

Elżbieta Łuczak

Zatrudnienie skazanych w praktyce wybranych jednostek penitencjarnych Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Olsztynie

Regional Inspektorate Prison Service OISW in Olsztyn

Rola pracy we współczesnej rzeczywistości penitencjarnej ukazana została w dwóch aspektach: prawnym oraz w świetle opinii skazanych zawartych w wynikach badań empirycznych. W tym celu posłużono się *Kodeksem karnym wykonawczym* z 6 czerwca 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych oraz wynikami kwestionariusza ankiety, które pozwoliły m.in. ustalić stan zatrudnienia skazanych, stopień zadowolenia z wykonywanej pracy, a także ich opinie na temat resocjalizacyjnych funkcji pracy.

Słowa kluczowe: stan zatrudnienia, rodzaj zatrudnienia, izolacja penitencjarna, resocjalizacyjne funkcje pracy.

The role of work in the contemporary reality of the penitentiary has been shown in two aspects: legal and in the light of prisoners included in the results of empirical research. For this purpose, was used Executive Criminal Code of 6 June 1997. On detailed rules for the employment of convicted persons and the results of a survey questionnaire that allowed, among others, determine the state of prisoners' employment, the level of job satisfaction and their opinions on functions of work in social rehabilitation.

Key words: employment status, type of employment, isolation penitentiary, functions of work in social rehabilitation.

Wprowadzenie

Praca odgrywa bardzo ważną rolę w życiu każdego człowieka. W sytuacji odbywania kary pozbawienia wolności i przebywania w zakładzie karnym jej rola jest jeszcze większa. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki izolacji penitencjarnej z licznymi problemami i odmiennościami generującymi wiele nieznanymi przeciętnemu człowiekowi potrzeb i zachowań. Wśród tych potrzeb bardzo ważne miejsce zajmuje duże zapotrzebowanie na pracę, przy czym nie chodzi tu tylko o pracę odpłatną, związaną z gratyfikacją finansową, ale również o taką, która nie przynosiłaby dochodu, jednak dawałaby zajęcie, a być może i satysfakcję, wypełniając czas, którego skazani mają na ogół w nadmiarze.

Nadmiar czasu wolnego w rzeczywistości penitencjarnej, powodujący wiele przykrych dolegliwości, jest najczęściej głównym motywem podejmowania różnego rodzaju prac, które z kolei mogą być źródłem zdobywania nowych umiejętności i rozbudzania zainteresowań, rozwijania pasji, odkrywania być może nieznanymi dotąd możliwości, a przede wszystkim satysfakcji.

Przytoczone korzyści wynikające z pracy pokazują, jak liczne wartości mogą być przez nią osiągnane i przekazywane, szczególnie znaczące w rzeczywistości penitencjarnej pozbawionej naturalnych warunków rozwoju, natomiast niezbędne do prawidłowego funkcjonowania, a więc zresocjalizowania.

Jeśli mówimy o konsekwencjach wynikających z podejmowania pracy przez osoby w okresie izolacji penitencjarnej, to należy podkreślić jej niezwykle dużą rolę w readaptacji społecznej, i nie chodzi tu tylko o zadowolenie czy zdobycie nowych kwalifikacji, które z pewnością pomagają w uzyskaniu zatrudnienia po opuszczeniu zakładu karnego. Zatrudnienie w okresie izolacji penitencjarnej może okazać się znaczące jeszcze z tego względu, że – jak pisze R. Słowiński – „... często zdarza się, że skazany nigdy nie pracował zarobkowo, utrzymując się z przestępstw lub pomocy państwa czy bliskich”¹.

W takich przypadkach może okazać się, że jest to jego pierwsze legalne źródło dochodu, bardzo istotne w kształtowaniu u niego nawyku uczciwej pracy, a być może i przyszłego zatrudnienia po opuszczeniu

¹ R. Słowiński, *Zatrudnienie skazanych – szanse i bariery*, [w:] *Misja Służby Więziennej a jej zadania wobec polityki karnej i oczekiwań społecznych. IV Polski Kongres Penitencjarny*, pod red. W. Ambrozika, H. Machela, P. Stępnia, Poznań – Gdańsk – Warszawa – Kalisz 2008, s. 658.

zakładu karnego. Nic więc dziwnego, że podejmowanie pracy przez skazanych w trakcie izolacji penitencjarnej jest tak mocno doceniane i stawiane na pierwszym miejscu wśród wszelkich form aktywności osadzonych. Ta aktywność wymieniana jest również na pierwszym miejscu wśród innych środków oddziaływania penitencjarnego w przepisach kodeksu karnego wykonawczego².

Warunki zatrudniania skazanych w polskim ustawodawstwie

W unormowaniach polskiego systemu penitencjarnego warunki zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności są uregulowane w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych³.

Według art. 121 kkw skazanemu zapewnia się w miarę możliwości świadczenie pracy. Skazany może zostać zatrudniony na podstawie skierowania do pracy lub umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie. Aby skazany mógł podjąć pracę musi uzyskać zgodę dyrektora, natomiast zdolność skazanego do pracy, warunki i czas pracy określa lekarz. Z powodu ograniczonej liczby miejsc pracy pierwszeństwo do jej podjęcia mają skazani zobowiązani do alimentów lub których rodziny znajdują się w trudnej sytuacji materialnej.

Skazani mogą być zatrudniani odpłatnie i nieodpłatnie. W przypadku pracy odpłatnej mogą być zatrudnieni przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, w przywieziennych zakładach pracy oraz u zewnętrznych przedsiębiorców.

Podczas kierowania do pracy bierze się pod uwagę, w miarę możliwości: wykształcenie, zawód, zainteresowania oraz potrzeby osobiste skazanego. Jeśli zatrudnia się skazanego na podstawie skierowania do pracy i jest to praca w szkodliwych warunkach, wymagana jest jego pisemna zgoda.

² Ustawa z 6.06.1997 r. – *Kodeks karny wykonawczy* (Dz. U. nr 90, poz. 557).

³ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9.02.2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz. U. z 2004 r. nr 27, poz. 242).

W przypadku pracy płatnej skazany otrzymuje wynagrodzenie, którego wysokość jest ustalona przez dyrektora zakładu karnego w porozumieniu lub umowie o pracę zawartej ze skazanym. W przypadku skierowania do prac administracyjno-porządkowych na terenie zakładu tylko dyrektor ustala wynagrodzenie. Skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Jeśli skazany nie przepracuje pełnego wymiaru czasu pracy, otrzymuje wynagrodzenie na podstawie przepracowanych godzin. Z wynagrodzenia skazanego potrąca się 10% na cele Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej, a także 25% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwój Przywiezionych Zakładów Pracy. Po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, pozostaje skazanemu 60% wynagrodzenia. Zgodnie z art. 126 kkw § 1 wynagrodzenie to gromadzone jest i zachowane do przekazania skazanemu w chwili jego zwolnienia z zakładu karnego.

Gdy skazany opuszcza zakład karny, otrzymuje zaświadczenie o pracy. Po przepracowanym roku skazanemu zatrudnionemu odpłatnie na podstawie skierowania do pracy lub umowy o pracę nakładczą przysługuje 14 dni zwolnienia od pracy, bez prawa wynagrodzenia.

W przypadku skazanego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przysługuje mu 18 dni urlopu wypoczynkowego. W czasie urlopu bądź zwolnienia z pracy skazani mogą korzystać z uprawnień do: dodatkowego lub dłuższego widzenia, dodatkowego zakupu żywności, tytoniu oraz innych dopuszczalnych przedmiotów na terenie zakładu. Przysługuje im również dłuższy spacer bądź pierwszeństwo do udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych. Wszystkie uprawnienia określa dyrektor zakładu karnego – indywidualnie dla każdego skazanego.

Jak wcześniej powiedziano, skazani mają też możliwość podjęcia pracy nieodpłatnej. Jest to praca w wymiarze 90 godzin miesięcznie (art. 123 § 2 kkw). Do tej grupy skazanych zaliczane są osoby wykonujące prace porządkowe oraz pomocnicze na rzecz zakładu karnego lub prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego. W skład grupy wchodzi również ci skazani, którzy sami zgłosili się do pracy nieodpłatnej i wyrazili pisemną zgodę. Wykonują oni najczęściej prace publiczne lub prace na rzecz jednostki penitencjarnej, w której odbywają karę pozbawienia wolności, a także prace charytatywne.

Zamiast wynagrodzenia za pracę skazani mogą otrzymać nagrodę od dyrektora jednostki penitencjarnej w postaci np. dodatkowego widzenia bądź pochwały. Podjęcie przez skazanego pracy nieodpłatnej ma także inne pozytywne strony, np. jest formą zapełnienia czasu wolnego albo ważną przesłanką przy rozpatrywaniu wniosków o warunkowe przedterminowe zwolnienie.

Z powyższego wynika, że praca pełni doniosłą rolę w rzeczywistości penitencjarnej. I choć zapotrzebowanie na nią w polskim więziennictwie jest bardzo duże, to jednak nie znajduje ono pokrycia w rzeczywistym zatrudnieniu wszystkich skazanych ubiegających się o pracę. Sytuacja taka wynika po prostu z braku pracy, i to nie tylko tej, którą mogliby wykonywać sami skazani, ale również tej, która składa się na globalną podaż różnorodnych ofert związanych z zatrudnieniem. I choć problem pracy w warunkach rodzimego systemu penitencjarnego nie należy do rzadkości, to jednak w ostatnich latach odnotowuje się pewną poprawę w liczbie zatrudnionych osób odbywających karę pozbawienia wolności. Ta poprawa dotyczy stopniowego wzrostu liczby miejsc pracy dla osadzonych, a więc zwiększenia odsetka osób zatrudnionych.

Z danych Centralnego Zarządu Służby Więziennej wynika, że w 2015 r. średnio pracowało ok. 35,5% skazanych i ukaranych, i było ich o ok. 7% więcej niż w 2005 r. Osoby zatrudnione wykonywały najczęściej prace porządkowe lub pomocnicze na rzecz jednostek organizacyjnych samorządu terytorialnego⁴. Warto dodać, że wśród tych osób było o wiele więcej (w stosunku do roku 2005) tych, którzy zatrudnieni byli u kontrahentów zewnętrznych, którzy zapewnili o wiele większą liczbę miejsc pracy.

Przedstawiona sytuacja, aczkolwiek świadcząca o pozytywnych aspektach wzrostu zatrudnienia skazanych, nie jest jednak zadowalająca. Nadal bowiem brak dostatecznej liczby miejsc pracy jest dotkliwie odczuwany przez Służbę Więzienną, a przede wszystkim przez samych skazanych, co powoduje, że aktywność zawodowa związana z pracą nie ma realnych możliwości pełnego urzeczywistnienia się.

⁴ *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2015, Centralny Zarząd Służby Więziennej, <http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2015.pdf> (dostęp: 15.05.2016).

Aktywność skazanych związana z pracą w świetle badań własnych

Aby praca wykonywana w czasie odbywania kary pozbawienia wolności pełniła funkcje resocjalizacyjne, powinna spełniać pewne warunki. Do najważniejszych, zdaniem Henryka Machela, należy zaliczyć⁵:

- odpłatność zatrudnienia,
- przynoszenie korzyści społeczeństwu,
- uwzględnienie predyspozycji fizycznych i psychicznych więźnia, a także jego wykształcenia i pasji,
- odpowiednie przygotowanie i zabezpieczenie miejsca pracy pod względem bezpieczeństwa,
- kontrolowanie i ocenianie pracy.

Z przedstawionych warunków wynika, że kwestia finansowa nie jest jedynym i najistotniejszym czynnikiem warunkującym wypełnienie funkcji resocjalizacyjnej pracy. Podkreślają to teoretycy jak i praktycy wychowania resocjalizacyjnego, a także sami skazani, dostrzegając w niej bogactwo innych korzyści. Przykładem tego mogą być opinie skazanych zawarte w wynikach badań przeprowadzonych przez autorkę opracowania na temat aktywności skazanych podczas odbywania kary pozbawienia wolności wybranych zakładów karnych na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

Badania te miały miejsce w latach 2013-2014 na terenie trzech zakładów karnych: Zakładu Karnego w Barczewie, Zakładu Karnego w Iławie oraz Oddziału Zewnętrzny Aresztu Śledczego w Olsztynie. Objęły one łącznie 355 skazanych, którzy znajdowali się w końcowym etapie izolacji penitencjarnej (najczęściej byli objęci warunkowym przedterminowym zwolnieniem). Podstawą badań był kwestionariusz ankiety dobrowolnie wypełniany przez skazanych.

W przeprowadzonych badaniach aktywność związana z wykonywaniem różnych prac analizowana była w trzech aspektach:

- stanu zatrudnienia badanych,
- zadowolenia z wykonywanej pracy,
- opinii skazanych na temat resocjalizacyjnych funkcji pracy ze szczególnym uwzględnieniem prac społecznie użytecznych.

⁵ H. Machel, *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Wydawnictwo Arche, Gdańsk 2003, s. 260.

Stan zatrudnienia skazanych

Analizę empiryczną uzyskanych wyników badań rozpoczęto od ustalenia poziomu zatrudnienia badanych ankietowanych oraz charakteru wykonywanej przez nich pracy. Z ustaleń tych wynika, że stan zatrudnienia skazanych w badanym okresie kształtował się na dość wysokim poziomie, ponieważ w globalnym ujęciu wszystkich osadzonych w jednostkach penitencjarnych na terenie woj. warmińsko-mazurskiego, w których prowadzono badania, wynosił aż 51,8%. Należy dodać, że sytuacja ta dotyczyła wszystkich badanych instytucji izolacyjnych, z pewną przewagą Oddziału Zewnętrznego Aresztu Śledczego w Olsztynie, w którym poziom zatrudnienia skazanych dochodził nawet do 60%.

Taki stan zatrudnienia skazanych należy uznać za bardzo korzystny, a w porównaniu do ogólnopolskich statystyk sporządzanych przez Służbę Więzienną o ok. 15% wyższy niż średni wskaźnik zatrudnienia skazanych w skali całego kraju. Należy równocześnie dodać, że przedstawiony stan zatrudnienia obejmował w znacznym stopniu (ok. 65%) osoby, które były pierwszy raz karane, których stopień wykołajenia był niższy w stosunku do globalnego ujęcia skazanych w całym kraju, a to być może było czynnikiem ułatwiającym znalezienie pracy.

Mimo tych okoliczności łagodzących należy stwierdzić, że niezależnie od wysokiego bezrobocia w środowisku otwartym Służba Więzienna badanych zakładów karnych efektywnie poszukuje nowych ofert pracy dla skazanych wśród pracodawców woj. warmińsko-mazurskiego oraz tworzy nowe stanowiska pracy wewnątrz jednostek. Dzięki takim działaniom zwiększa się udział skazanych w tej formie oddziaływań penitencjarnych, jaką jest praca, a to z kolei zapewnia lepsze przygotowanie osadzonych do readaptacji społecznej.

Osoby badane ze wszystkich jednostek penitencjarnych wykonywały pracę zarówno wewnątrz zakładu, jak i na zewnątrz. Wewnętrzne zatrudnienie skazanych związane było przede wszystkim z pracą w kuchni, magazynie, bibliotece, warsztacie czy pawilonie mieszkalnym. Osadzeni zatrudniani przy tych pracach zajmowali się najczęściej sprzątnięciem, obsługą radiowęzła, pielęgnacją zieleni, utrzymaniem porządku lub pełnieniem obowiązków dyżurnego pawilonu.

Z kolei zatrudnienie zewnętrzne skazanych to przede wszystkim prace w zakładach produkcyjnych na rzecz samorządu terytorialnego, organów administracyjnych, placówek oświatowych, jak również prac publicznych

i wykonywanych w celach charytatywnych. Na zatrudnienie poza murami więziennymi mogli liczyć przede wszystkim ci skazani, którzy angażowani byli już wcześniej do różnych prac na terenie jednostki penitencjarnej.

Zarówno praca o charakterze zewnętrznym jak i wewnętrznym może mieć różny charakter, bowiem może być odpłatna jak i nieodpłatna. Z przeprowadzonych badań wynika, że praca większości badanych (bliżej 2/3) nie była związana z gratyfikacją finansową, a tylko 28,8% skazanych otrzymywało za nią wynagrodzenie. Sytuacja ta nie była jednolita we wszystkich jednostkach penitencjarnych, ponieważ poziom zatrudnienia odpłatnego znacznie się różnicował. Najwyższy był wśród osadzonych Oddziału Zewnętrznego Aresztu Śledczego w Olsztynie, gdzie sięgał aż 42,6%, co związane było najprawdopodobniej z wyższymi odsetkami wykonywania prac o charakterze zewnętrznym, w tym również prac, za które osadzeni mogli otrzymywać wynagrodzenie. Najtrudniejsza sytuacja pod względem zatrudnienia odpłatnego odnotowana została wśród skazanych Zakładu Karnego w Iławie, ponieważ nie przekroczyła ona 20% wszystkich osadzonych, którzy podejmowali pracę.

Duże trudności w uzyskiwaniu pracy płatnej w ostatnich latach – poza problemami ogólnospołecznymi na rynku pracy – mogły wiązać się także ze zmianą przepisów dotyczących wynagradzania osób odbywających karę pozbawienia wolności. Do 2011 r. wynagrodzenie to mogło stanowić tylko połowę płacy minimalnej, natomiast obecnie musi być ono równe najniższej pensji krajowej.

Zmiany przepisów w tym zakresie mogły przyczynić się do tego, że pracodawcom spoza zakładu karnego zatrudnienie osób odbywających karę pozbawienia wolności stało się mniej opłacalne i z tych też względów ich oferty zatrudnienia zaczęły pojawiać się o wiele rzadziej⁶.

Poziom zadowolenia skazanych z wykonywanej pracy

Aspekt zadowolenia jest ważny przy każdej wykonywanej pracy. W przypadku osób odbywających karę pozbawienia wolności, ze względu na resocjalizacyjne funkcje pracy, zadowolenie z jej wykonywania jest jeszcze ważniejsze. Przyczynia się ono bowiem do wielu pozytywnych

⁶ A. Jaworska, *Leksykon resocjalizacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012, s. 338.

wartości, a co ważniejsze – rokuje większą skuteczność oddziaływań resocjalizacyjnych.

Z tych względów z dużą satysfakcją odnotowano bardzo wysokie wskaźniki zadowolenia z pracy wśród badanych. Wystąpiły one zarówno w globalnym ujęciu wszystkich skazanych, jak również w pojedynczych jednostkach penitencjarnych. Zdecydowana większość badanych podejmujących zatrudnienie (blisko 92%) twierdziła, że jest zadowolona z pracy, z czego aż połowa swoją opinię określiła mianem „zdecydowanego zadowolenia”. Stosunkowo tylko nieliczni skazani (ok. 8%) nie byli zbyt z niej zadowoleni lub nie potrafili w wyraźny sposób określić swojej opinii na temat odbytego zatrudnienia, stąd użyli określenia „trudno powiedzieć”.

Warto też dodać, że wśród ogółu badanych nie odnotowano żadnego przypadku, w którym skazany w zdecydowany sposób nie byłby zadowolony z wykonywanej pracy. Pokazuje to jak wielką rolę i znaczenie odgrywa praca w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności. Przede wszystkim przynosi ona osadzonym satysfakcję, ale również daje im możliwość efektywnego odbycia kary i powrotu do społeczeństwa.

W przeprowadzonych badaniach, niezależnie od ustalenia stopnia zadowolenia z wykonywanej pracy, próbowano także ustalić przyczyny braku satysfakcji z podjętego zatrudnienia, a także opinie na temat czynników zwiększających tę satysfakcję. Udzielone na ten temat odpowiedzi pozwoliły ustalić, że do najczęstszych przyczyn obniżających poziom satysfakcji zaliczano: brak zgodności wykonywanych czynności z zainteresowaniami (zawodem), z posiadanymi kwalifikacjami, wykonywanie pracy „w zamknięciu”, a więc na terenie zakładu karnego, a także brak wynagrodzenia za pracę lub zbyt niskie wynagrodzenie. W pojedynczych przypadkach badani respondenci do przyczyn niezadowolenia z pracy zaliczali brak szacunku ze strony opiekuna, a także własne lenistwo i brak motywacji.

Resocjalizacyjna funkcja pracy w opinii skazanych

Ważnym elementem przeprowadzonych badań było wysondowanie opinii skazanych na temat roli pracy w procesie resocjalizacji, a więc tego, jakie warunki powinna spełniać praca, aby mogła być uznana za resocjalizacyjną. I choć opinie respondentów na ten temat są w dużym

stopniu zbieżne z tymi, które są rozpowszechnione w literaturze, to jednak można zaobserwować pewne różnice. Dotyczą one zwłaszcza kolejności warunków decydujących o resocjalizacyjnych walorach pracy wymienianych przez skazanych.

Z porównania tych warunków wynika, że badani respondenci o wiele częściej resocjalizacyjnym funkcjom pracy przypisują przede wszystkim takie czynniki, jak: zgodność z zainteresowaniami, z wyuczonym zawodem, wykonywanie pracy poza murami więziennymi, rzadziej natomiast kwestiom związanym z opłacalnością pracy przypisywali największe znaczenie. Oznacza to, że wynagrodzenie za pracę nie tyle nie było w ogóle znaczące przy podejmowaniu zatrudnienia, ile odgrywało bardziej drugoplanową rolę.

Niezwykle ważnym aspektem resocjalizacyjnej funkcji pracy w opinii respondentów okazała się praca społeczna na rzecz innych osób lub instytucji. Ten rodzaj zatrudnienia doceniały nie tylko osoby, które już wcześniej pracowały społecznie, ale również te, które chciałyby ten rodzaj pracy podjąć w przyszłości. Wyrażały to w postaci przykładowych stwierdzeń:

- „Nie pracowałem społecznie, ale chętnie podjąłbym taką pracę”.
- „Uważam, że to dobry pomysł, gdyż w ten sposób można pomóc innym, zdecydowanie bym się jej podjął”.
- „Raczej tak wolałbym pracować niż siedzieć beczynnie w pawilonie”.

Skazani, którzy już wcześniej wykonywali różnego rodzaju prace społeczne ten rodzaj zatrudnienia podsumowywali w jeszcze bardziej wartościowy sposób. Oto przykłady:

- „Praca społeczna nie tylko wypełnia czas wolny, ale pozwala również zrozumieć, jak wielu ludzi potrzebuje pomocy”.
- „Każdy człowiek powinien podejmować prace społeczne, gdyż tylko wtedy przedstawia jakąś wartość dla siebie i dla społeczeństwa”.
- „Pracuję społecznie 15 miesięcy i gdybym nadal odbywał karę, to dalej bym wykonywał pracę społeczną, gdyż chociaż tyle mógłbym dać od siebie w zamian za utrzymanie”.

Na podstawie przytoczonych wypowiedzi można w niekwestionowany sposób powiedzieć, że badane osoby pracy społecznej, podczas izolacji penitencjarnej, nadają duże znaczenie. Można również przypuszczać, że to znaczenie nie wynika tylko z chęci wypełnienia czasu wolnego, lecz bardziej z pobudek wewnętrznych, związanych z chęcią niesienia pomocy

innym, z poczuciem spełnienia lub zadośćuczynienia, które z całą pewnością są o wiele bardziej wartościowe, ponieważ mają większą szansę na „przebudowę moralną” skazanego.

Ten rodzaj zatrudnienia szczególnie mocno należy docenić i to nie tylko z punktu widzenia samych skazanych, ale i całego społeczeństwa. Daje on bowiem skazanym możliwość zdobycia nowego doświadczenia, kształtowania pozytywnych postaw, zwłaszcza poczucia odpowiedzialności oraz potrzebę powstrzymywania się od łamania przepisów prawa. Społeczeństwu zaś daje możliwość poznania innego oblicza skazanych, nacechowanego nie tylko złem i nieprawością, ale również pokorą, wrażliwością, wytrwałością, a przede wszystkim chęcią zmiany dotychczasowego zachowania.

Podsumowanie

Podsumowując wyniki badań należy stwierdzić, że stan zatrudnienia badanych jest na stosunkowo wysokim poziomie, sięga prawie 52%. Rokuje to efektywne przygotowanie do zwolnienia skazanych oraz ich przyszłej readaptacji społecznej, a blisko połowie pracującym osadzonym umożliwia spłacenie zobowiązań, gromadzenie środków oraz pomoc rodzinie na wolności. Pracującym z kolei nieodpłatnie daje możliwość szerszych kontaktów międzyludzkich (w tym również poza jednostką penitencjarną) oraz większą perspektywę na zatrudnienie odpłatne w przyszłości.

Ze względu na wysoki stopień zadowolenia i satysfakcji z wykonywanej pracy przeważającej liczby zatrudnionych, a także przychylne ustosunkowanie się do propozycji przyjęcia pracy społecznej, można wnioskować, że badani skazani nadają roli pracy w rzeczywistości penitencjarnej duże znaczenie. Miejmy nadzieję, że zwiększająca się liczba osób zatrudnianych podczas odbywania kary pozbawienia wolności w naszym kraju będzie coraz bardziej podnosiła to znaczenie, dzięki czemu funkcje resocjalizacyjne pracy będą coraz bardziej urzeczywistniane.

Bibliografia

- Jaworska A., *Leksykon resocjalizacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012.
- Machel H., *Więzenie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Wydawnictwo Arche, Gdańsk 2003.
- Roczna Informacja Statystyczna za rok 2015*, Centralny Zarząd Służby Więziennej, <http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2015.pdf>
- Słowiński R., *Zatrudnienie skazanych – szanse i bariery*, [w:] *Misja Służby Więziennej a jej zadania wobec polityki karnej i oczekiwań społecznych. IV Polski Kongres Penitencjarny*, pod red. W. Ambrozika, H. Machela, P. Stępnika, Poznań – Gdańsk – Warszawa – Kalisz 2008.

Akty prawne:

- Ustawa z 6.06.1997 r. – *Kodeks karny wykonawczy* (Dz. U. nr 90, poz. 557).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9.02.2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz. U. z 2004 r. nr 27, poz. 242).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 6.06.2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz. U. z 2011 r. nr 129 poz. 746).