

Rafał Żywica

Oddziaływanie przez pracę w warunkach izolacji więziennej

Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa nr 1, 63-72

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ODDZIAŁYWANIE PRZEZ PRACĘ W WARUNKACH IZOLACJI WIĘZIENNEJ

§ 1. *Wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzenie w skazanym 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.*

§ 2. *Dla osiągnięcia celu określonego w § 1 prowadzi się zindywidualizowane oddziaływanie na skazanych w ramach określonych w ustawie systemów wykonywania kary, w różnych rodzajach i typach zakładów karnych.*

§ 3. *W oddziaływaniu na skazanych, przy poszanowaniu ich praw i wymaganiu wypełniania przez nich obowiązków, uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych, nauczanie, zajęcia kulturalno-oświatowe i sportowe, podtrzymywanie kontaktów z rodziną i światem zewnętrznym oraz środki terapeutyczne.¹ Ustawodawca w kodeksie karnym wykonawczym umieścił wyraźną delegację podnosząc wagę pracy jako czynnika oddziałującego socjalizacyjnie na człowieka. Ważność zatrudnienia zauważają także wielcy myśliciele, jak Jan Paweł II, który ujął ją w te słowa: (...) *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.*²*

Praca rozumiana jest jako wartość uniwersalna, dzięki której powstają i funkcjonują wszystkie inne wartości, dlatego przyjąć można, że stanowi ona podstawowy miernik wartości człowieka. Wynika zatem z tego punktu widzenia kilka istotnych prawd, jak prawo do pracy,³ a ponadto obowiązek spoczywający na wszystkich, którzy mają na to wpływ, aby gwarantować realizację tego prawa. Każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zagwarantują mu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji pracowniczej. Edukacja taka następuje dwuetapowo: poprzez edukację i praktykę zawodową. Praca zawodowa powinna umożliwiać pozyskiwanie przynajmniej minimum środków niezbędnych do egzystencji.

W dzisiejszych czasach praca jest czymś normalnym (brak pracy także zaczyna być na porządku dziennym, co dodatkowo podnosi wartość jej posiadania). Pojęcie *praca zawodowa* powszechnie jest uznawane za centralną kategorię kształcenia zawodowego. Bezrobocie sięga wysokich pułapów, więc w większości przypadków człowiek nie ma wielkiego wyboru w podjęciu pracy, dlatego też, jeżeli człowiek dostaje pracę to zazwyczaj ją szanuje i ma do niej pozytywny stosunek.

¹ Ustawa Kodeks Karny Wykonawczy, Dz. U. 1997 Nr 90, poz. 557, z późn. zm., art. 67

² Jan Paweł II, *Encyklika Jana Pawła II „Laborem exercens”*. (O pracy ludzkiej), 1981

³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r., Dz. U. 1997, Nr 78, Poz. 483 z późn. zm., art. 33, pkt 2

Ważną cechą pracy jest jej wychowawcza rola w przygotowaniu człowieka do współpracy i współżycia w otaczającym go społeczeństwie. *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności powinno mieć na celu przede wszystkim pozytywne oddziaływanie na ich postawy.*⁴ W przygotowaniu takim liczy się zdobywanie wiadomości, umiejętności i sprawności oraz motywacja i postawa wobec stawianych zadań.

Aby uświadomić sobie ważne znaczenie pracy w życiu człowieka, należy zwrócić uwagę na stale narastające zjawisko bezrobocia, godzącego w istotę człowieka zdolnego i pragnącego realizować swoje naturalne prawo do pracy oraz związane z nim powinności zawodowe. Niejednokrotnie brak pracy staje się przecież przyczyną popełnienia przestępstwa. Człowiek bezrobotny, pozbawiony jest nie tylko dochodów z pracy ale i wszystkich pozostałych gratyfikacji związanych z wykonywaniem pracy jak: potrzeba uznania, samorealizacji, kompetencje oraz aktywność zawodowa dobrze oceniana przez kolegów i przełożonych. W naszej cywilizacji zawód i miejsce w hierarchii zawodowej są podstawowym wyznacznikiem miejsca zajmowanego w strukturze społecznej i społecznej przydatności człowieka z czego wynika konkluzja jak istotne jest socjalizowanie przez pracę.

Praca jako otwarcie możliwości czy przymus

Waga pracy w procesie resocjalizacji jest dla większości praktyków i teoretyków penitencjarnych doskonale znana. Jej szeroki zakres oddziaływania pomaga osadzonym odnaleźć nowe kierunki w swoim życiu, uczy pracy w zespole i wykształca idee zdrowej rywalizacji. Ponadto daje często możliwość odbywania kary poza murami zakładu w zatrudnieniu zewnętrznym. Czas kary zdaje się wtedy mijać szybciej. Nie każdy jednak potrafi docenić możliwość jaką daje zatrudnienie w czasie odbywania kary, traktując ją jako zło konieczne. W krajowym prawodawstwie uwzględniono również sytuacje w których praca stosowana jest jako zamiennik innej kary.

W przypadku, gdy egzekucja grzywny nałożonej przez sąd okazuje się bezskuteczna, ma on możliwość zamienić grzywnę nieprzekraczającą stu dwudziestu stawek dziennych (po uprzednim wyrażeniu zgody przez skazanego) na pracę społecznie użyteczną. Przyjmuje się wówczas, że dziesięć stawek dziennych jest równe miesiącowi pracy.⁵

Kolejnym przypadkiem jest kara ograniczenia wolności. Celem jej stosowania jest chęć wzbudzenia w skazanym woli kształtowania jego społecznie pożądanego postaw, w szczególności odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego. Kara wykonywana jest w miejscu zamieszkania lub zatrudnienia skazanego, lub też w niewielkiej odległości od tego miejsca. Skazany obarczony przymusem pracy, ma obowiązek wykonywać ją sumiennie, przestrzegając ustalonych w miejscu pracy regulaminów. Egzekwowanie tej kary spoczywa na sędzie rejonowym, w którego okręgu kara jest wykonywana, tym

⁴ Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności, (Tekst ujednolicony opracowany na podstawie Dz. U. z 1997r. Nr 123, poz. 777, z 2003 r. Nr 202, poz. 1957, z 2004 r. Nr 273, poz. 2703, z 2006 r. Nr 66, poz. 471, z 2009 r. Nr 98, poz. 817, Nr 157, poz. 1241, z 2011 r. Nr 39, poz. 202. .) pobrano z sap.sejm.gov.pl 18 kwietnia 2011 roku o godzinie 11.30, art.1, pkt 2

⁵ Ibidem Dz. U. z 1997 Nr 90, poz. 557 – art. 45

samym kwestie organizacyjne i kontrolne przekazane są kuratorom zawodowym.⁶ Sąd w orzeczeniu określa miejsce świadczenia pracy przez skazanego. Może to być właściwy organ samorządu terytorialnego, placówka służby zdrowia lub opieki społecznej, instytucja lub organizacja nosząca pomoc charytatywną. Na prośbę skazanego lub kuratora zawodowego, sąd może orzec o obowiązku wykonania kary także w innych zakładach pracy, również wskazanych przez te podmioty.⁷ W każdej z takich placówek niezbędne jest wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za organizowanie pracy skazanych i jej przebieg. Muszą oni także informować kuratora o rozpoczęciu i zakończeniu prac, a także o przebiegu procesu zatrudnienia.⁸

Odrębne podejście stanowią przepisy dotyczące zatrudniania tymczasowo aresztowanych. Tu przymus pracy dotyczy tylko obowiązkowych prac porządkowych w obrębie aresztu śledczego. Tymczasowo aresztowany może być zatrudniony przy innych pracach niż porządkowe, jednak tylko za jego zgodą. Jeśli zatrudnienie miało odbywać się poza obrębem aresztu, w którym przebywa, niezbędna będzie też zgoda na takie zatrudnienia wydana przez organ do dyspozycji, którego aresztowany pozostaje.⁹

Spoleczno-ekonomiczne uwarunkowania zatrudniania osadzonych

Rok 2011 przyniósł ogromne przemiany w opłacalności zatrudniania osób pozbawionych wolności przez kontrahentów zewnętrznych współpracujących z jednostkami penitencjarnymi. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r. (sygn. akt P 20/09) uznał za niezgodne z konstytucją przyznanie skazanym połowy minimalnego wynagrodzenia jako podstawy zatrudnienia odpłatnego. Wyrok zapadł w związku ze zgłoszeniem sprawy przez Rzecznika Praw Obywatelskich do Trybunału, co było konsekwencją niezliczonej ilości skarg, jakie osadzeni kierowali do niego w tej sprawie. Można zatem oficjalnie przyjąć, iż zabieg, który miał na celu poprawę zarobków osadzonych w rzeczywistości przyniesie odwrotny skutek ograniczając dostęp do zatrudnienia odpłatnego. Już w pierwszych dniach przygotowań do wejścia w życie nowych przepisów kontrahenci zaczęli wycofywać się z współpracy. W sytuacji, kiedy z dnia na dzień zostali zmuszeni do zwiększenia swoich kosztów o 100% opłacalność takiej formy znacznie spadła. Istotnym argumentem są bowiem dodatkowe koszty związane z częstą rotacją takich pracowników. Obecna polityka penitencjarna doprowadziła do sytuacji, kiedy nieomal obligatoryjnie wysyła się na warunkowe przedterminowe zwolnienie lub dozór elektroniczny skazanych, którzy spełniają niezbędne ku temu warunki. Powoduje to znaczną rotację osadzonych w zakładach, a co za tym idzie osadzonych – pracowników w zakładach pracy. Nawet kilka razy w miesiącu może być konieczne skierowanie nowego osadzonego do lekarza medycyny pracy co stanowi koszt około 40-60 złotych. Do tego każdorazowo trzeba go ubrać w odzież roboczą lub ochronną i przeszkolić z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia transportu do i z miejsca pracy. Może to odbywać się na kilka sposobów:

⁶ Ibidem Dz. U. z 1997 Nr 90, poz. 557 – art. 53-55

⁷ Ibidem, art. 56

⁸ Ibidem, art. 58

⁹ Ibidem, art. 218

- transport samochodem kontrahenta;
- transport środkami komunikacji publicznej;
- piesze przejścia w przypadku kontrahentów mających swoje siedziby w pobliżu zakładów.

Dwa pierwsze sposoby występują najczęściej, generują dodatkowe koszty których pracodawca nie poniósłby zatrudniając pracownika cywilnego. Można również założyć, iż zatrudnianie pracowników cywilnych wiąże się z mniejszą ich rotacją.

Pocieszającym jest fakt, iż nie zabraknie chętnych placówek administracji publicznej chcących zatrudnić osadzonego w formie nieodpłatnej. Praca społecznie użyteczna, czy charytatywna ma także inny poziom oddziaływania socjalizacyjnego na osadzonych. Jak dotąd, biorąc pod uwagę mnogość odpłatnego zatrudnienia, nie były brane pod uwagę kryteria kierowania do pracy określone w kodeksie karnym wykonawczym. Zatrudnienie traktowano raczej na zasadzie predyspozycji do określonych prac. Aktualne zmiany spowodują baczniejsze przyglądanie się sytuacji osadzonego, jego możliwości finansowych i zobowiązań. Ograniczenie dostępu do pracy odpłatnej spowoduje selekcję przy kierowaniu osadzonych. Być może w konsekwencji stosowany będzie system bardziej progresywny, gdzie osadzony rozpocznie swoją karierę od zatrudnienia społecznego – udowadniając swoją postawą i zaangażowaniem, iż zasługuje na zmianę zatrudnienia na odpłatne. Takie postępowanie pozwoli wzbudzić u osadzonych większe poczucie wartości posiadanej pracy. Do momentu wejścia wspomnianych już zmian, skazani, niczym liderzy rynku pracy, wybrzydali otrzymanymi możliwościami, a polityka zakładu sprzyjała spełnianiu ich dziecinnych fanaberii. W obliczu wcześniejszych lat, kiedy fala skarg skazanych dotyczących zatrudnienia zalewała jednostki, administracja, aby uniknąć kolejnych żmudnych procedur, wolała przyjąć bierną postawę w celu uciszenia roszczeń. Taka polityka była między innymi przyczyną aktualnego braku poszanowania posiadanej pracy przez osadzonych.

W obliczu tych wydarzeń pojawiło się istotne z punktu widzenia zadań Służby Więziennej pytanie: jak pozyskać nowych współuczestników programów resocjalizacyjnych w obliczu pogorszonych warunków zatrudniania?

Rząd przygotował „Fundusz Aktywizacji Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy”. Jest to program, w którym skazani mają partycypować w kosztach ich zatrudnienia. Środki gromadzone na Funduszu przekazywane będą w szczególności na:

- tworzenie nowych miejsc pracy dla osób pozbawionych wolności oraz ochronę istniejących;
- tworzenie w zakładach karnych infrastruktury niezbędnej dla działań resocjalizacyjnych;
- 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.¹⁰

¹⁰ Ibidem, art. 8

Przedsiębiorcy zatrudniający osoby pozbawione wolności będą mogli na tej podstawie uzyskać ze środków Funduszu ryczałt w wysokości 20% kosztów zatrudnienia.

Ustawodawca zadbał o jeszcze dwie możliwości pozyskania pieniędzy z Funduszu: dotacja i pożyczka. Dotacja lub pożyczka będą mogły być udzielone podmiotowi, który w okresie 24 miesięcy kalendarzowych, poprzedzających miesiąc złożenia wniosku, zatrudniał nieprzerwanie osoby pozbawione wolności a kwota wynagrodzeń przysługujących za te miesiące osobom pozbawionym wolności stanowiła co najmniej 120-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu złożenia wniosku. Przerwy w zatrudnianiu osób pozbawionych wolności nie przekraczające łącznie 45 dni roboczych traktuje się na równi z okresem zatrudnienia.¹¹

Podmiot, który otrzyma dotację lub pożyczkę, będzie zobowiązany do zatrudniania osób pozbawionych wolności przez okres i na zasadach określonych w umowie o udzielenie dotacji/pożyczki zawartej między jednostką a przedsiębiorcą.

Jednostka, jako Dysponent Funduszu, będzie mogła uzależnić przyznanie dotacji oraz pożyczki od wniesienia przez podmiot zatrudniający osoby pozbawione wolności zabezpieczenia zwrotu dotacji w razie wykorzystania jej niezgodnie z celem jej przyznania, w szczególności w formie poręczenia lub gwarancji bankowej, weksła, cesji praw lub ustanowienia zastawu rejestrowego.¹²

Pożyczka ze środków Funduszu jest nieoprocentowana.

Zabieg taki ma przyciągnąć nowych kontrahentów, podnosząc znacznie opłacalność zatrudniania skazanych. Tym samym zatrudnieni osadzeni pracowaliby na stworzenie nowych możliwości na swoich towarzyszy niedoli. Stworzenie jednak takiego projektu pociąga za sobą wiele wątpliwości. Z jednej strony uregulowań prawnych, z drugiej społecznych. Wszak zabrany został przywilej, który otrzymali nieco wcześniej, czyli godziwy zarobek. To z pewnością nie pozostanie bez echa. Warto tu zastanowić się także nad ogólną sytuacją na rynku pracy. W obliczu polskich realiów, gdzie znaczna część społeczeństwa uczciwie pracuje za płacę minimalną, skazani zarobią teraz tyle samo nie ponosząc kosztów dojazdu, wyżywienia, czynszu za mieszkanie. Z tego punktu widzenia podniesienie pensji osadzonym zdaje się być społecznie nieusprawiedliwione.

Niestety Trybunał Konstytucyjny uznał, iż rozwiązanie prawne zawarte w art. 123 § 2 zdanie pierwsze kodeksu karnego wykonawczego jest niekonstytucyjne w zakresie, w jakim zawiera słowo „połowy”. Zdaniem Trybunału (...) *wszelkie regulacje ustawowe i podustawowe, kształtujące status prawny osób skazanych, muszą bezwzględnie respektować konstytucyjny obowiązek poszanowania godności człowieka oraz humanitarnego traktowania skazanych. Praca osób pozbawionych wolności musi zatem zostać uregulowana w taki sposób, aby zapewnić pełną ochronę ich godności i uczynić zadość wymogom odpowiedniego traktowania tych osób. Jednocześnie z art. 30 Konstytucji wynika fundamentalna zasada interpretacyjna in dubio pro dignitate.*^{13 14} Stanowisko takie poparł również

¹¹ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 23 stycznia 2012 roku w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej i Rozwoju Przywieszennych Zakładów Pracy, Dz. U. z 2012r. Nr 103, §7

¹² Op. cit. § 8-9

¹³ Łac.: wątpliwości należy rozstrzygać na korzyść godności

fakt, iż już w 1995 roku w przyjętych przez I Kongres Narodów Zjednoczonych Wzorcowych Regułach Minimalnych Postępowania z Więźniami, wyrażono myśl, iż korzyści skazanych oraz ich szkolenie zawodowe nie powinny być podporządkowane osiągnięciu zysków finansowych z ich pracy. Dodatkowo kładą nacisk na prawo osób odbywających karę pozbawienia wolności do sprawiedliwego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Prawo to, według Trybunału Konstytucyjnego, można wyprowadzić zresztą także ze wspomnianego już nakazu humanitarnego traktowania więźniów, objętego treścią art. 41 ust. 4 Konstytucji.¹⁵

Upowszechnianie zatrudnienia

Praktycznym zabiegiem mającym na celu popularyzację pracy skazanych wśród społeczeństwa i potencjalnych pracodawców są organizowane liczne przedsięwzięcia społeczne. Ukazują one olbrzymi potencjał drzemący w skazanym jako pracowniku, ale również uświadamia społeczeństwu, że ów skazaniec jest takim samym człowiekiem jak on, zagubionym gdzieś na ścieżce swego życia. Pomaga to zmniejszyć oddziaływanie procesu stygmatyzacji skazanych. Zdarzają się oczywiście sytuacje, przy których ograniczony światopogląd może zniszczyć starania innych osób. Takie zdarzenie miało miejsce w czerwcu 2010 roku w Wielkopolsce. Kilkudziesięciosobowa grupa skazanych wyznaczona została do zabezpieczania oraz usuwania skutków powodzi, jaka nawiedzała w tamtym czasie cały kraj. W tych warunkach ich pomoc zdawała się być nieoceniona. Tymczasem kilkunastoosobowa grupa prowincjonalnych strażaków odmówiła pracy ze skazańcami. Oznajmili oni, iż nie wejdą na wały dopóty, dopóki „oni” tam będą. Zarządzający sztabem kryzysowym zmuszeni zostali do wyceny zdolności pracy obu grup i niestety kazali przesunąć skazanych na inny odcinek. Postawa tamtejszych strażaków była niekorzystna nie tylko ze względu na wykonywane prace, ale również wpłynęła demotywująco na osadzonych. Takie zachowania potęgują trudności, z jakimi skazani borykają się na swej drodze powrotu do społeczeństwa. Całe szczęście, przypadek z wielkopolski nie stanowi reguły. W całym kraju praca skazanych jest coraz bardziej ceniona. Służba Więzienna ciężką pracą funkcjonariuszy i osadzonych niosła pomoc powodzianom. Pokazała się dzięki temu jako formacja doskonale zorganizowana, mobilna i dynamiczna.¹⁶

Kolejnym przykładem takich prac jest na przykład funkcjonujący w prawie całym kraju projekt „Tikkun – Naprawa”, w ramach którego spora część zakładów zajęła się cmentarzami żydowskimi. Skazani w różnych miejscach kraju sprzątają kirkuty,¹⁷ odnawiają macewy,¹⁸ naprawiają ogrodzenia. Projekt ten ma z założenia

¹⁴ Ustawa z dnia 3 lutego 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw – uzasadnienie projektu (Dz. U. 2011 Nr 39 Poz. 202)

¹⁵ „Każdy pozbawiony wolności powinien być traktowany w sposób humanitarny” Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997r. (tekst ujednolicony – Opracowano na podstawie: 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) pobrano z Internetowego Systemu Aktów Prawnych isap.sejm.gov.pl 11 kwietnia 2011 roku o godz. 17.35

¹⁶ Ł. Stec „Promujemy nasze działania” (w:) „Forum Penitencjarne”, sierpień 2010, Nr 08 (147), s. 22

¹⁷ Przyp.: z niem. *Kirchhof* – dziedziniec kościelny, na którym grzebano zmarłych. Określenie od wieków używane przez Polaków jako określenie cmentarza żydowskiego.

¹⁸ Przyp.: żydowska stela nagrobna, najczęściej w formie pionowo ustawionej płyty.

ocalić choć część starych zapomnianych cmentarzy. Przy okazji tego, skazani mogą dać coś z siebie, zrobić coś dla innych, zyskując przychylność i inne spojrzenie lokalnego społeczeństwa.¹⁹

Ponadto skazani pracują społecznie w wielu hospicjach, szpitalach oraz placówkach oświatowych. Ich pomoc w tych jednostkach jest nieoceniona, gdyż większości z nich nie byłoby stać na zatrudnienie kilku pracowników cywilnych do wykonania tych samych prac. Nie można również zapomnieć o pracach wykonywanych na rzecz samorządów, jak sprzątanie terenów miast, pomoc w odśnieżaniu czy grabieniu liści. Społeczeństwo niejednokrotnie nawet nie wie, że intensywnie pracująca grupa, obok której przechodzi w drodze do pracy to skazani, którzy w ten sposób mają szansę na zmianę siebie.

Zażalenia i skargi osób pozbawionych wolności

Olbrzymi oręż, jaki otrzymali osadzeni poprzez możliwość składania skarg²⁰ na funkcjonowanie administracji, stał się w ich rękach instrumentem manipulacji wielokrotnie stosowanym tylko i wyłącznie dla zabawy. Osadzeni mają świadomość faktu, iż każda skarga uruchamia całą maszynę administracyjną służącą wyjaśnianiu zasadności skargi. Niejednokrotnie, próbując wywalczyć dla siebie jakąś korzyść, osoby pozbawione wolności posługują się argumentem napisania, bądź odstąpienia od napisania skargi na jakąś okoliczność. Znaczny odsetek formułowanych przez nich zarzutów nie znajduje potwierdzenia w prowadzonych później postępowaniach wyjaśniających, co nie zmienia faktu zaangażowania w to kilku osób, wielu roboczogodzin i niezliczonych stron protokołów, notatek służbowych i innych dokumentów powstałych w toku czynności. Skutkiem takiego stanu jest bez wątpienia liberalna polityka penitencjarna. Często przeciw skargi dotyczą działań prowadzonych przez kadrę więzienną, sugerując im działanie poza prawem. Jak dotąd zdecydowanie za rzadko zdarza się, aby ktokolwiek wyciągnął konsekwencje od osoby pomawiającej funkcjonariusza publicznego.²¹ Zdarzają się jednak nie tylko poważne zarzuty. W 2008 roku, jeden z osadzonych skarżył się dyrektorowi jednostki na fakt, iż szef kuchni dodaje zbyt dużo przypraw do serwowanych potraw. Nawet tak błahy sprawy, zgłoszone w sposób formalny, nakręcają maszynę biurokracji. W obliczu już i tak rozbudowanego systemu dokumentów, gdzie niejednokrotnie te same kwestie należy odnotować na kilku różnych drukach i dodatkowo wprowadzić w dwa systemy komputerowe, prowadzenie sporów z osadzonymi za pomocą skarg dodatkowo osłabia efektywność pracy wynikającej z założeń penitencjarystyki. Ukazanie przez administrację zakładu, że nie warto wysnuwać oszczerstw wobec funkcjonariuszy poprzez przykładne nałożenie sankcji na takie osoby, dałoby w krótkim czasie bardzo wymierną zmianę w ich postępowaniu.

Również kwestie dotyczące zatrudnienia stają się obiektem skarg skazanych. W tym wypadku dotyczą one zwykle:

- pracy w godzinach nadliczbowych;
- pracy w soboty i inne dni wolne;

¹⁹ A. Cyruk „Strażnicy pamięci” (w:) „Forum Penitencjarne”, grudzień 2010, Nr 12 (151), s. 8

²⁰ Ibidem, Dz. U. 1997 Nr 90, poz. 557, art. 102, pkt. 10

²¹ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997r. Kodeks karny, Dz. U. 1997, Nr 88, Poz. 553 z późn. zm., art. 226 isap.sejm.gov.pl (pobrano 12.05.2011 r.)

- niezapewnienia środków ochrony osobistej lub odzieży roboczej;
- złego traktowania przez osoby nadzorujące pracę osadzonych z ramienia zatrudniającego;
- zmuszania do wykonywania pracy podczas odbywania kary;
- zażaleń, iż w trakcie odbywania kary osadzony nie został skierowany do pracy.

Część z nich znajduje swoją zasadność. Najczęściej są to kwestie niezapewnienia środków ochrony osobistej lub odzieży roboczej. Pomimo, że w trakcie kontroli grup roboczych, sprawdzane jest, czy osadzeni przestrzegają przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, tym samym czy są w odpowiednie środki wyposażeni przez kontrahenta, co jakiś czas zdarzają się zaniedbania tego tematu przez pracodawców. Niestety przez nieświadomość i brak wyobraźni pracodawców, problem ten niejednokrotnie dotyka także pracowników cywilnych zatrudnianych przez danego kontrahenta. O prawa skazanego w tym względzie ma kto walczyć, natomiast pracownik cywilny wobec swojego pracodawcy pozostaje bezbronny, co nierzadko może eskalować frustracją i agresją (zwykle werbalną) wobec zatrudnionych w firmie osadzonych.

Skargi dotyczące zmuszania do pracy są zwykle bezzasadne. Najczęściej dotyczą wykonywania prac porządkowych na terenie zakładu, których osadzony nie ma prawa odmówić.²² Zupełnie innym przypadkiem są skargi na brak zatrudnienia podczas odbywania kary. Zdarzają się one sporadycznie, ale w 100% brak zatrudnienia wcale nie wynika z braku miejsc pracy. Przeważnie za brakiem zatrudnienia przemawiają względy penitencjarne (negatywne nastawienie do pracy, wysoki współczynnik konfliktowości, itp.), lub względy ochronne (odległy koniec kary, podejrzenie możliwości oddalenia z miejsca pracy, ucieczka z zakładu).

Zakończenie

Zaledwie dekada minęła od kontroli Europejskiego Komitetu Przeciwdziałania Torturom oraz Nieludzkiemu lub Poniżającemu Traktowaniu albo Karaniu (CPT) w maju 2001 roku. W paragrafie 62 pokontrolnego raportu CPT zwróciło uwagę na konieczność nieustawiania w wysiłkach wprowadzających środki mające na celu zapewnienie pracy dla więźniów skazanych jak i przebywających w areszcie śledczym.²³ Okazuje się jednak, że na przełomie tych lat niewiele się zmieniło, a biorąc pod uwagę aktualne zmiany przepisów sytuacja ulegać będzie raczej pogorszeniu. Już od kilku lat odsetek zatrudnionych osadzonych oscyluje w okolicy 30%.²⁴ Pomimo podejmowania szeregu działań mających na celu zainteresowanie potencjalnych kontrahentów pracą więźniów (m.in. w skali kraju są to: oferty prasowe, propozycje składane firmom i instytucjom pośredniczącym na rynku

²² Ibidem, Dz. U. 1997 Nr 90, poz. 557, art. 116 §1 pkt 4

²³ Opracowanie: A. Adamiak-Derendarz, *Sprawozdanie władz polskich dla Europejskiego Komitetu Przeciwdziałania Torturom oraz Nieludzkiemu lub Poniżającemu Traktowaniu – odpowiedź na raport pokontrolny CPT z dnia 21 grudnia 2000 roku*, s. 22

²⁴ H. Machel, *Zatrudnianie skazanych: nie optymistyczne perspektywa*, (w:) Przegląd Więziennictwa Polskiego. Warszawa 2009, s. 110, za T. Kalisz *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – maszynopis referatu wygłoszonego podczas konferencji „Zatrudnienie skazanych w Polsce – podstawowe problemy”*. Radom 2004

pracy, właścicielom firm), działania te z powodu niskiej opłacalności zatrudniania skazanych spotykają się z bardzo małym zainteresowaniem kontrahentów. Zatem czy można uznać, że w zakresie promowania tej formy resocjalizacji nastąpiła poprawa? Odpowiedź brzmi nie. Istotne jest jednak, aby prowadzona polityka była nadal kontynuowana pomimo niesprzyjającym przepisom. Mając na uwadze trudności w znalezieniu pracy przez osoby cywilne nawet z dużym doświadczeniem oraz wysokość obecnych wynagrodzeń, nie można spodziewać się wprowadzenia zmian, które podniosłyby atrakcyjność zatrudniania skazanych. Takie posunięcie wywołałoby olbrzymią dezaprobatę wśród społeczeństwa, które i tak nie widzi już dla siebie przyszłości w ojczystym kraju.

Z punktu widzenia osób pozbawionych wolności i ich perspektywy zatrudnienia po opuszczeniu zakładu, konieczne jest stałe prowadzenie polityki niwelowania stygmatu przestępcy. Pracodawcy niejednokrotnie skreślają bardzo dobrego pracownika zanim zdążą go poznać, tylko dlatego, że jest byłym więźniem. To z socjologicznego punktu widzenia olbrzymia społeczna krzywda. Trzeba uświadamić pracodawcom potencjał, nie tylko ilościowy osób skazanych, ale przede wszystkim jakościowy. Prowadzone w zakładach szkolenia i kursy zawodowe pomagają doskonalić umiejętności, podnosząc przy tym na rynku pracy wartość byłego skazańca.

Obecna sytuacja jest natomiast bardziej komfortowa dla wszelkich instytucji pozarządowych i organów administracji samorządowej. Zważywszy na zmniejszony popyt na odpłatne zatrudnianie więźniów, można większe ilości tych pracowników kierować do prac publicznych na rzecz wspomnianych placówek. Wymiar socjalizacyjny takiej pracy jest większy niż zatrudnienia odpłatnego, a idący za tym pożytek dla społeczności lokalnych jest nie do przecenienia.

Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest rozważanie nad efektywnością oddziaływania przez pracę na osoby pozbawione wolności w obliczu ewoluujących przepisów prawa. Artykuł w efekcie stanowi kompendium podstawowej wiedzy na ten temat. Zebrane informacje dają możliwość zrozumienia tego zagadnienia, a także mogą służyć jako pomoc osobom rozpoczynającym pracę w działach zajmujących się zatrudnianiem skazanych a także przedsiębiorcom, którzy rozważają zatrudnienie skazanych. We wstępie, praca osadzonych umieszczona zostaje w odpowiednim miejscu w klasyfikacji penitencjarnych systemów oddziaływania. Przybliża idee towarzyszące resocjalizacji i opisuje cele oraz metody realizacji tego procesu. Poszukuje również odpowiedzi na istotne pytanie, czy praca powinna być w czasie osadzenia przywilejem, czy przymusem? Omówione są tu również korzyści płynące z zatrudniania osadzonych leżące po obu stronach stosunku pracy. Nie sposób jednak pominąć trudności, z jakimi musi borykać się Służba Więzienna jako pośrednik w zatrudnianiu, o czym traktuje druga część opracowania. Mnogość biurokratycznych uwarunkowań, niejednokrotnie prowadzi do szeregu formalnych i nieformalnych niedociągnięć, wykorzystanych przez osadzonych poprzez liczne skargi, także dotyczące kwestii zatrudnienia.

Summary

The goal of this article is to consider the impact of employment on individuals deprived of liberty in the face of evolving law. The article is a compendium of basic knowledge on the subject. The presented information makes it possible to understand this issue and may also serve as an aid to new employees in departments dealing with the employment of sentenced individuals as well as entrepreneurs who consider employing convicts. In the introduction, the work of prisoners is placed in the appropriate place in the classification of penitentiary systems of influence. In addition, the paper presents the ideas associated with rehabilitation and describes the objectives and methods of implementation of this process. Next, the article aims to answer the question of whether working whilst incarcerated should be a privilege or compulsion. It also discusses the benefits of employing inmates from both the inmates and employers' perspective. Moreover, the difficulties with which the Prison Service needs to grapple whilst serving as an employment agency are the focus of the second part of the study. A multitude of bureaucratic regulations often result in a series of formal and informal shortcomings. This, in turn, is used by convicts who write numerous complaints, including those regarding employment issues.