

**Katolicki Uniwersytet Lubelski
Jana Pawła II
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Pedagogiki**

mgr Andrzej Woźniak

**PRACA W PROCESIE RESOCJALIZACYJNYM
OSÓB POZBAWIONYCH WOLNOŚCI
W POLSKICH JEDNOSTKACH PENITENCJARNYCH**

*Rozprawa doktorska
napisana pod kierunkiem
ks. dr. hab. Kazimierza Pierzchały, prof. KUL*

Lublin 2023

„Pozwólcie więźniom pracować, a będą cnotliwi”
John Howard (1726–1790)

**„Nie ma ludzi z natury złych,
nikt nie rodzi się przestępcą (...)”**
Kazimierz Pierzchała¹

¹ K. Pierzchała, *Kapelan więzienny w procesie resocjalizacji penitencjarnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2013, s. 305.

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	3
WSTĘP	7
ROZDZIAŁ 1. PRACA JAKO KATEGORIA HISTORYCZNYCH POSZUKIWAŃ I DOŚWIADCZEŃ WYBRANYCH FILOZOFÓW, HUMANISTÓW I PEDAGOGÓW	17
1.1. Rys historyczny pracy przebywających w zakładach karnych.....	18
1.2. Znaczenie Georga Wilhelma Friedricha Hegla – prekursora światowej filozofii pracy	24
1.3. Praca aktywnością człowieka – działalność twórcza	27
1.4. Praca elementem transkulturowego świata i egzystencji ludzkiej.....	30
1.5. Tożsamość osobowa człowieka a praca	34
1.5.1. Prawo do wolności wewnętrznej (w tym emocjonalnej)	37
1.5.2. Prawo wyboru stopnia odpowiedzialności	40
1.5.3. Prawo i zdolność do stanowienia o sobie a ubezwłasnowolnienie	43
1.5.4. Pamięć i tożsamość Jana Pawła II w kontekście procesu resocjalizacji.....	46
1.5.4.1. Wolność i odpowiedzialność	47
1.5.4.2. Patriotyzm i tożsamość obywatelska	48
1.5.4.3. Stosunek do historii.....	48
1.5.4.4. Dziedzictwo narodowe i europejskie	49
1.5.4.5. Pamięć.....	49
1.5.4.6. Misja Kościoła w Pamięci i tożsamości.....	50
1.5.4.7. Namysł nad naturą zła.....	51
1.6. Solidaryzm społeczny, jako wartość wspólnotowa w procesie świadczenia pracy a osadzeni	52
1.6.1. Uczciwość.....	54
1.6.2. Pomocowość	57
1.6.3. Użyteczność i skuteczność.....	60
1.7. Tożsamość kulturowa w aktywizacji zawodowej osadzonych	61
1.7.1. Akceptacja.....	62
1.7.2. Zrozumienie	64
ROZDZIAŁ 2. PRACA W PERSPEKTYWIE ANTROPOLOGICZNEJ	67
2.1. Teorie hierarchii potrzeb jako współczesne teorie motywacji ze szczególnym uwzględnieniem modelu Abrahama Maslowa	67
2.1.1. Model hierarchii potrzeb Rossa A. Webbera	68
2.1.2. Model hierarchii potrzeb ERG Claytona Alderfera.....	69
2.1.3. Model hierarchii potrzeb Abrahama Maslowa.....	70
2.1.3.1. Potrzeby fizjologiczne	73
2.1.3.2. Potrzeby bezpieczeństwa	73
2.1.3.3. Potrzeby przynależności	73
2.1.3.4. Potrzeby uznania	74
2.1.3.5. Potrzeby samorealizacji.....	74
2.2. Psychologiczny wymiar pracy	75
2.3. Socjologiczny wymiar pracy osadzonych.....	79
2.4. Ekonomiczny wymiar pracy.....	84
2.5. Zjawisko pracy w wymiarze prawnym	88

2.6. Wychowanie do wartości pracy w obszarze nauk pedagogicznych.....	91
2.7. Filozoficzne ujęcie pracy.....	95
2.8. Pedagogika pracy w ujęciu humanistycznym, w zakresie społecznej doktryny chrześcijańskiej	98
2.8.1. Humanizm pracy a resocjalizacja. Filozoficzno-teologiczne podstawy godności każdej pracy.....	101
2.8.2. Duch pracy ludzkiej Kardynała Stefana Wyszyńskiego Prymasa Polski i jego znaczenie dla pracy osadzonych.....	103
2.8.3. Filozofia pracy Karola Wojtyły (Jana Pawła II).....	106
Encyklika Ojca Świętego Jana Pawła II o pracy ludzkiej „Laborem exercens”	108
2.8.4. Filozofia i teologia pracy Cz. Bartnika i jej implikacje dla pracy osadzonych.....	112
2.8.5. Duszpasterstwo więzienne i jego funkcja resocjalizacyjna.....	115
2.9. Rola i funkcje pracy (w życiu skazanego) – podsumowanie	121
ROZDZIAŁ 3. PRACA WIĘŹNIÓW WE WSPÓŁCZESNEJ RESOCJALIZACJI.....	125
3.1. Podstawy penitencjarnego wymiaru pracy.....	126
3.1.1. Wolność człowieka do pracy – prawo do pracy	129
3.1.2. Międzynarodowe standardy prawne	133
1948	133
1955	134
1961	134
1966	135
1987	135
1995	135
2003	136
2006	136
2015	136
3.1.3. Analiza systemów zatrudniania skazanych w innych krajach	137
3.1.3.1. Wielka Brytania.....	137
3.1.3.2. Słowacja	138
3.1.3.3. Portugalia.....	138
3.1.3.4. Niemcy	138
3.1.3.5. Austria.....	139
3.1.3.6. Szwajcaria	139
3.1.3.7. Francja	140
3.1.4. Zatrudnienie skazanych w polskich jednostkach penitencjarnych	140
3.1.4.1. Polskie prawodawstwo w zakresie pracy skazanych	142
3.1.4.2. Resocjalizacyjny wymiar pracy.....	148
3.1.4.3. Prawo do pracy wśród innych praw osób w zakładach karnych	156
3.1.4.4. Program „Praca dla więźniów”	158
Budowę w ZK hal produkcyjnych	161
Nieodpłatną pracę więźniów na rzecz uprawnionych podmiotów	161
Ulgi dla przedsiębiorców z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia skazanych	162
Korzyści dla przedsiębiorców wynikające z realizacji Programu:	163
Korzyści dla więźniów wynikające z realizacji Programu/pracy:.....	164
Praca skazanych organizowana jest na zasadach:.....	164
3.2. Badania dotyczące pracy więźniów w warunkach izolacji penitencjarnej.....	165
ROZDZIAŁ 4. METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH.....	179
4.1. Przedmiot i cel badań.....	181
Przedmiot badań	181
Cel badań	181
4.2. Problemy i hipotezy badawcze.....	183

Problemy badawcze.....	183
Hipotezy badawcze (robocze)	185
4.3. Zmienne i wskaźniki.....	187
Zmienne badawcze.....	187
Wskaźniki badawcze.....	189
4.4. Metoda, techniki i narzędzia badawcze	189
Współczynnik siły poparcia/odrzućenia problemu/tezy/hipotezy – współautorski „współczynnik siły poparcia (S_p AW)”	194
Poziom istotności statystycznej (czy-kwadrat)	195
Korelacja zmiennych.....	196
4.5. Dobór próby badawczej i organizacja badań.....	197
4.6. Charakterystyka badanej grupy.....	198
4.6.1. Badania socjodemograficzne	199
Płeć badanych.....	199
Wiek badanych.....	200
Wykształcenie badanych.....	201
Stan cywilny badanego.....	203
Miejsce zamieszkania.....	205
4.6.2. Powszechność pracy skazanych.....	206

ROZDZIAŁ 5. EFEKTY STOSOWANIA PRACY W PROCESIE RESOCJALIZACJI OSÓB POZBAWIONYCH WOLNOŚCI 211

5.1. Analiza i interpretacja badań empirycznych	212
5.1.1. Opracowanie hipotez roboczych.....	212
Podsumowanie.....	242
5.1.2. Zbadanie hierarchii badanych zmiennych (wartości) uznawanych przez respondentów.....	245
5.1.3. Istotne współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez pracujących skazanych	247
5.1.4. Analiza wpływu zmiennych niezależnych na odpowiedzi dot. hipotezy 2 „praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym)”	262
5.1.4.1. Wpływ zmiennej „płeć badanych”	262
5.1.4.2. Wpływ zmiennej „wiek badanych”	263
5.1.4.3. Wpływ zmiennej „wykształcenie badanych”	264
5.1.4.4. Wpływ zmiennej „stan cywilny badanych”	265
5.1.4.5. Wpływ zmiennej „miejsce zamieszkania badanych”	266
5.2. Studium indywidualnego przypadku – korzyści z pracy osadzonych.....	267
5.2.1. Korzyści z pracy osadzonych widziane oczami respondentów.....	268
5.2.1.1. Wybrane odpowiedzi.....	269
Głosy skazanych „za”	269
Propozycje skazanych „do przemyślenia”	274
Głosy skazanych na „nie”	283
Pojedyncze przypadki	286
5.2.1.2. Analiza odpowiedzi.....	287
5.2.2. Korzyści pracy osadzonych, w tym programu „Praca dla więźniów”, w obserwacji opiekunów i kierownictwa jednostek penitencjarnych	290
ZK Nr 2 w Grudziądzu	290
AŚ Bydgoszcz.....	290
ZK Bydgoszcz Fordon	293
ZK Warszawa.....	297
ZK Katowice.....	301
ZK Poznań	308
ZK Wrocław	314

ZK Włocławek	319
ZK Potulice	323
5.3. SYNTEZA I WNIOSKI PEDAGOGICZNE DZIAŁAŃ ZWIĄZANYCH Z WYKONYWANĄ PRACĄ W POLSKIM SYSTEMIE PENITENCJARNYM	325
ZAKOŃCZENIE	335
BIBLIOGRAFIA	341
Literatura.....	341
Dokumenty kościelne	355
Akty prawne	355
Netografia.....	357
STRESZCZENIE	361
SUMMARY	363
SPIS TABEL	365
SPIS RYSUNKÓW, WYKRESÓW	366
A N E K S	369

Stan prawny na 31.08.2023 r.

WSTĘP

W odniesieniu do warunków zmiany społecznej można zauważyć, że na przestrzeni ostatnich lat doszło do znacznych przeobrażeń w sposobie ujmowania pracy. Ma na to wpływ przede wszystkim szereg procesów związanych z postępowaniem naukowo-technicznym, globalizacją, procesami transformacji ustrojowej. Zmiany zachodzące w tych obszarach implikują zmiany świadomości społecznej, nowe style życia i życiowe orientacje.

Pracy człowieka nie można oddzielić od jego codziennego życia. Należy ona do podstawowych obowiązków i praw społeczeństwa. Jest aktywnością wyróżniającą człowieka od innych istnień, wykazującą rozumność i celowość działań. W końcu praca jest powołaniem i dobrem każdego. Wiąże się z nią określony trud. Jest uważana za konieczność, postrzegana jako wartość i godność.

Według Jana Pawła II

„(...) praca jest dobrem człowieka - dobrem jego człowieczeństwa - przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej »staje się człowiekiem« „(LE 9).

Stanisław Fel jest zdania, że:

„(...) katolicka nauka społeczna opowiada się za wielowymiarowym wartościowaniem pracy ludzkiej. Aby właściwie ocenić jej wartość, należy uwzględnić oprócz podstawowego kryterium, jakim jest godność osoby ludzkiej, także dobro wspólne, użyteczność społeczną, stopień odpowiedzialności, wykształcenia, jakości, efektywności wykonywanej pracy oraz wielu innych kryteriów”².

Niedostosowanie społeczne jest przedmiotem ciągłego zainteresowania przedstawicieli nauk społecznych, zajmujących się kształceniem oraz wychowaniem dzieci i młodzieży. W literaturze przedmiotu spotkać się można z różnymi określeniami niedostosowania społecznego.

Pojęcie „niedostosowanie społeczne” do terminologii polskiej wprowadziła prekursorka pedagogiki specjalnej w Polsce Maria Grzegorzewska. W 1959 roku pisze ona, że młodzież niedostosowana społecznie to

„(...) zespół (...) nieletnich wymagających specjalnych metod wychowawczych, medyczno-psychologicznych i medycznych; tych wszystkich, wobec których z jednej strony pracodawca i urzędy publiczne muszą zastosować metody specjalne, a z drugiej zaś strony

² St. Fel, *Praca – własność – uczestnictwo*, [w:] *Leksykon pedagogiki religii*, pod red. C. Rogowskiego, Verbinum – Wydawnictwo Księży Werbistów, Warszawa 2007, s. 605-606.

wychowawcy muszą uciekać do sposobów specjalnych; tych wszystkich, dla których trzeba czegoś innego niż dla zespołu innych”³.

W literaturze przedmiotu zamiennie używa się terminów: *nieprzystosowanie społeczne, zła adaptacja społeczna, zachowania aspołeczne, czy patologia zachowania* itp. Nie wdając w zawiłości interpretacyjne – za Markiem Konopczyńskim (polskim pedagogu resocjalizacyjnym, profesorem nauk społecznych, autorze koncepcji twórczej resocjalizacji) – można powiedzieć, że „niedostosowanie społeczne” oznacza przyjęcie perspektywy zewnętrznej (behawioralnej) oceny tego zjawiska, natomiast „nieprzystosowanie społeczne” przyjęcie perspektywy wewnętrznej (psychologicznej).

Przedmiotem badań dysertacji jest zbadanie możliwości procesu resocjalizacji poprzez pracę (jako jednej z form) osób pozbawionych wolności w polskim systemie penitencjarnym – w świetle polskiej i światowej literatury przedmiotu i własnych badań.

Zasadniczym celem badań jest poznanie możliwości stosowania pracy w procesie resocjalizacyjnym skazanych.

Problem główny:

Jakie spodziewane są efekty zastosowania pracy w procesie resocjalizowania skazanych w warunkach systemu izolacyjno-dyscyplinarnego.

Na omawiany temat w pracy istnieje wiele publikacji naukowych. Wielu naukowców jest zdania, że praca od wieków towarzyszyła karze pozbawienia wolności, chociaż w zależności od funkcji przypisywanej tejże karze nabierała ona różnorodnego znaczenia. Funkcjonują opinie, że pracy można przypisać funkcje analogiczne do tych, które pełni kara pozbawienia wolności, czyli **retrybucyjną (eliminacyjną), utylitarną oraz resocjalizacyjną**.

Z dotychczasowych teoretycznych rozważań wynika, że to właśnie **praca zajmuje kluczową pozycję w społecznym funkcjonowaniu człowieka**. Aktywność zawodowa człowieka istotnie przyczynia się do budowy jego tożsamości, przekonań, kształtowania życiowych celów, tworzenia społecznie akceptowanych wartości, kreowania stosunku do świata i innych ludzi itp. W przypadku osób niedostosowanych, stygmatyzowanych, wykończonych i marginalizowanych jakimi często bywają osoby pozbawione wolności, praca stać się może jedną z pierwszoplanowych form działania

³ M. Grzegorzewska, *Wybór pism*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1964, s. 317-318.

korekcyjno-wychowawczo-terapeutycznego. Dzięki niej następuje autentyczna readaptacja społeczna jednostki. Bogata literatura pedagogiczna dotycząca kary, resocjalizacji, pracy prezentuje wiele badań i analiz, ujmując interpersonalnie konteksty oraz obszary działań w tym zakresie.

Rozdział 1 zatytułowany: *PRACA JAKO KATEGORIA HISTORYCZNYCH POSZUKIWAŃ I DOŚWIADCZEŃ WYBRANYCH FILOZOFÓW, HUMANISTÓW I PEDAGOGÓW*, poświęcony pracy w procesie kształtowania tożsamości człowieka. Opis rozpoczyna krótki rys historyczny pracy skazanych, a następnie notka o prekursorze światowej filozofii pracy. Podkreślone zostało, że „każdy człowiek oczekuje uznania drugiego człowieka”, ukazane zostało źródło pracy oraz jej znaczenie dla człowieczeństwa i ładu na świecie, znaczenie pracy dla dialogu człowieka z człowiekiem.

Kolejny podrozdział opisuje znaczenie pracy w aktywizacji twórczej człowieka. Wybrzmiewa tam założenie, wiążące człowieka z pracą, w której: *człowiek potrzebuje czynu, a czyn powinien stać się pracą*. Podane zostały reguły pracy, jej funkcje i opisany ideał pracy.

Kolejny podrozdział opisuje powiązanie pracy z transkulturowym światem. Przedstawione zostały definicje wielokulturowości, interkulturowości i transkulturowości oraz ukazane różnice pomiędzy tymi pojęciami. Pozostała część podrozdziału to opis transkulturowej formy pracy, jako zjawiska obecnych czasów.

Kolejne części rozdziału stanowią teoretyczną analizę reintegracji człowieka na poziomie etyki (wspartej na wartościach). Na zjawisko reintegracji składają się trzy grupy podmiotów: sprawca, ofiara oraz kultura i cywilizacja. Opis ten zajmuje się w kolejności: tożsamością osobową, tożsamością społeczną i tożsamością kulturową w procesie świadczenia pracy. Wynika z nich, że powinno się zadbać się o to, aby w tzw. działaniach sprawczych, w prawie, w otoczeniu, normach i obyczajowości, w działaniu ideologizującym, światopoglądzie – zwracać uwagę na podstawową, fundamentalną wartość etyczną, to jest tożsamość człowieka⁴.

Rozdział 2 zatytułowany: *PRACA W PERSPEKTYWIE ANTROPOLOGICZNEJ*, poświęcony jest naukowej analizie pracy w perspektywie antropologicznej.

⁴ T. Kotarbiński, *Studia z zakresu filozofii, etyki i nauk społecznych*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1970, s. 82.

W pierwszym podrozdziale opisana została hierarchia potrzeb jako współczesna teoria motywacji. Hierarchia potrzeb każdej osoby reguluje jej zachowania, podejmowane za przyczyną zmieniających się uwarunkowań. Zdaniem teoretyków i praktyków człowiek może zaspokoić swoje oczekiwania, czy też potrzeby, o ile będzie się odpowiednio zachowywał. Pokróćce zostały opisane trzy modele hierarchii potrzeb według: Rossa A. Webbera, ERG Claytona Alderfera oraz Abrahama Masłowa.

Model hierarchii potrzeb Rossa A. Webbera zwraca uwagę na występowanie potrzeb zwróconych na innych oraz do wewnątrz. Człowiek funkcjonujący w grupie, społeczeństwie posiada własny i do tego stały zestaw „nastawień”, motywów, celów, oczekiwań.

Przy motywowaniu pracownika (skazanego) należy pamiętać o tym, na jakim stopniu rozwoju dana osoba się znajduje.

Model ERG Claytona Alderfera pokazuje istnienie trzech grup potrzeb: (E) potrzeby egzystencji (*existence*), (R) potrzeby kontaktu i integracji (*relations*) z otoczeniem oraz (G) potrzeby rozwoju (*growth*). Przy motywowaniu pracownika (skazanego) ważny jest fakt, że model ERG dopuszcza do równoczesnego stosowania czynników motywacyjnych, oddziałujących na różne poziomy potrzeb.

Model hierarchii potrzeb *Abrahama Masłowa* oparty jest na motywowaniu człowieka (skazanego) poprzez zaspokajanie jego potrzeb, które zostały usystematyzowane według ich ważności dla jednostki. *Abraham Maslow* był zdania, że każdy człowiek dąży przez swoje życie do zaspokojenia pięciu grup potrzeb: fizjologicznych, bezpieczeństwa, przynależności, uznania i samorealizacji.

Opisane zostały także różne wymiary pracy w ujęciu interpersonalnym, tj. w ujęciu: psychologii, socjologii, ekonomii, prawa, pedagogiki, filozofii oraz teologii (w tym humanizm pracy, duch pracy ludzkiej kard. Stefana Wyszyńskiego, filozofia pracy papieża Jana Pawła II, filozofia i teologia pracy Czesława Bartnika, funkcja resocjalizacyjna duszpasterstwa więziennego).

Psychologiczny wymiar pracy jest podstawą rozwiązywania większości praktycznych problemów występujących w działaniach instytucji i organizacji, w których zatrudnia się ludzi. Analiza – odrębna dla każdego przypadku – wymaga określenia celów, którym służyły będą wyniki.

Praca ludzka w ujęciu socjologicznym jest kategorią społeczną, która z racji swojego charakteru społecznego gwarantuje konieczny człowiekowi kontakt społeczny i realizację jego różnorodnych potrzeb.

Na przestrzeni wieków praca w znaczeniu ekonomicznym stała się źródłem bogactwa, postępu i rozwoju cywilizowanego. Poprzez pracę człowiek przekształca i przystosowuje dobra przyrody do swoich potrzeb. Przekształcanie przyrody wywołuje także zmianę natury człowieka.

Zatrudnienie (praca w sensie prawnym) to odpłatne zaangażowanie pracy ludzkiej w działalność produkcyjną lub usługową podmiotu gospodarczego w oparciu o umowę między dwiema stronami: pracodawcą i pracownikiem. Jest to działanie człowieka o charakterze fizycznym lub intelektualnym, stanowiące źródło zaspokajania ludzkich potrzeb, dążące do osiągnięcia konkretnego celu materialnego lub niematerialnego, najczęściej w ramach czynności zespołowej.

Z pedagogicznego punktu widzenia naukowcy i praktycy podkreślają zgodnie, że praca człowieka należy do najważniejszych zagadnień społecznych, dostrzegając m.in. konieczność wychowawczego i edukacyjnego oddziaływania na pracowników, po to, aby organizacja procesu wytwórczego nie doprowadzała do zagubienia humanistycznych wartości pracy zawodowej. W klasycznym ujęciu przedmiotem badań pedagogiki pracy określa się relację „człowiek – wychowanie – praca”.

Rozważając kwestię pracy i wychowania, skłania do namysłu nieco zapomniana dziedzina wychowania, jaką jest „wychowanie ku pracy”. Refleksja ta dotyczy głównie możliwości wsparcia wychowawczego młodego pokolenia w procesie rozwoju ich wiedzy, umiejętności, kompetencji, ale również świadomości związanej z przygotowaniem do podjęcia pracy, mądrego jej wykonywania oraz czerpania z niej satysfakcji i pożytku.

W świetle filozofii pragmatyzmu i materializmu praca jest głównym czynnikiem i wyrazem postawy, decydującej o wykorzystaniu możliwości życiowych człowieka. Odgrywa ona ważną rolę w rozwoju jednostki i jest materialną podstawą życia społecznego. Praca, która pozwala urzeczywistniać kryteria jakości życia człowieka nazywa się „dobrą pracą”.

Chrześcijańska doktryna społeczna jest kierunkiem stosunkowo młodym w naukach społecznych i w obecnej formie istnieje od niedawna. Podstawy nauki sięgają do początku myśli chrześcijańskiej. Jest ona transpozycją zjawisk ekonomicznych i społecznych i jednocześnie jest nauką religijną i moralną. W podrozdziale tym opisano m.in.:

- humanizm pracy, filozoficzno-teologiczne podstawy godności każdej pracy. Znane jest powiedzenie, że „człowiek pracuje, aby żyć, a nie żyje, aby pracować” – praca jest środkiem do życia, a nie jego treścią.
- duch pracy ludzkiej Kardynała Stefana Wyszyńskiego Prymasa Polski. Publikacja Prymasa Tysiąclecia opisuje naukę społeczną, posiadającą uniwersalny wymiar. Jego wizja człowieka w relacjach pracy skierowana jest w stronę integralności osoby ludzkiej, połączenia czynników ekonomicznych ze społecznymi, kulturowymi, a przede wszystkim religijnymi.
- filozofię pracy Karola Wojtyły (Jana Pawła II). Znaczącą rolę we wprowadzaniu do religijnej doktryny Kościoła, a przez to do doktryny chrześcijańskiej tematu pracy, a w konsekwencji do zmian w naukach teologii i filozofii człowieka oraz Boga, odegrał Karol Wojtyła (Jan Paweł II). Jednym z dzieł papieża jest Encyklika *Laborem exercens*, będąca doktrynalnym dokumentem Kościoła, a także manifestem człowieka pracującego i tworzącego, omawiająca problematykę pracy w sferze teologicznej, filozoficznej, socjologicznej, ekonomicznej i ekologicznej.
- filozofię i teologię pracy Czesława Bartnika, autora personalizmu, który wniósł w Polsce znaczący wkład w rozwój badań nad pracą. Praca ludzka stała się dla niego przedmiotem refleksji teologicznej, tego co najbardziej wypełnia ludzkie życie.
- funkcję resocjalizacyjną duszpasterstwa więziennego. Zarówno światowe jak i polskie prawodawstwo przyznają skazanym pełne prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania. W nowym polskim *Kodeksie karnym wykonawczym* znalazły się uregulowania, odnoszące się do opieki religijnej w polskim systemie penitencjarnym. Duszpasterstwo więzienne stanowi możliwość resocjalizacyjnego oddziaływania na skazanych. Korzystanie z posługi duszpasterskiej stanowi ważny element resocjalizacji skazanych, ponieważ do zaistnienia poprawy moralnej skazanego nieodzowna jest wewnętrzna przemiana, w której pomoc może szerzenie wartości religijnych.

Rozdział 3 zatytułowany: *PRACA WIĘŹNIÓW WE WSPÓŁCZESNEJ RESOCJALIZACJI*, poświęcony jest m.in. programowi „Praca dla więźniów”, zainicjowanym w 2016 r. przez wiceministra sprawiedliwości Patryka Jakiego oraz realizowany przez Służbę Więzienną. Program zakłada wspieranie szeroko rozumianej readaptacji społecznej osób przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych, a w szczególności ich aktywizacji zawodowej. Rozdział składa się z dwóch podrozdziałów głównych:

Penitencjarny wymiar pracy oraz Badania dotyczące pracy więźniów w warunkach izolacji penitencjarnej.

Zmiana poglądów związanych z karą pozbawienia wolności (penitencjarny wymiar pracy) powiązana jest ściśle z przekształcaniem filozofii kary, jej celów, skutków i funkcji. We współczesnej resocjalizacji penitencjarnej w zapomnienie odchodzi represyjna funkcja pracy. Od dawna praca uważana jest za jeden z głównych sposobów wychowania, w tym w obszarze resocjalizacji.

Ważność pracy, jako sposób formowania pożądanych postaw u dorosłych przestępców zaczęto doceniać od samego początku tworzenia tzw. „nowoczesnego więziennictwa polskiego”. Rola pracy w życiu człowieka ma wielopłaszczyznowy zakres, nie tylko jest ona nastawiona na korzyści finansowe, ale równocześnie pozwala na nawiązanie i tworzenie relacji z ludźmi, a także pozwala poszerzyć horyzonty i zdobywać lub wzbogacać kwalifikacje. Możliwość świadczenia pracy przez skazanych staje się priorytetową kwestią dla wymiaru sprawiedliwości.

W podrozdziale: *wolność człowieka do pracy – prawo do pracy* ujęta została interpretacja zagadnienia „pracującego człowieka”. Informuje m.in. o tym, że wolność nie tyle jest dana człowiekowi, co jemu zadana. Pojęcie „wolność” ujawnia się m.in. w wyborze wartości oraz decyzji czynienia dobra (wolność „do”, odpowiedzialna, pozytywna, dojrzała, rozsądna). Realizacja przez państwo obowiązku ochrony pracy polega w szczególności na stwarzaniu gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Społeczny charakter prawa do pracy obliuguje administrację państwa do troski o jego realizację.

W kolejnym podrozdziale opisane zostały *międzynarodowe standardy prawne*. Skazani w jednostkach penitencjarnych podporządkowani są w sposób szczególny władzy państwowej. Krajowy system organizacji pracy więźniów należy więc odnieść do międzynarodowych standardów ochrony praw człowieka, które pozwalają przeciwdziałać nadużyciom ze strony władz publicznych. Kwestia prawa do pracy jest przedmiotem wielu regulacji prawa międzynarodowego. W opracowaniu podano wybrane, najbardziej znaczące dokumenty.

W podrozdziale *Analiza systemów zatrudniania skazanych w innych krajach* zawarto krótką analizę systemów zatrudnienia w wybranych krajach europejskich: Wielkiej Brytanii, Słowacji, Portugalii, Niemczech, Austrii, Szwajcarii oraz Francji.

W podrozdziale: *Polskie prawodawstwo w zakresie pracy skazanych* rozpoczęto od zapisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Analizie poddano podstawowe akty prawne dotyczące problematyki.

Podrozdział: *Działanie resocjalizacyjne pracy* rozpoczyna się od definicji „resocjalizacji”, którego zakres obejmuje „praca”. Zatrudnienie więźniów jest jednym z podstawowych środków oddziaływania na nich samych. Problematyka zatrudniania osób pozbawionych wolności posiada wymiar wielopłaszczyznowy, interpersonalny. Łączy w sobie aspekty nie tylko prawne, lecz także socjologiczne, psychologiczne i resocjalizacyjne i inne. Należy pamiętać, że nie ma jednej resocjalizacji, której zastosowanie gwarantowałoby sukces w każdym przypadku, wskazane są indywidualne podejścia do każdej osoby. Wykorzystywanie pracy jako środka resocjalizacji potrzebuje spełnienia konkretnych warunków. Dla każdego człowieka (szczególnie dla skazanego) praca jest szansą na lepsze życie.

W odrębnych podrozdziałach opisane zostały: *ogólna charakterystyka praw osób zatrudnionych w zakładach karnych* oraz ogólne zasady programu „Praca dla więźniów”. Sumienność i wydajność, dyscyplina oraz dbałość o bezpieczeństwo i przestrzeganie zasad pracy, a także o porządek w miejscu pracy, jak również o stan obsługiwanych maszyn i urządzeń, co należy do obowiązków każdego zatrudnionego skazanego w jednostce penitencjarnej.

Podrozdział: *Program „Praca dla więźniów”* obejmuje opis zasad i możliwości ukierunkowanych na pracującego skazanego. Poprzez ten program nastąpił rokroczny przyrost zatrudnienia skazanych o ponad 12 tysięcy. Jest to cenny społecznie program, służący przedsiębiorcom i zatrudnianym przez nich więźniom. Dla przedsiębiorców oznacza m.in. mniej formalności i biurokracji, natomiast więźniom daje możliwość podjęcia pracy, daje m.in. szansę bezpłatnego przyuczenia do zawodu, jest treningiem do samodzielnego życia na wolności oraz przygotowaniem do powrotu do społeczeństwa. Na uwagę zasługuje fakt, że realizacja programu „Praca dla więźniów” finansowana jest przede wszystkim przez pracujących skazanych. Program „Praca dla więźniów” obejmuje trzy obszary działania: budowę w ZK hal produkcyjnych, nieodpłatną pracę więźniów na rzecz uprawnionych podmiotów (m.in. samorządów), ulgi dla przedsiębiorców z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia skazanych. Należy pamiętać, że praca – zarówno z poziomu pracodawcy jak i pracownika jest niezwykle i pożądaną wartością.

Drugi główny podrozdział obejmuje: *Badania dotyczące pracy więźniów w warunkach izolacji penitencjarnej*. W naukowym obiegu funkcjonuje opinia, że pracy można przypisać funkcje analogiczne do tych, które pełni kara pozbawienia wolności, czyli retrybucyjną (eliminacyjną), utylitarną oraz resocjalizacyjną. Wraz z ewolucją podejścia do funkcji kary pozbawienia wolności i do jej resocjalizacyjnego charakteru zmienił się sposób organizacji zatrudniania skazanych. Praca z represji zmieniła się w środek wychowawczy, kształtujący postawy społeczne skazanych oraz ich readaptację. Wychowawcze walory pracy służą ogólnemu rozwojowi jednostki oraz budowaniu jej instrumentalnej strony osobowości. W podrozdziale tym ukazane zostały wybrane badania z zakresu pracy, które są zapowiedzią własnych badań. Pokazano m.in. w opinii skazanych: przyczyny pozostawania bez pracy, ich oczekiwania wobec pracy podejmowanej w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności, motywy podejmowania pracy, ich obawy dotyczące funkcjonowania na wolności, a ponadto zatrudnienie skazanych, stosunek do wybranych, uniwersalnych wartości w zakładzie karnym oraz obawy i motywy przy zatrudnianiu byłych skazanych itp.

Rozdział 4 zatytułowany: *METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH* podejmuje zagadnienia wskazując na jej założenia, które powinny być uwzględnione już przy przygotowaniu i wstępnej koncepcji, zbieraniu materiałów, ich opracowaniu, z wyciągnięciem wniosków włącznie.

Rozdział 5 zatytułowany: *EFEKTY STOSOWANIA PRACY W PROCESIE RESOCJALIZACJI OSÓB POZBAWIONYCH WOLNOŚCI*, odpowiadając szczegółowym problemom podejmując kolejno zagadnienia, poprzez opracowanie hipotez roboczych, zbadanie hierarchii badanych wartości uznawanych przez respondentów, zbadanie istotnych współczynników korelacji między wartościami uznawanymi przez badanych, analizę wpływu zmiennych niezależnych na odpowiedzi badanych, dot. jednej wybranej hipotezy – nr 2 „praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym)”, przedstawienie i analizę korzyści programu „Praca dla więźniów” w opinii badanych (ankieta) oraz opiekunów i kierownictwa (wywiad).

Ostatnim merytorycznym elementem dysertacji jest *Zakończenie, Synteza i wnioski pedagogiczne*.

Dysertacja powstawała kilkanaście lat, była poprawiana, uzupełniana, zmieniana koncepcyjnie, uzupełniany był tytuł, bo już Horacy – jak pisze Miriam Prokešová – zalecał:

„Każde dzieło powinno przez dziewięć lat »odpoczywać« i dojrzewać, zanim autor do niego powróci już z ostygłą miłością do swojego wytworu w celu dokładniejszego osądu”⁵.

⁵ M. Prokešová, *Marcus Fabius Quintilianus – inspiracja dla współczesności*, [w:] *Paideia starożytnej Grecji i Rzymu*, red. A. Murzyn, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2011, s. 95.

ROZDZIAŁ 1.

PRACA JAKO KATEGORIA HISTORYCZNYCH POSZUKIWAŃ I DOŚWIADCZEŃ WYBRANYCH FILOZOFÓW, HUMANISTÓW I PEDAGOGÓW

Zagadnienie pracy jest szeroko dyskutowane. Poglądy Hegla i Marksa to jedne z wielu podejść do zagadnienia pracy. Ważny jest pozytywizm warszawski, prąd umysłowy oraz ruch społeczny, rozwijający się w Polsce po klęsce powstania styczniowego. Do tego nurtu należeli m.in.: Aleksander Świętochowski, Bolesław Prus, Piotr Chmielowski, Julian Ochorowicz, Włodzimierz Spasowicz, Eliza Orzeszkowa, Bolesław Prus, Henryk Sienkiewicz, Maria Konopnicka, Jan Lam, Ignacy Maciejowski, Michał Bałucki, Adam Asnyk, Władysław Łoziński, Walery Przyborowski, Adolf Dygasiński. Pozytywizm warszawski przejawiał się w myśli polityczno-społecznej oraz w publicystyce i literaturze; romantycznej ideologii powstańczej przeciwstawił realizm polityczny (tymczasowe pogodzenie się z utratą niepodległości). Program zakładał wszechstronny ekonomiczny i kulturalny rozwój społeczeństwa (hasło pracy organicznej – zakładające konieczność pracy nad każdym elementem organizmu społecznego) oraz upowszechnienie oświaty, zwłaszcza wśród najniższych warstw społecznych (hasło pracy u podstaw)⁶.

W tej kwestii istotne są poglądy św. Benedykta i reguła: *ora et labora*, a w Polsce Sebastian Petrycy z Pilzna, kard. Stefan Wyszyński itd. Kwestia dzieła *Teologia pracy ludzkiej* ks. Czesława Stanisława Bartnika. prakseologia i nauka Tadeusza Kotarbińskiego – *Traktat o dobrej robocie* (szerzej w dalszej części pracy).

Ora et labora (łac. módl się i pracuj) to dewiza św. Benedykta z Nursji (włoski mnich, autor zachodniego modelu reguły zakonnej, jeden z ojców Kościoła, główny patron Europy, uważany za duchowego ojca wszystkich mnichów Zachodu), który w 529 r. założył zakon benedyktynów, najstarszy katolicki zakon mniszy. Jest to motto reguły zakonu benedyktynów. Formuła módl się i pracuj jest streszczeniem postawy zakonnika wobec Boga i świata. Św. Benedykt z Nursji pragnął, aby jego mnisi żyli we wspólnotach, łącząc modlitwę i naukę z pracą fizyczną. W wielu krajach Europy zakon benedyktyński

⁶ *Pozytywizm warszawski*, Internetowa Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/pozytywizm-warszawski;3961426.html> (dostęp: 28.06.2023).

przyczynił się do podniesienia kultury materialnej i duchowej⁷.

Sebastian Petrycy z Pilzna (filozof, pedagog, lekarz, ur. w 1554 w Pilźnie nad Wisłoką, zm. 11 IV 1626 w Krakowie) podkreślał znaczenia pracy w zdobywaniu cnoty oraz we wszystkich dziedzinach życia – wyteżona praca miała służyć społeczeństwu i popularyzacji filozofii w Polsce w języku ojczystym⁸.

1.1. Rys historyczny pracy przebywających w zakładach karnych

Praca człowieka od zawsze była i jest traktowana jako podstawa jego egzystencji i rozwoju, stanowiąc tym samym główne źródło postępu cywilizacji. Począwszy od czasów starożytnych aż do chwili obecnej wykonywanie pracy ludzkiej było najczęściej ściśle powiązane z ustrojem politycznym i gospodarczo-społecznym. Ujmując ten problem historycznie – od starożytności aż po czasy współczesne – można wskazać różne koncepcje idei poprawy doli więźnia, uwypuklając walor pracy.

W starożytności ugruntował się wyraźny podział pracy pod wpływem kształtującej się państwowości i rozwoju potrzeb gospodarczych. Wykonywanie ciężkiej pracy fizycznej było obowiązkiem ludzi niewykształconych i najuboższych, a sprzyjał temu intensywny rozwój niewolnictwa. Za najstarsze w historii więzienia można uznać piramidy egipskie. Budowali je z ogromnym mazołem niewolnicy, jeńcy wojenni i więźniowie. Czasy średniowiecza przyniosły nieznaczne zmiany w podejściu do pracy, zwłaszcza w krajach Europy Środkowej i Zachodniej. Niewolnictwo stopniowo zanikało w miarę rozszerzania się chrześcijaństwa, ale różne ukryte formy przymusu pracy i związane z tym nadużycia wciąż były powszechne. Kara (zwłaszcza wprowadzone w tym okresie dożywotnie pozbawienie wolności) z założenia miała być dotkliwa dla osadzonych i powinna się wiązać z ich cierpieniem. Jednak w miarę upowszechniania się doktryny chrześcijańskiej można było zauważyć początki rehabilitacji pracy fizycznej⁹.

Praca osób pozbawionych wolności stanowi filar resocjalizacji, odkąd na przełomie XVII i XVIII wieku nowoczesna penitencjarystyka zaczęła odchodzić od

⁷ *Ora et labora*, Internetowa Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/ora-et-labora;3951506.html> (dostęp: 28.06.2023).

⁸ K. Wójcik, *Petrycy Sebastian z Pilzna (Petricius sebaetianus Pilsnensis)*, <http://www.ptta.pl/pef/pdf/p/petrycy.pdf> (dostęp: 28.06.2023).

⁹ B. Zinkiewicz, *Znaczenie pracy osób pozbawionych wolności na przestrzeni dziejów*, „Państwo i Społeczeństwo” 2018 (XVIII) nr 4, s. 107 i nn; por. zob. S. Christianson, *Więzienia świata. Spojrzenie na najsłynniejsze zakłady penitencjarne*, przeł. B. Gutowska-Nowak, Wydawnictwo Muza, Warszawa 2006, s. 28-29.

prymatu represyjnej funkcji kary odosobnienia. Na początku warto przytoczyć popularne słowa pioniera angielskiej nowoczesnej penitencjarystyki, Johna Howarda (1726–1790): „**Pozwólcie więźniom pracować, a będą cnotliwi**”. To poniekąd górnolotne stwierdzenie stanowi podstawę sensu jednej z głównych aktywności programu postępowania z więźniami – pracy. Wyrobienie nawyku pracy należy do najważniejszych warunków właściwej adaptacji społecznej i równocześnie antycypacji więźniów. Z tych też powodów praca, stanowiąca element systemu postępowania z więźniami podczas całego okresu odbywania kary pozbawienia wolności, była od wieków znaczącym elementem resocjalizacji¹⁰.

Postulaty Johna Howarda w zakresie zmian w wykonywaniu kary pozbawienia wolności sprowadzić można do następujących wniosków:

- ważnym fragmentem wykonywania kary pozbawienia wolności powinna być praca społecznie użyteczna i **wpojenie skazanym nawyku pracy**;
- więzienie należy traktować jako środek umożliwiający oddziaływanie wychowawcze;
- nie powinno się stosować kar, które odbierają skazanym nadzieję powrotu do życia w społeczeństwie (kara dożywotniego pozbawienia wolności);
- wobec skazanych należy stosować odosobnienie (system celkowy);
- w więzieniu powinno być prowadzone oddziaływanie wychowawcze poprzez naukę i wychowanie religijne;
- wreszcie zachętą więźniów do poprawy winien być system zwolnień przedterminowych¹¹.

Natomiast Jeremy Bentham (1748 - 1832) był przeciwnikiem robót przymusowych (publicznych), przede wszystkim ze względów ekonomicznych uważał, że praca wymagająca dużego wysiłku powinna być wykonywana przez ludzi wolnych. Sprzeciwiał się także robotom publicznym więźniów, jako zajęciu okrywającemu ich

¹⁰ Por. M. Jůzl, *Programy postępowania z więźniami jako podstawa resocjalizacji oraz przestrzegania ich praw*, „KULTURA – SPOŁECZEŃSTWO – EDUKACJA” 2013, Nr 1 (3), S. 115-133.

¹¹ Por. E. Hansen, *Praca więźniów w ocenie i sugestjach Johna Howarda i Reguł Minimalnych*, (w:) *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985, s. 18. Należy też pamiętać hasło użyte w niecnym celu „*Arbeit macht frei*” ([ˈaʁbɛɪt ˈmaxt ˈfʁɛɪ]) to niemieckie wyrażenie oznaczające „Praca czyni wolnym”. Hasło znane jest z pojawiania się na wejściu do Auschwitz i innych nazistowskich obozów koncentracyjnych. Wyrażenie pochodzi od tytułu powieści niemieckiego filologa Lorenza Diefenbacha z 1873 r., *Arbeit macht frei: Erzählung von Lorenz Diefenbach*, w której hazardziści i oszuści odnajdują drogę do cnoty poprzez pracę. Ale i to absurdałne użycie zdaje się potwierdzać słuszny trop rozumienia pracy – jako drogi do wolności. Świadomi tego naziści poddali manipulacji aksjologicznie postrzeganej wartości pracy dla jeszcze większego upokorzenia ofiar. Jeśli to jednak uczynili, to musieli rozeznawać filozoficzną siłę tego rodzaju ludzkiej aktywności. Wyrażenie to zostało również użyte w języku francuskim (*le travail rend libre!*) przez Auguste'a Forela, szwajcarskiego entomologa, neuroanatomę i psychiatrę, w jego *Fourmis de la Suisse* (angielski: *Mrówki Szwajcarii*); A. Forel, *Zagadnienia seksualne*, t. I-II, Wydawnictwo „Kultura i Sztuka”, Lwów 1920.

publiczną hańbą, uniemożliwiając tym samym poprawę. Chciał, aby praca, którą zatrudnia się więźniów nie wzbudzała odrazy, a przeciwnie stanowiła dla nich pocieszenie i przyjemność¹².

Wraz z intensywnym rozwojem przemysłu i handlu, charakterystycznym dla czasów rodzącego się europejskiego kapitalizmu, zaistniała potrzeba doskonalenia ówczesnego systemu pracy. Trzeba podkreślić, że doskonalenie się cywilizacyjne i kulturowe to także proces społeczny i historyczny. Obowiązek pracy obejmował dwie kategorie osób: przestępców, którzy pracowali najciężej – najczęściej w kopalniach i na galerach (na stanowiskach, które zajmowali wcześniej niewolnicy) – oraz ludzi ubogich, żebrzących lub włóczących się, których zatrudniano do wykonywania lżejszych czynności. Za pierwszy powszechnie znany **dom pracy** uznaje się Birdewell, który powstał w Anglii w 1553 r., z inicjatywy króla Edwarda VI – do dziś uważany jest za pierwowzór placówki poprawczej, ponieważ celem jego funkcjonowania była odnowa moralna umieszczanych tam osób poprzez fizyczny przymus pracy (niewykluczający bicia), wdrażający do uczciwego zarobkowania i wpajanie zasad religijnych. W tym samym okresie powstały podobne instytucje na terenie Holandii, spopularyzowane pod nazwą „zakłady amsterdamskie”. Z czasem w tych instytucjach zaczęto osadzać również przestępców dorosłych, skazanych na kary do 20 lat pozbawienia wolności. Zasadniczym celem funkcjonowania zakładów była **poprawa moralna i przyzwyczajenie do pracy**. Poza wychowaniem przez pracę, zadbano również o edukację młodzieży, zapewniając jej naukę czytania, pisanie i religii. Doświadczenia tych instytucji pokazały, że istnieją skuteczne metody likwidowania „wstrętu do pracy” i innych przejawów wykołajenia, roztaczając tym samym zarówno w kraju, jak i za granicą optymistyczną wizję dotyczącą realnej możliwości poprawy przestępców¹³. Konieczność wykonywania pracy przez osoby dorosłe wydaje się bezdyskusyjna, ale w przypadku zatrudniania dzieci budzi wiele uzasadnionych wątpliwości i z dzisiejszej perspektywy jest nie do przyjęcia.

¹² Por. J. Bentham, *Offences Against One's Self*, „Journal of Homosexuality”, 3(4) i 4(1), 1978.

¹³ M. Kalinowski, *Europejskie systemy resocjalizacji nieletnich*, WSiP, Warszawa 1991, s. 20; M. Kalinowski, J. Pełka, *Zarys dziejów resocjalizacji nieletnich*, Wydawnictwo APS, Warszawa 2003, s. 28–29; E.J. Dukaczewski, *Historia rozwoju praktyki resocjalizacyjnej w Polsce i na świecie*, [w:] *Resocjalizacja*, t. 1, red. B. Urban, J.M. Stanik, WN PWN, Warszawa 2008, s. 33; P. Frąckowiak, *Kierunki rozwoju resocjalizacji w polskich zakładach dla nieletnich*, OW Garmond, Poznań–Środa Wielkopolska 2006, s. 78.

Wyraźne przesunięcie akcentów, w stronę poprawczych celów kary, wymusza w konsekwencji takie formy oddziaływania na skazanych, w wyniku których nastąpi ich moralna poprawa. Równocześnie jako najlepszy środek osiągnięcia tak zakreślonego celu pojawia się praca więzienna. Nie jest zapewne łatwą rzeczą ustalenie dziś na ile praca, na której obowiązku oparte były pierwsze wzory nowoczesnych więzień, stanowiła cel sam w sobie, samo zaś pozbawienie wolności, czynnik pomocniczy, drugorzędny, podporządkowany pierwszemu. Co więcej można pokusić się o wysunięcie śmielszej tezy, że pozbawienie wolności w pierwszych domach pracy było jedynie czynnikiem wtórnym, a główną ideą była raczej kara pracy przymusowej. Dopiero z czasem koncepcja kary w formie pracy przymusowej, jako środka represji, ustąpiła miejsca karze pozbawienia wolności. Tym samym wymuszając zmianę pozycji pracy więziennej, która stała się w konsekwencji nieodłącznym fragmentem systemu wykonywania kary pozbawienia wolności.

W okresie międzywojennym w Polsce ,mimo, że regulaminy więzienne uwzględniały zatrudnianie skazanych i umożliwienie im zarobkowanie, często administracja postrzegała dostarczenie osadzonemu pracy za akt szczególnej łaski. Praca wykonywana w więzieniach nie była traktowana jako środek wychowawczy¹⁴, stanowiąc jedynie źródło samowystarczalności tych instytucji. Dodatkowo powojenny kryzys gospodarczy powodował, że więźniowie opuszczający zakłady karne mieli ogromne problemy z zatrudnieniem¹⁵.

Czasy wojenne przywołują wiele jednoznacznie negatywnych skojarzeń, m.in. odnoszące się do funkcjonowania osób przymusowo umieszczanych w obozach pracy (w tym więźniów politycznych). **Ciało skazanego postrzegano jako towar**, który ma przynieść konkretne korzyści materialne. Obozy były pomyślane, jako charakterystyczne fabryki, w których zatrudniano brygady ze ściśle określonymi, przypisanymi im normami produkcyjnymi, systematycznie zawyżanymi. Człowiek z założenia miał być

¹⁴ Zatrudnienie więźniów jako **środek poprawczy** proponował Zygmunt Bugajski (1887–1940) – naczelnik więzienia mokotowskiego, naczelnik Wydziału Penitencjarnego Departamentu Więziennego Ministerstwa Sprawiedliwości, docent Wolnej Wszechnicy Polskiej. Jego zdaniem zorganizowana praca ma wartość społeczną i terapeutyczną. Proponował odpłatną, celową pracę produkcyjną więźniów na wolności w tzw. ruchomych koloniach pracy, stanowiących etap przejściowy między zakładem a wolnością, por. D. Raś, *Uwagi o więzieniach, zapobieganiu występkom i wychowaniu młodzieży. Wybór tekstów z XVI–XX wieku*, OW Impuls, Kraków 2011, s. 193–195.

¹⁵ B. Zinkiewicz, *Znaczenie pracy osób pozbawionych...*, s. 114.

pozbawiony godności i traktowany, jako narzędzie wytwórcze, a jego wartość mierzona była tylko wydajnością, tzw. produktywnością¹⁶.

Po zakończeniu II wojny światowej zakłady karne miały charakter polityczny i stały się instrumentem systematycznej walki realizowanej z przeciwnikami wprowadzonego nowego ustroju¹⁷. W latach pięćdziesiątych powołano specjalne przedsiębiorstwa produkcyjne i rolne, jak również ośrodki pracy przy kopalniach, w których stałe zajęcie otrzymały tysiące więźniów. Praca była obowiązkowa, a skazani wykonywali też szereg czynności, za które nie otrzymywali wynagrodzenia. Jednak – jak podkreśla Henryk Machel, próbując ocenić powojenną myśl i praktykę penitencjarną – „już samo zatrudnienie więźniów służyło wypełnieniu wolnego czasu [...] i pomagało wobec niektórych z nich realizować cele wychowawcze”¹⁸. Jesienią 1956 r. zwierzchnictwo polskiego więziennictwa zostało przekazane Ministerstwu Sprawiedliwości¹⁹. Henryk Machel (wybitny specjalista i znawca problematyki penitencjarnej i resocjalizacyjnej, praktyk więziennictwa, zasłużony wykładowca akademicki), charakteryzując ten okres, zauważa, że:

„[...] wśród ścierających się poglądów na temat koncepcji wykonywania kary pozbawienia wolności zwyciężyła tendencja humanitarna. Nastąpił widoczny rozwój ośrodków pracy więźniów, a więc zakładów mniej dolegliwych, nastawionych na pełne zewnętrzne zatrudnienie skazanych. Zdecydowanie zwiększyło się zatrudnienie więźniów, szczególnie zewnętrzne. Można zauważyć **wyraźną tendencję do oddziaływania na więźniów przez pracę** [...]”²⁰.

W tamtych latach nie wyobrażano sobie sytuacji, w której więźniowie nie pracowaliby. Świadczą o tym statystyki: pod koniec lat pięćdziesiątych zatrudnienie osadzonych w zakładach karnych wynosiło blisko 70%²¹. Jednak po kilku latach, ze względu na wysokie koszty, problemy organizacyjne pozytywna koniunktura wyraźnie zmalała. W odpowiedzi na tę sytuację wprowadzono wtedy kilka rozwiązań. Jednym z nich był system bez-dozorowego zatrudnienia, w którym to skazani sami wychodzili do pracy.

¹⁶ Tamże, s. 115.

¹⁷ H. Machel, *Sens i bezsens resocjalizacji penitencjarnej – casus polski*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2006, s. 37–38; por. T. Szymanowski, *Przemiany systemu penitencjarnego w Polsce*, Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Oficyna Naukowa, Warszawa 1996, s. 13-14.

¹⁸ H. Machel, *Sens i bezsens resocjalizacji penitencjarnej ...*, s. 58.

¹⁹ Wcześniej nadzór nad zakładami karnymi sprawowały kolejno Ministerstwo Bezpieczeństwa Publicznego (Departament więziennictwa i obozów) i od grudnia 1954 r. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Tamże, s. 38.

²⁰ Tamże, s. 60-61.

²¹ Tamże, s. 61.

Wymagało to jednak starannej selekcji więźniów i odpowiedniego przygotowania przez personel wychowawczy zakładów, co w tamtym okresie, zważywszy na braki kadrowe, było dużym wyzwaniem. Do innych rozwiązań można zaliczyć tworzenie przywieziennych przedsiębiorstw produkcyjnych i rozwój różnorodnych form pracy nakładczej, co wiązało się z natężeniem różnych szkoleń zawodowych²². Uwzględniając zarówno potrzeby więziennictwa, jak i zainteresowania osób skazanych proponowano skazanym różne kursy zawodowe. Uzyskanie kwalifikacji zawodowych i wykonywanie odpłatnej pracy poprawiało sytuację materialną osadzonych nie tylko podczas odbywania kary, ale również znacznie ułatwiało otrzymanie zatrudnienia zgodnego ze zdobytymi umiejętnościami po opuszczeniu zakładu²³.

Po polityczno-gospodarczym przełomie, który dokonał się w 1989 r. w Polsce, rzeczywistość penitencjarna w wielu obszarach uległa znaczącej zmianie, widocznej również w sferze zatrudnienia skazanych. Przede wszystkim praca osób odbywających karę pozbawienia wolności przestała być obowiązkowa, co bezpośrednio przełożyło się na fakt, iż przestała być również narzędziem resocjalizacji²⁴. Podczas gdy w innych dziedzinach życia transformacja ustrojowa przyniosła wiele korzyści, tak w przypadku obiektywnej sytuacji osób pozbawionych wolności zmieniła się ona na zdecydowanie gorszą. Z badań Henryka Machela wynika, że **bezrobocie (szczególnie długotrwałe) wpływa na demoralizację i przestępczość osadzonych, powoduje poczucie ich porażki życiowej, obniża samoocenę, potęguje przekonanie o niesprawiedliwości społecznej, wzmacnia zjawisko wyuczonej bezradności i marginalizacji, a praca jako cel oraz sposób na życie traci u nich na wartości**²⁵. Andrzej Bałandynowicz, opisując stan dzisiejszego więziennictwa w kontekście zatrudnienia skazanych, posługuje się mocnym pojęciem »współczesnego niewolnictwa«, dając konkretne przykłady świadczące o zorganizowanym wyzysku państwa wobec osadzonych²⁶.

Pomimo, że w żadnym systemie penitencjarnym nie jest możliwe zatrudnienie wszystkich osób pozbawionych wolności, zapewnienie pracy jak największej liczbie osadzonych winno być celem działań państwa i jego organów. Dlatego ocena

²² B. Zinkiewicz, *Znaczenie pracy osób pozbawionych...*, s. 117.

²³ H. Machel, *Sens i bezsens resocjalizacji penitencjarnej...*, s. 62-63, 72-73.

²⁴ Tamże, s. 109, 126-127.

²⁵ Tamże, s. 141.

²⁶ A. Bałandynowicz, *Probacja. Resocjalizacja z udziałem społeczeństwa. Konteksty antropologiczno-filozoficzne*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Wydanie 3, Warszawa 2019, s. 226 i nn.

skuteczności działania podmiotów zatrudniających osoby pozbawione wolności stanowi kluczowy element oceny tego systemu.

1.2. Znaczenie Georga Wilhelma Friedricha Hegla – prekursora światowej filozofii pracy

Kognitywistyka – dziedzina nauki zajmująca się obserwacją i analizą działania zmysłów, mózgu i umysłu, w szczególności ich modelowaniem. Na jej określenie używane są też pojęcia: nauki kognitywne (ang. *Cognitive Sciences*)²⁷ bądź nauki o poznaniu. Inaczej «nauka interdyscyplinarna zajmująca się badaniem procesów poznawczych, ich symulacją komputerową oraz sztuczną inteligencją»²⁸. Kognitywistyka jest nauką interdyscyplinarną, znajduje się na pograniczu wielu dziedzin: psychologii poznawczej, neurobiologii, filozofii umysłu, sztucznej inteligencji, lingwistyki (lingwistyka kognitywna) oraz logiki i fizyki. Główne obszary badawcze w obrębie tej dziedziny to reprezentacja wiedzy, język, uczenie się, myślenie, percepcja, świadomość, podejmowanie decyzji oraz inteligencja (tzw. inteligencja kognitywna).

Jedną z linii interpretacji zjawiska pracy przedstawiają lewicowi działacze i teoretycy, począwszy od Georga Wilhelma Friedricha Hegla (ur. 27 sierpnia 1770 w Stuttgarcie, zm. 14 listopada 1831 w Berlinie) – niemiecki filozof, twórca nowoczesnego systemu idealistycznego²⁹.

Georg W.F. Hegel przedstawił swoje myśli o filozofii pracy w rozdziale o „panu” i „niewolniku” w słynnej alegorii „*Fenomenologii ducha*”³⁰. Dla niego celem pracy było osiągnięcie niezależności i samodzielności w świecie. Relacje **pana** i **niewolnika** opierała się, według G.W.F. Hegla, na pracy, a niewolnictwo charakteryzowało się tym, że jeden musiał pracować na drugiego. *Niewolnik* pracował, a *pan* zajmował się bezpieczeństwem, walką. Pracując *niewolnik* wykonywał pomysły *pana*. Dlaczego w takim razie *niewolnik* pracował? G.W.F. Hegel był zdania, że dlatego, że *pan* zagroził mu śmiercią. *Pan* pragnął uznania, a *niewolnik* zgadzał się na to uznanie, sam

²⁷ P. Thagard, *Cognitive Science*, [w:] *Stanford Encyclopedia of Philosophy* [online], E.N. Zalta (red.), Edition, Metaphysics Research Lab, Stanford University, 11 lipca 2014, Winter 2017.

²⁸ M. Bańko, (red.), *Wielki słownik wyrazów obcych* PWN, (copy-right 2003). Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014.

²⁹ J. Legięć, *Człowiek w filozofii pracy Józefa Tischnera*, Wydawnictwo Księży Sercanów, Kraków 2012, s. 30-36.

³⁰ G.W.F. Hegel, *Fenomenologia ducha*, tłum. A. Landman, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1963, s. 221-228.

doświadczając swego uznania – bycia *niewolnikiem*. Obrazem tego uznania staje się zgodnie z teorią G.W.F. Hegla **praca**. Sformułował on prekursorską tezę, w której **praca** nie wynikała z potrzeby zaspokojenia głodu, ani ocalenia życia, lecz **była pewnego rodzaju uznaniem, bo każdy człowiek oczekuje uznania drugiego człowieka**. Człowiek *niewolnik* postanowił pracować dla swego *pana*, akceptując wyzysk w procesie pracy. *Niewolnik* uważał się za przegranego, a według G.W.F. Hegla – nie był on przegranym. Podjęcie pracy przez *niewolnika* sprawiało, że stawał się **wolnym człowiekiem**. Myśli te stawiały G.W.F. Hegla na czele myślicieli z filozofii pracy³¹. Przekonywał on, że dzięki pracy tworzy się historię ludzkości.

Sam Hegel pisał o pracy, że jest to hamowanie pożądań. Pożądania to najniższa sfera świadomości bytu o sobie. Jednym z przypadków pożądania jest głód, który zmusza każdego człowieka do myślenia o samym jedzeniu i kieruje go w stronę zaspakajania głodu. Pożądanie życia przez jednostkę powoduje połączenie egzystencji *niewolnika* najpierw z jedzeniem, a w dalszej kolejności z *panem*. Także i *pan* czegoś pożył (pożyła) – pożądania *niewolnika*. Co to znaczy zgodnie z teorią G.W.F. Hegla?

»To znaczy chcieć, żeby „niewolnik” we wszystkim, czego pożył dla siebie, pożył tym samym swego „pana”. „Niewolnik” pożył chleba, a w tym pożądaniu chleba powinien uznawać „pana”. „Pan” jest właścicielem chleba i „niewolnik”, chcąc chleba, będzie musiał uznać właściciela chleba za swego „pana”. Poprzez pożądanie chleba „niewolnik” uznaje obce panowanie. „Niewolnik” robi to chętnie, bo w zamian za uznanie „pana” otrzymuje chleb.

Jedzenie jest w rękach posiadacza własności, czyli według G.W.F. Hegla w rękach „pana”. On da jeść „niewolnikowi”, gdy ten zrobi to, czego „pan” od niego zażąda. „Niewolnik” jest niezbędny „panu” i „pan” jest potrzebny „niewolnikowi. **Z tej potrzeby niezbędności rodzi się praca**. Dzięki pracy powstaje świat. Poprzez efekty pracy „niewolnik” sam dostrzega dobro swojej pracy. Ponieważ „niewolnik” chce zmienić swoje miejsce na ziemi, aby **zmienić swoją rolę społeczną**, musi chcieć posiadać własność, „niewolnik” chce być „panem”. Gdy dochodzi do **zmiany statusu społecznego** „niewolnika”, „niewolnik” istnieje nadal. Następuje zamiana, która w sensie istnienia problemu nie zmienia niczego. „Pan” staje się „niewolnikiem”, „niewolnik” „panem” i teraz on dalej jako „niewolnik” musi pracować na rzecz nowego „pana”. Tak koło się zamyka, „pan” jest „niewolnikiem”, a „niewolnik” jest „panem”. Czy następuje zmiana? W sensie problemu – nie! W sensie osoby – tak!

„Pan” jest potrzebny „niewolnikowi” jako źródło bezużytecznych dla niewolnika pomysłów pracy. „Niewolnik” przekształca w procesie pracy owe pomysły w gotowy produkt. Niezależnie od tego, kto jest „niewolnikiem”, a kto jest „panem. (...) Człowiek

³¹ J. Legięć, *Człowiek w filozofii...*, dz. cyt., s. 30.

posiada siebie, musi posiadać siebie, aby istnieć i egzystować”³².

Praca u G.W.F. Hegla wykonywana nawet pod przymusem rodzi człowieczeństwo i ład, oparte na prawie i moralności, w której dana jednostka żyje. Współcześnie funkcjonuje pogląd, że dzisiejsze zniewolenie w pracy posiada swoje początki w historii heglowskiej filozofii pracy. Zniewolenie to istnieje w życiu społecznym człowieka. Jednocześnie funkcjonuje pogląd, że sytuacja ta nie jest odwracalna. **„Człowiek jest w stanie wyzwolić się z więzów zniewolenia, aby osiągnąć największą wartość, jaką jest wolność pracy”**³³.

G.W.F. Hegel pisząc o „niewolniku” myślał o zniewoleniu przez pracę. Często owe zniewolenie opiera się na niezrozumieniu pracy. Człowiek zniewolony nie wykonuje pracy „dla siebie”, tylko dla swojego „pana”, szefa, właściciela, władcy itp. Pracując dla swojego „pana” człowiek zniewolony nie pracuje według własnej idei, a idei swego „pana”. **„Człowiek, aby żyć, musi pracować według złego prawa i złej idei pracy, która pozbawia go godności i daje złudzenie, że jest ludzka”**³⁴. Człowiek „niewolnik” zniewolony strachem, służbą i pracą sam poddaje się niewoli. Pracując tworzy bogactwo swego „pana” i na dodatek rzeczywistość, w której żyje widzi w podobny sposób. Istnieje pytanie jak „pan” ma utrzymać go w takich kajdanach?. Na początek „pan” postanawia zakazać „niewolnikom” publicznych zgromadzeń, ciągle ulepszając kajdany „niewolników”. Człowiek przez pracę uzyskuje wiedzę o świecie i poznaje świat, w którym żyje, pokonuje lęk i strach przed życiem. G.W.F. Hegl tak mówi o samym „niewolniku” i o jego pracy:

„prawdziwy postęp jest po stronie niewolników, po stronie zniewolonych; odtąd zniewoleni są nosicielami ducha, nosicielami postępu. Natomiast pan idzie na margines, idzie poza scenę historii, jako istota, która odegrała już swoją rolę i jest niepotrzebna – bo z narażenia życia nie wynika nic oprócz narażania życia, natomiast ze zniewolenia poprzez pracę i służbę wyrasta wyzwolenie”³⁵.

Za czasów G.W.F. Hegla, nastąpiły duże zmiany dzięki jego idei . **Pracę zaczęto pojmować jako dialog człowieka z człowiekiem**³⁶, **zaczęto dostrzegać etykę pracy**.

³² Tamże, s. 31 i 32.

³³ Tamże, s. 33.

³⁴ Tamże, s. 34.

³⁵ Tamże.

³⁶ Por. I. Klonowska, K. Szafrńska, *Dialog w resocjalizacji - komunikacja receptą na skuteczne oddziaływania*, [w:] *Dialog w integracji i reintegracji społecznej : z okazji czterdziestolecia pracy naukowej*

Podsumowując: to w swej słynnej alegorii *pana i niewolnika* G.W.F. Hegel zauważa, że *niewolnik* – dzięki pracy dla *pana* – sam staje się z czasem *panem*, gdyż zyskuje panowanie nad światem rzeczy, gdy tymczasem *pan* staje się z czasem niewolnikiem w stosunku do świata rzeczy, gdyż oducza się panować nad nimi, rezygnując z pracy, którą za niego wykonuje *niewolnik*³⁷.

1.3. Praca aktywnością człowieka – działalność twórcza

Aktywność – 1. «podejmowanie różnych działań, czynny udział w czymś»; 2. «zdolność jakiegoś systemu, urządzenia itp. do działania»; 3. chem. «zdolność substancji do reagowania z innymi substancjami bądź do przyspieszania reakcji; reaktywność»; 4. chem., fiz. «zespół określonych zjawisk fizycznych lub chemicznych występujących ze zmieniającym się okresowo natężeniem, np. aktywność słoneczna, wulkaniczna lub magnetyczna»³⁸.

Aktywizm - «aktywna postawa wobec życia; aktywność». W filozofii wychowania aktywizm to taki system wychowania, który rezygnuje ze stosowania środków przymusu na rzecz wyzwalań w niej własnej inicjatywy, własnej aktywności»³⁹.

Twórca „filozofii pracy” Stanisław Leopold Leon Brzozowski, pseud. Adam Czepiel (ur. 28 czerwca 1878 w Maziarni, zm. 30 kwietnia 1911 we Florencji) – polski filozof, pisarz, publicysta i krytyk teatralny i literacki epoki Młodej Polski. Zwolennik materializmu historycznego, który wprowadził marksizm do myśli polskiej⁴⁰. Podstawową kwestią w sprawie moralności jest, zgodnie z teorią St. L. L. Brzozowskiego, to, **jaki człowiek ma stosunek do siebie i stwarzanego przez siebie świata**. Według Małgorzaty Olech:

„W postulowanej wizji etyki znajdująca się u jej podstaw koncepcja indywidualizmu aktywistycznego decyduje o właściwym sposobie samookreślenia się człowieka i relacjach międzyludzkich. Indywidualne sumienie stanowi źródło wolnego czynu moralnego, dzięki

prof. dr hab. Lesława Pytki, T. Zacharuk, M. Konopczyński, Sł. Sobczak (red.), Wydaw. Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Siedlce 2012

³⁷ M. Korzekwa, *Hegłowska fenomenologia ducha a ponowoczesność*, Opoka 2008, https://opoka.org.pl/biblioteka/F/FD/mk_hegel.html, (dostęp: 28.06.2023).

³⁸ M. Bańko, (red.), *Wielki słownik...*, dz. cyt.

³⁹ Tamże.

⁴⁰ Leopold Stanisław Leon Brzozowski, *Internetowy Polski Słownik Biograficzny*, <http://www.ipsb.nina.gov.pl:8080/Search/Type,Biography/Phrase,Leopold%20Brzozowski/>, (dostęp: 28.06.2023).

któremu człowiek decyduje o charakterze doświadczanej rzeczywistości”⁴¹.

Zdaniem niektórych uczonych, analizujących tekst St. L. L. Brzozowskiego, powstały w latach 1906-1907 „filozofię pracy” należy traktować także jako koncepcję pracy nad sobą⁴².

Człowiek potrzebuje czynu, a czyn powinien stać się pracą. Dzięki pracy człowiek poznaje świat i jest jego twórcą, poznaje również siebie i siebie poprzez pracę tworzy. **Czyn ukazuje to, czym człowiek jest.** Czyn obrazuje nam to, co człowiek wyprodukował w procesie pracy. Dla G.W.F. Hegla czyn nie jest pracą. **Praca człowieka to wysiłek i zaspokojenie według jego potrzeb – potrzeb „pana”**⁴³. Uogólniając, celem aktywizmu jest działanie mające na celu stworzenie efektu. Praca jest dla człowieka aktywnością celową i głównie jemu (pośrednio i rodzinie) potrzebną.

Aktywizm to sposób działania mający na celu doprowadzenie do określonych zmian. Samo słowo aktywizm zawiera w sobie „działalność” lub „działanie”, jako formę wyrażania swojego sprzeciwu. Aktywizm jest podejmowaniem bezpośredniego działania. Aktywista oznacza kogoś, kto przejmuje inicjatywę w ramach ideałów, jakie wyznaje. Zgodnie z cytatem Ludwiga Feuerbacha: „tylko ten, kto ma odwagę absolutnie wszystko negować, posiada siłę, by tworzyć nowe”. Praca i wytwórczość są źródłem wartości i postępu. Aktywizacja to pobudzanie do działania.

Praca jest formą działania, odgrywającą fundamentalną rolę w życiu człowieka. Rozumiana jest ona jako **celowe działanie człowieka, polegające na przekształcaniu dóbr przyrody i dostosowaniu ich dla zaspakajania potrzeb ludzkich**. Człowiek praktycznie jako jedyny (nie licząc np. bobra) przetwarza dobra przyrody dla swoich potrzeb. Powstaje uczucie swoistego sprawstwa, aktywizmu. Jest też zwolennikiem pozostawienia po sobie „czegoś” dla świata, dla społeczeństwa. Praca może być metodą wyrażania samego siebie (np. artysta). Praca zapewnia byt człowieka, osiągnięcie prestiżu, szacunku i poważania. Dzięki pracy człowiek realizuje własne plany.

Funkcje pracy. Posiada ona niebagatelne znaczenie w samorealizacji człowieka, w jego rozwoju jego osobowości (szerzej w dalszej części dysertacji), w osiąganiu pełnej satysfakcji z życia. Według Bogdana Suchodolskiego:

⁴¹ M. Olech, *Filozoficzny aktywizm podstawą etyki pracy Stanisława Brzozowskiego*, „Słupskie Studia Filozoficzne” 2012, nr 11, s. 217.

⁴² Zob. A. Mencwel, *„No! Io non sono morto...”. Jak czytać „Legendę Młodej Polski”*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2001, s. 35.

⁴³ J. Legięć, *Człowiek w filozofii...*, dz. cyt., s. 32; por. G.W.F. Hegel, *Fenomenologia...*, dz. cyt., s. 221-228

„ (...) człowiek jest stworzeniem pracującym nie dlatego, że konieczności życiowe zmuszają go do takiego wysiłku; jest stworzeniem pracującym ponieważ jego natura wymaga tego swoistego powiązania z obiektywną rzeczywistością, jakie tylko praca może mu zapewnić”⁴⁴.

Ideał pracy. Najkrócej praca to sedno szczęścia człowieka, jego swobodnej i twórczej działalności, wyrażająca jego ludzką istotę, angażująca siły fizyczne, umysł, serce, wyzwająca indywidualizm, inicjatywę, będąca warunkiem zadowolenia.

Przesłanką wyjściową „filozofii czynu” był sprzeciw wobec wszelkich wersji - jak je później nazwie autor *Idei - „filozofii bytowej”* St. L. L. Brzozowski, a więc wobec wszelkiej filozofii, która podmiotowość ludzką uzależnia od „gotowego bytu”. „Filozofią bytową” jest wszelki światopogląd, który uznaje wartości za dane, „gotowe”, zaoferowane człowiekowi wraz z bytem: światem, przyrodą lub Bogiem. W niej byt sam siebie rodzi i niejako potwierdza”. Filozofia taka – oddając dokładniej intencje St. L. L. Brzozowskiego – może zafałszowywać podstawową, ludzką sytuację moralną, fałszując sytuację poznawczą i ontologiczną⁴⁵.

Na gruncie „filozofii czynu” wyłaniały się pytania i trudności, które St. L. L. Brzozowski nie tylko dostrzega, ale w poszukiwaniu odpowiedzi, z właściwą mu rzetelnością, zaostrza i doprowadza do skrajności. Wszelka, bowiem filozofia jest w swej istocie postawą moralną, systemem wartości, praca natomiast jest fundamentalnym wymiarem ludzkiego istnienia, to czyn skuteczny. Idea pracy dostarcza podstawy dla metafizyki jako planowanego tworzenia człowieka przez człowieka, jako świadomego uczestnictwa ludzkości w tworzeniu świata. Sens filozoficznej pracy polega, dla St. L. L. Brzozowskiego, na tym, że jest ona skutecznym, kolektywnym wysiłkiem, w którym dokonuje się afirmacja podmiotu jako wyposażającego świat w wartości. Praca jest relacją, dzięki której człowiek, jako podmiot wolny, wartościowo-twórczy i myślący zakorzenia się w świecie przyrody, która nie zna ani wolności, ani norm etycznych. „Filozofia pracy” zakładała samoistność bytową przyrody⁴⁶.

„Przyroda jest nieustannie samoobecna jako rzeczowość i przedmiotowość fizyczna. Nie stoi za nią żadna racja. Człowiek jest sam w przyrodzie i zdany tylko na siebie. W swej faktyczności jest ona dana podmiotowi jako siła wroga, zagrażająca jego istnieniu, jego wolności i samoistności. **Proces pracy jest wywalczeniem zwycięstwa dla wartości,**

⁴⁴ B. Suchodolski, *Kim jest człowiek?*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1980, s. 122.

⁴⁵ Szerzej B. Baczkowski, *Brzozowski - filozofia czynu i pracy*, „Teksty: teoria literatury, krytyka, interpretacja” 1972, nr 3, s. 9-32.

⁴⁶ Tamże, s. 22 i 23.

które są jedyną i absolutną racją człowieczeństwa. Przyroda jest irracjonalnym chaosem zdarzeń, wbrew któremu człowiek musi nieustannie utrzymywać swój ludzki świat, ład moralny⁴⁷.

Człowiek nie mając żadnej racji ani gwarancji dla swego istnienia poza własną siłą, wolą i męstwem, musi tworzyć swe „dumne życie”. Praca jest czynem heroicznym i tragicznym ludzkości. I w tym właśnie, w swym heroicznym tragizmie, jest źródłem piękna i wielkości moralnej⁴⁸. Ludzkość pracująca jest jedynym źródłem wartości – nie są one jej nigdy dane, lecz zawsze wytwarzane. Historia wyłoniła jako zadanie, od którego ludzkość nie może się uchylić, racjonalizację dziejów na gruncie „usamowolnienia pracy”. To zadanie właśnie formułuje i uświadamia marksizm⁴⁹. Podmiotem zbiorowym świata zastanej pracy jest proletariatus, którego zadaniem dziejowym jest ułożenie planu swojego życia. Praca i wytwórczość są źródłem wartości i postępu. Wyrazem zwiększającego się postępu ludzkości będzie, zdaniem Brzozowskiego, zwiększanie się jej władzy nad przyrodą. Praca mająca charakter ciągły, wypełniająca sobą każdą dziedzinę ludzkiego życia stanowi podstawę jego rozwoju.

„Idea twórczego aktywizmu stanowi podstawę filozofii moralnej Brzozowskiego. Wedle niego Karol Marks rozwinął filozofię Kanta poprzez wyjaśnienie praktycznego sensu Kantowskich kategorii. Pojęcia, które sobie człowiek tworzy o świecie, mają swoje źródła w jego technicznej dominacji nad światem”⁵⁰.

Wpływ Marksowskiego aktywizmu pozwala St. L. L. Brzozowskiemu znaleźć w pracy „podstawę bytową” i sens życia człowieka.

Podsumowując. Często kryzys religijny związany z inicjacją pozytywistyczną był czynnikiem decydującym o specyficznym pesymizmie egzystencjalnym maskowanym ucieczką w szalony aktywizm.

1.4. Praca elementem transkulturowego świata i egzystencji ludzkiej

Dostrzeganie zróżnicowania kulturowego jako wartości ściśle powiązane jest z ideą wielokulturowości. Pojęcie to wraz z nieco młodszym od niego terminem „interkulturowość” służy opisowi dzisiejszej kulturowej różnorodności oraz różnorodnych etnicznie i kulturowo społeczeństw.

⁴⁷ Tamże, s. 23.

⁴⁸ Tamże, s. 25.

⁴⁹ Tamże, s. 26.

⁵⁰ M. Olech, *Filozoficzny aktywizm...*, dz. cyt., s. 225.

Wielokulturowość rozumie się jako współwystępowanie na pewnym terenie „dwu lub większej liczby grup o odrębnych językach, wyznaniach, obyczajach, tradycjach i systemach wartości”⁵¹. Definicja ta – coraz częściej krytykowana – oznacza, że choć kultury funkcjonują obok siebie, nie musi pomiędzy nimi dochodzić do żadnej interakcji, a nawet więcej – mogą one pozostawać w stosunku do siebie w całkowitej izolacji.

Interkulturowość rozumiana jest natomiast, w przypadku istnienia jakiejś formy dialogu i wymiany pomiędzy ww. kulturami. Jürgen Bolton rozróżnił wielo-⁵² i interkulturowość, pisząc o „byciu obok siebie” i „byciu ze sobą”⁵³. Taki kontakt i wymiana pomiędzy sąsiadującymi z sobą kulturami prowadzą do powstania interkultury.

Podsumowując, to wielokulturowość jest określoną „społeczną strukturą organizacyjną”, a interkulturowość „odnosi się do procesu i dynamiki współżycia”⁵⁴.

Do powyższych pojęć na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku Wolfgang Welsch⁵⁵ dołączył nową koncepcję: **transkulturowości**, która w jego przekonaniu lepiej oddaje kulturowe przemiany doby globalizacji⁵⁶. Welsch twierdzi, że projekt ten „wykracza poza tradycyjną koncepcję i przekracza tradycyjne kulturowe granice”⁵⁷. Twierdzi też, że dzisiejsze kultury w dużej mierze charakteryzuje mieszanie, przenikanie i hybrydyzacja (krzyżowanie) i nie mają już sugerowanej wcześniej formy jednorodności i odrębności.

M. Epstein⁵⁸ i A. Dagnino⁵⁹ wiążą szczególną rolę teorii transkulturowej z globalnymi przemianami światowymi, które obejmują zarówno komunikację i technologię, jak i kulturę. Właściwa procesom globalizacyjnym zwiększona mobilność

⁵¹ A. Burszta, *Antropologia kultury*, Wydawnictwo Zys i S-ka, Poznań 1998, s. 135.

⁵² Polskie wydanie książki Boltona tłumaczy niemiecki termin Multikulturalismus jako multikulturowość, choć częściej termin ten (podobnie jak angielski multiculturalism) tłumaczy się jako wielokulturowość.

⁵³ J. Bolton, *Interkulturowa kompetencja*, przekł. i wprow. B. Andrzejewski, Poznań 2006, s. 108.

⁵⁴ Tamże.

⁵⁵ Wolfgang Welsch (ur. 17 października 1946) - niemiecki filozof i historyk sztuki; jeden z czołowych teoretyków postmodernizmu.

⁵⁶ K. Deja, *Transkulturowość: od koncepcji Wolfganga Welscha do transkulturowej historii literatury*, Pismo Wydziału Polonistyki UJ „WIELOGŁOS” 2015, Nr 4 (26), s. 90.

⁵⁷ por. W. Welsch, *Tożsamość w epoce globalizacji – perspektywa transkulturowa*, tłum. K. Wilkoszewska, [w:] *Estetyka transkulturowa*, red. K. Wilkoszewska, Wydawca UNIVERSITAS, Kraków 2004, s. 203.

⁵⁸ M. Epstein, *Transculture. A Broad Way Between Globalism and Multiculturalism*, „American Journal of Economics and Sociology” 2009, vol. 68, nr 1, January.

⁵⁹ A. Dagnino, *Transcultural Literature and Contemporary World Literature(s)*, „CLCWeb: Comparative Literature and Culture” 2013, vol. 15, nr 5, <http://docs.lib.purdue.edu/clcweb/vol15/iss5/7/> (dostęp: 28.06.2023).

międzynarodowa i szybki przepływ informacji prowadzą do powstawania nowych form egzystencji społeczno-kulturowej, coraz częściej wychodzących poza granice narodowe.

Użytkowanie nowych mediów powoduje upowszechnienie kontaktu osób z odległych krańców globu, nawet więcej, co prowadzi do tego, że za sprawą długotrwałego ich kontaktu ze sobą z czasem znoszone są podziały reprezentowanych przez nich kultur. Ciągła wymiana, migracja informacji unifikuje je i włącza we **wspólnotę internetową**, z której każdy użytkownik, niezależnie od miejsca w jakim się znajduje, może dowolnie ją wykorzystywać. Trudno wobec tego mówić obecnie o podziale na kulturę „moją” i „twoją” oraz byciu jednostek „obok siebie” bądź „ze sobą”, jak proponował wcześniej Jurgen Bolton⁶⁰. Media sugerują bezsprzecznie rozdział na „mnie” i „innego”, tak nieprzystawalny do rzeczywistości wirtualnej. Mieszanie się rozmaitych doświadczeń stwarza zupełnie nową płaszczyznę komunikacji, w której proste podziały i reguły istniejące w niewirtualnych kręgach społecznych przestają być adekwatne⁶¹.

W ten sposób kultura jawi się jako poddawana nieustającemu procesowi hybrydyzacji sieci mikropowiązań. Jest to wizja niezwykle dynamiczna, gdyż każda, najmniejsza nawet zmiana na jednym jej krańcu bezwiednie powoduje fluktuację i przekształcenia w innych miejscach.

Transkulturowy świat to postępujący proces globalizacji, budzący kontrowersyjne dyskusje. **Globalizacja** w bezpośrednim znaczeniu oznacza łączenie i przenikanie się systemów prowadzących do stworzenia międzynarodowych powiązań, znoszących granice m.in. ekonomiczne, społeczne, i polityczne. Proces globalizacji postrzegany w tym wymiarze jest procesem stosunkowo młodym, bo rozpoznany i definiowany dopiero w latach 80. XX w. Rozwiązaniem kłopotów trapiących kraje rozwijające się miał być wolny rynek i liberalizacja rynków kapitałowych. W konsekwencji kraje wysoko rozwinięte obawiają się tańszych towarów z państw uboższych oraz napływu taniej siły roboczej z krajów biednych. Część produkcji jest przenoszona do państw o niższych cenach pracy i niższych kosztach wytwarzania wyrobów, a napływ emigrantów z krajów biedniejszych powoduje częściowe odbieranie pracy lokalnym społecznościom. Proces ten powoduje masową migrację ludności.

⁶⁰ J. Bolton, *Interkulturowa...*, dz. cyt., s. 108.

⁶¹ Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy, Nr 30 (1)/2019, s. 95.

Ponadto dojrzałym pracownicy często postrzegani są jako osoby posiadające przestarzałe umiejętności, nieadekwatne do obecnych wymagań z informatyzowanej gospodarki.

Transkulturowy świat to zjawisko transmigracji, w którym międzynarodowa migracja od kilku lat ulega jakościowym przeobrażeniom. Coraz rzadziej ma się do czynienia z jednorazowymi zmianami miejsca zamieszkania, przenoszeniem się z jednego kraju do innego, intensyfikują się natomiast transnarodowe wędrówki. Trajektorie życiowe transmigrantów, ich społeczne i kulturowe przestrzenie rozciągają się pomiędzy różnymi geograficznymi obszarami i miejscami zamieszkania⁶².

Niemiecka badaczka Birgit Glorius,⁶³ opisując zjawisko transnarodowości u polskich migrantów w Lipsku, uwzględniła jego trzy główne cechy: **transmobilność** (łączność z ojczyzną), **transkulturowość** (wzory kultury kraju pochodzenia i nowego zamieszkania praktykowane są równocześnie, albo powstaje złożona z nich całkowicie nowa forma; oznacza jednocześnie uczestnictwo w co najmniej dwóch kulturach)⁶⁴, i **transnarodową tożsamość** (posiadanie świadomości walorów dawnej i nowej kultury, uczestnictwo w obrzędach kościelnych, dające poczucie przynależności do jednej wspólnoty itp.)⁶⁵.

Przejawami transkulturowości w codziennym życiu migrantów są bilingwizm (dwujęzyczność), zorganizowanie w etniczne sieci społeczne, używanie mediów i instytucji kraju pochodzenia w państwie przyjmującym, czyli korzystanie z transnarodowej infrastruktury, a także bi- (bierne uczestnictwo w kulturze rodzimej) albo polikulturowość⁶⁶.

Coraz częściej nie tylko komunikacja, ale codzienne życie migrantów, edukacja, praca, wypoczynek, rozciągają się ponad granicami. Migranci uczestniczą tym samym w procesie **transnacionalizacji**, czyli budowy relatywnie długotrwałych, głębokich, przekraczających granice narodowe stosunków, praktyk socjalnych, symbolicznych systemów i artefaktów (dzieła ludzkiego umysłu i ludzkiej pracy w odróżnieniu od wytworów natury)⁶⁷. W oparciu o nie rozwija się **transkulturowość, czyli nowa forma**

⁶² A. Szczepaniak-Kroll, *Transkulturowość berlińskich Polaków*, „Journal of Urban Ethnology” 2014, nr 12, s. 174.

⁶³ B. Glorius, *Transnationale Perspektiven. Eine Studie zur Migration zwischen Polen und Deutschland*, Transcript Verlag, Bielefeld 2007.

⁶⁴ Por. W. Welsch, *Transculturality – the Puzzling Form of Cultures Today*, [w:] *Spaces of Culture: City, Nation, Word*, red. M. Faetherstone, S. Lash, SAGE Publications Ltd., London 1999, s. 194-213.

⁶⁵ A. Szczepaniak-Kroll, *Transkulturowość ...*, dz. cyt., s. 174.

⁶⁶ Tamże, s. 175.

⁶⁷ L. Pries, *Internationale Migration*, Transcript Verlag, Bielefeld 2001.

kultury przekraczającej państwowe granice. Proces ten już uwidocznia się w specyficznych stylach życia. Np. Polacy dawniej zdani na głęboką integrację i akulturację, za cenę rezygnacji z wielu elementów odrębności, dziś starają się znaleźć złoty środek, by funkcjonować w dwóch światach. Zaakcentować jednak należy, że transnarodowość, a w tym transkulturowość, jest zawsze kwestią wyboru. Wśród migrantów znajdują się także tacy, którzy decydują się całkowicie związać z krajem przyjmującym ich i znacznie ograniczyć kontakty z ojczyzną. Można ich zatem uważać za emigrantów, a nie transmigrantów. Istotne znaczenie w wyborze transmigracyjnych stylów życia ma tożsamość migrantów, posiadana przez nich świadomość walorów dawnej i nowej kultury. Często wynika ona z zaszczerpionych w procesie wychowania wartości, wiąże się z doświadczeniami życiowymi (starsi migranci wiedzą jak trudno jest żyć bez łączności z krajem) i poziomem wykształcenia⁶⁸.

Na koniec godne przytoczenia są słowa etnolodzy Mirosława Babiara i Pawła Garbuzika o zadaniu w edukacji, związanym z transkulturowością świata:

„W kontekście przenikania się kultur we współczesnym świecie należy podjąć takie działania edukacyjne, które będą kreować u uczniów tożsamości wielokulturowe, edukować i wychowywać w duchu różnorodności, a więc zauważania, poznawania, porozumienia, wzajemnych zapożyczeń, współpracy i współdziałania. Ponadto należy podkreślać wartość tożsamości dziedziczonej przy jednoczesnym zwróceniu uwagi na jej interakcje z innymi kulturami”⁶⁹.

1.5. Tożsamość osobowa człowieka a praca

Podrozdziały 1.5. – 1.7 stanowią teoretyczną analizę reintegracji człowieka na poziomie etyki, wspartą na wartościach. Sedno problemu trafnie określa Andrzej Bałandynowicz słowami:

„Jeżeli rozpatrujemy zjawisko reintegracji na poziomie etyki, to na początku należy stwierdzić, że mamy do czynienia z trzema grupami podmiotów, które są adresatami tej etyki. **Pierwszym z nich jest sprawca** jakiegoś zachowania niedozwolonego, bo reintegracja to jest przecież powrót człowieka, który szkodzi, krzywdzi innych, powrót człowieka, który jest w opresji, w stanie konfliktu społecznego. Typowy przykład to osoba, którą chcemy zresocjalizować, żeby następnie poddać ją procesowi integracji do grup społecznych. **Drugim podmiotem jest ofiara.** Ofiara jest jakby przedstawicielem

⁶⁸ A. Szczepaniak-Kroll, *Transkulturowość ...*, dz. cyt., s. 190 i 191.

⁶⁹ M. Babiara, P. Garbuzik, *Tożsamość. Istotny element realizacji potrzeb rozwojowych i edukacyjnych*, „Edukacja – Technika – Informatyka” nr 3/21/2017, s. 31; A. Fidelus, *Praca nad osobistą i społeczną tożsamością jednostki podstawą oddziaływań resocjalizacyjnych w środowisku otwartym*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, A. Kieszkowska (red.), cz. 1, Impuls, Kraków 2011, s. 293-303.

szerszych grup społecznych – mamy do czynienia ze społeczeństwem jako całością. Należy zaznaczyć, że tym drugim podmiotem jest właśnie ofiara w powiązaniu ze społeczeństwem. **Trzeci podmiot stosunku integracyjnego czy reintegracyjnego to kultura i cywilizacja.** Klasyczny stosunek reintegracji osoby to stosunek, który badamy na poziomie relacyjności podmiotowej trzech elementów: sprawcy, ofiary w powiązaniu ze społeczeństwem oraz kultury i cywilizacji. Ponadto te trzy podmioty powinny stanowić jedność, to znaczy – jakby powiedział pedagog społeczny – tworzymy tzw. perspektywę pedagogiczną. (...) Należy zaznaczyć, że trzeba wyraźnie określić definicję wymiaru etycznego w odniesieniu do wspomnianych trzech grup podmiotowych:

- po stronie sprawcy jest to tzw. tożsamość osobowa,
- po stronie ofiary i społeczeństwa – tożsamość społeczna,
- po stronie kultury i cywilizacji – tożsamość kulturowa”⁷⁰.

Osobowość człowieka formuje się od momentu narodzin. Część cech należy do zespołu cech nabytych, takich jak: predyspozycje, geny, które determinują to, jaki jest człowiek. Reszta kształtowana jest przez całe życie poprzez oddziaływanie, jakie wywierają na ludzi:

- otoczenie (rodzina, znajomi, społeczność lokalna),
- czas, w którym przyszło nam żyć,
- nasze wybory i ich skutki,
- nasze własne doświadczenie.

Wszystko to określa, kim się w przyszłości człowiek staje. **Fundamentem osobowości człowieka jest poczucie własnej tożsamości**, czyli to, kim się czuje, co sobą wyraża, z jaką grupą społeczną jest związany. Wyrasta ona w głównej mierze z tego, co pobierane jest od otoczenia, w którym człowiek rośnie. Ponadto przekonania rodziców, rodzeństwa, grupy rówieśniczej, znajomych, szkoły przyczyniają się do kształtu jednostki, która albo może sprzeciwić się zastanym zasadom, albo też zgodzić się z postawą innych. Zawsze człowiek żyje w relacji z otoczeniem, wpisuje się w nie lub sprzeciwia się istniejącym schematom. Toteż jego tożsamość należy zawsze rozpatrywać w ujęciu społecznym⁷¹.

Osobowość człowieka to wewnętrzny system regulacji w wymiarze czasowym, umożliwiającym adaptację i integrację myśli, uczuć i zachowań w konkretnym środowisku, co obrazuje poczucie stabilności. Jest to zespół stosunkowo stabilnych cech psychicznych jednostki, powodujących wyróżnienie osoby na tle innych, nadając

⁷⁰ A. Bałandynowicz, *Probacja sprawiedliwość karząca*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 332-333.

⁷¹ M. Babiarz, P. Garbuzik, *Tożsamość...*, dz. cyt. s. 23-24.

spójność jej zachowania. Jest to charakterystyczny, praktycznie stały sposób reagowania konkretnego człowieka na środowisko, a także procedura wchodzenia z nim w interakcje. Osobowość człowieka nie jest wyłącznym wyznacznikiem działania, ponieważ wiele zależy od stanu fizycznego i psychicznego w konkretnej sytuacji, emocji, stopnia kompetencji. Osobowość to także zespół stałych i zmiennych cech psychofizycznych, które są związane z wszystkimi działaniami, doznaniem i potrzebami osoby na poziomie fizjologicznym, charakteru, intelektu i duchowym⁷².

Rozumienie i istota tożsamości nie jest kategorią niebagatelną służącą wyłącznie psychologii. „Posługują się nią różne dyscypliny humanistyczne, nawiązując do jego podstawowego znaczenia, ale nadając mu specyficzny dla danego przedmiotu badań, sens”⁷³. Podejmowanie problematyki tożsamości przez takie dyscypliny nauk humanistycznych jak pedagogika, psychologia, socjologia ma źródło w potrzebie gromadzenia wiedzy pozwalającej na poznanie sposobu funkcjonowania człowieka we współczesnym świecie, a głównie ujawnienie jego społecznej i kulturowej natury.

Tożsamość można scharakteryzować jako możliwość jednostki do określenia samego siebie, określenia indywidualnych wartości oraz świadomość przynależności do grupy o zbliżonych przekonaniach, przy równoczesnym poczuciu własnej odrębności.

Modelowanie własnej tożsamości tworzy oś rozwoju jednostki. Wiąże się to z potrzebą odkrywania „ja” i miejsca człowieka w świecie, poczucia bycia częścią całości oraz kreowania fundamentów do dalszoplanowego rozwoju. **Poszukiwanie własnej tożsamości** człowieka jest jednym z najważniejszych, a zarazem najtrudniejszych zadań w ciągu całego życia. To z jakimi wartościami człowiek się identyfikuje, to kim się czuje, ma wpływ na jego wybory życiowe, realizowane funkcje w społeczeństwie oraz wchodzenie w nowe role, warunkujące jego przyszłość⁷⁴.

Powiązanie tożsamości człowieka z odgrywanymi przez niego rolami społecznymi jest o tyle ważne, że wszelkie zapoczątkowane wpływem społecznym zmiany w obrębie osobowości jednostki, odwzorowują się zmianami w zakresie postrzegania samego siebie. Realizowane przez jednostkę role „działają na rzecz takiego przekształcenia obrazu siebie, aby był on zgodny z zasadami odgrywanych ról”

⁷² A. Horzyk, *Negocjacje. Sprawdzone Strategie*, Wyd. 1. Wydawnictwo Edgard, Warszawa 2012.

⁷³ M. Jarymowicz, *Psychologia tożsamości*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, s. 108.

⁷⁴ M. Babiarz, P. Garbuzik, *Tożsamość...*, dz. cyt., s. 26.

podkreśla Barbara Szacka⁷⁵. Ponadto im mocniejsza identyfikacja jednostki z odgrywaną rolą, tym powstaje widoczniejsza szansa na lepszą jej realizację, a zarazem silniej określoną daną rolą – tożsamość. Przeżywane zdarzenia, sytuacje niejednokrotnie zmuszają człowieka do dokonywania wyborów, przez co kształtuje on swoją tożsamość.

Tożsamość osobowa sprawcy to, według Andrzeja Bałandynowicza, system czterech wartości, który powinien być uwzględniony w układzie makrosystemu społecznego. Należy bowiem pamiętać, że **integracja** oznacza przyłączenie osoby do społeczeństwa, zatem ważne jest, aby wiedzieć, jaka powinna być w stosunku do społeczeństwa, co społeczeństwo może, a nawet powinno jej dać, czym ta osoba powinna dysponować, żeby móc wejść do społeczeństwa. W aksjologii, w etyce mówi się o czterech wartościach cząstkowych, które definiuje się jako:

- 1) wolność wewnętrzną,
- 2) prawo do wyboru,
- 3) odpowiedzialność jednostki,
- 4) prawo do zaciągania zobowiązań⁷⁶.

1.5.1. Prawo do wolności wewnętrznej (w tym emocjonalnej)

„WOLNOŚĆ WEWNĘTRZNA. Jeśli wolność jest niepodległością, to nie może to być tylko niepodległość zewnętrzna. Z niepodległością zewnętrzną mamy do czynienia wówczas, gdy ktoś nie jest niczym niewolnikiem, czy więźniem. Ma także otwarte możliwości wyboru i samorealizacji. Jego wolność nie jest zewnętrznie ograniczona. Przejawem takiej wolności jest możliwość poruszania się bez granic, wyznawania określonej religii, głoszenia poglądów politycznych, wolnego wyboru kształcenia, pracy. Istota wolności polega jednak na niepodległości wewnętrznej. (...) Wolność pozytywna wymaga także pracy i trudu. (...) Jeżeli człowiek jest wewnętrznie wolny, może być także wolny w każdej sytuacji, nawet w najbardziej ekstremalnych warunkach. (...) Taka wolność wymaga (...) pracy i odpowiedzialności. Praca i odpowiedzialność stanowi o sensie początkowego wyboru i sensie wolności w tym wyborze obecnej”⁷⁷.

Czym jest wolność emocjonalna i co oznacza? **Wolność emocjonalna** jest to recepta Judith Orloff na odzyskanie kontroli nad własnym szczęściem i własnymi

⁷⁵ B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2003, s. 151.

⁷⁶ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 333; por. B. Urban, *Teoria resocjalizacji w strukturze nauk społecznych*, [w:] *Resocjalizacja*, t. 1, red. B. Urban, J.M. Stanik, Pedagogium, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 17-29.

⁷⁷ T. Gadacz, *Dyskusje o wolności. Filozofia wolności*, <https://www.goethe.de/ins/pl/pl/kul/sup/fee/21184099.html> (dostęp: 28.06.2023).

uczuciami, jest to zdolność do dawania i otrzymywania większej miłości⁷⁸ przez budowanie w sobie pozytywnych emocji, a także poprzez nabycie umiejętności świadomego dostrzegania i zmiany negatywnych uczuć własnych, jak i innych osób. Jest to kompetencja życiowa o wydźwięku pierwszoplanowym, która pozwala wyzbyć się strachu i odważnie zmagać się z przeciwnościami losu, bez konieczności napastowania innych i bez pozbawiania siebie emocjonalnej równowagi. Aby ten stan uzyskać, należy zakumulować pozytywne emocje, jednocześnie wyzbywając się negatywnych⁷⁹.

Jakie rezultaty można osiągnąć w ten sposób? Dzięki autentycznej wolności emocjonalnej każdy człowiek świadomie może reagować w stosowny sposób. Nie traci się za każdym razem kontroli nad sytuacją, kiedy ktoś zostaje zraniony, obrażony przez drugiego człowieka, a przecież w taki sposób zachowuje się wielu. Będąc właściwie przygotowanym można się znacznie skuteczniej komunikować, nabierać większej pewności siebie i bardziej empatycznie podchodzić do innych. Dzięki temu w każdych okolicznościach człowiek może zachować całkowitą kontrolę nad sytuacją. Zamiast koncentrować się na gniewie, kiedy ktoś go zrani, winien on reagować w sposób maksymalnie spokojny i empatyczny. **Wolność emocjonalna łączy się z rozwojem osobistym i duchowym osoby.** Wolność zazwyczaj kojarzy się z wolnością słowa, prawem głosu, czy też swobodami religijnymi, jednak nie może być mowy o całkowitej wolności, tak długo jak każdy nie nauczy się kontroli nad swymi uczuciami i ciągle będzie pozwalać, by to one miały kontrolę nad człowiekiem⁸⁰.

Dlaczego wolność emocjonalna jest każdemu potrzebna? Aby oswobodzić się z wpływu działania negatywnych emocji, które zakłócają spokój człowieka, pozbawiają współczucia, niszczą relacje, a w końcu każdego pozbawiają możliwości doświadczenia radości oraz zachwytu nad światem⁸¹.

Jak wolność tę osiągnąć? Emocje stanowią sposób dojścia do osiągnięcia wyższego stanu świadomości i należy jedynie zrozumieć, że każdy tego typu stan może czegoś nauczyć. W tym wszystkim koniecznym jest nauczenie się m.in. sposobu stania się cierpliwym, co pozwala pokonywać frustrację. Wolność emocjonalna identyfikuje się z podejmowaniem wysiłku na rzecz rozwijania tego, co jest w człowieku pozytywne, to

⁷⁸ Por. K. Pierzchała, *Solą życia jest miłość*, Oficyna Wydawniczo-Poligraficzna „Adam”, Warszawa 2013.

⁷⁹ J. Orloff, *Wolność emocjonalna. Wyzwól się z więzów negatywnych emocji i odmień swoje życie*, przekład M. Witkowska, Wydawnictwo Laurum, Warszawa Copyright © 2010 and 2015.

⁸⁰ Tamże.

⁸¹ Tamże.

przyjęcie odpowiedzialności za wszelkie odczuwane emocje, zawładnięcie nimi i świadomość, że człowiek jest od nich potężniejszy⁸².

W życiu codziennym każdy człowiek styka się z wydarzeniami, z których można dowiedzieć się o wolności emocjonalnej. Taką szansę stwarza dowolny sukces, rozczarowanie, strata czy też wygrana. Od reakcji w obliczu tych wydarzeń zależy, na ile każdy może być wolny. Wolność emocjonalna ma przede wszystkim otworzyć w człowieku drogę do rozwijania tkwiącej w nim miłości. Jak powiedział Albert Camus, „**wolność to nic więcej, niż szansa na bycie lepszym**”⁸³. Aby wolność mogła się zmaterializować, każde wydarzenie z życia – bolesne czy podnoszące na duchu, dramatyczne czy całkowicie przyziemne – powinno postrzegać się jako szansę, aby w konsekwencji stać się mocniejszym. Niestety wielu ludzi wstydy się uczucia strachu, nieodpowiedniości i samotności, jak gdyby one pokazywały porażkę lub niewłaściwe postępowanie. Te zupełnie niesłuszne wnioski wypływają z błędnego założenia, że przez cały czas powinno się zachowywać pogodę ducha⁸⁴.

Każdy zaglądając w głąb siebie, ani na moment nie powinien zapominać o **zasadzie wyzwolenia**, która brzmi: *każdy człowiek powinien odważnie rozbudzać w sobie dobre serce, nawet jeśli wcześniej doświadczył oczywistego bólu czy rozczarowania*. Wysiłek taki nigdy nie pójdzie na marne. Podejmując go, każdy człowiek odważnie stawia czoło zewnętrznemu cynizmowi i zamknięciu się w sobie, które mogą być gorsze od śmierci. Zawsze jest nadzieja na zmianę.

Istotą wolności emocjonalnej jest:

- dążenie do równowagi,
- dążenie do stania się bardziej troskliwym i bardziej świadomym człowiekiem,
- odnalezienie własnej energii życiowej, która będzie każdego wprawiać w ruch, jeżeli tylko nie zostanie stłumiona przez stres i pesymizm.

A co jest rezultatem końcowym? Przyjmując opisane zasady każdy człowiek, według publikacji Judith Orloff „*Wolność emocjonalna*”, poczuje się szczęśliwszy, bardziej elastyczny, poczuje, że więcej korzysta z życia, nauczy się być miłszy dla siebie,

⁸² Tamże.

⁸³ A. Camus, *Cytaty z dzieł Camusa*, https://pl.wikiquote.org/wiki/Albert_Camus, (dostęp: 28.06.2023).

⁸⁴ J. Orloff, *Wolność...*, dz. cyt.

dla swoich przyjaciół i rodziny, będzie miał więcej cierpliwości dla swoich współpracowników i łatwiej będzie rozwiązywać konflikty, pozna swoje najgłębsze instynkty i będzie w stanie przetrwać nawet największe rozczarowania⁸⁵.

Wolność wewnętrzna osoby skazanej – na bezwzględną karę więzienia – zostaje ograniczona do maksimum. Natomiast **wolność zewnętrzną** pogłębia system „silnej kontroli” oraz zamknięty charakter systemu penitencjarnego. Należy pamiętać, że wszelkie regulaminy penitencjarne kumulują przeszkody rozwoju psychicznego skazanych, często uniemożliwiając im perspektywę jakiegokolwiek rozwijania się⁸⁶.

„Istotną, bowiem **właściwością** (eksplikacją) **kary pozbawienia wolności** i instytucji ją realizujących **jest przymus**. Skazany odczuwa go jako narzucone odgórnie, wbrew jego woli, działania organizacyjne, fizyczne i psychiczne w zakresie własnego funkcjonowania, co jest on skłonny odebrać jako przemoc. Poczucie wynikających z tego dolegliwości wzmacnia odczucie nagłego zwrotu w sytuacji życiowej, w statusie prawnym oraz narzuconego uczestnictwa w nieakceptowanych sytuacjach i środowisku”⁸⁷.

1.5.2. Prawo wyboru stopnia odpowiedzialności

Człowiek posiada tendencję do obwiniania innych za swoje porażki i wybory, z których nie jest zadowolony. Nikt nie lubi brać odpowiedzialności. *Jak to zmienić i nauczyć się dojrzałości?* – opowiada John Powell SJ, w poradniku *„Twoje szczęście jest w Tobie”*, w rozdziale *„Musimy brać pełną odpowiedzialność za swoje życie”*⁸⁸.

Wzięcie całkowitej odpowiedzialności za swoje czyny, a także za emocje i zachowania, będące odpowiedzią na różne sytuacje życiowe, jest głównym krokiem na drodze ku dojrzałości. Praktycznie każdy człowiek posiada tendencję do obwiniania innych za swoje uczynki i reakcje. Często jako dziecko wielu z nas miało zwyczaj bronić swojego zachowania, nawet jeśli było ono nie do przyjęcia: „Zasłużyłeś na to”, „Zrobiłeś mi to samo”, „Zobacz, jak to miło”. Człowiek nauczył się tłumaczyć swoje pomyłki i niepowodzenia brakiem właściwych narzędzi. Zdarzają się osoby, które potrafią winić nawet niebo: „układ gwiazd był fatalny, księżyc w niewłaściwej kwadrze”⁸⁹.

Każdy może wpływać na swoje reakcje. Najsmutniejszym jest to, że obwiniający tracą poczucie rzeczywistości, nie potrafią poznać samych siebie, nie

⁸⁵ Szerzej: tamże.

⁸⁶ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 16.

⁸⁷ Tamże.

⁸⁸ J. Powell SJ, *Twoje szczęście jest w Tobie*, przeł. A. Fulińska, Wydawnictwo WAM, s. 41-58.

⁸⁹ Tamże.

dojrzewają, nie wzrastają. Tymczasem prawda jest dosyć bolesna dla każdego: **wolność zaczyna się tam, gdzie kończy się obwinienie**. Przeciwnieństwem obwiniania jest świadomość odpowiedzialności za swoje życie, decyzje. Kiedy chodzi o reakcje i zachowania to osoby odpowiedzialne są dla siebie własnymi „dowódcami”, są przekonane, że w ich wnętrzu jest coś, co tłumaczy ich odpowiedzi na skomplikowane sytuacje życiowe. Takie postępowanie jest z pewnością krokiem ku dojrzałości człowieka, a odpowiedzialność jest gwarancją rozwoju⁹⁰.

Czym jest „pełna odpowiedzialność”? Doświadczenia życiowe uczą każdego człowieka, że nigdy nie jest całkowicie wolnym. John Powell SJ jest zdania, że bywają chwile, kiedy reakcje potrafią się trochę wymknąć z ograniczeń. Nie da się do końca kontrolować emocji, a do tego nie istnieje przełącznik, który zezwoliłby je włączać i wyłączać według woli każdego człowieka. Niestety zdarzają się takie chwile, kiedy każdy z nas nie potrafi być takim, jakim chciałby być, robić tylko to, co chciałby zrobić, mówić tylko to, co chciałby powiedzieć. Czasami nad wszystkim biorą górę przyzwyczajenia i powstaje wrażenie, że zawsze pozostanie się ich niewolnikiem. Należy pamiętać, że **na dzisiaj cięży wczoraj, na jutrze zaciąży dzisiaj!**. Zdarza się człowiekowi, że płacze, chociaż wie, że powinien się śmiać, przejada się lub pije za dużo, pomimo, że wie, że mu to szkodzi, obraża się, wiedząc, że powinien porozmawiać. *Jak więc się to ma do „pełnej odpowiedzialności”?*⁹¹

Zasada: działaj, zamiast reagować. Jak wcześniej zostało założone – nigdy człowiek nie jest całkowicie wolnym. W ten sposób każdy jest zaprogramowany w niemowlęctwie i dzieciństwie, programem ograniczającym pełną wolność. Każdy zdążył zżyć się ze swoimi przyzwyczajeniami i jest mu z nimi „dobrze”. Przyzwyczajenia te także zmniejszają wolność wyboru. A bywa i tak, że ogarnia człowieka zwykła ludzka bezczynność. Można powtórzyć za św. Pawłem z *Listu do Rzymian*:

„(...) Nie czynię bowiem dobra, którego chcę, ale czynię to zło, którego nie chcę. Jeżeli zaś czynię to, czego nie chcę, już nie ja to czynię, ale grzech, który we mnie mieszka. A zatem stwierdzam w sobie to prawo, że gdy chcę czynić dobro, narzuca mi się zło” (Rz 7,19-21).

Jak widać – odpowiedzialność nie oznacza pełni wolności. W tym kontekście **całkowita odpowiedzialność określa, wyznacza działania i reakcje każdego człowieka, na różnego typu bodźce i sytuacje życiowe – poprzez działanie, a nie reagowanie**. To

⁹⁰ Tamże.

⁹¹ Tamże.

wszystko może brać się z genotypu, z „zaprogramowania” w dzieciństwie lub z przyzwyczajęń. Ważne, że to coś w człowieku istnieje, a on sam bierze za to coś pełną odpowiedzialność. Inni ludzie i sytuacje mogą wywoływać reakcje, ale charakter tych reakcji określa tylko to coś w człowieku – zgodnie z teorią Johna Powella SJ⁹².

Zasada: rodzic, dorosły i dziecko w jednym człowieku. Twórcami i popularyzatorami analizy transakcyjnej są dwaj psychiatrzy: Eric Berne⁹³ i Thomas Harris⁹⁴. Ich główne założenie jest jednoznaczne z tezą „działanie, a nie reagowanie”. Teoria analizy transakcyjnej mówi, że w każdym człowieku współdziałają trzy składniki: rodzic, dorosły i dziecko. **Rodzic** – jest zbiorem wszelkich informacji i programów z wczesnych lat życia. **Dorosły** – to własny rozum i wola, czyli to, co pozwala człowiekowi myśleć i decydować po swojemu. **Dziecko** – jest z kolei swoistym „magazynem” reakcji emocjonalnych i uczuciowych. Psychiatrzy z zakresu analizy transakcyjnej sądzą, że te uczucia, którym najmocniej jednostka ulega przez pierwsze pięć lat życia, zachowują najsilniejszy wpływ na resztę życia⁹⁵.

Według teorii analizy transakcyjnej człowiek jest w stanie analizować swoje relacje z innymi ludźmi i stwierdzać czy w danym zdarzeniu górę wzięł rodzic, dorosły czy dziecko. Dojrzałość polega na dokonywaniu samodzielnych wyborów, oczywiście przy pełnym i swobodnym dostępie do „zapisów rodzicielskich”, a także pełnej swobodzie korzystania z uczuć. Nie można jednak dopuszczać, aby uczucia w sposób znaczący oddziaływały na podejmowane decyzje. Ponadto nie może mieć miejsca fakt, że „program z dzieciństwa”, bądź emocje decydują o postępowaniu człowieka. **Należy myśleć i dokonywać dojrzałych wyborów.**

Należy pamiętać, że **wzięcie całkowitej odpowiedzialności nie oznacza całkowitej wolności**. Nie oznacza to nawet całkowitej kontroli ze strony dorosłego. Oznacza jedynie, że świadomie zakłada się, że coś w człowieku określa i kontroluje wszystkie jego poczynania i reakcje. To coś może być „programem z dzieciństwa”, który całkowicie steruje myśleniem konkretnej jednostki. Może być eksplozją emocji, która pozbawia - przynajmniej częściowo – go wolności. Zawsze coś w każdym człowieku

⁹² Tamże.

⁹³ Eric Berne (ur. 10 maja 1910, zm. 15 lipca 1970) - amerykański psychiatra, twórca analizy transakcyjnej. Autor wielu publikacji zarówno naukowych, jak też o charakterze popularyzatorskim.

⁹⁴ Thomas Anthony Harris (18 kwietnia 1910 – 4 maja 1995) - amerykański psychiatra i pisarz, który zasłynął ze swojego podręcznika samopomocy „*Jestem OK, jesteś OK*” (1969). Książka była bestsellerem, a jej nazwa stała się stereotypem w latach siedemdziesiątych.

⁹⁵ J. Powell SJ, *Twoje ...*, dz. cyt., s. 41-58.

odpowiada za reakcje, nawet jeśli jest on osobą reagującą, a nie działającą.

Większości z ludzi przytrafiają się chwile, kiedy na konkretne działania wpływa w podwyższonym stopniu rodzic lub dziecko. Zazwyczaj zdają sobie oni sprawę, ale zazwyczaj ponieważ, że dorosły zachowałby się nieco inaczej. Być może konkretny „zapis rodzicielski” zapamiętany z dzieciństwa spowodował, że ktoś tam milczał, chociaż trzeba się było odezwać, może z dziecinny uporem odmawiał przeprosin w sytuacji, która tego wymagała. Kiedy działa w człowieku „dorosły”, myślenie staje się niezależne, a decyzje racjonalne, ponieważ wskazówki są we wnętrzu każdego człowieka. Nie można pozwolić innym decydować o postępowaniu drugiego dorosłego człowieka. W jakiegokolwiek sytuacji człowiek by się nie znalazł, należy mieć świadomość istnienia w każdym człowieku trzech składowych, a ponadto należy wziąć odpowiedzialność za „naszego” rodzica, dorosłego i dziecko. I jeśli nawet pozwoli się działać rodzicowi lub dziecku, zawsze coś człowiekiem pokieruje i będzie to odpowiedzialność każdego z osobna⁹⁶.

Prawo wyboru.

„Jeżeli człowiek nie ma wyboru, działa nielogicznie, jeżeli więc mamy mówić o systemie, musimy budować układ logiczny, w którym prawo, ideologia, praktyka postępowania dają możliwości wyboru. (...) Bez alternatywy, bez możliwości wyboru stosujemy wyłącznie kary hańbiące, a takie kary były wykonywane w średniowieczu⁹⁷. W XXI w. nie powinno być żadnych kar okaleczających człowieka, kar hańbiących, odbierających prawo do wyboru i godności ludzkiej”⁹⁸.

Człowiek powinien być odpowiedzialny za swoje wybory. A jaka jest odpowiedzialność człowieka, który zabił, albo który ukradł i nie zwraca zagarniętego mienia? Prawo jest taką dziedziną, która pozwala na wykonywanie restytucji, czyli przywrócenia stanu poprzedniego. W związku z tym nic nie stoi na przeszkodzie, żeby zaczęła funkcjonować np. formuła odszkodowania za wyrządzone szkody, która byłaby formułą podmiotowości sprawcy, tożsamości w sensie etyki, czyli odpowiedzialności⁹⁹.

1.5.3. Prawo i zdolność do stanowienia o sobie a ubezwłasnowolnienie

Prawo do decydowania o sobie. Zgodnie z *Konstytucją Rzeczypospolitej*

⁹⁶ Szerzej: J. Powell SJ, *Twoje ...*, dz. cyt., s. 41-58.

⁹⁷ H. Machel, *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Wydawnictwo ARCHE, Gdańsk 2003, s. 22.

⁹⁸ A. Baładynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 334.

⁹⁹ Tamże, s. 335.

*Polskiej*¹⁰⁰ każdy człowiek ma prawo do decydowania o swoim życiu osobistym, czyli do podejmowania decyzji dotyczącej miejsca zamieszkania, pracy, sposobu leczenia, życia rodzinnego, sposobu wydatkowania pieniędzy, itp.¹⁰¹.

Zdolność do czynności prawnych i do decydowania o sobie. W polskim prawie wszelkie decyzje o wymowie prawnej (zakup domu, lokalu, zawarcie kredytu itp.) są potencjalne po uzyskaniu pełnoletniości (18 roku życia)¹⁰². Nie można się jej zrzec.

Zdolność do czynności prawnych to możliwość samodzielnego nabywania praw i dysponowania nimi oraz zaciągania zobowiązań i kształtowania swoich obowiązków¹⁰³. Zdolność do czynności prawnych jest szczegółowo uregulowana w Dziale I *Kodeksu cywilnego*¹⁰⁴. W przepisie tym ustanowiono następującą klasyfikację osób fizycznych ze względu na zdolność do czynności prawnych: pełną, ograniczoną i jej brak¹⁰⁵.

Pełną zdolnością do czynności prawnych dysponują nieubezwłasnowolnione, pełnoletnie osoby fizyczne,¹⁰⁶ względnie osoby prawne i jednostki organizacyjne, niemające osobowości, a jedynie zdolność prawną¹⁰⁷.

Ograniczoną zdolnością do czynności prawnych dysponują osoby po ukończeniu 13 roku życia (małoletnie) oraz osoby w części ubezwłasnowolnione,¹⁰⁸ a także takie, w stosunku do których istnieje postanowienie sądu o ustanowieniu czasowego doradcy¹⁰⁹.

Brakiem zdolności do czynności prawnych dysponują osoby fizyczne przed ukończeniem 13 roku życia, a także całkowicie ubezwłasnowolnione¹¹⁰.

Wszelkie decyzje człowieka o znaczeniu prawnym powinny być podejmowane w pełnej świadomości ich znaczenia. Nie jest ważne, czy podejmowana decyzja jest

¹⁰⁰ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* z 2 kwietnia 1997 r. (t.j. Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319, z 2006 r. Nr 200, poz. 1471, z 2009 r., Nr 114, poz. 946), art. 38 – 56.

¹⁰¹ Rzecznik Praw Obywatelskich, *Prawa człowieka. Poradnik dla osób starszych*, [w:] *Prawo i zdolność do stanowienia o sobie a ubezwłasnowolnienie*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2012, s. 56.

¹⁰² Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny* (Dz. U. 1964 Nr 16 poz. 93; t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1360, 2337, 2339, z 2023 r. poz. 326), art. 8-24.

¹⁰³ Cz. Żuławska (red.), *Elementy prawa: prawo państwowe i cywilne*, Wyd. IV, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1996, s. 60.

¹⁰⁴ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny* ..., dz. cyt., art. 8-24.

¹⁰⁵ Tamże.

¹⁰⁶ Art. 10 i 11 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*..., dz. cyt., w zw. z art. 10 ustawy z 25 lutego 1964 r. *Kodeks rodzinny i opiekuńczy* (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 682, z 2018 r. poz. 950, z 2019 r. poz. 303).

¹⁰⁷ Art. 33 i wyższe ustawy z 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*..., dz. cyt.

¹⁰⁸ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*..., dz. cyt., art. 12.

¹⁰⁹ A. Jakubecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz do art. 1-729*, Tom I, Wyd. 7, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2017.

¹¹⁰ Art. 15 i 16 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*..., dz. cyt.

optymalna, ważne natomiast, aby była ona przemyślana i rozmyślnie podjęta. Istnieją w życiu danej jednostki sytuacje, w których może mieć ona problemy ze świadomym podjęciem decyzji (dotyczących zdrowia, sposobu życia, majątku itp.). Okoliczności takie mogą się zdarzyć w przypadku utrudnionego kontaktu z drugą osobą (np. w przypadku starości, ciężkiej choroby, stanu powypadkowego). W tak skomplikowanych przypadkach polskie prawo nie posiada wielu możliwości wsparcia. Istnieją jednak przepisy, które umożliwiają sprawną pomoc w rozwiązaniu dylematu odnoszącego się do decydowania o sobie. Są to przepisy np. o pełnomocnictwie notarialnym do dokonywania czynności, bądź przepisy o ustanowieniu kuratora dla osoby niepełnosprawnej, czy też osoby w starszym wieku – osoby potrzebującej pomocy w załatwieniu konkretnej sprawy¹¹¹.

Ubezważnowolnienie służy osobom, które nie potrafią samodzielnie zatroszczyć się o swoje sprawy i dbać o własne dobro. Głównie dotyczy to postaci niepełnosprawnych intelektualnie, ale także tych, u których zaburzenia psychiczne powiązane są z nadużywaniem alkoholu, czy też braniem narkotyków. **Podstawą do ubezważnowolnienia może być jedynie dobro człowieka**, którego proces ma dotyczyć. W żadnym wypadku nie mogą to być np. korzyści osobiste czy finansowe¹¹². Ubezważnowolnienie powinno służyć ochronie prawnej jednostek, które wcześniej zostały uznane za niezdolne do samodzielnego decydowania o sobie. W myśl zapisów *kodeksu cywilnego* osoba ubezważnowolniona traci zdolność do czynności prawnych lub zdolność ta zostaje jej ograniczona¹¹³. Stan zdrowia musi być na tyle ciężki, że znacznie utrudnia lub uniemożliwia danej postaci samodzielne decydowanie o swoim życiu. Czynności ubezważnowolnienia powinny być stosowane bardzo ostrożnie i tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wcześniej zawiodły wszystkie inne środki pomocy. Nie można kogoś ubezważnowolnić tylko dlatego, że jest stary, albo jest osobą o niepełnosprawności intelektualnej lub psychicznej. Jedyną przyczyną ubezważnowolnienia człowieka może być zagrożenie jego interesów, trudności w podejmowaniu decyzji, od których to zależy jego sytuacja życiowa. Niestety zdarzają się nadużycia. Należy zawsze mieć świadomość, że ubezważnowolnienie posiada

¹¹¹ Rzecznik Praw Obywatelskich, *Prawa człowieka...*, dz. cyt., s. 56-57 w kontekście szeregu zapisów *Kodeksu cywilnego...*, dz. cyt.

¹¹² M. Kuć, *Kto i kiedy może złożyć wniosek o ubezważnowolnienie*, „Gazeta Prawna” 9.04.2013, nr 69.

¹¹³ Art. 12 i 13 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny...*, dz. cyt.

bardzo poważne konsekwencje i należy być zupełnie pewnym, że na pewno komuś się tym pomoże¹¹⁴.

Ubezważnowolnienie nie jest orzekane na całe życie. Sąd może uchylić ubezważnowolnienie, gdy ustaną jego przyczyny lub zmienić ubezważnowolnienie całkowite na częściowe, gdy nastąpiła poprawa stanu zdrowia i sytuacji życiowej osoby ubezważnowolnionej, a w razie pogorszenia – zmienić ubezważnowolnienie częściowe na całkowite. Wniosek o zmianę lub uchylenie ubezważnowolnienia może złożyć osoba ubezważnowolniona, jej opiekun, kurator, ale sąd może również z własnej inicjatywy, bez wniosku, zająć się tą sprawą. Sąd może ustanowić adwokata lub radcę prawnego z urzędu dla osoby, która ze względu na stan zdrowia nie jest zdolna do złożenia wniosku, a sąd uzna udział adwokata lub radcy prawnego w sprawie za potrzebny¹¹⁵.

Skazany, może sam siebie ograniczyć, czyli **może zaciągnąć pewne zobowiązania**. To jest najbardziej dostrzegalna możliwość władzy człowieka: kiedy decyduje, kiedy może rozkazywać i kiedy sam zaciąga zobowiązania. Dla przykładu jeżeli ktoś ukradł, to może być on nie tylko odpowiedzialny za swój czyn, lecz także powinien zaciągać zobowiązanie na rzecz poszkodowanego. Andrzej Bałandynowicz jest zdania, że

„przebywając w zakładzie karnym, więzień może wziąć kredyt na naukę, ukończyć studia, znaleźć i **wykonywać pracę podczas odbywania kary**, a także płacić stałą rentę np. na rzecz dzieci swojej ofiary. Podejmuje się zobowiązania, więc istnieje powinność ustalenia zakładu pracy, żeby znaleźć mu takie miejsce pracy, aby ta renta była systematycznie wypłacana, ponieważ sprawca zdecydował się na systematyczne świadczenie w wyniku swojego czynu”¹¹⁶.

1.5.4. Pamięć i tożsamość Jana Pawła II w kontekście procesu resocjalizacji

Publikacja papieża Jana Pawła II „Pamięć i tożsamość”¹¹⁷ często traktowana jest jako jego intelektualny testament. Została ona zainspirowana rozmowami papieża w *Castel Gandolfo* z dwoma polskimi uczonymi: Józefem Tischnerem i Krzysztofem Michalskim w 1993 r.. Papież zastanawia się, co oznaczają dla każdego człowieka sformułowania takie, jak: ojczyzna, naród, historia, tożsamość, Europa, inkulturacja i ekumenizm, stosunek Kościoła do państwa i demokracji, misyjny wymiar Kościoła i ewangelizacja Europy Środkowo-Wschodniej. Daje też swoją wykładnię rozumienia

¹¹⁴ Rzecznik Praw Obywatelskich, *Prawa człowieka...*, dz. cyt., s. 57-60.

¹¹⁵ Tamże, s. 62-63.

¹¹⁶ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 335.

¹¹⁷ Jan Paweł II, *Pamięć i tożsamość*, Wydawnictwo „Znak”, Kraków 2005.

tych pojęć. Ważnym jest, że autor nie stara się na siłę przekonywać do swojego toku wywodu, przeciwnie, publikacja ta skłania do samodzielnego myślenia i określania własnego poglądu na świat i jego sprawy. Pytanie o tożsamość jest zawsze pytaniem o istotę danego bytu. Prawdziwa tożsamość człowieka wiąże się z ostatecznym spełnieniem tajemnicy istnienia. W interpretacji autora przewijają się trzy centralne zagadnienia: pytanie o pochodzenie zła, problematyka narodu i ojczyzny oraz silnie obecny wątek polskiej kultury i tradycji¹¹⁸. Wielkie wyzwanie jakie w sferze badawczej, dydaktycznej, wychowawczej, staje obecnie przed ludźmi, to formowanie tych pytań nie tylko przez kompetentnych w swej specjalizacji, niekiedy wąskiej, bogatych w wiedzę, ale głównie przez tych wyposażonych w autentyczną mądrość.

„Kultura i praca twórcza – jak podkreśla Jan Paweł II – daje ludziom możliwość wykraczania poza rzeczywistość materialną oraz «humanizowania» otaczającego ich świata. (...) Owa twórcza działalność ludzi znajduje szczególny wyraz w pogłębianiu wiedzy i prowadzeniu badań naukowych. Duchowa natura tej twórczości nakazuje, by kierować się w niej poczuciem odpowiedzialności; wymaga poszanowania porządku naturalnego, a nade wszystko natury każdej istoty ludzkiej, bowiem jej podmiotem i celem jest człowiek”¹¹⁹.

1.5.4.1. Wolność i odpowiedzialność

Dwie najbardziej fundamentalne kwestie, jakie dotyczą każdego człowieka to wolność i odpowiedzialność. W toku analizy papieża pojęcia te odnajdują swoje ścisłe połączenie. Autor pyta: *jak świadomie i odpowiedzialnie z tej wolności korzystać?* W swych rozważaniach Jan Paweł II przyjmuje definicję wolności za Arystotelesem,¹²⁰ widząc w niej kategorię etyczną. Według teorii Alaina Beśancona „(...) w najstarszym znaczeniu tego słowa, wolność jest przeciwieństwem niewolnictwa. Według Arystotelesa przyroda tworzy wszędzie antytezę tego co wysokie i tego co niskie. Niektórzy ludzie są z natury wolni, inni zaś są niewolnikami”¹²¹. W tej teorii człowiek winien poszukiwać wolności poprzez prawdę, unikanie zafałszowania swojej własnej osobowości i pozycji wobec świata. Papież zwraca jednocześnie uwagę na fakt, że to nadmierna swoboda i źle rozumiana „wolność” w konsekwencji prowadzić mogą do

¹¹⁸ St. Chrobak, *Jana Pawła II Pamięć i tożsamość u podstaw nowego humanizmu*, „Studia Gdańskie” 2012, tom XXX, s. 203-218.

¹¹⁹ Jan Paweł II, *Na drogach prowadzących do Boga*, [w:] *Jan Paweł II o nauce*, wyb. i oprac. A. Wieczorek, Warszawa 2009, s. 500–501.

¹²⁰ Por. A. Beśancon, *Wolność*, tłumaczenie: R. Forycki, <https://www.rpo.gov.pl/pliki/12108590630.pdf> (dostęp: 28.06.2023).

¹²¹ Tamże.

powstawania totalitaryzmów. Odpowiedzialność jest więc konieczną, by móc umiejętnie i prawidłowo korzystać z daru wolnej woli, ofiarowanego jednostce przez Stwórcę¹²². Problem ten łatwo połączyć z resocjalizacją, karą i w ogóle ze skazanym.

1.5.4.2. Patriotyzm i tożsamość obywatelska

Jan Paweł II poświęca kolejny rozdział publikacji opracowaniu kwestii niezwykle ważnej, która w teraźniejszym świecie (w tym w Polsce) znacznie zdewaluowała się. Dotyczy się to tematyki narodowej. Rozpatrując takie pojęcia jak: ojczyzna, naród, tożsamość, patriotyzm – autor wskazuje na potrzebę szacunku dla tradycji i historii kraju, analizuje związek kwestii narodowych z budowaną przez Polaków kulturą. Wskazuje na fakt, że dla dzisiejszych młodych ludzi pojęcia te nie są już tak aktualne, jak dla ludzi pamiętających czasy wojny. Dzisiejszy mocno zglobalizowany świat przedstawia takie wartości, jak religię, patriotyzm jako nie na czasie i nieprzystające do realiów i momentu dziejowego. Jan Paweł II pokazuje, jak bardzo naiwna i jednostajna duchowo jest taka postawa. Patriotyzm papież traktuje jako kategorię myślenia i postępowania, i widzi jego istotę. W swoich opiniach postuluje, by traktować ją jak przykazanie, czym uwzniośla on umiłowanie ojczyzny¹²³.

1.5.4.3. Stosunek do historii

Kolejnym ważnym elementem rozważań papieża jest historia. Wykazuje się on znakomitą znajomością zarówno dziejów świata, Europy, jak i Polski. Autor w swej analizie jedynie poprzestaje na określeniu związków pomiędzy historią a tożsamością – narodową, obywatelską i społeczną. Trzy pojęcia: pamięć, tożsamość oraz historia na stałe wchodzące u papieża Jana Pawła II w dialog, przenikają się i uzupełniają nawzajem. Papież fachowo łączy wizję naukową oraz nauki Kościoła udowadniając, że dysonans pomiędzy nimi występuje bardzo rzadko. Warto uzmysłwić sobie fakt, że Karol Wojtyła przez wiele lat kierował katedrą etyki w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim (dzisiaj: Jana Pawła II),¹²⁴ co bez wątpienia znacznie ułatwiło autorowi pogodzenie nauczania z religią i filozofią¹²⁵.

¹²² *Pamięć i tożsamość*, http://www.polskina5.pl/problematyka_utworu_pamiec_i_tozsamosc, (dostęp: 28.06.2023).

¹²³ Tamże.

¹²⁴ Po śmierci Ojca Świętego Jana Pawła II Senat Akademicki na nadzwyczajnym posiedzeniu w dniu 4 kwietnia 2005 r., w hołdzie dla Wielkiego Papieża-Polaka, podjął uchwałę o nadaniu Uniwersytetowi imienia Jana Pawła II. Kongregacja Edukacji Katolickiej decyzją z 25 lipca 2005 r. zatwierdziła nową

1.5.4.4. Dziedzictwo narodowe i europejskie

Pojęcia takie jak: pamięć, tożsamość, historia, tradycja, patriotyzm, dziedzictwo – są w dziele Jana Pawła II nierozzerwalnie zespolone. Twierdził on, że:

„(...) o wartości człowieka ostatecznie decyduje to, kim jest, a nie to, ile ma. I jeżeli człowiek zatraci swoją godność, wiarę, świadomość narodową tylko dlatego, by więcej mieć, to postawa taka musi ostatecznie prowadzić do pogardy dla samego siebie. Natomiast człowiek świadomy swej tożsamości płynącej z wiary, z chrześcijańskiej kultury, dziedzictwa ojców i dziadów, zachowa swą godność, znajdzie poszanowanie u innych i będzie pełnowartościowym członkiem społeczeństwa, w którym wypadło mu żyć”¹²⁶.

Dziedzictwo może być rozumiane całościowo – jako zasób kulturalny ludzkości, całego kontynentu – lub wąsko – jako dorobek konkretnego narodu (w dziele papieża Jana Pawła II – polskiego). Z osiągnięć wcześniejszych pokoleń należy rozumnie korzystać, zawsze pamiętać o nich, starać się je akcentować i do nich nawiązywać. Pasjonująco podjęta jest przez papieża materia europejskości, europocentryzmu (postawy Europejczyków polegającej na ocenianiu innych kultur wyłącznie z europejskiego punktu widzenia i pomniejszaniu swoistej wartości tych kultur) i obecności Polski w nowej Europie. Należy pamiętać, że Polska w Europie była na zawsze obecna. W dużej mierze to Polska współtworzyła obecny wizerunek Starego Kontynentu. Zapisał się też w jego historii ważnymi wydarzeniami (jak np. Zjazd gnieźnieński w 1000 roku)¹²⁷. Z tego też powodu nie należy mówić o Europie jak o czymś nowym, obcym, „nie naszym” do czego Polska ciągle zmierza, stara się dorównać itp.¹²⁸.

1.5.4.5. Pamięć

Pamięć to dalsze i do tego jedno z najważniejszych haseł w omawianym dziele. Słowo to pojawia się już w tytule, co ilustruje uznanie, jakie papież temu pojęciu przypisuje. *Jak należy je pojmować w kontekście rozważań Jana Pawła II?* Twierdzi on, że

nazwę Uniwersytetu, której uroczyste ogłoszenie nastąpiło 16 października 2005 r., podczas inauguracji roku akademickiego; Statut Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, Preambuła, Lublin 2006, s. 3.

¹²⁵ *Pamięć i tożsamość*, dz. cyt.

¹²⁶ Jan Paweł II, *Przemówienia do Polonii i Polaków za granicą 1979–1987*, opr. R. Dzwonkowski, Londyn 1988, s. 114.

¹²⁷ Zjazd gnieźnieński – inaczej nazywany też synodem gnieźnieńskim. Była to pielgrzymka cesarza Ottona III do grobu św. Wojciecha, a także spotkanie z księciem Polski Bolesławem w ówczesnej stolicy państwa – Gnieźnie.

¹²⁸ *Pamięć i tożsamość*, dz. cyt.

„(...) pamięć jest tą siłą, która tworzy tożsamość istnień ludzkich, zarówno na płaszczyźnie osobowej, jak i zbiorowej. Przez pamięć bowiem w psychice osoby tworzy się poniekąd i krystalizuje poczucie tożsamości”¹²⁹.

Papież Polak zastanawia się nad funkcją pamięci, jej wymową dla nieodłącznie związanej z tym pojęciem tożsamości (lokalnej, narodowej, europejskiej itp.). Pamięć oznacza także niewątpliwą odpowiedzialność – za podtrzymywanie tradycji czy kultury, za zespajanie więzi narodowej, etnicznej i społecznej¹³⁰.

1.5.4.6. Misja Kościoła w Pamięci i tożsamości

Jako zwierzchnik Kościoła katolickiego Jan Paweł II nie mógł zlekceważyć (pominąć) w swoich dociekaniach stosunku człowieka do Boga. Równocześnie papież wyraża bezdyskusyjne przekonanie, że Kościół pełni w Europie szczególną misję ewangelizacyjną. Intencje takie przyświecały kolejnym dziełom papieża. Pogłębieniu refleksji nad nową ewangelizacją służyły dokumenty Kościoła, a szczególnie encykliki: *Redemptoris missio* i *Veritatis Splendor*, adhortacje: *Christifideles laici*, *Pastores dabo vobis* i *Vita consecrata*, a także *Ecclesia in Europa*, oraz listy apostolskie: *Tertio Millenio Adveniente* i *Novo millenio ineunte*¹³¹.

Ostatnia książka papieża *Pamięć i tożsamość* posiada za zadanie wzmocnić wiernych w wierze, być impulsem do samodoskonalenia, zwiększyć poczucie wiary o własne siły i umiejętności, dostarczyć nadziei na lepsze jutro, nakłaniać do integracji i zacieśniania więzi¹³².

Jan Paweł II napisał o Europejczykach i chrześcijanach:

„Chrześcijanie, celebrując Eucharystię, to jest przywołując na »pamięć« swego Pana, nieustannie odkrywają swoją tożsamość. Eucharystia wyraża coś najgłębszego, a zarazem najbardziej uniwersalnego – świadczy o przeobstwieńiu człowieka i nowego stworzenia

¹²⁹ Tamże, s. 149.

¹³⁰ *Pamięć i tożsamość*, dz. cyt.

¹³¹ Por. Jan Paweł II, Encyklika *Redemptoris Missio* o stałej aktualności posłania misyjnego (w 25. rocznicę soborowego Dekretu *Ad gentes*), Rzym 1990.; Jan Paweł II, Encyklika *Veritatis Splendor* o niektórych podstawowych problemach nauczania moralnego Kościoła, Rzym 1993; Jan Paweł II, Posynodalna Adhortacja Apostolska *Christifideles Laici* o powołaniu i misji świeckich w Kościele i w świecie 20 lat po Soborze Watykańskim II, Rzym 1988; Jan Paweł II, Posynodalna Adhortacja Apostolska *Pastores Dabo Vobis* o formacji kapłanów we współczesnym świecie, Rzym 1992; Jan Paweł II, Posynodalna Adhortacja Apostolska *Vita Consecrata* o życiu konsekrowanym i jego misji w Kościele i w świecie, Rzym 1996; Jan Paweł II, Posynodalna Adhortacja Apostolska *Ecclesia In Europa* o Jezusie Chrystusie, który żyje w Kościele jako źródło nadziei dla Europy, Rzym 2003; Jan Paweł II, List apostolski *Tertio Millennio Adveniente* w związku z przygotowaniem Jubileuszu roku 2000, Rzym 1994.

¹³² *Pamięć i tożsamość*, dz. cyt.

w Chrystusie. Mówi o odkupieniu świata. Ale ta pamięć odkupienia i przeobóstwienia człowieka, tak bardzo dogłębna i uniwersalna, jest równocześnie źródłem wielu innych wymiarów pamięci człowieka i ludzkich wspólnot. Pozwala ona człowiekowi rozumieć siebie w jakimś najgłębszym zakorzenieniu, a zarazem w ostatecznej perspektywie swego człowieczeństwa. Pozwala ona również rozumieć różne wspólnoty, w których kształtują się jego dzieje: rodzinę, ród i naród. Pozwala też wnikać w dzieje języka i kultury, w dzieje wszystkiego, co jest prawdziwe, dobre i piękne”¹³³.

1.5.4.7. Namysł nad naturą zła

Analizowaną pracę zamyka rozdział poświęcony zamachowi na życie autora, papieża Polaka w 1981. Jan Paweł II zdradza szczegóły spotkania i rozmowy z *Ali Agcą* oraz podejmuje przemyślenia natury ogólnej na temat: *czym jest w istocie zło? Jak zło się rodzi? Jakie są mechanizmy działania zła? Jakie zło może mieć praktyczne konsekwencje, itp.?*

Papież uwypukla fakt, że dobro i zło od zawsze stanowiły dwa przeciwne bieguny, koegzystując w świecie i proponując każdej jednostce dwie drogi postępowania. Dostrzega on związek ustrojów totalitarnych i europejskich wojen ze złem. Rozdział dobra od zła nie jest w swym znaczeniu smutny, dlatego, że ratunkiem przed złem jest odkupienie, zbawienie i życie wieczne w niebie. Z naturą zła powiązane są też nieodłącznie pytania: *o stosunek Boga do zbrodni nazizmu, komunizmu, systemów totalitarnych, wojen itp.?* Nie można znaleźć tych pytań wprost, ale mimowolnie wkraczają one na karty omawianej publikacji. Odpowiedź Jana Pawła II jest jednak prosta:

„Zło stanowi stały ekwiwalent dobra – zawsze było w świecie obecne i nie da się też go wyplenić, dopóki nie nastąpi zbawienie. Przywołując znany fragment *Fausta*, papież ponawia paradoksalne na pozór stwierdzenie, że siły te nawzajem się warunkują i jakoś uzupełniają. Zaś bardziej dogłębne dociekanie przyczyn i natury zła nie jest dla ludzkiego rozumu możliwe, więc należy go zaniechać”¹³⁴.

Kwestia dobra i zła idealnie odzwierciedla sytuację skazanych, przed i po wyjściu na wolność. Każdy człowiek w swej naturze poszukuje prawdy, która może pokazać mu sens życia. Poszukiwanie prawdy wiąże się z godnością i wieloaspektową odpowiedzialnością. Prawdę o człowieku odsłania się razem z prawdą o świecie, w

¹³³ Tamże, s. 149-150.

¹³⁴ *Pamięć i tożsamość*, dz. cyt.

którym jednostka żyje. Prawda nigdy nie może być zablokowana w granicach czasu i kultury, daje się ona poznać w historii, górując nad nią samą¹³⁵.

1.6. Solidaryzm społeczny, jako wartość wspólnotowa w procesie świadczenia pracy a osadzeni

Solidaryzm społeczny – jako jeden z kierunków przeciwstawiających się teorii filozoficznego indywidualizmu, ekonomicznego liberalizmu oraz systemowi gospodarki kapitalistycznej – powstał w XIX w. Z początku solidaryzm nie był ani szkołą czy też systemem, a jedynie ruchem umysłowym, powiązany z różnymi szkołami społecznymi. Dopiero Charles Gide i Heinrich Pesch¹³⁶ określili solidaryzm formą systemu, wychodząc z odmiennych założeń filozoficznych. Przez solidaryzm, dla którego podstawą filozoficzną był pozytywizm,¹³⁷ rozumie się kierunek społeczny, który poprzez potwierdzenie faktu zależności w wielu dziedzinach życia ludzkiego, określa **zasady współdziałania** jako fundamentalne zasady życia społecznego. Fakt społeczny rozumiany jako współzależność ludzi, określany „solidarnością naturalną”, stał się punktem wyjściowym badań społecznych¹³⁸. Najbardziej zwarty system solidaryzmu społecznego, w oparciu o założenia filozoficzne pozytywizmu, stworzył Charles Gide. Wychodzi on od stwierdzenia faktu współzależności występującej w świecie przyrodniczym i ludzkim. Fakt naturalnej współzależności nazywa on „solidarnością”.¹³⁹

Ostateczną racją skłaniającą człowieka do życia w społeczności jest – według

¹³⁵ St. Chrobak, *Jana Pawła II Pamięć...*, dz. cyt., s. 214.

¹³⁶ **Jezuita Heinrich Pesch** (1854-1926), przedstawiciel niemieckiego katolicyzmu społecznego, w II połowie XIX w. – w obliczu kryzysowej sytuacji gospodarki liberalnej oraz pierwszych prób realizacji postulatów socjalistycznych – dostrzegł wagę i pilność rozwiązania kwestii społecznej; Zb. Waleszczuk, *System solidaryzmu Heinricha Pescha*, Legnickie Studia Teologiczno-Historyczne „PERSPECŦTIVA” 2007, Rok VI, Nr 1 (10), s. 156.

¹³⁷ Pozytywizm – kierunek w filozofii i literaturze zainicjowany przez Auguste'a Comte'a w drugiej połowie XIX wieku (*Kurs filozofii pozytywnej*). Podstawowa teza pozytywizmu głosi, że jedyną pewną wiedzą jest wiedza naukowa. Ta może być zdobyta tylko dzięki pozytywnej weryfikacji teorii za pomocą empirycznej metody naukowej. Pozytywizm podkreśla znaczenie wiedzy empirycznej i naukowości, a wzorem są w nim nauki przyrodnicze. Odrzuca przez to teologię oraz klasyczną metafizykę jako nieuprawnione spekulacje (ale nie zawsze ontologię jako ogólną naukę o bytach). Elementem pozytywizmu jest naturalizm, często też fizykalizm i ateizm, rzadziej materializm. Pozytywizm przeważnie odrzuca istniejące religie jako zabobony oparte na fikcjach, choć sam Comte proponował zastąpienie ich przez humanistyczną religię ludzkości. Szerzej m.in.: M. Bourdeau, *Auguste Comte et la religion positiviste: présentation, Auguste Comte and the Positivist Religion*, „Revue des sciences philosophiques et théologiques”, Tome 87 (1), 2003, s. 5–21.

¹³⁸ F. J. Mazurek, *Henryka Pescha koncepcja solidaryzmu społecznego*, „Roczniki Nauk Społecznych” 1977, t. V, s. 25-26.

¹³⁹ „La Solidarité”, Paris 1932, s. 6.

Heinricha Pescha – racja typu gospodarczego¹⁴⁰. Potrzeby wyrażają odczucie niedostatku, pewne braki mobilizują człowieka do zdobywania środków mogących zaspokoić te potrzeby.

„Potrzeby te zmuszają człowieka pod sankcją utraty życia do wyjścia poza siebie i nawiązania kontaktu z drugim człowiekiem, celem podjęcia współdziałania, przez które osiągają środki potrzebne do utrzymania życia oraz realizują misję, wyznaczoną mu przez Boga, panowania nad światem. Odczuwane potrzeby skłaniają człowieka do aktywności stając się głównym i najbardziej **naturalnym motywem pracy**. Ta aktywność przyczynia się do rozwoju społeczno-gospodarczego, który jest warunkiem pełnego rozwoju osoby ludzkiej. Pesch wykazuje, że praca przekształcająca świat jest równocześnie **czynnikiem rozwoju osoby** we wszystkich jej aspektach. **Podmiotem pracy jest człowiek, a jej celem ciągły rozwój osobowości**”¹⁴¹.

Z uwagi na to, że potrzeby ludzkie stale się odnawiają i rozmnażają, człowiek ciągle jest „zmuszony” podejmować wraz z innymi pracę. Obowiązek pracy sięga tak daleko, stwierdził Heinrich Pesch, jak daleko sięga prawo śmierci.¹⁴² **Moralne zobowiązanie pracy** jest powiązane z przymusem fizycznym, zakotwiczone jest ono w naturze jednostki nastawionej na egzystencję i rozwój¹⁴³. Należy pamiętać, że Heinrich Pesch nie daje znaku równości pomiędzy przymusem fizycznym, a obowiązkiem moralnym podejmowania pracy.

Według Heinricha Pescha każde **„społeczeństwo opiera się na podziale pracy”**¹⁴⁴. Mnogość funkcji realizowanych przez jednostkę w kontekście podziału pracy, odnajduje uzasadnienie w naturze ludzkiej, a dokładniej w różnych jego potrzebach oraz w różnym i nierównym jego uzdolnieniu fizyczno–duchowym. Naturalna „nierówność” uzdolnień oraz niewystarczalność w zakresie potrzeb „zmusza” człowieka do czerpania z umiejętności i uzdolnień innych. **„W różnorodności uzdolnień tkwi źródło podziału pracy, a w słabości i niewystarczalności ludzkiej zjednoczenie pracy”**¹⁴⁵.

Nie ma wątpliwości, że **człowiek może osiągnąć własne cele** z konieczności przy współpracy z innymi – w społeczności, **we wspólnocie**. Do tego **każdy człowiek posiada wrodzony, psychiczny opór do izolacji** oraz **psychiczną potrzebę**

¹⁴⁰ *Der letzte Grund aber, der den Menschen zum Gemeinschaftsleben nötig, ist wirtschaftlicher Art*, Lehrbuch Bd. 2, s. 650.

¹⁴¹ F. J. Mazurek, *Henryka ...*, dz. cyt., s. 35.

¹⁴² Lehrbuch Bd. 1, s. 10.

¹⁴³ Lehrbuch Bd. 1, s. 11.

¹⁴⁴ *„Die Gesellschaft beruht auf der Arbeitsteilung”* [Społeczeństwo opiera się na podziale pracy], Lehrbuch Bd. 1, s. 651.

¹⁴⁵ F. J. Mazurek, *Henryka ...*, dz. cyt., s. 35.

utrzymywania kontaktów i przekazywania innym ludziom swych myśli poprzez mowę, co tworzy realną potrzebę do **życia w społeczności**. Wraz z potrzebami materialnymi istnieją również w człowieku potrzeby duchowe. Bez **wymiany idei, osiągnięć naukowych i doświadczeń** jednostka nie rozwinie się intelektualnie, nie opanuje świata bez rozwoju nauki i techniki oraz zgłębienia praw rządzących¹⁴⁶.

Zachodzi – jak wskazuje Heinrich Pesch – **dwustronny związek i zależność: społeczności od człowieka i człowieka od społeczności**. Ta wzajemna zależność i powiązanie sięga natury człowieka i każdej społeczności i to nazwał Pesch zasadą solidarności (*Das Prinzip der Solidarität*)¹⁴⁷.

Wartością fundamentalną jest **tożsamość społeczna**, czyli **solidaryzm społeczny**, a dotyczy ona ofiary i społeczeństwa. Solidaryzm społeczny jest to system społeczny trzech wartości, które są holistycznie ze sobą powiązane, a są nimi: uczciwość, pomocowość i efektywność, czyli koherencja działania¹⁴⁸.

1.6.1. Uczciwość

Uczciwość, jako pojęcie ogólne, posiada wiele znaczeń. *Słownik Języka Polskiego* znaczenie słowa uczciwość charakteryzuje poprzez pojęcia pewność, rzetelność, sumienność „rzetelny w postępowaniu, szanujący cudzą własność, niezdolny do oszustwa; też: świadczący o takich cechach; zgodny z przyjętymi zasadami lub prawem; zgodny z rzeczywistością lub prawdą; (pot.) taki jak należy”¹⁴⁹. Określenia te wiernie oddają niemały „potencjał” znaczeń intuicyjnych słowa uczciwość, wspomagany licznymi związkami frazeologicznymi istniejącymi wcześniej i tworzącymi się.

Zbigniew Cieślak jest zdania, że uczciwość jako kategoria aksjologiczna, podobnie jak honor, dzielność i sprawiedliwość (wywodzące się z jednego źródła: godność człowieka) jest uformowana na afirmacji trzech wielkich wartości: prawdy, miłości bliźniego i odrzuceniu zła¹⁵⁰. I tak:

„Uczciwość wobec siebie opiera się na bezwarunkowym i bezterminowym nakazie

¹⁴⁶ H. Pesch, Lehrbuch Bd. 1, s. 44.

¹⁴⁷ Tamże.

¹⁴⁸ A. Malewski (red.), *Zagadnienia psychologii społecznej. Wybór i opracowanie*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1962, s. 65; A. Frączek, M. Kofta, *Frustracja i stres psychologiczny*, [w:] *Psychologia*, red. T. Tomaszewski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1976, s. 63; por. A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 333-335.

¹⁴⁹ *Słownik Języka Polskiego PWN*, Warszawa 1988.

¹⁵⁰ Zb. Cieślak, *Wychowanie do uczciwości*, [w:] *Autorytet prawdy. Wychowanie dzieci i młodzieży*, red. M. Ryś, Wyd. Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2006; s. 98.

szukania i przyjmowania prawdy o sobie i dążeniu do przeciwdziałania wszelkim zagrożeniom i stanom zakłócenia naszej obiektywnej oceny faktów i zachowań ludzi.

Uczciwość wobec ludzi (bliskich, znajomych, małych grup, dużych wspólnot, całego społeczeństwa) nakazuje takie przede wszystkim zachowania, które służą wzmacnianiu ludzi i wspólnot, przyczyniają się do ochrony ich tożsamości, dobrego imienia, zapewniają wolność myślenia i działania, budują i rozwijają wspólnoty, zmierzają do usuwania konfliktów lub ich rozwiązywania¹⁵¹.

Człowiek uczciwy to osoba, która ciągle poszukuje prawdy o sobie, o ludziach, jest pewna swego miejsca we wspólnocie i społeczeństwie, stara się być, pracować i żyć dla dobra wspólnego¹⁵². Warto dodać, że uczciwość jest postrzegana przez Agatę Stachowicz-Stanusch jako jedna tzw. wartości rozwoju¹⁵³. Uczciwość to poszanowanie przyjętych reguł moralnych oraz wywiązywanie się z nich oraz z danego słowa¹⁵⁴.

Katarzyna Lewcun wyróżnia kilka podstawowych zasad zawodowej uczciwości :

- nie kradnij cudzych pomysłów i nie przypisuj sobie cudzych zasług;
- nie oczerniaj innych, żeby lepiej wypaść na ich tle;
- nie płaszcz się;
- nie zrzucaj na innych odpowiedzialności za własne błędy;
- wykonuj najlepiej, jak potrafisz powierzone ci obowiązki ;
- nie spóźniaj się i nie wychodź wcześniej z pracy;
- bądź dla wszystkich uprzejmym;
- naucz się krytykować innych w sposób kulturalny i dyplomatyczny...¹⁵⁵

Jak być uczciwym w pracy? Duża część ludzi żyje w przekonaniu, że istnieją dwa rodzaje uczciwości: uczciwość prywatno-osobista (w miłości, przyjaźni, życiu towarzyskim i rodzinnym) oraz uczciwość zawodowa – na uczelni, w pracy itp. Często rozgranicza się te dwie sfery, stosując w każdej z nich zupełnie inne standardy moralne. Czy można uważać się wówczas za dobrego człowieka?

Artur Filipiak, podaje na przykładzie badań przeprowadzonych w 2009 r. przez jedną z firm doradczych, że polscy pracownicy powszechnie okradają swoich szefów. Ponad 90% przedsiębiorców skarży się na nieuczciwych pracowników. Nie można nie

¹⁵¹ Tamże, s. 100.

¹⁵² Tamże, s. 101.

¹⁵³ A. Stachowicz-Stanusch, *Potęga wartości. Jak zbudować nieśmiertelną firmę*, Helion, Gliwice 2007, s. 136.

¹⁵⁴ K. Stachewicz, *Aksjologia prawdy i uczciwości. Krótkie wprowadzenie w problematykę*, [w:] *Prawda i uczciwość w życiu publicznym*, red. R. Wiśniewski, Towarzystwo Naukowe w Toruniu, Toruń 2014, s. 18.

¹⁵⁵ K. Lewcun, *Uczciwość w pracy*, http://dlalejdis.pl/artykuly/uczciwosc_w_pracy, (dostęp: 28.06.2023).

wspomnieć o sytuacji odwrotnej, która też nie należy do rzadkości. Pracownicy głównie wymagają od pracodawcy uczciwego zarządzania przedsiębiorstwem, cenią sobie transparentność działań firmy oraz sprawny obieg informacji¹⁵⁶.

„Ankietowani pytani o przyczyny nieuczciwości (...) wskazują przede wszystkim na czynniki zewnętrzne: słabą jakość i nieskuteczną egzekucję prawa, przyzwolenie społeczne oraz nieumiejętne zapobieganie oszustwom przez pracodawców”¹⁵⁷.

W dobie komunizmu dość powszechnie traktowano własność państwową jako niczyją (przeznaczoną do swobodnego dysponowania przez pracownika, gdy tylko zaszła taka potrzeba). Komunizm minął, stosunki własnościowe uległy zasadniczym zmianom, a niestety przyzwyczajenia, nawyki pozostały. Do tego społeczne przyzwolenie na takie działania popycha ku niemu nawet młode pokolenie niepamiętające minionej epoki. Powszechnie działa zasada: *„jeżeli pozwoliłeś się okraść, jesteś sam sobie winien”*. Nieuczciwość pracownika wobec pracodawcy nie ogranicza się tylko do kradzieży. Nagminnie występują takie negatywne zjawiska, jak: spóźnianie się, wykorzystywanie służbowego sprzętu (np. telefonu) do celów prywatnych czy surfowanie w godzinach pracy po internecie. Wszystkie te okoliczności są przykładem nierzetelnego podejścia do obowiązków oraz nielojalności wobec własnej firmy¹⁵⁸.

Uczciwość wobec pracodawcy będzie się uwidaczniała także w poczuciu wspólnej odpowiedzialności pracowników za miejsce pracy. Odczucie krzywdy nie może się zamieniać w egoizm osobisty lub grupy zawodowej.

Katechizm Kościoła Katolickiego precyzuje kwestię kradzieży i uczciwości w sposób następujący:

„Siódme przykazanie zabrania kradzieży, która polega na przywłaszczeniu dobra drugiego człowieka wbrew racjonalnej woli właściciela. Nie mamy do czynienia z kradzieżą, jeśli przyzwolenie może być domniemane lub jeśli jego odmowa byłaby sprzeczna z rozumem i z powszechnym przeznaczeniem dóbr. Ma to miejsce w przypadku nagłej i oczywistej konieczności, gdy jedynym środkiem zapobiegającym pilnym i podstawowym potrzebom (pożywienie, mieszkanie, odzież, ...) jest przejęcie dóbr drugiego człowieka i skorzystanie z nich”¹⁵⁹.

Podobnie Sobór Watykański II:

¹⁵⁶ M. Sepiolo, *Dobry pracodawca: uczciwy, stabilny i hojny*, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,18111450,Dobry_pracodawca_uczciwy_stabilny_i_hojny.html, (dostęp: 26.06.2019).

¹⁵⁷ A. Filipiak, *Uczciwość pracownika wobec pracodawcy*, <https://prasa.wiara.pl/doc/498311.Uczciwosc-pracownika-wobec-pracodawcy>, (dostęp: 28.06.2023).

¹⁵⁸ Tamże.

¹⁵⁹ *Katechizm Kościoła Katolickiego* w oparciu o wydanie PALLOTTINUM 1994, wydany 11.10.1992, 2408.

„Kto natomiast byłby w skrajnej potrzebie, ma prawo z cudzego majątku wziąć dla siebie rzeczy konieczne do życia”¹⁶⁰.

Nauczanie Kościoła dopuszcza zatem wyjątki: nie każde przywłaszczenie cudzej własności może być uznane za kradzież. Natomiast siódme przykazanie może lapidarnie, ale klarownie stwierdza: „Nie kradnij”. Pozostaje w mocy w tym wypadku starodawna zasada: *„W skrajnej potrzebie wszystko jest wspólne, tzn. do udzielenia”*. Z drugiej strony co do powodu, zakresu i sposobu zastosowania zasady trzeba zachowywać wszystkie wymagane warunki moralne.

Na koniec słowa ks. Zbigniewa Cieślaka:

„Poczucie krzywdy, ewentualnie niesprawiedliwości, nie uprawnia do wyrównywania sobie strat „na własną rękę”. Kradzież zawsze pozostanie kradzieżą, oszustwo oszustwem, a nieuczciwość nieuczciwością”¹⁶¹.

Dla pełniejszego zobrazowania problemu warto wspomnieć o terminie **„uczciwość społeczna”**, który oznacza realne stwarzanie szans komuś, kogo chce się poddać zmianie, np. przestępcy czy nieletniemu sprawcy¹⁶².

1.6.2. Pomocowość

„Pomocowość [według Andrzeja Bałandynowicza – przy. AW] nie należy rozumieć pomocy materialnej, ale stwarzanie możliwości, aby osoba swój problem umiała rozwiązać samodzielnie. Jesteśmy natomiast przyzwyczajeni do systemu rozdawnictwa, co jest niczym innym jak ratownictwo, które nie ma nic wspólnego z właściwie rozumianą pomocą”¹⁶³.

Pomocowość w procesie świadczenia pracy to szereg koniecznych działań, które winny być rzeczywistym wsparciem społecznym. Osoby potrzebujące takiego wsparcia (np. osoby opuszczające placówki resocjalizacyjne lub penitencjarne, bezrobotni, bezdomni, niepełnosprawni) najczęściej nie otrzymują, nie mają zagwarantowanej żadnej sensownej pomocy społecznej. Obecnie system ten polega na rozdawnictwie, poprzez doraźne świadczenia materialne. Natomiast prawdziwa pomoc to nie rozdawnictwo (np. zasiłków finansowych), ale świadczenie polegające na

¹⁶⁰ *Gaudium et spes* (z łac. Radość i Nadzieja) – Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym ogłoszona przez papieża Pawła VI 7 grudnia 1965. Stanowi obszerny wykład nauki społecznej Kościoła i jest tym samym jednym z ważniejszych dokumentów Soboru Watykańskiego II, 69.

¹⁶¹ Zb. Cieślak, *Wychowanie...*, dz. cyt.

¹⁶² A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 335.

¹⁶³ J.L. Nancy, *The Sense of the Word*, Minneapolis 1997, s. 58 za A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 335.

rozwiązywaniu problemów, rozwiązywaniu trudnych sytuacji. Jest oczywistym, że należy tym działaniem udzielić wsparcia materialnego, podczas którego stworzy się warunki do zaoferowania alternatywy i jej akceptacji, co w konsekwencji powinno doprowadzić do **przełamania procesu destygmatyzacji**,¹⁶⁴ a w dalszej konsekwencji do marginalizacji i wykluczenia społecznego¹⁶⁵. Powiedzenie „*lepiej dać komuś wędkę niż rybę*” oznacza, że po drugiej stronie wędki jest ktoś, kto nie może sobie z czymś poradzić. W takiej sytuacji nie należy przekazywać mu gotowego rozwiązania, ale podsunąć sposób na rozwiązanie problemu. W ten sposób jednostka ta mobilizuje się do działania. Gdy rozwiąże problem może być z siebie dumna. Zwiększa się jej samoocena, gdyż zrozumie, że coś jednak potrafi. Staje się osobą bardziej samodzielniejszą. Z czasem zaczyna sama tworzyć pomysły jak poradzić sobie z kolejnymi problemami. Gdy wprowadza się to przysłowie w życie to zaczyna się pomagać wielu ludziom uwierzyć w siebie i zmotywować ich do działania¹⁶⁶.

Proces destygmatyzacji jednostki nie jest procedurą socjalną, polegającą na incydentalnym dostarczaniu danej jednostce usług pośrednich, finansowo-materialnych, ale w głównej mierze na podejmowaniu realnych i koherentnych (będących spójną całością) działań, dających rokowanie rozwiązania określonego problemu społecznego osoby¹⁶⁷. Nie istnieją osoby, które z przyjemnością mieszkają na śmietniku, ustawiają się w kolejkach po jedzenie w punktach pomocowych, czy też ochoczo proszą o dary. Niewątpliwie są i tacy ludzie, którzy potrafią wykorzystać sytuację, gdyż sami siebie widzą przedmiotowo, a społeczeństwo ocenia ich wyłącznie zadaniowo. Natomiast pomocowość, jako reguła sprawcza, powinna być przekształcona na normy skutecznego oddziaływania integracyjnego. Powinna konkretnie polegać na tym, że człowiek potrzebujący pomocy uzyska wiedzę, możliwości i szansę na rozwiązanie swojego

¹⁶⁴ Według K. Pierzchały, „**Destygmatyzacja** jest to proces reakcji społecznej przywracający osoby niedostosowane społecznie lub odznaczające się aktywnością kryminalną do pozytywnych grup społecznych. Inkluzyjne zmiany wspólnotowe odbywają się poprzez zmianę motywacji, myślenia, percepcji, wrażliwości i uczuć w stosunku do osób dotychczas wykluczanych społecznie”, K. Pierzchała, *Karać czy nagradzać w kontekście resocjalizacji osadzonych – w paradygmacie naukowego behawioryzmu*, [w:] *Edukacja jutra. Wiedza i edukacja w egzystencji współczesnego człowieka*, red. A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Wydawca Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2018, s. 479, por. K. Pierzchała, *Destygmatyzacja przestępców w świetle Magisterium Kościoła oraz poglądów na resocjalizację*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016.

¹⁶⁵ Por. A. Fidelus (red.), *Oblicza wykluczenia i marginalizacji społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2011.

¹⁶⁶ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 335.

¹⁶⁷ J. Szałański, *Przeobrażenia w spostrzeganiu ludzi u wychowanków zakładów poprawczych i wychowawczych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej, Warszawa 1993, s. 142.

problemu społecznego, np. na zbudowanie własnego mieszkania, czy przekwalifikowanie się aby móc zdobyć pracę zarobkową¹⁶⁸. Zasada pomocowości polega na ułatwianiu i wspomaganiu korzystania z możliwie szerokiego zakresu dóbr dla dobra osobowego jednostki i jej rozwoju, na wspieraniu aktywnego i możliwie twórczego uczestnictwa w życiu społecznym i produktywności w duchu realizacji dobra wspólnego¹⁶⁹.

Według *Kompendium nauki społecznej Kościoła* zasada pomocowości stanowi jedno z najbardziej charakterystycznych i istotnych wskazań społecznego nauczania Kościoła. Pomocowość, o której mowa, to zasadniczo wspomaganie istoty ludzkiej w jej godności – a więc w całej sferze jej naturalnych praw i obowiązków. Z konieczności zatem jest popieraniem rozwoju i autonomii rodziny, grup i stowarzyszeń, organizacji terytorialnych,

„zrzeszeń i instytucji o charakterze ekonomicznym, społecznym, kulturalnym, sportowym, rekreacyjnym, zawodowym, politycznym, które ludzie spontanicznie powołują do życia i które umożliwiają im rzeczywiste społeczne wzrastanie. Jest to obszar społeczeństwa obywatelskiego,¹⁷⁰ rozumianego jako całość relacji między jednostkami i społecznościami pośrednimi, które powstają i występują na poziomie podstawowym dzięki „twórczej podmiotowości obywatela”.¹⁷¹

Zasada pomocowości w swej naturze zdejmuje z człowieka piętno, będące przeszkodą w jego społecznej reintegracji, ułatwiając mu twórcze przyłączenie się do społecznych zadań. Oprócz tego zasada ta stanowi ochronę przed nadużyciami ze strony różnych instancji społecznych, pobudza te instytucje do wspomagania jednostek oraz pośrednich podmiotów społecznych, w ustalaniu i realizacji ich zadań, bo przecież odpowiednio każdy człowiek, społeczność i pośredni organizm społeczny potrafią wspólnocie zadeklarować rzeczy oryginalne, użyteczne i mające społeczny, i wspólnotowy sens.

Żaden człowiek nie może być traktowany instrumentalnie, ponieważ nie będzie wówczas chętny przyswajać ani wiedzy, ani umiejętności, w celu rozwiązywania swoich problemów. Pomocowość w sensie reintegracji społecznej to zmiany: czasowa i interpersonalna, które koncentrują się na stylu funkcjonowania człowieka odnosząc się

¹⁶⁸ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 385.

¹⁶⁹ K. Pierzchała, *Destygmatyzacja...*, dz. cyt., s. 149-151.

¹⁷⁰ Por. *Katechizm Kościoła Katolickiego*, 1882.

¹⁷¹ Papieska Rada Iustitia et Pax, *Kompendium nauki społecznej Kościoła*, 185; por. Jan Paweł II, Encyklika *Sollicitudo rei socialis*, 15; Sobór Watykański II, *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym Gaudium et spes*, 65; Kongregacja Nauki Wiary, *Instrukcja Libertatis conscientia*, 73 i inne dokumenty.

do wizerunku i obrazu jego życia¹⁷². W sumie społeczność powinna przyjąć postawę pomocy najsłabszym, a więc postawę nastawioną na wspieranie i rozwój.

1.6.3. *Użyteczność i skuteczność*

Użyteczność to efektywne rozwiązanie problemu społecznego, bowiem poprzez system instytucjonalny należy próbować rozwiązywać zadania¹⁷³.

Prakseologia jest nauką mówiącą o pożądanym działaniu. Nazywana także „nauką o dobrej robocie”. Definiuje ona właściwości **sprawnego działania**, które nierzadko nazywane są „zasadami sprawnego działania”, gdzie podstawową istotę posiadają: korzystność, skuteczność oraz ekonomiczność. Sprawność działania to zdolność do wykonywania określonych czynności.

Skuteczność działania związana jest z osiągnięciem określonego wcześniej skutku. Określane działanie jest jako skuteczne, kiedy założony cel został osiągnięty. Pojęcie skuteczności może posiadać różne stadia nasilenia, gdyż działanie może być skuteczne całkowicie – cel osiągnięto w pełni; częściowo skuteczne – skutek został osiągnięty częściowo. Działanie określa się jako nieskuteczne, gdy celu w ogóle nie osiągnięto¹⁷⁴. Działanie nieskuteczne może być efektywne, jeżeli związane są z nim wyniki pozytywne. Stąd każde działanie skuteczne jest efektywne, efektywne natomiast nie musi być skuteczne.

Żadne działanie nie jest jednak sprawne w sensie ogólnym, jeżeli nie zapewnia przynajmniej minimalnej skuteczności. Anna Mazurkiewicz jest zdania, że

„człowiek: ma świadomość istotnych celów swojego działania, posiada wiedzę na temat kryterium oceny działania w danych okolicznościach, czyli dokonuje prawidłowego wyboru podstawowej postaci sprawności, jak również szereguje wszystkie przewidywane, a ostatecznie i rzeczywiste skutki swojego działania według ich cenności, wynika z tego, że dokonuje on wyboru przedsięwzięć mających na celu usprawnienie jego działania. Ponieważ usprawnieniem jest każda zmiana na lepsze, sprawne działanie prowadzi więc do osiągania lepszych wyników. Działanie jest więc tym bardziej sprawne, im posiada mniej cech negatywnych, a więcej pozytywnych i to w najwyższym stopniu, gdyż pozbawiona jakichkolwiek właściwości negatywnych może być tylko beczynność, brak

¹⁷² W. Brezinka, *Wychowanie i pedagogika w dobie przemian kulturowych. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2005, s. 135.

¹⁷³ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 335.

¹⁷⁴ S. Dębski i D. Dębski, *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1994.

jakiegokolwiek działania”¹⁷⁵.

Człowiek powinien być użyteczny społecznie. Oznacza to, zgodnie z nauką Kościoła, dobry uczynek wobec drugiej osoby. Powinno się pomagać innym dzięki temu zyskuje się nie tylko wdzięczność danej osoby, ale również wdzięczność i pomoc od tego człowieka.

Andrzej Bałandynowicz jest zdania, że „uczciwość, pomocność i użyteczność w postępowaniu [skazanego – *przyp. AW*] muszą być nagradzane”¹⁷⁶.

1.7. Tożsamość kulturowa w aktywizacji zawodowej osadzonych

Tożsamość kulturowa jest jedną z odmian tożsamości społecznej (zbiorowej), względnie trwałą identyfikacją grupy ludzi i pojedynczych osób z konkretnym układem kulturowym, tworzoną przez zbiór idei, przekonań, poglądów, z określonymi zwyczajami i obyczajami, z systemem aksjologicznym i normatywnym. Jest to zbiór wierzeń i zachowań, wspólny język, odróżniający grupy etniczne od siebie i od kultury dominującej. Jest to świadomość własnego istnienia, potwierdzona uczestniczeniem w obyczajowości, którą odnoszona jest do schematów percepcji i sposobów myślenia obowiązujących w środowisku społecznym, do którego jednostka przynależy¹⁷⁷.

Zagadnienie formowania poczucia tożsamości kulturowej staje się wyjątkowo istotną kwestią w czasach globalizacji. Problem identyfikacji kulturowej był zawsze powiązany z problemem identyfikacji etnicznej. Znane jest posługiwanie się przy tym takimi pojęciami, jak „duch narodu”, „dusza narodu”, „charakter narodowy”, „naród”, „duch (duchowość) Wschodu i Zachodu”, zastępując je z biegiem czasu niby bardziej precyzyjnymi pojęciami, takimi jak np. „wzór, kulturowy Wschodu i Zachodu”¹⁷⁸.

Kategoria tożsamości stała się pojęciem priorytetowym, ukazującym polityczne i kulturowe relacje społeczne. Z podwyższonym poczuciem tożsamości i identyfikacji związane jest wiele procesów, specyficznych dla bieżących lat, tj.:

- globalizacyjnych, gdzie lęk przed zagubieniem w świecie przejawia się

¹⁷⁵ A. Mazurkiewicz, *Sprawność działania – interpretacja teoretyczna pojęcia*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2011, nr 20, s. 52.

¹⁷⁶ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 244.

¹⁷⁷ H. Mielicka-Pawłowska, *Ethnos jako podstawa tożsamości kulturowej*, „Humanistyka i Przyrodoznawstwo” 2018, nr 24, s. 199.

¹⁷⁸ Zb. Benedyktowicz, D. Markowska, *O niektórych problemach identyfikacji kulturowej w procesie porozumiewania się*, „Etnografia Polska”, t. XXIII, z. 2, s. 206.

koncentracją na tym, co lokalne;

- rozwojem demokratycznych stosunków prawnych, które nadają wiele swobód grupom etnicznym, mniejszościowym i religijnym;
- nierównomiernym wzrostem ludności; w krajach najmniej rozwiniętych obserwowany jest znacznie szybszy przyrost, natomiast w Europie Zachodniej praktycznie wszystkie kraje borykają się z niżem demograficznym, co stwarza falową migrację w **poszukiwaniu pracy** i uzależnia Europę od „zewnętrznej” siły roboczej;
- powstaniem gigantycznych dysproporcji społecznych, rozpoczynając od statusu władzy, poprzez status materialny, a skończywszy na nierówności **szans na rynku pracy** i edukacji¹⁷⁹.

W trakcie diagnozowania psychospołecznego jednostki nie można jedynie konstruować opinii i diagnoz, jako stopnia zaburzonej osobowości czy też nieprzystosowania społecznego, bądź defektów. Koniecznym jest przyjęcie do wiadomości, że **każdy człowiek jest sumą „dobra i zła”**. Należy zaakceptować człowieka takim, jakim on jest, wyrzucić wszelkie subiektywne oceny w stosunku do jego czynu, zdarzenia, które sprawiło, że trzeba go ponownie włączyć do systemu penitencjarnego, kierując się jedynie mechanizmami wyjaśniającymi i umożliwiającymi modyfikację człowieka, w kierunku pożądanego postępowania. Niebagatelne jest przy tym zrozumienie, tzn. **usankcjonowanie prawa każdego człowieka do odmienności i do inności oraz prawa do decydowania o samym sobie**¹⁸⁰.

Kreowanie tożsamości kulturowej staje się szczególnie istotną kwestią w czasach światowej globalizacji, kiedy to ma się do czynienia z przenikaniem się wzorów kulturowych, mieszaniem kultur.

Tożsamość kulturową tworzą dwie wartości – akceptacja i zrozumienie człowieka.

1.7.1. Akceptacja

„Akceptacja [według słownika psychologii – *przyp. AW*] to wyrażenie zgody na coś, przychylna ocena lub przyjęcie jakiegoś sądu, opinii lub zachowania, sprzyjanie przemianom jednostki, wspieranie jej, aby realizowała swoje możliwości. Wyróżnia się

¹⁷⁹ A. Suchocka, I. Królikowska, *Kreowanie tożsamości kulturowej jako wyzwanie XXI wieku*, „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych” 2014, nr 4, s. 74.

¹⁸⁰ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 336.

akceptację innych osób lub grup społecznych, akceptację norm, oznaczającej zgodę na ich realizację, a także akceptację samego siebie”¹⁸¹.

Elżbieta Sujak w publikacji *„ABC psychologii komunikacji”* podaje, że ważnym elementem akceptacji jest akcentowanie wolności drugiej osoby, liczenie się z tą wolnością, a także koncentracja uwagi na osobie i jej przeżywaniu oraz powstrzymywanie się od ocen. Ocena jest często porównywaniem z jakąś normą, przeważnie idealną, powszechnie nieosiągalną. Akceptacji przypisuje się także uznanie. Tymczasem można akceptować także i to, co nie zasługuje „obowiązkowo” na uznanie, czy pochwałę. Akceptować znaczy przede wszystkim przyjąć i pozwolić być jednostce taką, jaką jest aktualnie i w ogóle (uzdolnienia, zalety i wady, dokonania i brak dokonań, sukcesy życiowe i porażki, zasługi i przewiny). Tak rozumiana akceptacja jest **akceptacją bezwarunkową**, podobną do akceptacji własnych dzieci, akceptacji prawdziwych przyjaciół. Na gruncie takiej bezwarunkowej akceptacji potrafi rozwinąć się prawdziwa komunikacja, a także zrodzić się miłość¹⁸².

Prawdziwa zdolność do akceptacji bezwarunkowej nie powstaje zbyt łatwo, wymaga ona bowiem uprzedniego doznania podobnej akceptacji od innych. Większość osób doznaje jej w dzieciństwie, wraz z miłością rodziców i dzięki niej dokonuje także akceptacji siebie, co otwiera furtkę do obdarowania swoją akceptacją innych. Droga rozwoju umiejętności akceptowania przebiega od zewnątrz do wnętrza życia psychicznego, by z następstwem stać się zdolnością okazywania akceptacji na zewnątrz.¹⁸³

Trudniej, gdy życie poskąpiło akceptacji bezwarunkowej w dzieciństwie, gdy stale napotykało się na stawiane, trudne do spełnienia warunki. Takiej osobie ciężko przychodzi zrezygnować ze stawiania warunków innym ludziom. Cały czas wydaje się jej, że na akceptację zasługują tylko ci, którzy te warunki spełniają. Taka postawa bardzo utrudnia rozwój życzliwych i prawdziwych relacji międzyludzkich, więzi wspólnotowych, czy też rodzinnych¹⁸⁴.

¹⁸¹ J. Siuta (red.), *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Firma Dystrybucyjna ANTYK Piotr Derewiecki, Kraków 2009.

¹⁸² E. Sujak, *ABC psychologii komunikacji*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2006; por. K. Szafrńska, I. Klonowska, E. Małachowska (red.), *Wieloaspektowość komunikacji*, Wydawnictwo: „Pedagogium” Wyższa Szkoła Nauk Społecznych, Pedagogium Wyższa Szkoła Nauk Społecznych, Warszawa 2016.

¹⁸³ J. Siuta (red.), *Słownik psychologii...*, dz. cyt.

¹⁸⁴ Tamże.

Inny charakter posiada akceptacja, która stawia pewne warunki: **"akceptuję cię, jeżeli..."**. Jest to **akceptacja warunkowa**. W całym życiu społecznym można otrzymać tego typu formę akceptacji gdy zachowane są normy obowiązujące w społeczności, płaci się podatki i nie narusza uprawnień współobywateli. Akceptację warunkową cechuje relacja w układzie hierarchicznej nierówności, takiej jak np.: nauczyciel - uczeń, szef - podwładny, **pracodawca – pracownik**, urzędnik - petent itp.¹⁸⁵.

Akceptacja to nie aprobata. Zakres akceptacji obejmuje wszystko, to co jest związane z danym człowiekiem - a więc jego cielesność, możliwości, zdolność do działania i dokonywania przez niego wyborów, tudzież jego odrębność (inność) oraz więzi uczuciowe z innymi osobami.

„Akceptacja osoby to umacnianie podmiotowości i autonomii, uszanowanie tego, kim jest, a zatem uwzględnienie jej zasobów i potencjałów rozwojowych. (...) Akceptacja ludzi, (...) bez akceptowania wszystkich form ich zachowania, obejmuje zasadniczy szacunek i uczucie dla ludzi oraz pozytywny stosunek zarówno do ich siły, jak i do słabości. Takie postępowanie jest dalekie od sentymentalizmu; jest ono wzmacniane rozumieniem potrzeb jednostki i wymogami społecznymi”¹⁸⁶.

1.7.2. Zrozumienie

W literaturze przedmiotu można znaleźć hasło: **„staraj się najpierw zrozumieć, a potem być zrozumianym”**. Wymaga to od każdego wewnętrznej siły, cierpliwości, otwarcia i prawdziwej chęci zrozumienia. Większość z ludzi robi dokładnie na odwrót. Ludzie słuchają, by jedynie słyszeć, nie by zrozumieć. Tylko dzięki zrozumieniu można otworzyć się na drugiego człowieka, pozwolić na siebie wpłynąć. Rozumiejąc innych akceptuje się ich. Nie oznacza to, że automatycznie należy się z innymi zgadzać. Wyrażając zrozumienie wyraża się akceptację wartości drugiego człowieka. Jednocześnie akceptuje się zupełnie inne spojrzenie na świat, akceptuje się indywidualizm drugiej osoby, do którego ma każdy pełne prawo. Najważniejszą, bazową kwestią w interakcji jest to, że jedna osoba ma dla drugiej znaczenie. Akceptują się i rozumieją się wzajemnie. Miłość do drugiego człowieka potrzebuje psychicznego i fizycznego potwierdzenia, współczucia czy najprostszego gestu, takiego jak uściśnięcie dłoni. Każdy człowiek potrzebuje „niczym powietrza, dotyku, ciepła czy zrozumienia. Problem w tym, że większość ludzi żyje w zamkniętych światach. Idą oni własną drogą, nastawiani na

¹⁸⁵ Tamże.

¹⁸⁶ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 370 i 470.

osiągnięcie własnych celów, działając pod dużą presją, mają mnóstwo zobowiązań i dlatego trudno im otworzyć się na drugą osobę. Dla każdego życie pędzi do przodu, jest zmienne i chaotyczne. W konsekwencji pełne zrozumienie pozwala zaoszczędzić czas. Godzina poświęcona na prawdziwe zrozumienie drugiego człowieka, pomoże zaoszczędzić dziesiątki, a nawet setki godzin spędzonych na rozwiązywaniu problemów wynikających z braku zrozumienia¹⁸⁷.

Zrozumienie innych ludzi jest kluczem do budowania pozytywnych relacji, a w głównej mierze dobrej współpracy. Zrozumienie (empatia) odgrywa bardzo ważną rolę w relacjach międzyludzkich zarówno w pracy jak i w życiu codziennym. Zrozumienie odczuwanych przez innych emocji, wczucie się w danej sytuacji w ich zachowanie przynosi dobre korzyści obu stronom.

W takim razie należy sobie postawić pytanie: Czy łatwo jest zrozumieć drugiego człowieka?

„Odpowiedź brzmi, że nie jest łatwo. Większość ludzi właśnie ocenia, doszukuje się przyczyn tego, co się stało patrząc przez pryzmat siebie samego, czyli własnych odczuć i poglądów. W tym wypadku bardzo łatwo się pomylić w swoich osądach. Zrozumienie drugiego człowieka jest wówczas możliwe, gdy przyjmujemy to, co jest zgodne ze stanem faktycznym (bez własnych emocji i odczuć), bez zbędnych domysłów i wybieganiem poza realia, które mają miejsce. Wczuwanie się w sytuację takiej osoby nie przejmując jej emocji tylko dając wsparcie w postaci okazania zrozumienia, trwając z nią w tym, z czym musi się w danej chwili mierzyć – **jest postawą prawdziwego zrozumienia**”¹⁸⁸.

Zrozumienie trudnej sytuacji życiowej, w jakiej znajduje się więzień po opuszczeniu zakładu karnego, zrozumienie jego sytuacji w zakładzie, zrozumienie co mogło doprowadzić skazanego do popełnienia przestępstwa może pomóc dobrać odpowiednie cele i środki oddziaływania wychowawczego, zapewniające powodzenie procesu resocjalizacji. Pozwala ustalić jak sytuacja życiowa więźnia po opuszczeniu zakładu karnego wpływa na jego potrzeby i motywacje, czy są one zaspokajane i w jakim stopniu oraz czy społeczeństwo wykazuje dla nich zrozumienie. Zrozumienie „zbawczego” wpływu pracy na skazanego, zrozumienie jej funkcji i możliwości to wszystko i o wiele więcej w dalszej części dysertacji.

¹⁸⁷ Opracowano: F. Littauer, *Osobowość plus. Jak zrozumieć innych przez zrozumienie siebie*, Oficyna Wydawnicza „Logos”, Warszawa 2007; S.R. Covey, *7 nawyków skutecznego działania*, Wydawnictwo „Rebis”, Poznań 2003; A. Złotek, Staraj się najpierw zrozumieć, potem być zrozumianym, <https://kariera.goldenline.pl/staraj-sie-najpierw-zrozumiec-potem-byc-zrozumianym/>, (dostęp: 28.06.2019).

¹⁸⁸ Zrozumieć drugiego człowieka, <http://nadziejadlaciebie.blogspot.com/2015/11/zrozumiec-drugiego-czowieka.html>, (dostęp: 28.06.2019).

ROZDZIAŁ 2.

PRACA W PERSPEKTYWIE ANTROPOLOGICZNEJ

Antropologia jest to „nauka o człowieku, jego pochodzeniu, rozwoju i zróżnicowaniu rasowym; antropologia filozoficzna [natomiast, jest to – *przyp. AW*] dziedzina filozofii zajmująca się istotą i naturą człowieka, jego powołaniem i przeznaczeniem, stosunkiem do świata przyrody, społeczeństwa, kultury, wartości i absolutu; filozofia człowieka”¹⁸⁹. „(Gr. «nauka o człowieku») oznacza refleksyjną próbę, podjętą przez człowieka i zmierzającą do uczynienia samego siebie przedmiotem badania naukowego i przedstawienia swego samorozumienia”¹⁹⁰. Jest to „monograficzna dyscyplina naukowa zajmująca się holistycznym opisem człowieka, zarówno jako biologicznego gatunku, jak i twórcy kultury”¹⁹¹, ponieważ edukacja i pedagogika są wytworem kultury¹⁹².

„Jednym z ważniejszych elementów życia społeczno-gospodarczego, stanowiących o jego wymiarze antropologicznym, jest ludzka praca. Praca stanowi jedno z podstawowych i niezbywalnych praw człowieka, a z chrześcijańskiego punktu widzenia prawo to jest bezpośrednim wyrazem ludzkiej godności. Poprzez pracę człowiek staje się w sposób pełniejszy człowiekiem i współpracownikiem Boga w udoskonalaniu przyrody”¹⁹³.

2.1. Teorie hierarchii potrzeb jako współczesne teorie motywacji ze szczególnym uwzględnieniem modelu Abrahama Masłowa

Hierarchia potrzeb każdej osoby reguluje jej zachowania, podejmowane za przyczyną zmieniających się uwarunkowań. Konkretna potrzeba może w różny sposób motywować człowieka. Mając do wyboru zaspokojenie zasadniczych potrzeb fizjologicznych (jak np. jedzenie) oraz wyższego rzędu, np. samochód, zwykle w pierwszej kolejności zaspokajane są te podstawowe. Na tę zależność zwrócili uwagę

¹⁸⁹ M. Bańko, (red.), *Wielki słownik...*, dz. cyt.,

¹⁹⁰ H. Vorgrimler, *Antropologia*, [w:] *Nowy leksykon teologiczny*, przekład T. Mieszkowski, P. Pachciarek, Wydawnictwo Księży Werbistów „Verbinum”, Warszawa 2005, s. 12.

¹⁹¹ *Wielka encyklopedia powszechna PWN*, t. 2, Warszawa 1962-1970, s. 125.

¹⁹² M. Nowak, P. Magier, I. Szewczak (red.), *Antropologiczna pedagogika ogólna*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2010, s. 19.

¹⁹³ Por. M. Graczyk, *Sprawiedliwość społeczna a rozwarstwienie ekonomiczne społeczeństwa*, [w:] *Moralne aspekty przemian cywilizacyjnych*, red. J. Nagórny, A. Derdziuk, Wyd. Diecezjalne w Sandomierzu, Lublin 2001, s. 85 za A. Zadrogą, *Antropologiczny wymiar życia społeczno-gospodarczego w świetle współczesnej polskiej myśli teologiczno-moralnej*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2008, vol. 11, nr 1, s. 45.

badacze zachowań człowieka. Teorie, które zostały opracowane zostają wykorzystane do zbudowania modeli motywacji pracowników¹⁹⁴.

Zdaniem teoretyków i praktyków człowiek może zaspokoić swoje oczekiwania, czy też potrzeby, o ile będzie się „odpowiednio” zachowywał. Konieczne jest zidentyfikowanie charakterystycznych potrzeb pracownika, aby móc zrozumieć poprzez jaki obszar można na niego oddziaływać. Nie ma jednak między teoretykami zgody, co do tego, jakie potrzeby ludzie posiadają, w jakim porządku one występują i jaki poziom ich zaspokojenia jest satysfakcjonujący, a jaki nie¹⁹⁵. Istnieją trzy główne modele hierarchii potrzeb: Rossa A. Webbera, ERG Clayтона Alderfera oraz Abrahama H. Masłowa. Pokróćce je opiszę, ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej.

2.1.1. Model hierarchii potrzeb Rossa A. Webbera

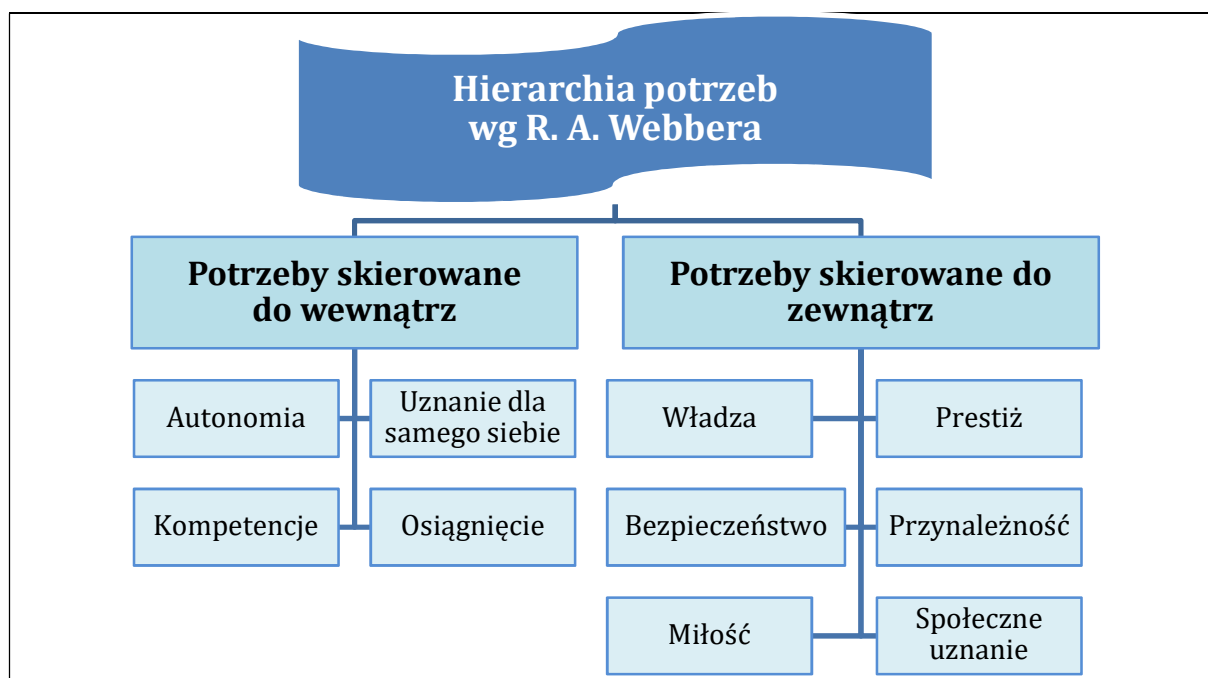
Ross A. Webber w swych badaniach dotyczących potrzeb człowieka zwrócił uwagę na występowanie potrzeb zwróconych na innych oraz do wewnątrz. Czynniki typu: prestiż, uznanie, akceptacja, miłość czy przynależność sprawiają, że jednostka, dbając o swój wizerunek skupia uwagę na otoczeniu. Potrzeby autonomii, uznania dla samego siebie oraz osiągnięć poddają się takiemu działaniu, w których to jednostka kieruje swe potrzeby do wewnątrz. Uproszczony model hierarchii R.A. Webbera obrazuje rys. 1. Rossa A. Webbera przedstawia mechanizm pojawiania się nieformalnych działań, a w ich następstwie organizacji. Według niego człowiek funkcjonujący w grupie, społeczeństwie posiada własny i do tego stały zestaw „nastawień”. Zbiór ten nie jest stały. Zwykle u młodej osoby dominują czynniki zewnętrzne (grupy społeczne), wywierające wpływ na dorastającą osobę. Dla osoby dorosłej coraz ważniejsze stają się czynniki kierujące osobą do wewnątrz (samonaprowadzanie). Przy motywowaniu pracownika (skazanego) należy pamiętać o tym, na jakim stopniu rozwoju osoba ta się znajduje. Wymagane jest przeanalizowanie, jakie są stosowane aktualnie sposoby motywowania, a jakie należy stosować, aby wywołać zachowania pożądane oraz co i w jaki sposób warunkuje uaktywnienie określonych sposobów motywowania¹⁹⁶.

¹⁹⁴ *Internetowa Encyklopedia Zarządzania, Hierarchia potrzeb*, https://mfiles.pl/pl/index.php/Hierarchia_potrzeb, (dostęp: 28.06.2023).

¹⁹⁵ M. Burkiewicz, *Rola zaangażowania pracowników w strategii ZZL*, PRET S.A., Warszawa 2003.

¹⁹⁶ *Internetowa Encyklopedia Zarządzania, Hierarchia...*, dz. cyt.; por. R. A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996; A. Chrisidu-Budnik, J. Korczak A. Pakuła, J. Supemat, *Nauka organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Kolonia Limited, Wrocław 2005.

Rys. 1. Hierarchia potrzeb wg R. A. Webbera



Źródło: opracowanie własne w oparciu o Internetową Encyklopedię Zarządzania, Hierarchia..., dz. cyt.

2.1.2. Model hierarchii potrzeb ERG Claytona Alderfera

Model ERG Claytona Alderfera (rys. 2) ukazuje istnienie trzech grup potrzeb:

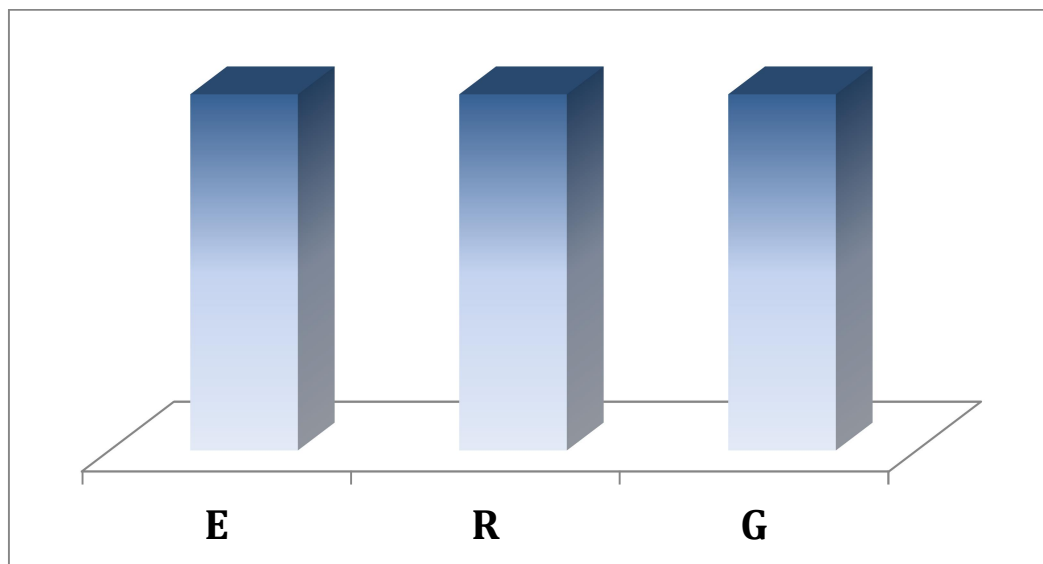
- (E) potrzeby egzystencji (*existence*), które odnoszą się do materialnych warunków życia człowieka, porównywalne z potrzebami fizjologicznymi i bezpieczeństwa w modelu Masłowa,
- (R) potrzeby kontaktu i integracji (*relations*) z otoczeniem, które korelują u Masłowa z potrzebami przynależności i szacunku,
- (G) potrzeby rozwoju (*growth*), dotyczące ubogacania osobowości jednostki¹⁹⁷.

Amerykański psycholog Clayton Alderfer wyrażał pogląd, że jednostka może realizować potrzeby wyższego rzędu bez przymusu realizacji potrzeb niższego rzędu, jednak towarzyszyć będzie jej rozczarowanie, co w konsekwencji doprowadzi do zmiany preferencji i wcześniejszego zaspokojenia potrzeb niższego rzędu. Przy motywowaniu pracownika (skazanego) ważny jest fakt, że w modelu ERG dopuszcza się do

¹⁹⁷ Tamże.

równoczesnego stosowania czynników motywacyjnych, oddziałujących na różne poziomy potrzeby. Teoria ERG należy do bardziej znanych teorii hierarchii potrzeb¹⁹⁸

Rys. 2. Model hierarchii potrzeb ERG Clayтона Alderfera



Źródło: opracowanie własne

2.1.3. Model hierarchii potrzeb Abrahama Masłowa

Jedno z ciekawszych w psychologii współczesnych podejść, odnoszących się do koncepcji osobowości, a uchodzących już za klasyczne, powstało w połowie ubiegłego stulecia. Jego autorem jest amerykański psycholog, przedstawiciel nurtu humanistycznego, Abraham Maslow. W swojej koncepcji wychodzi on od określonej hierarchii potrzeb człowieka. *Dlaczego jest to tak istotne?* Otóż jeśli za podstawowy atrybut żywego organizmu uznamy stan jego aktywności, to zauważymy, że ową aktywność będą warunkować określone potrzeby. Inaczej mówiąc: nasz psychofizyczny organizm wciąż podlega aktywizującym go stanom napięcia, które domagają się rozładowania i osiągnięcia kolejnego stanu równowagi zarówno w sferze biologicznej, jak i psychicznej. Model hierarchii potrzeb *Abrahama Masłowa*¹⁹⁹ (rys. 3) oparty jest na

¹⁹⁸ Tamże.

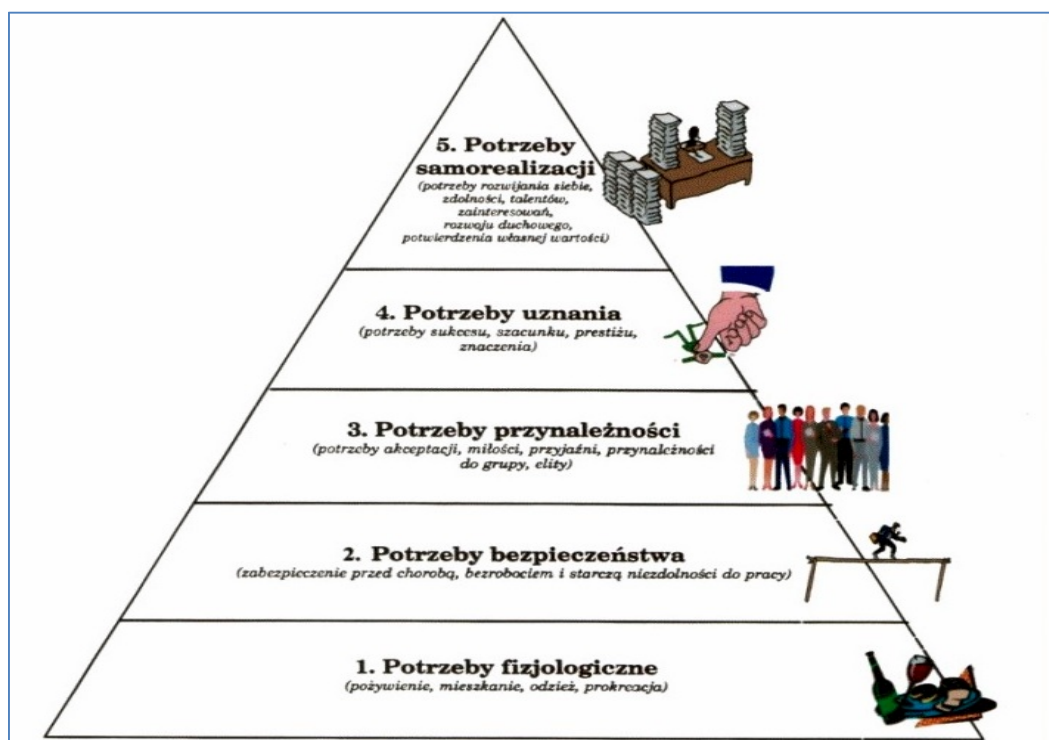
¹⁹⁹ A. Kaur, *Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms*, Global Journal of Management and Business Studies, ISSN 2248-9878 Volume 3, Number 10(2013), pp. 1061-1064, https://www.ripublication.com/gjmb_spl/gjmbsv3n10_03.pdf, (dostęp: 28.06.2023); E. Griffin, *Hierarchy of Needs of Abraham Maslow, A First Look at Communication Theory*; <http://www.afirstlook.com/docs/hierarchy.pdf>, (dostęp: 28.06.2023); A.H. Maslow, *Motywacja i osobowość*, Tłumaczenie: J. Radzicki, Wyd. 3, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

motywowaniu człowieka (skazanego) poprzez zaspokajanie jego potrzeb, które zostały usystematyzowane według ich ważności dla jednostki. Model

„oparty na hipotezie, że człowiek w swoim działaniu dąży do zaspokojenia potrzeb, które tworzą logiczną hierarchię i obejmują obszary fizjologiczne, bezpieczeństwa, społeczne, szacunku i samorealizacji”²⁰⁰.

Pierwsze cztery grupy potrzeb należą do potrzeb niższych, podstawowych, nazywanych także potrzebami niedostatku. Pozostałe grupy obejmują potrzeby wyższe, meta-potrzeby, określane także jako potrzeby rozwoju. Układ ten zarazem stanowi pewną hierarchię, w której zaspokojenie potrzeb niższego poziomu z reguły warunkuje pojawianie się potrzeb poziomu wyższego. Człowiek głodny i spragniony – ale też pozbawiony miłości i przynależności – będzie najpierw szukał możliwości zaspokojenia tych elementarnych niedostatków, zanim odczuje pragnienie poznawania i podziwiania piękna otaczającego go świata. Brak zaspokojenia potrzeb podstawowych (od potrzeb fizjologicznych po potrzeby uznania i szacunku) sprawia, że stają się one czynnikiem dominującym w naszym zachowaniu, spychając na dalszy plan potrzeby wyższe.

Rys. 3. Model hierarchii potrzeb Abrahama Maslowa



Źródło: opracowanie własne w oparciu o Internetową Encyklopedię Zarządzania, Hierarchia..., dz. cyt.

²⁰⁰ A. Miler-Zawodniak, *Teorie potrzeb jako współczesne teorie motywacji*, „Obronność - Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej” 2012, nr 4, s. 103.

O ile jednak zaspokojenie potrzeb podstawowych na pewien czas redukuje napięcie towarzyszące ich występowaniu (do momentu ponownego ich pojawienia się), o tyle w przypadku potrzeb wyższych, potrzeb rozwoju, mamy do czynienia z tendencją do stałego ich wzrostu bez redukcji specyficznego napięcia, które skłania człowieka do ciągłej aktywności i w rezultacie do pragnienia samorealizacji.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że potrzeby wyższe nie występują w sposób automatyczny po zaspokojeniu potrzeb podstawowych, lecz wymagają pewnej stymulacji na poziomie życia duchowo-intelektualnego, społecznego i kulturowego, a więc świata wartości wyższych, niematerialnych. Permanentny brak zaspokojenia tych potrzeb prowadzi na ogół do ich wygaśnięcia. Dzieje się tak tym bardziej, że fizyczny nacisk wywierany na organizm w celu zaspokojenia potrzeby jest odwrotnie proporcjonalny do zajmowanego przez nią miejsca w podanej hierarchii potrzeb, np. potrzeby fizjologiczne (potrzeby pożywienia, pragnienia, snu, aktywności ruchowej, doznań zmysłowych, seksualnych itp.) z reguły wywierają na człowieka bardziej odczuwalną presję, ukierunkowując jego zachowanie, niż dzieje się to w przypadku potrzeb wiedzy i rozumienia czy samorealizacji. W pewnych sytuacjach i do pewnego stopnia możliwe jest działanie człowieka, w którym potrzebom wyższym podporządkowuje on zdecydowanie potrzeby bardziej podstawowe, z niektórych nawet rezygnując. Takie postępowanie wiąże się jednak z silną motywacją osiągnięcia wartości, które zaspokajają głód wysublimowanych, wyższych wartości i niejednokrotnie przyczyniają się do realizacji najbardziej szlachetnych cech gatunkowych człowieka, kształtując jego osobowość i życie intelektualno-duchowe. Możemy być wówczas świadkami czyjegoś życia jako przykładu świętości, poświęcenia się dla celów i wartości wyższych: idei, wiedzy, twórczości, miłości itp. Na ogół jednak nasze życie skoncentrowane jest na realizacji potrzeb pozostających w pewnym kontinuum: od podstawowych po najwyższe, i zapewne rzadziej bywa tak, że ktoś kosztem jedzenia, ubierania się, mieszkania w znośnych warunkach, wypoczynku, ruchu, doznań erotycznych itp. chce „partycypować” w wyższych wartościach, zaspokajając swoje wyższe potrzeby.

Teoria ta należy do najbardziej uznawanych. Amerykański psycholog *Abraham Maslow* był zdania, że każdy człowiek dąży przez swoje życie do zaspokojenia pięciu grup potrzeb: fizjologicznych, bezpieczeństwa, przynależności, uznania i samorealizacji. Naukowiec był przekonany, że w pierwszej kolejności zaspokojone powinny być

potrzeby niższego rzędu, a dopiero wówczas potencjalne jest zaspokojenie potrzeb wyższego rzędu, co oznacza, że człowiek stawia przed sobą ważniejsze cele, jeśli wcześniej zaspokoi swoje podstawowe pragnienia.

2.1.3.1. Potrzeby fizjologiczne

Omawiany model najniżej (najwcześniej) przedstawia potrzeby fizjologiczne, do których zalicza się np. powietrze, pożywienie, mieszkanie, sen, odzież, stałą temperaturę ciała, prokreację. Według naukowca, tych potrzeb w życiu człowieka jest dowolna liczba. Określa się je jako podstawowe potrzeby dla przeżycia i biologicznego funkcjonowania. W przedsiębiorstwie zapewniają je m.in.: godziwa płaca, właściwe środowisko pracy (temperatura, oświetlenie, wentylacja, woda do picia, eliminacja napięcia i lęku itp.)²⁰¹. Z kolei pojawiają się wyższe potrzeby człowieka i to one, a nie poprzednie dominują. Kiedy zaś i te zostaną zaspokojone, znów pojawią się nowe (jeszcze wyższe) potrzeby itd. Tak właśnie *Maslow* widzi to zagadnienie, twierdząc że „podstawowe potrzeby ludzkie są zorganizowane w hierarchię o względnej dominacji”²⁰².

2.1.3.2. Potrzeby bezpieczeństwa

Drugie w hierarchii to potrzeby bezpieczeństwa, czyli specyficzne otoczenie, które może zapewnić stabilizację psychiczną i emocjonalną jednostki. W przedsiębiorstwie spełnienie tych potrzeb odbywa się poprzez ciągłość zatrudnienia, sposób załatwiania skarg i zażaleń oraz rękojmię świadczeń z tytułu ubezpieczenia i zabezpieczenia emerytalnego, a także poprzez poczucie pewności, stabilności, oparcia, opieki oraz wolności od strachu, lęku i chaosu itp.²⁰³.

2.1.3.3. Potrzeby przynależności

Jeżeli są zaspokojone wystarczająco dobrze zarówno potrzeby fizjologiczne jak i potrzeby bezpieczeństwa to pojawiają się kolejne (trzecie), potrzeby przynależności, określane także jako potrzeby społeczne, odnoszące się do konkretnych procesów (potrzeba bycia kochanym, miłości, uczucia, przyjaźni, przynależności do grupy, akceptacji ze strony przyjaciół, więzi z ludźmi i bliskości, afiliacji itp.). Dla przykładu potrzebą miłości obejmuje zarówno obdarzanie jak i przyjmowanie uczucia. Brak

²⁰¹ Szerzej: A.H. Maslow, *Motywacja...*, dz. cyt., s. 62-65.

²⁰² Tamże, s. 65.

²⁰³ Tamże, s. 65-68.

zaspokojenia tych potrzeb będzie dla człowieka bardzo bolesny. Podkreślenia wymaga fakt, że miłość nie jest synonimem seksu, który zawarty jest w grupie potrzeb fizjologicznych²⁰⁴.

2.1.3.4. Potrzeby uznania

Kolejne (czwarte) w hierarchii potrzeb *Abrahama Masłowa* to potrzeby uznania (szacunku), obejmujące potrzebę pozytywnego spostrzegania i szacunku dla własnej osoby (poczucia pewności siebie i podniesienia własnej wartości, siły, zdolności i kompetencji, poczucia, że jest się pożytecznym i potrzebnym w społeczeństwie, prestiż, poszanowanie godności) i podobnie, odnoszący się do uzyskiwania tego od innych. Uniemożliwienie zaspokojenia potrzeb uznania wywołuje u człowieka uczucie niższości, słabości i bezradności, prowadzące do ogólnego zniechęcenia, bądź w kierunku tendencji neurotycznych. Zaspokajanie ich w przedsiębiorstwie może dotyczyć zapewnienia różnorodnego rodzaju symboli osiągnięć, np.: tytułów służbowych, nagród, lepszych pomieszczeń do pracy, a także przez zapewnienie podwładnym ambitnych i atrakcyjnych zadań, aby mieli oni poczucie sukcesu i właściwego traktowania²⁰⁵.

2.1.3.5. Potrzeby samorealizacji

Szczyt hierarchii *Masłowa* (poziom piąty) zajmują potrzeby samorealizacji. W skład nich wchodzi możliwość rozwijania siebie (pracownika), stawianie i osiąganie celów, potrzeby estetyczne (harmonia i piękno), potrzeby poznawcze (wiedza, rozumienie i nowości). Zaspokojenie tych potrzeb to autentyczne wyzwanie dla przedsiębiorstwa, albowiem potrzeby te zaspokajane są indywidualnie przez pracownika, a jedynym zadaniem przedsiębiorcy może być umiejętne służenie pomocą²⁰⁶.

Abraham Maslow jest zdania, że

„(...) istnieją pewne warunki, stanowiące bezpośrednie wymogi wstępne w odniesieniu do zaspokojenia potrzeb podstawowych. Wolność słowa, wolność czynienia tego, co się chce, jeśli tylko nie krzywdzi się innych, swoboda wyrażania siebie, wolność prowadzenia badań i poszukiwania informacji, prawo do obrony, sprawiedliwość,

²⁰⁴ Tamże, s. 68-69.

²⁰⁵ Szerzej: tamże, s. 70-71.

²⁰⁶ Tamże, s. 71.

bezsronność, uczciwość, dobra organizacja zespołu – to przykłady warunków wstępnych, koniecznych do zaspokojenia potrzeb podstawowych”²⁰⁷.

Opisana koncepcja hierarchii potrzeb według *Maslowa* cieszy się powodzeniem w wielu przedsiębiorstwach, chociaż jest to model czysto psychologiczny, a przystosowany został jako motywacyjny. Za motywowanie jednostki (w tym i skazanego) w głównej mierze uznaje się zaspokojenie potrzeb fizjologicznych i gdy tak się staje, człowiek zaczyna dążyć do spełniania wyższych w hierarchii potrzeb, a proces ten trwa tak długo (często bez końca), aż nie zostaną zaspokojone potrzeby samorealizacji. W praktyce nie zawsze u każdego człowieka występuje pięć poziomów potrzeb i zdarza się, że mają one różną kolejność²⁰⁸.

Czy hierarchia potrzeb Maslowa jest bezbłędna, uniwersalna? Abraham Maslow jasno podkreśla, że niewykonalne jest spełnienie kolejnej potrzeby bez zaspokojenia wcześniejszej. Czy ma on rację? Jest to kwestia sporna. Wielu badaczy zgadza się z tym podziałem i przyjmuje go jako uniwersalny pogląd, jednakże warto się zastanowić, czy rzeczywiście tak jest. Przykładowo, aby rozpocząć samorealizację należy wcześniej poczuć się uznanym, nawiązać kontakty z innymi ludźmi czy żyć stabilnie? Z pewnością żadna z tych sytuacji.

Prawnik Justyna Szymczyk pisze w kwestii hierarchii potrzeb i motywowania pracownika:

„warto pamiętać, że jeżeli jako pracodawcy nie jesteśmy w stanie spełnić pracowniczych potrzeb niższego rzędu, na przykład przez wypłacanie niskich czy wysokich wynagrodzeń, nie możemy motywować ich spełnianiem ambicji, samorealizacją, docenianiem za włożoną pracę. W tym przypadku, jeżeli znajdujemy się na samym dole piramidy, musimy sprawić, aby pracownicy znaleźli się na kolejnym poziomie, bez przeskakiwania na samą górę hierarchii. Dla pracowników taki przeskok może być wręcz demotywujący, skoro mają świadomość, że wiele potrzeb nie zostało zaspokojonych”²⁰⁹.

2.2. Psychologiczny wymiar pracy

Pojęcie pracy jest w różny sposób definiowane na gruncie wielu dyscyplin nauk społecznych. Ma ona zatem interdyscyplinarny charakter. Nie podlega dyskusji stwierdzenie, że praca i jej podział pozostają w kręgu zainteresowania ludzi od zarania

²⁰⁷ Tamże, s. 71.

²⁰⁸ *Internetowa Encyklopedia Zarządzania, Hierarchia...*, dz. cyt.

²⁰⁹ J. Szymczyk, *Na czym polega hierarchia potrzeb Maslowa?*, <https://poradnikpracownika.pl/-na-czym-polega-hierarchia-potrzeb-maslowa>, (dostęp: 28.06.2023).

dziejów, a pierwsze pozytywne aspekty pracy były dostrzegane już przez starożytnych myślicieli. Pracę można ujmować w różnorodnych aspektach, m.in. w fizjologiczno-psychologicznym, w którym, pracę uważa się za obiektywną potrzebę człowieka, zwłaszcza dorosłego oraz sprawnego fizycznie i psychicznie, a również za konieczny warunek jego rozwoju²¹⁰.

Praca człowieka już w starożytności pozostaje interesującym tematem zarówno w obszarze teorii, jak i praktyki. Praca jako taka ulegała znaczącemu przewartościowaniu na przestrzeni wieków, również ewaluowało jej rozumienie i sens jaki był jej nadawany. Przemiany te, a także fakt, że praca towarzyszy człowiekowi od początku jego istnienia sprawiły, że obecnie pozostaje dziedziną rozważań interdyscyplinarnych.

„Praca jest różnie definiowana i rozpatrywana z wielu punktów widzenia: ekonomicznego, socjologicznego, psychologicznego, fizjologicznego, medycznego i pedagogicznego. Najogólniejsze stanowisko prezentuje prakseologia,²¹¹ jako nauka o sprawnym działaniu. Tadeusz Kotarbiński, twórca tej dziedziny wiedzy, podaje następującą definicję: *»Praca to wszelki splot czynów mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czymś potrzebom istotny«*²¹². W sensie psychologicznym praca to system czynności wyróżnionych i ukierunkowanych na przekształcanie otoczenia, wykonywanych względnie stale, gdy jej wykonawca ma odpowiednie kwalifikacje formalne. W sensie psychologicznym o pracy mówi się jak o procesie oraz o wytworach (np. praca doktorska, magisterska, pisemna, jako rzecz lub zmiana rzeczy). Praca produkcyjna jest naczelną kategorią ekonomii (politycznej). W sensie socjologicznym praca jest traktowana jako system obowiązków, wynikających ze społecznego podziału pracy”²¹³.

„Pracownik jest to osoba odgrywająca w instytucji rolę społeczno-zawodową, określoną przepisami i normami, obowiązującymi w zespołach ludzi współpracujących ze sobą w realizacji określonych zadań cząstkowych. Pojęcie pracy odnoszone jest niekiedy do zawodu lub stanowiska – wówczas oznacza ono grupę podobnych stanowisk w danym zakładzie pracy lub danej branży. Przedstawiciele różnych zawodów mogą zajmować różne stanowiska pracy, np. inżynier może być mistrzem na wydziale produkcji, szefem kontroli jakości, technikiem normowania pracy, czy technologiem”²¹⁴.

Psychologiczny wymiar pracy jest podstawą rozwiązywania większości praktycznych problemów występujących w działaniach instytucji i organizacji, w których zatrudnia się ludzi. Taka analiza – odrębna dla każdego przypadku – wymaga

²¹⁰ E. Wiśniewska, *Praca w hierarchii wartości studentów: na przykładzie Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku*, „Społeczeństwo. Edukacja. Język” 2015, nr 3, s. 220.

²¹¹ Prakseologia – ogólna teoria sprawnego działania, dziedzina badań naukowych dotyczących metod wszelkiego celowego działania ludzkiego.

²¹² T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1965.

²¹³ Wł. Szewczuk, *Encyklopedia psychologii*, wyd. 1, Wydawnictwo Fundacja Innowacja, Warszawa 1998, s. 451.

²¹⁴ Tamże.

określenia celów, którym będą służyły wyniki²¹⁵.

Praca stanowi niepodważalną wartość, dostarczając wielostronnych korzyści dla pracującego człowieka. Do dodatnich stron pracy należy m.in.: wzrost poczucia własnej wartości, perspektywa realizacji wielu ważnych potrzeb, świadomość bycia „użytecznym”, rozwijanie sprawności psychospołecznych, szczególnie komunikacyjnych. Niestety o znaczeniu i roli pracy w życiu jednostki niejednokrotnie przekonać się można w momencie jej utraty i uzyskania statusu osoby bezrobotnej²¹⁶.

Z wykonywaniem pracy łączą się też pewne **niebezpieczeństwa dla zdrowia i działania psychologicznego jednostki**, jak nadmierny i trwały stres, wypalenie zawodowe (znajdujące wyraz w określonych zachowaniach i przebiegu procesów psychicznych u osób wykonujących pracę), czy też pracobolizm (stanowiący formę uzależnienia od pracy)²¹⁷. Należy pamiętać o zachowaniu właściwych proporcji pomiędzy czasem pracy i czasem odpoczynku. Skuteczne sposoby radzenia sobie w okolicznościach trudnych, „zdrowe” stanowisko wobec pracy i roli zawodowej są konieczne dla zachowania higieny psychicznej i dobrego samopoczucia jednostki²¹⁸.

Na gruncie psychologii **motywacja** traktowana jest w kategoriach

„wszelkich mechanizmów odpowiedzialnych za uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymanie i zakończenie zachowania. Dotyczy ona zarówno mechanizmów zachowań prostych, jak i zachowań złożonych, zarówno mechanizmów wewnętrznych, jak i zewnętrznych, afektywnych i poznawczych”²¹⁹.

Rolą motywacji jest m.in. rozwinięcie aktywności człowieka, ukierunkowując jej działanie. Wyróżnia się dwie podstawowe postacie motywacji:

- zewnętrznej – gdzie realizacja celu płynie z chęci uzyskania nagrody, bądź uniknięcia kary;
- wewnętrznej – gdzie fundamentalne znaczenie posiada treść określonej aktywności²²⁰.

Omawiając rodzaje motywacji, należy wspomnieć o akcentowanym na gruncie

²¹⁵ Tamże.

²¹⁶ B. Płaczkiewicz, *Psychologiczne aspekty funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy*, „Szkola. Zawód. Praca” 2016, nr 12, s. 65.

²¹⁷ Szerzej: Pracobolizm - przyczyny, objawy, leczenie uzależnienia od pracy, <https://www.medicover.pl/zdrowie/psychiczne/pracobolizm/> (dostęp: 28.06.2023).

²¹⁸ B. Płaczkiewicz, *Psychologiczne...*, dz. cyt., s. 65.

²¹⁹ W. Łukaszewski, *Motywacja w najważniejszych systemach teoretycznych*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, t. 2, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2002, s. 427.

²²⁰ W. Łukaszewski, D. Doliński, *Mechanizmy leżące u podstaw motywacji*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, t. 2, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2002, s. 457.

psychologii humanistycznej motywie wzrostu, rozwoju, spełniania się, samorozwoju, samoaktualizacji, połączonym z pewnymi cechami, m.in.: otwartość na nowe doświadczenia, percepcję otaczającego świata, poczucie wpływu na przebieg własnego życia i przyszłość, kreatywność i radzenia sobie z problemami²²¹. Każdy ze wskazanych rodzajów motywacji może być udziałem pracownika.

Obok motywacji ważnym elementem w kontekście psychologicznych aspektów funkcjonowania człowieka **w sytuacji pracy jest poczucie jakości życia** jako całości oraz satysfakcja z pracy. Halina Sęk wskazuje na dwa aspekty pojęcia jakości życia – obiektywny oraz subiektywny²²². Współcześnie jakość życia ujmowana jest w kategoriach pozytywnych jako szczęście, zadowolenie, pełne poczucie dobrostanu²²³.

Wśród istotnych czynników związanych z poczuciem jakości życia wymienia się w literaturze przedmiotu czas pracy i czas wolny od wykonywania obowiązków zawodowych. Innym wyznacznikiem poczucia jakości życia w kontekście pracy jest poziom aktywności człowieka i zakres stymulacji. Praca daje sposobność nawiązywania relacji interpersonalnych, pełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym, co się przekłada na poczucie zadowolenia i satysfakcji²²⁴.

Kolejnym ważnym elementem jest **jakość życia w pracy**²²⁵. Definicję tę należy odnieść do zależności między wymaganiami pracy a sposobem ich realizacji przez pracownika, jak również do relacji pomiędzy potrzebami a możliwościami ich zaspokojenia dzięki realizacji pracy i otrzymaniu wynagrodzenia²²⁶.

Jak utrzymuje Augustyn Bańka

„**zadowolenie z pracy** jest określane jako uczuciowa reakcja przyjemności lub przykrości doznawana w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról. Z punktu widzenia organizacji łączy się ono z takimi właściwościami, jak fluktuacja, punktualność i produktywność, a także współwystępuje m.in. z wyższą wydajnością, silniejszym zaangażowaniem, większą lojalnością”²²⁷.

²²¹ Tamże, s. 466-467.

²²² Szerzej: H. Sęk, *Wprowadzenie do psychologii klinicznej*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2001, s. 45.

²²³ Z. Ratajczak, *Psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 155.

²²⁴ Z. Ratajczak, *Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji*, [w:] *Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia*, red. Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2006, s. 27 – 31.

²²⁵ Tamże, s. 34.

²²⁶ B. Płaczekiewicz, *Psychologiczne...*, dz. cyt., s. 71.

²²⁷ A. Bańka, *Psychologia organizacji*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, t. 3, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2007, s. 329.

Bardziej szczegółowe omawianie tych kwestii przekracza ramy niniejszego podrozdziału. W opracowaniu w sposób syntetyczny ujęto wybrane zjawiska psychologiczne związane z pracą człowieka.

2.3. Socjologiczny wymiar pracy osadzonych

Praca ludzka w ujęciu socjologicznym jest kategorią społeczną, którą z racji swojego charakteru społecznego, gwarantuje konieczny człowiekowi kontakt społeczny i realizacja jego różnorodnych potrzeb²²⁸. Jest to każda celowa czynność społecznie użyteczna lub społecznie doniosła, zapewniająca określoną pozycję w społeczeństwie, co oznacza, że nie każda czynność jest pracą w znaczeniu socjologicznym, chociażby pociągała za sobą znaczny wysiłek fizyczny.

Co jest pracą, kto pracę wykonuje? Wydaje się zasadne, że cechą fundamentalną pracy ludzkiej jest fakt, że jej celem bezpośrednim lub pośrednim jest pozyskanie środków (służących podtrzymaniu egzystencji gatunku ludzkiego i świata, który stworzył i przyswoił), zwiększenie szans przeżycia w danym środowisku przez jego opanowanie i przetworzenie²²⁹.

Praca to: „proces złożonej aktywności fizyczno-umysłowej, której celem jest przekształcenie szeroko rozumianego środowiska w ten sposób, by zwiększyć szanse gatunku ludzkiego”²³⁰.

W Księdze Rodzaju Starego Testamentu czytamy:

„(...) **abyście (...) ziemię (...) uczynili (...) sobie poddaną (...)**” (Rdz 1,28)²³¹.

Ważne jest, aby nie nadinterpretować tego przyzwolenia.

W społeczeństwach funkcjonujących w oparciu o gospodarkę wolnorynkową wyróżnia się trzy formy pracy:

- odpłatne zatrudnienie (także na własny rachunek),
- nieodpłatne czynności domowe (zwykle dotyczy to kobiet),
- wolontariat (dobrowolne usługi na rzecz społeczności lokalnej).

²²⁸ E. Wiśniewska, *Praca...*, dz. cyt., s. 220.

²²⁹ W. Kozek, *Praca w ujęciu socjologicznym*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, tom 3, red. Wł. Kwaśniewicz i in., Oficyna Naukowa, Warszawa 2000, s. 174-175.

²³⁰ *Socjologia. Przewodnik encyklopedyczny*, Praca zbiorowa, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

²³¹ *Pismo Święte Nowego i Starego Testamentu. Biblia Tysiąclecia*, PISMO-SW 3.0 BETA, Wydawnictwo Pallottinum, Gliwice 2002, Księga Rodzaju.

Z socjologicznego punktu widzenia przy opisie procesu pracy należy zwrócić uwagę na następujące szczegóły:

1. **Praca jest czynnością społeczną** poprzez jej przygotowanie (skonkretyzowanie celu, środków i metody realizacji) oraz wykonanie. Należy pamiętać, że praca odnosząc się do potrzeb pojedynczego człowieka, także wpływa na aspiracje, postawy i zachowania innych.
2. **Praca zaspokaja potrzeby** człowieka (biologiczne, ekonomiczne, kulturalne itp.).
3. W ramach pracy nieodzownym jest **współdziałanie** w wielu osób i grup, w różnym miejscu i czasie²³².

Praca (element kultury społeczeństwa), w skład której wchodzi: umiejętności, organizacja, narzędzia, urządzenia techniczne oraz wyprodukowane dobra. Powstała w procesie pracy kultura zawierająca w sobie:

„narzędzia pracy i [...] metody, [...] wzory życia i wzory osobowe, które ludzie chcą w pracy i dzięki pracy realizować”²³³.

Idealem pracownika według socjologa jest człowiek, który jest m.in.: uczciwy, solidny, koleżeński, zaangażowany, stosujący zasady dobrej roboty (sprawny, skuteczny i wydajny)²³⁴.

W rzeczywistości poziom umiejętności zawodowych, wiedza, zainteresowania i odpowiedzialność pracownika często są dalekie od ustalonych procedur, norm, co wskazuje na niski **poziom kultury pracy**²³⁵. Należy pamiętać, że praca człowieka podlega stałej ocenie odnoszącej się do ustalonych norm technicznych, ekonomicznych i moralnych.

„Wyobrażenia o tym, co dobre, a co złe w postępowaniu ludzi w toku wykonywania pracy składają się na **moralność pracy** lub **etykę zawodową**. Jej elementami są oceny, normy, wzory postępowania i ideały osobowe regulujące zachowanie się jednostek, stosunki między jednostkami, a społeczeństwem i grupami społecznymi. Podstawą moralności

²³² J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1972.

²³³ *Praca w ujęciu socjologicznym*, http://socjologia-pracy.wyklady.org/wyklad/687_praca-w-ujeciu-socjologicznym.html, (dostęp: 28.06.2023).

²³⁴ Tamże.

²³⁵ Szerzej: Z. Wołk, *Kultura pracy profesjonalisty*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2017; por. K. Chałas, *Praca człowieka płaszczyzną urzeczywistniania przymiotów osoby*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydlowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021, s. 36; M. Jeziorański, *Znaczenie pracy w procesie resocjalizacji penitencjarnej w świetle teorii rezonansu społecznego Hartmuta Rosy*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydlowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021, s. 185.

pracy nie są przepisy i regulaminu, lecz poczucie moralne, wspólne ludziom danej kultury, pozwalające ocenić zachowania w takich kategoriach, jak: sprawiedliwość, godność osobista, prawo do szczęścia, do pomocy itp.”²³⁶.

Praca służąca podtrzymaniu egzystencji jednostek i grup społecznych powinna być w każdym społeczeństwie **umocowana w systemie wartości**, aby wystarczająco duża część społeczeństwa miała świadomość, że praca jest konieczną aktywnością. Znane są jednak systemy społeczne, które nie potrafiły nadać pracy znaczenia wykraczającego poza zdobywanie dóbr materialnych, co w końcu skazało je na zagładę. W historii ludzkości żyły grupy społeczne utrzymujące się z podboju i wojen (np. piraci). Nigdy jednak w skali ogólnoludzkiej grabież nie była dominującym źródłem dochodów. Zbiorowości ludzkie z zasady zwiększyły swoje szanse przeżycia za pomocą pracy wąsko rozumianej, takiej jak polowanie, uprawa roli, dobywanie kopalin, przemysł, handel, badania naukowe itp. Działania te wymagają gotowości do stałego podejmowania wysiłku w oczekiwaniu na skutek odłożony w czasie. Wykonywanie pracy musi być zatem w jakiś sposób legitymizowane, stąd wiele znanych ideologii pracy, mitów, religijnych wyobrażeń o sensie pracy²³⁷.

Istnieją trzy **główne postawy wobec pracy**:

- stanowisko punitywne (łac. *punire* „karać”)²³⁸ – postrzeganie pracy przez jednostkę jako przymusu, co wiąże się z traktowaniem pracy jako sprzecznej z wolą, stanowiącej rezultat przemocy fizycznej, moralnej lub ekonomicznej;
- stanowisko instrumentalne (łac. *instrumentum* „narzędzie”) – postrzeganie przez człowieka pracy, jako środka do zaspokojenia potrzeb;
- stanowisko autoteliczne (gr. *autos* „sam” + *telos* „cel”) – postrzeganie pracy jako wartości, celu samego w sobie, źródła rozwoju osobistego, służącej wartościom wyższym, będącej sposobem na życie, wiążącej się ze sferą samorealizacji w pracy zawodowej²³⁹.

²³⁶ *Praca w ujęciu socjologicznym...*, dz. cyt.

²³⁷ Por. L. H. Haber, *Ideologia pracy w świadomości przemysłowej klasy robotniczej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1988, Rok L - zeszyt 4, s. 371-386; K. Dziubka, B. Szlachta, L.M. Nijakowski, *Idee i ideologie we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

²³⁸ **Punitywny** praw. «dotyczący kary albo karalności; karny, karalny», M. Bańko, (red.), *Wielki słownik...*, dz. cyt.

²³⁹ W. Kozek, *Praca w ujęciu socjologicznym...*, dz. cyt., s. 176; por. W. Jacher, *Człowiek i praca, alfabet wiedzy o pracy ludzkiej*, Instytut Śląski, Opole 1979, s. 18; por. E. Hornowska, W.J. Paluchowski, *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracobolizmu*, Bobucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007, s. 7.

Podejście punitywne typowe było dla pracy niewolniczej, charakteryzującej się wyzyskiem, przemocą i przymusem. Niewolnictwo to już raczej przeszłość. Zagwarantowanie tzw. **godnej pracy** staje się pierwszorzędnym elementem współczesnych systemów społeczno-ekonomicznych²⁴⁰. Obecnie jednostka lub zbiorowość o podejściu punitywnym traktuje pracę jako instytucję narzuconą (przez społeczeństwo, państwo, rynek), traktując samą czynność pracy jako katastrofę²⁴¹.

Przy **podejściu instrumentalnym** praca wykonywana jest dla korzyści, jakie przynosi człowiekowi i społeczeństwu. Pracująca osoba widzi pracę jako konieczność życiową, fundament egzystencji, głównie w sensie materialnym²⁴².

Natomiast przy **podejściu autotelicznym** praca jest przyjmowana jako cel sam w sobie, jako rdzeń rozwoju osobistego, służbę wartościom społecznym i w końcu jako źródło człowieczeństwa²⁴³.

Kolejnym elementem socjologicznym jest **kwestia samorealizacji jednostki**. Pojęcie samorealizacji w pracy, jako koncepcji pojawiło się w Europie w XIX w., a oznaczało spełnienie się jednostki poprzez pracę, pełen jej rozwój osobisty i realizację zdolności. Ideał ten zgodnie podnoszą neomarksizm²⁴⁴ i katolicka nauka społeczna²⁴⁵ (szerzej w dalszej części dysertacji).

Andrzej Bałandynowicz o procesie samorealizacji (samoaktualizacji) pisze następująco:

»wedle koncepcji humanistycznej „każdy człowiek ma prawo i obowiązek ponoszenia odpowiedzialności za własny rozwój oraz aktualizowanie drzemących w nim możliwości.”²⁴⁶ Koncepcja humanistyczna zakłada także, że człowiek jest istotą dobrą z natury, dążącą stale do samorealizacji czy samoaktualizacji. **Zachowania przestępcze pojawiają się z reguły w sytuacji zaburzenia procesu samoaktualizacji.**«²⁴⁷

Kolejna kwestia socjologiczna (podobnie jak psychologiczna) w kontekście stosunku do pracy to **zadowolenie z pracy**. Badania socjologiczne przynoszą dosyć zadziwiający obraz zadowolenia z pracy. Większość pracujących deklaruje, że jest „bardzo zadowolona” lub „raczej zadowolona” z wykonywanej pracy (jak podaje

²⁴⁰ Szerzej w podrozdziale: *ekonomiczny wymiar pracy*.

²⁴¹ E. Wiśniewska, *Praca...*, dz. cyt., s. 222.

²⁴² Tamże.

²⁴³ Tamże.

²⁴⁴ A. Gorz, *Strategy for Labor*, Beacon Press, Boston 1968.

²⁴⁵ Jan Paweł II, Encyklika ... „*Laborem exercens*” ..., dz. cyt.

²⁴⁶ M. Łobocki, *Teoria wychowania w zarysie*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2005, s. 67.

²⁴⁷ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 262.

Encyklopedia socjologii zwykle powyżej 60% odpowiedzi)²⁴⁸. Z kolei społeczne funkcje zatrudnienia (np. zadowolenie z pracy) nie mogą być realizowane w przypadku niespełnienia jego funkcji ekonomicznej i dochodowej (więcej w kolejnym podrozdziale), bowiem wydajna i dobrze płatna praca przynosi określone efekty ekonomiczne i pełne zadowolenie społeczne.

W literaturze przedmiotu **socjalizacja do pracy** jest rozpatrywana, *po pierwsze*, jako presytuacyjna, tzn. dokonująca się zanim konkretna osoba podejmie pracę i wykonywana przez takie instytucje socjalizacji jak: rodzina, szkoła, rówieśnicy, znajomi, kino, książki, środki masowego przekazu, oraz *po drugie*, jako właściwa socjalizacja do pracy, tzn. dokonująca się w środowisku pracy, jako stadia rozwoju kariery pracownika. Wiesława Kozek jest zdania, że

„(...) każda faza rozpatrywana jest jako pokonywanie sprzeczności między rolami odgrywanymi w związku z pracą, a innymi rolami, pozyskiwanie miejsca w strukturze grupy roboczej, poznawanie i przyswajanie wartości środowiska pracy, norm społecznych realizowanych w danym środowisku pracy, wchodzenie w rutynę, poznawanie i przyswajanie kanonu wiedzy, języka, symboli najbardziej użytecznych ze względu na dane czynności pracy, nabywanie umiejętności współpracy z grupą roboczą i podporządkowanie się poleceniom zwierzchników. W odniesieniu do profesjonalistów podkreśla się ważność uwolnienia się do wyjściowego mentora i nabycie umiejętności pełnienia roli mentora w stosunku do młodszych profesjonalistów”²⁴⁹.

Podsumowując. Socjologia zwraca uwagę na społeczną użyteczność i doniosłość pracy, praca natomiast to czynność społeczna, ponieważ:

- często wymaga współpracy na etapie planowania, przygotowania i realizacji,
- odbywa się w środowisku społecznym, bądź z uwzględnieniem kontekstu społecznego,
- środki realizacji jej celów, metody ich wykorzystania są wyznaczane społecznie,
- potrzeby, których zaspokojeniu służy, również mają społeczno-kulturowe umocowanie,
- praca współtworzy i rozwija kulturę konkretnej społeczności,
- kultura obejmuje związane z pracą narzędzia, metody, wzorce zachowań (wzorce w ujęciu szerszym)²⁵⁰.

²⁴⁸ W. Kozek, *Praca w ujęciu socjologicznym...*, dz. cyt., s. 176.

²⁴⁹ Tamże, s. 177.

²⁵⁰ Por. *Praca i jej socjologiczne ujęcie*, <https://slideplayer.pl/slide/407833/>, (dostęp: 28.06.2023).

2.4. Ekonomiczny wymiar pracy

Pojęcie pracy w *Słowniku Języka Polskiego* definiowane jest jako:

„(...) świadoma, celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, będąca podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa”²⁵¹.

Najbliższe mojemu rozumieniu pracy są następujące definicje:

„Praca ekonomiczna, proces złożonej aktywności fizyczno-umysłowej człowieka, której celem jest przekształcenie zasobów naturalnych w dobra zaspakajające ludzkie potrzeby; jeden z czynników produkcji (obok ziemi i kapitału (...))”²⁵².

„Praca (...) w sensie ścisłym – tworzenie wartości materialno-ekonomicznych lub intelektualno-duchowych społecznie użytecznych”²⁵³.

Praca w omawianym znaczeniu, patrząc z historycznego punktu widzenia, stała się genezą bogactwa, zmiany na lepsze i rozwoju cywilizowanego człowieka, grupy, społeczeństwa. Poprzez nią człowiek przeobraża i przysposabia dobra przyrody do własnych potrzeb, które także wywołuje rozwój natury jednostki. Przewycięzanie (rozwiązywanie) zagrożeń np. ekologicznych, przenosi człowieka na coraz wyższy poziom cywilizacyjny.

Praca i jej znaczenie w życiu człowieka są badane w sposób interdyscyplinarny. Dlatego też można ją ujmować w różnych aspektach, m.in. ekonomicznym, w którym stanowi ona podstawowe źródło i warunek egzystencji człowieka, a także rozwoju gospodarczego kraju. W procesie pracy powstają wytwory społeczno-użyteczne, będące warunkiem nieustannego rozwoju społeczno-ekonomicznego i dobrobytu jednostki²⁵⁴.

Z punktu widzenia gospodarki praca jest jednym z głównych czynników wzrostu i rozwoju gospodarczego, pełniąc równolegle funkcje społeczne i ekonomiczne, stanowiące wzajemnie powiązane i współzależne elementy jednej całości.

Dwaj przedstawiciele klasycznego nurtu w ekonomii, Adam Smith²⁵⁵ i David Ricardo²⁵⁶ rozpatrywali w swoich pracach kwestie odnoszące się do składników, które

²⁵¹ *Słownik Języka Polskiego*, red. Mieczysław Szymczak, t. 2, Warszawa: PWN, 1979, s. 904.

²⁵² *Encyklopedia PWN*, w trzech tomach, t. 3, Warszawa 1999, s. 41.

²⁵³ *Encyklopedia katolicka*, Towarzystwo Naukowe KUL, t. 16, Lublin 2012, s. 211.

²⁵⁴ E. Wiśniewska, *Praca...*, dz. cyt., s. 220.

²⁵⁵ Adam Smith (1723-1790) szkocki filozof i ekonomista uważany za ojca ekonomii klasycznej. Jego dzieło „Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów”, opublikowane w 1776 roku było pierwszą systematyczną pracą w dziedzinie ekonomii; *Encyklopedia Zarządzania*.

²⁵⁶ David Ricardo (1772-1823) to jeden z najwybitniejszych klasyków ekonomii, został uznany za kontynuatora myśli Adama Smitha. Jego najznamieńsze dzieło „Zasady ekonomii politycznej

stanowią o cenach w szczególności długookresowych²⁵⁷. Według nich na cenę składają się koszty wykorzystania trzech czynników: ziemi (ang. *land*), kapitału (ang. *capital*) oraz pracy (ang. *labour*)²⁵⁸. Według koncepcji zawartych w dziele Adama Smitha *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*,²⁵⁹ to podział pracy, jest oparty na szerszym kontekście społecznym, podlegającym ocenom etycznym, a nie tylko efektywności ekonomicznej. Z jednej strony podział pracy radykalnie poprawia wydajność pracy, a z drugiej pogarsza status pracownika. Sama wymiana polega natomiast na zamianie trudu, pracy i przykrości z nimi związanych na przyjemność. Według Adama Smitha prawa rynku są w założeniu proste. Opierają się one na określonych zachowaniach właściwych przyjętym warunkom społecznym, które doprowadzają do przewidywalnych skutków. Według tych praw, działanie we własnym interesie – w otoczeniu innych jednostek o podobnej motywacji – prowadzi do konkurencji, która z kolei ułatwia dostarczanie społeczeństwu dóbr przez nie pożądaných, w określonej ilości i po odpowiedniej cenie. Smith pisze m.in, że:

„Nie od przychylności rzeźnika, piwowara czy piekarza oczekujemy naszego obiadu, lecz od ich dbałości o własny interes. Zwracamy się nie do ich humanitarności, lecz do egoizmu i nie mówimy im o naszych własnych potrzebach, lecz o ich korzyściach”²⁶⁰.

Aktualnie, w teorii ekonomii poddaje się w powątpiewanie paradygmat przypisujący siłę rozwoju gospodarczego jedynie czynnikom produkcji: ziemia – kapitał – praca, sygnalizując nowe kategorie zasobów²⁶¹. W niektórych teoriach ekonomicznych praca określana jest kapitałem ludzkim (czasem również oznaczający zdolność siły roboczej). Jeżeli jednostki wykonujące pracę są do niej dobrze przygotowane, posługując się zaawansowaną technologią, możliwe jest uzyskanie wyższej wydajności pracy (te same dobra można wykonać szybciej i lepiej). Jednak klasyczny podział zasobów na trzy grupy: ziemię, pracę i kapitał wydaje się najbardziej trafny.

i opodatkowania” uznaje się za szczytowe osiągnięcie szkoły klasycznej i swoistego rodzaju uzupełnienie dzieła Adama Smitha; *Encyklopedia Zarządzania*.

²⁵⁷ Pojęcie ceny długookresowej używał dużo później Alfred Marshall, Adam Smith zaś mówił o „cenach naturalnych”, są to jednak pojęcia tożsame.

²⁵⁸ A. Jagoda, M. Klimczak, *Praca jako zasób – pojęcie pracy i jej znaczenie w naukach ekonomicznych*, „Ekonomia XLII – Nauki Humanistyczno-Społeczne” 2011, z. 402, s. 151-160.

²⁵⁹ A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015.

²⁶⁰ R.L. Heilbroner, *Wielcy ekonomiści. Czasy - życie - idee*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 48.

²⁶¹ M. Perczyński, *Globalizacja i nacjonalizm wobec współczesnych wyzwań rozwojowych*, „Ekonomista” 1995, nr 1-2, s. 328.

Głównym podmiotem pracy jest człowiek i to on przy wykorzystaniu swego kapitału i przy własnym zaangażowaniu tworzy pracę. *Co w takim razie stanowi kapitał ludzki (human capital)?* Kapitał ludzki – w literaturze przedmiotu – najczęściej definiowany jest, jako zespół właściwości ulokowanych w ludziach, na które składają się: *wiedza, wykształcenie, umiejętności, zdolności, stan zdrowia (predyspozycje fizyczne i psychiczne), energia, motywacja do pracy*, mających konkretną wartość i która może być prawdziwą skarbnicą przyszłych dochodów – zarazem dla pracownika jak i organizacji²⁶².

Praca, którą wykonuje człowiek, przy wykorzystaniu swoich umiejętności, zdolności, doświadczenia i wiedzy jest wynagradzana płacą.

W wielu koncepcjach ekonomicznych praca występuje jako szczególnego rodzaju towar, który człowiek może sprzedać na rynku pracy w postaci swoich sił fizycznych, kwalifikacji i umiejętności, produkując konkretne dobra umożliwiające zaspokojenie jego potrzeb (materialnych i duchowych). Ścisłe utożsamianie pracy człowieka z towarem rodzi pewne niebezpieczeństwo. W języku ekonomii, i nie tylko ekonomii, powszechnie używa się takich określeń jak „siła robocza”, „zasoby ludzkie”, „rynek pracy”, „targi pracy”, „giełda pracy”, płaca rozumiana jako „cena pracy” i element „kosztów pracy”. Na ogół wszyscy, którzy traktują pracę jako towar, podkreślają równocześnie, że jest to towar specjalny, wymagający podobnego traktowania (ochrony), ze względu na nierozłączny związek z osobą wykonawcy pracy²⁶³.

Kolejnym ważnym elementem pracy jest jej **wartość ekonomiczna**. Wartość ta to możliwość zapewniająca człowiekowi materialne warunki egzystencji. Bywa, że łączona jest ona z nakazem i przymusem pracy. Wraz z pojawieniem się tzw. **pracy najemnej** w zamian za płacę²⁶⁴ – praca ludzka stała się wartością ekonomiczną. Praca zyskuje na wartości w szczególności w przypadku, gdy trudno ją zdobyć, wówczas gdy byt materialny ludzi i ich rodzin jest zagrożony. Wówczas można też mówić o bezrobociu (według Encyklopedii Ekonomicznej to zjawisko braku pracy zarobkowej dla osób zdolnych do pracy i gotowych do jej podjęcia na typowych warunkach płacowych występujących w gospodarce). Praca nie tylko przestała być przekleństwem i hańbą, ale uzyskiwała wartość wyższą niż ekonomiczną – stała się nawet moralnym

²⁶² A. Jagoda, M. Klimczak, *Praca ...*, dz. cyt. s. 157.

²⁶³ T. Liszcz, *Praca ludzka – wartość ekonomiczna czy etyczna?*, „Etnolingwistyka” 2016, tom 28, s. 59-80.

²⁶⁴ Por. *Praca najemna*, definicja ZUS, <https://www.zus.pl/slownik/-/letter/P/praca-najemna/22522> (dostęp: 28.06.2023).

obowiązkiem, środkiem umożliwiającym rozwijanie cnót. Praca otrzymuje więc wartość moralno-religijną i staje się konieczna, gdyż służy utrzymaniu życia, strzeże przed nałogami i lenistwem²⁶⁵.

Podkreślenia wymaga fakt, że jednym z najważniejszych obowiązków państwa, jako tzw. pośredniego pracodawcy,²⁶⁶ jest polityka gospodarcza i społeczna, stwarzająca warunki do tego, ażeby każdy zdolny i chętny do pracy (w tym także niepełnosprawni stosownie do swoich możliwości) mógł zarabiać na własne utrzymanie, za pomocą pracy własnych rąk i umysłu. Narzędziem sprawiedliwego podziału limitowanej liczby miejsc pracy winno być prawo pracy²⁶⁷. Agnieszka Jagoda i Mikołaj Klimczak są zdania, że:

„w obecnych czasach, gdy materialne czynniki produkcji stają się do siebie coraz bardziej podobne, powtarzalne i łatwo dostępne, to praca i jej unikalność stanowią główne **źródło przewagi konkurencyjnej**. Kwalifikacje industrialnych pracowników zastąpione zostały przez maszyny, zatem współczesne przedsiębiorstwa poszukują wykonawców pracy charakteryzujących się wysokimi kwalifikacjami, unikalnymi umiejętnościami i wiedzą. Praca we współczesnym przedsiębiorstwie polega bowiem na wychodzeniu poza rutynowo wykonywane zadania oraz na umiejętnym wykorzystywaniu i dzieleniu się wiedzą”²⁶⁸.

Konstytucja RP (w art. 24)²⁶⁹ zobowiązuje państwo do ochrony pracy i sprawowania nadzoru nad warunkami jej wykonywania. W ramach tej ochrony państwo powinno zapewnić aby żaden podmiot w zadanej sytuacji nie traktował pracy jako towaru.

²⁶⁵ E. Wiśniewska, *Praca...*, dz. cyt., s. 219.

²⁶⁶ **Pojęcie „pracodawcy pośredniego”** obejmuje zarówno osoby, jak też instytucje różnego typu, obejmuje również zbiorowe umowy o pracę, ustalone przez te osoby i instytucje zasady postępowania, określające cały ustrój społeczno-ekonomiczny oraz zasady z niego wynikające. Pojęcie pracodawcy pośredniego odnosi się więc do wielu różnych elementów. Jego odpowiedzialność różni się od odpowiedzialności pracodawcy bezpośredniego — jak wskazuje sam termin: odpowiedzialność jest mniej bezpośrednia — ale pozostaje ona odpowiedzialnością merytoryczną: pracodawca pośredni określa w sposób zasadniczy taki lub inny aspekt stosunku pracy i warunkuje w ten sposób postępowanie pracodawcy bezpośredniego, gdy ten ustala określony kontrakt i stosunki pracy. Stwierdzenie takie nie ma na celu uwolnienia tego ostatniego od właściwej mu odpowiedzialności, ale tylko zwrócenie uwagi na cały splot uwarunkowań, które wywierają wpływ na jego postępowanie. Jeżeli chodzi o ustalenie prawidłowej z punktu widzenia etycznego polityki pracy, wszystkie te uwarunkowania trzeba mieć przed oczyma. Prawidłowa zaś jest ona wówczas, gdy są w niej w pełni respektowane obiektywne prawa człowieka pracy; Jan Paweł II, *Encyklika ... „Laborem exercens” ...*, dz. cyt., 17.

²⁶⁷ T. Liszcz, *Praca...*, dz. cyt.

²⁶⁸ A. Jagoda, M. Klimczak, *Praca ...*, dz. cyt. s. 158.

²⁶⁹ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej...*, dz. cyt.

2.5. Zjawisko pracy w wymiarze prawnym

Niejednokrotnie w życiu człowieka następuje zawarcie umowy (pisemnej, ustnej czy nawet dorozumianej²⁷⁰), w której osoba zobowiązuje się do odpłatnego wykonania umówionych czynności na czyjąś rzecz. Niektóre z tych umów zostały zdefiniowane i uregulowane przez *Kodeks cywilny*,²⁷¹ jak np. umowa o dzieło czy umowa zlecenia. W takich przypadkach zdarza się mówić, że zostaje wykonana pewna praca. Faktycznie jest to aktywność unormowana przepisami prawa cywilnego, z których nie wynika np. prawo do urlopu wypoczynkowego, czy zasiłku macierzyńskiego. *Kiedy zatem ma się do czynienia z pracą, która jest chroniona przepisami prawa pracy?* Odpowiedź na to pytanie znajduje się w pojęciu pracy oraz jej cechach.

Zatrudnienie (**praca w sensie prawnym**), to odpłatne zaangażowanie pracy ludzkiej w działalność produkcyjną lub usługową podmiotu gospodarczego²⁷² w oparciu o umowę między dwiema stronami: pracodawcą i pracownikiem. Jest to działanie człowieka o charakterze fizycznym lub intelektualnym, stanowiące źródło zaspokajania ludzkich potrzeb, które dąży do osiągnięcia konkretnego celu materialnego lub niematerialnego w ramach pracy zespołowej.

O tym, czy praca jest regulowana przepisami prawa pracy decydują jej pojęcie oraz cechy. Z powyższej definicji wynika, że zakres pojęcia pracy jest bardzo szeroki i podpada pod nią przewaga znanych jednostek czynności, które z założenia mają na celu przyniesienie wartości majątkowych. Jednakże niezbędną **przesłanką uznania konkretnej aktywności za pracę** jest jej podporządkowanie, które zakłada kierownictwo podmiotu zatrudniającego, o czym będzie mowa w dalszej części²⁷³.

W Polsce zgodnie z art. 22 § 1 *Kodeksu pracy* (dalej: KP)

„przez **nawiązanie stosunku pracy** pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za

²⁷⁰ **Umowa zawarta w sposób dorozumiany** to umowa, do zawarcia której doszło poprzez pozajęzykowe zachowania, które w sposób oczywisty ujawniały wolę stron. Co ciekawe, umowa dorozumiana zostaje uznana za ważną także w momencie, gdy wypowiedzi językowe nie zostały sformułowane w sposób jednoznaczny.

²⁷¹ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*..., dz. cyt..

²⁷² S. Sztaba, A. Adamska (red.), *Ekonomia od A do Z*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.

²⁷³ LexPlay, *Czym jest praca w świetle przepisów prawa pracy*, https://lexplay.pl/arttykul/Prawo-Pracy/czym_jest_praca_w_swietle_przepisow_prawa_pracy1, (dostęp: 28.06.2023).

wynagrodzeniem”²⁷⁴.

Zgodnie z literaturą oraz przepisami zatrudnienie może być kategoryzowane według: charakteru zatrudnienia, rodzaju wykonywanej pracy, branż gospodarki, cech demograficznych zatrudnionych itd.

Pracodawca zgodnie z art. 3 KP:

„(...) jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników”²⁷⁵.

Pracownik. W myśl przepisów art. 2 KP:

„jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”²⁷⁶.

Pracownikiem w rozumieniu tego przepisu nie jest osoba, która wykonuje określone czynności na rzecz innej osoby, na innych podstawach, aniżeli wyżej wymienione (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna). O statusie pracownika decyduje nawiązanie stosunku pracy. Pracownikiem może być tylko osoba fizyczna (nigdy prawna)²⁷⁷.

Cechy pracy zostały uregulowane w przepisach KP²⁷⁸. Analizując je, można wyciągnąć szereg wniosków, z których wynika, że praca jest:

1. **Dobrowolną** – wynika, że każdej osobie przysługuje prawo do dowolnie wybranej pracy, a samo nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnej umowy stron (pracodawcy i pracownika). W pracy **nie może mieć miejsca przymus** (art. 10 i 11 KP).
2. **Podporządkowaną** – przejawiającą się w wydawaniu i przyjmowaniu poleceń. Przy nawiązywaniu pracy konieczny jest uzgodniony i podpisany przez pracownika zakres obowiązków. Pracodawca otrzymał szereg uprawnień kierowniczych do wydawania pracownikowi różnego rodzaju instrukcji, których pracownik jest zobowiązany przestrzegać (art. 100, § 1 KP). Powyższe pojęcie obejmuje wszelką działalność zarobkową świadczoną za zgodą pracownika, a nie tylko pracę podporządkowaną na mocy umowy o pracę. W grę wchodzi więc

²⁷⁴ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141; t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140, z 2023 r. poz. 240, 641).

²⁷⁵ Art. 3, *Kodeks pracy...*, dz. cyt.

²⁷⁶ Art. 2, *Kodeks pracy...*, dz. cyt.

²⁷⁷ *Kodeks pracy...*, dz. cyt.

²⁷⁸ Tamże.

także praca wykonywana na podstawie aktów jednostronnych: mianowania, powołania i wyboru, którym towarzyszy zgoda pracownika. Synonimem określenia „praca podporządkowana” jest termin „praca najemna”, który ma dzisiaj znaczenie raczej historyczne. Natomiast praca zarobkowa osób wykonujących swe czynności zawodowe samodzielnie, na własny rachunek i ryzyko nie jest objęta regulacją prawa pracy.

3. **Odpłatną – która** winna być wykonywana zarobkowo. Pracownik nie ma możliwości zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia, ani też nie może przenieść tego prawa na kogoś innego (art. 84 KP).
4. **Wykonywaną osobiście** – wynika to z tego, że pracodawca zatrudnia na dane stanowisko pracownika, który posiada odpowiednie cechy (kwalifikacje, umiejętności, osobiste przymioty itp.). Istnieją jednak pewne wyjątki, z których wynika, że pracodawca może powołać na jego miejsce innego pracownika (na zastępstwo, na czas określony, na podstawie umowy o pracę) – w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności (urlop wypoczynkowy, urlop macierzyński itp.) (art. 25 § 1 KP).
5. **Skooperowaną** – aby móc zrealizować cel pracy **konieczne jest zaangażowanie** co najmniej dwóch osób (grupy). Dla zapewnienia działań pracodawca jest zobowiązany do zagwarantowania właściwych miejsc pracy, sprzętu itd.
6. **Wykonywaną na rzecz i ryzyko pracodawcy**, ryzyko o charakterze *gospodarczym* (np. obowiązek wypłaty wynagrodzenia, nawet w przypadku braku zysku), *socjalnym* (np. obowiązek zapłaty chorobowego, czy zapewnienia zastępstwa w razie choroby), a także *techniczno-produkcyjnym*²⁷⁹.

Ze względu na zakres przedmiotowy badań koniecznym jest opisanie pracy dobrowolnie podporządkowanej. Ludwik Florek zagadnienie to ujął w sposób następujący:

„Praca dobrowolnie podporządkowana przeciwstawiana jest tzw. pracy jednostronnie wyznaczonej, która **nie podlega prawu pracy**. Osoby wykonujące tę pracę pozostają w stosunku szczególnej zależności od podmiotu kierującego ich działalnością: związane są specjalną dyscypliną i nie mają decydującego wpływu na ustalenie warunków świadczenia pracy. Sposób i miejsce wykonywania pracy, wysokość ewentualnego wynagrodzenia określa jednostronnie ów drugi podmiot, który ma w tym stosunku rolę nadrzędną, nie będąc równorzędnym partnerem (kontrahentem) osoby świadczącej pracę, lecz organem

²⁷⁹ LexPlay, *Czym jest praca...*, dz. cyt.; por. L. Florek, *Prawo pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Wydanie 19, Warszawa 2017; por. T. Kuczyński, *Praca na rzecz pracodawcy*, [w:] *Encyklopedia prawa*, red. U. Kalina-Prasznica, wyd. 3, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 568; por. *Kodeks pracy...*, dz. cyt.

władczym. Charakter pracy jednostronnie wyznaczonej ma przede wszystkim nieodpłatna, kontrolowana praca na cele społeczne, przewidziana w art. 35 § 1 *Kodeksu karnego*²⁸⁰.

Jest to forma kary ograniczenia wolności.

„Pracą jednostronnie wyznaczoną, nieobjętą prawem pracy, jest także praca żołnierzy odbywających czynną, niezawodową służbę wojskową oraz **praca więźniów w zakładach penitencjarnych**, zatrudnianych na podstawie skierowań do pracy (art. 121 *Kodeksu karnego wykonawczego*). W obu przypadkach w procesie pracy wchodzi w grę owa szczególna zależność typu pozaumownego, której nie ma w stosunkach pracy dobrowolnie podporządkowanej”²⁸¹.

Podsumowując. Prawo pracy nie jest prawem regulującym każdą działalność człowieka, zwaną pracą (w socjologicznym i ekonomicznym wymiarze)²⁸². **Przedmiotem zainteresowań prawa pracy** jest – z jednej strony – praca podporządkowana, na warunkach przyjętych bez przymusu, wykonywana przez osobę fizyczną (pracownika), osobiście, w celach zarobkowych, na rzecz i pod kierownictwem drugiej strony (pracodawcy).

2.6. Wychowanie do wartości pracy w obszarze nauk pedagogicznych

Funkcjonowanie osoby w środowisku pracy, które w wąskim ujęciu utożsamiane jest z zakładem pracy, stało się przedmiotem zainteresowań wielu dyscyplin i subdyscyplin naukowych. Waldemar Furmanek podaje:

„praca jako wartość jest źródłem oraz kontekstem funkcjonowania (siłą etyczną) dla wartości ekonomicznych, kulturowych, antropologicznych, moralnych, osobowych i społecznych”²⁸³.

Pedagogice pracy przedmiotowa problematyka towarzyszyła od lat 70. XX wieku. Włączenie **zagadnień wychowania i edukacji dorosłego człowieka** w proces realizowanej przez człowieka działalności zawodowej zapoczątkowało rozwój zainteresowań pedagogicznymi aspektami funkcjonowania ludzi dorosłych w środowisku pracy. Naukowcy i praktycy podkreślają zgodnie, że praca człowieka należy do ważnych problemów społecznych, dostrzegając m.in. konieczność wychowawczego i edukacyjnego oddziaływania na pracowników, po to, aby organizacja

²⁸⁰ Ustawa z 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny* (Dz.U. 1997 nr 88 poz. 553; t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600, z 2023 r. poz. 289, 403, 818, 852).

²⁸¹ Tamże.

²⁸² Szerzej poprzednie podrozdziały.

²⁸³ W. Furmanek, *Praca człowieka jako kategoria aksjologiczna*, [w:] *Encyklopedia aksjologii pedagogicznej*, pod red. K. Chałas, A. Maja, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne, Radom 2016, s. 827.

procesu wytwórczego nie doprowadzała do zgubienia humanistycznych wartości pracy zawodowej²⁸⁴.

W pedagogice pracę określa się jako:

- tworzenie dóbr, poprzez podejmowany przez pracującego trud, wysiłek fizyczny, względnie umysłowy,
- działanie skierowane na zaspokojenie potrzeb, powodujące rozwój fizyczny, psychiczny, duchowy i moralny pracującego,
- przypisanie jej naturze człowieka (pozostaje prawem i obowiązkiem)²⁸⁵.

„Jeśli dzisiaj mamy wątpliwości co do rzeczywistych funkcji i życiowego **znaczenia pracy**, to o ileż więcej niepewności stwarzał ten temat w siedemdziesiątych i osiemdziesiątych latach ubiegłego stulecia. Ówczesni myśliciele w pedagogice nie dostrzegali takich związków, a brak zainteresowania pracą ze strony twórców kultury nie pozwalał połączyć pedagogiki i pracy”²⁸⁶.

W Polsce twórcą pedagogiki pracy jest Tadeusz Waław Nowacki (1913 - 2011),²⁸⁷ a jej początki przypadają na lata 70. XX stulecia. W 1972 r. Rada Naukowa Instytutu Kształcenia Zawodowego ogłosiła narodziny nowej dyscypliny pedagogicznej pod nazwą pedagogika pracy.

Na szczęście, i ku zadowoleniu twórcy oraz współtwórców pedagogiki pracy – już w latach 80. XX wieku swoiste poparcie i życzliwość dla pedagogów pracy zaczęli wyrażać najwyższej rangi reprezentanci nauki. Wincenty Okoń jako pierwszy zamieścił hasło: „pedagogika pracy” w swoim *Słowniku pedagogicznym*. Napisał on, że praca to:

„(...) zbiorowa lub jednostkowa działalność, której celem jest uzyskanie jakiegoś wytworu materialnego, bądź niematerialnego. Ze względu na znaczenie tego wytworu dla jednostki czy dla społeczeństwa oraz na niezbędne wydatkowanie sił, procesowi pracy na ogół towarzyszy przekonanie o jej pożytku, ale zarazem przymus wewnętrzny, tj. narzucony sobie przez jednostkę, lub zewnętrzny, tj. narzucony przez społeczne warunki życia zbiorowego”²⁸⁸.

²⁸⁴ R. Gerlach, R. Tomaszewska-Lipiec, *Wokół podstawowych zagadnień pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2017, s. 370; por. J. Michalski, A. Fidelus, *Człowiek, duchowość, wychowanie: impulsy myśli o. Anselma Gröna*, T. 1, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2020.

²⁸⁵ Z. Wiatrowski, *Praca*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2005, s. 781.

²⁸⁶ T.W. Nowacki, *Przyjaźń pedagogów pracy*, [w:] *Księga Pamiątkowa wydana z okazji 60-lecia pracy nauczycielskiej i 40-lecia pracy naukowo-dydaktycznej Profesora Zygmunta Wiatrowskiego*, pod red. S. Kunikowskiego, WSHE, Włocławek 2011, s. 82.

²⁸⁷ T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2004.

²⁸⁸ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, wyd. III poprawione, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2001, s. 311.

W drugiej połowie XX wieku Stefan M. Kwiatkowski (polski technolog kształcenia, pedagog i nauczyciel akademicki, profesor nauk humanistycznych, profesor zwyczajny Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie, w latach 2012–2016 prorektor, a w kadencji 2016–2020 rektor tej uczelni) wprowadził do pedagogiki więcej racjonalności i humanizmu, zaczął przyczyniać się do nadawania pedagogice pracy i innym naukom o pracy rangi niemal strategicznej. W tym kontekście głoszony przez pedagogów pracy postulat „społeczeństwa wiedzy i pracy” zaczął otwierać nowe „ramy programowe”, dotyczące nie tylko rozwoju rzeczywistości polskiej²⁸⁹.

Z definicji **pedagogiki pracy** wynika, że jest to dyscyplina pedagogiczna, której **przedmiotem badań i zainteresowań naukowych** są: problemy wychowania przez pracę, kształcenia ogólnotechnicznego, orientacji i poradnictwa zawodowego, doskonalenia ogólnego i zawodowego pracowników oraz problemy oświatowe i wychowawcze w zakładzie pracy.

W klasycznym ujęciu **przedmiot badań pedagogiki pracy** określa się relacją „**człowiek – wychowanie – praca**”²⁹⁰. Zarazem definiowanie, jak i wartościowanie pracy utrzymuje się w ścisłym związku z przyjmowaną „**koncepcją człowieka i wizją jego ludzkiego powołania**”²⁹¹. Dla pedagoga fundamentalnego znaczenia nabierają te strony ludzkiej pracy, które posiadają niewątpliwe znaczenie dla procesu wychowawczego (szerzej o wychowawczej roli pracy – poniżej).

„W konsekwencji tego założenia pracą jest każde indywidualne lub zbiorowe działanie ludzkie, mające na celu nie tylko wytwarzanie dóbr gwarantujących i ułatwiających egzystencję ludzką, ale też zakładające doskonalenie człowieka i poddanego mu świata. Takie podejście chroni przed zagubieniem osobowego celu pracy”²⁹².

Z pracą pozwiązywany jest też **społeczny charakter pracy**, co oznacza, że każdy człowiek (**w tym i skazany**), pracujący z innymi, zostaje zaangażowany w powszechny system dążeń, otwierając się na innych, poprzez zorganizowane tworzenie lepszych wartości.

²⁸⁹ Czytaj: S.M. Kwiatkowski, *Z historii pedagogiki pracy*, „Przegląd Historyczno-Oświatowy” 2005, nr 3–4; S.M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy. Historia – teraźniejszość – przyszłość*, „Rocznik Pedagogiczny” 2004, t. 27.

²⁹⁰ Szerzej: P. Stańczyk, *Człowiek, wychowanie i praca w kapitalizmie. W stronę krytycznej pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013.

²⁹¹ Z. Wiatrowski, *Praca*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku...*, dz. cyt., s. 782.

²⁹² Tamże.

* Wychowanie do pracy *

Pojęcia pracy oraz wychowania przez pracę, do pracy – „ku pracy”²⁹³ nie są nowymi pojęciami. Pracę można ujmować w różnych aspektach, m.in. aspekcie wychowawczym, gdzie merytorycznego znaczenia nabiera założenie, w myśl którego olbrzymią wartość przypisuje się wychowaniu przez pracę i wychowaniu do pracy.

Wychowanie przez pracę według Zygmunta Wiatrowskiego jest to

„zamierzony i celowo zorganizowany rodzaj działalności wychowawczej, którego cechą szczególną stanowi wykorzystywanie pracy w procesach oddziaływania na jednostkę i dokonywania zmian w jej osobowości”²⁹⁴.

Wychowanie do pracy

„jest częścią edukacji, stawiającej sobie za zadanie kształtowanie umiejętności, niezbędnych do uzyskania kwalifikacji zawodowych [natomiast – *przyt.* AW] (...) istotą wychowania do pracy jest kształtowanie kwalifikacji zawodowych opisanych zbiorami wiadomości, umiejętności, nawyków i sprawności zawodowych. Poszerzone zaś o kwalifikacje społeczno-moralne stają się podstawą procesu pracy”²⁹⁵.

Rozważając kwestię pracy i wychowania skłania do namysłu nieco zapomniana dziedzina wychowania jaką jest **wychowanie ku pracy**. Refleksja ta dotyczy głównie możliwości wsparcia wychowawczego młodego pokolenia w procesie rozwoju ich wiedzy, umiejętności, kompetencji, ale również świadomości związanej z przygotowaniem do podjęcia pracy, mądrego jej wykonywania oraz czerpania z niej satysfakcji i pożytku. Takie ujęcie wychowania ku pracy dostrzega nie tylko wartość pracy jako specyficznego środka wychowawczego (wychowanie przez pracę), ale także pełnego procesu przygotowania do pracy (wychowanie do pracy), a ponadto obejmuje swoim zakresem wiele innych aspektów relacji: człowiek – praca. Wychowanie ku pracy to dziedzina wychowania, która była w latach 60. do 80. minionego stulecia (pod nieco innymi nazwami) – dosyć wyraźnie akcentowana w dyskursie pedagogicznym. Obecnie można uznać ją za nieobecną, by nie powiedzieć niepotrzebną w myśleniu

²⁹³ Zastosowany tu przyimek „ku” – według Ewy Kubiak-Szymborskiej – zgodnie z jego znaczeniem, tworzy wyrażenia oznaczające kierunek lub bliskość czegoś. W tym przypadku, w połączeniu z wyrazem „pracy” wyrażnie kieruje nas właśnie na ten obszar aktywności, na różne jego aspekty, wymiary i płaszczyzny; E. Kubiak-Szymborska, *Wychowanie ku pracy, czyli o nieobecnych w dyskursie pedagogicznym*, [w:] *Między wychowaniem a karierą zawodową*, red. B. Jakimiuk, Wydawnictwo KUL, Lublin 2013, s. 29-42.

²⁹⁴ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005, s. 154-155.

²⁹⁵ B. Baraniak, *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Wydawnictwo UKSW, Warszawa 2010, s. 202.

o współczesnym wychowaniu²⁹⁶.

Słusznie bowiem pisał przed laty Tadeusz Nowacki, że „zainteresowanie pracą nie rodzi się w gotowej formie. Należy w długim procesie wychowawczym konsekwentnie wciągając dzieci do pracy, wyrabiać zamiłowanie do niej. Dziecko jest z natury aktywne, ale swoją aktywność woli wyładowywać w zabawie, nieraz bezmyślnej. Praca oznacza niejednokrotnie podporządkowanie się pewnemu reżimowi. (...) Nie wszystkie prace są »zabawne« i to nie tylko dla młodzieży, ale i dla dorosłych. Trzeba kształtować głębsze motywy działania, aby człowiek ze zrozumieniem i starannie wykonywał również nieatrakcyjne prace. Tak jest w życiu dorosłym i faktów tych nie może ignorować pedagogika”²⁹⁷.

2.7. Filozoficzne ujęcie pracy

„Głównym sposobem przezwyciężenia naturalnej egzystencji człowieka jest praca. Od najdawniejszych czasów zwracano uwagę na to, że właśnie wytrwałą i zapobiegliwą pracą człowiek osiąga i gromadzi te wszystkie dobra, którymi nie obdarza go bezpośrednio przyroda, a które czynią jego życie łatwiejszym i bardziej bezpiecznym”²⁹⁸.

Pracą i jej znaczeniem w życiu człowieka – jak wspomniałem wcześniej – zajmuje się wiele dyscyplin naukowych, dlatego też pracę można ujmować w różnych aspektach, w tym w aspekcie filozoficznym, gdzie traktuje się ją jako swoistą wartość, która pretenduje do głównego źródła innych wartości²⁹⁹.

Sposób myślenia o pracy w kontekście filozoficznym:

- uniwersalistyczny;
- chrześcijański (szerzej w podrozdziale *Teologiczne ujęcie pracy ludzkiej*)
- pragmatyczny.

Kontekst uniwersalistyczny filozofii pracy:

- praca jest wartością uniwersalną, tzn. wartością, dzięki której tworzy się i działają inne wartości;
- praca stanowi zasadniczy miernik wartości człowieka (pozytywizm);
- praca stanowi fundamentalny wymiar istnienia człowieka na ziemi³⁰⁰.

²⁹⁶ E. Kubiak-Szymborska, *Wychowanie...*, dz. cyt., s. 31-34.

²⁹⁷ T.W. Nowacki, *Praca i wychowanie*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1980, s. 68.

²⁹⁸ B. Suchodolski, *Kim jest człowiek...*, dz. cyt., s. 117.

²⁹⁹ E. Wiśniewska, *Praca...*, dz. cyt., s. 220.

³⁰⁰ *Filozoficzne konteksty myślenia o pracy*, http://pedagogika-pracy.wyklady.org/wyklad/713_filozoficzne-konteksty-myslenia-o-pracy.html, (dostęp: 28.06.2023).

W świetle powyższego to **każdy człowiek ma prawo:**

- do pracy, a organizacja życia społecznego powinna gwarantować mu urzeczywistnienie tego prawa,
- do pracy, natomiast „bezrobocie” powstałe na skutek gry czynników ekonomicznych, godzi w istotę człowieczeństwa,
- uzyskać takie przygotowanie do pracy, kompetencje i umiejętności, które zagwarantują mu możliwość bycia podmiotem w dowolnej sytuacji pracowniczej,
- do otrzymywania za pracę wynagrodzenia, które zagwarantuje mu i jego rodzinie godne życie³⁰¹.

Każdy człowiek w swojej osobistej pracy powinien dążyć do osiągnięcia dwóch celów:

- udoskonalenie rzeczy,
- usprawnienie człowieka pracującego.

W **świecie filozofii** pragmatyzmu³⁰² i materializmu³⁰³ **praca** jest głównym czynnikiem i wyrazem postawy decydującej o **wykorzystaniu możliwości życiowych człowieka**, odgrywa ona ważną rolę w jego rozwoju i jest materialną podstawą życia społecznego. Według przedstawicieli tych kierunków praca jest również warunkiem istnienia człowieka, niezależnym od wszelkich ustrojów³⁰⁴.

Praca powinna dostarczać:

- wsparcia społecznego,
- poczucia własnej wartości (podmiotowości),
- poczucia własnej skuteczności,
- poczucia koherencji (kontroli wewnętrznej),
- poczucia optymizmu,

³⁰¹ Tamże.

³⁰² Głównym zadaniem tego nurtu filozoficznego jest racjonalna ocena rzeczywistości i podjęciu takiej decyzji, która pozwoli rozwiązać nam problem i da nam pewność efektywności. Podejście pragmatyczne polegało na tym, że jeżeli powstał problem i jest możliwość zdefiniowania go, to także można go rozwiązać.

³⁰³ Materializm – teoria filozoficzna, według której istnieje tylko materia.

³⁰⁴ E. Wiśniewska, *Praca...*, dz. cyt., s. 220.

- możliwości wykorzystania temperamentu.

Poczucie koherencji składa się ze zdolności zrozumienia wydarzeń (ang. comprehensibility), poczucia zaradności (ang. manageability) i poczucia sensowności (ang. meaningfulness) podejmowania zaangażowania i kreowania własnego życia.

Praca w życiu każdego człowieka może być wartością:

- poznawczą – jako źródło nowej wiedzy;
- moralną – w której należy postępować odpowiedzialnie;
- pragmatyczną – w której zdobywa się doświadczenie;
- prestiżową – jako źródło majątku i poważania społecznego;
- hedonistyczną – jako źródło radości i zadowolenia z jej wykonywania³⁰⁵.

Kryterium wartościowania pracy w znaczeniu:

- **podmiotowym** – sprowadza się do nadprzyrodzonej i naturalnej godności każdego człowieka (w tym ujęciu praca nie powinna być nigdy podłożem do podziałów społecznych),
- **przedmiotowym** – w którym zróżnicowanie pracy jest konieczne, bowiem różna praca to różne wartości, stąd konieczność uwzględniania kryteriów różnicujących, np. ze względu na: wspólne dobro, użyteczność społeczną, odpowiedzialność, jakość, znaczenie, szacunek społeczny itp.³⁰⁶.

Kryteria określające jakość życia człowieka:

- bogactwo i merytoryczne zróżnicowanie osobistych przeżyć;
- poziom świadomości i rozumienia zjawisk nieodległej rzeczywistości;
- poziom oraz postać aktywności zawodowej i społecznej;
- zakres dorobku;
- współudział³⁰⁷.

Praca, która pozwala urzeczywistniać wcześniej wymienione kryteria jakości życia człowieka, można nazwać **DOBRA PRACĄ**. Kryteria dobrej pracy to:

³⁰⁵ *Filozoficzne konteksty myślenia o pracy...*, dz. cyt.

³⁰⁶ Tamże.

³⁰⁷ Tamże.

- kryterium prakseologiczne - pozwala na ocenę jakości pracy ze względu na: sprawność, skuteczność i ekonomizację działania; odpowiada na pytanie: *Jak działa w pracy człowiek?*
- kryterium etyczno-moralne - wartościuje pracę ze względu na postawę; odpowiada na pytanie: *Dlaczego człowiek pracuje?*³⁰⁸

Przyjmując powyższe kryteria można wyróżnić listę cech określających dobrą pracę:

1. „Praca powinna być sensowna (mądra), potrzebna i użyteczna,
2. Praca powinna być godna i wolna,
3. Praca powinna być wydajna, efektywna i biorytmiczna,
4. Praca powinna być dokładna,
5. Praca powinna być oszczędna i gospodarna,
6. Praca powinna być dobrze nagradzana,
7. Praca powinna być szanowana,
8. Praca powinna być wykonywana w warunkach godnych człowieka,
9. Praca powinna być bezpieczna i dostosowana do możliwości człowieka,
10. Praca powinna rozwijać i dowartościowywać wykonawcę,
11. Praca powinna uszlachetniać przyrodę i społeczeństwo”³⁰⁹.

Badania w dalszej części pracy zweryfikują, czy powyższe cechy dobrej pracy są spełniane w czasie pracy skazanych, czy zasady ogólne są adekwatne do sytuacji szczególnych?

2.8. Pedagogika pracy w ujęciu humanistycznym, w zakresie społecznej doktryny chrześcijańskiej

Zgodnie ze słowami Czesława Strzeszewskiego (polskiego ekonomisty, socjologa, historyka myśli gospodarczej, filozofa i etyka społecznego) – chrześcijańska doktryna społeczna jest kierunkiem stosunkowo młodym w naukach społecznych i w dzisiejszej formie jest od niedawna. Podstawy nauki sięgają do początku myśli chrześcijańskiej. Jest ona transpozycją zjawisk ekonomicznych i społecznych i jednocześnie jest nauką religijną i moralną³¹⁰.

Fundamenty społecznej doktryny chrześcijaństwa ujęte są w Biblii, gdzie **podejście do pracy traktowane jest jako swego rodzaju powołanie człowieka.**

³⁰⁸ Tamże.

³⁰⁹ Tamże.

³¹⁰ Szerzej: Cz. Strzeszewski, *Chrześcijańska doktryna społeczna. Stenogram z wykładów prof. Czesława Strzeszewskiego*, „Roczniki Nauk Społecznych” 2012, Tom 4(40), numer 1, s. 121.

Praca jest pierwotnym powołaniem i dobrodziejstwem człowieka, a **mylą się ci wszyscy, którzy uważają ją za karę.**

Rozpatrując historycznie kwestię „pracy ludzkiej” w ujęciu społecznej doktryny chrześcijańskiej należałoby rozpocząć od filozoficznych dociekań w św. Tomasza z Akwinu, który to pracę ujmował jako środek egzystencjalny, niezbędny do zachowania w zdrowiu ciała i duszy oraz jako skarbnica konkretnych cnót, koniecznych człowiekowi ze względu na cel ostateczny (zbawienie).

Do Biblii często nawiązują encykliki (i nie tylko) o charakterze społecznym, m.in. (chronologicznie):

- encykliki papieża Leona XIII *Rerum novarum*,³¹¹ traktowanej jako źródło dla teologii pracy (1891);
- rozprawa (traktat) kardynała Stefana Wyszyńskiego *Duch pracy ludzkiej* (1957),
- encykliki Jana Pawła II o pracy ludzkiej – *Laborem exercens* (1981),³¹²
- przemówienie Jana Pawła II na 68. Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie (1982 r.),³¹³
- homilia podczas spotkania z wiernymi w Gdańsku w czasie VI wizyty papieża Jana Pawła II w Polsce (1997)³¹⁴.

Przegląd dorobku czołowych przedstawicieli Kościoła w zakresie „pracy ludzkiej” doprowadza do kilkunastu wniosków:

- praca ludzka nie jest ani karą, ani następstwem grzechu pierworodnego,
- praca ludzka jest związana z naturą człowieka, jego istotą, bytem oraz rozwojem osobowym,
- praca ludzka czyni pierwszoplanowy wymiar życia człowieka na ziemi,
- Bóg, człowiek i praca ludzka stanowią wartości najwyższe, które są źródłem innych wartości (rys. 4),
- praca ludzka modyfikuje nie tylko rzeczy, ale i samego człowieka,

³¹¹ Leon XIII, Encyklika o kwestii robotniczej *Rerum Novarum*, Rzym 1891.

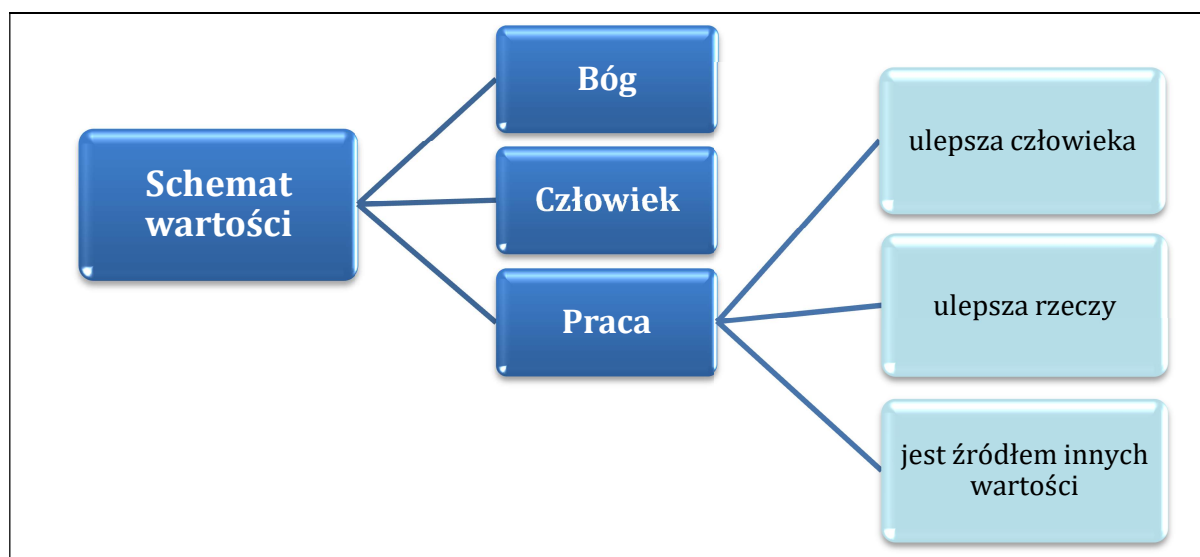
³¹² Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens* o pracy ludzkiej (z okazji 90. rocznicy Encykliki *Rerum novarum*), Rzym 1981.

³¹³ Jan Paweł II, *Przemówienie podczas 68 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Genewa 15 czerwca 1982 r.*, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, cz. 2, wyd. II zmienione, Rzym - Lublin 1996.

³¹⁴ S. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*, Wydawnictwo im. Stefana Kard. Wyszyńskiego Soli Deo. Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 2000.

- pracę ludzką należy interpretować w dwóch obszarach: podmiotowym i przedmiotowym oraz w dwóch wymiarach: indywidualnym (interes osobisty) i społecznym,
- praca ludzka przez ulepszanie materii o nowe wartości, staje się sprawczynią wzrostu dochodu narodowego, dostatku i dobrobytu jednostki³¹⁵.

Rys. 4. Schemat wartości



Źródło: opracowanie własne

Obecna myśl filozoficzno-społeczna Kościoła katolickiego przeradza się od neotomizmu,³¹⁶ w kierunku personalizmu³¹⁷ i egzystencjalizmu³¹⁸ religijnego.

³¹⁵ *Filozoficzne konteksty myślenia o pracy...*, dz. cyt.

³¹⁶ **Neotomizm** jest dziś jednym z najbardziej wpływowych kierunków idealistycznej filozofii. Jest to współczesna wersja tomizmu, główny kierunek filozoficzny neoscholastyki, popularny w łonie katolicyzmu. Neotomiści opowiadają się za tzw. klasyczną koncepcją filozofii, akcentując różnicę między nauką a religią i sztuką. Podstawą teoretyczną neotomizmu jest filozofia św. Tomasz z Akwinu. Jego rola polega na tym, że stworzył on system teologiczno-filozoficzny, w którym sprzeciwił się rozpowszechniającym się w Europie i wrogim Kościołowi koncepcjom; F. Greniuk, *Neotomizm w teologii moralnej w ocenie magisterium Kościoła*, „Studia Theologica Varsaviensia” 1991, 29/2, s. 137-149.

³¹⁷ **Personalizm** - 1. filoz. «koncepty filozoficzne przyjmujące za punkt wyjścia problematykę osobowości ludzkiej pojmowanej jako byt natury duchowej, obdarzony świadomością i wolą, twórczy, wolny i odpowiedzialny moralnie; od XIX w. samodzielny kierunek w filozofii»; 2. psych. «kierunek psychologiczny, według którego różne funkcje psychiczne są ściśle ze sobą związane i nie można rozpatrywać ich w oderwaniu od całokształtu osobowości», M. Bańko, (red.), *Wielki słownik...*, dz. cyt.

³¹⁸ **Egzystencjalizm** - kierunek filozoficzny znajdujący wyraz również w literaturze pięknej, zajmujący się problemem egzystencji jednostki ludzkiej w świecie, głoszący, że człowiek jest wolny i za wszystkie swoje czyny ponosi pełną i bezwzględną odpowiedzialność, której zrzucanie na jakiekolwiek uwarunkowania zewnętrzne (społeczne, historyczne, religijne) czyni egzystencję ludzką nieautentyczną; stawiając człowieka wobec konieczności ciągłych, niczym niezdeterminowanych wyborów, wydobywa tragizm sytuacji jednostki w świecie; filozofia egzystencjalna; M. Bańko, (red.), *Wielki słownik...*, dz. cyt.

Współcześnie tradycyjna teologia pracy nie zdaje do końca egzaminu. Trudno mówić o wartości pracy (zajęciu, za które uzyskuje się wynagrodzenie), o tym, że buduje ona człowieka, że jest niezbędnym warunkiem, by znaleźć swoje miejsce i rolę w społeczeństwie, dla bezrobotnych, ludzi, którzy bez żadnej osobistej winy utracili pracę, nie mając większych szans by ją ponownie uzyskać. Dlatego rodzi się potrzeba poszukiwania nowej formuły koncepcji pracy, i co za tym idzie, nowej teologii pracy.

2.8.1. Humanizm pracy a resocjalizacja. Filozoficzno-teologiczne podstawy godności każdej pracy

Praca jest uaktywnianiem energii człowieka. Mało ważny jest typ wykonywanej pracy, ale ważne jest, jakim się jest człowiekiem, a to jest niezależne od wykonywanej pracy. To nie praca nobilituje człowieka, ale człowiek pracę. Pracuje każdy, kto żyje świadomie oraz opiera swoje życie na wartościach. *Znane jest powiedzenie, że „człowiek pracuje, aby żyć, a nie żyje, aby pracować”* – praca jest środkiem do życia, a nie jego treścią. Pracować to uczynić siebie w jakiś sposób użytecznym, to zadośćuczynić – jak mówi św. Tomasz – **powszechnemu obowiązкови pracy**, do którego każdy jest osobiście zobowiązany³¹⁹. **Praca jest dziełem twórczym i z tego wynika jej prawdziwa godność** (art. 4 k.k.w.)³²⁰. Tylko dla człowieka praca jest „nieusuwalną koniecznością naturalną”. Żaden człowiek nie może dążyć do tego, by płacić za czyjąś pracę, ale każdy powinien przyznać drugiemu prawo do odpowiedniego wynagrodzenia³²¹. Janusz Królikowski jest zdania, że

„Nie jest prawdą, że niewolnictwo było rzeczywistością społeczną związaną z minionymi epokami i że w dzisiejszym tak zwanym cywilizowanym świecie nie ma już niewolników, a przed całą ludzkością otwiera się lepsza przyszłość. Cywilizowany świat, zarówno zachodni, jak i wschodni, jest światem niewolników. Ci, którzy rządzą, wyznaczają jako cel – lub mówią, że go wyznaczają – zapewnienie coraz bardziej odpowiedniej zapłaty za pracę; ci, którzy są rządzeni, protestują, krzyczą i strajkują po to, by być lepiej opłacani – jest to świat niewolników, którzy krzyczą o zapłatę, bo chcą jak najdrożej sprzedać swoją pracę, a tym samym upokarzają dzieło swoich myśli i swoich rąk. Dopóki będą ludzie, którzy będą sprzedawać swoją pracę innym, którzy – płacąc za trud fizyczny – wierzą, że

³¹⁹ **Powszechny obowiązek pracy** ma głębokie uzasadnienie biblijne – por. Rdz 3,19 „W pocie wiec oblicza twego będziesz musiał zdobywać pożywienie...”; 2 Tes 3,10 „[...] Kto nie chce pracować, niech też nie je! [...]”.

³²⁰ „Godność ludzka skazanego”; Ustawa z 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. 1997 nr 90 poz. 557; t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 127, z 2022 r. poz. 2600) – dalej k.k.w.

³²¹ J. Królikowski, *Humanizm pracy. Filozoficzno-teologiczne podstawy godności każdej pracy*, [w:] *Rodzina między pracą a płacą. Refleksja nad społeczną myślą encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, red. R. Kantor, M. Kluz, J. Młyński, Kraków 2016, s. 43-62.

kupują ciężar samej ludzkiej pracy, dopóki człowiek będzie mierzony typem lub ilością wykonywanej pracy, nie troszcząc się o to, czy go będzie nobilitowała, nie czyniąc z niej aktu duchowego i nie korzystając z niej jako środka wyrażenia wartości, na ziemi będzie coraz więcej niewolników”³²².

Godność, którą tylko człowiek nadaje pracy, sprawia, że zachodzi potrzeba uznania tej godności.

Humanizacja pracy to:

- podejmowanie działań mających na celu eliminowanie negatywnego wpływu pracy na człowieka,
- wprowadzanie rozwiązań przyczyniających się do przystosowania pracy do możliwości psychofizycznych jednostki, poprzez wpływ na elementy środowiska pracy.

Humanizacja pracy oznacza stwarzanie pracownikom właściwych warunków pracy, dopasowanych do nich konkretnie, które nie będą szkodziły ich zdrowiu fizycznemu i psychicznemu. Praca, panująca w niej atmosfera i inne elementy z nią związane, posiadają doniosły wpływ na jakość życia jednostki oraz znajdują odbicie w innych jego płaszczyznach. W związku z powyższym należy zapewnić pracownikom dobre **środowisko pracy**, w którym będą wykorzystywać cały swój potencjał. W ramach humanizacji pracy, można dodać, że nie tylko istotne są właściwe warunki, ale także **sprawiedliwe i motywujące wynagrodzenie**. Zatrudnionym powinno się oferować wynagrodzenie: stosowne do ich umiejętności, kwalifikacji, wykonywanej pracy, czy stanowiska. Poza tym, wykonywana praca winna dawać możliwość rozwoju i samo urzeczywistnianie³²³. Humanizacja pracy, to także **relacje między współpracownikami** oraz między kierownictwem i zatrudnionymi. Proces humanizacji powinien prowadzić do sprawniejszego funkcjonowania przedsiębiorstwa, osiągania lepszych efektów przy równoczesnym dbaniu o pracowników – i w miarę możliwości – zaspokajaniu ich potrzeb z różnych obszarów życia, poprzez dopasowanie procesu pracy do zatrudnionych (jednostki), jak i poprzez koordynację działań i potrzeb osoby z pracą. Humanizacja pozwala jednocześnie na znalezienie i wykluczenie tych jednostek,

³²² J. Królikowski, *Humanizm...*, dz. cyt., s. 46-47.

³²³ **Samourzeczywistnienie** (ang. self-actualization), pojęcie z psychologii osobowości odnoszące się do stałego dążenia osoby do realizacji swojego potencjału i rozwijania wrodzonych talentów i możliwości; wielu psychologów humanistycznych uważa potrzebę samourzeczywistnienia za najbardziej podstawową z ludzkich potrzeb; pojęcie opracowane przez Carla Rogersa i Abrahama Masłowa, a wcześniej przez Carla Junga, *Internetowy Słownik PWN*.

które w danych warunkach nie są w stanie podjąć pracy i poprawnie funkcjonować, a co za tym idzie – wykonywanie konkretnej pracy mogłoby się okazać dla nich nawet szkodliwe. Humanizacja pracy to, według niektórych – **globalna ideologia społeczna**. Zainteresowanie humanizacją pracy oraz wdrażanie w życie jej założeń przedstawia rolę pracy w życiu każdego człowieka, zadowolenie z niej i samourzeczywistnianie poprzez nią. **Humanizacja to tworzenie optymalnych warunków pracy**. Istotną rolę w procesie humanizacji pracy odgrywa eliminacja przyczyn zaburzających proces pracy – dehumanizujących. Proces humanizacji powinien być indywidualnie adaptowany do konkretnego przedsiębiorstwa, do danego zatrudnionego³²⁴.

W literaturze przedmiotu znajduje się miejsce na pogląd, że częścią humanizacji pracy jest jej **specjalizacja**. W ten sposób zatrudniony w danej dziedzinie bardziej się spełnia i rozwija, co w konsekwencji ułatwia wybór konkretnej osoby na dane stanowisko, a także perspektywa wyboru specjalności przez daną jednostkę³²⁵.

*Pracować zatem? Oczywiście, ale „po ludzku”, z uzmysłowieniem siebie i drugiego człowieka*³²⁶.

2.8.2. Duch pracy ludzkiej Kardynała Stefana Wyszyńskiego Prymasa Polski i jego znaczenie dla pracy osadzonych

Traktat *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*³²⁷ prymasa Stefana Wyszyńskiego wpisuje się zdaniem Wydawnictwa PAX w

„(...) konkretny etap dziejów Polski. Powstał w atmosferze odbudowy kraju po straszliwych zniszczeniach dorobku poprzednich pokoleń spowodowanych działaniami wojennymi na ziemiach polskich. W scenerii ruin i zgłiszcz nie tylko materialnych, ale dotyczących także ducha narodu, ten uznany specjalista od katolickiej nauki społecznej, wykładowca Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego i zarazem jego Wielki Kanclerz był świadom erozji pojęcia pracy wywołanej nienormalnymi stosunkami pracy w czasach okupacji, które dodatkowo nakładały się na spuściznę doby rozbiorów i międzywojennego regulowania życia gospodarczego, ze wszystkimi jego blaskami i cieniami. Rozumiał wartość i znaczenie pracy dla rozwoju człowieka. Przeczuwał także, w jakim kierunku

³²⁴ B. Mikuła, A. Potocki, *Humanizacja organizacji pracy. Aspekty metodologiczne*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1998, s. 13-16.

³²⁵ Jędrzycki W., *Humanizacja pracy i kierowania*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1978, s. 63 za K. Piekarski, J. Tokarska, *Humanizacja pracy*, Encyklopedia Zarządzania, https://mfiles.pl/pl/index.php/Humanizacja_pracy, (dostęp: 28.06.2023).

³²⁶ J. Królikowski, *Humanizm...*, dz. cyt., s. 53.

³²⁷ S. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*, Wydawnictwo im. Stefana Kard. Wyszyńskiego Soli Deo. Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2000.

nowi władcy tej części Europy poprowadzą polski etos pracy”³²⁸.

W odniesieniu do etosu pracy istotnego znaczenia nabierają kompetencje ogólne, tj. przedsiębiorczość, samodzielność, odpowiedzialność, poczucie własnej wartości, decyzyjność. Według Stefana M. Kwiatkowskiego to na ich bazie jednostka ludzka zdobywa kompetencje zawodowe:

„[...] kompetencje zawodowe uzyskane w trakcie edukacji formalnej przyjmują postać kwalifikacji, stanowią określoną wartość rynkową”³²⁹.

Publikacja Prymasa Tysiąclecia jest nauką społeczną wciąż aktualną, posiadającą wymiar uniwersalny. Jego wizja człowieka w relacjach pracy skierowana jest w stronę integralności osoby ludzkiej, w stronę połączenia czynników ekonomicznych ze społecznymi, kulturowymi, a przede wszystkim religijnymi³³⁰. Zdaniem Kardynała Wyszyńskiego teorie ekonomistów (np. Adama Smitha)³³¹ w opisie natury ludzkiej są nazbyt ubogie, nawet jednostronne, a egoizm, chociaż w swej istocie na stałe przypisany jest człowiekowi, nie może być głównym wyznacznikiem i przesłaniem do zachowań w sferze gospodarczej i społecznej.

Stefan Wyszyński porównuje świat do Bożej pracowni, która choć pracuje cicho, to jednak dla człowieka jest nieustannym wyzwaniem.

„Wczucie się w tą pracę ukazuje nam ciągły ruch, przekazywanie energii i sił przyrody. Podziwiamy ogrom działających sił, ich wspaniałość, układ i wzajemny stosunek, rozplanowanie i ład. Stajemy zachwyceni na progu tej Bożej pracowni. Trzeba, by nas ktoś wziął za rękę i wtajemniczył w bieg i celowość tej krzątany”³³².

Kardynał Wyszyński pisząc ponadto, stwierdza, że:

„(...) gdy Bóg mówi do nas: Czyńcie sobie ziemię poddaną (Rdz 1,28) – w ten sposób wiąże nas z ziemią i jednocześnie zobowiązuje do pracy, współpracy z Nim, by istotnie ziemia była poddana człowiekowi, a przez ludzi – Bogu”³³³.

Według ks. Stefana Wyszyńskiego praca jest miłością ku Stwórcy świata, co oznacza w konsekwencji dostrzeżenie wagi pracy dla samego człowieka, dla jego wymiaru wewnętrznego, a nie jedynie dla relacji zewnętrznych, ujmowanych takimi

³²⁸ Tamże, s. 14.

³²⁹ S.M. Kwiatkowski, (red.), *Kompetencje przyszłości. Obszary. Porozmawiajmy o kompetencjach, wyzwania współczesnej edukacji, kompetencje cyfrowe, kompetencje społeczne nauczycieli*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2018, s. 18.

³³⁰ D. Waldziński, *Duch pracy ludzkiej Stefana Kardynała Wyszyńskiego*, „Studia Elbląskie” 2001, nr 3, s. 190.

³³¹ A. Smith, *Badania...*, dz. cyt.

³³² S. Wyszyński, *Duch...*, dz. cyt., s. 55.

³³³ Tamże, s. 56.

kategoriami ekonomicznymi, jak racjonalność, efektywność, skuteczność czy sprawność.

W tej kwestii można przeczytać w traktacie Prymasa:

„Wartość pracy ocenia się zazwyczaj od strony materialnej, według rozmiarów i wartości produkcji; pomija się natomiast te owoce, które praca rodzi dla osoby ludzkiej, jak gdyby cała wartość pracy leżała poza człowiekiem. Właśnie w tym tkwi zubożenie pojęcia pracy i cała jednostronność poglądu na pracę. Jeśli zatracą się wrażliwość na te dobra, które rodzi praca ludzka w osobie, to cóż dopiero sądzić o ocenie roli pracy w życiu wewnętrznym człowieka? W tej dziedzinie praca jest uważana często za przeszkodę dla życia wewnętrznego, gdyż rozprasza je, odwraca od Boga; człowiek zmuszony do wydatnej, ciężkiej pracy jest jakoby upośledzony, pokrzywdzony przez Boga, bo w pracy swej nie może Boga odnaleźć. Istotnie, współczesny ustrój pracy bardzo często odwraca człowieka całkowicie od Boga wskutek jednostronnego wykorzystywania sił i czasu człowieka.”³³⁴

Zdaniem Kardynała praca jest obowiązkiem społecznym, ponieważ:

- tworzy ona dobro powszechne,
- człowiek ma obowiązek być użyteczny społecznie poprzez pracę,
- dostarcza ona środków pomocy bliźnim³³⁵.

Idea pracy w koncepcji prymasa Stefana Wyszyńskiego zakłada, że:

- 1) w pracę zaangażowany jest w całości człowiek (jego umysł, wola, uczucia i władza ciała);
- 2) pracę wyróżniają znaczące wymiary (antropologiczny, moralny, religijny i chwalebny)³³⁶.

Wymienione powyżej wymiary posiadają następujący zakres:

- 1) **antropologiczny**, w którym człowiek, wraz ze światem powstał z pracy Boga, z pracy żyje, rozwija się, realizując w stosunku do świata intencję Bożą. Praca żywi, rozwija i kształtuje oraz staje się duchem stworzenia; człowiek w pracy spełnia się w dwóch obszarach: indywidualnym i społecznym;
- 2) **moralny**, w którym praca ulepsza człowieka, ulepsza jego życie materialne i duchowe, kształtuje jego moralność, charakter i osobowość; obejmuje ona zawsze kontekst społeczny (rodzinę, grupę, zbiorowość), a jej zrozumienie staje się kluczem do rozwiązywania problemów społecznych;

³³⁴ Tamże, s. 61.

³³⁵ Tamże, s. 41.

³³⁶ Z. Wiatrowski, *Praca*, [w:] *Encyklopedia...*, dz. cyt., s. 784.

- 3) **religijny** (transcendentalny), w którym praca porządkuje ład materialny człowieka, docierając do jego świata duszy, jednocześnie realizując porządek i wolę Bożą, stając się w końcu wartością religijną;
- 4) **chwalebny**, w którym dobrze wykonywana praca powiązana jest z pięknem duchowym człowieka; przyświeca ona takimi wartościami, jak: mądrość i cierpliwość, rozsądek, wytrwałość i stałość, sumienność i pilność, radość i zdolność do współpracy z innymi itp.; w sumie praca powraca do człowieka, od którego wyszła, podnosząc jego wartość³³⁷.

Prymas Tysiąclecia dostrzega i podkreśla wyższość ludzkiej osoby, do czego znacząco przyczynia się praca – ujmując to zdaniem:

„Prawda, że człowiek nie jest przeznaczony tylko do modlitwy, ale też nie jest stworzony tylko do pracy. Człowiek jest i do modlitwy, i do pracy zarazem. Praca może być połączona z uświęceniem, gdyż ład wewnętrzny życia ludzkiego ma zbawienny wpływ na pracę”³³⁸.

Stefan Kardynał Wyszyński był przekonany, że człowiek realizując znaczące dzieła doczesne powinien pamiętać o dążności do wewnętrznego ładu (również poprzez pracę). Przy okazji człowiek nie powinien zatracać swojego wnętrza i głosu swojego sumienia³³⁹.

2.8.3. Filozofia pracy Karola Wojtyły (Jana Pawła II)

W życiu każdego człowieka istnieją wartości, dla których żyje i dzięki którym się realizuje. Są to, między innymi: rodzina, dom, poczucie szczęścia, zdrowie, a także praca, która ma ogromny wpływ na szeroko rozumiany rozwój człowieka i jednocześnie jest czynnikiem warunkującym współpracę ludzi oraz grup społecznych; wręcz wpływa na całokształt życia społecznego.

Znaczącą rolę w wprowadzaniu do religijnej doktryny Kościoła, a przez to do doktryny chrześcijańskiej tematu pracy, a w konsekwencji w zmianach w naukach teologicznych i filozoficznych, odegrał Karol Wojtyła (Jan Paweł II).

Jan Paweł II omawiając II Sobór Watykański napisał:

„Sobór dał wyraz przekonania o uczestniczeniu człowieka w królewskim panowaniu, człowiek bowiem pracując nie tylko przemienia rzeczy i społeczność, lecz doskonali też

³³⁷ S. Wyszyński, *Duch...*, dz. cyt.

³³⁸ Tamże, s. 61-62.

³³⁹ D. Waldziński, *Duch...*, dz. cyt., s. 189-199.

sam siebie (...) przez swoją pracę człowiek zwyczajnie utrzymuje własne życie i swoich najbliższych. Łączy się ze swoimi braćmi i służy im, może praktykować szczerą miłość i współdziałać w doskonaleniu rzeczy stworzonych przez Boga”³⁴⁰.

Karol Wojtyła swoje poglądy kształtował pod wpływem swojego ojca, nauczycieli, literatury i przyjaciół, dodając własne doświadczenia i spostrzeżenia, albowiem w czasie II wojny światowej pracował fizycznie w kamieniołomach i kotłowni. Do tych doświadczeń często nawiązuje w swoich papieskich przemówieniach, jak np., gdy mówił:

„Poprzez te wszystkie środowiska, poprzez własne doświadczenie pracy – śmiem powiedzieć – ten papież nauczył się na nowo Ewangelii. Dostrzegł, przekonał się, jak gruntownie jest w nią wpisana współczesna problematyka człowieka pracy, jak bardzo nie sposób rozwiązać do końca tej problematyki bez Ewangelii. Współczesna bowiem problematyka ludzkiej pracy (czy zresztą tylko współczesna?) ostatecznie sprowadza się – niech mi to darują wszyscy specjaliści – nie do techniki, i nawet nie do ekonomii, ale do jednej podstawowej kategorii: jest to kategoria godności pracy – czyli godności człowieka (...). Jak widać, ta podstawowa kategoria jest humanistyczna. Pozwolę sobie powiedzieć: ta podstawowa kategoria – godność pracy jako miara godności człowieka – jest chrześcijańska”³⁴¹.

Natomiast na spotkaniu z robotnikami „Solvay” w Livorno Jan Paweł II powiedział:

„(...) wniosłem do kapłaństwa nieusuwalne doświadczenie robotniczego życia i solidarności z moimi towarzyszami pracy (...)”³⁴².

Człowiek stał się centralnym tematem rozważań filozoficznych Karola Wojtyły / Jana Pawła II. Widział on potrzebę zrozumienia pracy człowieka. Karol Wojtyła, Stefan Wyszyński oraz Józef Tischner starali się przezwyciężyć marksizm, jednocześnie wyciągając wnioski z jego istnienia w życiu społecznym człowieka. Należy pamiętać, że byli oni przekonani o trafności krytyki kapitalizmu przeprowadzonej przez marksizm. Owa krytyka według nich uderza w patologię gospodarki wolnorynkowej, usiłującej dokonać zniewolenia przez kapitał, doprowadzając tym samym do jeszcze większego zniewolenia człowieka. W konsekwencji zestawiali oni marksistowską teorię w kontekście chrześcijańskiej koncepcji człowieka, wyznaczając tym samym

³⁴⁰ K. Wojtyła, *U podstaw odnowy. Studium o realizacji Vaticanum II*, Polskie Towarzystwo Teologiczne, Kraków 1972, s. 229 i 267.

³⁴¹ Jan Paweł II, *Przemówienie u ojców cystersów Nowa Huta-Mogiła, 9 czerwca 1979*, [w:] *Nauczanie społeczne*, t. 1: *Pielgrzymka do Polski 2-10 czerwca 1979*, Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych, Warszawa 1982, s. 194.

³⁴² Jan Paweł II, *Dignite du travail et dignite de l'homme. Discours aux ouvriers de la Solvay, Livourne 19 marca 1982*, „La Documentation Catholique” 1982, s. 400.

alternatywę, która znalazłaby swoje miejsce pomiędzy kapitalizmem a socjalizmem.³⁴³

Pracę można traktować na różne sposoby. Dla jednych jest to powołanie, dla innych źródło zarobkowania i szansa na samorealizację. Dzięki pracy powstają dobra materialne, tworzone są też wartości kulturowe i społecznie znaczące usługi. Poprzez pracę definiuje się samych siebie, rozwijane są silne strony człowieka. To praca określa miejsce człowieka w społeczeństwie, wyznacza mu cele i stawia przeszkody do pokonania, dzięki którym może się on rozwijać. Karol Wojtyła traktował pracę człowieka, a zwłaszcza świecki zawód, jako powołanie i drogę do świętości.

Encyklika Ojca Świętego Jana Pawła II o pracy ludzkiej „Laborem exercens”

Encyklika Jana Pawła II *Laborem exercens*³⁴⁴ (dalej: LE) z 1981 roku stała się arbitralnym dokumentem Kościoła. Jest ona przesłaniem człowieka pracującego, ukazując problematykę pracy w sferze interpersonalnej: teologicznej, filozoficznej, socjologicznej, ekonomicznej i ekologicznej³⁴⁵. Poświęcona jest ona ludzkiej pracy, zajmując się w szerokim kontekście – człowiekiem (LE 1).

Jan Paweł II stwierdza, że:

„praca oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy, każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo” (LE Wstęp).

Definicja ta zawiera podstawową tezę, że praca należy do czynności, wynikających z natury ludzkiej, z człowieczeństwa.

Człowiek został stworzony na obraz i podobieństwo samego Boga, ustanowiony wśród widzialnego wszechświata, aby ziemię czynić sobie poddaną, jest przez to samo powoływany do pracy (LE Wstęp). Poprzez pracę człowiek tworzy świat na sposób ludzki, tworzy kulturę, naukę, sztukę, technikę i w końcu siebie samego. Człowiek poprzez swą pracę bierze udział w dziele stwórczym i zbawczym Boga (LE 27). Praca wyróżnia człowieka wśród reszty istnień. Człowiek jest specyficzną istotą i tylko on potrzebuje pracować. Praca ludzka oznacza każde działanie, jakie człowiek realizuje, bez względu na jej charakter i okoliczności (LE wstęp). Pojęcie pracy ludzkiej pokrywa się

³⁴³ J. Legięć, *Człowiek...*, dz. cyt., s. 289-296.

³⁴⁴ Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*..., dz. cyt.

³⁴⁵ J. Legięć, *Człowiek...*, dz. cyt., s. 202-210.

z pojęciem czynu, dlatego wymaga ona nieustannej refleksji. Miarą wartości i sensu pracy ludzkiej jest człowiek, jego spełnianie się. Natomiast stopień i sposób przeobrażenia świata na tyle jest słuszny, na ile podporządkowany jest człowiekowi. Można więc powiedzieć, że fundamentalny sens pracy ludzkiej leży w „uczłowieczaniu osoby ludzkiej”, czego dokonuje ona sama, sumiennie realizując czynności wymagane przez konkretną pracę. Dobra ekonomiczne powinny służyć człowiekowi, a nie człowiek tym dobrom. Materialny wynik dokonań ludzkich przez pracę nie jest jej celem pierwszorzędny. Uwydatnienia wymaga prymat człowieka w procesie produkcji, wobec rzeczy. W całym procesie ekonomicznym produkcji i organizacji pracy na pierwszym miejscu winny być postawione potrzeby i wymagania człowieka, a nie środki produkcji czy rezultat produkcji (LE 12)³⁴⁶.

Odczytując myśli Karola Wojtyły, zauważyć można, że dochodzi w nich do głosu radykalizm, który zupełnie zmienia stosunek Kościoła do klasy pracującej. Jest to zasadnicza idea w odczytywaniu i rozumieniu myśli papieża na temat pracy ludzkiej. To zrozumienie prowadzi odbiorcę do odnalezienia głębszych odniesień między papieżem a marksizmem.

Przez pracę człowiek rozwija i dopełnia dzieło samego Stwórcy, rozwijając i dopełniając swoje wewnętrzne potencjały „ukryte” przez Boga w ludzkiej naturze. Świadomość ta winna przenikać do zwykłych codziennych zajęć człowieka. Ludzie, zdobywając środki na utrzymanie własne i rodziny tak wykonują swoje zadania, aby należycie służyć społeczeństwu (LE 25). Takie ujęcie pracy ludzkiej Jan Paweł II nazywa personalistycznym i humanistycznym, przeciwstawiając temu powszechne ujęcie liberalno-ekonomiczne. W systemie ekonomicznym przywiązuje się uwagę do przedmiotowego wymiaru pracy, natomiast wymiar podmiotowy pozostaje na dalszym planie. Liczy się ponad wszystko rezultat pracy, produkt, a nie człowiek, który go wykonuje. Wykonawca traktowany jest jako „narzędzie produkcji”, „siła robocza”, a nie jako „sprawczy podmiot”. Dla ekonomicznego ujęcia pracy istotne jest tylko to, co człowiek wyprodukuje oraz zysk. Samą pracę traktuje się jako „towar”, który pracownik sprzedaje pracodawcy, posiadaczowi kapitału (LE 7), natomiast człowiek zostaje rozumiany i traktowany jako „wypadkowa” panujących stosunków produkcji (LE 13), co

³⁴⁶ Rzucidło Wł., *Związki między pracą a kulturą na podstawie encykliki Jana Pawła II Laborem Exercens*, Praca doktorska z teologii pastoralnej napisana pod kierunkiem W. Irka, Papieski Wydział Teologiczny we Wrocławiu, Wrocław 2010, s. 3-6.

w konsekwencji prowadzi do niehumanistycznego ujęcia pracy ludzkiej, do degradacji człowieka jako podmiotu, do wyzysku i niesprawiedliwości społecznej.

Na ekonomiczne ujęcie pracy odpowiedzią jest jej ujęcie personalistyczne,³⁴⁷ które uwzględnia człowieka, rodzinę i społeczeństwo (LE 10)³⁴⁸.

Władysław Rzucidło rolę pracy człowieka w kontekście Encykliki widzi w sposób następujący:

„To też konkretna rzeczywistość człowieka pracy powinna znajdować się w centrum uwagi i troski ustrojów ekonomiczno-politycznych, organizacji pracy, procesu produkcji, życia i odpoczynku. Ta troska o dobro osobowe człowieka pracy winna się wyrazić przede wszystkim w staraniu o rozwój człowieka, jego inicjatywy, osobistej twórczości o czynny udział w procesie produkcji i zarządzania zakładem pracy, a wreszcie udział w sprawiedliwym podziale osiągniętych zysków, tak, aby czuł się jak prawdziwy podmiot i twórca pracy, który działa na swoim i za wszystko jest współodpowiedzialny (por. LE 15).”³⁴⁹

Właściwe podejście do pracy jest tylko w tym momencie, gdy funkcja podmiotowa ma pierwszeństwo nad funkcją przedmiotową:

„Prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy” (LE 6).

W momencie odwrócenia tej zależności rodzi się patologia pracy. Jednym z jej objawów jest uzależnienie od pracy, czyli pracoholizm.

Praca jest więc zadaniem człowieka wobec siebie, społeczności i świata. W pracy ujawnia się prawdziwa wielkość i godność człowieka. Jego wolność ujawnia się w samostanowieniu o sobie, opartym na poznanej prawdzie, zwłaszcza o dobru.

Praca jest również aktualizacją uzdolnienia do „bezinteresownego daru z siebie”. Jan Paweł II daje temu wyraz między innymi, gdy stwierdza, że człowiek rozwija się poprzez umiłowanie pracy (LE 10; LE 11). Dlatego rodzice muszą być świadomi, że największą, po odmowie miłości, krzywdą jaką wyrządzić można dziecku, jest niewdrożenie go do pracy.

Encyklika Jana Pawła II *Laborem exercens* udowodniła, że w drugiej połowie XX wieku Kościół ma więcej do powiedzenia na temat filozofii pracy niż jakikolwiek świecki filozof. Przesłanie Jana Pawła II o pracy człowieka dotyczy praktycznie wszystkich krajów współczesnego świata (kapitalistycznych, socjalistycznych i Trzeciego Świata).

³⁴⁷ K. Pierzchała, *Destygmatyzacja...*, dz. cyt.

³⁴⁸ Wł. Rzucidło, *Związki...*, dz. cyt.

³⁴⁹ Tamże, s. 5-6.

Papieskie zainteresowanie pracą uwarunkowane jest tradycją uprawiania filozofii społecznej. Sytuacja człowieka pracy jest istotnym bodźcem do refleksji nad problemem uzdrowienia pracy. Konieczność takiego uzdrowienia staje się społecznym problemem obecnych czasów i encyklika ten problem porusza, tym samym rewolucjonizując stanowisko Kościoła wobec problemów społecznej organizacji pracy.

Encyklika stawia czoła problemom komunizmu, jakie zaistniały w życiu społecznym człowieka i problemom przed- i posoborowym w Kościele³⁵⁰.

Przeciwieństwem samej pracy ludzkiej jest bezrobocie. Jan Paweł II opisuje problem bezrobocia, który staje się szczególnym dylematem, gdy zostają nim dotknięci młodzi ludzie. Ich niekłamana wola pracy, gotowość przyjęcia odpowiedzialności za rozwój społeczeństwa rodzi bolesną frustrację (LE 18). Papież porusza również problem bezrobocia inteligencji, która w zmieniających się układach społecznych znajduje się w stanie faktycznej „proletaryzacji” (proces ubożenia jakiejś grupy społecznej i przechodzenia jej w szeregi proletariatu) (LE 8)³⁵¹.

Podsumowując zagadnienie Encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens* można wyprowadzić następujące stwierdzenia:

- „Praca stanowi podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi.” (LE 4);
- „Praca rozumiana jako działalność (...) skierowana jest ku zewnętrznemu przedmiotowi, zakłada swoiste panowanie człowieka nad „ziemią” (...)” (LE 4);
- „Człowiek dlatego ma czynić sobie ziemię poddaną, ma nad nią panować, ponieważ jako „obraz Boga” jest osobą, (...) zdolnym do stanowienia o sobie i zmierzającym do spełnienia siebie. Jako osoba jest (...) podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności (...) a wszystkie one, bez względu na ich charakter, mają służyć urzeczywistnianiu się jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samego człowieka.” (LE 6);
- „Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także (...) bardziej „staje się człowiekiem.” (LE 9);
- „Pracy można (...) na różny sposób używać przeciwko człowiekowi, (...) można go karać obozowym systemem pracy, (...) można z pracy czynić środek ucisku człowieka (...)” (LE 9).
- „Człowiek powinien pracować (...) ze względu na swoje własne człowieczeństwo, którego utrzymanie i rozwój domaga się pracy. Praca jest (...) powinnością, czyli obowiązkiem człowieka i to w wielorakim tego słowa znaczeniu.” (LE 16).

Encyklika Jana Pawła II *Laborem exercens* stawia pracę na naczelnym miejscu wśród czynności ludzkich i nadaje jej niezmiernie wysoką godność. Z tak pojętego

³⁵⁰ J. Legięć, *Człowiek...*, dz. cyt., s. 289-296.

³⁵¹ Wł. Rzucidło, *Związki...*, dz. cyt., s. 26-27.

znaczenia pracy ludzkiej wynika, że człowiek powinien dążyć do rozwijania się w pracy i najlepszego jej wykonania. Praca bowiem jest podstawowym wymiarem ludzkiego bytowania, głosi Ojciec Święty Jan Paweł II (LE Wprowadzenie). Nie czyni on rozróżnienia między pracą fizyczną i umysłową, ani między jej poszczególnymi celami.

2.8.4. Filozofia i teologia pracy Cz. Bartnika i jej implikacje dla pracy osadzonych

Czesław Bartnik – autor personalizmu – wniósł w Polsce znaczący wkład w rozwój badań nad pracą. Kwestia zgody z jego dokonaniem jest tutaj drugorzędna. Praca ludzka stała się przedmiotem refleksji teologicznej, tego co najbardziej wypełnia ludzkie życie. Znaczenie jego dokonań wynika głównie z tego, że próbuje on zinterpretować pracę w kategoriach personalizmu. Sprzeciwia się umieszczaniu pracy na obrzeżach bytu ludzkiego i samej aktywności człowieka. Podkreśla, że praca znajduje się w samym wnętrzu tego bytu. Postuluje, by została ona wprowadzona w samo sedno zjawiska ludzkiego, by stała się istotną funkcją samorealizacyjną człowieka i określała, choćby częściowo, rozwój osobowy³⁵². Czesław Bartnik zaproponował następujące określenie pracy:

„Praca jest całością działań ludzkich, wolnych i wymuszonych, cielesnych, psychicznych, duchowych i całosobowych, indywidualnych i zbiorowych, zmierzających świadomie i nieświadomie do realizacji bytu osobowego, podtrzymywania go, kształtowania i twórczego rozwijania”³⁵³.

Czesław Bartnik w swych badaniach odwołuje się do encykliki *Laborem exercens* (LE), która podaje, że człowiek jest podmiotem pracy jako osoba, przez pracę dopełnia siebie, realizuje swoje „człowieczeństwo”, spełnia swoją osobę, urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także niejako „bardziej staje się człowiekiem” (LE 9). To sformułowanie daje Bartnikowi podstawę do tego, by pracę widział jako to, co wkracza w samą treść osoby, życie osobowe i proces stawania się człowieka osobą. Lubelski teolog wyklucza założenie, że praca może być „wartością sama w sobie”, chce traktować ją jako wartość humanistyczną. Według niego nie można mówić o pracy samej dla siebie, bo karmi się ona treściami osobowymi. W ujęciu Bartnika wzajemne uzależnienie pracy i osoby jest tak duży, że jedna bez drugiej nie może istnieć. Praca kształtuje też

³⁵² R.M. Rynkowski, *Teologia osoby w ujęciu Czesława Stanisława Bartnika*, Praca doktorska z teologii dogmatycznej, napisana w Katedrze Teologii Współczesnej, pod kierunkiem I. Bokwy, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2004, s. 259.

³⁵³ C.S. Bartnik, *Praca jako wartość humanistyczna*, [w:] *Praca a kultura*, red. M. Kowalczyk, Lublin 2005, s. 30.

osobowość człowieka, jego wnętrze i jego jakość.

Ujęcie personalistyczne przynosi radykalne zrównoważenie pracy. Do niedawna – a niekiedy jeszcze do dziś – praca była ujmowana raczej pesymistycznie jako smutna konieczność, przekleństwo, kara za grzech i pokutę. Księgę Rodzaju tłumaczono tak: „Przeklęta będzie ziemia dla czynu twojego [Adama – *przyp. AW*], a w pracach jeść z niej będziesz” (Rdz 3,17 Wulgata)³⁵⁴. Tymczasem według oryginalnego tekstu hebrajskiego czytamy: „w trudach będziesz zdobywał na niej pokarm”³⁵⁵. A więc karą za grzech jest „trud pracy”, a nie sama „praca”.

Cz. Bartnik przypisuje pracy ogromną rolę w procesie rozwoju człowieka, zakłada bowiem, że człowiek nie rozwinie się wystarczająco bez adekwatnej dla siebie pracy. Widzi on dwojaki wpływ pracy na człowieka: wpływ na określenie pozycji człowieka w świecie i wpływ na rozwój jego wartości duchowych. Praca, zwłaszcza dobra i skuteczna, doprowadza do podmiotowości człowieka w świecie, daje mu realność, historyczność, twórczość, doskonali świat i samego człowieka, zarazem na płaszczyźnie indywidualnej, jak i społecznej oraz lokalnej i uniwersalnej. Drugi rodzaj wpływu pracy polega na tym, że oddziałuje ona na życie człowieka, wkracza głęboko w jego ciało i duszę, wiąże się z jego historią i losem, definiuje jakość życia, rozwija, wychowuje oraz wszechstronnie doskonali. W oparciu o pracę jednostka dokonuje samorozwoju i samorealizacji duchowej³⁵⁶.

Definicja pracy według Cz. Bartnika wskazuje na to, że praca ma też wymiar teologiczny, ponieważ ma ona znaczenie w kształtowaniu relacji człowieka z Bogiem. Opiera się on na swojej idei zgodnie, z którą samorealizacja bytu ludzkiego wzbogaca się o aspekt religijny. Lubelski teolog zakłada silne związanie pracy z chrześcijaństwem i Jezusem Chrystusem. Sprzeciwia się twierdzeniu, że kontemplacja i praca się wykluczają. Człowiek modli się samą pracą i jest ona też najlepszą ascezą, zresztą modlitwa jest też w pewnym sensie pracą³⁵⁷.

Przy pomocy idei pracy jako tego, co służy rozwojowi bytu ludzkiego Cz. Bartnik rozwiązuje również problem oceny wartości pracy. Wspólnym mianownikiem wszelkich

³⁵⁴ Wulgata (łac. *versio vulgata*, przekład rozpowszechniony, popularny) – przekład Biblii na łacinę, dokonany przez Hieronima ze Strydonu w latach 382–406 z języków oryginałów: hebrajskiego i greki. Przekład miał na celu dostarczenie Kościołowi jednolitego tekstu.

³⁵⁵ Podobnie powie Biblia Aramejska (przekład i opracowanie M.S. Wróbel, Lublin 2014): „W bólu będziesz spożywał owoce żniwa przez wszystkie dni twego życia”.

³⁵⁶ R.M. Rynkowski, *Teologia ...*, dz. cyt., s. 261–262.

³⁵⁷ Szerzej: C.S. Bartnik, *Ręka i myśl. Teologia pracy, odpoczynku i świętowania*, Wydawnictwo KSJ, Katowice 1982.

prac jest ich realne stosunek do konstytuowania osoby ludzkiej, a to właśnie ta siła kreacyjna jest najwyższym miernikiem wartości pracy. Zdaje się on wręcz wykluczać element społeczny w ocenie pracy. Według Bartnika najistotniejszy jest sam fakt zaistnienia dowolnej pracy oraz charakter jej odniesienia do realizacji człowieczeństwa³⁵⁸.

Bartnik czyni więc kolejne zastrzeżenie: praca winna być dobra, winna wywodzić się z dobrej osobowości i czynić człowieka dobrym. Musi ona łączyć się z dobrą, trwałą sprawnością człowieka, czyli cnotą. Włączył on pracę do dziedziny cnót kardynalnych, a nawet sądzi, że praca musi znaleźć się na ich czele³⁵⁹.

Autor *Personalizmu systemowego* analizuje pracę także z punktu widzenia moralności. Uważa on, że w moralności chodzi o istotną wartość człowieka, a tę mają przede wszystkim ludzie pracy. Zwraca on uwagę na to, że praca doskonali i jest głównym tworzywem prawdziwych wartości społecznych, prowadząc do pokonywania własnych słabości, dźwigania się i zdobywania władzy nad samym sobą³⁶⁰. Bartnik odnosi się do encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens*, która podaje, że praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy (LE 6).

Kolejnym elementem rozważań Czesława Bartnika jest relacja języka i pracy. Uważa on, że największe wartości pracy zdają się wynikać z możliwości związania jej ze słowem człowieka. Uzależnia on słowo od pracy w tym sensie, że zdaje się uważać, że to praca umożliwiła powstanie języka. Z drugiej strony Bartnik zauważa również, że to słowo rodzi pracę, wynosząc ją na inny poziom bytowania niż zwierzęcy.³⁶¹

Czesław Bartnik w swych dociekaniach zajmuje się również kwestią wypoczynku, który rozumie jako finalizację pracy. Według niego odpoczynek obejmuje wszelkie chrześcijańskie formy wytchnienia, łącznie z osiągnięciem stanu zbawienia. Ostatecznie Cz. Bartnik definiuje odpoczynek jako:

„zespół działań i zachowań, które w sposób prewencyjny, towarzyszący lub następczy wspierają wysiłek ludzkiej samorealizacji, a także ochraniają go i potęgują”³⁶².

Cz. Bartnik traktuje również świętowanie jako związane z pracą.

³⁵⁸ Szerzej: C.S. Bartnik, *Praca jako wartość humanistyczna*, TN KUL, Lublin 1991.

³⁵⁹ R.M. Rynkowski, *Teologia ...*, dz. cyt., s. 266.

³⁶⁰ Szerzej: C.S. Bartnik, *Praca...*, dz. cyt.

³⁶¹ Tamże.

³⁶² C.S. Bartnik, *Ręka...*, dz. cyt., s. 363.

Trzeba zauważyć, że publikację pt.: *Teologia pracy ludzkiej*³⁶³ czytał kardynał Karol Wojtyła i orzekł, że jest ona trudną, ale dostrzega się pewne jej wpływy na encyklikę *Laborem exercens*, zwłaszcza w ciągłym podkreślaniu prymatu osoby.

2.8.5. Duszpasterstwo więzienne i jego funkcja resocjalizacyjna

Wolność religijna, zagwarantowana obywatelom Rzeczypospolitej Polskiej w art. 53 *Konstytucji RP*,³⁶⁴ daje podstawę do wyrażania wyznania i religii według własnego, nieskrępowanego wyboru. Zapisy ustawy stanowią również przyzwolenie do korzystania z pomocy religijnej i uprawiania kultu, włączając w to warunki specyficzne, które m.in. występują za więziennymi murami, a kapelani więzienni pełnią rolę pomostu pomiędzy wolnością duchową świata zewnętrznego, a odrealnionymi warunkami – również w sferze duszpasterskiej – występującymi w więzieniu.

Zarówno światowe jak i polskie normy prawne **przyznają osobom skazanym prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania**. Są to następujące akty prawne obowiązujące w polskim prawodawstwie:

- *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* z 2 kwietnia 1997 r., art. 53 (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483; t.j. Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319, z 2006 r. Nr 200, poz. 1471, z 2009 r., Nr 114, poz. 946).
- *Powszechną Deklarację Praw Człowieka* z 10 grudnia 1948 roku, art. 2 i dalsze, Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją 217/III A, Paryż.
- *Wzorcowe reguły minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych, dotyczące postępowania z więźniami*, reguła 65 (Reguły Mandeli);
- *Europejskie Reguły Więzienne*, art. 29, Zalecenie Rec(2006)2 Komitetu Ministrów Rady Europy. Zostały przyjęte na 952. posiedzeniu wiceministrów i zastąpiły obowiązujące do tego czasu Europejskie Reguły Więzienne z 1987 r. - zalecenia Rec(87)3.
- Ustawa z 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. 1997 nr 90 poz. 557; t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 127, z 2022 r. poz. 2600);
- Ustawa z 17 maja 1989 r. *o gwarancjach wolności sumienia i wyznania* (Dz. U. 1989 Nr 29 poz. 155, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 265);
- Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej* (Dz.U. 2010 nr 79 poz. 523; t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2470, z 2023 r. poz. 240, 347, 641, 1053);
- rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 28 grudnia 2016 r. *w sprawie współdziałania podmiotów w wykonywaniu kar, środków karnych, kompensacyjnych, zabezpieczających, zapobiegawczych oraz przypadku, a także społecznej kontroli nad ich wykonywaniem* (Dz.U. 2016, poz. 2305);
- rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 2 września 2003 r. *w sprawie szczegółowych zasad wykonywania praktyk religijnych i korzystania z usług religijnych w zakładach karnych i aresztach śledczych* (Dz.U. 2003, nr 159, poz. 1546);

³⁶³ C.S. Bartnik, *Teologia pracy ludzkiej*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1977.

³⁶⁴ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej...*, dz. cyt.

- rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 23 grudnia 2022 r. w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności (Dz.U. 2022, poz. 2847).

W nowym polskim *Kodeksie karnym wykonawczym*³⁶⁵ (k.k.w.), w przeciwieństwie do wcześniejszego znalazły się unormowania odnoszące się do opieki religijnej w polskim systemie penitencjarnym.

Kościoły i inne związki wyznaniowe mogą współpracować w wykonywaniu kar, środków karnych, w szczególności powiązanych z pozbawieniem wolności. Mogą one partycypować w prowadzeniu działalności resocjalizacyjnej, społecznej, kulturalnej, oświatowej, sportowej i religijnej w zakładach karnych lub aresztach śledczych (art. 38 k.k.w.). Inne przepisy pozwalają kościołom i innym związkom wyznaniowym (art. 39 k.k.w.):

„uczestniczyć w radach oraz innych organach kolegialnych (...), których zadaniem jest świadczenie pomocy skazanym i ich rodzinom albo koordynowanie współdziałania społeczeństwa z zakładami karnymi i aresztami śledczymi” (art. 39 k.k.w.).

Trzy artykuły (75, 102 i 106 k.k.w.) dotyczą powyższych uregulowań w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, natomiast jeden (217 k.k.w.) podczas tymczasowego aresztowania.

W art. 75 k.k.w., § 2 czytamy, że kościoły i inne związki wyznaniowe mogą być zaproszone przez dyrektora zakładu karnego do udziału z głosem doradczym w pracach komisji penitencjarnej.

Art. 102 k.k.w. wylicza różne prawa skazanego, w tym prawo do korzystania z wolności religijnej. Przepis art. 106 k.k.w. normuje bliżej to prawo, które w warunkach zakładu karnego przestaje być prawem czysto wolnościowym („negatywnym”) i pociąga określone działania administracji zakładu. Zasadniczym zapisem, dotyczącym opieki religijnej w jednostce penitencjarnej jest art. 106 k.k.w. Na jego podstawie skazany ma prawo do:

- 1) wykonywania praktyk religijnych;
- 2) korzystania z posług religijnych;
- 3) bezpośredniego uczestnictwa w nabożeństwach odprawianych w zakładzie w dni świąteczne;
- 4) słuchania nabożeństw transmitowanych przez środki masowego przekazu;

³⁶⁵ *Kodeks karny wykonawczy...*, dz. cyt..

- 5) posiadania niezbędnych książek, pism i przedmiotów,
- 6) uczestniczenia w nauczaniu religii;
- 7) brania udziału w działalności charytatywnej i społecznej kościoła lub innego związku wyznaniowego (art. 106 k.k.w.).

Wykonywanie praktyk religijnych i korzystanie przez skazanych z posług religijnych należy do ważnych dziedzin w czasie wykonywania kary pozbawienia wolności.³⁶⁶

Standard korzystania z wolności religijnej przez skazanego powinien być jednakowy, niezależnie od rodzaju i typu zakładu karnego.

Zgodnie z art. 109, ust. 1 k.k.w. skazany otrzymuje posiłki z uwzględnieniem „w miarę możliwości” wymogów religijnych i kulturowych. Zwrot „w miarę możliwości” należy rozumieć w taki sposób, że administracja zakładu jest zobowiązana do dołożenia starań o stworzenie takich możliwości; skoro skazany ma prawo do korzystania z wolności religijnej i wykonywania praktyk religijnych, to administracja zakładu karnego jest zobowiązana do stworzenia mu ku temu stosownych warunków.

Realizacja powyższych praw nie może naruszać zasad tolerancji, ani zakłócać ustalonego porządku w jednostce penitencjarnej (art. 106 k.k.w., § 3). Jeżeli zaś dotyczy to tymczasowo aresztowanych, to organ do którego dyspozycji oni pozostają, może ograniczyć lub określić sposób korzystania przez nich z praw do kontaktowania się z duchownymi, świadczącymi posługi religijne lub innymi osobami (art. 217 k.k.w., § 6). Ograniczenie praw tymczasowo aresztowanego do kontaktowania się z duchownymi świadczącymi posługi religijne może być wprowadzone tylko przez organ, do którego dyspozycji pozostaje tymczasowo aresztowany i tylko wówczas, gdy wymaga tego konieczność zapewnienia prawidłowego toku postępowania karnego lub utrzymania porządku i bezpieczeństwa w areszcie śledczym. Jako ograniczenie prawa do korzystania z wolności sumienia i religii, przewidziane w art. 53 Konstytucji RP może mieć miejsce tylko w sytuacjach szczególnych.

Kapelani więzienni w swojej posłudze/pracy wspomagani są przez licznych wolontariuszy. W Polsce wielu spośród nich jest członkami Stowarzyszenia Ewangelicznej Pomocy Więźniom „Bractwo Więzienne”.³⁶⁷ Świeccy ewangelizatorzy

³⁶⁶ Z. Lasocik, *Praktyki religijne więźniów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993.

³⁶⁷ B. Wojtkowska, M. Gajewicz, P. Wojtas, *Bractwo Więzienne*, „Materiały Seminaryjne” 1995, nr 11, s. 14-20; B. Wojtkowska, *Bractwo Więzienne*, „Materiały Seminaryjne” 1996, nr 14, s. 33-34.

w polskich więzieniach działają na podstawie przekonania, że wychowanie religijne jest szansą dla resocjalizacji skazanych.

Duszpasterstwo³⁶⁸ stanowi popularną formę resocjalizacyjnego oddziaływania na skazanych, obejmującą przede wszystkim:

- a) ewangelizację (kazania i katechezy, homilie, rekolekcje, rozmowy indywidualne);
- b) praktyki liturgiczne (udzielanie sakramentów);
- c) działalność dobroczynną (m.in. różne formy pomocy postpenitencjarnej: pomoc w znalezieniu pracy, chrześcijańskie stowarzyszenia AA);
- d) działalność organizacyjną (organizowanie bibliotek i książek religijnych; organizowanie druku i dystrybucji czasopism o charakterze religijnym, redagowanych często przy współudziale więźniów; organizowanie pielgrzymek do miejsc kultu religijnego, często przy współudziale więźniów, sprawujących podczas pielgrzymki opiekę nad osobami niepełnosprawnymi).

Przedstawione formy działalności duszpasterskiej prowadzone są przez kapelanów we wszystkich jednostkach penitencjarnych. Według Kazimierza Pierzchały, długoletniego kapelana więziennego:

„rola kapelana więziennego, oprócz głoszenia Słowa Bożego i sprawowania sakramentów świętych, polega na posłudze niesienia pociechy duchowej osadzonemu i – w miarę możliwości – ich rodzinom. Celem tej posługi jest uświadomienie osadzonemu, że na gruncie religijnym daru przebaczenia grzechów i win udziela Bóg, ale na gruncie życia osobistego, rodzinnego i społecznego, osadzony najpierw musi sam sobie przebaczyć, a następnie prosić o przebaczenie te osoby, którym wyrządził jakąkolwiek krzywdę i w miarę możliwości tym osobom zadośćuczynić”³⁶⁹.

³⁶⁸ **K. Pierzchała, B. Mydlowska**, *Przełamywanie stygmatyzacji w obszarze działań duszpasterstwa więziennego*, [w:] *Współczesne dylematy resocjalizacyjne w stronę twórczej resocjalizacji [Księga Jubileuszowa dedykowana prof. Markowi Konopczyńskiemu]*, red. W. Ambrozika, A. Kieszkowskiej, K. Sawickiego, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2018, s. 349-360; **K. Pierzchała**, *Destygmatyzacja...*, dz. cyt.; **P. Wojtas, K. Pierzchała**, *Duszpasterstwo więzienne w Polsce*, [w:] *Modernizowanie więziennictwa*, red. T. Bulenda, A. Rzepliński, V Kongres Penitencjarny, Wydawnictwo Uniwersytet Warszawski Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Warszawa 2015, s. 475-496; **K. Pierzchała**, *Rola duszpasterstwa więziennego, jako czynnik instytucjonalny w polskim więziennictwie, na tle ogólnych uwarunkowań europejskich*, [w:] *Specyfika procesu politycznego w krajach Europy środkowo-wschodniej: czynniki koncepcyjne i instytucjonalne*, red. Z. Białobłódzki, A. Romanyuk, Lwowski Uniwersytet Narodowy im. Iwana Franki, Wyższa Szkoła Gospodarki Krajowej, Kutno 2015, s. 151-163; **K. Pierzchała**, *Kapelan...*, dz. cyt.; **A. Jaworska**, *Rola religii w resocjalizacji penitencjarnej*, [w:] *Leksykon resocjalizacji*, Oficyna „Impuls”, Kraków 2012, s. 343-347; **A. Kapuściński**, *Konferencja kapelanów*, „Forum Penitencjarne” 2003, nr 4; **J. Świtka, M. Kuć**, (red.), *Duszpasterstwo więzienne w pracy penitencjarnej*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2007; **W. Woźniak**, *Duszpasterstwo więzienne a resocjalizacja*, „Studia Teologiczne” 2002, nr 20, s. 225-242; **K. Pierzchała**, *Rola duszpasterstwa więziennego w resocjalizacji penitencjarnej, w kontekście badań własnych i dyskursu naukowego*, „Kwartalnik Pedagogiczny” 2019/LXIV, Nr 2(252), s. 176-198 i inne.

³⁶⁹ K. Pierzchała, *Kapelan...*, dz. cyt., s. 305.

Należy podkreślić, że korzystanie z posługi duszpasterskiej stanowi ważny element resocjalizacji skazanych, ponieważ do zaistnienia poprawy moralnej skazanego nieodzowna jest wewnętrzna przemiana, w której znacząco pomaga szerzenie wartości religijnych. Patrząc z punktu widzenia prawd chrześcijaństwa karanie winno być w zgodzie – z zasadą miłości, a poprawa moralna przestępcy – z winą, przebaczeniem i pokutą winowajcy³⁷⁰. W końcu wszystko:

„(...) ma na celu wzbudzenie w skazanym woli kształtowania jego społecznie pożądanых postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego” (Art. 53, § 1 k.k.w.).

Zasadniczym i priorytetowym celem wykonywania kary izolacyjnej jest doprowadzenie do takich zmian w osobowości osadzonego, które spowodują zrozumienie błędów oraz przyczynią się do zadośćuczynienia i odrodzenia moralnego, natomiast celem minimalnym (zmian) jest doprowadzenie osadzonego do świadomości potrzeby bezwzględnego przestrzegania porządku prawnego.

Pierwszy naczelny kapelan Duszpasterstwa Więziennego RP Jan Andrzej Sikorski jest zdania, że:

„duszpasterstwo więzienne poprzez odwoływanie się do sumienia, poczucia winy, potrzeby przebaczenia i pojednania oraz podtrzymywanie aktywnego zaangażowania w praktyki religijne może sprzyjać resocjalizacji. »**Duszpasterstwo penitencjarne zmierza do uzyskania u skazanego potrójnego pojednania: z Bogiem, ze społeczeństwem i z samym sobą**«,³⁷¹

Niebagatelne znaczenie w odnowie duchowej skazanych posiadają wysiłki duszpasterskie. Henryk Machel jest zdania, że podwyższenie częstotliwości praktyk religijnych harmonizuje ze wzrostem zachowań o charakterze prospołecznym. Dalej jest zdania, że skazani „praktykujący” są bardziej zdyscyplinowani, rzadziej popełniają wykroczenia w trakcie odbywania kary, a ponadto rzadziej wchodzą w konflikty interpersonalne (ze skazanymi, personelem). Charakteryzują się oni wyższym przekonaniem o winie i bardziej pozytywnym stosunkiem do norm moralnych³⁷².

³⁷⁰ Por.: B. Marliangeas, *Wina, Grzech, Przebaczenie*, Wydawnictwo Zakonu Księży Pijarów „eSPe”, Kraków 2007.

³⁷¹ J. Sikorski, *Duszpasterstwo więzienne. Spojrzenie wstecz – rzeczywistość – perspektywy*, [w:] *Kościół w Polsce wobec potrzebujących*, red. Chmielewski M., Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1994, s. 208.

³⁷² H. Machel, *Więzienie...*, dz. cyt., s. 281.

Iwona Niewiadomska twierdzi, że osoby uczestniczące w obrzędach religijnych rzadziej odczuwają gniew, gorycz i chłód emocjonalny³⁷³.

Podstawową formą pracy duszpasterskiej kapelanów więziennych są osobiste rozmowy z więźniami. Rozmowy takie posiadają nie tylko ściśle duszpasterski charakter, ale dotyczą również wielu aspektów życia osobistego skazanych. Rozmowy te najczęściej cechują się luźną atmosferą, wzbudzającą zaufanie, chęć szczerego opowiedzenia o kłopotach, po uwolnieniu emocji. Kapelan, który spotyka się ze skazanym: wysłuchuje go, doradza i pomaga zaakceptować samego siebie wraz ze słabościami, dostrzec dobre strony oraz ukazać możliwości. Aktywność duszpasterska obejmuje także spotkania, pogadanki o treści religijnej oraz religijne seanse filmowe. Przed świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocą organizowane są rekolekcje. Pospolitą formą oddziaływań religijnych w jednostce penitencjarnej są organizowane wieczery wigilijne, opłatek, pasterka ze śpiewaniem kolęd itp. Intensywność sprawowanych sakramentów (chrzest, spowiedź, komunie święta, bierzmowanie) w dużym stopniu zależy od ilości czasu, jaki może kapelan poświęcić na przebywanie w więzieniu³⁷⁴. W chwili obecnej we wszystkich zakładach karnych i aresztach śledczych w Polsce prowadzona jest posługa duszpasterska kapelanów Kościoła katolickiego oraz duchownych innych kościołów i związków wyznaniowych.³⁷⁵

Przedstawione prawidłowości odnoszące się do oddziaływań religijnych w resocjalizacji penitencjarnej sugerują potrzebę ciągłego poszerzenia tego typu aktywności resocjalizacyjnej. Posługa duszpasterska wśród więźniów powinna być traktowana jako specyficzny środek działań poprawczych, ze względu na jej cele, które są analogiczne z ogólną ideą resocjalizacji penitencjarnej. **Kapłan pełni w stosunku do więźniów rolę wychowawcy**, wspomagając kadrę penitencjarną. Należy pamiętać o tym, że wpływy wychowawcze kapelana więziennego są odbierane bardziej wiarygodnie, bowiem nie reprezentuje on administracji zakładu karnego³⁷⁶.

Duszpasterstwo więzienne w Polsce posiada znaczący udział w resocjalizacji prowadzonej w zakładach karnych i aresztach śledczych. Powinno ono mieć nadal swoje

³⁷³ I. Niewiadomska, *Polski model resocjalizacji penitencjarnej*, „Teka Komisji Prawniczej O.L. PAN” 2016, nr IX, s. 114-117.

³⁷⁴ K. Pierzchała, *Rola duszpasterstwa więziennego w resocjalizacji ...*, dz. cyt., s. 181.

³⁷⁵ S. Paweła, *Prawo karne wykonawcze. Zarys Wykładu*, Wydawnictwo „Zakamycze”, Kraków 2003.

³⁷⁶ K. Linowski, *Możliwości duszpasterskiego oddziaływania wobec osób odbywających karę pozbawienia wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2001, nr 31, s. 87.

stałe miejsce w działaniach profilaktycznych wobec przestępców. Pomimo, że ustawodawca w obowiązujących regulacjach prawnych nie nazwał działalności duszpasterstwa „działaniem penitencjarnym” i nie ujął tej działalności w katalogu środków oddziaływania penitencjarnego, to praktyczne doświadczenia pokazują, że zadania kapelana więziennego i innych osób uczestniczących w pracach duszpasterstwa więziennego są jednolite z pracą penitencjarną, posiadając konkretny, resocjalizacyjny wymiar. Są one jednocześnie ważnym elementem oddziaływań postpenitencjarnych, zmierzających do readaptacji społecznej skazanych³⁷⁷.

Obecność kapelana staje się dla więźniów oznaką, że choć zostali odizolowani ze społeczeństwa to Kościół i społeczeństwo ich nie odrzuca. Wymownie powiedział o tym Papież Jan Paweł II podczas wizyty w polskim więzieniu w Płocku: **„Jesteście skazani, ale nie potępieni i każdy z was przy pomocy Łaski Bożej może zostać człowiekiem świętym”**³⁷⁸.

2.9. Rola i funkcje pracy (w życiu skazanego) – podsumowanie

Rola pracy w życiu człowieka ma wielopłaszczyznowy charakter – nie tylko jest ona nastawiona na korzyści finansowe, ale też umożliwia nawiązanie i tworzenie relacji z ludźmi, pozwala poszerzyć horyzonty i zdobywać lub poszerzać kwalifikacje. Praca odgrywa doniosłą rolę w życiu człowieka i społeczeństwa. Jednocześnie według Henryka Machela³⁷⁹ praca jako środek oddziaływania penitencjarnego jest podstawowym czynnikiem wartości. Ma ona ścisły charakter resocjalizacyjny poprzez wywoływanie u skazanych pożądanych zmian w wyniku nabycia potrzeby pracy i zdobycia umiejętności jej wykonywania. Sama praca potrafi także wykształcić takie cechy, jak: dokładność, sumienność, systematyczność, obowiązkowość czy też poszanowanie pracy innych osób. Pozwala na zachowanie sprawności zawodowej (pracowniczej), wypełniając szereg

³⁷⁷ Por. A. Fidelus, *Determinanty readaptacji społecznej skazanych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2012.

³⁷⁸ Jan Paweł II, *Ewangelia więzień. Spotkanie z więźniami w płockim zakładzie karnym*, (Płock, 7 czerwca 1991), „L'Osservatore Romano” 1991, nr 6; por. K. Pierzchała, *Skazani ale nie potępieni. Poczucie powinności i odpowiedzialności. Studium psychologiczno-pedagogiczno-pastoralne*, Wydanie drugie rozszerzone, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2015.

³⁷⁹ H. Machel, *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Uniwersytecka Księgarnia Naukowa „Arche”, Gdańsk 2003, s. 259–260.

funkcji ekonomicznych. Henryk Machel jest zdania, że „(...) **należy (...) wyrobić przekonanie, że to właśnie praca, a nie przestępstwo jest sposobem na życie**”³⁸⁰.

W wielkim uproszczeniu można powiedzieć, że praca spełnia trzy podstawowe i współzależne funkcje ekonomiczną, dochodową i społeczną.

Funkcja ekonomiczna jest czynnikiem tworzenia produktu społecznego. Praca tworzy nowe wartości, umożliwia wzrost produkcji dóbr i usług, przyczynia się do wzrostu dobrobytu społecznego. Praca jest najbardziej aktywnym czynnikiem procesu gospodarczego, ponieważ to ludzie uruchamiają maszyny, środki transportu czy środki finansowe. Wydajność, sprawność i efekty pracy zależą od kilku czynników:

- od wiedzy, umiejętności, talentów ludzi,
- od motywacji do pracy wydajnej i innowacji,
- od materialnych warunków pracy i poziomu technicznego maszyn, urządzeń, środków transportu i łączności,
- od społecznych warunków pracy do stosunków międzyludzkich oraz ich traktowania w zakładach pracy.

Funkcja dochodowa jest środkiem uzyskiwania przychodów. Ludzie pracują głównie dlatego, aby uzyskiwać dochody niezbędne do życia. Dochód z pracy jest najważniejszą i najbardziej pożądaną formą dochodu.

Funkcja społeczna jest środkiem zaspokojenia aspiracji zawodowych i społecznych. Ludzie spędzają w środowisku pracy znaczną część swojego życia. Pracownicy oczekują, aby pracodawcy traktowali ich jako partnerów w procesie pracy i działalności gospodarczej³⁸¹.

Wielu naukowców, w tym Dorota Pstrąg, są zdania, że praca od wieków towarzyszyła karze pozbawienia wolności, chociaż w zależności od funkcji przypisywanej tejże karze nabierała ona różnorodnego znaczenia. Funkcjonują zdania, że pracy można przypisać funkcje analogiczne do tych, które pełni kara pozbawienia wolności, czyli **retrybutywną (eliminacyjną), utylitarną oraz resocjalizacyjną**³⁸².

Wymiar utylitarny pracy przynosi wymierne dochody, zwłaszcza, że wykonując ją nierzadko bywali traktowani jako nieodpłatna, pozbawiona praw siła robocza. Niestety, taka postać zatrudniania skazanych odpowiadała społecznemu postrzeganiu,

³⁸⁰ Tamże, s. 259-260.

³⁸¹ Por. *Praca*, Encyklopedia Zarządzania, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Praca> (dostęp: 28.06.2023).

³⁸² D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 140-151.

dotyczącemu „wymierzania sprawiedliwości”, nie służąc celom resocjalizacyjnym. Skazany zrównany z niewolnikiem, nie posiadał żadnych rokowań akceptacji pracy jako modelu uczestnictwa społecznego, aktywności służącej rozwojowi osobistemu, w obszarze samoświadomości, samowychowania, samopotwierdzenia i samorefleksyjności, a także społecznie akceptowanego sposobu zaspokajania potrzeb finansowych. Więzienie, dostarczające skazanym dodatkowych, traumatycznych doświadczeń pozwiązywanych z pracą, budowało do niej niechęć, wzmacniając motywację do unikania jej, utrwalając postawy aspołeczne³⁸³.

Wraz ze ewolucją podejścia do funkcji kary pozbawienia wolności i do jej resocjalizacyjnego charakteru zmienił się sposób organizacji zatrudniania skazanych. **Praca z represji zmieniła się w środek wychowawczy**, kształtujący postawy społeczne skazanych oraz służący ich readaptacji. Wychowawcze walory pracy służą ogólnemu rozwojowi jednostki oraz budowaniu jej instrumentalnej strony osobowości³⁸⁴.

Stefan Michał Kwiatkowski, Andrzej Bogaj i Barbara Baraniak podobnie wskazują na dwubiegunowy walor pracy, która „przejawia się w aktywności człowieka i jego zdolności do przekształcania świata przy jednoczesnej umiejętności samodoskonalenia”³⁸⁵.

Niestety w warunkach izolacji penitencjarnej jakakolwiek forma wpływu odbierana bywa przez skazanych jako działanie represyjne. Marek Kosewski (polski psycholog, wykładowca akademicki) tłumaczy to następująco:

„(...) każda instytucja karna z założenia jest dolegliwością w ocenie więźnia niezasłużoną, nieludzką i stanowiącą zemstę. Jest więc dla niego opresją, i to specyficzną, ponieważ więźnia pragnie się jednocześnie poprawić, nakłaniając go do «zrozumienia» tej opresyjności jako czegoś zbawczego, co pozwala mu uznać jego czyn i sposób życia za błąd, zdobyć zawód i rozpocząć nowe życie oparte na szacunku do społeczeństwa (które tę opresję wymyśliło) i prawa (które ją realizuje)”³⁸⁶.

Przekonanie o **punitywnym charakterze pracy** (traktowanej jako przymus), wykonywanej przez skazanych mocno ugruntowało się w świadomości społecznej, nierzadko także znajdując swoje miejsce w specjalistycznej literaturze przedmiotu. Dla przykładu Teodor Szymanowski (*znany polski prawnik, karnista, profesor nauk*

³⁸³ Tamże.

³⁸⁴ D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 151-152.

³⁸⁵ S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 13.

³⁸⁶ M. Kosewski, *Ludzie w sytuacjach pokusy i upokorzenia*, Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa 1985, s. 87.

prawnych), definiując funkcje pracy więźniów, wylicza wśród nich: terapię, readaptację społeczną, profilaktykę, regenerację fizyczną i psychiczną oraz trzy, jego zdaniem, najważniejsze funkcje: poprawczą, ekonomiczną i represyjną³⁸⁷.

W końcu **praca jest źródłem zaspokajania potrzeb (postawa instrumentalna)**, w której człowiek pracuje, bo mu się opłaca. W bogatej literaturze pedagogicznej dotyczącej problematyki resocjalizacji wiele jest definicji i koncepcji wychowania resocjalizacyjnego, prezentujących różnorodne podejścia metodologiczne i teoretyczne, przedstawiające także rozmaite zakresy i obszary możliwości skutecznych oddziaływań wychowawczych³⁸⁸.

Z dotychczasowych teoretycznych rozważań wynika, że to właśnie **praca zajmuje kluczową rolę w społecznym funkcjonowaniu człowieka**. Aktywność zawodowa człowieka obok funkcji ekonomicznej – istotnie przyczynia się do budowy jego tożsamości, przekonań, celów życiowych, społecznie akceptowanych wartości, stosunku do świata i innych ludzi itp. W przypadku osób niedostosowanych, stygmatyzowanych, wykolejonych i marginalizowanych jakimi często bywają osoby pozbawione wolności, praca stać się może jedną z pierwszoplanowych form działania korekcyjno-wychowawczo-terapeutycznego. Dzięki niej następuje autentyczna readaptacja społeczna jednostki. Bogata literatura pedagogiczna dotycząca kary, resocjalizacji, pracy prezentuje wiele badań i analiz, ujmując interpersonalnie konteksty, obszary podejść w tym zakresie. Poniżej wybrane badania naukowe z zakresu pracy.

W myśl przyjętych rozwiązań prawnych praca skazanych jest jednym z najważniejszych środków oddziaływania na nich, zmierzających do readaptacji (ponownego przystosowania człowieka do czynnego, samodzielnego życia w społeczeństwie i do pracy zawodowej). W świetle przepisów Kodeksu karnego wykonawczego (k.k.w.) przez readaptacyjne oddziaływanie na skazanych uważa się w głównej mierze pracę (przyznano priorytet zatrudnieniu), zwłaszcza tego typu, która umożliwi zdobywanie, poszerzanie kwalifikacji zawodowych³⁸⁹. Ważnym elementem pracy jest także przysporzenie korzyści ekonomicznych skazanym, ich rodzinom i społeczeństwu³⁹⁰.

³⁸⁷ T. Szymanowski, *Praca więźniów w świetle danych empirycznych*, [w:] *Problemy współczesnej penitencjarystyki w Polsce*, red. B. Hołyst, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1984, s. 116.

³⁸⁸ M. Konopczyński, *Pedagogika resocjalizacyjna. W stronę działań kreujących*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2015, s. 87 i dalsze.

³⁸⁹ Ustawa z 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. 1997 nr 90 poz. 557; t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 127, z 2022 r. poz. 2600), art. 67, § 3.

³⁹⁰ M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji*, wyd. 2, Wydawnictwo „C.H. Beck”, Warszawa 2013, s. 93.

ROZDZIAŁ 3.

PRACA WIĘŹNIÓW WE WSPÓŁCZESNEJ RESOCJALIZACJI

Jednym z podstawowych zadań Służby Więziennej, zapisanych w art. 2 ust. 2 pkt 1 ustawy o *Służbie Więziennej*³⁹¹, jest prowadzenie oddziaływań penitencjarnych resocjalizacyjnych wobec osób pozbawionych wolności, przede wszystkim przez organizowanie pracy sprzyjającej zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, nauczania, zajęć kulturalno-oświatowych, zajęć z zakresu kultury fizycznej i sportu oraz specjalistycznych oddziaływań terapeutycznych w trakcie wykonywania kary pozbawienia wolności. Rola i znaczenie pracy w prowadzonych oddziaływaniach penitencjarnych została również podkreślona w art. 67 § 3 ustawy Kodeks karny wykonawczy (k.k.w.)³⁹² poprzez wskazanie pracy jako jednego z najważniejszych narzędzi służących do wzbudzania w skazanym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanых postaw i tym samym powstrzymywania się od powrotu do przestępstwa.

Specjalny program „Praca dla Więźniów” to ogłoszony i zapoczątkowany w kwietniu 2016 r. przez wiceministra sprawiedliwości Patryka Jakiego oraz realizowany przez Służbę Więzienną program wspierania readaptacji społecznej skazanych, a w szczególności ich aktywizacji zawodowej. Zgodnie z założeniami programu „Praca dla więźniów” w Polsce miało powstać 40 hal produkcyjnych przy zakładach karnych i aresztach śledczych. Znaczenie powstania tych obiektów dla Służby Więziennej w perspektywie rozwoju programu spowodowało, że obecnie funkcjonuje już 50 hal produkcyjnych. Trwa budowa kolejnych obiektów. Program pracy skazanych istniał wcześniej, ale nigdy w takiej postaci³⁹³.

Służba Więzienna na swych stronach podaje:

„Głównym celem wprowadzonego w 2016 roku programu „Praca dla więźniów” było wspieranie szeroko rozumianej readaptacji społecznej osób przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych, a w szczególności ich aktywizacji zawodowej. Przed wdrożeniem programu tj. na koniec 2015 roku średnioroczne zatrudnienie wyniosło 24750 skazanych i ukaranych, powszechność zatrudnienia w populacji skazanych

³⁹¹ Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o *Służbie Więziennej* (Dz.U. 2010 nr 79 poz. 523; t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2470, z 2023 r. poz. 240, 347, 641, 1053).

³⁹² Ustawa z 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. 1997 nr 90 poz. 557; t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 127, z 2022 r. poz. 2600)

³⁹³ Służba Więzienna, *Program „Praca dla Więźniów” / Realizacja Programu*, <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> (dostęp: 28.06.2023).

kwalifikujących się do pracy wyniosła 56,40%. Powszechność zatrudnienia w populacji skazanych kwalifikujących się do pracy w roku 2021 ukształtowała się na poziomie 79,75%, natomiast w 2022 roku wyniosła 91,06%. Wskaźnik bezrobocia wśród skazanych i ukaranych zmniejszył się z 27,4% w 2015 r. do 15,5% w roku 2020 oraz do 13,12% w 2021 roku. W 2022 roku ukształtował się na poziomie 5,74%”³⁹⁴.

3.1. Podstawy penitencjarnego wymiaru pracy

Zmiana poglądów związanych z karą pozbawienia wolności ściśle powiązana jest z przekształcaniem filozofii kary, jej celów, skutków i funkcji. Praktycznie od starożytności izolację więzienną przedstawiano jako środek karny, pomijający elementy resocjalizacji (wychowania), będąc bliżej poniżenia, pokuty, hańby, przeznaczonej dla więźniów i ludzi z niższych sfer społecznych. Izolacja ta nie miała za zadanie wychowywać, ale sprawiać dolegliwość przestępcy³⁹⁵, społeczeństwo uwolnić od niewygodnego obywatela, więźnia poddać torturom, często przetrzymując go do wykonania zasadniczej kary (śmierci). Praca uznana została jako biblijne przekleństwo, które stało się dla człowieka swoistą karą, traktowana często jako zło konieczne, odwet i represja, uznawana za przykry, monotonny trud, który wypełnia człowiekowi cenny czas jego życia, ograniczając go, uniemożliwiając doznawanie przyjemności i korzystania z pełni wolności. Masowo powstawały domy pracy przymusowej. W sumie takie metody karania nie przynosiły większego skutku³⁹⁶. Dla przykładu w *Instrukcji w sprawie Regulaminu Więziennego* z 1945 roku w Dziale II *Praca więźniów* można przeczytać w § 184 m.in.:

„więźniowie karni podlegają przymusowi pracy w granicach przepisów ustaw karnych”³⁹⁷.

³⁹⁴ Tamże.

³⁹⁵ **W. Monika, J. Michalski**, *Dolegliwość kary a poczucie sensu życia osób przebywających w izolacji penitencjarnej*, "The Prison System Review" 2022, nr 117(4), s. 157-180; **M. Wolińska, J. Michalski**, *Poczucie sensu życia w procesie adaptacji do wolności. Studium antropologiczno-pedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe Mazowieckiej Uczelni Publicznej w Płocku, Płock 2022.

³⁹⁶ Zob. także: **T. Kalisz**, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited, Wrocław 2004, s. 15-54; **T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski** (red.), *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Instytut Prawa Karnego, Lublin 1985, s. 7-8; **J.D. Pol**, *Funkcja i znaczenie pracy w procesie resocjalizacji*, [w:] *Więzienna szansa*, Oficyna Wydawnicza ŁośGraf, Warszawa 2008, s. 30-47; **K. Pierzchała**, *Resocjalizacja więźniów poprzez pracę. Więźniowie na wałach przeciwpowodziowych*, [w:] *Bezpieczeństwo RP w wymiarze narodowym i międzynarodowym*, Szkoła Handlowa im. B. Markowskiego w Kielcach, red. M. Marszałka, G. Sobolewskiego, T. Konopki, A. Cyrana, Kielce 2011, s. 422-427.

³⁹⁷ *Instrukcja w sprawie Regulaminu Więziennego*, Departament Więziennictwa i Obozów. Drukarnia Więzienia Mokotów, Warszawa 1945, s. 93-96.

Pod koniec XVIII w. praca zaczęła funkcjonować jako część procesu naprawy, korekty i resocjalizacji więźnia. Wdrażana została wspólnie z nauką, powoli stając się wypełnieniem kary pozbawienia wolności³⁹⁸.

Współcześnie w resocjalizacji penitencjarnej w zapomnienie odchodzi represyjna funkcja pracy. **Praca od dawna uważana jest za jeden z głównych sposobów wychowania, w tym w obszarze resocjalizacji.** Ewidentnie akcentuje się użytkową wartość pracy, zbieżność z umiejętnościami i zainteresowaniami skazanych, możliwość wpływu jej na rozwój własnego potencjału oraz na ponowną budowę tożsamości: społecznej, kulturowej i osobowej. Praca umożliwia przede wszystkim realizację własnych zdolności, daje szansę twórczego wypowiedzenia się, stanowi podstawową dziedzinę działania człowieka, spełniając w jego życiu wiele funkcji i nadając jemu sens. Natomiast dla wielu brak pracy staje się bezpośrednim powodem obniżenia poczucia własnej wartości, świadomości bycia niepotrzebnym, a w konsekwencji wywołuje frustrację, apatię i bierność, brak poczucia bezpieczeństwa oraz utratę sensu życia³⁹⁹. Brak pracy sprzyja marginalizacji społecznej, wyobcowaniu, osamotnieniu i ograniczeniu kontaktów do wąskiego grona osób z najbliższej rodziny. Obserwowany współcześnie zanik więzi społecznych w środowisku lokalnym spowodował wzrost znaczenia środowiska pracy, które obok rodziny stało się dla większości ludzi najważniejszym środowiskiem społecznym⁴⁰⁰.

Ważność pracy, jako sposób formowania pożądanых postaw u dorosłych przestępców zaczęto doceniać od samego początku tworzenia nowoczesnego więziennictwa polskiego. Niestety w Polsce (i nie tylko) **wychowawcza rola pracy** została poważnie zaprzepaszczone po zakończeniu II wojny światowej, wraz z tworzeniem na wzór istniejących w Związku Radzieckim obozów pracy przymusowej⁴⁰¹. Po II wojnie światowej zaistniała możliwość podjęcia zatrudnienia prawie każdego skazanego chętnego do pracy. Stanowili oni tanią siłę roboczą, a ich praca była nie tyle instrumentem resocjalizacji, co polityczną potrzebą spełnienia faktu, w którym większa liczba więźniów dawała większą produkcję (zysk)⁴⁰².

³⁹⁸ Szerzej: J.D. Pol, *Funkcja ...*, dz. cyt., s. 31-39.

³⁹⁹ T. Borkowski, A. Marcinkowski, *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Śląsk, Warszawa 1996, s. 28.

⁴⁰⁰ D. Pstrąg, *Praca w procesie readaptacji społecznej skazanych*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny” 2014, t. XXXIII, s. 148-164.

⁴⁰¹ W. Domagalski, *Obóz pracy przymusowej w Miłocinie*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1997, Nr 15, s. 79.

⁴⁰² A. Jaworska, *Rola pracy w resocjalizacji penitencjarnej*, [w:] *Leksykon resocjalizacji*, Oficyna „Impuls”, Kraków 2012, s. 336-342.

Rola pracy w życiu człowieka ma wielopłaszczyznowy zakres, nie tylko jest ona nastawiona na korzyści finansowe, równocześnie pozwala na nawiązanie i tworzenie relacji z ludźmi, a ponadto pozwala poszerzyć horyzonty i zdobywać lub poszerzać kwalifikacje. Jednocześnie jako środek oddziaływania penitencjarnego, jak podaje Henryk Machel,⁴⁰³ praca jest podstawowym czynnikiem wartości (vide wcześniej rys. 4). Praca posiada ściśle charakter resocjalizacyjny, w przypadku wywołania u skazanych pożądanych zmian poprzez nabycie potrzeby pracy, ze zdobyciem umiejętności jej wykonywania. Sama praca potrafi także wykształcić takie cechy jak: dokładność, sumienność, systematyczność, obowiązkowość, poszanowanie pracy innych osób. Pozwala także na zachowanie sprawności zawodowej oraz pracowniczej, wypełnienie funkcji ekonomicznej.

„(...) Należy (...) wyrobić przekonanie, że to właśnie **praca, a nie przestępstwo jest sposobem na życie**”⁴⁰⁴.

Niestety, często osoby po odbytych wyroku pozbawienia wolności stają się na rynku pracy szczególną i dyskryminowaną (stygmatyzowaną)⁴⁰⁵ grupą. Znalazienie zatrudnienia dla tych osób jest praktycznie niemożliwe, niezależnie od wcześniejszej przyczyny przebywania w zakładzie karnym. Dodatkowym problemem po odbyciu wyroku jest u byłych skazanych brak nawyku pracy. Problem ten dodatkowo się pogłębia w związku z brakiem u nich odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Często byli skazani nie mają dokąd wrócić. W pomoc postpenitencjarną⁴⁰⁶ zaangażowanych jest wiele podmiotów powiązanych z administracją państwową i pozarządową, jednak ich faktyczne funkcjonowanie nie stwarza wystarczających warunków do prawdziwej inkluzji społecznej⁴⁰⁷. Najczęściej byli skazani kierowani są po pomoc do powiatowych centrów pomocy rodzinie, do schronisk dla bezdomnych, kuratorów sądowych lub kościołów⁴⁰⁸. Zakłócenia w znalezieniu pracy często przyczyniają się do powrotu byłego skazanego na drogę przestępstwa (recydywy)⁴⁰⁹.

⁴⁰³ H. Machel, *Więzienie...*, dz. cyt.

⁴⁰⁴ Tamże, s. 259-260.

⁴⁰⁵ Szerzej: K. Pierzchała, *Destygmatyzacja...*, dz. cyt.

⁴⁰⁶ Szerzej: A. Bałandynowicz, *Probacja sprawiedliwość...*, dz. cyt., s. 67 i dalsze; K. Pierzchała, *Kapelan więzienny w procesie resocjalizacji penitencjarnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2013, s. 303 i inne.

⁴⁰⁷ **Inkluzja społeczna** (społeczne włączenie; integracja społeczna) – proces włączania jednostek, grup czy kategorii społecznych (np. osób niepełnosprawnych) w funkcjonowanie szerszego społeczeństwa. Jest zjawiskiem odwrotnym do ekskluzji (wykluczenia społecznego, marginalizacji).

⁴⁰⁸ E. Żywucka-Kozłowska, *Naznaczeni, odrzuceni, wykluczeni... kilka uwag o społecznej sytuacji osób opuszczających zakłady karne*, [w:] *Meandry wykluczenia społecznego*, pod red. J. Nowak, Wydawnictwo

Możliwość świadczenia pracy przez skazanych powinno stać się priorytetową kwestią dla więziennictwa. Znaczący zagadnienie twierdzą, że wzrost zatrudnienia osób pozbawionych wolności powinien stanowić jeden z zasadniczych elementów programu zapobiegania przestępczości i zwalczania jej. Z ulg państwa korzysta większość podmiotów zatrudniających skazanych w krajach Unii Europejskiej. Zachęta ekonomiczna państwa do zatrudniania skazanych powinna być ponadto rozszerzona o zatrudnienie osób opuszczających zakłady karne⁴¹⁰.

3.1.1. Wolność człowieka do pracy – prawo do pracy

Postawę człowieka jako całości, zwykle analizuje się w trzech aspektach: biologicznym, psychicznym i duchowym. W taki też sposób interpretowane jest zagadnienie pracującego człowieka. **Wolność nie tyle jest dana człowiekowi, co jemu zadana.** Budowanie wolności jest wieloetapowym i wielowarstwowym postępowaniem. Pojęcie „wolność” ujawnia się m.in. w wyborze wartości oraz decyzji czynienia dobra (wolność odpowiedzialna, pozytywna, dojrzała, rozsądna)⁴¹¹. Tadeusz Gdacz jest zdania, że

„wolność człowieka do pracy wynika z faktu, że tworzy się wolny człowiek, który dzięki własnej dobrej woli podejmuje aktywność ukierunkowaną na dokonywanie korzystnych, oczekiwanych i uznanych za wartościowe zmian. (...) Dobrowolność łączy się z wyborem wartości. Praca człowieka jest w istocie swojej systematycznym procesem rozwiązywania problemów decyzyjnych, w tym wyboru wartości, którego dokonuje człowiek. (...) Wolności doświadcza człowiek w wyborach, którymi przesyczone są sytuacje pracy człowieka. (...) »Bycie wolnym« związane jest z naszym istnieniem i istnieniem innych ludzi”⁴¹².

Praca nie tylko stanowi podstawową zasadę organizującą indywidualne życie człowieka i nadaje mu ciągłość, ale też ma ona znaczący wpływ na wszystkie inne jego

Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2008; szerzej wybitny znawca problemu: **A. Baładynowicz**, *Destygmatyzacja tożsamości dewiantów jako zmiana czasowa i interpersonalna w polifunkcyjnym modelu probacji*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, A. Kieszkowska (red.), cz. 1, Impuls, Kraków 2011; **A. Baładynowicz**, *Filozofia probacji. Podstawy aksjologiczne systemu sprawiedliwego karania*, [w:] *System penitencjarny i postpenitencjarny w Polsce*, T. Bulenda, R. Musidłowski (red.), Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003; **A. Baładynowicz**, *Prawo bez autorytetu – prawo pozbawione sumienia – a wykluczenie społeczne jednostek*, „Prokuratura i Prawo” 2006, nr 5; **A. Baładynowicz**, *Probacja. Resocjalizacja z udziałem społeczeństwa*, wyd. II, Lex a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.

⁴⁰⁹ A. Jaworska, *Rola pracy...*, dz. cyt.

⁴¹⁰ Tamże.

⁴¹¹ W. Furmanek, *Praca człowieka...*, dz. cyt., s. 832-834.

⁴¹² T. Gadacz, *O umiejętności życia*, Wydawnictwo „Znak”, Kraków 2003, s. 157 i 166 za W. Furmanek, *Praca człowieka...*, dz. cyt., s. 832-833.

aktywności, odgrywa wychowawczą rolę – stąd jednym z podstawowych praw społecznych osoby ludzkiej jest **prawo do pracy**.

Jacek Jan Pawłowicz twierdzi, że praca jest warunkiem *sine qua non* godności (*gravitas*) człowieka⁴¹³. Arkadiusz Sobczak natomiast twierdzi, że prawo do pracy jest zapisane w ustawie zasadniczej i tym samym gwarantowane każdemu dojrzałemu człowiekowi, który chce pracę podjąć⁴¹⁴. Dla osób prezentujących stanowisko biblijne jest ona także gwarantowana prawdą objawioną.

Tadeusz Gadacz jest zdania, że żaden z przepisów prawa polskiego nie używa wprost sformułowania „prawo do pracy”⁴¹⁵ – nie wspominając o sytuacji prawnej jednostki z perspektywy jej praw podmiotowych. Tzw. „**prawo do pracy**” jest pierwszą z podstawowych zasad prawa pracy, jaką zawiera *Kodeks pracy*. Zgodnie z art. 10 ust. 1 KP:

„każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu”⁴¹⁶.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 24 stanowi, że:

„praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”⁴¹⁷,

natomiast w art. 65, ust. 1 i 2 ww. Ustawy przeczytać można m.in.:

„każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę (...)”⁴¹⁸.

Konstytucja RP ewidentnie odróżnia wolność wyboru i wykonywania zawodu od wolności wyboru miejsca pracy. Wolność pracy jest wartością o podstawowym znaczeniu dla jednostek nie tylko ze względu na możliwość zapewnienia sobie i swojej rodzinie bytu, ale także ze względu na możliwość samorozwoju. Nie bez przyczyny amerykański filozof polityczny *John Rawls* zalicza tę wolność do katalogu pierwotnych dóbr społecznych, które według teorii sprawiedliwości mają być rozdzielane równo,

⁴¹³ J.J. Pawłowicz, *Godność człowieka fundamentem jego wolności*, „Ukraińska Polonistyka” 2012, nr 9, s. 4-7.

⁴¹⁴ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2: Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Wydawnictwo „C.H. Beck”, Warszawa 2013, s. 1-34.

⁴¹⁵ Por. m.in. H. Zięba-Załużka, *Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, z. 2, s. 4 i nast.

⁴¹⁶ *Kodeks Pracy...*, dz. cyt.

⁴¹⁷ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej...*, dz. cyt., art. 24.

⁴¹⁸ Tamże, art. 65.

chyba, że nierówna dystrybucja któregośkolwiek z nich jest korzystna dla najmniej uprzywilejowanych w społeczeństwie⁴¹⁹.

Konstytucja RP pomija zupełnie kwestię niewolnictwa czy poddaństwa. Stąd na jej gruncie brak jest nie tylko bezpośredniej gwarancji podmiotowości prawnej osoby ludzkiej, a także gwarancji tego, że osoby pozostające pod jurysdykcją państwa polskiego są wolne od wyzysku ekonomicznego ze strony państwa lub podmiotów prywatnych, zwłaszcza jeżeli poddali się mu dobrowolnie. Zgodnie z art. 31 ust. 2 *Konstytucji RP*: „(...) nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego mu prawo nie nakazuje”.

Konstytucja nie daje jednak odpowiedzi na problem „dobrowolnego” oddania się w „niewolę” pracodawcy na podstawie umowy.

Realizacja przez państwo obowiązku ochrony pracy polega w szczególności na stwarzaniu przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy, oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.

We współczesnych konstytucjach praca jawi się jako prawo podmiotowe, wolność osobista albo zadanie władz publicznych w zakresie ochrony pracy, a także tworzenia warunków pełnego zatrudnienia⁴²⁰. Bywa też, że praca zupełnie została w nich pominięta. W Polsce przyjęto koncepcję wolności pracy jako *lex specialis* (specjalna ustawa) wolności osobistej, z której nie wynika roszczenie do zatrudnienia, co zgodne jest z dominującą koncepcją wolności przyjętą w prawie międzynarodowym⁴²¹. Nie ma wolności pracującego człowieka bez jego odpowiedzialności w procesie pracy⁴²². Prawo do pracy ściśle się wiąże z prawem do życia i jest podstawowym – spośród

⁴¹⁹ J. Rawls, *Political Liberalism*, Columbia University Press 1993, s. 308–309.

⁴²⁰ Por. A. Śledzińska-Simon, *Wolność pracy*, [w:] *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, red. M. Jabłoński, A. Bisztyga, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014, s. 573-593.

⁴²¹ L. Garlicki, *Komentarz do art. 56 Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2007, s. 2.

⁴²² Relacji pojęć „prawo do pracy” oraz „wolność pracy” jest w literaturze sporne. Wskazuje się trzy możliwe relacje. W ujęciu rozłącznym pojęcia te sprowadzają się do strony negatywnej (wolność) oraz pozytywnej (prawo). W ujęciu uzupełniania – wolność pracy jest konsekwencją prawa do pracy, rozumianego jako prawo do korzystania z owoców polityki zatrudnienia państwa. Wreszcie w ujęciu zawierania wolności pracy – w prawie do pracy. Ta ostatnia koncepcja wywodzona jest z założenia, że złożoność prawa do pracy stwarza tak dużą pojemność, iż mieści się w niej także wolność do pracy.

społecznych – prawem jednostki, gdyż staje się ona sposobem zdobywania środków do życia dla osoby pracującej, jej rodziny, jak również środkiem do realizacji innych praw (do wykształcenia, dostępu do kultury itp.). **Społeczny charakter prawa do pracy obliguje administrację państwa do troski o jego realizację.** Prawo do pracy należy rozważać w kontekście nauki o pracy, w szczególności w jej podmiotowym charakterze, który wskazuje pracę jako przyczynę rozwoju osoby. To dzięki pracy jednostka wzbogaca swoją osobowość, zaspakaja potrzebę poprawy swojego życia i innych członków społeczności. Prawo do pracy (wolność) jest gwarantem realizacji zasadniczego powołania każdej osoby. Temu też uprawnieniu odpowiada obowiązek pracy, którego realizację uwarunkowują określone okoliczności, jak: stan zdrowia, stopień rozwoju, warunki pracy itp. Pracującego obowiązują stosowne przepisy, wymagające od niego rzetelności w jej wykonywaniu, przestrzegania zobowiązań, wynikających z umowy o pracę itp.⁴²³.

Należy też pamiętać, że człowiek, wg m.in. Walentyny Kwiatkowskiej, pozostający przez dłuższy czas bez pracy nie tylko traci bezpieczeństwo socjalne, ale i widzi siebie niepotrzebnym, nieważnym i zbędnym w przestrzeni społecznej⁴²⁴. Z czasem zastanawia się on nad sensem własnej dalszej egzystencji i gubi trop życia. Publiczne ośrodki zdrowia wg Konrada Harasima, bo na prywatne nie stać potrzebujących, a w nich gabinety psychiatrów, przychodnie leczenia nerwic pełne są takich pacjentów⁴²⁵.

Biorąc pod uwagę wieloaspektowość pracy, sposoby w jakich wyraża się w niej człowiek, naturalną potrzebę pracy i wieloaspektowe zło bezrobocia, formułuje się prawo człowieka do pracy, do wolności pracy. Należy pamiętać, że każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zapewnią mu szansę bycia podmiotem (art. 5 k.k.w.) w każdej sytuacji pracowniczej.

Według Andrzeja Bałandynowicza:

„prawo do pracy – [jest to – przypis A.W.) prawo podmiotowe osoby do pracy – pedagodzy określają jako najważniejszą powinność jednostki, która gwarantuje, że staje się ona człowiekiem. Poprzez pracę doświadczamy podmiotowości, rozumiemy, że

⁴²³ St. Fel, *Praca – własność – uczestnictwo...*, dz. cyt.

⁴²⁴ W. Kwiatkowska, Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica” 2012, nr 268, s. 125–147.

⁴²⁵ K. Harasim, *Psychospołeczne implikacje bezrobocia*, „De Securitate et Defensione. O Bezpieczeństwie i Obronności” 2016, nr 2(2), s. 109–120.

możemy stać się inni, niż jesteśmy. Wykonując pracę, zmieniamy samych siebie, a także tych, wśród których przebywamy i na rzecz których działamy”⁴²⁶.

Podsumowując „prawo do pracy” warto zacytować Zygmunta Wiatrowskiego (polskiego pedagoga, specjalizującego się w pedagogice pracy):

„[...]

- a) każdy człowiek, szczególnie sprawny fizycznie i psychicznie, ma prawo do pracy, a organizacja życia społecznego winna gwarantować realizację tego prawa;
- b) każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zagwarantują jemu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji pracowniczej;
- c) każdy pracujący ma prawo do pozyskiwania w drodze pracy zawodowej minimum środków gwarantujących jemu i jego najbliższemu stan ludzkiej egzystencji;
- d) bezrobocie, powstające na skutek gry czynników ekonomicznych, godzi w istotę człowieka, zdolnego i pragnącego realizować swoje naturalne prawo do pracy oraz związane z tym powinności zawodowe”⁴²⁷.

3.1.2. Międzynarodowe standardy prawne

Skazani w jednostkach penitencjarnych podporządkowani są w sposób szczególny władzy państwowej. Krajowy system organizacji pracy więźniów należy więc odnieść do międzynarodowych standardów ochrony praw człowieka, które pozwalają przeciwdziałać nadużyciom ze strony władz publicznych. Kwestia prawa do pracy jest przedmiotem wielu regulacji prawa międzynarodowego. W poniższym opracowaniu podane zostaną wybrane, najbardziej znaczące dokumenty.

1948

W pierwszym rzędzie odnotować należy uwzględnienie prawa do pracy w *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*,⁴²⁸ ustanowionej przez ONZ w 1948 r. I choć z treści Deklaracji nie da się bezpośrednio wywnioskować docelowej formuły, to jednak jest ono traktowane jako prawo człowieka, a wątpliwość może dotyczyć tylko tego czy jest to prawo przyrodzone, czy też wynika z prawa stanowionego⁴²⁹. *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka* w art. 23 ust. 2 i 3 stanowi, że

⁴²⁶ A. Bałandynowicz, *Aktywizacja zawodowa skazanych jako cecha modalna w ich readaptacji społecznej*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydlowska, Oficyna Wydawnicza "Impuls", Kraków 2021, s. 220.

⁴²⁷ Z. Wiatrowski, *Praca zawodowa*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. IV, Wydawnictwo Żak, Warszawa 2005.

⁴²⁸ *Powszechną Deklarację Praw Człowieka* z 10 grudnia 1948 roku, Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją 217/III A, Paryż.

⁴²⁹ Por. J. Oniszczyk, *Konstytucyjne źródła prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, red. K. W. Baran, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010, s. 308.

- „każdy człowiek (...) ma prawo do równej płacy za równą pracę.
- każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej (...).”⁴³⁰

1955

W sierpniu 1955 r. w Genewie odbył się I Kongres ONZ, którego mottem przewodnim było Zapobiegania Przestępczości i Postępowania ze Sprawcami Przestępstw⁴³¹. Na Kongresie tym przyjęto *Wzorcowe reguły minimalne w sprawie zapobiegania przestępczości i postępowania z więźniami*.

W regułach tych, w zakresie wynagrodzenia skazanych niewątpliwie znaczenie posiadają trzy reguły:

- praca powinna przynajmniej utrzymać, bądź zwiększyć możliwości uczciwego zarabiania na życie po opuszczeniu Zakład Karnego (dalej: ZK),
- ustanowiono gwarancję sprawiedliwego systemu wynagradzania pracy więźniów, z możliwością przechowywania części środków na czas po wyjścia,
- postanowiono, że część swoich zarobków więźniowie mogą przeznaczyć na zakup artykułów użytku osobistego, a także mogą przesłać rodzinie⁴³².

W komentarzu do tych *Reguł* podano, że jeśli funkcjonuje w społeczeństwie minimalne wynagrodzenie, powinno znaleźć odzwierciedlenie w zarobkach więźniów⁴³³.

1961

Prawo do pracy stanowi art. 1 *Europejskiej Karty Społecznej*⁴³⁴ z 1961 r., m.in. poprzez dążenie „(...) osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia”, a także prawo do zarabiania na życie dowolnie wybraną pracą oraz zapewnienie lub wsparcie poradnictwa zawodowego, szkoleń i readaptacji.

⁴³⁰ Powszechną Deklarację Praw Człowieka..., dz. cyt.

⁴³¹ Zalecenia I Kongresu ONZ w sprawie zapobiegania przestępczości i postępowania z więźniami, Genewa 1955.

⁴³² Tamże.

⁴³³ E. Dawidziuk, *Traktowanie osób pozbawionych wolności we współczesnej Polsce na tle standardów międzynarodowych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 178.

⁴³⁴ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. 1999 nr 8 poz. 67).

1966

Prawo do pracy stało się także przedmiotem *uregulowań Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych i Kulturalnych*⁴³⁵ z 1966 r. W dokumencie tym nawiązano do *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*.

1987

Zaleceniem Nr R(87)3 z 12 lutego 1987 r. Komitet Ministrów Rady Europy przyjął *Europejskie Reguły Więzienne*. Zgodnie z nimi m.in.:

- praca więźniów powinna być uznana za pozytyw,
- na skazanych można nałożyć obowiązek wykonywania przez nich pracy, ale praca powinna być pożyteczna,
- praca skazanych powinna przybliżać skazanego do normalnego życia po zwolnieniu,
- należy zapewnić skazanym szkolenia zawodowe oraz wybór pracy,
- organizacja pracy w ZK powinna być zbliżona do warunków wolnościowych,
- praca skazanych nie powinna być podporządkowana rentowności,
- zabezpieczenie pracy (BHP, ubezpieczenie, długość czasu pracy) skazanych powinno odpowiadać warunkom wolnościowym,
- zapewniono skazanym co najmniej jeden dzień wolny w tygodniu oraz czas na naukę i inne zajęcia;
- nakazano sprawiedliwy system wynagradzania skazanych za ich pracę,
- umożliwiono tworzenie lokat na poczet zwolnienia z jednostki penitencjarnej.⁴³⁶

1995

Problematyka pracy więźniów znalazła swoje odbicie w prawodawstwie Unii Europejskiej. Konieczność poszanowania praw skazanych określiła *uchwała w sprawie przestrzegania praw człowieka w Unii Europejskiej*. Zawarto w niej sugestie, aby we wszystkich ZK na terenie UE były przestrzegane *Europejskie Reguły Więzienne*, zawarte w Zaleceniu Rady Europy R(87)3⁴³⁷.

⁴³⁵ *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych* otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 169).

⁴³⁶ **Europejskie Reguły Więzienne**. Zalecenie nr R(87)3 dla państw członkowskich Rady Europy przyjęte przez jej Komitet Ministrów dnia 12 lutego 1987 r.

⁴³⁷ 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: 16.07.2019).

2003

Komitet Ministrów UE wydał Rekomendacje *o wykonywaniu przez administracje więzienne kary dożywotniego pozbawienia wolności oraz innych długoterminowych kar pozbawienia wolności*⁴³⁸, w których mowa jest m.in. o tym, że: kara powinna uwzględniać potrzeby więźnia (z uwzględnieniem ryzyka) oraz obejmować pracę, szkolenie, zdobywanie wykształcenia i szkolenie⁴³⁹.

2006

W styczniu Komitet Ministrów RE wydał rekomendację nowych *Europejskich Reguł Więziennych*⁴⁴⁰. Dokument ten jest krokiem w kwestii prawa do pracy skazanych, w którym zapisano m.in., że: praca skazanych nie może być karą, powinna być pożyteczna, dawać „pozytywne” możliwości po zwolnieniu, powinien być wybór zatrudnienia i sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę, skazani powinni mieć możliwość wydawania części wynagrodzenia według własnego uznania (w tym oszczędzania na przyszłość), warunki pracy powinny odpowiadać standardom stosowanym na wolności, a rentowność pracy nie powinna być za wszelką cenę⁴⁴¹.

2015

Podobnie do *Europejskich Reguł Więziennych* zostały stworzone *Wzorcowe reguły minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych*, odnoszące się do postępowania z więźniami (Reguły Nelsona Mandeli), przyjęte 7 października 2015 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ⁴⁴².

⁴³⁸ *Recommendation Rec(2003)23 of the Committee of Ministers to member states on the management by prison administrations of life-sentences and other long term prisoners*. Tłumaczenie dostępne [w:] Przegląd Więziennictwa Polskiego, Międzynarodowe standardy wykonywania kar, Nr 72-73 Warszawa 2011, Wydawnictwo Centralnego Zarządu Służby Więziennej Ministerstwa Sprawiedliwości.

⁴³⁹ Tamże.

⁴⁴⁰ Zalecenia Rec(2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych, przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. na 952 posiedzeniu delegatów; por. *Europejskie Reguły Więzienne*. Zalecenie nr R(87)3 dla państw członkowskich Rady Europy przyjęte przez jej Komitet Ministrów dnia 12 lutego 1987 r.

⁴⁴¹ Tamże.

⁴⁴² Tłumaczenie Reguł Nelsona Mandeli na j. polski udostępnione jest na stronie Rzecznika Praw Obywatelskich: <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/reguly-nelsona-mandeli>, (dostęp: 28.06.2023).

3.1.3. Analiza systemów zatrudniania skazanych w innych krajach

Zatrudnienie w wybranych państwach Europy pomimo znacznych odmienności regulacji prawnych, charakteryzuje się dość podobnymi rozwiązaniami dotyczącymi odpłatności. Podrozdział ten został opracowany na podstawie dwóch dokumentów:

- Najwyższa Izba Kontroli, Delegatura Rzeszowska, *informacja o wynikach kontroli. Zatrudnianie osób pozbawionych wolności*, 87/2016/P/16/090/LRZ⁴⁴³.
- Wiśniewska K., Kopczyński M., *Praca więźniów – między przywilejem a przymusem*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, „Analizy i Rekomendacje” 2016, nr 4, s. 1-13 ⁴⁴⁴.

Ww. dokumenty podają szczegółowo podstawy prawne do konkretnych sytuacji i rozwiązań prawnych.

3.1.3.1. Wielka Brytania

W świetle obowiązujących brytyjskich regulacji skazani zobowiązani są do pracy w wymiarze do 10 godzin dziennie, o ile nie są zwolnieni z obowiązku wykonywania pracy ze względów zdrowotnych. Wszyscy więźniowie wykonujący „pożyteczne działania” (ang. *purposeful activity*) otrzymują wynagrodzenie. Mogą mieć pomniejszone wynagrodzenie z przyczyn dyscyplinarnych. Wynagrodzenie postrzegane jest jako ważny instrument w oddziaływaniu resocjalizacyjnym na skazanego. Sprzeciw wykonywania pracy traktowany jest jako przewinienie dyscyplinarne, za które grozi kara umieszczenia w izolatce (ang. *solitary confinement*). Jeżeli więzień chce pracować, ale nie otrzymuje stosowniej oferty pracy, to może uzyskać on prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Praca wykonywana jest w zakładach przywięziennych, a zyski uzyskane z tego tytułu przeznaczane są głównie na spełnienie potrzeb związanych z funkcjonowaniem systemu penitencjarnego. Jeżeli zarobki więźniów są wyższe, aniżeli 20 £ tygodniowo, kieruje się je do odpowiedniej instytucji (ang. *National Offender Mechanism Service – NOMS*), skąd z kolei część przekazywana jest *Victim Support* – krajowej sieci, która współdziała z podmiotami zajmującymi się pomocą ofiarom

⁴⁴³ NIK Delegatura Rzeszowska, *Informacja o wynikach kontroli. Zatrudnianie osób pozbawionych wolności*, 87/2016/P/16/090/LRZ.

⁴⁴⁴ K. Wiśniewska, M. Kopczyński, *Praca więźniów – między przywilejem a przymusem*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, „Analizy i Rekomendacje” 2016, nr 4, s. 1-13.

przestępstw i lokalnych społeczności⁴⁴⁵.

3.1.3.2. Słowacja

W systemie słowackim skazany może podjąć pracę, ale nie jest ona obowiązkowa. Formalnie nie wyklucza się pracy nieodpłatnej. Praca skazanego wypełnia cel kary i programu resocjalizacji, przy uwzględnieniu stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych. Złe zachowanie skazanego staje się przesłanką do odmowy skierowania do pracy. Za pracę skazany otrzymuje wynagrodzenie na podobnych zasadach jak na wolności, ale bez gwarancji otrzymania minimalnego wynagrodzenia. Część potrąceń od wynagrodzeń przeznacza się na refundację kosztów jednostki (np. dopłata za lekarstwa). Kolejna część środków kierowana jest na konto skazanego, do którego ma dostęp po wyjściu na wolność, pozostałymi (12%) może skazany swobodnie rozporządzać⁴⁴⁶.

3.1.3.3. Portugalia

W Portugalii osoby pozbawione wolności posiadają prawo do odpłatnego zatrudnienia na terenie więzienia, jak i poza nim. Formalnie nie jest wykluczone zatrudnienie nieodpłatne, za zgodą skazanego lub na jego wniosek. Wynagrodzenie więźniów jest dzielone po 25%. Jedna część przekazywana jest bezpośrednio więźniowi, druga po opuszczeniu zakładu karnego, kolejna służy do spłaty zobowiązań więźnia i w końcu czwarta ma pokrywać koszty wyżywienia. Dyrektor więzienia ma prawo w szczególnych okolicznościach zmienić proporcje podziału wynagrodzenia więźniów. Wysokość wynagrodzenia przysługującego skazanemu nie jest zdeterminowana przez tzw. minimalne wynagrodzenie. Skazanemu przysługuje prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za wypadki przy pracy, jak również świadczenia z tytułu chorób zawodowych⁴⁴⁷.

3.1.3.4. Niemcy

W Niemczech skazani posiadają obowiązek wykonywania „odpowiedniej” pracy lub uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym w zakresie odpowiednim do

⁴⁴⁵ K. Wiśniewska, M. Kopczyński, *Praca więźniów...*, dz. cyt., s. 9-10; NIK Delegatura Rzeszowska, *Informacja...*, dz. cyt., s. 63-64.

⁴⁴⁶ NIK Delegatura Rzeszowska, *Informacja...*, dz. cyt., s. 64-65.

⁴⁴⁷ K. Wiśniewska, M. Kopczyński, *Praca więźniów...*, dz. cyt., s. 10; NIK Delegatura Rzeszowska, *Informacja...*, dz. cyt., s. 66-67.

możliwości fizycznych. Praca więźniów oraz tzw. prace pomocnicze wynagradzane są zgodnie z określonymi ustawowo przelicznikami. Formalnie nie jest wykluczone świadczenie pracy nieodpłatnej. Obowiązujące rozwiązania zakładają możliwość ukształtowania wynagrodzenia skazanego ze względu na indywidualną wydajność, rodzaj wykonywanej pracy, czy też kwalifikacje zawodowe. Wygodzenie może być obciążone potrąceniami, w szczególności obowiązkiem alimentacyjnym. Skazanemu przysługuje prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za wypadki przy pracy, jak również świadczenia z tytułu chorób zawodowych.

W kilku landach zdecydowano się na rezygnację z obowiązku pracy więźniów (np. w Saksonii lub Brandenburgii)⁴⁴⁸.

3.1.3.5. Austria

W Austrii istnieje obowiązek wykonywania przez skazanych pracy, o ile tylko ich stan fizyczny na to pozwala. Państwo ma obowiązek zapewnienia wszystkim skazanym „pożytecznej pracy”. Zwolnieni są oni z obowiązku pracy w niedziele i święta publiczne. Wynagrodzenie więźniów regulowane jest ustawowo, a stawki godzinowe wynoszą średnio pomiędzy 4-6 €, w zależności od stopnia trudności wykonywanej pracy. Część wynagrodzenia więźniów jest odkładana i przekazywana im w momencie opuszczania zakładu karnego⁴⁴⁹.

3.1.3.6. Szwajcaria

Praca więźniów jest obowiązkowa. Wynagrodzenie zależy od sytuacji, w jakiej wykonywana jest praca. Skazany uzyskuje również prawo do otrzymania pewnej sumy pieniędzy, jeżeli w miejsce wykonywania pracy bierze udział w szkoleniach zawodowych. Co ciekawe obowiązek pracy więziennej dotyczy również osób, które ukończyły 65 rok życia, może ze względu na przekonanie, że obowiązek pracy nie tylko usprawnia bieżące funkcjonowanie więzienia, ale także dopomaga więźniom w walce z osamotnieniem i innymi negatywnymi konsekwencjami⁴⁵⁰.

⁴⁴⁸ K. Wiśniewska, M. Kopczyński, *Praca więźniów...*, dz. cyt., s. 10; NIK Delegatura Rzeszowska, *Informacja...*, dz. cyt., s. 65-66.

⁴⁴⁹ K. Wiśniewska, M. Kopczyński, *Praca więźniów...*, dz. cyt., s. 11.

⁴⁵⁰ Tamże.

3.1.3.7. Francja

Osoba skazana ma obowiązek do wykonywania minimum jednej obligatoryjnej aktywności (w tym pracy), mającej na celu readaptację skazanego, proponowanej przez system, przystosowanej do wieku, możliwości, zdrowia oraz osobowości skazanego.

W systemie prawnym nie funkcjonuje odpłatne zatrudnienie skazanego. Skazany może zażądać, aby zaproponowano mu wykonywanie pracy. Nie obejmują go natomiast normy powszechnego prawa pracy, w tym minimalnego wynagrodzenia. Wynagrodzenie jego nie może być niższe od określanej co roku stawki godzinowej, co wydaje się mocno skomplikowane.

Z wynagrodzenia skazany pokrywa część kosztów utrzymania. Częścią też będzie mógł dysponować po zakończeniu kary. Po przeprowadzeniu potrąceń (własne utrzymanie, odszkodowania, alimenty itp.) pozostała kwota wypłacana jest skazanemu, który może nią dysponować zgodnie ze swym uznaniem. Przysługuje mu prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za wypadki przy pracy, jak również świadczenia z tytułu chorób zawodowych⁴⁵¹.

Według dostępnych informacji zatrudnienie skazanych (dostępność pracy) w wybranych krajach sięga:

- na Węgrzech ok. 85%,
- w Niemczech ok. 70-85% (wśród osadzonych młodocianych ok. 90%),
- na Słowacji i w Portugalii ok. 60%,
- **w Polsce 50,1%** (w grudniu 2019), przy 20-32% (do 2014 r.),
- we Francji ok. 25-40% (z tendencją spadkową),
ogółu skazanych.

3.1.4. Zatrudnienie skazanych w polskich jednostkach penitencjarnych

W zakresie tematyki resocjalizacyjnej nieustannie nurtującymi problemami są m.in. adekwatność kary do występków, wzmocnienie poczucia bezpieczeństwa publicznego oraz efektywność oddziaływań resocjalizacyjnych. Zmieniają się przepisy prawne, standardy światowe i kierunki rozwoju dziedzin naukowych. Praca skazanych jest narzędziem znanym od wieków, jednak z upływem czasu zmienia się rozumienie

⁴⁵¹ NIK Delegatura Rzeszowska, *Informacja...*, dz. cyt., s. 67-68.

sensu zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności⁴⁵².

Zatrudnienie więźniów jest jednym z podstawowych środków oddziaływania na nich samych. W odniesieniu do znacznej części skazanych praca wypełnia idee ekonomii społecznej, posiadając walory ekonomiczne⁴⁵³. **Wychowawcza funkcja zatrudnienia skazanych** polega m.in. na uzyskaniu przez nich:

- doświadczenia zawodowego, treningu w roli społecznej pracownika,
- możliwości relacji i współpracy ze współpracownikami spoza środowiska więziennego,
- możliwości kontroli społecznej przez osoby z poza systemu penitencjarnego, tzw. „normalnych”,
- możliwości zgromadzenia własnych środków pieniężnych na start po opuszczeniu zakładu karnego,
- możliwości partycypowania w utrzymaniu rodziny – wywiązywania się z zobowiązań np. alimentacyjnych,
- możliwości spłaty zobowiązań finansowych.

Nie do przecenienia są również kontakty skazanych na gruncie zawodowym, co przyczynia się do zatrudnienia po zakończeniu wyroku, a w praktyce daje duże możliwości na samodzielność po opuszczeniu zakładu karnego i tym samym odciążenie systemu pomocy społecznej⁴⁵⁴.

Problematyka zatrudniania osób pozbawionych wolności ma wymiar wielopłaszczyznowy, interpersonalny. Łączy w sobie aspekty nie tylko prawne, lecz także socjologiczne, psychologiczne i resocjalizacyjne i inne⁴⁵⁵.

⁴⁵² A. Woźniak, *Resocjalizacyjny wymiar pracy skazanych w kontekście programu „Praca dla więźniów”*, [w:] *Pedagogika akademicka w procesie zmian – troski, nadzieje, perspektywy*, red. J. Ostroch-Kamińska, U. Pulińska, M. Radziszewska, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2020, s. 267-277.

⁴⁵³ J. Kwieciński, B. Waligóra, *Zatrudnienie w strategii readaptacji społecznej skazanych – na przykładzie Zakładu Karnego we Wronkach*, [w:] *Pomoc postpenitencjarna w kontekście strategii działań resocjalizacyjnych*, red. B. Skafiriak, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007, s. 157-173.

⁴⁵⁴ I. Dybalska, *Przygotowanie do społecznej readaptacji skazanych w polskim systemie penitencjarnym realizowane przez Służbę Więzienną w zakładach karnych i aresztach śledczych*, [w:] *Pomoc postpenitencjarna w kontekście strategii działań resocjalizacyjnych*, red. B. Skafiriak, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007, s. 123-138.

⁴⁵⁵ A. Woźniak, *Resocjalizacyjny wymiar pracy skazanych...*, dz. cyt., s. 269.

3.1.4.1. Polskie prawodawstwo w zakresie pracy skazanych

Analizę polskiego prawodawstwa w zakresie pracy skazanych należy rozpocząć od zapisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W art. 24 stanowi, że:

„praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”⁴⁵⁶

Ustawa Zasadnicza zrównuje prawa kobiet i mężczyzn. W art. 33, ust. 2 stanowi:

„Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości (...)”⁴⁵⁷.

W art. 65, ust. 1 i 2 Konstytucji RP skazany posiada kolejne prawa:

„każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. (...) Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę (...)”⁴⁵⁸.

Art. 66 Konstytucji stanowi:

„Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (...)”⁴⁵⁹.

Art. 67 Konstytucji, który brzmi:

„Obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego (...). Obywatel pozostający bez pracy nie z własnej woli i nie mający innych środków utrzymania ma prawo do zabezpieczenia społecznego (...)”⁴⁶⁰.

Polski model wykonywania kary pozbawienia wolności osadzony jest głównie na dwóch przepisach prawnych: *kodeksie karnym wykonawczym*⁴⁶¹ oraz rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości w sprawie szczegółowych zasad zatrudnienia skazanych⁴⁶². Przepisy Kodeksy karnego wykonawczego zobowiązują administrację do zapewnienia skazanemu, **w miarę możliwości**⁴⁶³, świadczenia pracy (art. 121, § 1 k.k.w.). Zatrudnienie skazanych opatrzone jest szeregiem dyrektyw. Zapewnienie pracy „w miarę możliwości” niesie za sobą kilka informacji:

⁴⁵⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej..., dz. cyt.

⁴⁵⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej..., dz. cyt.

⁴⁵⁸ Tamże.

⁴⁵⁹ Tamże.

⁴⁶⁰ Tamże.

⁴⁶¹ Kodeks karny wykonawczy..., dz. cyt.

⁴⁶² Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (tj. Dz.U. 2018 poz. 1887).

⁴⁶³ W odróżnieniu do KK z 1969 r., który stanowił, iż praca jest obowiązkiem, ale także prawem każdego skazanego pozbawionego wolności, Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. – *Kodeks karny* (Dz.U. z 1969 r. Nr 13, poz. 94 ze zm.), art. 80 § 2.

1. Możliwości pracy nigdy nie będą takie same, identyczne. Determinuje je kilka czynników: indywidualne cechy osób skazanych, zdolność zatrudnienia, na którą duży wpływ ma nietolerancyjność społeczna.
2. Zapewnienie pracy jest powinnością administracji ZK, jednakże regulacja art. 121 k.k.w. nie zapewnia do końca skazanemu stuprocentowe prawo do pracy. Ustawa w niewątpliwie faworyzuje niektórych skazanych przy dystrybucji pracy, nakazując, że pracę należy zapewnić szczególnie tym, którzy posiadają zobowiązania alimentacyjne, a także mającym trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną (art. 122, § 2 k.k.w.). Sformułowanie „w miarę możliwości” pojawia się także w konfrontacji rodzaju pracy z zawodem, wykształceniem, zainteresowaniami i potrzebami osobistymi skazanego. Nie oznacza to, że przepis ten w jakimś stopniu różnicuje skazanych pod kątem odbywanej kary, czy rodzaju przestępstwa, za które zostali skazani⁴⁶⁴.

Skazani mogą być zatrudniani na terenie ZK oraz poza jego obrębem. Z przywileju pracy poza terenem ZK nie mogą korzystać skazani na karę dożywotniego pozbawienia wolności, odbywający karę w ZK typu zamkniętego (art. 121, § 10 k.k.w.), natomiast skazani zakwalifikowani jako „szczególnie niebezpieczni »N«”,⁴⁶⁵ (art. 88a k.k.w.) mogą być zatrudnieni tylko w oddziale, w którym są osadzeni (88b k.k.w.), podlegając stałemu monitoringowi (88c k.k.w.)⁴⁶⁶.

Warto zwrócić uwagę na wskazówki Komitetu Zapobiegania Torturom, który w Jedenastym Sprawozdaniu Ogólnym, CPT/Inf (2001)16, stwierdził, że istnienie odpowiedniego programu zajęć jest równie ważne, jeżeli nie ważniejsze, na terenie placówek o zaostrzonym rygorze bezpieczeństwa niż w zwykłych ośrodkach penitencjarnych. Tego rodzaju program może wiele zdziałać w celu zniwelowania szkodliwych skutków życia w napiętej atmosferze dla osobowości osadzonego. Zajęcia im zaproponowane powinny być możliwie urozmaicone (nauka, sport, praca połączona z doskonaleniem zawodowym). Przy czym oczywiste jest, że względy bezpieczeństwa

⁴⁶⁴ M. Kierepka, *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności – zarys problematyki*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1 (vol. 2), s. 8-9.

⁴⁶⁵ W piśmiennictwie podnosi się, że „więzień niebezpieczny to osoba o stwierdzonej i udokumentowanej skłonności do zachowań wyjątkowo brutalnych, agresywnych, niebezpiecznych lub złośliwych, nieuwzględniających w żadnym stopniu fizycznych i duchowych szkód, jakie ofiary i osoby trzecie w wyniku tych działań mogą ponieść”; E. Żywucka-Kozłowska, *Skazani niebezpieczni*, [w:] *Kryminalistyka i nauki penalne wobec przestępczości. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Mirosławowi Owocowi*, Poznań 2008, s. 381.

⁴⁶⁶ A. Jaworska, *Rola pracy...*, dz. cyt., s. 336-343.

mogą uniemożliwiać podjęcie wielu rodzajów pracy w placówkach o zaostrożonym rygorze bezpieczeństwa w odróżnieniu od zwykłej placówki penitencjarnej. Jednakże nie oznacza to, że osadzonym w miejscach o szczególnym rygorze powinno się stwarzać możliwość podjęcia wyłącznie nużącej pracy. Ponadto w ocenie Komitetu osadzeni, którzy stwarzają szczególnie wysokie ryzyko w zakresie bezpieczeństwa, powinni w obrębie swoich cel korzystać ze stosunkowo łagodnego reżimu, który rekompensowałby im uciążliwości związane z dozorem⁴⁶⁷.

Art. 121, § 9 k.k.w. stanowi, że:

„w stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy **nie stosuje się przepisów prawa pracy**, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.”

Wynika z tego, że nie dochodzi do powstania stosunku pracy. Skazany należy do osób zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy. Konieczne jest stosowanie przepisów dotyczących czasu pracy i BHP.

Skazany ma obowiązek wykonywania pracy (art. 116, § 1, pkt 4 k.k.w.), jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku oraz wykonywania prac, o których mowa w art. 123a, § 1 k.k.w.. W przywołanym przepisie **obowiązek pracy ewidentnie odróżniono od obowiązku wykonywania prac porządkowych** na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, a także prac na cele społeczne.

W polskim systemie prawa występuje **praca odpłatna** (art. 123, § 1 k.k.w.) oraz **nieodpłatna** skazanych, tj. prac porządkowych, wspomagających wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, prac porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego – w sumie do 90 godzin miesięcznie, albo w celu przyuczenia, do wykonywania pracy w przywieziennych zakładach pracy, za pisemną zgodą skazanego, **przez okres nie dłuższy niż 1 miesiąc** (art. 123a k.k.w.). Praca powinna głównie służyć osobistemu rozwojowi osoby. **Praca nie może być postrzegana przez pryzmat represji z uwagi na długotrwały charakter nieodpłatności.**

Zasada odpłatności odnosi się do wszystkich rodzajów zatrudnienia skazanych, co w konsekwencji oznacza dla skazanego konkretne korzyści⁴⁶⁸.

⁴⁶⁷ K. Dąbkiewicz, *Kodeks karny wykonawczy - komentarz*, 4. wydanie, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.

⁴⁶⁸ E. Dawidziuk, *Traktowanie osób pozbawionych...*, dz. cyt., s. 162.

Skazany, za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek, może być zatrudniony nieodpłatnie w wymiarze przekraczającym 90 godzin przy pracach określonych w ustawie (art. 123a, § 2 k.k.w.). Ze środków otrzymywanych za pracę skazany ma możliwość wywiązania się z zobowiązań (np. alimentów, zobowiązania itp.), może wspierać finansowo swoją rodzinę (szerzej: badania własne, rozdział V)⁴⁶⁹.

W myśl przyjętych rozwiązań prawnych praca skazanych jest jednym z najważniejszych środków oddziaływania na nich, **zmierzających do readaptacji** (ponownego przystosowanie człowieka do czynnego, samodzielnego życia w społeczeństwie i do pracy zawodowej). W świetle przepisu przez readaptacyjne oddziaływanie na skazanych uważa się w głównej mierze pracę (**przyznaje priorytet zatrudnieniu**), zwłaszcza tego typu, która umożliwia zdobywaniu, poszerzanie kwalifikacji zawodowych (art. 67, § 3 k.k.w.; graficznie – rys. 7). Ważnym elementem pracy jest także przysporzenie korzyści ekonomicznych skazanym, ich rodzinom i społeczeństwu⁴⁷⁰. Analizując zapisy k.k.w. dobitnie widać, że **praca została uznana za podstawowy instrument resocjalizacji**, o czym przekonuje umieszczenie jej na pierwszym miejscu środków służących do oddziaływania na skazanego⁴⁷¹.

Praca skazanych staje się okazją do poszerzania kwalifikacji zawodowych, dając możliwość skorzystania z posiadanych umiejętności. Zdobywanie kwalifikacji to inwestycja w przyszłość. Idealnym rozwiązaniem byłoby zatrudnianie skazanych odpowiadające ich kwalifikacjom, zainteresowaniom i potrzebom. Wykonywanie pracy wiąże się także z nabywaniem przez skazanego uprawnień emerytalnych. Czas pracy wykonywanej w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności, za które skazanemu przysługuje wynagrodzenie (z kilkoma wyjątkami) jest okresem składkowym na ogólnych zasadach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (art. 127, § 1 k.k.w.). Kolejną pozytywną kwestią są względy organizacyjne (zajęcie czasu)⁴⁷².

⁴⁶⁹ P. Jaki, *Zatrudnienie skazanych w Polsce na tle porównawczym. Zagadnienia wybrane*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2017, nr 95, s. 83.

⁴⁷⁰ M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji*, Wydawnictwo C.H. Beck, wyd. 2, Warszawa 2013, s. 93.

⁴⁷¹ A. Woźniak, *Resocjalizacyjny wymiar pracy skazanych...*, dz. cyt., s. 271.

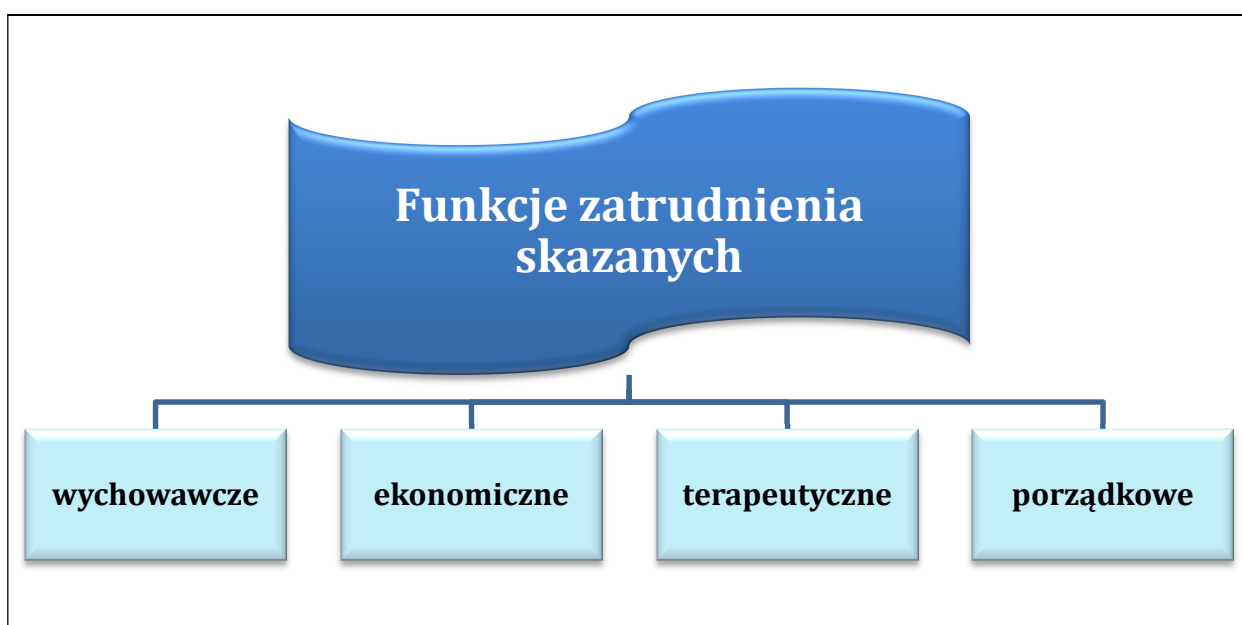
⁴⁷² M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji...*, dz. cyt. s. 93-94.

Praca/zatrudnienie należy do katalogu instytucji o priorytetowej roli dla wykonywania kary pozbawienia wolności, zmierzającej do readaptacji, realizującej szereg funkcji (rys. 5) (*vide podrozdział 2.9. pracy*).

W celu skłonienia skazanych do podejmowania pracy ustawa przewiduje także katalog uzupełniających zachęt, np. w postaci przysługującego urlopu wypoczynkowego, w trakcie którego skazany może skorzystać z przywileju m.in: dodatkowego lub dłuższego widzenia, ponadplanowych zakupów określonych towarów, dłuższych spacerów, częstszego udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych (art. 124, § 3 k.k.w.)⁴⁷³.

W przypadku nieodpłatnego wykonywania pracy skazanemu mogą być przyznawane nagrody (art. 123a, § 4 k.k.w.).

Rys. 5. Funkcje zatrudnienia skazanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji*, Wydawnictwo C.H. Beck, wyd. 2, Warszawa 2013, s. 93.

Wskazanie celu zatrudnienia skazanych zawiera przepis ustawy z 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności*⁴⁷⁴ (ustawa pomocnicza, mająca przede wszystkim stwarzać warunki do organizacji miejsc pracy dla skazanych), a która brzmi (art. 1 ust. 2):

⁴⁷³ P. Jaki, *Zatrudnienie skazanych...*, dz. cyt., s. 85.

⁴⁷⁴ Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności* (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 777, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 200, 1053).

„Zatrudnianie osób pozbawionych wolności powinno mieć na celu przede wszystkim pozytywne oddziaływanie na ich postawy. **Osiąganie zysku powinno być podporządkowane resocjalizacji**”⁴⁷⁵.

Praca więźniów powinna **przeciwdziałać zjawisku wykluczenia społecznego skazanych** (wyłączenia z funkcjonowania na rynku zawodowym i udziału w życiu społecznym), ale jednocześnie wywierać na niego pozytywny wpływ, poprzez urozmaicenie życia w ZK oraz „oderwanie” się od kryminogennego środowiska⁴⁷⁶.

Na mocy art. 6a ustawy *o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności*⁴⁷⁷ powołano państwowy fundusz celowy o nazwie „**Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy**” (dalej: Fundusz Aktywizacji). Zasadniczym źródłem przychodów funduszu są wpłaty przywzięziennych zakładów pracy w wysokości co najmniej 25% środków uzyskanych z tytułu opisywanych w ustawie zwolnień, m.in.: z podatków, wpłat na PEFRON (w art. 6 ust. 1 i 2)⁴⁷⁸.

Z Funduszu Aktywizacji finansuje się najważniejsze przedsięwzięcia więziennictwa (art. 8 ustawy)⁴⁷⁹, tj.: tworzenie nowych miejsc pracy, tworzenie i utrzymanie w ZK infrastruktury więziennej, modernizację i budowę przywzięziennych zakładów pracy, organizowanie nauki zawodu i doskonalenia zawodowego skazanych, organizowanie szkolenia w zakresie aktywizacji zawodowej.

Przedsiębiorcy zatrudniający osoby pozbawione wolności są uprawnieni do uzyskiwania **ryczałtu** ze środków *Funduszu Aktywizacji*, **z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia** osób pozbawionych wolności, w wysokości 35% kosztów zatrudnienia (art. 8, ust. 2 ustawy *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności*)⁴⁸⁰.

W latach 90. ubiegłego stulecia praca stała się trudno dostępnym dobrem, co wymusiło wcielenie odpowiednich regulacji prawnych, które powinny zachęcić pracodawców do zatrudniania skazanych. Odpłatne zatrudnienie więźniów w polskich ZK na przełomie wieków, aż do roku 2011, obejmowało zaledwie 20–25% tam przebywających. Ich płaca mogła wynosić maksimum ½ najniższej krajowej, co

⁴⁷⁵ Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności* (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 777, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 200, 1053).

⁴⁷⁶ K. Wiśniewska, M. Kopczyński, *Praca więźniów...*, dz. cyt., s. 1-13.

⁴⁷⁷ Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności...*, dz. cyt.

⁴⁷⁸ Tamże.

⁴⁷⁹ Tamże; por. P. Jaki, *Zatrudnienie skazanych...*, dz. cyt., s. 86 i 87.

⁴⁸⁰ Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności...*, dz. cyt.

sprawiło, że pracodawcom spoza ZK opłacało się zatrudniać skazanych. Zjawisko takie powodowało wyzysk więźniów, co wzbudzało olbrzymią zewnętrzną krytykę tej regulacji. Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z 3 lutego 2010 r. (P 20/09)⁴⁸¹ orzekł, że przepis art. 123, § 2 k.k.w. w zakresie, w jakim zawiera słowo „połowy” jest niezgodny z art. 32 oraz z art. 65 ust. 4 w związku z art. 2 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*. Wyrok zapadł w związku ze zgłoszeniem sprawy przez Rzecznika Praw Obywatelskich. Zmienione przepisy (odnoszące się do zatrudniania skazanych, nakładające na pracodawców obowiązek wypłaty najniższej krajowej) weszły w życie 8 marca 2011 roku. Decyzja ta spowodowała doniosłe zwiększenie kosztów pracy więźniów, co spowodowało utratę, w sumie i tak niewielu, miejsc pracy. **To co z założenia powinno służyć obronie praw człowieka, stało się czynnikiem społecznej ekskluzji (zamknięcia) osób izolowanych w ZK.**

Z kwestią pracy ściśle powiązany jest problem **bezrobocia skazanych**. Problem ten ma niebagatelne znaczenie w kompleksie oddziaływań na skazanego, stwarzając zagrożenie wykształcenia postawy roszczeniowej, powiązanej z zabezpieczeniem jego potrzeb, uniemożliwia wykształcenie nawyku pracy, poczucia odpowiedzialności itp.⁴⁸²

3.1.4.2. Resocjalizacyjny wymiar pracy

Marian Kalinowski jest zdania, że:

„**resocjalizacja**, w znaczeniu, jakie nadają jej klasycy⁴⁸³ myśli resocjalizacyjnej w Polsce, to proces swoistej naprawy moralnej i obyczajowej człowieka, przypominający przebieg zdrowienia z przewlekłej choroby, którą jest wykołajenie przestępcze lub obyczajowe (...) Resocjalizacja jest odmianą procesu wychowawczego, który z jednostki wadliwie przystosowanej do wymogów życia społecznego czyni jednostkę ponownie zsocjalizowaną, tzn. uspołecznioną, samodzielną i twórczą”⁴⁸⁴.

Współcześnie termin „resocjalizacja” w ujęciu Marka Konopczyńskiego

„(...) pojmowany *ex definitione* oznacza ponowną socjalizację, a więc powtórne uspołecznienie jednostki nieprzystosowanej społecznie w celu umożliwienia jej

⁴⁸¹ Trybunał Konstytucyjny RP z 23 lutego 2010 r. (P 20/09) w sprawie art. 123, § 2 kodeksu karnego wykonawczego.

⁴⁸² M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji...*, dz. cyt. s. 96-97.

⁴⁸³ Klasycy: Czesław Czapów i Stanisław Jedlewski, Cz. Czapów, S. Jedlewski, *Pedagogika resocjalizacyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1971.

⁴⁸⁴ M. Kalinowski, *Resocjalizacja w ujęciu pedagogicznym. Struktura procesu resocjalizacji*, [w:] *Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna* (s. 234-236), red. B. Urban, J.M. Stanik, T. 1, Pedagogium, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 234-235.

poprawnego funkcjonowania w powszechnie akceptowanych rolach życiowych i społecznych”⁴⁸⁵.

„Resocjalizacja [według Kazimierza Pierzchały – *przyp. AW*] to obszar problematyki i praktyki społecznej, określający zakres działań wychowawczych, opiekuńczych i terapeutycznych. Jest to proces zmierzający do wykształcenia u osób niedostosowanych społecznie zmian w obszarze samoświadomości, samowychowania, samopotwierdzenia i samorefleksyjności”⁴⁸⁶.

Prawdą pedagogiczną – według Lesława Pytki, którą się przyjmuje, jest prawda wewnętrznej transformacji człowieka z problemami i wiara w możliwości poprawy niekiedy dramatycznej i jakby beznadziejnej sytuacji⁴⁸⁷.

Lesław Pytka określając resocjalizację stwierdza, że:

„nie ma jednej resocjalizacji, której zastosowanie gwarantowałoby sukces w każdym przypadku”⁴⁸⁸ i wskazuje na potrzebę specjalnego podejścia do każdej osoby.

Lesław Pytka resocjalizację człowieka widzi jako:

- zmianę zachowań i społecznej przynależności,
- przebudowę emocjonalną jednostki,
- dołączenie do kultury i zaspakajanie potrzeb,
- formowanie właściwych postaw społecznych,
- dostosowanie sytuacji do resocjalizowanego (nieletniego),
- „nakierowanie” do wartości wyższego rzędu,
- reintegrację społeczną jednostki,
- autoresocjalizację⁴⁸⁹.

Współcześnie w resocjalizacji polskiej bardzo dużą popularnością cieszy się teoria twórczej resocjalizacji Marka Konopczyńskiego, którą można określić jako

⁴⁸⁵ M. Konopczyński, *Pedagogika resocjalizacyjna. W stronę działań kreujących*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2015, s. 9.

⁴⁸⁶ K. Pierzchała, *Wina – prawo – kara. Prawne i psychopedagogiczne aspekty resocjalizacji penitencjarnej [Fault – law – penalty. Legal and psycho and pedagogical aspects of penitentiary rehabilitation]*, „Probacja” 2017, Nr 2, s. 95.

⁴⁸⁷ L. Pytka, *Resocjalizacja i pedagogika resocjalizacyjna w ujęciu Czesława Czapówa*, [w:] *Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna* (s. 95-98), red. B. Urban, J.M. Stanik, T. 1, Pedagogium, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 97.

⁴⁸⁸ L. Pytka, *Resocjalizacja* [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, t. V, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa: 2007, s. 268.

⁴⁸⁹ Tamże, s. 268-270.

zdolność penetracji powstającej tożsamości jednostki. Autor akcentuje, że zaproponowana koncepcja

„(...) określa resocjalizację jako zmianę nie przez korektę czy reedukację, jak to się tradycyjnie czyni, a przez rozwój strukturalnych czynników i mechanizmów procesów twórczych osób nieprzystosowanych społecznie oraz wyposażenie ich w nowe kompetencje i umiejętności społeczne. Resocjalizacja przez trenowanie wizualizowanych parametrów tożsamości nieprzystosowanych społecznie osób jest alternatywną koncepcją pedagogiczną wobec koncepcji występujących dotychczas w polskiej teorii i europejskiej praktyce resocjalizacyjnej”⁴⁹⁰.

Art. 39 *Kodeksu karnego*⁴⁹¹ (dalej: k.k.) zawiera katalog środków karnych:

- 1) „pozbawienie praw publicznych;
- 2) zakaz zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej;
- 3) zakaz prowadzenia działalności związanej z wychowaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub z opieką nad nimi;
- 4) zakaz przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu;
- 5) zakaz wstępu na imprezę masową;
- 6) zakaz wstępu do ośrodków gier i uczestnictwa w grach hazardowych;
- 7) nakaz okresowego opuszczenia lokalu zajmowanego wspólnie z pokrzywdzonym;
- 8) zakaz prowadzenia pojazdów;
- 9) świadczenie pieniężne;
- 10) podanie wyroku do publicznej wiadomości” (art. 39 k.k.).

Śmiało można stwierdzić, że wymienione środki karne mają znaczenie raczej prewencyjne aniżeli resocjalizacyjne⁴⁹². W sumie ustawa k.k. nie zawiera pojęcia „resocjalizacja”.

Z treści k.k.w. wynika, że najogólniej celem oddziaływań jest takie przeobrażenie więźniów, które ma im ułatwić readaptację społeczną po opuszczeniu więzienia (art. 76, § 1). Pojęcie „resocjalizacji” zostało jeszcze raz użyte w art. 78, § 2, w którym jest uwzględniona potrzeba realizacji kierunków pracy resocjalizacyjnych⁴⁹³.

⁴⁹⁰ M. Konopczyński, *Metody twórczej resocjalizacji. Teoria i praktyka wychowawcza*, Pedagogium – Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 136.

⁴⁹¹ Ustawa z 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny* (Dz.U. 1997 nr 88 poz. 553; tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600, z 2023 r. poz. 289, 403, 818, 852).

⁴⁹² R. Bielicki, *Efektywność...*, dz. cyt., s. 20-21.

⁴⁹³ E. Wulbach, *Resocjalizacja skazanych w zakładach karnych*, [w:] *Zraniony duch i zagrożone ciało. Resocjalizacja XXI wieku w perspektywie interdyscyplinarnej*, pod. red. M. Kusowskiego, K. Bocheńskiej-Włostowskiej, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016, s. 63-80; R. Bielicki, *Efektywność resocjalizacji*

Resocjalizacja zawiera w sobie wychowanie resocjalizujące – jest to typowa część metodyczna pracy z podopiecznym, a więc skoro to metodyka to musi mieć określony cel, a cel ten musi być optymalny np. zmiana osobowości wychowanka⁴⁹⁴.

Wychowanie jest przedmiotem badań pedagogiki należącej do nauk społecznych i humanistycznych. Przytaczając słowa Stefana Wołoszyna

„pedagogika jest nauką o wychowaniu, o celach, treści, metodach, środkach i formach organizacyjnych procesu wychowawczego. Odnosi się głównie do dorastających pokoleń, lecz w pewnej mierze także przynajmniej do niektórych kręgów dorosłych”⁴⁹⁵.

Wychowanie resocjalizujące – to świadomy, celowy i specjalnie zorganizowany oraz kierowany proces resocjalizacji. Zadania wyznacza ideał wychowawcy – są to nakreślone wzory i cele wychowania, które opisują wzór osobowości, do jakiego dążyć ma wychowanie resocjalizujące⁴⁹⁶.

Istotną cechą pracy jest jej wychowawcza rola w przygotowaniu osoby do współpracy i współżycia w społeczeństwie. Zatrudnianie osób pozbawionych wolności powinno mieć na celu głównie pozytywne oddziaływanie na ich postawy.

We współczesnej doktrynie prawa penitencjarnego uznaje się, że **praca skazanego jest jednym z najważniejszych środków resocjalizacji**.

W ogólnie określonym celu resocjalizacji Henryk Machel stwierdził, że wyodrębnia się dwa cele różniące się stopniem efektywności (minimum i maksimum). Minimalne i maksymalne cele resocjalizacji penitencjarnej przedstawia rys. 6.

Wartość resocjalizacji w zakresie przygotowania do życia w społeczeństwie bierze swój początek z nauczania zawodu, wyrabiania w jednostce nawyku pracy i przybliżania do funkcjonowania w warunkach wolnościowych. Aspekt wychowawczy pracy bierze się również z aktywizacji skazanych, wzbudzania ich zainteresowań, uczenia punktualności i odpowiedzialności. Do pobocznych atutów pracy, jako środka penitencjarnego, należy zaliczyć perspektywę oderwania od przymusowej izolacji, zagospodarowanie wolnego czasu, czy też spożytkowanie energii⁴⁹⁷.

skazanych w opinii studentów pedagogiki, w zależności od ich orientacji kryminologicznej, Wydawnictwo Harmonia, Gdańsk 2009, s. 19.

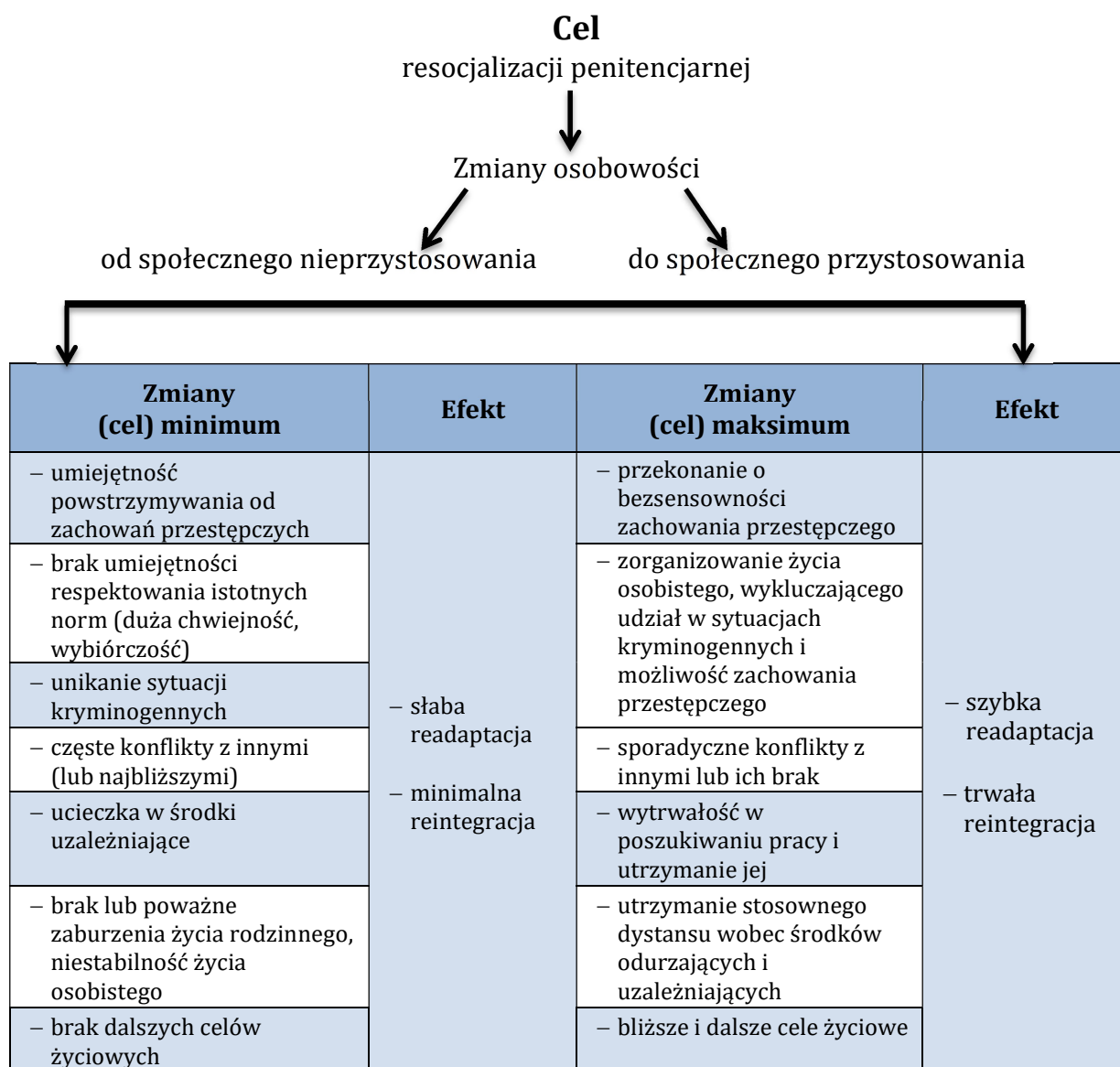
⁴⁹⁴ A. Woźniak, *Resocjalizacyjny wymiar pracy skazanych...*, dz. cyt., s. 271.

⁴⁹⁵ B. Śliwerski, (red.), *Myśleć jak pedagog*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2010, s. 97.

⁴⁹⁶ A. Woźniak, *Resocjalizacyjny wymiar pracy skazanych...*, dz. cyt., s. 271.

⁴⁹⁷ *Uzasadnienie rządowego projektu kodeksu karnego*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1997, s. 555–556.

Rys. 6. Minimalne i maksymalne cele resocjalizacji penitencjarnej



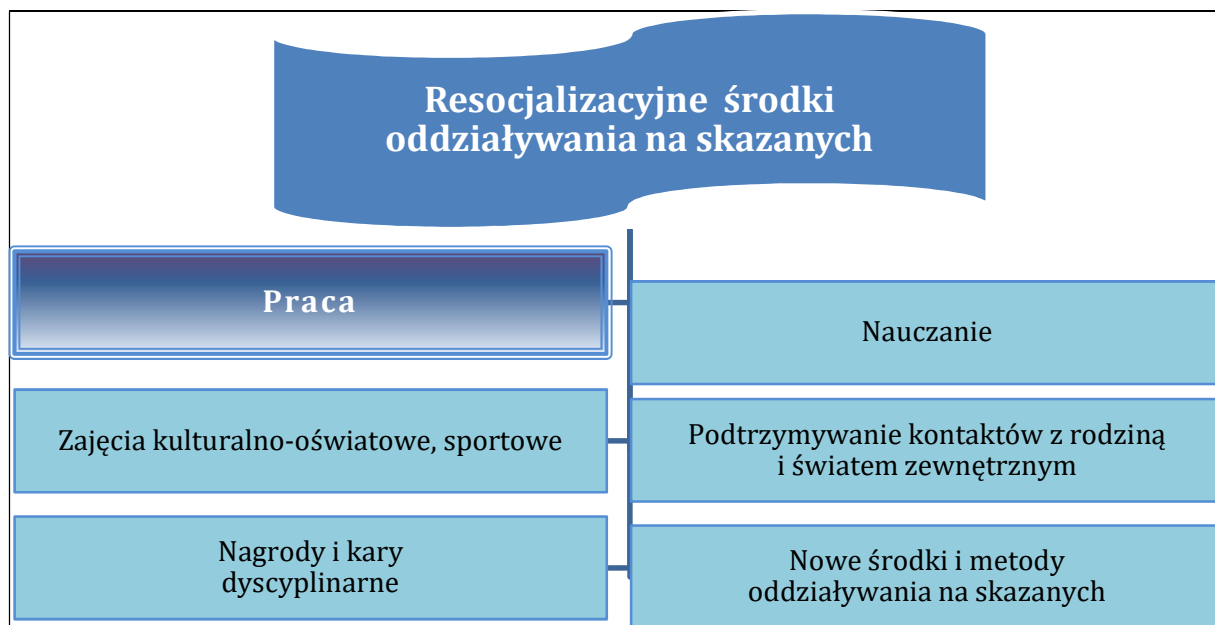
Źródło: opracowanie własne na podstawie H. Machel, *Psychologiczne uwarunkowania pracy resocjalizacyjnej personelu więziennego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001, s. 18.

Wykorzystywanie pracy jako środka resocjalizacji potrzebuje spełnienia konkretnych warunków. Najważniejszym jest, aby praca nie stanowiła dodatkowej dolegliwości dla skazanego. Pozostałe warunki dotyczą zapewnienia produktywności, kolektywności, zorganizowania pracy z myślą o przyszłości skazanego, przy uwzględnieniu przygotowania do zawodu⁴⁹⁸.

⁴⁹⁸ I. Niewiadomska, *Polski model ...*, dz. cyt., s. 105.

Środki oddziaływania resocjalizacyjnego przedstawia rys. 7.

Rys. 7. Resocjalizacyjne środki oddziaływania na skazanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie k.k.w., art. 67 § 3, art. 71, art. 137 i art. 142.

Satysfakcja z pracy jest ściśle połączona z tym, jaki stosunek do organizacji ma pracownik, ściślej mówiąc do samego miejsca pracy, atmosfery, przełożonego, współpracowników, zadań, które wykonuje. Ma na to wpływ finansowy aspekt, ale również potrzeby wyższego rzędu, takie jak poczucie sukcesu, prestiżu, szacunku, przynależności oraz samorealizacji⁴⁹⁹. **Resocjalizacyjny wymiar pracy** uzależniony jest od wypełnienia kilku potrzeb wyższego rzędu dotyczących skazanego, do których należą w szczególności:

- otrzymywanie za pracę godziwego wynagrodzenia;
- pozytywna ekonomia pracy (wytworzenie takich dóbr i usług, które są potrzebne i sensowne, przynoszące pożytek społeczny);
- wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami i kwalifikacjami;
- zorganizowanie bezpiecznego stanowiska pracy;
- zintegrowanie (w razie potrzeby) pracy z nauką zawodu;
- dopasowanie pracy do psychofizycznych warunków pracownika;

⁴⁹⁹ Szerzej: *Satysfakcja jako jeden z głównych motywatorów w naszej pracy*; <https://poradnikpracownika.pl/-satysfakcja-jako-jeden-z-glownych-motywow-ow-w-naszej-pracy>, (dostęp: 28.06.2023).

- zainteresowanie procesem pracy skazanych (nadzorowanie, ocenianie i nagradzanie)⁵⁰⁰.

Istotność pracy skazanego⁵⁰¹ jako narzędzia społecznej inkluzji (stosunku zachodzącego między dwoma zbiorami, grupami, z których jeden zawiera się w drugim) wynika z możliwości uzyskania przez niego konkretnych korzyści, jak:

- doświadczenie **ważnego źródła dochodów**, które znacząco zaspokajają bieżące potrzeby skazanego, umożliwiające oszczędzanie i odłożenie potrzebnych środków do rozpoczęcia życia na wolności;
- wzrost **higieny zdrowia psychicznego**, pozwalający na walkę z beczynnością, nudą oraz pozwalający na rozładowanie nadmiaru energii, dzięki czemu istnieje możliwość zachowania, a nawet poprawienia fizycznego i psychicznego samopoczucia skazanych; zapobiega to szerzeniu się i utrwalaniu postaw dewiacyjnych, w tym agresywnych i autoagresywnych, zjawisk podkulturowych,⁵⁰² znęcania się nad współwięźniami, a nawet zapobieżeniu buntom i zbiorowym wystąpieniom;
- zmniejszanie **negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej**, poprzez ograniczenie demoralizacji i prizonizacji⁵⁰³;
- możliwość realizacji zobowiązań (funkcja **ekonomiczna**) wobec państwa (grzywny, naprawa szkody, koszty sądowe) oraz rodziny (alimenty, bieżąca pomoc w utrzymaniu);
- możliwość **budowy pozytywnego wizerunku** osób skazanych w oczach ludzi wolnych, poprzez pracę na rzecz środowiska lokalnego, pracę z potrzebującymi pomocy (chorymi, niepełnosprawnymi, umierającymi itp.);

⁵⁰⁰ H. Popławski, *Środki i metody oddziaływania penitencjarnego*, „Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny” 1984, Nr 5, s. 159; H. Machel, *Więzienie...*, dz. cyt., s. 259-260.

⁵⁰¹ A. Woźniak, *Resocjalizacyjny wymiar pracy skazanych...*, dz. cyt., s. 274-275.

⁵⁰² Szerzej o podkulturze więziennej: S. Przybyliński, *Podkultura więzienna – wielowymiarowość rzeczywistości penitencjarnej*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2005.

⁵⁰³ Prizonizacja – proces przystosowania się człowieka (osadzonego) do warunków panujących w zakładzie karnym lub areszcie śledczym. Polega na przyswojeniu wartości, norm i wzorów zachowania, które występują w społeczności więziennej. Dotyczą one np. spożywania posiłków, ubierania się, zachowania względem więziennej administracji, czy posługiwania się gwarą więzienną. Donald Clemmer, publikując „The Prison Community”, wprowadził do kryminologii termin „prizonizacja”. Zdefiniował go jako „przyjmowanie, w mniejszym lub większym stopniu, obyczajów, stylów zachowania i całości kultury więziennej”, D. Clemmer, *The prison community*, Christopher, Boston 1940.

- możliwość **budowanie poczucia własnej tożsamości**, poprzez lokowanie skazanego w strukturze społecznej;
- jako **środek wychowawczy**, pozwalający uczyć skazanego zdyscyplinowania, systematyczności, obowiązkowości, podejmowania systematycznego wysiłku, szacunku do pracy, do innych oraz kształtujący przekonanie, że praca może być wartościowym – zarówno dla pojedynczego człowieka, jak i społeczeństwa – sposobem na życie, odmiennym od przestępstwa⁵⁰⁴.

Waga pracy w procesie resocjalizacji jest dla praktyków i teoretyków penitencjarnych bardzo dobrze znana. Jej szeroki zakres oddziaływania pomaga skazanym znaleźć nowe kierunki w swoim życiu, uczy pracy w zespole i buduje idee zdrowej rywalizacji. Oprócz tego często umożliwia – w zatrudnieniu zewnętrznym – odbywanie kary poza murami zakładu. Niestety, nie każdy potrafi docenić możliwości zatrudnienia w czasie odbywania kary, traktując ją jako „zło konieczne”. W polskim prawodawstwie uwzględniono również sytuacje, w których praca stosowana jest jako zamiennik innej kary (np. art. 75a k.k.)⁵⁰⁵.

Dla każdego człowieka, w tym i skazanego praca jest szansą na lepsze życie, na zmianę swego życia (rys. 8).

Rys. 8. Zatrudnienie szansą na zmianę



Źródło: Autor nieznany, opracowanie własne.

Praktycznym zabiegiem mającym na celu popularyzację pracy skazanych wśród społeczeństwa i potencjalnych pracodawców są organizowane liczne przedsięwzięcia

⁵⁰⁴ A. Jaworska, *Rola pracy...*, dz. cyt.

⁵⁰⁵ R. Żywica, *Oddziaływanie przez pracę w warunkach izolacji więziennej*, „Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2012, nr 1, s. 64.

społeczne. Przedstawiają one olbrzymi potencjał drzemiący w skazanym jako pracowniku, ale również uświadamiają społeczeństwu, że więzień jest takim samym człowiekiem jak każdy, zagubionym na ścieżce życia⁵⁰⁶.

„Niewątpliwie resocjalizacja jest tym narzędziem penitencjarnym, które pozwala spojrzeć na osadzonego jako osobę zagubioną, ale nie straconą”⁵⁰⁷.

Papież Jan Pawła II zwracając się do więźniów ujął to tak: **„Jesteście skazani, ale nie potępieni”**⁵⁰⁸.

Praca więźniów jest sednem resocjalizacji, skazani którzy pracują utwierdzają się w przekonaniu, że mogą funkcjonować w społeczeństwie zgodnie z ogólnie przyjętymi normami prawnymi. Praca przyspiesza i optymalizuje proces resocjalizacji. Dużym osiągnięciem jest specjalny program *„Praca dla więźniów”*, o którym więcej szczegółów w dalszej części pracy.

3.1.4.3. Prawo do pracy wśród innych praw osób w zakładach karnych

Sumienność i wydajność, dyscyplina oraz dbałość o bezpieczeństwo i przestrzeganie zasad pracy, a także o porządek w miejscu pracy, jak również o stan obsługiwanych maszyn i urządzeń należą do obowiązków każdego zatrudnionego skazanego w ZK (art. 122a, § 2 k.k.w.).

Prawa skazanego w zakresie pracy dotyczą wynagrodzenia oraz odpoczynku. Zatrudniony skazany ma prawo do urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia. Zgodnie z k.k.w.:

„(...) skazanemu zatrudnionemu odpłatnie na podstawie skierowania do pracy lub umowy o pracę nakładczą przysługuje po roku nieprzerwanej pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, zwolnienie od pracy przez okres 14 dni roboczych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a skazanemu zatrudnionemu nieodpłatnie – 14 dni zwolnienia od pracy, bez prawa do wynagrodzenia. Skazany nie może zrzec się prawa do zwolnienia od pracy” (art. 124, § 1 k.k.w.).

a

„(...) wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego skazanemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę wynosi 18 dni roboczych” (art. 124, § 2 k.k.w.).

⁵⁰⁶ A. Woźniak, *Resocjalizacyjny wymiar pracy skazanych...*, dz. cyt., s. 272.

⁵⁰⁷ K. Pierzchała, *Kapelan...*, dz. cyt., s. 11; M. Szaszkiewicz, *Tajemnice grypsarki*, Wydawnictwo Instytutu Ekspertyz Sądowych, Kraków 1997, s. 103–121.

⁵⁰⁸ Jan Paweł II, *Ewangelia więzień. Spotkanie z więźniami w płockim zakładzie karnym*, (Płock, 7 czerwca 1991), „L'Osservatore Romano” 1991, nr 6; por. K. Pierzchała, *Skazani ale nie potępieni. Poczucie powinności i odpowiedzialności. Studium psychologiczno-pedagogiczno-pastoralne*, Wydanie drugie rozszerzone, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2015.

Poza zacytowanymi prawami ustawodawca zadbał także o zapewnienie odpowiedniej aktywności skazanego w czasie wolnym od pracy, zapewniając np. dłuższe widzenia lub/i spacer, możliwość zakupu dodatkowych artykułów, częstszy udział w zajęciach kulturalno-oświatowych, czy też sportowych (art. 124, § 3 k.k.w., pkt 4)⁵⁰⁹.

Wykonywanie zleczanych obowiązków – w poczuciu odpowiedzialności – wypracowuje u skazanych zachowania prospołeczne oraz nawyk pracy⁵¹⁰, a także świadomość wzrostu własnej wartości⁵¹¹. Jeżeli skazany zatrudnia się przy pracach szkodliwych dla zdrowia wymagana jest na to jego pisemna zgoda (art. 122, § 1 k.k.w.)⁵¹². Zdolność skazanego do pracy oraz w miarę potrzeby rodzaj, warunki i czas pracy określa lekarz (art. 121, § 6 k.k.w.).

Pracodawca został ustawowo zobowiązany poinformować w sposób zrozumiały pracownika o jego obowiązkach, normach pracy, zasadach wynagradzania oraz o przepisach ppoż. i zasadach BHP (art. 122a, § 1 k.k.w.).

Kolejnym elementem praw skazanego, od czego zależą uprawnienia pracownicze, jest wliczanie okresu odpłatnej pracy do czasu zatrudnienia (art. 128 k.k.w.), a także troska o właściwe wykorzystywanie czasu, co wywołuje zmniejszanie występowania negatywnych zjawisk powiązanych z izolacją i beczynnością (szerzej: badania rozdział V)⁵¹³.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 6 grudnia 2000 r. uchwalił, że skazany, który przy wykonywaniu pracy uległ wypadkowi, ma prawo do świadczeń przysługujących z tytułu tego wypadku na zasadach „ogólnych”, przewidzianych dla pracowników⁵¹⁴.

Na podstawie art. 249, § 1 k.k.w. zostało ogłoszone 23 grudnia 2022 r. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie *regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności* (Dz.U. 2022, poz. 2847)⁵¹⁵. Uszczegóławia on m.in. prawa i obowiązki skazanego, w tym w zakresie pracy. Są to m.in. przepisy:

- do wykonywania zadań związanych z zatrudnieniem dyrektor może wyznaczyć skazanych funkcyjnych (§ 11, pkt. 3 regulaminu),

⁵⁰⁹ M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji...*, dz. cyt. s. 97.

⁵¹⁰ Tamże, s. 93.

⁵¹¹ W. Kotowski, *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności. Komentarz*, Wydawnictwo LexisNexis 2013.

⁵¹² M. Kierepka, *Zatrudnianie...*, dz. cyt., s. 12-13.

⁵¹³ M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji...*, dz. cyt. s. 93.

⁵¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2000 r., III CKN 48/2000, LexPolonica nr 380619 (LexisNexis nr 380619).

⁵¹⁵ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2022 r. w sprawie *regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności* (Dz.U. 2022, poz. 2847).

- apele poranne i wieczorne powinny odbywać się w celach mieszkalnych oraz w pomieszczeniach, w których przebywają zatrudnieni (na stanowiskach pracy) (§ 10, pkt. 1, ppkt 2 regulaminu),
- skazany zatrudniony przy „pracach brudzących” korzysta z odpowiednio częstszych kąpieli (§ 27, pkt. 1, ppkt 3 regulaminu),
- do środków oddziaływania na skazanych należy w szczególności praca (§ 35 regulaminu),
- przy kierowaniu skazanego do odpowiedniego rodzaju pracy bierze się pod uwagę, wiek, płeć, część kary pozostałą do odbycia oraz względy porządku i bezpieczeństwa (§ 36 regulaminu),
- przy dokonywaniu okresowych ocen w postępach skazanego w resocjalizacji, komisja penitencjarna uwzględnia w szczególności stosunek skazanego do pracy (§ 45, pkt 3 regulaminu)⁵¹⁶.

3.1.4.4. Program „Praca dla więźniów”

Program „Praca dla Więźniów” to współczesny, stworzony w 2016 r. przez byłego wiceministra sprawiedliwości Patryka Jakiego, a realizowany przez Służbę Więzienną program wsparcia w readaptacji społecznej osób przebywających w zakładach penitencjarnych, ze specjalnym uwzględnieniem ich aktywizacji zawodowej⁵¹⁷.

Fundamentem funkcjonowania programu są dwie ustawy oraz rozporządzenie, tj.:

- ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* (k.k.w.)⁵¹⁸,
- ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności*⁵¹⁹,
- rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 czerwca 2021 r. *w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźiennych Zakładów Pracy* (Dz.U. 2021 poz. 1078) (Fundusz Aktywizacji)⁵²⁰.

Program „Praca dla więźniów” – według oceny Centralnego Zarządu Służby Więziennej (dalej: CZSW) – w historii polskiego więziennictwa jest koncepcją z niczym nieporównywalną. W ciągu pierwszych 2 lat realizacji programu nastąpił rokroczny przyrost zatrudnienie skazanych o ponad 12 tysięcy (rys. 9), a **wskaźnik**

⁵¹⁶ Tamże.

⁵¹⁷ Program „Praca dla więźniów”, <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow>, (dostęp: 28.06.2023).

⁵¹⁸ *Kodeks karny wykonawczy...*, dz. cyt..

⁵¹⁹ Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności...*, dz. cyt.

⁵²⁰ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 czerwca 2021 r. *w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźiennych Zakładów Pracy* (Dz.U. 2021 poz. 1078); wcześniej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 23 stycznia 2012 r. – uchylony

powszechności zatrudnienia skazanych osiągnął na dzień 31.12.2018 r., wcześniej magiczną granicę – 51,7 %, 31.12.2019 r. – 50,1%, natomiast 31.12.2022 r. – **63,4%** (przy ok. 60 % w państwach Europy Zachodniej – szczegóły w podrozdziale, pt.: *Międzynarodowe standardy prawne*)⁵²¹.

Jak podaje na początku 2020 roku Ministerstwo Sprawiedliwości:

„Cenny społecznie program służy przedsiębiorcom i zatrudnianym przez nich więźniom. Dla przedsiębiorców oznacza m.in. mniej formalności i biurokracji, bo nie muszą zawierać indywidualnych umów o zatrudnienie. Są zwolnieni z odprowadzania składek zdrowotnych i mogą korzystać z dofinansowania na tworzenie nowych miejsc pracy dla skazanych. Natomiast więźniom możliwość podjęcia pracy daje np. szansę bezpłatnego przyuczenia do zawodu, jest treningiem do samodzielnego życia na wolności oraz przygotowaniem do powrotu do społeczeństwa”⁵²².

Z wszelkich analiz i zestawień wynika, że nigdy, jak dotąd, w historii III RP nie pracowało tylu skazanych. Na stronie CZSW można przeczytać, że swoje obowiązki skazani wykonują właściwie, często z niemałym zaangażowaniem. Wydźwięku nabiera fakt, że dzięki wdrożeniu programu spadają koszty utrzymania więźniów przez społeczeństwo. W 2018 r. jednostki organizacyjne Służby Więziennej systematycznie współdziałały z ok. 700 podmiotami publicznymi i instytucjami społecznymi, wchodzącym w skład organów samorządu terytorialnego. Dla porównania w 2017 r. pomoc taką uzyskało ok. 1200 podobnych podmiotów. *Skąd ten spadek?* Struktura populacji osób pozbawionych wolności oraz stosunkowo ograniczone perspektywy kierowania w wersji bez konwojenta skazanych do zatrudnienia poza ZK, nie pozwalały dyrektorom jednostek do końca zaspakajać wszystkich zgłaszanych potrzeb. Pomimo faktycznych ograniczeń Służba Więzienna stara się wspomagać jak największą liczbę instytucji. W przypadkach, gdy nie jest możliwe ciągłe utrzymanie nieodpłatnego zatrudnienia, wsparcie takie udzielane jest okresowo. Służba Więzienna dostrzegając znaczenie społeczne oraz walory wychowawcze, ale i pozytywne skutki ekonomiczne, wykonywania przez skazanych pracy na cele społeczne, podejmowała działania celem zapewnienia wsparcia przede wszystkim takim instytucjom, jak np. domy pomocy społecznej, czy hospicja. Do wykonywania prac na cele społeczne często kieruje się

⁵²¹ Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Miesięczna i Roczna Informacja Statystyczna*, za 2018, tab. <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna>, (dostęp: 28.06.2023).

⁵²² Komentarz Ministerstwa Sprawiedliwości do „Raportu NIK ws. programu „Praca dla więźniów”: Komendant Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu odwołany”; „Gazeta Prawna.pl”; <https://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/1444316,raport-nik-ws-programu-praca-dla-wiezniow-komendant-centralnego-osrodka-szkolenia-sluzby-wieziennej-w-kaliszu-odwolany.html>, (dostęp: 28.06.2023).

skazanych, którzy ze względu na życzenia pracodawców lub bliski koniec kary nie kwalifikują się do zatrudnienia odpłatnego. Należy pamiętać, że praca skazanych przynosi społeczeństwu wymierne korzyści finansowe. Szacunkowa wartość wykonanych przez skazanych prac o charakterze nieodpłatnym, na rzecz organów administracji publicznej i innych instytucji, przekroczyła w 2018 r. kwotę 25 mln. zł. Skazani przepracowali w tym czasie niemal 2 mln roboczogodzin (więcej na ten temat w najbliższym podrozdziale). Wskutek intensywnej akcji promocyjnej i informacyjnej programu „Praca dla więźniów”, bardzo zwiększyło się zainteresowanie zatrudnieniem skazanych przez sektor prywatny. Dążenie do zatrudnienia odpłatnego, możliwe największej liczbie skazanych należy do priorytetowych celów, odgrywając niesłyszalnie istotne znaczenie przynajmniej z dwóch powodów: dążenia do zapewniania przychodów do Funduszu Aktywizacji, będącego bazą urzeczywistnienia programu budowy hal oraz z drugiego, ze względu na zwiększone zainteresowanie skazanych⁵²³.

Na zaznaczenie zasługuje fakt, że realizacja programu „Praca dla więźniów” finansowana jest przede wszystkim przez pracujących skazanych. W 2018 r. kwota potrąceń z wynagrodzeń skazanych, posiadających zobowiązania, wyniosła prawie 14 mln. zł (1,3 mln zł więcej niż w roku 2017)⁵²⁴. W sumie im więcej osób pozbawionych wolności pracuje, tym większe są środki finansowe przeznaczone na Fundusz Aktywizacji, który został ustawowo zwiększony z 20% (poprzez 45%) do 51% (art. 125, § 1 k.k.w.) wartości wynagrodzeń pracujących. Ze środków Funduszu Aktywizacji finansowana jest budowa nowych hal produkcyjnych, miejsca zatrudniania skazanych oraz wypłata ryczałtu przedsiębiorcom na okoliczność zwiększonych kosztów zatrudnienia więźniów⁵²⁵.

Program „Praca dla więźniów” obejmuje trzy obszary działania:

- budowę w ZK hal produkcyjnych,
- nieodpłatną pracę więźniów na rzecz uprawnionych podmiotów (m.in. samorządów),
- ulgi dla przedsiębiorców z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia skazanych⁵²⁶.

⁵²³ D. Łaszczuk, *Informacja o stanie zatrudnienia osób pozbawionych wolności w okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r.*, BP.0342.1.2019.DŁ, CZSW, s. 14-15.

⁵²⁴ Tamże, s. 17.

⁵²⁵ Program „Praca dla więźniów”..., dz. cyt.

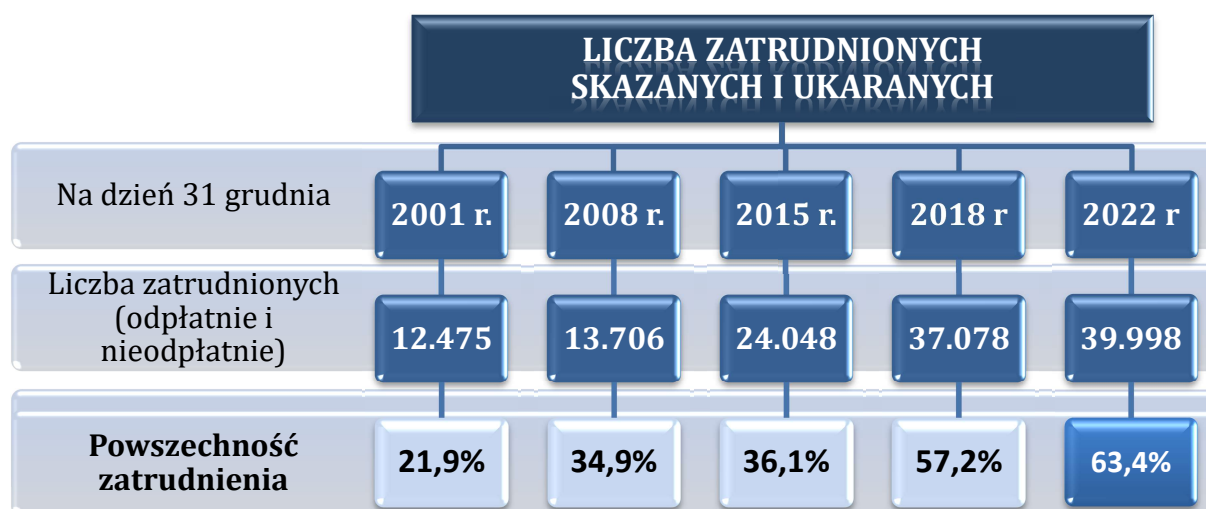
⁵²⁶ Tamże.

Budowę w ZK hal produkcyjnych

W 2018 roku wybudowano 15 nowych hal produkcyjnych, w których zatrudnienie docelowo znajdzie ponad 1500 osób skazanych. W sumie w latach 2016-2022 zbudowano 50 hal. Prócz tego rozpoczęto proces inwestycyjny odnoszący się do kolejnych obiektów, w których przewidziano powstanie wielu nowych miejsc pracy⁵²⁷.

Liczbę skazanych zatrudnionych w wybranych latach 2001–2022 przedstawia rys. 9.

Rys. 9. Poziom zatrudnienia skazanych i ukaranych - ogółem



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznej Informacji Statystycznej...*, dz. cyt., 2001, 2008, 2015, 2018 i 2022.

Nieodpłatną pracę więźniów na rzecz uprawnionych podmiotów

Drugi obszar działania *Programu* polega na ustawowym zwiększeniu kręgu podmiotów, uprawnionych do nieodpłatnego zatrudniania osób pozbawionych wolności. W k.k.w. od 1 kwietnia 2017 r. skazani **mogą być zatrudniani nieodpłatnie** przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej oraz przy pracach na cele społeczne, na rzecz:

- „(...) 1) samorządu terytorialnego,
- 2) podmiotów, dla których organ gminy, powiatu lub województwa jest organem założycielskim,
- 3) państwowych lub samorządowych jednostek organizacyjnych,
- 4) spółek prawa handlowego z wyłącznym udziałem Skarbu Państwa lub gminy, powiatu lub województwa
- w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie (...)” (art. 123a, § 1 k.k.w.).

⁵²⁷ D. Łaszczuk, *Informacja o stanie zatrudnienia ... za 2018 r.*, dz. cyt., s. 9.

Wartości liczbowe przedstawia kolejny podrozdział.

Ulgi dla przedsiębiorców z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia skazanych

Trzeci obszar działania programu „Praca dla więźniów” to przyznawanie ulg dla przedsiębiorców. Aktem prawnym, który zawiera opis ulg przysługujących przedsiębiorcom jest ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (art. 8, ust. 2-4)⁵²⁸, która przewiduje:

- wypłacanie przedsiębiorcom ryczałtu z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności; świadczenie to przysługuje obligatoryjnie;
- udzielanie podmiotom zatrudniającym skazanych dotacji bądź pożyczek na wypełnienie zadań w zakresie resocjalizacji skazanych poprzez pracę⁵²⁹.

Wartości liczbowe przedstawia kolejny podrozdział.

Czy przedsiębiorstwom się to opłaca? Michał Zagłoba, rzecznik prasowy Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej w Białymstoku odpowiada – tak. Mają pracownika, który jest cały czas trzeźwy, zdyscyplinowany, nic nie ukradnie (bo działa system zabezpieczeń), nie bierze często zwolnień lekarskich ani zwolnień na dziecko. A jeśli ktoś się nie sprawdza w danej pracy, na jego miejsce czekają inni. Poza tym przedsiębiorca zatrudniając osobę pozbawioną wolności ma konkretne korzyści finansowe⁵³⁰.

Ile zarabiają skazani? Michał Zagłoba jest zdania, że zasada jest prosta, skazani muszą zarobić przynajmniej najniższą krajową, czyli dla osoby pozbawionej wolności całkiem dużo. Tym bardziej, że odpadają im koszty utrzymania, ponieważ te zapewnia im państwo. Dla skazanych pieniądze nabierają innego wymiaru, gdyż poprawiają ich pozycję. Pozwalają regulować np. zadłużenie w *Funduszu Alimentacyjnym* lub *Funduszu Osób Pokrzywdzonych Przestępstwem*, opłacić grzywnę czy robić zakupy na terenie

⁵²⁸ Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 777, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 200, 1053).

⁵²⁹ Program „Praca dla więźniów”..., dz. cyt.

⁵³⁰ A. Matys, Program „Praca dla więźniów”. Zatrudnianie osób pozbawionych wolności jest dla firm opłacalne, <https://plus.wspolczesna.pl/program-praca-dla-wiezniow-zatrudnianie-osob-pozbawionych-wolnoscii-jest-dla-firm-oplacalne/ar/12946524>, (dostęp: 28.06.2023).

zakładu karnego. Wreszcie najważniejsze, choć w niewielkim stopniu wspierać rodzinę na wolności i angażować się w jej życie. Tyle, że nigdy nie otrzymują swojej wypłaty w całości. Po wszystkich potrąceniach, „na rękę” skazani dostają trochę więcej niż jedną trzecią wynagrodzenia⁵³¹.

Zgodnie z *Rzecznikiem Praw Obywatelskich* występują następujące:

Korzyści dla przedsiębiorców wynikające z realizacji Programu:

- skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin należy się wynagrodzenie zapewniające otrzymanie, co najmniej, minimalnego wynagrodzenia; zostaje naliczane w proporcji do rzeczywiście przepracowanych godzin;
- nie istnieje potrzeba zawierania indywidualnych umów o zatrudnieniu skazanych (nie stają się oni pracownikami w rozumieniu prawa pracy),
- pracodawcę zwolniono z obowiązku stosowania przepisów prawa pracy (z wyjątkiem odnoszących się do czasu pracy oraz BHP),
- pracodawcę zwolniono za zatrudnienie skazanych z obowiązku naliczania i odprowadzania składki zdrowotnej, a także składki na obowiązkowe ubezpieczenie chorobowe,
- pracodawcy przysługuje darmowa ochrona obiektów produkcyjnych umiejscowionych na terenach chronionych jednostek organizacyjnych Służby Więziennej,
- zatrudniający ma prawo wnioskowania o wycofanie, zmianę miejsca i rodzaju pracy skazanego, bez zachowania formy i terminów przewidzianych w prawie pracy,
- istnieje możliwość uzyskania dofinansowania – ze środków Fundusz Aktywizacji – działań prowadzących do tworzenia nowych miejsc pracy dla skazanych oraz ochronę istniejących, a także otrzymanie ulg z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia skazanych⁵³².

⁵³¹ A. Matys, *Program...*, dz. cyt.

⁵³² M. Bramska, *Zatrudnienie*, „Biuletyn RPO” 1995, Nr 28.

Korzyści dla więźniów wynikające z realizacji Programu/pracy:

- istnieje możliwość podjęcia pracy, umożliwiające bezpłatne przyuczenie się do zawodu i aktywizacji zawodowej w warunkach wolnościowych,
- istnieje możliwość uzyskania w sposób akceptowany społecznie środków finansowych przez skazanych na własne potrzeby, środków pozwalających na wspieranie rodziny oraz pokrycie kar pieniężnych, np: alimentów i grzywien,
- uczy systematyczności i wywiązywania się z wyznaczonych obowiązków, wyrabia poczucie odpowiedzialności i jest dobrym treningiem do powrotu do społeczeństwa i samodzielnego życia na wolności,
- umożliwia zagospodarowanie czasu wolnego, skutecznie przeciwdziałając samookaleczeniom, rozwojowi podkultury więziennej, przemocy w stosunku do innych itp.
- kształtuje poczucie przydatności, pożyteczności, umiejętności współpracy w zespole, zwiększając poczucie sensu życia i wysiłku, poczucie bycia docenianym przez innych itp.,
- zmniejsza poczucie bezcelowości pobytu w ZK oraz zachowuje sprawność zawodową, siłę fizyczną i umysłową (szerzej: badania własne rozdział V)⁵³³.

Praca skazanych organizowana jest na zasadach:

- przywięziennych zakładów pracy (przede wszystkim spółek akcyjnych, ale także przedsiębiorstw państwowych), tworzonych jako przedsiębiorstwa rolne, przemysłowe (np. fabryki mebli, okien) oraz gospodarstwa pomocnicze;
- pozawięziennych, uspołecznionych zakładów pracy (oferujących pracę skazanym);
- prac administracyjno-gospodarczych na terenie zakładu;
- prac naukowych, artystycznych, literackich;
- prac społecznie użytecznych na rzecz środowiska lokalnego⁵³⁴.

Praca jest zarówno z poziomu pracodawcy jak i pracownika niezwykle i pożądaną wartością.

Jedyną drogą do naprawy sytuacji więźniów w opisywanym zakresie była zmiana uregulowań prawnych, nieoczekujących od skazanych jedynie wypracowywania zysku,

⁵³³ M. Bramska, *Zatrudnienie...*, dz. cyt.

⁵³⁴ Tamże.

lecz **traktowanie przywieźniennych miejsc pracy, jako dofinansowywanych programów resocjalizacyjnych.** Utrata miejsc pracy dla osadzonych to czynnik prowadzący do systematycznego pogarszania sytuacji w zakładach karnych i wzrostu zachowań agresywnych, podkulturowych oraz zwiększenia prizonizacji, co uniemożliwia poprawny powrót jednostki na wolność, do społeczeństwa po odbyciu wyroku. Brak zatrudnienia powoduje zanik nawyku pracy, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji i możliwości spłaty zobowiązań, uczy natomiast skazanego bezczynności, demoralizuje, uniemożliwiając właściwe funkcjonowanie w społeczeństwie po wyjściu na wolność. Długotrwałe pozostawanie bez pracy może być przyczyną braku zdolności do jej podjęcia po odbyciu kary, prowadzi do bezradności oraz zaburzeń w ocenie wartości pracy⁵³⁵.

3.2. Badania dotyczące pracy więźniów w warunkach izolacji penitencjarnej

Przedmiotem przeprowadzonych badań Doroty Pstrąg stały się opinie osób odbywających karę pozbawienia wolności na temat pracy. Ich celem było udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jak przedstawiała się aktywność zawodowa skazanych przed pobytem w zakładzie karnym i w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności?
2. Jakie przyczyny, zdaniem skazanych, decydują o pozostawaniu przez nich bez pracy w trakcie odbywania kary?
3. Jakimi motywami kierują się osadzeni podejmując pracę i jakie są ich oczekiwania wobec niej?
4. Czy istnieje zależność pomiędzy aktywnością zawodową skazanych a ich obawami związanymi z funkcjonowaniem na wolności, po odbyciu kary?

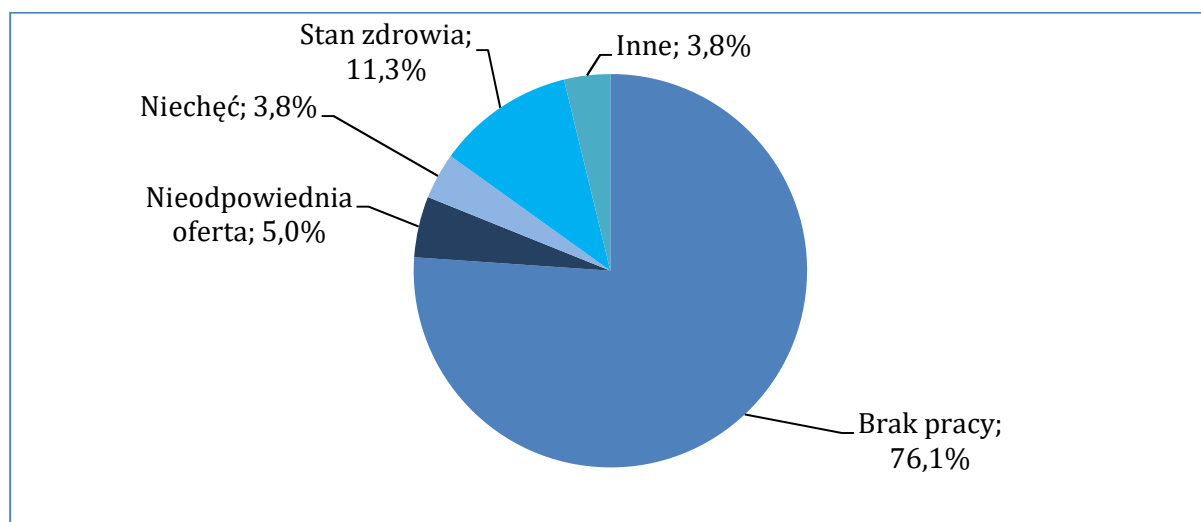
W badaniach przeprowadzonych metodą sondażu diagnostycznego uczestniczyło 86 skazanych mężczyzn, odbywających karę pozbawienia wolności w zakładzie karnym typu zamkniętego po raz pierwszy. Respondenci stanowili grupę urozmaiconą pod względem wieku, środowiska zamieszkania, wykształcenia oraz stażu penitencjarnego. Jak wynika z wypowiedzi respondentów, większość z nich, bo aż (74,4%), nie pracowała w trakcie odbywania kary, wśród pozostałych (25,6%) były osoby, które wprowadziły wcześniej pracowały, ale w czasie przeprowadzania badań już tę pracę utraciły (10,5%).

⁵³⁵ A. Jaworska, *Rola pracy...*, dz. cyt.

Zatrudnionych było więc (15,1%) badanych, z czego jedynie (9,3%) wykonywało tę pracę przez cały dotychczasowy okres pobytu w zakładzie karnym. Badania ewidentnie wskazują, że praca skazanych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności przestała w badanym czasie być zjawiskiem powszechnym, pomimo, że była ona, jest i będzie jednym z najważniejszych środków oddziaływania penitencjarnego. Dostępność do pracy, zwłaszcza tej odpłatnej, umożliwiającej zarabianie, rozwój kwalifikacji, a tym samym zwłaszcza wpływającej na zmianę postaw społecznych, stała się w tym czasie udziałem nielicznych⁵³⁶.

Jak wynika z wypowiedzi samych skazanych (rys. 10), fakt pozostawania przez wielu z nich bez pracy wypływa głównie z przyczyn obiektywnych, czyli z braku zatrudnienia – twierdzi tak aż (76,1%) badanych.

Rys. 10. Przyczyny pozostawania bez pracy w opinii skazanych w 2014 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 157

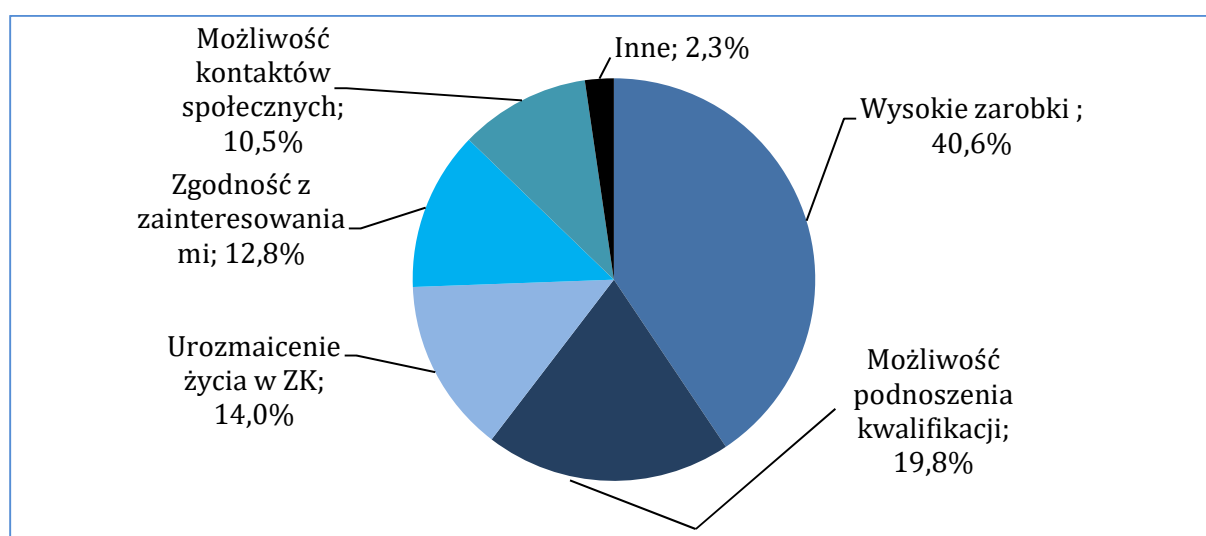
Przyczyny subiektywne, związane z sytuacją i postawami osób pozbawionych wolności, wskazywane są zdecydowanie rzadziej. Wśród takich powodów respondenci wymieniali stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie i wykonywanie pracy (11,3%), nieodpowiednią ofertę zatrudnienia (5,0%) oraz ogólną niechęć do wszelkiej pracy, którą jednak zadeklarowało jedynie (3,8%) ankietowanych. Opinie tego typu świadczą o pozytywnym (przynajmniej w deklaracjach) stosunku do pracy. Badani powołują się bowiem na uwarunkowania obiektywne, niezależne od nich, a jedynie nieliczni otwarcie

⁵³⁶ D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 153-157.

przyznają, że nie chcą pracować. Wśród odpowiedzi ujętych w kategorię „inne” znalazły się nawet stwierdzenia wskazujące na wyraźną zmianę stosunku do pracy.

Skazani twierdzili bowiem, że nie mają możliwości pracować z powodu dyskryminacji ze strony funkcjonariuszy, np. dlatego, że nie chcą z nimi kolaborować i donosić na kolegów. Pomijając ocenę zasadności tego typu opinii, można stwierdzić na ich podstawie, że praca przestała być uznawana za karę, szykanę czy dodatkową dolegliwość, a stała się raczej formą przywileju, do którego dopuszczani są nieliczni. Świadczą również o tym oczekiwania skazanych, kierowane wobec ewentualnej pracy, którą mieliby podjąć (rys. 11).

Rys. 11. Oczekiwania skazanych wobec pracy podejmowanej w trakcie odbywania kary więzienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 157

Skazani, porównywalnie jak większość ludzi, traktują pracę głównie jako źródło dochodu, toteż za najważniejsze uznano wysokie zarobki (40,6% badanych). Perspektywa poprawy własnej sytuacji materialnej w czasie odbywania kary budzi wzrost zainteresowania pracą, przy założeniu, że będzie ona godziwie opłacana. Dla skazanych o krótkim stażu pracy, wcześniej niepracujących i młodszych wiekiem, bardzo ważna jest także możliwość podnoszenia kwalifikacji, zdobycie doświadczenia zawodowego, które da im szansę na rynku pracy i ułatwi uzyskanie samodzielności ekonomicznej po opuszczeniu zakładu karnego. Praca może służyć także zaspokojeniu doraźnych potrzeb, które płyną z przebywania w specyficznym środowisku, jakie stwarza jednostka penitencjarna. Stąd też niektórzy badani spodziewają się od pracy rozrywki, urozmaicenia monotonii, (14,0%), spodziewają się, że umożliwi im ona rozwój

własnych zainteresowań (12,8%) i nawiązywanie szerszych kontaktów społecznych (10,5%). Oczekiwania skazanych nie odbiegają znacząco od wyobrażeń o **idealnej pracy**, jakie prezentuje większość ludzi. Z analizy wynika, że mogą być one zbyt wygórowane, szczególnie że większość badanych to jednostki o niskim poziomie wykształcenia, bez odpowiednich kwalifikacji, z małym doświadczeniem zawodowym, z którym trudno nawet było znaleźć i utrzymać stałą pracę przed skazaniem⁵³⁷.

Kolejnym elementem analizy to powód podejmowanej pracy (rys. 12). Jak wynika z zaprezentowanych danych, skazani podejmują pracę z dwóch zasadniczych powodów. Pierwszym z nich są korzyści materialne (30,1%), a drugim możliwość poprawy własnej sytuacji w zakładzie karnym (25,6%). O ile pierwszy z tych motywów, przy właściwym wykorzystaniu wzmocnień finansowych, potrafi posłużyć budowie postaw prospołecznych, o tyle drugi należałoby uznać za niesprzyjający, a nawet groźny z punktu widzenia celów resocjalizacji.

W badanym przypadku przeważają u skazanych motywy skrajnie utylitarne (mające na celu praktyczną korzyść), wskazujące na pracę jako wartość czysto heteroteliczną (niebędącą celem samym w sobie, istniejąca dla czegoś lub z powodu czegoś). Badani bardzo rzadko podejmują pracę kierując się pragnieniem rozwoju własnych zainteresowań (4,7%), a powodem tego jest z pewnością brak zdefiniowanych tego typu zainteresowań, albo przekonanie, że wykonywana praca jest mało sprzyjająca rozwojowi. Podobnie rzadko o podjęciu pracy decydują motywy społeczne (4,7%), chociaż z prezentowanych wcześniej danych (poprzedni rys. 11) wynika, że skazani oczekują od pracy możliwości rozszerzenia kontaktów społecznych (10,5%). Widocznie oferowana im praca nie sprzyja urzeczywistnieniu także i tych oczekiwań⁵³⁸.

Aktywność skazanych w pracy, szeroko uznawana za atutowy wyznacznik poprawy i właściwy efekt resocjalizacji, skutkuje w myśl regulaminowi nagrodami i przywilejami, co w konsekwencji może w połączeniu z innymi zasługami doprowadzić do decyzji o warunkowym przedterminowym zwolnieniu. W rzeczywistości mogą to być pozorne efekty wychowawcze, ponieważ praca skazanego nie zawsze wynika ze zmiany jego postaw społecznych, a wyłącznie z chęci uzyskania doraźnych korzyści. Na

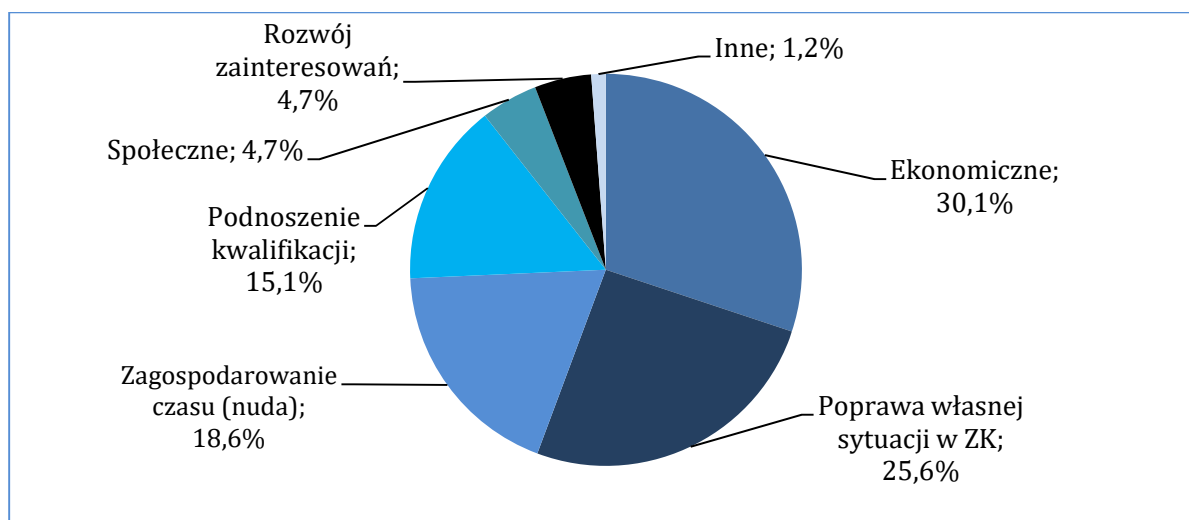
⁵³⁷ D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 157 i 158.

⁵³⁸ Tamże, s. 158 i 159.

niebezpieczeństwa tego typu wskazuje m.in. Alain Peyrefitte,⁵³⁹ który przestrzega przed sytuacją, kiedy to podjęcie pracy staje się przedmiotem

„(...) handlu wymiennego, w którym mogłoby w grę wchodzić złagodzenie kary. Motywacja powinna wpływać z przeświadczenia samego skazanego”⁵⁴⁰.

Rys. 12. Motywy podejmowania pracy wskazane przez badanych odbywających karę pozbawienia wolności



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 158

Znacząca rozbieżność pomiędzy warunkami, w jakich żył skazany w zakładzie karnym, i tymi, do których wraca on po wyjściu na wolność, powoduje trudności przystosowawcze, określane jako zaburzenia w readaptacji społecznej. Zdaniem Aleksandry Szymanowskiej:

„powrót do życia na wolności dla większości osób opuszczających zakłady karne oznacza nie tylko możliwość swobodnego dokonywania wyborów i decydowania o sobie, ale również – zwłaszcza dla dorosłych – konieczność podjęcia starań o zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych. Nie dziwi więc fakt, że tylko nieliczni (...) sami sobie ze wszystkimi problemami poradzą i żadnej pomocy od nikogo nie potrzebują”⁵⁴¹.

Dane obrazujące związek pomiędzy zatrudnieniem skazanych, a ich obawami odnoszącymi się do funkcjonowania na wolności przedstawia rys. 13.

Jak wynika z dokonanych badań to (66,3%) wszystkich badanych [1] przewiduje problemy związane z przyszłym funkcjonowaniem na wolności. Najczęściej tego typu

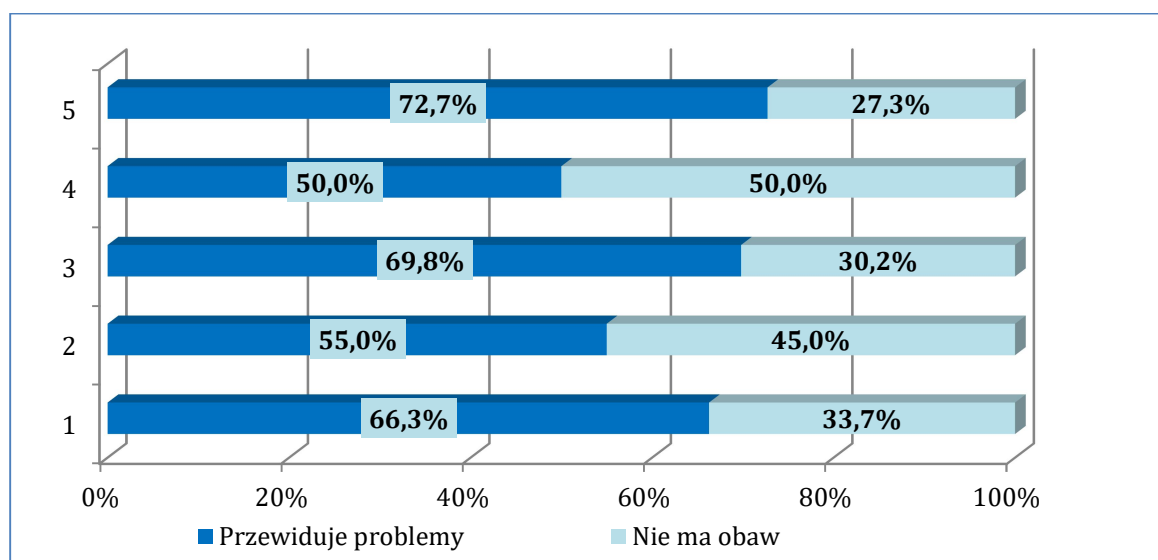
⁵³⁹ A. Peyrefitte, *Wymiar sprawiedliwości: między ideałem a rzeczywistością*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1987, s. 331.

⁵⁴⁰ D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 158.

⁵⁴¹ A. Szymanowska, *Więzienie i co dalej*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 2003, s. 282.

obawy wyraża (72,7%)skazanych, którzy nie pracowali nigdy [5], nieco mniej skazani, którzy pracowali tylko na wolności [3]. Obawy skazanych związane z wyjściem na wolność wiążą się z koniecznością samodzielnego funkcjonowania i rekonstrukcji swojej pozycji w grupach (w ujęciu wąskim) i społeczeństwie (w ujęciu szerokim), a więc dotyczyć mogą realizacji zróżnicowanych ról społecznych.

Rys. 13. Obawy skazanych dotyczące pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 160

Legenda:

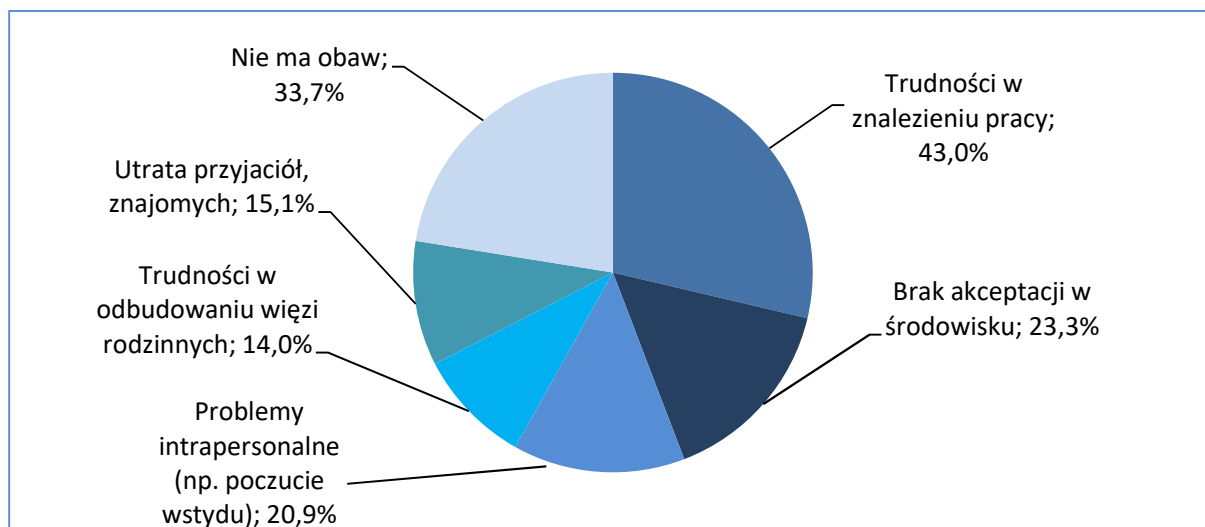
gdzie: 1 – OGÓŁEM; 2 - Pracował na wolności i w ZK; 3 - Pracował tylko na wolności; 4 - Pracował tylko w ZK; 5 - Nie pracował nigdzie

Jak przewidują badani więźniowie (rys. 14), największym ich problemem po opuszczeniu murów więzienia stanie się potrzeba ponownego wejścia w rolę pracownika (43,0%). Na obawy tego typu (w innej części badania – tabela 7)⁵⁴² najczęściej zwracają uwagę osoby, które do tej pory nie podejmowały nigdzie pracy (54,5%), a najmniej osoby, które pracowały na wolności i w ZK (35,0%). Natomiast osoby nigdzie nie pracujące spotykają się z mniejszą ilością problemów intrapersonalnych (wynikających z poczucia winy, wstydu, wyrzutów sumienia itp.) (18,2%) oraz w niższym stopniu obawiają się utraty dawnych przyjaciół (9,1%). Może to tylko wskazywać na wyższy stopień demoralizacji tej grupy badanych⁵⁴³.

⁵⁴² D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 161.

⁵⁴³ Tamże.

Rys. 14. Szczegółowe obawy skazanych dotyczące funkcjonowania na wolności, a ich zatrudnienie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 161

W gronie **wartości uznawanych przez Polaków za najważniejsze** w życiu codziennym, **praca** zawsze miała i ma olbrzymie znaczenie. Większość wskaźników odnoszących się do zatrudnienia pokazuje aprobujące zmiany jakie zachodzą na tym polu w Polsce. W tym obszarze podejmowane są liczne badania, mające na celu skontrolowanie i odpowiedź na pytanie: *jakie miejsce w hierarchii wartości Polaków zajmuje praca oraz jakie podejście mają do niej Polacy?* Takie badania przeprowadził m.in. CBOS w 2006 roku⁵⁴⁴ na losowej próbie 979 dorosłych Polaków. **Praca**, wg tego badania, **zajęła drugą pozycję** wśród maksymalnie cenionych wartości życiowych – tuż **po szczęściu rodzinnym**. Porównywalne znaczenie Polacy przypisali wówczas zdrowiu, spokojowi, życiowej uczciwości oraz szacunkowi innych ludzi. Daleko poza szczęściem rodzinnym i zatrudnieniem pozostały takie wartości, jak: grono przyjaciół, wiara religijna, pomyślność ojczyzny, wykształcenie, dobrobyt, wolność słowa, kontakt z kulturą czy też udział w życiu społeczno-politycznym, życie pełne przygód i wrażeń oraz sukces i sława. Kolejne badanie CBOS wykonał po 4. latach w 2010 roku,⁵⁴⁵ które to ukazało, że praca - choć nadal wysoko ceniona przez większość respondentów – nie należy już do absolutnej czołówki w hierarchii wartości. Przemiany gospodarcze, poprawa jakości

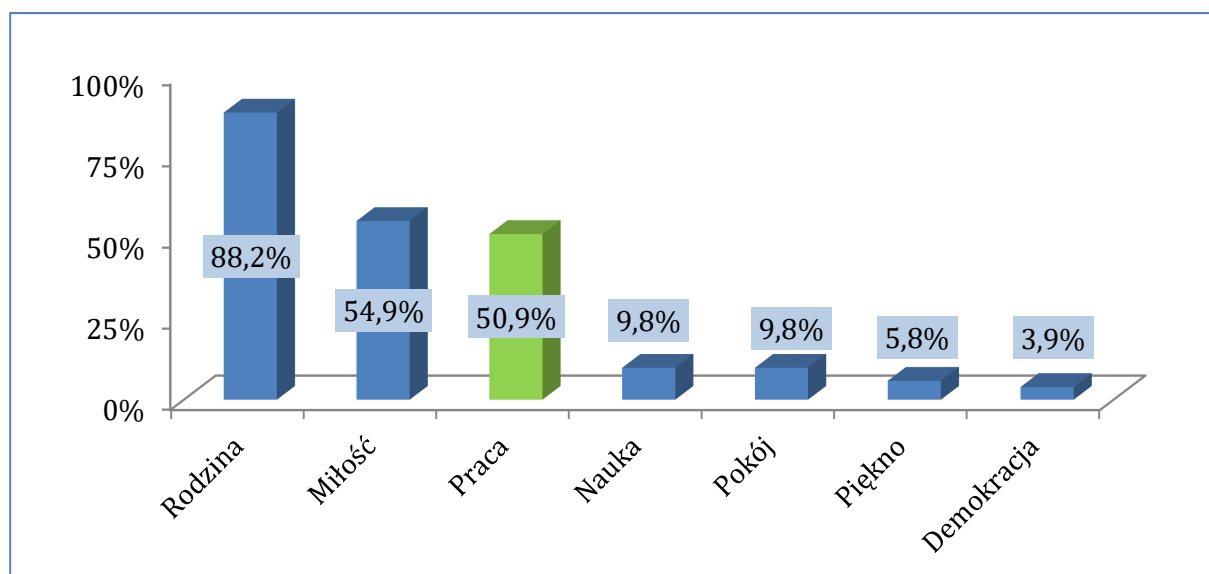
⁵⁴⁴ Komunikat CBOS, *Znaczenie pracy w życiu Polaków*, Warszawa 2006.

⁵⁴⁵ Komunikat CBOS, *Co jest ważne, co można a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków*, Warszawa 2010.

i poziomu życia wywarły wpływ na ewolucję postawy względem pracy w całym społeczeństwie, w tym w szczególności wśród młodego pokolenia, które stoi u progu podjęcia swojej pierwszej pracy⁵⁴⁶.

Na potwierdzenie i rozszerzenie badań CBOS, w kontekście pracy skazanych, warto poznać wyniki badania, które zostały wykonane w zakładzie Karnym we Włocławku (rys. 15).

Rys. 15. Stosunek osadzonych do wybranych wartości uniwersalnych w Zakładzie Karnym we Włocławku w 2005 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: M. Krygier, *Wartości uniwersalne w życiu osób skazanych*, „Pedagogika Pracy” 2006, nr 49, s. 145-146.

Badania przeprowadzone w 2005 roku za pomocą ankiety. W badaniu uczestniczyli skazani, którzy podjęli naukę oraz pracę na terenie więzienia. Łączna liczba respondentów wyniosła 51 osób. Jeden z problemów, który był poruszany w tym badaniu to próba pozyskania opinii skazanych na temat wartości uniwersalnych (określenie stosunku badanego do tych wartości). W toku dokonanych wyborów najwyższą pozycją przypadła rodzinie (88,2% badanych). Na drugim miejscu znalazła się miłość (54,9%), zaś trzecie miejsce zajęła praca (50,9%), natomiast ostatnie miejsca przypadły nauce (9,8%), pokojowi (9,8%), pięknu (5,8%) oraz demokracji (3,9%)⁵⁴⁷.

⁵⁴⁶ E. Wiśniewska, *Praca w hierarchii...*, dz. cyt., s. 222 i 223.

⁵⁴⁷ M. Krygier, *Wartości uniwersalne w życiu osób skazanych*, „Pedagogika Pracy” 2006, nr 49, s. 145-146.

Akceptacja społeczna jednostki to zasadniczy czynnik, który umożliwia jej spełnienie własnych celów. Bez takiej akceptacji człowiek nie jest w stanie realizować swoich pragnień i założeń na poziomie przyjętych norm⁵⁴⁸. W kontekście tego stwierdzenia bardzo niepokojące wydają się wyniki badań Instytutu Millward Brown SMG/KRC⁵⁴⁹. Wynika z nich, że osoby, które wcześniej nie miały kontaktu z byłymi skazanymi, mają większą skłonność do posługiwania się stereotypowym obrazem „więźnia” niż osoby, które miały wcześniej takie doświadczenia⁵⁵⁰. Badani pracodawcy (40 podmiotów z różnych branż z województwa mazowieckiego) mieli do nowo zatrudnionego pracownika z przeszłością kryminalną mniejsze zaufanie niż do innych pracowników,

„bardziej mu się przyglądali, obserwowali, nie powierzali pieniędzy, drogich maszyn, odpowiedzialnych zadań”⁵⁵¹.

Takie podejście często wynika z rezerwy społeczeństwa wobec byłych skazanych. Badania przeprowadzone wśród 220 pracodawców (rys. 16) wskazują, że przedsiębiorcy, którzy zatrudnili osobę karaną, **najczęściej obawiali się** kradzieży (5%), przemocy fizycznej wobec innych pracowników (2%), niesumiennego wykonywania obowiązków (2%), negatywnego wpływu na wizerunek firmy i jej postrzegania wśród potencjalnych kontrahentów (1%), inne obawy (10%). Pozostali wskazali, że nie mają obaw (72%) i nie mają zdania (8%)⁵⁵².

W badaniach zadano również pytanie o **motywy zatrudnienia** (rys. 17). Badani odpowiedzieli: był potrzebny ze względu na jego kwalifikacje (25%), chciał dać mu szansę (21%), był wolny etat, potrzebował pracownika (15%), nie widział powodu by nie zatrudnić, to nie ma znaczenia, to normalny człowiek (10%), wyglądał na chętnego do pracy, sumiennego, dobrego pracownika (9%), nie wiedział o jego przeszłości (6%), znał tę osobę (6%), ktoś znany poprosił o jego zatrudnienie (6%), sympatyczny, robił dobre wrażenie (4%), żeby pomóc jego rodzinie (3%), nakaz pracy, umowa z ZK (2%), młody (1%), ktoś inny zatrudnił (1%) i nie wiem/trudno powiedzieć (4%)⁵⁵³.

⁵⁴⁸ G. Banerski, *Uwarunkowania poziomu akceptacji społecznej osób karanych – wyniki badań*, [w:] *Zmiana na lepsze*, red. G. Banerski, SMG/KRC Poland Media, Warszawa 2011, s. 55.

⁵⁴⁹ A. Domžalska, *Sytuacja byłych skazanych na rynku pracy*, „Forum Pedagogiczne” 2013, nr 2, s. 127-148.

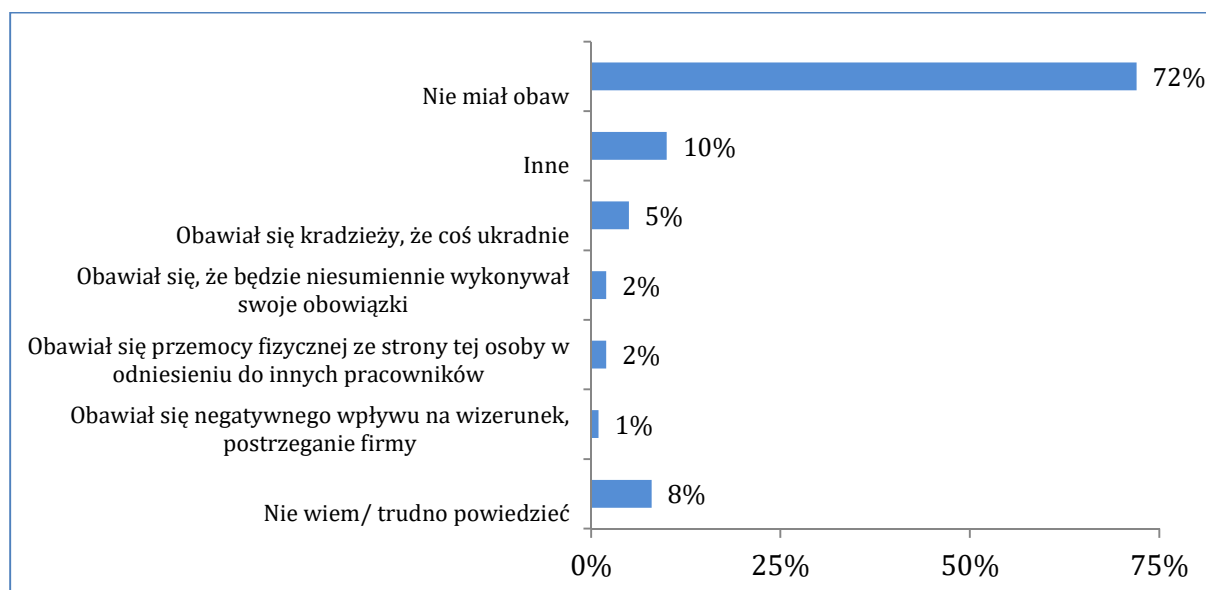
⁵⁵⁰ G. Banerski, *Uwarunkowania...*, dz. cyt., s. 27.

⁵⁵¹ Tamże, s. 35.

⁵⁵² Tamże, s. 37.

⁵⁵³ Tamże, s. 37.

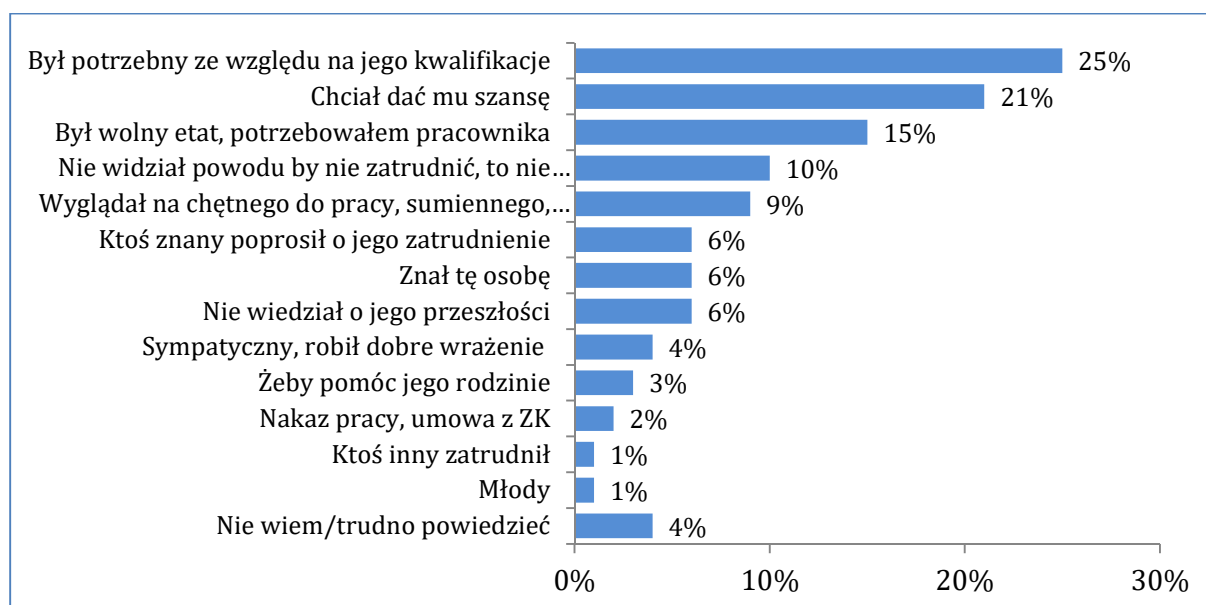
Rys. 16. Obawy pracodawców przy zatrudnianiu byłych skazanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: G. Banerski, *Uwarunkowania...*, dz. cyt., s. 37

Przeprowadzone badania Marty Markiewicz trwały od stycznia do czerwca 2010 roku. Miały one na celu wysondowanie, jak wygląda społeczność skazanych. Autorkę interesowała problematyka dotycząca m.in. zagadnień: gdzie pracują obecnie skazani, gdzie pracowali przed wyrokiem itp. Przebadano w sumie 138 mężczyzn i 5 kobiet, zachowując mniej więcej ogólną proporcję⁵⁵⁴.

Rys. 17. Motywy pracodawców przy zatrudnianiu byłych skazanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: G. Banerski, *Uwarunkowania...*, dz. cyt., s. 37

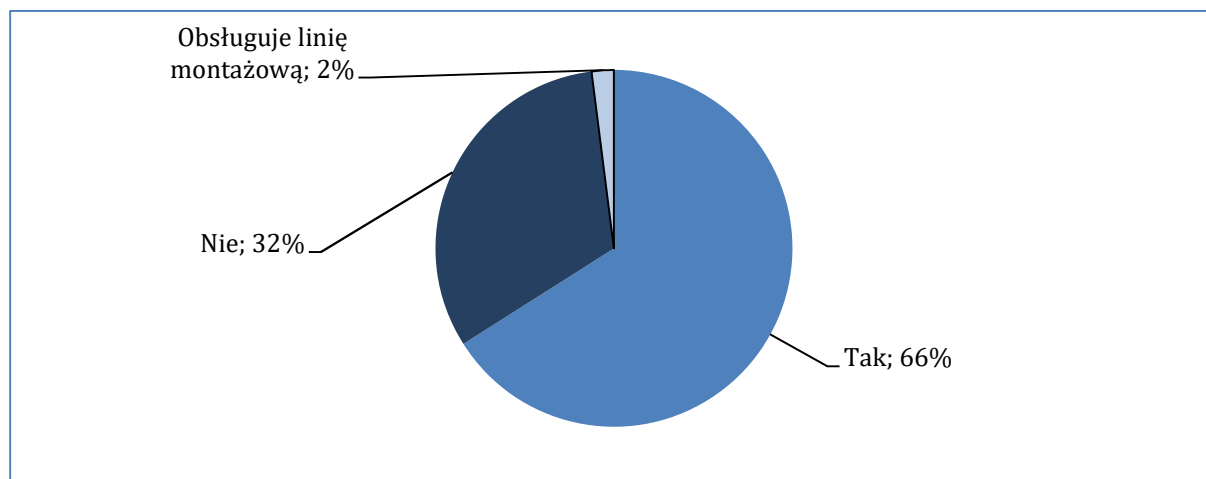
⁵⁵⁴ M. Markiewicz, *Analiza socjologiczna skazanych z regionu wielkopolski*, <http://www.spoldzielnie.org/download.php?ID=445>, s. 155-158, (dostęp: 28.06.2023).

Zgodnie z k.k.w. przy kierowaniu do pracy winny być respektowane kwalifikacje skazanych, stan ich zdrowia, status prawny, zobowiązania alimentacyjne i trudne warunki materialne więźnia, a także jego potrzeby i zainteresowania. Komisja penitencjarna typuje indywidualnie, biorąc pod uwagę powyższe kwestie. Miejsce pracy zostaje narzucone więźniowi z góry i nie ma on prawa wyboru, mogąc tylko dokonać tego w jednostkowych przypadkach. Zatrudnienie odpłatne skazanych odbywa się na podstawie skierowania do pracy. Typujący do pracy muszą posiadać, w jakimś stopniu pewność, że wszyscy skazani powrócą, nie popełnią w tym czasie przestępstw i nie będą próbować „przemycić” na teren jednostki zabronionych przedmiotów i substancji⁵⁵⁵.

W każdej pracy używane są narzędzia czy maszyny ułatwiające wykonywanie danej czynności (rys. 18).

W $\frac{2}{3}$ przypadkach (66%) praca skazanego nie może się odbyć bez maszyny czy urządzenia, np. jeżeli skazany pracują w kuchni, musi posiadać narzędzia kuchenne, pracując jako osoba porządkowa powinien posiadać szczotkę czy ścierkę itp. Bywają prace w (32%) wymagające tylko i wyłącznie pustych i zdrowych rąk, np. stawianie rusztowań⁵⁵⁶.

Rys. 18. Maszyny/narzędzia używane przez skazanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: M. Markiewicz, *Analiza socjologiczna ...*, dz. cyt., s. 165.

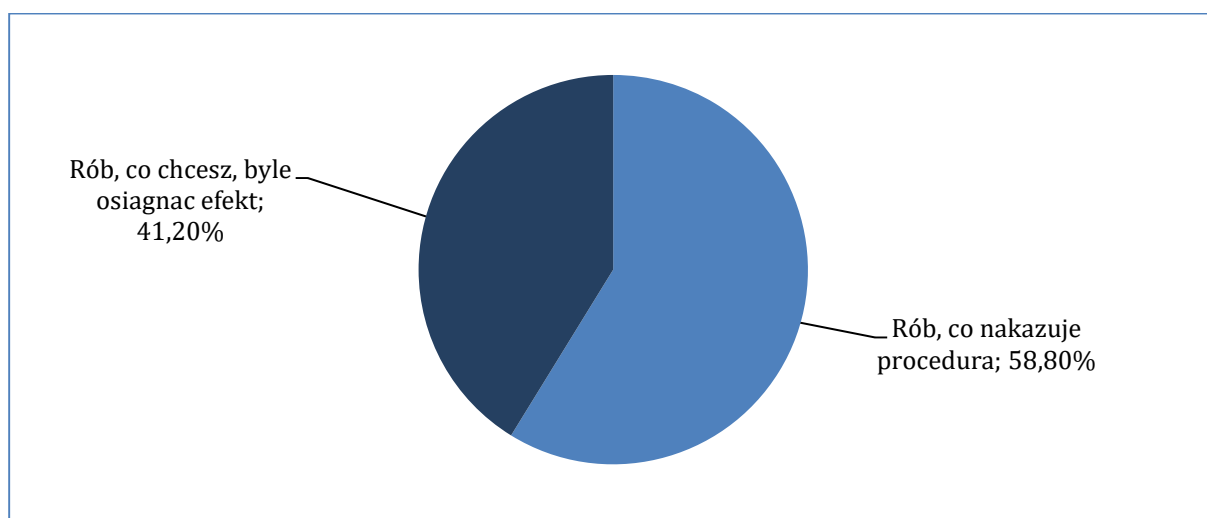
Ze względu na specyfikę miejsca przeprowadzonych badań wyniki odnoszące się do autonomii „władzowej” skazanych (rys. 19) pokazały, że w (58,8%) panuje maksyma:

⁵⁵⁵ Tamże.

⁵⁵⁶ M. Markiewicz, *Analiza socjologiczna ...*, dz. cyt., s. 165.

rób, co nakazuje procedura. Należałoby zadać sobie pytanie, czy wyniki te są realne, możliwe, czy osoby w więzieniu nie stwarzają tylko takiej otoczki, która by wskazywała, że z czasem się zmieniają. Maksyma: rób, co chcesz, byle osiągnąć efekt, występuje w (41,2%). Sugeruje ona, że intencje, a także rezultat nie są do końca czyste i legalne⁵⁵⁷.

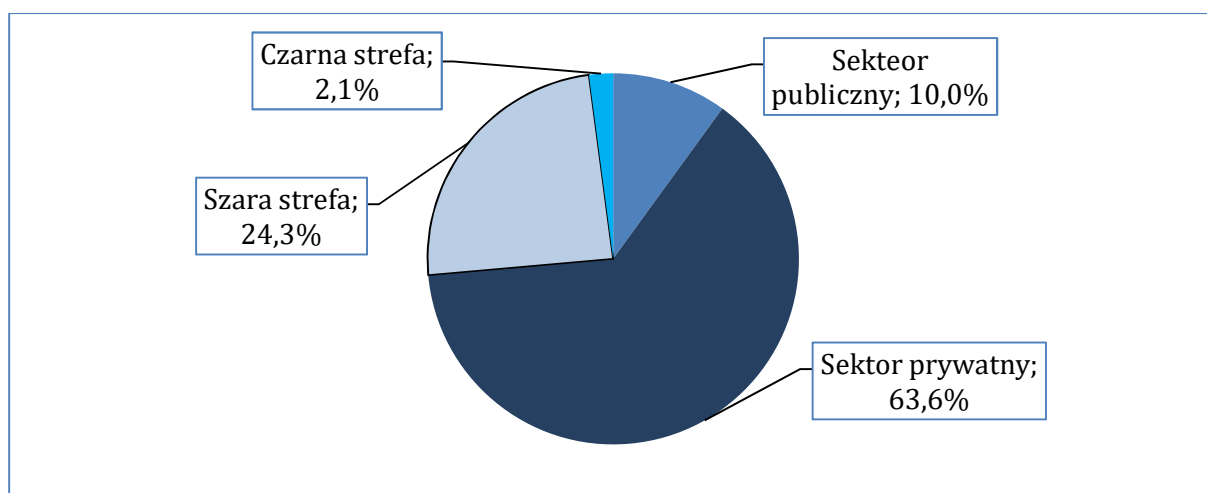
Rys. 19. Autonomia „władzowa” skazanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: M. Markiewicz, *Analiza socjologiczna ...*, dz. cyt., s. 166.

Z przeprowadzonych badań wynika, że zatrudnienie skazanych znacząco się odróżnia od pracy na wolności (rys. 20).

Rys. 20. Sektor własności ostatnio wykonywanej pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań: M. Markiewicz, *Analiza socjologiczna ...*, dz. cyt., s. 168.

⁵⁵⁷ Tamże, s. 166.

W tym przypadku przeważa prywatny sektor własności (63,6%), w następnej kolejności szara strefa – np. sprzedawca na bazarze (24,3%) i w końcu zauważa się (jak dotąd niewidzianą) czarną strefę – zorganizowaną działalność przestępczą (2,1%)⁵⁵⁸. W badaniu tym sektor publiczny otrzymał (10%). W ostatnio wykonywanej pracy w dziale gospodarki umiejscowione jest na najwyższej pozycji budownictwo i usługi. Skazani trudnili się różnego rodzaju pracą, m.in handlem obwoźnym, projektowaniem ogrodów chińskich, prowadzeniem firmy budowlanej czy pensjonatu. Zastanawiającym jest przyznanie się do czarnej strefy zatrudnienia. Choć skazani przebywają w instytucji, która powinna eliminować nielegalne kontakty, nielegalne zarobki, to z przeprowadzonych badań wynika, że ta część działalności nadal funkcjonuje⁵⁵⁹.

⁵⁵⁸ Szara strefa (np. sprzedawca na bazarze) to często ubogie osoby „dorabiające”, by utrzymać swoje rodziny, a czarna strefa to osoby działające w zorganizowanych grupach przestępczych, które stać na zakup drogich maszyn do produkcji i nielegalnej dystrybucji papierosów lub na zorganizowanie skomplikowanych karuzel VAT-owskich, *Szara i czarna strefa – klasyfikacja działalności nierejestrowanej i nielegalnej*, <https://docplayer.pl/115390162-Szara-i-czarna-strefa-klasyfikacja-dzialalnosci-nierejestrowanej-i-nielegalnej.html>, (dostęp: 28.06.2023).

⁵⁵⁹ M. Markiewicz, *Analiza socjologiczna ...*, dz. cyt., s. 168.

ROZDZIAŁ 4.

METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH

Przegląd literatury, uwzględniającej zarówno teorię, jak również stan dotychczasowych badań w obszarze zagadnień „pracy w procesie resocjalizacyjnym osób pozbawionych wolności w polskich jednostkach penitencjarnych” pozwolił na przygotowanie i realizację własnego projektu badawczego. W swym zamyśle stworzyłem koncepcję metodologii badań, która powinna spełniać koncepcyjno-organizujący proces poznawczy w obrębie wewnętrznie spójnej perspektywy teoretyczno-metodologicznej. Takie podejście to proces trudny, ale sprawiający olbrzymią satysfakcję.

Rozpoczynając i kończąc pracę, należy zadać sobie wiele pytań: *Jak silny jest związek między zmiennymi? Czy formułowane wnioski odzwierciedlają wyniki badań? Czy może rozszerzają wyniki badań w sposób nieuprawniony?* Te same pytania należy zadać zarówno do pracy innego naukowca, jak i swojej.

Niezbędnym warunkiem efektywnego rozwiązywania zdefiniowanych problemów badawczych jest dobór lub samodzielne skonstruowanie możliwie trafionych i rzetelnych metod lub technik badań. Według Mieczysława Łobockiego w badaniach pedagogicznych:

„[...] metody badawcze w ich ogólnym rozumieniu są gatunkową nazwą określonych sposobów postępowania badawczego, a techniki badawcze odmianami tego rodzaju metod”⁵⁶⁰.

Należy mieć świadomość, że każda metoda badawcza posiada swoje mocne i słabe strony, a do badania niektórych zjawisk pewne metody nadają się bardziej niż inne.

Badania naukowe – prace podejmowane przez badacza lub zespół badaczy, w celu osiągnięcia postępu wiedzy naukowej, ustalenia nowych twierdzeń naukowych, tez, aksjomatów, uogólnień i definicji⁵⁶¹, to poznawanie świata we wszystkich jego przejawach⁵⁶². Przebiegają one wieloetapowo, świadomie, jako przemyślany proces wielu działań poznawczych. Poczynania te są regulowane określonymi zasadami

⁵⁶⁰ M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2000, wyd. IX 2009, s. 28.

⁵⁶¹ T.W. Nowacki, *Leksykon...*, dz. cyt., s. 22.

⁵⁶² J. Apanowicz, *Metodologia ogólna*, Wydawnictwo „Bernardinum”, Gdynia 2002, s. 19.

i procedurą badawczą, ażeby końcowe wyniki były pełne, logiczne, miarodajne i adekwatne w stosunku do zgłębianej rzeczywistości. Postępowanie badawcze musi być zgodne z metodami naukowymi, zapewniającymi racjonalny dobór, układ i metodologiczną oraz merytoryczną poprawność czynności i zabiegów w gromadzeniu oraz rozpatrywaniu uzyskiwanych informacji (danych). Rezultaty badań naukowych muszą wykazywać twórczy charakter oraz możliwości ich praktycznego zastosowania i wykorzystania⁵⁶³.

Metodologią badań nazywa się naukę, zajmującą się procedurą pomiaru zachodzących zjawisk, które badający zamierza zmierzyć. Jest to zbiór reguł odnoszących się do tego: **jak, kogo, czym i gdzie badać**. Zajmuje się zasadami i sposobami postępowania badawczego, które są zalecane i stosowane w konkretnej nauce (pedagogice). Zasady te to pewnego rodzaju instrukcje ułatwiające przeprowadzenie badań, a sposoby to strategie, dzięki którym potencjalne jest zbieranie i opracowanie wyników badań. Naukę tę można uprawiać zarówno opisowo jak i normatywnie. Im lepsze są metody badania, tym większe jest prawdopodobieństwo na uzyskanie wartościowszych wyników⁵⁶⁴.

Metodologia badań pedagogicznych według Krzysztofa Rubachy jest to

„(...) nauka o metodach i działalności naukowej w pedagogice obejmującej sposoby przygotowania i prowadzenia badań naukowych oraz opracowania ich wyników, budowy systemów naukowych oraz utrwalenie w mowie i w piśmie osiągnięć pedagogiki naukowej. Ze względu na zakres stosowania wyróżnia się metodologię ogólną, która zajmuje się ogólnymi problemami metod i systemów naukowych oraz metodologię szczegółową badającą metody i systemy wybranych nauk, np.: pedagogicznych”⁵⁶⁵.

Każda gałąź nauki opracowuje własne metody badawcze, po to aby jak najlepiej mierzyć interesujące ich zjawiska.

Metodologia badań skupia uwagę, aby:

- **badania** istotnie odzwierciedlały rzeczywiste sytuacje (szczególnie dotyczy to nauk społecznych),
- **wyniki** były obciążone jak najmniejszym błędem pomiaru,
- **wnioski** płynące z badań były uszczegółowione i jak najbardziej konkretne.

⁵⁶³ J. Apanowicz, *Metodologia ogólna...*, dz. cyt.

⁵⁶⁴ M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych...*, dz. cyt., s. 15-16.

⁵⁶⁵ K. Rubacha, *Metodologia badań nad edukacją*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 5.

W zakres metodologii badań wchodzi także sposób przeprowadzenia badania, tzn. wybór miejsca badania, sposób udzielania instrukcji dla osoby badanej oraz obserwacji oraz czas przeprowadzenia badania⁵⁶⁶.

4.1. Przedmiot i cel badań

Początkiem przeprowadzenia badań empirycznych jest określenie przedmiotu, podmiotu i celu badania.

Przedmiot badań

Przedmiot badań, to odpowiedź na pytanie: *czego dotyczy badanie?*

Marian Nowak za przedmiot badań uważa

„(...) podstawowe zagadnienie w ramach poszukiwania autonomii każdej dyscypliny, które dotyczy zakresienia właściwego dla niej obszaru badań”⁵⁶⁷.

W życiu każdego człowieka istnieją wartości, dla których on żyje i dzięki którym się realizuje. Są to między innymi: rodzina, dom, poczucie szczęścia, zdrowie, a także praca, która jak zauważył Karol Wojtyła w „*Osoba i czyn*”⁵⁶⁸ kształtuje człowieka w jego człowieczeństwie. Praca posiada olbrzymi wpływ na szeroko rozumiany rozwój człowieka i jednocześnie jest czynnikiem warunkującym współpracę ludzi oraz grup społecznych, czyli w istotny sposób wpływa na całokształt życia społecznego. Rola pracy w życiu człowieka jest tak znacząca, że oddziałuje ona na jego życie już w okresie poprzedzającym właściwą karierę zawodową.

Przedmiotem badań dysertacji jest zbadanie możliwości procesu resocjalizacji poprzez pracę (jako jednej z form) osób pozbawionych wolności w polskim systemie penitencjarnym – w świetle polskiej i światowej literatury przedmiotu i własnych badań.

Cel badań

Cel badań to poznanie skutecznego działania. Celem badań naukowych, według Mieczysława Łobockiego, będzie to: „poznanie prawdy, czyli ujawnienie stosunkowo

⁵⁶⁶ E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, tłum. W. Betkiewicz i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Copyright: 2003, 6 dodruk, Warszawa 2019.

⁵⁶⁷ M. Nowak, *Teorie i koncepcje wychowania*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2010, s. 548.

⁵⁶⁸ K. Wojtyła, *Osoba i czyn*, Polskie Towarzystwo Teologiczne, Kraków 1969.

obiektywnego stanu rzeczy (...). Chodzi tu zarówno o poszukiwanie prawdy, jak i jej opisywanie”⁵⁶⁹. Tadeusz Pilch i Teresa Bauman dodają, że celem działalności badawczej jest także tworzenie i rozwijanie nauki w sensie treściowym, zgodnie z metodami mającymi zapewnić obiektywne, zasadne i uporządkowane poznanie danej dziedziny rzeczywistości⁵⁷⁰.

Kluczowe w planowaniu strategii badawczej jest ustalenie, jaką wiedzę badający zamierza zgromadzić. Innymi słowy, co chce się zbadać, opisać, policzyć. Pierwszym krokiem w tym procesie jest określenie celów badawczych poszukiwań.

W badaniach na gruncie nauk społecznych, a tym samym w takich dziedzinach interpersonalnych, jak: kryminologia, pedagogika, pedagogika resocjalizacyjna oraz jej wyodrębniony dział – pedagogika penitencjarna, ze względu na cele badań należy wyróżnić: badania diagnostyczne, eksplanacyjne (prowadzone w celu dokładnego opisu i wyjaśnienia określonego zagadnienia, zjawiska, problemu itp.) i prognostyczne.

Badaniem diagnostycznym w niniejszej rozprawie jest próba rozpoznania, jak określona, w wybranych polskich jednostkach penitencjarnych, zbiorowość skazanych rozumie zagadnienie pracy osób pozbawionych wolności w kontekście zasadniczego celu (z czym wiążą się także cel eksplanacyjny oraz prognostyczny). Posłuży to wyjaśnieniu zależności między postrzeganiem przez badaną zbiorowość skazanych szeregu zagadnień związanych skutecznością oddziaływania korekcyjnego pracy wobec więźniów oraz realizacji celów pobocznych. Cel badań oznacza poznanie, umożliwiające skuteczne działanie, w tym:

- a) zewnętrzne – przystosowanie osadzonych przez pracę do pewnego poziomu normalności:
- b) wewnętrzne – autentyczne człowieczeństwo, budzenie kreatywności, samospełnianie się.

Zasadniczym celem badań jest poznanie możliwości stosowania pracy w procesie resocjalizacyjnym skazanych.

Cele szczegółowe badań:

Cel teoretyczny - wypracowanie teoretycznych modeli zastosowania pracy

⁵⁶⁹ M. Łobocki, Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1999, s. 202.

⁵⁷⁰ T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001, s. 16.

w resocjalizacji osób pozbawionych wolności w ujęciu interpersonalnym.

Cel poznawczy – poznanie podstawowych prawidłowości związanych ze stosowaniem pracy w resocjalizacji osób pozbawionych wolności.

Cel praktyczny – ocena faktycznej efektywności resocjalizacji przez pracę, widziana przez skazanych, m.in. w kontekście programu „Praca dla więźniów” oraz stworzenie autorskiego modelu implikacji pedagogicznych, wynikających z badań własnych, a dotyczących pracy skazanych wykorzystywanej w resocjalizacji. Jest to model praktycznego dochodzenia jednostki do pełnienia ról społecznych.

Sprecyzowane cele teoretyczne, poznawcze i praktyczne umożliwiają badaczowi formułowanie problemów badawczych.

4.2. Problemy i hipotezy badawcze

Problemy badawcze

Kolejnym etapem planowania strategii badawczej jest ustalenie problemów badawczych w odniesieniu do postawionych wcześniej celów. Innymi słowy, konieczność sformułowania pytań, na które badający poszukuje odpowiedzi w czasie prowadzonych badań.

W badaniach pedagogicznych podstawową rolę odgrywają problemy badawcze. Problem badawczy w ujęciu Stefana Nowaka (polski socjolog, profesor Uniwersytetu Warszawskiego) postrzegany jest jako pytanie, bądź ich zespół, które powinny zyskać odpowiedź w drodze naukowego badania⁵⁷¹. Wprawdzie w badaniach jakościowych, w odróżnieniu do ilościowych, nie przywiązuje się do problemów badawczych tak dużego znaczenia – to jednak nie są one przy tych pierwszych pozbawione zupełnie sensu, a zwłaszcza przy opracowaniu otrzymanych przy ich pomocy wyników⁵⁷².

Sformułowanie problemów badawczych opiera się na szczegółowym „rozłożeniu” tematu na drobne elementy według zakładanego procesu poznania. Słuszność i skuteczność przebiegu tegoż procesu winna zależeć od spełnienia kilku warunków:

⁵⁷¹ S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych. Zagadnienia ogólne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1970, s. 214.

⁵⁷² M. Łobocki, *Metody ...*, dz. cyt., s. 23.

- 1) zakres poszukiwań wiedzy zawarty w temacie i celach badań powinien zostać zamknięty w problemach badawczych, dzięki czemu poprzez precyzyjne określenie założeń przez badającego, określany zostaje teren poszukiwań badawczych;
- 2) formułując problem badawczy należy pamiętać o potrzebie określenia wszelkich zależności, czy też relacji pomiędzy zmiennymi i ich właściwościami,
- 3) poprzez ustaloną treść problemu i sposób jego sformułowania należy zagwarantować jego rozstrzygalność empiryczną oraz wartość praktyczną⁵⁷³.

Aby zostały spełnione powyższe warunki badający zdany jest na własną wiedzę, a także na intuicję. Czynności związane z urzeczywistnieniem powyższych warunków wymagają od badacza naukowej dojrzałości i umiejętności wyciągania wniosków⁵⁷⁴.

Problemem badającego jest z reguły konkretyzacja celu badań, co w konsekwencji umożliwia dokładniejsze poznanie obszaru badań. Dlatego też problem badawczy stanowi zasadniczy składnik każdego liczącego się w nauce badania⁵⁷⁵.

W niniejszych rozprawie doktorskiej uwzględnia się podział na problem główny i problemy szczegółowe.

Problem główny:

Jakie spodziewane są efekty zastosowania pracy w procesie resocjalizowania skazanych w warunkach polskiego systemu izolacyjno-dyscyplinarnego.

Problemy szczegółowe:

1. Określenie stopnia satysfakcji z pracy u skazanego.
2. Zbadanie znaczenia wychowawczego pracy dla więźnia.
3. Potwierdzenie pracy skazanego jako ważnego źródła dochodu.
4. Wykazanie znaczenia pracy skazanego na poprawę jego zdrowia psychicznego.
5. Wskazanie pracy skazanego likwidującej negatywne skutki pobytu w izolacji.
6. Zbadanie wpływu pracy skazanych na likwidację postaw dewiacyjnych uczestników.
7. Ukazanie ekonomicznej funkcji pracy dla skazanych.
8. Zbadanie opłacalności pracy skazanych w ujęciu społecznym.
9. Pokazanie wpływu pracy skazanych na wizerunek więźnia.

⁵⁷³ Tamże, s. 25-27.

⁵⁷⁴ T. Pilch, T. Bauman, *Zasady Badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, wyd. 2, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa, 2001 s. 80.

⁵⁷⁵ M. Łobocki, *Metody ...*, dz. cyt., s. 23.

10. Zbadanie wpływu pracy na tożsamość więźnia.

11. Potwierdzenie powiązania pracy skazanego z wywołaniem pozytywnych zmian.

Hipotezy badawcze (robocze)

Jakie wymogi musi spełniać hipoteza? Hipoteza według Janusza Gniteckiego jest przypuszczeniem, domysłem dotyczącym określonej prawidłowości. Hipoteza jego zdaniem powinna spełniać konkretne wymogi, jeśli ma być użyteczna. Powinna być:

- nowa, czyli zawierająca jak dotąd niezbadane kwestie lub aspekty,
- ogólna, tzn. musi brać pod uwagę wszelakie fakty, procesy i zjawiska powiązane z badaną kwestią,
- pojęciowo jasna, czyli przedstawiona szczegółowo i jednoznacznie,
- niesprzeczna wewnątrznie,
- sprawdzalna,
- nie być oczywistością lub banałem⁵⁷⁶.

Chociaż wskazuje się często, że przy badaniach diagnostycznych z reguły nie stosuje się hipotez⁵⁷⁷, to jednak z racji roli koordynującej jaką pełnią hipotezy w badaniach naukowych warto po nie sięgać.

Badania w sumie oparte są głównie na dociekaniach diagnostycznych. Zostały postawione hipotezy, które po opracowaniu wyników powinny podkreślić niewątpliwe korzyści pracy osadzonych. Hipoteza robocza ukazuje często zachodzące relacje między badanymi zmiennymi, a niekiedy także określa ich właściwości. Najogólniej można powiedzieć, że jest ona „spodziewanym przez badacza wynikiem zaplanowanych badań”⁵⁷⁸. Stawianie hipotez badawczych jest zasadniczą formą naukowego–społecznego rozwoju. Każde badanie powinno mieć jasno postawioną hipotezę, która determinuje przeprowadzanie testów, weryfikujących jej prawdziwość. Bez właściwej, logicznie postawionej hipotezy badanie nie powinno być prowadzone.

⁵⁷⁶ J. Gnitecki, *Wstęp do ogólnej metodologii badań w naukach pedagogicznych*, t. 2, Tworzenie wiedzy o edukacji w naukach pedagogicznych, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2007, s. 326; por. M. Łobocki, *Metody ...*, dz. cyt., s. 27.

⁵⁷⁷ D. Urbaniak-Zajac, *O stosowaniu hipotez w badaniach pedagogicznych*, „Teraźniejszość - Człowiek – Edukacja: kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej” 2009, nr 1 (45), s. 7-27.

⁵⁷⁸ M. Łobocki, *Metody ...*, dz. cyt., s. 27.

Wszystkie pytania badawcze wynikają z przyjętych założeń teoretycznych lub są wynikiem analizy dotychczasowych badań empirycznych. W konsekwencji z takiego ich ujęcia zostało postawione kilka hipotez roboczych:

A. Hipotezę główną:

Zakłada się, że praca osadzonych przynosi wiele korzyści.

B. Hipotezy szczegółowe:

1. Zakłada się, że dla osoby skazanej praca jest satysfakcjonująca.
2. Zakłada się, że praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym).
3. Zakłada się, że dla większości skazanych praca w jednostce penitencjarnej jest pozytywnie odbierana jako źródło dochodów.
4. Zakłada się, że praca dla skazanych spełnia ważną rolę w higienie ich zdrowia psychicznego.
5. Zakłada się, że wykonywana przez więźniów praca służy likwidacji negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej.
6. Zakłada się, że „zajęcie” skazanych pracą może zapobiegać szerzeniu się i utrwalaniu w więzieniu postaw dewiacyjnych, zjawisk podkulturowych itp.
7. Zakłada się, że odpłatna praca skazanych spełnia funkcję ekonomiczną, oferując pracującym możliwość realizacji zobowiązań wobec państwa (grzywny, naprawa szkody, koszty sądowe) oraz rodziny (alimenty, pomoc w bieżącym utrzymaniu najbliższych itp.).
8. Zakłada się, że praca więźniów jest opłacalna dla budżetu państwa, społeczeństwa oraz jego samego zarówno ze społecznego, jak i ekonomicznego punktu widzenia.
9. Zakłada się, że poprzez wykonywaną pracę więźniowie mogą budować pozytywny wizerunek w oczach ludzi wolnych.
10. Zakłada się, że praca skazanego jest prawdziwym dobrodziejstwem, budującym w nich poczucie własnej tożsamości.
11. Zakłada się, że wykonywana praca powoduje u więźniów pożądane zmiany.

4.3. Zmienne i wskaźniki

Zmienne badawcze

Nieodłącznym elementem badań empirycznych, zarówno diagnostycznych, jak i ekspansyjnych (wyjaśniających), zwłaszcza ilościowych, w których badacza interesują zależności i związki pomiędzy badanymi zjawiskami czy procesami, w pedagogice (i nie tylko) są tzw. **zmienne (zależne, niezależne, pośredniczące)** i wskaźniki.

Według Mieczysława Łobockiego zmienne i wskaźniki stają się dodatkowymi elementami uściślającymi problemy badawcze i hipotezy robocze. Z czego **zmienne** decydują o uszczegółowieniu badanych zjawisk ze względu na zasadnicze ich cechy. Natomiast **wskaźniki**, które według M. Łobockiego, precyzują każda z wyszczególnionych zmiennych. Bez ich uwzględnienia nierealny byłby wszelki sensowny pomiar badanego obszaru (faktów, zjawisk, zdarzeń). One to jak najbardziej czynią takie badanie możliwym i realnym⁵⁷⁹.

Zmiennymi niezależnymi nazywa się m.in. różne i ściśle określone sposoby działalności dydaktycznej lub wychowawczej albo jednej i drugiej. Są nimi szczególnie te oddziaływania pedagogiczne, **dzięki którym** oczekuje się określonych zmian w rozwoju umysłowym, społecznym, moralnym lub fizycznym jednostki⁵⁸⁰.

Zmienne zależne natomiast są oczekiwanymi skutkami zmiennych niezależnych, czyli nierzadko spodziewanymi przez badacza wynikami zastosowanych w badaniach oddziaływań pedagogicznych lub następstwami różnych psychospołecznych uwarunkowań pożądanego lub niepożądanego rozwoju osób objętych badaniami⁵⁸¹.

Zmienną zależną będącą przedmiotem prowadzonych badań jest **praca skazanych**.

Zmiennymi niezależnymi będącymi przedmiotem prowadzonych badań są: wiek, płeć, stan cywilny, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania⁵⁸².

Prócz zmiennych niezależnych i zależnych znaczną rolę w badaniach z zakresu pedagogiki przywiązuje się do **zmiennych pośredniczących**. Nie zawsze zmienne te objęte są bezpośrednio badaniami. Jednak samo ich wyodrębnienie i zlokalizowanie pozwala lepiej rozpoznać zachodzące korelacje pomiędzy zmiennymi niezależnymi i zależnymi. Zmienne te wspomagają wyjaśnienie współzależności, często

⁵⁷⁹ M. Łobocki, *Metody ...*, dz. cyt., s. 33-34.

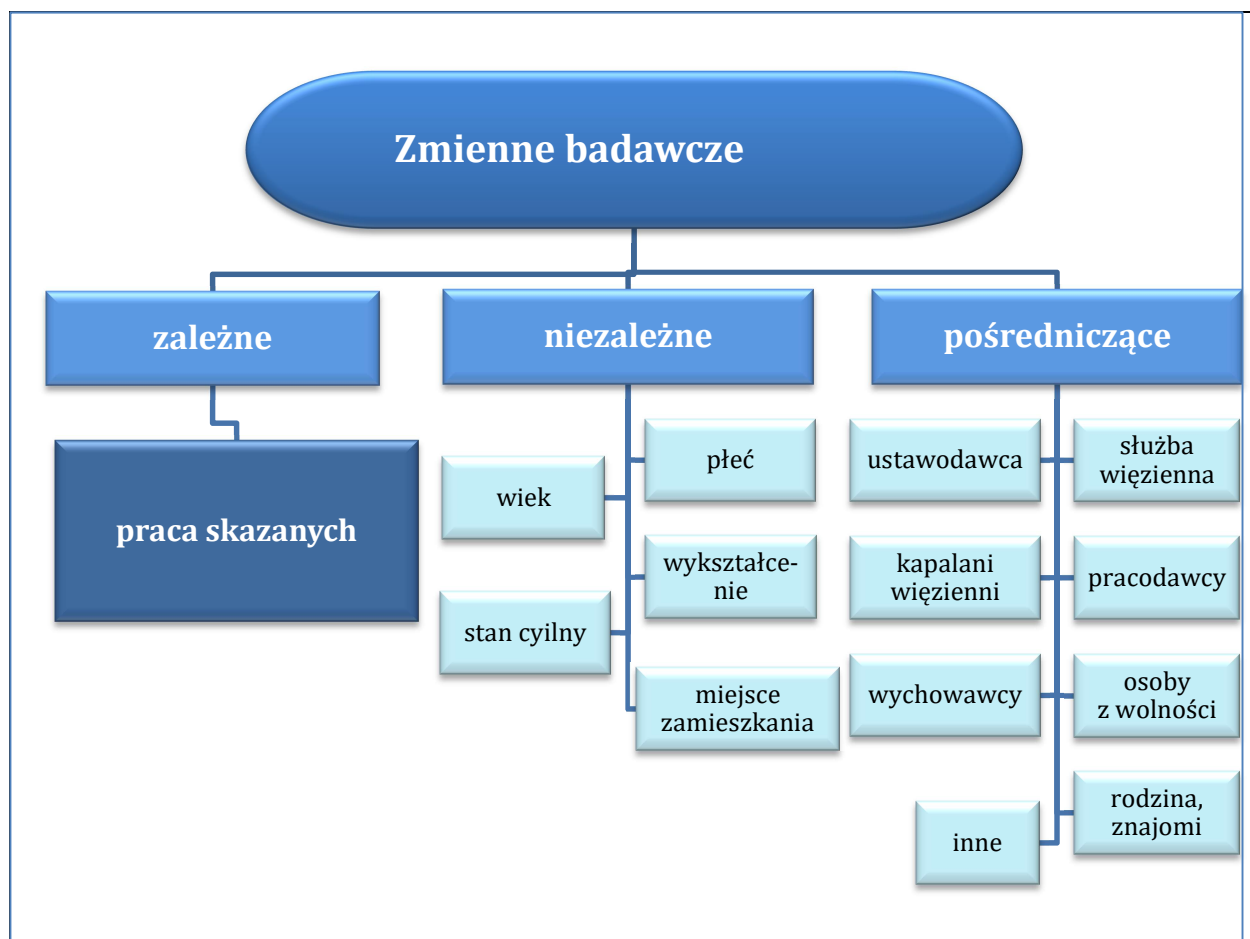
⁵⁸⁰ Tamże, s. 34.

⁵⁸¹ Tamże.

⁵⁸² Tamże.

nieukazywanych w ustanowionym schemacie badawczym zmiennych niezależnych i zależnych. W metodologii badań pedagogicznych mowa jest również o zmiennych kontrolnych oraz zmiennych ilościowych i jakościowych⁵⁸³. Zmiennymi pośredniczącymi w dysertacji są: **ustawodawca, wychowawcy, służba więzienna, kapelani więzienni, pracodawcy, rodzina, znajomi, osoby z wolności** itp. Graficznie zmienne badawcze w dysertacji przedstawia rys. 21.

Rys. 21. Zmienne badawcze w dysertacji



Źródło: opracowanie własne

W pracy uwzględniono wybrane zmienne. Z pewnością liczba zmiennych zależnych i niezależnych, determinujących ukształtowanie opinii wobec skuteczności działania pracy skazanych w kontekście resocjalizacji i możliwości powrotu do społeczeństwa, jest znacznie większa. W niniejszej pracy uwzględniono jedynie te, ponieważ wykorzystanie innych nie wymaga ustalonego celu badawczego, co może być wykorzystane w odrębnych badaniach. W innym badaniu mogłoby nastąpić np.

⁵⁸³ Tamże, s. 35.

odwrócenie ról zmiennych resocjalizacji i pracy.

Wskaźniki badawcze

Dla określenia przedstawionych zmiennych zostały wyodrębnione wskaźniki umożliwiające przełożenie „zmiennych” na wielkości poddające się badaniom empirycznym, łącznie z podejściem ilościowym. Podobnie jak zmienne, wskaźniki w badaniach pedagogicznych odgrywają znaczącą rolę. Bez nich w pedagogice, szczególnie, badania ilościowe byłyby skazane na powierzchowność. Mieczysław Łobocki (polski pedagog i psycholog, profesor Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie) definiuje wskaźniki, jako wymierne cechy lub właściwości badanych faktów, czy zjawisk, czynniki mające na nie wpływ albo wywołujące skutki.⁵⁸⁴

4.4. Metoda, techniki i narzędzia badawcze

Koniecznym warunkiem efektywnego rozwiązywania zdefiniowanych problemów badawczych jest dobór lub samodzielne skonstruowanie możliwie trafionych i rzetelnych metod lub technik badań. Według Mieczysława Łobockiego w badaniach pedagogicznych:

„(...) metody badawcze w ich ogólnym rozumieniu są gatunkową nazwą określonych sposobów postępowania badawczego, a techniki badawcze odmianami tego rodzaju metod”⁵⁸⁵.

Współcześnie znane są różne metody i techniki badań pedagogicznych, które jak dotąd, nie doczekały się wyczerpującej klasyfikacji. W pracy zastosowano przekrojowy plan badań empirycznych utożsamiany z modelem sondażowym,⁵⁸⁶ z wykorzystaniem ankiety i uzupełniony o metodę indywidualnych przypadków. Metody te zostały wybrane z klasyfikacji popularnych metod Mieczysława Łobockiego tj.: metody obserwacji, szacowania, eksperymentu, socjometrycznej, analizy dokumentów, dialogowej, biograficznej, wraz z dwiema jej odmianami: indywidualnych przypadków i monograficzną⁵⁸⁷.

⁵⁸⁴ M. Łobocki, *Metody ...*, dz. cyt., s. 35-36.

⁵⁸⁵ Tamże, s. 28.

⁵⁸⁶ Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Warszawa 2001, s. 113.

⁵⁸⁷ M. Łobocki, *Metody ...*, dz. cyt., s. 31.

Do **metody sondażu diagnostycznego** zalicza się:

- a) techniki sondażu z zastosowaniem ankiety – technika ankiety audytoryjnej, pocztowej i prasowej, w tym ankiet anonimowa i jawna,
- b) techniki sondażu z zastosowaniem wywiadu, tj. częściowo lub całkowicie swobodnego wywiadu i wywiadu ustrukturalizowanego czy skategoryzowanego oraz wywiadu jawnego i ukrytego, a także wywiadu indywidualnego i zbiorowego⁵⁸⁸.

W literaturze metodologicznej ankiet i wywiad uchodzą często za samoistne metody badań, zwłaszcza na gruncie socjologii i pedagogiki. Znaczący temat metody sondażu zalecają stosować szczególnie wówczas, kiedy badacz chce się dowiedzieć o opiniach (także przekonaniach) respondentów na temat interesujących go spraw, a także o tym, jak oceniają je inni i co o nich wiedzą. Metoda ta przydatna jest także w badaniach postaw, motywów i zainteresowań respondentów, czy też posiadanych przez nich wiadomości o badanym zjawisku, procesie, zdarzeniu. Może ona pomóc w doprecyzowaniu celów i hipotez badawczych. Należy pamiętać, że osiągnięcie owych celów lub potwierdzenie hipotez można poszukiwać także za pomocą innych metod badań pedagogicznych⁵⁸⁹.

Wybór metody sondażu diagnostycznego uzasadniony jest tym, że daje możliwość poznania poglądów i ocen skazanych na temat ich pracy, efektów i ewentualnych niedociągnięć programu. Tak rozumiana metoda określa zastosowany sposób postępowania badawczego, w wyniku którego dochodzi do zebrania – koniecznych do rozwiązania problemu głównego i szczegółowych – informacji empirycznych.

W badaniach zastosowano technikę sondażu **z zastosowaniem kwestionariusza ankiety i wywiadu** (opinie przełożonych, opiekunów, dowództwa więzienia). W ankiecie wywiadu zadane zostało jedno pytanie: *Czy można zgodzić się z opinią, że zatrudnienie osadzonych opłaca się wszystkim?*

W badaniach został zastosowany własny kwestionariusz ankiety (aneks 1), składający się z 16 pytań, w tym 14 zamkniętych (alternatywnych) i dwóch otwartych.

Zbyt duża liczba pytań zwykle zniechęca respondentów do starannych odpowiedzi lub do uczestnictwa w badaniach ankietowych. W badaniu pamiętano

⁵⁸⁸ Tamże.

⁵⁸⁹ Tamże, s. 247-274.

o bezwzględny ograniczeniu pytań do niezbędnego minimum, w tym zwłaszcza o wyeliminowaniu pytań stawianych „na wszelki wypadek” lub ze względu na „interesujące kwestie”, które nie byłyby ściśle związane z tematem badań.

W pytaniach otwartych (sondujących, pytaniach o motywy, pytaniach typu „dlaczego”?) została pozostawiona respondentom całkowita swoboda wypowiedzi (oczywiście poza ogólnym tematem, którego one dotyczą). Pytania zamknięte (alternatywne) zostały zbudowane jako formę wyboru z 5 przygotowanych odpowiedzi: „zdecydowanie TAK”, „raczej TAK”, „raczej NIE”, „zdecydowanie NIE”, „trudno powiedzieć / brak odpowiedzi”.

Dzięki temu zostały rozpoznane opinie badanych, a nawet poznane nowe aspekty badanego problemu. W sumie zaistniała też możliwość przekonania się o stosunku badanych do podjętego problemu.

Starałem się, aby zaproponowana dysertacja w żaden sposób nie była obciążona błędem osobności (osobno teoria, osobno metodologia, osobno wyniki empiryczne i żadnych związków między nimi). Ankieta i część empiryczna zawiera mnóstwo odniesień do teorii. Układając kwestionariusz przyjęto zasadę, aby pytania sondażowe nie były dziełem przypadku, lecz wynikiem przyjętej koncepcji badań, tj. pozostawały w zgodzie ze sprecyzowanym problemem badawczym, były jasne, jednoznaczne i dokładnie postawione, dotyczyły spraw istotnych z naukowego punktu widzenia i nie były zbyt trudne do odpowiedzi.

Układając ankietę pamiętałem, żeby pytania nie były sugestywne, były wyrażone w formie grzecznościowej, nie wywołujące u badanych rozdrażnienia lub innych niepożądanych uczuć oraz nienaruszające ich sfery intymnej i niewzbudzające podejrzania, że odpowiadając na nie, badani mogą zaszkodzić sobie i innym. Zastosowane instrukcje wydają się być pełnymi i zrozumiałymi. W instrukcji poprzedzającej poinformowałem badane osoby szczególnie o tym: *kto jest inicjatorem badań i ponosi za nie odpowiedzialność oraz kto je przeprowadza, jaki przyświeca im cel i jak należy odpowiadać na postawione pytania?* Badani zostali zapewnieni o całkowitej anonimowości i dyskrecji składanych przez nich wypowiedzi. Na końcu zostali poproszeni o wyrażenie zgody (odpowiedź: tak lub nie) na zacytowanie w celach naukowych treści z pytań otwartych. Przed badaniem badani zostali uświadomieni, że nie ma odpowiedzi złej, o ile napisana zostanie szczerze, czyli zgodnie z ich własnym punktem widzenia. Istotnym wymogiem poprawnego metodologicznie zastosowania

badania ankietowych jest właściwy dobór osób badanych i sposób rozprowadzenia kwestionariuszy ankiet⁵⁹⁰.

Badania sondażowe bardziej z pewnością – niż inne badania pedagogiczne – narażone są na różnego rodzaju błędy. Są nimi m.in.:

- błędne sformułowanie pytań sondażowych,
- zbytnia pewność co do wiarygodności wypowiedzi respondentów,
- niewłaściwy sposób przeprowadzania badań,
- niekorzystne warunki zewnętrzne badań,
- cechy i poglądy osób przeprowadzających badania⁵⁹¹.

Często niedocenianym źródłem błędów w badaniach sondażowych jest nadmiar pewności badającego co do wiarygodności odpowiedzi na stawiane badanym pytania. Respondenci odpowiadając na pytania, mogą je rozumieć wieloznacznie lub pozostawać np. pod wpływem swego aktualnie przeżywanego stanu emocjonalnego i niechętnego stosunku do badań czy też być ofiarą niedomagań własnej pamięci. Przed zasadniczym badaniem zostały przeprowadzone przeze mnie badania na próbie ok. 50 więźniów, co w znacznym stopniu przybliżyło wyniki do wiarygodności⁵⁹².

Metoda indywidualnego przypadku dotyczy zazwyczaj kilku czy nawet kilkunastu i więcej przypadków, a nie jedynie jednego przypadku. Dotyczy ona zwykle nie jakiejś grupy, społeczności czy instytucji lecz pojedynczych ludzi⁵⁹³. Jest nade wszystko – jak pisze Tadeusz Pilch (polski pedagog, emerytowany profesor zwyczajny Uniwersytetu Warszawskiego, były wiceminister edukacji):

„(...) sposobem badań polegającym na analizie jednostkowych losów ludzkich uwikłanych w określone sytuacje wychowawcze lub na analizie konkretnych zjawisk natury wychowawczej poprzez pryzmat jednostkowych biografii ludzkich z nastawieniem na opracowanie diagnozy przypadku lub zjawiska w celu podjęcia działań (...)”⁵⁹⁴, w tym także wychowawczych i resocjalizacyjnych.

Metoda indywidualnych przypadków nie jest samodzielną metodą badań pedagogicznych, a jedynie podejściem czy postępowaniem badawczym, wykorzystującym

⁵⁹⁰ Por. tamże, s. 247-274.

⁵⁹¹ Tamże, s. 247-274.

⁵⁹² Tamże.

⁵⁹³ Tamże, s. 309-313.

⁵⁹⁴ T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1995, s. 48.

różne inne metody i techniki badań. Niekiedy przyjmuje się, że metoda indywidualnych przypadków, a ściślej mówiąc studium przypadku, dotyczy zarówno pojedynczych osób, jak również różnych zbiorowości, w tym także instytucji społecznych. W badaniu głównym jej przedmiotem są pojedyncze osoby. Badaniu określonych zbiorowości czy instytucji podporządkowana jest metoda monograficzna⁵⁹⁵.

W ostatnich kilkunastu latach metoda indywidualnych przypadków bywa na ogół doceniana szczególnie jako metoda badań jakościowych. Dzieje się tak dlatego, że stosowanie jej wiąże się z otwartością badającego, zarazem wobec teoretycznej koncepcji badań, a także wobec sposobu doboru osób badanych i technik badawczych. Metoda indywidualnych przypadków ułatwia lepsze porozumienie się z osobami badanymi. Dzięki temu wyzwala u nich większą gotowość wypowiadania się w sposób bardziej szczery. Ułatwia też przeprowadzenie badań w warunkach naturalnych, tj. w bezpośrednim środowisku, w jakim osoby badane obecnie przebywają. Nie narzuca specjalnych ograniczeń w interpretacji w ten sposób zgromadzonego materiału badawczego. Mogą znacznie przyczynić się do uzupełnienia i poszerzenia wyników badań ilościowych⁵⁹⁶.

Nie sposób jednak nie zdawać sobie sprawy także z różnych słabych stron i niebezpieczeństw związanych ze stosowaniem metody indywidualnych przypadków w badaniach pedagogicznych. W głównej mierze badający, posługujący się nią, wystawiony jest na selektywne (stronnicze) podejście do zgromadzonego materiału badawczego i nierozważne wyciąganie wniosków końcowych, w tym częstokroć formułowanie zbyt daleko idących uogólnień. Warto pamiętać, że zgromadzony tą metodą materiał jest niełatwy do jednoznacznego zinterpretowania, trudno też w pełni zaufać danym⁵⁹⁷.

Dlatego też dla mnie, stosowanie metody indywidualnych przypadków, jest jedynie uzupełnieniem i pogłębieniem jakościowej analizy otrzymanych wyników otrzymanych metodą sondażu diagnostycznego. Chodzi o to, by w stosowaniu także tej metody nie zapominać o potrzebie pluralistycznego podejścia do podejmowanych problemów badawczych, gdzie oczywiście jest to w pełni możliwe i dopuszczalne.

⁵⁹⁵ M. Łobocki, *Metody ...*, dz. cyt., s. 309-313.

⁵⁹⁶ Tamże.

⁵⁹⁷ Tamże.

Po sformułowaniu problemów badawczych i hipotez roboczych zazwyczaj przystępuje się do projektowania narzędzi badawczych, czyli dobierania lub konstruowania odpowiednich sposobów umożliwiających rozwiązanie tych problemów, czy weryfikowanie przyjętych hipotez. Dzięki temu zapobiega się „naciąganiu” problemów badawczych i hipotez roboczych do posiadanych metod i technik badawczych, często mało trafnych i rzetelnych.

***Współczynnik siły poparcia/odrzućcia problemu/tezy/hipotezy –
współautorski⁵⁹⁸ „współczynnik siły poparcia (S_p AW)”***

Aktualnie nauki społeczne, w tym pedagogika, korzystają z profesjonalnych narzędzi dla wartościowania poznawczego, diagnostycznego i praktycznego, narzucając obligatoryjność stosowania sztywnych, schematycznych i technokratycznych sposobów interpretowania budowanej rzeczywistości. Pod względem poprawności metodologicznej eliminuje się innowacyjność hermeneutyczną, a ogląd przedmiotu poznawczego sprowadza się często do powielaczowej i powierzchownej formy. W związku z tym zasadnym stało się wprowadzenie współautorskiego **narzędzia badawczego o nazwie „Współczynnik siły poparcia (S_p AW)”**, w którym wykorzystano średnią ważoną i autorskie współczynniki przypisane do określonego stopnia poparcia konkretnej odpowiedzi:

$$S_p AW = \frac{(w_1 * 1) + (w_2 * 0,5) + (w_3 * (-0,5)) + (w_4 * (-1)) + (w_5 * (-0,1))}{n}$$

gdzie:

S_p AW - siła poparcia

w₁	- zdecydowanie TAK	(współczynnik stopnia poparcia = 1,0)
w₂	- raczej TAK	(współczynnik stopnia poparcia = 0,5)
w₃	- raczej NIE	(współczynnik stopnia poparcia = -0,5)
w₄	- zdecydowanie NIE	(współczynnik stopnia poparcia = -1,0)
w₅	- trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	(współczynnik stopnia poparcia = -0,1)
n	- ogólna liczba osób badanych	

Przyjęto także, że osób z odpowiedziami „trudno powiedzieć / brak odpowiedzi” powinna być niższa niż 15%

$$\frac{w_5}{n} \leq 15\%$$

⁵⁹⁸ **Współczynnik siły poparcia (S_p AW)** Kazimierza Pierzchały (promotora) i mój z 2019 r. – współautorska metoda badawcza siły poparcia/odrzućcia problemu/tezy/hipotezy. Kazimierz Pierzchała był pomysłodawcą metody, współwykonawcą założeń i jej opisu, a także osobą, która najwcześniej wdrożyła metodę do badań.

Określa się siłę poparcia na:

- 0,5 – 1,0 - bardzo duża siła poparcia
- 0,1 – 0,5 - duża siła poparcia
- 0,1 – 0,1 - niska do zerowej siła poparcia/odrzućcenia/ambiwalencja
- 0,1 – -0,5 - duża, negatywna siła do odrzućcenia
- 0,5 – -1,0 - bardzo duża, negatywna siła do odrzućcenia

Uwagi:

Ustawienie współczynnika stopnia poparcia dla odpowiedzi „trudno powiedzieć / brak odpowiedzi” na poziomie -0,1 (a nie 0,0) wynika z przekonania, że osoba badana, która wybiera ten sposób poparcia jest raczej w kierunku na „NIE”, za odrzućceniem stawianej tezy, hipotezy.

Zmienne „n” i „w₅” powinny być przed badaniem wyraźnie określone. Są to zmienne, które mogą mieć bardzo duży wpływ na końcowy wynik. Zmienna „n” powinna być jak największa (wówczas przypadkowe odpowiedzi nie wpłyną znacząco na wynik końcowy badania), natomiast zmienna „w₅” jak najmniejsza. W badaniu zostało ustalone (założone) maksymalnie na 15%.

Poziom istotności statystycznej (chi-kwadrat)

Poziom istotności statystycznej jest jednym z najważniejszych aspektów analizy danych, wykorzystywanym przy większości stosowanych testów. Poziom istotności to punkt odcięcia określający prawdopodobieństwo, że otrzymany wynik wystąpił w próbie przypadkowo. Mówiąc bardziej statystycznie – że błędnie odrzućcona została hipoteza zerowa (tzw. błąd pierwszego rodzaju), która zakłada brak różnic między badanymi próbami. Przykład: $p < 0,05$, $p < 0,01$, **$p < 0,001$** oznacza, że w pierwszym przypadku błąd może wynieść 5%, w drugim 1% a w trzecim 0,1%, tzn., że w trzecim przypadku ta istotność jest najwyższa.

Wzór na test zgodności chi-kwadrat ma postać:

$$x^2 = \sum_r \frac{(f_i - np_i)^2}{np_i}$$

gdzie:

x^2 – test chi-kwadrat

f_i – liczba zaobserwowanych wartości z danego przedziału

np_i – liczba jednostek (n), które powinny znaleźć się w danym przedziale (wartości oczekiwane przedziałów)

Wzór na test niezależności chi-kwadrat ma postać

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(O_j - E_j)^2}{E_j}$$

gdzie:

χ^2 – test chi-kwadrat

O_j – liczebność obserwowana dla danej grupy

E_j – liczebność oczekiwana dla danej grupy

Aby sprawdzić, czy wartość statystyki chi-kwadrat wskazuje na istotną statystycznie zależność, musimy sprawdzić, posługując się tablicą rozkładu chi-kwadrat, czy dana wartość wskazuje na istotne statystycznie różnice.

Korelacja zmiennych

Aby dokładniej poznać system wartości, warto poddać analizie wzajemne korelacje kilku zmiennych. Umożliwia to wykonana, za pomocą programu komputerowego, analiza korelacji interesujących nas grup wartości. W tabeli zostają podane najsilniejsze korelacje wyliczonego według kowariancyjnego współczynnika korelacji Pearsona na podstawie danych zebranych od ogółu badanych.

WSP.KORELACJI(tablica1;tablica2)

W składni funkcji WSP.KORELACJI występują następujące argumenty:

- tablica1 Argument wymagany. Zakres wartości komórek.
- tablica2 Argument wymagany. Drugi zakres wartości komórek.

Uwagi

- Jeśli argument tablicowy lub odwołaniowy zawiera tekst, wartości logiczne lub puste komórki, wartości te są ignorowane. uwzględniane są jednak komórki o wartościach zerowych.
- Jeśli liczba punktów danych argumentów tablica1 i tablica2 jest różna, funkcja WREL #N/A.
- Jeśli argumenty tablica1 i tablica2 są puste lub jeśli s (odchylenie standardowe) ich wartości jest równe zero, funkcja WREL zwraca wartość #DIV/0!.

- Współczynnik korelacji jest bliższy wartości +1 lub -1, ale wskazuje dodatnie (+1) lub ujemne (-1) korelację między tablicami. Korelacja dodatnia oznacza, że jeśli wartości w jednej tablicy rosną, wartości w drugiej tablicy również wzrastają. Współczynnik korelacji, który jest bliższy wartości 0, oznacza brak korelacji lub słabą korelację.
- Równanie współczynnika korelacji jest następujące:

$$\text{Correl}(X, Y) = \frac{\sum(x-\bar{x})(y-\bar{y})}{\sqrt{\sum(x-\bar{x})^2 \sum(y-\bar{y})^2}}$$

gdzie: $\bar{x}$ i $\bar{y}$

są wynikami funkcji ŚREDNIA(tablica1) i ŚREDNIA(tablica2)⁵⁹⁹.

4.5. Dobór próby badawczej i organizacja badań

Kolejnym etapem badań pedagogicznych jest dobór osób badanych, czyli wyodrębnienie dla celów badawczych określonej liczby, spośród określonej zbiorowości, którymi badający jest w szczególności zainteresowany. Zbiorowość tę nazywa się w metodologii populacją (zbiorowością generalną, populacją generalną), a osoby wybrane do badania próbą (próbką). Dokonywanie doboru osób badanych (doboru próby) jest zwykle rzeczą niezbędną, bowiem badania praktycznie nigdy nie obejmują wszystkich osób (instytucji) wchodzących w skład konkretnej populacji. Wybierając grupę badawczą należy pamiętać o reprezentatywności. Znane są różne sposoby doboru osób badanych. Najczęściej wymienia się: losowy, celowy lub mieszany dobór próby⁶⁰⁰.

W przeprowadzonych badaniach wyboru skazanych dokonałem przy zastosowaniu metody losowo-celowej, tj. losowej (wybór jednostek) i celowej, tj. takich jednostek w których przebywają kobiety. Założeniem było przebadanie populacji kobiet i mężczyzn. Ponadto celowym był wybór grupy z znaczącą przewagą osadzonych pracujących. W dysertacji przewidziałem również badania tzw. studium indywidualnego przypadku, zakładając, że odpowiedzi osób pracujących mogą posiadać znaczącą wartość.

Ostatnim etapem badań jest opracowanie zgromadzonych wyników. Poprawne

⁵⁹⁹ WSP.KORELACJI(tablica1;tablica2); Źródło: https://support.microsoft.com/pl-pl/office/wsp-korelacji-funkcja-995dcef7-0c0a-4bed-a3fb-239d7b68ca92?fbclid=IwAR1jdGK1GaZOQNVnpTcw2Fe0gjI-S9Hm76To0HVHAMF1-z2A3_gfBacy7Gs (pobrano: 28.06.2023).

⁶⁰⁰ M. Łobocki, *Metody ...*, dz. cyt., s. 40-42.

opracowanie wyników badań wymaga przede wszystkim starannego ich uporządkowania oraz analizy jakościowej i ilościowej, zakończonej wnioskami ogólnymi i bardziej szczegółowymi. Ważnym zadaniem w opracowywaniu materiału badawczego jest zwykle przedstawienie (zestawienie) związanych z nim danych w tzw. tabeli zbiorczej. Ta zaś może stanowić podstawę sporządzania bardziej szczegółowych tabel, a także diagramów i wykresów. Oczywiście nie wszystkie dane pozwalają się stabelaryzować i przedstawić graficznie.

4.6. Charakterystyka badanej grupy

Metryczka stanowi bardzo ważny element przeprowadzanych badań pod kątem socjodemograficznego portretu skazanych. Charakterystyka ta w przedmiotowej dysertacji składa się z opisu badanego pod kątem płci, wieku, wykształcenia, stanu cywilnego oraz miejsca zamieszkania.

Badaniami objąłem 734 osób pozbawionych wolności, pochodzących z pięciu zakładów penitencjarnych z ZK nr 1 i 2 Grudziądz, ZK Potulice i ZK Ława oraz Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Suchoj „Zacisze”. Wyboru skazanych dokonałem przy zastosowaniu metody losowo-celowej. Losowo wybrano jednostki, celowo natomiast skazanych wykonujący pracę, zarówno kobiet jak i mężczyzn. Większość badanych w trakcie pobytu w ZK wykonywała pracę. Tak odpowiedziało (97,1%) badanych, z czego (100,0%) to kobiety i (96,5%) to mężczyźni. **Wyniki te oznaczają, że badania (jak zakładano) wykonano, wśród osób pracujących.**

4.6.1. Badania socjodemograficzne

Płeć badanych

Przedmiotowe dane przedstawia tab. 1.

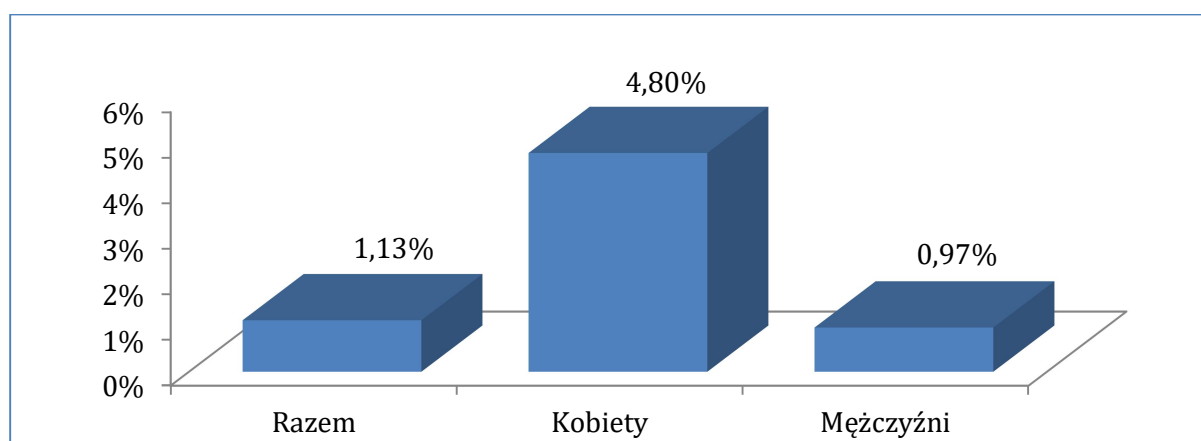
Tab. 1. Płeć badanych

Wyszczególnienie	Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
ZK nr 1 w Grudziądzu	124	16,9	93	12,7	217	29,6
ZK nr 2 w Grudziądzu	-	-	129	17,6	129	17,6
ZK Potulice	-	-	121	16,5	121	16,5
ZK w Ławie	-	-	240	32,7	240	32,7
OS SW Zacisze	4	0,5	23	3,1	27	3,6
Razem	128	17,4	606	82,6	734	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Informacje zawarte w tabeli pokazują, że (82,6%) badanych to mężczyźni, a (17,4%) to kobiety. Na 31.12.2019 r. jak podają Statystyki CZSW⁶⁰¹ we wszystkich polskich więzieniach przebywało 62 165 skazanych mężczyzn i 2 646 skazanych kobiet. W sumie badaniu poddano (1,13%) wszystkich skazanych, w tym (0,97%) mężczyzn i (4,80%) kobiet. Bezsprzecznie grupa przebadanych osób jest okazała. Graficznie relacje te przedstawia rys. 22.

Rys. 22. Udział procentowy badanych w stosunku do wszystkich skazanych w polskim systemie penitencyjnym na 31.12.2019 r.



Źródło: opracowanie własne.

⁶⁰¹ CZSW, *Miesięczna i Roczna Informacja Statystyczna*, za 2019, tab. 8, <https://sw.gov.pl/dzial/statystyka>, (dostęp: 28.06.2023).

Wiek badanych

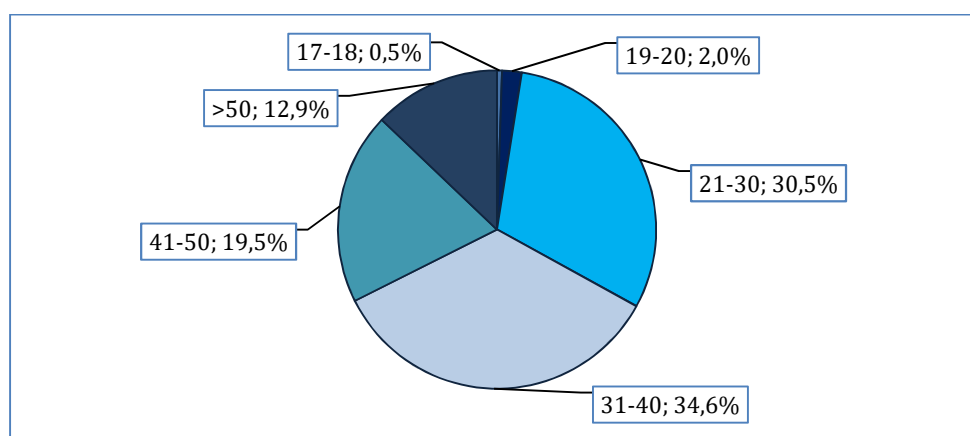
Kolejnym elementem badań socjodemograficznych jest analiza wieku badanych. Dane liczbowe przedstawia tab. 2 oraz rys. 23 i 24.

Tab. 2. Wiek badanych

Lp.	Wyszczególnienie	ID	Wiek						Razem
			17-18	19-20	21-30	31-40	41-50	>50	
1.	ZK nr 1 w Grudziądzu	M	-	2	39	37	8	7	93
		K	1	1	30	49	33	10	124
2.	ZK nr 2 w Grudziądzu	M	-	1	23	53	30	22	129
		K	-	-	-	-	-	-	-
3.	ZK Potulice	M	1	1	51	29	22	17	121
		K	-	-	-	-	-	-	-
4.	ZK w Łławie	M	2	10	75	74	42	37	240
		K	-	-	-	-	-	-	-
5.	OS SW Zacisze	M	-	-	6	11	5	1	23
		K	-	-	-	-	3	1	4
Razem			4	15	224	253	143	95	734
w tym: kobiety		K	1	1	30	49	36	11	128
mężczyźni		M	3	14	194	204	107	84	606
Procent									
Ogółem			0,5	2,0	30,5	34,6	19,5	12,9	100,0
w tym: kobiety		K	0,8	0,8	23,4	38,3	28,1	8,6	100,0
mężczyźni		M	0,5	2,3	32,0	33,6	17,7	13,9	100,0

Źródło: opracowanie własne

Rys. 23. Wiek badanych – ogółem



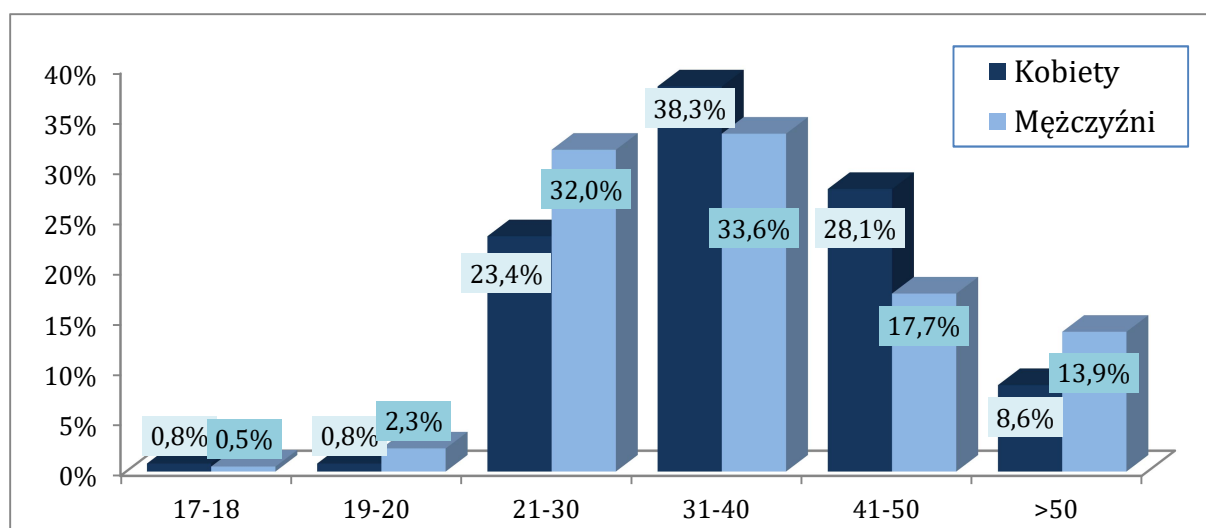
Źródło: opracowanie własne

Na podstawie informacji zawartych w metryczce kwestionariusza ankiety można stwierdzić, że średnia wieku całej populacji badanych wynosi około 36 lat. Najwięcej

badanych wystąpiło w grupach wiekowych: 21-30 oraz 31-40 lat, w sumie to 65,1% wszystkich badanych. W grupie badanych wystąpiły 4 osoby młodociane (17-18 lat) i 15 osób (19-20 lat), co w sumie daje (2,5%) wszystkich badanych. W grupie seniorskiej (>50 lat) w badaniach wystąpiło 95 osób (12,9%).

Analizując kwestię wieku badanych ciekawą analizę można zaobserwować rozpatrując w szczególności wiekowej i płci (rys. 24).

Rys. 24. Wiek i płeć badanych



Źródło: opracowanie własne

Z analizy rys. 24 nieco mniej kobiet niż mężczyzn jest w grupie wiekowej 21-30 o 8,6 pkt procentowego i w grupie seniorskiej o 5,3 pkt procentowego, a znacznie więcej w grupach średniego wieku 31-40 (o 4,7 punktu) i 41-50 (10,4 punktu). Może być wiele przyczyn takiego stanu rzeczy. Jedną z nich może być fakt, że mężczyznom w wieku ok. 40 lat nie bardzo chce się pracować, a kobiety mogą mieć większą motywację (dzieci, rodzina itp.).

Wykształcenie badanych

Kolejnym elementem z zakresu badań socjodemograficznych jest wykształcenie badanych (tab. 3, rys. 25). Analizując przestępczość jako zjawisko masowe, coraz częściej powstaje pytanie, czy istnieje związek pomiędzy wykształceniem a rodzajem przestępstwa. Innymi słowy – chodzi o to, czy brak lub posiadanie określonego wykształcenia wiąże się w jakiś sposób z popełnianiem określonego rodzaju przestępstw. Poziom wykształcenia ma duży wpływ na człowieka, rozwój jego

osobowości. W naukach społecznych wykształcenie człowieka przyjmowane jest jako bardzo istotny czynnik, warunkujący pozycję społeczną i styl życia, jak również wpływający na postawy wobec wielu zjawisk społecznych.

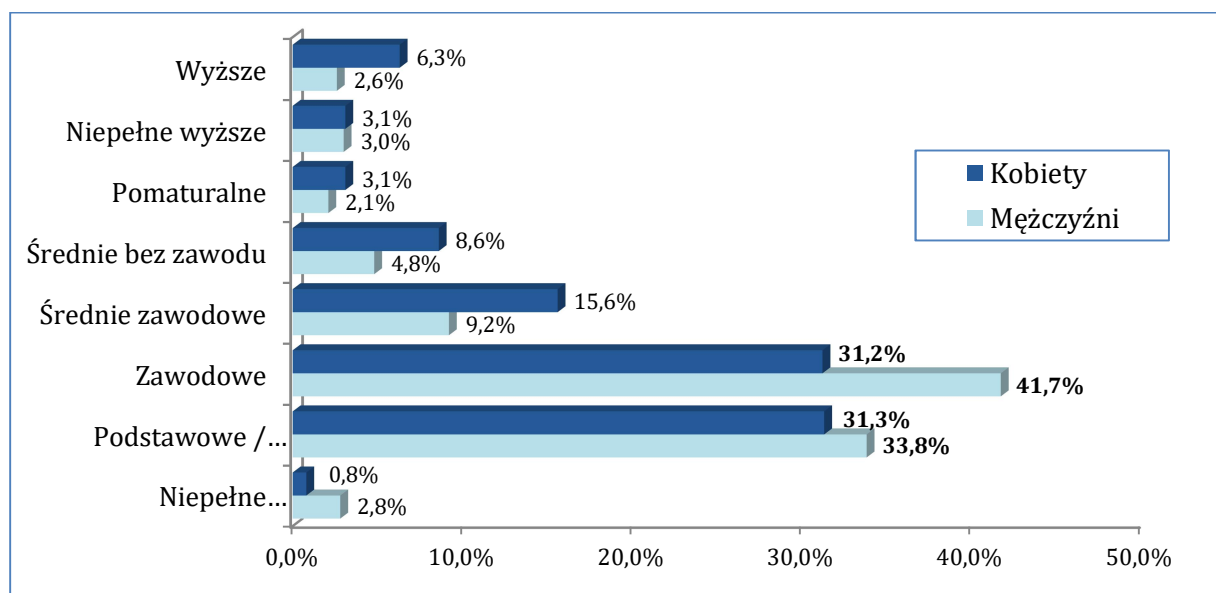
Tab. 3. Wykształcenie badanych

Lp.	Wyszczególnienie	ID	Wykształcenie								Razem
			niepełne podstawowe	podstawowe / gimnazjum	zawodowe	średnie zawodowe	średnie bez zawodu	pomaturalne	niepełne wyższe	wyższe	
1.	ZK nr 1 w Grudziądzu	M	-	28	46	8	3	2	3	3	93
		K	1	40	40	18	10	4	4	7	124
2.	ZK nr 2 w Grudziądzu	M	6	53	57	4	4	3	-	2	129
		K	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	ZK Potulice	M	1	41	47	16	10	3	2	1	121
		K	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	ZK w Łławie	M	9	78	91	27	10	5	12	8	240
		K	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	OS SW Zacisze	M	1	5	11	1	2	-	1	2	23
		K	-	-	-	2	1	-	-	1	4
Razem			18	245	292	76	40	17	22	24	734
Procent											
w tym:	kobiety	K	1	40	40	20	11	4	4	8	128
	mężczyźni	M	17	205	252	56	29	13	18	16	606
Ogółem			2,5	33,4	39,7	10,4	5,4	2,3	3,0	3,3	100,0
w tym:	kobiety	K	0,8	31,3	31,2	15,6	8,6	3,1	3,1	6,3	100,0
	mężczyźni	M	2,8	33,8	41,7	9,2	4,8	2,1	3,0	2,6	100,0

Źródło: opracowanie własne

Analiza informacji dotyczących uczestników badań wskazuje na dosyć niski poziom ich edukacji. Z danych tych wynika, że największa ilość badanych to osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjum i zawodowym – w sumie to (73,1%). Kobiety i mężczyźni posiadają bardzo podobne wykształcenie, a różnice są minimalne. Z czego wniosek, że osoby skazane są raczej nisko wykształcone. Z innych badań wynika, że często w ZK kończą one szkoły i dopiero przygotowują się do życia. Nauczanie osób skazanych zajmuje ważne miejsce w aktualnie realizowanym w kraju systemie penitencjarnym. W kształceniu zawodowym skazanych duży nacisk kładzie się na jakość szkolenia praktycznego. Jest to dosyć znamienne i warte szerszej analizy.

Rys. 25. Wykształcenie badanych



Źródło: opracowanie własne

Stan cywilny badanego

Zarówno dla funkcjonowania psychospołecznego osób pozbawionych wolności, podczas odbywania kary pozbawienia wolności, jak i późniejszej readaptacji społecznej bardzo ważne jest wsparcie społeczne. Pobyt w zakładzie karnym i doświadczenia z tym związane najczęściej utrudniają wchodzenie w związki małżeńskie, w innym przypadku działają osłabiająco na więź małżeńską, doprowadzając niejednokrotnie do rozbicia rodziny i rozwodu. Stan cywilny badanych przedstawia tab. 4 oraz rys. 26.

Tab. 4. Stan cywilny badanych

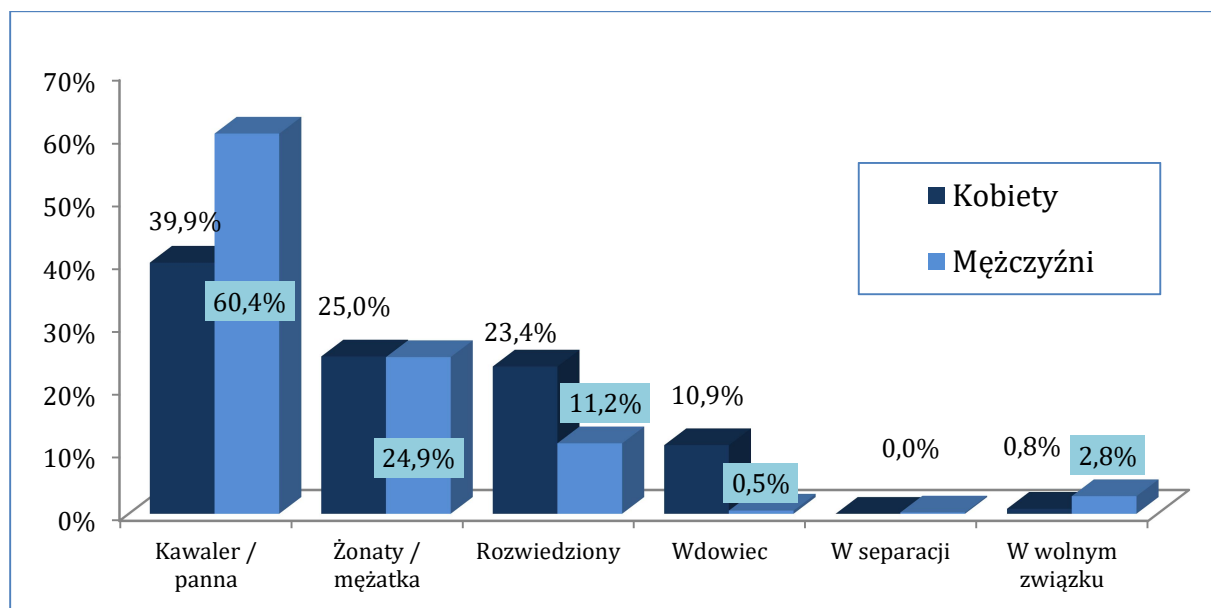
Lp.	Wyszczególnienie	ID	Stan cywilny badanych						Razem
			kawaler	żonaty	rozwodnik	wdowiec	w separacji	w wolnym związku	
1.	ZK nr 1 w Grudziądzu	M	65	17	10	-	-	1	93
		K	49	31	29	14	-	1	124
2.	ZK nr 2 w Grudziądzu	M	73	35	16	-	1	4	129
		K	-	-	-	-	-	-	-
3.	ZK Potulice	M	71	30	18	-	-	2	121
		K	-	-	-	-	-	-	-
4.	ZK w Iławie	M	143	62	22	3	-	10	240
		K	-	-	-	-	-	-	-
5.	OS SW Zacisze	M	14	7	2	-	-	-	23
		K	2	1	1	-	-	-	4
Razem			417	183	98	17	1	18	734

Lp.	Wyszczególnienie	ID	Stan cywilny badanych						Razem
			kawaler	żonaty	rozводnik	wdowiec	w separacji	w wolnym związku	
	w tym: kobiety	K	51	32	30	14	-	1	128
	mężczyźni	M	366	151	68	3	1	17	606
Procent									
	Ogółem		56,8	24,9	13,4	2,3	0,1	2,5	100,0
	w tym: kobiety	K	39,9	25,0	23,4	10,9	0,0	0,8	100,0
	mężczyźni	M	60,4	24,9	11,2	0,5	0,2	2,8	100,0

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej badanych osób pracujących w systemie penitencjarnym to kawalerowie / panny (kobiety 39,9%, mężczyźni 60,4%). Dosyć zaskakująca jest różnica o (20,5) pkt procentowego na rzecz mężczyzn. Odwrotnie jest zaś z rozwiedzionymi i wdowcami / wdowami, w których to grupach przeważają kobiety odpowiednio o (12,2 punktu) i (10,4 punktu). *Skąd ta prawidłowość?* Wydaje się, że kobieta w średnim wieku (wcześniejsze badanie), rozwódka i wdowa częściej pracuje jako skazane. *Dlaczego jest taka różnica na rzecz wdów, rozwiedzionych i kawalerów wśród pracujących skazanych?* Należałoby przeprowadzić dodatkowe badania, jest to bardzo interesujące nie tylko z punktu widzenia pedagoga, ale i socjologa.

Rys. 26. Stan cywilny badanych



Źródło: opracowanie własne

Miejsce zamieszkania

W całej grupie osób zakwalifikowanych do badań występuje proporcjonalne zróżnicowanie pod względem miejsca zamieszkania (tab. 5 i rys. 27). W sumie najwięcej pracujących skazanych jest ze wsi (28,7%), w dalszej kolejności po (22%) wykazują miasta do 50 tys. mieszkańców oraz duże miasta ponad 250 tys. mieszkańców. Najmniej natomiast z miast od 50-100 tys. mieszkańców (15,1%) oraz od 100-250 tys. mieszkańców (12,1%).

Tab. 5. Miejsce zamieszkania badanych

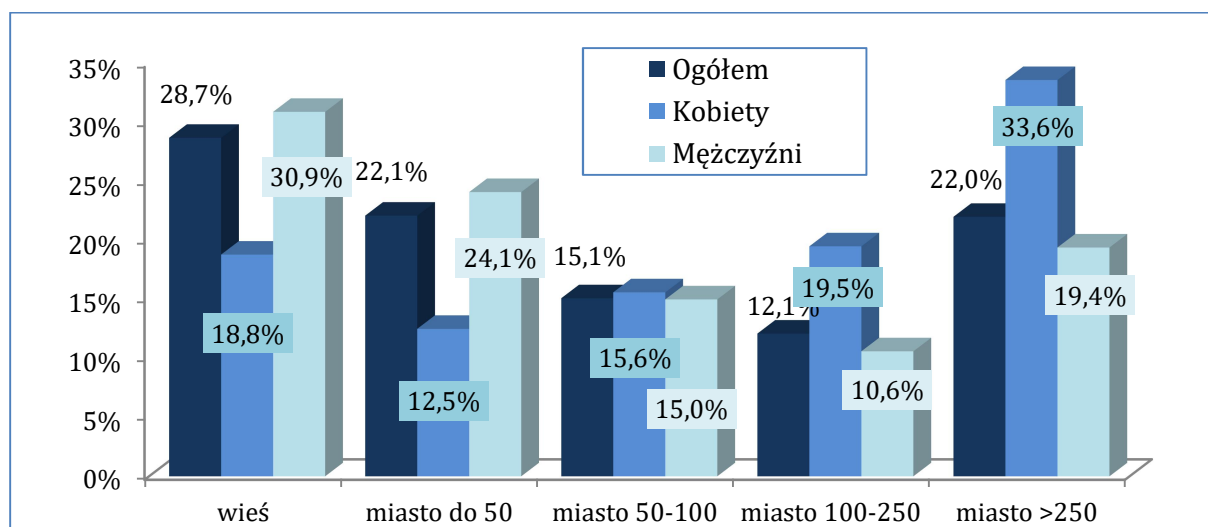
Lp.	Wyszczególnienie	ID	Miejsce zamieszkania					Razem
			wieś	miasto do 50	miasto 50-100	miasto 100-250	miasto >250	
1.	ZK nr 1 w Grudziądzu	M	30	26	19	10	8	93
		K	24	15	19	24	42	124
2.	ZK nr 2 w Grudziądzu	M	32	27	33	21	16	129
		K	-	-	-	-	-	-
3.	ZK Potulice	M	40	24	11	13	33	121
		K	-	-	-	-	-	-
4.	ZK w Iławie	M	72	64	26	19	59	240
		K	-	-	-	-	-	-
5.	OS SW Zacisze	M	13	5	2	1	2	23
		K	-	1	1	1	1	4
Razem			211	162	111	89	161	734
w tym: kobiety		K	24	16	20	25	43	128
mężczyźni		M	187	146	91	64	118	606
Ogółem			28,7	22,1	15,1	12,1	22,0	100,0
w tym: kobiety		K	18,8	12,5	15,6	19,5	33,6	100,0
mężczyźni		M	30,9	24,1	15,0	10,6	19,4	100,0

Źródło: opracowanie własne

W sumie ze wsi i małych miast do 50 tys. mieszkańców jest ponad połowa badanych osób (50,8 pkt procentowego). *Dlaczego ludzi „z prowincji” jest więcej niż z dużych miast?* Wygląda na to, że niewykształcony, młody człowiek, najczęściej z „prowincji” pracuje. Nie można do końca stwierdzić, że w tych grupach jest więcej skazanych, ale to należałoby przeanalizować w odrębnych badaniach. Niemniej jest to dosyć ciekawa reguła. A co do płci, to najwięcej mężczyzn pracuje ze wsi (30,9%), a kobiet z miast powyżej 250 tys. mieszkańców (33,6%), a różnice są naprawdę znaczące. Niewątpliwie w dużym mieście i na wsi łatwiej o degradację społeczną i zagubienie się w grupach przestępczych. Często utrata pracy i bezrobocie spychają na

margines przestępczości, a innych skazują na bezdomność i życie bez szans.

Rys. 27. Miejsce zamieszkania badanych



Źródło: opracowanie własne

4.6.2. Powszechność pracy skazanych

„Informacja o stanie zatrudnienia osób pozbawionych wolności” wykonywana i corocznie publikowana jest przez Centralny Zarząd Służby Więziennej, przygotowane przez okręgowe inspektoraty Służby Więziennej oraz dane zawarte w miesięcznych sprawozdaniach o zatrudnieniu tymczasowo aresztowanych, skazanych i ukaranych. Opracowania te zawierają ponadto wnioski i rekomendacje, które warunkują dalszy rozwój zatrudnienia w kolejnych latach.

Jak podaje Ministerstwo Sprawiedliwości w czasie realizacji programu zatrudnienie skazanych zwiększyło się o prawie 16 tysięcy osadzonych (rok 2022 do 2015), a wskaźnik powszechności zatrudnienia osadzonych przekroczył w 2022 r. wartość 63,4%. W grupie skazanych zdolnych do pracy wskaźnik wynosi ok. 91,6%⁶⁰². Powszechność zatrudnienia w grupie skazanych z zobowiązaniami alimentacyjnymi wyniosła na koniec 2022 roku 57,7%⁶⁰³. Sam program został opisany wcześniej.

Powszechność zatrudnienia – jak podaje Służba Więzienna – populacji skazanych kwalifikujących się do pracy w roku 2021 ukształtowała się na poziomie 79,75%, natomiast w 2022 roku wyniosła 91,06%. Wskaźnik bezrobocia wśród skazanych i

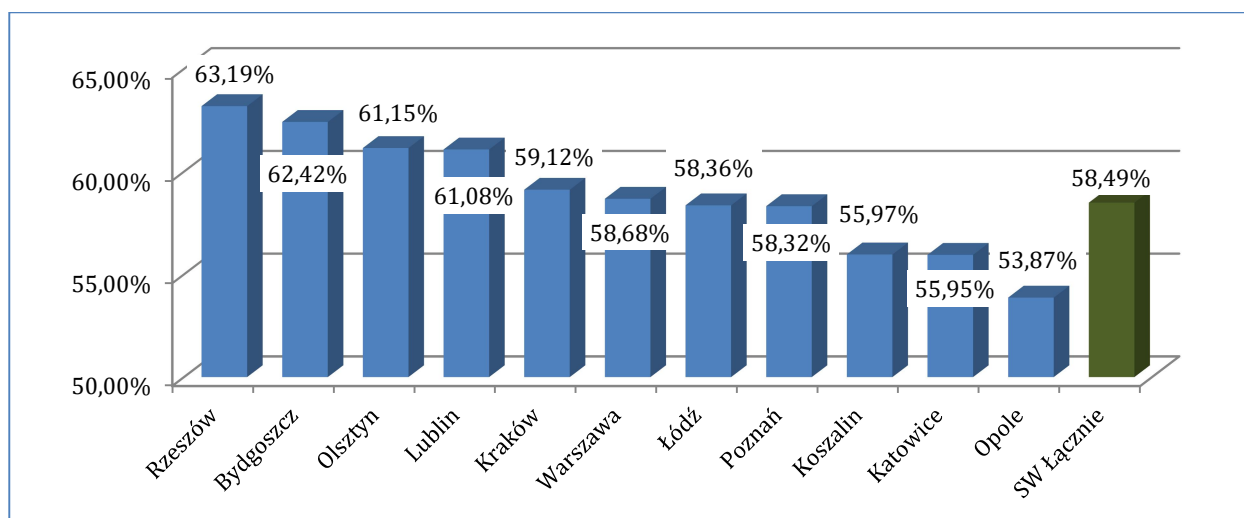
⁶⁰² Służba Więzienna, *Program „Praca dla więźniów”*, <https://sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow>, (dostęp: 28.06.2023).

⁶⁰³ Tamże.

ukaranych zmniejszył się z 27,4% w 2015 r. do 15,5% w roku 2020 oraz do 13,12% w 2021 roku. W 2022 roku ukształtował się na poziomie 5,74%⁶⁰⁴.

Duże potrzeby rynku pracy powodują, że konieczne jest podejmowanie działań aktywizujących zawodowo także skazanych z grupy, która jeszcze nie była do końca brana pod uwagę. Są to skazani, którzy nie mają odpowiednich umiejętności i nawyków, a także nie kwalifikowali się do zatrudnienia poza terenem jednostki penitencjarnej. Dotychczas byli wykorzystywani w niewielkim stopniu do prac nieodpłatnych na terenie ZK. Stwarzana jest bardzo szeroka oferta miejsc pracy i rodzajów zatrudnienia oraz systematycznie powiększana jest możliwość prowadzenia oddziaływań poprzez pracę⁶⁰⁵.

Rys. 28. Powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych w populacji kwalifikującej się do pracy – średnia w 2022 roku



Źródło: Opracowanie własne w oparciu o: Służba Więzienna, *Program „Praca dla więźniów”*, <https://sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniov>, (dostęp: 28.06.2023).

Funkcjonariusze Służby Więziennej reagowali bardzo sprawnie na zmiany w zapotrzebowaniu na pracowników. W ostatnich miesiącach 2019 r., standardowe pojawienie się spadku w zatrudnieniu odpłatnym (najczęściej wynikające z zakończenia prac sezonowych) wywołało stosowne działanie polegające na zagospodarowaniu skazanych zdolnych do pracy w zatrudnieniu nieodpłatnym. Bardzo interesujące jest pokazanie tych informacji na przestrzeni czasu przez analityków CZSW (rys. 29). Praktycznie porównywalny poziom występuje od 31.12.2017 r. Wykres ten doskonale

⁶⁰⁴ Tamże.

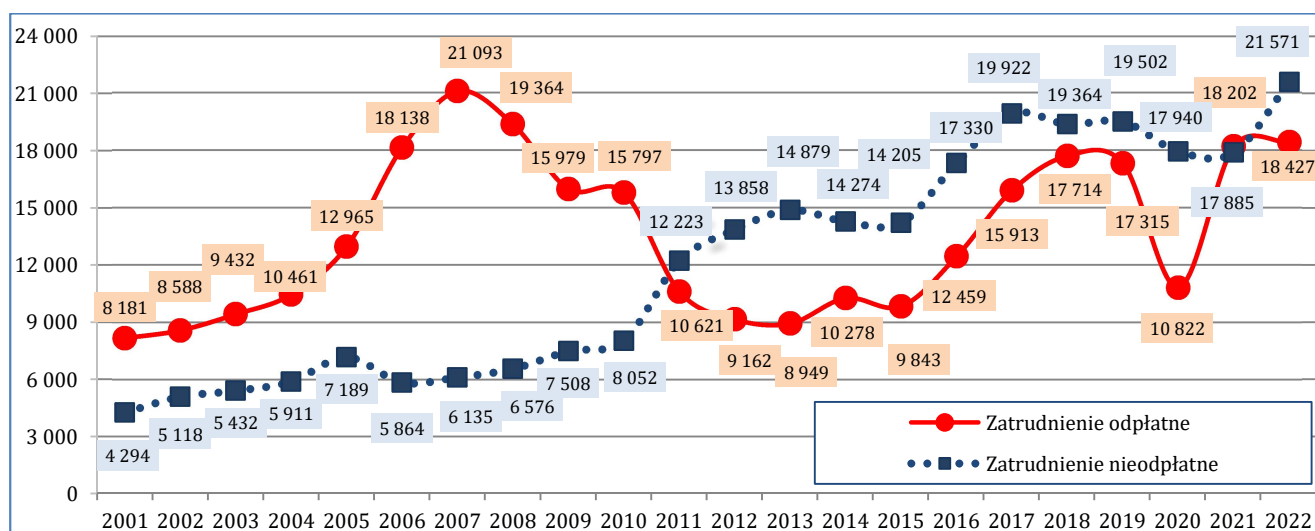
⁶⁰⁵ D. Łaszczuk, *Informacja o stanie zatrudnienia osób pozbawionych wolności w okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r.*, BP.0342.1.2019.DŁ, CZSW, s. 6.

ukazuje również, że wzrost liczby osadzonych zatrudnionych odpłatnie, ze względu na ograniczone zasoby ludzkie odbywał się kosztem zatrudnienia nieodpłatnego.

Należy podkreślić, że lata 2018 i 2019 były kolejnymi, w których odnotowano w skali całego kraju wzrost poziomu powszechności zatrudnienia skazanych, jednakże skala wzrostu nie była z niewątpliwych przyczyn już tak duża jak w latach poprzednich. Zauważalny jest spadek zatrudnienia odpłatnego w 2020 r. i wynika głównie z epidemii COVID-19.

Zasadniczym czynnikiem korzystnego utrzymania tendencji wzrostowej tego podstawowego wskaźnika było właściwe wykorzystanie istniejącego potencjału ludzkiego. Pozyskano nowe miejsca pracy zatrudnienia odpłatnego, nawiązując współpracę z nowymi kontrahentami, a jednocześnie podtrzymując współpracę z dotychczasowymi⁶⁰⁶.

Rys. 29. Zatrudnienie odpłatne i nieodpłatne w latach 2001-2022 (na dzień 31 grudnia)



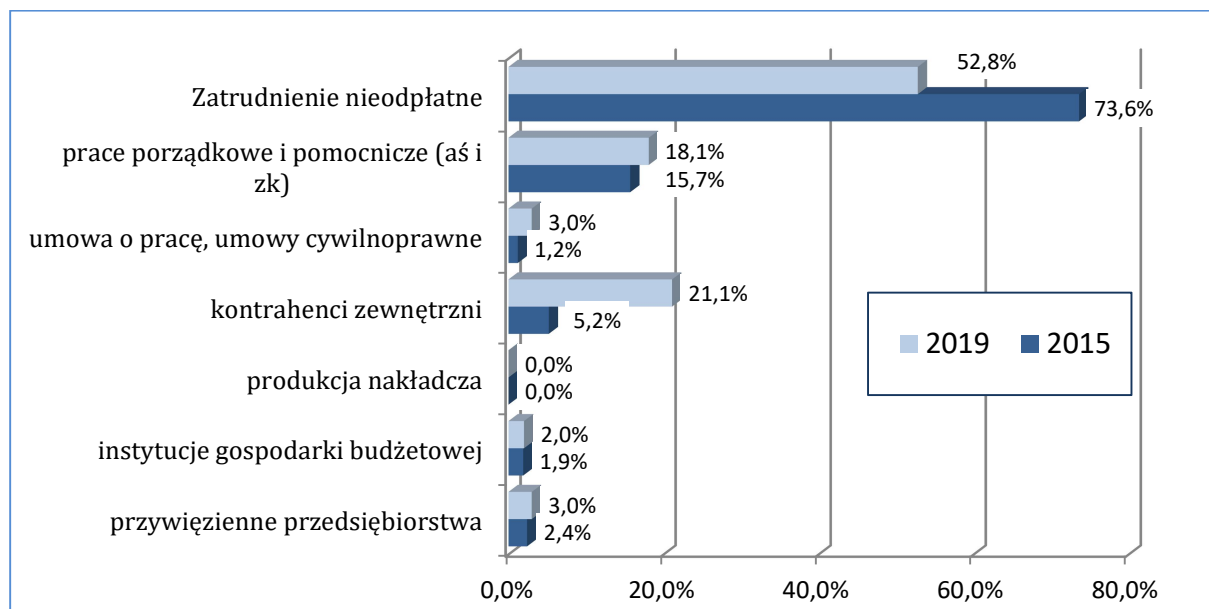
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rocznej Informacji Statystycznej CSSW, <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna>, (dostęp: 28.06.2023).

Procentową wielkość zatrudnienia przedstawia rys. 30. Rysunek ten obrazuje różnice w strukturze zatrudnienia przed rozpoczęciem programu „Praca dla więźniów” tj. 2015 r. i za rok ostatni, tj. 2019 r. Nadal największy udział w zatrudnieniu posiada nieodpłatne zatrudnienie, ale w ciągu tych kilku lat udział ten zmniejszył się o $\frac{1}{3}$, tj. o 20,8 pkt procentowego. Znacznie w 2019 r. zyskało zatrudnienie u kontrahentów zewnętrznych, bo aż 3 krotnie do (21,1%), aż 2,5 krotnie wzrosła ilość także umów

⁶⁰⁶ D. Łaszczuk, *Informacja o stanie zatrudnienia osób pozbawionych wolności w okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r.*, BP.0342.1.2019.DŁ, CZSW, s. 6.

o pracę, umów cywilnoprawnych do (3,0%). Analizowany rysunek obrazuje znaczącą poprawę tej struktury na korzyść skazanych. Wartości w badanych jednostkach wyglądają jeszcze lepiej, co obrazują dwa kolejne wykresy.

Rys. 30. Struktura zatrudnienia odpłatnego i nieodpłatnego w latach 2015 i 2019



Źródło: Opracowanie własne w oparciu analizę w Biurze Penitencjarnym CZSW za 2019, (dostęp: 28.06.2023).

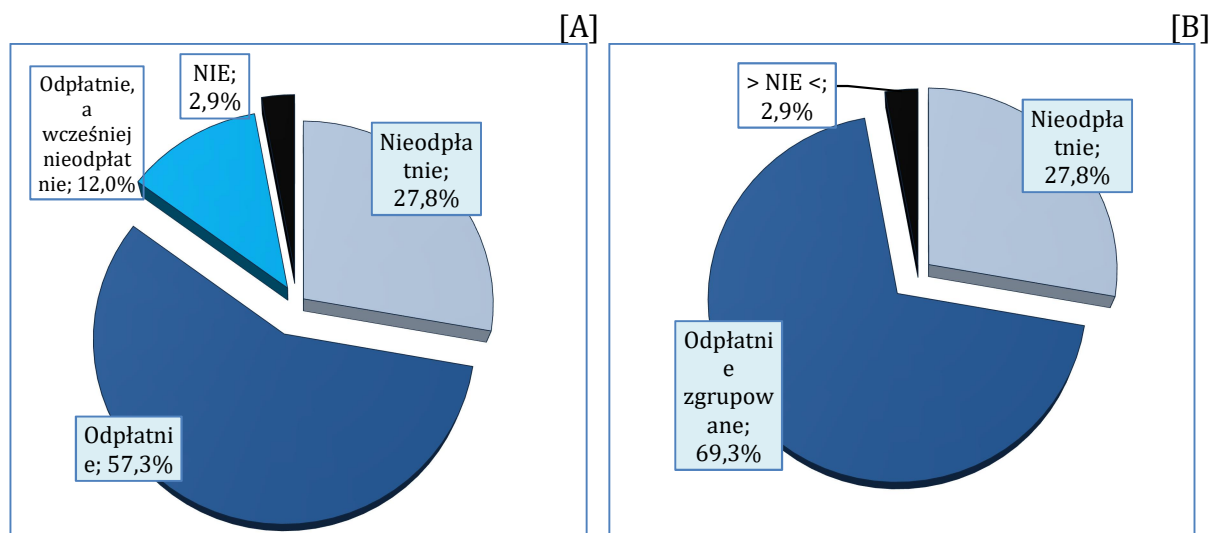
Tab. 6. Charakter wykonywanej pracy badanych (p<0,001)

Lp.	Wyszczególnienie	ID	Charakter pracy				
			nieodpłatnie	odpłatnie	odpłatnie, a wcześniej nieodpłatnie	NIE	Razem
1.	ZK nr 1 w Grudziądzu	M	3	84	6	-	93
		K	11	98	15	-	124
2.	ZK nr 2 w Grudziądzu	M	51	60	14	4	129
		K	-	-	-	-	-
3.	ZK Potulice	M	43	57	17	4	121
		K	-	-	-	-	-
4.	ZK w Iławie	M	90	106	31	13	240
		K	-	-	-	-	-
5.	OS SW Zacisze	M	5	13	5	-	23
		K	1	3	-	-	4
Razem			204	421	88	21	734
Struktura			27,8%	57,3%	12,0%	2,9%	100,0%
Zgrupowane			204	509		21	734
Struktura			27,8%	69,3%		2,9%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Z analizy (tab. 6, rys. 31) wynika, że nieodpłatnie pracę wykonywało 204 osoby (27,8%), tylko odpłatnie 421 osób (57,3%), odpłatnie, ale wcześniej nieodpłatnie 88 osób (12,0%). Jeżeli zgrupować pracę tylko odpłatną z odpłatną, poprzedzoną nieodpłatną to w sumie takich osób było 509 osób (69,3%).

Rys. 31. Charakter wykonywanej pracy ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Podsumowując należy stwierdzić: (97,1%) skazanych pracowało (badani byli tylko pracujący), w tym odpłatnie (69,3%), a nigdzie nie pracowało (2,9%). Pozostali to pracujący nieodpłatnie (27,8%). Badane kobiety w 100% pracowały, a mężczyźni w (96,5%). W dwóch jednostkach wszyscy pracowali (100,0%), a w pozostałych trzech pracowało (94,6% – 96,9%) badanych.

Kolejny rozdział V jest wyłącznie rozdziałem badawczym, zrealizowanym w myśl i za pomocą ustalonej metodologii.

ROZDZIAŁ 5.

EFEKTY STOSOWANIA PRACY W PROCESIE RESOCJALIZACJI OSÓB POZBAWIONYCH WOLNOŚCI

W badaniach przyjęty został następujący problem główny:

Jakie spodziewane są efekty zastosowania pracy w procesie resocjalizowania skazanych w warunkach polskiego systemu izolacyjno-dyscyplinarnego.

Problemy szczegółowe:

1. Określenie stopnia satysfakcji z pracy u skazanego.
2. Zbadanie znaczenia wychowawczego pracy dla więźnia.
3. Potwierdzenie pracy skazanego jako ważnego źródła dochodu.
4. Wykazanie znaczenia pracy skazanego na poprawę jego zdrowia psychicznego.
5. Wskazanie pracy skazanego likwidującej negatywne skutki pobytu w izolacji.
6. Zbadanie wpływu pracy skazanych na likwidację postaw dewiacyjnych uczestników.
7. Ukazanie ekonomicznej funkcji pracy dla skazanych.
8. Zbadanie opłacalności pracy skazanych w ujęciu społecznym.
9. Pokazanie wpływu pracy skazanych na wizerunek więźnia.
10. Zbadanie wpływu pracy na tożsamość więźnia.
11. Potwierdzenie powiązania pracy skazanego z wywołaniem pozytywnych zmian.

W metodologii badań zostało postawione 11 hipotez badawczych (roboczych).

1. Zakłada się, że dla osoby skazanej praca jest satysfakcjonująca.
2. Zakłada się, że praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym).
3. Zakłada się, że dla większości skazanych praca w jednostce penitencjarnej jest pozytywnie odbierana jako źródło dochodów.
4. Zakłada się, że praca dla skazanych spełnia ważną rolę w higienie ich zdrowia psychicznego.
5. Zakłada się, że wykonywana przez więźniów praca służy likwidacji negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej.
6. Zakłada się, że „zajęcie” skazanych pracą może zapobiegać szerzeniu się i utrwalaniu w więzieniu postaw dewiacyjnych, zjawisk podkulturowych itp.
7. Zakłada się, że odpłatna praca skazanych spełnia funkcję ekonomiczną, oferując pracującym możliwość realizacji zobowiązań wobec państwa (grzywny, naprawa

szkody, koszty sądowe) oraz rodziny (alimenty, pomoc w bieżącym utrzymaniu najbliższych itp.).

8. Zakłada się, że praca więźniów jest opłacalna dla budżetu państwa, społeczeństwa oraz jego samego zarówno ze społecznego, jak i ekonomicznego punktu widzenia.
9. Zakłada się, że poprzez wykonywaną pracę więźniowie mogą budować pozytywny wizerunek w oczach ludzi wolnych.
10. Zakłada się, że praca skazanego jest prawdziwym dobrodziejstwem, budującym w nich poczucie własnej tożsamości.
11. Zakłada się, że wykonywana praca powoduje u więźniów pożądane zmiany.

Postawione hipotezy badawcze zostaną poddane stosownym badaniom i weryfikacji pod względem „siły poparcia”.

5.1. Analiza i interpretacja badań empirycznych

5.1.1. Opracowanie hipotez roboczych

Hipoteza 1: Zakłada się, że dla osoby skazanej praca jest satysfakcjonująca

Satysfakcja z pracy (tab. 7.1, rys. 32.1 i 33.1) jest ściśle połączona z faktem, jaki stosunek do systemu ma pracownik (pracujący skazany), ściślej mówiąc stosunek do miejsca pracy, atmosfery, przełożonego, współpracowników, zadań, które wykonuje itp. Na satysfakcję ma wpływ finansowy aspekt, ale również potrzeby wyższego rzędu, takie jak poczucie sukcesu, prestiżu, szacunku, przynależności oraz samorealizacji.

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 1 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 7.1. Tabela pomocnicza do hipotezy 1 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	62	235	297	48,5	38,8	40,4
2.	raczej TAK	0,5	43	206	249	33,6	34,0	33,9
3.	raczej NIE	-0,5	9	56	65	7,0	9,2	8,9
4.	Zdecydowanie NIE	-1	5	42	47	3,9	6,9	6,4
5.	trudno powiedzieć /	-0,1	9	67	76	7,0	11,1	10,4

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
	brak odpowiedzi							
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	Σ (Sp * n)		73,1	261,3	334,4	x		
8.	Sp AW		0,57	0,43	0,46			

Źródło: opracowanie własne

Współczynnik siły poparcia ($S_p AW$):

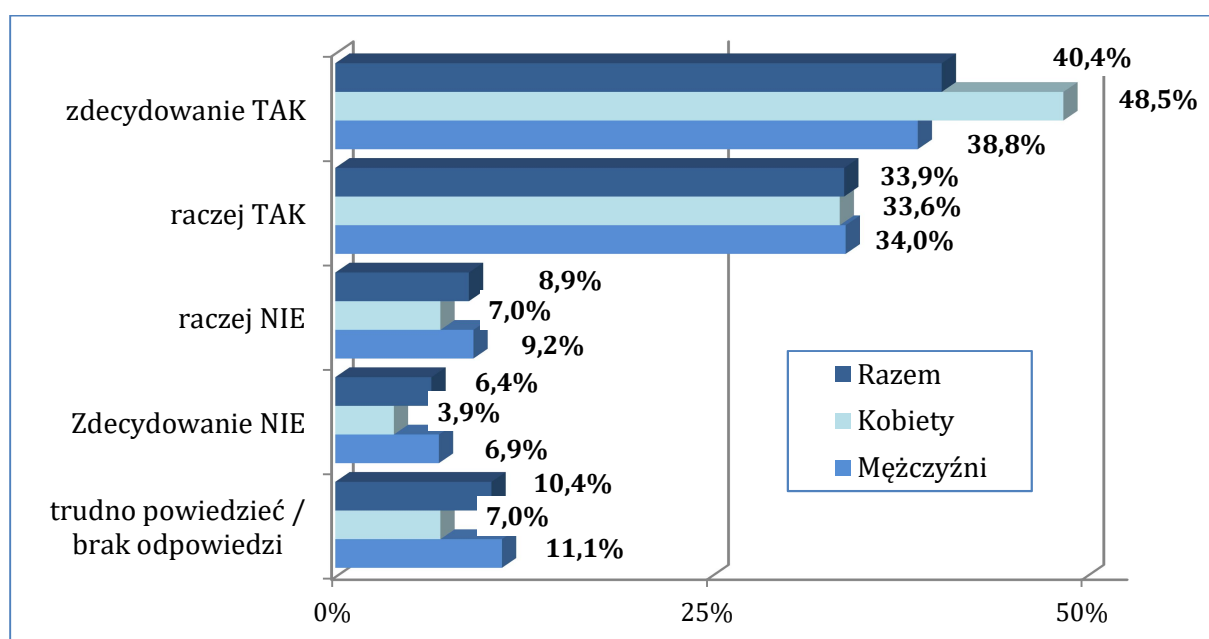
$$S_p AW = \frac{(w_1 * 1) + (w_2 * 0,5) + (w_3 * (-0,5)) + (w_4 * (-1)) + (w_5 * (-0,1))}{n}$$

Dla przykładu siła poparcia kobiet ($S_p AW$) dla hipotezy 1 została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(62*1)+(43*0,5)+(9*(-0,5))+(5*(-1))+(9*(-0,1))}{128} = \frac{73,1}{128} = 0,57$$

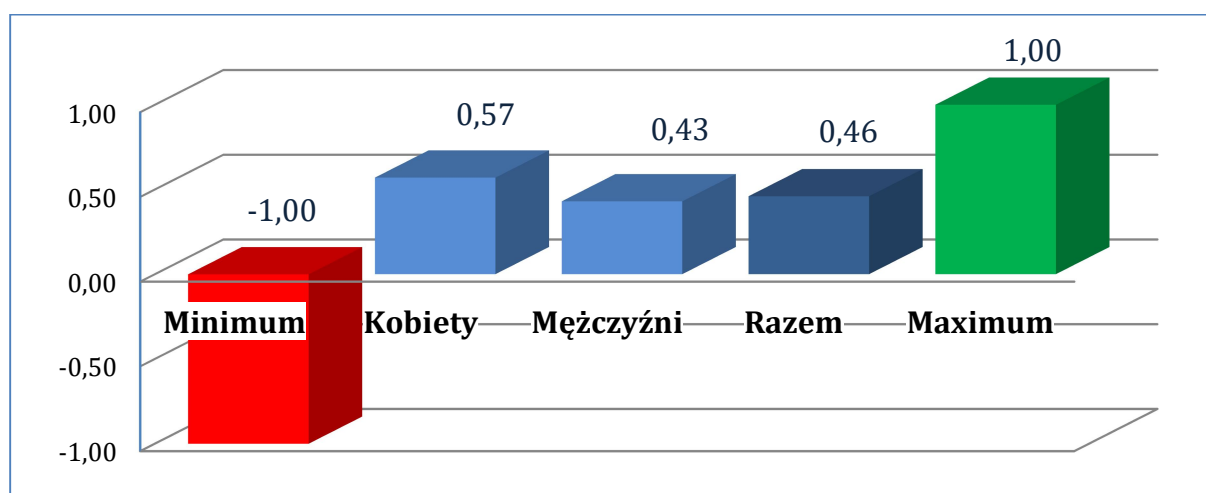
Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 1 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.1 i 33.1).

Rys. 32.1. Struktura badanych do hipotezy 1 ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 33.1. Współczynnik siły poparcia hipotezy 1 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Badani razem: dalej R, badane kobiety: dalej K, badani mężczyźni: dalej M.

Struktura badanych do hipotezy 1 (rys. 32.1) przedstawia, że na zadane pytanie: „Na ile dla Pani / Pana osoby skazanej praca jest satysfakcjonująca?” – **(74,3% R)** badanych odpowiedziało TAK, z czego (82,1% K), (72,8% M), w tym „zdecydowanie TAK” (40,4% R), (48,5% K), (38,8% M), „raczej TAK” (33,9% R), (33,6% K) i (34,0% M). Przy odpowiedzi: „zdecydowanie TAK” zaznaczyła się wyraźna różnica przy badaniu kobiet w stosunku do mężczyzn, wynosząca (+9,7 pkt procentowego). Nierówności płciowe wynikają raczej z uprzedzeń (z uprzedzeniami ma się do czynienia, kiedy dwie grupy ludzi działają identycznie, lecz są traktowane odmiennie), a nie z różnicy zachowań. Celem badania nie były nierówności płciowe, a wpływ pracy na skazanych. Na temat różnic płciowych należałoby przeprowadzić dodatkowe badania.

Odpowiedzi za „raczej NIE” było (8,9% R), (7,0% K) i (9,2% M), a za „zdecydowanie NIE” (6,4% R), (3,9% K) i (6,9% M). Nie udzieliło odpowiedzi lub nie miało zdania (10,4% R), (7,0% K) i (11,1% M). Oznacza to, że przeważająca większość badanych osób jest usatysfakcjonowana pracą. Niemniej jednak w sumie **25,7%** (ok. ¼) badanych respondentów (17,9% K) i (27,2% M) opowiedziało się negatywnie lub wstrzymało się od odpowiedzi, czyli jest jeszcze w dziedzinie wiele do zrobienia.

Siła poparcia na poziomie $S_p AW = 0,46 R$ (0,57 K i 0,43 M) (rys. 33.1), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Czerwony słupek (pierwszy od lewej) przedstawia wartość minimalną (-1,0), a zielony (pierwszy od prawej) wartość maksymalną (+1,0) możliwego poparcia. Wynik ten dowodzi, że istnieje duża na pograniczu bardzo dużej siły poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że dla osoby*

skazanej praca jest satysfakcjonująca, w tym siła poparcia kobiet bardzo duża, mężczyzn – duża (+0,14 K). Niestety siła poparcia na poziomie (0,46 R; 0,43 M) jest wysoką, ale należy do najniższych, oznacza, że są duże rezerwy w kwestii pracy skazanych (szczególnie dotyczy to mężczyzn). Przy tym pytaniu respondenci zostali poproszeni o odpowiedzi pisemne, w przypadku braku satysfakcji. Warto do nich sięgnąć.

Hipoteza 2: Zakłada się, że praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym)

Praca dla osób pozbawionych wolności jest **istotnym elementem procesu resocjalizacji** (tab. 7.2, rys. 32.2 i 33.2). Spełnia jeden z głównych celów wykonywania kary pozbawienia wolności, jakim jest powstrzymanie się od powtórnego popełnienia przestępstwa. Wymiar resocjalizacji jest bardzo istotny dla wszystkich podmiotów: zarówno instytucji i kontrahentów, którzy dzięki pomocy SW posiadają możliwość realizowania wielu prac, a także dla samych skazanych, czerpiących z pracy profity, które w przyszłości mogą w różny sposób zaprocentować.

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 2 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 7.2. Tabela pomocnicza do hipotezy 2 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	72	269	341	56,3	44,4	46,6
2.	raczej TAK	0,5	36	222	258	28,1	36,6	35,1
3.	raczej NIE	-0,5	3	45	48	2,3	7,4	6,5
4.	Zdecydowanie NIE	-1	9	27	36	7,0	4,5	4,9
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	8	43	51	6,3	7,1	6,9
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	Σ (Sp * n)		78,7	326,2	404,9	x		
8.	S_p AW		0,61	0,54	0,55			

Źródło: opracowanie własne

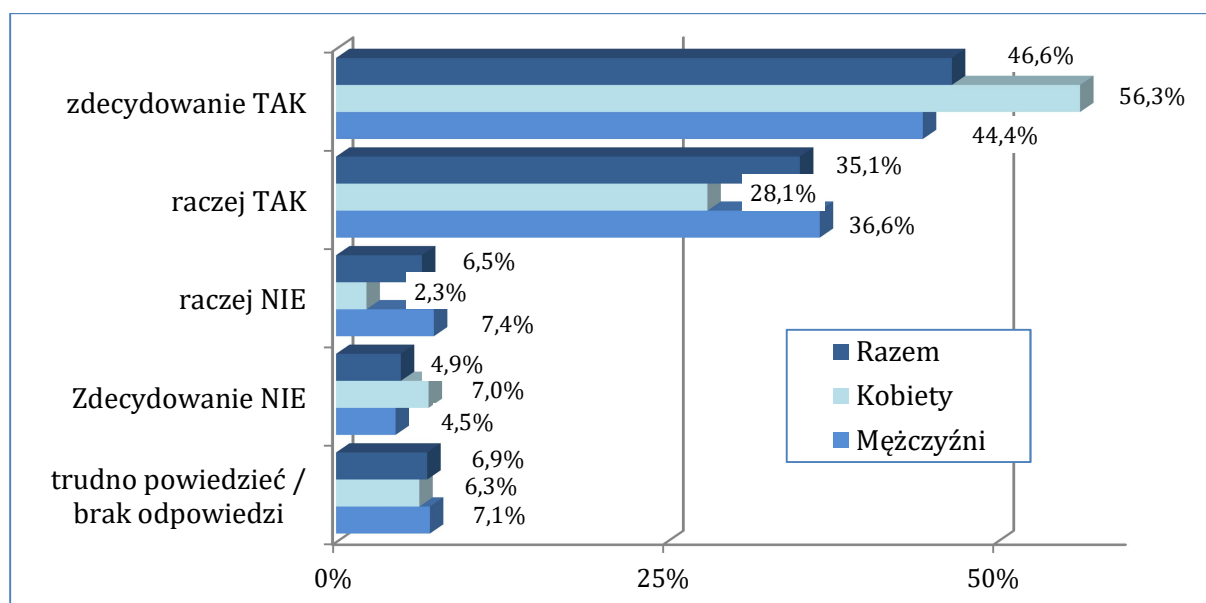
Dla przykładu siła poparcia mężczyzn ($S_p AW$) dla hipotezy 2 została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(269*1)+(222*0,5)+(45*(-0,5))+(27*(-1))+(43*(-0,1))}{606} = \frac{326,2}{606} = 0,54$$

Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 2 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.2 i 33.2).

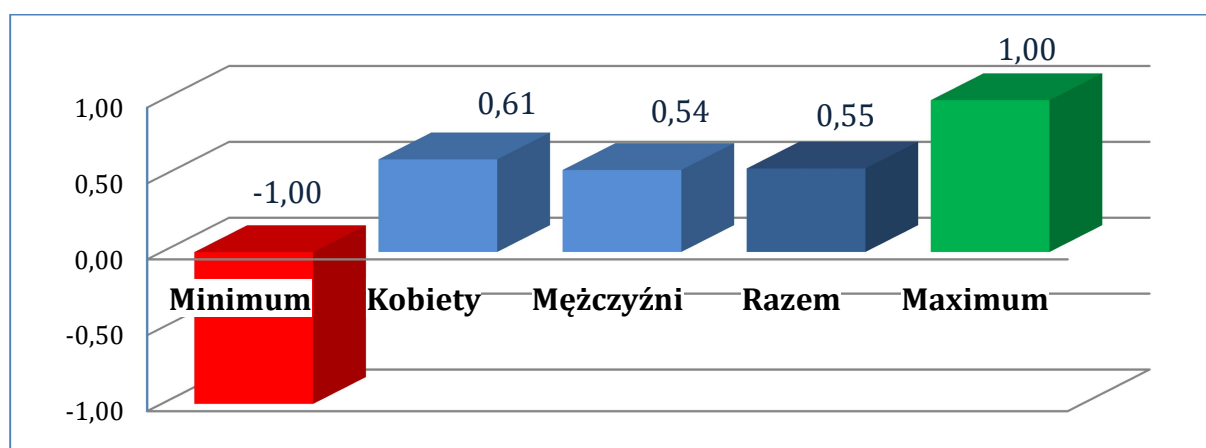
Struktura badanych do hipotezy 2 (rys. 32.2) przedstawia, że na zadane pytanie: „Czy Pani / Pana zdaniem praca osoby pozbawionej wolności jest środkiem wychowawczym (resocjalizującym)? Praca ucząca zdyscyplinowania, systematyczności, obowiązkowości, podejmowania systematycznego wysiłku, szacunku do pracy, do innych oraz kształtująca przekonanie, że może być wartościowym – zarówno dla pojedynczego człowieka, jak i społeczeństwa – sposobem na życie, odmiennym od przestępstwa?” – aż **(81,7% R)** badanych odpowiedziało TAK, z czego (84,4% K), (81,0% M), w tym „zdecydowanie TAK” (46,6% R), (56,3% K), (44,4% M), „raczej TAK” (35,1% R), (28,1% K) i (36,6% M). Przy odpowiedzi: „zdecydowanie TAK” zaznaczyła się (podobnie jak w 1 hipotezie) wyraźna różnica na rzecz kobiet w stosunku do mężczyzn, wynosząca (+11,9 pkt procentowego). Próbę znalezienia diagnozy tego zjawiska przedstawiono przy hipotezie 1.

Rys. 32.2. Struktura badanych do hipotezy 2 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 33.2. Współczynnik siły poparcia hipotezy 2 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Za odpowiedziami „raczej NIE” było (6,5% R), (2,3% K) i (7,4% M), a za „zdecydowanie NIE” (4,9% R), (7,0% K) i (4,5% M). Nie udzieliło odpowiedzi lub nie miało zdania (6,9% R), (6,3% K) i (7,1% M). Oznacza to, że przeważająca większość badanych osób pozytywnie kojarzy pracę z resocjalizacją. Niemniej w sumie **18,3%** (ok. $\frac{1}{5}$) badanych respondentów (15,6% K) i (19,0% M) opowiedziało się negatywnie lub wstrzymało się od odpowiedzi.

Siła poparcia na poziomie $S_p AW = 0,55 R$ (0,61 K i 0,54 M) (rys. 33.2), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym)*, z nico większą siłą poparcia u kobiet niż u mężczyzn (+0,07 K).

Hipoteza 3: Zakłada się, że dla większości skazanych praca w jednostce penitencjarnej jest pozytywnie odbierana jako źródło dochodów

Pracę osób pozbawionych wolności, podobnie jak dla większość ludzi, traktowana jest jako źródło dochodu (tab. 7.3, rys. 32.3 i 33.3). Perspektywa poprawy własnej sytuacji materialnej w czasie odbywania kary pozbawienia wolności powoduje wzrost zainteresowania pracą, pod warunkiem, że będzie ona godziwie opłacana.

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 3 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 7.3. Tabela pomocnicza do hipotezy 3 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	69	308	377	53,9	50,8	51,3
2.	raczej TAK	0,5	37	177	214	28,9	29,2	29,2
3.	raczej NIE	-0,5	7	31	38	5,5	5,1	5,2
4.	Zdecydowanie NIE	-1	6	29	35	4,7	4,8	4,8
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	9	61	70	7,0	10,1	9,5
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	$\Sigma (Sp * n)$		77,1	345,9	423,0	x		
8.	$S_p AW$		0,60	0,57	0,58			

Źródło: opracowanie własne

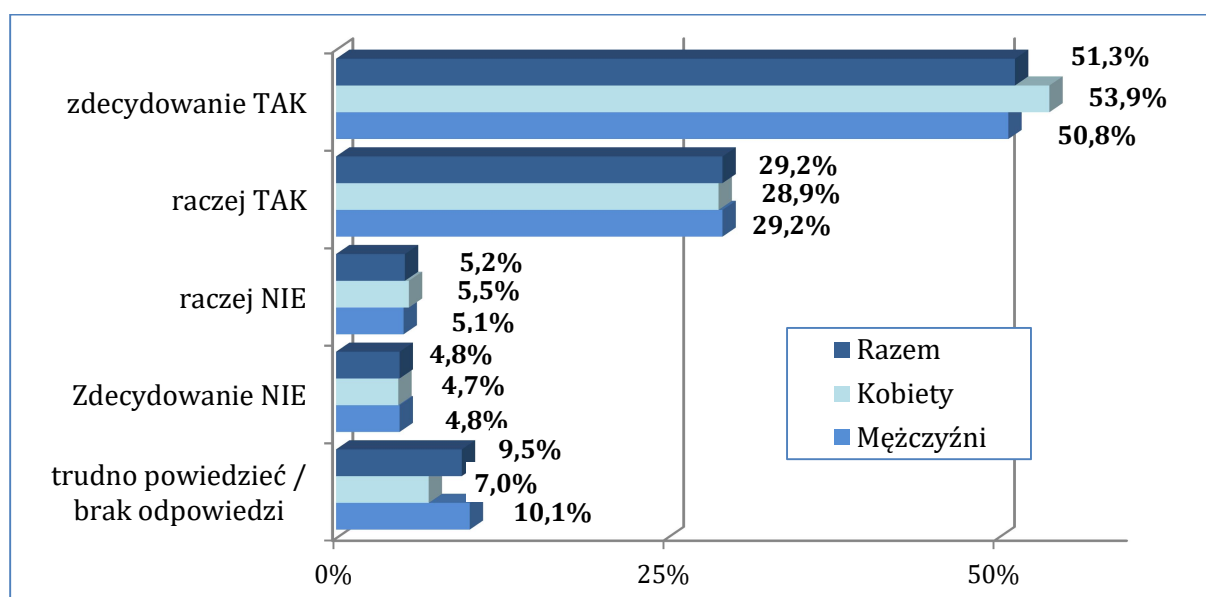
Dla przykładu siła poparcia razem ($S_p AW$) dla hipotezy 3 została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(377*1)+(214*0,5)+(38*(-0,5))+(35*(-1))+(70*(-0,1))}{734} = \frac{423,0}{734} = 0,58$$

Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 3 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.3 i 33.3).

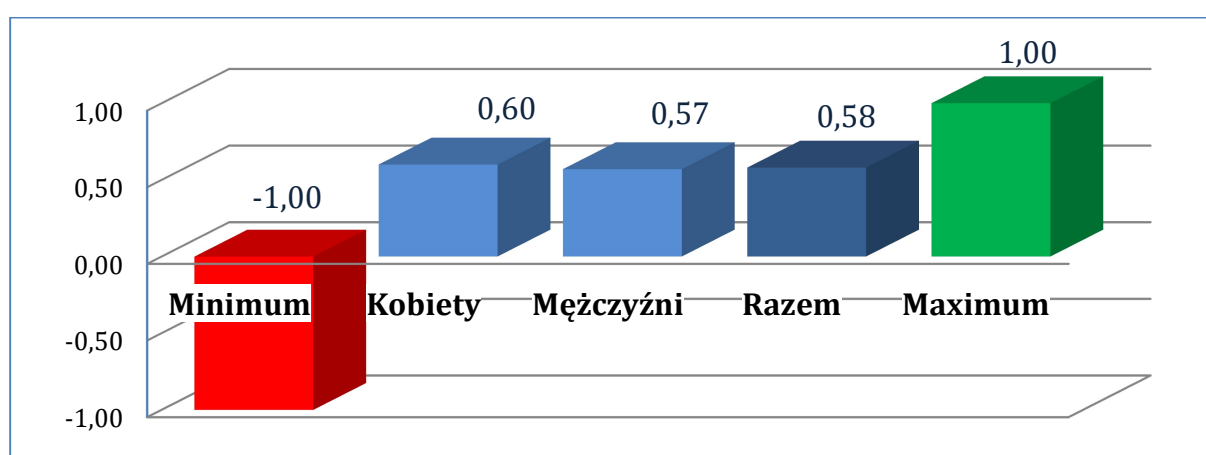
Struktura badanych do hipotezy 3 (rys. 32.3) przedstawia, że na zadane pytanie: „*Jakie znaczenie dla Pani / Pana posiada praca, jako źródło dochodów?*” – **(80,5% R)** badanych odpowiedziało TAK, z czego (82,8% K), (80,0% M), w tym „zdecydowanie TAK” (51,3% R), (53,9% K), (50,8% M), „raczej TAK” (29,2% R), (28,9% K) i (29,2% M). W odróżnieniu do poprzednich dwóch hipotez, ta praktycznie nie posiada większych odchyłeń w przypadku odpowiedzi kobiet i mężczyzn. Oznacza to, że dla 8 z 10 badanych praca jako źródło dochodu jest dla skazanego czymś bardzo pozytywnym.

Rys. 32.3. Struktura badanych do hipotezy 3 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 33.3. Współczynnik siły poparcia hipotezy 3 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Za odpowiedziami „raczej NIE” było (5,2% R), (5,5% K) i (5,1% M), a za „zdecydowanie NIE” (4,8% R), (4,7% K) i (4,8% M). Dość liczna grupa badanych nie udzieliła odpowiedzi lub nie miała zdania (9,5% R), (7,0% K) i (10,1% M). W sumie oznacza to, że przeważająca większość badanych osób pracę pozytywnie kojarzy z możliwością zarabiania. Niemniej w sumie **(19,5%)** (ok. ¼) badanych respondentów (17,2% K) i (20,0% M) opowiedziało się negatywnie lub wstrzymało się od odpowiedzi. W kwestii zarobków, samego zarabiania, warto przyjrzeć się indywidualnym odpowiedziom w pytaniach otwartych.

Siła poparcia na poziomie $S_p AW = 0,58 R$ (0,60 K i 0,57 M) (rys. 33.3), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że dla większości skazanych praca w jednostce penitencjarnej jest pozytywnie odbierana jako źródło dochodów*, przy praktycznie równym poparciu mężczyzn i kobiet (+0,03 K).

Hipoteza 4: Zakłada się, że praca dla skazanych spełnia ważną rolę w higienie ich zdrowia psychicznego

Zdaniem specjalistów, po latach spędzonych w odizolowaniu od świata zewnętrznego w osobowości człowieka zachodzą olbrzymie zmiany. Do tego wiele osób opuszczających ZK nie może liczyć na pomoc rodziny. Gdy spotykają się z odrzuceniem ze strony społeczeństwa, najbardziej oczekują od rodzin nie pomocy materialnej, lecz „wsparcia psychicznego”. Nieskuteczność kary pozbawienia wolności, negatywny wpływ izolacji więziennej na psychikę skazanego mogą przyczynić się do frustracji i do poważnych zaburzeń psychicznych. Często w więzieniach notuje się przypadki depresji czy próby samobójcze. Przyczynami zaburzeń psychicznych są także relacje między osadzonymi. Bardzo często nie ma w nich miejsca na sentymenty, a słabsi zmuszeni są podporządkowywać silniejszym. Praca osób pozbawionych wolności może być specyficznym lekarstwem, a czy tak jest, to rozstrzygną wyniki kolejnej hipotezy (tab. 7.4, rys. 32.4 i 33.4).

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 4 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 7.4. Tabela pomocnicza do hipotezy 4 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	81	340	421	63,3	56,1	57,4
2.	raczej TAK	0,5	35	194	229	27,3	32,0	31,2
3.	raczej NIE	-0,5	4	30	34	3,1	5,0	4,6
4.	Zdecydowanie NIE	-1	2	11	13	1,6	1,8	1,8
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	6	31	37	4,7	5,1	5,0

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	Σ (Sp * n)		93,9	407,9	501,8	x		
8.	Sp AW		0,73	0,67	0,68			

Źródło: opracowanie własne

Dla przykładu siła poparcia kobiet (Sp AW) dla hipotezy 4 została wyliczona:

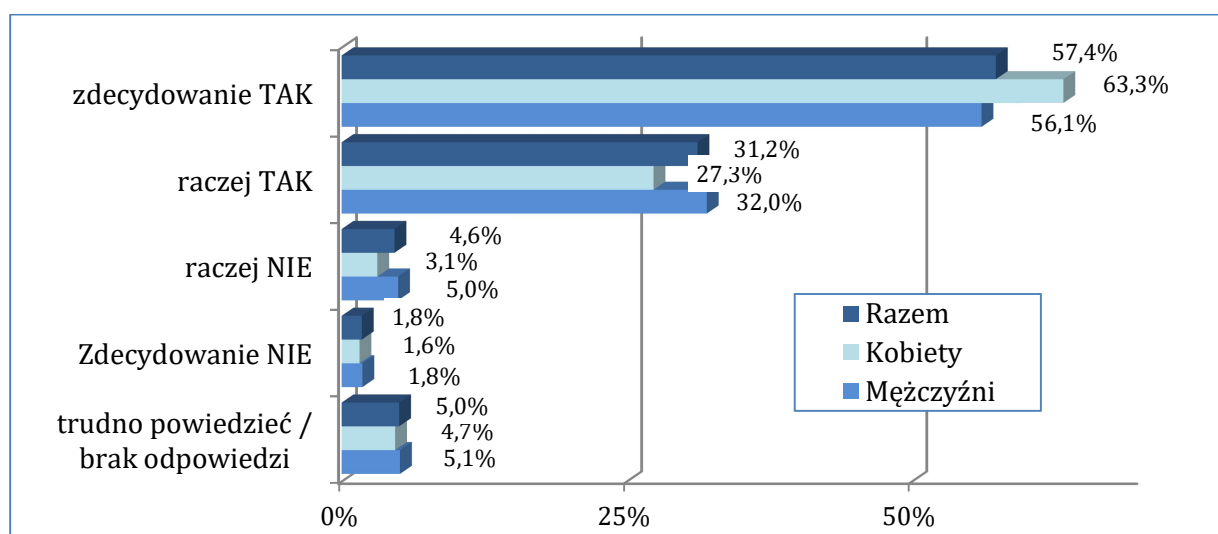
$$S_p AW = \frac{(81*1)+(35*0,5)+(4*(-0,5))+(2*(-1))+(6*(-0,1))}{128} = \frac{93,9}{128} = 0,73$$

Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 4 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.4 i 33.4).

Struktura badanych do hipotezy 4 (rys. 32.4) przedstawia, że na zadane pytanie: „Czy Pani / Pana zdaniem praca dla skazanych spełnia ważną rolę u skazanych w higienie zdrowia psychicznego, umożliwiając „walkę z nudą” i rozładowanie nadmiaru energii, dzięki czemu istnieje możliwość zachowania, a nawet poprawienia fizycznego i psychicznego zdrowia skazanych?” – najwięcej jak dotąd, bo aż **(88,6% R)** badanych odpowiedziało pozytywnie, z czego (90,6% K), (88,1% M), w tym „zdecydowanie TAK” (57,4% R), (63,3% K), (56,1% M), „raczej TAK” (31,2% R), (27,3% K) i (32,0% M). W sumie odpowiedzi kobiet i mężczyzn kształtowały się podobnie, z tą różnicą, że kobiety były o fakcie zupełnie przekonane, a mężczyźni nieco mniej, o czym świadczy więcej odpowiedzi „raczej TAK”.

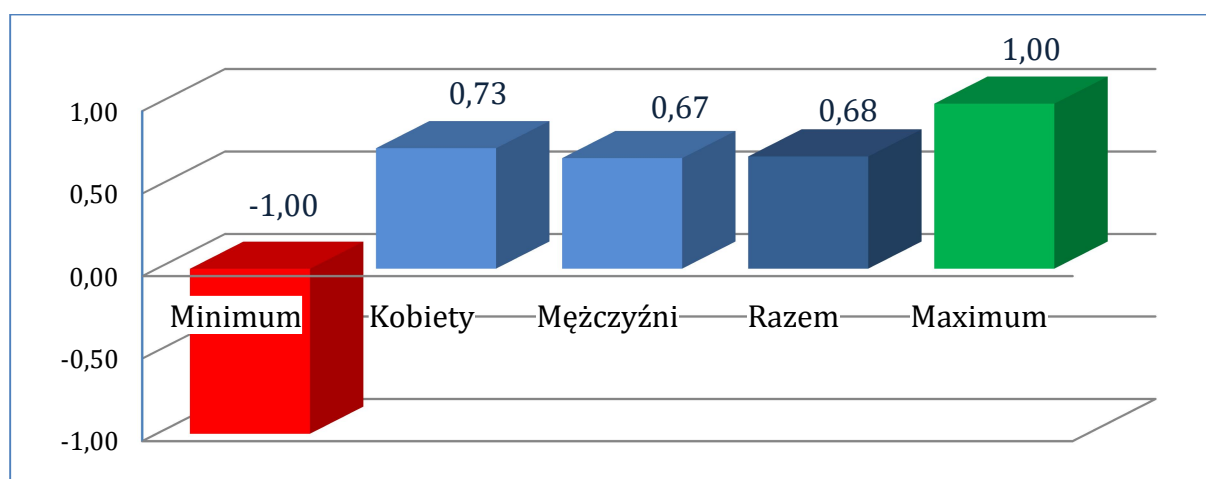
Odpowiedź „raczej NIE” poparło (4,6% R), (3,1% K) i (5,0% M), a „zdecydowanie NIE” (1,8% R), (1,6% K) i (1,8% M). Do tak małej liczby negatywnych opinii doszła podobnie niewielka ilość badanych, którzy nie udzielili odpowiedzi lub nie mieli zdania (5,0% R), (4,7% K) i (5,1% M). To wszystko oznacza, że przeważająca większość badanych osób swoją pracę pozytywnie kojarzy z poprawą zdrowia psychicznego. W sumie osób, które odpowiedziały negatywnie i wstrzymujących się od odpowiedzi było **(11,4%)** wszystkich badanych respondentów (9,4% K) i (11,9% M).

Rys. 32.4. Struktura badanych do hipotezy 4 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 33.4. Współczynnik siły poparcia hipotezy 4 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Siła poparcia na poziomie $S_p AW = 0,68 R$ (0,73 K i 0,67 M) (rys. 33.4), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że praca dla skazanych spełnia ważną rolę w higienie ich zdrowia psychicznego*, przy nieco większym poparciu kobiet w stosunku do mężczyzn (+0,06 K).

Hipoteza 5: Zakłada się, że wykonywana przez więźniów praca służy likwidacji negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej

Wybitny karnista Brunon Hołyst negatywne skutki kary pozbawiania wolności określa w sposób następujący:

„(...) wydaje się, że znaczny procent braku efektów wychowania więziennego tkwi nie tylko w niedoskonałości metod oddziaływania penitencjarnego, ale w poważnym stopniu w deprywacji potrzeb osobniczych. Prowadzi to do dalszej desocjalizacji jednostki, dlatego że deprywacja potrzeb osobniczych stępią społeczną wrażliwość i nie wzbudza prospołecznej motywacji”⁶⁰⁷.

Do likwidacji, chociażby części negatywnych skutków deprywacji skazanych, może przyczynić się praca, ale czy na pewno i w jakim stopniu, warto zobaczyć wyniki kolejnej hipotezy, (tab. 7.5, rys. 32.5 i 33.5).

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 5 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 7.5. Tabela pomocnicza do hipotezy 5 (p<0,001)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	64	285	349	50,0	47,0	47,6
2.	raczej TAK	0,5	46	198	244	35,9	32,7	33,2
3.	raczej NIE	-0,5	10	51	61	7,8	8,4	8,3
4.	Zdecydowanie NIE	-1	2	21	23	1,6	3,5	3,1
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	6	51	57	4,7	8,4	7,8
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	Σ (Sp * n)		79,4	332,4	411,8	x		
8.	Sp AW		0,62	0,55	0,56			

Źródło: opracowanie własne

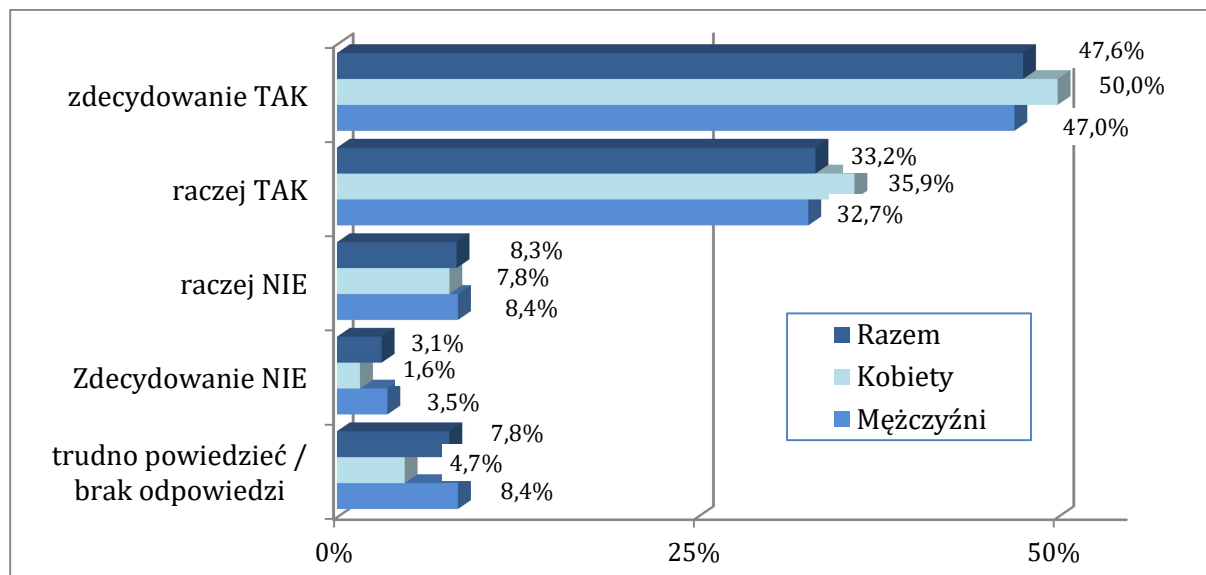
Dla przykładu siła poparcia mężczyzn (Sp AW) dla hipotezy 5 została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(285*1)+(198*0,5)+(51*(-0,5))+(21*(-1))+(51*(-0,1))}{606} = \frac{332,4}{606} = 0,55$$

⁶⁰⁷ B. Hołyst (red.), *Problemy współczesnej penitencjarystyki*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1984, s. 31.

Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 5 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.5 i 33.5).

Rys. 32.5. Struktura badanych do hipotezy 5 ($p < 0,001$)



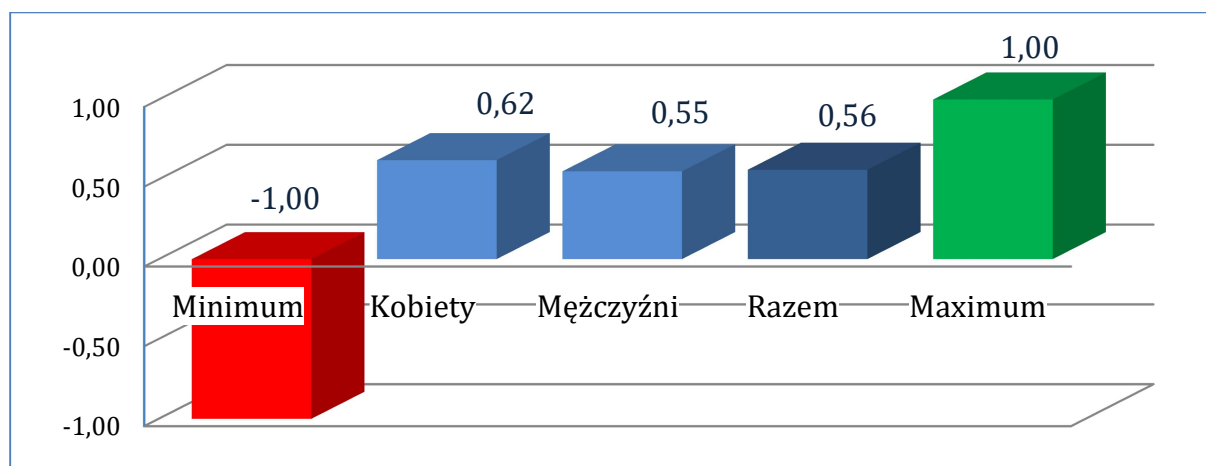
Źródło: opracowanie własne.

Struktura badanych do hipotezy 5 (rys. 32.5) przedstawia, że na zadane pytanie: „Czy Pani / Pana zdaniem wykonywana praca przez więźniów służy skutecznej likwidacji negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej?” – **(80,8% R)** badanych odpowiedziało pozytywnie, z czego (85,9% K), (79,7% M), w tym „zdecydowanie TAK” (47,6% R), (50,0% K), (47,0% M), „raczej TAK” (33,2% R), (35,9% K) i (32,7% M). Patrząc na te odpowiedzi obserwuje się +6,2 pkt procentowych przewagi kobiet nad mężczyznami w odpowiedziach pozytywnych. *Czemu to kobiety bardziej widzą pozytyw pracy w kontekście likwidacji negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej?* Należałoby to zbadać.

Za odpowiedziami „raczej NIE” było (8,3% R), (7,8% K) i (8,4% M) badanych respondentów, a za „zdecydowanie NIE” (3,1% R), (1,6% K) i (3,5% M). Ponadto część badanych nie udzieliła odpowiedzi lub nie miała zdania (7,8% R), (4,7% K) i (8,4% M). Oznacza, że przeważająca większość badanych osób swoją pracę pozytywnie kojarzy z likwidacją negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej. W sumie osób, które odpowiedziały negatywnie i wstrzymały się od odpowiedzi było **(19,2% R)** wszystkich badanych respondentów (14,1% K) i (20,3% M). Przyglądając się wynikom wydaje się, że są nienajgorsze (na granicy dużej i bardzo dużej siły poparcia) i można byłoby

spodziewać się nieco lepszych. Patrząc chociażby na wyniki poprzedniej hipotezy, związanej z poprawą zdrowia psychicznego.

Rys. 33.5. Współczynnik siły poparcia hipotezy 5 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Siła poparcia na poziomie $S_p AW = 0,56 R$ (0,62 K i 0,55 M) (rys. 33.5), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że wykonywana przez więźniów praca służy likwidacji negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej*, przy nieco wyższym poparciu kobiet w stosunku do mężczyzn (+0,07 K).

Hipoteza 6: Zakłada się, że „zajęcie” skazanych pracą może zapobiegać szerzeniu się i utrwalaniu w więzieniu postaw dewiacyjnych, zjawisk podkulturowych itp.

W opresyjnych i deprawacyjnych warunkach izolacji więziennej często dochodzi do eskalacji zachowań, których częstym celem jest destrukcja otaczającej rzeczywistości, w tym ustanowionych ustawowo zasad wykonywania kary pozbawienia wolności⁶⁰⁸. *Czy tak autentycznie jest i czy praca skazanych może determinować ich zachowanie w izolacji więziennej oraz efektywność oddziaływań wychowawczych*, zostanie poddane ocenie w kolejnej hipotezie (tab. 7.6, rys. 32.6 i 33.6).

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 6 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

⁶⁰⁸ Zasady te zostały określone w k.k.w. oraz regulaminie organizacyjno-porządkowym wykonywania kary pozbawienia wolności i zostały opisane we wcześniejszej części dysertacji.

Tab. 7.6. Tabela pomocnicza do hipotezy 6 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	59	252	311	46,1	41,6	42,3
2.	raczej TAK	0,5	43	213	256	33,6	35,1	34,9
3.	raczej NIE	-0,5	16	66	82	12,5	10,9	11,2
4.	Zdecydowanie NIE	-1	5	20	25	3,9	3,3	3,4
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	5	55	60	3,9	9,1	8,2
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	Σ (Sp * n)		67,0	300,0	367,0	x		
8.	Sp AW		0,52	0,50	0,50			

Źródło: opracowanie własne

Dla przykładu siła poparcia razem ($S_p AW$) dla hipotezy 6 została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(311 \cdot 1) + (256 \cdot 0,5) + (82 \cdot (-0,5)) + (25 \cdot (-1)) + (60 \cdot (-0,1))}{734} = \frac{367,0}{734} = 0,50$$

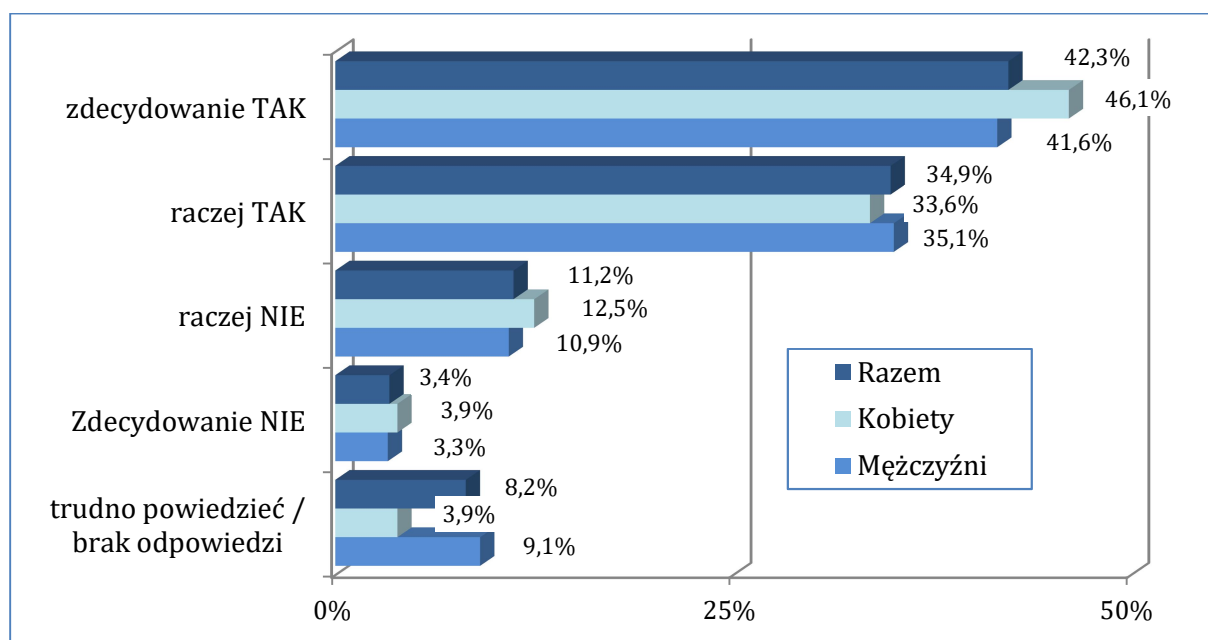
Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 6 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.6 i 33.6).

Struktura badanych do hipotezy 6 (rys. 32.6) przedstawia, że na zadane pytanie: „Czy Pani / Pana zdaniem przez pracę więźniowie posiadają możliwość wykorzystania nadmiaru wolnego czasu, co może zapobiegać szerzeniu się i utrwalaniu postaw dewiacyjnych, w tym agresywnych i autoagresywnych, zjawisk podkulturowych, znęcania się nad współwięźniami, a w skrajnych sytuacjach może zapobiec buntom i zbiorowym wystąpieniom?” – **(77,2% R)** badanych odpowiedziało pozytywnie, z czego (79,7% K), (76,7% M), w tym „zdecydowanie TAK” (42,3% R), (46,1% K), (41,6% M), „raczej TAK” (34,9% R), (33,6% K) i (35,1% M). Przyglądając się tym odpowiedziom, nasuwa się wniosek, że badana hipoteza jest pierwszą, w której odpowiedzi pozytywne razem „prawie” się zrównują, przy porównaniu kobiet i mężczyzn (+3,0 K) pkt procentowe.

Za odpowiedziami „raczej NIE” było (11,2% R), (12,5% K) i (10,9% M), a za „zdecydowanie NIE” (3,4% R), (3,9% K) i (3,3% M). Ponadto część badanych nie

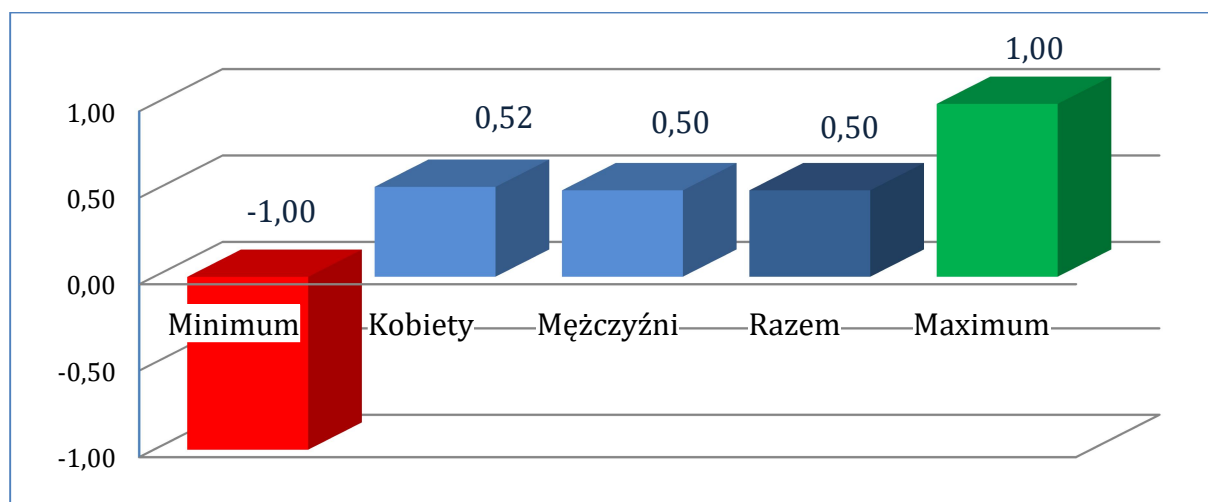
udzieliła odpowiedzi lub nie miała zdania (8,2% R), (3,9% K) i (9,1% M). Oznacza to, że przeważająca większość badanych osób swoją pracę pozytywnie kojarzy z zapobieganiem szerzenia się i utrwalania postaw dewiacyjnych w ZK, w tym agresywnych i autoagresywnych, zjawisk podkulturowych, znęcania się nad współwzięciami itp.

Rys. 32.6. Struktura badanych do hipotezy 6 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 33.6. Współczynnik siły poparcia hipotezy 6 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Niestety najwięcej jak dotychczas w badanej hipotezie było odpowiedzi negatywnych i wstrzymujących się od odpowiedzi (**22,8% R**) wszystkich badanych respondentów (20,3% K) i (23,3% M). Przyglądając się tym wynikom nasuwa się

wniosek, że wyniki badania nie są najgorsze, ale można byłoby spodziewać się lepszych i w związku z tym jest w tym względzie wiele do zrobienia. Zauważyć należy, że nie odpowiedziało i wstrzymało się od odpowiedzi znacznie więcej mężczyzn niż kobiet (3,9% K) i (9,1% M).

Siła poparcia na poziomie $S_p AW = 0,50 R$ (0,52 K i 0,50 M) (rys. 33.6), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje duża siła poparcia (nie bardzo duża jak przy innych) skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że „zajęcie” skazanych pracą może zapobiegać szerzeniu się i utrwalaniu w więzieniu postaw dewiacyjnych, zjawisk podkulturowych itp.*, przy praktycznie równowadze pomiędzy kobietami i mężczyznami (+0,02 K). Oznacza to, że przeciętny skazany w stopniu dobrym postrzega pracę w kontekście zapobiegania dewiacji, zjawisk podkulturowych, co potwierdza tylko tezę, że w kwestii resocjalizacji osadzonych jest jeszcze wiele do zrobienia i to na wielu polach działania.

Hipoteza 7: Zakłada się, że odpłatna praca skazanych spełnia funkcję ekonomiczną, oferując pracującym możliwość realizacji zobowiązań wobec państwa (grzywny, naprawa szkody, koszty sądowe) oraz rodziny (alimenty, pomoc w bieżącym utrzymaniu najbliższych itp.).

Jeśli przyjrzeć się interesom przedsiębiorstw, ZK i pracowników, cele ich działalności będą odmienne. Cele ekonomiczne przedsiębiorstwa związane są z dążeniem do osiągnięcia jak najlepszych wyników finansowych, poprawą efektywności działania, zwiększaniem innowacyjności i produktywności pracy. Celem ZK jest resocjalizacja skazanych, a dla więźniów możliwość realizacji zobowiązań wobec państwa (grzywny, naprawa szkody, koszty sądowe) oraz rodziny (alimenty, pomoc w bieżącym utrzymaniu najbliższych itp.). Sprawdzenie możliwości funkcji ekonomicznej pracy w oczach skazanych przedstawiają badania kolejnej hipotezy (tab. 7.7, rys. 32.7 i 33.7).

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 7 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 7.7. Tabela pomocnicza do hipotezy 7 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	84	320	404	65,7	52,8	55,1
2.	raczej TAK	0,5	32	172	204	25,0	28,4	27,8
3.	raczej NIE	-0,5	3	45	48	2,3	7,4	6,5
4.	Zdecydowanie NIE	-1	4	38	42	3,1	6,3	5,7
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	5	31	36	3,9	5,1	4,9
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	$\Sigma (Sp * n)$		94,0	342,4	436,4	x		
8.	$S_p AW$		0,73	0,57	0,59			

Źródło: opracowanie własne

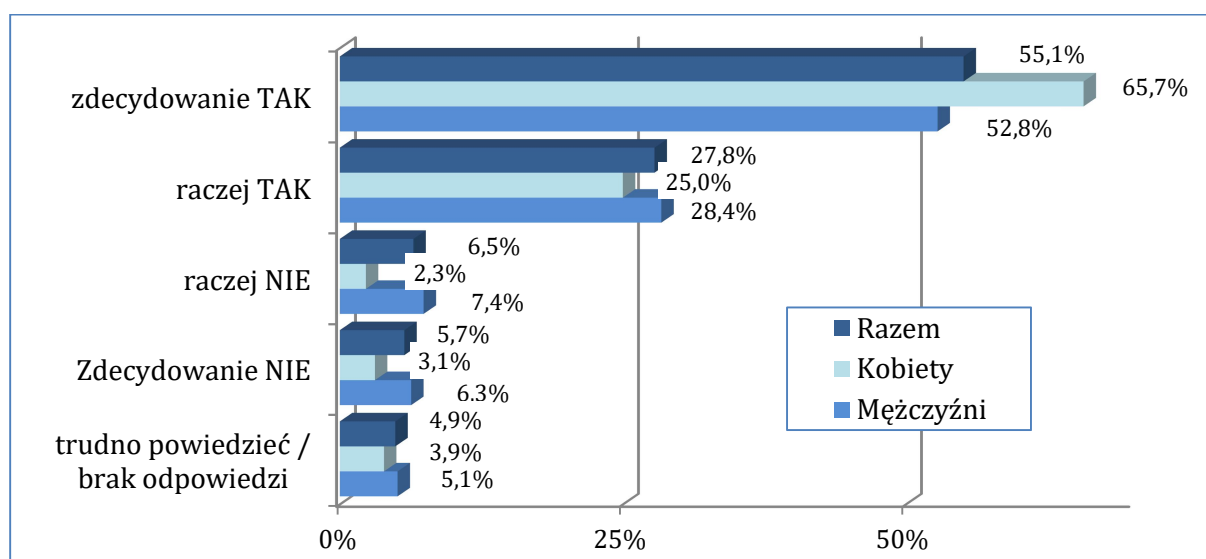
Dla przykładu siła poparcia kobiet ($S_p AW$) dla hipotezy 7 została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(84*1)+(32*0,5)+(3*(-0,5))+(4*(-1))+(5*(-0,1))}{128} = \frac{94,0}{128} = 0,73$$

Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 7 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.7 i 33.7).

Struktura badanych do hipotezy 7 (rys. 32.7) przedstawia, że na zadane pytanie: „Czy Pani / Pana zdaniem odpłatna praca dla osób pozbawionych wolności, patrząc ze społecznego punktu widzenia, spełnia funkcję ekonomiczną, oferując pracującym możliwość realizacji zobowiązań wobec państwa (grzywny, naprawa szkody, koszty sądowe) oraz rodziny (alimenty, pomoc w bieżącym utrzymaniu najbliższych itp.)?” – **(82,9% R)** badanych odpowiedziało pozytywnie, z czego **(90,7% K)**, (81,2% M), w tym „zdecydowanie TAK” (55,1% R), (65,7% K), (52,8% M), „raczej TAK” (27,8% R), (25,0% K) i (28,4% M). Przyglądając się tym odpowiedziom zaobserwować można olbrzymią przepaść pomiędzy pozytywnymi odpowiedziami kobiet i mężczyzn (+9,5 K). Przy odpowiedziach „zdecydowanie TAK” ta różnica jest jeszcze wyższa, sięgająca (+12,9 K) pkt procentowego.

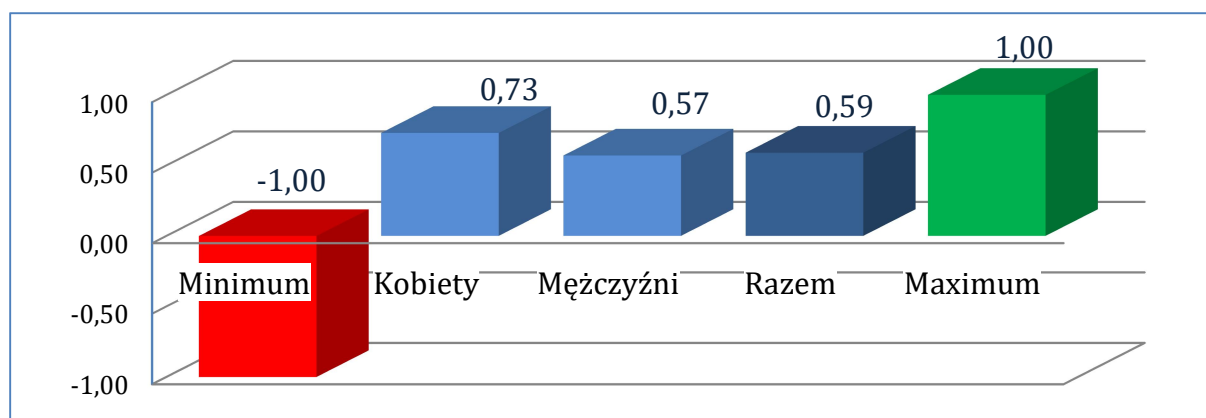
Rys. 32.7. Struktura badanych do hipotezy 7 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Za odpowiedzią „raczej NIE” opowiedziało się (6,5% R), (2,3% K) i (7,4% M), a za „zdecydowanie NIE” (5,7% R), (3,1% K) i (6,3% M). Ponadto niewielka ilość badanych nie udzieliła odpowiedzi lub nie miała zdania (4,9% R), (3,9% K) i (5,1% M). Oznacza to, że przeważająca większość badanych osób swoją pracę widzi pozytywnie w kontekście własnych możliwości ekonomicznych. Warto też zobaczyć w tym obszarze odpowiedzi w pytaniu otwartym.

Rys. 33.7. Współczynnik siły poparcia hipotezy 7 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Niezwykle pociesającym jest fakt, że badani udzielili niewielką ilość odpowiedzi negatywnych i wstrzymujących się od odpowiedzi (**17,1% R**) wszystkich badanych respondentów (**9,3% K**) i (**18,8% M**). Przyglądając się tym wynikom nasuwa się pytanie, *dlaczego mężczyźni udzielili tak dużo, a kobiety tak mało negatywnych*

odpowiedzi? W punktach procentowych to praktycznie dwukrotnie więcej tj. (+9,5 M) pkt procentowego.

Siła poparcia na poziomie $S_p AW = 0,59 R (0,73 K \text{ i } 0,57 M)$ (rys. 33.7), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że odpłatna praca skazanych spełnia funkcję ekonomiczną, oferując pracującym możliwość realizacji zobowiązań wobec państwa (grzywny, naprawa szkody, koszty sądowe) oraz rodziny (alimenty, pomoc w bieżącym utrzymaniu najbliższych itp.)*, przy największej różnicy pomiędzy poparciem kobiet i mężczyzn (+0,16 K). Oznacza to niezbiecie, że kobieta bardziej niż mężczyzna widzi w pracy ekonomiczne możliwości, a to wynika, z większej troski kobiet o dom, rodzinę itp. Skala różnicy jest niebywała.

Zgodnie z badaniami CBOS z 2013 r. Mimo stopniowej egalitaryzacji (zrównania) relacji damsko-męskich, w dalszym ciągu przede wszystkim na kobietach spoczywa troska o domowe ognisko. Wprawdzie polskie pary najczęściej praktykują partnerski model rodziny, to dane te mogą być mylące, nie w pełni oddając rzeczywistą sytuację. W ponad $\frac{2}{5}$ związków sprawowanie obowiązków domowych nadal ciąży wyłącznie na kobietach, które bądź poświęcają się tylko rodzinie, bądź godzą funkcje domowe z zawodowymi⁶⁰⁹. I to wszystko pokazuje badanie.

Hipoteza 8: Zakłada się, że praca więźniów jest opłacalna dla budżetu państwa, społeczeństwa oraz jego samego zarówno ze społecznego, jak i ekonomicznego punktu widzenia

W sumie hipoteza 8 ściśle wiąże się z poprzednią (kwestią ekonomiczną rodziny). Sprawdzenie jak skazany widzi swoją pracę w szerszej perspektywie powinno przynieść odpowiedź badanie kolejnej hipotezy (tab. 7.8, rys. 32.8 i 33.8).

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 8 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

⁶⁰⁹ Centrum Badania Opinii Społecznej, *O roli kobiet w rodzinie*, Fundacja CBOS, Warszawa 2013.

Tab. 7.8. Tabela pomocnicza do hipotezy 8 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	64	326	390	49,9	53,8	53,1
2.	raczej TAK	0,5	49	162	211	38,3	26,7	28,7
3.	raczej NIE	-0,5	1	34	35	0,8	5,6	4,8
4.	Zdecydowanie NIE	-1	2	17	19	1,6	2,8	2,6
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	12	67	79	9,4	11,1	10,8
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	$\Sigma (Sp * n)$		84,8	366,3	451,1	x		
8.	$S_p AW$		0,66	0,60	0,61			

Źródło: opracowanie własne

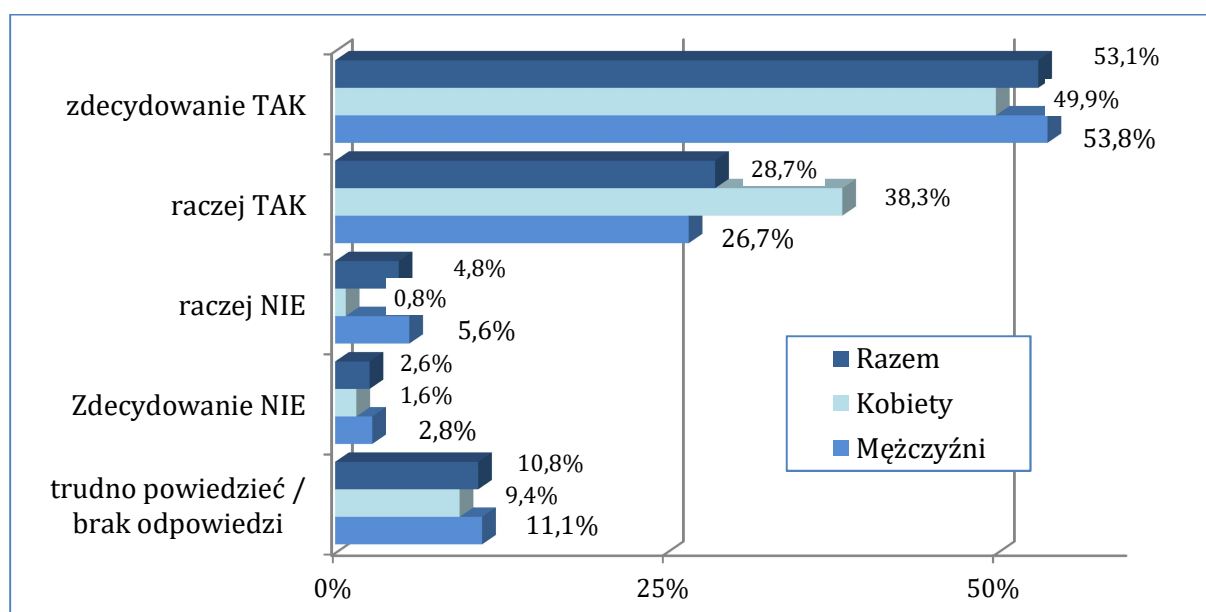
Dla przykładu siła poparcia mężczyzn ($S_p AW$) dla hipotezy 8 została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(326*1)+(162*0,5)+(34*(-0,5))+(17*(-1))+(67*(-0,1))}{606} = \frac{366,3}{606} = 0,60$$

Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 8 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.8 i 33.8).

Struktura badanych do hipotezy 8 (rys. 32.8) przedstawia, że na zadane pytanie: „Czy Pani / Pana zdaniem praca więźniów jest opłacalna dla budżetu państwa oraz społeczeństwa, zarówno ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia?” – **(81,8% R)** badanych odpowiedziało pozytywnie, z czego (88,2% K), (80,5% M), w tym „zdecydowanie TAK” (53,1% R), (49,9% K), (53,8% M), „raczej TAK” (28,7% R), (38,3% K) i (26,7% M). Przeglądając się wszystkim odpowiedziom pozytywnym zauważyć można znaczącą różnicę pomiędzy odpowiedziami kobiet i mężczyzn (+7,7 K). Przy odpowiedziach „raczej TAK” różnica ta jest jeszcze wyższa, sięgająca (+11,6 K) pkt procentowego.

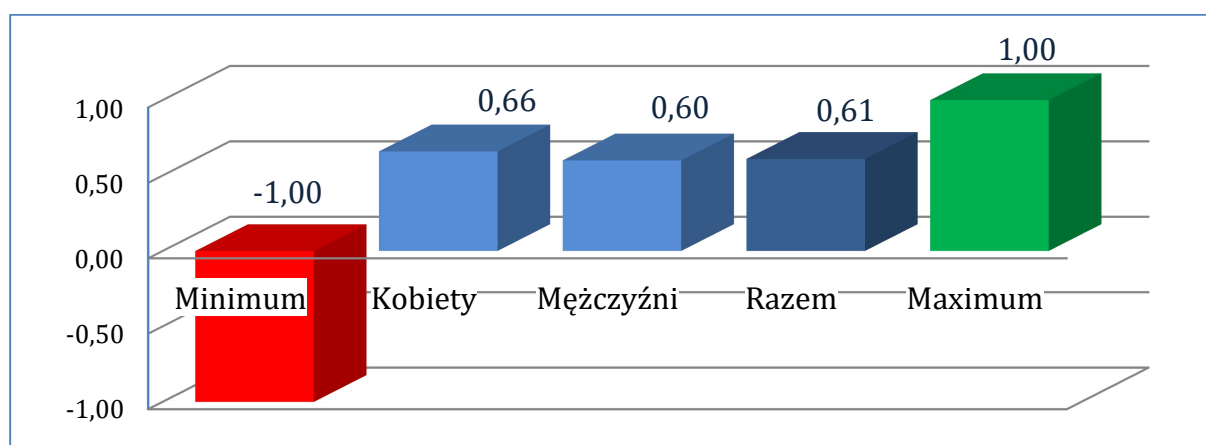
Rys. 32.8. Struktura badanych do hipotezy 8 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Za odpowiedzią „raczej NIE” opowiedziało się (4,8% R), (0,8% K) i (5,6% M), a za „zdecydowanie NIE” (2,6% R), (1,6% K) i (2,8% M). Wydaje się, że pytanie to było najmniej interesujące dla badanych, ponieważ wystąpiła stosunkowo duża ilość osób, które nie udzieliły odpowiedzi lub nie miały zdania (10,8% R), (9,4% K) i (11,1% M). W sumie wynika z tych wszystkich odpowiedzi, że przeważająca większość badanych swoją pracę widzi pozytywnie w kontekście zarówno interesu własnego jak i państwa.

Rys. 33.8. Współczynnik siły poparcia hipotezy 8 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

W odpowiedzi negatywnych i wstrzymujących się od odpowiedzi było **(18,2% R)** wszystkich badanych respondentów (11,8% K) i (19,5% M). Rozkład odpowiedzi

negatywnych wśród kobiet i mężczyzn był podobny, z wyjątkiem odpowiedzi „raczej NIE”, w której to kobiety znacząco rzadziej tak odpowiedziały (+4,8 M).

Siła poparcia na poziomie $S_p AW = 0,61 R$ (0,66 K i 0,60 M) (rys. 33.8), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że praca więźniów jest opłacalna dla budżetu państwa, społeczeństwa oraz jego samego zarówno ze społecznego, jak i ekonomicznego punktu widzenia*, przy różnicy pomiędzy poparciem kobiet i mężczyzn (+0,06 K). w sumie uzasadnienie tego jest podobne do hipotezy 7.

Hipoteza 9: Zakłada się, że poprzez wykonywaną pracę więźniowie mogą budować pozytywny wizerunek w oczach ludzi wolnych

Budowa własnego, pozytywnego wizerunku jest bardzo ważnym elementem każdego człowieka, a w szczególności skazanego. Sprawdzenie jak skazany widzi swoją pracę w tym kontekście powinno przynieść odpowiedź badanie kolejnej hipotezy (tab. 7.9, rys. 32.9 i 33.9).

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 9 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 7.9. Tabela pomocnicza do hipotezy 9 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	67	287	354	52,2	47,4	48,3
2.	raczej TAK	0,5	39	205	244	30,5	33,8	33,2
3.	raczej NIE	-0,5	10	44	54	7,8	7,3	7,4
4.	Zdecydowanie NIE	-1	4	19	23	3,1	3,1	3,1
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	8	51	59	6,3	8,4	8,0
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	$\Sigma (Sp * n)$		76,7	343,4	420,1	x		
8.	$S_p AW$		0,60	0,57	0,57			

Źródło: opracowanie własne

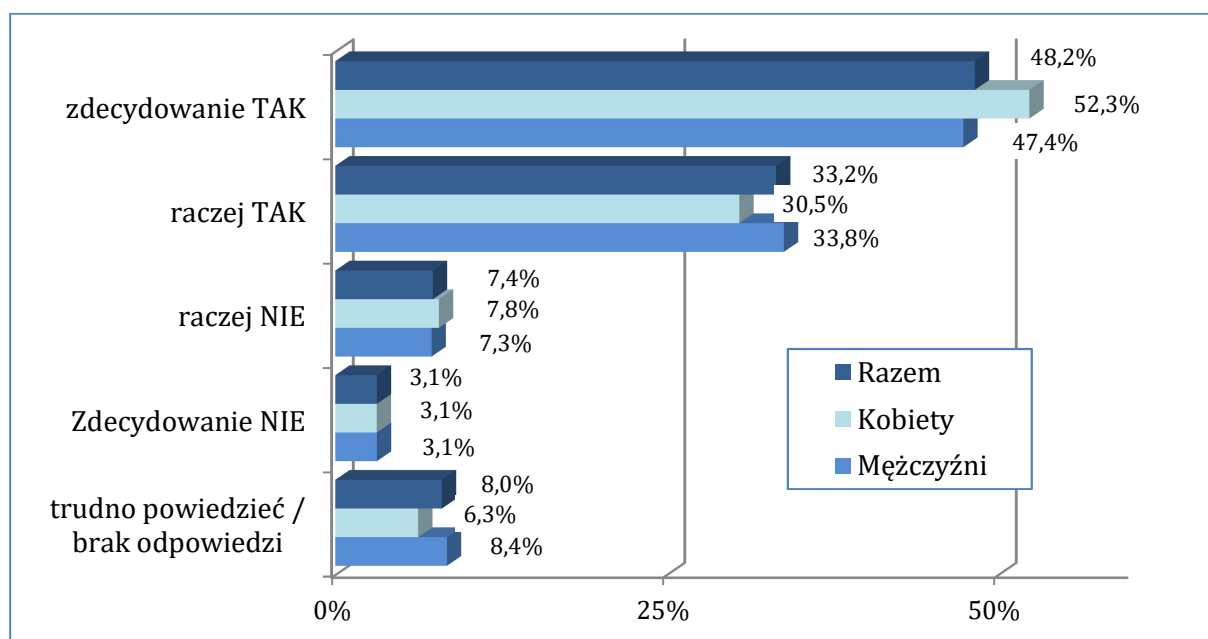
Dla przykładu siła poparcia razem ($S_p AW$) dla hipotezy 9 została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(354*1)+(244*0,5)+(54*(-0,5))+(23*(-1))+(59*(-0,1))}{734} = \frac{420,1}{734} = 0,57$$

Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 9 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.9 i 33.9).

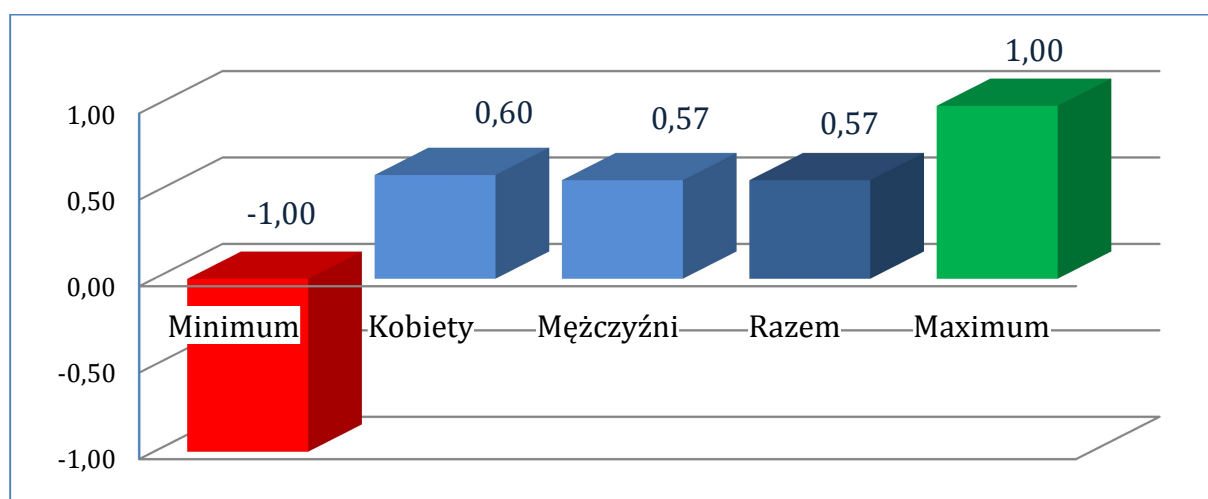
Struktura badanych osób obrazująca hipotezę 9 (rys. 32.9) przedstawia, że na zadane pytanie: „Czy Pani / Pana zdaniem więźniowie poprzez wykonywaną pracę mogą budować pozytywy wizerunek w oczach ludzi wolnych?” – **(81,5% R)** badanych odpowiedziało pozytywnie, z czego (82,8% K), (81,2% M), w tym „zdecydowanie TAK” (48,2% R), (52,3% K), (47,4% M), „raczej TAK” (33,2% R), (30,5% K) i (33,8% M). „raczej NIE” (7,4% R), (7,8% K), (7,3% M), „Zdecydowanie NIE” (3,1% R), (3,1% K), (3,1% M), „trudno powiedzieć / brak odpowiedzi” (8,0% R), (6,3% K), (8,4% M).

Rys. 32.9. Struktura badanych do hipotezy 9 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 33.9. Współczynnik siły poparcia hipotezy 9 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Za odpowiedzią „raczej NIE” opowiedziało się (7,4% R), (7,8% K) i (7,3% M), a za „zdecydowanie NIE” równo (3,1% R), (3,1% K) i (3,1% M). Ponadto część badanych nie udzieliła odpowiedzi lub nie miała zdania (8,0% R), (6,3% K) i (8,4% M). Wynika z tego, że przeważająca większość badanych osób swoją pracę widzi pozytywnie w kontekście poprawy wizerunku w oczach społeczeństwa.

Odpowiedzi negatywnych i wstrzymujących się od odpowiedzi było **(18,5% R)** wszystkich badanych respondentów (17,2% K) i (18,8% M). Rozkład odpowiedzi negatywnych wśród kobiet i mężczyzn był podobny.

Siła poparcia na poziomie $S_p AW = 0,57 R$ (0,60 K i 0,57 M) (rys. 33.9), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że poprzez wykonywaną pracę więźniowie mogą budować pozytywny wizerunek w oczach ludzi wolnych, przy minimalnie wyższym poparciu kobiet (+0,03 K).*

Hipoteza 10: Zakłada się, że praca skazanego jest prawdziwym dobrodziejstwem, budującym w nich poczucie własnej tożsamości

Fundamentem osobowości każdego człowieka (w tym skazanego) jest poczucie własnej tożsamości, czyli to, kim się czuje, co sobą wyraża, z jaką grupą społeczną jest związany. Poszukiwanie własnej tożsamości człowieka jest jedną z najważniejszych, a zarazem najtrudniejszych kwestii w ciągu całego życia. *Jakie charakterystyczne cechy osobowości przejawiają przestępcy? Czy można mieć „wrodzone predyspozycje” do bycia*

przestępcą? Czy praca może budować tożsamość przestępcy? Odpowiedzią na część tych pytań jest kolejne badanie hipotezy (tab. 7.10, rys. 32.10 i 33.10).

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 10 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 7.10. Tabela pomocnicza do hipotezy 10 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	54	217	271	42,2	35,9	36,9
2.	raczej TAK	0,5	48	231	279	37,5	38,1	38,0
3.	raczej NIE	-0,5	13	80	93	10,2	13,2	12,7
4.	Zdecydowanie NIE	-1	4	16	20	3,1	2,6	2,7
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	9	62	71	7,0	10,2	9,7
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	$\Sigma (Sp * n)$		66,6	270,3	336,9	x		
8.	$S_p AW$		0,52	0,45	0,46			

Źródło: opracowanie własne

Dla przykładu siła poparcia kobiet ($S_p AW$) dla hipotezy 10 została wyliczona:

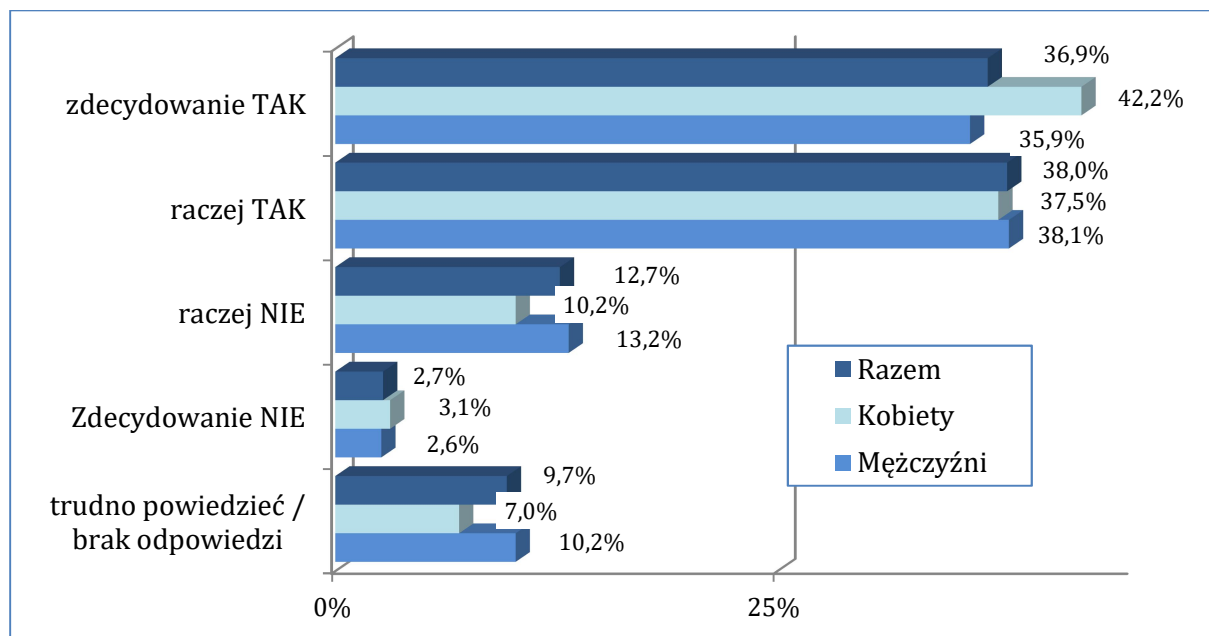
$$S_p AW = \frac{(54*1)+(48*0,5)+(13*(-0,5))+(4*(-1))+(9*(-0,1))}{128} = \frac{66,6}{128} = 0,52$$

Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 10 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.10 i 33.10).

Struktura badanych osób obrazująca badania do hipotezy 10 (rys. 32.10) przedstawia, że na zadane pytanie: „Czy Pani / Pana zdaniem praca skazanych buduje w skazanych poczucie własnej tożsamości (bycia „kimś”), poprzez właściwe jego lokowanie w strukturze społecznej?” – **(74,9% R)** badanych odpowiedziało pozytywnie (jest najniższa wielkość ze wszystkich hipotez), z czego (79,7% K), (74,0% M), w tym „zdecydowanie TAK” (36,9% R), (42,2% K), (35,9% M), „raczej TAK” (38,0% R), (37,5% K) i (38,1% M). Ilość odpowiedzi na pytanie „zdecydowanie TAK” należy do najniższej ze wszystkich hipotez. Ciekawym zjawiskiem jest za to bardzo wysoki poziom odpowiedzi

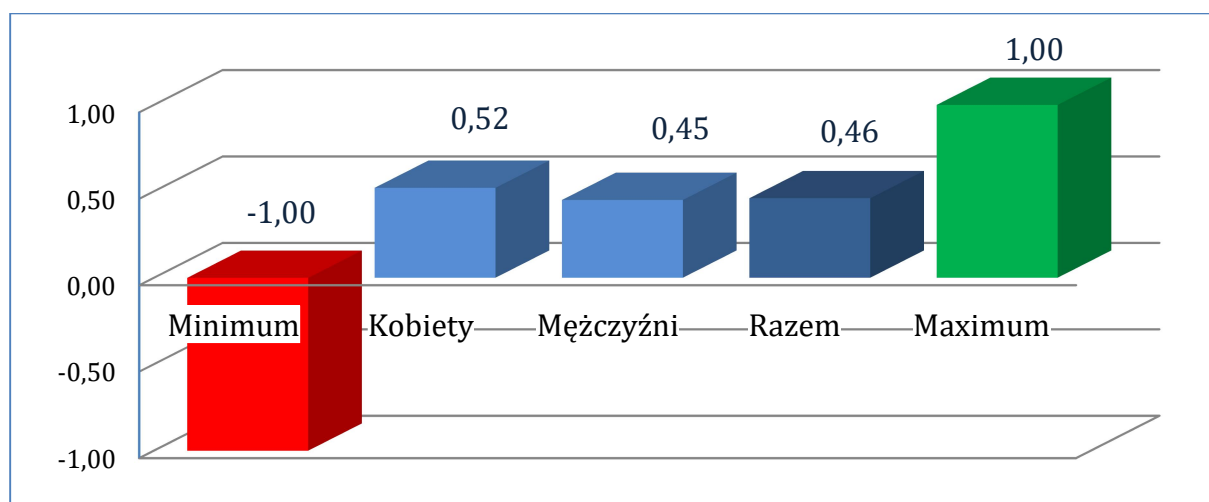
„raczej TAK”. Przeważająca ilość tej kategorii świadczy o rezerwach w tym względzie, że respondent jest zadowolony, ale nie do końca.

Rys. 32.10. Struktura badanych do hipotezy 10 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 33.10. Współczynnik siły poparcia hipotezy 10 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Za odpowiedzią „raczej NIE” opowiedziało się w sumie (12,7% R), (10,2% K) i (13,2% M), a za „zdecydowanie NIE” (2,7% R), (3,1% K) i (2,6% M). Ponadto co dziesiąty badany nie udzielił odpowiedzi lub nie miał zdania (9,7% R), (7,0% K) i (10,2% M). Z całości badania wynika, że przeważająca większość badanych osób swoją pracę widzi pozytywnie w kontekście budowy własnej tożsamości, ale ta większość jest

znacznie niższa niż w innych badaniach. Warto odnieść się do hipotezy 1 w pytaniu o satysfakcję.

Odpowiedzi negatywnych i wstrzymujących się od odpowiedzi było aż **(25,1% R)** wszystkich badanych respondentów (20,3% K) i (26,0% M), czyli praktycznie co czwarta odpowiedź nie była pozytywna, w sumie to dużo. Brak odpowiedzi pozytywnej przeważała u mężczyzn (+5,7 M).

Siła poparcia na poziomie **S_p AW = 0,46 R** (0,52 K i 0,45 M) (rys. 33.10), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje duża siła poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że praca skazanego jest prawdziwym dobrodziejstwem, budującym w nich poczucie własnej tożsamości*, przy przeważającym poparciu kobiet (+0,07 pkt procentowego).

W sumie hipoteza potwierdzona pozytywnie. Wydaje się, że SW winna szukać możliwości poprawy opisanego stanu. Ogólnie praca nadaje sens życiu. Przez nią i dzięki niej jednostka ulega zmianie, zdobywa doświadczenie i buduje swoją tożsamość.

Połączenie wyników tej hipotezy, ponadto 1 i 10 daje obraz pojawiających się możliwości dla Służby Więziennej.

Hipoteza 11: Zakłada się, że wykonywana praca powoduje u więźniów pożądane zmiany

Spółeczna readaptacji skazanego jest zdaniem Teodora Szymanowskiego (polskiego prawnika, karnisty, profesora nauk prawnych)

„(...) powrót do społeczeństwa, który charakteryzuje się nie tylko powstrzymaniem się od popełniania przestępstw, ale także właściwym funkcjonowaniem w społeczności (w środowisku rodzinnym, pracy, sąsiedztwie czy też grupie rówieśniczej), czyli przestrzeganiem nie tylko norm prawnych, ale również społecznych i podstawowych norm etycznych.”⁶¹⁰.

Jest to ujęcie uwypuklające potrzebę prowadzenia działań w stosunku do skazanego, czy też jego własnej pracy nad zmianą postawy. Tak rozumiana społeczna readaptacja jest zbieżna z pojęciem „resocjalizacji”. Resocjalizacja jest pojmowana jako wtórne uspołecznienie osób wykazujących asocjalne postawy. Hipoteza 11 jest pewną kontynuacją hipotezy 10 (budowa tożsamości). W tej z kolei badanie ma wykazać

⁶¹⁰ T. Szymanowski, (w:) *Kodeks karny wykonawczy, Komentarz*, red. T. Szymanowski, Z. Świda, Warszawa 1998, s. 150.

zmianę skazanego, wynikającą z wykonywanej pracy. Należałoby zadać takie pytanie: *czy praca może zmienić skazanego?* Odpowiedzią na pytanie jest kolejne badanie hipotezy (tab. 7.11, rys. 32.11 i 33.11). Warto zobaczyć i przeanalizować odpowiedzi na pytania otwarte.

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 11 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 7.11. Tabela pomocnicza do hipotezy 11 ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	40	216	256	31,2	35,7	34,8
2.	raczej TAK	0,5	58	248	306	45,3	40,9	41,7
3.	raczej NIE	-0,5	16	63	79	12,5	10,4	10,8
4.	Zdecydowanie NIE	-1	1	17	18	0,8	2,8	2,5
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	13	62	75	10,2	10,2	10,2
6.	Razem		128	606	734	100,0	100,0	100,0
7.	$\Sigma (Sp * n)$		58,7	285,3	344,0	x		
8.	$S_p AW$		0,46	0,47	0,47			

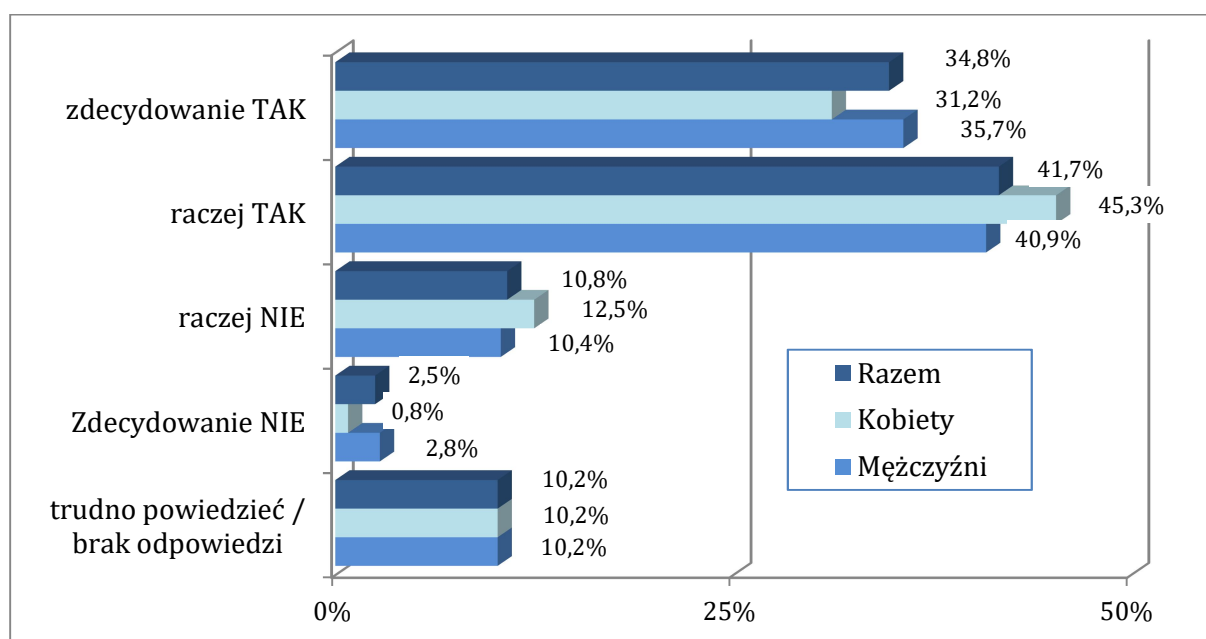
Źródło: opracowanie własne

Dla przykładu siła poparcia razem ($S_p AW$) dla hipotezy 10 została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(256*1)+(306*0,5)+(79*(-0,5))+(18*(-1))+(75*(-0,1))}{734} = \frac{344,0}{734} = 0,47$$

Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla hipotezy 11 poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 32.11 i 33.11).

Rys. 32.11. Struktura badanych do hipotezy 11 ($p < 0,001$)

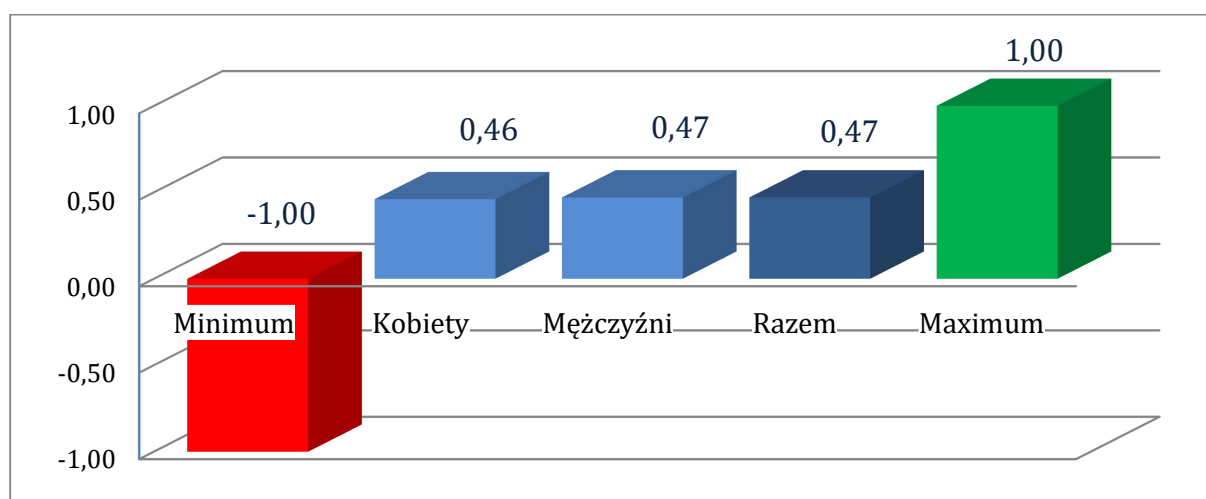


Źródło: opracowanie własne.

Struktura badanych do hipotezy 11 (rys. 32.11) przedstawia, że na zadane pytanie: „Czy Pani / Pana zdaniem praca więźniów powoduje u skazanych pożądane zmiany?” – tylko **(76,5% R)** badanych odpowiedziało pozytywnie, z czego (76,5% K) i (76,6% M), w tym „zdecydowanie TAK” (34,8% R), (31,2% K), (35,7% M), odpowiedzi „raczej TAK” udzieliło (41,7% R), (45,3% K) i (40,9% M). Odpowiedzi na pytanie „zdecydowanie TAK” są niskie, porównywalne do hipotez: 10 i 1. Ciekawym zjawiskiem jest za to bardzo wysoki poziom odpowiedzi „raczej TAK”. Relacje te wymagałyby dodatkowych badań. Oznacza dobrze, ale nie „super”

Za odpowiedzią „raczej NIE” w sumie opowiedziało się (10,8% R), (12,5% K) i (10,4% M), a za „zdecydowanie NIE” (2,5% R), (0,8% K) i (2,8% M). Ponadto co dziesiąty badany nie udzielił odpowiedzi lub nie miał zdania (10,2% R), (10,2% K) i (10,2% M). Wynika z tego, że przeważająca większość badanych osób swoją pracę widzi pozytywnie w kontekście własnych zmian, ale ta większość jest znacznie niższa niż w innych badaniach. Odpowiedzi negatywnych i wstrzymujących się od odpowiedzi było aż **(23,5% R)** wszystkich badanych respondentów (23,5% K) i (23,4% M), czyli praktycznie co czwarta odpowiedź nie była pozytywna, ale za to praktycznie równa dla kobiet i mężczyzn (+0,01 K).

Rys. 33.11. Współczynnik siły poparcia hipotezy 11 ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Siła poparcia na porównywalnym poziomie do hipotez: 1 i 11 wynosząca $S_p AW = 0,47 R$ (0,46 K i 0,47 M) (rys. 33.11), potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje duża siła poparcia skazanych dla hipotezy: *zakłada się, że wykonywana praca powoduje u więźniów pożądane zmiany*, przy przeważającym poparciu mężczyzn (jeden przypadek) o najmniejszą wielkość (+0,01 pkt procentowego).

W sumie hipoteza potwierdzona pozytywnie, ale wyniki budzą leki niepokój. Wydaje się, że SW winna szukać możliwości poprawy bieżącego stanu. Ogólnie praca nadaje sens życiu, przez nią i dzięki niej jednostka ulega zmianie, zdobywa doświadczenie i buduje swoją tożsamość. Praca nie może być postrzegana przez pryzmat represji, z uwagi na długotrwały charakter nieodpłatności itp.

Podsumowanie

Dla lepszego poznania i porównania siły poparcia dla każdej z hipotez oraz ogólnego zobrazowania poparcia dla każdej z nich zostaną zaprezentowane zsumowane wyliczenia w tab. 8 oraz rys. 34-36.

Dla zobrazowania poparcia dla hipotezy 11 poniżej zostanie przedstawiona szczegółowa procedura wyliczenia.

Tab. 8. Podsumowanie wyników hipotez roboczych ($p < 0,001$)

Lp.	Wyszczególnienie	Sp	Liczba badanych N=734			%		
			kobiety	mężczyźni	razem	kobiety	mężczyźni	razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	zdecydowanie TAK	1	716	3 055	3 771	50,9	45,8	46,7
2.	raczej TAK	0,5	466	2 228	2 694	33,1	33,4	33,4
3.	raczej NIE	-0,5	92	545	637	6,5	8,2	7,9
4.	Zdecydowanie NIE	-1	44	257	301	3,1	3,9	3,7
5.	trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	-0,1	90	581	671	6,4	8,7	8,3
6.	Razem		1 408	6 666	8 074	100,0	100,0	100,0
7.	$\Sigma (Sp * n)$		850,0	3 581,4	4 431,4	x		
8.	$S_p AW$		0,60	0,54	0,55			

Źródło: opracowanie własne

Dla przykładu siła poparcia razem ($S_p AW$) została wyliczona:

$$S_p AW = \frac{(3771*1)+(2694*0,5)+(637*(-0,5))+(301*(-1))+(671*(-0,1))}{734*11} = \frac{4431,4}{8074} = 0,55$$

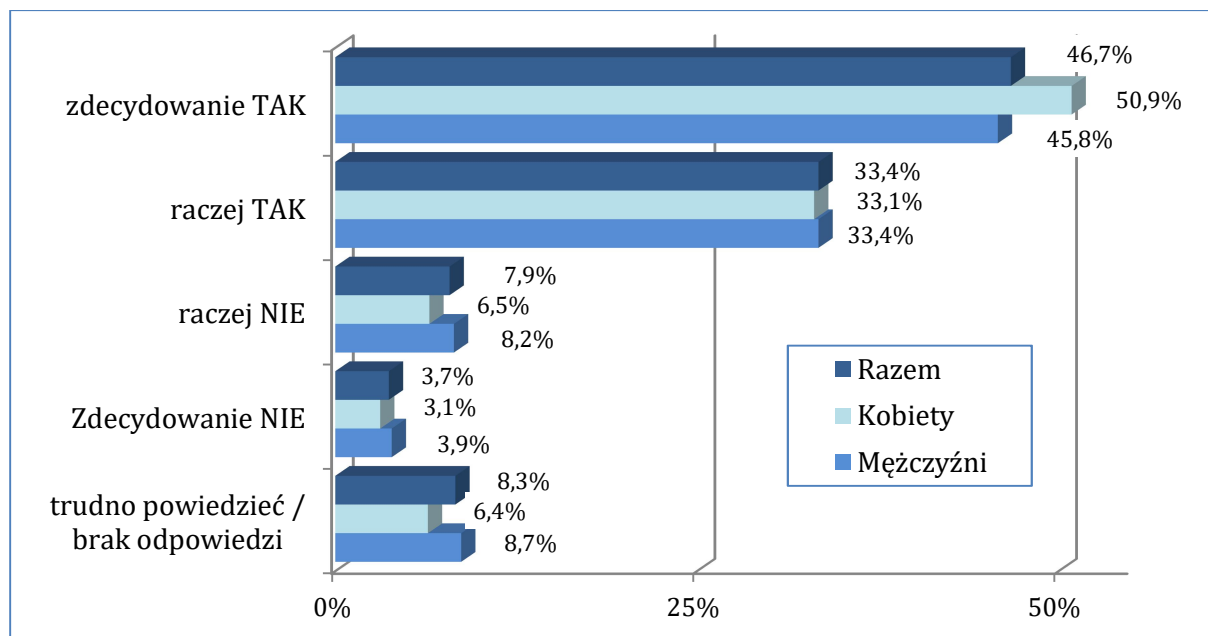
Dla zobrazowania wyników liczbowych poparcia dla podsumowania hipotez poniżej przedstawione zostaną wyniki w formie graficznej (rys. 34 i 35).

Struktura badanych dla wszystkich hipotez (rys. 34) przedstawia, że **(80,1% R)** badanych odpowiedziało pozytywnie, z czego **(84,0% K)** i **(79,2% M)**, w tym dla odpowiedzi „zdecydowanie TAK” (46,7% R), (50,9% K), (45,8% M), odpowiedzi „raczej TAK” udzieliło (33,4% R), (33,1% K) i (33,4% M) – prawie wyrównane wielkości. W sumie 8 na 10 odpowiedzi były odpowiedziami „zdecydowanie TAK” i „raczej TAK”, w tym 5 na 10 odpowiedzi to „zdecydowanie TAK”, i 3 na 10 „raczej TAK”. W odpowiedziach „zdecydowanie TAK” o 5,1 pkt procentowych kobiety bardziej popierały skierowane do nich pytania, co oznacza, że są bardziej zadowolone ze skutków wykonywanej pracy, a na wykresie wyraźnie widać tę różnicę.

Negatywnie na zadane pytania, licząc wszystkie odpowiedzi razem, odpowiedziało w sumie **(19,9% R)**, w tym (16,0% K) i (20,8% M). Oznacza to, że 2 na 10 odpowiedzi były negatywnymi (z wstrzymującymi się włącznie).

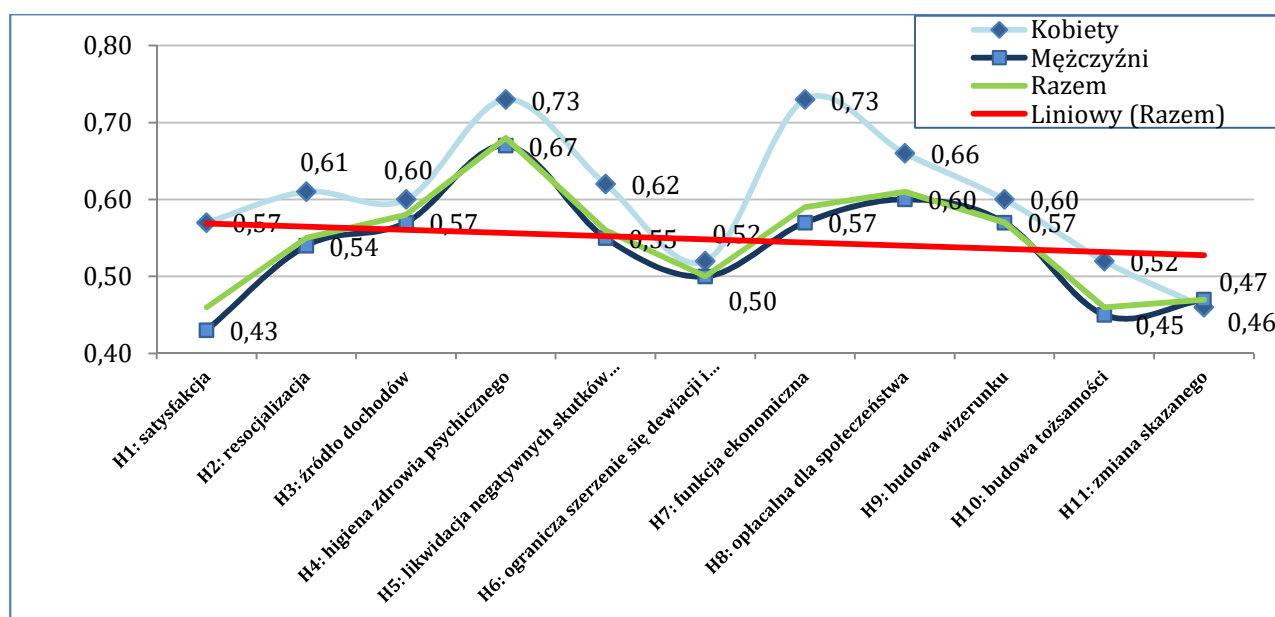
Odpowiedzi „raczej NIE” było (7,9% R), (6,5% K) i (8,2% M), a „zdecydowanie NIE” (3,7% R), (3,1% K) i (3,9% M). Ponadto średnio co 11,4 pytana osoba badana nie udzieliła odpowiedzi lub nie miała zdania (8,3% R), (6,4% K) i (8,7% M). Wynika z tego, że przeważająca większość badanych swoją pracę widzi postrzega bardzo pozytywnie.

Rys. 34. Struktura badanych do wszystkich hipotez



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 35. Siła poparcia wszystkich hipotez



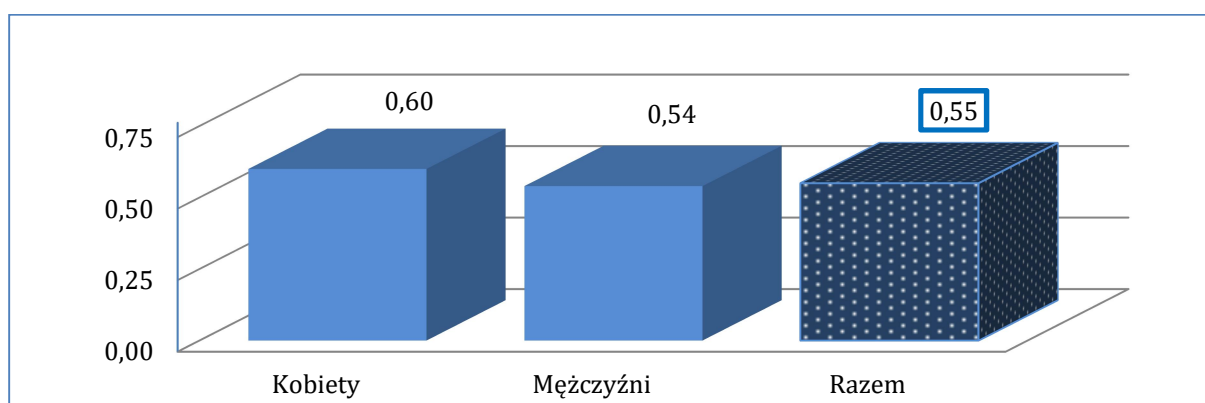
Źródło: opracowanie własne

Warto też porównać siłę poparcia dla każdej z hipotez w ogólnym zestawieniu (rys. 35). Linia czerwona oznacza wyznaczoną linię trendu dla poparcia razem. Linia

wykresu „razem”, ujęta informacyjnie, w kolorze zielonym bez znaczników i etykiet. W sumie poparcie dla hipotez nr: 1, 2, 6, 10 i 11 znajduje się poniżej linii trendu. Linia ta lekko opada, co mogłoby oznaczać, że na kolejne pytania badani przekazywali coraz niższe poparcie. Może mieć też na to wpływ czas badania.

Siła poparcia dla badanych hipotez wyniosła ogółem $S_p AW = 0,55 R$ (0,60 K i 0,54 M) (rys. 36). Wynik ten dowodzi, że istnieje **bardzo duża siła poparcia skazanych** dla pracy i w ogóle dla programu „Praca dla więźniów”.

Rys. 36. Współczynnik siły poparcia wszystkich hipotez



Źródło: opracowanie własne

Oczywiście jak czytający wdroży się w poszczególne badania to zauważy, że są jeszcze rezerwy, dodatkowe możliwości działania ustawodawcy, SW i z pewnością samych skazanych. Warto też uzupełnić uzyskane z tego podrozdziału informacje o poniższe „studium indywidualnego przypadku”.

5.1.2. Zbadanie hierarchii badanych zmiennych (wartości) uznawanych przez respondentów

Według Mirosława J. Szymańskiego

„system wartości wyznacza kierunki dążeń życiowych jednostek i grup społecznych, w tym także kierunki podejmowanych i realizowanych dróg edukacyjnych. Badania systemu wartości mają wielorakie aspekty teoretyczne i mogą służyć rozmaitym celom praktycznym”⁶¹¹.

Autor hierarchię wartości widzi m.in. jako relację aksjologiczną, prowadzącą do określenia większej lub mniejszej ważności określonych wartości, w tym także tego,

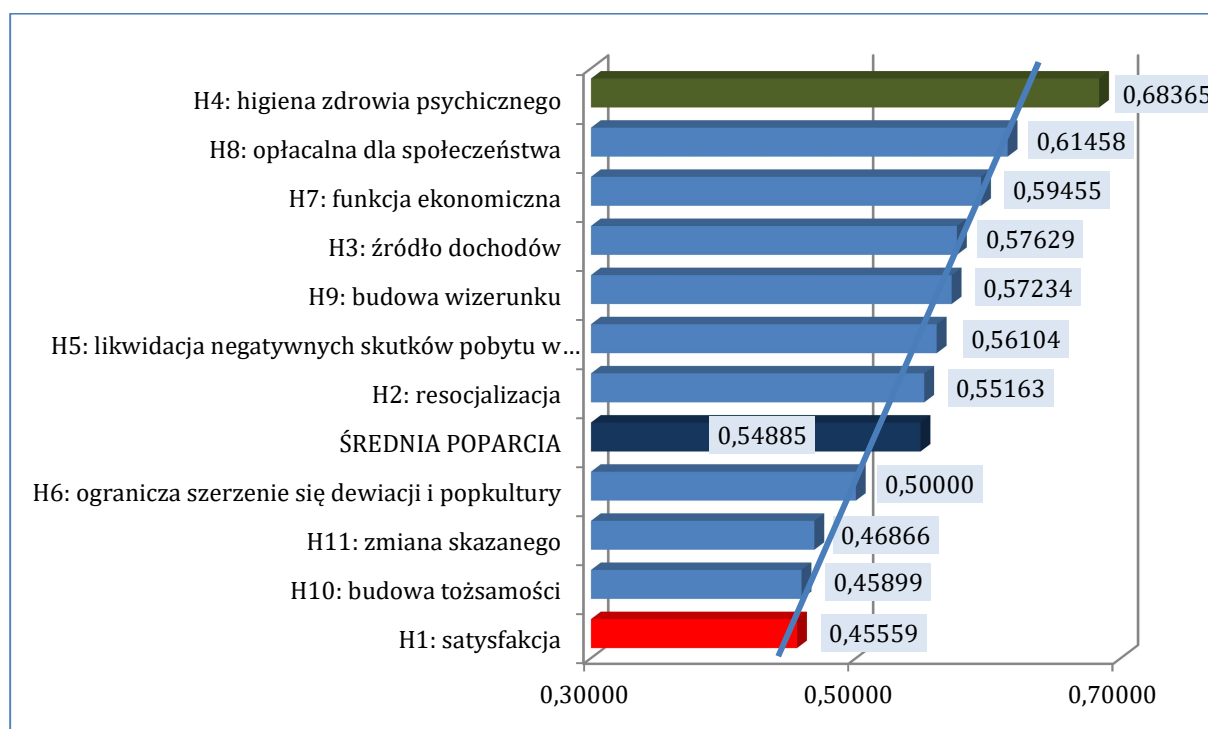
⁶¹¹ M.J. Szymański, *Młodzież wobec wartości. Próba diagnozy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2006, s. 21.

które z nich wspierają się na innych, a także jako pewną „drabinę”, która nie prowadzi do uporządkowania wartości, a które ze swej istoty są nieporównywalne, nieprzeliczalne⁶¹².

W ramach badań wyszczególniono 11 wartości, wcześniej określone jako hipotezy. Każda odpowiedź otrzymała stosowną punktację siły poparcia, zgodną ze współczynnikiem siły poparcia problemu (tezy/hipotezy) – współautorskiego „współczynnika siły poparcia (Sp AW)”. Punktacja ta przedstawia się: zdecydowanie TAK (1), raczej TAK (0,5), raczej NIE (-0,5), zdecydowanie NIE (-1) i trudno powiedzieć/brak odpowiedzi (-0,1).

Ogólna średnia za wszystkie 11 wartości, wyniosła **W=0,54885** oznacza zjawisko bardzo pozytywne, ukazujące w sumie silne poparcie (aprobatę) dla wszystkich wartości związanych z pracą. Poniższa analiza wykazuje, że różnice wyliczonych wskaźników uznania wartości nie są bardzo duże, a większość z nich niewiele odbiega od środka skali. Oznacza to, że nie ma jakiegś bardzo dużej dominacji jednej wartości nad drugimi lub też o wyraźnym odrzuceniu jakichś wartości przez badanych. Obrazowo problem ten ujmuje rys. 37.

Rys. 37. Hierarchia wartości, związanych z pracą, uznawanych przez badanych (W) (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne

⁶¹² M.J. Szymański, *Młodzież wobec wartości...*, dz. cyt., s. 45.

Główną wartością uznawaną przez badanych, a związaną z pracą jest poprawa higieny zdrowia psychicznego ($W=0,68365$), a następnie zauważana opłacalność dla społeczeństwa ($W=0,61458$), funkcja ekonomiczna ($W=0,59455$), źródło dochodów ($W=0,57629$), budowa własnego wizerunku ($W=0,57234$), likwidacja negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej ($W=0,56104$) i w końcu pozytywny element resocjalizacji ($W=0,55163$). Po niżej średniej występują: ograniczenie szerzenia dewiacji ($W=0,50000$), zmiana skazanego ($W=0,46866$), budowa jego tożsamości ($W=0,45899$) i w końcu satysfakcja z pracy ($W=0,45559$).

W sumie poparcie dla wszystkich wartości jest bardzo duże, niemniej wartości związane z resocjalizacją oraz zmianą ogólną skazanego, w tym jego tożsamości oraz samą satysfakcją z pracy usytuowały się na końcu hierarchii, co pokazuje potrzebę dalszej pracy kierownictwa Służby Więziennej w tym zakresie.

5.1.3. Istotne współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez pracujących skazanych

Celem przeprowadzonej analizy korelacji było określenie związków zachodzących między poszczególnymi typami wartości społecznych uznawanymi przez skazanych. W tej analizie wykorzystano współczynniki korelacji liniowej Pearsona (r). Miernik ten obrazuje „(...) na ile obie zmienne zmieniają się równocześnie w sposób liniowy?”⁶¹³. Wartości współczynników korelacji pokazują zarówno kierunek, jak i siłę zależności. Współczynnik korelacji Pearsona przyjmuje wartości z przedziału od -1 do 1 , przy czym wartości ujemne oznaczają negatywną liniową zależność między badanymi cechami, a wartości dodatnie pozytywną liniową zależność. Wartość „ 0 ” oznacza, że pomiędzy analizowanymi zmiennymi nie występuje zależność liniowa. O sile związku mówią wartości współczynnika – im są one bardziej oddalone od wartości 0 , tym liniowa zależność jest silniejsza. W skrajnych przypadkach – wartości -1 i 1 – związek między cechami ma charakter funkcyjny (liniowy), a więc przy pomocy informacji o wartości jednej z cech można dokładnie określić wartość drugiej z nich. Miara ta ma charakter symetryczny. Oznacza, że umożliwia ona jedynie określenie wzajemnych związków między zmiennymi, natomiast nie przesądza o tym, która z cech warunkuje (jest zmienną niezależną), a która jest warunkowaną (zmienną zależną).

W poniższej macierzy korelacji przedstawione zostały wyróżnione wartości współczynników, które okazały się istotne statystycznie przy poziomie istotności $p<0,001$ (wszystkie). A więc przedstawione wyniki informują o tym, które z uznawanych

⁶¹³ A. Aczel, *Statystyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 479.

wartości przez pracujących skazanych pozostają ze sobą w wyraźnych (dostatecznie silnych z punktu widzenia statystycznego) związkach korelacyjnych.

Badanie umożliwia wykonana za pomocą programu komputerowego analiza korelacji interesujących nas grup wartości. W tab. 9 zostały podane korelacje (na poziomie $p < 0,001$) wyliczonego według kowariancyjnego współczynnika korelacji Personna na podstawie danych zebranych od ogółu badanych. Dla lepszego zobrazowania rzeczywistych relacji jednej wartości z drugą, zostały określone 3 istotności statystyczne: zależności nieistotne statystycznie – wielkości od $0 \div 0,250$ (kolor biały); zależność istotna statystycznie o umiarkowanej mocy ($p < 0,001$) – wielkości od $0,250 \div 0,400$ (kolor żółty) oraz zależność istotna statystycznie ($p < 0,001$) – wielkości powyżej $+0,400$ (kolor zielony). Istotności poniżej „0” nie wystąpiły.

Z tabeli ogólnie wynika, że we wszystkich przypadkach występuje korelacja pozytywna (dodatnia), w większości umiarkowana lub istotna statystycznie.

Tab. 9. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów ($p < 0,001$)

Lp.	Wartości	Wartości										
		H4	H8	H7	H3	H9	H5	H2	H6	H11	H10	H1
H4.	Higiena zdrowia psychicznego	x	0,3537	0,4196	0,4126	0,4344	0,5728	0,5486	0,4993	0,4242	0,4648	0,4642
H8.	Opłacalna dla społeczeństwa	0,3537	x	0,2812	0,2104	0,3404	0,3000	0,2996	0,2482	0,3127	0,3133	0,1993
H7.	Funkcja ekonomiczna	0,4196	0,2812	x	0,3860	0,3905	0,4392	0,4273	0,3682	0,4410	0,4306	0,3485
H3.	Źródło dochodów	0,4126	0,2104	0,3860	x	0,3166	0,3448	0,4179	0,2920	0,3137	0,3363	0,3231
H9.	Budowa wizerunku	0,4344	0,3404	0,3905	0,3166	x	0,4578	0,4780	0,4317	0,5572	0,6240	0,3225
H5.	Likwidacja negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej	0,5728	0,3000	0,4392	0,3448	0,4578	x	0,4931	0,5813	0,5010	0,4739	0,3748
H2.	Resocjalizacja	0,5486	0,2996	0,4273	0,4179	0,4780	0,4931	x	0,4008	0,5261	0,5485	0,4531
ŚREDNIA		0,54855										
H6.	Ogranicza szerzenie się dewiacji i popkultury	0,4993	0,2482	0,3682	0,2920	0,4317	0,5813	0,4008	x	0,4671	0,4783	0,2740
H11	Zmiana skazanego	0,4242	0,3127	0,4410	0,3137	0,5572	0,5010	0,5261	0,4671	x	0,6479	0,3654
H10	Budowa tożsamości	0,4648	0,3133	0,4306	0,3363	0,6240	0,4739	0,5485	0,4783	0,6479	x	0,3903
H1.	Satysfakcja	0,4642	0,1993	0,3485	0,3231	0,3225	0,3748	0,4531	0,2740	0,3654	0,3903	x

Źródło: opracowanie własne

Legenda:

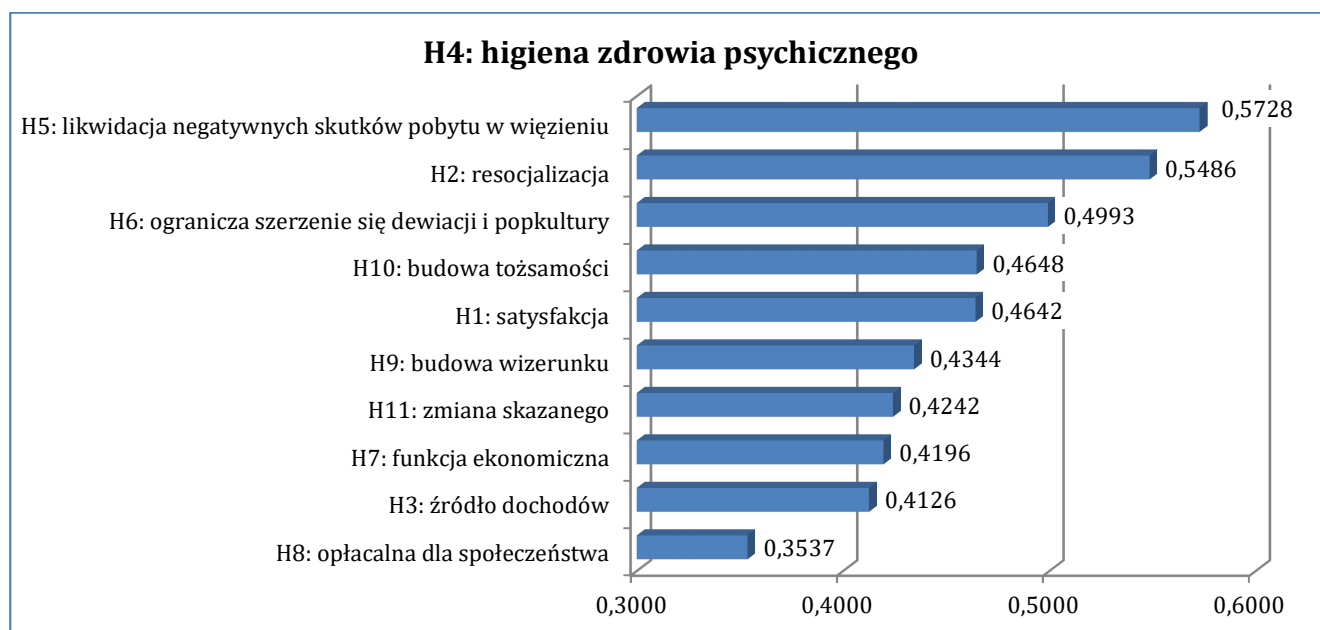
	– zależność istotna statystycznie
	– zależność istotna statystycznie w stopniu umiarkowanym
	– zależności nieistotne statystycznie

Dla zobrazowania korelacji poszczególnych wartości z innymi przedstawiają poniższe wykresy.

Najwyżej w hierarchii usytuowana została higiena zdrowia psychicznego ($W=0,68365$). Zdrowie psychiczne, inaczej dobrostan psychiczny, Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) definiuje jako stan dobrego samopoczucia, w którym jednostka realizuje swoje zdolności, potrafi radzić sobie z normalnymi stresami życiowymi, może pracować i jest w stanie działać na rzecz swojej społeczności. Jest podstawą dobrej jakości życia w każdym jego okresie. Oznacza dużo więcej niż brak zaburzeń psychicznych⁶¹⁴. Angelika Barczyk-Nessel jest przekonana, że realizacja zadań zawodowych stanowi warunek samorealizacji człowieka lub jego doskonalenia się. Decyduje ona o utrzymaniu odpowiedniej psychicznej i fizycznej kondycji człowieka, dzięki czemu pełni także funkcje higieniczne i zdrowotne⁶¹⁵.

Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 38.

Rys. 38. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – higiena zdrowia psychicznego



Źródło: opracowanie własne

Wartość (higiena zdrowia psychicznego) najwyżej koreluje ($W>0,5000$) z likwidacją negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej ($W=0,5728$), resocjalizacją

⁶¹⁴ M. Grudzińska, *Higiena psychiczna – jak o nią dbać?*, <https://portal.abczdrowie.pl/higiena-psychiczna-jak-o-nia-dbac> (dostęp: 28.06.2023).

⁶¹⁵ A. Barczyk-Nessel, *Wartość pracy w resocjalizacji osób osadzonych w polskich placówkach penitencjarnych*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydlowska, Oficyna Wydawnicza "Impuls", Kraków 2021, s. 149-163.

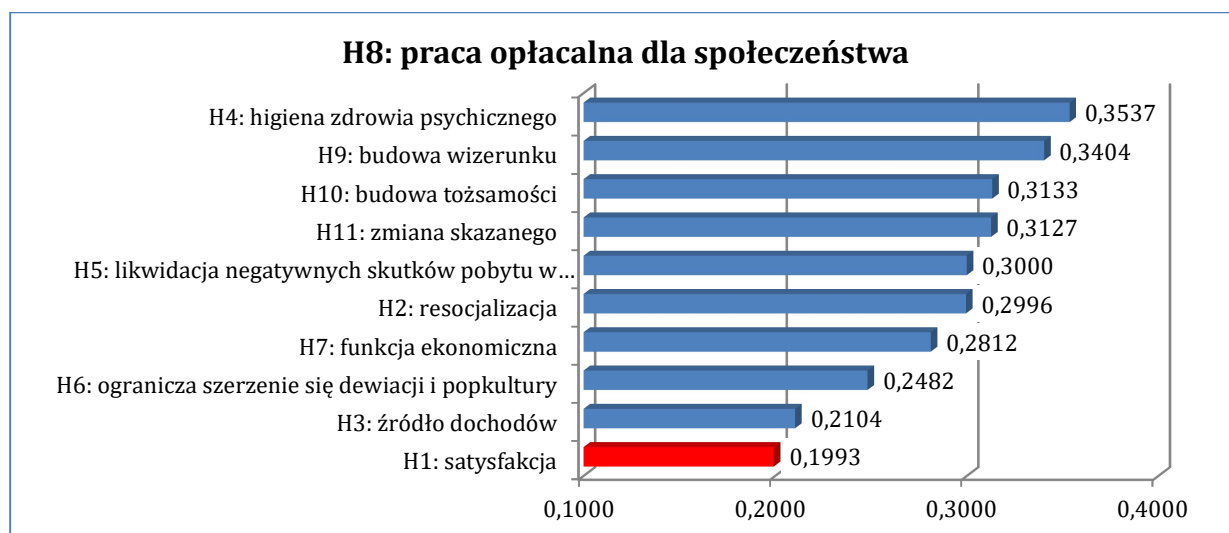
($W=0,5486$), a najmniej z opłacalnością pracy dla społeczeństwa ($W=0,3537$) – umiarkowana korelacja.

Kolejną wartością w hierarchii badani postawili pracę skazanych, która jest bardzo opłacalna dla społeczeństwa ($W=0,61458$), w rozumieniu opłacalna dla budżetu państwa, społeczeństwa oraz jego samego zarówno ze społecznego, jak i ekonomicznego punktu widzenia. Różne dyscypliny naukowe we właściwy sobie sposób podejmują problem istoty pracy, poddając procesowi badawczemu jej formy i znaczenie dla społeczeństwa, systemów gospodarczo-społecznych, jak również dla jednostki. Aksjologiczny wymiar pracy eksponuje Czesław Strzeszewski. Według niego praca to

„[...] wolna, choć naturalnie konieczna działalność człowieka, wypływająca z poczucia obowiązku, połączona z trudem i radością, a mająca **na celu tworzenie użytecznych społecznie wartości** duchowych i materialnych”⁶¹⁶.

Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 39. Wartość ta najwyżej koreluje z poprawą zdrowia psychicznego ($W=0,3537$), budową wizerunku ($W=0,3404$), a najmniej z satysfakcją z pracy ($W=0,1993$). Czyli oznaczałoby, że przekonanie o wartości pracy dla społeczeństwa najslabiej koreluje (korelacja nie oznacza, że ma wpływ, że nie ma wpływu) z satysfakcją z tej pracy.

Rys. 39. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – praca opłacalna dla społeczeństwa



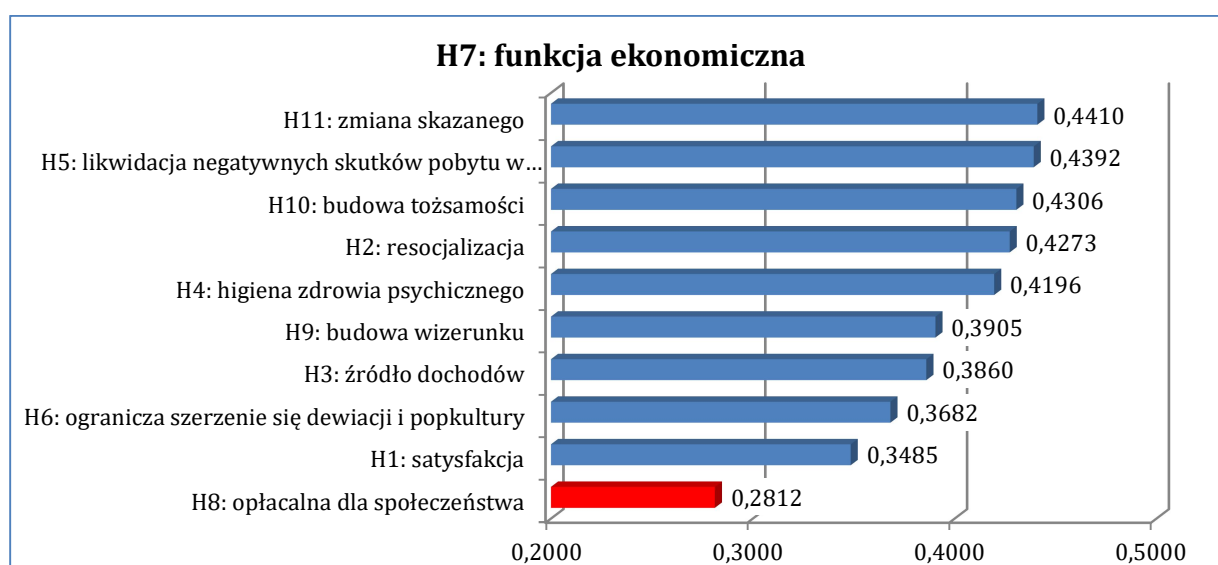
Źródło: opracowanie własne

⁶¹⁶ Cz. Strzeszewski, *Katolicka nauka społeczna*, Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1994, s. 580; por. J. Mariański, *Praca ludzka jako wartość społeczna*, „Homo et Societas” 2017, nr 2, s. 129-136.

Trzecią i czwartą wartością w hierarchii usytuowane zostały: funkcja ekonomiczna pracy [oferując pracującym możliwość realizacji zobowiązań wobec państwa (grzywny, naprawa szkody, koszty sądowe) oraz rodziny (alimenty, pomoc w bieżącym utrzymaniu najbliższych)] ($W= 0,59455$) oraz wartość materialna pracy jako źródło dochodów ($W= 0,57629$). Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 40 i 41.

Wartość/funkcja ekonomiczna pracy najwyżej koreluje ze zmianą skazanego ($W=0,4410$), likwidacją negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej ($W=0,4392$), budową tożsamości skazanego ($W=0,4306$), resocjalizacją ($W=0,4273$), a najmniej z opłacalnością pracy dla społeczeństwa ($W=0,2812$) – umiarkowana korelacja.

Rys. 40. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – funkcja ekonomiczna pracy



Źródło: opracowanie własne

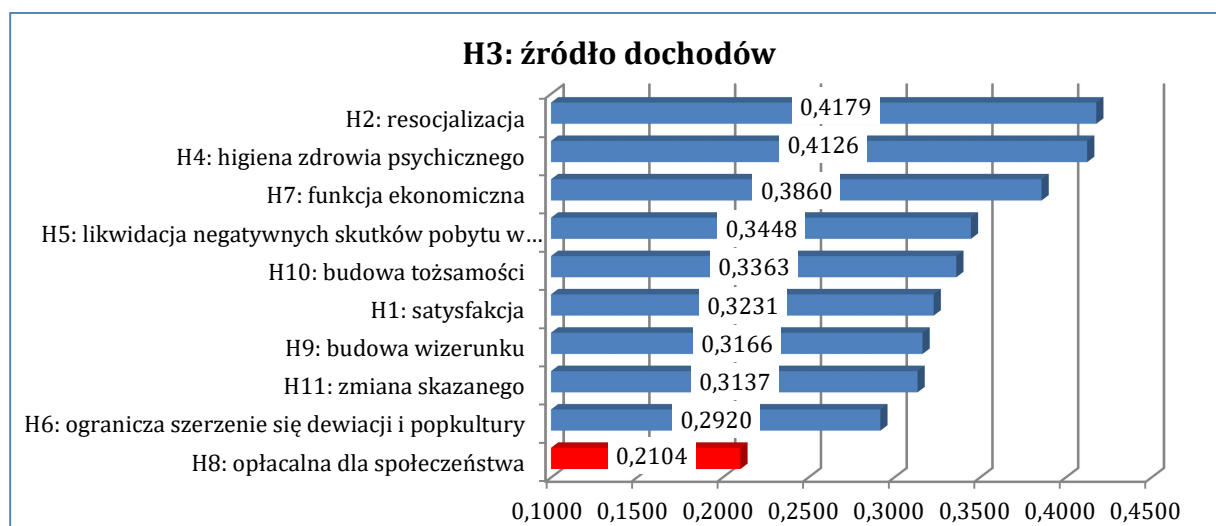
Wartość pracy umożliwiającą zdobycie źródła dochodów (wartości materialnej) dla skazanego, umożliwiającą pomoc bliskim, realizację finansową własnych potrzeb itp., Należy pamiętać, że wartości materialne zapewniają równowagę bytową. Zdarzają się jednak sytuacje, kiedy te wartości materialne są naruszane, ponieważ ludzie modyfikują ich prawdziwe znaczenie. Rozwiązania dotyczące zatrudnienia skazanych są zbliżone do warunków wolnościowych i dzięki temu odpowiadają zasadzie normalności Williama Rentzmanna (administradora duńskiej agencji prawnej), która

„wymaga upodobnienia życia w więzieniu do życia w społeczeństwie, któremu więzienie służy. Dotyczy to organizacji życia, usług lekarskich, stosunków międzyludzkich, obcowania młodocianych z dorosłymi, zamieszkania w jednym oddziale (ale nie we

wspólnych celach) kobiet i mężczyzn, dbania o swoje wyżywienie, ubiór itp. Dbanie o doznania religijne, prawa i obowiązki obywatelskie z możliwością uczestniczenia (za zezwoleniem) w życiu organizacji społecznych, a także możliwości komunikowania się z najbliższymi i innymi”⁶¹⁷.

Wartości te najwyżej korelują z resocjalizacją ($W=0,4179$), tzn. zwiększone możliwości finansowe najbardziej korelują z powrotem na drogę dobra i poszanowania norm społecznych. W dalszej kolejności umiarkowanie korelują z poprawą higieny zdrowia psychicznego ($W=0,4126$), funkcją ekonomiczną ($W=0,3860$), a najmniej opłacalność pracy dla społeczeństwa ($W=0,2104$) – umiarkowana korelacja.

Rys. 41. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – źródło dochodów skazanego



Źródło: opracowanie własne

Najniższa korelacja z „opłacalnością dla społeczeństwa” oznacza, że skazanego najmniej obchodzi znaczenie jego pracy, iż jest opłacalna dla budżetu państwa, społeczeństwa oraz nawet jego samego, zarówno ze społecznego, jak i ekonomicznego punktu widzenia. Swoje wartości widzi raczej mikro niż makro.

Piątą wartością w hierarchii badanych usytuowana została budowa własnego wizerunku poprzez pracę – ($W= 0,57234$). Zwraca uwagę na procesy twórcze i potencjał człowieka, który może wchodzić w pozytywne interakcje społeczne po zmianie wizerunku samego siebie jako istoty kreatywnej i zdolnej do pełnienia pożądanych społecznie ról

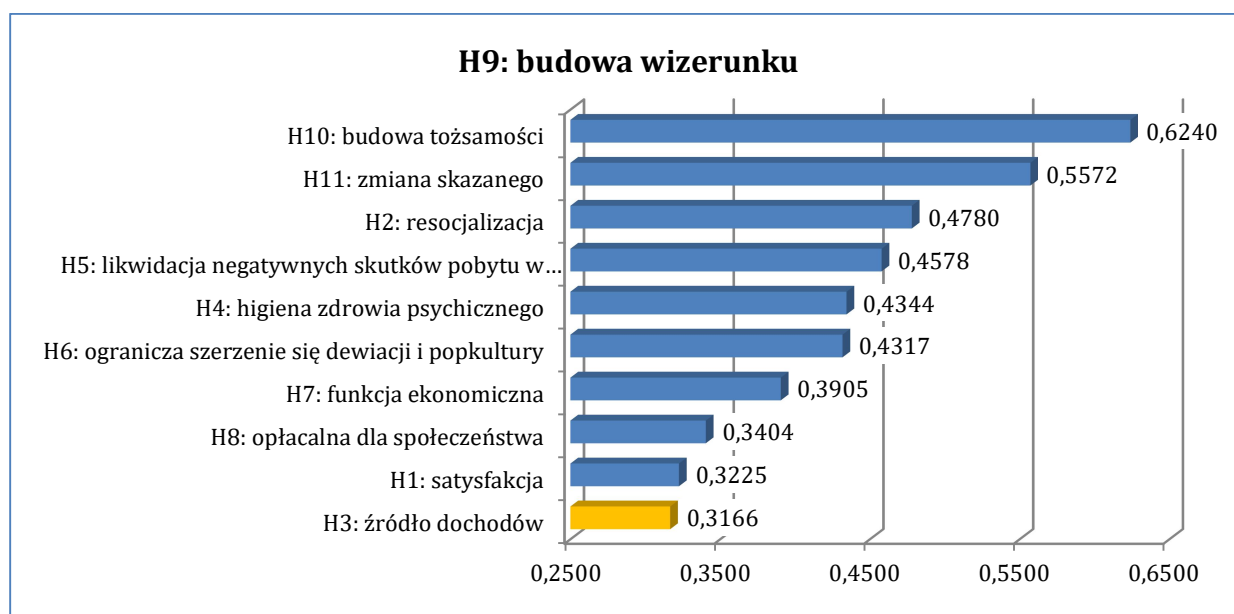
⁶¹⁷ H. Machel, *Więzenie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Wydawnictwo Arche, Gdańsk 2003, s. 275-276.

życiowych⁶¹⁸. Cyt.: ... *buduje w nim poczucie wartości oraz pozytywny wizerunek w oczach ludzi wolnych, a zwłaszcza w Rodzinie (przez duże R) ...* – id 171. Ważnym jest opracowanie propozycji zmiany wizerunku społecznego skazanych na taki, który będzie sprzyjał ich rozwojowi w społeczeństwie lub powrotowi do środowiska lokalnego. Anna Kieszkowska i Wiesław Ambrozik są zdania, że :

„realizację zadań w środowisku utrudniają jednostce także bariery w wykształceniu, brak umiejętności społecznych i zawodowych, wyizolowanie i wyobcowanie ze względu na pobyt w placówce penitencjarnej i postęp cywilizacji, przekonanie o negatywnym wizerunku społecznym więźnia oraz negatywna opinia społeczna i brak zaufania”⁶¹⁹.

Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 42.

Rys. 42. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – budowa własnego wizerunku



Źródło: opracowanie własne

Budowa własnego wizerunku poprzez pracę najwyżej koreluje ze zmianą tożsamości ($W=0,6240$), ogólną zmianą skazanego ($W=0,5572$), resocjalizacją ($W=0,4780$), a najmniej (w formie umiarkowanej) z wartością materialną, jaką jest źródło dochodów ($W=0,3166$). Budowa własnego wizerunku poprzez pracę *(to umiejętność dostosowania ubioru, zachowań i postaw w taki sposób, aby były one odbierane we właściwy, korzystny dla nas sposób przez otoczenie, a ponadto język ciała, umiejętności interpersonalne,*

⁶¹⁸ A. Kieszkowska, *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, Część I, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2011, s. 251.

⁶¹⁹ A. Kieszkowska, W. Ambrozik (red.), *Tożsamość grupowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, Część II, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012, s. 275.

budowanie relacji z ludźmi, sztuka porozumiewania się i modulacji głosu, zasady savoir-vivre, etykieta) w korelacji ze zmianą własnej tożsamości oraz z resocjalizacją jest jak najbardziej korzystne, a jeżeli praca badanych skazanych posiada na to wpływ to tylko się cieszyć.

Kolejną szóstą wartość w hierarchii badanych usytuowana została „likwidacja negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej” ($W=0,56104$). Według Moniki Marczak prawie 70% osadzonych to osoby nieporadne życiowo, nieradzące sobie z konfliktami i problemami życiowymi, potrzebujące wsparcia, ukierunkowania, a czasami specjalistycznych oddziaływań resocjalizacyjnych. W wielu przypadkach są to ludzie zdemoralizowani, ale ich demoralizacja jest przede wszystkim skutkiem negatywnego „treningu” (działania) społecznego zarówno wolnościowego jak i w więzieniu. Celem wielu programów jest zredukowanie deficytów w zakresie podstawowych umiejętności interpersonalnych, takich jak: skuteczne porozumiewanie się, konstruktywne rozwiązywanie konfliktów i wyrażanie negatywnych emocji oraz kształtowanie poprawnych, satysfakcjonujących relacji międzyludzkich⁶²⁰. Takim programem może być też (jest przede wszystkim) praca skazanych. Anna Kieszkowska i Wiesław Ambrozik twierdzą, że poprzez działania programowe

„Uzyskano u nich [skazanych – przyp. AW] znaczną lub zupełną redukcję zachowań negatywnych, w tym wulgarności, postaw roszczeniowych, zmianę postaw wobec rodziny i osób najbliższych, o ile poprzednio były negatywne (konflikty, awantury, przemoc, niełożenie na utrzymanie oraz potrzebę rehabilitacji). Osoby, u których osiągnięto cel maksimum, zwykle mimo trudności przechodzą poprawnie proces readaptacji społecznej, którego najważniejszym efektem jest integracja społeczna z rodziną na zasadzie dawcy i biorcy”⁶²¹.

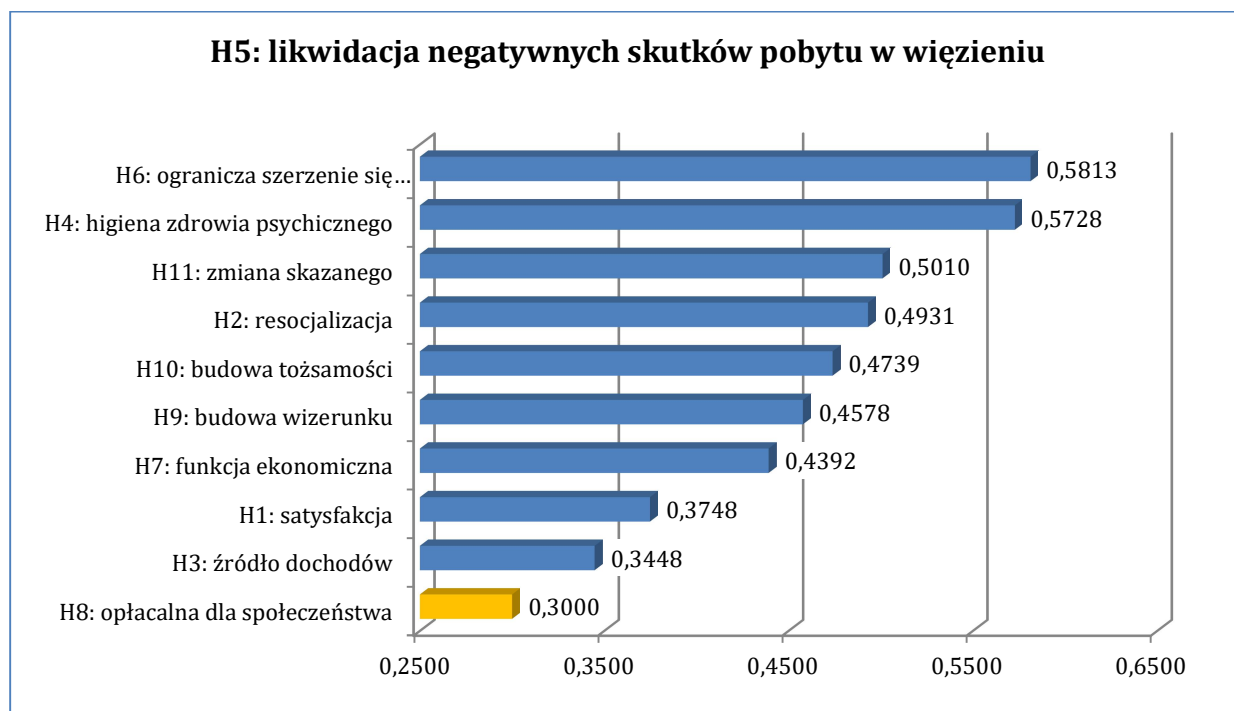
Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 43.

Likwidacja negatywnych skutków pobytu w więzieniu poprzez pracę najwyżej koreluje z ograniczeniem się szerzenia dewiacji (seksualnymi, mordercy dzieci, płatni mordercy itp.) ($W=0,5813$), z poprawą zdrowia psychicznego ($W=0,5728$), zmianą skazanego ($W=0,5010$), resocjalizacją ($W=0,4931$), a najmniej z opłacalnością pracy dla społeczeństwa ($W=0,3000$) – umiarkowana korelacja.

⁶²⁰ M. Marczak, *Resocjalizacyjne programy penitencjarne realizowane przez Służbę Więzienną w Polsce*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2013, s. 36-37.

⁶²¹ A. Kieszkowska, W. Ambrozik (red.), *Tożsamość grupowa dewiantów...*, dz. cyt., s. 45.

Rys. 43. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – likwidacja negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej



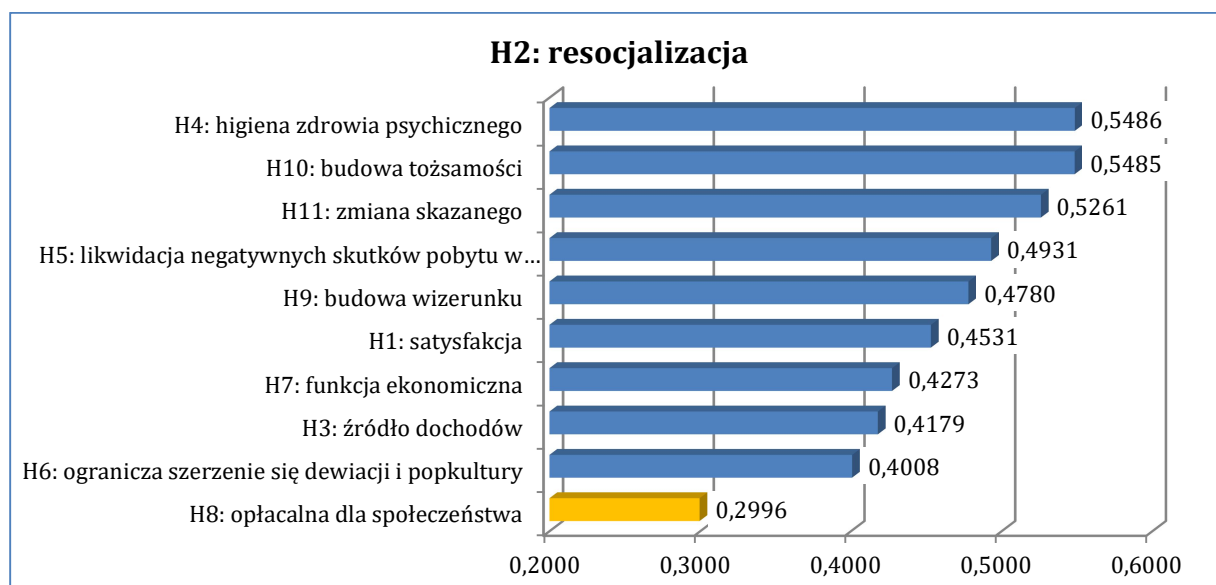
Źródło: opracowanie własne

Kolejna, siódma wartość w hierarchii badanych usytuowana została „RESOCJALIZACJA POPRZEZ PRACĘ” ($W = 0,55163$). W procesie resocjalizacji Służba Więzienna podejmuje szereg różnorodnych działań, które pozwalają zrealizować podstawowy cel, jakim jest wzbudzenie w osadzonym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanых postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa. Jednym z najistotniejszych elementów oddziaływania niewątpliwie jest praca, która uczy osadzonych obowiązkowości, odpowiedzialności zarówno za inne osoby jak i za powierzony do pracy sprzęt, uczciwości, sumienności, rzetelności oraz pozwala zdobyć nowe umiejętności, które mogą się okazać przydatne po wyjściu na wolność. Zatrudnienie daje szansę osadzonym na sprawdzenie siebie, podwyższenie samooceny, a jednocześnie posiada ogromne znaczenie w wymiarze społecznym. Praca redukuje deficyty wychowawcze w sferach poznawczej i społecznej oraz uczy radzenia sobie z przemocą – autoagresją i przemocą interpersonalną, uzależnieniami. Według Moniki Marczak resocjalizacja poprzez pracę społeczno-użyteczną wdraża skazanych do zespołowego działania, rozwija w nich

poczucie odpowiedzialności, wyrabia umiejętności organizacyjne, wzmacnia dyscyplinę, uczy szacunku dla pracy człowieka i jego wytworów⁶²².

Zaskoczeniem może być pozycja „resocjalizacji poprzez pracę” w hierarchii wartości, dopiero na siódmym miejscu, czyli praktycznie ze średnim poparciem⁶²³. Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 44.

Rys. 44. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – resocjalizacja poprzez pracę



Źródło: opracowanie własne

Resocjalizacja skazanych poprzez pracę najwyżej koreluje z poprawą zdrowia psychicznego ($W=0,5486$), budową tożsamości skazanego ($W=0,5485$), ogólną zmianą skazanego ($W=0,5261$), a najmniej z opłacalnością pracy dla społeczeństwa ($W=0,2996$), wykazując umiarkowaną korelację w kierunku ambiwalencji.

Poniżej średniego poparcia wartości w hierarchii badanych występują cztery zmienne. Jedną z nich jest ósma wartość – „ograniczenie szerzenia się dewiacji i podkultury”. Zdaniem Sylwii Kity, w większości społeczeństw istnieją grupy ludzi, które wytwarzają i utrwalają swój własny system norm i wartości. Jeżeli normy te nie są sprzeczne z normami szerszego społeczeństwa, wówczas nie można mówić o dewiacji, a tym bardziej o internalizacji zachowań dewiacyjnych. Jeżeli natomiast uznawane

⁶²² M. Marczak, *Resocjalizacyjne programy penitencjarne realizowane przez Służbę Więzienną w Polsce*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2013, s. 76.

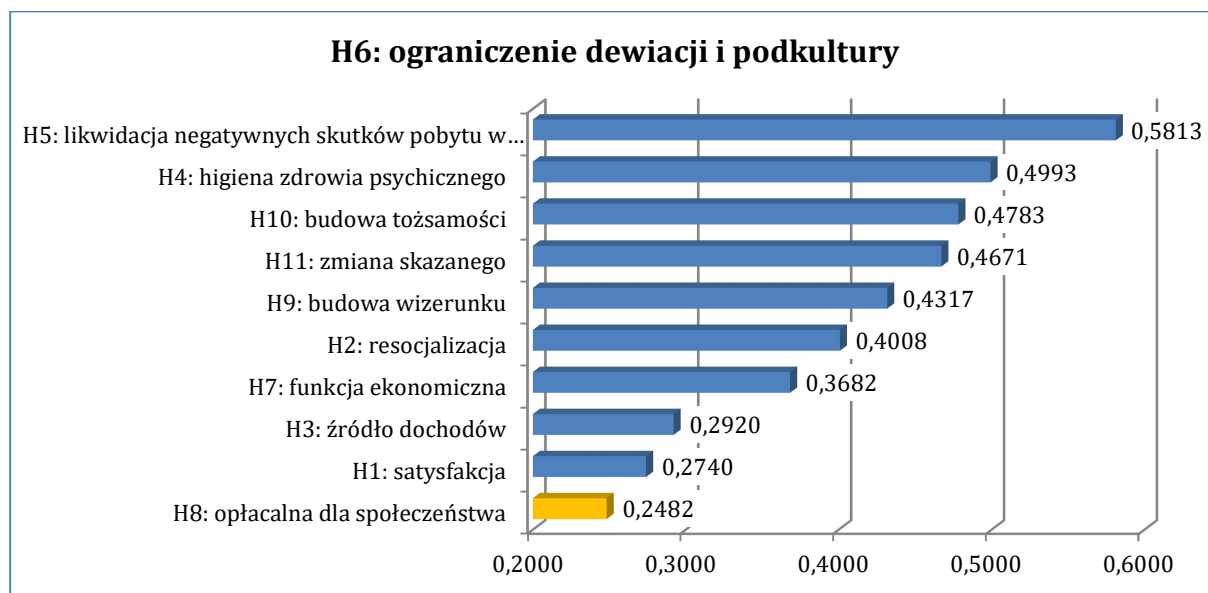
⁶²³ Por. D. Bujak, *Resocjalizacja poprzez kulturę, sztukę, sport i zatrudnienie*, [w:] *W stronę readaptacji społecznej*, red. A. Fidelus, Naukowe Wydawnictwo Piotrkowskie, Piotrków Tryb. 2008.

normy i wartości danej grupy są sprzeczne z normami większości, zachowania te należy uznać za zachowania dewiacyjne. Wszelkie dewiacje są wynikiem zaburzeń, ograniczonej zdolności oceny sytuacji. Problem dewiacji jako rezultatu transmisji kultury dewiacyjnej jest problemem niezwykle złożonym i budzi wiele kontrowersji. Okazuje się bowiem, że kultura za pomocą sankcji może wymusić na jednostce konformistyczne zachowanie lub też daje możliwości wyboru⁶²⁴. Anna Kieszkowska i Wiesław Ambrosik są zdania, iż

„każdy człowiek musi mieć poczucie przynależności do grupy, akceptacji i bezpieczeństwa, aby mógł się stawiać sobą. W przeciwnym razie zachowania jednostki będą miały zupełnie odmienny, dewiacyjny charakter, a towarzyszące z reguły tego typu zachowaniom reakcje stygmatyzujące społeczeństwa znacząco pogłębiają toczący się proces dewiacji i tym samym utrudniają bądź wręcz uniemożliwiają proces readaptacji społecznej [...] do pełnego życia społecznego. Readaptacja czy też reintegracja społeczna wiąże się z koniecznością odrzucenia przez eksdewianta dotychczasowej roli i tożsamości (co z reguły osiąga się drogą psychokorekcji i socjoterapii) oraz przyjęciem zamiast nich nowych ról oraz nowej tożsamości i określenia na nowo przynależności”⁶²⁵.

Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 45.

Rys. 45. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – ograniczenie się szerzenia dewiacji i popkultury



Źródło: opracowanie własne

Ograniczenie się szerzenia dewiacji i popkultury poprzez pracę ($W=0,46866$) najwyżej koreluje z likwidacją negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej ($W=0,5813$),

⁶²⁴ S. Kita, *Dewiacja jako rezultat transmisji kultury dewiacyjnej*, „Pedagogika” 2011, z. XX, s. 269-283.

⁶²⁵ A. Kieszkowska, W. Ambrosik (red.), *Tożsamość grupowa dewiantów...*, dz. cyt., s. 18.

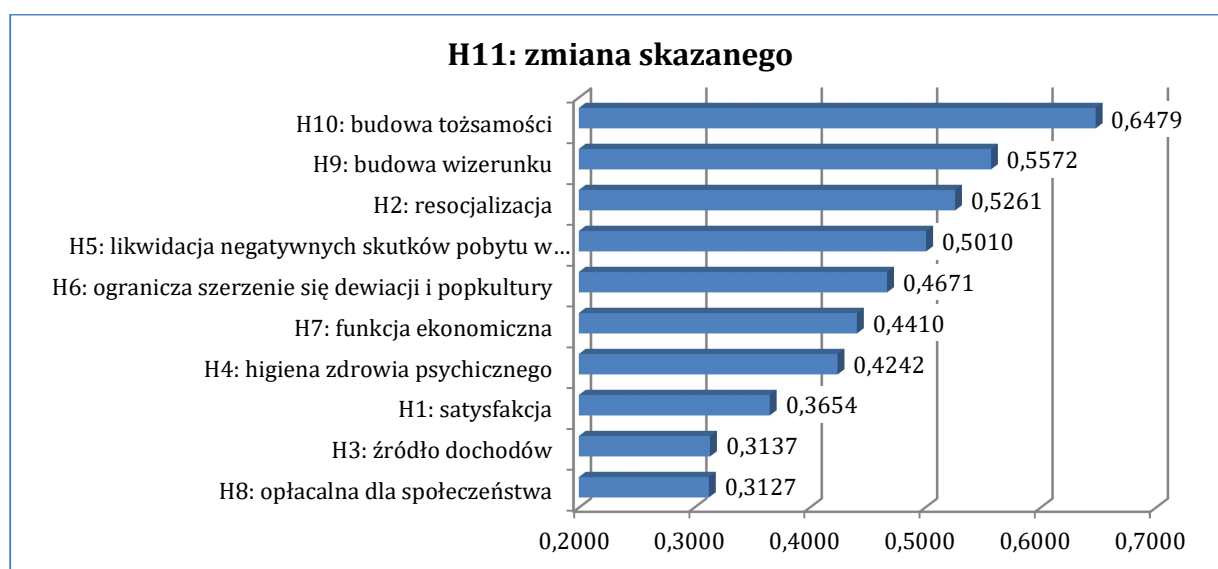
poprawą higieny zdrowia psychicznego ($W=0,4993$), budową tożsamości skazanego ($W=0,4783$), a najmniej z opłacalnością pracy dla społeczeństwa ($W=0,2482$), wykazując umiarkowaną korelację w kierunku ambiwalencji (gdzie $W=0,0000$).

Dziewiątą pozycją wartości w hierarchii badanych zajęła możliwość „zmiany skazanego” z dysocjacyjnych ku asocjacyjnym postawom i zachowaniom ($W=0,46866$). Zmiana ról społecznych, podwyższenie ekonomicznej i edukacyjnej pozycji w społeczeństwie uwolniły skazanych od frustracji i poczucia niższości. Zmiana skazanego może pozwolić zarówno na zmotywowanie go do podjęcia pracy nad zmianą swojej sytuacji, jak również, w przypadku rozbudzenia i wyzwolenia chęci do pracy nad swoim położeniem, może też wesprzeć proces readaptacji społecznej. William R. Miller i Stephen Rollnick twierdzą, że zmiana jest to podstawowy warunek pozytywnego procesu readaptacji społecznej.

„Rozwiązanie ambiwalencji polega na dotarciu do samego sedna przyczyny, dla której osoba zatrzymała się na tym etapie. Dopóki nie rozwiąże ona dylematu: «i chcę, i nie chcę», zmiana będzie najprawdopodobniej powolna i krótkotrwała”⁶²⁶.

Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 46.

Rys. 46. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – praca a zmiana skazanego



Źródło: opracowanie własne

Ważnym jest też zmiana stanowiska wobec osób z przeszłością przestępczą, zmierzająca do kształtowania przekonania, że każdy człowiek w każdym momencie swojej

⁶²⁶ W.R. Miller, S. Rollnick, *Wywiad motywujący. Jak przygotować ludzi do zmiany*, Tłum.: A. Pokojka, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010, s. 18.

egzystencji może odrodzić się do godnego życia. Czas pracy może stać się okresem związanym ze zmianą dotychczasowych warunków pobytu – z izolacyjnych na częściowo wolnościowe. Z ową zmianą, podobnie jak z każdą inną, pojawiają się określone stany emocjonalne. Anna Fidelus jest zdania, że:

„zmiana może być wywołana różnymi czynnikami, może być związana z różnorodnymi okolicznościami i określonymi następstwami. Najczęściej zmiana kojarzona jest z czymś niekorzystnym, z sytuacją trudną. Proces adaptacji/readaptacji zostaje uruchomiony zarówno w sytuacji zaistnienia sytuacji negatywnej, jak i sytuacji pozytywnej. Następstwa zmiany uzależnione są od umiejętności adaptacyjnych”⁶²⁷.

Niepokój może jednak budzić fakt, że korelacja pracy ze „zmianą skazanego” badani ulokowali dopiero na dziewiątym miejscu. Praca skazanego z jego zmianą najwyżej koreluje z budową tożsamości ($W=0,6479$), budową wizerunku ($W=0,5572$), resocjalizacją skazanego ($W=0,5261$), a najmniej z opłacalnością pracy dla społeczeństwa ($W=0,3127$), wykazując umiarkowaną korelację.

Opór związany z walką o zachowanie *status quo* własnej tożsamości nabiera szczególnego znaczenia w warunkach zakładu karnego. Dziesiąta (przedostatnia) pozycja w hierarchii badanych zajęła „budowa tożsamości skazanego” w korelacji z wykonywaną pracą ($W= 0,45899$). Według Moniki Marczak:

„istota resocjalizacji polega na zmianie tożsamości. Powoduje ona odkrycie innego siebie: nie jestem tym, kim byłem, nie jestem zły. To nic trudnego, a na pewno przyniesie zmiany na lepsze. W koncepcji tej nie operuje się zmianą postaw, a zmianą tożsamości, która została wadliwie ukształtowana. Resocjalizacja jest więc procesem rozwijania i kreowania potencjałów. Taki proces jest możliwy”⁶²⁸.

Prawidłowo prowadzona profilaktyka w ZK zdaniem Anetty Jaworskiej powinna obejmować działania pozytywne (ofensywne): zachęcanie i pobudzanie do rozwoju osobistego, rozwój samoświadomości, koncentrację działań na pozytywnych stronach funkcjonowania wychowanka, rozwój pozytywnej tożsamości, zdolność do stawiania sobie krótkoterminowych i dalekosiężnych celów, kształtowanie pozytywnej postawy wobec życia, zdolność do radzenia sobie w sytuacjach trudnych. W skazanym winna powstać

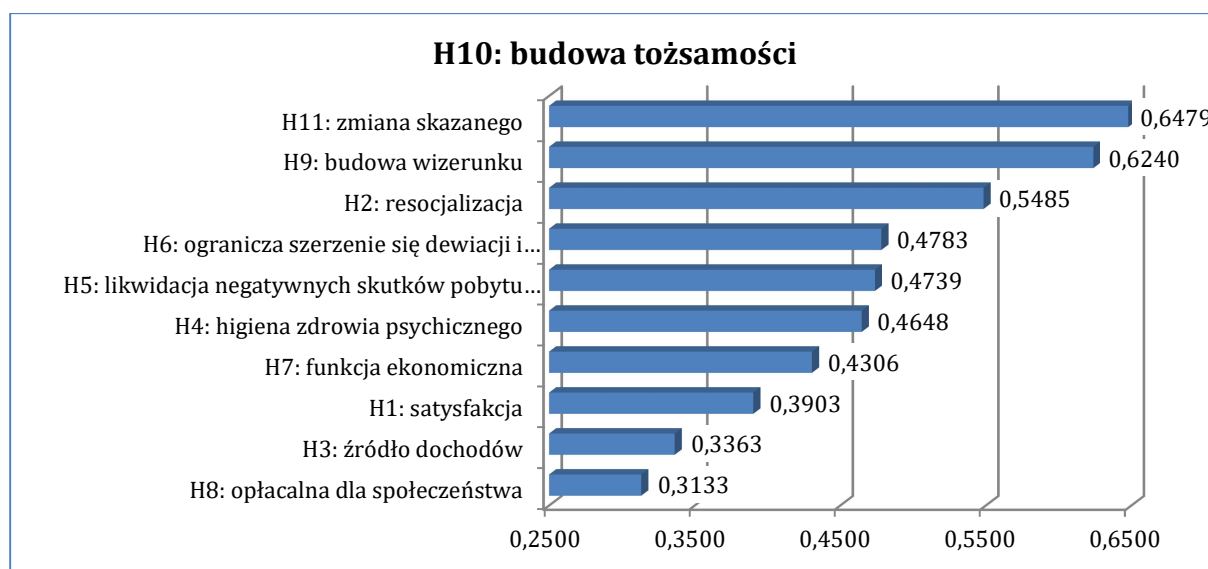
⁶²⁷ A. Fidelus, *Determinanty readaptacji społecznej skazanych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2012, s. 35.

⁶²⁸ M. Marczak, *Resocjalizacyjne programy penitencjarne realizowane...*, dz. cyt., s. 19; por. M. Konopczyński, *Współczesne kierunki zmian w pedagogice resocjalizacyjnej. Destygmatyzacja dewiantów i kreowanie alternatywnych tożsamości*, [w:] *Resocjalizacja: ciągłość i zmiana*, red. M. Konopczyński, B. M. Nowak, Wyd. Pedagogium WSPR, Warszawa 2008, s. 69–71; M. Konopczyński, *Twórcza resocjalizacja. Kształtowanie nowych tożsamości*, [w:] *Resocjalizacja*, B. Urban, J. Stanik (red.), t. 1, Warszawa 2007, s. 278–311.

reintegracja społeczna – rozumiana jako zmiana tożsamości społecznej i osobowej – zmiana obrazu siebie i swojego miejsca na świecie. Wymiar ten domaga się dostrzeżenia także w działaniach resocjalizacyjnych, a bez uwzględnienia w procesie resocjalizacji sprawców przestępstw ich tożsamości duchowej obraz resocjalizacji zawsze pozostanie niepełny. Należy jednak zastrzec, że wymiar ten ma stanowić poszerzenie, a nie zastąpienie funkcjonujących modeli resocjalizacji⁶²⁹.

Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 47.

Rys. 47. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – praca a budowa tożsamości



Źródło: opracowanie własne

Niepokój może budzić fakt, że korelacja pracy z „budową tożsamości skazanego” badani ulokowali dopiero na dziesiątym (przedostatnim) miejscu. Wartości te najwyżej korelują (podobnie jak przy poprzedniej zmiennej) ze zmianą skazanego ($W=0,6479$), budową wizerunku ($W=0,6240$), resocjalizacją skazanego ($W=0,5485$), a najmniej z opłacalnością pracy dla społeczeństwa ($W=0,3127$), wykazując umiarkowaną korelację.

Na podstawie koncepcji interakcyjnych oraz podejścia kognitywno-behawioralnego do pracy skazanych, starałem się wypracować postrzeganie procesu resocjalizacji jako destygmatyzacji prowadzącej do powstania nowej, prospołecznej tożsamości.

⁶²⁹ A. Jaworska, *Leksykon resocjalizacji*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012, s. 165, 182, 227, 231 i in.

Zadaniem działań profilaktycznych jest wspieranie pełnego rozwoju człowieka, który umożliwi mu: samodzielne zaspokajanie własnych potrzeb, osiągnięcie subiektywnej satysfakcji z życia, odkrycie jego sensu, stawianie bliższych i dalszych celów życiowych i samodzielną ich realizację. Ogromnej satysfakcji winno dostarczać też możliwość obdarowania własnym wytworem bliskiej osoby. Gratyfikacją wynikającą z działań w formie uznania społecznego, samorealizacji, samozadowolenia winno stawać się konkurencyjne działanie wobec satysfakcji czerpanej z wcześniejszych działań naruszających normy społeczne⁶³⁰. W wielu tradycjach filozoficznych działanie zorientowane na siebie, na własny rozwój, satysfakcję, samospełnienie jest krytykowane, określane mianem egotyzmu. Należy pamiętać, że nawet jeśli człowiek działa altruistycznie, to w ostatecznym rozrachunku chodzi o jego prywatne dobre samopoczucie, wynikające z dobrze spełnionego prawa moralnego czy obowiązku, dające mu (pełną) satysfakcję. Stan natury osoby zakłada spójność tych antecedensów w kierunku zapewnienia człowiekowi pozytywnych interakcji społecznych, możliwości odczuwania bólu i cierpienia oraz satysfakcji z własnego życia⁶³¹. Z punktu widzenia etycznego, bezrobocie jest złem pozbawiającym człowieka takich wartości, jak: godność, satysfakcja, rozwój, samorealizacja, poczucie bezpieczeństwa i przydatności. Praca ma walor kształcący, ponieważ poprzez działanie doskonali umiejętności i sprawności człowieka, poszerza jego wiedzę, rozwija osobowość, a także solidarność, co pozwala mu nawiązywać relacje z innymi ludźmi, ulepszać i doskonalić otaczający świat⁶³². Praca jest spełnieniem człowieka, to zarówno wartość instrumentalna, jak i autoteliczna. Sama w sobie stanowi źródło satysfakcji i samorealizacji. To wartość, ponieważ dzięki jej wykonywaniu człowiek zyskuje nie tylko środki na godną egzystencję materialną, ale także pozycję zawodowo-społeczną⁶³³.

Dlaczego dopiero ostatnią wartością w hierarchii badani uznali korelację samą pracę z „satysfakcją z niej” ($W=0,45559$) trudno jednoznacznie ocenić. Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 48.

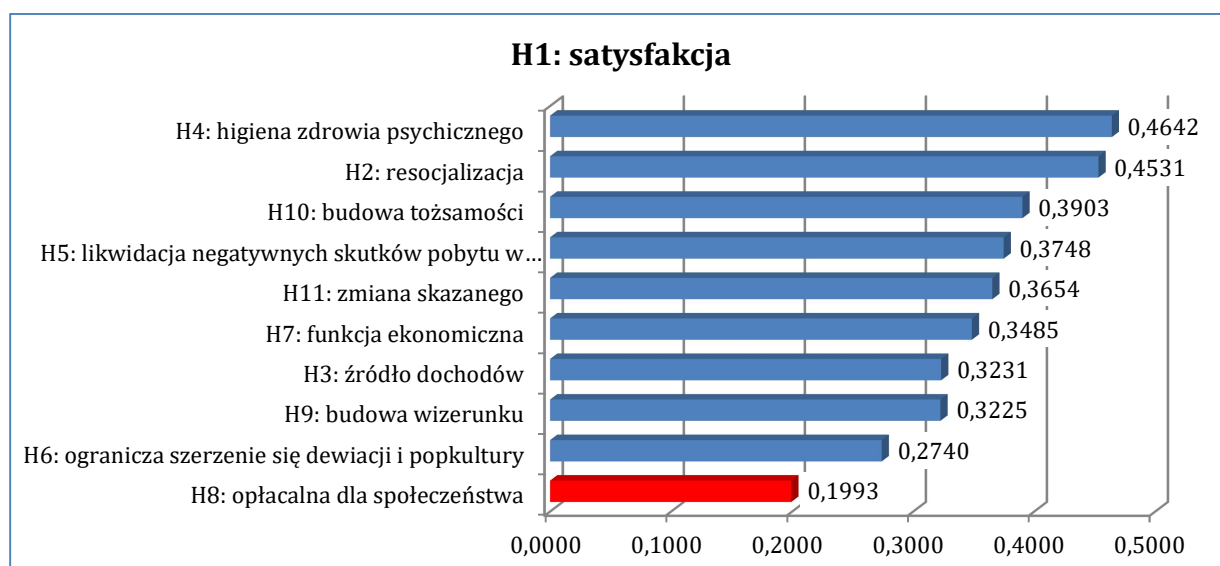
⁶³⁰ Por. A. Jaworska, *Leksykon resocjalizacji*, dz. cyt.

⁶³¹ Por. A. Bałandynowicz, *Pokój fundamentem człowieczeństwa*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2022, s. 22, 188 i in.

⁶³² A. Solak, *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka. Studium współzależności*, UKSW, Warszawa 2004, s. 10 i nast.; por. M. Lubińska-Bogacka, *Społeczno-edukacyjne problemy rodzin bezrobotnych*, UP, Kraków 2011, s. 25 i nast.; por. M. Ossowska, *Normy moralne. Próba systematyzacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1985, s. 51–76; I. M. Światała, N.G. Pikuła, K. Białożyty (red.), *Etyczne i społeczne wymiary pracy*, Oficyna Wydawnicza "Impuls", Kraków 2017.

⁶³³ W. Furmanek, *Etyczne wymiary współczesnej pracy człowieka*, „Labor et Educatio” 2013, 1, s. 45–59.

Rys. 48. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – praca a satysfakcja



Źródło: opracowanie własne

Podobnie jak przy dwóch poprzednich zmiennych niepokój może budzić fakt, że korelacja pracy z „satysfakcją skazanego” badani ułokowali dopiero na jedenastym (ostatnim) miejscu. Korelacja pracy skazanego z jego zmianą „satysfakcja” najwyżej harmonizuje z poprawą higieny zdrowia psychicznego ($W=0,4642$), resocjalizacją skazanego ($W=0,4531$), a najmniej z opłacalnością pracy dla społeczeństwa ($W=0,3127$) – wykazując umiarkowaną korelację z naciskiem na ambiwalencję. Oznacza to, że „satysfakcja” z pracy skazanych i „opłacalność jej dla społeczeństwa” mijają się dużym łukiem.

5.1.4. Analiza wpływu zmiennych niezależnych na odpowiedzi dot. hipotezy 2 „praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym)”

Do zmiennych niezależnych w pracy zaliczono: wiek, płeć, stan cywilny, wykształcenie i miejsce zamieszkania (rys. 21). Według tych zmiennych zostaną przebadane odpowiedzi dotyczące jednej hipotezy (drugiej), tj.: „Zakłada się, że praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym)”. Zostanie pokazany wpływ poszczególnych zmiennych na wielkości drugich zmiennych.

5.1.4.1. Wpływ zmiennej „płeć badanych”

Analizę wpływu zmiennej „płeć badanych” w kwestii poglądu, czy praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym) przedstawia tab. 10.

Tab. 10. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą – płeć respondentów i znaczenie resocjalizujące pracy ($p < 0,001$)

Kategoria	N=734		Procent	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
zdecydowanie TAK (+1,0)	72	269	56,3%	44,4%
raczej TAK (+0,5)	36	222	28,1%	36,6%
Razem TAK			84,4%	81,0%
trudno powiedzieć / brak odpowiedzi (-0,1)	3	45	2,3%	7,4%
raczej NIE (-0,5)	9	27	7,0%	4,5%
zdecydowanie NIE (-1,0)	8	43	6,3%	7,1%
Razem NIE			13,3%	11,6%
OGÓŁEM	128	606	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Z wyżej wymienionego porównania wynika, że pogląd „zdecydowanie TAK” posiada znacznie więcej kobiet (56,3%), aniżeli mężczyzn (44,4%). Mężczyźni za to znacznie częściej (36,6%) wyrazili w tej sprawie pogląd „raczej TAK”, aniżeli kobiety (28,1%). Ogólnie rzecz ujmując kobiety odczuwają większe poparcie dla znaczenia resocjalizującego pracy.

5.1.4.2. Wpływ zmiennej „wiek badanych”

Analizę wpływu zmiennej „wiek badanych” w kwestii poglądu, czy praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym) przedstawia tab. 11.

Tab. 11. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą – wiek badanych i znaczenie resocjalizujące pracy ($p < 0,001$)

Kategoria	Wiek badanych (N = 734)					
	17-18	19-20	21-30	31-40	41-50	>50
zdecydowanie TAK (+1,0)	0	5	104	78	110	44
raczej TAK (+0,5)	1	5	75	44	104	29
trudno powiedzieć / brak odpowiedzi (-0,1)	3	2	16	7	13	10
raczej NIE (-0,5)	0	3	17	4	18	6
zdecydowanie NIE (-1,0)	0	0	12	10	8	6
OGÓŁEM	4	15	224	143	253	95
Procent						
zdecydowanie TAK (+1,0)	0,0%	33,3%	46,4%	54,5%	43,5%	46,3%
raczej TAK (+0,5)	25,0%	33,3%	33,5%	30,8%	41,1%	30,5%

Kategoria	Wiek badanych (N = 734)					
	17-18	19-20	21-30	31-40	41-50	>50
Razem TAK	25,0%	66,7%	79,9%	85,3%	84,6%	76,8%
trudno powiedzieć / brak odpowiedzi (-0,1)	75,0%	13,3%	7,1%	4,9%	5,1%	10,5%
raczej NIE (-0,5)	0,0%	20,0%	7,6%	2,8%	7,1%	6,3%
zdecydowanie NIE (-1,0)	0,0%	0,0%	5,4%	7,0%	3,2%	6,3%
Razem NIE	0,0%	20,0%	12,9%	9,8%	10,3%	12,6%
OGÓŁEM	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Z wyżej wymienionego porównania wynika, że pogląd „zdecydowanie TAK” najczęściej wyrażają badane osoby w wieku 31-40 lat (54,5%, tj. ponad połowę wszystkich odpowiedzi), a najmniej w wieku do 20 lat. Osoby najmłodsze najczęściej też wstrzymały się od odpowiedzi, względnie nie miały zdania (75,0%). Ogólnie rzecz ujmując osoby starsze odczuwają znacznie większe poparcie dla znaczenia resocjalizującego pracy.

5.1.4.3. Wpływ zmiennej „wykształcenie badanych”

Analizę wpływu zmiennej „wykształcenie badanych” w kwestii poglądu, czy praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym) przedstawia tab. 12.

Tab. 12. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą – wykształcenie respondentów i znaczenie resocjalizujące pracy ($p < 0,001$)

Kategoria	Wykształcenie badanych (N=734)							
	niepełne podstawowe	podstawowe / gimnazjalne	zawodowe	średnie zawodowe	średnie bez zawodu	pomaturalne	niepełne wyższe	wyższe
zdecydowanie TAK (+1,0)	7	117	138	31	21	10	10	7
raczej TAK (+0,5)	6	86	106	28	13	5	8	6
trudno powiedzieć / brak odpowiedzi (-0,1)	3	19	18	4	1	1	2	3
raczej NIE (-0,5)	2	14	15	8	2	1	2	4
zdecydowanie NIE (-1,0)	0	9	15	5	3	0	0	4
OGÓŁEM	18	245	292	76	40	17	22	24
Procent								
zdecydowanie TAK (+1,0)	38,9%	47,8%	47,3%	40,8%	52,5%	58,8%	45,5%	29,2%
raczej TAK (+0,5)	33,3%	35,1%	36,3%	36,8%	32,5%	29,4%	36,4%	25,0%
Razem TAK	72,2%	82,9%	83,6%	77,6%	85,0%	88,2%	81,8%	54,2%
trudno powiedzieć / brak odpowiedzi (-0,1)	16,7%	7,8%	6,2%	5,3%	2,5%	5,9%	9,1%	12,5%

Kategoria	Wykształcenie badanych (N=734)							
	niepełne podstawowe	podstawowe / gimnazjalne	zawodowe	średnie zawodowe	średnie bez zawodu	pomaturalne	niepełne wyższe	wyższe
raczej NIE (-0,5)	11,1%	5,7%	5,1%	10,5%	5,0%	5,9%	9,1%	16,7%
zdecydowanie NIE (-1,0)	0,0%	3,7%	5,1%	6,6%	7,5%	0,0%	0,0%	16,7%
Razem NIE	11,1%	9,4%	10,3%	17,1%	12,5%	5,9%	9,1%	33,3%
OGÓŁEM	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Z wyżej wymienionego badania wynika, że pogląd „zdecydowanie TAK” posiadają najczęściej badane osoby z wykształceniem pomaturalnym (58,8%), ze średnim bez zawodu (52,5%), a najmniej z wykształceniem wyższym (29,2%). W sumie oceny pozytywne – „razem TAK” oprócz osób z wykształceniem wyższym (54,2%) wszyscy postawili w granicach 72-88%. Dodać należy, iż $\frac{1}{3}$ osób z wyższym wykształceniem (33,3%) postawiła oceny negatywne przy odpowiedziach na przedmiotowe pytanie. Ogólnie rzecz ujmując osoby z wyższym wykształceniem wyrażają znacznie niższe poparcie dla znaczenia resocjalizującego pracy, może dlatego, że bardziej liczą na pracę zbieżną ze swoim wykształceniem.

5.1.4.4. Wpływ zmiennej „stan cywilny badanych”

Analizę wpływu zmiennej „stan cywilny badanych” w kwestii poglądu, czy praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym) przedstawia tab. 13.

Tab. 13. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą – stan cywilny badanych osób i znaczenie resocjalizujące pracy (p<0,001)

Kategoria	Stan cywilny badanych (N=734)					
	kawaler / panna	zamężna / żonaty	rozwódka / rozwodnik	wdowa / wdowiec	w separacji	w związku
zdecydowanie TAK (+1,0)	194	85	51	6	1	4
raczej TAK (+0,5)	144	64	40	3	0	7
trudno powiedzieć / brak odpowiedzi (-0,1)	28	13	2	4	0	4
raczej NIE (-0,5)	34	9	1	1	0	3
zdecydowanie NIE (-1,0)	17	12	4	3	0	0
Ogółem	417	183	98	17	1	18
Procent						
zdecydowanie TAK (+1,0)	46,5%	46,4%	52,0%	35,3%	100,0%	22,2%

Kategoria	Stan cywilny badanych (N=734)					
	kawaler / panna	zamężna / żonaty	rozwódka / rozwodnik	wdowa / wdowiec	w separacji	w związku
raczej TAK (+0,5)	34,5%	35,0%	40,8%	17,6%	0,0%	38,9%
Razem TAK	81,1%	81,4%	92,9%	52,9%	100,0%	61,1%
trudno powiedzieć / brak odpowiedzi (-0,1)	6,7%	7,1%	2,0%	23,5%	0,0%	22,2%
raczej NIE (-0,5)	8,2%	4,9%	1,0%	5,9%	0,0%	16,7%
zdecydowanie NIE (-1,0)	4,1%	6,6%	4,1%	17,6%	0,0%	0,0%
Razem NIE	12,2%	11,5%	5,1%	23,5%	0,0%	16,7%
OGÓŁEM	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Z wyżej wymienionego badania wynika, że pogląd „zdecydowanie TAK” posiadają najczęściej badane osoby po przebytym rozwodzie (52,0%), kawaler / panna (46,5%) i zamężna / żonaty (46,4%), a najmniej w związku wolnym (22,2%). Najwięcej pozytywnych ocen postawiły osoby w separacji (100,0% - 1 osoba), rozwodnicy (92,9%), a najmniej wdowy / wdowcy (52,9%). Dodać należy, iż ¼ wdów / wdowców (23,5%) i osób będących w związkach partnerskich (22,2%) w ogóle nie odpowiedziało na to pytanie lub nie miało zdania.

5.1.4.5. Wpływ zmiennej „miejsce zamieszkania badanych”

Analizę wpływu zmiennej „stan cywilny badanych” w kwestii poglądu, czy praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym) przedstawia tab. 14.

Tab. 14. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą - miejsce zamieszkania respondentów i znaczenie resocjalizujące pracy (p<0,001)

Kategoria	Miejsca zamieszkania (N=734)				
	wieś	miasto do 50 tys.	miasto 50-100 tys.	miasto 100-200 tys.	miasto >200 tys.
zdecydowanie TAK (+1,0)	105	65	48	45	78
raczej TAK (+0,5)	73	65	47	25	48
trudno powiedzieć / brak odpowiedzi (-0,1)	15	12	6	6	12
raczej NIE (-0,5)	10	16	6	9	7
zdecydowanie NIE (-1,0)	8	4	4	4	16
OGÓŁEM	211	162	111	89	161
Procent					
zdecydowanie TAK (+1,0)	49,8%	40,1%	43,2%	50,6%	48,4%

raczej TAK (+0,5)	34,6%	40,1%	42,3%	28,1%	29,8%
Razem TAK	84,4%	80,2%	85,6%	78,7%	78,3%
trudno powiedzieć / brak odpowiedzi (-0,1)	7,1%	7,4%	5,4%	6,7%	7,5%
raczej NIE (-0,5)	4,7%	9,9%	5,4%	10,1%	4,3%
zdecydowanie NIE (- 1,0)	3,8%	2,5%	3,6%	4,5%	9,9%
Razem NIE	8,5%	12,3%	9,0%	14,6%	14,3%
OGÓŁEM	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Z wyżej wymienionego badania wynika, że pogląd „zdecydowanie TAK” najczęściej mają badane osoby z miast 100-200 tys. mieszkańców (50,6%), mieszkańcy wsi (49,8%), a najmniej mieszkańcy najmniejszych miast do 50 tys. osób (40,1%). Należy jednak zaznaczyć, że ilość pozytywnych ocen we wszystkich kategoriach zamieszkania nie odbiega zasadniczo od siebie. Najwięcej takich ocen postawiły osoby z miast 50-100 osób (85,6%), wsi (84,4%), a najmniej osoby z miast 100-200 tys. (78,7%) i największe (78,3%). Oznacza to, że miejsce zamieszkania nie ma większego wpływu na zróżnicowane odpowiedzi przedmiotowego zagadnienia.

5.2. Studium indywidualnego przypadku – korzyści z pracy osadzonych

Szacunkowo 30-40% wszystkich badanych odpowiedziało na dwa pytania otwarte, a większość przynajmniej na jedno. Wiele odpowiedzi wielokrotnie się powtarza lub też niewiele wniosła do tematu, ale było wiele odpowiedzi bardzo konstruktywnych, wypowiedzi wartych zacytowania i przemyślenia. Dla zachowania anonimowości cytowane osoby zostaną opatrzone jedynie nr ID, zgodnym główną tabelą, rejestrującą wszystkie ankiety (jednostka, ewentualne imię – znane autorowi). Odpowiedzi osób, które nie wyraziły zgody na ich cytowanie pozostają również do wiadomości autora. W odpowiedziach zostały tylko poprawione błędy ortograficzne.

Część druga studium indywidualnego przypadku to opisy wychowawców i kadry kierowniczej jednostek penitencjarnych w kwestii korzyści wynikających z wprowadzonego programu „Praca dla więźniów” i w ogóle korzyści z pracy osadzonych.

5.2.1. Korzyści z pracy osadzonych widziane oczami respondentów

Pytanie pierwsze:

Jeżeli wykonywana praca nie satysfakcjonowała Panią / Pana, to dlaczego?

- Praca skazanych nie jest doceniana jest przez inne osoby (ID 117).
- Ze względu na to, że czas pracy przeznaczonej na sprzątanie to kwestia 30-60 min. Za krótko poza celą (ID 147).
- Bo mija się to z jakimkolwiek celem (ID 153).
- Jest mało ambitna w stosunku do posiadanych kwalifikacji, a osoby nadzorujące nie posiadają wystarczających umiejętności i kompetencji (ID 161).
- Ze względu na skrajnie niskie płace, relacje przełożonych pracowników z wolności względem osadzonych, znikome racje żywnościowe oraz dobór osadzonych, zatrudnionych w zakładzie pracy (ID 172).
- Praca za darmo to praca niewolnicza (ID 183).
- Brak motywacji finansowej !!! (ID 276).
- Zbyt małe zarobki, zbyt duże wymagania, za mało przywilejów (ID 416).
- Zbyt wygórowany system akordowy (ID 226).
- Wynagrodzenie za bardzo ciężką pracę nie jest adekwatne do wysiłku i zaangażowania w nią włożonego (ID 341).
- Jak ma satysfakcjonować praca za którą nie otrzymuje się godnego wynagrodzenia. Praca, która nie pozwala spłacać zadłużeń i prowadzi do większych długów. Jedynie na co pozwala to zagospodarowanie chwili czasu w całej monotonii spowodowanej izolacją (ID 246).
- Dlatego, że nie robię tego co lubię robić. Nie dostosowano mojego doświadczenia zawodowego (ID 265).
- Ponieważ pomimo próśb o zmianę na pracę odpłatną twierdzi się, że nie ma mowy (ID 293).
- Manufaktura. Codziennie robię to samo (ID 305).
- Zła praca w nieodpowiednich warunkach, bez przeprowadzenia rozmowy, czy skazany może pracować w charakterze takiej pracy - chociażby ze względu na stan zdrowia (ID 312).
- Praca nie związana z wykonywaną na wolności. Praca nie dająca żadnych perspektyw zawodowych po uzyskaniu wolności (ID 353).
- Brak odpowiedniej opieki zdrowotnej. Odzież robocza nie spełnia oczekiwań. Sam kupuję sobie: bieliznę, chemię (ID 409).
- Ponieważ uważam, że mógłbym wykonywać pracę bardziej odpowiedzialną, która przyniosłaby więcej dobrego (ID 410).
- Ponieważ byłem poniżany przez przełożonych (ID 434).
- Była niezgodna z wykształceniem i nieodpłatna. Nikt nie patrzy na to, kto co potrafi robić (ID 443).
- Resocjalizacja, to chęć osoby skazanej do zmiany. Żadna zewnętrzna siła nie jest w stanie

nikogo zmienić. Praca tylko płatna, bo „czyn społeczny” odbierany jest jako dodatkowa kara (ID 477).

- Ze względu na stereotypowe traktowanie przez przełożonych oraz innych, nie będących osobami skazanymi (przez większość) (ID 492).
- W pracy skazani traktowani przez osobowy z wolności jako gorsi i jako tanią siłą roboczą (ID 502).
- Osadzeni muszą nosić inne ubrania, niż osoby z wolności, to moim zdaniem oznacza „napiętnowanie” (ID 507).
- Żadnej satysfakcji (ID 583).
- Praca bez wynagrodzenia jest wykonywana bez zaangażowania (ID 616).
- Ze względu na zarobki nie mogę pomóc rodzinie (3 dzieci) (ID 642).
- Bo to praca dla mężczyzn (ID 684).
- Czuję się wykorzystywana, często lekceważona (ID 701).
- Ponieważ jest monotonna. Nie wnosi niczego „specjalnego” do mojego życia. Nie rozwija mnie w żaden sposób. Czuję się jak „małpka”, która robi non-stop to samo (ID 738).

Powtarzające się odpowiedzi to niskie wynagrodzenie, zły dobór pracy, brak motywacji finansowej, lekceważenie, brak pracy odpłatnej, zła odzież, stereotypowe traktowanie, brak satysfakcji itp.

5.2.1.1. Wybrane odpowiedzi

Pytanie drugie:

Jeżeli chciałaby Pani / chciałby Pan napisać coś od siebie o pracy skazanego, o oczekiwaniach swoich i kolegów, o możliwościach, o wadach systemu, wszystko to co dotyczy otoczenia i pracy więźnia, to czego mogę się spodziewać?

Głosy skazanych „za”

- Bardzo jestem zadowolony z pracy w ZK. Pozwala to na zabicie wolnego czasu, daje nam satysfakcję że pracujemy. Jesteśmy odpowiedzialni za naszą pracę. Mamy obowiązek wstać rano i iść do pracy, pomagamy naszym najbliższym, rodzinie. Jesteśmy potrzebni, a nie odrzuceni. Czujemy się godni, że możemy pracować i mamy za to płacone. Dziękuję (ID 3).
- Robię to co lubię (ID 15).
- Jeżeli chodzi o moją pracę, którą wykonuję w szwalni, to nie ma żadnych zastrzeżeń. Uważam, że przełożeni oraz miejsce pracy jest w jak najlepszym porządku. Nie zmieniałabym nic. Jestem zadowolona i wdzięczna za swoją pracę, za możliwość wykonywania jej, w tak trudnych warunkach psychicznych, jak i materialnych. Bardzo mi ona pomaga w odbywaniu kary, pod względem psychicznym, jak i fizycznym (ID 692).
- Jestem zadowolony z pracy, bo daje mi satysfakcję i mogę wykorzystać wolny czas na pracę. Pracując czas szybciej płynie, chociaż dużo skazanych narzeka, że muszą siedzieć, ale nabroili to siedzą. Niewinnych nie zamykają (D 29).

- Zdecydowanie za dużo osadzonych pracuje nieodpłatnie i za dużo pieniędzy jest brane na fundusze, bo gdyby było mniej to część środków można by było przesłać rodzinie - żonie, dzieciom. Mieć w ZK pracę odpłatną to duży sukces, że Administracja dała szansę osadzonemu. Jest to rodzaj nagrody, ale i też wielka możliwość powrotu do społeczeństwa, czego życzę każdemu osadzonemu, bo nie każdy szanuje to co mu oferuje jednostka penitencjarna. To tyle. Ja jestem bardzo zadowolony z pracy i nie obciążam rodziny (ID 36).
- Można wyjść z celi i nauczyć się odpowiedzialności za wykonywaną pracę (ID 43).
- Mi praca służy i pomaga. Jest mi łatwiej jeśli chodzi o finanse. Pracując w ZK zdałem sobie sprawę, że można, a więc te zatrudnienie uświadamia, że się jest coś wart i można nad sobą dalej pracować - na temat innych nie mam zdania - nie mnie ich oceniać (ID 47).
- W moim przypadku praca sprawia mi przyjemność, gdyż mam możliwość wykonywać prace, w których czuję się dobrze i lubię to robić (ID 67).
- Podjęcie przeze mnie pracy ułatwia mi spłacanie zadłużenia itp., a ponadto lepszy kontakt z rodziną oraz ludźmi, którzy tam pracują razem zemną. Po prostu jestem zadowolony z tego, że mogę pracować, za co dziękuję osobom które mi w tym pomogły (ID 74).
- Gdy poszedłem do pracy czuję się bardzo dobrze i mogę mieć wydatki, pieniądze mogę wysyłać rodzinie, która potrzebuje mojej pomocy. A wychodząc na przepustki mogę mieć na swoje wydatki i przejazdy. Mając chorą żonę mogę jej pomóc w trudnej sytuacji rodzinnej (zakup lekarstw i inne wydatki) (ID 83).
- Po prostu praca nam pomaga w resocjalizacji (ID 84).
- Moim zdaniem praca dla skazanego jest jednym z ważniejszych aspektów procesu resocjalizacji. Pomaga w rozwijaniu swoich umiejętności i doświadczeń. W zakładzie, w którym pracuję zarówno praca, którą wykonuje jak i stosunek co do mojej osoby, jako skazanego są traktowane tak samo jak „normalnego” pracownika. Pomaga to bardzo w późniejszym procesie powrotu do normalnego społeczeństwa. Jak wiadomo praca każdego człowieka uszlachetnia, kreuje i rozwija jego samego. Mam nadzieję, że mogłem jakoś pomóc. Dziękuję i powodzenia (ID 85).
- Jak pracuję to wiem, że jestem komuś potrzebny (ID 103).
- Praca powoduje pewne przyzwyczajenia do wykonywania określonych czynności. Posługując się własnym przykładem uważam, że odbywając wieloletnią karę, nie będąc zatrudnionym, nie mając możliwości wykonywania choćby ćwiczeń fizycznych człowiek popada w nałóg „nic nie robienia”. Bezczynność długoterminowa powoduje niemoc fizyczną i staje się nałogiem jak używki. Nie znając statystyk uważam, że procentowo niższy odsetek powrotów do więzienia jest wśród ludzi opuszczających więzienia, pracujących w czasie odbywania kary. Zapewne łatwiej fizycznie i psychicznie jest choćby z przerwą wykonywać pracę, niż się w nią wdrażać od podstaw po opuszczeniu więzienia. Mój pogląd jest jednoznaczny: praca i jeszcze raz praca, a powrotów (recydywy) będzie mniej. Do pracy jak do używek trzeba się przyzwyczaić, a gdy się człowiek przyzwyczai to z pewnością praca da mu satysfakcję (ID 105).
- Bardzo dziękuję za możliwość pracy bo odciążam finansowo rodzinę i jeszcze mogę im pomóc (ID 114).
- Moja praca jest bardzo mało czasochłonna. Mogłaby być troszkę dłuższa , bardziej

odpowiedzialna, ponieważ sprzątanie jest bardzo mało atrakcyjne. Większość skazanych wolałaby, aby ich praca była bardziej atrakcyjna, z czym wiążą się korzyści finansowe na pokrycie alimentów oraz własnych potrzeb. Nie każdy potrafi docenić pracę w ZK. Ja osobiście jestem zadowolony z pracy w ZK (ID 141).

- Moim zdaniem praca jest potrzebna dla osadzonych - buduje w nim poczucie wartości oraz pozytywny wizerunek w oczach ludzi wolnych, a zwłaszcza w Rodzinie (przez duże R). Także praca kształtuje charakter więźnia i jest potrzebna do przywyknięcia do pracy na wolności. Poprzez pracę osadzony wyładowuje nadmiar energii i utrzymuje (poprawia) zdrowie fizyczne i psychiczne. Także pracując odciąża Rodzinę od wydatków, związanych z bieżącymi potrzebami osadzonych (ID 171).
- Zdecydowany plus za gratisy żywieniowe (ID 215).
- Dzięki tej pracy spłacam częściowo swoje zadłużenie, no i mam na podstawowe wydatki (ID 220).
- Uważam, że praca podczas odbywania kary jest pożyteczna. Pozwala na wykształcenie w sobie samodyscypliny, która przyda się po wyjściu na wolność. Dzięki pracy można lepiej zorganizować swój czas, podczas pobytu w ZK. Jedyne zarobki mogłyby być większe, ponieważ po potrąceniach zostaje zbyt mało, aby np. wspomóc rodzinę, czy też na bieżąco spłacać zobowiązania finansowe, które zamiast maleć rosną (ID 275).
- Kontakt z ludźmi, możliwość pracy (ID 296).
- Co do pracy trudno się nie zgodzić, że jest pozytywnym elementem w kształtowaniu prawidłowych postaw, ale uważam, że o wiele ważniejszy jest psychiczny kontakt z ludźmi pracującymi bez obciążenia więziennego, to w jakim sposób odnoszą się do nas więźniów jako ludzi, dając nam choćby minimum poczucia normalnego funkcjonowania i minimum wyrozumiałości; Jest to temat „rzeka”. Każdy z ludzi jest indywidualnością i szufladkowanie go niszczy w nim człowieczeństwo i wewnętrzne poczucie wartości, a z jakiego względu wszedł na drogę przestępstwa i pragnie z niej się oczyścić i wyrwać jest ogromną pracą dla niego samego nad sobą, ale i równocześnie ogromną rolę wszystkich wokoło napotkanych ludzi przymusowo, czy też przez „przypadek”. Praca nad sobą, praca funkcjonariuszy i ludzi dobrej woli to ogromny trud, ale warty odzyskania człowieczeństwa (ID 306).
- Ogólnie jest super !!! (ID 308).
- Skazany swoją pracą przedstawia siebie samego jakim naprawdę jest. Poczucie - chociażby kawałek - wolności, zobaczyć świat wolności z drugiej strony. Żeby więcej nie wchodzić na kryminalną drogę. Żeby przez pracę mógł się dowiedzieć, że drogi trzeba prostować, a nie krzyżować. Żeby patrzeć na swoich kolegów, jak i na znajomych pozytywnie, a nie wrogo, bojowo nastawiony; Jeżeli osadzony spełnia wzorowo wymogi jednostki penitencjarnej w pracy - powinien zostać doceniony przepustkami, wyjściami na K.O. Za wzorową pracę również przełożony powinien to doceniać (ID 320).
- Jak dla mnie praca pomaga mi odciąć się od myślenia o rodzinie. Pracuje w swoim zawodzie i jest mi bardzo dobrze. Brakuje tylko możliwości krótkich rozmów z rodziną. Brak tylko pracy płatnej, która dawałaby większe chęci do pracy (ID 325).
- Praca jest bardzo potrzebna dla skazanego. Jest środkiem utrzymania, obowiązkiem każdego dorosłego człowieka !!! (ID 332).
- Praca jako bardzo ważny element życia społecznego. Bardzo dobrze wpływa na

złagodzenie emocji, wpływa też na poprawę relacji pomiędzy osadzonymi. Sprawia, że osadzony nie czuje się pozostawiony uczestniczenia w życiu społecznym, co jest bardzo ważne po powrocie na wolność. Byłoby bardzo dobrze, aby praca taka dawała satysfakcję i poczucie własnej wartości. Byłoby też dobrze, aby mogła odbywać się, być wykonywana w miarę możliwości poza murami więzienia (ID 334).

- Dla każdego skazanego praca w ZK jest odskocznią od głupot przychodzących do głowy. Jest też możliwość odciążenia finansowego rodziny. Dla mnie jest to bardzo ważne. Przepracowałem już w ZK 16 lat i prawie nie mogę narzekać na funkcjonowanie tutejszego ZK. Jeśli ktoś funkcjonuje spokojnie to i ZK nie ma co zarzucać skazanemu, a wyrok coś - trzeba odsiedzieć. Poprzez pracę niektórzy mogą się też czegoś nauczyć (ID 361).
- Jeżeli chodzi o pracę w jednostkach to jest to dobra sprawa, bo pokazuje inne perspektywy dla skazanych po wyjściu. Na pewno wiele można zmienić w systemie penitencjarnym, tylko niech ludzie, którzy go tworzą nie patrzą na nas z pogardą i z założeniem, że ci którzy tu trafili są nie do zmian. Trzeba dawać szansę (ID 418).
- W pracy musiałem mierzyć się nowymi „zachowaniami” oraz nauczyć się pracować w grupie, co nie zawsze było łatwe, gdyż każdy z nas trafił tutaj z innych powodów oraz z innym charakterem (ID 423).
- Praca dla mnie w ZK jest bardzo ważnym elementem mojego powrotu do społeczeństwa. Głównym oczekiwaniem co do pracy, to abym mógł samodzielnie pracować, a na zdanie kolegów nie mam wpływu i nie interesuje mnie (ID 461).
- Moja praca w ZK jest bardzo dobra i nie zmienię w niej nic. Spełniam się w niej w 100% (ID 475).
- Praca to nie tylko zabicie nudy, ale także wyjście za murów do ludzi (ID 510).
- Praca daje możliwość rozwoju, można nabyć doświadczenie, nabycia nawyku „pracy”!! (ID 512).
- Praca skazanych resocjalizuje i pozwala się przygotować na wyjście z więzienia (ID 515).
- Taka praca w ZK pomaga „zabić czas” oraz uszlachetnia człowieka. Dlatego innym osadzonym dobrze radzę, że praca pomaga w dużym stopniu, aby każdy ze swej pracy wywiązywał się sumiennie, ponieważ nam więźniom przyda się szacunek oraz godność w takim miejscu w jakim jesteśmy. Ważnym jest także, aby nasi przełożeni nam mogli zaufać i powierzyć pracę (ID 528).
- Praca skazanego jest pewnego rodzaju przygotowaniem do „normalnego” życia na wolności. Buduje ona w podświadomości skazanego, że wolność nie jest prosta, a na wartościowe życie trzeba sobie zapracować (ID 565).
- Wypełnia mój wolny czas i uczy odpowiedzialności (ID 589).
- Praca: 1. Jeżeli chodzi o pracę, po podstawą jest dochód w związku z czym można odciążyć rodzinę - dot. wsparcia finansowego; 2. Praca to przede wszystkim walka z nudą, rozładowanie agresji; 3. Wykonywanie pracy przez więźniów w większości służy w skutecznej likwidacji negatywnych skutków izolacji; 4. Każdy skazany, który sumiennie wykonuje swoją pracę nie myśli o znęcaniu się nad słabszymi; 5. Groźba utraty pracy powoduje, że skazani obawiają się organizowania buntu, natomiast subkultura więzienna dotyczy każdego skazanego. Indywidualnie duże znaczenie ma czy dana osoba jest podatna na wpływy osób trzecich; 6. Uważam, że praca w zupełności spełnia funkcję ekonomiczną (ID 659).

- Każdy osadzony ma inny charakter i inne podejście do pracy, jak i do obowiązków mu powierzonych. Niestety nie każdy osadzony z szacunkiem traktuje pracę, wręcz przeciwnie - niektórzy pracują bo muszą. Ja pracuję bo chcę. Zależy mi również na pracy i na wykształceniu w sobie pewnych cech, takich jak: obowiązkowość, punktualność, systematyczność, co na pewno pomoże mi prawidłowo funkcjonować po opuszczeniu ZK (ID 660).
- Uważam, że praca dla każdej osoby pozbawionej wolności to ważna rzecz, pozwala spłacić swój dług wobec społeczeństwa, pokazuje że człowiek zrozumiał swoje błędy i chce czynnie uczestniczyć w normalnym życiu (ID 669).
- Praca, na której pracuję są bardzo dobre warunki i bardzo pozytywna atmosfera. Lubię swoją pracę, bo dzięki niej mogę przekierować niepotrzebne myśli i robię to co lubię. Praca uszlachetnia człowieka i dzięki pracy nie jesteśmy dziadami ! (ID 681).
- Jestem zadowolona ze swojej pracy i nie zmieniałabym nic na dzień dzisiejszy. To jedyna odskocznia i czas który można wykorzystać w miłej atmosferze. Dziękuję (ID 683).
- Dobrze że zakład weryfikuje osoby zdadne do pracy, bo wielu przyniosłoby tylko wstyd (ID 702).
- Praca wolnościowa jest najwyższą formą nagrody (oprócz przepustek), udzielana więźniom. Tymczasem są niestety osoby (i to wcale nie mało), które na to nie zasłużyły, nie potrafią tego docenić i uszanować (ID 705).
- Pracując szybko mijają mi dni do wyjścia na wolność i czuję się wspaniale. Niektórzy więźniowie uczą się pracy w ZK, bo na wolności nie mieli czasu i nie ciągnęło ich do pracy. Dla mnie praca to radość, do tego przebywanie ze swoimi ludźmi, uczenie się dobrych rzeczy, w tym jak przebywać z ludźmi (ID 709).
- Pracuję 4 miesiące odpłatnie na pracy wolnościowej. Jestem zadowolona, ponieważ wiem, że pomaga mi to w resocjalizacji. Po tych osobach, które pracują ze mną też widać duże zmiany pod kątem resocjalizacji. Osoby z wolności nie wyróżniają nas. Starają się traktować nas na równi i naprawdę jestem zadowolona ze swojej pracy. Lubię ją, lubię to co w niej wykonuję. Mam również nadzieję, że na wolności będę mogła kontynuować taką samą pracę. Dziękuję (ID 712).
- Dla mnie praca jest potrzebna, ponieważ lubię pracować i nie patrzę w ścianę. Pracowałam od lat najmłodszych i praca mnie uszlachetnia, mogę pomóc swoim dzieciom, teściowej. Poprzez pracę mogę zdobyć byt, pomóc zdobywać wykształcenie i zaznajomić się z różnymi etatami. Jestem osobą obowiązkową (...), niezależną finansowo i to daje mi wielką radość i szacunek dla samej siebie. Dzięki mojej wykonywanej pracy jestem potrzebna dla otoczenia. Pracę wykonuję rzetelnie, w którą wkładam dużo serca i całą siebie. Dumna jestem, że pracuję (ID 723).
- Praca poza zakładem powoduje, że człowiek czuje się dobrze, wychodzi, ma pieniądze i chodzi na wypiski, ma kawę i papierosy, szybciej czas leci (ID 727).
- U skazanych z długimi wyrokami praca wolnościowa, poza ZK - jest istotnym elementem resocjalizacyjnym, pomagając przede wszystkim w powrocie do tzw. rzeczywistości i do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie (ID 734).
- Moja praca w kuchni jest bardzo fajna, bo mogę się wykazać a jestem na stanowisku robienia zdrowych surówek. Bardzo to lubię. Oprócz tego pomagam na „obieraku” i na zmywaku. Naprawdę polecam pracę na kuchni, bo naprawdę dużo można się nauczyć. Co

do koleżanek na kuchni to skład mamy dobry. Jesteśmy zorganizowani i przede wszystkim dogadujemy się (ID 737).

Propozycje skazanych „do przemyślenia”

- Wypełniłem tą ankietę zgodnie z tym co faktycznie uważam odnośnie wpływu pracy na codzienne życie skazanego. Jeżeli chodzi o wady systemu to powinien ktoś wreszcie zauważyć, że resocjalizacja w Polsce ledwie raczkuje. Sama praca i budowanie hal niczego nie zmieni. Potrzeba tu kompleksowych działań i przede wszystkim faktycznej troski o człowieka. Jest zbyt mało wychowawców, którzy mają zbyt wiele „papierkowej roboty”, żeby faktycznie móc robić cokolwiek innego. Człowiek, który popełnił przestępstwo zostaje raz na zawsze napiętnowany. Dziennikarze straszą społeczeństwo, rozdmuchując pojawiające się tematy do granic absurdu, nie zdając sobie sprawy lub zwyczajnie nie dbając o długofalowe skutki ich działań. Wielu skazanych osób to zwyczajni życiowi pechowcy, którzy wykorzystaliby swój potencjał, gdyby ktoś pokazał im, że go w ogóle mają. Nigdy więcej by tu, gdyby ktoś mógł faktycznie poświęcić im swój czas. Ogół skazanych to ogromny ludzki potencjał, który można by wykorzystać z korzyścią dla społeczeństwa, o ile znajdą się odważni ludzie, którzy przeciwstawiają się stereotypom i przewietrzają tu trochę, wymiatając przy tym pajęczyny naszego polskiego zaściankowego myślenia (ID 333).
- Uważam, że każda osoba osadzona, jeżeli wiek i zdrowie pozwoli, powinna mieć pracę. Ja pracuję ponad dwa lata, całość wyroku to pięć lat - za przestępstwa finansowe. Mam nawyk pracy z wolności, ponieważ przed osadzeniem cały czas pracowałam zawodowo. Dlatego też nie wyobrażam sobie odbywać karę bez możliwości pracy. Mówi to zresztą większość osób z dłuższymi wyrokami. Praca odpłatna czy nie? Zależy od tego czy osoba ma pomoc od rodziny, czy posiada zobowiązania finansowe. Każdy powinien sobie rozgraniczyć. Choć w ZK uważam, że każda możliwość pracy jest dobra. Praca w takich miejscach jak ZK jest szczególnie ważna, zabija czas, którego jest bardzo dużo, zmęczy człowieka, pozwala choć na chwilę zapomnieć o szarej rzeczywistości miejsca, w którym się człowiek znalazł. Praca otwiera możliwości przepustek, czy uzyskania warunkowego, przedterminowego zwolnienia. Uważam, że bardzo dobrze, iż ZK współpracują z firmami zewnętrznymi, które decydują się na zatrudnienie skazanych. Jest to bardzo duży kredyt zaufania, który w większości skazani wykorzystują należycie. 1. Praca buduje w osobach pozbawionych wolności poczucie wartości, nie czujemy się wycofani ze społeczeństwa. 2. Praca daje poczucie spełnienia, zaczynają cieszyć małe rzeczy, ludzie pracujący na zewnątrz jednostek, np. w schroniskach dla zwierząt, hospicjach nieraz zmieniają hierarchię wartości w oparciu o przesłanki humanistyczne, a nie praktyczne. 3. Praca uczy ludzi (widzę to na podstawie obserwacji) sumienności, punktualności, zasad współżycia. Ludzie nabywają nawyki współpracy w otoczeniu. 4. Osoby, które z różnych względów nie pracowały na wolności mogą wyrobić w sobie nawyk pracy, który przeniosą na wolność i np. przestaną żyć ze złodziejstwa i zaczną uczciwie żyć, jak prawi obywatele. Bardzo dobrze, że ZK daje nam możliwość pracy, choć z pewnością wadą systemu jest to, iż osoby zatrudnione mają zabierane 68% z wynagrodzenia, na cele więziennictwa, co przy dużych zobowiązaniach finansowych bardzo ogranicza spłatę zobowiązań. Osoby niemające pomocy od rodziny, znajomych, mogą i niektóre odkładają

sobie pieniądze, które chcą przeznaczyć po opuszczeniu ZK na zagospodarowanie i rozpoczęcie „nowego życia” za murami. Ogólnie uważam, iż każda osoba odbywająca karę powinna pracować. Może to tylko pozytywnie wpłynąć na przyszłość. Poprzez prace ludzie odbywający karę w ZK nie czują się gorsi, są potrzebni, widzą sens izolacji, łatwiej mogą zrozumieć błędy, które człowiek popełnił i wyciągnąć wnioski na przyszłość (ID 655).

- Praca nie hańbi, lecz zaszczytów nie przynosi !!! (ID 471).
- Praca jest potrzebna, ale musi być godna (ID 595).
- Skazany to też człowiek i oczekuje docenienia jego pracy, szacunku, jak również odpowiedniego nagradzania finansowego (ID 688).
- Praca wykonywana przez więźnia jest pomimo nadzoru bardzo niedokładnie wykonywana. Ponadto pracę, którą wykonują osadzeni z reguły nie mają o niej pojęcia z braku doświadczenia oraz umiejętności, które dopiero w ZK próbują nabyć, lecz z reguły bezskutecznie i kończy się to klęską oraz wstydem z braku doświadczenia, ponieważ człowiek powinien wykonywać pracę na której się zna oraz ma doświadczenie, a nie na zasadzie improwizowania, w celu podlizywania się swoim przełożonym. Nie należy przeceniać swoich możliwości, chęć pracy, zaangażowanie, dyscyplina, słuchanie dobrych rad. To powinna być recepta na dobrego pracownika (ID 30).
- Praca jest w porządku, tylko powinna być odpłatna (ID 44).
- Moim zdaniem jakakolwiek praca więźnia powinna być odpłatna, jeżeli jest systematyczna i regularna (ID 46).
- Praca niestety stała się jedyną formą resocjalizacji nad czym ubolewam, jeśli myślimy o zmianie systemu, należałoby stworzyć system, który nie będzie opierał się tylko na jednym narzędziu, by w ślad za chęciami osadzonych szły również inne nagrody i przywileje dla tych, którzy zmian chcą i się im bezwarunkowo poddają. Pracujmy nad ludźmi, którzy tego chcą, by społeczeństwo mogło odzyskać w przyszłości tak cennego „Kowalskiego” (ID 48).
- Większość prac jest nieodpłatna i to jest złe, że w pierwszej kolejności otrzymują ją ludzie, którzy np.. Nie płacili na swoje dzieci całe życie. Przypominają oni sobie o tym, że mają dzieci, przez co ludzie bez dzieci mają problem z podjęciem pracy płatnej. Ludzie, którzy nie posiadają dzieci też chcieliby odciążyć swoje rodziny i mieć możliwość zapewnienia sobie lepszego bytu w zakładzie, poprzez możliwość zakupu tytoniu itp. (ID 53).
- Może kiedyś więźniowie, którzy mają zadłużenia alimentacyjne doczekają się, żeby najpierw pieniądze z wypłat pobierał komornik, a następnie ZK. W taki sposób byłoby mniej zadłużeń alimentacyjnych (ID 61).
- Gdy dostaje się możliwość pracy podczas odbywania kary w ZK - moim zdaniem pełna resocjalizacja byłaby gdyby skazany mógł w pełni spłacać swoje długi, bo obecnie starcza tylko na odsetki zadłużeń, kawę, papierosy i coś skromnego do zjedzenia. Więźniowie mający alimenty nie mają możliwości wyjścia z długów, bo one tylko rosną. Nie rozumiem tego człowiek zostaje skazany za niepłacenie alimentów, a pracując w ZK dalej popełnia to przestępstwo, bo ZK nie opłaca alimentów w 100%. Resocjalizacja dla dłużników alimentacyjnych jest zła, bo nie uczy i nie pomaga. Gdy skazany wpadnie w ciąg przestępstwa niepłacenia alimentów bardzo trudno jest z tego wyjść i płacić

systemowo i nie mieć długu za alimenty. Dziękuję (ID 68).

- Dobrze mi z tym wszystkim co mam. Nie wszystkie zakłady pracy nie mają natrysków i nie ma możliwości kąpieli (ID 73).
- Każda praca powinna być wynagradzana finansowo. Takie podejście zachęcałoby do dalszej i cięższej pracy każdego skazanego. Należałoby zmniejszyć ilość pracowników na danym stanowisku (np. sprzątających), ponieważ jest ich zbyt dużo i nie każdy ją wtedy wykonuje. Najlepszych pracowników dodatkowo nagradzać, aby reszta załogi dostała tzw. „kopa” i żeby wiedziała, że ciężka i uczciwa praca popłaca i jest wynagradzana (ID 117).
- Uważam, że powinno być więcej pracy na wolności, a także mniejsze obostrzenia do wypuszczania do pracy wolnościowej (ID 127).
- Winno iść więcej procent z wypłaty na zadłużenie, np. alimenty, a mniej na fundusz penitencjarny, ponieważ nie ma możliwości żadnej by spłacić i wychodzimy z większym zadłużeniem (ID 130).
- Uważam, że w pomieszczeniu w którym wykonuje się pracę, a jest ono monitorowane, nie powinno być funkcjonariusza (ID 131).
- Moim zdaniem prace w ZK powinni dostawać w szczególności osoby, które nigdy nie pracowały w jakiegokolwiek pracy i czerpały środki finansowe z innych źródeł. Pomogło by to im na wolności w zdobyciu pracy i pracowaniu, a nie czerpaniu środków finansowych z innych nielegalnych źródeł, co doprowadza do problemów prawnych (ID 132).
- Moim zdaniem sama praca byłaby dobra w stosunku do resocjalizacji, gdyby nie przypadki które z braku czasu na jej wykonanie były upraszczane, przez co jakościowo gorsza staje się postać końcowa lub przez zwykłą ludzką złośliwość zaniedbuje się ją kompletnie, mimo dobrych chęci do jej wykonania (ID 133).
- Praca powinna być w ZK dla wszystkich skazanych. Po przepracowanych miesiącach lub latach na pracy nieodpłatnej skazani powinni otrzymywać pracę płatną, aby móc spłacać swoje długi i mieć na własne utrzymanie. Dziękuję (ID 139).
- Moim zdaniem żyjemy w XXI wieku i nie powinno być prac nieodpłatnych dla osadzonych, a jeżeli już to ewentualnie skazani, którzy mają grzywny powinni mieć możliwość odpracowania, a nie zamieniać przez sąd na pozbawienie wolności, ponieważ państwo w ten sposób traci wiele więcej i nie tylko państwo, ale skazani też. Nie jeden z osadzonych pracuje nieodpłatnie po kilka miesięcy, np. sprząając, przez ten czas spłaciłby wiele (ID 140).
- Moim zdaniem brak miejsc pracy odpłatnej, zbyt dużo skazanych pracuje nieodpłatnie, co wzbudza zazdrość. Więźniowie pracujący nieodpłatnie są postrzegani jako skazani niższego szczebla. Brak w szczególności sal treningowych, siłowni, a sport kształtuje charakter oraz zmniejsza napięcie nerwowe oraz stres (ID 115).
- Miało by to sens, jakby tak się działo na wolności (ID 153).
- Dla więźniów, którzy pracują odpłatnie lub nie - powinni być profity w zajęciach sportowych, tak aby można było również z pracą połączyć sport. Dodatkowo na prośbę powinny być zwiększony asortyment w kantynie więziennej, ponieważ to również daje komfort psychiczny (ID 160).
- Praca więźnia jest bardzo ciężka i nie doceniana finansowo. Pracowałem pół roku w schronisku dla zwierząt. Pracowaliśmy bardzo ciężko i nie dostawaliśmy nawet posiłku

regeneracyjnego. Praca więźnia powinna być bardziej doceniana. Nie można patrzeć na wszystkich skazanych jak na bandytów, ale jak na rokujących ludzi (ID 163).

- Moim zdaniem praca skazanych przynosiłaby o wiele więcej dobrych aspektów resocjalizacyjnych, gdyby osadzeni mieli konkretne korzyści, w postaci, wcześniejszych, przedterminowych zwolnień (ID 166).
- Na pewno powinny być przekazywane większe kwoty do dyspozycji osadzonych, co spowodowałoby większe odciążenie rodziny (ID 169).
- Pracy powinno być więcej i dla wszystkich chętnych. Powinna być płatna, nie nagrodowa. Taka, aby więźniom, którzy mają większe wyroki liczyła się do stażu pracy (ID 176).
- I. Rozumiem specyfikę miejsca; II. Rozumiem, że system idealny to utopia, ale: 1. nie dostrzegalna przez podopiecznych (skazanych) komunikacja między oddziałowymi, wychowawcami penitencjarnymi i szkolnymi; 2. brak jasnej ścieżki „otrzymania etatu” (usprawiedliwione cięciami), „awansu” podgrupy penitencjarnej (zrozumiałe w pewnych przypadkach - rodzaju przestępstw); 3. sam system (osadzeni z P2 też są doprowadzani przez funkcjonariusza); traci się kolejną możliwość sprawdzenia i okazania zaufania, zwłaszcza gdy obiekty i teren są monitorowane; 4. mało sprawiedliwy, wręcz demoralizujący podział wynagrodzenia skazanego; 5. zainteresowania, szkoła itp. (ID 186).
- 1. Długoterminowa praca nieodpłatna powinna być zakazana, ponieważ równoznaczna z wyzyskiem ludzi, co doprowadza do licznych patologii. Praca, w której 70% zabiera system staje się pracą mało opłacalną, skutkiem czego widoczny jest brak zaangażowania oraz duża rotacja wśród pracowników; 2. Najistotniejszy problem to brak dodatków dla pracujących więźniów. Kaloryczność dla pracowników powinna być większa niż dla więźniów niepracujących, ponieważ bilans energetyczny bardzo często jest ujemny, a więc praca często doprowadza do ciężkich uszczerbków na zdrowiu, pogorszenia stanu zdrowia itp.; 3. Kolejny problem to diety oraz składniki odżywcze, które otrzymują więźniowie. Brak witamin i minerałów oraz śladowe ilości białka w dietach (ID 187).
- Skoro ZK zabiera ok. 70% wynagrodzenia skazanego. To moim zdaniem powinno być, że najpierw powinno być przekazywane dla komornika, aby móc jak najszybciej spłacić zadłużenie, a potem ZK (system) powinien zabierać swój procent. Każdy osadzony byłby w 100% zadowolony z szybszego spłacenia zobowiązania u komornika (ID 203).
- 1. Każdy osadzony, niezależnie od wykonywanej pracy i warunków panujących na dworze, powinien obowiązkowo mieć możliwość skorzystania z łaźni po pracy, w każdy dzień pracujący; 2. Każdy pracujący osadzony (pracujący zarówno odpłatnie jak i nieodpłatnie) powinien być częściej nagradzany, powinien mieć dłuższe widzenia, może i nieco dłuższe telefony; 3. Każdy pracujący osadzony powinien otrzymywać większe racje żywnościowe. A jednak 1 jajko, łyżka dżemu lub pół serka topionego i łyżka dżemu to zdecydowanie za mało na jeden posiłek (ID 205).
- Praca nigdy nie będzie środkiem resocjalizacji, a jest ona mechanizmem codziennym człowieka w celach zarobkowych. Gdyby jednak system (ZK) obciążał pracujących niższym procentem lub gdyby praca w realiach codziennych miała wpływ na warunkowe zwolnienia osadzonych za dobre sprawowanie, to praca byłaby wykonywana bardziej sumiennie oraz bardziej chętnie; Trzeba też pamiętać, że resocjalizacja każdej jednostki przebiega w inny sposób, ponieważ kogo resocjalizacja nie interesuje, nigdy ona nie zadziała. Etapami resocjalizacji mogą być: - wyjścia K.O., - kursy niekoniecznie w kierunku zawodowym, tylko w kierunku rozwoju osobistego, - możliwość znalezienia

odskocznymi od codzienności, np. kółka (ID 206).

- Myślę, że człowiek się resocjalizuje poprzez pracę. Powinno brać się pod uwagę, że więzień sumiennie wykonywał swoją pracę i dać mu szansę by tą pracę mógł tak samo sumiennie wykonywać na wolności (ID 209).
- Praca jest ok!, ale mogłaby być lepiej płatna, jeśli zaś chodzi o godziny wykonywania tej pracy są ok!, tylko popołudniowa zmiana jest trochę męcząca, a poza tym można sobie poradzić. Dziękuję (ID 217).
- Praca osadzonych jest potrzebna, w celu przygotowania nas do pracy w warunkach wolnościowych. Natomiast wadą systemu jest zbyt duże zabieranie na fundusze z wynagrodzenia, gdyż w mojej ocenie ZK w Polsce nie realizuje ustawowych pomocy dla osadzonych po opuszczeniu ZK, a poprzez zabieranie tak wysokich kwot powoduje u osadzonych brak pozytywnych perspektyw na spłacenie osobistych długów wobec państwa (ID 230).
- Praca to przywilej w więzieniu, ale powinny być lepsze posiłki dla pracujących więźniów (ID 235).
- Skazani nie powinni być kierowani do zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy, a tylko i wyłącznie na podstawie umowy o pracę, z tego względu, że skierowanie do pracy ogranicza prawa skazanego jako pracownika w rozumieniu *Kodeksu pracy*. Jeżeli chodzi o funkcję ekonomiczną pracy wykonywanej przez skazanego to ciężko zgodzić się z twierdzeniem jakoby praca taka umożliwiała spłatę zobowiązań wobec państwa. W szczególności jeśli chodzi o zadłużenie komornicze i alimentacyjne; To właśnie na spłacie zobowiązań powinien się skupić ustawodawca, tworząc taki system prawny, który umożliwi skazanemu w pierwszej kolejności uregulować swoją sytuację związaną z zobowiązaniami. Środki, które są pobierane na FPP (7%) i FAZS (51%) zdecydowanie ograniczają skazanemu możliwości spłaty zobowiązań. Środki te pozostają do dyspozycji państwa i uzupełniają budżet; Zdecydowanie, powinno się umożliwić skazanemu w szerszym zakresie spłacić zobowiązania, chociażby poprzez obniżenie składki na FPP i FAZS, a obniżkę tą przekierować na spłatę zobowiązań (ID 240).
- System. Więźniowie, którzy pracują mają: 1) za mało wyżywienia, za mało zarabiają (zarabia na nas państwo), a po odcignięciu komornika zostaje zbyt mało żeby się wyżywić i nie tylko; z obiadów, kolacji wydawanych w ZK nie da się mieć energii do pracy; 2) nie mają żadnych przywilejów, żadnej gwarancji na otrzymanie choćby przepustki, a nie mówiąc o otrzymaniu przedterminowego zwolnienia z ZK. Skazany zmuszany jest do pracy, a za odmówienie jej grozi wniosek o ukaranie (ID 243).
- Wg mnie główną wadą systemu jest niedostosowanie wykształcenia, zdobytego doświadczenia w poprzedniej pracy, jak i też uprawnień posiadanych przez osadzonych. Za dużo pieniędzy jest pobierane na fundusz, za mało pozostaje osadzonemu, na np. Spłatę poszkodowanych, zadośćuczynienia lub alimenty. Zmniejszenie procentów wpłat na fundusz, a wprowadzenie nakazu spłaty z jakiejś części zarobionych pieniędzy - na pewno pomogłoby w ułożeniu życia po opuszczeniu ZK (ID 265).
- Moim zdaniem - wynagrodzenie skazanego powinno w całości być przekazywane komornikowi (w moim przypadku), wtedy zadłużenie uległoby zmniejszeniu, a tak najczęściej skazany nie jest w stanie zapłacić nawet odsetek karnych; Jeżeli zaś chodzi o więźniów z długiem alimentacyjnym, to ich zobowiązanie w czasie odbywania kary nie zmniejsza się tylko rośnie. Środki, którymi dysponuje skazany nie wystarczają na bieżące

alimenty. System powinien umożliwić regulowanie zobowiązań, a wręcz ich umorzenie, aby skazany po wyjściu mógł zacząć wszystko od nowa, bez długów; Rozwiązaniem jest zwalnianie wzorowych osadzonych po połowie kary, automatycznie, bez zbędnej biurokracji, dając szansę osadzonym uregulowania na wolności swoich zobowiązań (np. w ciągu 5 lat). W ZK osadzony nie jest w stanie spłacić zobowiązań. Gdy ZK (system) mniej ufa osadzonemu, po połowie kary, proponuję dozór elektroniczny, który z pewnością jest tańszym środkiem kontrolnym (penitencjarnym). Przez zwolnienie z ZK zyska i człowiek i skarb państwa. Dziękuję (ID 267).

- Za dobrą pracę powinna być większa szansa o warunkowe przedterminowe zwolnienie, tak jak to jest w krajach europejskich (ID 317).
- Wszyscy skazani chcieliby mieć możliwość pracy na wolności, jako element przygotowania do wolności i właściwego dołączenia w struktury społeczne. Jednocześnie pragniemy, aby wykonywana praca przekładała się na możliwości, wcześniejszego warunkowego, przedterminowego zwolnienia i co z tym związane, być podmiotowo traktowany ww. ważnych aspektach (ID 319).
- Wg mnie sam proces przydzielania pracy, w tym odpłatnej więźniom oraz proces zwiększania liczby etatów płatnych dla więźniów - jest na bardzo dobrej drodze. Jedynym mankamentem w tej chwili, raczej nie jedynym, a najważniejszym jest niedoskonały proces weryfikacji umiejętności i doświadczenia zawodowego osadzonego. Zbyt często zdarza się w tej chwili tak, że osadzony jest wysyłany do pracy wbrew swojej woli lub do pracy w zawodzie, z którym osadzony nie miał nigdy do czynienia, a w związku z tym bardzo często sytuacja, w której osadzony pracuje wbrew swojej woli lub wbrew swojemu doświadczeniu powoduje pogorszenie samopoczucia psychicznego u osadzonego, a co za tym idzie zakłóca proces resocjalizacji i blokuje lub opóźnia nastąpienie pozytywnych zmian w zachowaniu osadzonego (ID 323).
- Moim zdaniem 8 godzin w pracy to za mało (ID 324).
- Mankamenty: - Zbyt niskie wynagrodzenie w stosunku do wykonywanej pracy (zbyt duże obciążenie na rzecz systemu - ZK); - częste przypadki podmiotowego traktowania więźnia jako pracownika przez pracodawcę; - nieodpłatne zwolnienia chorobowe; - praca powinna być jednym z czynników resocjalizacji, a nie jedynym! (ID 342).
- Punkt widzenia osoby skazanej z art. 148 K.K. (za zabójstwo). Mamy ograniczony zasób prac, przez co jesteśmy traktowani niesprawiedliwie pod względem zarobkowym, otoczenia i atmosfery w pracy, brak możliwości pracy na zewnątrz ZK wielokrotnie jest powodem odmowy warunkowego zwolnienia, czy odmowie otwarcia grup „przepustkowych”. Wysokość składek podczas pracy przy tak długich wyrokach jest tak mała, że po wyjściu na wolność przykładowa emerytura wyniesie parę złotych, a potrącenia przez ZK na różne fundusze powodują brak odłożenia jakichkolwiek środków, nie wspominając o możliwości pomocy rodzinie podczas pobytu w ZK (ID 356).
- Jedyną wadą systemu jest zaniżona porcja jedzenia, gdyż każdy osadzony, nieważne, czy pracuje ciężko fizycznie, czy nie pracuje - otrzymuje taką samą porcję jedzenia (ID 366).
- Powinno być miesiąc pracy odpłatnej dla skazanego. Pracujący powinien być doceniany, nie traktowany na równi z takim, który leży i nic nie robi. Pracujący mógł łatwiej załatwić swoje sprawy (ID 371).
- Praca w więzieniach to dobra rzecz, ale są pewne mankamenty tj.: - skazani nie spłacają zobowiązań, bo za mało zarabiają; - nie ma żadnego programu motywacyjnego; - brak

przywilejów dla pracujących skazanych. Jediną motywacją jest możliwość zwolnienia z pracy. Budowanie obowiązku pracy jest ważne, ale nie w sposób samego „kija”, a gdzie „marchewka”? Praca jest jedną z najważniejszych ról życiowych i trzeba w skazanych budować chęć jej podjęcia, żeby nie wracali do przestępstwa. Jeżeli się sprawdzam i wyróżniam to dlaczego nikt tego nie pochwali, dodatkowo nie nagrodzi. Na halach jest wykonywana praca bardzo wartościowa i firmy zarabiają na tym „kokosy”, to dlaczego mają zwracany ryczałt 30%, do tego zniżka podatkowa, a skazany który zadłużenie oddaje 40% zarobku komornikowi, 70% zakładowi i na czysta ma 200 zł na cały miesiąc. Większa suma powinna być na zadłużenie, a nie ZK !! Myślę, że przez 11 lat wypełniłem wiele takich ankiet. Żadna nic nie zmieniła. W więzieniach jest coraz gorzej i kolejna pewnie niczego nie zmieni !!! (ID 416).

- Praca bywa trudna i ciężka, aczkolwiek daje poczucie obowiązku i walki z nudą. Gorzej jest kiedy człowiek pracuje za darmo i nie może dostać nic w zamian (ID 422).
- Praca skazanego to ważna kwestia w resocjalizacji. Jednak nie można jej przeceniać jako tylko i wyłącznie jedyne sposoby resocjalizacji. Niestety ZK często tak tą pracę przedstawiają. W procesie resocjalizacji powinny być stworzone cele, które po osiągnięciu ich przez skazanego powinny skutkować nagrodą. Tak pisze o tym J. Lachowski (Lachowski L., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2016) i takie są zasady społeczne. Niestety co jest faktem, praca jest sposobem wpływu poprzez argument siły, a nie na zasadzie siły argumentu - poprzez zmuszanie do pracy czasem nieadekwatnej do wieku skazanego (np. 65 letniego skazanego kieruje się do ciężkich prac fizycznych) lub prac dla niego upokarzających ze względu na jego wyznanie lub inne przekonania, do których prawo ma każdy człowiek zgodnie z EKPC. W procesie resocjalizacji zgodnie z definicją tego terminu - najważniejsze jest wypracowanie w osobowości i pojmowaniu skazanego poczucia sprawiedliwości - zatem jeżeli skazany wykonuje to co mu zlecono (np. pracę) powinien mieć tego świadomość, że ta praca daje mu możliwość powrotu do społeczeństwa. Bo przecież takie zadanie zostało postawione przez administrację ZK. Co innego dzieje się wtedy, gdy pracownik czuje się oszukany - gdy praca daje profity, ale tylko innym i nie mówię tu tylko o kwestii finansowej (ID 444).
- „Praca skazanych stała się wiodącym elementem procesu wychowawczego” - z moich obserwacji (a odbywam karę prawie 10 lat) praca zastąpiła proces resocjalizacji (takiej prawdziwej). Niestety odgórne narzucenie ZK zatrudnienia wszystkich skazanych spowodowało wiele wręcz komicznych sytuacji (np. 25 osób wychodzi sprzątać korytarz o dł. 50 m), po zatrudnianiu (zmuszanie) do pracy chorych, aż po wielką fikcję, służącą jednemu celowi, aby zgadzały się raporty składane przez ZK. Praca jest ważna ! Ale powinny być to elementy procesu naprawy, ale nie zastąpią resocjalizacji. Poza tym mówimy tu o pracy fizycznej. A czy jeśli skazany pracuje nad swoimi emocjami, stanem umysłu, chorobą alkoholową, narkotykową ... osobowością, to nie jest to praca? Wiem, że nie jestem żadnym autorytetem, ale dla mnie taka praca jest znacznie ważniejsza niż fizyczna, a ta ostatnia zeszła nie tylko na drugi plan, ale stała się tłem. Z prostej przyczyny: jeśli nie zachowam trzeźwości, nie będzie mowy o żadnej pracy, pożytku społecznym... ZK jeżeli nie pomagają w tej gestii, to przynajmniej nie powinny w nich przeszkadzać. W mojej ocenie godny do naśladowania jest pod tym względem ZK w (...). Byłem, zobaczyłem i mam porównanie (ID 477).
- W mojej opinii błędem jest, że podczas wyboru dla osadzonego pracy, nie liczy się zdanie

tęgo ostatniego. Do prac związanych z mechaniką, bądź stolarką wysyłani są ludzie, którzy nie mają o tym zielonego pojęcia. Nikt nie pyta, gdzie wcześniej pracowali i co robili, co potrafią? Nie każdemu osadzonemu zależy w tym samym stopniu na pracy odpłatnej, dlatego część ludzi przykładą się do pracy, a część obija się jak tylko może i wychodzi do pracy tylko dlatego, aby nie trafić na oddział typu zamkniętego. W związku z tym dla osób, którym zależy powinny być przewidziane premie, wnioski nagrodowe lub odnotowanie w dokumentacji, że dany osadzony przykładą się do powierzonych mu obowiązków, co będzie miało wpływ na dobrodziejstwo przedterminowego, warunkowego zwolnienia. Za wadę uważam również, to że kolacja dla osób wychodzących do pracy na drugiej zmianie jest wydawana po powrocie, czyli ok. 22.00. Każdy osadzony ma przerwę w pracy, na której powinien mieć możliwość zjedzenia kolacji (ID 481).

- Bolesną kwestią jest to, że do prac poza teren ZK jesteśmy zobowiązani wychodzić w zielonych ubraniach, roboczych, co bardzo odstrasza innych ludzi. Większość z nas wstydzi się tego, że odbywa karę w ZK. Zapewne możliwość ubierania własnych ubrań poprawiłaby komfort psychiczny osób pracujących, co przełożyłoby się pozytywnie na wiele innych spraw. No i na koniec najważniejsze - możliwość wykonywania pracy w zawodzie, który chcielibyśmy wykonywać po opuszczeniu ZK. Byłoby to świetne przygotowanie do wykonywania prac po odbyciu kary. Pracodawcy chętniej przyjmą osoby karane, które mają doświadczenie (ID 492).
- Jestem zadowolony z pracy odpłatnej. Wkurza mnie to, że większość zarobionych pieniędzy zabiera administracja. W więzieniu mam przepracowane 10 lat i tak nie mogę z tego skorzystać. Przez 20 lat mogłem skorzystać z jednego kursu (kucharza). Przymuszanie do jakiegokolwiek pracy jest błędem „z niewolnika nie ma pracownika”. Chciałbym zarobione pieniądze odłożyć na wyjście na wolność i słabo to wygląda. Niektórzy pracodawcy z wolności słabo traktują osadzonych. Słabo wygląda BHP. Jak ktoś się wychyli to może być zwolniony z pracy. Dużo osób chciałoby podjąć pracę, ale uniemożliwia się im to z błahych przyczyn. Pracowałem też na wolności, zrobiłem duży krok do przodu, ale później musiałem się cofnąć dziesięć do tyłu. Co to jest za proces resocjalizacji, bo ktoś, coś tam zrobił? Dlaczego ja mam być odpowiedzialny za kogoś, jak pracuję uczciwie i sumiennie (ID 509).
- Jak osadzeni mają się re-adoptować do społeczeństwa, skoro zakazuje się nam kontaktów z cywilami”? Chyba to przeczy k.k.w.? Dlaczego za tak ciężką pracę nie mamy przepustek? (np.. 24 godzinnych) (ID 511).
- Jest wiele problemów, na które można zwrócić uwagę. Jedno jest pewne - trzeba dużo zmienić. W tej chwili nie bardzo można mówić o resocjalizacji (ID 518).
- Problemem jest również żywność dla osób, które pracują od 7.00 rano i wracają o godz. 17.30, a czasami nawet później i otrzymują zimny obiad (ID 521).
- Skoro otwarty jest system wolnościowy, to dlaczego nie jest realizowany system „przepustkowy”? (ID 533).
- Zaufano skazanemu na tyle, że sam idzie do pracy wolnościowej na 8 godz., więc też można zaufać i dać przyznać formę nagrodową w kwestii przepustek (ID 605).
- Powinna być możliwość wyboru zatrudnienia (ID 540).
- W każdej pracy wykonywanej przez osadzonych powinno być zapewnione choć trochę lepsze wyżywienie od zakładu oferującego pracę lub porcje, które otrzymujemy do pracy

od ZK. Na dzień dzisiejszy nie ma różnicy w wyżywieniu pracujących i niepracujących. Osoby pracujące potrzebują więcej energii, by pracę dobrze wykonywać. Człowiek głodny nie pracuje ani dobrze, ani wydajnie (ID 543).

- Przydałby się lepszy przekaz informacji na poziomie osadzony - ZK - zakład pracy (ID 585).
- Wadą jest słaba pomoc medyczna oraz długie czekanie po pracy na doprowadzenie na oddział (ID 600).
- Moim zdaniem praca skazanych jest bardzo pozytywna. Możemy się nauczyć czegoś innego. Poza tym pracując odpłatnie jesteśmy niezależne od rodziny i możemy jej jeszcze pomóc. Ja osobiście jestem bardzo zadowolona, że dostałam szansę na pracę. Co mogłabym zmienić, to system wynagrodzeń. Często pracujemy zespołowo i ciężko jest się pogodzić z tym, że niektóre osoby nie wyrabiają normy, a płaca jest równa. Wiele osób to wykorzystuje i za „nierobienie” prawie nic dostaje pensję. Każdy powinien otrzymać to, co wypracował (ID 609).
- Mankamenty to: - zła organizacja pracy; - zbyt duże wymagania wobec skazanych; - brak motywacji skazanych do pracy; - brak też chęci skazanych do wykonywania obowiązków i pracy; - brak informacji na czym polega praca danej osoby; - brak kontroli i dopilnowania; - zaniedbywanie przez osadzonych swoich obowiązków; - brak jest podstawowych przyborów leczniczych (bandaże, plastry, woda utleniona, leki przeciwbólowe); - brak możliwości zarobienia na spłatę długów oraz na własne utrzymanie w ZK i żeby odciążyć rodzinę (ID 625).
- W ZK podjęłam naukę w zawodzie krawiec. Jestem z tego zadowolona, bo ukończyłam dwie letnie szkoły i mogę w tym zawodzie pracować. Pracuję grupowo, szyjąc różne rzeczy robocze. Obywając karę nie siedzę na celi i się nie nudzę, tylko codziennie chodzę do pracy, z czego jestem bardzo zadowolona, a przed wszystkim pracuję dla siebie i nie obciążam rodziny. Jeśli chodzi o system mojej pracy to dobrze by było, żeby nas zatrudnili na cały etat, czyli na 8 godz., a nie na 7/8, bo po wyjściu nawet nie mamy z urzędu pracy zasiłku. Dużo też zabiera ZK z naszego wynagrodzenia, bo aż 70% i zostaje bardzo mało. Ale to już jest tak ogólnie, ustawowo (ID 632).
- Powierzenie pracy, w której czuję się dobrze i jest możliwość wykazania się, aczkolwiek jestem zmuszona do pracy, w której nie posiadam umiejętności, wręcz wykonuję pracę źle. Przez to czuję się w pracy niekomfortowo, źle i dalekie to jest od funkcji resocjalizującej (ID 647).
- W jednostkach penitencjarnych, w których byłam istniał bardzo duży problem z jakąkolwiek pracą dla kobiet. Najczęściej było to sprzątanie korytarzy, sal widzeń itp. I była to praca nieodpłatna. Kobiety z grupy półotwartej otrzymują pracę, która ma bardzo małe zainteresowanie wśród ludzi wolnych, np. sortowanie odpadów. Warunki pracy są złe, a płaca minimalna, tak że na pomoc rodzinie po prostu brak środków. Nie wzbudza to wielkiego entuzjazmu wśród skazanych i niewiele osób chce pracować. Brak pracy, a najwięcej chętnych jest wśród osób z grupy zamkniętej. Prace porządkowe są jako forma nagrody dla osoby odbywającej karę. Przez większość osadzonych osób jest to bardzo źle odbierane, ponieważ nie wiąże się to z jakimikolwiek ulgami, np. możliwością częstszego korzystania z kąpieli. Praca przy myciu podłóg nie jest zbyt satysfakcjonująca dla większości kobiet, a innej opcji nie ma. Osoby z dłuższymi wyrokami pracują chętniej, bez względu na to, czy jest to praca odpłatna, czy nie (ID 652).

- Chciałabym, aby osadzona, która rzetelnie pracuje - obligatoryjnie wychodziła po połowie kary, miała celę - max 3 osobową, wychodziła na przepustki i dostawała więcej surowych warzyw i owoców do posiłków (ID 663).
- Chciałabym, aby pracujący skazani mieli większe przywileje, możliwość korzystania z rozrywek, typu kursy, koncerty, imprezy i aby była szersza możliwość wykorzystywania zarobionych pieniędzy, czyli aby były inne możliwości robienia zakupów niż kantyna lub za pomocą kantyny. Powinny być możliwości udostępniania kuchenek, pralek automatycznych i prodiży do pieczenia. Dziękuję (ID 697).
- Powinno pójść w takim kierunku, aby nie było wykorzystywania i dyskryminacji (ID 715).
- Moim zdaniem pracować na terenie ZK powinny osoby, które naprawdę na to zasługują. Ludzie, którzy pracują w placówkach penitencjarnych nie doceniają tego, że mają stałe źródło dochodu. Narzekają na to, że praca jest ciężka, a tym samym zniechęcają innych do podjęcia zatrudnienia (ID 723).
- Przede wszystkim skazany nie ma zbyt dużego wyboru, jeśli mowa o charakterze pracy. Gdy pracuje się przez dłuższy okres czasu na tym samym stanowisku praca staje się nudna. Dla mnie to jedyna możliwość, aby wyjść z celi i patrzeć na inne twarze, więc wychodzę. Gdyby zależało ode mnie za nic w świecie nie pracowałabym w tym zawodzie, który tutaj wykonuję. Chwilami czuję się jak niewolnica. Różnica jest taka, że nikt batem nie chłoszcze mnie po plecach, ale to średnio pocieszające. Praca to dla mnie forma mniejszego zła - mogę albo niczego nie robić, leżeć i „dłubać w nosie”, albo nudzić się odrobinę mniej w pracy, taki wybór pomiędzy „dumą, a cholerą”. Irytuje mnie przy tym stanowisko administracji, ze strony której padają hasła, że: „praca to przywilej”, „najwyższa forma nagrody”, a często niestety jest to powód do szantażowania skazanych. Jest to bardzo wg mnie nie wychowawcze, bo zamiast budować w człowieku coś wartościowego, powoduje, że pojawiają się same negatywne uczucia i emocje, które prowadzą do wewnętrznego buntu. Zwykło się mówić: „lepszy rydz, niż nic”, ale nie zawsze w realnym życiu to działa, czasem „rydz” okazuje się „muchomore”... (ID 738).

Głosy skazanych na „nie”

- Mogłaby być lepsza organizacja pracy (ID 6).
- Z wynagrodzenia które otrzymujemy nie da się pomóc za bardzo rodzinie, bo to jest kropla w morzu na potrzeby rozwoju rodziny. Nie starcza nam osadzonym na nasze potrzeby (ID 8).
- Brak w czasie pracy drugiego śniadania (ID 72).
- Praca powinna być dla wszystkich skazanych, nie tylko z alimentami (ID 128).
- Każda praca powinna być płaćta (ID 162). Wielokrotnie powtarzająca się odpowiedź.
- Wadą systemu jest zabieranie ok. 70% wypłaty na cele, których moim zdaniem nie widać (ID 182).
- ZK powinien zatrudniać na płaćtne etaty po okresie max do 3 miesięcy, ale administracja wykorzystuje osadzonych i robi z nich niewolników. Należy to zmienić (ID 183).
- Brak podstawowych środków BHP, karanie za odmowę pracy niesprawnymi elektronarzędziami itp.; Brak śniadania w pracy oraz posiłków regeneracyjnych;

Zwodnicze obietnice zatrudnienia odpłatnie (ID 195).

- Negatywne mam spojrzenie na zbyt duże odciąganie za pracę. Mam na kogo pracować, dzieci studiują. Córka kształci się w Poznaniu, robi studia magisterskie. Syn musiał przerwać studia, bo nie bardzo ma pomoc finansową z mojej strony. Wyjechał do siostry do Anglii, która przed moim osadzeniem też była częściowo na moim utrzymaniu - w Toruniu kończyła studia. Teraz to ona pomaga swoim siostram i braciom, bo tata mimo, że pracuje, nie ma z czego dzieciom pomóc. Mój najmłodszy syn marzy również o studiach, ale z tym musi poczekać, aż wyjdę z ZK; Mimo to, że siedzę nie powinno się to odbić tak na dzieciach, tym bardziej że cały czas pracuję nad podtrzymaniem dalszej edukacji dzieci i więzi rodzinnych oraz spłatą osobistych zobowiązań (ID 207).
- Zdecydowanie za dużo potrąca ZK, bo po odtruceniu pozostaje mi 10% wynagrodzenia, tj. zdecydowanie za mało, bo za te pieniądze ciężko się utrzymać w ZK. Powinny być dodatki w postaci racji żywnościowych, codziennie, a nie dwa razy w tygodniu (ID 214).
- Pracownicy traktowani są jak wyrzutki społeczne i jest mało wyżywienia, jak dla człowieka który ma pracować cały dzień (ID 222).
- Według mnie więźniowie posiadający zatrudnienie są okradani przez budżet państwa. Płace są nieadekwatne co do wykonywanej pracy. Wyżywienie jest zbyt ubogie i jest go za mało dla osób pracujących (ID 223).
- Więźniowie są za bardzo wykorzystywani, mała płaćta praca. Pachnie to wyzyskiem pracowników. Występuje dyskryminacja pracowników między skazanymi, a wolnościowymi (ID 225).
- Zbyt małe racje żywnościowe dla zatrudnionych (ID 228).
- Praca dla więźniów jest, ale tylko fizyczna, przez co część skazanych zatrzymuje się w rozwoju, a przy dłuższym wyroku wręcz się cofa. Zajęcia finansowe na różne fundusze powodują, że skazani na długoletnie wyroki nie mają sensu na odłożenie jakiegokolwiek środków finansowych z przeznaczeniem na start po wyjściu na wolność (ID 353).
- Nie neguję tego, że praca w ZK jest ważna dla skazanych, ale nie jest też tak kolorowo. Obecnie sam pracuję odpłatnie (u kontrahenta zewnętrznego) i cieszę się z tego powodu. Pracowałem wcześniej nieodpłatnie i połowa osób tak pracuje do tej pory. Jest to minus, bo wiele ZK nie płaci za pracę, a bardzo często wykonujemy ponad swoje obowiązki. Praca na rzecz ZK według prawa powinna być brana np. przy udzielaniu warunkowego zwolnienia, przepustek itp. Ale jest to tylko teoria. Życie jest inne. Często bywa tak, że praca którą wykonujemy jest przez naszych przełożonych powodem zastraszania, czy szantażu. Czy praca jest jednym ze środków resocjalizacji? Nie (zawsze), bo niekiedy uczy kombinowania. Powiem wprost, skazani pracujący czy to nieodpłatnie, czy płatnie są wykorzystywani. Jeżeli pracujesz odpłatnie, a stawka to najniższa krajowa, a w rzeczywistości otrzymujesz 500-600 zł i jest to powodem niezadowolenia. Tak naprawdę prawie wszystko wpływa do kasy Zakładu (systemu). Jako osoby skazani i pracujący nie możemy pozwolić sobie na chorobę, gdyż te dni są niepłatne (mimo zwolnienia L-4) (ID 364).
- Praca tylko zabicie czasu. Żadnych profitów od ZK. Tylko tania siła robocza, która pozwala dofinansować budżet, kosztem pracowników więziennictwa i obroty w kantynie, gdzie płaci się krocie za te same produkty co na wolności są o wiele tańsze (ID 393).

- Jesteśmy w potrzasku, bo po wyjściu z więzienia będziemy mieć/mamy długi znacznie przekraczające nasze możliwości spłaty, co daje nam tylko jedną możliwość - pracy w szarej strefie, a często i powrót na drogę przestępstwa - bo przecież rodziny musimy z czegoś utrzymać i sami też musimy coś zjeść (ID 410).
- Duża część osób zatrudnionych pracuje nieodpłatnie. Zdarzają się osoby, które mając zobowiązanie alimentacyjne nie są kierowane do pracy odpłatnej. Bardzo często ma miejsce sytuacja, że kiedy dochodzi już do spłacania zadłużeń, środków finansowych wystarcza jedynie na pokrycie odsetek komorniczych, a dług pozostaje nienaruszony. Wydaje się, że problem z opłacaniem pracowników może wynikać z tego, że zdecydowana większość osadzonych odsiaduje wyroki do samego końca, co generuje olbrzymie koszty i negatywne postawy względem wymiaru sprawiedliwości, gdzie podatnicy ponoszą olbrzymie koszty za nie do końca udany system penitencjarny. Myślę, że należałoby uświadomić obywateli, że proces resocjalizacji w Polsce „kuleje”, podobnie jak raczkujący system zatrudnienia, który mógłby ukierunkować wielu skazanych. Fundusz tworzony z pracy skazanych powinien trafiać do resortów socjalnych lub zintensyfikować pracę nad powrotem skazanych do społeczeństwa (ID 411).
- Twierdzenie, że praca w ZK jest w nagrodę to zwykła ściema. Skazani sami się zgłaszają do pracy. Jeżeli jeden skazany zrobi coś nielegalnego, następuje efekt odpowiedzialności zbiorowej w danym miejscu pracy. To co robimy w więzieniach jest tylko dla samych nas, bo ZK nas nie wyróżnia (ID 428).
- Uważam, że praca w ZK nie jest procesem resocjalizacyjnym, gdyż jest nieodpłatna, a przełożeni skazanych traktują nas nieregularnie (ID 433).
- Uważam, że praca nie jest do końca elementem resocjalizacji, ponieważ więźniowie za ciężką pracę nie są właściwie wynagradzani, nie otrzymują przepustek itp. (ID 439).
- Nie można wybrać pracy, którą chciałoby się wykonywać. Pracę wybierają nam ludzie, którzy nie mają pojęcia o możliwościach i umiejętnościach skazanego. Osadzony jest zmuszony do bezpłatnej pracy, często przez lata. Nikt nie patrzy na to czy dany skazany ma rodzinę lub jakieś zobowiązania finansowe. Wszystko zgadza się tylko na papierze. Organizowanie pracy w więzieniu posiada wiele niedociągnięć i wad. Otrzymanie płatnego etatu graniczy z cudem, a jeżeli już go dostanie to jest to 1/2 etatu i wtedy do dyspozycji skazanego jest ok. 200 zł, pod warunkiem, że nie ma komornika. Pytanie to jak z tego pomóc jeszcze rodzinie. Najczęściej pracę otrzymują te osoby, które mają krótkie wyroki. Wszystko ogólnie co jest związane z pracą jest organizowane bez żadnej logiki (ID 443).
- Mam poczucie niesprawiedliwości !!! (ID 449).
- Denerwuje mnie to, że pracuje się nieodpłatnie i miało to trwać tylko 3 miesiące. Do pracy płatnej ciężko się dostać. Kłamią i oszukują, zmuszają do darmowej pracy, robią z ludzi niewolników. To naprawdę źle wpływa na osadzonych. Jak to jest, że zgodne z prawem może być pracowanie i nie otrzymywanie za to wypłaty? (ID 452)
- Braki i wady systemu to: - nieodpowiedni dobór skazanych do pracy na wolności; - brak możliwości pracy na wolności osób skazanym za najcięższe przestępstwa, nawet jeśli ich postawa w warunkach penitencjarnych jest bez zarzutu; - wyzysk i złe traktowanie skazanych przez funkcjonariuszy SW; - brak jakiegokolwiek pomocy ze strony wychowawców, tzw. efekt spychologii; - bardzo zły dobór niektórych funkcjonariuszy SW, którzy już dawno powinni być na emeryturze, którzy czując i mając władzę nad grupą skazanych traktuje ich jak zwykłych niewolników, zabierając skazanym satysfakcję

z wykonywanej pracy i chęć pracy nad sobą (ID 474).

- Więzień w pracy jest traktowany jak dawniej czarnoskóry niewolnik. Skazany, robi wszędzie tam, gdzie osoby z wolności nie chcą (ID 502).
- Nacisk na pracę jest tak duży, że liczy się tylko ona. Osadzeni otrzymują najgorsze stanowiska, i pomimo że jesteśmy zatrudnieni jako pomocnicy i tak wykonujemy pracę na maszynach, bo w przeciwnym razie bylibyśmy nieprzydatni (ID 507).
- Mnie zaskakuje, że im bardziej ktoś chce pracować - tym ma z tym większe problemy. Zdecydowanie negatywny skutek dla procesu resocjalizacji ma fakt zatrudnienia osadzonych na stanowiskach płatnych, ale nieodpłatnie. Wadą systemu są tzw. 90-tki, które potrafią być przedłużane nawet i do roku, a gdy ktoś się buntuje szantażuje się go groźbą utraty pracy i wizją spędzenia reszty wyroku w celi - czyli w nudzie. Moim zdaniem jest to demotywujące i osłabia morale w i tak zachwianej osobowości osoby skazanej. Są również fikcyjne zatrudnienia, bo czy zamiecenie raz dziennie palarni o wymiarach 1 m / 1 m można nazwać pracą? (ID 699).
- Praca to kara w karze. Nie chcę, ale muszę, bo w niej tzw. resocjalizacja (ID 701).
- Resocjalizacja jest jak UFO, nikt go nie widział, a wszyscy o nim mówią (ID 717).
- Praca więźniów nie jest elementem procesu resocjalizacji, ponieważ w ZK nie ma żadnej resocjalizacji. Człowiek jeżeli sam nie chce się zmienić to nikt tego nie uczyni. Więźniowie sami muszą „resocjalizować” i żadna praca w tym nie pomaga (ID 726).

Pojedyncze przypadki ...

- Brak jest w Polsce prawdziwej resocjalizacji. Więźniowie to często ludzie, którzy posiadają ogromną wiedzę, są wszechstronnie uzdolnieni, a osoby które pracują z więźniami z całym szacunkiem 8.00-15.00, byle szybko i bez problemu, zero ryzyka, nic od siebie, szybciotko bo weekend. Ludzie pracujący tutaj, teoretycznie żyją w ciągłym kłamstwie. Notoryczne gubienie wszelkich wniosków. W wielkim skrócie ludzie pracujący w więzieniach (administracja) to ludzie sukcesu, a osadzeni to zwykłe śmieci i na dodatek śmieci, których nikt nie zapraszał (ID 161).
- Popieram pracę w ZK dla osadzonych, a jednocześnie źle się to odbywa, z tego względu, że skazany z góry zostaje skierowany do pracy bez przeprowadzenia odpowiedniej rozmowy, czy ten ktoś się nadaje do tej pracy. Źle są przeprowadzane badania lekarskie z zakresu medycyny pracy (ID 312).
- Moim zdaniem (osoby pracującej nieodpłatnie) skazani wychodzą do pracy dla zabicia czasu, nie ma tu mowy o resocjalizacji. Nikt, nigdy nie pochwalił mnie za wykonaną pracę - zero dobrego słowa. Skazani sami sobie kupują ubrania do pracy, bieliznę, obuwie. Te, które nam daje SW nie nadaje się do niczego, są niewygodne, powodują podrażnienie skóry. Pracę w ZK odbieram jako wyzysk, na który mógłbym się godzić, gdyby pomogło mi to w szybszym wyjściu z ZK. Pracuję tylko dlatego, aby być „fer” w stosunku do kolegów, gdyż nie ma chętnych na moje miejsce. Dziękuję (ID 408).
- Korupcja, wyzysk, subkultura rządu, układy - to jest prawdziwy obraz pracy skazanego (ID 409).
- Nie jestem z tego dumny że przebywam w ZK. Od kilku lat pracowałem na różnych

stanowiskach, dla siebie, także się uczyłem i zdobywałem doświadczenie. Jako więźniowie jesteśmy tylko pionkami w systemie. Jeżeli coś potrafisz, masz coś w głowie to w jakiś sposób jesteś wykorzystywany - w końcu się buntujesz, dostajesz po uszach, albo szantaż: ile to my dla ciebie zrobiliśmy (ID 453).

- Jeśli chodzi o otoczenie w zakładach pracy bywa różnie, zależy od firmy, która zatrudnia skazanego. Pracowałem w firmie (x – *przyp. AW*)⁶³⁴. Atmosfera, która tam panuje jest tragiczna, więźniowie są szykanowani i wykorzystywani do najcięższych prac. Osadzeni są szantażowani, zmuszani do pracy w soboty (ID 539).
- Oczekiwałam przede wszystkim szacunku od otoczenia osób pracujących ze mną i tak samo traktowania z szacunkiem przez osoby z wolności. Jest tak, że osoby oczekują jak najwięcej, często to jest ponad moje siły, a jeśli nie daję rady lub czegoś nie wykonam, ponieważ zabrakło czasu to często jestem poniżana, wyzywana itp. Panuje niestety mobbing. Dziękuję (ID 674).
- Nie podoba mi się sposób i podejście niektórych funkcjonariuszy w pracy, którzy stanowią nad nami nadzór. Chodzi głównie o prowokacje z ich strony (ID 685).

5.2.1.2. Analiza odpowiedzi

W badaniu przeanalizowałem uzasadnienie ankietowanych *o oczekiwaniach swoich i kolegów, o możliwościach, o wadach systemu, wszystko to co dotyczy otoczenia i pracy więźnia, to czego mogą się spodziewać*. Na podstawie odpowiedzi ankietowanych wyodrębniłem dziewięć obszarów odpowiedzi zawierające stwierdzenia:

- **Więcej płatnych etatów** – stwierdzenia ankietowanych: praca dla mnie w ZK jest bardzo ważnym elementem mojego powrotu do społeczeństwa, ale za dużo system potraça na Fundusze, za mało dla siebie, brak środków na wyjście, dla rodziny, zły system podziału, zły system potraćen, wyzysk, brak perspektyw spłaty długu, brak godnego wynagrodzenia; nieodpłatność wpływa na brak resocjalizacji; praca jest sposobem wpływu poprzez argument siły, a nie na zasadzie siły argumentu - poprzez zmuszanie do pracy czasem nieadekwatnej do wieku skazanego; praca nie hańbi, lecz zaszczytów nie przynosi;
- **Problemy z wyżywieniem pracujących** – stwierdzenia ankietowanych: brak drugiego śniadania, słabe wyżywienie, małe racje, kaloryczność, zimne obiady dla powracających w nocy;
- **Brak przywilejów** – stwierdzenia ankietowanych: dla najlepszych, profitów z pracy (kantyna, sport, przedterminowe zwolnienia, widzenia z rodziną, telefony, nagrody),
- **Wykształcenie, umiejętności i doświadczenie** – stwierdzenia ankietowanych: nie są wykorzystywane wykształcenie, umiejętności i doświadczenie; nie ma wyboru pracy; brak pracy, którą chciałoby się wykonywać w przyszłości; brak pracy z wykształceniem wyższym;

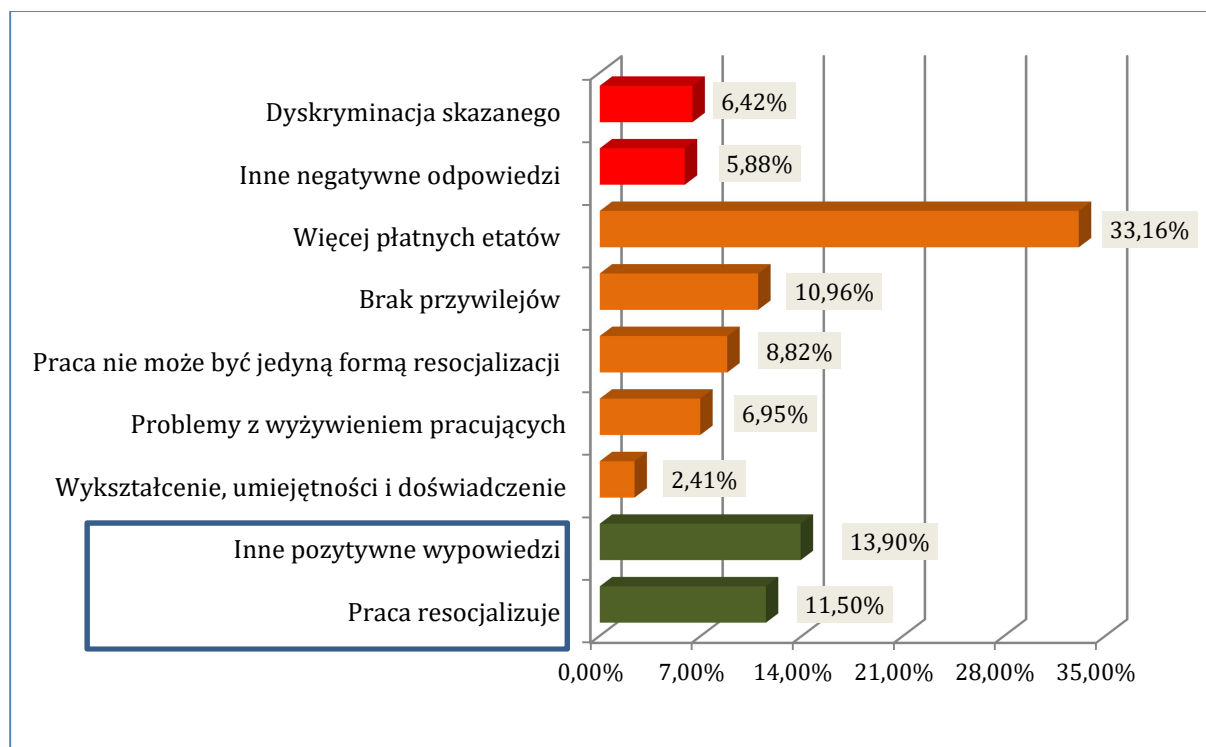
⁶³⁴ Nazwa firmy pozostaje do wiadomości autora.

- **Praca nie może być jedyną formą resocjalizacji** – stwierdzenia ankietowanych: brak systemu, często logiki; potrzeba kompleksowych działań i przede wszystkim faktycznej troski o człowieka; często ludzie wychodzą do pracy z nudów, resocjalizacja kuleje; brak programów motywacyjnych, zbiorowa odpowiedzialność, praca dla zabicia czasu;
- **Praca resocjalizuje** – stwierdzenia ankietowanych: praca jest pożyteczna; jest bardzo potrzebna; praca nad sobą, funkcjonariuszy i ludzi dobrej woli to ogromny trud, ale warty odzyskania człowieczeństwa; bardzo dobrze wpływa na złagodzenie emocji, wpływa też na poprawę relacji pomiędzy osadzonymi; sprawia, że osadzony nie czuje się pozostawiony uczestniczenia w życiu społecznym, co jest bardzo ważne po powrocie na wolność; można się czegoś nauczyć, praca w grupie rozwija człowieka; zadowolenie;
- **Dyskryminacja skazanego** – stwierdzenia ankietowanych: traktowanie skazanego (często jak śmieci, wyrzutki społeczeństwa – to dotyczy SW jak i pracodawców wolnościowych), a nie jak rokującego; brak poszanowania człowieka; traktowanie przedmiotowe, nieregulaminowe; brak rozmów; szantaż; patrzenie z pogardą; odczucie niesprawiedliwości; skazany jest tylko pionkiem w grze; traktowani jak maszynki do robienia pieniędzy; panuje mobbing;
- **Inne pozytywne wypowiedzi** – stwierdzenia ankietowanych: praca służy w skutecznej likwidacji negatywnych skutków izolacji, praca spełnia funkcję ekonomiczną; zadowolenie i przyjemność z pracy; praca pomaga spłacie zadłużenia i ma się na podstawowe wydatki; kontakt z ludźmi, szybciej płynie czas; zabicie wolnego czasu; satysfakcja z pracy; szacunek do mojej osoby; odpowiedzialność; pomoc najbliższym/nie obciążam ich/ rodzinie; jesteśmy potrzebni; pomaga w zdobywaniu doświadczeń i umiejętności; praca powinna być godna, to godność; praca to nagroda; możliwość powrotu do społeczeństwa, ważny element życia społecznego; człowiek jest coś wart; 8 h pracy to za mało;
- **Inne negatywne odpowiedzi** – stwierdzenia ankietowanych: słaba organizacja pracy; zbyt duża improwizacja, brak doświadczenia; za małe zaufanie do pracujących; osoby bez alimentów też chcieliby pracować; nie każdy może się wykąpać, brak łaźni w zakładach; mała atrakcyjność pracy; wykorzystywanie pracy do załatwienia rzeczy niedozwolonych; brak realizacji zainteresowań (szkoły, kursy, koła zainteresowań); słabe BHP, źle są przeprowadzane badania lekarskie z zakresu medycyny pracy, słaba pomoc medyczna, zły kontakt ZK – skazany; ubiór więzienny odstrasza.

Godnych przedstawienia uzyskano 374 odpowiedzi na 734 badanych (50,95%), czyli całkiem przyzwoity wynik. Badanie dotyczyły ewentualnych korekt, zmian systemu, dlatego też większość odpowiedzi była w tym kierunku.

Graficznie przedmiotowe badanie prezentuje rys. 49.

Rys. 49. Oczekiwania skazanych w stosunku do systemu ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne

Z powyższej analizy pytania otwartego: „Jeżeli chciałaby Pani / chciałby Pan napisać coś od siebie o pracy skazanego, o oczekiwaniach swoich i kolegów, o możliwościach, o wadach systemu, wszystko to co dotyczy otoczenia i pracy więźnia, to czego mogą się spodziewać?” wynika, że $\frac{1}{3}$ (33,16%) odpowiedzi widzi dysproporcję pomiędzy rzeczywistością a oczekiwaniami w zakresie wynagradzania, potrącania za pracę. I te odpowiedzi spokojnie można przyjąć do wiadomości, ponieważ każdy chce pracować, a za godną pracę zarabiać jak najwięcej. Ponadto, co dziesiąta odpowiedź (10,96%) dotyczyła różnych przywilejów i nad tym już należałoby się zastanowić. Podobne wrażenie można odnieść do odpowiedzi wskazujących, że praca nie może być jedyną formą resocjalizacji (8,82% odpowiedzi), przez które przewijają się odpowiedzi: brak systemu, często logiki; potrzeba tu kompleksowych działań i przede wszystkim faktycznej troski o człowieka; ludzie wychodzą do pracy z nudów, resocjalizacja kuleje; brak programów motywacyjnych, zbiorowa odpowiedzialność, praca dla zabicia czasu. Na pewno godnym zastanowienia jest problem z wyżywieniem (6,95% odpowiedzi), które według skazanych jest mało kaloryczne, często zimne itp. Ponadto z pewnością godne uwagi są odpowiedzi skazanych o ich dyskryminacji, traktowaniu

przedmiotowym, mobbingu (6,42% odpowiedzi) zarówno przez pracodawców jak i wychowawców.

W sumie co czwarta odpowiedź zawierała pozytywy (25,4%), w tym co dziesiąta odpowiedź (11,5%) była stwierdzeniem, że „PRACA RESOCJALIZUJE”.

5.2.2. Korzyści pracy osadzonych, w tym programu „Praca dla więźniów”, w obserwacji opiekunów i kierownictwa jednostek penitencjarnych

Realizując badania metodą sondażu diagnostycznego z zastosowaniem wywiadu uzyskano następujące informacje (przy zachowaniu oryginalnej pisowni):

ZK Nr 2 w Grudziądzu

Zakład Karny Nr 2 w Grudziądzu jest jednostką typu zamkniętego dla recydywistów penitencjarnych z oddziałem zakładu karnego typu półotwartego dla recydywistów penitencjarnych (wyłącznie skazani przebywający w związku z realizacją umowy o zatrudnieniu skazanych). Organizacja zatrudnienia w warunkach izolacji przynosi nie tylko korzyści ekonomiczne, ale jest przede wszystkim środkiem oddziaływania resocjalizacyjnego. Skazani podejmując pracę nabywają umiejętności zawodowe i społeczne, które sprzyjają procesowi readaptacji. Recydywiście jest trudniej wrócić do aktywności zawodowej, a tym samym wrócić do „normalnego” funkcjonowania w społeczeństwie. To, że więźniowie pracują poza zakładem karnym podczas odbywania wyroku, bardzo dobrze na nich wpływa. Im więcej wychodzą tym łatwiej odnajdują się w innych płaszczyznach życia poza murami. Praca daje skazanym stabilizację, poczucie wartości i kontroli nad swoim życiem. Zatrudnienie poza murami motywuje również pozostałych skazanych z oddziałów zamkniętych w tutejszej jednostce do pracy nad sobą, zaangażowania w programy readaptacji i resocjalizacji społecznej oraz do podwyższania swoich kwalifikacji co niewątpliwie znacząco wpływa na bezpieczeństwo jednostki, co nie jest łatwe w jednostce typu zamkniętego dla recydywistów penitencjarnych.

AŚ Bydgoszcz

Czy można zgodzić się z opinią, że zatrudnienie osadzonych opłaca się wszystkim?
W mojej ocenie zdecydowanie tak, jednak są osoby, które potrafią przedstawić kontrargumenty odważnie twierdząc, że jest to w pewnym sensie wyzysk pracowników

i tania siła robocza. Poniżej spróbuję udowodnić, że moja hipoteza jest słuszną w powyższym temacie.

Zatrudnienie osadzonych to po pierwsze jeden z wielu elementów resocjalizacji. Skazani dzięki pracy uczą się odpowiedzialności i sumienności z czym niejednokrotnie mieli problem przed osadzeniem w zakładzie karnym. Jeżeli tylko osadzony przykładą się do powierzonych obowiązków i wykonuje je ze starannością, każdy pracodawca to zauważy i doceni. Często ustna pochwała jest czymś z czym styka się po raz pierwszy. Czuje się wówczas doceniony i dostrzega, że jeśli tylko będzie chciał, może po opuszczeniu zakładu karnego kontynuować drogę, która została mu wskazana. Dostrzeże, że legalna praca, potrafi przynieść oprócz wynagrodzenia pieniężnego satysfakcję, a także zdobycie umiejętności, które w przyszłości będą procentowały. Skazani nie zawsze są zatrudniani zgodnie z ich wykształceniem czy zawodem, który wykonywali - tutaj pojawia się następna korzyść - zdobycie bezpłatnie nowych umiejętności i kwalifikacji. Zdarza się, że kontrahent, który zatrudnia osadzonego i widzi w nim potencjał inwestuje w niego kierując go na różne kursy zawodowe. Skazany zdobywa cenną wiedzę teoretyczną jak i praktyczną.

Praca umożliwia pozyskanie środków finansowych na potrzeby własne oraz rodziny. Skazany po przyjęciu do jednostki celem odbycia kary często zastanawia się, co dalej z moją rodziną? Jak poradzą sobie beze mnie? I tutaj mamy kolejny argument popierający postawioną na początku hipotezę. Skazany, który otrzymuje wynagrodzenie za pracę często wspiera finansowo swoją rodzinę, przesyłając jej część zarobionych w zakładzie karnym pieniędzy. Jest mu wtedy łatwiej znieść myśl o potencjalnych problemach rodziny. Co ze zobowiązaniami alimentacyjnymi wobec dzieci? Czy dług podczas odbywania kary będzie rósł? Otóż nie, z otrzymywanego wynagrodzenia, administracja jednostki dokona potrącenia posiadanych zobowiązań skazanego, dzięki czemu osadzony po zakończeniu odbywania kary będzie miał uregulowaną sytuację finansową. Praca pozwoli mu na pokrycie kar pieniężnych, alimentów oraz innych zobowiązań często nałożonych przez sąd.

Zatrudnienie w warunkach izolacji pomaga skazanym w zagospodarowaniu wolnego czasu, podnosi ich samoocenę a przede wszystkim uczy nawyku pracy.

Nie tylko skazani mają profity z zatrudnienia, również mają je kontrahenci. Dzięki pracy skazanych nie muszą podpisywać indywidualnych umów z osadzonymi, a jedynie

jedną - z Dyrektorem Zakładu Karnego. Ważnym aspektem zatrudnienia skazanych jest możliwość skorzystania z refundacji, czyli wypłaty ryczału z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności w wysokości 35 % wynagrodzeń przysługujących osobom pozbawionym wolności.

Korzyści z pracy osadzonych ma także Służba Więzienna. Z wynagrodzenia przysługującego skazanym potrącanie jest 7% na Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym i Pomocy Postpenitencjarnej – Fundusz Sprawiedliwości. Z tych środków Służba Więzienna organizuje i finansuje szkolenia kursowe podnoszące kompetencje społeczne osadzonych i przygotowujące ich do życia na wolności. Z w/w funduszu finansowana jest również pomoc dla osób pokrzywdzonych przestępstwem. Nie wszyscy osadzeni mogą pracować poza murami zakładu, część z nich zatrudnia się wewnątrz jednostki. Miejsc pracy jest wiele, dzięki czemu administracja nie musi zatrudniać firm zewnętrznych do wykonania usług - pracę wykonają osadzeni pod ścisłym nadzorem dysponentów. Okazuje się, że skazani są świetnymi fachowcami, radzą sobie zarówno na stanowiskach pracowników gospodarczych, kucharzy, pracowników ogólnobudowlanych oraz wielu innych.

Skazani wykonują również pracę w nowo wybudowanych halach, które znajdują się na terenie Aresztu. W roku 2015 w Grudziądzu wyremontowano pomieszczenia po byłej pralni gdzie obecnie kontrahent firma Sara, która zajmuje się produkcją odzieży roboczej i ochronnej, zatrudnia ok. 120 osadzonych kobiet i mężczyzn. Następnie przy Zakładzie Karnym w Potulicach powstała hala o powierzchni 6000 m², w firmie Hjord Knudsen – zatrudnienie znalazło 160 skazanych mężczyzn. Kolejną firmą jest Anwis, która zapewnia miejsca pracy osadzonym w Zakładzie Karnym we Włocławku, zajmuje się ona produkcją rolet i żaluzji. Zatrudnia przy tych pracach 50 skazanych. Program „Praca dla Więźniów” został wdrożony w 2016 r. powszechność zatrudniania skazanych w tym okresie wynosiła 42,67%, po trzech latach czyli pod koniec roku 2019 r. można pochwalić się wzrostem do 59,59 %. Program okazał się cieszyć dużym powodzeniem zarówno wśród osadzonych, którzy często sami starają się podjąć zatrudnienie jak również wśród przedstawicieli Służby Więziennej.

Myślę, że powyższe argumenty poparły postawioną na początku hipotezę, że zatrudnianie osób pozbawionych wolności przynosi nie tylko korzyści zarówno dla

Służby Więziennej, kontrahentów zatrudniających osadzonych, a przede wszystkim dla samych osadzonych.

ZK Bydgoszcz Fordon

Praca dla osób pozbawionych wolności jest jednym z najważniejszych środków oddziaływania na skazanych, poza innymi, wskazywanymi w artykule 67 Kodeksu karnego wykonawczego środkami oddziaływań takimi jak nauczanie, zajęcia kulturalno-oświatowe i sportowe, czy podtrzymywanie kontaktów z rodziną oraz ze światem zewnętrznym. Już sam fakt, że skazani są zatrudnieni powoduje, że w ich zachowaniu budzi się postawa do mobilizacji, właściwej organizacji czasu, do przestrzegania odpowiednich norm, do wypracowania w sobie odpowiednich zachowań, tj. jak umiejętność współpracy w zespole, przyjmowanie właściwych postaw społecznych, umiejętność właściwego organizowania czasu przed pracą jak i poza nią, zwiększanie doświadczenia zawodowego, nawiązywania właściwych relacji wśród współpracowników. Powyższe aspekty powodują, że osoba która jest w zamknięciu, w izolacji więziennej, gdy awansuje i która z czasem może wykonywać pracę w systemie bez konwojenta, czyli poza murami więzienia, poprzez swoje zachowanie i umiejętności wskazane powyżej, „powraca” stopniowo do społeczeństwa, czyli przechodzi przez proces ponownej socjalizacji, czyli resocjalizacji.

Wykonywanie pracy przez osadzonych powoduje, że stopień bezpieczeństwa w oddziałach mieszkalnych wzrasta. Wy tłumaczyć to zjawisko można przez pryzmat „zabicia czasu”. Gdy skazany, czy nawet osoba, która nie jest osobą pozbawioną wolności, nie wie jaką czynność ma wykonywać danego dnia, zaczyna się nudzić i wyszukiwać na siłę odpowiedniego zajęcia. O ile w przypadku osoby wolnej ilość i wachlarz możliwości wykonywania jakiejkolwiek czynności w czasie wolnym nie jest niczym ograniczona, tak w przypadku więźniów ograniczenia powstają chociażby poprzez zamknięcie skazanego przez większość dnia w celi mieszkalnej. Chodzi tutaj w głównej mierze o skazanych z zakładu karnego typu zamkniętego. Wówczas może dochodzić u skazanych do wzrostu napięcia, bez możliwości jego zredukowania. W takiej sytuacji mogą występować u skazanych niewłaściwe zachowania, jak np. agresja w stosunku do współosadzonych, czy też do funkcjonariuszy, bójki, próby nielegalnego pozyskania przedmiotów niebezpiecznych i niedozwolonych, podpalenia w celi mieszkalnej, czy urządzenia zabawy w celi mieszkalnej.

W przypadku, gdy skazani wykonują pracę, wychodzą z celi mieszkalnej, czują się potrzebni, są lepiej zorganizowani, „zabijają” czas pozostały do odbycia pozostałej części kary, uczą się współpracować w grupie, redukują frustrację i lęk, który może się pojawić już w momencie rozpoczęcia odbywania kary pozbawienia wolności w zakładzie karnym czy areszcie śledczym, zdobywają doświadczenie, rozwijają swoje umiejętności i przystosowują się do właściwego funkcjonowania w społeczeństwie.

Reasumując – praca i jej poziom powszechności ma na pewno wpływ na zachowania u skazanych, co przekłada się na bezpieczeństwo w zakładach karnych i aresztach śledczych.

W jednostkach penitencjarnych istnieje zależność pomiędzy pracą skazanych wykonujących pracę w systemie bez konwojenta, tj. osób pozbawionych wolności bez nadzoru funkcjonariusza, na rzecz kontrahenta zewnętrznego, a takich którzy w ogóle jej nie wykonują. W przypadku, gdy więźniowie wychodzą do pracy, w zależności od godziny opuszczenia zakładu karnego czy aresztu śledczego, zabierają ze sobą przygotowany wcześniej suchy prowiant. Ponadto w przypadku, gdy osadzeni przebywają w pracy poza jednostką penitencjarną powyżej 9 godzin (w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych), pracodawca zapewnia skazanym jeden ciepły posiłek. Ponadto osoby pozbawione wolności przed powrotem do jednostki penitencjarnej, mają udostępnione u pracodawcy pomieszczenie socjalne, w tym szatnie, natryski i dostęp do wody pitnej z uwagi na związane z pracą przepisy bhp, które muszą być przestrzegane przez kontrahentów zewnętrznych, jak i przez samych skazanych. Wówczas w czasie kiedy osadzeni nie wychodziliby do pracy, a przebywaliby w celi mieszkalnej, mogliby korzystać z dostępnych w Zakładzie Karnym mediów. Natomiast należy tutaj podkreślić fakt, że w tym obszarze nie prowadzi się analiz i statystyk.

Skazani niepracujący zazwyczaj zapisują się na rozmowy w sprawie zatrudnienia. W większości przypadków są to osoby, które albo wykonywały pracę na wolności, które chcą „zabić czas” i nudę, potrzebują wsparcia finansowego lub też sytuacja rodzinna, osobista czy więzienna powoduje, że tę pracę chcą podjąć. Gdy skazani czy skazany z oddziału mieszkalnego już podejmie pracę, wówczas pokazuje właściwą drogę innym osobom, które tej pracy nie wykonują z różnych przyczyn. Przede wszystkim skazani zatrudnieni ukazują innym osadzonym atrakcyjność pracy, która może „skusić” osobę niepracującą do podjęcia zatrudnienia. Jednym z elementów „kuszenia” jest samo

wyjście pracującego osadzonego z oddziału mieszkalnego. Jest to pokazanie innym skazanym, że pomimo izolacji więziennej za murami, można się poruszać po terenie i nie trzeba się ograniczać do czterech ścian celi mieszkalnej. W związku z powyższym może się okazać, że skazany wykonujący pracę, będzie otrzymywał środki finansowe, którymi będzie w pewnej części dysponował. „Zdobyte” środki finansowe więzień może wykorzystać np. na zakupy w kantynie lub też na imprezy sportowe realizowane poza obrębem zakładu karnego. Z kolei skazany niepracujący, przebywający w tym samym oddziale mieszkalnym, który nie ma pomocy finansowej od rodziny czy znajomych, będzie rozważał możliwość zapożyczania się u innych skazanych. W przypadku narobienia sobie długów i ich nie spłacenia w odpowiednim terminie, w konsekwencji może zagrozić jego bezpieczeństwu osobistemu. Zatem jedną z alternatyw do nieuzależniania się od innych skazanych pod względem finansowym jest możliwość podjęcia pracy, z czasem odpłatnej.

Wnioski z pracy, którą wykonują więźniowie nasuwają się same. Program praca dla więźniów, który został stworzony przez Ministerstwo Sprawiedliwości jest pomysłem trafionym, dającym korzyści zarówno skazanym, funkcjonariuszom, osobom pokrzywdzonym, jak i też dla pracodawcom. Poniżej przedstawiono niektóre z nich:

Korzyści dla osób pozbawionych wolności:

- dobra organizacja dnia,
- zabicie nudy,
- poczucie bycia potrzebnym,
- rozwijanie swoich umiejętności,
- umiejętność pracy w zespole,
- niwelowanie wystąpienia napięcia frustracji z uwagi na przebywanie w izolacji więziennej,
- możliwość naprawienia szkody osobie pokrzywdzonej,
- możliwość spłacenia długu, grzywny, zasądzonych zobowiązań alimentacyjnych,
- wsparcie finansowe dla rodziny.

Korzyści dla osób pokrzywdzonych:

- osoby pokrzywdzone mogą ubiegać się o finansowe wsparcie z Funduszu Pomocy Postpenitencjarnej. Na Fundusz Pomocy Postpenitencjarnej odprowadzane jest 7% z każdego uzyskanego wynagrodzenia przez osobę pozbawioną wolności.

Korzyści dla jednostek penitencjarnych:

- mniejsza liczba osób do kontrolowania w oddziale mieszkalnym w ciągu dnia roboczego,
- mniejsze zużycie mediów,
- mniejsza ilość niepożądanych zjawisk na terenie jednostek,
- możliwość uzyskania nieodpłatnego wsparcia jednostek penitencjarnych poprzez kontrahentów zewnętrznych,
- zauważalna w oddziale mieszkalnym lepsza atmosfera panująca wśród osób pozbawionych wolności,

Korzyści dla kontrahentów:

- skazany (pracownik), który przyjdzie do pracy,
- skazany (pracownik), który nie przyjdzie do pracy pod wpływem alkoholu,
- skazany (pracownik), który idzie do pracy w systemie bez konwojenta, już w pewnym stopniu przygotowany manualnie do wykonywania określonego zawodu,
- w przypadku skierowania skazanego do pracy, nie ma indywidualnej umowy między skazanym a pracodawcą,
- niższe koszty ubezpieczenia społecznego (brak ubezpieczenia zdrowotnego),
- wyższa wydajność pracy z uwagi na naliczanie wynagrodzenia za faktycznie wykonywany czas pracy,
- niższe koszty pracy z uwagi na możliwość otrzymania zwrotu 35% poniesionych kosztów na wynagrodzenia dla osadzonych,
- miesięczny okres rozliczeniowy, co daje pracodawcy jasny i przejrzysty sposób rozliczania czasu pracy,
- niższe koszty pracy związane z zastosowaniem u skazanych wyłącznie przepisów wynikających z kodeksu pracy w zakresie czasu pracy i bhp. Osadzony nabywa prawo do zwolnienia od pracy, czyli urlopu po przepracowanym roku w wymiarze 14 dni roboczych.

Osadzeni otrzymują minimalne wynagrodzenie za pracę w przypadku wypracowania pełnego normatywu miesięcznego czasu pracy przypadającego w danym miesiącu. W innym wypadku otrzymują wynagrodzenie za pracę stosownie do ilości przepracowanych godzin.

ZK Warszawa

Praca w warunkach izolacji to podstawowy element wpływający na osiągnięcie celu wykonywania kary pozbawienia wolności, jakim jest wzbudzenie u skazanego woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanych postaw.

Program „Praca dla Więźniów” to zainicjowany przez wiceministra sprawiedliwości Patryka Jakiego w 2016 r. oraz realizowany przez Służbę Więzienną program wspierania szeroko rozumianej readaptacji społecznej osób przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych, a w szczególności ich aktywizacji zawodowej.

Program oparty jest na 3 filarach i dotyczy: budowy w zakładach karnych hal produkcyjnych, rozszerzenia zakresu możliwości nieodpłatnej pracy więźniów na rzecz samorządów, ulg dla przedsiębiorców zatrudniających więźniów.

W czasie realizacji programu zatrudnienie skazanych zwiększyło się o prawie 12 tysięcy osadzonych, a wskaźnik powszechności zatrudnienia osadzonych przekroczył wartość 56%. W grupie skazanych zdolnych do pracy wskaźnik wynosi ponad 84%. Obecnie pracuje prawie 37 tys. osób pozbawionych wolności (dane na koniec grudnia 2019 roku). Dochody Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych w 2019 roku wyniosły prawie 160 mln złotych. Powszechność zatrudnienia w grupie osadzonych ze zobowiązaniami alimentacyjnymi wyniosła na koniec 2019 roku prawie 50%. Większa liczba pracujących skazanych to większe środki finansowe z potrąceń od ich wynagrodzeń przeznaczane na Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy, z którego finansuje się budowę obiektów produkcyjnych, w których zatrudniani są kolejni osadzeni. Większa liczba pracujących skazanych to większe środki finansowe z potrąceń od ich wynagrodzeń przeznaczane również na wypłacanie przedsiębiorcom ryczałtu z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności, który w wyniku zainicjowanych w ramach programu działań legislacyjnych Ministerstwa Sprawiedliwości oraz Służby Więziennej, wzrósł z 20% do 35% wartości przysługujących skazanym wynagrodzeń.

Znaczenie pracy w więzieniu

Praca osadzonego wpływa na jego rozwój kompetencji i kwalifikacji zawodowych, zdobywanie szeregu umiejętności społecznych, np. współpracy, odpowiedzialności, wytrwałości, punktualności, gospodarowania własnymi finansami.

Buduje poczucie własnej wartości, rozbudza zainteresowania oraz kształtuje sprawność fizyczną i psychiczną.

Umożliwia spłatę zobowiązań finansowych oraz wsparcie rodzin.

Zatrudnienie staje się treningiem przygotowującym do życia po opuszczeniu więzienia.

Korzyści dla jednostki

Analizując program pracy dla więźniów nie można też zapomnieć o korzyściach dla samych jednostek penitencjarnych. Niewątpliwą korzyścią jest mniejsze zużycie wody i ścieków. Osadzeni większą część dnia przebywają w miejscu zatrudnienia poza terenem jednostki poprzez to nie zużywają wody. Zdecydowana większość z nich ma zapewnioną kąpiel w miejscu zatrudnienia u kontrahentów zewnętrznych. Poza tym osadzeni pracując na zewnątrz nie korzystają z urządzeń elektrycznych takich jak np. czajnik, telewizor, radio, itp., a co z tym się wiąże w jednostce powstają oszczędności na zużyciu energii elektrycznej. Samo zatrudnienie jest podstawowym narzędziem w procesie resocjalizacji (zachęcanie osadzonych do właściwej postawy podczas odbywania kary, co daje możliwość podjęcia zatrudnienia).

Zatrudnienie dużej ilości osadzonych wpływa też znacząco na poziom bezpieczeństwa w jednostkach. Osadzeni przebywając poza terenem jednostki i wykonując pracę mają zajęty niemalże cały dzień poprzez co nie popadają w nudę więzienną. Zatrudnienie w więzieniu stwarza możliwość zagospodarowania czasu wolnego, przeciwdziała rozwojowi podkultury więziennej, przemocy w stosunku do innych osadzonych czy samookaleczeniom.

Ruch osadzonych w trakcie pełnienia służby przez funkcjonariuszy w jednostce jest dużo mniejszy i niweluje to możliwość wystąpienia niepożądanych zachowań ze strony osadzonych. Naturalną czynnością każdego człowieka po powrocie z pracy jest chęć odpoczynku. Można praktycznie powiedzieć, że osadzeni przychodzą do jednostki na nocleg, żeby wypocząć przed kolejnym dniem pracy. Na pewno samo zatrudnienie

i możliwość zarabiania pieniędzy daje też osadzonym większą możliwość zadbania o swoje rodziny oraz o siebie samych, co na pewno wpływa na zmniejszenie frustracji u osadzonych spowodowanych faktem odizolowania od świata zewnętrznego.

Sama klasyfikacja osadzonych zatrudnionych na zewnątrz jednostek przede wszystkim do grupy półotwartej oraz otwartej powoduje, że przebywają oni w oddziałach jak i jednostkach o zmniejszonym stopniu zabezpieczenia, mniejszych rygorach poprzez co jest to kolejnym argumentem zachęcającym osadzonych do podjęcia zatrudnienia.

Kolejnym czynnikiem wpływającym na bezpieczeństwo jednostki jest uczestnictwo w systemie przepustkowym, z możliwością uzyskania warunkowego, przedterminowego zwolnienia, co sprawia, że sami osadzeni wiedząc o możliwości podjęcia pracy zarobkowej na zewnątrz chętnie z niej korzystają i bardziej się starają. Starają się nie sprawiać żadnych problemów w jednostce i w miejscu pracy, co daje przełożenie na występowanie w tych oddziałach rzadziej sytuacji konfliktowych. Kolejnym ważnym czynnikiem wpływającym na spokój w jednostce i zachowanie osadzonego jest niewątpliwie fakt, że po opuszczeniu aresztu śledczego mają często możliwość zatrudnienia w firmie.

Korzyści dla kontrahenta

- możliwość zatrudnienia wykwalifikowanego pracownika po opuszczeniu aresztu śledczego,
- pracownik zawsze jest na czas i nie opuszcza pracy bez konkretnego powodu,
- możliwość zwiększania lub zmniejszania ilości pracujących osadzonych,
- mniej dokumentacji kadrowej,
- krótszy urlop w wymiarze 14 dni po przepracowanym przez osadzonego roku,
- możliwość przeprowadzenia badań lekarza medycyny pracy przez areszt na koszt kontrahenta (jest szybciej),
- możliwość pracy w systemie zmianowym,
- zapewnienie ciągłości zatrudnienia,
- możliwość doboru pracowników do konkretnego fachu,

- w branży spożywczej możliwość zakwalifikowania osadzonych posiadających badania do celów sanitarno-epidemiologicznych (zmniejszenie kosztów dla pracodawcy),
- możliwość wymiany pracownika w każdej chwili bez rozwiązywania z nim umowy o pracę.

Reasumując zatrudnianie więźniów opłaca się wszystkim. Nie dość, że pracodawca może płacić im minimalne wynagrodzenie i otrzymuje ryczałt z tytułu zatrudniania osób pozbawionych wolności, to więźniowie swoją pracą odciążają kieszenie podatników i jeszcze przyuczają się do zawodu na wolności. Nie bez znaczenia jest też oszczędność jednostki na energii elektrycznej, wodzie i ściekach podczas przebywania osadzonych poza terenem zakładu. Wskazać należy, że wyjście dużej grupy osadzonych powoduje wzmożenie czynności związanych z kontrolą tych osadzonych podczas wyjścia i powrotu, i niesie ryzyko zagrożenia wnoszenia przez osadzonych przedmiotów niebezpiecznych, jednakże w znacznym stopniu zmniejszona jest ilość czynności realizowanych podczas całego dnia, gdyby osadzeni pozostawali na miejscu. Niejednokrotnie osadzeni są rozmieszczeni w jednym oddziale co sprawia, że po opuszczeniu przez osadzonych oddziałów funkcjonariusze mogą wzmocnić realizację czynności w jednostce swoich kolegów, co też znacząco poprawia stopień bezpieczeństwa jednostek.

Wartość pracy zarobkowej najbardziej doceniają osoby, które nie mogły jej znaleźć „na wolności”, dla których zatrudnienie to sposób na rozwiązanie wszystkich życiowych problemów. Zatrudnienie skazanych nierozzerwalnie związane jest z procesem naprawczym wykonywania kary pozbawienia wolności. Praca jest podstawowym środkiem oddziaływania na osoby odbywające karę pozbawienia wolności. Praca stwarza możliwości realizacji własnych zdolności. Zapewnienie pracy jak największej liczbie osadzonych ma ogromne znaczenie we właściwym przebiegu resocjalizacji. Bardzo często osadzeni podejmują pracę poza zakładem karnym, co jest doskonałym sprawdzianem do samodzielnego życia na wolności.

Dzięki pracy osadzeni pozyskują pieniądze i spożytkowują je na własne potrzeby (zakup artykułów żywnościowych, higienicznych oraz tytoniowych). Wspomagają finansowo rodziny lub spłacają ciężące na nich zobowiązania. Pracując, część z tych środków odkładają jako fundusz na zagospodarowanie się po odbyciu kary.

Praca wypełnia skazanym czas pobytu w jednostce penitencjarnej, wypełnia więzienną monotonię, sprawiając dodatkowo satysfakcję. Niektóre formy zatrudnienia mają wpływ na doskonalenie posiadanych umiejętności lub pozwalają zdobyć dodatkowe kwalifikacje, które mogą być przydatne do wykonywania pracy po opuszczeniu jednostki penitencjarnej. Można więc stwierdzić, że podjęcie pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności przyczynia się do aktywizacji zawodowej skazanych w warunkach wolnościowych. Na podkreślenie zasługuje fakt, że praca należy do elementów umożliwiających nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów międzyludzkich, dzięki niej zawiera się znajomości i przyjaźnie, odnajduje się miejsce w społeczeństwie, przyczynia się do podniesienia prestiżu, pozwalając jednocześnie na rozwój poczucia własnej wartości i użyteczności.

Podjęcie pracy wiąże się często z możliwością innego postrzegania przyszłości, poczucia własnej wartości, bycia potrzebnym.

ZK Katowice

Program „Praca dla więźniów” jest projektem bez precedensu w historii polskiego więziennictwa, w ciągu jego trwania znacznie zwiększyło się zatrudnienie osób skazanych. Podkreślić w tym miejscu należy, że sam program finansowany jest ,przede wszystkim, przez samych skazanych, a nie z pieniędzy podatników. Część wypracowanych przez więźniów środków zasila Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźiennych Zakładów Pracy. Ze środków tych między innymi budowane są hale produkcyjne, dostosowywane do zatrudnienia wolne pomieszczenia czy wspierane inne działy resocjalizacyjne. Program przyczynia się do szeroko rozumianej readaptacji społecznej osób przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych, a w szczególności ich aktywizacji zawodowej. Wiadomo również, że wraz ze wzrostem skazanych wykonujących pracę rosną korzyści dla państwa, społeczeństwa jak i samych skazanych, którzy są głównymi beneficjentami programu.

Korzyści dla Służby Więziennej

Realizowany rządowy program „praca dla więźniów” Służbie Więziennej przynosi korzyści na wielu płaszczyznach. Przede wszystkim ważny jest aspekt finansowy. Wpływy do FAZS pozwalają nie tylko na rozwój infrastruktury dotyczącej zatrudnienia skazanych, ale również i innej infrastruktury wspierającej oddziaływania resocjalizacyjne. Na przykład budowa hal przy CUK, remonty pomieszczeń, w których

prorowadzone są oddziaływania i zajęcia ze skazanymi w ramach różnych programów i oddziaływań resocjalizacyjnych. Dzięki środkom tym jednostki zyskują nowoczesne obiekty, w których osadzeni znajdują zatrudnienie. Środki te są również wsparciem przy remontach istniejących pomieszczeń, które wymagają dostosowania aby można rozpocząć w nich zatrudnienie skazanych (np. pomieszczenia po kotłowniach, poddasza pomieszczenia po nieużytkowanych magazynach itp.).

W miejscu tym należy zauważyć, że w ramach korzyści finansowych są też koszty, które część kontrahentów ponosi w ramach współfinansowania działań związanych z adaptacją pomieszczeń pozyskanych do zatrudnienia osadzonych, a nawet, jak to miało miejsce w Zakładzie Karnym w Wojkowicach, przedsiębiorca z własnych środków wybudował halę produkcyjną.

Oprócz aspektów finansowych równie ważne są aspekty społeczne. Dzięki programowi zatrudnieniem objęta została znacznie większa liczba osób pozbawionych wolności. Zatrudnienie skazanych jest jednym z głównych oddziaływań resocjalizujących, uczy wielu postaw pożądaných społecznie między innymi samodyscypliny, punktualności, współpracy z innymi oraz co najważniejsze osoby przebywające w jednostkach penitencjarnych uczą się nowych zawodów i umiejętności które będą mogli wykorzystać po opuszczeniu więzienia nie tylko na rynku pracy.

Pośród wielu zalet wynikających z programu „praca dla więźniów” nie można pominąć korzyści płynących dla samej Służby Więziennej. Praca uczy osadzonych pokory, ale również uczy samokontroli i panowania nad swoimi emocjami. Efektem tego osoby pozbawione wolności łatwiej poddają się szeroko pojętej resocjalizacji. Zdecydowanej większości skazanych wykonujących pracę zależy na utrzymaniu zatrudnienia, w związku z tym zagrożenie dla funkcjonariuszy pełniących służbę w bezpośrednim kontakcie z takimi osobami jest znacznie mniejsze. Dzięki temu wzrasta bezpieczeństwo w jednostkach penitencjarnych, bezpieczniej pełni się służbę i pracuje jak również wrasta bezpieczeństwo samych skazanych.

Kolejną ważną korzyścią, której nie można pominąć są oszczędności płynące dla jednostek penitencjarnych w związku z zatrudnieniem skazanych na rzecz kontrahentów. Korzyść jest oczywista i znacząca - jeśli osoba pozbawiona wolności wychodzi do pracy na rzecz przedsiębiorcy to nie przebywa w celi mieszkalnej, a tym samym nie zużywa w tym czasie mediów takich jak woda i prąd. Na „pierwszy rzut oka” sprawa nie wydaje się tak istotna, lecz po podsumowaniu oszczędności liczby robią

wrażenie. Jako przykład zysków dla jednostki przedstawiam dla porównania dane z jednostki typu półotwartego oraz jednostki typu zamkniętego.

Zakład Karny Jastrzębie-Zdrój - jednostka typu półotwartego - w grudniu 2015 roku (przed startem programu praca dla więźniów zatrudniała odpłatnie na rzecz przedsiębiorców 14 skazanych natomiast w grudniu 2019 roku liczba ta osiągnęła poziom 122 skazanych a w związku z planem budowy hali produkcyjnej planowany wzrost to kolejne kilkadziesiąt osób. Porównując wpływy do FAZS po pierwszym miesiącu działania programu maj 2016 roku wpływ w wysokości 18.165,44 zł natomiast w grudniu 2019 roku wpływ to aż 205.741,35 zł. Podobnie sytuacja wygląda z potrąceniami na zobowiązania alimentacyjne skazanych gdzie w maju 2016 roku była to kwota 18 165,44 zł natomiast w grudniu 2019 roku kwota wzrosła do 30 379,28 zł. W okresie od 2016 do chwili obecnej jednostka odnotowuje sukcesywne zmniejszenie zużycia mediów (energia elektryczna, woda i odprowadzanie ścieków). Dzięki najmowi pracodawcą wcześniej nieużywanych pomieszczeń na terenie zakładu jednostka w okresie 2016 - 2019 odnotowała obniżenie wydatków z tytułu podatku od nieruchomości w kwocie 32.214,29 zł natomiast dzięki najmowi tych pomieszczeń do budżetu państwa wpłynęła kwota 78.129,56 zł.

Areszt Śledczy w Katowicach – jednostka typu zamkniętego w grudniu 2015 roku nie zatrudniała na rzecz kontrahentów odpłatnie ani jednego osadzonego natomiast w grudniu 2019 roku zatrudniała 28 skazanych. Areszt wydzierżawił podmiotowi zewnętrznemu pomieszczenie po byłej kotłowni w której zatrudnienie znalazło 25 skazanych. Przedsiębiorca, zgodnie z zawartą umową opłaca media wykorzystane przez skazanych w czasie pracy - warto dodać, że zużycie wody nie jest spowodowane procesem produkcji a wyłącznie kwestiami sanitarno-higienicznymi, czyli w zbliżonej ilości woda zostałaby zużyta przez skazanych podczas pobytu w celi. Firma w ramach rozliczenia za media za 2019 rok wpłaciła do kasy aresztu łączną kwotę w wysokości prawie 31.000 zł (energia elektryczna 2.368 zł, energia cieplna 2.484 zł, woda 18.328 zł, ścieki 7.556 zł). Podsumowując sam Areszt Śledczy w Katowicach dzięki zatrudnieniu skazanych na rzecz jednego kontrahenta (tylko 25 skazanych) oszczędza znaczną część z wyżej wymienionej kwoty. Dodatkowo dzięki dzierżawie pomieszczenia przez przedsiębiorcę, jednostka przekazuje do budżetu państwa kwotę w wysokości 6065 zł rocznie, co od początku współpracy z kontrahentem do dnia 31.12.2019 roku daje łączną kwotę 11.693 zł. Porównując wpływy do FAZS po pierwszym miesiącu działania

programu maj 2016 roku wpływ w wysokości 10.914 zł natomiast w grudniu 2019 roku wpływ to 61.165 zł. Podobnie sytuacja wygląda z potrąceniami na zobowiązania alimentacyjne skazanych gdzie w maju 2016 roku była to kwota 3.338 zł natomiast w grudniu 2019 roku kwota wzrosła do 6.052 zł.

Od uruchomienia programu „praca dla więźniów” stale wzrastają wpływy na FAZS jak również na zobowiązania alimentacyjne. Dzięki wpływom środków na FAZS można prowadzić wiele nowych inwestycji związanych nie tylko z zatrudnieniem, ale i z innymi oddziaływaniami resocjalizacyjnymi. Jedną z takich inwestycji jest wybudowana hala przy Centrum Kształcenia Ustawicznego dla Dorosłych w Zakładzie Karnym w Wojkowicach.

Korzyści dla skazanych

Polski system penitencjarny traktuje pracę osób pozbawionych wolności jako zasadniczy element prowadzonego w jednostkach penitencjarnych procesu wychowawczego. Aktywność zawodowa w czasie odbywania kary pozbawienia wolności przynosi między innymi niżej wymienione korzyści dla zatrudnionych osadzonych:

- Więźniowie czują się przydatni, pożyteczni, nabywają umiejętności współpracy w zespole, pojawia się poczucie sensu życia, sensowności podejmowanego wysiłku, poczucie bycia docenionym przez innych, następuje rozwój zainteresowań. Podjęcie pracy wiąże się często z możliwością innego postrzegania przyszłości i poczucia własnej wartości.
- Podjęcie pracy daje możliwość pozyskania pieniędzy na własne potrzeby w sposób akceptowany społecznie, daje możliwość finansowego wspierania rodziny przez przekazywanie jej zarobionej kwoty oraz stanowi źródło pokrycia kar pieniężnych i pozwala na płynne regulowanie zobowiązań alimentacyjnych.
- Możliwość podjęcia pracy przez osadzonych daje im szansę bezpłatnego przyuczenia do zawodu, kształtuje nawyk pracy i przyczynia się do późniejszej aktywizacji zawodowej skazanych w warunkach wolnościowych.
- Wykonywanie konkretnych kompetencji, uczy systematyczności, współpracy, wytrwałości i satysfakcji z wykonywania pożądanых społecznie prac, kształtuje poczucie odpowiedzialności za wykonaną pracę. Uczy również gospodarowania własnymi finansami, rozbudza zainteresowania, jest treningiem do samodzielnego życia na wolności i przygotowaniem do powrotu do

społeczeństwa.

- Zagospodarowanie czasu wolnego przeciwdziała rozwojowi podkultury więziennej i przemocy w stosunku do innych współosadzonych, przyczynia się również do rozładowania napięcia, wzmacnia poczucie własnej wartości.
- Miejsce pracy stwarza nową sytuację, znoszącą poczucie bezcelowości pobytu w zakładzie karnym, nowe środowisko, nowe znajomości i przyjaźnie. Praca pozwala zachować sprawność zawodową, siły fizyczne i umysłowe.
- Osadzony zatrudniony odpłatnie dzięki gromadzeniu środków na tzw. „żelaznej kasie” w momencie opuszczenia jednostki otrzymuje środki, które pozwolą mu na utrzymanie się zaraz po opuszczeniu jednostki penitencjarnej.
- Zatrudnienie skazanych poza murami zakładu karnego podczas odbywania kary pozbawienia wolności, bardzo dobrze na nich wpływa. Dzięki takiej formie zatrudnienia łatwiej odnajdują się w innych płaszczyznach życia poza murami, uczą się również samokontroli. Praca daje im stabilizację, poczucie wartości i kontroli nad swoim życiem.
- Dzięki rządowemu programowi „praca dla więźniów” temu ważnemu oddziaływaniu resocjalizacyjnemu jakim jest praca została poddana znacznie liczniejsza grupa osadzonych a dzięki dalszym działaniom służby, takim jak budowa hal liczba tych osób jeszcze wzrośnie.

Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że zatrudnianie skazanych przynosi wymierne korzyści nie tylko dla zatrudniającego ale również dla zatrudnionych skazanych. Praca jest niezwykle istotną formą resocjalizacji. Kontrahenci zatrudniający osoby pozbawione wolności podkreślają duże zaangażowanie skazanych w wykonywaną pracę, ich fachowość oraz właściwą postawę w pracy. Dzięki zatrudnieniu osoby pozbawione wolności uczą się samego nawyku pracy, punktualności oraz odpowiedzialności za innych współpracowników i pracy w zespole. Są to nieocenione cechy, które na pewno po odbyciu kary pomogą tym osobom odnaleźć się w społeczeństwie i prawidłowo funkcjonować na wolności.

Korzyści dla społeczeństwa

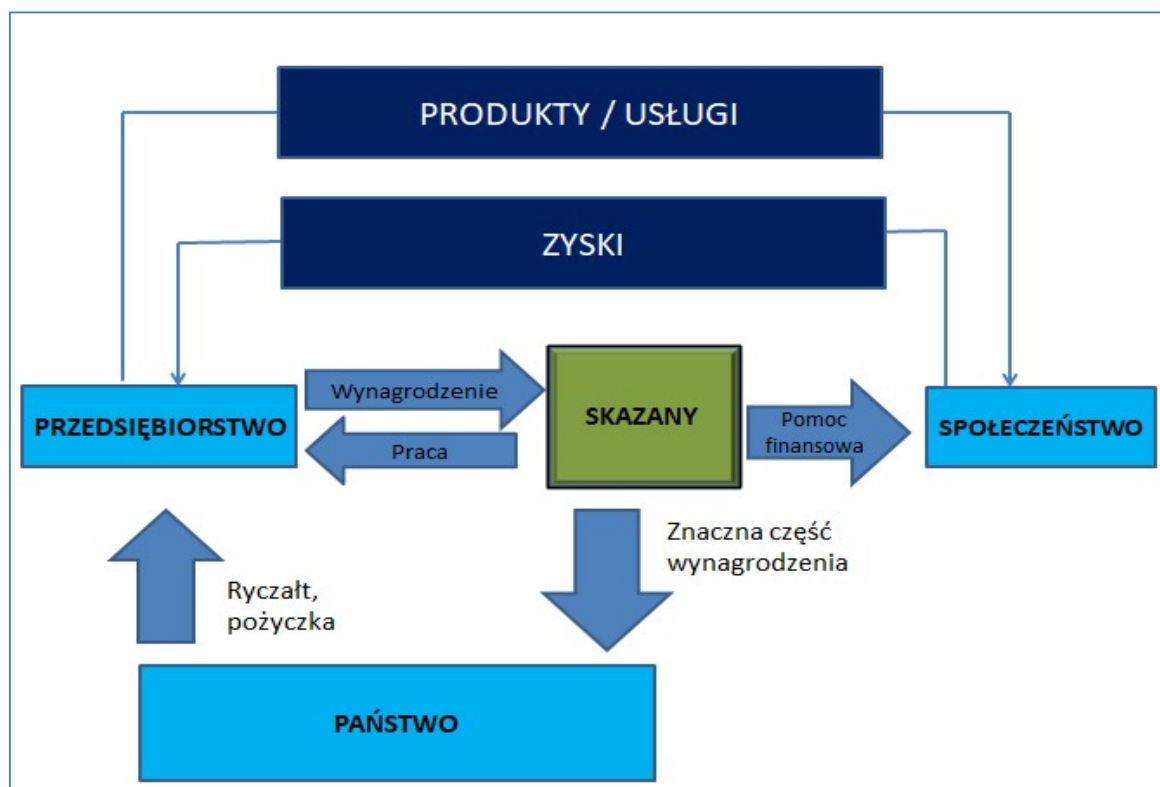
Nie można w tym miejscu pominąć również korzyści jakie rządowy program „Praca dla więźniów” przynosi społeczeństwu. W ramach realizowanego programu zwiększono również grupę podmiotów, na rzecz których osadzeni mogą pracować nieodpłatnie, dzięki temu rozwiązaniu oprócz tego, że zatrudnienie może znaleźć większa grupa skazanych to płyną z takiego zatrudnienia korzyści dla społeczności lokalnych. Osadzeni pracują tam przy remontach mieszkań socjalnych jak i przy pracach pomocniczych w hospicjach czy Domach Pomocy Społecznej.

Dzięki programowi i większym wpływom na FAZS Służba Więzienna realizuje z tych środków wiele inwestycji i programów dzięki czemu podatnicy czyli społeczeństwo nie ponosi związanych z tym kosztów.

Osadzeni po opuszczeniu jednostek jako pracownicy wykwalifikowani, mają duże szanse na szybkie znalezienie pracy dzięki czemu znacznie spada prawdopodobieństwo powrotu do przestępczości. Sami pracodawcy u których pracowali w czasie odbywania kary skazani, chętnie zatrudniają te osoby po opuszczeniu jednostek. Jest to dla przedsiębiorców bardzo korzystne rozwiązanie, gdyż zyskują sprawdzonego i wykwalifikowanego pracownika.

Więc jak widać w ramach korzyści z rządowego programu „Praca dla więźniów” dla społeczeństwa są też korzyści dla przedsiębiorców, nie tylko zyskują dobrego pracownika, ale również w ramach środków zgromadzonych z zarobków osadzonych mogą korzystać z dotacji lub pożyczek dzięki czemu mogą zwiększać liczbę zatrudnionych lub również unowocześniać park maszynowy w celu utrzymania istniejących miejsc pracy dla skazanych. Schemat korzyści jakie przynosi zatrudnienie skazanych przedstawia rys. 50.

Rys. 50. Schemat korzyści przynoszących zatrudnienie skazanych



Źródło: opracowanie własne

Podsumowanie

Praca dla więźniów nie jest „programem”, w którym beneficjentem jest tylko jedna strona. W tym momencie trudno tak naprawdę jest ocenić, po której stronie i dla kogo płynie więcej korzyści. W każdym aspekcie korzyści jest bardzo wiele. Dzięki temu, że skazani pracują w ramach programu „Praca dla więźniów”, po odbyciu kary wracają do życia w społeczeństwie nauczeni odpowiednich zasad oraz przygotowani do jak najszybszego powrotu na rynek pracy, często kontynuując zatrudnienie u tego samego pracodawcy. Kolejną zaletą jest wpływ środków pieniężnych z pracy osadzonych na fundusz aktywizacji zawodowej, który w 2019 roku wynosił aż 160 mln złotych. Środki gromadzone na koncie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych przeznaczone są na finansowanie działań w zakresie resocjalizacji osób pozbawionych wolności, w szczególności:

- na tworzenie nowych miejsc pracy,
- modernizację przywieziennych zakładów pracy i ich produkcji,
- organizowanie nauki zawodu i doskonalenia zawodowego dla osób pozbawionych wolności,

- organizowanie szkolenia w zakresie aktywizacji zawodowej i umiejętności poszukiwania pracy,
- tworzenie i utrzymywanie w zakładach karnych i aresztach śledczych infrastruktury związanej działań w zakresie resocjalizacji osób pozbawionych wolności, w szczególności na:
 - tworzenie nowych miejsc pracy,
 - modernizację przywiezionych zakładów pracy i ich produkcji,
 - organizowanie nauki zawodu i doskonalenia zawodowego dla osób pozbawionych wolności,
 - organizowanie szkolenia w zakresie aktywizacji zawodowej i umiejętności poszukiwania pracy,
 - tworzenie i utrzymywanie w zakładach karnych i aresztach śledczych infrastruktury, związanej z realizacją ustawowych zadań Służby Więziennej.

ZK Poznań

Zatrudnianie osób przebywających w jednostkach penitencjarnych jest jedną z podstawowych form oddziaływania, prowadzących do osiągnięcia celu wykonywania kary pozbawienia wolności, jakim jest kształtowanie społecznie pożądanых postaw. Tym samym pracę osadzonych należy rozpatrywać nie tylko w kategoriach zysku ekonomicznego, lecz przede wszystkim w kategoriach edukacyjnych, służących dążeniu do zmiany postaw osób osadzonych w zakładach karnych i aresztach śledczych.

Wykonywanie różnych prac zarobkowych oraz na rzecz jednostek organizacyjnych i instytucji zewnętrznych, rozwija osadzonych intelektualnie, uczy nowych umiejętności, dyscypliny, punktualności, sumienności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, jak również utrwala nawyk pracy. Z drugiej strony, wykonywanie pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności pozwala zagospodarować nadmiar czasu wolnego, pozytywnie wpływa na samopoczucie samego osadzonego (czuje się potrzebny, lepiej oceniany przez kadrę jednostki), pozwala choć częściowo oderwać się od realiów życia więziennego, a tym samym zmniejsza negatywne skutki procesu prizonizacji osadzonych. Docelowo zatrudnianie osadzonych to pokazanie innej drogi na pozyskanie dochodu niż działalność przestępcza, co jest

szansą na postępowanie zgodne z prawem i jednocześnie redukcję powrotności do warunków izolacji w przyszłości.

W obszarze zatrudnienia osadzonych, należy przede wszystkim wskazać korzyści wynikające z wdrożenia w jednostkach okręgu poznańskiego programu „Praca dla więźniów”, przygotowanego przez Ministerstwo Sprawiedliwości oraz Centralny Zarząd Służby Więziennej, a z sukcesem realizowanego od 2016 r. w jednostkach penitencjarnych na terenie całego kraju.

Na przestrzeni ostatnich lat w jednostkach okręgu poznańskiego odnotowano znaczny wzrost zatrudnienia osób pozbawionych wolności. Począwszy od 2016 r. ogółem powszechność zatrudnienia wśród skazanych i ukaranych wzrosła o 12,35% (w 2016 r. – 44,03% a w 2019 r. – 56,38%). Jednocześnie analizując powszechność zatrudnienia w kontekście populacji skazanych i ukaranych kwalifikujących się do pracy, zauważalny jest większy odsetek zatrudnionych, przy wzroście na przestrzeni 4 lat blisko o 13 % (w 2016 r. – 69,13% w 2019 r. – 81,69%; do lutego 2020 r. – 82,90%).

Poziom zatrudnienia osadzonych jest nierównomierny w poszczególnych aresztach śledczych i zakładach karnych okręgu poznańskiego, co z resztą wynika ze specyfiki jednostek oraz populacji osób w nich przebywających. Na koniec lutego 2020 r. najwyższy średni poziom zatrudnienia utrzymywany był w: Zakładzie Karnym we Wronkach – 763 skazanych, Zakładzie Karnym w Krzywańcu – 540 skazanych oraz Zakładzie Karnym w Rawiczu – 420 skazanych. Z kolei w zakresie powszechności zatrudnienia najwyższy średnioroczny wskaźnik występuje: w Zakładzie Karnym w Koziegłowach – 76,42%, w Zakładzie Karnym w Krzywańcu – 59,21% oraz w Areszcie Śledczym w Ostrowie Wielkopolskim – 59,02%. Dalej, analizując udział zatrudnienia odpłatnego w ogólnej populacji skazanych i ukaranych świadczących pracę, najwyższy średni wskaźnik w tym zakresie osiągnęły jednostki: Zakład Karny w Koziegłowach – 62,57%, Zakład Karny w Krzywańcu – 64,63% oraz Areszt Śledczy w Ostrowie Wielkopolskim – 56,94%.

Sukcesywne realizowanie w okręgu poznańskim programu „Praca dla więźniów”, przyczyniło się również do wzrostu poziomu zatrudnienia odpłatnego w porównaniu do nieodpłatnego wykonywania pracy przez skazanych na rzecz Służby Więziennej oraz podmiotów i instytucji pozawięziennych. Zgodnie z danymi na koniec lutego 2020 r. 53,07% populacji osadzonych zatrudnionych wykonywało pracę odpłatną, w tym: 16% na rzecz jednostek organizacyjnych SW, 32% u kontrahentów pozawięziennych wraz

z umowami i produkcją nakładczą oraz 5% na rzecz Przywieszennych Przedsiębiorstw Państwowych oraz Instytucji Gospodarki Budżetowej. W tożsamym okresie pracę w formie nieodpłatnej świadczyło 47% skazanych zatrudnionych. Jednocześnie na przestrzeni ostatnich 3 lat w zakresie zatrudnienia nieodpłatnego na rzecz podmiotów i instytucji pozawieszennych odnotowano znaczny spadek ww. formy zatrudnienia w jednostkach okręgu poznańskiego. Średnio o 111 osób (OISW w Poznaniu – średnia 2017r. : 182; średnia 2018r. : 102 – spadek o 80 osób; średnia 2019r. : 71 spadek o kolejne 31 osób).

Wzrost poziomu zatrudnienia odpłatnego na rzecz kontrahentów pozawieszennych, skutkował jednocześnie wzrostem wpływów środków finansowych do Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych.

Środki finansowe przekazane za FAZS i PRZP w ostatnich 4 latach kształtują się następująco:

- w roku 2016: 4 813 258 zł (śr. m-c 401 104,83 zł);
- w roku 2017: 9 873 925 zł (śr. m-c 822 827,08 zł);
- w roku 2018: 13 859 708,74 zł (śr. m-c 1 154 975,73 zł);
- w roku 2019: 15 286 941,38 zł (śr. m-c 1 273 911,78 zł);
- do lutego 2020 roku: 2 937 551, 57 zł (śr. m-c 1 468 775,78 zł).

Na przestrzeni lat 2016 – 2019, zauważyć można ponad 300 % wzrost środków finansowych przekazanych na FAZS i PRZP w okręgu poznańskim. Na koniec 2019 r. do Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieszennych Zakładów Pracy, z tytułu uzyskanych przez osadzonych wynagrodzeń, najwyższe wpływy występowały: w Zakładzie Karnym we Wronkach – 3 760 875,17 zł, w Zakładzie Karnym w Krzywańcu – 2 636 123,58 zł oraz w Zakładzie Karnym w Koziegłowach – 2 039 863,05 zł. Podział wpływów do FAZS z poszczególnych jednostek okręgu poznańskiego.

Jednym z podstawowych filarów determinujących realizowanie programu „Praca dla więźniów” była budowa i docelowo funkcjonowanie hal produkcyjnych. Dzięki powyższemu, jak również poprzez adaptację różnych istniejących już na terenie jednostek penitencjarnych pomieszczeń, nawiązano współpracę z szeregiem kontrahentów, którzy zatrudniają osadzonych na terenie jednostek podległych OISW w Poznaniu.

Pierwszym efektem wdrożenia ww. programu z tego zakresu było otwarcie w lutym 2016 roku hali produkcyjnej w Zakładzie Karnym w Gębarzewie. Najemcą hali jest firma „Jeremias”, zajmująca się produkcją metalowych elementów systemów kominowych. W 2018 roku rozbudowano zaplecze socjalne hali i jednocześnie zwiększono poziom zatrudnienia. Zgodnie z podpisaną umową zakład karny przydziela i utrzymuje w gotowości do pracy dla 70 skazanych, lecz nie mniej niż 30 osób. Na koniec lutego 2020 r. na rzecz powyższego kontrahenta pracę świadczyło 47 osadzonych. Następnie w czerwcu 2016 roku została otwarta hala produkcyjna w Zakładzie Karnym w Krzywańcu. W Porozumieniu z dnia 18.05.2016 r. pomiędzy dyrektorem jednostki a firmą WoodCraft Sp. z o.o. ustalona została liczba zatrudnionych skazanych do 150 osób. Następnie Aneks nr 3 z dnia 07.02.2018 r. ilość zatrudnionych skazanych zwiększono do 180 osób. Na koniec lutego 2020 r. w przedsiębiorstwie zatrudnionych było 179 skazanych. Firma WoodCraft Sp. z o.o. specjalizuje się w branży meblarskiej, skazani mężczyźni wykonują prace stolarsko-tapicerskie, z kolei skazane kobiety wykonują prace w dziale szwalni.

Trzecia hala została oddana do użytku w grudniu 2016 roku, na terenie Oddziału Zewnętrznego w Poznaniu Aresztu Śledczego w Poznaniu, z kolei zatrudnienie rozpoczęto w marcu 2017 roku. Skazani pracują na rzecz firmy Steelpress Sp. z o.o., zajmującej się produkcją akcesoriów do przyczep samochodowych. Umowa określa zatrudnienie do 35 skazanych, i tylu właśnie osadzonych świadczyło prace na koniec lutego 2020 r.

Kolejna hala, o powierzchni 1560 m², została oddana w listopadzie 2018 roku w Zakładzie Karnym we Wronkach, z kolei pierwszych skazanych skierowano do zatrudnienia w tym miejscu w dniu 17.12.2018 r. Kontrahent - Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „MJS Technika” z branży spawalniczej – zobowiązał się do sukcesywnego zwiększania zatrudnienia, by docelowo osiągnąć poziom 100 osadzonych zatrudnianych w systemie dwuzmianowym (po 50 skazanych na zmianie). Na koniec lutego b.r. w hali zatrudnionych było 77 skazanych.

Jak wyżej wskazywano, pozyskanie nowych kontrahentów nastąpiło także dzięki adaptacji istniejących już pomieszczeń na terenach poszczególnych jednostek penitencjarnych. Przykładem tego jest Zakład Karny w Rawiczu, który w dniu 28.12.2017 r. podpisał umowę z firmą Slam Poland Sp. z o.o., zajmującą się produkcją opakowań z tworzyw sztucznych, na zatrudnienie 14 osób. Następnie w dniu 21.05.2018

r. uruchomiono II zmianę, tym samym zatrudnienie wzrosło do 28 skazanych. W związku z kolejnym zapotrzebowaniem kontrahenta, na koniec lutego 2020 r. firma zatrudniała 47 skazanych. Praca osadzonych polega na sortowaniu opakowań do płyt CD i DVD z polipropylenu oraz papieru i tektury. Jednostka współpracuje również z MIGB Mazovia, działającą w branży meblarskiej oraz zajmującą się konfekcjonowaniem proszku i mydła. Do lutego na rzecz MIGB Mazovia pracę wykonywało 70 osadzonych.

Z kolei w czerwcu 2018 roku rozpoczęto rozmowy z przedstawicielami Firmy Elastomer Service Sp. z o.o. (GOLD HOLZ GMBH) zainteresowanej zatrudnieniem skazanych kobiet odbywających karę w jednostce typu półotwartego w Oddziale Zewnętrznym w Pobiedziskach Zakładu Karnego w Gębarzewie. Tym samym w dniu 10.12.2018 r. podpisano umowę o zatrudnieniu odpłatnym 25 osadzonych, zatrudnienie rozpoczęło 11.12.2018 r. Już w styczniu 2019 roku zmieniono umowę na 30 osób, którą następnie aneksowano w miesiącu kwietniu 2019 na 45 skazanych. W lutym pracę świadczyły 32 skazane. Praca, polegająca na klejeniu różnego rodzaju uszczeltek, odbywała się w systemie dwuzmianowym. Na potrzeby powyższego zatrudnienia kontrahent wynajął i zaadoptował 3 pomieszczenia o powierzchni około 94 m², 50 m² oraz 30 m².

Kolejnym przykładem jest adaptacja pomieszczeń w Oddziale Zewnętrznym w Wałowicach Zakładu Karnego w Krzywańcu, gdzie w dniu 01.09.2018 r. podpisano umowę o zatrudnienie odpłatne z Firmą AMICA S.A. Kontrahent wynajął pomieszczenie (618,80 m²) oraz teren przyległy budynku (100 m²), by już dnia 17.09.2018 r. pierwsze 4 osoby skierować do zatrudnienia na stanowisku monter – montaż podzespołów sprzętu AGD. W związku z systematycznym zwiększaniem liczby osób świadczących pracę na rzecz kontrahenta, na koniec lutego 2020 r. zatrudnienie wynosiło 41 skazanych, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie dwuzmianowym. Jednocześnie w przypadku ww. oddziału zewnętrznego, utrzymujący się stan epidemiologiczny w kraju, przy obowiązywaniu obostrzeń dotyczących również świadczenia pracy, skutkowało rozwiązaniem umowy z Firmą AMICA w dniu 24.04.2020 r.

Od czerwca 2018 roku z Zakładem Karnym we Wronkach współpracuje Odlewnia „Drawski” S.A. Na potrzeby powyższego zatrudnienia, w pomieszczeniach starej kotłowni, stworzono miejsca pracy związane z obróbką elementów żeliwnych. Na koniec lutego 2020 r. pozostawało tam zatrudnionych 4 skazanych z podgrupą klasyfikacyjną R-1. Następnie Areszt Śledczy w Ostrowie Wielkopolskim poczynił od

22.05.2017 r. podjął współpracę z firmą Slam Poland SP. z o.o., która na terenie jednostki w tożsamym okresie zatrudniała odpłatnie 7 osadzonych na pełen etat.

Realizacja w jednostkach penitencjarnych okręgu poznańskiego programu „Praca dla Więźniów” to nie tylko kontynuacja podjętych dotychczas inicjatyw, ale podejmowanie działań ukierunkowanych na pozyskanie kolejnych kontrahentów i jednocześnie nowych miejsc pracy dla osób pozbawionych wolności. W bieżącym roku sfinalizowane zostały następujące projekty:

- ze względu na zakończenie w czerwcu 2019 roku współpracy Zakładu Karnego we Wronkach z firmą Slam Poland S.A., podjęte zostały działania w celu nawiązania współpracy z nowym kontrahentem – firmą Elastomer Service Sp. z o.o., posiadającą doświadczenie we współpracy z jednostkami penitencjarnymi (firma zatrudniająca osadzone z Oddziału Zewnętrznego w Pobiedziskach). Finalnie, w dniu 27.03.2020 r. została podpisana umowa, skutkiem czego na koniec czerwca pracę świadczyło 26 osadzonych.
- również we Wronkach zaplanowano uruchomienie II hali produkcyjnej, o powierzchni użytkowej około 1800 – 2400 m². W celu realizacji powyższego w dniu 22.06.2018 r. podpisano trójstronny list intencyjny pomiędzy przedstawicielami Skarbu Państwa, Grupy Amica oraz właścicielem PPPM „Pomet”. Po ukończeniu budowy hali produkcyjnej, kontrahent Amica Wronki S.A. w dniu 27.02.2020 r. rozpoczął pracę w hali z grupą 45 osadzonych.

Zgodnie ze stanem na dzień 29.02.2020 r. powszechność zatrudnienia, wśród skazanych i ukaranych w jednostkach okręgu poznańskiego, wynosiła 56,38%, co jest równoznaczne z uzyskaniem wyniku powyżej średniej. Rozpatrując wszystkie OISW łącznie i jednocześnie stanowiło siódmy wynik wśród poszczególnych okręgowych inspektoratów. Jednocześnie warto podkreślić, że w zakresie powszechności zatrudnienia wśród skazanych i ukaranych zobowiązanych do alimentacji, jednostki podległe Okręgowemu Inspektoratowi Służby Więziennej w Poznaniu w tożsamym okresie uzyskały najlepszy wynik - 59,47% przy średniej w skali kraju równy 51,26%. Podobnie w zakresie liczby skazanych i ukaranych zatrudnionych poza jednostkami organizacyjnymi Służby Więziennej, OISW Poznań zajmował pierwsze miejsce z wynikiem 1144 osadzonych.

Przedstawione w pracy dane liczbowe nie bez przyczyny odnoszą się do zatrudnienia w okresie do lutego 2020 r. Wprowadzony w miesiącu marcu stan

zagrożenia epidemicznego, spowodował konieczność podjęcia decyzji dotyczących ograniczeń, o których mowa w art. 247, §1 k.k.w.. Działania te między innymi polegały na ograniczeniu lub całkowitym wstrzymaniu zatrudnienia zewnętrznego osadzonych. W wyniku powyższego, na koniec czerwca bieżącego roku liczba skazanych i ukaranych zatrudnionych na rzecz kontrahentów pozawięziennych wynosiła 740. Następnie powszechność zatrudnienia, wśród skazanych i ukaranych w jednostkach okręgu poznańskiego, wyniosła 52,71%, co w porównaniu z miesiącem lutym 2020 r. stanowi spadek o 3,67%. Jednakże zdecydowanie większy spadek procentowy zatrudnienia uzyskano w przypadku osadzonych zobowiązanych do alimentacji. W porównaniu do lutego bieżącego roku (59,91%), powszechność zatrudnienia w przypadku ww. grupy osadzonych, w miesiącu czerwcu wyniosła 36,44%, co stanowi spadek o 23,47%.

ZK Wrocław

Funkcje i korzyści wynikające z zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności:

- ekonomiczne,
- wychowawcze (resocjalizacyjne),
- terapeutyczne, zdrowotne i higieniczne,
- porządkowe oraz wzmocnienia bezpieczeństwa w jednostce penitencjarnej.

Korzyści wynikające z zatrudniania osób pozbawionych wolności:

Korzyści dla przedsiębiorcy

- każdy kontrahent zewnętrzny - przedsiębiorca zatrudniający osadzonego odpłatnie, może uzyskać zwrot w formie ryczałtu w wysokości 35% wynagrodzenia brutto,
- każdy kontrahent zewnętrzny - przedsiębiorca zatrudniający osadzonego odpłatnie, spełniający kryteria określone w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieszennych Zakładów Pracy (Dz.U. 2021 poz. 1078) może uzyskać nie oprocentowaną pożyczkę, bezzwrotną dotację,
- skazany zatrudniany jest na podstawie skierowania do pracy – decyzją administracyjną. Brak potrzeby zawierania indywidualnych umów osadzonymi.

Skierowanie skazanego do pracy przez dyrektora zakładu karnego nie powoduje nawiązania stosunku pracy,

- istnieje możliwość wycofania skazanego z pracy w każdej chwili, podając przyczynę wycofania,
- nie odprowadza się składki zdrowotnej,
- nie wypłaca się zasiłku chorobowego za okres przebywania skazanego na zwolnieniu lekarskim, nie związanym z wypadkiem w pracy,
- wynagrodzenie naliczane jest proporcjonalnie do faktycznie przepracowanych godzin bez względu na powody nieobecności,
- w stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- tzw. urlop wypoczynkowy w wymiarze 14 dni roboczych,
- możliwość szkolenia skazanych w pożądanym przez przedsiębiorcę zawodach w ramach europejskiego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 POWER,
- skazani przychodząc do pracy są trzeźwi i o wyznaczonej porze.

Korzyści dla osób pozbawionych wolności

Korzyści ekonomiczne:

- wypełnianie zobowiązań finansowych wobec: rodzin skazanych (zobowiązania alimentacyjne) Państwa, kary grzywny, nawiazki, świadczenia pieniężnego, obowiązku naprawienia szkody, kosztów sądowych,
- wpływy z wynagrodzeń osadzonych na Fundusz emerytalny i rentowy skazanego, wliczanie,
- wpływy z wynagrodzeń osadzonych Fundusz osobisty – gromadzenie środków w ramach tzw. „żelaznej kasy” (środki te osadzony otrzymuje po zwolnieniu z zakładu),
- posiadanie środków finansowych na własne potrzeby i możliwość dokonywania zakupów w kantynie.

Korzyści niematerialne:

- stałe zatrudnienie, odpowiednie do kwalifikacji, daje poczucie wartości i spełnienia zawodowego, w konsekwencji postawa ta może przeciwdziałać chęci powrotu do ponownego przestępstwa,
- nieodpłatne prace na cele społeczne dające pewnego rodzaju odczucie zadośćuczynienia społeczeństwu,
- wzbudzanie chęci do samorealizacji, co jest najlepszym motorem w drodze do własnego rozwoju oraz własnego i społecznego spełnienia się jako indywidualna jednostka,
- wzbudzanie motywacji, ukazanie innych perspektyw życia, wyodrębnienie mocnych stron, rozbudzanie potrzeby otwartości u osób nieprzystosowanych społecznie to niektóre, ale istotne zadania jakie stoją przed wychowawcą, a które oznaczają proces zmian w obszarze osobowości,
- podkreślanie istoty wolności. Klimat wolności jest wymogiem procesu rozwoju osoby ludzkiej, a jednocześnie wartością wpisaną w naturę osoby. W tym aspekcie praca jako środek oddziaływania może wywołać poczucie względnej wolności, przede wszystkim u skazanych zatrudnianych poza terenem jednostki w systemie bez konwojenta. Wyjście do pracy jest wówczas zbliżeniem się do tzw. "normalnego życia",
- praca uczy odpowiedzialności w codziennym wykonywaniu wyznaczonych obowiązków, przyzwyczajenie do pracy. W wielu przypadkach osoby odbywające karę pozbawienia wolności nie posiadają stałego zajęcia, nie znają najprostszych zasad obowiązujących w przypadku wykonywania pracy, nie mają nawyku „wstawania do pracy”, mają trudność w zaakceptowaniu konieczności wykonywania poleceń i często praca wydaje się zbyt ciężka i mało atrakcyjna, z uwagi na brak odniesienia w swoim życiu i własnych doświadczeniach. Istnieje możliwość wskazania im innych możliwości, ukazania, że praca może być ciekawsza, lepiej płatna, ale konieczne jest posiadanie kwalifikacji zawodowych.
- możliwość zatrudnienia się u przedsiębiorcy po opuszczeniu zakładu,

- wzbudzenie rzeczywistego zainteresowania u skazanego może spowodować szereg pozytywnych zmian. Chęć kształcenia, pracy nad sobą, dążenia do samorealizacji,
- praca wykonywana przez skazanych odpłatnie to swoista nauka zdobywania środków do życia. Dzięki wynagrodzeniu mogą doświadczyć większej swobody z uwagi na posiadanie dodatkowych środków finansowych. Kwestia wynagrodzenia za pracę dla skazanego ma istotne znaczenie z uwagi na niezależność finansową, zachodzi wówczas możliwość samodzielnego zakupu dodatkowych produktów w kantynie, bądź możliwość wsparcia rodziny lub bliskich,
- pozytywnym aspektem jest częściowa spłata zadłużeń a przy zwolnieniu pełna akumulacja, co w pewnym zakresie może niwelować strach przed powrotem na wolność, daje poczucie bezpieczeństwa,
- prace nieodpłatne między innymi na rzecz osób chorych, niepełnosprawnych, mają znaczenie szczególnie w kształtowaniu wrażliwości ludzkiej w przypadku prac charytatywnych i wolontariacie. Jednakże nie wszyscy skazani są predysponowani do tego typu prac,
- praca stanowi również tzw. wypełniacz czasu, czynnik zapobiegający nudzie i beczynności, który w warunkach izolacji powoduje podwójnie przykre dolegliwości, wyrażające się we wzrastającej bierności, braku umiejętności zadbania o siebie i poczuciu beznadziejności. Brak zajęcia często pogłębia postawy roszczeniowe i wzmaga agresję,
- podnosi poziom zadowolenia z siebie, wzrost poczucia wartości,
- polepszenie fizycznego i psychicznego samopoczucia (higiena fizyczna i psychiczna),
- praca służący do utrzymywania właściwej kondycji fizycznej,
- szansa na wcześniejsze wyjście na wolność – Wykonywanie pracy jest szczególnie dobrze widziane podczas podejmowania decyzji o warunkowym przedterminowym zwolnieniu.
- otrzymywanie dodatkowych wniosków nagrodowych,

- niektórzy kontrahenci gwarantują posiłki, jest to atrakcyjne dla skazanych z uwagi na monotonię posiłków w jednostkach,
- niektórzy kontrahenci stosują bonusy dla skazanych wykazujących się większym zaangażowaniem. Nagrodą mogą być np.: żetony do automatu z przekąskami, papierosy, wnioski nagrodowe, podwyższenie stawki godzinowej,
- z obserwacji wynika, że skazani dużo bardziej narzekają na brak pracy niż na obowiązek jej świadczenia.

Korzyści dla jednostek

- zwiększone wpływy do FAZS pozwalają na realizację inwestycji na terenie jednostek.
- w części przypadków kontrahent udostępnia łaźnię zatrudnionym skazanym, w tym przypadku spełnia to rolę higieniczną (skazany wraca do jednostki czysty) i ekonomiczną – brak zużycia wody w jednostce,
- oszczędności w zużyciu wody, środków higienicznych, elektryczności,
- niektórzy kontrahenci zewnętrzni chcą mieć udział w poprawie bezpieczeństwa i kontroli zatrudnionych skazanych przekazując jednostkom środki ochrony osobistej, bądź urządzenia ułatwiające kontrolę wychodzących do pracy.
- skazany zmęczony po pracy ma mniej agresji i mniej czasu na myślenie o przykrych sprawach, w związku z czym zwiększa się poziom bezpieczeństwa w jednostce
- poziom zatrudnienia jest jednym z istotnych warunków utrzymywania rygoru i dyscypliny więziennej,
- bezczynność i nuda oraz powstające w konsekwencji wzajemne nieporozumienia, są źródłem niebezpiecznych zjawisk w postaci wzrostu znaczenia podkultury więziennej, zwiększonej agresji, znęcania się nad współwięźniami, czy też zbiorowych wystąpień i buntów,
- mniej skarg na brak pracy,
- w przypadku dużej liczby skazanych wychodzących do pracy na rzecz podmiotów zewnętrznych, funkcjonariusze mają czas na realizację innych ważnych zadań służbowych

- praca osadzonych pozwala na utrzymywanie porządku i czystości w jednostce,
- wszystkie prace na terenie jednostek są wykonywane przez osadzonych:
 - działanie kuchni – przygotowywanie posiłków dla wszystkich osadzonych w jednostce; działanie warsztatów - usuwanie awarii, remonty;
 - działanie magazynów,
 - prace gospodarcze – sprzątanie, prace fizyczne,
 - działanie pracowni fryzjerskiej, krawieckiej, introligatorskiej.

Korzyści dla państwa:

- zmniejszenie wydatków państwa związanych z wykonywaniem kary pozbawienia wolności
- odprowadzanie podatku dochodowego
- korzyści ekonomiczne dla podmiotów zatrudniających w formie nieodpłatnej.

W myśl ustawodawcy celem i podstawowym zadaniem podczas kary pozbawienia wolności jest wzbudzanie chęci działania. Integracja na rynku pracy jest zasadniczym celem, ponieważ dla wielu osób zatrudnienie jest głównym sposobem zabezpieczenia się przed wykluczeniem społecznym oraz jedynym środkiem opłacalnym w dłuższej perspektywie czasowej.

ZK Włocławek

Zakład Karny we Włocławku oferuje możliwość zatrudnienia osadzonych odpłatnie i nieodpłatnie w ramach skierowania do pracy.

Główną formą zatrudnienia skazanych kierowanych do zatrudnienia u kontrahentów zewnętrznych stosowaną w Zakładzie Karnym we Włocławku jest skierowanie do zatrudnienia. Decyzję o skierowaniu osadzonego do pracy podejmuje dyrektor zakładu karnego, który zawarł z pracodawcą umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych. Skazani z Zakładu Karnego mają możliwość podjąć zatrudnienie odpłatne na rzecz kontrahentów w branżach: budowlanej, metalowej, hotelarsko-usługowej, meblowej czy też przy produkcji rolet i osłon okiennych. Świadczenie pracy na podstawie skierowania nie jest efektem obowiązku przyjętego przez osadzonego dobrowolnie, lecz wynika ze skierowania przez administrację jednostki penitencjarnej.

W konsekwencji osadzony świadczy pracę nie w zakresie zobowiązaniowego stosunku prawnego, lecz stosunku publicznoprawnego, jaki powstaje na skutek orzeczenia wobec niego kary pozbawienia wolności, i który wiąże skazanego przez czas jej odbywania z państwem reprezentowanym przez administrację zakładu karnego. Na uwagę zasługuje możliwość zatrudnienia w siedzibie kontrahenta, jak również na terenie jednostki penitencjarnej. Od 2017 roku produkcja rolet i osłon okiennych odbywa się w wybudowanej ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej i Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy, hali produkcyjnej o powierzchni 1000m². W roku 2019 zostały zaadoptowane kolejne pomieszczenia na terenie jednostki, gdzie skazani świadczą pracę dla kontrahenta z branży metalowej. Zatrudnienie na terenie jednostki na rzecz kontrahentów pozawięziennych ułatwia proces rekrutacji skazanych i pozwala objąć zatrudnieniem odpłatnym w pełnym wymiarze czasu pracy skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w zakładzie karnym typu zamkniętego.

W bezpośrednim sąsiedztwie Zakładu Karnego we Włocławku znajdują się również: przywzięzienne przedsiębiorstwo państwowe oraz instytucja gospodarki budżetowej. Podmioty te oprócz zatrudnienia odpłatnego, mają możliwość zgodnie z art. 123a, § 3 k.k.w., za pisemną zgodą skazanego, zatrudniać nieodpłatnie w celu przyuczenia do wykonywania pracy przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Doświadczenia oraz obecna sytuacja na rynku pracy pokazują, że okres ten jest skracany i jeśli skazany pracuje efektywnie to może liczyć na szybsze uzyskanie zatrudnienia odpłatnego.

Nie można zapomnieć, że oprócz zatrudnienia na rzecz kontrahentów pozawięziennych i przywzięziennych zakładów pracy realizowane jest też zatrudnienie odpłatne przy pracach administracyjno-porządkowych na terenie zakładu karnego. Skazani zatrudniani odpłatnie na rzecz naszej jednostki pracują w kuchni przy przygotowywaniu posiłków, w warsztacie kwatermistrzowskim dokonując drobnych napraw i remontów, w magazynach pomagając w codziennej pracy funkcjonariuszom oraz w radiowęźle i bibliotece.

Zatrudnienie nieodpłatne natomiast realizowane jest na terenie jednostki poprzez drobne prace porządkowe i pomocnicze zgodnie z art. 123a, §1 i 2 k.k.w., a osadzeni m. in. wydają posiłki, dbają o porządek w pawilonach mieszkalnych i na terenie jednostki.

Należy również podkreślić, że oprócz spłaty zobowiązań i zadłużeń przez skazanych w przypadku zatrudnienia odpłatnego, część ich wynagrodzenia przekazywana jest na Fundusz Aktywizacji Zawodowej i Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy oraz na Fundusz Pomocy Pokrzywdzonych i Pomocy Postpenitencjarnej zwany Funduszem Sprawiedliwości, odpowiednio 51% i 7%. Od 2016 roku z wynagrodzeń osadzonych przekazano na Fundusz Aktywizacji Zawodowej i Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy 6.264.684,46 PLN, a na Fundusz Sprawiedliwości 1.192.032,90 PLN.

Korzyści dla zatrudniającego płynące z zatrudnienia skazanych na podstawie skierowania:

- brak powstania stosunku pracy między skazanym a pracodawcą;
- zwolnienie z prowadzenia akt osobowych;
- brak obowiązku zgłaszania skazanego do ubezpieczenia chorobowego, a w związku z tym brak obowiązku wypłacania wynagrodzenia chorobowego;
- wypłata wynagrodzenia tylko za czas faktycznie wykonywanej pracy poza wyjątkiem gdy skazany był gotów do jej wykonania a doznał przeszkód z przyczyn zatrudniającego;
- brak prawa do 26 dniowego urlopu wypoczynkowego na rzecz 14 dniowego zwolnienia przysługującego po roku nieprzerwanej pracy;
- wycofanie z zatrudnienia bez konieczności zachowania terminów przewidzianych w kodeksie pracy z tytułu rozwiązania umów o pracę;
- brak obowiązku odprowadzania składki na ubezpieczenie zdrowotne;
- możliwość uzyskania dofinansowania działań prowadzących do tworzenia nowych miejsc pracy dla skazanych oraz ochronę istniejących ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy;
- możliwość refundacji 35% wypłaconych wynagrodzeń w formie ryczałtu z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności.

Korzyści płynące z zatrudnienia dla skazanych:

- możliwość podjęcia pracy daje szansę bezpłatnego przyuczenia do zawodu i przyuczenia do późniejszej aktywizacji zawodowej w warunkach wolnościowych;
- zatrudnienie daje możliwość pozyskania środków finansowych na zaspokojenie własnych potrzeb, jak również finansowe wsparcie rodziny, pokrycie kar pieniężnych, alimentów i innych zobowiązań;
- kształtowanie poczucia odpowiedzialności za wykonywaną pracę, nauka systematyczności;
- trening do samodzielnego życia na wolności oraz przygotowanie do powrotu do społeczeństwa;
- możliwość zagospodarowania czasu wolnego przeciwdziałania rozwojowi podkultury więziennej, przemocy w stosunku do innych osadzonych, znosi poczucie bezcelowości pobytu w zakładzie karnym;
- kształtowanie poczucia przydatności, nabycia umiejętności współpracy w zespole, sensowności podejmowania wysiłku, poczucia bycia docenionym przez innych;

Korzyści dla społeczeństwa płynące z zatrudnienia skazanych:

Z wynagrodzenia za pracę przysługującego skazanym dokonuje się potrąceń, których środki przeznaczone są między innymi na:

- pomoc osobom pokrzywdzonym przestępstwem oraz osobom im najbliższym;
- szkolenia dla organów prowadzących postępowania karne podnoszące kompetencje w zakresie postępowania z osobami pokrzywdzonymi przestępstwem i świadkami;
- edukację z zakresu przeciwdziałania przemocy i przestępczości w szczególności funkcjonariuszy Policji;
- pomoc psychologiczną świadków;
- tworzenie nowych miejsc pracy dla skazanych;
- tworzenie w jednostkach penitencjarnych służby więziennej infrastruktury niezbędnej do działań resocjalizacyjnych;

- modernizację przywieziennych zakładów pracy i ich produkcji;
- organizowanie nauki zawodu i doskonalenia zawodowego dla osób pozbawionych wolności;

Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że zatrudnienie osób pozbawionych wolności przynosi duże korzyści dla zatrudniającego, a dla skazanych jest istotną formą resocjalizacji. Zatrudnienie skazanych jest jedną z form oddziaływań resocjalizacyjnych. Nie jest to łatwe zadanie, gdyż nie każdy osadzony nadaje się do pracy poza terenem jednostki. Wychowawca opiekujący się takim skazanym musi wziąć pod uwagę wszystkie czynniki wychowawcze w celu wytypowania skazanego do pracy. Funkcjonariusz ds. zatrudnienia analizuje informacje i wyszukuje odpowiednie miejsce takiemu skazanemu zgodnie z zapotrzebowaniem zgłoszonym przez pracodawcę oraz umiejętnościami i kwalifikacjami posiadanymi przez skazanego. Przez pracę skazani uczą się takich wartości jak odpowiedzialność, rzetelność wykonywania swoich obowiązków, które przed osadzeniem były z reguły dla nich obce. Stają się potrzebni społeczeństwu i mogą spojrzeć na drugiego człowieka z innej perspektywy. Dzięki prowadzonym oddziaływaniom poprzez pracę funkcjonariusze mogą nauczyć skazanych, że dobrze wykonana praca potrafi zmienić ich życie na lepsze i sprawić, że w dobie obecnej sytuacji na rynku mogą stać się wartościowymi pracownikami.

ZK Potulice

Praca skazanych jest jednym z podstawowych elementów składających się na proces resocjalizacji prowadzony w ramach zindywidualizowanych oddziaływań penitencjarnych. Zatrudnienie jest tym czynnikiem wychowawczym, który może znacząco wpływać na powodzenie procesu resocjalizacji osób odbywających karę pozbawienia wolności.

Dla niektórych z osadzonych jest to pierwsze zetknięcie z pracą lub nowym zawodem, dla innych powrót do tej aktywności po wielu latach. Dla wszystkich jednak jest to możliwość konstruktywnego wykorzystania czasu odbywania kary pozbawienia wolności.

Osadzeni uczą się lub utrwalają sobie nawyk pracy, codziennego wstawania, wykonywania poleceń przełożonych. Nabywają systematyczności, dyscypliny, odpowiedzialności, kształtując w pozytywny sposób swój charakter.

Wypełniając skazanym czas wolny pracą sprawiamy, że często czują się oni potrzebni, bardziej akceptowalni. Mają mniej czasu na negatywne myśli lub innego rodzaju niewłaściwe postawy, które znacznie częściej pojawiają się u osadzonych przebywających 23 h w celi mieszkalnej.

Skazani pracując odpłatnie uczą się społecznie akceptowanej formy pozyskiwania źródeł finansowych niezbędnych do ponoszenia kosztów własnego utrzymania, regulacji posiadanych zobowiązań czy zadośćuczynienia ofiarom przestępstw. Stają się bardziej niezależni, odciążając swoich bliskich, którzy zauważają ich starania i patrzą na nich przychylniejszym spojrzeniem, że aktywnie starają się uczestniczyć w procesie swojej zmiany. Swoją postawą-właściwą realizacją obowiązków pracowniczych stanowią przykład i dobry drogowskaz dla innych osadzonych.

Zdecydowana większość zatrudnionych skazanych jest wdzięczna administracji jednostki za umożliwienie podjęcia pracy, a już tym bardziej pracy w formie odpłatnej. Dlatego też zależy im na utrzymaniu zatrudnienia, a co się z tym wiąże na prezentowaniu właściwych postaw zachowań, niesprawianiu problemów wychowawczych, a także dbaniu o to aby utrzymany był porządek i ład w ich najbliższym otoczeniu, tj, w celi mieszkalnej, oddziale mieszkalnym.

Można zatem stwierdzić, że zatrudnianie osadzonych oraz należyty nadzór nad ich pracą przynosi wymierne korzyści w utrzymaniu porządku i bezpieczeństwa jednostki penitencjarnej. Kolejną sprawą są również korzyści ekonomiczne podjęcia przez osadzonych pracy. Podczas ich nieobecności w celi mieszkalnej administracja ZK z całą pewnością zaoszczędzi na zużyciu wody czy energii elektrycznej.

Ponadto podjęcie zatrudnienia daje skazanym możliwość przyuczenia się do zawodu jak i pełnienia roli pracownika, co przyczynić się może do późniejszej aktywizacji zawodowej w warunkach wolnościowych. Stanowi to także swoisty trening do samodzielnego życia na wolności jak i przygotowanie do powrotu do społeczeństwa w sposób nieeksploatujący jego zasobów i niekolidujący ze społecznie akceptowanymi normami życia społecznego.

Rozwój własnych kompetencji w drodze podjęcia pracy to jedna z najlepszych inwestycji, gdyż podnosi wartość na rynku pracy i atrakcyjność dla pracodawcy.

5.3. SYNTEZA I WNIOSKI PEDAGOGICZNE DZIAŁAŃ ZWIĄZANYCH Z WYKONYWANĄ PRACĄ W POLSKIM SYSTEMIE PENITENCJARNYM

Badania miały za zadanie rzetelne poznanie wycinka rzeczywistości społecznej związanego z pracą skazanych. Zadanie to zostało zrealizowane dzięki zebranemu materiałowi empirycznemu i jego analizie okresu penitencjarnego badanych skazanych, ich indywidualnych właściwości osobowościowych i ich sytuacji życiowej.

Czytelność pracy wymaga jednak ogólnego podsumowania uzyskanych wyników oraz skondensowanego odniesienia ich do przyjętych w dysertacji założeń. Podsumowując całość uzyskanych wyników oraz formułując generalnie płynące z nich wnioski, można powiedzieć, że szczegółowe zasady zatrudniania skazanych są uregulowane w dwóch aktach prawnych, tj. w ustawie z 28.08.1997 r. *o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności*⁶³⁵, która reguluje wskazane w tytule kwestie niejako z punktu widzenia podmiotów zatrudniających skazanych (tworzenie i organizacja przedsiębiorstw zatrudniających, ulgi podatkowe itp.) oraz w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 9.02.2004 r. *w sprawie szczegółowych zasad zatrudnienia skazanych*⁶³⁶.

Ustawodawca zakłada, że

„(...) zatrudnianie osób pozbawionych wolności powinno mieć na celu przede wszystkim pozytywne oddziaływanie na ich postawy. Osiąganie zysku powinno być podporządkowane resocjalizacji”⁶³⁷.

Natomiast Centralny Zarząd Służby Więziennej „**resocjalizację poprzez pracę**” widzi w sposób następujący:

„(...) w procesie resocjalizacji Służba Więzienna podejmuje szereg różnorodnych działań, które pozwalają zrealizować podstawowy cel, jakim jest wzbudzenie w osadzonym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanых postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa. Jednym z najistotniejszych elementów oddziaływania niewątpliwie jest praca, która uczy osadzonych obowiązkowości, odpowiedzialności zarówno za inne osoby jak i za powierzony do pracy sprzęt, uczciwości, sumiennosci, rzetelności oraz pozwala zdobyć nowe umiejętności,

⁶³⁵ Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności* (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 777, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 200, 1053).

⁶³⁶ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. *w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych* (tj. Dz.U. 2018 poz. 1887).

⁶³⁷ Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnieniu...*, dz. cyt., art. 1 ust. 2.

które mogą się okazać przydatne po wyjściu na wolność. Zatrudnienie daje szansę osadzonym na sprawdzenie siebie, podwyższenie samooceny, a jednocześnie ma ogromne znaczenie w wymiarze społecznym. Dzięki uzyskanym dochodom mogą spłacać swoje zobowiązania wobec osób prywatnych, ale również instytucji Państwowych. (...) Skazani wykonują prace odpłatne oraz nieodpłatne na rzecz podmiotów, o których mowa w k.k.w. Osadzeni wykonują nieodpłatne prace przede wszystkim na rzecz lokalnych społeczności oraz osób umieszczonych w Domach Pomocy Społecznej”⁶³⁸.

Z założenia w jednostce penitencjarnej jedną z metod resocjalizacyjnych przygotowujących więźniów do wyjścia na wolność i umożliwiających im readaptację społeczną powinno być wykonywanie przez nich pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności. Aby człowiek jako osoba mogła w pełni akceptować moralną misję pracy, jaką znajduje w sobie, co więcej, skoro ma ją w swoim życiu urzeczywistniać, to musi ona spełniać konkretne warunki. Fundamentalną kwestią jest wymóg, aby praca posiadała personalistyczny charakter (ludzki), aby była godną człowieka jako osoby. Jeśli ten warunek będzie spełniony, to człowiek będzie odkrywał w swoim sumieniu obowiązek pracy, nie będzie traktował jej jako zło konieczne i często jako przekleństwo ludzkiego losu. Samo utrzymanie stanu zatrudnienia wymaga ze strony państwa czuwania i gotowości do ingerencji w sprawy gospodarcze, ponieważ to państwo (odpowiednie władze) jest podmiotem, który odpowiada za spełnienie praw obywateli do zatrudnienia⁶³⁹. Możliwość świadczenia pracy przez skazanych powinna stać się priorytetową kwestią dla więziennictwa.

Praca jako środek pozytywnego oddziaływania na skazanych powinna być:

- właściwie wynagradzana,
- społecznie użyteczna,
- twórcza,
- dobrowolna,
- zgodna z zainteresowaniami, możliwościami i wykształceniem skazanego,
- powinna zapewniać możliwość odnoszenia sukcesów, zdobywania i poszerzania kwalifikacji zawodowych,
- powinna uczyć dyscypliny, odpowiedzialności oraz poszanowania pieniędzy,
- winna sprzyjać nawiązywaniu pozytywnych relacji społecznych,

⁶³⁸ *Resocjalizacja poprzez pracę*, <https://www.sw.gov.pl/galeria/resocjalizacja-poprzez-prace>, (dostęp: 28.06.2023).

⁶³⁹ M. Kapias, *Personalistyczny wymiar pracy ludzkiej*, [w:] *Etyczny wymiar działalności gospodarczej - wybrane zagadnienia*, Praca zbiorowa pod red. G. Poloka, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Katowicach nr 35, Katowice 2005, s. 212-215.

- powinna uwzględniać, w miarę możliwości, podstawowe prawa pracownicze, przysługujące wszystkim osobom zatrudnionym⁶⁴⁰.

Zarówno przedsiębiorca, jak i pracownik w dzisiejszych czasach powinni mieć odpowiednie wykształcenie, fachowość i umiejętności. To umiejętność pozwala określić dokładnie pojęcie zawodu. Umiejętność to więcej niż stałość wykonywania pewnych czynności na danym stanowisku pracy. Niestety, niski poziom wykształcenia, brak odpowiednich kwalifikacji często utrudnia znalezienie właściwych miejsc pracy, a niedostatki motywacyjne i zaburzone postawy społeczne skazanych, wpływają często na ich małą atrakcyjność na rynku pracy, chociaż to się zmienia. Praca powinna mieć charakter jeszcze bardziej służebny wobec człowieka, ponieważ podstawowym prawem pracy nie jest tylko produkowanie rzeczy materialnych, ale służenie człowiekowi⁶⁴¹. Według Barbary Baraniak:

„[...] szczególnie ważny aspekt pracy człowieka to nieodłączne jej związanie z osobą, a w omawianym przypadku – z osobą skazaną, która powinna nabyć świadomość, że dzięki pracy się rozwija, kształtuje wolę, sprawności fizyczne i duchowe, a także cnoty moralne i różne inne przymioty. Dlatego organizatorzy każdej pracy powinni odwoływać się nie tylko do dyscypliny i posłuszeństwa, ale i właśnie do tych cnót, które pod wpływem wykonywanych czynności powinny się w nas rozwijać, łącznie z naszą rozumnością i wolnością – dzięki nim w pracy będzie możliwe kształtowanie sumienności, obowiązkowości i odpowiedzialności, czyli cech stanowiących niezwykle cenne wartości, zarówno dla pracy, jak i człowieka ją wykonującego, a tkwiących w nurcie osobowościowym”⁶⁴².

Szczególnie pozytywne oddziaływanie na skazanych posiada zatrudnienie poza zakładem karnym. Oddziaływanie takie umożliwia sprawdzenie poziomu resocjalizacji skazanych. Zwiększa także możliwości uzyskania pracy po wyjściu na wolność, nawet u tego samego pracodawcy. Ponadto zwiększa kontakt ze społeczeństwem, a tym samym łagodzi uciążliwość izolacji⁶⁴³. Z drugiej zaś strony należy pamiętać o etycznej powinności pracy, którą „narzuca się” człowiekowi na mocy samego człowieczeństwa.

W oparciu o wybrane przepisy prawa międzynarodowego oraz różne badania, można sformułować standardy świadczenia pracy przez skazanych. Rekomendacje

⁶⁴⁰ D. Pstrąg, *Praca w procesie...*, dz. cyt., s. 152-153.

⁶⁴¹ Por. C. Bartnik, *Teologia pracy ludzkiej*, Instytut Wydawniczy „Pax”, Warszawa 1977, s. 168-176.

⁶⁴² B. Baraniak, *Wartościowe aspekty pracy w odniesieniu do osób skazanych*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydlowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021, s. 193.

⁶⁴³ M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji...*, dz. cyt. s. 96.

międzynarodowe zgodnie podkreślają konieczność stworzenia więźniom możliwości pracy. Praca ta powinna być:

- odpowiednio wynagradzana,
- efektywna, przynosić korzyści, nie tylko w aspekcie ekonomicznym, ale przede wszystkim być częścią procesu resocjalizacji,
- winna wspomagać w nabywaniu kwalifikacji, które pozwolą osadzonym uzyskać zatrudnienie po odbyciu kary,
- normy prawne regulujące pracę osadzonych nie mogą prowadzić do naruszenia zakazu poddaństwa
- winna odbywać się w warunkach zbliżonych do tych, jakie panują poza zakładem karnym,
- winna 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 skazani mogli wykonywać inne aktywności (edukację, kulturę, rekreację)⁶⁴⁴.

Przepisy określają obowiązek zaznajomienia skazanego z podstawowymi zasadami pracy i wynagrodzenia, który ciąży na podmiocie zatrudniającym. Podmiot zatrudniający skazanego jest zobowiązany do dostarczenia do zakładu karnego obowiązujących u niego przepisów dotyczących zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia, oraz informować o dokonanych w nich zmianach. Ponadto – niezwłocznie po zatrudnieniu – ma obowiązek przesłać do zakładu karnego potwierdzenie zatrudnienia skazanego, zawierające m.in. dane o stanowisku i przyznanej stawce wynagrodzenia oraz informować zakład karny o przypadkach negatywnego zachowania skazanego⁶⁴⁵.

Praca osób skazanych nie powinna stanowić czynnika zwiększającego dolegliwość wymierzanej kary, ale musi zostać unormowana w taki sposób, aby ułatwić realizację zasadniczego celu, którym jest resocjalizacja tych osób.

Praca więźniów traktowana jest jako pozytywny element rygoru więziennego i nigdy nie powinna być używana jako kara. Na ile to możliwe, praca przydzielana więźniom powinna przyczynić się do podtrzymania lub rozwoju ich zdolności do zwykłego zarabiania na życie po zwolnieniu. Ustawodawca w k.k.w. posłużył się zwrotem „w miarę możliwości” (art. 121. § 1 k.k.w.), co oznacza, że skazany nie ma

⁶⁴⁴ O. Kubicki, *Praca dla więźniów*, „Na Wokandzie” 2016, nr 29, s. 8.

⁶⁴⁵ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad ..., dz. cyt., § 8.

prawa do zatrudnienia, jakkolwiek zgodnie z art. 116 § 1, pkt 4 k.k.w. wykonywanie pracy przez skazanego jest jego obowiązkiem, a odmowa wykonywania stanowi przekroczenie powodujące odpowiedzialność dyscyplinarną (art. 142, § 1 k.k.w.)⁶⁴⁶. Skazany nie może się sprzeciwić skierowaniu go do pracy, bo ma obowiązek wykonywania pracy. Praca wykonywana na tej podstawie w przedsiębiorstwie przywieziennym odbywa się w ramach publicznoprawnego stosunku wykonywania kary, a nie w ramach stosunku pracy.

Prawo skazanego do wynagrodzenia wynika z art. 102, pkt 4 k.k.w., w myśl którego ma on prawo do otrzymywania związanego z zatrudnieniem wynagrodzenia oraz do ubezpieczenia społecznego w zakresie przewidzianym w odrębnych przepisach, a także pomocy w uzyskiwaniu świadczeń inwalidzkich. Zgodnie z art. 125 k.k.w. z przysługującego skazanemu wynagrodzenia za pracę potrąca się 7% na cele Funduszu określone w art. 43 k.k.w. oraz 51% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy, utworzonego na podstawie art. 6a ustawy z 28.08.1997 r. *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności*. Z przypadającego skazanemu wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, wolne jest w każdym czasie od egzekucji 60%. Do niedawna art. 123, § 2 k.k.w. stanowił, że wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia, określonego na podstawie odrębnych przepisów, przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy. Z dniem 9.03.2011 r. art. 123, § 2 zdanie pierwsze w zakresie, w jakim zawiera słowo „połowa” zostało uznane za niezgodne z Konstytucją RP. Uznano, że wszystkie osoby świadczące pracę bez względu na jej podstawę prawną powinny być traktowane równo w zakresie minimalnego wynagrodzenia, a więc bez różnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Zarówno skazany, jak i pracownik przebywający na wolności mają prawo do otrzymywania na podobnych zasadach minimalnego wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Przepis określa przypadki, w których praca wykonywana przez skazanego może mieć charakter nieodpłatny. Stanowi zatem wyjątki od generalnej zasady, że skazany ma prawo otrzymywania wynagrodzenia związanego z zatrudnieniem (art. 102, pkt 4 k.k.w.).

⁶⁴⁶ Ustawa z 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. 1997 nr 90 poz. 557; t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 127, z 2022 r. poz. 2600)

Ogólnie praca nadaje sens życiu, przez nią i dzięki niej jednostka ulega zmianie, zdobywa doświadczenie i buduje swoją tożsamość. Praca więźniów jest przywilejem. Skazanie na karę więzienia nie wyklucza człowieka z rynku pracy i powinno stanowić jeden z głównych filarów resocjalizacji. Praca nie może być postrzegana przez pryzmat represji, z uwagi na długotrwały charakter nieodpłatności. Praca wymusza rozsądne myślenie, zaspokaja potrzeby i uczy odpowiedzialności. Pobyt w więzieniu staje się mniej uciążliwy w przypadku podjęcia przez skazanego pracy, nawet kiedy bierze się tylko pod uwagę likwidację czasu wolnego. Zgodnie z założeniami resocjalizacji praca uczy cierpliwości, wytrwałości, samodyscypliny oraz kształtuje zdolność narzucania przymusu samemu sobie. Praca więźniów powinna przyczyniać się do utrwalania i rozwijania umiejętności zarabiania na swoje utrzymanie po zwolnieniu, jak również stwarzać możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych. W nowoczesnych placówkach penitencjarnych nie może zabraknąć możliwości zatrudnienia skazanych. Oznacza to konieczność szkoleń i działań aktywizacyjnych. Gdy więźniowie pracują i szkolą się, społeczeństwo na tym zyskuje. Skazanie nie powinno wykluczać nikogo z rynku pracy⁶⁴⁷. Do tych działań aktywizacji zawodowej więźniów w zakładach karnych warto sformułować za Magdaleną Lubińską-Bogacką oraz Jolantą Urbanek następujące postulaty:

- w miarę możliwości winno się stosować indywidualne podejście do każdego więźnia;
- koniecznością jest obligatoryjne wprowadzanie dla każdego osadzonego od początku jego pobytu w jednostce penitencjarnej różnorodnych programów readaptacyjnych (edukacyjnych, kulturalnych i społecznych);
- winno się z więźniami prowadzić systematyczną pracę, zachęcającą ich do uczestnictwa w programach aktywizujących, które z pewnością należą do skutecznych metod resocjalizacyjnych⁶⁴⁸.

W publikacjach trafnie się podnosi, że praca społeczna oparta na wolontariacie powinna stanowić alternatywę i w miarę możliwości przejściową formę odpłatnego zatrudniania skazanych. Każda praca ma bowiem „znaczenie dla kształtowania poczucia odpowiedzialności więźniów oraz ich dobrych nawyków, dlatego zatrudnianie skazanych lub czasowe angażowanie ich w pracę społeczną powinno być standardem,

⁶⁴⁷ M. Wilk, *Znaczenie pracy w opiniach uwięzionych*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, A. Kieszkowska (red.), cz. 1, Impuls, Kraków 2011, s. 411-421.

⁶⁴⁸ M. Lubińska-Bogacka, J. Urbanek, *Kształcenie w ośrodkach penitencjarnych w Krakowie (raport z badań)*, „Edukacja Dorosłych wobec Wybranych Kwestii Społecznych” 2012, s. 109-125,

nie zaś czymś wyjątkowym”. Ponadto „prace społeczne wykonywane nawet przez niewielką liczbę skazanych na rzecz instytucji publicznych dają podstawę ku temu, by zwiększyć możliwości zaangażowania większej liczby skazanych przy tego rodzaju pracach. Ich widoczny wkład w życie społeczności może ponadto inicjować zaangażowanie przedstawicieli tej społeczności w wykonywanie kary pozbawienia wolności”⁶⁴⁹.

Praca winna być w miarę możliwości odpłatna, spersonalizowana i połączona z nauką. W resocjalizacji penitencjarnej wyraźnie akcentuje się użytkową wartość pracy, która powinna być zbieżna z zainteresowaniami oraz umiejętnościami skazanych, aby ułatwić im rozwój własnego potencjału, a także kształtowanie od nowa tożsamości: osobowej, społecznej i kulturowej.

Celem dysertacji było poznanie możliwości stosowania pracy w procesie resocjalizacyjnym skazanych, rozpoznając zagadnienie od strony teoretycznej, poznawczej i praktycznej. W toku badań wyodrębniono 11 hipotez, na które odpowiedziało 734 badanych skazanych, w tym 128 kobiet i 606 mężczyzn. Siła poparcia dla badanych hipotez wyniosła ogółem $S_p AW = 0,55 R (0,60 K i 0,54 M)$ (rys. 36). Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla pracy i w ogóle dla programu „Praca dla więźniów”. W sumie bardzo silne poparcie wystąpiło dla większości badanych 11 hipotez: 4/11 (R), w tym 10/11 (K) i 4/11 (M).

W dysertacji zbadano również hierarchię badanych wartości uznawanych przez respondentów. W sumie poparcie dla wszystkich wartości jest bardzo duże, niemniej jednak wartości związane z resocjalizacją oraz zmianą ogólną skazanego, w tym jego tożsamości oraz samą satysfakcją z pracy usytuowały się na końcu hierarchii, co pokazuje potrzebę dalszej pracy kierownictwa Służby Więziennej w tym zakresie.

Ponadto zbadano istotne współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez pracujących skazanych, przy poziomie istotności $p < 0,001$, które korelują na poziomie $W = 0,1993$ (korelacja satysfakcji z pracy z opłacalnością jej dla społeczeństwa) ÷ $W = 0,6479$ (korelacja zmiany skazanego z budową tożsamości osobistej), przy skali wartości z przedziału od –1 do 1. Należy pamiętać, iż o sile związku

⁶⁴⁹ M. Niełacznna, *Zmiany za murami? Stosowanie standardów postępowania z więźniami w Polsce*, Profesorowi Andrzejowi Rzeplińskiemu, Wydawca: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2011, s. 75–78; P. Tarwacki, *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań prawnych służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, PWP 2011/70, s. 147.

mówią wartości współczynnika – im są one bardziej oddalone od wartości 0, tym liniowa zależność jest silniejsza.

W dysertacji przeprowadzono również analizę wpływu zmiennych niezależnych na odpowiedzi dot. hipotezy 2 „praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym)”. Ogólnie rzecz ujmując kobiety, osoby starsze, kawalerowie/panny, mieszkańcy wsi i miast od 100-200 tys. – odczuwają większe poparcie dla znaczenia resocjalizującego pracy. Ponadto osoby z wyższym wykształceniem wyrażają znacznie niższe poparcie dla znaczenia resocjalizującego pracy, może dlatego, że bardziej liczą na pracę zbieżną ze swoim wykształceniem.

Dla równowagi dysertacja przedstawia analizę korzyści programu „Praca dla więźniów” w opinii badanych (ankieta) oraz opiekunów i kierownictwa (wywiad). W kwestionariuszu ankiety zawarto dwa pytania otwarte w ramach studium indywidualnego przypadku. W pracy można odnaleźć konkretne cytaty, z podanym nr ID badanego oraz analizę statystyczną tych odpowiedzi do pytania: *o oczekiwaniach swoich i kolegów, o możliwościach, o wadach systemu, wszystko to co dotyczy otoczenia i pracy więźnia, to czego mogą się spodziewać*. Na podstawie odpowiedzi ankietowanych wyodrębniono dziewięć obszarów odpowiedzi zawierające: kwestię płatnych etatów, wyżywienia pracujących, przywilejów, wykształcenia, oceny resocjalizacji (od strony pozytywów i negatywów), traktowania skazanych i inne roboczo nazwane pozytywne i negatywne. W sumie co czwarta odpowiedź zawierała pozytywy (25,4%), w tym co dziesiąta odpowiedź (11,5%) była stwierdzeniem, iż „PRACA RESOCJALIZUJE”. Wobec tych wypowiedzi należałoby zachować szczególną ostrożność i więcej rozważyć, tak aby przy dyskusowaniu i stanowieniu o wartościach, pozytywach i negatywach pracy nie ulegać modzie, subiektywizmowi badanych i nie utracić prawdziwych dóbr naszej kultury, do których na pierwszym miejscu zalicza pracę.

Należałoby także stworzyć skazanym realne szanse na udany powrót do społeczeństwa, poprzez przeprowadzenie ustawowych możliwości odstępstw od utrzymywania bezwzględnej izolacji więziennej na rzecz kar pośrednich i kar wolnościowych⁶⁵⁰. Powinno się kłaść nacisk na skuteczne nauczanie, doinwestowanie szkolnictwa przywięziennego, rozwój kadry dydaktycznej, rozbudowę bazy szkolnej. Według Andrzeja Bałandynowicza praca skazanych powinna być działalnością

⁶⁵⁰ A. Bałandynowicz, *Aktywizacja zawodowa skazanych...*, dz. cyt. s. 214.

środowiskową, planowaną społecznie i poddaną interwencji poprzez jej organizację, a także przekazywaną specjalistycznym agendum przez akcyjność środowiskową⁶⁵¹.

Warto też pamiętać za Anną Janus:

„[...] że organizacja pracy, model komunikacji wewnętrznej, styl sprawowania władzy, a nawet sposób aranżacji wspólnej przestrzeni, nadające sens wspólnemu doświadczeniu pracy, powinny mieć swoje odniesienie do wartości orientujących zespół pracowniczy ku dobru, wzmacniających więzi społeczne, lojalność i ubogacających potencjał organizacyjny, co przyczyni się do wzrostu zyskowności i innowacyjności”⁶⁵².

Wykonanie kary pozbawienia wolności ma na celu kształtowanie społecznie pożądanego postawy skazanego, a w szczególności powinno go wdrażać do społecznie użytecznej pracy. Stwierdzenie Lesława Pytki, że nie ma jednej koncepcji resocjalizacji, której stosowanie przyniesie sukces w przypadku każdego człowieka⁶⁵³, tym bardziej powinno społeczeństwo mobilizować do wrażliwości i adekwatnego oddziaływania także przez wychowanie do pracy zarówno w warunkach resocjalizacji, jak i dużo wcześniej. Przez pracę, a także w toku pracy powinno kształtować się w człowieku postawę szacunku do niej, do jej wartości oraz przekonanie, że jest ona moralną powinnością⁶⁵⁴.

Praca powinna pełnić wyraźną funkcję wychowawczą. Jak zauważa Jerzy Śliwowski, z punktu widzenia metod technicznego wykonania i zaangażowania osobowości ludzkiej praca – aby mogła stać się właściwym narzędziem resocjalizacji – powinna być jak najbardziej zbliżona do pracy człowieka wolnego, powinna być twórcza, a jej treść powinna interesować skazanego⁶⁵⁵. Twórczość w pracy powinna skutkować postępowaniem; powinna być podejmowana przez człowieka, ze względu na człowieka, dla człowieka oraz owocować w człowieku, transcendować. Jak podkreśla Jan Paweł II:

„Sprawdzianem postępu będzie coraz dojrzałe uznanie celowości pracy i coraz powszechniejsze respektowanie uprawnień z nią związanych odpowiednio do godności człowieka – podmiotu pracy” (LE 18).

⁶⁵¹ A. Bałandynowicz, *Aktywizacja zawodowa skazanych...*, dz. cyt. s. 222.

⁶⁵² A. Janus, *Aksjologia a zjawiska patologiczne w miejscu pracy*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydłowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021, s. 81-82.

⁶⁵³ L. Pytka, *Resocjalizacja* [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, t. V, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa: 2007, s. 268.

⁶⁵⁴ Por. B. Weinert, *Motywacja osiągnięć*, [w:] *Psychologia społeczna. Encyklopedia Blackwella*, red. A.S.R. Manstead, M. Hewstone, Wydawnictwo „Jacek Santorski”, Warszawa 2001, s. 291.

⁶⁵⁵ J. Śliwowski, *Prawo i polityka penitencjarna*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 1978, s. 170.

Praca powinna człowiekowi dawać prawdziwe życiowe oparcie, stabilizować go w tym życiu, pozwalać mu na odczucie tego rodzaju spokoju, który z nadzieją i ufnością prowadzi ku refleksji bezpiecznego jutra. Praca fizyczna, choćby najtrudniejsza i najbardziej uciążliwa, powinna być przeniknięta odniesieniem do wyższych wartości i celów, które daje wykształcenie i wychowanie. Według Mariana Cioska, aby praca miała pozytywną wartość, powinna być sprawiedliwie opłacana oraz dopasowana do możliwości i zainteresowań skazanego. W przeciwnym razie nawet jej widoczne rezultaty będą pozorne⁶⁵⁶.

W każdym zakładzie karnym na podstawie wnikliwej diagnozy powinien zostać określony indywidualny plan resocjalizacji, uwzględniający: edukację skazanego (dostosowaną do jego indywidualnych predyspozycji i potrzeb), pracę (uwzględniającą możliwości fizyczne i psychiczne oraz zainteresowania więźnia), organizację czasu wolnego (z uwzględnieniem zdolności, umiejętności, zainteresowań i potencjałów skazanego), terapię indywidualną (z wykorzystaniem programów uwzględniających indywidualne czynniki prokryminalne)⁶⁵⁷, aby praca skazanych stała się ogólnie powszechna i dostępna.

⁶⁵⁶ M. Ciosek, *Psychologia sądowa i penitencjarna*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa: 2001, s. 268.

⁶⁵⁷ A. Lewicki, *Psychologia kliniczna*, PWN, Warszawa 1969; por. A. Jaworska, *Zasoby osobiste i społeczne skazanych...*, *op. cit.*, s. 319.

ZAKOŃCZENIE

Niniejsza dysertacja wpisuje się w trend europejskich inicjatyw mających na celu propagowanie idei pracy skazanych jako istotnego elementu zmiany podejścia do funkcji kary pozbawienia wolności i propagowania postulatów o resocjalizacyjnym charakterze pracy, jednocześnie kreując pracę jako efektywny środek wychowawczy, kształtujący postawy społeczne skazanych, i jako jedno z najskuteczniejszych narzędzi oddziaływania. Jestem przekonany, że nie tylko pomaga ona uchronić skazanego przed powrotem do przestępstwa, ale również sprzyja minimalizowaniu szkód wyrządzonych przez popełniających czyny zabronione.

Z założenia w jednostce penitencjarnej jedną z metod resocjalizacyjnych przygotowujących więźniów do wyjścia na wolność i umożliwiających im readaptację społeczną, powinno być wykonywanie przez nich pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności.

Kara pozbawienia wolności i związana z nią izolacja, uznawana jest za najmniej efektywną metodę korygowania zachowań przestępczych⁶⁵⁸. To właśnie praca, jako jeden ze środków penitencjarnych, pozwala na systematyczne osiąganie celów wykonania kary, w tym szeroko pojętej resocjalizacji.

Znaczenie pracy osób pozbawionych wolności jest niewątpliwie bardzo zróżnicowane i wielowymiarowe. Praca człowieka od zawsze była i jest obecnie traktowana jako podstawa jego egzystencji i rozwoju, stanowiąc tym samym główne źródło postępu cywilizacji. Pedagogiczny wymiar pracy ludzkiej sprowadza się do szeroko rozumianego procesu wychowawczego.

Zatrudnienie skazanych odbywających tradycyjnie karę należy do najważniejszych obowiązków państwa, stanowiących fundament całej konstrukcji wykonywania kary pozbawienia wolności. Zatrudnieniu skazanych przypisuje się różne funkcje: wychowawcze, ekonomiczne, terapeutyczne, porządkowe itp. Praca stanowi najważniejszy sposób aktywizacji skazanych w zakładach karnych, dając im wiele korzyści i satysfakcji, a nierzadko też przygotowując ich do życia w społeczeństwie. Nie popadając w idealizm i naiwną wiarę w resocjalizacyjny uniwersalizm tej formy

⁶⁵⁸ A. Bałandynowicz, *Probacyjna sprawiedliwość...*, dz. cyt..

oddziaływania, należy jednak stwierdzić, że zatrudnienie powinno uczyć skazanych pracy i utrzymania się z wynagrodzenia za nią. Oddziaływania penitencjarne oparte na aktywizacji zawodowej przyczyniają się do bardziej konstruktywnego postrzegania przez skazanych własnej przyszłości: formułowania pozytywnych celów życiowych oraz podejmowania działań zmierzających do ich realizacji.

Alain Peyrefitte (były francuski uczony i polityki, powiernik Charlesa de Gaulle'a, mający długą karierę w służbie publicznej, służący jako dyplomata w Niemczech i Polsce) słusznie uważa, że:

„(...) jedyna możliwość resocjalizacji związana jest z pracą i życiem we wspólnocie. Pod jednym wszakże zasadniczym warunkiem, ciągle zapominanym, poczynawszy od dawnych ciężkich robót, a skończywszy na złowrogim oświecimskim *«Arbeit macht frei»*: by uczynić człowieka wolnym, praca powinna zostać podjęta przez niego z jego własnej nieprzymuszonej woli. Odzyskanie wolności odpowiedzialnej i dobrze wyposażonej na przyszłość może być urzeczywistnione jedynie dzięki istnieniu wewnętrznego przekonania”⁶⁵⁹.

Pierwotnie praca skazanych spełniała głównie zadania represyjne i odstrasżające, ostatecznie penalny charakter zatrudnienia został wyparty wraz z rozwojem nowoczesnej penitencjarystyki. Obecnie zatrudnienie skazanych realizuje funkcję resocjalizacyjno-wychowawczą, zdrowotno-higieniczną, ekonomiczną i funkcję wzmocnienia stanu bezpieczeństwa w zakładzie karnym oraz zapobiegania demoralizacji skazanych⁶⁶⁰. Jak zauważa Jerzy Śliwowski (polski adwokat i teoretyk prawa karnego, działacz polityczny, współzałożyciel i wieloletni wykładowca Wydziału Prawa Uniwersytetu Mikołaja Kopernika), z punktu widzenia metod technicznego wykonania i zaangażowania osobowości ludzkiej praca – aby mogła stać się właściwym narzędziem resocjalizacji – powinna być jak najbardziej zbliżona do pracy człowieka wolnego, powinna być twórcza, a jej treść powinna interesować skazanego⁶⁶¹.

A jak to się ma z pracującymi skazanymi? Z pewnością jednostki skazane na wieloletnie więzienie, z nieustabilizowaną sytuacją rodzinną, bez obciążeń finansowych

⁶⁵⁹ A. Peyrefitte, *Wymiar sprawiedliwości...*, dz. cyt., 331-332.

⁶⁶⁰ T. Kalisz, *Funkcje i zadania zatrudnienia skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, [w:] *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, t. 10, red. L. Bogunia, Wrocław 2002, s. 284-285; P. Moczydłowski, A. Rzepliński, *Zatrudnienie więźniów w polskim systemie penitencjarnym*, [w:] *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985, s. 23-31; T. Szymanowski, *Funkcje zatrudnienia skazanych w świetle danych empirycznych*, [w:] *Praca skazanych: Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985, s. 47 in.

⁶⁶¹ J. Śliwowski, *Prawo i polityka penitencjarna*, Wydawnictwo UMK, Toruń 1978, s. 170.

z tytułu grzywien czy alimentów będą przedstawiły inne, bardziej punitywne postawy do pracy, aniżeli skazani na krótkoterminowe kary, mający na utrzymaniu rodziny, dla których praca służy zaspokojeniu potrzeb, wiążąc się z funkcją dochodową i jest traktowana instrumentalnie. Bez wątpienia skrajnie różną postawę do pracy posiadają z jednej strony osoby dobrowolnie zgłaszające się do programów resocjalizacyjnych, związanych np. z wolontariatem w hospicjach lub DPS (są to osoby z nastawieniem autotelicznym), a z drugiej – osadzeni uczestniczący w strukturach podkulturowych, wcześniej niepracujący, manifestujący postawę jawnej pogardy dla rzetelnego zarobkowania. **Resocjalizacyjna wartość pracy** jest porównywalna z efektywnością innych metod oddziaływania na skazanych, które są uwarunkowane wieloczynnikowo i nie poddaje się prostym, jednoznacznym ocenom. Niemniej jednak jest to podstawowy sposób resocjalizacji osób pozbawionych wolności.

Kończąc słowami Anetty Jaworskiej:

„Praca spełnia wiele funkcji i często nadaje sens ludzkiemu życiu. Brak pracy staje się dla wielu osób przyczyną obniżenia poczucia własnej wartości, co wynika z przekonania, że jest się niepotrzebnym, wywołuje frustrację, apatię i bierność, powoduje utratę poczucia sensu życia i celowości. Pojmowanie pracy i jej wartości zmienia się na przestrzeni lat, choć niemal powszechnie uznaje się, że praca jest dla człowieka pewnego rodzaju wysiłkiem zmierzającym w kierunku wyznaczonego celu”⁶⁶².

„Efekty oddziaływań penitencjarnych prowadzonych na terenie zakładów karnych – niezależnie od rodzaju programów – nie zależą jedynie od poprawności planowania i organizacji. Efektywność pracy penitencjarnej w znaczącym stopniu jest warunkowana właściwym dopasowaniem programu do osobowych predyspozycji skazanych (w tym – poziomu ich samooceny) oraz uwzględnianiem takich aspektów osobowych, jak poczucie koherencji. Ponadto podejmowanie działań o charakterze resocjalizacyjnym i readaptacyjnym na terenie jednostek penitencjarnych ma znacznie większe szanse na skuteczność w zakresie zmiany osobowej i resocjalizacyjnej skazanych, gdy zapewniony zostanie jednocześnie szeroki system wsparcia społecznego, a w szczególności podjęcie się wszelkie starania, by zoptymalizować kontakty skazanego z rodziną. Podmiotem oddziaływań na terenie jednostek penitencjarnych powinien być zatem nie tylko więzień, ale także jego rodzina, bez której wsparcia rezultaty oddziaływań penitencjarnych zostają znacząco (a czasem całkowicie) ograniczone”⁶⁶³.

Każdą pracę należy traktować jako obszar spełnienia człowieka w odniesieniu do rzeczywistości oraz zdobywania doświadczeń, które służą jego rozwojowi.

⁶⁶² A. Jaworska, *Zasoby osobiste i społeczne skazanych w procesie oddziaływań penitencjarnych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016, s. 82.

⁶⁶³ A. Jaworska, *Zasoby osobiste i społeczne skazanych w procesie oddziaływań penitencjarnych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016, s. 323-324.

Na efekty resocjalizacyjne ma wpływ wiele czynników i te czynniki są wzajemnie powiązane (rys. 51). Upowszechnienie wśród skazanych wykonywania pracy w warunkach penitencjarnych:

- zwiększa prawdopodobieństwo kształtowania w nich pozytywnych postaw wobec pracy;
- projektując aktywizację zawodową skazanych należy wziąć pod uwagę ich długotrwałość (postrzegana jest wówczas jako wartość);
- zwiększa możliwość aktywowania w ich strukturach poznawczych postaw prospołecznych (altruizmu);
- eliminuje postawy narcystyczne;
- przyczynia się do zmiany ich stosunku wobec popełnionego przestępstwa w zakresie odczuwania winy (odczuwanie większej chęć naprawienia krzywd), przy odpowiedniej samoocenie;
- przyczynia się do bardziej konstruktywnego postrzegania przez skazanych własnej przyszłości (formułowania pozytywnych celów życiowych oraz podejmowania działań zmierzających do ich realizacji), do zwiększania motywacji do samodzielnego i konstruktywnego kształtowania własnego życia⁶⁶⁴.

Należy pamiętać, iż:

„oddziaływania penitencjarne oparte na aktywizacji zawodowej przyczyniają się do bardziej konstruktywnego postrzegania przez skazanych własnej przyszłości: formułowania pozytywnych celów życiowych oraz podejmowania działań zmierzających do ich realizacji. Zwiększenie powszechności zatrudnienia w zakładach karnych może w znaczący sposób przyczynić się do zwiększania motywacji osadzonych do samodzielnego i konstruktywnego kształtowania własnego życia. Fakt ten powinien znaleźć swoje odniesienie w praktyce, ale być może przede wszystkim w aktach prawnych: praca skazanych powinna zostać wyłączona z działań tylko komercyjnych (zysku ekonomicznego i wzrostu produktu krajowego brutto) i być traktowana jako element działań readaptacyjnych (łącznie z dopłatami dla przedsiębiorców zatrudniających skazanych)”⁶⁶⁵.

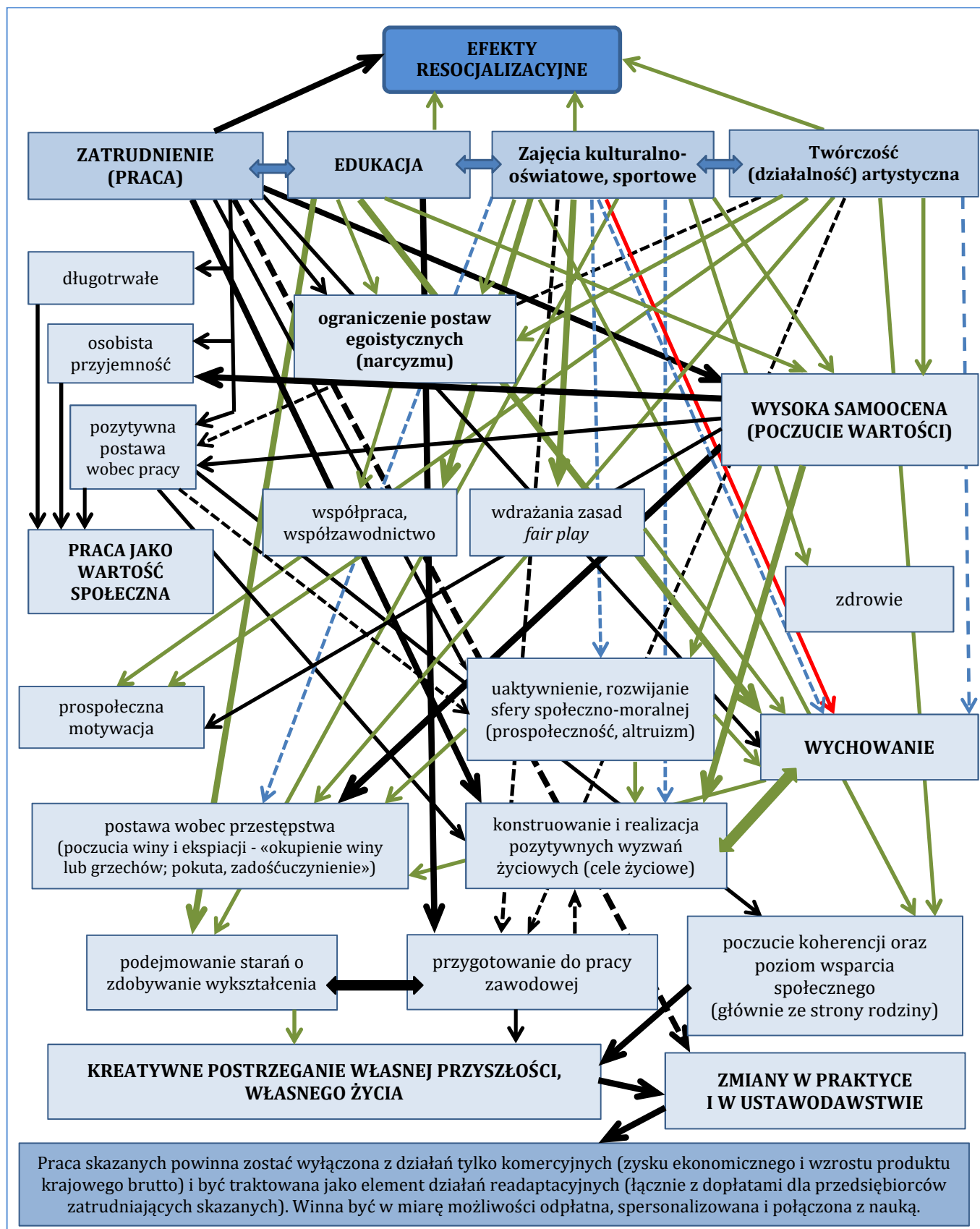
Wykonywana praca w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności: uczciwie, rzetelnie i z zaangażowaniem, zapobiega ponownemu popełnianiu przestępstw. Wypełnia ona czas wolny skazanych, minimalizując prawdopodobieństwo negatywnych postaw i zachowań, pozostających w związku z obecnością podkultury więziennej. Wykonywanie pracy uczy roli pracownika, kształtując świadomość związku pomiędzy zaspokajaniem potrzeb, a koniecznością wykonywania pracy. Stanowi ona istotny element przygotowania do życia na wolności⁶⁶⁶.

⁶⁶⁴ A. Jaworska, *Zasoby osobiste i społeczne skazanych w procesie oddziaływań penitencjarnych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016, s. 319.

⁶⁶⁵ A. Jaworska, *Zasoby osobiste i społeczne skazanych...* op. cit., s. 319.

⁶⁶⁶ M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji...*, dz. cyt., s. 98.

Rys. 51. Autorski model pracy skazanego, obrazujący oddziaływanie resocjalizacyjne



Źródło: opracowanie własne; por. A. Jaworska, *Zasoby osobiste i społeczne skazanych...*, dz. cyt., s. 317-324; por. B. Baraniak, *Wartościowe aspekty pracy w odniesieniu do osób skazanych*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydłowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021, s. 202.

Legenda:

-  – wpływ pożądany
-  – wpływ szczególnie pożądany
-  – wpływ umiarkowany
-  – brak wpływu
-  – dot. pracy

Problematyka pracy ludzkiej i jej wartości we współczesnym świecie jest aktualnie szeroko podejmowana i dyskutowana. Składa się na to kilka czynników, a wśród nich ten charakterystyczny dla świata współczesnego, a mianowicie, że zarówno praca, jak i wiedza

„[...] stają się »dziś«, a tym bardziej w niedalekiej przyszłości, dominującymi wyznacznikami rozwoju cywilizacyjnego, w tym nade wszystko rozwoju człowieka i jego społeczeństwa”⁶⁶⁷.

Praca jest zarówno z poziomu pracodawcy jak i pracownika niezwykle i pożądaną wartością. Z mojego doświadczenia i badań wynika niezbicie, że każda złotówka zainwestowana w resocjalizację skazanego poprzez pracę zwraca się, nawet często wielokrotnie, w konsekwencji dając korzyści dla samego skazanego i społeczeństwa. Zatrudnianie więźniów opłaca się wszystkim. Nie bez znaczenia, a może najważniejszym jest proces resocjalizacji poprzez pracę i przywracanie społeczeństwu osób nieprzystosowanych.

„Praca jest istotą życia ludzkiego i przez nią człowiek urzeczywistnia sens swego istnienia”

Tomasz z Akwinu⁶⁶⁸

„Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej „staje się człowiekiem”.”

Jan Paweł II (LE 9)

⁶⁶⁷ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005, s. 81.

⁶⁶⁸ Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka. Zagadnienie społeczno-moralne*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1978, s. 138.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

Aczel A., *Statystyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

Apanowicz J., *Metodologia ogólna*, Wydawnictwo „Bernardinum”, Gdynia 2002.

Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, tłum. W. Betkiewicz i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Copyright: 2003, 6 dodruk, Warszawa 2019.

Babiarz M., Garbuzik P., *Tożsamość. Istotny element realizacji potrzeb rozwojowych i edukacyjnych*, „Edukacja – Technika – Informatyka” 2017, nr 3/21, s. 23-31.

Baczko B., *Brzozowski - filozofia czynu i pracy*, „Teksty: teoria literatury, krytyka, interpretacja” 1972, nr 3, s. 9-32.

Baładynowicz A., *Aktywizacja zawodowa skazanych jako cecha modalna w ich readaptacji społecznej*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydłowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021, 209-227.

Baładynowicz A., *Destygmatyzacja tożsamości dewiantów jako zmiana czasowa i interpersonalna w polifunkcyjnym modelu probacji*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, A. Kieszkowska (red.), cz. 1, Impuls, Kraków 2011.

Baładynowicz A., *Filozofia probacji. Podstawy aksjologiczne systemu sprawiedliwego karania*, [w:] *System penitencjarny i postpenitencjarny w Polsce*, T. Bulenda, R. Musidłowski (red.), Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

Baładynowicz A., *Pokój fundamentem człowieczeństwa*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2022.

Baładynowicz A., *Prawo bez autorytetu – prawo pozbawione sumienia – a wykluczenie społeczne jednostek*, „Prokuratura i Prawo” 2006, nr 5.

Baładynowicz A., *Probacja sprawiedliwość karząca*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2015.

Baładynowicz A., *Probacja. Resocjalizacja z udziałem społeczeństwa*, wyd. II, Lex a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.

Baładynowicz A., *Probacja. Resocjalizacja z udziałem społeczeństwa. Konteksty antropologiczno-filozoficzne*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Wydanie 3, Warszawa 2019, s. 226 i nn.

Banerski G., *Uwarunkowania poziomu akceptacji społecznej osób karanych – wyniki badań*, [w:] *Zmiana na lepsze*, red. G. Banerski, SMG/KRC Poland Media, Warszawa 2011.

Bańka A., *Psychologia organizacji*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, t. 3, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2007.

Bańko M., (red.), *Wielki słownik wyrazów obcych PWN*, (copy-right 2003), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014.

Baraniak B., *Wartościowe aspekty pracy w odniesieniu do osób skazanych*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydłowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021.

Baraniak B., *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Wydawnictwo UKSW, Warszawa 2010.

- Barczyk-Nessel A., *Wartość pracy w resocjalizacji osób osadzonych w polskich placówkach penitencjarnych*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydłowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021, s. 149-163.
- Bartnik C.S., *Praca jako wartość humanistyczna*, [w:] *Praca a kultura*, red. M. Kowalczyk, Lublin 2005, s. 29-102.
- Bartnik C.S., *Praca jako wartość humanistyczna*, TN KUL, Lublin 1991.
- Bartnik C.S., *Ręka i myśl. Teologia pracy, odpoczynku i świętowania*, Wydawnictwo KSJ, Katowice 1982.
- Bartnik C.S., *Teologia pracy ludzkiej*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1977.
- Benedyktowicz Zb., Markowska D., *O niektórych problemach identyfikacji kulturowej w procesie porozumiewania się*, „Etnografia Polska”, t. XXIII, z. 2, s. 205-236.
- Bentham J., *Offences Against One's Self*, „Journal of Homosexuality”, 3(4) i 4(1), 1978.
- Bielicki R., *Efektywność resocjalizacji skazanych w opinii studentów pedagogiki, w zależności od ich orientacji kryminologicznej*, Wydawnictwo Harmonia, Gdańsk 2009.
- Bojarski T., Hołda Z., Baranowski J. (red.), *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Instytut Prawa Karnego, Lublin 1985.
- Bolton J., *Interkulturowa kompetencja, przekład i wpraw.* B. Andrzejewski, Poznań 2006.
- Borkowski T., Marcinkowski A., *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Śląsk, Warszawa 1996.
- Bourdeau M., *Auguste Comte et la religion positiviste: présentation, Auguste Comte and the Positivist Religion*, „Revue des sciences philosophiques et théologiques”, Tome 87 (1), 2003, s. 5-21.
- Brezinka W., *Wychowanie i pedagogika w dobie przemian kulturowych. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2005.
- Bujak D., *Resocjalizacja poprzez kulturę, sztukę, sport i zatrudnienie*, [w:] *W stronę readaptacji społecznej*, red. A. Fidelus, Naukowe Wydawnictwo Piotrkowskie, Piotrków Tryb. 2008.
- Burkiewicz M., *Rola zaangażowania pracowników w strategii ZZL, PRET S.A.*, Warszawa 2003.
- Burszta A., *Antropologia kultury*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1998.
- C**entrum Badania Opinii Społecznej, *O roli kobiet w rodzinie*, Fundacja CBOS, Warszawa 2013.
- Chąlas K., *Praca człowieka płaszczyzną urzeczywistniania przymiotów osoby*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydłowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021.
- Chrisidu-Budnik A., Korczak J., Pakuła A., Supemat J., *Nauka organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Kolonia Limited, Wrocław 2005.
- Christianson S., *Więzienia świata. Spojrzenie na najsłynniejsze zakłady penitencjarne*, przeł. B. Gutowska-Nowak, Wydawnictwo Muza, Warszawa 2006,
- Chrobak St., *Jana Pawła II Pamięć i tożsamość u podstaw nowego humanizmu*, „Studia Gdańskie” 2012, tom XXX, s. 203-218.
- Cieślak Zb., *Wychowanie do uczciwości*, [w:] *Autorytet prawdy. Wychowanie dzieci i młodzieży*, red. M. Ryś, Wyd. Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2006, s. 98-103.
- Ciosek M., *Psychologia sądowa i penitencjarna*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa: 2001.
- Clemmer D., *The prison community*, Christopher, Boston 1940.
- Covey S.R., *7 nawyków skutecznego działania*, Wydawnictwo „Rebis”, Poznań 2003.

Czapów Cz., Jedlewski S., *Pedagogika resocjalizacyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1971.

Dawidziuk E., *Traktowanie osób pozbawionych wolności we współczesnej Polsce na tle standardów międzynarodowych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.

Dąbkiewicz K., *Kodeks karny wykonawczy - komentarz*, 4. wydanie, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.

Deja K., *Transkulturowość: od koncepcji Wolfganga Welscha do transkulturowej historii literatury*, Pismo Wydziału Polonistyki UJ „WIELOGŁOS” 2015, Nr 4 (26), s. 87–107.

Der letzte Grund aber, der den Menschen zum Gemeinschaftsleben nötig, ist wirtschaftlicher Art., Lehrbuch Bd.

Dębski S., Dębski D., *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1994.

Domagalski W., *Obóz pracy przymusowej w Miłocinie*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1997, Nr 15.

Domżańska A., *Sytuacja byłych skazanych na rynku pracy*, „Forum Pedagogiczne” 2013, nr 2, s. 127-148.

Dukaczewski E.J., *Historia rozwoju praktyki resocjalizacyjnej w Polsce i na świecie*, [w:] *Resocjalizacja*, t. 1, red. B. Urban, J.M. Stanik, WN PWN, Warszawa 2008, s. 33-34.

Dybalska I., *Przygotowanie do społecznej readaptacji skazanych w polskim systemie penitencjarnym realizowane przez Służbę Więzienną w zakładach karnych i aresztach śledczych*, [w:] *Pomoc postpenitencjarna w kontekście strategii działań resocjalizacyjnych*, red. B. Skafiriak, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007, s. 123–138.

Dziubka K., Szlachta B., Nijakowski L.M., *Idee i ideologie we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

Encyklopedia aksjologii pedagogicznej, pod red. K. Chałas, A. Maja, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne, Radom 2016.

Encyklopedia katolicka, Towarzystwo Naukowe KUL, t. 16, Lublin 2012.

Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, red. T. Pilch, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2003 i kolejne.

Encyklopedia prawa, red. U. Kalina-Prasznic, wyd. 3, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2004.

Encyklopedia psychologii, red. Wł. Szewczuk, wyd. 1, Wydawnictwo Fundacja Innowacja, Warszawa 1998.

Encyklopedia PWN, w trzech tomach, t. 3, Warszawa 1999.

Encyklopedia socjologii, tom 3, red. Wł. Kwaśniewicz i in., Oficyna Naukowa, Warszawa 2000.

Epstein M., *Transculture. A Broad Way Between Globalism and Multiculturalism*, „American Journal of Economics and Sociology” 2009, vol. 68, nr 1, January.

Fel St., *Praca – własność – uczestnictwo*, [w:] *Leksykon pedagogiki religii*, pod red. C. Rogowskiego, Verbinum – Wydawnictwo Księży Werbistów, Warszawa 2007.

Fidelus A. (red.), *Oblicza wykluczenia i marginalizacji społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2011.

Fidelus A., *Determinanty readaptacji społecznej skazanych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2012.

- Fidelus A., *Praca nad osobistą i społeczną tożsamością jednostki podstawą oddziaływań resocjalizacyjnych w środowisku otwartym*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, A. Kieszkowska (red.), cz. 1, Impuls, Kraków 2011, s. 293-303.
- Florek L., *Prawo pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Wydanie 19, Warszawa 2017.
- Forel A., *Zagadnienia seksualne*, t. I-II, Wydawnictwo „Kultura i Sztuka”, 1920 r.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Warszawa 2001.
- Frąckowiak P., *Kierunki rozwoju resocjalizacji w polskich zakładach dla nieletnich*, OW Garmond, Poznań–Środa Wielkopolska 2006, s. 78.
- Frączek A., Kofta M., *Frustracja i stres psychologiczny*, [w:] *Psychologia*, red. T. Tomaszewski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1976.
- Furmanek W., *Etyczne wymiary współczesnej pracy człowieka*, „Labor et Educatio” 2013, 1, s. 45–59.
- G**arlicki L., *Komentarz do art. 56 Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2007.
- Gerlach R., Tomaszewska-Lipiec R., *Wokół podstawowych zagadnień pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2017.
- Glorius B., *Transnationale Perspektiven. Eine Studie zur Migration zwischen Polen und Deutschland*, Transcript Verlag, Bielefeld 2007.
- Gnitecki J., *Wstęp do ogólnej metodologii badań w naukach pedagogicznych*, t. 2, Tworzenie wiedzy o edukacji w naukach pedagogicznych, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2007.
- Gorz A., *Strategy for Labor*, Beacon Press, Boston 1968.
- Graczyk M., *Sprawiedliwość społeczna a rozwarstwienie ekonomiczne społeczeństwa*, [w:] *Moralne aspekty przemian cywilizacyjnych*, red. J. Nagórny, A. Derdziuk, Wyd. Diecezjalne w Sandomierzu, Lublin 2001.
- Greniuk F., *Neotomizm w teologii moralnej w ocenie magisterium Kościoła*, „Studia Theologica Varsaviensia” 1991, 29/2.
- Grzegorzewska M., *Wybór pism*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1964.
- H**aber L.H., *Ideologia pracy w świadomości przemysłowej klasy robotniczej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1988, Rok L - zeszyt 4, s. 371-386.
- Hansen E., *Praca więźniów w ocenie i sugestiach Johna Howarda i Reguł Minimalnych*, (w:) *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985, s. 18.
- Harasim K., *Psychospołeczne implikacje bezrobocia*, „De Securitate et Defensione. O Bezpieczeństwie i Obronności” 2016, nr 2(2), s. 109–120.
- Hegel G.W.F., *Fenomenologia ducha*, tłum. A. Landman, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1963.
- Heilbroner R.L., *Wielcy ekonomiści. Czasy - życie - idee*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Hołyst B. (red.), *Problemy współczesnej penitencjarystyki*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1984.
- Hornowska E., Paluchowski W.J., *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*, Bobucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007.
- Horzyk A., *Negocjacje. Sprawdzone Strategie*, Wyd. 1. Wydawnictwo Edgard, Warszawa 2012.

- Jacher W., *Człowiek i praca, alfabet wiedzy o pracy ludzkiej*, Instytut Śląski, Opole 1979.
- Jagoda A., Klimczak M., *Praca jako zasób – pojęcie pracy i jej znaczenie w naukach ekonomicznych*, „Ekonomia XLI – Nauki Humanistyczno-Społeczne” 2011, z. 402, s. 151-160.
- Jaki P., *Zatrudnienie skazanych w Polsce na tle porównawczym. Zagadnienia wybrane*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2017, nr 95, s. 79-99.
- Jakubecki A. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz do art. 1–729*, Tom I, Wyd. 7, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Jakubowska M., *Wynagrodzenie dla zatrudnionych odbywających karę pozbawienia wolności*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1 (vol. 2), s. 20-29.
- Jan Paweł II, *Dignite du travail et dignite de l'homme. Discours aux ouvriers de la Solvay*, Livourne 19 marca 1982, „La Documentation Catholique” 1982.
- Jan Paweł II, *Ewangelia więzień. Spotkanie z więźniami w płockim zakładzie karnym*, (Płock, 7 czerwca 1991), „L'Osservatore Romano” 1991, nr 6.
- Jan Paweł II, *Na drogach prowadzących do Boga*, [w:] *Jan Paweł II o nauce*, wyb. i oprac. A. Wieczorek, Warszawa 2009.
- Jan Paweł II, *Pamięć i tożsamość*, Wydawnictwo „Znak”, Kraków 2005.
- Jan Paweł II, *Przemówienia do Polonii i Polaków za granicą 1979–1987*, opr. R. Dzwonkowski, Londyn 1988.
- Jan Paweł II, *Przemówienie podczas 68 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Genewa 15 czerwca 1982 r.*, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, cz. 2, wyd. II zmienione, Rzym - Lublin 1996.
- Jan Paweł II, *Przemówienie u ojców cystersów Nowa Huta-Mogiła, 9 czerwca 1979*, [w:] *Nauczanie społeczne*, t. 1: Pielgrzymka do Polski 2-10 czerwca 1979, Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych, Warszawa 1982.
- Janus A., *Aksjologia a zjawiska patologiczne w miejscu pracy*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydlowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021, s. 69-83.
- Jarymowicz M., *Psychologia tożsamości*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.
- Jaworska A., *Leksykon resocjalizacji*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012.
- Jeziorański M., *Znaczenie pracy w procesie resocjalizacji penitencjarnej w świetle teorii rezonansu społecznego Hartmuta Rosy*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji*, red. Beata Mydlowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2021.
- Jóźł M., *Programy postępowania z więźniami, jako podstawa resocjalizacji oraz przestrzegania ich praw*, „KULTURA – SPOŁECZEŃSTWO – EDUKACJA” 2013, Nr 1 (3), s. 115-133.
- Kalinowski M., *Europejskie systemy resocjalizacji nieletnich*, WSiP, Warszawa 1991, s. 20;
- Kalinowski M., Pełka J., *Zarys dziejów resocjalizacji nieletnich*, Wydawnictwo APS, Warszawa 2003, s. 28-29.
- Kalinowski M., *Resocjalizacja w ujęciu pedagogicznym. Struktura procesu resocjalizacji*, [w:] *Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna*, red. B. Urban, J.M. Stanik, T. 1, Pedagogium, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 234-236.

- Kalisz T., *Funkcje i zadania zatrudnienia skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, [w:] *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, t. 10, red. L. Bogunia, Wrocław 2002, s. 284–285.
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited, Wrocław 2004, s. 15-54.
- Kapias M., *Personalistyczny wymiar pracy ludzkiej*, [w:] *Etyczny wymiar działalności gospodarczej - wybrane zagadnienia*, Praca zbiorowa pod red. G. Poloka, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Katowicach nr 35, Katowice 2005, s. 205-218.
- Kapuściński A. *Konferencja kapelanów*, „Forum Penitencjarne” 2003, nr 4.
- Kierepka M., *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności – zarys problematyki*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1 (vol. 2), s. 7-19.
- Kieszkowska A., Ambrozik W. (red.), *Tożsamość grupowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, Część II, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012, s. 275.
- Kieszkowska A., *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, Część I, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2011, s. 251.
- Kita S., *Dewiacja jako rezultat transmisji kultury dewiacyjnej*, „Pedagogika” 2011, z. XX, s. 269-283.
- Klonowska I., Szafrńska K., *Dialog w resocjalizacji - komunikacja receptą na skuteczne oddziaływanie*, [w:] *Dialog w integracji i reintegracji społecznej : z okazji czterdziestolecia pracy naukowej prof. dr hab. Lesława Pytki*, T. Zacharuk, M. Konopczyński, Sł. Sobczak (red.), Wydaw. Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Siedlce 2012.
- Komunikat CBOS, *Co jest ważne, co można a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków*, Warszawa 2010.
- Komunikat CBOS, *Znaczenie pracy w życiu Polaków*, Warszawa 2006
- Konopczyński M., *Metody twórczej resocjalizacji. Teoria i praktyka wychowawcza*, Pedagogium – Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Konopczyński M., *Pedagogika resocjalizacyjna. W stronę działań kreujących*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2015.
- Konopczyński M., *Twórcza resocjalizacja. Kształtowanie nowych tożsamości*, [w:] *Resocjalizacja*, B. Urban, J. Stanik (red.), t. 1, Warszawa 2007, s. 278–311.
- Konopczyński M., *Współczesne kierunki zmian w pedagogice resocjalizacyjnej. Destygmatyzacja dewiantów i kreowanie alternatywnych tożsamości*, [w:] *Resocjalizacja: ciągłość i zmiana*, red. M. Konopczyński, B. M. Nowak, Wyd. Pedagogium WSPR, Warszawa 2008.
- Kosewski M., *Ludzie w sytuacjach pokusy i upokorzenia*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1985.
- Kotarbiński T., *Studia z zakresu filozofii, etyki i nauk społecznych*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1970.
- Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1965.
- Kotowski W., *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności. Komentarz*, Wydawnictwo LexisNexis 2013.
- Królikowski J., *Humanizm pracy. Filozoficzno-teologiczne podstawy godności każdej pracy*, [w:] *Rodzina między pracą a płacą. Refleksja nad społeczną myślą encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, red. R. Kantor, M. Kluz, J. Młyński, Kraków 2016, s. 43–62.
- Krygier M., *Wartości uniwersalne w życiu osób skazanych*, „Pedagogika Pracy” 2006, nr 49, s. 145-146.

- Kubiak-Szymborska E., *Wychowanie ku pracy, czyli o nieobecnych w dyskursie pedagogicznym*, [w:] *Między wychowaniem a karierą zawodową*, red. B. Jakimiuk, Wydawnictwo KUL, Lublin 2013, s. 29-42.
- Kubicki O., *Praca dla więźniów*, „Na Wokandzie” 2016, nr 29.
- Kuć M., *Kto i kiedy może złożyć wniosek o ubezwłasnowolnienie*, „Gazeta Prawna” 9.04.2013, nr 69.
- Kuć M., *Prawne podstawy resocjalizacji*, Wydawnictwo C.H. Beck, wyd. 2, Warszawa 2013.
- Kwiatkowska W., *Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 2012, nr 268, s. 125-147.
- Kwiatkowski S.M., (red.), *Kompetencje przyszłości. Obszary. Porozmawiajmy o kompetencjach, wyzwania współczesnej edukacji, kompetencje cyfrowe, kompetencje społeczne nauczycieli*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2018.
- Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Kwiatkowski S.M., *Pedagogika pracy. Historia – teraźniejszość – przyszłość*, „Rocznik Pedagogiczny” 2004, t. 27.
- Kwiatkowski S.M., *Z historii pedagogiki pracy*, „Przegląd Historyczno-Oświatowy” 2005, nr 3-4.
- Kwieciński J., Waligóra B., *Zatrudnienie w strategii readaptacji społecznej skazanych – na przykładzie Zakładu Karnego we Wronkach*, [w:] *Pomoc postpenitencjarna w kontekście strategii działań resocjalizacyjnych*, red. B. Skafiriak, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007, s. 157-173.
- L**asocik Z., *Praktyki religijne więźniów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993.
- Legięć J., *Człowiek w filozofii pracy Józefa Tischnera*, Wydawnictwo Księży Sercanów, Kraków 2012.
- Lewicki A., *Psychologia kliniczna*, PWN, Warszawa 1969.
- Linowski K., *Możliwości duszpasterskiego oddziaływania wobec osób odbywających karę pozbawienia wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2001, nr 31, s. 87.
- Liszczy T., *Praca ludzka – wartość ekonomiczna czy etyczna?*, „Etnolingwistyka” 2016, tom 28, s. 59-80.
- Littauer F., *Osobowość plus. Jak zrozumieć innych przez zrozumienie siebie*, Oficyna Wydawnicza „Logos”, Warszawa 2007.
- Lubińska-Bogacka M., *Społeczno-edukacyjne problemy rodzin bezrobotnych*, UP, Kraków 2011.
- Lubińska-Bogacka M., Urbanek J., *Kształcenie w ośrodkach penitencjarnych w Krakowie (raport z badań)*, „Edukacja Dorosłych wobec Wybranych Kwestii Społecznych” 2012, s. 109-125,
- L**aszczyk D., *Informacja o stanie zatrudnienia osób pozbawionych wolności w okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r.*, BP.0342.1.2019.DŁ, Biuro Penitencjarne Centralny Zarząd Służby Więziennej, Warszawa 2019.
- Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków Copyright 2000, wyd. IX 2009.
- Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1999.
- Łobocki M., *Teoria wychowania w zarysie*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2005.

- Łukaszewski W., Doliński D., *Mechanizmy leżące u podstaw motywacji*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, t. 2, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2002.
- Łukaszewski W., *Motywacja w najważniejszych systemach teoretycznych*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, t. 2, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2002.
- M**achel H., *Psychologiczne uwarunkowania pracy resocjalizacyjnej personelu więziennego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001.
- Machel H., *Sens i bezsens resocjalizacji penitencjarnej – casus polski*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2006.
- Machel H., *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Wydawnictwo „ARCHE”, Gdańsk 2003.
- Marczak M., *Resocjalizacyjne programy penitencjarne realizowane przez Służbę Więzienną w Polsce*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2013.
- Mariański J., *Praca ludzka jako wartość społeczna*, „Homo et Societas” 2017, nr 2, s. 129-136.
- Marliangeas B., *Wina, Grzech, Przebaczenie*, Wydawnictwo Zakonu Księży Pijarów „eSPe”, Kraków 2007.
- Maslow A.H., *Motywacja i osobowość*, Tłumaczenie: J. Radzicki, Wyd. 3, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- Mazurek F. J., *Henryka Pescha koncepcja solidaryzmu społecznego*, „Roczniki Nauk Społecznych” 1977, t. V, s. 25-49.
- Mazurkiewicz A., *Sprawność działania – interpretacja teoretyczna pojęcia*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2011, nr 20, s. 47-57.
- Mencwel A., *„No! Io non sono morto...”. Jak czytać „Legendę Młodej Polski”*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2001.
- Michalski J., Fidelus A., *Człowiek, duchowość, wychowanie: impulsy myśli o Anselma Gröna*, T. 1, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2020.
- Mielicka-Pawłowska H., *Ethnos jako podstawa tożsamości kulturowej*, „Humanistyka i Przyrodoznawstwo” 2018, nr 24, s. 193-209.
- Mikuła B., Potocki A., *Humanizacja organizacji pracy. Aspekty metodologiczne*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1998.
- Miler-Zawodniak A., *Teorie potrzeb jako współczesne teorie motywacji*, „Obronność - Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej” 2012, nr 4, s. 101-116.
- Miller W.R., Rollnick S., *Wywiad motywujący. Jak przygotować ludzi do zmiany*, Tłum.: A. Pokojka, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010, s. 18.
- Moczydłowski P., Rzepliński A., *Zatrudnienie więźniów w polskim systemie penitencjarnym*, [w:] *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985, s. 23-31.
- N**ancy J.L., *The Sense of the Word*, Minneapolis 1997.
- Niełaczna M., *Zmiany za murami? Stosowanie standardów postępowania z więźniami w Polsce*, Profesorowi Andrzejowi Rzeplińskiemu, Wydawca: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2011.
- Niewiadomska I., *Polski model resocjalizacji penitencjarnej*, „Teka Komisji Prawniczej O.L. PAN” 2016, nr IX, s. 100-122.

NIK Delegatura Rzeszowska, *Informacja o wynikach kontroli. Zatrudnianie osób pozbawionych wolności*, 87/2016/P/16/090/LRZ.

Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2004.

Nowacki T.W., *Praca i wychowanie*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1980.

Nowacki T.W., *Przyjaźń pedagogów pracy*, [w:] *Księga Pamiątkowa wydana z okazji 60-lecia pracy nauczycielskiej i 40-lecia pracy naukowo-dydaktycznej Profesora Zygmunta Wiatrowskiego*, pod red. S. Kunikowskiego, WSHE, Włocławek 2011.

Nowak M., Magier P., Szewczak I. (red.), *Antropologiczna pedagogika ogólna*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2010.

Nowak M., *Teorie i koncepcje wychowania*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2010.

Nowak S., *Metodologia badań socjologicznych. Zagadnienia ogólne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1970.

Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. III poprawione, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2001.

Olech M., Filozoficzny aktywizm podstawą etyki pracy Stanisława Brzozowskiego, „Słupskie Studia Filozoficzne” 2012, nr 11, s. 217-230.

Oniszczyk J., *Konstytucyjne źródła prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, red. K. W. Baran, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010.

Orloff J., *Wolność emocjonalna. Wyzwól się z więzów negatywnych emocji i odmień swoje życie*, przekład M. Witkowska, Wydawnictwo Laurum, Warszawa Copyright © 2010 and 2015.

Ossowska M., *Normy moralne. Próba systematyzacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1985, s. 51-76.

Pawela S., *Prawo karne wykonawcze. Zarys wykładu*, wydanie 2, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2007.

Pawela S., *Prawo karne wykonawcze. Zarys Wykładu*, Wydawnictwo „Zakamycze”, Kraków 2003.

Pawłowicz J.J., *Godność człowieka fundamentem jego wolności*, „Ukraińska Polonistyka” 2012, nr 9, s. 4-7; 65-76.

Perczyński M., *Globalizacja i nacjonalizm wobec współczesnych wyzwań rozwojowych*, „Ekonomista” 1995, nr 1-2.

Peyrefitte A., *Wymiar sprawiedliwości: między ideałem a rzeczywistością*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1987.

Pierzchała K., *Rola duszpasterstwa więziennego, jako czynnik instytucjonalny w polskim więziennictwie, na tle ogólnych uwarunkowań europejskich*, [w:] *Specyfika procesu politycznego w krajach Europy środkowo-wschodniej: czynniki koncepcyjne i instytucjonalne*, red. Z. Białobłodziński, A. Romanyuk, Lwowski Uniwersytet Narodowy im. Iwana Franki, Wyższa Szkoła Gospodarki Krajowej, Kutno 2015, s. 151-163.

Pierzchała K., *Destygmatyzacja przestępców w świetle Magisterium Kościoła oraz poglądów na resocjalizację*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016.

Pierzchała K., *Kapelan więzienny w procesie resocjalizacji penitencjarnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2013.

- Pierzchała K., *Karać czy nagradzać w kontekście resocjalizacji osadzonych – w paradygmacie naukowego behawioryzmu*, [w:] *Edukacja jutra. Wiedza i edukacja w egzystencji współczesnego człowieka*, red. A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Wydawca Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2018.
- Pierzchała K., Mydlowska B., *Przełamywanie stygmatyzacji w obszarze działań duszpasterstwa więziennego*, [w:] *Współczesne dylematy resocjalizacyjne w stronę twórczej resocjalizacji [Księga Jubileuszowa dedykowana prof. Markowi Konopczyńskiemu]*, red. W. Ambrozika, A. Kieszkowskiej, K. Sawickiego, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2018, s. 349-360.
- Pierzchała K., *Resocjalizacja więźniów poprzez pracę. Więźniowie na wałach przeciwpowodziowych*, [w:] *Bezpieczeństwo RP w wymiarze narodowym i międzynarodowym*, Szkoła Handlowa im. B. Markowskiego w Kielcach, red. M. Marszałka, G. Sobolewskiego, T. Konopki, A. Cyrana, Kielce 2011, s. 422-427.
- Pierzchała K., *Rola duszpasterstwa więziennego w resocjalizacji penitencjarnej, w kontekście badań własnych i dyskursu naukowego*, „Kwartalnik Pedagogiczny” 2019/LXIV, Nr 2(252), s. 176-198.
- Pierzchała K., *Skazani, ale nie potępieni. Poczucie powinności i odpowiedzialności. Studium psychologiczno-pedagogiczno-pastoralne*, Wydanie drugie rozszerzone, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2015.
- Pierzchała K., *Solą życia jest miłość*, Oficyna Wydawniczo-Poligraficzna „Adam”, Warszawa 2013.
- Pierzchała K., *Wina – prawo – kara. Prawne i psychopedagogiczne aspekty resocjalizacji penitencjarnej [Fault – law – penalty. Legal and psycho and pedagogical aspects of penitentiary rehabilitation]*, „Probacja” 2017, Nr 2.
- Pilch T., Bauman T., *Zasady Badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, wyd. 2, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001.
- Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1995.
- Płaczekiewicz B., *Psychologiczne aspekty funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy*, „Szkoła. Zawód. Praca” 2016, nr 12, s. 65-77.
- Pol J.D., *Funkcja i znaczenie pracy w procesie resocjalizacji*, [w:] *Więzienna szansa*, Oficyna Wydawnicza ŁośGraf, Warszawa 2008, s. 30-47.
- Popławski H., *Środki i metody oddziaływania penitencjarnego*, „Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny” 1984, Nr 5.
- Powell J. SJ, *Twoje szczęście jest w Tobie*, przeł. A. Fulińska, Wydawnictwo WAM, s. 41-58.
- Pries L. *Internationale Migration*, Transcript Verlag, Bielefeld 2001.
- Prokešová M., *Marcus Fabius Quintilianus – inspiracja dla współczesności*, [w:] *Paideia starożytnej Grecji i Rzymu*, red. A. Murzyn, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2011
- Przybyliński S., *Podkultura więzienna – wielowymiarowość rzeczywistości penitencjarnej*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2005.
- Pstrąg D., *Praca w procesie readaptacji społecznej skazanych*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny” 2014, t. XXXIII, s. 148-164.
- Pytka L., *Resocjalizacja i pedagogika resocjalizacyjna w ujęciu Czesława Czapówa*, [w:] *Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna*, red. B. Urban, J.M. Stanik, T. 1, Pedagogium, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 95-98.
- R**aś D., *Uwagi o więzieniach, zapobieganiu występkom i wychowaniu młodzieży. Wybór tekstów z XVI-XX wieku*, OW Impuls, Kraków 2011, s. 193-195.

- Ratajczak Z., *Psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Ratajczak Z., *Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji*, [w:] *Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia*, red. Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2006.
- Rawls J., *Political Liberalism*, Columbia University Press 1993.
- Rubacha K., *Metodologia badań nad edukacją*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Rynkowski R.M., *Teologia osoby w ujęciu Czesława Stanisława Bartnika*, Praca doktorska z teologii dogmatycznej, napisana w Katedrze Teologii Współczesnej, pod kierunkiem I. Bokwy, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2004, s. 259-268.
- Rzecznik Praw Obywatelskich, *Prawa człowieka. Poradnik dla osób starszych*, [w:] *Prawo i zdolność do stanowienia o sobie a ubezwłasnowolnienie*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2012, s. 56-65.
- Rzucidło Wł., *Związki między pracą a kulturą na podstawie encykliki Jana Pawła II Laborem Exercens*, Praca doktorska z teologii pastoralnej napisana pod kierunkiem W. Irka, Papieski Wydział Teologiczny we Wrocławiu, Wrocław 2010.
- S**ęk H., *Wprowadzenie do psychologii klinicznej*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2001.
- Sikorski J., *Duszpasterstwo więzienne. Spojrzenie wstecz – rzeczywistość – perspektywy*, [w:] *Kościół w Polsce wobec potrzebujących*, red. Chmielewski M., Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1994.
- Siuta J. (red.), *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Firma Dystrybucyjna ANTYK Piotr Derewiecki, Kraków 2009.
- Słownik Języka Polskiego PWN*, Warszawa 1988.
- Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Wydawnictwo „C.H. Beck”, Warszawa 2013.
- Sobór Watykański II, *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym Gaudium et spes*.
- Socjologia. Przewodnik encyklopedyczny*, Praca zbiorowa, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Solak A., *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka. Studium współzależności*, UKSW, Warszawa 2004.
- Stachewicz K., *Aksjologia prawdy i uczciwości. Krótkie wprowadzenie w problematykę*, [w:] *Prawda i uczciwość w życiu publicznym*, red. R. Wiśniewski, Towarzystwo Naukowe w Toruniu, Toruń 2014.
- Stachowicz-Stanusch A., *Potęga wartości. Jak zbudować nieśmiertelną firmę*, Helion, Gliwice 2007.
- Stańczyk P., *Człowiek, wychowanie i praca w kapitalizmie. W stronę krytycznej pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013.
- Strzeszewski Cz., *Chrześcijańska doktryna społeczna. Stenogram z wykładów prof. Czesława Strzeszewskiego*, „Roczniki Nauk Społecznych” 2012, Tom 4(40), numer 1, s. 115-146.
- Strzeszewski Cz., *Katolicka nauka społeczna*, Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1994.

- Strzeszewski Cz., *Praca ludzka. Zagadnienie społeczno-moralne*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1978, s. 138.
- Suchocka A., Królikowska I., *Kreowanie tożsamości kulturowej jako wyzwanie XXI wieku*, „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych” 2014, nr 4, s. 73-87.
- Suchodolski B., *Kim jest człowiek?*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1980.
- Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2003.
- Szafańska K., Klonowska I., Małachowska E. (red.), *Wieloaspektowość komunikacji*, Wydawnictwo: „Pedagogium” Wyższa Szkoła Nauk Społecznych, Pedagogium Wyższa Szkoła Nauk Społecznych, Warszawa 2016.
- Szałański J., *Przeobrażenia w spostrzeganiu ludzi u wychowanków zakładów poprawczych i wychowawczych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej, Warszawa 1993.
- Szaszkiewicz M., *Tajemnice grypsarki*, Wydawnictwo Instytutu Ekspertyz Sądowych, Kraków 1997.
- Szczepaniak-Kroll A., *Transkulturowość berlińskich Polaków*, „Journal of Urban Ethnology” 2014, nr 12, s. 173-194.
- Sztaba S., Adamska A. (red.), *Ekonomia od A do Z*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Szymanowska A., *Więzienie i co dalej*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 2003.
- Szymanowski T., (w:) *Kodeks karny wykonawczy, Komentarz*, red. T. Szymanowski, Z. Świda, Warszawa 1998.
- Szymanowski T., *Funkcje zatrudnienia skazanych w świetle danych empirycznych*, [w:] *Praca skazanych: Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985.
- Szymanowski T., *Praca więźniów w świetle danych empirycznych*, [w:] *Problemy współczesnej penitencjarystyki w Polsce*, red. B. Hołyst, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1984.
- Szymanowski T., *Przemiany systemu penitencjarnego w Polsce*, Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Oficyna Naukowa, Warszawa 1996.
- Szymański M.J., *Młodzież wobec wartości. Próba diagnozy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2006.
- Śledzińska-Simon A., *Wolność pracy*, [w:] *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, red. M. Jabłoński, A. Bisztyga, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014, s. 573-593.
- Śliwerski B., (red.), *Myśleć jak pedagog*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2010.
- Śliwowski J., *Prawo i polityka penitencjarna*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 1978.
- Śliwowski J., *Prawo i polityka penitencjarna*, Wydawnictwo UMK, Toruń 1978.
- Światała I.M., Pikuła N.G., Białożył K. (red.), *Etyczne i społeczne wymiary pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2017.
- Świtka J., Kuć M., (red.), *Duszpasterstwo więzienne w pracy penitencjarnej*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2007.
- Tarwacki P., *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań prawnych służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, PWP 2011/70.

Thagard P., *Cognitive Science*, [w:] *Stanford Encyclopedia of Philosophy* [online], E.N. Zalta (red.), Edition, Metaphysics Research Lab, Stanford University, 11 lipca 2014, Winter 2017.

Trybunał Konstytucyjny RP z 23 lutego 2010 r. (P 20/09) w sprawie art. 123, § 2 kodeksu karnego wykonawczego.

Urban B., *Teoria resocjalizacji w strukturze nauk społecznych*, [w:] *Resocjalizacja*, t. 1, red. B. Urban, J.M. Stanik, Pedagogium, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 17-29.

Urbaniak-Zajac D., *O stosowaniu hipotez w badaniach pedagogicznych*, „Teraźniejszość - Człowiek – Edukacja: kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej” 2009, nr 1 (45), s. 7-27.

Uzasadnienie rządowego projektu kodeksu karnego, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1997, s. 555-556.

Vorgrimler H., *Nowy leksykon teologiczny*, przekład T. Mieszkowski, P. Pachciarek, Wydawnictwo Księży Werbistów „Verbinum”, Warszawa 2005.

Waldziński D., *Duch pracy ludzkiej Stefana Kardynała Wyszyńskiego*, „Studia Elbląskie” 2001, nr 3, s. 189-199.

Waleszczuk Zb., *System solidaryzmu Heinricha Pescha*, Legnickie Studia Teologiczno-Historyczne „PERSPECTIVA” 2007, Rok VI, Nr 1 (10), s. 156-191.

Webber R.A., *Zasady zarządzania organizacjami*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996.

Weinert B., *Motywacja osiągnięć*, [w:] *Psychologia społeczna. Encyklopedia Blackwella*, red. A.S.R. Manstead, M. Hewstone, Wydawnictwo „Jacek Santorski”, Warszawa 2001.

Welsch W., *Tożsamość w epoce globalizacji – perspektywa transkulturowa*, tłum. K. Wilkoszewska, [w:] *Estetyka transkulturowa*, red. K. Wilkoszewska, Wydawca UNIVERSITAS, Kraków 2004.

Welsch W., *Transculturality – the Puzzling Form of Cultures Today*, [w:] *Spaces of Culture: City, Nation, Word*, red. M. Faetherstone, S. Lash, SAGE Publications Ltd., London 1999, s. 194-213.

Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005.

Wiatrowski Z., *Praca zawodowa*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. IV, Wydawnictwo Żak, Warszawa 2005.

Wielka encyklopedia powszechna PWN, t. 2, Warszawa 1962-1970.

Wilk M., *Znaczenie pracy w opiniach uwięzionych*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, A. Kieszowska (red.), cz. 1, Impuls, Kraków 2011, s. 411-421.

Wiśniewska E., *Praca w hierarchii wartości studentów: na przykładzie Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku*, „Społeczeństwo. Edukacja. Język” 2015, nr 3, s. 219-233.

Wiśniewska K., Kopczyński M., *Praca więźniów – między przywilejem a przymusem*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, „Analizy i Rekomendacje” 2016, nr 4, s. 1-13.

Wojtas P., Pierzchała K., *Duszpasterstwo więziennicze w Polsce*, [w:] *Modernizowanie więziennictwa*, red. T. Bulenda, A. Rzepliński, V Kongres Penitencjarny, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Warszawa 2015, s. 475-496.

Wojtkowska B., *Bractwo Więzienne*, „Materiały Seminaryjne” 1996, nr 14, s. 33-34.

- Wojtkowska B., Gajewicz M., Wojtas P., *Bractwo Więzienne*, „Materiały Seminaryjne” 1995, nr 11, s. 14-20.
- Wojtyła K., *Osoba i czyn*, Polskie Towarzystwo Teologiczne, Kraków 1969.
- Wojtyła K., *U podstaw odnowy. Studium o realizacji Vaticanum II*, Polskie Towarzystwo Teologiczne, Kraków 1972.
- Wolińska M., Michalski J., *Dolegliwość kary a poczucie sensu życia osób przebywających w izolacji penitencjarnej*, „The Prison System Review” 2022, nr 117(4), s. 157-180.
- Wolińska M., Michalski J., *Poczucie sensu życia w procesie adaptacji do wolności. Studium antropologiczno-pedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe Mazowieckiej Uczelni Publicznej w Płocku, Płock 2022.
- Wołk Z., *Kultura pracy profesjonalisty*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2017.
- Woźniak A., *Resocjalizacyjny wymiar pracy skazanych w kontekście programu „Praca dla więźniów”*, [w:] *Pedagogika akademicka w procesie zmian – troski, nadzieje, perspektywy*, red. J. Ostroch-Kamińska, U. Pulińska, M. Radziszewska, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2020, s. 267-277.
- Woźniak W., *Duszpasterstwo więzienne a resocjalizacja*, „Studia Teologiczne” 2002, nr 20, s. 225-242.
- Wulbach E., *Resocjalizacja skazanych w zakładach karnych*, [w:] *Zraniony duch i zagrożone ciało. Resocjalizacja XXI wieku w perspektywie interdyscyplinarnej*, pod. red. M. Kusowskiego, K. Bocheńskiej-Włostowskiej, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016, s. 63-80.
- Wyszyński S., *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*, Wydawnictwo im. Stefana Kard. Wyszyńskiego Soli Deo. Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2000.
- Z**adroga A., *Antropologiczny wymiar życia społeczno-gospodarczego w świetle współczesnej polskiej myśli teologiczno-moralnej*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2008, vol. 11, nr 1.
- Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy*, Nr 30 (1)/2019.
- Zięba-Załucka H., *Prawo do pracy jako przedmiot regulacji konstytucyjnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, z. 2.
- Zinkiewicz B., *Znaczenie pracy osób pozbawionych wolności na przestrzeni dziejów*, „Państwo i Społeczeństwo” 2018 (XVIII) nr 4, s. 103-120.
- Ż**ukowska-Nawrot K., *Krótko o niedostosowaniu społecznym*, „Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne”, Nr 1/2012, s. 189-192.
- Żuławska Cz. (red.), *Elementy prawa: prawo państwowe i cywilne*, Wyd. IV, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1996.
- Żywica R., *Oddziaływanie przez pracę w warunkach izolacji więziennej*, „Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2012, nr 1, s. 63-72.
- Żywucka-Kozłowska E., *Naznaczeni, odrzuceni, wykluczeni... kilka uwag o społecznej sytuacji osób opuszczających zakłady karne*, [w:] *Meandry wykluczenia społecznego*, pod red. J. Nowak, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2008.
- Żywucka-Kozłowska E., *Skazani niebezpieczni*, [w:] *Kryminalistyka i nauki penalne wobec przestępczości. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Mirosławowi Owocowi*, Poznań 2008.

Dokumenty kościelne

- Biblia Aramejska*, przekład i opracowanie M.S. Wróbel, Wydawnictwo Gaudium, Lublin 2014.
- Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens o pracy ludzkiej (z okazji 90. rocznicy Encykliki Rerum novarum)*, Rzym 1981.
- Jan Paweł II, Encyklika *Redemptoris Missio* o stałej aktualności posłania misyjnego (w 25. rocznice soborowego Dekretu Ad gentes), Rzym 1990.
- Jan Paweł II, Encyklika *Sollicitudo Rei Socialis* z okazji 20. rocznicy ogłoszenia Populorum progressio, Rzym 1987.
- Jan Paweł II, Encyklika *Veritatis Splendor* o niektórych podstawowych problemach nauczania moralnego Kościoła, Rzym 1993.
- Jan Paweł II, List apostolski *Novo millennio ineunte* na zakończenie Wielkiego Jubileuszu Roku 2000, Rzym 2001.
- Jan Paweł II, List apostolski *Tertio Millennio Adveniente* w związku z przygotowaniem Jubileuszu roku 2000, Rzym 1994.
- Jan Paweł II, Posynodalna Adhortacja Apostolska *Christifideles Laici* o powołaniu i misji świeckich w Kościele i w świecie 20 lat po Soborze Watykańskim II, Rzym 1988.
- Jan Paweł II, Posynodalna Adhortacja Apostolska *Ecclesia In Europa* o Jezusie Chrystusie, który żyje w Kościele jako źródło nadziei dla Europy, Rzym 2003.
- Jan Paweł II, Posynodalna Adhortacja Apostolska *Pastores Dabo Vobis* o formacji kapłanów we współczesnym świecie, Rzym 1992.
- Jan Paweł II, Posynodalna Adhortacja Apostolska *Vita Consecrata* o życiu konsekrowanym i jego misji w Kościele i w świecie, Rzym 1996.
- Katechizm Kościoła Katolickiego* w oparciu o wydanie Pallottinum 1994, wydany 11.10.1992.
- Kongregacja Nauki Wiary, *Instrukcja Libertatis conscientia*.
- Leon XIII, Encyklika o kwestii robotniczej *Rerum Novarum*, Rzym 1891.
- Pismo Święte Nowego i Starego Testamentu. Biblia Tysiąclecia*, PISMO-SW 3.0 BETA, Wydawnictwo Pallottinum, Gliwice 2002.

Akty prawne

- Europejska Karta Społeczna* sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. 1999 nr 8 poz. 67).
- Europejskie Reguły Więzienne. Zalecenia Rec(2006)2 Komitetu Ministrów Rady Europy. Zostały przyjęte na 952. posiedzeniu wiceministrów i zastąpiły obowiązujące do tego czasu Europejskie Reguły Więzienne z 1987 r. - zalecenia Rec(87)3.
- Europejskie Reguły Więzienne*. Zalecenie nr R(87)3 dla państw członkowskich Rady Europy przyjęte przez jej Komitet Ministrów dnia 12 lutego 1987 r.
- Instrukcja w sprawie Regulaminu Więziennego*, Departament Więziennictwa i Obozów. Drukarnia Więzienia Mokotów, Warszawa 1945.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483; t.j. Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319, z 2006 r. Nr 200, poz. 1471, z 2009 r., Nr 114, poz. 946).

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 169).

Powszechną Deklarację Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 roku, Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją 217/III A, Paryż.

Rada Europy Komitet Ministrów Rekomendacja Rec(2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie *Europejskich Reguł Więziennych* (Przyjęta przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. na 952 posiedzeniu delegatów.

Recommendation Rec(2003)23 of the Committee of Ministers to member states on the management by prison administrations of life-sentences and other long term prisoners. Tłumaczenie dostępne w: Przegląd Więziennictwa Polskiego, Międzynarodowe standardy wykonywania kar, Nr 72-73 Warszawa 2011, Wydawnictwo Centralnego Zarządu Służby Więziennej Ministerstwa Sprawiedliwości.

Rezolucja Komitetu Ministrów Rady Europy uchwalona w 1975 roku.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 2 września 2003 r. w sprawie *szczegółowych zasad wykonywania praktyk religijnych i korzystania z posług religijnych w zakładach karnych i aresztach śledczych* (Dz.U. 2003 nr 159 poz. 1546).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie *szczegółowych zasad zatrudniania skazanych* (tj. Dz.U. 2018 poz. 1887).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2022 r. w sprawie *regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności* (Dz.U. 2022, poz. 2847).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie *Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy* (Dz.U. 2021 poz. 1078).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie *trybu postępowania właściwych organów w wypadku, gdy liczba osadzonych w zakładach karnych lub aresztach śledczych przekroczy w skali kraju ogólną pojemność tych zakładów* (Dz.U. 2022 poz. 2690).

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 28 grudnia 2016 r. w sprawie *współdziałania podmiotów w wykonywaniu kar, środków karnych, kompensacyjnych, zabezpieczających, zapobiegawczych oraz przepadku, a także społecznej kontroli nad ich wykonywaniem* (Dz.U. 2016 poz. 2305).

Statut Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, Preambuła, Lublin 2006.

Ustawa z 17 maja 1989 r. o *gwarancjach wolności sumienia i wyznania* (Dz. U. 1989 Nr 29 poz. 155, tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 265).

Ustawa z 19 kwietnia 1969 r. *Kodeks karny* (Dz.U. z 1969 r. Nr 13, poz. 94 ze zm.) – uchylony.

Ustawa z 2 kwietnia 1997 r., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, (tj. Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319, z 2006 r. Nr 200, poz. 1471, z 2009 r., Nr 114, poz. 946).

Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny* (Dz. U. 1964 Nr 16 poz. 93; tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1360, 2337, 2339, z 2023 r. poz. 326).

Ustawa z 25 lutego 1964 r. *Kodeks rodzinny i opiekuńczy* (Dz.U. 1964 nr 9 poz. 59; tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359, z 2022 r. poz. 2140).

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141; tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140, z 2023 r. poz. 240, 641).

Ustawa z 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny* (Dz.U. 1997 nr 88 poz. 553; t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600, z 2023 r. poz. 289, 403, 818, 852).

Ustawa z 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. 1997 nr 90 poz. 557; t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 127, z 2022 r. poz. 2600).

Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o *Służbie Więziennej* (Dz.U. 2010 nr 79 poz. 523; t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2470, z 2023 r. poz. 240, 347, 641, 1053).

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o *zatrudnianiu osób pozbawionych wolności* (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 777, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 200, 1053).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2000 r., III CKN 48/2000, LexPolonica nr 380619 (LexisNexis nr 380619).

Wzorcowe reguły minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące postępowania z więźniami (Reguły Mandeli).

Zalecenia I Kongresu ONZ w sprawie *zapobiegania przestępczości i postępowania z więźniami*, Genewa 1955.

Netografia

Beşancon A., *Wolność*, tłumaczenie: R. Forycki, <https://www.rpo.gov.pl/pliki/12108590630.pdf> (dostęp: 28.06.2023).

Budzyńska I., *Praca więźniów w wybranych krajach Europy i Ameryki Północnej*, Raport nr 166, publ. <http://biurose.sejm.gov.pl/teksty/r-166.htm>, (dostęp: 16.07.2019).

Camus A., *Cytaty z dzieł Camusa*, https://pl.wikiquote.org/wiki/Albert_Camus, (dostęp: 28.06.2023).

Dagnino A., *Transcultural Literature and Contemporary World Literature(s)*, „CLCWeb: Comparative Literature and Culture” 2013, vol. 15, nr 5; <http://docs.lib.purdue.edu/clcweb/vol15/iss5/7/> (dostęp: 28.06.2023).

Encyklopedia Zarządzania, <https://mfiles.pl/pl/index.php/> (dostęp: 28.06.2023).

Filipiak A., *Uczciwość pracownika wobec pracodawcy*, <https://prasa.wiara.pl/doc/498311.Uczciwosc-pracownika-wobec-pracodawcy>, (dostęp: 28.06.2023).

Filozoficzne konteksty myślenia o pracy, http://pedagogika-pracy.wyklady.org/wyklad/713_filozoficzne-konteksty-myslenia-o-pracy.html, (dostęp: 28.06.2023).

Gadacz T., *Dyskusje o wolności. FILOZOFIA WOLNOŚCI*, <https://www.goethe.de/ins/pl/pl/kul/sup/fee/21184099.html> (dostęp: 28.06.2023).

Griffin E., *Hierarchy of Needs of Abraham Maslow*, A First Look at Communication Theory; <http://www.afirstlook.com/docs/hierarchy.pdf>, (dostęp: 28.06.2023).

Grudzińska M., *Higiena psychiczna – jak o nią dbać?*, <https://portal.abczdrowie.pl/higiena-psychiczna-jak-o-nia-dbac> (dostęp: 28.06.2023).

Internetowa Encyklopedia Zarządzania, Hierarchia potrzeb, https://mfiles.pl/pl/index.php/Hierarchia_potrzeb, (dostęp: 28.06.2023).

Kaur A., *Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms*, Global Journal of Management and Business Studies. ISSN 2248-9878 Volume 3, Number 10(2013), pp. 1061-1064, https://www.ripublication.com/gjmbs_spl/gjmbsv3n10_03.pdf, (dostęp: 28.06.2023).

Korzekwa M., *Hegłowska fenomenologia ducha a ponowoczesność*, Opoka 2008, https://opoka.org.pl/biblioteka/F/FD/mk_hegel.html, (dostęp: 28.06.2023).

Leopold Stanisław Brzozowski, *Internetowy Polski Słownik Biograficzny*,
<http://www.ipsb.nina.gov.pl:8080/Search/Type,Biography/Phrase,Leopold%20Brzozowski/>, (dostęp: 28.06.2023).

Lewcun K., *Uczciwość w pracy*, http://dlalejdis.pl/artykuly/uczciwosc_w_pracy, (dostęp: 28.06.2023).

LexPlay, *Czym jest praca w świetle przepisów prawa pracy*, https://lexplay.pl/artikul/Prawo-Pracy/czym_jest_praca_w_swietle_przepisow_prawa_pracy1, (dostęp: 28.06.2023).

Markiewicz M., *Analiza socjologiczna skazanych z regionu wielkopolski*,
<http://www.spoldzielnie.org/download.php?ID=445> (dostęp: 28.06.2023).

Matys A., *Program „Praca dla więźniów”. Zatrudnianie osób pozbawionych wolności jest dla firm opłacalne*, <https://plus.wspolczesna.pl/program-praca-dla-wiezniow-zatrudnianie-osob-pozbawionych-wolnosci-jest-dla-firm-oplaczalne/ar/12946524>, (dostęp: 28.06.2023).

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Miesięczna i Roczna Informacja Statystyczna*, <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna>, (dostęp: 28.06.2023).

Ora et labora, Internetowa Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/ora-et-labora;3951506.html> (dostęp: 28.06.2023).

Pamięć i tożsamość, http://www.polskina5.pl/problematyka_utworu_pamiec_i_tozsamosc, (dostęp: 28.06.2023).

Pozytywizm warszawski, Internetowa Encyklopedia PWN,
<https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/pozytywizm-warszawski;3961426.html> (dostęp: 28.06.2023).

Praca i jej socjologiczne ujęcie, <https://slideplayer.pl/slide/407833/>, (dostęp: 28.06.2023).

Praca najemna, definicja ZUS, <https://www.zus.pl/slownik/-/letter/P/praca-najemna/22522> (dostęp: 28.06.2023).

Praca w ujęciu socjologicznym, http://socjologia-pracy.wyklady.org/wyklad/687_praca-w-ujeciu-socjologicznym.html, (dostęp: 28.06.2023).

Praca, Encyklopedia Zarządzania, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Praca> (dostęp: 28.06.2023).

Pracoholizm - przyczyny, objawy, leczenie uzależnienia od pracy,
<https://www.medicover.pl/zdrowie/psychiczne/pracoholizm/> (dostęp: 28.06.2023).

Program „Praca dla więźniów”, <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow>, (dostęp: 28.06.2023).

Raport NIK ws. programu „Praca dla więźniów”: Komendant Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu odwołany; „Gazeta Prawna.pl”;
<https://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/1444316,raport-nik-ws-programu-praca-dla-wiezniow-komendant-centralnego-osrodka-szkolenia-sluzby-wieziennej-w-kaliszu-odwolany.html>, (dostęp: 28.06.2023).

Reguły Nelsona Mandeli, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/reguly-nelsona-mandeli>, (dostęp: 28.06.2023).

Resocjalizacja poprzez pracę, <https://www.sw.gov.pl/galeria/resocjalizacja-poprzez-prace>, (dostęp: 28.06.2023).

Satysfakcja jako jeden z głównych motywatorów w naszej pracy;
<https://poradnikpracownika.pl/-satysfakcja-jako-jeden-z-glownych-motyworow-w-naszej-pracy>, (dostęp: 28.06.2023).

- Sepioło M., *Dobry pracodawca: uczciwy, stabilny i hojny*,
http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,18111450,Dobry_pracodawca_uczciwy_stabilny_i_hojny.html, (dostęp: 26.06.2019).
- Służba Więzienna, *Program „Praca dla Więźniów” / Realizacja Programu*,
<https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> (dostęp: 28.06.2023).
- Szara i czarna strefa – klasyfikacja działalności nierejestrowanej i nielegalnej,
<https://docplayer.pl/115390162-Szara-i-czarna-strefa-klasyfikacja-dzialalnosci-nierejestrowanej-i-nielegalnej.html>, (dostęp: 28.06.2023).
- Szymczyk J., *Na czym polega hierarchia potrzeb Masłowa?*, <https://poradnikpracownika.pl/-na-czym-polega-hierarchia-potrzeb-maslowa>, (dostęp: 28.06.2023).
- Wójcik K., *Petrycy Sebastian z Pilzna (Petricius sebaetianus Pilsnensis)*,
<http://www.ptta.pl/pef/pdf/p/petrycy.pdf> (dostęp: 28.06.2023).
- WSP.KORELACJI(tablica1;tablica2); Źródło: https://support.microsoft.com/pl-pl/office/wsp-korelacji-funkcja-995dcef7-0c0a-4bed-a3fb-239d7b68ca92?fbclid=IwAR1jdGK1GaZOQNVnpTcw2Fe0gjl-S9Hm76To0HVHAMF1-z2A3_gfBacy7Gs (pobrano: 28.06.2023).
- Złotek A., *Staraj się najpierw zrozumieć, potem być zrozumianym*,
<https://kariera.goldenline.pl/staraj-sie-najpierw-zrozumiec-potem-byc-zrozumianym/>, (dostęp: 28.06.2019).
- Zrozumieć drugiego człowieka*, <http://nadziejadlaciebie.blogspot.com/2015/11/zrozumiec-drugiego-czowieka.html>, (dostęp: 28.06.2019).

STRESZCZENIE

W odniesieniu do warunków zmiany społecznej można zauważyć, że na przestrzeni ostatnich lat doszło do znacznych przeobrażeń w sposobie ujmowania pracy. Ma na to wpływ przede wszystkim szereg procesów związanych z postępem naukowo-technicznym, globalizacją, procesami transformacji ustrojowej. Zmiany zachodzące w tych obszarach implikują zmiany świadomości społecznej, nowe style życia i życiowe orientacje.

Pracy człowieka nie można oddzielić od jego codziennego życia. Należy ona do podstawowych obowiązków i praw społeczeństwa. Jest aktywnością wyróżniającą człowieka od innych istot, wykazujących rozumność i celowość działań. W końcu praca jest powołaniem i dobrem każdego. Wiąże się z nią określony trud. Jest uważana za konieczność, postrzegana jako wartość i godność.

Dysertacja wpisuje się w trend europejskich inicjatyw mających na celu propagowanie idei pracy skazanych jako istotnego elementu zmiany podejścia do funkcji kary pozbawienia wolności i propagowania postulatów o resocjalizacyjnym charakterze pracy, jednocześnie kreując pracę jako efektywny środek wychowawczy, kształtujący postawy społeczne skazanych, i jako jedno z najskuteczniejszych narzędzi oddziaływania. Jestem przekonany, że nie tylko pomaga ona uchronić skazanego przed powrotem do przestępstwa, ale również sprzyja minimalizowaniu szkód wyrządzonych przez popełniających czyny zabronione.

Przedmiotem badań dysertacji było zbadanie możliwości procesu resocjalizacji poprzez pracę (jako jednej z form) osób pozbawionych wolności w polskim systemie penitencjarnym – w świetle polskiej i światowej literatury przedmiotu i własnych badań. Zasadniczym celem było poznanie możliwości stosowania pracy w procesie resocjalizacyjnym skazanych. Natomiast problem główny określiłem w zdaniu: *Jakie spodziewane są efekty zastosowania pracy w procesie resocjalizowania skazanych w warunkach systemu izolacyjno-dyscyplinarnego.*

Z założenia w jednostce penitencjarnej jedną z metod resocjalizacyjnych przygotowujących więźniów do wyjścia na wolność i umożliwiających im readaptację społeczną, powinno być wykonywanie przez nich pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności.

Znaczenie pracy osób pozbawionych wolności jest niewątpliwie bardzo zróżnicowane i wielowymiarowe. Praca człowieka od zawsze była i jest obecnie traktowana jako podstawa jego egzystencji i rozwoju, stanowiąc tym samym główne źródło postępu cywilizacji. Pedagogiczny wymiar pracy ludzkiej sprowadza się do szeroko rozumianego procesu wychowawczego.

Pierwotnie praca skazanych spełniała głównie zadania represyjne i odstraszające, ostatecznie penalny charakter zatrudnienia został wyparty wraz z rozwojem nowoczesnej penitencjarystyki. Obecnie zatrudnienie skazanych realizuje funkcję resocjalizacyjno-wychowawczą, zdrowotno-higieniczną, ekonomiczną i funkcję wzmocnienia stanu bezpieczeństwa w zakładzie karnym oraz zapobiegania demoralizacji skazanych.

Każdą pracę należy traktować jako obszar spełnienia człowieka w odniesieniu do rzeczywistości oraz zdobywania doświadczeń, które służą jego rozwojowi.

Wykonywana praca w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności: uczciwie, rzetelnie i z zaangażowaniem, zapobiega ponownemu popełnianiu przestępstw. Wypełnia ona czas wolny skazanych, minimalizując prawdopodobieństwo negatywnych postaw i zachowań, pozostających w związku z obecnością podkultury więziennej. Wykonywanie pracy uczy roli pracownika, kształtując świadomość związku pomiędzy zaspokajaniem potrzeb, a koniecznością wykonywania pracy. Stanowi ona istotny element przygotowania do życia na wolności.

Z moich doświadczeń zawodowych jak i dysertacji wynika niezbicie, że praca jest zarówno z poziomu pracodawcy jak i pracownika niezwykle i pożądaną wartością.

SUMMARY

With regard to the conditions of social change, it can be noted that in recent years there have been significant transformations in the way work is conceived. This is mainly due to a number of processes related to scientific and technical progress, globalization, and the processes of political transformation. Changes in these areas imply changes in social awareness, new lifestyles and life orientations.

Man's work cannot be separated from his daily life. It is one of the fundamental duties and rights of society. It is an activity that distinguishes man from other beings who demonstrate rationality and purposefulness of actions. After all, work is everyone's vocation and good. There is a certain amount of effort involved. It is considered a necessity, seen as a value and dignity.

The dissertation is in line with the trend of European initiatives aimed at promoting the idea of work of convicts as an important element of changing the approach to the function of imprisonment and promoting postulates about the rehabilitative nature of work, at the same time creating work as an effective means of education, shaping the social attitudes of convicts, and as one of the most effective tools of influence. I am convinced that it not only helps to prevent the convicted person from reoffending, but also helps to minimise the damage caused by those who commit criminal acts.

The subject of the dissertation was to examine the possibility of the process of resocialization through work (as one of the forms) of persons deprived of liberty in the Polish penitentiary system in – the light of the Polish and world literature on the subject and own research. The main objective was to learn about the possibilities of using work in the process of rehabilitation of convicts. On the other hand, I have defined the main problem in the sentence: What are the expected effects of the use of work in the process of rehabilitation of convicts in the conditions of the isolation and disciplinary system?

By definition, one of the methods of rehabilitation in a penitentiary unit preparing prisoners for release and enabling them to readapt to society should be to perform work while serving their prison sentence.

The significance of the work of persons deprived of liberty is undoubtedly very varied and multidimensional. Man's work has always been and is now treated as the basis of his existence and development, thus constituting the main source of the

progress of civilization. The pedagogical dimension of human work comes down to the broadly understood educational process.

Initially, the work of convicts was mainly repressive and deterrent, but eventually the penal nature of employment was replaced by the development of modern penitentiary science. Currently, the employment of convicts fulfils the function of rehabilitation and education, health and hygiene, economic and the function of strengthening the state of security in the prison and preventing the demoralisation of convicts.

Each work should be treated as an area of human fulfilment in relation to reality and gaining experiences that serve his or her development.

Work performed while serving a prison sentence: honestly, reliably and with commitment, prevents the recurrence of crimes. It fills the free time of convicts, minimizing the likelihood of negative attitudes and behaviors related to the presence of the prison subculture. Performing work teaches the role of the employee, shaping the awareness of the relationship between satisfying needs and the necessity of performing work. It is an important part of preparing for life in the wild.

From my professional experience and dissertation, it is clear that work is an extraordinary and desirable value from both the employer and the employee level.

SPIS TABEL

Tab. 1. Płeć badanych	199
Tab. 2. Wiek badanych	200
Tab. 3. Wykształcenie badanych	202
Tab. 4. Stan cywilny badanych.....	203
Tab. 5. Miejsce zamieszkania badanych	205
Tab. 6. Charakter wykonywanej pracy badanych ($p<0,001$).....	209
Tab. 7.1. Tabela pomocnicza do hipotezy 1 ($p<0,001$)	212
Tab. 7.2. Tabela pomocnicza do hipotezy 2 ($p<0,001$)	215
Tab. 7.3. Tabela pomocnicza do hipotezy 3 ($p<0,001$)	218
Tab. 7.4. Tabela pomocnicza do hipotezy 4 ($p<0,001$)	220
Tab. 7.5. Tabela pomocnicza do hipotezy 5 ($p<0,001$)	223
Tab. 7.6. Tabela pomocnicza do hipotezy 6 ($p<0,001$)	226
Tab. 7.7. Tabela pomocnicza do hipotezy 7 ($p<0,001$)	229
Tab. 7.8. Tabela pomocnicza do hipotezy 8 ($p<0,001$)	232
Tab. 7.9. Tabela pomocnicza do hipotezy 9 ($p<0,001$)	234
Tab. 7.10. Tabela pomocnicza do hipotezy 10 ($p<0,001$)	237
Tab. 7.11. Tabela pomocnicza do hipotezy 11 ($p<0,001$)	240
Tab. 8. Podsumowanie wyników hipotez roboczych ($p<0,001$)	243
Tab. 9. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów ($p<0,001$)	248
Tab. 10. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą – płeć respondentów i znaczenie resocjalizujące pracy ($p<0,001$)	263
Tab. 11. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą – wiek badanych i znaczenie resocjalizujące pracy ($p<0,001$).....	263
Tab. 12. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą – wykształcenie respondentów i znaczenie resocjalizujące pracy ($p<0,001$)	264
Tab. 13. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą – stan cywilny badanych osób i znaczenie resocjalizujące pracy ($p<0,001$)	265
Tab. 14. Badanie wpływu jednej zmiennej na drugą – miejsce zamieszkania respondentów i znaczenie resocjalizujące pracy ($p<0,001$)	266

SPIS RYSUNKÓW, WYKRESÓW

Rys. 1. Hierarchia potrzeb wg R. A. Webbera.....	69
Rys. 2. Model hierarchii potrzeb ERG Claytona Alderfera	70
Rys. 3. Model hierarchii potrzeb Abrahama Maslowa.....	71
Rys. 4. Schemat wartości.....	100
Rys. 5. Funkcje zatrudnienia skazanych.....	146
Rys. 6. Minimalne i maksymalne cele resocjalizacji penitencjarnej	152
Rys. 7. Resocjalizacyjne środki oddziaływania na skazanych	153
Rys. 8. Zatrudnienie szansą na zmianę	155
Rys. 9. Poziom zatrudnienia skazanych i ukaranych - ogółem	161
Rys. 10. Przyczyny pozostawiania bez pracy w opinii skazanych w 2014 roku	166
Rys. 11. Oczekiwania skazanych wobec pracy podejmowanej w trakcie odbywania kary więzienia	167
Rys. 12. Motywy podejmowania pracy wskazane przez badanych odbywających karę pozbawienia wolności	169
Rys. 13. Obawy skazanych dotyczące pracy	170
Rys. 14. Szczegółowe obawy skazanych dotyczące funkcjonowania na wolności, a ich zatrudnienie.....	171
Rys. 15. Stosunek osadzonych do wybranych wartości uniwersalnych w Zakładzie Karnym we Włocławku w 2005 roku	172
Rys. 16. Obawy pracodawców przy zatrudnianiu byłych skazanych.....	174
Rys. 17. Motywy pracodawców przy zatrudnianiu byłych skazanych	174
Rys. 18. Maszyny/narzędzia używane przez skazanych	175
Rys. 19. Autonomia „władzowa” skazanych.....	176
Rys. 20. Sektor własności ostatnio wykonywanej pracy.....	176
Rys. 21. Zmienne badawcze w dysertacji	188
Rys. 22. Udział procentowy badanych w stosunku do wszystkich skazanych w polskim systemie penitencjarnym na 31.12.2019 r.....	199
Rys. 23. Wiek badanych – ogółem	200
Rys. 24. Wiek i płeć badanych.....	201
Rys. 25. Wykształcenie badanych.....	203
Rys. 26. Stan cywilny badanych.....	204
Rys. 27. Miejsce zamieszkania badanych.....	206
Rys. 28. Powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych w populacji kwalifikującej się do pracy – średnia w 2022 roku.....	207
Rys. 29. Zatrudnienie odpłatne i nieodpłatne w latach 2001-2022 (na dzień 31 grudnia).....	208
Rys. 30. Struktura zatrudnienia odpłatnego i nieodpłatnego w latach 2015 i 2019 ...	209
Rys. 31. Charakter wykonywanej pracy ($p<0,001$)	210
Rys. 32.1. Struktura badanych do hipotezy 1 ($p<0,001$).....	213
Rys. 33.1. Współczynnik siły poparcia hipotezy 1 ($p<0,001$)	214
Rys. 32.2. Struktura badanych do hipotezy 2 ($p<0,001$).....	216
Rys. 33.2. Współczynnik siły poparcia hipotezy 2 ($p<0,001$)	217
Rys. 32.3. Struktura badanych do hipotezy 3 ($p<0,001$).....	219

Rys. 33.3. Współczynnik siły poparcia hipotezy 3 ($p < 0,001$)	219
Rys. 32.4. Struktura badanych do hipotezy 4 ($p < 0,001$)	222
Rys. 33.4. Współczynnik siły poparcia hipotezy 4 ($p < 0,001$)	222
Rys. 32.5. Struktura badanych do hipotezy 5 ($p < 0,001$)	224
Rys. 33.5. Współczynnik siły poparcia hipotezy 5 ($p < 0,001$)	225
Rys. 32.6. Struktura badanych do hipotezy 6 ($p < 0,001$)	227
Rys. 33.6. Współczynnik siły poparcia hipotezy 6 ($p < 0,001$)	227
Rys. 32.7. Struktura badanych do hipotezy 7 ($p < 0,001$)	230
Rys. 33.7. Współczynnik siły poparcia hipotezy 7 ($p < 0,001$)	230
Rys. 32.8. Struktura badanych do hipotezy 8 ($p < 0,001$)	233
Rys. 33.8. Współczynnik siły poparcia hipotezy 8 ($p < 0,001$)	233
Rys. 32.9. Struktura badanych do hipotezy 9 ($p < 0,001$)	235
Rys. 33.9. Współczynnik siły poparcia hipotezy 9 ($p < 0,001$)	236
Rys. 32.10. Struktura badanych do hipotezy 10 ($p < 0,001$)	238
Rys. 33.10. Współczynnik siły poparcia hipotezy 10 ($p < 0,001$)	238
Rys. 32.11. Struktura badanych do hipotezy 11 ($p < 0,001$)	241
Rys. 33.11. Współczynnik siły poparcia hipotezy 11 ($p < 0,001$)	242
Rys. 34. Struktura badanych do wszystkich hipotez	244
Rys. 35. Siła poparcia wszystkich hipotez	244
Rys. 36. Współczynnik siły poparcia wszystkich hipotez	245
Rys. 37. Hierarchia wartości, związanych z pracą, uznawanych przez badanych (W) ($p < 0,001$)	246
Rys. 38. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – higiena zdrowia psychicznego	249
Rys. 39. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – praca opłacalna dla społeczeństwa	250
Rys. 40. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – funkcja ekonomiczna pracy	251
Rys. 41. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – źródło dochodów skazanego	252
Rys. 42. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – budowa własnego wizerunku	253
Rys. 43. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – likwidacja negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej	255
Rys. 44. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – resocjalizacja poprzez pracę	256
Rys. 45. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – ograniczenie się szerzenia dewiacji i popkultury	257
Rys. 46. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – praca a zmiana skazanego	258
Rys. 47. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – praca a budowa tożsamości	260
Rys. 48. Współczynniki korelacji między wartościami uznawanymi przez respondentów – praca a satysfakcja	262
Rys. 49. Oczekiwania skazanych w stosunku do systemu ($p < 0,001$)	289

Rys. 50. Schemat korzyści przynoszących zatrudnienie skazanych	307
Rys. 51. Autorski model pracy skazanego, obrazujący oddziaływanie resocjalizacyjne....	339

ANEKS

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II



WYDZIAŁ NAUK
SPOŁECZNYCH
INSTYTUT PEDAGOGIKI

Kwestionariusz ankiety

Szanowna Pani / Szanowny Panie,

Zwracam się do Pani/Pana z prośbą o wypełnienie poniższej ankiety, poprzez odpowiedź na wszystkie pytania. Prosząc o szczere i wyczerpujące odpowiedzi, zapewniam, że uzyskane informacje nie zostaną udostępnione osobom postronnym, a jedynie posłużą do celów naukowych, **prowadząc do doskonalenia systemu penitencjarnego.**

Każda odpowiedź na postawione pytania jest poprawna, jeśli tylko bywa szczera i podana bez dłuższego zastanowienia się nad nią. Chodzi bowiem głównie o Wasze własne opinie w sprawach, których dotyczą poszczególne pytania. Pragnę również zapewnić Was o pełnej anonimowości i dyskrecji Waszych odpowiedzi, które wykorzystane będą wyłącznie w celach naukowych. Wszystkie odpowiedzi są poufne i będą prezentowane jedynie w postaci zbiorczych zestawień, z wyjątkiem indywidualnych zgód.

Ankieta składa się z 14. pytań zamkniętych (odповідzią jest oznaczenie jednej wybranej) i 2. pytań otwartych (wykropkowanych, w których proszę o wpisanie krótkiego tekstu).

Bardzo dziękuję za udział w badaniu !!!

Andrzej Woźniak

Metryczka

Płeć

- ☐ kobieta
- ☐ mężczyzna

Przedział wiekowy

- ☐ 17 – 18 lat
- ☐ 19 – 20 lat
- ☐ 21 – 30 lat
- ☐ 31 – 40 lat
- ☐ 41 – 50 lat
- ☐ powyżej 50 lat

Wykształcenie

- ☐ niepełne podstawowe
- ☐ podstawowe (gimnazjalne)
- ☐ zawodowe (ZSZ)
- ☐ średnie zawodowe (technikum, liceum zawodowe)
- ☐ średnie bez zawodu (liceum ogólnokształcące)
- ☐ pomaturalne
- ☐ niepełne wyższe (nieukończone studia, licencjat)
- ☐ wyższe

Stan cywilny

- ☐ kawaler / wolny (panna / wolna)
- ☐ żonaty (mężatka)
- ☐ rozwodnik (rozwódka)
- ☐ wdowiec (wdowa)
- ☐ w separacji
- ☐ w związku / konkubent (konkubina)

Miejsce zamieszkania przed odbywaniem kary

- ☐ wieś
- ☐ miasto do 50 tys. mieszkańców
- ☐ miasto od 50 – 100 tys. mieszkańców
- ☐ miasto od 100 – 250 tys. mieszkańców
- ☐ miasto powyżej 250 tys. mieszkańców

*W poniższych pytaniach wyboru (zamkniętych) proszę zakreślić **tylko jedną odpowiedź***

Praca skazanego

1. Czy w trakcie pobytu w zakładzie karnym wykonywała Pani/Pan pracę?
 - ☐ tak
 - ☐ nie
2. Jeśli padła odpowiedź „tak” (na 1 pytanie), to w jakim charakterze?
 - ☐ nieodpłatnie
 - ☐ odpłatnie
 - ☐ nieodpłatnie i odpłatnie
3. Na ile dla Pani / Pana osoby skazanej praca jest satysfakcjonująca?
 - ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi

4. Jeżeli wykonywana praca nie satysfakcjonowała Panią / Pana, to dlaczego?
-
-
-
5. Czy Pani / Pana zdaniem praca osoby pozbawionej wolności jest środkiem wychowawczym (resocjalizującym)? Praca ucząca zdyscyplinowania, systematyczności, obowiązkowości, podejmowania systematycznego wysiłku, szacunku do pracy, do innych oraz kształtująca przekonanie, że może być wartościowym – zarówno dla pojedynczego człowieka, jak i społeczeństwa – sposobem na życie, odmiennym od przestępstwa.
- ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi
6. Jakie znaczenie dla Pani / Pana posiada praca, jako źródło dochodów?
- ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi
7. Czy Pani / Pana zdaniem praca dla skazanych spełnia ważną rolę u skazanych w higienie zdrowia psychicznego, umożliwiając „walkę z nudą” i rozładowanie nadmiaru energii, dzięki czemu istnieje możliwość zachowania, a nawet poprawienia fizycznego i psychicznego zdrowia skazanych?
- ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi
8. Czy Pani / Pana zdaniem wykonywana praca przez więźniów służy skutecznej likwidacji negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej?
- ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi

9. Czy Pani / Pana zdaniem przez pracę więźniowie posiadają możliwość wykorzystania nadmiaru wolnego czasu, co może zapobiegać szerzeniu się i utrwalaniu postaw dewiacyjnych, w tym agresywnych i autoagresywnych, zjawisk podkulturowych, znęcania się nad współwięźniami, a w skrajnych sytuacjach może zapobiec buntom i zbiorowym wystąpieniom?
- ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi
10. Czy Pani / Pana zdaniem odpłatna praca dla osób pozbawionych wolności, patrząc ze społecznego punktu widzenia, spełnia funkcję ekonomiczną, oferując pracującym możliwość realizacji zobowiązań wobec państwa (grzywny, naprawa szkody, koszty sądowe) oraz rodziny (alimenty, pomoc w bieżącym utrzymaniu najbliższych itp.)?
- ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi
11. Czy Pani / Pana zdaniem praca więźniów jest opłacalna dla budżetu państwa oraz społeczeństwa, zarówno ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia?
- ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi
12. Czy Pani / Pana zdaniem więźniowie poprzez wykonywaną pracę mogą budować pozytywy wizerunek w oczach ludzi wolnych?
- ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi
13. Czy Pani / Pana zdaniem praca skazanych buduje w skazanych poczucie własnej tożsamości (bycia „kimś”), poprzez właściwe jego lokowanie w strukturze społecznej?
- ☐ zdecydowanie TAK
 - ☐ raczej TAK
 - ☐ raczej NIE
 - ☐ zdecydowanie NIE
 - ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi

14. Czy Pani / Pana zdaniem praca więźniów powoduje u skazanych pożądane zmiany?

- ☐ zdecydowanie TAK
- ☐ raczej TAK
- ☐ raczej NIE
- ☐ zdecydowanie NIE
- ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi

15. Czy Pani / Pana zdaniem praca skazanych stała się wiodącym elementem procesu resocjalizacji?

- ☐ zdecydowanie TAK
- ☐ raczej TAK
- ☐ raczej NIE
- ☐ zdecydowanie NIE
- ☐ trudno powiedzieć / brak odpowiedzi

16. Jeżeli chciałaby Pani / chciałby Pan napisać coś od siebie o pracy skazanego, o oczekiwaniach swoich i kolegów, o możliwościach, o wadach systemu, wszystko to co dotyczy otoczenia i pracy więźnia

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jednocześnie proszę o wyrażenie zgody na częściowe zacytowanie w celach naukowych Pani / Pana słów:

- ☐ zgadzam się na zacytowanie moich słów
- ☐ nie zgadzam się na zacytowanie moich słów

Bardzo dziękuję