

Agnieszka Lewicka-Zelent \*, Agnieszka Pytka \*\*

\* Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej Lublinie [agnieszka.lewicka@poczta.umcs.lublin.pl];

\*\* Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie  
[agnieszkaapytka@gmail.com]

## Opinie osadzonych i wychowawców penitencjarnych na temat pracy wykonywanej przez osoby pozbawione wolności

**Abstrakt:** Praca stanowi jedną z najważniejszych aktywności człowieka, zważywszy na wiele jej walorów. Dlatego dąży się do tego, żeby osoby pozbawione wolności mogły podjąć pracę lub kontynuować ją, przebywając w warunkach izolacyjnych. Jednak aranżując skuteczne oddziaływania związane z zatrudnieniem osób skazanych, warto poznać ich opinie na ten temat. Jednostronny obraz zjawiska może być zakłócony i dlatego postanowiono poznać opinie wychowawców penitencjarnych i ich podopiecznych na temat pracy wykonywanej przez osoby pozbawione wolności. W badaniach przeprowadzonych na przełomie 2018 i 2019 roku wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Narzędziami były autorskie kwestionariusze ankiet: dla osób skazanych (N = 396) oraz dla wychowawców zatrudnionych podczas odbywania kary pozbawienia wolności (N = 326). Przeprowadzone analizy statystyczne ujawniły dużo różnic istotnych statystycznie między opiniami porównywanych grup osób, zwłaszcza związanych z przyczynami i skutkami wykonywanej pracy przez osoby pozbawione wolności oraz ich zaangażowaniem w nią.

**Słowa kluczowe:** praca, więzień, wychowawcy penitencjarni.

### Wprowadzenie

Praca jest czynnikiem nierozzerwalnie związanym z funkcjonowaniem człowieka. Dla jednych jest wartością samą w sobie, dla innych jest często czymś nieosią-

galnym lub trudnym do realizacji, a dla innych – przymusem. Praca przyczynia się do rozwoju człowieka i społeczeństwa. Jej brak rodzi niepewność i frustrację, obniża poczucie bezpieczeństwa oraz poczucie własnej skuteczności (Jaworska 2016, s. 81–82). Ponadto praca pełni kilka istotnych funkcji: ekonomiczną (tworzenie nowych wartości, produkcja dóbr i usług, wzrost poziomu dobrostanu społecznego), dochodową (możliwość uzyskania dóbr niezbędnych do codziennego funkcjonowania) i społeczną (środek zaspokojenia celów życiowych, potrzeb społecznych i duchowych) (Galicki 2008, s. 640).

Praca odgrywa ważną rolę w życiu każdego człowieka, a w przypadku osób osadzonych stanowi również jeden z podstawowych sposobów ich aktywizacji w procesie readaptacji społecznej. Stanowi główny element wykonywania kary pozbawienia wolności. Praca i możliwość jej wykonywania pozwala na prawidłowe funkcjonowanie jednostek w społeczeństwie. Podejmowanie aktywności zawodowej sprzyja rozwojowi kompetencji psychospołecznych i zawodowych u skazanych, pozytywnie wpływa na ich osobowość i postawy społeczne. Dodatkowo pomaga w zerwaniu z ich stygmatyzującym obrazem w społeczeństwie (Głowania 2016, s. 132–133). Praca pełni szereg istotnych funkcji. Do najważniejszych zalicza się możliwość uzyskania dochodów, zaspokojenia podstawowych potrzeb, samorealizacji i spłaty zobowiązań (Szymczak, Gawrycka 2015, s. 277–278; Cook, Lukersmith, 2010, s. 391). W przypadku osób pozbawionych wolności praca pomaga im w utrwalaniu pewnych nawyków i dostosowaniu się do wymogów stawianych im przez społeczeństwo, a także przyczynia się do zmiany ich postaw. W tym znaczeniu praca pełni funkcję resocjalizacyjno-readaptacyjną. Wykonywanie określonych czynności sprzyja również nauce szacunku i wytrwałości w pokonywaniu pojawiających się trudności życiowych (Kaprussenko 2017, s. 186).

W przestrzeni penitencjarnej, w której przebiega proces resocjalizacji osób skazanych, jedną z najważniejszych funkcji pracy jest ta wiążąca się z ich poprawą. W kontekście funkcji poprawczej, osadzeni rozwijają umiejętności niezbędne do wykonywania zadań zawodowych po opuszczeniu zakładu karnego (Łuczak 2014, s. 11). Programy aktywizacji zawodowej realizowane w jednostkach penitencjarnych umożliwiają osobom pozbawionym wolności utrwalać wiedzę oraz doskonalić kompetencje niezbędne do szukania i podejmowania pracy w warunkach wolnościowych (Doszyń, Kozłowski 2009, s. 77). W tym aspekcie zatrudnienie osadzonych stanowi ważny element ich resocjalizacji i readaptacji społecznej, ułatwiający pracownikom penitencjarnym realizację celów wychowawczych. Pomimo że osadzeni podejmują pracę z powodów finansowych jak wszyscy inni ludzie, to niektórzy z nich również dostrzegają resocjalizacyjne walory doskonalenia zawodowego i zatrudnienia (Lewicka-Zelent 2020, s. 57). Ponadto, jak podkreślają sami osadzeni, możliwość pracy wykonywania pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności daje im wiele pozytywnych korzyści. Wymieniają m.in.: „podnoszenie swoich kwalifikacji”, „zdobycie nowego zawodu”, „po wyjściu z zakładu można znaleźć pracę”, „wyjście z celi”, „zarabianie na rodzinę”, czy „spożytkowanie czasu wolnego” (Lewicka-Zelent 2020, s. 38).

W polskim systemie prawnym, zgodnie z art. 121 kkw, skazanym zapewnia się pracę odpłatną lub nieodpłatną. W zależności od typu zakładu karnego i systemu odbywania kary pozbawienia wolności skazani mogą pracować na terenie jednostki penitencjarnej lub poza nią. Dlatego w celu zwiększenia możliwości zawodowych i wzrostu współczynnika zatrudnienia osób skazanych w 2016 roku został zainicjowany Program „Praca dla więźniów”<sup>1</sup>, który obejmuje budowę przywieziennych hal produkcyjnych, zwiększenie wskaźników w zakresie nieodpłatnej pracy wykonywanej przez więźniów na rzecz samorządów oraz uzyskanie ulg przez przedsiębiorców. Z danych statystycznych CZSW wynika, że w 2019 roku pracowało 55,7% skazanych i osadzonych (dla porównania w 2018 – 54,3%, w 2017 – 50,7%, w 2016 – 40,3%). Przed wprowadzeniem rządowego programu „Praca dla więźniów” w latach 2010–2015 średni procent zatrudnionych skazanych zawierał się w przedziale od 30,1 do 35,5%<sup>2</sup>. Powyższe dane wskazują na wyraźny wzrost zatrudnienia osadzonych przebywających w zakładach karnych w ostatnich latach, dlatego warto stale monitorować to zjawisko.

Zakłady karne i areszty śledcze ze względu na specyfikę swojego funkcjonowania jako instytucji zamkniętej oraz sytuacja osób osadzonych budzą zainteresowanie wielu badaczy z różnych dyscyplin naukowych (Wysocka-Pleczyk i in. 2020, s. 298). Prowadzenie badań w zakładach karnych nie jest łatwe. Często towarzyszy im wiele trudności. Wśród czynników ryzyka tkwiących w osadzonych wymienia się m.in. nieumiejętność: czytania ze zrozumieniem, pisanie, werbalizowania własnych myśli oraz celowe, świadome „fałszowanie” niektórych informacji czy stosowanie różnych technik manipulacyjnych. Ponadto, zakład karny jest miejscem zamkniętym, odizolowanym, w którym panuje specyficzna atmosfera. Dlatego dopiero pewne oswojenie się z panującymi w nim zasadami, przepisami oraz barierami i ograniczeniami o różnym charakterze może ułatwić proces prowadzenia badań (Szczepanik 2013, s. 190–191). Wskazane problemy przekładają się na niewielką liczbę opracowań o charakterze empirycznym, w tym także dotyczących zagadnień związanych z podejmowaniem i wykonywaniem pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności. Niestety braków tych nie wypełni wielość publikacji teoretycznych, w których podejmowane są rozważania na temat zatrudnienia osadzonych.

## Założenia metodologiczne badań własnych

Głównym celem badań było poznanie opinii wychowawców penitencjarnych i ich podopiecznych na temat pracy wykonywanej przez osoby pozbawione wolności.

.....  
<sup>1</sup> <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> (dostęp: 16.09.2020).

<sup>2</sup> <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna>. Dane za lata 2010–2019 (dostęp: 16.09.2020).

Aby cel badań został osiągnięty, sformułowano następujące pytania szczegółowe:

1. Jakie są przyczyny podejmowania pracy przez osoby pozbawione wolności w opinii osób badanych?
2. Jak wychowawcy penitencjarni i skazani oceniają zaangażowanie w pracę wykonywaną przez osoby pozbawione wolności?
3. Jakie zmiany dostrzegają uczestnicy badania u osadzonych, którzy wykonują pracę?
4. Czy występują różnice w opinii wychowawców penitencjarnych i osób skazanych na temat pracy wykonywanej przez osoby pozbawione wolności, a jeśli tak to jakie?

W badaniach własnych wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Narzędziami były autorskie kwestionariusze ankiety: dla osób skazanych oraz dla wychowawców zatrudnionych w zakładach karnych. Uczestnicy badania dokonali oceny przyczyn podejmowania pracy przez osoby skazane, ich zaangażowania w wykonywaną pracę oraz zmian wynikających z ich zatrudnienia. Kwestionariusz ankiety dla osób osadzonych składał się z ośmiu pytań zamkniętych oraz metryczki. Pytania dotyczyły: przyczyn podjęcia pracy przez osadzonych, ich zaangażowania w jej wykonywanie, zgodności wykonywanej pracy z umiejętnościami zawodowymi, oceny umiejętności, doświadczenia oraz zadowolenia z obecnie wykonywanej pracy. Dodatkowo badani mieli możliwość wskazania przeznaczenia zarobionych pieniędzy oraz korzyści związanych z jej wykonywaniem podczas odbywania kary pozbawienia wolności.

Drugim wykorzystanym narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz ankiety skierowany do wychowawców penitencjarnych. Składał się on z pięciu pytań zamkniętych oraz metryczki. Pytania dotyczące powodów podjęcia pracy przez osadzonych, ich zaangażowania, zadowolenia z wykonywanych czynności, wydatkowania zarobionych pieniędzy oraz korzyści wynikających z podjęcia pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności były tożsame z pytaniami dla osadzonych. Osoby badane oceniały poszczególne pytania na pięciostopniowej skali (1–5).

Badania zostały przeprowadzone w siedmiu losowo wybranych jednostkach penitencjarnych znajdujących się na terenie całej Polski na przełomie 2018 i 2019 roku. Poprzedzono je ustaleniem reprezentatywnej liczby osób skazanych ( $N = 396$ ) oraz wychowawców penitencjarnych ( $N = 326$ ). Badacze przeprowadzili badania osobiście. Kwestionariusze ankiet zostały rozdane wychowawcom, którzy dokonali losowego wyboru osadzonych do udziału w badaniu (dla badaczy nie miało znaczenia miejsce i rodzaj wykonywanej pracy). Następnie każdy wychowawca miał za zadanie wypełnić tyle kwestionariuszy, ilu osadzonych z jego oddziału wzięło udział w badaniu. Każdy z wychowawców został poproszony o zaznaczenie dowolnym znakiem lub symbolem kwestionariusza wypełnionego przez osadzonego oraz tego który wypełniał wychowawca. Zabieg ten miał na celu powiązanie każdego kwestionariusza osoby osadzonej z kwestionariuszem jego wychowawcy.

## Charakterystyka osób badanych

W sondażu uczestniczyło 452 mężczyzn, którzy przebywali w warunkach izolacji penitencjarnej. Mieli oni od 21 do 70 lat (średnia wieku wyniosła 36 lat), co oznacza, że większość z nich była w wieku produkcyjnym. Najwięcej osób miało wykształcenie zawodowe (41,6%) i podstawowe (33,6%). Co piąty skazany ukończył szkołę średnią (19,9%), a 3,5% mężczyzn było absolwentami uczelni wyższych. Uzyskane dane potwierdzają te pochodzące z CZSW, zgodnie z którymi prawie połowa skazanych posiada wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne, co przyczynia się do ich marginalizacji na rynku pracy<sup>3</sup>. Oznacza to, że większa część uczestników sondażu nie ma wyuczonego zawodu, co może stanowić jeden z podstawowych problemów znalezienia przez nich zatrudnienia, a po opuszczeniu zakładu karnego – utrzymania go na wolności. W pięciu z siedmiu jednostek penitencjarnych, w których zostały przeprowadzone badania funkcjonują szkoły przywięzienne, a więc osoby osadzone mają możliwość kształcenia – zdobywania wiedzy i podnoszenia swoich kwalifikacji. Celem edukacji szkolnej oraz organizowanych szkoleń i kursów w zakładach karnych jest przygotowanie osadzonych do pracy i zwiększenie ich szans na zatrudnienie po odbyciu kary pozbawienia wolności, dlatego te formy kształcenia największy nacisk kładą na zdobycie umiejętności praktycznych<sup>4</sup>.

Ponad jedna trzecia badanych mężczyzn (38,3%) podczas wykonywania kary pozbawienia wolności pracowała nieodpłatnie na terenie zakładu karnego, a niewiele mniej (34,5%) uzyskiwało zapłatę za pracę w jednostce penitencjarnej. Niespełna co czwarty badany miał możliwość pracować odpłatnie. Pozostałe osoby pracowały nieodpłatnie poza więzieniem (2,2%). Zatem niemal trzy czwarte mężczyzn uczestniczących w sondażu stale przebywało w warunkach izolacyjnych, nie mając możliwości kształcenia, pracy i rozwijania umiejętności związanych z codziennym życiem w warunkach wolnościowych, w których będą musieli funkcjonować po odbyciu kary kryminalnej. Z raportu A. Lewickiej-Zelent (2020, s. 81) wynika, że istnieją różnice pomiędzy osadzonymi pracującymi odpłatnie i nieodpłatnie. Osadzeni, którzy nie otrzymują wynagrodzenia za swoją pracę chętniej uczestniczą w dodatkowych szkoleniach i kursach podnoszących ich kwalifikacje. Podejmowanie aktywności zawodowej częściej związane jest u nich również z potrzebą wypełnienia czasu wolnego i zdobycia umiejętności niezbędnych do znalezienia pracy po opuszczeniu zakładu karnego.

.....  
<sup>3</sup> <https://sw.gov.pl/aktualnosc/okregowy-inspektorat-sluzby-wieziennej-w-lodzi-podnoszenie-kwalifikacji-zawodowych-osadzonych> (dostęp: 31.08.2020).

<sup>4</sup> <https://sw.gov.pl/strona/centralny-zarzad-sluzby-wieziennej-nauczanie-skazanych-w-zakladach-karnych-i-aresztach-sledczych> (dostęp: 22.01.2021).

Większość skazanych wykonywała prace porządkowo-gospodarcze na terenie zakładu karnego (18,8%) i inne prace fizyczne w jednostce penitencjarnej i poza nią (15%). Mężczyźni podejmowali także pracę w branży budowlanej (6,8%) i przetwórczej (3,3%). Pojedyncze osoby pracowały jako: ślusarz, tapicer, krawiec, hydraulik, mechanik samochodowy. Niestety 54% osób pozbawionych wolności nie udzieliło informacji dotyczącej wykonywanej przez nie pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności, co mogło wynikać m.in. z obawy przed identyfikacją wypełnianych przez nie kwestionariuszy.

Z danych statystycznych Centralnego Zarządu Służby Więziennej wynika, że w 2019 roku około 11% osób skazanych nie pracowało w czasie odbywania kary pozbawienia wolności. Najczęstszymi przyczynami ich bezrobocia były: niezdolność do pracy, udział w drugim postępowaniu oraz przebywanie poza terenem zakładu karnego (np. na przepustce)<sup>5</sup>. Według danych statystycznych CZSW w 2019 roku pracowało 55,7% osób osadzonych<sup>6</sup>.

W badaniu uczestniczyło 430 wychowawców penitencjarnych, których średnia wieku wyniosła 34 lata. Najmłodsza osoba miała 24 lata, najstarsza 45 lat. Mężczyźni stanowili 79,3% ogółu. Dane statystyczne CZSW potwierdzają, że kobiety pracujące w jednostkach penitencjarnych stanowią mniejszość osób zatrudnionych w jednostkach penitencjarnych (23,5%)<sup>7</sup>.

Wszyscy wychowawcy byli absolwentami szkół wyższych. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 stycznia 2003 roku w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych jakimi powinni odpowiadać funkcjonariusze Służby Więziennej, osoba na stanowisku wychowawcy powinna posiadać wykształcenie wyższe humanistyczne z tytułem magistra<sup>8</sup>. Średni staż pracy uczestników badania wyniósł osiem lat i sześć miesięcy. W grupie tej dominowały osoby zatrudnione w Służbie Więziennej rok i 12 lat (po 14,4%). Najmniej wychowawców pracowało ze skazanymi przez 15 lat i dłużej (3,2%).

## Analiza wyników badań własnych

Analizy statystyczne wyników badań własnych przeprowadzono z wykorzystaniem programu IBM SPSS.

.....

<sup>5</sup> <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> tab. 49. Przyczyny niezatrudnienia skazanych i ukaranych. Dane na grudzień 2019 r. (dostęp: 27.08.2020).

<sup>6</sup> <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> tab. 46. Zatrudnienie osadzonych. Dane na grudzień 2019 r. (dostęp: 22.01.2021).

<sup>7</sup> <https://sw.gov.pl/strona/statystyka--biezaca>. Dane na dzień 30.06.2019 r. (dostęp: 16.08.2020).

<sup>8</sup> Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 stycznia 2003 roku w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, jakimi powinni odpowiadać funkcjonariusze Służby Więziennej, Dziennik Ustaw nr 14, poz. 142, tabela 3.

W pierwszej kolejności postanowiono sprawdzić jakimi motywami kierowali się skazani podejmując pracę oraz jakie opinie na ten temat mieli ich wychowawcy. W tym celu osoby badane oceniły osiem potencjalnych przyczyn zatrudnienia osób pozbawionych wolności na pięciostopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznaczała, że nie kierowały się one tymi motywami, a 5, że był to bardzo ważny powód podjęcia pracy (tab. 1).

Tabela 1. Przyczyny podjęcia pracy przez osoby pozbawione wolności

Przyczyny	Grupa	Średnia	Odchylenie standardowe	t-Studenta*	p**
Uzyskanie dochodu	osadzeni	3,75	1,55	-0,16	0,98
	wychowawcy	3,76	1,49		
Przerwanie nudy	osadzeni	3,63	1,46	-4,58	0,001
	wychowawcy	4,02	1,02		
Zachęta wychowawcy	osadzeni	2,61	1,43	-8,28	0,001
	wychowawcy	3,32	1,08		
Silna motywacja wewnętrzna osadzonych do wykonywania pracy	osadzeni	3,95	1,34	2,97	0,003
	wychowawcy	3,70	1,13		
Zmiana otoczenia	osadzeni	3,45	1,56	-0,81	0,41
	wychowawcy	3,53	1,17		
Niesienie pomocy innym	osadzeni	2,86	1,56	4,45	0,001
	wychowawcy	2,44	1,20		
Namowa współosadzonych	osadzeni	1,81	1,18	-4,00	0,001
	wychowawcy	2,13	1,17		
Oczekiwanie uzyskania ulg i przywilejów w ZK	osadzeni	3,26	1,57	-4,52	0,001
	wychowawcy	3,71	1,30		

Objaśnienia: \* t-Studenta – test dla prób niezależnych, \*\* p – poziom istotności statystycznej.

Źródło: opracowanie własne.

Analiza statystyczna z zastosowaniem testu t-Studenta potwierdziła występowanie różnic istotnych statystycznie między opiniami wychowawców penitencjarnych i ich podopiecznych na temat przyczyn podejmowania pracy przez osoby pozbawione wolności.

Zdaniem wychowawców skazani zdecydowanie silniej motywowani są do wykonywania pracy chęcią przerwania rutyny panującej w warunkach izolacyjnych, ich zachętą oraz innych osadzonych, a także możliwością uzyskania od nich profitów, np. w postaci pozytywnego wpisu do dokumentacji prowadzonej przez psychologa ( $p < 0,001$ ). Z kolei skazani mężczyźni zdecydowanie bardziej doceniają

takie czynniki motywacyjne, jak: silna motywacja wewnętrzna do wykonywania pracy ( $p < 0,01$ ) oraz możliwość niesienia pomocy innym ( $p < 0,001$ ). Oznacza to, że osoby z porównywanych grup równie wysoko oceniły możliwość uzyskania dochodu i zmianę otoczenia jako powody zatrudnienia osób przebywających w warunkach izolacji więziennej.

Osoby badane uznały, że dla skazanych podejmujących pracę ważne są: uzyskanie dochodu, przerwanie nudy, chęć / potrzeba wykonywania jej oraz zmiana otoczenia. Według wychowawców równie istotna jest ich opinia, w której zamieszczają informację o zatrudnieniu podczas odbywania kary pozbawienia wolności. Natomiast za mało ważne uznają namowę współosadzonych i potrzebę niesienia pomocy innym ludziom, w tym członkom rodziny. Skazani mężczyźni jako inne powody wskazywali na: „przymus”, „przyzwyczajenie do pracy”, „uzyskanie przepustki” oraz „uzyskanie warunkowego przedterminowego zwolnienia”. Z kolei badani wychowawcy penitencjarni wskazali, że dodatkowymi przyczynami podejmowania zatrudnienia przez ich podopiecznych są: „spłata zobowiązań”, „pomoc rodzinie” i „uzyskanie przepustki”.

Możliwość wykonywania pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności i korzyści z nią związane przyczyniają się do lepszego funkcjonowania osób skazanych w warunkach wolnościowych (Kojadyńska, Gałędek 2017, s. 88; William i in. 2015, s. 2). Jedną z takich korzyści jest niewątpliwie nauka zarządzania zarobionymi pieniędzmi. W związku z tym sprawdzono, na co skazani mężczyźni wydają zarobione pieniądze i jakie poglądy na ten temat mają ich wychowawcy penitencjarni. Ocenili oni na pięciostopniowej skali Likerta (1 – nigdy, 2 – rzadko, 3 – czasami, 4 – często, 5 – bardzo często) pięć potencjalnych sposobów dysponowania pieniędzmi (tab. 2).

Tabela 2. Wydatkowanie zarobionych pieniędzy przez osoby pozbawione wolności

Wydatkowanie pieniędzy	Grupa	Średnia	Odchylenie standardowe	t-Studenta	p
Pieniądze odkłada na przyszłość	osadzeni	1,91	1,42	-1,78	0,07
	wychowawcy	2,07	1,24		
Spłaca długi	osadzeni	2,04	1,49	-0,28	0,78
	wychowawcy	2,07	1,20		
Przekazuje rodzinie	osadzeni	1,69	1,30	-2,28	0,02
	wychowawcy	1,88	1,13		
Wydaje na siebie	osadzeni	2,50	1,59	-0,97	0,33
	wychowawcy	2,59	1,29		
Wydaje na używki	osadzeni	1,85	1,45	-0,97	0,32
	wychowawcy	2,23	1,85		

Źródło: opracowanie własne



Między średnimi wynikami dotyczącymi przekazywania zarobionych pieniędzy członkom rodziny osób skazanych i ich wychowawców wystąpiła różnica istotna statystyczna ( $p < 0,05$ ). Osoby pozbawione wolności twierdziły, że zdecydowanie rzadziej wspierają finansowo swoje rodziny w porównaniu do wychowawców. Osoby z porównywanych grup zgodnie przyznały, że czasami przeznaczają pieniądze na swoje potrzeby, a rzadko oszczędzają, spłacają zadłużenia, kupują używki lub przekazują rodzinie. Skazani mężczyźni twierdzili także, że zarobione pieniądze przeznaczają „na zakup środków higienicznych”.

Chcąc uzyskać odpowiedzi na drugie pytanie szczegółowe, poproszono osoby uczestniczące w badaniu o dokonanie oceny zaangażowania osób skazanych w wykonywaną pracę (1 – niedostateczne, 2 – przeciętne, 3 – wystarczające, 4 – bardzo silne). Uzyskane dane poddano analizie statystycznej z zastosowaniem testu Chi-kwadrat (tab. 3).

Tabela 3. Zaangażowanie osób skazanych w wykonywaną pracę podczas odbywania kary pozbawienia wolności

Zaangażowanie	Osadzeni		Wychowawcy		Test Chi-kwadrat	p
	N	%	N	%		
Niedostateczne	14	3,1	11	2,6	16,825	0,001
Przeciętne	49	10,8	112	26,0		
Wystarczające	219	42,4	239	55,6		
Bardzo silne	170	37,6	68	15,8		
Ogółem	452	100,0	430	100,0		

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane dane wskazują na występowanie różnic w ocenie zaangażowania w pracę wykonywaną przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności między wychowawcami penitencjarnymi a ich podopiecznymi ( $p < 0,001$ ). Na bardzo silne zaangażowanie wskazało 37,6% osób skazanych, a 42,4% – na wystarczające. Nieco ponad połowa wychowawców (55,6%) uznała, że pracujące osoby odbywające karę pozbawienia wolności wystarczająco angażują się w wypełnianie swoich obowiązków zawodowych. Kilkanaście osób z porównywanych grup uznało, że osoby pozbawione wolności niedostatecznie przykładają się do swoich obowiązków służbowych. Oznacza to, że skazani zdecydowanie częściej oceniają silniej swoje zaangażowanie w pracę niż ich wychowawcy penitencjarni.

Podobnie jak przy ocenie zaangażowania w wykonywane obowiązki zawodowe i motywów podejmowania zatrudnienia pojawiły się istotne statystycznie różnice w opinii badanych wychowawców i osób pozbawionych wolności na temat zmian jakich doświadczały osoby pozbawione wolności wykonujące pracę. W tym

celu dokonali oceny 14 potencjalnych skutków zatrudnienia na pięciostopniowej skali Likerta (tab. 4).

Tabela 4. Zmiany jakich doświadczają pracujący osadzeni w opinii badanych osób

Zmiany	Grupa	Średnia	Odchylenie standardowe	t-Studenta	p
Częstsze widzenia	osadzeni	2,33	1,01	-3,04	0,002
	wychowawcy	2,53	0,93		
Poprawa relacji w rodzinie	osadzeni	2,38	0,91	-5,52	0,001
	wychowawcy	2,72	0,90		
Poprawa relacji z personelem	osadzeni	2,33	1,61	-6,04	0,001
	wychowawcy	2,85	0,74		
Poprawa relacji ze współosadzonymi	osadzeni	2,56	0,80	-2,56	0,01
	wychowawcy	2,70	0,82		
Większa pewność siebie	osadzeni	2,31	0,87	-11,1	0,001
	wychowawcy	2,94	0,80		
Większa motywacja do pracy	osadzeni	2,17	0,92	-12,4	0,001
	wychowawcy	2,89	0,78		
Poprawa nastroju	osadzeni	1,90	0,87	-22,0	0,001
	wychowawcy	3,10	0,71		
Łatwiej spędzać czas w izolacji	osadzeni	1,95	0,94	-21,0	0,001
	wychowawcy	3,16	0,74		
Satysfakcja z pracy	osadzeni	2,09	0,89	-14,6	0,001
	wychowawcy	2,95	0,84		
Praca w zakładzie karnym ułatwi znalezienie pracy na wolności	osadzeni	2,48	1,01	-1,47	0,14
	wychowawcy	2,58	0,99		
Zmiana zachowania na lepsze	osadzeni	2,18	0,88	-11,0	0,001
	wychowawcy	2,82	0,84		
Większa rywalizacja ze współosadzonymi	osadzeni	3,10	0,73	10,3	0,001
	wychowawcy	2,46	1,07		
Wzrost oczekiwań wobec ulgi i nagród	osadzeni	2,46	0,88	-6,67	0,001
	wychowawcy	2,88	0,94		
Brak umiejętności gospodarowania pieniędzmi	osadzeni	3,00	0,85	6,78	0,001
	wychowawcy	2,52	1,22		

Źródło: opracowanie własne.

Osoby z porównywanych grup zgodnie twierdziły, że praca wykonywana podczas odbywania kary pozbawienia wolności w umiarkowanym stopniu może ułatwić skazanym znalezienie jej w warunkach wolnościowych. Z uzyskanych danych wynika jednak, że wychowawcy dostrzegają więcej korzyści wynikających z pracy wykonywanej przez swoich podopiecznych niż oni sami. Między średnimi wynikami dotyczącymi opinii na temat skutków pracy wychowawców i osób skazanych wystąpiły różnice istotne statystycznie w 13 przypadkach. Zdecydowanie wyższe wartości średnich dotyczyły: częstszych widzeń; poprawy relacji ze współosadzonymi ( $p < 0,01$ ), w rodzinie i z personelem; większej pewności siebie, większej motywacji do pracy i satysfakcji z niej, poprawy nastroju skazanych, radzenia sobie przez nich w warunkach izolacyjnych, a także pozytywnej zmiany w ich zachowaniu ( $p < 0,001$ ). Poza tym skazani mężczyźni, którzy podjęli zatrudnienie, odczuwali zwiększoną rywalizację ze współosadzonymi. Według nich podjęcie pracy w mniejszym stopniu zwiększa poziom oczekiwania ulg i nagród od pracowników penitencjarnych. Bardziej uświadamiali sobie, że posiadają deficyty związane z umiejętnością gospodarowania zarobionymi pieniędzmi ( $p < 0,001$ ). Warto jednak podkreślić, że według wychowawców penitencjarnych korzystne zmiany dotyczące funkcjonowania skazanych, którzy podjęli pracę podczas odbywania kary pozbawienia wolności zaszły w stopniu przeciętnym. Natomiast zdaniem skazanych nie zaszły znaczne zmiany, które ich dotyczyły (poza: poprawą relacji ze współosadzonymi i większą rywalizacją z nimi, wiarą w znalezienie pracy po odbyciu kary kryminalnej, wzrostem oczekiwań w zakresie uzyskiwania ulg i nagród oraz brakiem umiejętności gospodarowania pieniędzmi – zmiany umiarkowane).

## Podsumowanie

Uzyskane wyniki wskazują na małą zgodność opinii wychowawców penitencjarnych i osób skazanych na temat pracy wykonywanej przez osadzonych podczas odbywania przez nich kary kryminalnej. Porównywane grupy osób różniły się pod względem opinii dotyczących motywów podejmowania pracy przez osoby pozbawione wolności. Zgodne poglądy pojawiły się tylko w kwestii chęci zmiany otoczenia i uzyskania dochodu. Wychowawcy penitencjarni wskazali na bardziej egoistyczne powody podjęcia pracy przez skazanych. Ci z kolei wyeksponowali chęć pracy i możliwość udzielania pomocy innym. Uzyskane wyniki wskazują na konieczność kształtowania i wzmacniania motywacji wewnętrznej skazanych do pracy (Mazur 2013, s. 157; Gagné, Deci 2005, s. 331).

W dużej mierze wychowawcy penitencjarni i skazani byli zgodni, co do wydatkowania zarobionych pieniędzy przez osoby pracujące podczas odbywania kary pozbawienia wolności. W opinii wychowawców skazani mężczyźni częściej zarobione pieniądze przekazują rodzinie, co nie jest zgodne z opinią samych skazanych. Wskazuje to na potrzebę pracy nad komunikacją w rodzinie, rolą ojca,

męża / partnera i budowaniem poczucia odpowiedzialności za siebie i za innych. Zatrudnionemu skazanemu przysługuje wynagrodzenie, które podlega obowiązkowym potrąceniom, obejmującym: składkę na ubezpieczenie społeczne, Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej (10%), Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwój Przywiąziennych Zakładów Pracy (25%). Odliczana jest także składka na podatek od osób fizycznych. Do 40% wynagrodzenia mogą stanowić potrącenia przeznaczone na spłatę zadłużenia (np. alimentacyjnego). Do 4% średniego miesięcznego wynagrodzenia zostaje przekazane na „konto” skazanego. Pieniądze te otrzymuje w chwili opuszczenia zakładu karnego<sup>9</sup>. Oznacza to, że pieniądze pozostające do dyspozycji skazanego nie pozwalają mu na zaspokojenie potrzeb własnych i rodziny.

Skazani mężczyźni swoje zaangażowanie w wypełnianie obowiązków oceniają jako duże i bardzo duże, a wychowawcy penitencjarni twierdzą, że jest ono odpowiednie. Uzyskany wynik satysfakcjonuje, aczkolwiek warto podkreślić tu znaczenie pochwał i nagród w procesie motywowania ich do aktywności zawodowej. Ważne, aby wychowawcy byli świadomi, że skazani mężczyźni mogą ich oczekiwać, ponieważ w ich przekonaniu wkładają bardzo duży wysiłek w swoją pracę. Wyrażenie pochwały i docenienie zaangażowania będzie skutkowało większą ich motywacją do podejmowania zadań zawodowych. Brak pozytywnych wzmocnień może z kolei skutkować ich niechęcią do pracy (Souders 2020)<sup>10</sup>, a jak dowiedziono, uzyskiwane korzyści z zatrudnienia pozytywnie wpływają na motywację (Heathfield 2020)<sup>11</sup>. Dodatkowo A. Lewicka-Zelent w swoim raporcie dowodzi, że osoby pracujące odpłatnie wykazują większe zaangażowanie w pracę niż osadzeni zatrudnieni nieodpłatnie (Lewicka-Zelent 2020, s. 20).

Wychowawcy penitencjarni dostrzegają więcej pozytywnych aspektów wynikających z pracy podejmowanej przez osoby pozbawione wolności w porównaniu do samych skazanych. Z jednej strony osoby pracujące mają możliwość zarabiania pieniędzy, ale z drugiej przyznają, że nie potrafią nimi gospodarować. Dlatego należy rozwijać u nich umiejętność zarządzania własnymi pieniędzmi. Budowanie poczucia niezależności w odniesieniu do pracy może przyczynić się do minimalizacji postawy roszczeniowej. Widoczna jest także większa rywalizacja między współosadzonymi, która jednak często ma pozytywny wymiar, ponieważ motywuje ich do pracy i podejmowania aktywności. Warto wykorzystać ten dobry wpływ zatrudnienia w pracy ze skazanymi, którzy nie wykazują chęci podjęcia aktywności zawodowej. Pracujący skazani uczą się poprzez obserwację i naśladowanie od siebie nawzajem. Niemniej jednak ważne jest kontrolowanie wpływu poszczegól-

<sup>9</sup> <https://www.sw.gov.pl/aktualnosc/Wynagrodzenie-wiezniow-za-prace> (dostęp: 10.09.2020).

<sup>10</sup> <https://positivepsychology.com/improving-motivation-at-work/> (dostęp: 16.09.2020).

<sup>11</sup> <https://www.thebalancecareers.com/what-people-want-from-work-motivation-1919051> (dostęp: 16.09.2020).

nych jednostek na współwięźniów (Sokołowska 2015, s. 186; Bosma i in. 2020 s. 451; Nowacki 2013, s.188).

Wyniki badań innych autorów potwierdzają, że zatrudnieni skazani lepiej znoszą pobyt w izolacji oraz mają mniejszą skłonność do zachowań agresywnych. Widoczny jest u nich wzrost poczucia odpowiedzialności i sumienności podczas wykonywanych zadań. Poza tym osadzeni, którzy pracują w warunkach izolacyjnych, planują pozostać aktywni zawodowo po opuszczeniu zakładu karnego (Głowania 2016, s. 146). Praca i możliwość jej wykonywania stanowi wartość samą w sobie. Przyczynia się do budowania poczucia własnej wartości (Nowacki 2019, s. 151). Doświadczenia zawodowe, nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji przyczyniają się do zmniejszenia wskaźników recydywy i ułatwiają byłym skazanym readaptację społeczną (Mosses, Smith 2007, s. 32; Ames, 2019, s. 1). Dlatego warto w przyszłości kontynuować badania naukowe, zarówno ilościowe jak i jakościowe, stanowiące swoisty monitoring skuteczności wykonywania pracy przez osoby pozbawione wolności.

### **Abstract: Prisoners' and penitentiary educators' opinions about the work of persons deprived of liberty**

Work is one of the most important human activities, considering its many values. Therefore, the aim is to ensure that detained persons can take up work or continue it while remaining in isolation. Nevertheless, when arranging effective interactions related to the employment of convicts, it is worth knowing their opinions on this topic. The one-sided picture of the phenomenon may be distorted, and therefore it was decided to get to know the opinions of penitentiary educators and their charges on the work performed by persons deprived of liberty. The research carried out at the turn of 2018 and 2019 used the method of a diagnostic survey. The tools were proprietary questionnaires: for convicted persons (N = 396) and for educators employed while serving a sentence of imprisonment (N = 326).

The conducted statistical analyzes revealed many statistically significant differences between the opinions of the compared groups of people, in particular related to: the causes and effects of work performed by prisoners and their involvement in it.

**Key words:** work, prisoner, penitentiary educators.

## **Bibliografia**

- [1] Ames B., 2019, *NIJ funded research examines what works for successful reentry*, „National Institute of Justice”, 281.
- [2] Bosmal A. Q., Ginneken E. F. J. C., Sentse M., Palmes H., 2020, *Examining Prisoner Misconduct: A Multilevel Test Using Personal Characteristics, Prison Climate, and Prison*, „Environment, Crime & Delinquency”, Vol. 66(4), s. 451–484.
- [3] Cook C., Lukersmith S., 2010, *Work rehabilitation*, e-book.
- [4] Doszyń A., Kozłowski K., 2009, *Ogrody za murem [w:] Resocjalizacyjne programy penitencjarne realizowane przez Służbę Więzienną w Polsce*, (red.) M. Marczak, Oficyna wydawnicza „Impuls”, Kraków, s. 74–78.

- [5] Gagné M., Deci E. L., 2005, *Self-determination theory and work motivation*, „Journal of Organizational Behavior”, Vol. 26, Issue 4, s. 331–362.
- [6] Galicki J., 2008, *Zatrudnienie osadzonych w zakładach karnych jako czynnik resocjalizacji* [w:] *Misja Służby Więziennej a jej zadania wobec aktualnej polityki karnej i oczekiwań społecznych*, (red.) W. Ambroziak, H. Machel, P. Stępiak, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Gdański, „Pedagogium” Wyższa Szkoła Pedagogiki Resocjalizacyjnej w Warszawie, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Poznań–Gdańsk–Warszawa–Kalisz, s. 637–644.
- [7] Głowania K., 2016, *Praca jako środek oddziaływania resocjalizacyjnego w opinii osób pozbawionych wolności*, [w:] *Współczesne wyzwania dla systemów penitencjarnych na świecie*, (red.) M.M. Szwejkowska, K.D. Ryś, Wydawnictwo Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn, s. 132–147.
- [8] Jaworska A., 2016, *Zasoby osobiste i społeczne skazanych w procesie oddziaływań penitencjarnych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- [9] Kapruszenko E., 2017, *Praca a readaptacja społeczna osadzonych*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie”, t. 26, nr 1, s. 185–197.
- [10] Kojadyńska A., Gałędek J., 2017, *Resocjalizacja osadzonych przebywających w zakładzie karnym*, „Kortowski Przegląd Prawniczy”, 2, s. 84–90.
- [11] Lewicka-Zelent A., 2020, *Ocena aktualnego stanu kształcenia zawodowego i pracy osób osadzonych w zakładach karnych w kontekście pozyskania przez pracodawców wykwalifikowanych zawodowo i kompetentnych pracowników oraz potrzeb szkoleniowych w poszczególnych branżach*, Raport główny z badania I, Lublin.
- [12] Łuczak E., 2014, *Efektywność oddziaływań resocjalizacyjnych i jej niektóre uwarunkowania*, [w:] *Resocjalizacja. Probacja. Praca penitencjarna*, (red.) I. Bieńkowska, I. Fajfer-Kruczek, t. 1, Zakład Karny w Cieszynie, Zakład Pedagogiki Specjalnej Uniwersytetu Śląskiego, Cieszyn, s. 9–16.
- [13] Mazur M., 2013, *Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją*, „Nauki Społeczne”, 8, s. 156–182.
- [14] Mosses M. C., Smith C. J., 2007, *Factories Behind Fences: Do Prison ‘Real Work’ Programs Work?*, „National Institute of Justice”, Issue 257, s. 32–35.
- [15] Nowacki Z., 2013, *Wpływ społeczny – możliwości i ograniczenia dla oddziaływań penitencjarnych*, [w:] *Polski system penitencjarny. Ujęcie integralno-kulturowe*, (red.) P. Szczepaniak, „Forum Penitencjarne”, s. 187–194.
- [16] Nowacki Z., 2019, *Praca w ocenie skazanych*, [w:] *Współczesny wymiar bezpieczeństwa publicznego. Kształtowanie bezpiecznych przestrzeni. Działania profilaktyczne*, (red.) T. Kośmider, L. Kołtun, Wydawnictwo IWS i WSKIP, Warszawa, s. 125–152.
- [17] Sokołowska E., 2015, *Praca charytatywna mężczyzn odbywających karę pozbawienia wolności*, [w:] *Resocjalizacja penitencjarna w kontekstach interdyscyplinarnych*, (red.) D. Kowalczyk, A. Szecówka, S. Grzesiak, Oficyna Wydawnicza ATUT, Wrocław, s. 177–194.
- [18] Szczepanik R., 2013, *Prowadzenie badań naukowych w warunkach izolacji więziennej*, [w:] *Tematy trudne. Sytuacje badawcze*, (red.) I. B. Kuźma, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 173–196.
- [19] Szymczak A., Gawrycka M., 2015, *Praca jako dobro indywidualne i społeczne*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe”, 214, s. 276–287.
- [20] William D., Clark B.C., Scaggs S., Ensley D., Coltharp P., Singer A., Blomberg T.G., 2015, *An Assessment of the Effectiveness of Prison Work Release Programs on Post-Re-*

*lease Recidivism and Employment*, The Florida Department of Corrections and Florida State University College of Criminology and Criminal Justice, USA.

- [21] Wysocka-Pleczyk M., Tucholska K., Gulla B., Piotrowski P., Florczyk S., 2020, *Wybrane problemy prowadzenia badań naukowych w zakładach karnych w kontekście analizy temporalnej więźniów*, „Resocjalizacja Polska”, 19, s. 297–313.

## Źródła internetowe

- [22] Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Roczna Informacja Statystyczna, <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> (dostęp: 16.09.2020).
- [23] Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Roczna Informacja Statystyczna za lata 2010-2019, <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> (dostęp: 16.09.2020).
- [24] Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Roczna Informacja Statystyczna, <https://sw.gov.pl/strona/statystyka--biezaca>. Dane na dzień 30.06.2019 r. (dostęp: 28.01.2020).
- [25] Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, <https://sw.gov.pl/aktualnosc/okregowy-inspektorat-sluzby-wieziennej-w-lodzi-podnoszenie-kwalifikacji-zawodowych-osadzonych> (dostęp: 31.08.2020).
- [26] Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Roczna Informacja Statystyczna, <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> tab. 49. Przyczyny niezatrudnienia skazanych i ukaranych. Dane na grudzień 2019 r. (dostęp: 27.08.2020).
- [27] Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, <https://www.sw.gov.pl/aktualnosc/Wynagrodzenie-wiezniow-za-prace> (dostęp: 10.09.2020).
- [28] <https://positivepsychology.com/improving-motivation-at-work/> (dostęp: 16.09.2020).
- [29] <https://www.thebalancecareers.com/what-people-want-from-work-motivation-1919051> (dostęp: 16.09.2020).
- [30] Souders B., 2020, *The Science of Improving Motivation at Work*, <https://positivepsychology.com/improving-motivation-at-work/> (dostęp: 16.09.2020).
- [31] Heatfield S.M., 2020, *What People Want From Work: Motivation*, <https://www.thebalancecareers.com/what-people-want-from-work-motivation-1919051> (dostęp: 16.09.2020).