

Ryszard Gerlach

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy [gerlach@ukw.edu.pl]

Praca byłych osadzonych – możliwości i ograniczenia

Abstrakt: Praca jest jedną z podstawowych form aktywności dorosłego człowieka. Jest pojęciem uniwersalnym, wieloznacznym i w bardzo różny sposób interpretowanym. Ważna jest praca w zakładach karnych, jeszcze przed opuszczeniem murów więzienia. Umożliwia ona uzyskanie korzyści materialnych potrzebnych podczas pobytu w zakładzie karnym, ale także przygotowanie osadzonych do życia na wolności. W praktyce penitencjarnej wielokrotnie realizowane są programy promujące zatrudnienie i przygotowanie skazanych do realiów życia na wolności. Posiadanie pracy przez byłych osadzonych jest dla nich często jedyną szansą powrotu do społeczeństwa. Sprzyja temu pomoc udzielana skazanemu jeszcze podczas pobytu w zakładzie karnym oraz bezpośrednio po jego opuszczeniu. Osoby opuszczające zakłady karne napotykają szereg trudności, w tym między innymi związane z poszukiwaniem i uzyskiwaniem pracy. Trudności w znalezieniu zatrudnienia spowodowane są często niechęcią i nieufnością pracodawców spowodowanymi przeszłością kryminalną byłych więźniów. Niechęć ta wynika też z tego, że byli osadzeni często mają niskie kwalifikacje, nie są także nieprzyzwyczajeni do systematycznej i rzetelnej pracy. Wielu autorów wskazuje na potrzebę budowania sieci współpracy ukierunkowanej na pomoc i wsparcie osób powracających z zakładów karnych.

Słowa kluczowe: praca, praca skazanych, przygotowanie do podjęcia zatrudnienia, praca byłych osadzonych.

Wprowadzenie

Praca jest jedną z podstawowych form aktywności dorosłego człowieka. Umożliwia ona zapewnienie środków utrzymania, zaspokojenie potrzeb a także

poczucie wartości osobistej, co jest szczególnie podkreślane w obszarze problematyki resocjalizacyjnej. Rola pracy może być różna: kształtuje osobowość, przyczynia się do rozwoju, wyznacza pozycję społeczną i zawodową, jest źródłem dochodów dla pracownika i jego rodziny – warunkuje więc egzystencję i wyznacza jej poziom (Wołk 2000, s. 11). Do resocjalizacji osób odbywających karę pozbawienia wolności w ujęciu polskiego prawa karnego i wykonawczego zalicza się również pracę skazanych oraz nauczanie. Osoba opuszczająca zakład karny powinna funkcjonować w środowisku wolnościowym, zgodnie z obowiązującymi normami społecznymi, moralnymi i prawnymi. Aby tak było, konieczne jest przygotowanie osoby izolowanej do uczestnictwa w życiu społecznym już na etapie uruchomienia postępowania resocjalizacyjnego. Umożliwi to przygotowanie jej do podjęcia pracy po opuszczeniu zakładu karnego.

W artykule omówiona zostanie praca byłych osadzonych, z akcentem położonym na możliwości jej podjęcia, a także ograniczenia to utrudniające, a nawet uniemożliwiające. Problematyka ta jest ważna i godna uwagi zwłaszcza w okresach różnego rodzaju kryzysów i napięć społecznych. Podejmowanie pracy przez byłych osadzonych związane jest m.in. z procesami reintegracji społecznej w warunkach braku poczucia bezpieczeństwa socjalnego. Podkreślić również należy, że problematyka pracy człowieka jest przedmiotem zainteresowania wielu dyscyplin naukowych oraz jest przedmiotem licznych teorii i koncepcji socjologicznych, psychologicznych, ekonomicznych (zwłaszcza z zakresu nauk o zarządzaniu), a także z pogranicza dyscyplin. Ze względu na konieczność zwięzłości wywodu ukazane rozważania wpisują się przede wszystkim w pedagogikę, w tym pedagogikę resocjalizacyjną i pedagogikę pracy, a częściowo także w obszar pracy socjalnej.

To co należy szczególnie wyartykułować to fakt, iż w świetle danych z Programu „Praca dla więźniów” (średnia w 2020 r.):

- powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych wyniosła 53,71%;
- powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych w populacji kwalifikujących się do pracy wynosiła 78,55%;
- udział zatrudnienia odpłatnego w ogólnej populacji zatrudnionych i skazanych wyniósł 42,39% (Program „Praca dla Więźniów”).

Oznacza to, że znaczna część skazanych podczas odbywania kary podejmuje pracę. Natomiast po wyjściu na wolność mogą oni napotykać bariery w kontynuowaniu tego typu aktywności i uzyskaniu legalnego, pełnowartościowego zatrudnienia. Taka przedłużająca się sytuacja niesie ze sobą groźbę frustracji, depresji, powrotu na drogę przestępczą oraz groźbę wykluczenia społecznego. Osoby takie Guy Standing nazywa „lumpen-prekariuszami” (Standing 2011). Są oni częścią tzw. „prekariatu”, czyli nowej groźnej klasy społecznej, niebezpiecznej dla porządku społecznego i politycznego. Tacy ludzie, okreśłani również mianem „denizen” (ktoś, kto z takiego czy innego powodu ma ograniczone prawa np. obywatelskie, kulturalne, socjalne, ekonomiczne i polityczne, to obywatel gorszej kategorii, niepełny obywatel, quasi-obywatel, półobywatel), cierpią na brak siedmiu form za-

bezpieczeń związanych z pracą: zabezpieczenia rynku pracy, czyli zobowiązania „pełnego zatrudnienia” i możliwości wykonywania pracy zarobkowej; zabezpieczenia zatrudnienia; zabezpieczenia miejsca pracy; bezpieczeństwa w pracy; zabezpieczenia reprodukcji umiejętności; zabezpieczenia dochodu, a także zabezpieczenia reprezentacji, czyli posiadania kolektywnego głosu na rynku pracy. Osoby pozbawione tego typu zabezpieczeń często żyją w ciągłym niepokoju i lęku. Taka przedłużająca się sytuacja nie pozostaje bez wpływu na ich zachowania w życiu osobistym, rodzinnym oraz na zdrowie fizyczne i psychiczne. W przypadku zdrowia psychicznego i emocji pojawia się syndrom czterech odczuć: gniewu, anomii, lęku i alienacji (cztery „A” od angielskich słów: anger, anomie, anxiety, alienation). Ludzie tacy stają się „sprekaryzowani”, co oznacza, że są poddawani presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w teraźniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiąganego przez pracę i styl życia. W wielu przypadkach nie podejmują zatrudnienia w ogóle, a jeśli już, to najczęściej niezabezpieczone jej formy, które nie dają żadnych szans na poczucie tożsamości zawodowej, a tym bardziej budowanie kariery (Standing 2011).

Praca w życiu ludzi dorosłych

Pracę można rozpatrywać w różnych aspektach. Jest pojęciem uniwersalnym, wieloznacznym i w bardzo różny sposób interpretowanym. Jak to już podkreślono, problematyka dotycząca pracy człowieka stanowi przedmiot zainteresowań różnych, wymienionych już wcześniej, dyscyplin naukowych. W każdej z nich rozpatruje się ją z charakterystycznego dla nich punktu widzenia. Jedną z nich jest pedagogika, w tym również pedagogika resocjalizacyjna. Analiza publikacji z zakresu pedagogiki pozwala uznać, że zagadnienie pracy człowieka nie jest w ostatnim czasie zbyt często podejmowane w rozważaniach teoretycznych, a szczególnie badaniach empirycznych. Dlatego zanim omówiona zostanie problematyka pracy w życiu osób opuszczających zakłady karne zasygnalizować chciałbym zagadnienie pracy w ogóle, z akcentem właśnie na jej aspekt pedagogiczny. Znaczna część działań podejmowanych przez te osoby oraz instytucje je wspomagające wchodzi bowiem w zakres pedagogiki.

Przyjąć można, za Waldemarem Furmankiem, że praca jest rozpatrywana jako:

- konieczność życiowa wywołana przymusem ekonomicznym;
- obowiązek człowieka;
- możliwość realizacji potrzeby identyfikacji i tożsamości osobowej;
- droga i teren samorealizacji człowieka;
- oznaka prestiżu społecznego;
- szansa na budowanie więzi społecznych oraz możliwość zaspokajania potrzeby kontaktów społecznych;

— kreacja własnego życia (Furmanek 2006, s. 168 i n.).

W wielu publikacjach praca ujmowana jest przede wszystkim w wymiarze ekonomicznym, jako źródło zarobków i omawiana głównie w znaczeniu pracy zawodowej. Pedagog powinien zwracać uwagę również na inne rozumienie pracy człowieka. Zastanowić się więc warto nad rolą zatrudnienia w życiu współczesnej jednostki. Ekonomiczny jej aspekt wydaje się oczywisty, również z punktu widzenia tematu niniejszych rozważań, dlatego wróć do tego zagadnienia w dalszej części artykułu. W tym miejscu zasygnalizuję problematykę pracy w szerszym kontekście.

Traktowanie zatrudnienia wyłącznie jako źródła zarobków nie sprzyja wzrostowi znaczenia pracy w społeczeństwie i w życiu indywidualnym. Nie zawsze też tak ograniczone i utylitarne jej ujęcie zapewnia maksymalne korzyści materialne. Ujmowanie pracy wyłącznie jako źródła zarobków jest tylko środkiem do celu. Ten rodzaj aktywności ludzkiej staje się właściwie nieważny w toku codziennego wykonywania, zyskuje natomiast sens dopiero w chwili wypłaty. Praca traktowana jako realizacja własnej osoby ma z kolei wartość samą w sobie, odczuwalną w procesie codziennego wykonywania zawodu, w każdym dniu powszednim. Tymczasem wykonywanej pracy towarzyszyć powinno rosnące zadowolenie osobiste, które w coraz większym stopniu będzie nie tylko źródłem zarobków, ale także terenem samorealizacji człowieka. Ma to doniosłe znaczenie nie tylko dla efektów pracy, ale i dla sposobu przeżywania całej ludzkiej egzystencji (Suchodolski 1983, s. 53; Gerlach 2016).

Na temat pracy poświęcił jedną ze swoich encyklik Jan Paweł II. W dziele *Laborem exercens* czytamy, że „praca stanowi podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi” (Encykliki 1996, s. 109). I dalej: „pierwszą podstawową wartością pracy jest sam człowiek – jej podmiot. Wiąże się z tym od razu bardzo ważny wniosek natury etycznej: o ile prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany dla pracy, to jednak nade wszystko praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy” (Encykliki 1996, s. 114). Autor pisze dalej: „Praca jest powinnością, czyli obowiązkiem człowieka i to w wielorakim tego słowa znaczeniu” (Encykliki 1996, s. 133).

W wielu dziełach opisywano i akcentowano znaczącą rolę pracy w życiu każdego człowieka. Podkreślano, że jest to szczególna wartość w życiu jednostek, ale także grup społecznych, jak i całych narodów. Panuje na ogół zgodność poglądów, że poprzez pracę człowiek doskonali się jako jednostka ludzka. Praca stanowi podstawową część jej życia. Przygotowanie osoby do życia oznacza jednocześnie przygotowanie do pracy.

Czy zatem praca jest nadal „tą szczególną wartością, dzięki której powstają i funkcjonują społecznie wszystkie inne wartości? Czy praca, jak pisał Stanisław Brzozowski „jest naszym powołaniem, nadaje sens naszemu życiu, jest wartością moralną jako podstawowy, metafizyczny nakaz dla człowieka”? Czy praca jest, a jeżeli tak, to jak długo pozostanie miernikiem wartości człowieka? Czy, jak pisał

Jan Paweł II: „przez pracę człowiek nie tylko przekształca naturę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem?” (Encykliki 1996, s. 133; Gerlach 2010, s. 149).

Jeśli przyjąć, że odpowiedzi na wymienione pytania są pozytywne, nasuwa się jeszcze jedno pytanie, czy można funkcjonować bez pracy? Poglądy na ten temat są zróżnicowane. W ostatnim czasie mówi i pisze się o końcu pracy. Najbardziej charakterystyczne podejście prezentuje w tym względzie Jeremy Rifkin, który w znanym opracowaniu pt. *Koniec pracy* wieści znaczne ograniczenie liczby miejsc zatrudnienia. Uzasadnieniem dla takiej sytuacji jest masowy rozwój techniki i technologii cyfrowej powodujący zastępowanie „pracy żywej” przez maszyny. Rozwój *czwartej rewolucji przemysłowej* oraz *społeczeństwa 5.0* pozwalają przypuszczać, że ograniczenie tradycyjnych miejsc pracy jest możliwe (Gerlach 2019, 2020). Wielu uważa jednak, że powstaną nowe miejsca pracy i będzie ich równie dużo oraz będą to najczęściej lepsze miejsca pracy. Uznać jednak należy, że następować będą, i już następują, przemiany pracy. Konieczne więc będzie systematyczne dostosowywanie kwalifikacji i kompetencji do nowych, ciągle zmieniających się wymagań. Już wiele lat temu Alvin Toffler zwracał uwagę, że „ekonomia trwałości jest – musi być – zastępowana przez ekonomię krótkotrwałości” (Toffler 2007, s. 53). Wspomniany J. Rifkin pisząc na temat końca pracy przypomina, że praca od początku cywilizacji była integralną częścią codziennej egzystencji ludzkiej. „Obecnie po raz pierwszy jesteśmy świadkami systematycznego eliminowania ludzkiej siły roboczej z procesu produkcji. W ciągu niecałego stulecia można się spodziewać topnienia masowego zatrudnienia w sektorze rynkowym praktycznie we wszystkich uprzemysłowionych państwach świata” (Rifkin 2003, s. 17).

Powracając zatem do sformułowanego pytania podkreślić należy, że brak pracy działa na człowieka destrukcyjnie i podważa podstawy egzystencji jednostki i społeczeństwa. Bezrobocie jest więc podstawową przyczyną ubóstwa. Powoduje też marginalizację i wykluczenie osób pozostających bez pracy.

Leszek Kołakowski wyraża opinię, z którą trudno się nie zgodzić. Pisze: „Istnieje pogląd, że praca jako taka niesie w sobie szczególną cnotę, że jest czymś szlachetnym – nie dlatego, że niezbędna, by w różne dobra nas zaopatrywać, ale dlatego, że nam przystoi jako ludziom, że nasze człowieczeństwo utwierdza. Czy tak jest zależy to może od rodzaju pracy, jaką się ma na myśli” (Kołakowski 2004, s. 177). Praca umożliwia człowiekowi zaspokajanie różnego rodzaju potrzeb. Clayton Paul Alderfer wyróżnia trzy rodzaje potrzeb, które mogą być zaspokajane poprzez pracę:

- potrzeby istnienia (egzystencjalne), dotyczą fizycznego przetrwania, są zaspokajane w pracy dzięki wynagrodzeniu, dodatkowym świadczeniom, bezpiecznemu środowisku pracy i pewności pracy;
- potrzeby więzi społecznych (społeczne), dają emocjonalne wsparcie, szacunek, uznanie;

- potrzeby wzrostu (rozwojowe), dotyczą indywidualnego doskonalenia się i rozwijania (Wilsz 2008, s. 125).

Omawiając zagadnienie pracy człowieka warto także odwołać się do rozważań dotyczących celów wprowadzania młodych ludzi w proces pracy. Uznać można, że cele te odnieść należy również do osób opuszczających zakład karny. Są to:

- kształtowanie całej osobowości (osobowościowo twórcza rola pracy), w tym przygotowanie osób karanych do działalności społecznej, powrotu do funkcjonowania w społeczeństwie;
- wejście w nurt produkowania dóbr i świadczenia usług (cel użytkowy) (Solak 2004, s. 43).

Podobne formuły na temat pracy znajdują się w *Konstytucji duszpasterskiej o Kościele*. Wymienia się tam następujące aspekty pracy:

- kształtujący, praca doskonali pracującego, rozwija on swoją osobowość poprzez uczestnictwo w pracy;
- społeczny, praca umożliwia zaspokajanie potrzeb materialnych, ale i duchowych innych ludzi;
- solidarnościowy, umożliwia wchodzenie osobom pracującym w relacje z innymi ludźmi, pokonywanie trudności, przysparza też dóbr (Solak 2004, s. 43).

Kończąc te ogólne rozważania na temat pracy można za Augustynem Bańką przypomnieć, że: „w psychologicznym rozwoju pojęcia pracy wyróżnić można dwie przeciwstawne tradycje. Pierwsza z nich to tradycja kultu pracy i działania. Druga to tradycja sensu życia bez etosu pracy” (Bańka 1996, s. 12). Uznać należy, że obie są przejawiane przez współczesnego człowieka. Dotyczy to w równej mierze osób, które nigdy nie przebywały w zakładzie karnym, jak i osadzonych oraz byłych osadzonych.

Przygotowanie osadzonych do życia na wolności

W tej części prezentowanych rozważań nawiązuję do myśli resocjalizacyjnej, a zwłaszcza do danych publikowanych przez służbę więzienną, a także na wytycznych do pracy penitencjarnej z osadzonymi.

Punktem wyjścia dla refleksji dotyczących przygotowania osadzonych do życia na wolności mogą być stwierdzenia przytaczanego już A. Bańki, w których autor podkreśla rolę wydarzeń krytycznych jako źródła kryzysów związanych z pracą. Wśród nich wymienia uwięzienie (Solak 2004, s. 154). Czas pobytu w jednostce penitencjarnej powinien być, już od samego początku, okresem przygotowywania do życia na wolności. Dlatego ważna jest praca w zakładach karnych, jeszcze przed opuszczeniem murów więzienia, ponieważ umożliwia ona takie przygotowanie.

Realizacja tego zadania jest osiągalna dzięki obiektom produkcyjnym funkcjonującym na terenie zakładów karnych i aresztów śledczych. Zgodnie z założeniami

Programu „Praca dla więźniów”, który obejmuje trzy podstawowe filary determinujące realizowane w jego ramach działania:

- budowę w zakładach karnych hal produkcyjnych;
- rozszerzenie zakresu możliwości nieodpłatnej pracy więźniów na rzecz samorządów;
- ulgi dla przedsiębiorców zatrudniających więźniów;

W latach 2016–2019 obiekty takie powstały w 40 placówkach, a w realizacji pozostaje dziewięć kolejnych. Dane zamieszczone w Serwisie Służby Więziennej ukazują, że:

- w czasie realizacji programu zatrudnienie skazanych zwiększyło się prawie o 12 tysięcy osadzonych, a wskaźnik powszechności zatrudnienia osadzonych przekroczył wartość 56%. W grupie skazanych zdolnych do pracy wskaźnik wynosi ponad 84%;
- pracowało prawie 37 tys. osób pozbawionych wolności (dane na koniec grudnia 2019 r.);
- dochody Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych w 2019 r. wyniosły prawie 160 mln zł;
- większa liczba pracujących skazanych to większe środki finansowe z potrąceń od ich wynagrodzeń przeznaczane na Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźniennych 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 (Służba Więzienna 2020; Program „Praca dla więźniów”).

Podejmowanie zatrudnienia przez osadzonych przynosi z pewnością korzyści zarówno w czasie pobytu w zakładzie karnym lub areszcie śledczym, ale także po wyjściu na wolność. Są to korzyści dla jednostek penitencjarnych, ale także, a może przede wszystkim, dla więźniów. Wymienia się tu najczęściej:

- możliwość podjęcia pracy dającą szansę bezpłatnego przyuczenia do zawodu i przyuczenia do późniejszej aktywizacji zawodowej w warunkach wolnościowych;
- zatrudnienie dające możliwość pozyskania środków finansowych przez osadzonych na własne potrzeby w sposób akceptowany społecznie, co może pozwolić na finansowe wspieranie rodziny przez przekazywanie jej zarobionej kwoty oraz może stanowić źródło pokrycia kar pieniężnych, np.: alimentów lub grzywien;
- naukę wykonywania konkretnych czynności, systematyczności i wywiązywania się z przydzielonych obowiązków; kształtowanie poczucia odpowiedzialności

za wykonaną pracę; trening do samodzielnego życia na wolności oraz przygotowanie do powrotu do społeczeństwa;

- możliwość zagospodarowania czasu wolnego; przeciwdziałanie rozwojowi podkultury więziennej i przemocy w stosunku do innych osadzonych czy samookaleczeniom;
- kształtowanie poczucia przydatności, pożyteczności, nabycia umiejętności współpracy w zespole, pojawienia się poczucia sensu życia, sensowności podejmowanego wysiłku, poczucia bycia docenianym przez innych;
- powstawanie nowych miejsc pracy tworzy nową sytuację, znoszącą poczucie bezcelowości pobytu w zakładzie karnym oraz pozwala zachować sprawność zawodową, siły fizyczne i umysłowe (Służba Więzienna 2020; Program „Praca dla więźniów”).

Zgodnie z przepisami kodeksu karnego: „pół roku przed opuszczeniem zakładu penitencjarnego skazany jest przygotowywany do opuszczenia placówki „...działania te nie mają charakteru obligatoryjnego, stosuje się je tylko wówczas, gdy jest to »niezbędne« lub »w miarę potrzeby«, pomoc zaś ma mieć charakter doraźny” (Miłkowska, Sobański 2017, s. 132). Ważne są też działania podejmowane w okresie poprzedzającym zwolnienie skazanych. Jak pisze Aleksandra Iwanowska, podczas przygotowania do zwolnienia ważne jest odbywanie kary w zakładzie znajdującym się blisko przyszłego miejsca zamieszkania. Umożliwia to zapewnienie warunków przyszłej adaptacji do życia na wolności. Wyjątkiem są sytuacje, gdy zdaniem T. Szymanowskiego zasada ta może być ograniczona, np. gdy w dotychczasowym zakładzie karnym skazany kończy naukę lub przechodzi kurację odwykową, której nie należy przerywać (Iwanowska 2013, s. 29).

„Przygotowanie skazanego do zwolnienia z zakładu karnego można uznać za odmianę pracy z indywidualnym przypadkiem. Prowadzenie pracy z indywidualnym przypadkiem obejmuje w klasycznym modelu trzy etapy:

- rozpoznanie przypadku – diagnoza osobowości,
- opracowanie planu – kontakt,
- realizacja planu – etap pracy z przypadkiem.

Modelowy przebieg okresu przygotowania do zwolnienia także powinien obejmować trzy podstawowe etapy: zdiagnozowanie problemów, które mogą utrudniać skazanemu społeczną readaptację, opracowanie programu wolnościowego, a następnie realizację programu” (Iwanowska 2013, s. 31).

Analizując wyniki badań dotyczących możliwości przygotowania skazanych do życia na wolności, A. Iwanowska powołuje się na wyniki badań przeprowadzonych m.in. przez A. Szymanowską, które ujawniają, że blisko 26% skazanych na miesiąc przed zwolnieniem nie miało sprecyzowanych planów życiowych, natomiast 70,7% za najważniejsze dla siebie uznało znalezienie pracy po zwolnieniu. Badani akceptowali też potrzebę wsparcia przed powrotem do życia w społeczeństwie ludzi wolnych (59,5%). Podobne wyniki uzyskała też B. Skafirak, badając 126 osadzonych kobiet. Wynika z nich, że 78,6% badanych kobiet wyraziło obawy dotyczące

powrotu do społeczeństwa powodowane głównie brakiem pracy i zakwaterowania oraz odtrąceniem przez społeczeństwo lub najbliższych. Do życia na wolności nie czuło się też przygotowanych 62,7% skazanych (Iwanowska 2013, s. 36–37).

W praktyce penitencjarnej wielokrotnie realizowano programy promujące zatrudnienie i przygotowanie skazanych do realiów życia na wolności. Przykładem mogą być prowadzone w latach 1996, 1997 i 1998 trzy edycje nowatorskiego na gruncie penitencjarnym przedsięwzięcia pt. „Program aktywizacji zawodowej skazanych”, podczas którego starano się wyrobić u skazanych przekonanie o wartości pracy oraz podtrzymać gotowość do podejmowania zatrudnienia (Iwanowska 2013, s. 38).

Podsumowując dotychczasowe rozważania zgodzić się należy z cytowanym już L. Kołakowskim, który pisze o konieczności uczenia się cnót przez wychowanie w środowisku, gdzie one są praktykowane: „Słuszne jest stare porzekadło, że nie można nauczyć się pływać, nie wchodząc do wody” (Kołakowski 2004, s. 49). Analogicznie można to odnieść do zatrudnienia. Mówienie o pracy nie wystarczy, aby nauczyć się pracy. Co więcej, w moim przekonaniu nie wpłynie też na ukształtowanie wielu niezbędnych w życiu zawodowym, ale i pozazawodowym cech, jak np.: pracowitość, odpowiedzialność, uczciwość, szacunek dla pracy własnej i innych ludzi itp. Dlatego uczestnictwo w pracy, zarówno odpłatnej, jak i na rzecz zakładu penitencjarnego, np. prace porządkowe, wolontariat itp. uznać można za sposób przygotowanie do życia i pracy po opuszczeniu zakładu.

Możliwości i ograniczenia w zatrudnianiu byłych osadzonych

Poniższe analizy są najbardziej istotną częścią artykułu. Powrót do społeczeństwa po zakończonym pobycie w placówce penitencjarnej, to wyzwanie zarówno dla osoby, która opuszcza zakład karny, jak i otoczenia, do którego powraca (Małkowska, Sobański 2017, s. 131).

W tym kontekście dodać można, że są osoby, czy też grupy, wrażliwe na wykluczenie oraz poważnie zagrożone wykluczeniem. Wymienia się wśród nich m.in. byłych skazanych, osoby bezrobotne (szczególnie długotrwale) oraz osoby o niskich kwalifikacjach. Ryzyko marginalizacji i wykluczenia w pewnym uproszczeniu sprowadzić można do zagadnień związanych z reprodukcją biedy, zarówno w wymiarze symbolicznym, czyli intelektualno-kulturowym, jak i materialnym. Wśród działań zapobiegających wykluczeniu wymienić można cztery rodzaje działań priorytetowych. Są to:

- działania zapobiegające, wczesne ostrzeganie, prewencja;
- działania wyrównawcze, kompensujące gorsze wyposażenie życiowe ludzi;
- działania w rozwiązywaniu problemów dojmujących, dla których nie wypracowano dobrych rozwiązań;

— działania o charakterze powszechnym (uniwersalne na rzecz równego dostępu, równych szans, zmniejszania różnicowań nie wykluczające ubogich i zagrożonych wykluczeniem społecznym (Gerlach 2018, s. 41).

Pisząc o powrocie z zakładu karnego można nawiązać do określenia sprawiedliwości społecznej. Wolfgang Merkel wśród priorytetów sprawiedliwości społecznej w warunkach społeczeństwa postindustrialnego wymienia gwarantowanie zatrudnienia wszystkim tym, którzy są zdolni do pracy i chcą pracować (Giddens 2009, s. 93). Gwarancja ta dotyczy w równej mierze byłych osadzonych. Są to osoby, które potrzebują zatrudnienia nie mniej niż inni. Posiadanie pracy jest dla nich często jedyną szansą powrotu do społeczeństwa. Nie jest to jednak łatwe. W społeczeństwie funkcjonują bowiem często stereotypy dotyczące byłych więźniów. Jak pisze Anna Fidelus: „Ludzie z przeszłością przestępczą żyją w większości na marginesie życia społecznego (niezależnie od ich aktualnej sytuacji i zachowania), są deprecjonowani w środowisku, poniżani, lekceważeni, wręcz pomijani w życiu społecznym. [...] Człowiek, który jest ceniony i szanowany w społeczeństwie, szybciej otrzyma pracę niż ten, który jest zepchnięty na margines życia społecznego” (Fidelus 2019, s. 134). Marginalizację oraz wykluczenie tych osób pogłębia bardzo często brak pracy i związane z tym kłopoty materialne. Byli skazani mają też w większości braki w wykształceniu, a po okresie izolacji ich przygotowanie zawodowe, jeśli w ogóle takie posiadają, obejmuje czynności, na które nie ma zapotrzebowania na rynku.

Jak stwierdza Anthony Giddens: „w gospodarce wiedzy/usług pierwszorzędne znaczenie dla mobilności zawodowej mają dokumenty potwierdzające kwalifikacje, tzn. certyfikaty, dyplomy, świadectwa nadania stopni naukowych” (Giddens 2009, s. 91). Dlatego dobrze by było, aby osoby opuszczające zakłady karne miały kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi certyfikatami. Wówczas ich szanse na uzyskanie zatrudnienia będą znacznie wyższe niż osób takich potwierdzeń nie mających. Wykorzystywanie więc szans na uzyskanie wykształcenia oraz kwalifikacji zgodnych z wymaganiami pracodawców, podczas pobytu w zakładzie karnym jest bardzo wskazane.

Kodeks karny wykonawczy podkreśla, że w oddziaływaniu na skazanych uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych i nauczanie (Jaroszevska 2019, s. 183). „Nauczanie resocjalizacyjne obejmuje: uzupełnianie brakującego wykształcenia oraz przygotowanie zawodowe. W trakcie nauczania, oprócz uzyskiwania wiedzy i umiejętności wynikających z realizowanego programu, więźniów poddawany jest procesowi oddziaływań wychowawczych [...]. Więźniów, mając przygotowanie teoretyczne i praktyczne w jakimś zakresie, ma większą szansę na znalezienie zatrudnienia po wyjściu na wolność i prawidłową readaptację w środowisku zewnętrznym (Machel 2003 za Jaroszevska 2019, s. 189).

Mówiąc o kształceniu w zakładach karnych i wpływie uzyskanych kwalifikacji na zatrudnienie w systemie wolnościowym, pamiętać należy o konieczności

realizacji edukacji całonocnej. Uzyskane więc kwalifikacje podczas pobytu w zakładzie karnym nie są na całe życie. Zmiany w wymaganiach kwalifikacyjnych zmuszają do ciągłego ich uzupełniania i aktualizowania. Dlatego podkreślić należy rolę tego procesu w przygotowaniu do dalszego uczenia się oraz rozwinięcie motywacji do całonocnej nauki. „O pomyślności procesu readaptacji decyduje zakres pomocy, jaka udzielana jest byłemu skazanemu jeszcze w murach zakładu karnego i bezpośrednio po jego opuszczeniu” (Miłkowska, Sobański 2017, s. 134).

Wśród podmiotów działających na rzecz więźniów i osób opuszczających zakłady karne jest szereg organizacji i instytucji, takich, jak m. in.: ośrodki pomocy społecznej, domy pomocy społecznej, fundacje, stowarzyszenia, ośrodki terapii uzależnień (Miłkowska, Sobański 2017, s. 134). Jak stwierdza A. Fidelus: „we współczesnych działaniach systemowych skierowanych do grupy byłych więźniów dostrzega się podejście afirmatywne. Sprowadza się ono do pomocy postpenitencjarnej, programów w obszarze opieki Społecznej” (Fidelus 2019, s. 133). Osoby opuszczające zakłady karne napotykają wiele trudności, w tym między innymi związane z poszukiwaniem pracy, poradnictwem zawodowym czy też radzeniem sobie z załatwianiem spraw w urzędach, pisania podań, sporządzania CV (Miłkowska, Sobański 2017, s. 135). Osoby opuszczające zakłady karne i areszty śledcze mogą ze strony ośrodków pomocy społecznej liczyć jedynie na pomoc doraźną. Brakuje zatem pomocy długofalowej i kompleksowej, która pozwoliłaby tym osobom na ponowną adaptację w społeczeństwie. Pomoc osobom mającym trudności adaptacyjne po zwolnieniu z zakładu karnego to zadanie własne gminy o charakterze obowiązkowym. Wśród beneficjentów pomocy społecznej byli więźniowie stanowią grupę specyficzną poprzez swoje trudności w readaptacji społecznej, przede wszystkim z racji obciążenia przeszłością i często dłuższą izolacją. Wsparcie skierowane do nich musi więc być wielokierunkowe i trwałe. Inaczej rośnie ryzyko powrotu tych osób na drogę przestępczą (Życie po więzieniu).

Powrót do przestępstwa wynika najczęściej z **problemów ze znalezieniem pracy, złych warunków lokalowych i materialnych oraz wykluczającego społecznie ostracyzmu**. Stąd niezbędność pomocy postpenitencjarnej i konieczność **zacieśnienia współpracy ośrodków pomocy społecznej z innymi instytucjami** działającymi w tym zakresie. Każdy z tych podmiotów działa niezależnie i w granicach swoich kompetencji, a **udzielana przez nie pomoc często się pokrywa**. Ustawa o pomocy społecznej nie przewiduje specjalnych świadczeń dla osób opuszczających zakład karny. Wszelka pomoc odbywa się na zasadach ogólnych. Osoby zwolnione z zakładów karnych mogą ubiegać się natomiast o przyznanie świadczenia pieniężnego (m.in. zasiłku stałego, okresowego, celowego) lub o świadczenia niepieniężne, m.in. o: pomoc rzeczową, poradnictwo specjalistyczne, interwencję kryzysową, schronienie, posiłek, niezbędne ubranie, pomoc w uzyskaniu zatrudnienia, składki na ubezpieczenie zdrowotne, pobyt i usługi w domu pomocy społecznej, mieszkanie chronione, pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych (Życie po więzieniu).

Wielu autorów wskazuje na potrzebę budowania sieci współpracy ukierunkowanej na pomoc i wsparcie osób powracających z zakładów karnych. Pomoc organizowana przez członków sieci w różnych zakresach, w tym między innymi zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji (Miłkowska, Sobański 2017, s. 137). Współpraca z urzędami pracy oraz instytucjami kształcenia i doskonalenia zawodowego jest niezbędna w zakresie poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia. Wśród czynników utrudniających readaptację społeczną skazanych po opuszczeniu zakładu karnego wymienia się czynniki zewnętrzne (tkwiące poza murami zakładu karnego), wewnętrzne (tkwiące w jednostce) oraz penitencjarne (tkwiące w zakładzie karnym). W grupie czynników zewnętrznych ważną rolę odgrywają bezdomność i to co jest szczególnie ważne z punktu widzenia tematu – bezrobocie. Z badań H. Machela dotyczących przyczyn powrotu do przestępstwa wynika, że rolą znaczącą są trudności w znalezieniu pracy zarobkowej lub niemożność jej podjęcia (Miłkowska, Sobański 2017, s. 132).

Trudności w znalezieniu zatrudnienia spowodowane są często niechęcią i nieufnością pracodawców wywołaną ich przeszłością kryminalną. Niechęć ta spowodowana jest też tym, że skazani często nie są przyzwyczajeni do systematycznej i rzetelnej pracy. Brak zatrudnienia powoduje często utratę poczucia bezpieczeństwa, szacunku, poczucie osamotnienia, niższości, wyobcowania, a często w konsekwencji powoduje separację od społeczeństwa i wykluczenie. „Powyższe czynniki najczęściej współwystępują z brakiem więzi i wsparcia ze strony osób bliskich, zwłaszcza prawidłowo funkcjonującej rodziny. Silne więzi rodzinne mogą stanowić podstawowy czynnik motywujący do zmiany i pracy byłego skazanego nad sobą; ich brak prowadzi do zniechęcenia i rezygnacji ze starań” (Miłkowska, Sobański 2017, s. 133).

Wśród czynników utrudniających readaptację skazanych wymienia się często wyuczoną bezradność, a także: „brak wiedzy i umiejętności poruszania się na współczesnym rynku pracy, a także braki w wykształceniu, brak zawodu oraz nawyku pracy” (Miłkowska, Sobański 2017, s. 133). Jak pisze A. Iwanowska, pozycja byłych więźniów na rynku pracy jest wyjątkowo niekorzystna, ponieważ są oni naznaczeni swoją przeszłością. Potencjalni pracodawcy mogą wybierać wśród pracowników, z reguły wybierają niekaranych. Ponadto sam proces poruszania się na rynku pracy wymaga obecnie wielu umiejętności, np. pisania życiorysu, listu motywacyjnego, komunikowania się z pracodawcą, rozpoznawania własnych predyspozycji i możliwości, a także wiedzy na temat skutecznego poszukiwania zatrudnienia. Wiele osób opuszczających zakłady karne ma z tym, jak już sygnalizowano, problemy. Dynamiczna i skomplikowana sytuacja na rynku pracy sprawia, że skazani bez merytorycznego wsparcia i odpowiedniego przygotowania nie są w stanie sprostać jego wymaganiom (Iwanowska 2013, s. 39).

Interesującą inicjatywą był projekt „Nowa droga dla byłych więźniów”, w którym opracowano wzorcowy model współpracy różnych instytucji dla udzielania kompleksowej pomocy w celu poprawy sytuacji więźniów wracających do spo-

łączeństwa. W ramach tego modelu funkcjonowały programy aktywizacji społeczno-zawodowej oraz programy szkoleń odpowiadające na zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy. Przeprowadzono badania wśród uczestników projektu na temat ich sytuacji społeczno-zawodowej. Wzięło w nich udział 101 beneficjentów oraz 35-osobowa grupa kontrolna skazanych niebiorących udziału w szkoleniach. Wśród osób biorących udział w programie 76% podjęło zatrudnienie po opuszczeniu zakładu karnego, a 24% poszukiwało pracy. W grupie kontrolnej 35,3% podjęło zatrudnienie, 24% poszukiwało pracę, natomiast 14,7% nie szukało jej. Praca zarobkowa dla 72,3% beneficjentów stanowiła źródło utrzymania, 17,8% było na utrzymaniu rodziny, a 5% na zasiłku z pomocy społecznej. Natomiast badani z grupy kontrolnej częściej pozostawali na utrzymaniu rodziny (42,9% respondentów) niż utrzymywali się z pracy zarobkowej (37,1%) lub korzystali z zasiłków z pomocy społecznej (2,9%) (Iwanowska 2013, s. 41).

Jak wynika z raportu NIK dla byłych osadzonych ważna jest praca, która daje podstawy utrzymania. Z badań przeprowadzonych wśród 85 przedsiębiorców z województwa łódzkiego, w ramach projektu systemowego *Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej* wynika, że niemal jedna piąta z nich zatrudniała osoby karane, a głównym motywem przyjęcia ich do pracy było posiadanie odpowiednich kwalifikacji, nieco rzadziej – chęć udzielenia pomocy. Tylko 12 osób, tj. 14,1% stwierdziło, że nie zatrudniłoby byłego więźnia z obawy o mienie przedsiębiorstwa, o niesolidność pracownika i bezpieczeństwo innych zatrudnionych. Ankietowani przedsiębiorcy nie wykluczali jednak możliwości zatrudnienia pracownika po wyjściu z ZK/AŚ, o ile spełnione zostaną określone warunki, z których najważniejszy (poza kwalifikacjami) to zarekomendowanie takiej osoby przez jakąś instytucję, np. zakład karny, urząd pracy, ośrodek pomocy społecznej bądź kuratora (Pomoc społeczna 2019, s. 13).

Z danych NIK wynika też, że odsetek byłych osadzonych korzystających z pomocy OPS, którzy podjęli zatrudnienie systematycznie wzrasta. W latach 2015–2018 otrzymało ją 12,5%, przy czym w 2015 r. było to 10% a 2017 r. – 14,7%. W omawianym raporcie stwierdzono też, że udzielając pomocy OPS powinny większy akcent położyć na aktywizację zawodową i poprawę funkcjonowania społecznego byłych więźniów oraz powiązanie udzielania pomocy finansowej od podjęcia przez te osoby szkolenia zawodowego, terapii, szukania pracy. (Pomoc społeczna 2019, s. 13–14). Byli osadzeni korzystający z pomocy OPS robili to najczęściej tylko raz (ok. 40%). Powodem tego było dla prawie 20% podjęcie pracy, jednak dla części z nich była to tylko praca dorywcza. Potwierdziły to badania ankietowe przeprowadzone przez NIK. Spośród ankietowanych, którzy nie korzystają już ze wsparcia OPS, 38,7% miało zatrudnienie, przy czym dla 16,7% była to praca stała, a dla 22% dorywcza (Pomoc społeczna 2019, s. 18–19). Pomoc osobom, które mają trudności w przystosowaniu się do życia po zwolnieniu z zakładu karnego należy do obowiązkowych zadań gminy. Z pomocy OPS korzysta średnio 17% osób zwolnionych z ZK/AŚ. Z badań wynika, że 39,9% badanych

odbywających karę pozbawienia wolności uważa, że znalezienie pracy jest najważniejszym problemem po wyjściu z zakładu karnego. Z badań realizowanych na zlecenie NIK wynika, że po wyjściu z zakładu karnego uzyskanie zatrudnienia jest dużym wyzwaniem, ponieważ często wymagana jest niekaralność, a pracodawcy nie chcą zatrudniać byłych skazanych (przestępców). W lepszej sytuacji są osoby mogące liczyć na wsparcie rodziny i znajomych. Mają więcej czasu na poszukiwanie pracy. Z kolei osoby przebywające w więzieniu przez dłuższy czas mają większe problemy ze znalezieniem pracy. Negatywny stosunek otoczenia do osób opuszczających zakład karny utrudnia proces readaptacji społeczno-zawodowej, a szczególnie znalezienie zatrudnienia (Pomoc społeczna 2019, s. 27).

Problemy ze znalezieniem pracy zauważają też dyrektorzy powiatowych urzędów pracy, przy czym podkreślają, że jest to często wina samych osadzonych, przykładowo z powodu braku właściwych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, chęci do pracy, a także na skutek częstego uzależnienia. Zmiany na rynku pracy powodujące, że w ostatnich latach rynek pracodawcy przekształcił się w rynek pracownika, spowodował że odsetek byłych osadzonych, którzy korzystając z pomocy OPS uzyskali zatrudnienie co prawda wzrasta, ale jak to przedstawiono wcześniej, jest to wzrost niewielki. Z opinii NIK sformułowanej na podstawie wyników badań wynika, że „istnieje potrzeba bardziej kompleksowej i wielokierunkowej pomocy i wsparcia adresowanego do osób, które w zależności od długości bycia w izolacji więziennej, w szybko zmieniających się warunkach społecznych, gospodarczych, edukacyjnych same nie poradzą sobie z readaptacją i reintegracją społeczną po opuszczeniu zakładu karnego. Pomoc i wsparcie im udzielane (materiałne, mieszkaniowe oraz emocjonalne i edukacyjne) będzie najlepszym izolatorem przed recydywą tak kryminalną, jak i penitencjarną. Wyniki wspomnianej ankiety NIK pokazują, że ponad 38% byłych osadzonych znalazło zatrudnienie (Pomoc społeczna 2019, s. 66, 69). Z badań ankietowych NIK wynika także, że: „do najtrudniejszych spraw, z jakimi spotyka się osoba opuszczająca zakład karny należą nie tylko braki zabezpieczenia materialnego, finansowego, żywności, odzieży, brak mieszkania oraz szans na znalezienie pracy i oparcia w rodzinie, ale także zły stan zdrowia i świadomość stygmatyzacji” (Pomoc społeczna 2019, s. 85).

Dodać także należy, że z kontroli NIK wynika, że w planowaniu pomocy najczęściej koncentrowano się na doraźnej pomocy materialnej, więc tylko znikomy odsetek byłych osadzonych korzystał z poradnictwa specjalistycznego (pomoc psychologiczna objęła w skontrolowanych jednostkach 3% z nich, poradnictwo rodzinne 2,3%, prawne 1,1%, zaś kontrakty socjalne, zapewniające kompleksowe i długoterminowe wsparcie, tylko 7% byłych osadzonych). Ze wsparcia ośrodków pomocy społecznej korzysta około 17% osób zwalnianych z jednostek penitencjarnych. Bardzo rzadka jest zatem pomoc psychologiczna, choć ona jest szczególnie potrzebna, zwłaszcza w wypadku osób, które nie mogą liczyć na wsparcie bliskich. W latach 2015–pierwsze półrocze 2018 w skontrolowanych OPS z pomocy psychologicznej skorzystało łącznie tylko 148, spośród 4702 podopiecznych, którzy

mieli problemy po opuszczeniu zakładów karnych (nieco ponad 3%). Z poradnictwa rodzinnego skorzystało 111 osób (2,3%), z pomocy prawnej tylko 52 osoby (1,1%). Przeciętny roczny koszt świadczenia pomocy dla jednej osoby zwolnionej wyniósł w tym okresie ok. 2130 zł (Życie po więzieniu).

Zaprezentowane w tej części rozważania ukazują przede wszystkim ograniczenia na jakie napotykają byli osadzeni. A jakie możliwości można w tym względzie dostrzec?

W coraz większej liczbie placówek penitencjarnych podejmowane są działania związane z przygotowaniem do życia na wolności. W wielu zakładach karnych funkcjonują też przedsiębiorstwa produkcyjne zatrudniające osadzonych, umożliwiając jednocześnie nabywanie wiedzy i umiejętności zawodowych. Coraz więcej byłych osadzonych uzyskuje też zatrudnienie. Może nie jest to wzrost znaczący, ale napawa optymizmem. Szansą na przygotowanie osadzonych do zatrudnienia jest więc umożliwienie uzyskiwania przez nich kwalifikacji zawodowych, zarówno poprzez edukację, jak i podejmowanie pracy. Należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną sprawę. Pracodawcy już od dłuższego czasu wskazują na brak odpowiednio wykształconych kandydatów do pracy. W Polsce 33% firm odczuwa niedobór pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (w skali globalnej jest to 36%). Najtrudniejszą do obsadzenia grupą zawodową są wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Wśród przyczyn niedoboru talentów wymieniano: brak umiejętności technicznych (50%), brak kandydatów (30%), brak doświadczenia (15%), brak umiejętności komunikacyjnych (kompetencji miękkich – 5%), zbyt wysokie oczekiwania finansowe (18%) (Gerlach 2017, s. 129). Wśród dziesięciu zawodów najbardziej dotkniętych niedoborem są niewykwalifikowani pracownicy fizyczni. Biorąc pod uwagę, że wśród byłych osadzonych dominują osoby o niskim poziomie wykształcenia (podstawowym i zasadniczym zawodowym), uzyskanie przez nich pracy nie powinno być trudne. Problemem w uzyskaniu zatrudnienia nie jest więc często brak pracy, ale chęć jej podjęcia oraz czasami zbyt wygórowane wymagania, znacznie powyżej posiadanego przygotowania. Pozwala to na wysunięcie sugestii, że w zakładzie karnym zbyt mało czasu poświęca się na działalność wychowawczą, w ramach której powinno się kształtować motywację do pracy. Poza sferą instrumentalną obejmującą wiedzę i umiejętności zawodowe związane z funkcjonowaniem człowieka w procesie pracy, ważna jest sfera kierunkowa pozwalająca sytuowanie człowieka w przestrzeni społecznej.

Należy raz jeszcze szczególnie podkreślić, że elementem, który może zapobiec powrotowi na drogę przestępczą jest praca. Tu problemy leżą też po stronie byłych osadzonych (wspomniany brak kwalifikacji, doświadczenia, chęci podjęcia pracy, uzależnienia). Przedsiębiorcy z kolei tłumaczą się obawą o mienie przedsiębiorstwa, o niesolidność pracownika i bezpieczeństwo innych zatrudnionych. Jednak odsetek byłych osadzonych, którzy korzystając z pomocy OPS podjęli zatrudnienie, systematycznie wzrasta. Okazjonalnie tylko OPS starały się skontaktować podopiecznych z potencjalnymi pracodawcami. Zdaniem NIK powinno to być rutyną

we wszystkich jednostkach świadczących pomoc byłym osadzonym. Izba uważa, że należy też skupić się na ich aktywizacji zawodowej i na powiązaniu udzielania pomocy finansowej z podjęciem przez te osoby szkolenia zawodowego, terapii, szukania pracy, np. poprzez motywujące kontrakty socjalne. Działania ośrodków względem byłych osadzonych powinny mieć charakter wspierający i aktywizujący. Pomoc powinna być organizowana w taki sposób, aby zapewnić możliwie jak najszersze uczestnictwo osoby potrzebującej wsparcia. Przez aktywne uczestnictwo osoby te czują się bardziej potrzebne, zaznaczają swoją tożsamość i podmiotowość, zdobywają poczucie własnej wartości oraz czują, że mają wpływ na własne życie (Życie po więzieniu).

W tym kontekście dodać na koniec można, że wspomniane zjawisko marginalizacji i wykluczenia społecznego obejmuje zarówno aspekt dobrobytu materialnego, jak i aspekt podmiotowości. W kategoriach pierwszego wyraża się przede wszystkim niskim poziomem życia czy wręcz ubóstwem, spowodowanym między innymi brakiem zatrudnienia, złą sytuacją na rynku pracy i trudnościami w odnalezieniu swojego miejsca w procesach modernizacyjnych oraz brakiem umiejętności przystosowania się do zmieniających się warunków życia i pracy. W perspektywie drugiego jest to brak uprawnień do uczestnictwa we wszystkich aspektach życia społecznego-kulturowego, do wysuwania roszczeń, egzekwowania swoich praw. Należy też zauważyć, że procesy marginalizacji i wykluczenia nie są wynikiem tylko wpływów zewnętrznych. Mogą one też wynikać z osobistych decyzji, w konsekwencję których ludzie sami siebie wykluczają z różnych aspektów życia społecznego poprzez na przykład zaniechanie kształcenia, odejścia z pracy, niepodjęmowanie ról społecznych. Trzeba zauważyć fakt automarginalizacji i auto-wykluczenia wpisany w wysiłek budowania własnej tożsamości, własnego poczucia wolności, i to nie tylko przez jednostki czy środowiska, ale będących przejawem szerszych gier społecznych (Gerlach 2018).

Refleksja końcowa

Konkludując, brak pracy działa na człowieka destrukcyjnie i podważa podstawy jego egzystencji. W odniesieniu do osób opuszczających placówki penitencjarne zatrudnienie jest szczególnie ważne, ułatwia bowiem powrót do życia na wolności i zapobiega powrotowi do przestępstwa. Uczestnictwo w pracy, to nie tylko uzyskanie korzyści materialnych, ale także możliwość kształtowania cech pozwalających na funkcjonowanie zarówno w środowisku pracy, jak i w środowisku społecznym i rodzinnym. Zgodzić się należy, że: „aby readaptacja społeczna powiodła się, skazany musi wykonać poczwórny wysiłek: rozstać się ze swoją kryminalną przeszłością, popracować nad teraźniejszością, zaplanować przyszłość oraz według tych planów zacząć nowe życie” (Pindel 2009; Miłkowska, Sobański 2017, s. 131). Wśród planów oraz ich realizacji nie może zabraknąć pracy oraz

edukacji. Ich realizacja, którym były osadzone powinien poświęcić znaczną część swojego czasu, umożliwi, a z pewnością ułatwi, powrót do życia na wolności.

Abstract: **Work of former prisoners – possibilities and limitations**

Work is one of the basic forms of adult people's activity. It is a universal and ambiguous concept that is interpreted in a myriad of ways. Working in prison, before being discharged from it, is very significant as well. It enables one to gain material goods useful when being imprisoned; it also prepares inmates to living outside prison. In the penal practice, there is a number of programmes that promote employment and prepare prisoners to the reality of living outside prison. Oftentimes, having a source of employment is the only chance for the prisoners to return to the society. The process is fostered if the prisoner is given help during their stay in prison and directly after coming out of it. The people leaving prison encounter many difficulties, including the ones related to the searching for and getting a job. The difficulties in finding employment are often related to the fact that employers have aversion to the criminal past of the former prisoners and do not trust them. This aversion is frequently caused by the fact that former prisoners are not accustomed to working in a systematic and honest way, and that their qualifications are generally very low. Many authors indicate the need to build a collaborative network aimed at helping and supporting the people released from prisons.

Key words: work, work of prisoners, preparing for employment, work of former prisoners.

Bibliografia

- [1] Bańka A., 1996, *Psychopatologia pracy*, Wydawnictwo Gemini s.c, Poznań.
- [2] Fidelus A., 2019, *Pomoc społeczna opuszczających więzienia – propozycje rozwiązań systemowych w zakresie wsparcia skazanych*, „Roczniki Pedagogiczne”, 11(47).
- [3] Furmanek W., 2006, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, IBE, Warszawa.
- [5] Gerlach R., 2010, *Edukacja w perspektywie końca pracy*, [w:] *Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy*, t. 1, red. Z. Wiatrowski, I. Pyrzyk, Włocławskie Towarzystwo Naukowe, Wyższa Szkoła Humanistyczna-Ekonomiczna, Włocławek.
- [4] Gerlach R., 2012, *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz.
- [6] Gerlach R., 2016, *Praca człowieka jako wartość i/czy zniewolenie*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 4(95).
- [7] Gerlach R., 2017, *Edukacja zawodowa w kontekście dyskursu o przyszłości*, [w:] *Edukacja dla przyszłości w perspektywie orientacji na rynek pracy*, (red. nauk.) R. Gerlach, R. Tomaszewska-Lipiec, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz.
- [8] Gerlach R., 2018, *Marginalizacja i wykluczenie – przyczyny i zapobieganie*, „Problemy Profesjologii”, nr 2.
- [9] Gerlach R., 2019, *Organizacja przyszłości w perspektywie czwartej rewolucji przemysłowej i społeczeństwa 5.0.*, [w:] *Sekrety organizacji. Barwy codzienności*, (red.) R. Tomaszewska, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz.

- [10] Gerlach R., 2020, *Edukacja dla zatrudnienia w pierwszych dekadach nowego millenium*, [w:] *Praca i kariera w warunkach nowego millennium. Implikacje dla edukacji*, (red.) R. Tomaszewska, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz.
- [11] Giddens A., 2004, *Socjologia*, PWN, Warszawa.
- [12] Giddens A., 2009, *Europa w epoce globalnej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [13] Iwanowska A., 2013, *Przygotowanie skazanych do życia na wolności w trybie art. 164 k.k.w.*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa.
- [14] Jaroszevska M., 2019, *Resocjalizacyjne konteksty kształcenia zawodowego skazanych, czyli kilka słów o wzbudzaniu w skazanym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądaney postawy*, „Roczniki Pedagogiczne”, 11(47).
- [15] Kołakowski L., 2004, *Mini wykłady o maxi sprawach*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- [16] *Laborem exercens*, 1996, [w:] *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Wydawnictwo św. Stanisława B.M. Archidiecezji Krakowskiej, Kraków.
- [17] Machel H., 2003, *Więzenie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Oficyna Wydawnicza „Arche”, Gdańsk.
- [18] Miłkowska G., Sobański S., 2017, *Sieć, czyli kompleksowe instytucjonalne wsparcie osób opuszczających zakłady karne*, „Dyskursy Młodych Andragogów”, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
- [19] Mydłowska B., 2019, *Uwarunkowania i trudności kształcenia zawodowego więźniów w Polsce*, „Roczniki Pedagogiczne”, 11(47).
- [20] Pindel E., 2009, *Ułatwienia i trudności na drodze do readaptacji społecznej po karze pozbawienia wolności*, [w:] *Resocjalizacja – zagadnienia prawne, społeczne i metodyczne*, (red.) A. Jaworska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- [21] *Pomoc społeczna świadczona osobom opuszczającym zakłady karne. Informacja o wynikach kontroli 2019*, NIK, Warszawa.
- [22] Rifkin J., 2003, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postronkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- [23] *Służba Więzienna*, 2020, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa.
- [24] Solak A., 2004, *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka*, Wydawnictwo UKSW, Warszawa.
- [25] Toffler A., 2007, *Szok przyszłości*, Wydawnictwo KURPISZ S.A., Przeźmierowo.
- [26] Wilsz J., 2008, *Praca jako wartość ze względu na zaspokajanie ludzkich potrzeb*, [w:] *Wartości w pedagogice pracy*, (red.) B. Baraniak, IBE, ITE Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa–Radom.
- [27] Wołk Z., 2000, *Kultura pracy*, Wyższa Szkoła Zawodowa Administracji Publicznej, Sulechów.
- [28] Standing G., 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic.
- [29] Suchodolski B., 1983, *Wychowanie i strategia życia*, WSiP, Warszawa.

Źródła internetowe

- [30] *Program „Praca dla więźniów”*, <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> [dostęp: 23.01.2021].
- [31] *Życie po więzieniu*, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/pomoc-spoeczna-dla-bylych-osadzonych.html> [dostęp: 29.08.2019].