumisega nii teistele kui ka iseendale teevad. Tegelikult lahendamine vanglas kinnipeetavate konfliktide verbaalsel

⁵⁹ Uulimaa-Margus, U. 2007. sama, lk 47.

⁶⁰ Kauffman, K., 1988. *Prison Officers and Their World*. Cambridge, MA: Harvard University Press lk 85-112: ref. Pollock, J.M., 2007. osundatud töö, lk 431.

⁶¹ Kauffman, K., 1988:222: ref. Pollock, J.M., 2007. sama, lk 431

teel. Uurija täheldas oma uurimuses vanglaametnike seas järgmisi vanglaametnikele omaseid subkultuuri kirjutamata käitumisnorme:⁶²

1. **Alati mine teisele ametnikule appi.** Kuna vanglaametnikud on üksteisest sõltuvad, ning olukordi, kus abi vajatakse tekib tihti, siis on sarnaselt õiguskaitseorganitega antud norm tugev ja väga laialt vanglaametnike subkultuuris levinud. Uurija kirjeldab appikutset Walpole vanglas, kus ametnik taob nii kõvasti vastu kambri ust, et see kostub üle terve vangla, tuues minutiga kohale suure hulga vanglaametnikke - seda võib võrrelda õiguskaitseorganites kasutatava hüüdega „*officer down*“.
2. **Ära too vanglasse narkootikume.** See keeld kindlustab ka teiste vanglaametnike ohutuse ja on tugevam keelust tuua kinnipeetavatele relvi. Kui ametnik teatab oma kolleegist, kes on antud normi rikkunud, ei võeta seda alati järgnevalt kirjeldatava „reetmise“ normi rikkumisena.
3. **Ära reeda.** Sarnaselt õiguskaitseorganite aga ka kinnipeetavate subkultuuriga, vihatakse ka vanglaametnike seas isikuid, kes avaldavad nende kohta informatsiooni. Siin täheldas uurija kahte erinevat normi: Ära kunagi reeda ametnikku kinnipeetavale ja ära kunagi osale ega anna tunnistusi kaastöötaja kohta kinnipeetavate halva kohtlemise pärast algatatud uurimises.
4. **Ära kunagi kinnipeetava ees tembelda teist ametnikku halvaks.** See norm kehtib hoolimata sellest, mis teine ametnik tegi, kuna selline teguviis ohustab ametnike mõjuvõimu ja õõnestab nende solidaarsust.
5. **Alati toeta vaidluses kinnipeetavaga teist vanglaametnikku.** Sarnaselt eelmise punktiga, määrab see vanglaametniku käitumist- mitte ainult vältida kolleegi kritiseerimist, vaid toetada teda vaidlustes ükskõik millise kinnipeetavaga.
6. **Toeta alati teise vanglaametniku poolt kinnipeetavale määratud karistust.** See on järjekordselt sarnane eelmisele punktile. See puudutab nii ebaseaduslikku füüsilise jõu kasutamist kui ka legaalseid karistusi.
7. **Eelista alati ametlikke sanktsioone mitteametlikele sanktsioonidele.** Alati tuleb toetada legaalseid karistamisvõimalusi. Ära soodusta kinnipeetavate omakohut.
8. **Säilitage vanglaametnike solidaarsus kõikide väljaspool asuvate gruppide vastu.** Sarnaselt politseinikele tunnevad ka vanglaametnikud end ühiskonnapoolset

⁶² Kauffman, K., 1988: 85-112; ref. Pollock, J.M., 2007. sama, lk 424-425.

halvustamist ja alavääristamist. See norm tugevdab vanglaametnike solidaarsust ja muudab kõik teised grupid, kaasaarvatud meedia, administratsioon ja avalikkus, väljaspool asuvateks gruppideks.

9. **Näita välja, et hoolid oma kolleegist.** See norm aitab kaasa heale kolleegidevahelisele läbisaamisele. Kaks näidet: ära jäta teisele vanglaametnikule probleeme, mis tähendab, et ära jäta lõpetamata asja oma vahetuse lõpus järgmisena teenistusse tulevale ametnikule lahendada; ja aita oma kolleegi ka väljaspool vanglat ettetulevates probleemides, näiteks laena vajadusel raha vigastatud või haigele ametnikule, püüa teda igati aidata.⁶³

USA vanglatöö eetikat on 1999. a uurinud USA uurija Barrier⁶⁴ ning alljärgnevalt vanglaametnikele tähtsatena tunduvaid eetikapõhimõtteid, mis on sarnased kirja pandud eetikakoodeksis ja kooskõlas eetikaraamistikuga:⁶⁵

- käitudes professionaalselt;
- näidates üles respekti kinnipeetavate ja kolleegide suhtes;
- pidades tähtsaks ausust ja puutumatus;
- olles järjekindel;
- käitudes erapooletult;
- astudes vastu halvale käitumisele ja tugevdades head käitumist;
- standardiseerides reegleid jõu kasutamiseks;
- respektierides kuldreegleid;
- toetades meeskonnatööd;
- kasutades professionaalset sõnavara;
- „eksinud“ lahkujat mitte solvates;
- rääkides kinnipeetavatele ainult tõtt;
- tunnistades oma vigu.

⁶³ Kauffman, K., 1988: 85-112: ref. Pollock, J.M., 2007. osundatud töö, lk 424-425.

⁶⁴ Barrier, G.,Stohr, M., Hemmons, C., and Marsh, R.1999. „A Practical User’s Guide: Idaho’s Method for Implementing Ethical Behavior in a Correctional Setting“. Corrections Compendium 24(4)(April):1-3: ref. Pollock, J.M., 2007.osundatud töö, lk 423-424.

⁶⁵ Pollock, J.M., 2007, osundatud töö, lk 423-424.

1.3.2. Kanada korrektsiooni põhiväärtustest

Kanada korrektsiooniteenistus annab oma panuse ühiskonna kaitsmisesse aktiivselt suunates ja abistades seaduserikkujaid saamaks seadusekuulekateks kodanikeks, viies läbi mõistusepäras, ohutut ja inimlikku kontrolli. Personali pühendumist teenistusele saab tõestada näidates läbi individuaalse tegevuse, et ametnik usub selle väärtustesse ja põhimõtetele ja on pühendunud teenistuse eesmärkide saavutamisele. Selleks, et asuda oma kohale kriminaalõiguslikus süsteemis, tuleb teadvustada eesolevad takistused ja püüda olla nii hea, kui võimalik. Korrektsiooni teenistuse põhiväärtused:⁶⁶

- austada inimväärikust, kõikide ühiskonnaliikmete õigusi ja inimese kasvu ja arengu potentsiaali; (ametnik austab seadust, austab kõikide inimeste õigusi, käitub inimestega avatult, ausalt ja inimlikult). Tunnustab head käitumist ja sobimatut käitumist korral võetakse meetmed tarvitusele konstruktiivselt ja kiiresti.
- tegevuse ja eesmärkide saavutamisel on tähtis personal ja inimsuhted; (esmatähtis korrektsiooniteenistusele vastavad väärtused, efektiivne suhtlemisoskus, arusaam sotsiaalsest õiglusest). Suhtub mõistvalt töötajate individuaalsetesse vajadustesse, huvidesse, võimetusse, väärtustesse ja ootustesse nende töö suhtes, sest töötajatel on palju pakkuda ja neil peab olema võimalus teenistussiseselt oma ideid ja muresid kartmatult välja öelda. Töötajate koolitus ja arendamine peab põhinema vajadusel ja teenistuse eesmärgi saavutamisel.
- uute teadmiste kogumine riigi ja rahvusvahelisel tasemel; (kõikide inimeste väärikuse, õiguste ja arengupotentsiaali austamine). Korrektsiooni ja üldise kriminaalpoliitika arengule oleks kasulik osalemine uute teadmiste kogumisel, loomisel, avaldamisel ja levitamisel.
- usub korrektsioonisüsteemi avatud ja integreeritud⁶⁷ juhtimisse; (usaldusväärse ja õigeaegse info tagamine ka ajakirjandusega) Professionaalne personal, kes aitab kaasa Kanada korrektsiooniteenistuse arendamisele, eesmärkide saavutamisele ja eriala väärtustamisele.⁶⁸

⁶⁶ Vantour, J. 1991. Canadian Centre for management Development. Ottawa. lk 232-246; ref Vatter, V. 2001. Korrektsioonitöö eetikast. Lõputöö. Sisekaitseakadeemia.

⁶⁷ Integreerima - ühendatud

⁶⁸ Vantour, J. 1991, ref. Vatter, V. 2001 osundatud töö;

2. UURING

2.1. Uurimisvaldkonna tutvustus

Vangla on asutus, kus viibivad ehk „istuvad“ isikud, kelle kohta on kohus teinud otsuse liikumisvabaduse äravõtmiseks karistusseaduse aluse⁶⁹ kindlaks määratud ajavahemikuks. Vangla on valvatava müüri või muu piirdega asutus, mis võimaldab pideva järelevalve kinnipeetava üle. Vanglas on teenistuses vanglaametnikud, kelle ülesandeks on kinnipeetava ja vahistatu kinnipidamine ja järelevalve, julgeoleku tagamine vanglas ning eeluurimise teostamine vanglas toimepandud kuritegudes, samuti sellealase tegevuse juhtimine. Vanglaametnik on vanglateenistuses olev ametnik.⁷⁰ Vanglas töötab ka vangla programmpersonal, kes samuti mõjutab kinnipeetavat õiguskaualekäitumisele.

Lõputöö autor uuris oma lõputöö raames vanglaametnike erialast tulenevaid eetilisi põhimõtteid, mille eesmärgiks oli mõõta ja analüüsida vanglas töötavate inimeste eetilistest põhimõtetest tulenevat käitumist. Lõputöös püstitati järgmised hüpoteesid:

- Vanglas töötavad isikud tunnustavad eetilisi põhimõtteid;
- Kehtivad õigusaktid ei toeta alati korrektsioonisüsteemis töötavaid isikuid;
 - Korrektsioonisüsteemis on olemas vajadus professionaalse eetikakoodeksi järele.

⁶⁹ Karistusseadustik (RT I 2001, 61, 364)

⁷⁰ Vangistusseadus (RT I 2000, 58, 376)

2.2. Uurimistöö metodoloogia

2.2.1. Meetod

Uurimustöö läbiviimiseks otsustas autor kasutada ulatuslikku ankeetküsitlust (vt lisa 1), mis puudutas ametnike arvamusi vajalike oskuste, isikuomaduste, eetiliste põhimõtete, väärtuste, korrupsiooni ning avaliku teenistuse eripära kohta. Kuidas ametnikud näevad oma rolli ja võimalikke eetikaprobleeme igapäevases praktikas – mitte ainult üldiste põhimõtete tasandil.

Empiirilise ainehankimiseks kasutati ankeetküsitlust, kus tuli vastata 36-le kinnisele ja 2-le avatud küsimusele. Küsimustiku esimene osa sisaldab isiklike andmeid vastanute kohta, teine osa koosneb 29-st väitest, millele tuli vastata etteantud valikvastuste variantidega järgmiselt: *1 - ei; 2 - raske öelda, mõnikord, aeg – ajalt; 3 - jah*. Vastajad pidid hindama väiteid lähtudes isiklikest eetilistest põhimõtetest ja käitumisviisidest. Kaks küsimust sai valitud erirahvaste kuldreeglitest ning nelja järgneva küsimuse väited oli seotud otseselt lõputöö hüpoteesiga. 23 väidet oli moodustatud vanglatöötajatele kõige enam murettekitanud probleemidest, mis oli välja tulnud omavahelistest aruteludest, vestlustest ja ka kaastöötajate käitumisest.

Küsimused võib jaotada järgmistesse temavaldkondadesse:

- 1) eetikakoodeks ja selle vajalikkus – välja on toodud kolm otsevaidet, mis puudutavad eetilisi põhimõtteid ja sellest tulenevaid käitumisreegleid;
- 2) töö ja eetika õiguslik suhe – välja on toodud on väited, mis puudutavad seaduste ühest tõlgendamist ja süsteemisest rakendamist.
- 3) professionaalsus vangla töös – välja on toodud väited, mis sisaldavad ametialast suhtumist erialast täiendamist ja vajadust erinevate koolituste järele.
- 4) meeskonna töö vanglas – välja on toodud väited, mis koosnesid tööga seonduvatest ohtudest, meeskonnatöö toimimise mehhanismist, omandatud teadmiste ellurakendamisest, tunnetusest ja koostööst.

- 5) eetiline käitumine vanglas – välja on toodud väited vanglaametniku käitumise väärtushinnangute ja sellest tuleneva usaldusvääruse ja töö professionaalsuse suhtes.
- 6) kuldreeglite järgimine – välja on toodud eetika ja moraali põhiprintsiibid.
- 7) üleüldine eetika põhimõtete mõistmine – välja on toodud väited, mis koosnevad eetika ja moraali vasturääkivustest.

2.2.2. Protseduur

Ankeetküsitlus saadeti veebipõhiselt kõikidesse Eesti vanglates e-posti aadressi omavatele teenistujatele, Sisekaitseakadeemia (edaspidi ka SKA) Justiitskolledži 3. vanglaametnikule ja Justiitsministeeriumi (edaspidi ka JM) 2. ametnikule, kes lõputöö autori teada olid töötanud ise ka mõnda aega vanglas. Ankeedi täitmine oli vabatahtlik. Küsitlus viidi läbi 2008. aasta märtsi kuus ühe nädala jooksul. Täidetult tagastati 172 ankeeti.

Andmete kogumine ja osaline analüüs toimus Interneti veebipõhiselt andmetötluse programmis *Zoho Creator* ja tabelarvutus- ja tabeltötlusprogrammiga *Microsoft Office Excel ja SPSS*. Tulemused esitati tekstina tabelitena ja joonistena. Autori arvates viidi ankeetküsitlus läbi piisavas mahus, et tõestada või ümber lükata töö autori poolt püstitatud hüpoteese.

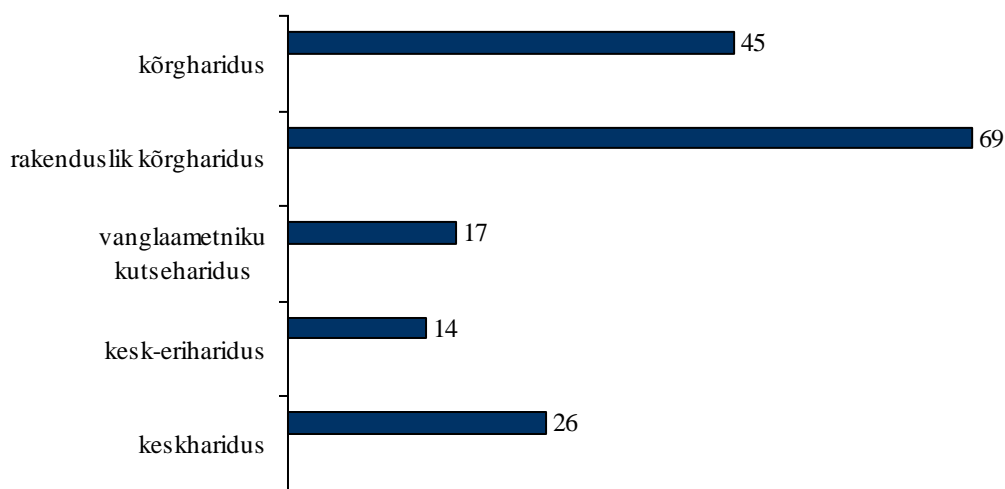
2.2.3. Valim

Käesoleva lõputöö teemast lähtudes olid uurimuse objektiks Eesti vanglates töötavate inimeste eetilised põhimõtted. Uurimisainestiku kogumiseks saadeti ankeedid kõikidesse vanglatesse e-posti aadressi omavatele teenistujatele, Sisekaitseakadeemia ja Justiitsministeeriumi (kokku 5 ametnikule), neist tagastas täidetud ankeedi 172 isikut.

Vastajatest 55% (95) olid naissoost ning 45% (77) meessoost. Vastanute keskmine vanus oli 33,6 eluaastat. Noorim vastanu oli 20. aastane ja vanim 60. aastane. Vastanute koguarvust moodustasid: 20. – 24. aastased 47 isikut (27,3%); 25. – 29. aastased 33 isikut (19,2%); 30. – 34. aastased 23 isikut (13,4%); 35. – 39. aastased 17 isikut (9,9%); 40. – 44. aastased 18 isikut (10,5%); 45. – 49. aastased 14 isikut (8,1%); 50. – 54. aastased 9 isikut (5,2%); 55. – 60. aastased 11 isikut (6,4%). Seega kõige enam küsimustikule vastanutest olid nooremad kui 30 aastat.

Vastanute vanglas töötatud staaž oli vahemikus 1- üle 20. aasta. Keskmine vanglas töötatud aeg oli 4,7 aastat. Kõige suurema grupi moodustasid 1-7 aastat vanglas töötanud isikud 85,5% (147) ja 8-üle 20 14,5% (25) isikut.

Hariduse kohta (vt joonis 1) oli 172. vastanust jätnud oma hariduse märkimata 1 isik. 26,3% (45) ankeedile vastanud vanglas töötavatest isikutest on kõrgharidusega, 40,4% (69) omavad rakenduslikku kõrgharidust, 9,9% (17) vanglaametniku kutseharidust, 8,1% (14) kesk-eriharidust ning 15,2% (26) vastajatest on keskharidus.

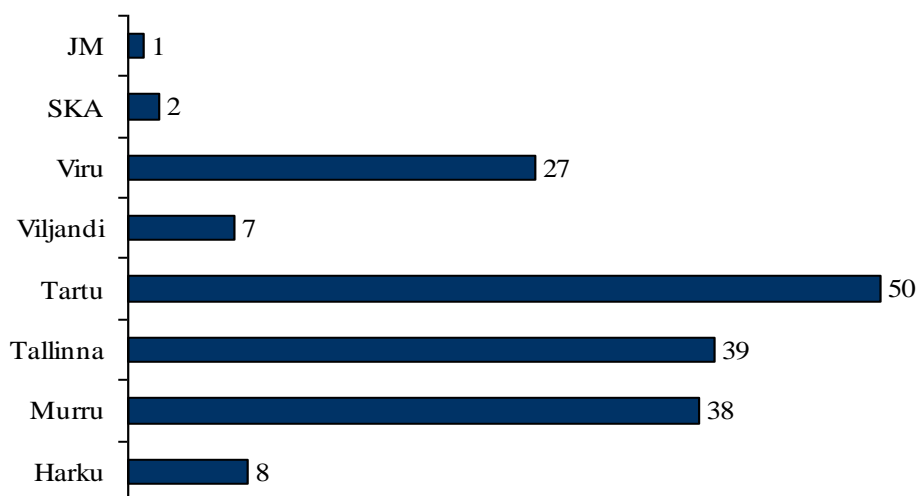


Joonis 1. Uuringus osalenute hariduslik koosseis⁷¹

Kõige rohkem vastuseid (vt joonis 2) tagastati Tartu Vanglast 29,1%; järgnesid Tallinna Vangla 22,7% ja Murru Vangla 22,1%. Alles alustanud Viru Vanglast laekus 15,7%, Harku

⁷¹ Joonise tegi autor läbiviidud uuringu tulemuste põhjal

Vangla 4,7%, Viljandi Vangla 4,1%, Sisekaitseakadeemia 1,2%, ja Justiitsministeerium 0,6% vastustest.



Joonis 2. Uuringus osalenute vanglate/asutuste koosseis⁷²

Ametialase staatuse järgi olid 69,8% (120) vastajat vanglaametnikud. Jagunesid alljärgnevalt: 3,5% (6) vangla peainspektorit; 17,4% (30) I klassi vanglainspektorit; 29,1% (50) II klassi vanglainspektorit; 8,1% (14) I klassi valvurit; 10,5% (18) II klassi valvurit; 1,2% (2) vanglaametniku kandidaati. Riigiametnikud vastasid 30,2% (52) ulatuses. Nemad jagunesid järgnevalt: 10,5% (18) vastajatest olid sotsiaaltöötajad; 2,3% (4) psühholoogi; 1,7% (3) kaplani ja 15,7% (27) riigiametnikku.

2.3 Uurimustulemuste analüüs ja arutelu

2.3.1. Küsimistiku struktuur

Kontrollimaks koostatud küsimustiku seletusjõudu, viidi väiteküsimustikul läbi faktoraalanalüüs. Hilisema andmeanalüüsi jaoks jäid alles küsimused, mis osutusid statistiliselt olulisteks mõõtma eetiliste põhimõtete erinevaid alaliike. Erinevateks

⁷² Joonise tegi autor läbiviidud uuringu tulemuste põhjal

alaskaaladeks liitusid algselt moodustatud 29 väitest 19 väidet, millede vastavad faktorlaadungid olid suuremad kui 0,50 (vt tabel lisa 1), lisaks faktorlaadungi määrale jälgiti veel seda, et väide ei annaks mitmesse faktorisse võrdselt suuri osakaale. Mistõttu segase struktuuriga väited liideti kokku muu eetika alla omaette skaalasse, 1 väide jäi oma ülesehituse tõttu välja. Moodustunud faktorid jaotasid küsimused 7 (8) gruppi ja moodustunud struktuur seletab ära 43,77% nähtuse kogu variatiivsusest.

Lähtuvalt faktoriaalanalüüsist jagunesid alaskaalad järgnevalt: eetikakoodeksi vajalikkus (2 väidet); tööeetika (3 väidet); professionaalsus (3 väidet); korrupsioon (2 väidet); meeskonnatöö (3 väidet); kuldreeglid (3 väidet); eetiline käitumine (3 väidet); ning kaheksandana ülejäänud väidetest muu üldine eetiline käitumine (8 väidet).

Eetikakoodeksi vajalikkus väljenduvates väidetes seostusid kõrgemalt väited: „avaliku teenistuse eetikakoodeks on piisav vanglaametniku töö eetiliste põhimõtete reguleerimiseks“ -,52 ning „kas vanglaametnikule oleks vaja koostada oma eetikakoodeks?“ ,73.

Tööeetika väidetest seostusid kõrgemalt: „oma tööd tehes saan alati tugineda kehtivale õigusaktile, -normile“ ,70, „minu töökoha ametijuhend seletab piisavalt minu tööülesandeid“ ,56 ning „kolleegid on minu suhtes alati abivalmis, kui vajan abi“ ,55.

Professionaalsust väljenduvatest väidetest seostusid kõrgemalt: „tunnen, et minu professionaalses tasemes on arenguruumi ja ma vajan väljaõpet, koolitusi“ ,68, „erialane täiendamine on eduka töötamise oluline osa“ ,65.

Korrupsiooniga seonduvad kõrgemalt väited: „arvestades mõnede kinnipeetavate rasket olukorda, on mõistetav neile vajalike asjade muretsemine“ - „ei pea vajalikuks arvestada olukorda ja muretseda kinnipeetavale asju“ (P) ,65 ning „vanglasse tööle asudes räägiti minule vanglas esinevast korrupsioonihust ja käitumisreeglitest“ ,61.

Meeskondliku käitumise eetikaga väited: „vanglaametnik peab olema eeskujuks kolleegidele/kinnipeetavatele“ ,70, „lähen alati appi kolleegile, kui ta abi palub“ ,51.

Kuldreegleid väärtustavatest väidetest seostusid kõrgemalt „minu jaoks on tähtis mitte teha asju, mille eest me teisi laidame“ ,66, „minu jaoks on tähtis käituda teistega nii nagu tahaksin, et teised käituksid minuga“ ,59, „töö juures jõuan tegeleda ka isiklike asjade/probleemidega“ - „töö juures ei tegele isiklike asjadega“ (P) ,57.

Eetilise käitumise alla jäid väited: „oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes kasutan ma slängi“ – „oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes ei kasuta ma slängi“ (P) ,71, „on olnud juhtumeid, kus olen kolleegide või kinnipeetavate kuuldes (taga)rääkinud kolmandatest isikutest“ – „ei klatši“ (P) ,70, „vanglas tööl olles kasutan ebatsensuurseid sõnu“ – „vanglas tööl olles ei kasuta ebatsensuurseid sõnu“ (P) ,54.

2.3.2 Korrelatsioonanalüüs

Küsimustiku alaskaalade ja taustaandmete omavaheliste seoste leidmiseks viidi läbi korrelatsioonanalüüs (vt tabel 1). Analüüsist jäi välja riigiametnike rühm, kuna eesmärgiks oli hinnata vanglaametnikelt kogutud andmete omavahelisi seostumisi, eriti kuna ametikoha ja hariduse osas seoste hulk ja määr suuresti ei muutunud. Kui ametikoha puhul andis riigiametnike analüüsi jätmise ebaloogilisi seoseid, sest riigiametnikud ei asetunud ametikohalt hierarhilisse järjestusse, siis hariduse puhul saab järeldada mittekorrigeeriva hariduse mõju eetikaga seonduvatele hinnangutele, kus siis riigiametnike lisamisega analüüsi tekkis positiivne seos hariduse kasvu ja kuldreeglite ($r=,18$, $p<,05$; $N=171$) ning koguetika ($r=,16$, $p<,05$; $N=171$) kõrgema väärtustamise vahel, kui ilma selle rühmata olulisi seostumisi hariduse ja eetika hinnangute vahel ei esine (vt tabel 1).

Tabel 1. Vanglaametnike andmete korrelatsioonimaatriks⁷³

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1_Vanus													
2_Haridus	,15												
3_Ametiaste	-,10	,41 ***											
4_Staaž	,52 ***	,45 ***	,31 ***										
5_Alluavate olemasolu	-,03	,20 *	,48 ***	,36 ***									
6_Korruptsioon	-,07	,02	,06	-,11	-,05								
7_Eetikakoodeksi vajalikkus	,18 *	,12	,01	,11	-,02	-,10							
8_Tööeetika	-,04	,15	,09	,02	,12	,01	,25 **						
9_Professionaalus	,01	,10	,40 ***	,12	,24 **	,03	-,03	-,09					
10_Meeskonnatöö eetika	,24 **	,16	,05	,14	-,09	,06	,14	,04	,11				
11_Kuldreeglid	,23 *	,02	-,04	-,01	,00	,04	,16	,07	,07	,13			
12_Eetiline käitumine	,06	,16	,05	-,11	-,05	-,01	,43 ***	,30 ***	,03	,19 *	,27 **		
13_Muu eetika	-,08	-,02	,06	-,12	-,01	,17	,07	,01	-,11	,07	,23 *	,24 **	
14_Koguetika	,10	,17	,18	-,03	,05	,34 ***	,46 ***	,45 ***	,23 *	,37 ***	,55 ***	,67 ***	,56 ***

Märkus: N=119, analüüsist jäid välja riigiametnikud, *** p< 0,001; ** p< 0,01; * p< 0,05

Tabelist 1 saab olulisemate korrelatsioonidena välja tuua vanuse seostumise, kus vanuse kasvades ehk vanemana väärtustatakse enam nii meeskonnatöö eetilisi põhimõtteid kui ka kuldreegleid. Kõrgem haridus seostub kõrgema ametiastme, pikema staaži ja alluvate olemasoluga. Kõrgema ametikohaga käib vanglaametnike seas kaasas professionaalsuse suurem väärtustamine nagu ka pikem staaž ja alluvate olemasolu. Olulisemate

⁷³ Tabeli tegi autor läbiviidud uuringu tulemuste põhjal

korrelatsioonidena tuleb eraldi välja tuua eetilise käitumise seostumise korrektsioonitöös eetikakoodeksi vajadusega, tööeetika, kuldreeglite ja meeskonnatöö eetika põhimõtete väärtustamisega.

Analüüsides küsimustiku sisemisi omavahelisi korrelatsioone siis seostuvad loomulikult kogueetikasse kõik küsimustiku alaskaalad, kus kõige tugevamaid seoseid annavad eetilise käitumise ($r=,67$), muu eetika ($r=,56$) ja kuldreeglite ($r=,55$) alaskaalad ning kõige nõrgema seose annab professionaalsuse ($r=,23$) alaskaala. Alaskaaladest annab kõige rohkem seoseid teiste skaaladega, va professionaalsus ja korruptsioon, eetiline käitumine. Kõige vähem seoseid alaskaaladest annavad aga korruptsioon ja professionaalsus, mis ei anna peale sisendi koguskoori ühtegi seost teiste alaskaaladega, mis viitab sellele, et need kaks nähtust asetsevad teiste eetiliste aspektide suhtes üsnagi eraldiseisvana. Vaid ühe alaskaaladevahelise seose annab meeskonnatöö, seda siis eetilise käitumisega. Osalisi seostumisi esineb kuldreeglite ja muu eetika puhul, mis seostuvad lisaks koguskooriga omavahel ning ka eetilise käitumisega. Tööeetika ja eetikakoodeksi vajalikkus seostuvad samuti lisaks koguskoorile omavahel ning annavad mõlemad ka positiivse seose eetilise käitumisega.

2.3.1. Keskmiste võrdlused

Antud peatükki on koondatud keskmistest tulemustest lähtuvalt kirjeldavad statistilised andmed. Tabelis 2 on ning lisa 2 on näha üldiseloomustajad nagu keskmine koos standardhälbega, minimaalne ja maksimaalne võimalik punktisumma üksiküsimuse (vt lisa 2), alaskaalade ja koguskoori lõikes (vt tabel 2). Tabelites 3-6 on esitatud erinevate alagruppide vahelised keskmiste tulemuste võrdlused. Tabeli 2 puhul saab jälgida, millised skaalad said kõrgemaid (maksimumilähedasemaid) tulemusi, st neid tähtsustati kõrgemalt, nagu näiteks meeskonnaeetika, eetiline käitumine ning millised vähem, nt muu eetika alla koondunud küsimused.

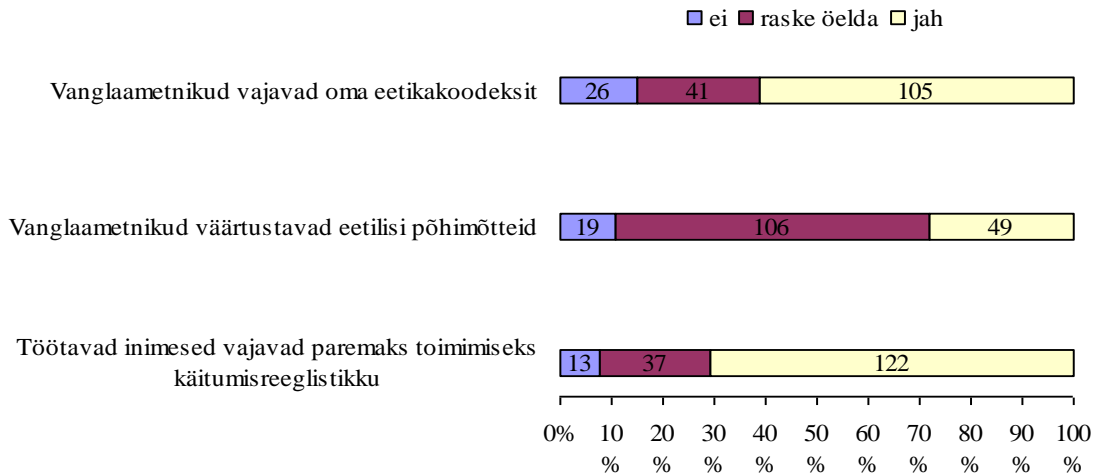
Tabel 2. Tulemusi kirjeldavad statistikud

	Miinumum	Maksimum	Keskmine	Standardhälve
Korruptsioon	2,00	6,00	4,86	1,20
Eetikakoodeksi vajalikkus	2,00	6,00	4,58	0,89
Tööeetika	3,00	9,00	7,54	1,48
Professionaalsus	3,00	9,00	7,48	1,12
Meeskonnatöö eetika	6,00	9,00	8,58	0,77
Eetiline käitumine	3,00	9,00	7,79	1,24
Kuldreeglid	3,00	9,00	7,75	1,31
Muu eetika	10,00	19,00	15,03	1,73
Kogueetika	44,00	74,00	63,61	4,75

N=172. Maksimumile lähedasemad keskmised skoorid on tähistatud tumedas kirjas

Tabelis 2 nähtub, et eetilist käitumist skaala keskmise skoori ($M=7,79$; $SD=1,24$) ja nt üksikväite: „vanglaametnikud peavad olema eeskujuks kolleegidele/kinnipeetavatele“ ($M=2,95$, $SD=0,21$; lisa 2) tasemel väärtustati kõrgelt, st peeti oluliseks. Samas hüpoteesis tõestamiseks püstitatud küsimuse: „kas vanglaametnikud väärtustavad eetilisi põhimõtteid?“ vastused jäävad keskmise osas küll pigem maksimumi poole, kuid tunduvat madalamaks ($M=2,16$, $SD=0,59$; lisa 2), millest lõputöö autor järeldab, et suurem hulk korrektsioonitöötajatest on ebakindlad, tunnistama korrektsiooniametnike eetiliste põhimõtete väärtustamist, selle kohta vt ka joonis 3, kus 106 vastanut (61, 98%) valisid vastuseks „ei tea“.

Korrektsiooniametnike vastustest (vt joonis 3) selgub, et eetilisi põhimõtteid väärtustab oodatust väiksem vanglas töötavate isikute hulk. Kuigi kogu eetika keskmine on kõrge, siis ainult 28,5% (49) leidsid, et vanglaametnikud väärtustavad eetilisi põhimõtteid. Seega töö alguses tõstatatud hüpotees: „vanglas töötavad isikud tunnistavad eetilisi põhimõtteid“ lükati osaliselt ümber. Selle kohta võis kommentaaridest lugeda nt: „*mis siin ikka selgitada - vangla ametnike eetikaga on nagu on ja vanglaametnike hulgas on igasuguse eetika tunnetusega inimesi, keskmiselt võiks aga olla see kõrgem*“.



Joonis 3. Hüpoteeside paikapidavuse võrdlus⁷⁴

Vanglaametnikule oma eetikakoodeksi vajadust näeb (vt joonis 3) vastanutest 61,0% (105) ning üks sõnum kommenteerijalt, mis edastati oli kinnitus püstitatud hüpoteesile; „*eeetika peab tulema sisetundest, kui ei tule, siis on vaja kasutusele võtta eetikakoodeks*“. Kanti⁷⁵ arvates on südametunnistuse hääl igas inimeses, südametunnistus on „teadlikkus inimese sisemisest kohtust“.

Seevastu tunnistati (vt joonis 3), et erinevatel elualadel töötavad inimesed vajavad paremaks toimimiseks käitumisreeglistikku/eetikakoodeksit 70,9% (122). Ka teoreetikud on tulnud järeldusele⁷⁶, et vajalik on nn spetsiaalsed eetikakoodeksid mingi funktsiooni täitmiseks.

Täiendavalt juurde analüüsiti meeste ja naiste vastuste keskmiste erinevusi, mis kajastuvad tabelis 3 ning üksikvaidete lõikes on keskmiste võrdlused toodud välja töö lisa 3. Vastuste põhjal saab välja tuua, et naised hindavad eetilist käitumist ja kuldreegleid oluliselt kõrgemalt kui mehed. Kõrgem on ka naiste hinnang kogueetikale, millist tulemust toetab küll mitte enam olulise erinevusena, kuid selle piiri peal, kõrgem eetikakoodeksi vajalikkuse tase. Üksikvaidete analüüsist (vt lisa 3) võib veel välja tuua, et nii mehed kui

⁷⁴ Joonise tegi autor läbiviidud uuringu tulemuste põhjal

⁷⁵ Kant, I. 1964. *The Doctrine of Virtue: Part II of the Metaphysic of Morals*. New York. lk 103-104.

⁷⁶ Laanemäe, A. 2000. *Eetika alused*. Tallinn. Tallinna Tehnikaülikool Humanitaar- ja sotsiaalteaduste instituut., lk 138-139.

ka naised hindasid võrdsest väga kõrgelt eeskujuks olemist (vastavalt 2,94 ja 2,97), kolleegi aitamist (2,91 ja 2,88) ning enesetäiendamist (2,93 ja 2,97).

Tabel 3. Naiste ja meeste keskmiste erinevused⁷⁷

Väidete grupid	Mehed N=77	Naised N=95	F	p
Korruptsioon	4,87	4,86	,00	,96
Eetikakoodeksi vajalikkus	4,44	4,70	3,60	,06
Tööeetika	7,49	7,58	,18	,67
Professionaalsus	7,58	7,41	,96	,33
Meeskonnatöö eetika	8,53	8,62	,44	,51
Eetiline käitumine	7,48	8,04	8,76	,00
Kuldreeglid	7,45	8,00	7,68	,01
Muu eetika	14,84	15,18	1,60	,21
Kogueetika	62,68	64,37	5,52	,02

N=172

Vastanute seas oli vanglaametnike kõrvale küsitud vastuseid ka riigiametnike grupilt (vt tabel 4), kes töötavad vanglas nn protsessipersonalina, kellel valdavalt on juba olemas oma professionieetika. Vanglaametnike ja riigiametnike keskmiste võrdlusest tabelis 4 tuli välja, et riigiametnikud hindavad eetilisi väärtusi ja kuldreegleid kõrgemalt kui vanglaametnikud, nagu ka eetikakoodeksi vajalikkust, mis kokku tõstab ka nende eetikaküsimustiku keskmise tulemuse oluliselt kõrgemaks. Riigiametnike keskmiselt kõrgema koguskoor tõlgendamiseks saab tugineda teoorias Aaviku jt⁷⁸ poolt väljatooduga, kus paljudel protsessipersonali liikmetel juba on olemas oma professionist tulenev eetikanormid, mistõttu on nende teadlikkus ka suurem - nad teavad kirjutatud reeglite väärtust ja oma töös ka tuginevad sellele.

Lisas 4 on üksikväidete lõikes näha keskmiste erinevused, mille põhjal saab välja tuua, et kui enamuse oluliselt eristunud küsimuste osas said kõrgemaid skooore riigiametnikud siis kahe küsimuse osas eristusid kõrgema skoori poolest vanglaametnikud, nendeks on suurem

⁷⁷ Tabeli tegi autor läbiviidud uuringu tulemuste põhjal

⁷⁸ Aavik, T. & Keerus, K. & Lõuk, K. & Nõmper, A. & Pevkur, A. & Saarniit, L. & Simm, K. & Sutrop, M. & Tõnissaar, M. & Vaher, A. & Volt, I. 2007. Eetikakoodeksite käsiraamat. Tartu. Tartu Ülikooli eetikakeskus

kaasatundmise määr kinnipeetavatele ning teadlikkus korruptsiooni esinemisest. Analüüsidest antud võrdluse tööaja kasutust puudutavaid väiteid (v 4. ja 18.), siis ilmneb, et riigiametnikud hindavad oma töö ajaga toimetulekut kõrgemalt kui vanglaametnikud ning tegelevad oluliselt vähem isiklike asjadega, vastupidiselt vanglaametnikele, kes keskmiselt oluliselt vähem tulevad tööajaga toime ning rohkem tegeldes isiklike asjadega.

Tabel 4. Vanglaametnike ja riigiametnike keskmise võrdlus⁷⁹

	Ametnikud N=52	Vanglaametnikud N=120	F	p
Korruptsioon	4,97	4,80	,68	,41
Eetikakoodeksi vajalikkus	4,85	4,47	6,46	,01
Tööeetika	7,56	7,56	,00	,99
Professionaalsus	7,79	7,36	5,51	,02
Meeskonnatöö eetika	8,54	8,59	,15	,70
Eetiline käitumine	8,17	7,64	7,06	,01
Kuldreeglid	8,31	7,52	14,02	,00
Muu eetika	15,2	15,0	,42	,52
Kogueetika	15,17	14,98	10,06	,01

N=172. Olulised keskmiste erinevused on tähistatud tumedas kirjas

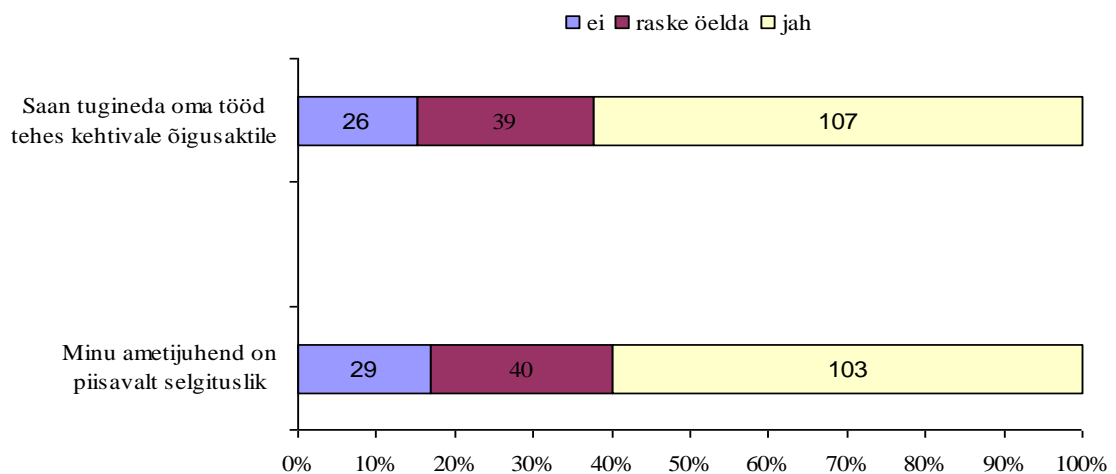
Eetiline käitumine nõuab peale moraali ja eetikareeglite tundmise ka hästitoimivat ja üheselt mõistetavat süsteemisest tööks vajalikku seadusandlust. Tihti viivad vanglaametnikke ja kinnipeetavaid konfliktideni vales mõistmine. Õiguskuulekale käitumisele suunamine tähendabki eelkõige korrektsiooniasutuses töötavate isikute seadusandluse ühest tõlgendamist, nii töös kinnipeetavate, kui ka kaastöötajatega. Kehtivatele õigusaktile ja normile (joonis 4) saab tugineda 62,2% (107) vastanutest; „*kuna täna on vangistusalaane õigus hõre, ilmselgelt teatavatel juhtudel võiks mööndusega öelda et põhiseadusvastane ja kuidas ma siis saan selliseid õigusnorme täita. Neid ületan lähtuvalt õigusriigi põhimõtetest*“ oli vastaja resoluutne kommenteerima.

Eetiliste põhimõtete järgimine seadusandluse ühene tõlgendamine on üks kinnipeetava õiguskuulekale käitumisele suunamise teguritest. Ametniku ja riigi maine paremaks muutmisel tuleb käitumisnõuete järgimist alustada eelkõige iseendast.

⁷⁹ Tabeli tegi autor läbiviidud uuringu tulemuste põhjal

Ametijuhendit peeti piisavalt selgitavaks (joonis 4) 59,9% (103) vastanutest; „pidevalt tuleb täita ülesandeid, mida pole kirjas ja kuuluvad teiste isikute kompetentsi“.

Korrektsooniametnike kommentaaridest vabavastuste osas selgub, et eetilisi põhimõtteid ei väärtustata kuna puuduvad töö iseärasustest tingitud ühest ja õiget rakendamist kajastavad normid, näiteks: „Käitumisreeglid peaks olema kirja pandud, siis saab neid meelde tuletada, praegu kehtib veel suusõnaline õpetus/selgitus, "nii oleme kogu aeg teinud või nii peab, sest nii on kogu aeg tehtud", ei kontrollita õigusaktidest, sest need ei ole koheselt käepärast“. Samas saab kommentaaride põhjal välja tuua ka vastupidiseid arvamusi: „Ma ei arva, et vanglaametniku eetikakoodeksi loomine annaks garantii, et kõik hakkaks seda koodeksit siis täitma. Lihtsalt tuleks juurde üks uus normide kogum, mille põhjal on lihtsam kedagi eksinut karistada. Häid ja eetilisi ametnikke oli ka enne ATS-i“.



Joonis 4. Töö ja eetika suhtelisus tulenevalt kirjapandud normidest⁸⁰

Kuna juba riigiametnike ja vanglaametnike vastuste uurimine tõi sisse olulisi erinevusi, sai edasi uuritud erinevatel ametiastmetel töötavate vanglaametnike ning riigiametnike vastuste keskmisi tulemusi kogumina (tabel 5). Tabelist on näha, et lisaks riigiametnike keskmiselt kõige kõrgemini väärtustatud eetikakoodeksi vajalikkuse, eetilise käitumise, kuldreeglite ning summana kogueetika kõrval hindavad vaid I- klassi vanglainspektorid oluliselt kõige kõrgemalt professionitonaalsust, samas on nende puhul kõikide teiste

⁸⁰ Joonise tegi autor läbiviidud uuringu tulemuste põhjal

skaalade hinnangud alla keskmise. Kõige madalamaid hinnanguid andsid nii eetikakoodeksi vajalikkuse kui ka kuldreeglite alaskaalale I klassi valvurid., kus alla keskmisi hinnanguid andsid veel I ja II klassi vanglainspektorid. II klassi vanglainspektorid hindasid omakorda kõige madalamalt eetilist käitumist. Professionaalsuse alaskaalale andsid madalaima hinnangu II klassi valvurid koos II klassi vanglainspektoritega. Eetilist käitumist kogumina hindasid kõige madalamalt I klassi valvurid.

Tabel 5. Erinevatel ametiastmetel vanglaametnike ja riigiametnike keskmiste erinevus⁸¹

	Kogu- kesk- mine	Riigi- ametnik N=52	II-klassi valvur N=18	I-klassi valvur N=14	II-klassi v-i* N=50	I-klassi v-i* N=30	F	p
Korruptsioon	4,86	4,97	4,78	4,57	4,73	5,08	,75	,56
Eetikakoodeksi vajalikkus	4,58	4,85	4,67	4,21	4,48	4,38	2,42	,05
Tööeetika	7,53	7,56	7,72	7,39	7,26	7,88	,94	,45
Professionaalsus	7,47	7,79	6,22	7,13	7,44	7,90	9,59	,00
Meeskonnatöö eetika	8,56	8,54	8,67	8,43	8,56	8,60	,21	,93
Eetiline käitumine	7,78	8,17	7,76	8,00	7,39	7,67	2,75	,03
Kuldreeglid	7,72	8,31	7,61	7,29	7,44	7,44	4,21	,00
Muu eetika	15,03	14,89	14,89	14,25	15,08	15,00	,86	,50
Kogueetika	63,61	65,35	62,31	61,27	62,38	63,96	3,27	,01

N=164. *v-i – vanglainspektor

Näide vabavastusest: „*Professionaalsuse hoidmiseks vajavad kõik ametnikud pidevalt erinevaid täiendkoolitusi. Aeg-ajalt tuleks üle korrata ametnikule esitatavad eetilised nõuded, hea oleks seda teha seminarivormis ja analüüsida olukordi, kus midagi on valesti tehtud*“. Tänapäeval on korrektsiooniasutused ja ka professionaalsed ametnikud vajalikud eelkõige ühiskonna turvalisemaks muutmisel. Olemasoleva tööjõu koolitamine ja motiveerimine eelkõige nõutaval tasemel aitaks kaasa kinnipeetavate käitumise õiguskulekusele motiveerimisel. Korrektsiooniametnik peab oma valdkonnas olema motiveeritud professionaal.

⁸¹ Tabeli tegi autor läbiviidud uuringu tulemuste põhjal

Tabel 6. Vanglatöötajate keskmiste võrdlus, kellel on alluvad ning kellel alluvaid ei ole⁸²

	Ei ole alluvaid N=115	On alluvaid N=57	F	p
Korruptsioon	4,88	4,83	,05	,82
Eetikakoodeksi vajalikkus	4,49	4,77	3,84	,05
Tööeetika	7,60	7,41	,65	,42
Professionaalsus	7,47	7,50	,03	,86
Meeskonnatöö eetika	8,47	8,79	6,90	,00
Eetiline käitumine	7,55	8,28	14,20	,00
Kuldreeglid	7,62	8,02	3,56	,06
Muu eetika	14,93	15,22	1,04	,31
Koguetika	63,01	64,82	5,69	,02

N=172

Analüüsid ja võrreldes omavahel nende ametnike hinnanguid kellel on alluvad ning kellel alluvaid ei ole (tabel 6) nähtub, et üldist eetikakoodeksite vajadust hindavad kõrgemalt just alluvaid omavad isikud. Tabelist näeme, et suurim oluline erinevus on meeskonnatöö, eetilise käitumise, eetikakoodeksi vajalikkuse alaskalde/hinnangute vahel. Näiteks vastaja arvas: „*eetikakoodeks, juhiseid ja sundi nende täitmiseks vajaks tihti hoopis juhtkond, mitmel tasandil juhtkond*“.

⁸² Tabeli tegi autor läbiviidud uuringu tulemuste põhjal

KOKKUVÕTE

Käesolev lõputöö keskendub korrektsiooniametis töötavate isikute eetiliste põhimõtete uurimisele. Antud teema on aktuaalne, kuna Eestis on ametialase professioni ja eetikaalaseid uuringuid võrreldes arenenud riikide sellelaadsete uuringutega tehtud vähe ning vanglaametnike eetilisi põhimõtteid pole autori teada varem uuritud.

Lõputöö eesmärkideks oli:

1. uurida inimestevahelisi suhteid ja käitumisnorme piiritletud alal igapäeva töös kui ka pinge situatsioonides;
2. uurida ametkonnaspetsiifilise eetikakoodeksi loomise vajalikkust;
3. pakkuda välja ka konkreetseid ettepanekuid, kuidas ette valmistada häid vanglatöötajaid ja hoida neid süsteemis;

Lõputöö eesmärkide täitmiseks viis autor läbi ulatusliku ankeetküsitluse korrektsioonitöötajate seas.

Lõputöös püstitatud hüpoteesid leidsid kinnitust osaliselt. Vastanute vastustest selgub, et eetilisi põhimõtteid ei väärtustata vajalikul määral seetõttu, et puuduvad töö iseärasustest tingitud ühest ja õiget rakendamist kajastavad sätted.

Vastavalt lõputöös saadud tulemustele vajavad korrektsiooniametnikud süsteemisiseseks tööks ning vangistuse eesmärkide paremaks täitmiseks, teineteise mõistmiseks ja koostöö toimimiseks oma eetikakoodeksit.

Tulenevalt sellest, et korrektsioonisüsteemis puudub eetikakoodeks, on E-----esti vanglates tööl inimesed, kes enamuses üldtunnustatud eetilistest põhimõtetest tulenevat käitumist hindavad, kuid olenevalt korrektsiooniasutuse töö iseärasustest ei saa töös kinnipeetavatega leida ühest ja õiget rakendamist. Korrektsioonitöötajad peavad oluliseks nii iseenda, kui ka kogu korrektsioonisüsteemi head mainet, kuid piiritlemata sätete tõttu töös kinnipeetavatega jääb palju ebaselgeks. Ankeetküsitlusele vastanute arv tõestas teema

aktuaalsust ja olulisust. Suurem osa vastanutest pidas üldtunnustatud norme tähtsateks ja lähtus vastamisel sisetundest. Kuna esimene püstitatud hüpotees leidis kinnitust, osaliselt, jäi kehtima alternatiivhüpotees, et vanglatöötajad ei väärtusta piisavalt eetilisi norme. Eelpooltoodust lähtuvalt tõestab ka käesolev uurimus eetikakoodeksi väljatöötamise vajalikkust, ehk teise alahüpoteesi paikapidavust.

Töö tulemustest lähtuvalt teeb töö autor järgmised ettepanekud:

- Kuna leidis kinnitust eetikakoodeksi vajalikkus, siis töötada välja korrektsioonitöötaja üheselt mõistetav ja töö iseärasustest tulenev eetikakoodeks.
- Selleks, et eetilised põhimõtted saaksid omaseks ja leviks vanglasüsteemis, pöörata vanglaametnike koolitamisel ja ettevalmistamisel suuremat rõhku eetikat puudutavatele ainetele, integreerida seda teiste õppeainetega ning mitte piirduda ainult põhitõdedega.
- Selleks, et vältida läbipõlemisest tulenevat võimalikku soovimatust käituda eetiliselt, võimaldada korrektsioonitöötajatele toetavat nõustamist, nt vastavaid eneseabi koolitusi, psühholoogilist abi.
- Selleks, et ametnikud saaksid alati oma tööd tehes tugineda kehtivatele õigusnormidele (et ametnikud ei edastaks teadmatuses kinnipeetavale väärinformatsiooni), anda õigeaegselt JM kodulehel teavet kehtima hakkavate õigusaktide jõustumisest ning avaldada õigusaktid ka vene keeles.
- Anda korrektsioonitöötajatele teada seadusandluses toimuvatest muudatustest juba algfaasis (koostöö JM-ga).

RESÜMEE

Дипломная работа написана студенткой колледжа юстиции, Академии внутренней охраны Эстонии Рэет Лиив по теме «Исходя из специальности принципы этики в коррекционной системе» в апреле 2008. года при руководителе Инга Уукюла.

Дипломная работа написана на эстонском языке, на 40. страницах, содержит 4. диаграмм, 5 таблиц. Использовано 13. литературных публикаций, 3. нормативных актов и источников Интернета. В добавок имеется результаты факторного анализа по начальному вопроснику.

Дипломная работа состоит из двух глав. В теоретической части автор эксплицирует теоретическую точку зрения, общие принципы этики, сущность коррупции и возможность его образования. В этой же главе даёт автор обзор о действующих не писанных правилах в тюрьмах США и основных ценностях коррекционной работы в тюрьмах Канады.

В исследовательской части работы, автор анализирует материалы, собранные у работников коррекционных учреждений об их понимании принципов этического поведения, возможностях коррупционной опасности, о едином понимании и использовании внутрисистемных правовых актов.

Целью дипломной работы является выяснение понимания у сотрудников коррекционных учреждений принципов этического поведения и внутрисистемных правовых актов.

Методом получения данных является анонимное анкетирование. Для анализа вопросника и подведения итогов автор использовал статический анализ, сравнения и обобщения.

В итоге автор дипломной работы выводит понимание у сотрудников коррекционных учреждений принципов этического поведения и внутрисистемных правовых актов.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aavik, T. & Keerus, K. & Lõuk, K. & Nõmper, A. & Pevkur, A. & Saarniit, L. & Simm, K. & Sutrop, M. & Tõnissaar, M. & Vaher, A. & Volt, I. 2007. Eetikakoodeksite käsiraamat. Tartu. Tartu Ülikooli eetikakeskus.
2. Ahi, K. & Saarniit, L. 2000. Eetikakoodeksite ja eetika infrastruktuuri osa korrupsiooni ennetamisel. *Juridica*, nr 8/00, 492-498.
3. Brünner, C. 1981. *Korruption und Kontrolle*. Wien/Köln/Graz, lk 678jj.
4. Eesti Vabariigi Põhiseadus 28.06.1992. - RT 1992, 26, 349, RT I 2007, 33, 210.
5. Ellonen, E. & Kekomäki, K. & Raivola, P. & Taiha, H. & Väitalo, T. 2002. *Eetika ja politseitöö*. Tallinn. Sisekaitseakadeemia.
6. Goleman, D., 2007. *Sotsiaalne intelligentsus*. OÜ Väike Vanker.
7. Hayes, N. 2002. *Sotsiaalsühholoogia alused*. Tallinn. Külim.
8. Karistusseadustik 06.06.2001. - RT I 2001, 61, 364, RT I 2008, 13, 87
9. Kleis, R. & Silvet, J. & Väari, E. 1961 *Võõrsõnade leksikon*. Tallinn. Eesti Riiklik Kirjastus.
10. Laanemäe, A. 2000. *Eetika alused*. Tallinn. Tallinna Tehnikaülikool Humanitaar- ja sotsiaalteaduste instituut.
11. Laine, M. 1997. *Sissejuhatus kriminoloogiasse ja hälbiva käitumise sotsioloogiasse*. Tallinn. Eesti Riigikaitse Akadeemia.
12. Liiv, M-L. & Hanni, E. & Annist, A. 2006. *Valvurite rikkumisi (sh korrupsiooni) soodustavad tegurid vanglas*. Tallinn. Justiitsministeerium.
13. Meos, I. *Lugemisvara. Küsimused ja Vastused. Eetilisusest. Arvutivõrgus*. Kättesaadav: <http://www.hot.ee/indrme/kysimuse.htm#Teine> (22.03.2008).
14. OECD. 1998. *Eetika juhtimine: OECD soovitus*. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.riigikantselei.ee/arhiiv/ato/ope/html/readings/8_10_0.html (21.03.2008).
15. Pojoman, L.P. 2005. *Eetika: Õiget ja väära avastamas*. Tallinn. Tartu Ülikooli eetikakeskus. Eesti Keele Sihtasutus.
16. Pollock, J M., 2007. *Ethical Dilemmas and Decisions in Criminal Justice*. USA. Thomson Wadsworth.

17. Pope, J. 2003. Pope, J. 2003. K Korruptsiooni ohjeldamine: rahvusliku terviklikkuse süsteem, Jaan Tõnissoni Instituut, Tallinn. Arvutivõrgus. Kättesaadav: http://www.riigikantselei.ee/arhiiv/ato/ope/html/readings/8_13_1.html (21.03.2008)
18. Stolovitš, L.2008. Kõlbluse „Kuldreegel“ kui üldinimlik väärtus. Akadeemia nr 1/08, 20-39.
19. Tallo, I. 1999. Kommentaar avaliku teenistuse eetikakoodeksile. Juridica nr 4/99, 158-161.
20. Tuulik, M. 1997. Eetika moraal kõlblus. Tallinn. Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus.
21. Uulimaa-Margus, U. 2007. Vanglatöö eetikast. [Loengukonspekt] Tallinn Sisekaitseakadeemia.
22. Vangistusseadus 14.06.2000. - RT I 2000, 58, 376, RT I 2006, 63, 466.
23. Vantour, J. 1991. Canadian Centre for management Development. Ottawa.
24. Vatter, V. 2001. Korrektsioonitöö eetikast. Lõputöö. Tallinn. Sisekaitseakadeemia.

LISAD

Lisa 1. Algse küsimustiku faktoranalüüsi tulemused

Väited	1	2	3	4	5	6	7
1. Vanglasse tööle asudes räägiti minule vanglas esinevast korruptsioonihust ja käitumisreeglitest	,22	,30	,09	,61	,19	,03	-,16
2. Vanglaametnik peab olema eeskujuks kolleegidele/kinnipeetavatele	,14	,06	,12	,17	,70	-,03	,05
3. Minu töökoha ametijuhend seletab piisavalt minu tööülesandeid	,24	,56	-,21	-,00	,01	-,00	,18
4. Tööl olles jääb mul tööajast puudu (R) Tööajaga tulen edukalt toime (pööratud väide-P)	-,12	-,19	,51	,05	-,10	,41	-,19
5. Tunnen, et minu professionaalses tasemes on arenguruumi ja ma vajan väljaõpet, koolitusi	,07	,02	,68	,04	,11	-,08	,07
6. Kolleegid on minu suhtes alati abivalmis, kui vajan abi	-,01	,55	-,01	,07	,11	-,04	,09
7. Oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes kasutan ma slängi (R) Oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes ei kasuta ma slängi (P)	,19	,02	,10	-,01	,18	-,07	,71
8. Oma igapäevatööd tehes tunnen, et toimime vanglas ühtse meeskonnana	-,08	,50	-,02	,52	-,03	-,01	-,00
9. Uuendustele olen alati avatud, mul ei teki raskusi nendega kohaneda	,12	-,05	,13	,02	,48	-,07	,19
10. Arvestades mõnede kinnipeetavate rasket olukorda, on mõistetav neile vajalike asjade muretsemine (R) Ei pea vajalikuks arvestada olukorda ja ei muretse temale asju (P)	-,13	-,21	,02	,65	-,10	-,08	,26
11. On olnud juhuseid, kus olen lahendanud kolleegiga eriarvamusi kinnipeetava/te juuresolekul (R) Ei lahenda kolleegiga eriarvamusi kinnipeetava/te juuresolekul (P)	,30	,08	-,31	,41	,10	,12	,40
12. Minu jaoks on tähtis käituda teistega nii nagu tahaksin, et teised käituksid minuga	,25	,10	-,10	,05	,02	,59	-,07
13. Vanglas tööl olles kasutan ebatsensuurseid sõnu (R) Vanglas tööl olles ei kasuta ebatsensuurseid sõnu (P)	,29	,26	,16	-,25	,02	,24	,54
14. Erialane täiendamine on eduka	,041	,07	,65	-,13	,31	,12	,12

töötamise oluline osa							
15. On olnud juhus, kus kinnipeetav on teinud ettepaneku tuua talle asju/aineid	,15	-,11	,04	-,15	-,06	-,18	-,44
16. Lähen alati appi kolleegile, kui ta abi palub	-,21	,29	-,02	-,19	,51	-,01	-,15
17. Avaliku teenistuse eetikakoodeks on piisav vanglaametniku töö eetiliste põhimõtete reguleerimiseks	-,52	,45	-,10	-,13	,16	,08	,20
18. Töö juures jõuan tegeleda ka isiklike asjade/probleemidega (R) Töö juures ei tegele isiklike asjadega (P)	,05	-,26	,28	,12	-,07	,57	,25
19. Mul on kinnipeetavatest kahju ja ma tahaksin neid aidata (R) Mul ei ole kinnipeetavatest kahju ja ma ei aita neid (P)	-,01	,09	-,17	,15	-,35	-,20	,20
20. On olnud juhtumeid, kus olen kolleegide või kinnipeetavate kuuldes (taga)rääkinud kolmandatest isikutest (R) Ei klatši (P)	,04	,19	-,00	,04	,00	,12	,70
21. Oma tööd tehes saan alati tugineda kehtivale õigusaktile-normile	-,16	,70	,09	,01	,05	,02	,09
22. Kui tööl juhtub midagi huvitavat, siis jagan seda ka oma lähedastega väljaspool vanglat (R) Ei levita tööd puudutavat siseinfot väljaspool vanglat oma lähedastele (P)	-,09	,15	,45	,15	-,11	-,11	,47
23. Vanglas töötades on mulle tähtis minu maine	,04	-,15	-,10	,09	,46	,43	,28
24. Kõik erinevatel erialadel töötavad inimesed vajavad paremaks toimimiseks käitumisreeglistikku/eetikakoodeksit	,48	,07	-,18	,10	,32	,13	,15
25. Minu jaoks on tähtis mitte teha asju, mille eest me teisi laidame	-,02	,16	-,01	-,22	,06	,66	,20
26. Tean, et vanglas esineb korrupsiooni	,33	-,01	,32	,04	-,42	-,10	-,28
27. Kas vanglaametnikud väärtustavad eetilisi põhimõtteid?	-,23	,38	-,29	,28	-,00	,29	,09
28. Kas professionaalne ametnik on ühtlasi ka eetiline ametnik?	,12	,45	,23	-,03	-,20	,05	,06
29. Kas vanglaametnikule oleks vaja koostada oma eetikakoodeks?	,73	,00	,09	-,11	,07	,16	,15

Märkus: Paksus kirjas on märgitud faktorlaadungite osakaalud, mis on kõrgema kui 0,50. Moodustunud faktorid: 1-eetikakoodeksi vajalikkus, 2 - töö ja eetika, 3 – professionaalsus, 4 – korrupsioon; 5 - meeskond, 6 – kuldreeglid, 7 – eetiline käitumine

Lisa 2. Üksikväidete minimaalsed-maksimaalsed ja keskmised tulemused

	Min	Ma	Keskmine	SD
Eetiline käitumine				
17. Avaliku teenistuse eetikakoodeks on piisav vanglaametniku töö eetiliste põhimõtete reguleerimiseks	1,00	3,00	2,13	,75
29. Kas vanglaametnikule oleks vaja koostada oma eetikakoodeks?	1,00	3,00	2,46	,74
Tööeetika				
3. Minu töökoha ametijuhend seletab piisavalt minu tööülesandeid	1,00	3,00	2,43	,76
6. Kolleegid on minu suhtes alati abivalmis, kui vajan abi	1,00	3,00	2,64	,52
21. Oma tööd tehes saan alati tugineda kehtivale õigusaktile-normile	1,00	3,00	2,47	,74
Professionaalsus				
4. Tööl olles jääb mul tööajast puudu (R) Tööajaga tulen edukalt toime (pööratud väide-P)	1,00	3,00	1,91	,68
5. Tunnen, et minu professionaalses tasemes on arenguruumi ja ma vajan väljaõpet, koolitusi	1,00	3,00	2,62	,62
14. Erialane täiendamine on eduka töötamise oluline osa	1,00	3,00	2,95	,24
Korruptsioon				
1. Vanglasse tööle asudes räägiti minule vanglas esinevast korruptsiooniohust ja käitumisreeglitest	1,00	3,00	2,35	,87
10. Arvestades mõnede kinnipeetavate rasket olukorda, on mõistetav neile vajalike asjade muretsemine (R) Ei pea vajalikuks arvestada olukorda ja ei muretse temale asju (P)	1,00	3,00	2,51	,71
Meeskonnatöö				
2. Vanglaametnik peab olema eeskujuks kolleegidele, kinnipeetavatele	2,00	3,00	2,95	,21
9. Uuendustele olen alati avatud, mul ei teki raskusi nendega kohaneda	1,00	3,00	2,73	,57
16. Lähen alati appi kolleegile, kui ta abi palub	1,00	3,00	2,90	,32
Kuldreeglid				
12. Minu jaoks on tähtis käituda teistega nii nagu tahaksin, et teised käituksid minuga	1,00	3,00	2,79	,52
18. Töö juures jõuan tegeleda ka isiklike asjade/probleemidega (R) Töö juures ei tegele isiklike asjadega (P)	1,00	3,00	2,31	,61
25. Minu jaoks on tähtis mitte teha asju, mille eest me teisi laidame	1,00	3,00	2,68	,62
Eetiline käitumine				
7. Oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes kasutan ma slängi (R) Oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes ei kasuta ma slängi (P)	1,00	3,00	2,47	,53
13. Vanglas tööl olles kasutan ebatsensuurseid sõnu (R) Vanglas tööl olles ei kasuta ebatsensuurseid sõnu (P)	1,00	3,00	2,64	,58
20. On olnud juhtumeid, kus olen kolleegide või	1,00	3,00	2,64	,58

kinnipeetavate kuuldes (taga)rääkinud kolmandatest isikutest (R) Ei klatši (P)				
Muu eetika				
8. Oma igapäevatööd tehes tunnen, et toimime vanglas ühtse meeskonnana	1,00	3,00	2,04	,79
11. On olnud juhuseid, kus olen lahendanud kolleegiga eriarvamusi kinnipeetava/te juuresolekul (R) Ei lahenda kolleegiga eriarvamusi kinnipeetava/te juuresolekul (P)	1,00	3,00	2,84	,43
15. On olnud juhus, kus kinnipeetav on teinud ettepaneku tuua talle asju/aineid	1,00	2,00	1,43	,49
19. Mul on kinnipeetavatest kahju ja ma tahaksin neid aidata (R) Mul ei ole kinnipeetavatest kahju ja ma ei aita neid (P)	1,00	3,00	2,56	,65
22. Kui tööl juhtub midagi huvitavat, siis jagan seda ka oma lähedastega väljaspool vanglat (R) Ei levita tööd puudutavat siseinfot väljaspool vanglat oma lähedastele (P)	1,00	3,00	2,44	,58
23. Vanglas töötades on mulle tähtis minu maine	1,00	3,00	2,77	,55
24. Kõik erinevatel erialadel töötavad inimesed vajavad paremaks toimimiseks käitumisreeglit, eetikakoodeksit	1,00	3,00	2,63	,62
26. Tean, et vanglas esineb korrupsiooni	1,00	3,00	2,03	,65
27. Kas vanglaametnikud väärtustavad eetilisi põhimõtteid?	1,00	3,00	2,16	,59
28. Kas professionaalne ametnik on ühtlasi ka eetiline ametnik?	1,00	3,00	2,40	,75
29. Kas vanglaametnikule oleks vaja koostada oma eetikakoodeks?	1,00	3,00	2,46	,74

Märkus: N=172; Maksimumile lähedasemad keskmised skoorid on tähistatud tumedas kirjas; SD= standardhälve

Lisa 3. Üksikväidete keskmised erinevused: mehed ja naised

	mehed	naised	F	p
Eetiline käitumine				
17. Avaliku teenistuse eetikakoodeks on piisav vanglaametniku töö eetiliste põhimõtete reguleerimiseks	2,18	2,08	,71	,40
29. Kas vanglaametnikule oleks vaja koostada oma eetikakoodeks?	2,26	2,62	10,25	,01
Tööeetika				
3. Minu töökoha ametijuhend seletab piisavalt minu tööülesandeid	2,42	2,43	,01	,93
6. Kolleegid on minu suhtes alati abivalmis, kui vajan abi	2,58	2,68	1,60	,21
21. Oma tööd tehes saan alati tugineda kehtivale õigusaktile-normile	2,48	2,47	,01	,91
Professionaalsus				
4. Tööl olles jääb mul tööajast puudu (R) Tööajaga tulen edukalt toime (pööratud väide-P)	1,95	1,88	,36	,55
5. Tunnen, et minu professionaalses tasemes on arenguruumi ja ma vajan väljaõpet, koolitusi	2,70	2,56	2,12	,15
14. Erialane täiendamine on eduka töötamise oluline osa	2,93	2,97	,85	,36
Korruptsioon				
1. Vanglasse tööle asudes räägiti minule vanglas esinevast korruptsioonihust ja käitumisreeglitest	2,36	2,35	,01	,95
10. Arvestades mõnede kinnipeetavate rasket olukorda, on mõistetav neile vajalike asjade muretsemine (R) Ei pea vajalikuks arvestada olukorda ja ei muretse temale asju (P)	2,51	2,51	,01	,99
Meeskonnatöö				
2. Vanglaametnik peab olema eeskujuks kolleegidele, kinnipeetavatele	2,94	2,97	1,06	,30
9. Uuendustele olen alati avatud, mul ei teki raskusi nendega kohaneda	2,69	2,76	,62	,43
16. Lähen alati appi kolleegile, kui ta abi palub	2,91	2,88	,25	,62
Kuldreeglid				
12. Minu jaoks on tähtis käituda teistega nii nagu tahaksin, et teised käituksid minuga	2,70	2,87	5,14	,02
18. Töö juures jõuan tegeleda ka isiklike asjade/probleemidega (R) Töö juures ei tegele isiklike asjadega (P)	2,23	2,38	2,45	,12
25. Minu jaoks on tähtis mitte teha asju, mille eest me teisi laidame	2,56	2,79	5,97	,01
Eetiline käitumine				
7. Oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes kasutan ma slängi (R) Oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes ei kasuta ma slängi (P)	2,39	2,54	3,27	,07
13. Vanglas tööl olles kasutan ebatsensuurseid sõnu (R) Vanglas tööl olles ei kasuta ebatsensuurseid sõnu (P)	2,48	2,77	11,07	,001
20. On olnud juhtumeid, kus olen kolleegide või	2,58	2,69	1,58	,21

kinnipeetavate kuuldes (taga)rääkinud kolmandatest isikutest (R) Ei klatši (P)				
Muu eetika				
8. Oma igapäevatööd tehes tunnen, et toimime vanglas ühtse meeskonnana	2,16	1,95	3,00	,08
11. On olnud juhuseid, kus olen lahendanud kolleegiga eriarvamusi kinnipeetava/te juuresolekul (R) Ei lahenda kolleegiga eriarvamusi kinnipeetava/te juuresolekul (P)	2,78	2,88	2,68	,10
15. On olnud juhus, kus kinnipeetav on teinud ettepaneku tuua talle asju/aineid	1,58	1,31	13,37	,001
19. Mul on kinnipeetavatest kahju ja ma tahaksin neid aidata (R) Mul ei ole kinnipeetavatest kahju ja ma ei aita neid (P)	2,51	2,6	,77	,38
22. Kui tööl juhtub midagi huvitavat, siis jagan seda ka oma lähedastega väljaspool vanglat (R) Ei levita tööd puudutavat siseinfot väljaspool vanglat oma lähedastele (P)	2,46	2,43	,10	,75
23. Vanglas töötades on mulle tähtis minu maine	2,69	2,83	2,99	,08
24. Kõik erinevatel erialadel töötavad inimesed vajavad paremaks toimimiseks käitumisreeglistikku, eetikakoodeksit	2,52	2,73	4,82	,03
26. Tean, et vanglas esineb korruptsiooni	2,12	1,96	2,55	,11
27. Kas vanglaametnikud väärtustavad eetilisi põhimõtteid?	2,20	2,13	,58	,45
28. Kas professionaalne ametnik on ühtlasi ka eetiline ametnik?	2,43	2,38	,15	,70

Märkus: Olulised erinevused on tumedas kirjas.

Lisa 4. Üksikväidete keskmised erinevused riigiteenistujate ja vanglaametnike vahel

	Riigi- am	Vangla- am	F	p
Eetiline käitumine				
17. Avaliku teenistuse eetikakoodeks on piisav vanglaametniku töö eetiliste põhimõtete reguleerimiseks	2,15	2,13	,05	,82
29. Kas vanglaametnikule oleks vaja koostada oma eetikakoodeks?	2,69	2,35	8,06	,01
Tööeetika				
3. Minu töökoha ametijuhend seletab piisavalt minu tööülesandeid	2,50	2,41	,54	,46
6. Kolleegid on minu suhtes alati abivalmis, kui vajan abi	2,65	2,64	,03	,86
21. Oma tööd tehes saan alati tugineda kehtivale õigusaktile, -normile	2,4	2,52	,84	,36
Professionaalsus				
4. Tööl olles jääb mul tööajast puudu (R) Tööajaga tulen edukalt toime (pööratud väide-P)	2,08	1,84	4,44	,04
5. Tunnen, et minu professionaalses tasemes on arenguruumi ja ma vajan väljaõpet, koolitusi	2,75	2,57	3,12	,08
14. Erialane täiendamine on eduka töötamise oluline osa	2,96	2,95	,09	,76
Korruptsioon				
1. Vanglasse tööle asudes räägiti minule vanglas esinevast korruptsiooniohust ja käitumisreeglitest	2,35	2,35	,01	,10
10. Arvestades mõnede kinnipeetavate rasket olukorda, on mõistetav neile vajalike asjade muretsemine (R) Ei pea vajalikuks arvestada olukorda ja ei muretse temale asju (P)	2,62	2,45	1,86	,17
Meeskonnatöö				
2. Vanglaametnik peab olema eeskujuks kolleegidele, kinnipeetavatele	2,94	2,96	,20	,66
9. Uuendustele olen alati avatud, mul ei teki raskusi nendega kohaneda	2,77	2,71	,44	,51
16. Lähen alati appi kolleegile, kui ta abi palub	2,83	2,92	3,27	,07
Kuldreeglid				
12. Minu jaoks on tähtis käituda teistega nii nagu tahaksin, et teised käituksid minuga	2,90	2,75	3,15	,08
18. Töö juures jõuan tegeleda ka isiklike asjade/probleemidega (R) Töö juures ei tegele isiklike asjadega (P)	2,52	2,22	8,98	,01
25. Minu jaoks on tähtis mitte teha asju, mille eest me	2,75	2,66	,75	,39

teisi laidame				
Eetiline käitumine				
7. Oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes kasutan ma slängi (R) Oma töökohustusi täites ja kinnipeetavate ning kaastöötajatega suheldes ei kasuta ma slängi (P)	2,60	2,42	4,00	,05
13. Vanglas tööl olles kasutan ebatsensuurseid sõnu (R) Vanglas tööl olles ei kasuta ebatsensuurseid sõnu (P)	2,88	2,54	13,91	,01
20. On olnud juhtumeid, kus olen kolleegide või kinnipeetavate kuulates (taga)rääkinud kolmandatest isikutest (R) Ei klatši (P)	2,83	2,57	7,71	,01
Muu eetika				
8. Oma igapäevatööd tehes tunnen, et toimime vanglas ühtse meeskonnana	2,04	2,04	,01	,98
11. On olnud juhuseid, kus olen lahendanud kolleegiga eriarvamusi kinnipeetava/te juuresolekul (R) Ei lahenda kolleegiga eriarvamusi kinnipeetava/te juuresolekul (P)	2,96	2,78	6,66	,01
15. On olnud juhus, kus kinnipeetav on teinud ettepaneku tuua talle asju/aineid	1,28	1,5	7,60	,01
19. Mul on kinnipeetavatest kahju ja ma tahaksin neid aidata (R) Mul ei ole kinnipeetavatest kahju ja ma ei aita neid (P)	2,34	2,66	9,71	,01
22. Kui tööl juhtub midagi huvitavat, siis jagan seda ka oma lähedastega väljaspool vanglat (R) Ei levita tööd puudutavat siseinfot väljaspool vanglat oma lähedastele (P)	2,5	2,42	,61	,43
23. Vanglas töötades on mulle tähtis minu maine	2,85	2,73	1,61	,21
24. Kõik erinevatel erialadel töötavad inimesed vajavad paremaks toimimiseks käitumisreeglistikku/eetikakoodeksit	2,77	2,58	3,42	,07
26. Tean, et vanglas esineb korruptsiooni	1,87	2,11	5,13	,03
27. Kas vanglaametnikud väärtustavad eetilisi põhimõtteid?	2,21	2,14	,59	,44
28. Kas professionaalne ametnik on ühtlasi ka eetiline ametnik?	2,33	2,44	,85	,36

Märkus: Olulised erinevused on tumedas kirjas