

Ewa Gałęcka-Burdziak  
Piotr Błędowski  
Joanna Felczak

## **Praca w trakcie pozbawienia wolności – niewykorzystany potencjał resocjalizacyjny?**

### **Work during imprisonment – an unused social rehabilitation potential?**

Praca więźniów w trakcie pozbawienia wolności jest zarówno elementem kary jak i szansą na bardziej skuteczną reintegrację społeczną po wyjściu na wolność. W artykule analizujemy zakres zaangażowania pracowniczego więźniów, poczynając od przeglądu literatury dotyczącej pracy w trakcie pozbawienia wolności w różnych systemach prawnych, uwarunkowań prawnych dla zatrudnienia odpłatnego i nieodpłatnego w Polsce, a kończąc na zestawieniu danych Służby Więziennej oraz powiatowych urzędów pracy dotyczących bezrobotnych, którzy zarejestrowali się po odbyciu kary pozbawienia wolności. Wyniki analizy teoretycznej i empirycznej wskazują na niewykorzystany potencjał resocjalizacyjny pracy więźniów w aspekcie obowiązujących uwarunkowań prawnych, niewystarczającego popytu na pracę więźniów, niewykorzystanego potencjału siły roboczej więźniów, jak i stworzenia możliwości dla skuteczniejszej reintegracji społecznej po opuszczeniu zakładu karnego. Rodzi to potrzebę stworzenia spójnej polityki zatrudnienia, kierowanej specjalnie do osadzonych, gdyż resocjalizacja poprzez pracę byłaby niewątpliwie z korzyścią i dla osadzonych, i dla budżetu państwa.

**Słowa kluczowe:** praca w trakcie pozbawienia wolności, resocjalizacja, recydywa, zatrudnienie, bezrobocie

The work of prisoners during imprisonment is both an element of punishment and an opportunity for more effective social reintegration

after release. In the article, we analyze the scope of work activity among prisoners, starting with a review of the literature on work during imprisonment in various legal systems, legal conditions for paid and unpaid employment in Poland, and ending with a compilation of data of the Prison Service and poviats labor offices regarding the unemployed who have registered after serving a prison sentence. The results of the theoretical and empirical analysis indicate the unused social rehabilitation potential of prisoners' work in terms of the current legal conditions, insufficient demand for prison labor, unused potential of the prison labor force, as well as creating opportunities for more effective social reintegration after leaving prison. Thus, there is a need for a coherent employment policy, addressed specifically to prisoners, because social rehabilitation through work would undoubtedly benefit both the prisoners and the state budget.

**Key words:** work during imprisonment, social rehabilitation, recidivism, employment, unemployment

## Wprowadzenie

Literatura polska dotycząca pracy podczas odbywania kary więzienia obejmuje szereg zagadnień powiązanych z nieodpłatnym i odpłatnym zatrudnieniem skazanych. Rozważane jest znaczenie nieodpłatnego zatrudnienia osób pozbawionych wolności w ujęciu historycznym<sup>1</sup> i współcześnie<sup>2</sup>. Ta szczególna forma zatrudnienia – zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego<sup>3</sup> – rodzi dyskusję, gdyż z jednej strony jest elementem kary, z drugiej jednak nie jest powiązana bezpośrednio z wyrokiem sądu. Odpłatna praca skazanych analizowana jest w kontekście formalnych możliwości zatrudnienia więźniów oraz konieczności uproszczenia stosownych regulacji<sup>4</sup>. Podkreśla się trudności związane z organizacją pracy poza zakładem karnym (ZK) i znacznym ryzykiem

---

<sup>1</sup> Por. R. Stawicki, *Zatrudnianie pozbawionych wolności w Polsce. Zarys regulacji w ujęciu prawnohistorycznym*, Opracowania tematyczne OT-664. Kancelaria Senatu, Warszawa 2018.

<sup>2</sup> Por. M. Nawrocki, *Karnoprawna regulacja nieodpłatnego zatrudniania osób pozbawionych wolności*, "Acta Iuris Stetinensis" 2015 (Acta Iuris nr 12).

<sup>3</sup> Por. K. Waligóra, *Zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego*, "Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis" 2015 4/1.

<sup>4</sup> Por. P. Matyjas-Lysakowska, *Zasady zatrudniania osadzonych w zakładach karnych*, "Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka" 2017, nr 1 (20); O. Stanowska, *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, "Roczniki Administracji i Prawa" 2014 14/1.

ucieczek więźniów z miejsca zatrudnienia<sup>5</sup>. Omawiane są liczne zmiany w zasadach wynagradzania skazanych i ich wpływ na korzyści uzyskiwane z pracy przez pracujących więźniów<sup>6</sup>. W literaturze wskazuje się podstawowy problem systemu: brak miejsc pracy dla osób chcących pracować odpłatnie i nieodpłatnie<sup>7</sup>. Kwestia niewystarczającego popytu na pracę więźniów nie jest nowa i była omawiana na przykład w kontekście bezrobocia lat 90. ubiegłego stulecia<sup>8</sup>. W literaturze zauważa się również brak możliwości stosowania instrumentów przewidzianych ustawą o promocji zatrudnienia i rynku pracy wobec skazanych, co znacznie utrudnia stosowanie zachęt dla pracodawców gotowych zatrudniać więźniów<sup>9</sup>. Walory pracy nieodpłatnej i odpłatnej polegają głównie na rozwoju postaw prospołecznych u skazanych<sup>10</sup>, readaptacji społecznej pracujących więźniów i przygotowaniu do życia na wolności<sup>11</sup>. Praca podczas odbywania kary, także nieodpłatna, wpływa na ograniczenie recydywy<sup>12</sup>.

W literaturze anglojęzycznej omawia się cele pracy więźniów oraz formalne i systemowe problemy występujące w poszczególnych krajach<sup>13</sup>. Analizie poddaje się także rodzaje pracy dostępnej skazanym w zakładach

<sup>5</sup> Por. E. Karpuszenko, *Praca a readaptacja społeczna osadzonych*, "Prace Naukowe Akademii i im. Jana Długosza w Częstochowie" 2017, t. XXVI, nr 1, <http://dx.doi.org/10.16926/p.2017.26.14> (dostęp: 27.01.2023).

<sup>6</sup> Por. T. Kalisz, A. Kwieciński, *Zmiany w zakresie odpłatności za pracę skazanych odbywających karę pozbawienia wolności. Rozważania na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] A. Kwieciński (red.), *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009–2014*, Warszawa 2014; A. Lamtych, *Wynagrodzenie skazanych za pracę wykonywaną w okresie odbywania kary pozbawienia wolności*, "Pracownik i Pracodawca" 2019, nr 1–2 (vol. 4), <http://dx.doi.org/10.12775/PiP.2019.001> (dostęp: 27.01.2023); M. Jakubowska, *Wynagrodzenie dla zatrudnionych odbywających karę pozbawienia wolności*, "Pracownik i Pracodawca" 2016, nr 1–2 (vol. 4), <http://dx.doi.org/10.12775/PiP.2016.002> (dostęp: 27.01.2023).

<sup>7</sup> Por. M. Nawrocki, *op. cit.*

<sup>8</sup> Por. T. Kalisz, A. Kwieciński, *op. cit.*

<sup>9</sup> Por. P. Tarwacki, *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań prawnych służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, "Przegląd Więziennictwa Polskiego" 2011, nr 70.

<sup>10</sup> Por. A. Woźniak, *Badania własne korelacji zmiennych pracy skazanego w kontekście procesu resocjalizacji penitencjarnej*, "Roczniki pedagogiczne" 2019, Tom 11(47), numer specjalny – 2019.

<sup>11</sup> Por. A. Iwanowska, *Przygotowanie skazanych do życia na wolności w trybie art. 164 k.k.w.*, RPO, Warszawa 2013; J. Felczak, *Employment as a Part of Rehabilitation: A Review of Similarities and Differences between Female and Male Criminals*, "Studia Iuridica Lublinensia" vol. 32, nr 5/2023, <https://doi.org/10.17951/sil.2023.32.5.77-104>.

<sup>12</sup> Por. T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych a efektywność wykonania kary pozbawienia wolności*, "Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego" 2003, Tom XIV.

<sup>13</sup> Por. F.H. Simon, *Prisoners' Work and Vocational Training* (1st ed.). Routledge, London 1999, <https://doi.org/10.4324/9780203979358> (dostęp: 27.01.2023); N.D. Zatz, *Prison labor and the paradox of paid nonmarket work*, [in:] Bandelj N. (red.), *Economic Sociology of Work (Research in the Sociology of Work, Vol. 18)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley 2009, [https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2009\)0000018017](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2009)0000018017) (dostęp: 27.01.2023).

karnych<sup>14</sup>. Podkreśla się przede wszystkim znaczenie wykonywania pracy w więzieniu dla osób, które wcześniej nie pracowały, dla których jest to doświadczenie nowe, służące uzyskaniu kwalifikacji i wykształceniu pożądanym nawyków<sup>15</sup>. Nabywane kwalifikacje zawodowe prowadzą do reintegracji poprzez zatrudnienie<sup>16</sup>. Analizowany jest także związek pomiędzy pracą więźniów a ryzykiem recydywy<sup>17</sup>.

Celem niniejszego opracowania jest analiza skali zatrudnienia więźniów w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności w Polsce. Dokonujemy zestawienia uwarunkowań prawnych, które określają ramy funkcjonowania specyficznego rynku pracy osadzonych. W ramach tego przeglądu opisujemy, jak wygląda zatrudnienie osadzonych, w jaki sposób dokonywana jest „rekrutacja” pracowników oraz jak kształtuje się wynagrodzenie więźniów. W ramach analizy empirycznej zestawiamy dane pochodzące ze Służby Więziennej (SW), a dotyczące powszechności

<sup>14</sup> Por. C.A. Crittenden, B.A. Koons-Wit, R.J. Kaminski, *Being Assigned Work in Prison: Do Gender and Race Matter?*, „Feminist Criminology” 2018, nr 13(4), <https://doi.org/10.1177/1557085116668990> (dostęp: 26.01.2023); C.M. Botello, *Women's imprisonment and recidivism: An illustrative analysis of Boronia Women's Pre-Release Centre (Western Australia) and progressive/open prison systems in Norway and Sweden* (Master of Philosophy (School of Arts and Sciences), University of Notre Dame Australia 2017, <https://researchonline.nd.edu.au/theses/172>, (dostęp: 26.01.2023); B. Hamlyn, D. Lewis, *Women Prisoners: A Survey of Their Work and Training Experiences in Custody and On Release*, Home Office Research Study 2000 <https://eric.ed.gov/?id=ED469935> (dostęp: 27.01.2023); PRI, *Guide to the rehabilitation and social reintegration of women prisoners: Implementation of the Bangkok Rules* 2019, [https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2019/05/PRI\\_Rehabilitation-of-women-prisoners\\_WEB.pdf](https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2019/05/PRI_Rehabilitation-of-women-prisoners_WEB.pdf) (dostęp: 27.01.2023).

<sup>15</sup> Por. M. Bhuller, B.G. Dahl, K.V. Løken, M. Mogstad, *Incarceration, Recidivism, and Employment*, „Journal of Political Economy” 2020, nr 128/4; G. Hunter, I. Boyce, *Preparing for Employment: Prisoners' Experience of Participating in a Prison Training Programme*, „The Howard Journal of Criminal Justice” 2009, nr 48, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2311.2008.00551.x> (dostęp: 27.01.2023); F. Guilbaud, *Working in Prison: Time as Experienced by Inmate-Workers*, „Revue française de sociologie” 2010, nr 51, <https://doi.org/10.3917/rfs.515.0041> (dostęp: 27.01.2023); M. Giles, T. Le Anh, *Investment in Human Capital during Incarceration and Employment Prospects of Prisoners*, IZA Discussion Papers 4582, Institute of Labor Economics (IZA) 2009.

<sup>16</sup> Por. B. Harrison, R.C. Schehr, *Offenders and Post-Release Jobs: Variables Influencing Success and Failure*, „Journal of Offender Rehabilitation” 2004, nr 39; S. Seigafo, *Inmate's Right to Rehabilitation during Incarceration: A Critical Analysis of the United States Correctional System*, „International Journal of Criminal Justice Sciences” 2017, 12(2), <https://doi.org/10.5281/zenodo.1034656> (dostęp: 27.01.2023); D. Baer, A. Bhati, L. Brooks, J. Castro, N. La Vigne, K. Malik-Kane, *Understanding the Challenges of Prisoner Reentry. Retrieved from Prison Policy*, Urban Institute 2006, [http://static.prisonpolicy.org/scans/njifs/red\\_033106\\_urbaninst\\_findings.pdf](http://static.prisonpolicy.org/scans/njifs/red_033106_urbaninst_findings.pdf) (dostęp: 26.01.2023); L. Gideon, H.E. Sung, *Rethinking Corrections: Rehabilitation, Reentry, and Reintegration*, SAGE Publications, Inc, Thousand Oaks 2011.

<sup>17</sup> Por. W. Arbour, G. Lacroix, S. Marchand, *Prison Rehabilitation Programs: Efficiency and Targeting* IZA Discussion Paper 2021, nr 14022, <https://ssrn.com/abstract=3762892> (dostęp: 26.01.2023); K. Ward, A.J. Longaker, J. Williams, A. Naylor, C.A. Rose, C.G. Simpson, *Incarceration Within American and Nordic Prisons: Comparison of National and International Policies*, Engage 2013, (17) (PDF) Incarceration within American and Nordic prisons: Comparison of national and international policies (researchgate.net). (dostęp: 27.01.2023); E. Drake, *Class 1 Impacts: Work during incarceration and its effects on post-prison employment patterns and recidivism*, Washington Department of Corrections, Olympia 2003; G. Zanella, *Prison Work and Convict Rehabilitation*, Iza DP 2020 No. 13446, <https://docs.iza.org/dp13446.pdf> (dostęp: 27.01.2023).

praktyki zatrudniania więźniów z jednostkowymi danymi administracyjnymi z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego (CeSAR), które również zawierają informacje o skali zatrudnienia w trakcie okresów pozbawienia wolności. Całość opracowania kończy podsumowanie wraz z wnioskami sygnalizującymi potrzebę lepszego wykorzystania potencjalnej siły roboczej wśród osadzonych, co byłoby niewątpliwie z korzyścią i dla osadzonych, i dla budżetu państwa.

## Uwarunkowania prawne zatrudniania osadzonych

W okresie od 1991 roku do chwili obecnej podstawę pracy skazanych stanowią przepisy:

- kodeksu karnego wykonawczego (kkw) (najpierw z 1969, a obecnie z 1997 roku). Umieszczono w nim informacje dotyczące wymiaru pracy nieodpłatnej na rzecz zakładu karnego (ZK) i innych instytucji, wysokości wynagrodzenia za pracę skazanych i potrąceń z wynagrodzenia na rzecz budżetu państwa lub wybranych funduszy. W kodeksach tych wskazano również, jaki jest cel pracy więźniów i jakie są obowiązki skazanego;
- ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. z 2014 r., poz. 1116, z późn. zm.), która formułuje głównie cele zatrudnienia i zawiera szczegółowy opis zasad organizacji pracy skazanych zatrudnionych odpłatnie;
- rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości dotyczących szczegółowych zasad zatrudniania skazanych.

Kodeks karny z 1997 r. zobowiązuje zakład karny do zapewnienia skazanemu w miarę możliwości świadczenia pracy. Zatrudnienie następuje każdorazowo za zgodą dyrektora zakładu karnego z zapewnieniem prawidłowego przebiegu odbywania kary pozbawienia wolności (art. 121). Przy kierowaniu do pracy należy uwzględnić zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste skazanego, w szczególności zobowiązanie do świadczeń alimentacyjnych oraz szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną (Art. 122). Wszyscy skazani, którzy nie podlegają zwolnieniu z obowiązku wykonywania pracy ze względu na kształcenie lub na mocy innych przepisów, są zobowiązani do wykonywania pracy oraz wykonywania prac porządkowych na terenie zakładu karnego, które są pracami nieodpłatnymi (art. 116 par. 1 pkt 4 oraz art. 123a).

## Problematyka pracy nieodpłatnej

Praca nieodpłatna skazanych odbywa się na podstawie skierowania do pracy przez dyrektora zakładu karnego. Jest to relacja administracyjno-prawna, polegająca na niepracowniczym stosunku zatrudnienia o charakterze penalnym<sup>18</sup>. Nieodpłatna praca skazanych jest elementem wykonania kary pozbawienia wolności. Odmowa wykonania nieodpłatnej pracy porządkowej lub pomocniczej traktowana jest jak przewinienie i podlega karom dyscyplinarnym.

Zatrudnienie nieodpłatne przechodziło szereg zmian w zakresie uwarunkowań prawnych, choćby w zakresie możliwej liczby godzin zaangażowania czy zakresu podmiotów, dla których takie prace mogą być wykonywane. Skazany nie może być w ten sposób zaangażowany w wymiarze czasu pracy większym niż 90 godzin miesięcznie. Za jego zgodą dyrektor może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie również na rzecz organów administracji publicznej, przy pracach na cele charytatywne lub na rzecz organizacji pożytku publicznego oraz w okresie przyuczenia do pracy przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Nie ma jednak możliwości wykonywania pracy dla podmiotów prywatnych, co w literaturze spotkało się z krytyką<sup>19</sup>.

Katalog zawodów, w których skazani mogą być zatrudnieni nieodpłatnie, jest dość obszerny i wymienione tam zawody wykraczają poza prace porządkowe bądź pomocnicze, co wskazuje na tendencję do wykorzystywania bezpłatnej pracy skazanych do prac wymagających kwalifikacji, a więc prac, których wykonywanie powinno przynieść skazanemu dochód<sup>20</sup>. Niemniej jednak w literaturze pozytywnie oceniane było zwiększenie możliwości zatrudnienia nieodpłatnego z uwagi na walory związane z zajęciem dla skazanych<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Por. A. Kosut, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowanie prawne*, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1998, nr 10; T. Kalisz, *Zatrudnienie nieodpłatne skazanych na karę pozbawienia wolności*, "Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego" 2008, Tom XXII.

<sup>19</sup> Por. M. Nawrocki, *op. Cit.*

<sup>20</sup> Szczegółowa lista zawodów znajduje się w załączniku do Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20040270242/O/D20040242.pdf>.

<sup>21</sup> Por. T. Kalisz, *Zatrudnienie...* *op. cit.*



## Problematyka pracy odpłatnej i wynagradzania skazanych

Zgodnie z art. 123 i 124 kkw praca skazanego jest odpłatna. Praca ta podejmowana jest najczęściej na podstawie umowy pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym. Skazany może uzyskać zgodę dyrektora ZK na wykonywanie innej pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie prawnej. W umowie o pracę określone powinny być: stanowisko, obowiązki i godziny pracy. Zadaniem dyrektora zakładu karnego jest odpowiedni dobór skazanych do danej grupy roboczej, zgodnie z zapotrzebowaniem zgłaszanym przez podmiot zatrudniający. Na podmiocie zatrudniającym spoczywa natomiast obowiązek odprowadzania składek, przestrzegania przepisów BHP, ustalania czasu pracy zgodnie z kodeksem pracy oraz przestrzegania szczególnych warunków umowy dotyczących między innymi zabezpieczenia miejsca pracy przed ucieczką skazanego lub jego nieuprawnionymi kontaktami z osobami postronnymi. Wynagrodzenie za pracę skazanego nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia określonego na podstawie kodeksu pracy. Art. 127 precyzuje, że okresy składkowe obejmują jedynie pracę odpłatną. Zmiana obowiązująca w okresie wrzesień 2003 – marzec 2011 r. wprowadziła regulację, zgodnie z którą skazanemu przysługiwała co najmniej połowa minimalnego wynagrodzenia za pełen etat pracy. Osiągnięcie wynagrodzenia nie niższego niż minimalne warunkuje nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych po opuszczeniu zakładu karnego. Jest to szczególnie istotne w przypadku więźniów, którzy nie byli oficjalnie zatrudnieni przed skazaniem.

W ramach zmian przepisów dotyczących odpłatnej pracy skazanych wyróżnić można zmiany wysokości wynagrodzenia skazanych oraz skali potrąceń od wynagrodzenia skazanych. Począwszy od 1990 r. potrącano 5% na cele pomocy postpenitencjarnej. Skazanemu przypadało nie mniej niż 25% pozostałej części, a resztę przekazywano do budżetu państwa. W latach 1995–1997 na cele pomocy postpenitencjarnej przekazywano 10%, a skazanemu przypadało 50% pozostałej kwoty, podczas gdy resztę przekazywano do budżetu państwa. W latach 1998–2011 z wynagrodzenia za pracę potrącano było 10% na cele pomocy postpenitencjarnej, z pozostałej części wynagrodzenia za pracę przypadało skazanemu 50%, a resztę przekazywano do budżetu państwa. W marcu 2011 r. nastąpiła zmiana, zgodnie z którą z przysługującego skazanemu wynagrodzenia

za pracę potrącano 10% na cele Funduszu Pomocy Postpenitencjarnej oraz 25% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy. Jednocześnie zrezygnowano z przekazywania dalszych środków do budżetu państwa. Kolejne zmiany modyfikowały proporcje potrąceń: od 2017 roku przewidziano potrącenie w wysokości 7% na cele Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej, a także 45% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy (od 2021 – 51%).

Od marca 1990 roku z przypadającego skazanemu wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, wolne było od egzekucji 60% (wcześniej było to 50%). Obecnie z tej części odprowadzane są środki na akumulację (art. 126 par. 2 pkt 2), którą wprowadzono w 1998 roku. Jest to kwota przekazywana skazanemu w chwili zwolnienia z zakładu karnego i ma stanowić zabezpieczenie finansowe w pierwszym okresie po zwolnieniu. Rozwiązanie to w ograniczonym zakresie (mniejsze kwoty, tzw. „żelazna kasa”) było stosowane również przed 1998 rokiem na podstawie kkw z 1969 roku. Akumulacja dokonuje się z wynagrodzenia za pracę, wpłat na rzecz skazanego i innych źródeł (art. 126 kkw) do osiągnięcia kwoty odpowiadającej wysokości jednego minimalnego (a do 2013 roku – przeciętnego) wynagrodzenia pracowników.

Warto także dodać, że osoba odbywająca karę lub tymczasowo aresztowana nie jest uważana za bezrobotną w myśl ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Oznacza to, że do tej grupy społecznej nie stosuje się przepisów tej ustawy, a przedsiębiorca zatrudniający więźniów w trakcie kary pozbawienia wolności nie może skorzystać z instrumentów zachęcających do tworzenia nowych miejsc pracy. Od wynagrodzenia skazanego pracującego odpłatnie odprowadzana jest natomiast składka na Fundusz Pracy, ale on sam nie może skorzystać z rozwiązań przewidywanych przez wspomnianą ustawę<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Por. P. Tarwacki, *Zatrudnienie...* op. cit.



## Powszechność zatrudnienia według danych Służby Więziennej

Dane statystyczne SW są przydatne do scharakteryzowania rynku pracy więźniów. Podstawowe w tym zakresie są dane obrazujące liczbę skazanych i ukaranych, liczbę pracujących oraz liczbę niezatrudnionych (ze wskazaniem powodu braku zatrudnienia). Wielkości te pozwalają zdefiniować podstawowe wskaźniki obrazujące rynek pracy w ujęciu relatywnym. Na Wykresie 1 przedstawiono współczynnik aktywności zawodowej oraz stopę zatrudnienia osadzonych. Podstawą trudność nastręcza zidentyfikowanie liczby aktywnych zawodowo więźniów. Kluczowe jest w tym zakresie określenie liczby bezrobotnych więźniów. Kategoria osadzonych niezatrudnionych składa się z następujących podkategorii: (i) poza terenem (skazany znajduje się poza terenem zakładu karnego na przykład na przerwie w karze związanej z leczeniem), (ii) drugie sprawy (prowadzone są kolejne sprawy karne i skazany musi być do dyspozycji prokuratury i sądu), (iii) niezdolność do pracy, (iv) brak pracy, (v) inne przyczyny<sup>23</sup>. Za bezrobotnych osadzonych uznajemy tylko osoby zaliczone do podkategorii „brak pracy”. Tym samym współczynnik aktywności zawodowej definiujemy jako stosunek sumy liczby pracujących i bezrobotnych (a więc osadzonych aktywnych zawodowo) do liczby skazanych i ukaranych<sup>24</sup>. Z kolei stopę zatrudnienia definiujemy jako stosunek liczby pracujących do liczby skazanych i ukaranych. Wartości tak zdefiniowanych wskaźników wskazują, że w latach 1991–2021 od 60 do 75% więźniów można uznać za aktywnych zawodowo, tzn. pracujących lub bezrobotnych, przy czym od 2008 r. aktywnych zawodowo pozostaje około 2/3 osadzonych. Wydaje się, że jak na środowisko osób odbywających kary pozbawienia wolności, wskaźnik aktywności zawodowej kształtuje się na wysokim poziomie. Trzeba jednak pamiętać o tym, że znaczna jego część stanowią osoby, które powinny pracować, ale pracy dla nich nie ma.

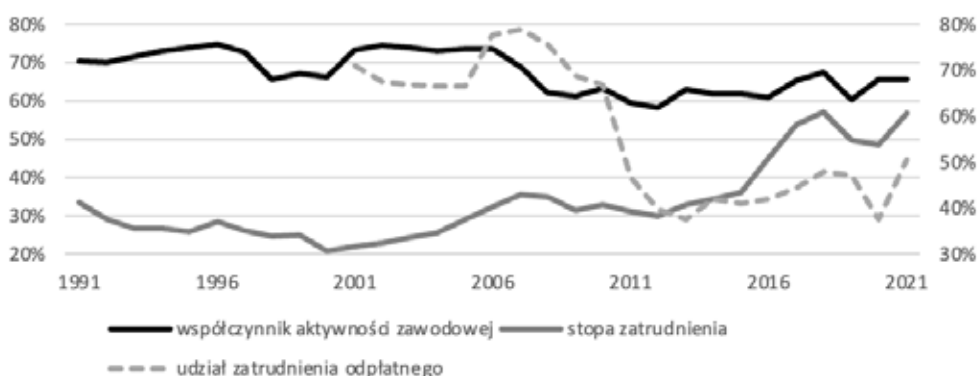
---

<sup>23</sup> Inne przyczyny zbierane są na podstawie miesięcznych sprawozdań o zatrudnieniu tymczasowo aresztowanych, skazanych i ukaranych MS KZ-2. Sprawozdanie sporządzane jest zgodnie z wytycznymi Dyrektora Generalnego w tym zakresie. (sw.gov.pl; dostęp: 27.01.2023).

<sup>24</sup> Wszystkie kategorie dotyczą ogółu więźniów bez względu na wiek, ze względu na brak szczegółowych danych dotyczących liczby pracujących i bezrobotnych więźniów według wieku.

O ogromie niewykorzystanej siły roboczej w ujęciu agregatowym wskazuje w pierwszej kolejności stopa zatrudnienia. W okresie od początku lat 90. XX wieku do połowy drugiej dekady obecnego wieku pracowało od 20% do 35% więźniów. Od 2016 roku widoczna jest zmiana i systematyczny wzrost stopy zatrudnienia do poziomu powyżej 50%. Gdy porównamy to z danymi ukazującymi zakres zatrudnienia odpłatnego, to zmiana widoczna jest począwszy od 2011 roku. Wówczas odsetek osadzonych pracujących odpłatnie zaczął spadać z poziomu około 65% do poziomu 40–50%. Warto również mieć na uwadze fakt, że zatrudnienie odpłatne nie oznacza zazwyczaj pracy w pełnym wymiarze czasu. Przykładowo, zgodnie z danymi z 2020 roku, średni czas pracy osadzonych to około 84 godz. miesięcznie, czyli około 50% pełnego wymiaru czasu pracy.

**Wykres 1.** Współczynnik aktywności zawodowej oraz stopa zatrudnienia osadzonych w latach 1991 – 2021 (stan na koniec danego roku, lewa oś) oraz odsetek zatrudnionych odpłatnie w latach 2001 – 2021 (prawa oś)



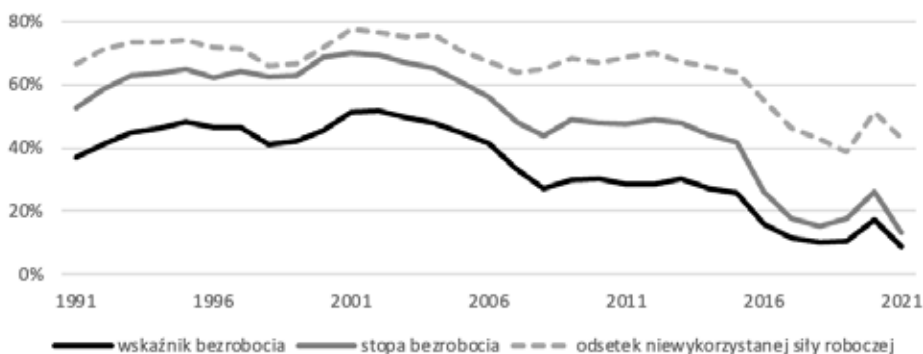
Uwaga: współczynnik aktywności zawodowej – stosunek liczby aktywnych zawodowo do liczby skazanych i osadzonych; stopa zatrudnienia – stosunek liczby pracujących skazanych i ukaranych (odpłatnie i nieodpłatnie) do liczby skazanych i osadzonych; aktywni zawodowo – suma liczby pracujących skazanych i ukaranych (odpłatnie i nieodpłatnie) i bezrobotnych; bezrobotni – skazani i ukarani niezatrudnieni z powodu braku pracy; udział zatrudnienia odpłatnego – stosunek liczby pracujących skazanych i ukaranych odpłatnie do liczby pracujących skazanych i ukaranych łącznie.

Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych Służby Więziennej [sw.gov.pl](http://sw.gov.pl).

Drugą grupą wskaźników ukazujących niewykorzystanie podaży pracy wśród osadzonych są te dotyczące bezrobocia. Statystyki służby

więziennej zawierają wskaźnik bezrobocia, który zdefiniowany jest jako stosunek liczby osadzonych niepracujących z powodu braku pracy do liczby skazanych i ukaranych ogółem. Wydaje się, że ta miara istotnie nie doszacowuje skali bezrobocia wśród więźniów. Z tego powodu proponujemy dwie alternatywne miary bezrobocia. Pierwsza miara skonstruowana jest na wzór stopy bezrobocia zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy, czyli równa jest stosunkowi liczby bezrobotnych do liczby aktywnych zawodowo. Druga miara ukazuje skalę niezatrudnienia więźniów i definiujemy ten wskaźnik jako stosunek liczby skazanych i ukaranych niezatrudnionych do liczby skazanych i ukaranych ogółem. Ta miara przeszacowuje skalę bezrobocia, gdyż istotna grupa więźniów z różnych powodów nie jest w stanie podjąć pracy, tym niemniej obrazuje ona skalę niewykorzystania siły roboczej. Wartości wszystkich trzech miar bezrobocia zobrazowane są na Wykresie 2.

**Wykres 2.** Wskaźnik bezrobocia, stopa bezrobocia oraz odsetek niewykorzystanej siły roboczej wśród osadzonych w latach 1991–2021 (stan na koniec danego roku)



Uwaga: wskaźnik bezrobocia – stosunek liczby skazanych i ukaranych niezatrudnionych z powodu braku pracy do liczby skazanych i ukaranych, stopa bezrobocia – stosunek liczby bezrobotnych do aktywnych zawodowo (pracujących oraz bezrobotnych), odsetek niewykorzystanej siły roboczej – stosunek liczby skazanych i ukaranych niezatrudnionych do liczby skazanych i ukaranych

Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych Służby Więziennej sw.gov.pl.

Wykres 2 wskazuje na dość stabilną sytuację i dużą skalę bezrobocia utrzymującą się w ostatniej dekadzie XX w. Kolejne lata to powolny

spadek bezrobocia, którego dynamika wzrosła począwszy od 2015 roku. Warto również zwrócić uwagę, iż wartość zaproponowanej przez nas stopy bezrobocia jest wyższa niż podawany przez SW wskaźnik bezrobocia, choć z biegiem lat (zwłaszcza od 2015 r.) różnica ulega zmniejszeniu. Z drugiej strony, przez większość analizowanego okresu 30 lat, ponad 60% więźniów było niezaangażowanych w pracę (jakąkolwiek, tzn. odpłatną lub bezpłatną). Ostatnie lata to spadek odsetka niewykorzystanej siły roboczej do poziomu około 40%.

## Byli więźniowie zarejestrowani jako bezrobotni

Osoby rejestrujące się jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy powinny przedstawić swoją historię zatrudnienia, a także wskazać ewentualne okresy pozbawienia wolności. Co więcej, dane dotyczące okresów pozbawienia wolności zawierają informację, czy w trakcie takiego okresu więzień pracował oraz czy ten okres zatrudnienia zaliczany jest do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych po opuszczeniu zakładu karnego. W celu zobrazowania skali zatrudnienia w trakcie kary pozbawienia wolności przeanalizowaliśmy jednostkowe dane administracyjne pochodzące z powiatowych urzędów pracy (PUP).

W pierwszym kroku próbowaliśmy oszacować, jaki odsetek byłych więźniów rejestruje po opuszczeniu zakładu karnego w PUP. Pewne czynniki skłaniają byłych osadzonych do rejestracji w urzędzie pracy. Przykładami są m.in. chęć skorzystania ze wsparcia, jakie oferują urzędy pracy, uzyskania wsparcia w ramach pomocy społecznej, nabycia prawa do ubezpieczenia zdrowotnego (jeśli były skazany nie ma go z innego tytułu) czy wymogi zwolnienia z zakładu karnego. W Błędowski, Felczak i Gałęcka-Burdziak<sup>25</sup> ustaliliśmy, że byli osadzeni rejestrowali się w urzędzie pracy średnio około 2 miesiące po opuszczeniu zakładu karnego, przy czym mediana wynosiła tylko około 10 dni. Korzystając z danych administracyjnych, wyliczyliśmy, ilu bezrobotnych (biorąc pod uwagę ich historię aktywności zawodowej oraz okresy pozbawienia wolności występujące przed rejestracją w PUP) było osadzonych na koniec każdego roku. Następnie wartości te podzieliliśmy przez liczbę skazanych i ukaranych

---

<sup>25</sup> Por. P. Błędowski, J. Felczak, E. Gałęcka-Burdziak, *Polityka rynku pracy w Polsce wobec opuszczających zakłady karne*, „Probacja” 1/2024.

podawaną przez SW na koniec każdego roku. Wyniki wskazują na systematyczny wzrost odsetka rejestrowanych w PUP okresów pozbawienia wolności, do maksimum niespełna 30% odnotowanego w 2012 roku. W kolejnych latach obserwuje się tendencję malejącą (na koniec 2019 odsetek ten wyniósł około 20%).

**Tabela 1.** Statystyka opisowa próby

	wartość/miara statystyczna
<b>poziom wykształcenia</b>	
co najwyżej podstawowe	0,593
zasadnicze zawodowe	0,298
średnie ogólnokształcące	0,033
średnie zawodowe	0,061
powyżej średniego	0,015
<b>średni wiek na początek kary pozbawienia wolności (mediana)</b>	34 (33)
<b>liczba okresów pozbawienia wolności</b>	
jeden	0,663
dwa	0,201
trzy	0,075
cztery i więcej	0,061
<b>średni czas kary pozbawienia wolności w miesiącach (mediana)</b>	17,0 (9,7)

Nota: liczba osób w bazie 339 824, liczba okresów pozbawienia wolności 543 602, liczba okresów pozbawienia wolności doświadczonych w latach 1991–2019

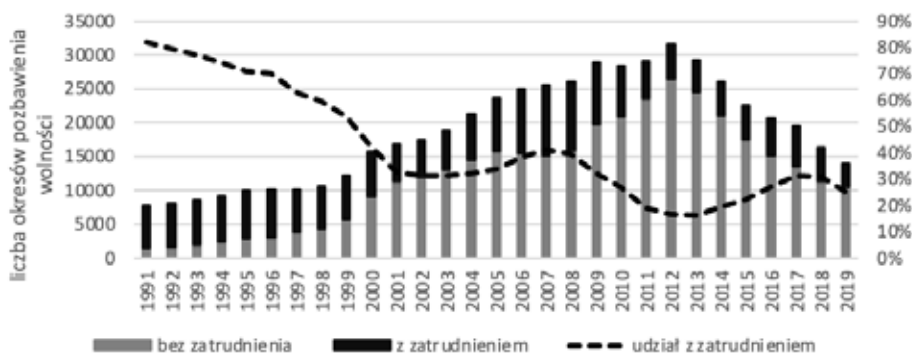
Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych z CeSAR.

W rejestrach urzędów pracy z lat 1991–2019 zidentyfikowaliśmy 543 602 okresy pozbawienia wolności, które dotyczyły 339 824 osób. Mężczyźni stanowili 95,2% próby. W Tabeli 1 prezentujemy statystykę opisową próby. Byli więźniowie w blisko 90% przypadków mieli wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe. Średni wiek na początek kary pozbawienia wolności wynosił około 34 lata. Średni czas trwania pojedynczej kary pozbawienia wolności był niemal dwukrotnie większy niż mediana długości pojedynczej kary. W analizowanym okresie jedna trzecia byłych więźniów była recydywistami<sup>26</sup>. Dane CeSAR pozwalają również

<sup>26</sup> Należy jednak pamiętać, że byli więźniowie mogli doświadczać jeszcze kar pozbawienia wolności przed 1991 rokiem, jak również, że napotykają zachęty, by informować PUP o karze pozbawienia wolności, ale nie mają takiego obowiązku.

wyznaczyć sumaryczny staż pracy, liczony do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Taki staż pracy wyznaczany jest na początek każdego okresu bezrobocia. W bazie danych do okresów pozbawienia wolności przypisaliśmy staż pracy z okresu bezrobocia bezpośrednio poprzedzającego okres pozbawienia wolności<sup>27</sup>. Staż pracy udało się przypisać do 75% okresów pozbawienia wolności. W blisko połowie przypadków byli osadzeni nie mieli żadnego stażu pracy upoważniającego do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych. W pozostałych przypadkach średnia wyniosła blisko 7 lat, a mediana 4 lata.

**Wykres 3.** Liczba okresów pozbawienia wolności bez zatrudnienia, z zatrudnieniem (lewa oś) oraz udział okresów z zatrudnieniem w liczbie okresów pozbawienia wolności ogółem (prawa oś)



Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych z CeSAR.

W oparciu o jednostkowe dane administracyjne zidentyfikowaliśmy, w których okresach pozbawienia wolności byli skazani pracowali (Wykres 3) oraz w ilu przypadkach zatrudnienie w trakcie okresu pozbawienia wolności przynajmniej częściowo stanowiło wkład do późniejszego nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych (Wykres 4). Pierwszy wykres wskazuje na systematyczny spadek<sup>28</sup> w drugiej połowie lat 90. XX w liczby okresów pozbawienia wolności, w ramach których odnotowywano

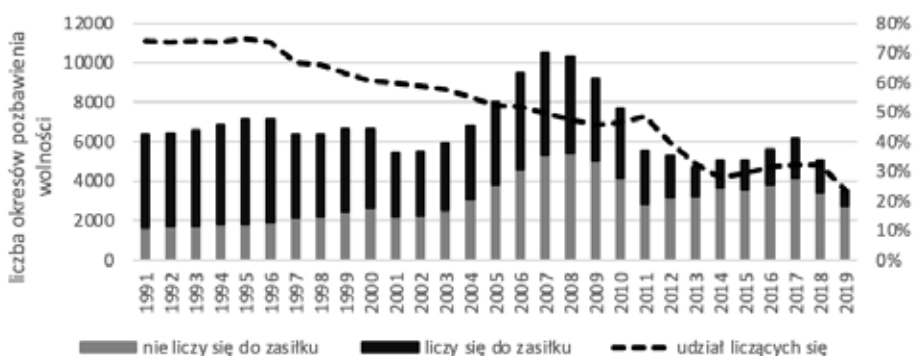
<sup>27</sup> Nie jest to miara idealna, mając na względzie fakt, że byli więźniowie mogli w międzyczasie mieć okresy zatrudnienia. Taki staż pracy jest natomiast istotny dla wyznaczenia wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Stanowi także aproksymantę uprzedniej aktywności zawodowej byłych więźniów.

<sup>28</sup> Należy mieć na uwadze, że w bazie CeSAR spotykane są samodzielnie okresy zatrudnienia w trakcie pozbawienia wolności, dotyczy to szczególnie starszych danych.



zatrudnienie osadzonych. Od początku XXI wieku odsetek ten oscyluje pomiędzy 20–40%, przy czym wzrost liczby okresów pozbawienia wolności, który obserwujemy w danych CeSAR do 2012 roku, następował przy jednoczesnym spadku udziału okresów, w których osadzeni pracowali. Z kolei Wykres 5 wskazuje, że mamy do czynienia z systematycznym spadkiem odsetka okresów zatrudnienia w trakcie kary pozbawienia wolności, które przynajmniej częściowo liczą się do późniejszego nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

**Wykres 4.** Liczba okresów pozbawienia wolności z zatrudnieniem, w których zatrudnienie nie liczy się do prawa do zasiłku dla bezrobotnych, liczy się do prawa do zasiłku (choćby częściowo) (lewa oś), udział okresów liczących się do nabycia prawa w ogóle okresów pozbawienia wolności, gdzie miało miejsce zatrudnienie (prawa oś)



Źródło. Opracowanie własne na podstawie danych z CeSAR.

## Dyskusja i wnioski

Sposób organizacji pracy i wpływ pracy więźniów na reintegrację społeczną to podstawowe zagadnienia poruszane w literaturze. Badania dotyczą różnych państw, bez względu jednak na system prawny podkreśla się walory pracy odpłatnej i nieodpłatnej, tak jak edukacji w procesie resocjalizacji. W literaturze polskiej osobno omawia się zagadnienie podstaw prawnych oraz zjawiska nadmiernego wykorzystywania nieodpłatnej pracy skazanych. Dyskutowane jest także wprowadzanie zmian w potrąceniach z wynagrodzenia skazanych na rzecz odrębnych funduszy. Praca skazanych przyczynia się do utrzymania systemu penitencyjnego

oraz samych skazanych, a zjawisko takie istnieje od samego początku istnienia więzień<sup>29</sup>.

W procesie reintegracji skazanych ważnym elementem jest sam proces rekrutacji do pracy podczas odbywania kary. Należy zwrócić uwagę na dwa aspekty tego procesu. Po pierwsze, jest on ograniczony sytuacją na lokalnym rynku pracy i związanym z tym popytem na pracę. Pogorszenie sytuacji na rynku pracy pociąga za sobą zmniejszenie szans na zatrudnienie osób odbywających karę izolacyjną. Po drugie, umożliwienie wykonywania pracy podczas odbywania kary jest traktowane często jako specjalna nagroda dla skazanego, a nie jako jeden z elementów jego reintegracji. W rezultacie wykonywanie pracy rzadko jest traktowane jako element polityki zatrudnienia, a zarazem polityki resocjalizacyjnej. Dzieje się tak, mimo że resocjalizacja poprzez pracę jest tradycyjną i współcześnie wykorzystywaną/promowaną formą kształtowania postaw skazanych<sup>30</sup>.

Dane statystyczne wskazują na duży problem bezrobocia oraz skalę niewykorzystanej potencjalnej siły roboczej wśród więźniów. Ponadto stosunkowo niewielki odsetek skazanych pracuje, przy czym osoby te znacznie częściej wykonują pracę nieodpłatnie niż za wynagrodzeniem. Jest to przede wszystkim konsekwencją faktu, że organizacja pracy poza zakładem karnym wymaga spełnienia wielu warunków oraz korzystnej sytuacji na rynku pracy. Pewną rolę odgrywają też względy ekonomiczne; nieodpłatna praca w zakładzie karnym może wpływać na ograniczenie wydatków tej instytucji. Odpłatna praca skazanych zasila fundusze pomocy postpenitencjarnej i aktywizacji zawodowej i dodatkowo umożliwia spłacanie indywidualnych zobowiązań skazanych oraz przygotowanie się skazanego na opuszczenie zakładu karnego. Otwarte pozostaje pytanie, na ile zatrudnienie nieodpłatne przyczynia się do readaptacji i resocjalizacji, a na ile służy organizacji życia w zakładzie penitencjarnym i jest zwyczajnie elementem kary. Ta sytuacja obciąża nie tylko służbę więzienną, ale i PUP, które powinny współpracować z SW. Zatrudnienie poza zakładem karnym podlega wahaniom związanym z sytuacją na otwartym rynku pracy, ale zamknięty rynek „więzienny” ma szansę niwelować amplitudę takich wahań, o ile realizowana jest konkretna

---

<sup>29</sup> Por. Ł. Posłuszny, *Organizacje totalne. Teoria i praktyki*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2022.

<sup>30</sup> Por. B. Mydlowska (red.), *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2021.

polityka zatrudnienia w zakładzie karnym, a PUP wspomaga zakład instrumentami polityki rynku pracy.

Biorąc pod uwagę fakt, że z art. 127 § 1 kkw wynika, iż okresy pracy, które wlicza się do stażu pracy, muszą być okresami pracy świadczonej odpłatnie<sup>31</sup>, pilną potrzebą staje się ułatwienie zakładom karnym organizacji pracy odpłatnej dla więźniów. Analiza ustaw i rozporządzeń pozwala sformułować wniosek, że procedury zatrudniania skazanych również na podstawie skierowania do pracy wymagają uproszczenia i ujednolicenia<sup>32</sup>. Posiadanie uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych po opuszczeniu ZK ułatwia byłym skazanym egzystencję w okresie poszukiwania pracy i zmniejsza ryzyko recydywy. Szczególnie w tym zakresie wydaje się, że obecnie istniejące przepisy nie są wystarczająco skutecznie stosowane. Więźniowie mają możliwość nabycia uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych na podstawie zatrudnienia w trakcie odbywania kary. Wymaga to jednak zatrudnienia na określonych warunkach i zdarza się sporadycznie<sup>33</sup>. Konieczne jest zatem wzmocnienie współpracy między instytucjami rynku pracy a służbą więzienną i wyjście poza schematyczne postrzeganie roli PUP jako pośrednika w zatrudnieniu. Urzędy pracy powinny bardziej aktywnie zabiegać o informacje o możliwościach zatrudnienia i o pracę dla osób odbywających karę. Obecna sytuacja, jak zauważa M. Nawrocki<sup>34</sup> uniemożliwia pełniejsze wykorzystanie bodaj najważniejszego modelu resocjalizacji, a mianowicie poprzez pracę. Jest to tym bardziej ważne, że obecnie PUP mogą kierować swe narzędzia do osób zarejestrowanych w urzędzie, co w przypadku więźniów może nastąpić dopiero po opuszczeniu zakładu karnego.

---

<sup>31</sup> Por. K. Waligóra, *op. cit.*

<sup>32</sup> Por. O. Stanowska, *op. cit.*

<sup>33</sup> Por. P. Błędowski, J. Felczak, E. Gałęcka-Burdziak, *op. cit.*

<sup>34</sup> Por. M. Nawrocki, *op. cit.*

## Bibliografia

- Arbour W., Lacroix G., Marchand S., *Prison Rehabilitation Programs: Efficiency and Targeting* IZA Discussion Paper 2021, nr 14022, <https://ssrn.com/abstract=3762892> (dostęp: 26.01.2023).
- Baer D., Bhati A., Brooks L., Castro J., La Vigne N., Malik-Kane K., et al., *Understanding the Challenges of Prisoner Reentry. Retrieved from Prison Policy*, Urban Institute 2006, [http://static.prisonpolicy.org/scans/njifsj/red\\_033106\\_urbaninst\\_findings.pdf](http://static.prisonpolicy.org/scans/njifsj/red_033106_urbaninst_findings.pdf) (dostęp: 26.01.2023).
- Błędowski P., Felczak J., Gałęcka-Burdziak E., *Polityka rynku pracy w Polsce wobec opuszczających zakłady karne*, „Probacja” 1/2024.
- Botello C.M., *Women’s imprisonment and recidivism: An illustrative analysis of Boronia Women’s Pre-Release Centre (Western Australia) and progressive/open prison systems in Norway and Sweden* (Master of Philosophy (School of Arts and Sciences), University of Notre Dame Australia 2017, <https://researchonline.nd.edu.au/theses/172> (dostęp: 26.01.2023).
- Bhuller M., Dahl B.G., Løken K.V., Mogstad M., *Incarceration, Recidivism, and Employment*, “Journal of Political Economy” 2020, nr 128/4.
- Crittenden C. A., Koons-Wit, B. A., Kaminski R. J., *Being Assigned Work in Prison: Do Gender and Race Matter?* “Feminist Criminology” 2018, nr 13(4), <https://doi.org/10.1177/1557085116668990> (dostęp: 26.01.2023).
- Drake E., *Class 1 Impacts: Work during incarceration and its effects on post-prison employment patterns and recidivism*, Washington Department of Corrections, Olympia 2003.
- Felczak J., *Employment as a Part of Rehabilitation: A Review of Similarities and Differences between Female and Male Criminals*, “Studia Iuridica Lublinensia” vol. 32, nr 5/2023, <https://doi.org/10.17951/sil.2023.32.5.77-104>.
- Gideon L., Sung H.-E., *Rethinking Corrections: Rehabilitation, Reentry, and Reintegration*, SAGE Publications, Inc, Thousand Oaks 2011.
- Giles M., Le Anh T., *Investment in Human Capital during Incarceration and Employment Prospects of Prisoners*, IZA Discussion Papers 4582, Institute of Labor Economics (IZA) 2009.
- Guilbaud F., *Working in Prison: Time as Experienced by Inmate-Workers*, “Revue française de sociologie” 2010, nr 51, <https://doi.org/10.3917/rfs.515.0041> (dostęp: 27.01.2023).
- Hamlyn B., Lewis D., *Women Prisoners: A Survey of Their Work and Training Experiences in Custody and On Release*, Home Office Research Study 2000, <https://eric.ed.gov/?id=ED469935> (dostęp: 27.01.2023).
- Harrison B., Schehr R.C., *Offenders and Post-Release Jobs: Variables Influencing Success and Failure*, “Journal of Offender Rehabilitation” 2004, nr 39.

- Hunter G., Boyce I., *Preparing for Employment: Prisoners' Experience of Participating in a Prison Training Programme*, "The Howard Journal of Criminal Justice" 2009, nr 48, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2311.2008.00551.x>. (dostęp: 27.01.2023).
- Iwanowska A., *Przygotowanie skazanych do życia na wolności w trybie art. 164 k.k.w.*, RPO, Warszawa 2013.
- Jakubowska M., *Wynagrodzenie dla zatrudnionych odbywających karę pozbawienia wolności*, "Pracownik i Pracodawca" 2016, nr 1-2 (vol. 4), <http://dx.doi.org/10.12775/PiP.2016.002> (dostęp: 27.01.2023).
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych a efektywność wykonania kary pozbawienia wolności*, "Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego" 2003, Tom XIV.
- Kalisz T., *Zatrudnienie nieodpłatne skazanych na karę pozbawienia wolności*, "Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego" 2008, Tom XXII.
- Kalisz T., Kwieciński A., *Zmiany w zakresie odpłatności za pracę skazanych odbywających karę pozbawienia wolności. Rozważania na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] A. Kwieciński (red.), *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009–2014*, Warszawa 2014.
- Karpuszenko E., *Praca a readaptacja społeczna osadzonych*, "Prace Naukowe Akademii i im. Jana Długosza w Częstochowie" 2017, t. XXVI, nr 1, <http://dx.doi.org/10.16926/p.2017.26.14> (dostęp: 27.01.2023).
- Kosut A., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowanie prawne*, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1998, nr 10.
- Lamtych A., *Wynagrodzenie skazanych za pracę wykonywaną w okresie odbywania kary pozbawienia wolności*, "Pracownik i Pracodawca" 2019, nr 1-2 (vol. 4), <http://dx.doi.org/10.12775/PiP.2019.001> (dostęp: 27.01.2023).
- Maruna S., Toch H., *The impact of imprisonment on the desistance process* [in:] J. Travis, C. Visher (red.), *prisoner reentry and crime in America*, Cambridge University Press, Cambridge 2005.
- Matyjasz-Łysakowska P., *Zasady zatrudniania osadzonych w zakładach karnych*, "Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka" 2017, nr 1 (20).
- Mydlowska B. (red.), *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2021.
- Nawrocki M., *Karnoprawna regulacja nieodpłatnego zatrudniania osób pozbawionych wolności*, "Acta Iuris Stetinensis" 2015 (Acta Iuris nr 12).
- Posłuszny Ł., *Organizacje totalne. Teoria i praktyki*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2022.
- PRI, *Guide to the rehabilitation and social reintegration of women prisoners: Implementation of the Bangkok Rules* 2019, [https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2019/05/PRI\\_Rehabilitation-of-women-prisoners\\_WEB.pdf](https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2019/05/PRI_Rehabilitation-of-women-prisoners_WEB.pdf) (dostęp: 27.01.2023).

- Seigafo S., *Inmate's Right to Rehabilitation during Incarceration: A Critical Analysis of the United States Correctional System*, "International Journal of Criminal Justice Sciences" 2017, 12(2), <https://doi.org/10.5281/zenodo.1034656> (dostęp: 27.01.2023).
- Simon F.H., *Prisoners' Work and Vocational Training* (1st ed.), Routledge, London 1999, <https://doi.org/10.4324/9780203979358> (dostęp: 27.01.2023).
- Stanowska O., *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, "Roczniki Administracji i Prawa" 2014 14/1.
- Stawicki R., *Zatrudnianie pozbawionych wolności w Polsce. Zarys regulacji w ujęciu prawnohistorycznym*. Opracowania tematyczne OT-664. Kancelaria Senatu, Warszawa 2018.
- Tarwacki P., *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań prawnych służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, "Przegląd Więziennictwa Polskiego" 2011, nr 70.
- Ward K., Longaker A.J., Williams J., Naylor A., Rose C.A., Simpson C.G., *Incarceration Within American and Nordic Prisons: Comparison of National and International Policies*, Engage 2013, (17) (PDF) Incarceration within American and Nordic prisons: Comparison of national and international policies (researchgate.net), (dostęp: 27.01.2023).
- Waligóra K., *Zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego*, "Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis" 2015 4/1.
- Woźniak A., *Badania własne korelacji zmiennych pracy skazanego w kontekście procesu resocjalizacji penitencjarnej*, "Roczniki pedagogiczne" 2019, Tom 11(47), numer specjalny – 2019.
- Zanella G. *Prison Work and Convict Rehabilitation*, Iza DP 2020 No. 13446, <https://docs.iza.org/dp13446.pdf> (dostęp: 27.01.2023).
- Zatz N.D., *Prison labor and the paradox of paid nonmarket work*, [in:] *Economic Sociology of Work (Research in the Sociology of Work, Vol. 18)* (Ed.) Bandelj, N., Emerald Group Publishing Limited, Bingley 2009, [https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2009\)0000018017](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2009)0000018017) (dostęp: 27.01.2023).