

**Patryk Jaki**

## **Zatrudnienie skazanych w Polsce na tle porównawczym. Zagadnienia wybrane**

### **Employment of Convicted felons in Poland – Comparative Statement. Selected issues**

Artykuł dotyczy zatrudnienia skazanych w świetle polskich rozwiązań ustawowych, z uwzględnieniem standardów międzynarodowych. Autor przedstawił również wybrane regulacje w tej materii, przyjęte w innych państwach europejskich (Grecja, Szwecja, Wielka Brytania, Hiszpania, Włochy, Estonia). W tym kontekście autor zaprezentował program zatrudnienia skazanych przygotowany w Ministerstwie Sprawiedliwości.

Zdaniem autora praca skazanych jest narzędziem znanym od wieków, jednak z upływem czasu zmienia się rozumienie sensu zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności. Praca nie jest współcześnie wyłącznie elementem kary (są państwa, gdzie stosowanie pracy skazanych jest wprost zabronione), ale przede wszystkim elementem resocjalizacji. Jest ona obecna we wszystkich systemach penitencjarnych krajów europejskich, czego wyrazem jest także istnienie wspólnych standardów dotyczących świadczenia pracy skazanych, zawartych np. w Europejskich Regulach Więziennych. Występujące różnice nie dotyczą kwestii fundamentalnych, jak rozumienie celu pracy skazanych, lecz są następstwem odmiennego pojmowania samego procesu organizacji pracy skazanych i jej celów szczegółowych. Przyjęty i realizowany w Polsce program zatrudnienia skazanych koncentruje się z jednej strony na wychowawczym oddziaływaniu na skazanego, a z drugiej ma na celu przygotowanie go do życia w warunkach wolnościowych, poprzez stworzenie mu odpowiednich warunków do rozwoju zawodowego, zdobycia atrakcyjnych na rynku

pracy umiejętności oraz doświadczenia, bez których po zakończeniu odbywania kary nie mógłby liczyć na podjęcie zatrudnienia.

**Słowa kluczowe:** zatrudnienie osób osadzonych, program upowszechniający zatrudnienie, resocjalizacja przez pracę, rozwój zawodowy osób osadzonych.

The article concerns the employment of convicted persons in light of Polish law with consideration of international standards. The author introduced selected regulations regarding these matters accepted in other European countries (Greece, Sweden, Great Britain, Spain, Italy, and Estonia). The author presented the program of prisoners' employment, which was prepared in the Ministry of Justice, in the context of Polish and European law.

In the author's opinion, the employment of prisoners is a tool known for ages, but the understanding of its purpose changes over time. Nowadays having the convicted perform jobs is not exclusively a way of punishing them, but it is a tool used in the process of resocialization. The employment of convicted felons is present in all European penitentiary systems, which is expressed in the common standards regarding prisoners' employment, included in European Prison Rules. Existing differences do not concern fundamental matters, like understanding of the goal of such employment, but are a result of a different comprehension of the organizational process of the prisoner employment and its particular goals. The accepted and realized program of prisoners' employment in Poland concentrates on the educational impact and focuses on providing life readiness outside of the penitentiary system by means of creating the appropriate conditions for professional development, providing opportunities to gain desirable skills, and experience on the job market, which will enable the convicted felon to gain employment after release from prison.

**Key words:** employment of convicted felons, program popularizing employment, resocialization through work, professional development of convicted felons.

## Uwagi wprowadzające

Zatrudnianie osób skazanych jest uznawane za jeden z podstawowych środków oddziaływania penitencyjnego, jest także istotnym problemem, który towarzyszy rozwojowi systemów penitencyjnych od ich początków do czasów współczesnych<sup>1</sup>.

Problematyka zatrudnienia skazanych w polskim systemie prawnym uregulowana została przede wszystkim w Ustawie z 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny wykonawczy*<sup>2</sup> (dalej kkw), w rozdziale X zatytułowanym „Kara pozbawienia wolności”, w oddziale 5 pod tytułem „Zatrudnienie” oraz w Ustawie z 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności<sup>3</sup>. Jest oczywiste, że ze względu na treść art. 9 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej<sup>4</sup> przepisy te muszą być zgodne z wiążącymi Polskę przepisami prawa międzynarodowego.

Artykuł 8 ustęp 3 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych<sup>5</sup> formułuje ogólną zasadę, według której nie wolno nikogo zmuszać do pracy przymusowej lub obowiązkowej. W punkcie „b” zaznaczono jednak, że nie może ona być interpretowana jako zakaz wykonywania ciężkiej pracy zgodnie z wyrokiem właściwego sądu w krajach, w których pozbawienie wolności połączone z ciężkimi robotami może być orzeczone jako kara za zbrodnie. W dalszej części tego przepisu wskazano także, że przez pracę przymusową lub obowiązkową nie rozumie się prac lub świadczeń wymaganych od osób pozbawionych wolności na skutek prawomocnego orzeczenia sądu lub od osób w okresie warunkowego zwolnienia od takiego pozbawienia wolności.

Istotne znaczenie ma też Rekomendacja Rec (2006) 2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych przyjęta przez Komitet Ministrów 11 stycznia 2006 r.<sup>6</sup>. Z Rekomendacji wynika, że wszystkie osoby pozbawione wolności muszą być traktowane z poszanowaniem przysługujących im praw, co nie

---

<sup>1</sup> T. Kalisz, *Pracodawcy pozawięzienni a zatrudnienie skazanych*, [w:] *Służba Więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencyjnej*, pod red. W. Ambrozika i P. Stępnika, Wydawnictwo Wolumin, Poznań – Warszawa – Kalisz 2004, s. 42.

<sup>2</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 665 z późn. zm.

<sup>3</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 1116 z późn. zm.

<sup>4</sup> Dz. U. z 1997 r. nr 78, poz. 483 z późn. zm.

<sup>5</sup> Dz. U. z 1977 r. nr 38, poz. 167.

<sup>6</sup> Publikacja w języku polskim na stronie [www.bip.sw.gov.pl](http://www.bip.sw.gov.pl), (dostęp:1.03.2017).

wyklucza jednak możliwości świadczenia przez skazanych pracy w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności. W Rekomendacji przyjęto, że:

1) praca skazanych traktowana jest jako pozytywny element rygoru więziennego i nigdy nie jest używana jako kara (reg. 26 ust. 1),

2) władze więzienne dążą do zapewnienia wystarczająco pozytywnej pracy (reg. 26 ust. 2),

3) na ile to możliwe, praca przydzielana skazanym ma przyczynić się do podtrzymania lub rozwoju ich zdolności do zwykłego zarabiania na życie po zwolnieniu (reg. 26 ust. 3).

W Rekomendacji przyjęto również, że w każdym przypadku skazany świadczący pracę powinien otrzymywać sprawiedliwe wynagrodzenie za wykonywaną pracę (reg. 26 ust. 10)<sup>7</sup>.

W oparciu o przepisy prawa międzynarodowego można sformułować standard świadczenia pracy przez skazanych. Praca ta musi być:

- odpowiednio wynagradzana,
- efektywna, przynosić korzyści, nie tylko w aspekcie ekonomicznym, ale przede wszystkim być częścią procesu resocjalizacji, oraz:
- musi wspomagać w nabywaniu kwalifikacji, które pozwolą osadzonym uzyskać zatrudnienie po odbyciu kary,
- musi odbywać się w warunkach zbliżonych do tych, jakie panują poza zakładem karnym,
- musi być tak zorganizowana, aby były przestrzegane ogólne normy bezpieczeństwa i higieny pracy,
- godziny pracy nie mogą wykraczać poza ogólnie przyjęte normy czasu pracy tak, aby osadzeni mogli wykonywać inne aktywności (edukacja, kultura, rekreacja)<sup>8</sup>.

Podzielić należy pogląd prezentowany w piśmiennictwie, że Rekomendacja nie wyklucza możliwości nieodpłatnego zatrudnienia skazanego, niemniej zasadą powinna być praca odpłatna jako najlepiej realizująca założenia resocjalizacyjne, jak również praca odpłatna ma znaczenie dla przyszłego funkcjonowania skazanego w społeczeństwie po odbyciu kary<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Zob. T. Szymanowski, J. Migdał, *Prawo karne wykonawcze i polityka penitencjarna*, Wolters Kluwer SA, Warszawa 2014, s. 317.

<sup>8</sup> O. Kubicki, *Praca dla więźniów*, „Na Wokandzie” 2016, nr 29, s. 8.

<sup>9</sup> Cz. Kłak, *Analiza systemów zatrudnienia osób pozbawionych wolności w wybranych państwach świata (z uwzględnieniem standardów międzynarodowych)*, [w:] *Zatrudnienie osób pozbawionych wolności. Informacja o wynikach kontroli*, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2017, zał. nr 3, s. 63.

Problemy pracy więźniów znalazły odbicie również w prawie Unii Europejskiej. O przestrzeganiu praw skazanych w punktach 66-75 mówi uchwała w sprawie przestrzegania praw człowieka w Unii Europejskiej z 1995 r. Zawiera ona postulat, by we wszystkich zakładach karnych były przestrzegane Europejskie Reguły Więzienne, zawarte w dokumencie Rady Europy R(87) 3 – pkt 67. W trosce o poprawę warunków materialnych i zdrowotnych skazanych, szczególnie w zakładach karnych, w których stwierdzono największe zaniedbania, Parlament Europejski zwrócił się do państw członkowskich UE z żądaniem, aby stworzyły więźniom lepsze warunki życia, poprawiły wyposażenie zakładów karnych w urządzenia sanitarne, zapewniły możliwość wykonywania sensownych zajęć, oraz uregulowały warunki pracy w więzieniach – punkt 68<sup>10</sup>.

W polskim systemie prawa art. 116 § 1 pkt 4 kkw stanowi, że skazany ma obowiązek wykonywania pracy, jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku, oraz wykonywania prac, o których mowa w art. 123a § 1 kkw. Przywołany art. 116 kkw tworzy katalog obowiązków skazanych i w jego ramach wskazano na obowiązek wykonywania pracy, przy czym obowiązek pracy wyraźnie odróżniono od obowiązku wykonywania prac porządkowych oraz na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, a także prac na cele społeczne. W polskim systemie prawa istnieje zatem praca odpłatna skazanych oraz nieodpłatne świadczenie określonych prac w granicach określonych w art. 123a § 1 kkw.

Mając na uwadze brzmienie przywołanego przepisu, można odnieść wrażenie, że praca skazanych jest w polskim systemie penitencjarnym postrzegana wyłącznie jako możliwy do nakładania na osadzonego obowiązek, a przez to ma ona charakter represyjny. Nie jest to wniosek słuszny, ze względu przede wszystkim na treść art. 67 § 1 i 3 kkw. Według przyjętego rozwiązania praca skazanych jest jednym z najważniejszych środków oddziaływania zmierzających do readaptacji. W § 3 przywołanego przepisu wprost wyrażono, iż „w oddziaływaniu na skazanych, przy poszanowaniu ich praw i wymaganiu wypełniania przez nich obowiązków, uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych”. Wyraźnie więc widać, że praca – w myśl tego przepisu – jest nie tylko ważnym środkiem oddziaływania

---

<sup>10</sup> I. Budzyńska, *Praca więźniów w wybranych krajach Europy i Ameryki Północnej*, Raport nr 166, publ. <http://biurose.sejm.gov.pl/teksty/r-166.htm>, (dostęp: 1.08.2017).

resocjalizacyjnego, lecz przede wszystkim instrumentem podstawowym, za czym przekonuje umieszczenie pracy na samym początku środków służących do oddziaływania na skazanego. Mamy więc w polskim systemie prawnym silne wskazanie pozytywnej roli pracy w oddziaływaniu na skazanego. Jest to odejście od modelu obecnego w czasach PRL, gdy poza pojawiającymi się akcentami represyjnymi dominowała funkcja ekonomiczna ich zatrudniania<sup>11</sup>.

Obowiązujące przepisy przewidują możliwość zatrudniania skazanych w różnych formach i w oparciu o różne rozwiązania prawne (art. 121 § 1 kkw), takie jak:

- skierowanie do pracy przez dyrektora zakładu karnego w trybie decyzji administracyjnej,
- zawarcie umowy,
- zawarcie umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą,
- inna podstawa prawna.

Niezależnie od przyjętej formy zatrudnienie skazanego następuje za jego zgodą i w warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego. Zdolność do pracy jest potwierdzana przez lekarza (art. 121 § 6 kkw). Przy kierowaniu skazanego do pracy należy uwzględnić przede wszystkim jego zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste. Państwo pozostawiło sobie także możliwość ustanowienia priorytetów w zatrudnianiu skazanych. Jako pierwsi do pracy mają być kierowani skazani zobowiązani do świadczeń alimentacyjnych oraz ci, którzy znaleźli się w szczególnie trudnej sytuacji osobistej czy rodzinnej (art. 122 § 2 kkw).

Kodeks karny wykonawczy reguluje kwestię wynagrodzenia skazanych świadczących pracę (art. 123). Do najważniejszych zasad wynagradzania skazanych należą:

1) za pracę w pełnym wymiarze czasu skazanemu przysługuje wynagrodzenie w kwocie co najmniej wynoszącej minimalne wynagrodzenie, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (lub proporcjonalnie według stosunku przepracowanego czasu do kwoty minimalnego wynagrodzenia),

2) z wynagrodzenia przysługującego skazanemu dokonuje się potrąceń:

10% – na cele Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej,

---

<sup>11</sup> T. Szymanowski, *Polityka karna i penitencjarna w Polsce w okresie przemian prawa karnego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004, s. 179.

25% – na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy,

3) z przysługującego wynagrodzenia, po odliczeniu zaliczki na podatki, wolne jest od egzekucji w każdym czasie 60% wynagrodzenia,

4) wynagrodzenie za prace administracyjno-porządkowe wykonywane na rzecz zakładu karnego ustala dyrektor tego zakładu.

Istnieje także katalog prac nieodpłatnych, do których zalicza się zatrudnienie skazanych przy pracach porządkowych i pomocniczych na rzecz jednostek penitencjarnych, a także prace świadczone na cele społeczne (głównie na rzecz samorządów terytorialnych), wykonywanych na cele charytatywne i na rzecz organizacji pożytku publicznego. W obowiązującym stanie prawnym ten rodzaj aktywności skazanych można nadal określić mianem „pracy nieodpłatnej”.

W celu skłonienia skazanych do podejmowania pracy ustawa przewidziała także katalog dodatkowych zachęt, np. w postaci przysługującego urlopu wypoczynkowego (art. 124 kkw), w trakcie którego skazany może korzystać z uprawnień do:

- 1) dodatkowego lub dłuższego widzenia,
- 2) dodatkowego zakupu artykułów żywnościowych i wyrobów tytoniowych oraz przedmiotów dopuszczonych do sprzedaży w zakładzie karnym,
- 3) dłuższych spacerów,
- 4) pierwszeństwa lub częstszego udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych, z zakresu kultury fizycznej i sportu.

Zakres wymienionych uprawnień określa dyrektor zakładu karnego indywidualnie dla każdego skazanego (art. 124 § 4 kkw).

Kolejnym aktem prawnym składającym się na system pracy skazanych jest ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności. Jest ona ustawą pomocniczą, mającą przede wszystkim stwarzać warunki do organizacji miejsc pracy dla skazanych. W artykułach początkowych odwołuje się ona do kodeksu karnego wykonawczego oraz akcentuje kwestię naczelnego celu zatrudniania skazanych, którym ma być przede wszystkim pozytywne oddziaływanie na ich postawy. Artykuł 1 ust. 2 zdecydowanie stanowi, że osiągnięcie zysku powinno być podporządkowane resocjalizacji.

Ustawa umożliwia tworzenie przy zakładach karnych przywiąziennych zakładów pracy, w których minimalny poziom zatrudnienia skazanych musi wynosić 20%. Mogą one przybierać różną formę organizacyjną, np. jako:

- 1) przedsiębiorstwo państwowe,
- 2) spółka akcyjna lub spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, w której Skarb Państwa lub państwowa osoba prawna ma więcej niż 50% udziałów albo akcji,
- 3) instytucja gospodarki budżetowej.

W organizowaniu wspomnianego przedsiębiorstwa państwowego szczególną rolę odgrywa Minister Sprawiedliwości, który jest dla niego organem założycielskim, nadaje mu statut, może także zarządzić łączenie i podział takiego przedsiębiorstwa.

Mając na uwadze specyficzny charakter takiego podmiotu ustawodawca zdecydował o katalogu zwolnień z następujących obciążeń:

- 1) podatku dochodowego od osób prawnych, w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o tym podatku,
- 2) niepodatkowych należności budżetowych,
- 3) wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- 4) opłat z tytułu użytkowania lub użytkowania wieczystego gruntów stanowiących własność Skarbu Państwa.

Aby z tych udogodnień skorzystać, musi on jednak utrzymać średnioroczne zatrudnienie osób pozbawionych wolności w przeliczeniu na pełne etaty w poprzednim roku podatkowym na poziomie co najmniej 50% ogółu zatrudnionych. Przy mniejszym poziomie zatrudnienia skazanych ulega progresywnemu zmniejszeniu aż do całkowitego zawieszenia, gdy poziom zatrudnionych więźniów do wszystkich zatrudnionych był mniejszy niż 20%.

Na mocy wskazanej ustawy powołano także państwowy fundusz celowy – Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy. Głównym źródłem przychodów tego funduszu są wpłaty przywieziennych zakładów pracy w wysokości co najmniej 25% środków uzyskanych z tytułu opisywanych wyżej zwolnień. Środki te stanowią finansowy krwioobieg systemu pracy skazanych. To poprzez fundusz finansuje się najważniejsze przedsięwzięcia więziennictwa, tj.:

- 1) tworzenie nowych miejsc pracy dla osób pozbawionych wolności oraz ochronę istniejących,
- 2) tworzenie w zakładach karnych infrastruktury niezbędnej dla działań resocjalizacyjnych,
- 3) modernizację przywieziennych zakładów pracy i ich produkcji,
- 4) organizowanie nauki zawodu i doskonalenia zawodowego dla osób pozbawionych wolności,

5) organizowanie szkolenia w zakresie aktywizacji zawodowej i umiejętności poszukiwania pracy.

W ustawie dostrzeżono także problem słabszej konkurencyjności zatrudnienia skazanych. Aby zrekompensować pracodawcy zwiększony koszt zatrudnienia osób pozbawionych wolności przedsiębiorcy zatrudniający te osoby otrzymują ze środków Funduszu Aktywizacji ryczałt w wysokości 20% wartości wynagrodzeń przysługujących zatrudnionym skazanym.

## 1. Zatrudnienie skazanych w Polsce w ujęciu historycznym w świetle danych statystycznych

Zatrudnienie było historycznie jednym z najwcześniejszych i najpowszechniej stosowanych środków aktywizacji skazanych. Współcześnie jest także jednym z najpowszechniej stosowanych sposobów oddziaływania w więziennictwie<sup>12</sup>.

Przypisywano mu na przestrzeni dziejów najrozmaitsze funkcje: ekonomiczne, represyjne, edukacyjne, wychowawcze, zapobiegania fizycznej i psychicznej degradacji skazanego, umożliwiania świadczenia pomocy na rzecz rodziny, wzmocnienia stanu bezpieczeństwa w zakładzie karnym, zapobiegania demoralizacji skazanych<sup>13</sup>.

Zatrudnianie skazanych w poprzednim systemie politycznym (w okresie PRL) było powszechne. Praca skazanych miała jednak charakter piętnujący i represyjny. Znalazło to wyraz m.in. w tzw. tymczasowym regulaminie wykonywania kary pozbawienia wolności. Skazani odbywający karę w rygorze obostrzonym i surowym mieli być zatrudniani pod dozorem, przede wszystkim przy ciężkich pracach fizycznych<sup>14</sup>.

Do końca lat 70. odsetek zatrudnionych osadzonych przekraczał 90%, w latach 80. spadł do około 80%. Drastyczny spadek liczby pracujących skazanych nastąpił w roku 1986 wskutek nasilenia kryzysu ekonomicznego, a nie – jak się powszechnie sądzi – na początku lat 90. Skazanych zatrudniano wówczas zwykle do prac w przedsiębiorstwach pozawięziennych (dotyczyło to nawet 45% wszystkich pracujących skazanych). Jak

---

<sup>12</sup> T. Szymanowski, J. Migdał, op. cit., s.316.

<sup>13</sup> T. Szymanowski, op. cit., s. 178-179.

<sup>14</sup> T. Szymanowski, J. Migdał, op. cit., s. 322.

twierdzi Teodor Szymanowski, praca skazanych miała wtedy cechy pacy niewolniczej. Podnosi on, że w 1989 r. osadzony za miesięczny zarobek, po uwzględnieniu wszystkich potrąceń, mógł zakupić 5 paczek papierosów. Według badacza było to jedną z przyczyn szerokiej fali protestów i buntów w polskich więzieniach pod koniec lat 80.<sup>15</sup>

Przedstawione w tabeli informacje statystyczne potwierdzają drastyczny spadek zatrudnienia skazanych w ostatnich dwóch dziesięcioleciach. Powszechność zatrudnienia skazanych ogółem spadła z 67,2% w 1986 r. do zaledwie 17,5% w roku 2001, co stanowi obniżenie tego wskaźnika o 75%. W kolejnych latach była niewielka poprawa sytuacji, w roku 2003 zatrudniony był co piąty osadzony. Warto także zwrócić uwagę na zmianę proporcji trybu zatrudniania skazanych. W 1986 r. odpłatnie zatrudniano 87,2% skazanych, bez wynagrodzenia pracowało ich 12,8%. W roku 2003 za wynagrodzeniem pracowało 63,4% osadzonych, pozostałe 36,6% to zatrudnieni nieodpłatnie. Mieliśmy więc do czynienia z wyraźnym trendem spadku odpłatnego zatrudniania skazanych na rzecz proponowania im zadań niezwiązanych z odpłatnością. W ujętym w tabeli okresie mamy też do czynienia z inną bardzo niepokojącą tendencją. O ile w roku 1986 z 17,3% niezatrudnionych skazanych tylko 0,1% nie podejmowało zatrudnienia z powodu braku dostępnych miejsc pracy, to już w 2003 r. takich skazanych było 65% spośród 75,6% wszystkich niezatrudnionych. Pozostali byli niezdolni do pracy (7,9%) lub nie podejmowali pracy z innych przyczyn. W roku 1986 niezdolność do pracy była przyczyną braku aktywności zawodowej prawie połowy osadzonych (47,4%).

Do podobnych wniosków w zakresie tendencji w zatrudnianiu osadzonych prowadzi analiza tabeli, w której zamieszczono dane bardziej aktualne, sięgające bowiem połowy 2013 r., w którym zatrudnionych było 29,6% skazanych. Interesujące jest w tym zestawieniu odwrócenie proporcji pracujących odpłatnie i bez wynagrodzenia. Spośród prawie 25 tys. pracujących osadzonych zaledwie niecałe 9,5 tys. pracowało odpłatnie. wśród nich większość (5695 osób) świadczyła odpłatne usługi w zakładzie karnym i areszcie śledczym, 1790 u kontrahentów zewnętrznych, 939 w przedsiębiorstwach przywieziennych. Wśród skazanych pracujących nieodpłatnie 2/3 wykonywało prace porządkowe i pomocnicze w zakładzie karnym i areszcie śledczym, 4123 osób wykonywało prace publiczne, 888 osób pracowało na cele charytatywne i na rzecz organizacji pożytku publicznego.

---

<sup>15</sup> T. Szymanowski, op. cit., s. 179.

## Zatrudnienie skazanych w wybranych latach

	1973		1987		1997		2010		2012		2013 (do 30 czerwca)	
	l.b.	%	l.b.	%	l.b.	%	l.b.	%	l.b.	%	l.b.	%
Zatrudnienie ogółem	82 076	76,9	61 584	83,2	11 509	26,1	24 218	30,0	23 254	26,7	24 982	29,6
Zatrudnienie odpłatne	b.d.*	b.d.	b.d.*	b.d.	b.d.*	b.d.	15 956	19,8	9 179	10,9	9 337	11,0
w tym: przedsiębiorstwa przywiózienne	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	1 139	1,4	999	1,2	939	1,1
u kontrahentów zewnętrznych	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	3 920	4,9	1 704	2,0	1 790	2,1
Prace porządkowe i pomocnicze (w AS, ZK)	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	9 781	12,1	5 553	6,6	5 695	6,8
Zatrudnienie nieodpłatne:	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	8 262	10,2	14 075	16,7	15 645	18,6
w tym prace publiczne	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	2 219	2,7	3 085	3,7	4 123	4,9
Na cele charytatywne i organizacji pożytku publicznego	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	441	0,5	758	9,0	888	1,1
Prace porządkowe i pomocnicze (w AS, ZK)	11 985	11,2	10 498	14,2	8 167	18,5	5 602	6,9	10 232	12,2	10 643	12,6
Średnia praca miesięczna w roku	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	514	x	1 036	x	b.d.	b.d.
Niezatrudnieni skazani	24 679	23,1	12 422	16,8	32 624	73,9	56 510	70,0	60 902	72,4	27 279	70,9
Ogółem skazani	106 755	100	74 006	100	11 151	100	80 728	100,0	84 156**	100**	84 261	100

\* brak danych, ile było odpłatnych, a ile nie,

\*\* ogółem pozabawieni wolności.

Źródło: T. Szymanowski, J. Migdał, *Prawo karne i polityka penitencjarna*, Warszawa 2014, s. 321

Interesujące badania dotyczące pracy skazanych prowadziła Monika Urbanek, która analizowała rolę aktywności zawodowej podczas odbywania kary pozbawienia wolności z perspektywy skazanych.

W Polsce głównym motywatorem do podjęcia pracy podczas odbywania kary była chęć zarobienia pieniędzy. Na motywację finansową wskazało 39,3% skazanych na kary od 1 do 5 lat pozbawienia wolności i aż 54% skazanych na karę dłuższą niż 15 lat.

Drugą najpopularniejszą zachętą do podejmowania pracy jest możliwość zagospodarowania czasu. Pracę jako środek na monotonię życia więziennego wskazało aż 44,6% skazanych na mniej niż rok więzienia, 35% skazanych na kary od 1 do 15 lat pozbawienia wolności, 36% skazanych na karę dłuższą.

Trzeci z kolei czynnik zachęcający do podjęcia pracy to możliwość kontaktów ze światem zewnętrznym. Popularność tej motywacji maleje jednak wraz z długością kary pozbawienia wolności. Wśród skazanych na karę do roku pozbawienia wolności wskazało na nią 35,7% skazanych, 30% więźniów osadzonych na okres 1-5 lat i 27,5% skazanych na kary do 15 lat.

Kolejne najpopularniejsze wskazania to możliwość uzyskania dobrej opinii, osiągnięcie osobistej satysfakcji i doskonalenie zawodowe<sup>16</sup>.

## 2. Porównanie wybranych modeli zatrudnienia skazanych we współczesnym świecie

W Grecji<sup>17</sup> przepisy zakładają, że skazani mogą wykonywać pracę za swoją zgodą (wynika to z greckiej konstytucji, która nie pozwala na prace przymusowe). Prace na rzecz zakładu karnego świadczone są bez wynagrodzenia. Grecki system motywuje osadzonych do wykonywania pracy poprzez programy skracające odbycie kary. Przelicznik, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, wynosi od 1 do 2 dni zwolnienia z kary za jeden przepracowany dzień. Przywilej ten dotyczy także osób, które oczekują na proces i znajdują się w tymczasowym areszcie (aczkolwiek tutaj są ograniczenia dotyczące rodzaju przestępstw, o które tymczasowo

---

<sup>16</sup> M. Urbanek, *Polski, czeski i słowacki system penitencjarny w opinii osadzonych i personelu więziennego*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Racibórz 2015, s. 176.

<sup>17</sup> Analiza przeprowadzona w oparciu o dane uzyskane przez Centralny Zarząd Służby Więziennej.

aresztowani są oskarżeni). Część wynagrodzenia osadzonych potrącana jest na fundusz przeznaczony na utrzymanie więzień.

Problematyka zatrudnienia skazanych w Szwecji<sup>18</sup> uregulowana została przez ustawę „O postępowaniu poprawczym w zakładach karnych” i poświęcono jej zaledwie 6 artykułów. Skazani zobowiązani są do pracy, o ile może to być od nich wymagane. W praktyce jednak każda forma aktywności skazanych uznawana jest za realizację tego obowiązku. Podstawowym obowiązkiem administracji zakładów karnych jest zapewnienie pracy, która będzie wzmacniała ich szansę na przystosowanie się do życia w warunkach wolności. Warto zauważyć, że w tamtejszym systemie penitencjarnym priorytetem jest zatrudnienie osadzonych poza zakładem karnym (art. 11). Zasadą podstawową opisaną w przywoływanej wcześniej ustawie jest, że skazani pracują razem. Instytucją odpowiedzialną za kształt i organizację zatrudnienia skazanych w szwedzkim systemie penitencjarnym jest Przedsiębiorstwo Szwedzkiego Systemu Więziennego, które jest odpowiedzialne za odpowiednią organizację produkcji w przywieziennych zakładach pracy oraz warsztatach, kooperację z kontrahentami zewnętrznymi oraz system zamówień na produkcję więzienną oferowaną na potrzeby firm prywatnych i państwowych.

Cechą szczególną szwedzkich rozwiązań dotyczących zatrudnienia skazanych jest specjalny system wynagrodzeń za wykonywaną pracę. Skazany otrzymuje wynagrodzenie za pracę zgodnie z normami ustalonymi przez rząd lub inny organ powoływany przez rząd. Otrzymuje wynagrodzenie także wtedy, gdy – stosownie do ustaleń dotyczących jego pobytu w zakładzie – w godzinach pracy edukuje się, uczestniczy w szkoleniu zawodowym lub innej formie zorganizowanej aktywności.

W Wielkiej Brytanii<sup>19</sup> podstawowym ramowym aktem prawnym regulującym zasady działania systemu penitencjarnego jest ustawa z 1952 r. o więzieniach (Prisons Act). W zakresie pracy osadzonych mówi ona o powszechnym obowiązku wykonywania pracy przez wszystkich skazanych. Ustawa zawiera upoważnienie dla właściwego ministra do wydania szczegółowych regulacji dotyczących systemu penitencjarnego. Na tej podstawie wydano Reguły Więzienne w 1999 r. Zobowiązują one skazanych do wykonywania pracy użytecznej. Z obowiązku tego skazany może być zwolniony wyłącznie na podstawie zaświadczenia lekarskiego.

---

<sup>18</sup> Analiza przeprowadzona w oparciu o dane uzyskane przez Centralny Zarząd Służby Więziennej.

<sup>19</sup> Zob. Cz. Kłak, op. cit., s. 63-64.

Odmowa pracy traktowana jest jako wykroczenie dyscyplinarne. Regulacje wskazują, że skazani mogą być wynagradzani, zatem nie ma obli-gatoryjności wynagradzania. Dodatkowo brak należytego wykonywania zleconej pracy jest także wykroczeniem dyscyplinarnym. Powszechną praktyką jest nawiązywanie współpracy między zakładami karnymi a przedsiębiorcami w celu prowadzenia tam zakładów pracy. Warto jed-nak zaznaczyć, że praca na rzecz firm prywatnych musi być wykonywana dobrowolnie. Skazanym nie przysługuje minimalna pensja. Większość skazanych pracuje jednak w ramach warsztatów przywieziennych, efekty pracy są sprzedawane wewnątrz systemu na jego potrzeby.

W Hiszpanii można rozróżnić ogólny system hiszpański oraz specjalny stworzony dla Katalonii. Co charakterystyczne – cele wykonywania kary pozbawienia wolności zostały określone wprost w Konstytucji Hiszpanii z 27 grudnia 1978 r.<sup>20</sup> W myśl art. 25 wykonywanie kary pozbawienia wolności i środków zabezpieczających ma służyć reintegracji społecznej i resocjalizacji, i nie może polegać na pracy przymusowej. Skazany ma też prawo do pracy za wynagrodzeniem i do dobrodziejstw związanych z za-bezpieczeniem społecznym. Szczegółowo wykonywanie kary pozbawienia wolności reguluje powszechna ustawa penitencjarna z 1979 r. Ma ona charakter wysoce liberalny w aspekcie traktowania skazanych i organiza-cji reżimu więziennego, choć w praktyce funkcjonowanie więziennictwa znacznie odbiega od modelu ustawowego<sup>21</sup>. Jej drugi rozdział dotyczy pracy skazanych. Jest ona traktowana zarówno jako obowiązek, jak i pra-wo skazanego. Według warunków ustawowych praca skazanych powinna spełniać następujące warunki:

- nie może być dla skazanego udręką ani środkiem dyscyplinującym,
- nie może uwłaczać godności ludzkiej skazanego,
- ma mieć charakter kształcący, twórczy; ma wyrabiać nawyki pracy i przygotowywać skazanych do pracy na wolności,
- ma być organizowana z uwzględnieniem predyspozycji i kwalifikacji skazanych,
- powinna być zapewniona przez administrację zakładu,

---

<sup>20</sup> *Konstytucja Hiszpanii*, [w:] *Konstytucje państw Unii Europejskiej*, pod red. W. Stańkiewicza, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2011, s. 341-374.

<sup>21</sup> A. Rzepliński, *Więziennictwo i prawo penitencjarne Hiszpanii. Wprowadzenie do ustawy*, [w:] Z. Hołda, Z. Lasocik, A. Rzepliński, T. Szymanowski, *Zachodnie ustawy penitencjarne. Teksty ustaw z komentarzami (Francja, Hiszpania, Niemcy, Szwecja)*, Kalisz 1994.

- nie powinna być podporządkowana uzyskiwaniu korzyści ekonomicznych przez administrację zakładu<sup>22</sup>.

W Hiszpanii działa specjalny organ zajmujący się szkoleniem i kierowaniem do pracy osadzonych. Szkolenia finansowane są z Europejskiego Funduszu Społecznego ze środków UE. W Katalonii więzienia mogą (w współpracy z zewnętrznymi przedsiębiorcami) tworzyć na terenie zakładów karnych przedsiębiorstwa.

Zgodnie z rozwiązaniami ustawowymi praca powinna spełniać następujące warunki:

- nie będzie dla skazanego udawką, ani nie będzie stosowana jako środek dyscyplinarny,
- nie będzie uwłaczać godności ludzkiej skazanego,
- będzie miała charakter kształcący, twórczy,
- będzie zorganizowana i zaplanowana z uwzględnieniem predyspozycji i kwalifikacji zawodowych skazanych,
- będzie zapewniona przez administrację zakładu,
- będzie zgodna z obowiązującymi przepisami,
- nie będzie podporządkowana uzyskiwaniu korzyści ekonomicznych przez administrację zakładu.

Prawo włoskie<sup>23</sup> pozwala na zatrudnianie skazanych, zarówno przez zakład karny, jak i przez prywatnych przedsiębiorców. Praca poza zakładem karnym jest dozwolona, za wyjątkiem skazanych za zbrodnie. Wskaźnik zatrudnienia wynosi jedynie 20%, z uwagi na brak odpowiedniego systemu zwiększającego zatrudnienie. Za wykonaną pracę skazani muszą otrzymywać wynagrodzenie nie mniejsze niż 2/3 wynagrodzenia za taką samą pracę na krajowej umowie. Część wynagrodzenia jest zatrzymywana na opłacenie wyżywienia oraz grzywien i innych kar skazanych. Zakłady karne przez wiele lat nie wydawały z depozytów wychodzącym z zakładów karnych wypracowanego wynagrodzenia, co było przedmiotem wielu postępowań sądowych.

Na Łotwie<sup>24</sup> skazani mogą być zatrudniani zarówno z wynagrodzeniem, jak i bez. Skazany może być zatrudniony z wynagrodzeniem:

- 1) za usługi utrzymania zakładu karnego,

---

<sup>22</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w wybranych krajach Europy Zachodniej i Północnej*, [w:] *Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego*, t. XII, pod red. L. Boguni, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, s. 259.

<sup>23</sup> Analiza przeprowadzona w oparciu o dane uzyskane przez Centralny Zarząd Służby Więziennej.

<sup>24</sup> Analiza przeprowadzona w oparciu o dane uzyskane przez Centralny Zarząd Służby Więziennej.

2) w zakładach stworzonych przez przedsiębiorców przy zakładach karnych,

3) poza zakładem karnym, jeśli kierownictwo zakładu wyrazi na to zgodę.

Bez wynagrodzenia skazani mogą być zatrudniani tylko przy pracach na terenie zakładu karnego, polegających na jego utrzymaniu. Minimalne wynagrodzenie wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia na Łotwie.

### 3. Program zatrudnienia skazanych Ministerstwa Sprawiedliwości

W kwietniu 2016 r. Ministerstwo Sprawiedliwości ogłosiło program „Praca więźniów”. Jego głównym założeniem jest obniżenie kosztów funkcjonowania więziennictwa dla społeczeństwa, realizacja programu ma także nie rodzić wydatków budżetowych. Realizacja programu będzie możliwa poprzez odwrócenie negatywnego trendu w procentowym udziale zatrudnionych więźniów w systemie. Podczas prezentacji programu na konferencji prasowej zaznaczono, że realizacja programu „Pracy więźniów” będzie jednym z priorytetowych zadań resortu w najbliższych latach<sup>25</sup>.

Program składa się z trzech filarów:

1. Plan budowy 40 hal produkcyjnych przy zakładach karnych,
2. Rozszerzenie zakresu możliwości nieodpłatnej pracy skazanych na rzecz samorządów,
3. Ulgi dla przedsiębiorców zatrudniających skazanych.

W pierwszym filarze zakłada się zrealizowanie w latach 2016-2023 programu budowy 40 hal przemysłowych przy zakładach karnych, w których będą mogli pracować skazani. Środki będą pochodzić z Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy. Środki na ten Fundusz pochodzą z potrąceń z wynagrodzeń skazanych – nie wymagają więc nakładów ze środków publicznych.

Drugi element polega na rozszerzeniu zakresu możliwości nieodpłatnej pracy skazanych na rzecz samorządu terytorialnego. Obecnie skazani mogą wykonywać na rzecz samorządów jedynie prace porządkowe.

---

<sup>25</sup> Zob. A. Łukaszewicz, *Program pracy więźniów Ministerstwa Sprawiedliwości*, 28.04.2016, publ. na stronie [www.rp.pl](http://www.rp.pl), (dostęp: 1.08.2017).

Wprowadzenie nowej regulacji ustawowej pozwoli na uzyskanie wsparcia skazanych przy wykonywaniu wszelkich zadań samorządu, o ile będą je wykonywały podmioty wskazane we właściwym przepisie.

Ostatni filar dotyczy wprowadzenia zwiększonych ulg dla przedsiębiorców, którzy zatrudniają skazanych. Ulga ta obecnie funkcjonuje jako dotacja dla przedsiębiorcy i finansowana jest ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy. Zwiększenie kwot potrąceń z wynagrodzeń skazanych na ten fundusz sprawi, że większa liczba przedsiębiorców będzie zainteresowana współpracą z zakładami karnymi w celu zatrudnienia więźniów w 40 halach wybudowanych w ramach programu.

Program pracy skazanych obejmuje więc działania organizacyjne w systemie więziennictwa (budowa hal produkcyjnych), a także systemowe – zmiany na poziomie ustawowym.

Pierwszą ustawą przyjętą w ramach programu była nowelizacja kodeksu karnego wykonawczego z 15 grudnia 2016 r.<sup>26</sup>. Głównym celem projektu było zwiększenie zatrudnienia wśród osób skazanych.

W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej podniesiono, że praca powinna być istotnym elementem odbywania kary pozbawienia wolności, ponieważ wpływa pozytywnie zarówno na skazanych, jak i na porządek w zakładach karnych i aresztach śledczych.

W związku z przepisami kodeksu karnego wykonawczego, według których skazani mogą wykonywać zarówno prace odpłatnie, ustawa zakładała:

1) poszerzenie zakresu prac wykonywanych przez skazanych nieodpłatnie,

2) zwiększenie możliwości finansowych Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy poprzez podniesienie potrącenia na ten cel z przysługującego skazanym wynagrodzenia za pracę.

Ponadto regulacja miała na celu zwiększenie spójności ustawy kodeksu karny wykonawczy w zakresie przepisów regulujących pracę skazanych. W tym celu proponuje się, aby przepis statuujący obowiązek wykonywania prac przez osadzonych (art. 116 § 1 pkt 4 kkw) odsyłał wprost do przepisu art. 123a § 1 kkw, gdzie określony jest zakres tych prac, jak i maksymalny czas, w którym mają one być wykonywane nieodpłatnie.

---

<sup>26</sup> Dz. U. z 2017 r., poz. 204.

Dotychczasowe doświadczenia z wykonywaniem prac nieodpłatnie wskazują na wysoką przydatność skazanych do wykonywania nie tylko codziennych prac porządkowych na potrzeby zakładu karnego czy samorządu terytorialnego, ale także korzystania z takiej pracy w przypadkach kryzysowych, np. w związku z powodzią czy potrzebą usuwania szkód. W opinii projektodawców charakter pracy świadczonej dotychczas w formie nieodpłatnej nie różni się w zasadniczy sposób od rodzajów pracy wykonywanej w ramach orzeczonej kary ograniczenia wolności. Z tego względu proponuje się rozszerzenie instytucji nieodpłatnej pracy na prace na cele społeczne świadczone dla innych podmiotów. Stąd w projekcie znalazł się zapis modyfikujący art. 123a kkw, który określił nowe grupy podmiotów, na rzecz których skazani będą mogli wykonywać nieodpłatne prace w wymiarze do 90 godzin miesięcznie. Należą do nich:

- 1) samorząd terytorialny,
- 2) podmioty, dla których organ gminy, powiatu lub województwa jest organem założycielskim,
- 3) państwowe lub samorządowe jednostki organizacyjne,
- 4) spółki prawa handlowego z wyłącznym udziałem Skarbu Państwa lub gminy, powiatu lub województwa.

Warto jednak zaznaczyć, że w myśl przyjętych przez Sejm przepisów, za zgodą skazanego dyrektor zakładu karnego może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie w wymiarze przekraczającym 90 godzin miesięcznie.

Drugą inicjatywą ustawodawczą resortu sprawiedliwości był projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności uchwalony na 38. posiedzeniu Sejmu 23 marca 2017 r. O ile nowelizacja kodeksu karnego wykonawczego zakładała zwiększenie możliwości finansowych Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych, to nowelizacja ustawy o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności ma na celu dokonanie zmian w sposobie wydatkowania środków zgromadzonych w funduszu. Cel ten ma zostać osiągnięty poprzez zwiększenie ryczałtu przysługującego przedsiębiorcom z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności z obecnych 20% do 40% wartości wynagrodzeń. Warto podkreślić, że przy uchwalaniu ustaw będących elementem rządowego programu „Praca więźniów” udało się osiągnąć konsensus polityczny. Za uchwaleniem ustawy nowelizującej ustawę o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności głosowało 433 posłów, nikt nie głosował przeciw, za uchwaleniem nowelizacji kodeksu karnego wykonawczego głosowało 422 posłów, nikt nie głosował przeciw.

W komunikacie z 15 grudnia 2016 r. Ministerstwo Sprawiedliwości poinformowało o wzroście zatrudnienia wśród skazanych (wskaźnik z 35% w styczniu 2016 r. do 44,2% w listopadzie 2016 r.). Zgodnie z danymi przekazanymi przez Służbę Więzienną pracowało wówczas blisko 5,5 tys. skazanych więcej niż przed ogłoszeniem programu.

Do użytku oddano dwie hale produkcyjne – w Zakładzie Karnym w Krzywańcu o powierzchni 7700 m<sup>2</sup>, gdzie zatrudnienie znalazło 150 osadzonych (w tym 50 kobiet) i w Zakładzie Karnym w Potulicach o powierzchni 2100 m<sup>2</sup>, gdzie zatrudniono 35 skazanych. Ministerstwo poinformowało także, że w trakcie realizacji jest rozbudowa i przebudowa już istniejącej hali produkcyjnej zlokalizowanej na terenie Oddziału Zewnętrznego Dobrowo (Areszt Śledczy Koszalin) oraz budowa hali produkcyjnej o pow. 940 m<sup>2</sup> zlokalizowanej na terenie Aresztu Śledczego w Poznaniu<sup>27</sup>.

## Podsumowanie

Praca skazanych jest uznawana powszechnie za istotny element odbywania kary pozbawienia wolności, ponieważ wpływa pozytywnie na skazanych. Sprzyja resocjalizacji, rozwojowi umiejętności zawodowych, stanowi jedno z najskuteczniejszych narzędzi oddziaływania pomagającego nie tylko uchronić skazanego przed powrotem do przestępstwa, ale także w szerszej perspektywie sprzyja minimalizowaniu szkód wyrządzonych przez popełniających czyny zabronione.

Praca skazanych jest narzędziem znanym od wieków, jednak z upływem czasu zmienia się rozumienie sensu zatrudniania skazanych. Praca nie jest już wyłącznie elementem kary (są państwa, gdzie takie stosowanie pracy skazanych jest zabronione), ale przede wszystkim elementem resocjalizacji. Jest obecna we wszystkich systemach penitencjarnych krajów europejskich, czego wyrazem jest także istnienie wspólnych standardów dotyczących świadczenia pracy skazanych, zawartych np. w Europejskich Regułach Więziennych.

Na gruncie polskim można dostrzec duży nacisk i skuteczność w zapewnianiu pracy skazanym w okresie PRL, co wiąże się zarówno ze zideologizowanym podejściem do systemu penitencjarnego, jak

---

<sup>27</sup> Dane Ministerstwa Sprawiedliwości, publ. na stronie [www.ms.gov.pl](http://www.ms.gov.pl), (dostęp: 1.03.2017).

i specyficznym modelem gospodarki opartej na własności państwowej. Praca ta jednak miała niewiele wspólnego z resocjalizacją, czemu nie służyły także warunki w jakich odbywano karę pozbawienia wolności, jak również podejście państwa do skazanego. Dane statystyczne wskazują także na zapaść systemu zatrudniania skazanych po transformacji ustrojowej. Autor niniejszej pracy stoi na stanowisku, że przyjęty przez rząd w 2016 r. program „Praca więźniów” jest pierwszą kompleksową i systemową próbą odwrócenia trendu spadkowego.

## Bibliografia

- Budzyńska I., *Praca więźniów w wybranych krajach Europy i Ameryki Północnej*, Raport nr 166 [on-line] (dostęp: 1.08.2017), dostępny w Word Wide Web: <http://biurose.sejm.gov.pl/teksty/r-166.htm>.
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w wybranych krajach Europy Zachodniej i Północnej*, [w:] *Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego*, t. XII, pod red. L. Boguni, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Kalisz T., *Pracodawcy pozawięzienni a zatrudnienie skazanych*, [w:] *Służba Więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej. III Krajowe Sympozjum Penitencjarne*, W. Ambrozik i P. Stępiak (red.), Wydawnictwo Wolumin, Poznań–Warszawa–Kalisz 204.
- Kłak Cz., *Analiza systemów zatrudnienia osób pozbawionych wolności w wybranych państwach świata (z uwzględnieniem standardów międzynarodowych)*, [w:] *Zatrudnienie osób pozbawionych wolności*, Informacja o wynikach kontroli, zał. nr 3, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2017.
- Konstytucja Hiszpanii*, [w:] *Konstytucje państw Unii Europejskiej*, W. Staśkiewicz (red.), Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2011.
- Kubicki O., *Praca dla więźniów*, „Na Wokandzie” 2016, nr 29.
- Łukaszewicz A., *Program pracy więźniów Ministerstwa Sprawiedliwości*, 28.04.2016, [on line] (dostęp: 1.08.2017), dostępny w Word Wide Web: [www.rp.pl](http://www.rp.pl).
- Rzepliński A., *Więziennictwo i prawo penitencjarne Hiszpanii. Wprowadzenie do ustawy*, [w:] Z. Hołda, Z. Lasocik, A. Rzepliński, T. Szymanowski (red.), *Zachodnie ustawy penitencjarne. Teksty ustaw z komentarzami (Francja, Hiszpania, Niemcy, Szwecja)*, Instytut Profilaktyki i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, Kalisz 1994.
- Szymanowski T., Migdał J., *Prawo karne wykonawcze i polityka penitencjarna*, Wolters Kluwer SA, Warszawa 2014,
- Szymanowski T., *Polityka karna i penitencjarna w Polsce w okresie przemian prawa karnego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004.
- Urbanek M., *Polski, czeski i słowacki system penitencjarny w opinii osadzonych i personelu więziennego*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Racibórz 2015.