

<http://dx.doi.org/10.16926/p.2017.26.14>

Elena KARPUSZENKO

Praca a readaptacja społeczna osadzonych

Słowa kluczowe: praca, osadzony, readaptacja społeczna.

Problem readaptacji społecznej osadzonych odbywających karę pozbawienia wolności nie jest problemem nowym, a rosnąca wykrywalność przestępstw i, co za tym idzie, zwiększająca się liczba skazanych powodują, że służba więzienna musi podwoić swoje wysiłki w kwestii resocjalizacji osób przebywających w zakładzie karnym i ich readaptacji społecznej. Więźniowie opuszczający zakłady po odbyciu kary zwykle nie stykają się z pozytywnym przyjęciem przez społeczeństwo i mimo woli tworzą grupy marginalizowane. Dodatkowym czynnikiem utrudniającym funkcjonowanie społeczne są trudności z odnalezieniem się na rynku pracy.

Rola i znaczenie pracy

Celem oddziaływań penitencjarnych jest taka zmiana postaw i zachowań osadzonego, aby mógł funkcjonować w społeczeństwie zgodnie z powszechnymi normami i zasadami. Dlatego wychowawcy zarówno w zakładach karnych, jak i instytucjach resocjalizacyjnych dla nieletnich zajmują się oddziaływaniami resocjalizacyjnymi i readaptacyjnymi wobec podopiecznych, inaczej mówiąc, muszą wykonać cały zespół zabiegów gwarantujących optymalne ponowne przystosowanie społeczne¹.

Praca jest nieodłącznym elementem egzystencji człowieka we współczesnym społeczeństwie. Całe nasze otoczenie pozaprzyrodnicze jest wynikiem pracy rąk ludzkich. Do najczęściej stosowanych ujęć pracy należy definicja

¹ L. Pytka, *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2000, s. 10.

określającą pracę jako „świadomą i celową działalność człowieka ukierunkowaną na przetwarzanie dóbr przyrody i przystosowanie jej do potrzeb człowieka. Jest procesem społecznym oraz jest czynnikiem rozwoju osobowości, a zarazem stanowi wartość moralną”².

Praca spełnia różne funkcje i pozwala realizować różne cele, niemniej jednak ma służyć ludziom. Osoby skazane muszą wyrobić w sobie nawyk pracy, który pozwoli im na dostosowanie się do wymogów stawianych przez społeczeństwo. W obecnych czasach praca wymaga stałego dokształcania (w myśl uczenia się w ciągu całego życia) i podążania za trendami technicznymi. Na rynku pracy istnieje zapotrzebowanie na pracowników wyspecjalizowanych, posiadających konkretne, często specjalistyczne umiejętności. Rozwój maszyn oraz technologii sprawia, że wymogi wykształcenia są coraz wyższe, co oznacza, że wcześniej nabyte doświadczenie i chęć pracy nie są wystarczające, istotną rolę w odnalezieniu się na rynku pracy odgrywają również zdobyta wiedza i nowe umiejętności³.

Badania dotyczące efektywności oddziaływań readaptacyjnych wobec skazanych nie są optymistyczne. Wciąż rośnie liczba skazanych recydywistów. Często są to osadzeni, którzy popełnili przestępstwo na tle ekonomicznym, jak na przykład kradzież. Wśród kobiet przebywających w Zakładzie Karnym w Lublińcu, wyrok za kradzież odbywa 31,6% osadzonych⁴. Jednostki przebywające w zakładach karnych są utrzymywane z budżetu państwa, czyli z podatków płaconych przez pracujących. Nie dziwi zatem negatywne nastawienie społeczeństwa wobec osadzonych.

Praca w zakładzie karnym ma do spełnienia różne funkcje. Służy nie tylko zarobkowi – ma przede wszystkim służyć jako sposób zmiany postawy osadzonego. Praca spełnia funkcję poprawczą i readaptacyjną, uczy i utrwala nowo nabyte przez osadzonych umiejętności. Wykonywanie różnych prac zarówno na rzecz zakładu, jak i zarobkowych ma na celu wykształcenie szacunku do pracy jako takiej i osób ją wykonujących oraz pokazanie innej drogi utrzymania się na wolności niż droga przestępcza. Zatrudnienie osadzonego daje szansę na poznanie życia zgodnego z prawem, a w efekcie możliwość poprawnego funkcjonowania w społeczeństwie⁵.

² A. Bogaj, *Człowiek w środowisku pracy*, [w:] *Pedagogika pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa 2007, s. 25.

³ P. Górski, *Czy naukowe zarządzanie sprzyja powstawaniu bezrobocia? Polskie głosy i doświadczenia z okresu międzywojennego*, [w:] *Praca a bezczynność zawodowa*, red. Z. Stachowski, Tyczyn 2004, s. 94–100; K. Nowak, *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Poznań 2011, s. 177–178.

⁴ S. Badora, E. Karpuszenko, *Tożsamość przestępczyni. Raport z badań*, [w:] *Tożsamość grupowa dewiantów a ich społeczna reintegracja*, red. W. Ambroziak, A. Kieszkowska, Kraków 2012, s. 219.

⁵ J. Kwieciński, B. Waligóra, *Zatrudnienie w strategii readaptacji społecznej skazanych – na przykładzie Zakładu Karnego we Wronkach*, [w:] *Pomoc postpenitencjarna w kontekście działań resocjalizacyjnych*, red. B. Skafirniak, Kraków 2007, s. 234.

Poprzez zatrudnienie skazani uczą się ponadto dyscypliny, punktualności, sumienności w wykonywaniu swoich obowiązków, organizacji czasu pracy, a także utrwalają nawyk pracy. Oznacza to, że praca spełnia rolę edukacyjną, najczęściej kojarzoną z doskonaleniem zawodowym, kursami i szkoleniami oraz innymi działaniami mającymi na celu rozwój zawodowy⁶.

Kolejna funkcja pracy – funkcja zarobkowa – daje skazanym środki na zaspokojenie własnych potrzeb oraz – przede wszystkim – środki na spłatę zadłużeń, jak i pomoc rodzinie (co pozwala przynajmniej w niewielkim stopniu na zadośćuczynienie bliskim). Wykonywanie pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności ma również korzyści dla funkcjonowania skazanego na terenie jednostki, m.in. niweluje nudę, powoduje, że czas płynie szybciej, daje skazanym równowagę psychiczną, skazany czuje się potrzebny i lepiej oceniany przez kadre. Zatrudnienie osadzonych sprzyja neutralizacji procesu prizonizacji, a poprzez zagospodarowanie czasu zapobiega zachowaniom agresywnym. Kształtowanie tożsamości to kolejna funkcja pracy, a co za tym idzie – przekaz wartości jednostki dla społeczeństwa⁷.

Trzeba podkreślić również to, że nie każdy osadzony może pracować. Większość z nich nie kwalifikuje się do pracy – z powodu braku kompetencji, wysokiego ryzyka ucieczki, możliwości wykorzystania wyjścia związanego z pracą do własnych niecznych celów – lub po prostu nie wyraża na to zgody. Odbywanie kary pozbawienia wolności jest ukierunkowane na humanitaryzm i dobrowolność. Nie można zatem nikogo zmuszać do pracy, chyba że wyrok sądu mówi inaczej. Drugim powodem tego, że wiele osadzonych nie ma możliwości wykonywania pracy, jest zamknięcie przyzakładowych zakładów pracy. Pozostały już nieliczne jednostki, które dają miejsce pracy swoim osadzonym (obecnie istnieje pięć takich zakładów – w Gdańsku, Czarnym, Rzeszowie, Warszawie i Wołowie)⁸. Kolejnym powodem ograniczenia zatrudnienia wśród skazanych są uwarunkowania rynku pracy, niechęć przedsiębiorców do zatrudniania więźniów i wysokie koszty pilnowania podczas pracy osadzonych. Warto pamiętać, że nie każdy skazany wykonuje odpłatne prace. Prace wykonywane na rzecz zakładu przeważnie są wykonywane nieodpłatnie, ale wiążą się z tym dodatkowe przywileje.

Warto tutaj przedstawić dotychczas prowadzone badania dotyczące zatrudniania odbywających karę pozbawienia wolności. Przykładowo, na terenie Poznania w badaniu wzięto pod uwagę 540 osadzonych, co stanowiło 40% wszystkich osadzonych zatrudnionych w okręgu poznańskim. Osadzonych charakteryzował szeroki wachlarz wiekowy – byli w wieku od 17 do 46+. Zwrócono uwagę na to, że władze zakładów karnych przywiązują dużą wagę do zatrudnienia

⁶ S.M. Kwiatkowski, *Problemy rynku pracy*, [w:] *Pedagogika pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa 2007, s. 219–220.

⁷ A. Jaworska, *Leksykon resocjalizacji*, Kraków 2012, s. 340.

⁸ <http://sw.gov.pl/strona/przywiezienne-zaklady-pracy> [dostęp: 8.01.2017].

skazanych (po uprawomocnieniu wyroku). Potwierdza to wnioszek, że zatrudnienie powinno stanowić jedno z podstawowych zadań resocjalizacji⁹.

W 2012 r. w Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Gdańsku, nadzorującym i koordynującym działalność pięciu zakładów karnych i aresztów śledczych, dla ponad 100 podmiotów pracowało nieodpłatnie 970 więźniów. W sumie blisko 405 tys. godzin, o wartości wycenionej na 3,6 mln zł. Przed wysłaniem do pracy nierzadko trzeba więźnia zaktywizować, wytworzyć motywację do aktywności zawodowej. To praca daje osadzonemu poczucie, że jest potrzebny, może wykorzystywać swoje umiejętności i/lub zdobywać nowe¹⁰.

Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Opolu dysponuje 4795 miejscami. Osadzeni z tego okręgu świadczą prace odpłatne i nieodpłatne. W formie odpłatnej zatrudnieni są w przywieziennych zakładach pracy, czyli w Przedsiębiorstwie Przemysłu Obuwniczego, które znajduje się przy Zakładzie Karnym w Strzelcach Opolskich. Osadzeni zatrudniani są również przy pracach modernizacyjnych związanych z rozbudową jednostek penitencjarnych (44 skazanych), w produkcji nakładczej przy montowaniu oświetlenia (12 osób, co stanowiło 10% w skali kraju pracujących w tej formie zatrudnienia). Przywiezienni kontrahenci chętnie zatrudniali osadzonych głównie do prac budowlanych, lecz w 2011 r. liczba podmiotów zatrudniających osadzonych spadła z 39 do 23, a liczba zatrudnionych z 298 do 144. Na podstawie umowy o pracę z okręgu opolskiego zatrudnionych było 5 osadzonych. Przez osadzonych traktowane jest to jako wyróżnienie, gdyż skazany może pracować na samodzielnym stanowisku pracy i nabywa prawa pracownicze, m.in. do urlopu. Przy produkcji mebli na umowę o dzieło pracowało 8 osadzonych. W okręgu opolskim znaczna liczba osadzonych świadczyła również nieodpłatne prace, m.in. na cele charytatywne – 25 osób, na rzecz jednostek penitencjarnych – 466 osób, przy pracach publicznych – 150 osób. Z okręgu opolskiego aż 1718 osadzonych uzyskało pracę, z czego 1049 odpłatnie i 669 nieodpłatnie¹¹.

Praca jako środek resocjalizacji

Oddziaływania penitencjarne to szereg działań, starannie zaplanowanych, podporządkowanych osiągnięciu określonych celów. Tym celem jest przede wszystkim ponowna socjalizacja i spowodowanie, by skazany funkcjonował w społeczeństwie zgodnie z uznawanymi normami społeczno-prawnymi. Należy przy tym pamiętać, że osadzonego nie można zmusić do udziału w jakichkol-

⁹ P. Stępiak, *O ogólnych niektórych problemach kryminologii i znaczeniu paradygmatu humanistycznego*, „Archiwum Kryminologii” 2009, t. 31, s. 61–72.

¹⁰ R. Witkowski, *Na przykładzie Gdańska*, „Forum Penitencjarne” 2013, nr 179, s. 12–13.

¹¹ L. Czereba, *Praca skazanych w zakładach karnych okręgu opolskiego*, [w:] *Resocjalizacja instytucjonalna – bariery i możliwości*, red. I. Murdecka, M. Snopek, Opole 2013, s. 243–245.

wiek zajęciach, musi on wyrazić na to zgodę. W ramach oddziaływań penitencjarnych stosuje się oddziaływania mające na celu przewyciężenie nudy, budowanie nowej tożsamości i ułatwiające późniejszą readaptację społeczną¹².

Jednym z ważniejszych oddziaływań stosowanych wobec osadzonych powinno być ich przygotowanie zawodowe, możliwość podjęcia zatrudnienia, ponieważ znaczna część osadzonych przed skazaniem albo pracowała dorywczo, albo nie pracowała wcale, albo popełnianie przestępstw traktowała jako swoją „pracę zarobkową”. Działanie i specyfika zakładów karnych, ale także predyspozycje i osobowość skazanych nie zawsze dają możliwość zatrudnienia. Zgodnie ze statystykami Służby Więziennej tylko około $\frac{1}{3}$ skazanych ma szansę pracować¹³.

Jak pokazują dane statystyczne, skazani i ukarani zatrudnieni nieodpłatnie, wykonujący m.i. prace publiczne, to 2373 osoby, z kolei przy pracach na cele charytatywne pracowało 649 osób. Współczynnik powszechności zatrudnienia skazanych i ukaranych w grudniu 2015 r. wyniósł 36,1%. Ogółem na koniec owego roku było zatrudnionych 24 182 osadzonych, a ogólna liczba wszystkich osadzonych w 2015 r. wyniosła 70 836 osób¹⁴. Oznacza to, że prawie $\frac{2}{3}$ osadzonych nie może podjąć pracy, przebywając w zakładzie karnym.

Praca ma na celu wykształcenie zachowań prospołecznych, niezbędnych do pozytywnej readaptacji społecznej osadzonych. Skazani to często osoby bez kwalifikacji, niemające wykształconych nawyków pracy, często niezdające sobie sprawy z obowiązków związanych z podjęciem pracy. W przypadku nieletnich to nierzadko młodzież niepotrafiąca wykonać podstawowych czynności porządkowych, jak np. pranie czy prasowanie. Osoby, których wcześniejsza aktywność polegała na oglądaniu telewizji, surfowaniu po Internecie czy przyjmowała postać działalności przestępczej, mogą przez pracę nauczyć się punktualności, sumienności oraz elementarnego szacunku do pracy¹⁵. Nic tak bowiem nie uczy, jak własnoręczne wykonanie ciężkich prac, zobaczenie, ile wysiłku i trudu trzeba włożyć nawet w wykonywanie codziennych czynności. Ważne jest także uświadamianie, że żadna praca nie hańbi i że każdą pracę musi ktoś wykonać.

Wspomnieć należy również, że podczas wykonywania pracy kształtują się umiejętności interpersonalne oraz kompetencje społeczne, takie jak: „zasady

¹² S. Przybyliński, *Podkultura więzienna – wielowymiarowość rzeczywistości penitencjarnej*, Kraków 2005, s. 114; *Ustawa Kodeks karny wykonawczy*, z dnia 6 czerwca 1997 r., Dz.U., nr 90, poz. 557, art. 67, § 3.

¹³ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 14 sierpnia 2003 r. w sprawie sposobów prowadzenia oddziaływań penitencjarnych w zakładach karnych i aresztach śledczych, Dz.U. 2003, nr 151 poz. 1469; T. Bulenda, R. Musidłowski, *Postępowanie z więźniami w latach 1989–2002*, Warszawa 2003, s. 30.

¹⁴ http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/2015_grudzien_statystyka_biezaca.pdf [dostęp: 1.05.2016].

¹⁵ A. Łupińska, *Kto zatrudni więźnia?*, „Forum Penitencjarne” 2015, nr 210, s. 8; M.R. Kalaman, *Oddziaływania penitencjarne w zakładach karnych*, [w:] *Profilaktyka, opieka, wychowanie, resocjalizacja – wybrane aspekty*, red. K. Socha-Kołodziej, B. Zajęcka, Częstochowa 2005, s. 119–122.

współzycia społecznego (np. nakazy i zakazy dotyczące właściwego zachowywania się w stosunku do przełożonych, kolegów, podwładnych), publicznego wyrażania myśli i sądów, tworzenia ocen społecznych, wymiany informacji i sprawnego porozumiewania się, negocjacji, budowania relacji i współpracy w ramach zespołu, planowania i organizowania działań grupy, kierowania zespołem oraz rozwiązywania konfliktów, kontrolowania własnych zachowań i zachowań innych osób oraz rejestracji i regulowania zachodzących zmian w zespole¹⁶.

Podjęcie pracy związane jest z pokonywaniem takich ograniczeń, co z kolei prowadzi do tego, że człowiek będzie w stanie pokonać własne słabości oraz ukształtować własne strategie radzenia z trudnościami i stresem. Wykonywanie pracy ma również walor terapeutyczny, szczególnie w przypadkach dysfunkcji osobowości. Niewątpliwie praca w procesie resocjalizacji przyczynia się do formowania w osadzonym społecznie pożądanego postaw. Osoba pracująca nie tylko uczy się pracy zespołowej, ale zaczyna zauważać potrzebę i użyteczność swoich działań. Praca wymaga również dostosowania się do pewnych wymogów oraz postępowania zgodnie z ustalonymi prawami i zasadami¹⁷.

Kontakt z osobami potrzebującymi pomocy daje skazanym możliwość odnalezienia swojego miejsca, dlatego praca wolontariacka jest bardzo ceniona w procesie resocjalizacji. Wolontariat można uznać za formę rehabilitacji społecznej skazanego. Jest to swoiste odkupienie winy i naprawa wyrządzonej krzywdy, ale również budowanie nowego ja, otwartego na potrzeby drugiego człowieka. Wolontariat jest środkiem wolnościowym, daje kontakt ze światem zewnętrznym, co przyczynia się do poprawy wizerunku osadzonego w społeczeństwie. Działania te z założenia są bezpłatne i powinny być bezinteresowne. Wyrabia to wrażliwość na potrzebę pomagania innym oraz uczy tolerancji. Dzięki wolontariatowi osoby osadzone mogą poczuć się potrzebne oraz wartościowe, co daje im mobilizację do zmiany siebie oraz otwiera ich na nowe doświadczenia, a zdobyta w ten sposób wiedza pozwoli na lepsze funkcjonowanie w życiu codziennym, zarówno w zakładzie karnym, jak i po jego opuszczeniu¹⁸. W Polsce organizowanie wolontariatu wśród odbywających karę pozbawienia wolności cieszy się popularnością i jest wykorzystywane w wielu zakładach na terenie kraju. Należy zaznaczyć, że polska służba więzienna zdobyła niezwykle cenne wyróżnienie – Srebrną Wagę – właśnie za wykorzystywanie wolontariatu jako formy resocjalizacji skazanych.

¹⁶ D. Sarzała, *Znaczenie pracy w resocjalizacji penitencjarnej więźniów*, [w:] *Eksplikatywne ujęcie procesu resocjalizacji, horyzonty pedagogiczne*, red. E. Łuczak, S. Przybyliński, Olsztyn 2014, s. 98.

¹⁷ M. Konopczyński, *Metody twórczej resocjalizacji*, Warszawa 2006, s. 52–54; D. Sarzała, dz. cyt., s. 99.

¹⁸ J. Grabias, *Wolontariat – praca społeczna alternatywą dla kary pozbawienia wolności*, [w:] *Optymalizacja oddziaływań resocjalizacyjnych w Polsce i niektórych krajach europejskich*, red. F. Kozaczuk, Rzeszów 2006, s. 209–212.

Przygotowanie skazanych do pracy

Osoby przebywające w zakładzie karnym podlegają kodeksowi karnemu wykonawczemu, który reguluje pobyt osadzonych w zakładach. Kodeks karny wykonawczy odnosi się również do pracy i zatrudnienia, a w stosunku do pracujących, w zakresie nieuregulowanym w kodeksie karnym wykonawczym, stosuje się przepisy prawa pracy¹⁹. W stosunku do skazanych, zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy, stosuje się przepisy czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy²⁰. Oprócz wspomnianych kodeksów trzeba również wymienić kodeks cywilny oraz ustawę emerytalną.

Wspomnieć należy, że osadzony, podczas odbywania kary pozbawienia wolności, ma obowiązek wykonywania pracy, o ile przepisy nie zwalniają go z tej czynności. Odnosi się to przede wszystkim do wykonywania prac porządkowych na terenie zakładu karnego, w którym przebywa skazany. Zwolnieni z pracy są jedynie osadzeni skazani za przestępstwa popełnione z motywacji politycznej, religijnej lub przekonań ideowych. Przy zatrudnieniu pod uwagę bierze się predyspozycje osadzonego, jego zainteresowania, posiadane kwalifikacje zawodowe oraz opinię lekarza w sprawie zdolności do podjęcia pracy. Skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy bądź też skazany, za zgodą dyrektora jednostki penitencjarnej, może podjąć pracę zarobkową na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na podstawie innej umowy prawnej. Zakład karny kieruje się określonymi zasadami, dobierając osadzonych do zatrudnienia. Przede wszystkim pierwszeństwo mają osadzeni z sądowymi zobowiązaniami, np. mają obowiązek świadczeń alimentacyjnych, obowiązek zapłaty odszkodowania, oraz ci, którzy znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej, osobistej lub rodzinnej²¹.

Zakłady karne starają się przynajmniej w pewnym stopniu zabezpieczyć pracę osadzonym, odbywającym karę w systemie programowanego oddziaływania, który ma na celu zapewnienie skazanym pozytywnej readaptacji społecznej²². W celu sprawniejszego zatrudnienia oraz ustalenia szczegółowych zasad Minister Sprawiedliwości wydał rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, dzięki czemu jednostki penitencjarne uzyskały szczegółowe informacje dotyczące zatrudniania skazanych. Rozporządzenie określa wysokość wynagrodzenia dla skazanych pracujących przy pracach porządkowych i pomocniczych, wykonywanych na rzecz jednostek służby więziennej. Wynagrodzenie obliczane jest na podstawie minimalnego wynagrodzenia krajowego. Jednak nie wszyscy osadzeni wykonujący prace na rzecz jednostki dostają za nią

¹⁹ Ustawa *Kodeks karny wykonawczy*..., art. 121, § 8.

²⁰ Tamże, art. 121, § 9.

²¹ Tamże, art. 116, § 4; art. 121, § 9; art. 122, § 2.

²² W. Rodakiewicz, *Wykonywanie kary pozbawienia wolności w systemie programowego oddziaływania*, [w:] *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, red. L. Bogunia, Wrocław 2000, s. 266.

wynagrodzenie²³. Za prace porządkowe i pomocnicze nieprzekraczające 90 godzin miesięcznie wynagrodzenie skazanemu nie przysługuje²⁴. Skazany ponadto może uzyskać zgodę na wykonywanie nieodpłatnej pracy na rzecz organów publicznych, cele charytatywne, jak i w celu przyuczenia do zawodu. Okres nieodpłatnej pracy w przywieziennych zakładach pracy nie może przekroczyć jednego miesiąca. Za prace wykonywane nieodpłatnie skazanemu mogą zostać przyznane nagrody²⁵.

Przed przystąpieniem do pracy osadzony przechodzi obowiązkowe szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W momencie podpisania przez osadzonego umowy staje się on w świetle prawa podmiotem świadczącym pracę, z zastrzeżeniem, że jest to osoba odbywająca karę pozbawienia wolności²⁶. Jedynie osadzeni skazani na karę dożywotniego pozbawienia wolności, odbywający ją w zakładzie typu zamkniętego, mogą świadczyć pracę wyłączenie na terenie zakładu karnego²⁷. Zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę jest dobrowolną formą świadczenia pracy, gdyż nie można zmusić osadzonego do pracy, mimo iż ciąży na nim taki obowiązek, dlatego jedyną możliwością egzekwowania pracy jest skierowanie do pracy.

Osadzony zatrudniony na podstawie umowy o pracę nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z rozporządzeniem, urlopu udziela pracodawca. Skazany ma obowiązek poinformowania pracodawcy o chęci wykorzystania urlopu na 14 dni przed jego planowanym rozpoczęciem. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego pracodawca zobowiązany jest przekazać ekwiwalent pieniężny do zakładu karnego. Prawa do urlopu wypoczynkowego nie można się zrzec. Oprócz umowy o pracę osadzony może być również zatrudniony w oparciu o umowę zlecenie, umowę o dzieło lub na innej podstawie prawnej. Można też spotkać się z określeniem umowy o pracę nakładczą. Osoba wykonująca pracę nakładczą w świetle prawa nie jest pracownikiem, ale pozostaje w stosunku pracy²⁸.

Dane statystyczne Centralnego Zarządu Służby Więziennej jednoznacznie wskazują, że zatrudnianie skazanych na podstawie umowy o pracę jest znikome (łącznie jest zatrudnionych 10 024 skazanych). Ogólna liczba więźniów będących w stosunku pracy, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, to około 0,03%. Nieco inaczej wygląda zatrudnianie osadzonych na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło. Najliczniejszą grupę stanowią osadzeni wykonu-

²³ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych z dnia 9 lutego 2004 r., Dz.U., nr 27, poz. 242.

²⁴ Ustawa Kodeks karny wykonawczy..., art. 123a, § 1.

²⁵ Tamże, art. 123a, § 2, 3, 4.

²⁶ Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudniania i samozatrudnienie*, [w:] *Szczególne formy zatrudniania*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 9.

²⁷ Ustawa Kodeks karny wykonawczy..., art. 121, § 10.

²⁸ T. Zieliński, *Umowa o zatrudnienie w aspekcie rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia...*, s. 57.

jący prace porządkowe i pomocnicze o charakterze administracyjno-gospodarczym. Najczęściej są to prace na terenie zakładu związane z utrzymaniem czystości i porządku. Zatrudnieni przy tych pracach nie otrzymują wynagrodzenia. Z ogółu zatrudnionych mniej więcej co piąty jest zatrudniony u kontrahentów pozawięziennych, np. są to urzędy miasta czy gminy, zatrudniające osadzonych do prac porządkowych, oraz okoliczne firmy produkcyjne dające zatrudnienie odbywającym karę pozbawienia wolności. Należy podkreślić, że przedsiębiorca zatrudniający osobę pozbawioną wolności otrzymuje ryczałt w wysokości 20% wartości wynagrodzeń przysługujących zatrudnionym, a jeśli spełni wymogi, może starać się o dotację lub pożyczkę²⁹.

Wyżej przedstawione udogodnienia i ulgi dla pracodawców zatrudniających osadzonych jednak nie przyczyniają się do powstawania nowych miejsc pracy dla osób pozbawionych wolności. Pracodawcy obawiają się zatrudnić osoby z wyrokiem, a tym bardziej wysokim. Dlatego skazanych na dożywotnie pozbawienie wolności zatrudnia się tylko na terenie zakładu karnego, natomiast osoby szczególnie niebezpieczne oraz osoby skazane za przestępczość w grupach zorganizowanych mogą wykonywać pracę jedynie na terenie oddziału, na którym zostali umieszczeni³⁰. Pozostali osadzeni przebywający w zakładzie karnym typu zamkniętego mogą wykonywać pracę poza terenem zakładu wyłącznie w systemie pełnego konwojowania, co niestety również stanowi znaczne utrudnienie, jeśli chodzi o zatrudnianie osadzonych. Skazani przebywający w zakładach typu półotwartego mogą wykonywać pracę w systemie zmniejszonego konwojowania lub bez konwojowania. W zakładach typu otwartego skazanych zatrudnia się przede wszystkim poza teren zakładu, bez konwojowania³¹.

Podejmowanie pracy przez osadzonych poza terenem zakładu niesie ze sobą także zagrożenia, takie jak kontakt z osobami ze światka przestępczego, kontakt ze środkami odurzającymi czy psychoaktywnymi, może pojawić się zagrożenie przemytu substancji czy przedmiotów zabronionych na teren zakładu. Aby uniknąć takich sytuacji, osoby kierowane do prac poza teren są starannie kontrolowane przed wyjściem do pracy i po powrocie. Nieprzestrzeganie ustalonych zasad może skutkować utraceniem zgody na zatrudnienie oraz przeniesieniem do jednostki o ostrzejszym rygorze. Kolejnym problemem – pojawiającym się przy zatrudnianiu osadzonych poza terenem jednostki – jest możliwość ucieczki. W celu uniknięcia takich przypadków stosuje się system konwojowania. Z danych statystycznych Centralnego Zarządu Służby Więziennej wynika, że w roku

²⁹ <http://www.sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2015.pdf> [dostęp: 29.07.2016]; Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych i Rozwoju Przywiezionych Zakładów Pracy z dnia 27 stycznia 2012 r., Dz.U., nr 123, poz. 103.

³⁰ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie sposobów ochrony, obrony i zapewnienia bezpieczeństwa zakładów karnych i aresztów śledczych z dnia 17 maja 2001 r., Dz.U., nr 56, poz. 590.

³¹ Ustawa Kodeks karny wykonawczy..., art. 90 pkt 2; art. 92, pkt 2.

2014 odnotowano 244 przypadki ucieczki z miejsca zatrudnienia, w roku 2015 takich przypadków było 179. Jednocześnie ucieczek z terenu zakładu w roku 2015 było zaledwie 6³².

Warto wspomnieć, że jednostki penitencjarne mogą uzyskać dofinansowanie na działalność prowadzoną na terenie zakładu karnego. Poza tym przywiezione zakłady są zwolnione m.in. z podatku dochodowego od osób prawnych czy opłat za użytkowanie terenu, który należy do skarbu państwa³³. Za wykonaną pracę osadzonemu przysługuje wynagrodzenie. Zgodnie z przepisami wynagrodzenie nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia (1850 zł brutto)³⁴. Kwota minimalnego wynagrodzenia jest naliczana za pełny wymiar czasu pracy, natomiast mniejszy wymiar czasu pracy jest rozliczany proporcjonalnie. Z wynagrodzenia przypadającego skazanemu 10% zostaje przekazane na Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym czy Fundusz Pomocy Postpenitencjarnej, który m.in. zajmuje się pomocą osobom pokrzywdzonym przestępstwem oraz ich rodzinom, jak i osadzonym, opuszczającym zakład karny po odbyciu kary i potrzebującym pomocy postpenitencjarnej. Natomiast kolejne 25% wynagrodzenia przypadającego osadzonemu zostaje pobrane na rzecz Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Zakładów Pracy³⁵.

Jeśli chodzi o osadzonych wykonujących nieodpłatne prace, to mogą im zostać przyznane nagrody, np.: zezwolenie na dodatkowe lub dłuższe widzenie, zatarcie wszystkich lub niektórych kar dyscyplinarnych, zezwolenie na opuszczenie zakładu karnego bez dozoru, na okres nieprzekraczający jednorazowo 14 dni, zezwolenie na otrzymanie dodatkowej paczki żywnościowej³⁶.

Podsumowanie

Przedstawione prawa i rozporządzenia dają szeroki wachlarz możliwości w zakresie zatrudniania osadzonych, jednak tylko niewielka część podejmuje takie działania. Wydaje się, że osadzonych może zniechęcać fakt potrąceń z wynagrodzenia za wykonaną pracę, jak i niewyrobiony nawyk pracy. W niektórych przypadkach po prostu osoba nie kwalifikuje się do pracy ze względu na stwarzane zagrożenie. Należy jednak podkreślić, że coraz więcej osadzonych chciałoby uzyskać zatrudnienie, chociażby dlatego, że pozwala na uniknięcie nudy. Dalej pozostaje jednak problem zatrudniania byłych skazanych. Pracodawca,

³² <http://www.sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2015.pdf> [dostęp: 29.02.2016].

³³ Ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności z dnia 28 sierpnia 1988 r., Dz.U. 1997, nr 123, poz. 777.

³⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. z dnia 11 września 2015 r., Dz.U. 2015, poz. 1385.

³⁵ Ustawa Kodeks Karny Wykonawczy..., art. 123, § 2, art. 125, § 1.

³⁶ Tamże, art. 123a, § 4, art. 138.

wybierając pomiędzy pracownikiem obciążonym wyrokiem i pracownikiem bez takiego bagażu, najczęściej wybiera pracownika niekaranego.

Bibliografia

- Badora S., Karpuszenko E., *Tożsamość przestępczyni. Raport z badań*, [w:] *Tożsamość grupowa dewiantów a ich społeczna reintegracja*, red. W. Ambroziak, A. Kieszkowska, Kraków 2012.
- Bogaj A., *Człowiek w środowisku pracy*, [w:] *Pedagogika pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa 2007.
- Bulenda T., Musidłowski R., *Postępowanie z więźniami w latach 1989–2002*, Warszawa 2003.
- Czereba L., *Praca skazanych w zakładach karnych okręgu opolskiego*, [w:] *Resocjalizacja instytucjonalna – bariery i możliwości*, red. I. Murdecka, M. Snopek, Opole 2013.
- Górski P., *Czy naukowe zarządzanie sprzyja powstawaniu bezrobocia? Polskie głosy i doświadczenia z okresu międzywojennego*, [w:] *Praca a bezczynność zawodowa*, red. Z. Stachowski, Tyczyn 2004.
- Grabias J., *Wolontariat – praca społeczna alternatywą dla kary pobawienia wolności*, [w:] *Optymalizacja oddziaływań resocjalizacyjnych w Polsce i niektórych krajach europejskich*, red. F. Kozaczuk, Rzeszów 2006.
- Jaworska A., *Leksykon resocjalizacji*, Kraków 2012.
- Kalamán M. R., *Oddziaływania penitencjarne w zakładach karnych*, [w:] *Profilaktyka, opieka, wychowanie, resocjalizacja – wybrane aspekty*, red. K. Socha-Kołodziej, B. Zajęcka, Częstochowa 2005.
- Konopczyński M., *Metody twórczej resocjalizacji*, Warszawa 2006.
- Kubot Z., *Szczególne formy zatrudniania i samozatrudnienie*, [w:] *Szczególne formy zatrudniania*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.
- Kwiatkowski S.M., *Problemy rynku pracy*, [w:] *Pedagogika pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa 2007.
- Kwieciński J., Waligóra B., *Zatrudnienie w strategii readaptacji społecznej skazanych – na przykładzie Zakładu Karnego we Wronkach*, [w:] *Pomoc post-penitencjarna w kontekście działań resocjalizacyjnych*, red. B. Skafirniak, Kraków 2007.
- Łupińska A., *Kto zatrudni więźnia?*, „Forum Penitencjarne” 2015, nr 210.
- Nowak K., *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Poznań 2011.
- Przybyliński S., *Podkultura więzienna – wielowymiarowość rzeczywistości penitencjarnej*, Kraków 2005.
- Pstrąg D., *Obawy skazanych związane z readaptacją do życia na wolności*, [w:] *Zagadnienia readaptacji skazanych*, red. F. Kozaczuk, Rzeszów 2009.

- Pytka L., *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2000.
- Rodakiewicz W., *Wykonywanie kary pozbawienia wolności w systemie programowanego oddziaływania*, [w:] *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, red. L. Bogunia, t. 6, Wrocław 2000.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych i Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy z dnia 27 stycznia 2012 r., Dz.U., nr 123, poz. 103.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie sposobów ochrony, obrony i zapewnienia bezpieczeństwa zakładów karnych i aresztów śledczych z dnia 17 maja 2001 r., Dz.U., nr 56, poz. 590.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych z dnia 9 lutego 2004 r., Dz.U., nr 27, poz. 242.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 14 sierpnia 2003 r. w sprawie sposobów prowadzenia oddziaływań penitencjarnych w zakładach karnych i aresztach śledczych, Dz.U., nr 151, poz. 1469.
- Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. z dnia 11 września 2015 r., Dz.U., poz. 1385.
- Sarzała D., *Znaczenie pracy w resocjalizacji penitencjarnej więźniów*, [w:] *Eksplikatywne ujęcie procesu resocjalizacji, horyzonty pedagogiczne*, red. E. Łuczak, S. Przybyliński, Olsztyn 2014.
- Stępiak P., *O ogólnych niektórych problemach kryminologii i znaczeniu paradygmatu humanistycznego*, „Archiwum Kryminologii” 2009, t. 31.
- Sztuka J., *Innowacje w resocjalizacji penitencjarnej*, [w:] *Konteksty resocjalizacji i readaptacji społecznej*, red. J. Kusztal, K. Kmieciak-Jusięga, Kraków 2014.
- Ustawa Kodeks karny wykonawczy z dnia 6 czerwca 1997, Dz.U., nr 90, poz. 557.
- Ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności z dnia 28 sierpnia 1988 r., Dz.U. 1997, nr 123, poz. 777.
- Witkowski R., *Na przykładzie Gdańska*, „Forum Penitencjarne” 2013, nr 179.
- Zieliński T., *Umowa o zatrudnienie w aspekcie rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.

Źródła internetowe

- http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/2015_grudzien_statystyka_biezaca.pdf
[dostęp: 1.05.2016].
- <http://sw.gov.pl/strona/przywiezienne-zaklady-pracy> [dostęp: 8.01.2017].

The influence of work on social readaptation of prisoners

Summary

Work is one of the most important values in our society, determines good functioning in society and represents the source of livelihood. For people who are detained in penal institutions, work is also a factor that stimulates their social readaptation and helps prevent from their returning to criminal life. With the specific needs of the labour market, good professional opportunities should be ensured for the prisoners after they leave the penal institutions, with particular focus on juvenile delinquents. It seems that the forms of professional activation of prisoners should include vocational counselling and opportunities for vocational training, already during the period of imprisonment.

Keywords: work, prisoner, social readaptation.