

Opinie więźniów na temat wykonywanej przez nich pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności w polskich zakładach karnych

Prisoners' opinions on their work during their imprisonment in Polish prisons

Мнения заключенных о работе, выполняемой ими во время отбывания наказания в польских исправительных учреждениях

Відгуки засуджених про роботу, яку вони виконують під час відбування покарання у польських тюрмах

AGNIESZKA LEWICKA-ZELENT

Dr hab., prof. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
e-mail: agnieszka069@poczta.onet.pl, <https://orcid.org/0000-0002-6967-8966>

AGNIESZKA PYTKA

Dr, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
e-mail: agnieszkaapytk@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6976-5381>

Streszczenie: Możliwość wykonywania pracy przez osoby skazane jest regulowana przez prawo danego kraju. W polskim prawie karnym wykonawczym praca jest jednym ze środków oddziaływań na skazanych, których zadaniem jest realizacja indywidualno-prewencyjnych celów wykonywania kary pozbawienia wolności. W polskim systemie penitencjarnym, w miarę możliwości istniejących na rynku pracy, zatrudnia się osoby skazane zakładając, że pełni ona wiele ważnych funkcji.

W badaniu ankietowym wzięło udział 452 skazanych z siedmiu wylosowanych zakładów karnych z całej Polski. Celem badań było poznanie opinii osób pozbawionych wolności na temat aktualnie wykonywanej przez nich pracy. Posłużono się autorskim kwestionariuszem ankiety.

Uzyskane wyniki świadczą o tym, że skazani dostrzegają korzyści wynikające z podejmowanej przez nich pracy, m.in. zmiany w swoim zachowaniu, lepsze samopoczucie oraz poprawę relacji z innymi. Praca stanowi ważny czynnik urozmaicenia ich życia w izolacji. Czynnikiem, który w największym stopniu przyczynia się do niezadowolienia więźniów z pracy, są zbyt duże potrącenia z pensji.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, skazani, resocjalizacja, praca

Summary: The possibility for convicts to work is regulated by the law of the country concerned. In Polish executive penal law, work is one of the measures of influence on convicts, whose task is to achieve the individual preventive objectives of imprisonment. In the Polish penitentiary system, as far as the possibilities that exist on the labour market allow, convicts are employed on the assumption that work has many important functions.

A total of 452 convicts from seven randomly selected prisons across Poland took part in the survey. This study aims to find out the opinions of imprisoned persons about the work they currently do. A proprietary survey questionnaire was used.

The results show that convicts perceive the benefits of the work they undertake, including changes in their behaviour, improved wellbeing and improved relationships with others. Work is an important factor in terms of enriching their lives in isolation. The factor that contributes most to prisoners' dissatisfaction with their work is excessive deductions from their pay.

Key words: employment, convicts, social rehabilitation, work

Резюме: Возможность выполнения осужденными работы регулируется законодательством той или иной страны. В польском уголовно-исполнительном праве труд является одним из средств воздействия на осужденных, задачей которого является достижение индивидуально-превентивных целей наказания в виде лишения свободы. В польской пенитенциарной системе, насколько позволяют возможности, существующие на рынке труда, осужденных принимают на работу, полагая, что она выполняет множество важных функций.

В исследовании приняли участие 452 осужденных из семи случайно отобранных исправительных учреждений со всей Польши. Целью исследования было выяснить мнение лиц, лишенных свободы, о работе, которую они выполняют в настоящее время. Использовалась оригинальная анкета для опроса.

Результаты показывают, что осужденные замечают пользу от выполняемой ими работы, включая изменения в их поведении, улучшение самочувствия и отношений с другими людьми. Работа является важным фактором, вносящим разнообразие в их жизнь в изоляции. Фактором, который больше всего способствует неудовлетворенности заключенных своей работой, являются чрезмерные вычеты из заработной платы.

Ключевые слова: занятость, заключенные, перевоспитание, работа

Резюме: Можливість виконання робіт засудженими регулюється законодавством даної країни. У польському виконавчому кримінальному праві праця є одним із засобів впливу на засуджених, завданням якого є досягнення індивідуально-превентивних цілей відбування покарання у вигляді позбавлення волі. У пенітенціарній системі Польщі, наскільки це можливо на ринку праці, засуджених працевлаштовують припускаючи, що це виконує багато важливих функцій.

В опитуванні взяли участь 452 засуджені із семи випадково обраних в'язниць з усієї Польщі. Метою дослідження було з'ясувати думку ув'язнених щодо їх поточної роботи. Використовувалась авторська анкета.

Отримані результати показують, що засуджені бачать переваги своєї праці, наприклад зміни у своїй поведінці, покращення самопочуття та покращення стосунків з іншими. Робота є важливим фактором урізноманітнення їхнього життя в ізоляції. Фактором, який найбільше сприяє незадоволенню ув'язнів роботою, є надмірні відрахування із заробітної плати.

Ключові слова: зайнятість, засуджені, соціальна реабілітація, праця

Wstęp

Praca stanowi ważny element życia każdego człowieka. Niewątpliwie warunkuje ją rozwój społeczno-gospodarczy, który przyczynił się do zmian w jej postrzeganiu. Praca to także wyraz aktywności człowieka, pozwala kształtować osobowość, poczucie odpowiedzialności czy własnej skuteczności¹. Jest również pewnym „łącznikiem” człowieka ze światem zewnętrznym. Ułatwia integrację społeczną, co jest szczególnie istotnie w przypadku osób przebywających w izolacji penitencjarnej². W kryminologii i pedagogice resocjalizacyjnej praca uznawana jest za jeden z czynników chroniących przed popełnieniem kolejnego przestępstwa. Dlatego postanowiono przeprowadzić badania na reprezentatywnej grupie skazanych celem poznania opinii osób przebywających w izolacji więziennej na temat wykonywanej przez nie pracy pod-

¹ E. Flaszynska, *Znaczenie pracy w życiu człowieka*, Studia Społeczne 2011, nr 1 (4), s. 87.

² U. Bejma, *Rola i znaczenie pracy w życiu człowieka na kanwie encykliki Laborem exercens*, w: *Rodzina między pracą a płacą. Refleksja nad społeczną myślą encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, red. R. Kantor, M. Kluz, J. Młyński, Kraków 2016, s. 23.

czas odbywania kary pozbawienia wolności. Tło podjętych rozważań stanowi analiza aspektów prawnych regulujących możliwość wykonywania pracy przez osoby skazane, traktowanej jako jeden ze środków oddziaływania resocjalizacyjnego.

1. Podstawy prawne zatrudniania skazanych na karę pozbawienia wolności

W Polsce, zgodnie z art. 121 § 2 Kodeksu karnego wykonawczego, „skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia się mu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej”³. I dalej: „Przy kierowaniu więźniów do pracy uwzględnia się w miarę możliwości: zawód, wykształcenie oraz ich zainteresowania i potrzeby osobiste. Jeżeli skazanego zatrudnia się przy pracach szkodliwych dla zdrowia, wymaga to jego pisemnej zgody. Pracę zapewnia się przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych, a także mającym szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną”⁴.

Widoczny wzrost zatrudnienia osób skazanych wiąże się z programem „Praca dla więźniów”, który został zainicjowany w 2016 r. i jest realizowany przez Służbę Więzienną. Program wspiera proces readaptacji społecznej więźniów, głównie poprzez ich aktywizację zawodową. Z danych statystycznych Centralnego Zarządu Służby Więziennej wynika, że średnio w 2021 r. zatrudnienie otrzymało 51,7%, a w 2020 r. – 51,9% więźniów⁵. Program realizowany jest na podstawie ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności⁶, ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 maja 2017 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywięziennych Zakładów Pracy⁷.

³ O. Stanowska, *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, *Roczniki Administracji i Prawa*, t. 14, s. 213.

⁴ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r. poz. 53 (dalej: K.k.w.).

⁵ Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna informacja statystyczna za rok 2021*, Warszawa 2022, s. 25, tab. 46. Zatrudnienie osadzonych, <https://www.sw.gov.pl/assets/19/51/61/a542f3464c6b93a4771c38eac7813b2b3aaee79c.pdf> [dostęp: 12.12.2022 r.]; <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> (stan z dnia 30.08.2021 r.).

⁶ Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 777.

⁷ Dz. U. z 2017 r. poz. 1069.

W Polsce, w myśl art. 67 § 3 K.k.w. praca jest jednym ze środków oddziaływania resocjalizacyjnego⁸ obok nauki, zajęć kulturalno-oświatowych, podtrzymywania kontaktów z rodziną i światem zewnętrznym oraz stosowania środków terapeutycznych. Powszechnie uważa się, że możliwość wykonywania pracy niesie ze sobą wiele korzyści dla osób skazanych. Przyczynia się ona do kształtowania nawyku pracy, rozwijania poczucia odpowiedzialności i własnej skuteczności, a także pożądanym społecznie postaw i zachowań prospołecznych⁹. Dlatego wysuwa się tezę, że praca skazanych jest nie tylko jednym ze środków ich resocjalizacji, ale przede wszystkim szansą na powrót do społeczeństwa¹⁰.

Poszczególne zasady dotyczące sposobów i możliwości zatrudniania osób pozbawionych wolności reguluje rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych¹¹. Rozporządzenie określa: zasady zatrudniania odpłatnego, nieodpłatnego, sposób otrzymywania wynagrodzenia oraz reguły dotyczące udzielania zwolnień i urlopów. W myśl § 2 tej regulacji pracę odpłatną osoby skazane mogą wykonywać przy pracach porządkowych na terenie jednostek penitencjarnych, w przywieziennych zakładach pracy oraz poza terenem zakładu karnego (np. u przedsiębiorców zewnętrznych) w ramach umowy o pracę, zlecenia lub o dzieło. Skierowanie do wykonywania pracy odpłatnej wydaje dyrektor na podstawie wykazu stanowisk odpłatnych (wykaz ten jest co roku aktualizowany). Z kolei zgodnie z art. 123a K.k.w. osoby skazane nie otrzymują wynagrodzenia za: prace porządkowe, pomocnicze na terenie jednostki organizacyjnej Służby Więziennej, na cele społeczne (np. na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie), w ramach nauki zawodu (na wniosek skazanego dyrektor może skierować do wykonywania pracy nieodpłatnej w przywieziennym zakładzie pracy na okres nie dłuższy niż 3 miesiące).

⁸ Zob. również M. Snopek, *Aktywność pracownicza więźniów poszkodowanych w polskich zakładach karnych*, w: *Blaski i cienie współczesnej przestrzeni penitencjarnej. Człowiek a system*, red. P. Stępiak, Kalisz-Poznań 2014, s. 396.

⁹ M. Kierepka, *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności – zarys problematyki*, *Pracownik i Pracodawca* 2016, t. 2, nr 1, s. 7–19.

¹⁰ A. Krajewska, *Instytut Spraw Publicznych*, http://www.decdujmyrazem.pl/prawo/monitoring_prawa/resocjalizacja_poprzez_partycypacje_praca_wiezni.html [dostęp: 22.01.2020 r.].

¹¹ Dz. U. z 2004 r. Nr 27, poz. 242.

2. Praca jako środek oddziaływań resocjalizacyjnych wobec skazanych

Praca i możliwość jej wykonywania jest jednym z podstawowych praw człowieka. Pozwala na samorozwój, samodoskonalenie i zdobywanie doświadczenia. Umożliwia rozwijanie kompetencji osobistych i społecznych, w tym zawodowych. W odniesieniu do osób skazanych praca może być czynnikiem chroniącym i mieć charakter resocjalizacyjny. Osoby skazane poprzez pracę mogą podnosić i doskonalić nie tylko swoje kompetencje zawodowe, lecz także zmieniać postawy i zachowanie. Często bowiem mają oni problem z brakiem nawyku pracy i odnalezieniem się na rynku pracy, szczególnie po długim pobycie w warunkach izolacyjnych. Dlatego w ich przypadku bardzo ważna jest edukacja do pracy¹². Metodyka oddziaływań resocjalizacyjnych oznacza wywieranie wpływu na drugą osobę: „Wpływ ten jest uzyskiwany i modelowany za pomocą różnych technik. W trakcie realizowanych procesów resocjalizacyjnych mamy do czynienia nie tylko z kontrolowanym wpływem ze strony «wychowawców», ale także z niezamierzonym wpływem osób z najbliższego (placówka, zakład) i dalszego (środowisko otwarte) kręgu społecznego¹³». Zgodnie z literaturą przedmiotu resocjalizację opartą na więzi wychowawcy (personelu więziennego) ze skazanym nazywamy antropotechniką. Jest to też forma samowychowania, ponieważ opiera się na świadomym udziale skazanego w podejmowanych działaniach. W interakcji pomiędzy wychowawcą a skazanym niezwykle ważna jest osoba wychowawcy, która stosuje metodę wpływu osobistego poprzez doradzanie, ukierunkowywanie aktywności oraz motywowanie do jej podjęcia¹⁴. W oddziaływaniach antropotechnicznych skierowanych do więźniów coraz częściej powraca się do prekursorskich metod, w których ważne miejsce zajmowała praca. Współcześnie praca skazanych nie stanowi dodatkowej „kary”, lecz jest jedną z metod resocjalizacji. Bezpośrednio wynikają one z przyjętego kierunku polityki penitencjarnej danego kraju oraz przepisów prawa międzynarodowego i krajowego, w których najważniejsze stają się prawa człowieka. Dla przykładu we francuskim systemie penitencjarnym praca nie jest obowiązkowa, możliwość jej wykonywania zależna jest od zapotrzebowania na nią. W zakładach, przedsiębiorstwach usytuowanych przy zakładach karnych zatrudniani są więźniowie skazani na długoterminowe kary pozbawienia wolności, ponieważ część wykonywanych zadań wymaga odpowiednich umiejętności i kwalifikacji, których nabycie wymaga

¹² K. Guclaw-Porębska, *Zatrudnienie osadzonych w warunkach wolnościowych jako czynnik redukujący zjawisko stygmatyzacji społecznej*, *Probacja* 2016, nr 1, s. 5–14.

¹³ A. Kojadyńska, J. Gałędek, *Resocjalizacja osadzonych przebywających w zakładzie karnym*, *Kortowski Przegląd Prawniczy* 2017, nr 2, s. 88.

¹⁴ C. Czapów, *Wychowanie resocjalizujące*, Warszawa 1978.

czasu¹⁵. W Wielkiej Brytanii obowiązek pracy mają wszyscy skazani. Najczęściej jest to praca w przyzakładowych przedsiębiorstwach. Praca na rzecz firm prywatnych jest pracą dobrowolną, odpłatną. Cześć zarobionych pieniędzy przeznaczana jest na fundusze charytatywne¹⁶. Z kolei w Szwecji programy zatrudnienia muszą być dostosowane do wymogów rynku pracy oraz do indywidualnych umiejętności i zainteresowań więźniów. Znalezienie odpowiedniej pracy nie jest łatwe, więc udział skazanych we wszelkich formach aktywnego spędzania czasu traktuje się często tak, jakby wywiązywali się oni z obowiązku pracy. Skazani otrzymują wynagrodzenie za każdą godzinę aktywnie spędzonego czasu, niezależnie od charakteru zajęć. Według innych zasad rozlicza się pracę wykonywaną w systemie akordowym¹⁷.

3. Założenia metodologiczne badań własnych

Zamierzano poznać opinie osób skazanych na temat aktualnie wykonywanej przez nich pracy. Aby móc osiągnąć cel badań, sformułowano następujące pytania szczegółowe:

- Jakie są najczęstsze motywy podejmowania pracy przez badanych podczas odbywania przez nich kary pozbawienia wolności w Polsce?
- Jak skazani oceniają stopień swojego zaangażowania w wykonywaną obecnie pracę?
- W jakim stopniu w opinii skazanych wykonywana przez nich praca jest zgodna z ich umiejętnościami zawodowymi?
- Jak skazani oceniają posiadane umiejętności w obecnie wykonywanej pracy?
- Jakie czynniki decydują o zadowoleniu skazanych z obecnie wykonywanej pracy?
- Na co najczęściej skazani przeznaczają zarobione pieniądze?
- Jakie korzyści z pracy czerpią skazani?

Hipotezę badawczą stanowiło badanie efektywności (skuteczności) realizacji w praktyce funkcji zatrudnienia jako środka oddziaływania w obszarze funkcji: wychowawczej, zachowania psycho-fizycznej kondycji sprawcy oraz ekonomicznej. Założono, że badani pozytywnie oceniają możliwość wykonywania pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności. Badanie własne przeprowadzono metodą

¹⁵ B.M. Nowak, *Reintegracja społeczna skazanych w wybranych państwach Unii Europejskiej*, Resocjalizacja Polska 2015, nr 10, s. 55–79; C. Blatier, *Locus of Control, Causal Attributions, and Self-Esteem: A Comparison between Prisoners*, *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 2000, t. 44, nr 1, s. 97–110.

¹⁶ B.M. Nowak, *Reintegracja społeczna skazanych...*

¹⁷ P. Lindström, E. Leijonra, *The Swedish Prison System*, Raport of Ministry, <http://rageuniversity.com/PRISONESCAPE/PRISON%20THEORY/Swedish%20prison%20system.pdf> [dostęp: 5.02.2020 r.].

sondażu diagnostycznego, z wykorzystaniem techniki ankiety. Posłużono się autorskim kwestionariuszem ankiety składającym się z 8 pytań zamkniętych oraz metryczki. Na podstawie informacji uzyskanych od osób badanych możliwe było ustalenie, w jakiej sytuacji zawodowej i rodzinnej znajdowali się przed przybyciem do zakładu karnego, ale przede wszystkim poznanie ich poglądów na temat obecnie wykonywanej przez nich pracy.

4. Osoby badane

Badanie przeprowadzono w latach 2018–2019 wśród 452 skazanych w siedmiu wylosowanych zakładach karnych z całej Polski, tj. w: Areszcie Śledczym w Lublinie, Zakładzie Karnym w Czerwonym Borze, w Zakładzie Karnym we Wronkach, w Areszcie Śledczym w Warszawie-Służewcu, w Zakładzie Karnym nr 1 we Wrocławiu, w Zakładzie Karnym w Nowogardzie oraz w Zakładzie Karnym w Kwidzynie. Największy odsetek badanej grupy stanowili recydywiści penitencjarni (67%), odbywających karę po raz pierwszy było 20%, a 13% stanowili skazani młodociani. Z uzyskanych danych wynika, że ponad 1/3 skazanych (38,3%) podczas wykonywania kary pozbawienia wolności pracowała nieodpłatnie na terenie zakładu karnego, natomiast 34,5% uzyskiwało wynagrodzenie za pracę. Niespełna co czwarty skazany miał możliwość pracy odpłatnej. Pozostałe osoby pracowały nieodpłatnie poza zakładem karnym (2,2%).

Głównym celem badań było poznanie opinii skazanych na temat ich pracy. Z uwagi na tak sformułowany cel nie dokonano analiz z podziałem skazanych na podgrupy oraz wykonywania pracy odpłatnej i nieodpłatnej.

Średnia wieku badanych osób wyniosła 36 lat i 2 miesiące, przy czym dominowały osoby w wieku od 25 do 40 lat. Dane statystyczne Służby Więziennej potwierdzają, że właśnie w tym przedziale wiekowym najwięcej osób odbywa karę pozbawienia wolności w polskich zakładach karnych¹⁸. Największy odsetek uczestników badania stanowiły osoby, które posiadają kwalifikacje zawodowe uzyskane w szkole zawodowej (42%), nieco ponad 1/3 badanych zakończyła swoją edukację na poziomie szkoły podstawowej lub gimnazjalnej (34%) i w związku z tym nie zostali oni przygotowani do pracy zawodowej na etapie edukacji szkolnej. Z kolei

¹⁸ Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna informacja statystyczna za rok 2018*, Warszawa 2019, s. 14, <https://www.sw.gov.pl/assets/95/03/09/354daab2f78a1095d44deafb84a6563c8e6eb40d.pdf> [dostęp: 12.12.2022 r.].

co piąta osoba ukończyła szkołę średnią, która w Polsce wyposaża uczniów jedynie w wiedzę, a nie konkretne umiejętności zawodowe. Zaledwie kilkanaście osób (4%) to absolwenci szkół wyższych. Porównując uzyskane dane z tymi dotyczącymi wykształcenia Polaków w wieku produkcyjnym, można stwierdzić, że poziom wykształcenia więźniów jest niższy od obywateli niekaranych. W 2019 r. 44% Polaków w wieku 25–64 lat miało wykształcenie wyższe¹⁹. Oznacza to, że osoby przebywające w zakładach karnych z niższym poziomem wykształcenia mogą mieć większe trudności w znalezieniu pracy od osób pozostających na wolności (poza czynnikiem, który zmniejsza ich szansę na zatrudnienie – karalnością).

W pierwszej kolejności sprawdzono, na jakich zasadach pracowali badani przed przybyciem do zakładu karnego.

Tabela 1. Zatrudnienie badanych przed przybyciem do zakładu karnego

Forma zatrudnienia	N	%
Praca na umowę o pracę	169	37,4
Praca na umowę zlecenia	64	14,2
Praca dorywcza na czarno	115	25,4
Praca na stałe, ale na czarno	67	14,8
Brak pracy	37	8,2
Suma	452	100

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej badanych osób (38%) przed przybyciem do zakładu karnego pracowało na podstawie umowy o pracę, a 1/4 z nich podejmowała się wykonywania dorywczych prac bez żadnych umów. Tyle samo badanych było zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia lub na stałe bez umowy – po 14%. Stosunkowo niewielu respondentów (9%) nie pracowało. Niemniej warto podkreślić, że łącznie 40% wszystkich badanych było zatrudnionych „na czarno”, tym samym nie odprowadzało składek na ubezpieczenie emerytalne, zdrowotne i podatek, co oznacza, że nie uzyskają oni na podstawie tego okresu pracy emerytury i będą oczekiwali na wsparcie socjalne ze strony państwa i/lub członków rodziny. Zdecydowana ich większość potwierdziła, że praca stanowiła główne źródło ich utrzymania (85%). Szesnaście osób pobierało zasiłki (4%). Pięć osób pobierało rentę (1%) przed skazaniem, a jednak podjęło zatrudnienie podczas odbywania kary pozbawienia wolności, pomimo orzeczonej niezdolności do pracy. Jedenaście osób (2%) przyznało,

¹⁹ OECD Indicators, *Education at a Glance 2019*, Paris, <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en> [dostęp: 5.02.2020 r.].

że kradło, aby móc zaspokoić swoje podstawowe potrzeby. Pozostali skazani byli utrzymywani przez innych członków rodziny (8%).

W dalszej części sprawdzono stan cywilny badanych osób.

Tabela 2. Stan cywilny badanych mężczyzn

Stan cywilny	N	%
Wolny	187	41,4
Rozwiedziony	80	17,7
Wdowiec	12	2,7
Żonaty	72	15,9
Pozostający w konkubinacie	101	22,3
Suma	452	100

Źródło: opracowanie własne.

Nieco ponad 4/5 skazanych uczestniczących w badaniu nie ma stałego partnera życiowego, a 3% z nich żyje samotnie po śmierci żony. W związku formalnym pozostaje 16% badanych osób. Niewiele ponad 1/5 badanych żyje w związku nieformalnym (22%) i tyle samo jest po rozwodzie. Niemal połowa wszystkich skazanych ma dzieci (49%), co oznacza, że co piąte dziecko wychowywane jest przez partnerów/partnera poza związkiem małżeńskim. Dane te potwierdzają tendencje europejskie. Wiele osób decyduje się na życie singla. Równocześnie obserwuje się stały wzrost liczby rozwodów, co przekłada się m.in. na sposób wychowania dzieci przez samotnego rodzica oraz opłacanie alimentów przez drugiego z nich²⁰.

5. Analiza wyników badań własnych

W przeprowadzonym badaniu najważniejsze było uzyskanie opinii osób skazanych w zakładzie karnym na temat obecnie wykonywanej przez nich pracy. Od lat bowiem upowszechnia się pogląd, że praca jest jednym ze środków oddziaływania resocjalizacyjnego. W związku z tym zadano 452 skazanym odbywającym karę pozbawienia wolności kilka pytań. W pierwszej kolejności ustalono, jaką pracę aktualnie wykonują badani (tabela 3).

²⁰ <https://stat.gov.pl> [dostęp: 15.12.2019 r.].

Tabela 3. Praca wykonywana obecnie przez osoby badane

Wykonywana praca	N	%
Pracuje na terenie ZK nieodpłatnie	173	38,3
Pracuje na terenie ZK odpłatnie	156	34,5
Pracuje poza terenem ZK odpłatnie	111	24,6
Pracuje poza terenem ZK nieodpłatnie	12	2,6
Suma	452	100

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej uczestników badania podczas odbywania kary pozbawienia wolności pracuje na terenie zakładu karnego bez wynagrodzenia (38%), tj. wykonuje prace porządkowe lub pomaga kucharzowi w przygotowywaniu posiłków. Nieco ponad 1/3 badanych również nie przekracza murów więzienia, ale za codziennie wykonywane czynności otrzymuje zapłatę (np. remontuje budynek zakładu karnego). Z kolei co czwarty badany ma pracę poza terenem zakładu karnego, za którą otrzymuje wynagrodzenie. W wolontariacie na wolności bierze udział 3% badanych. Analiza uzyskanych wyników prowokuje pytania, na które nie próbowano formułować odpowiedzi na etapie samego badania. Zastanawia, dlaczego niemal połowa badanych pracuje nieodpłatnie i nie zarabia na zaspokojenie własnych potrzeb. Ponadto zainteresowanie wzbudza fakt, że 3/4 z nich pracuje na terenie zakładu karnego, czyli nie ma możliwości nawiązywania relacji (rozwijania tej umiejętności) z członkami społeczności, do której powróci po odbyciu kary kryminalnej. Zwłaszcza że – jak podają badacze – jest to jeden z podstawowych warunków powodzenia procesu readaptacji społecznej osób skazanych. Możliwość pracy, kontaktów z innymi, udział w różnego rodzaju zajęciach niewątpliwie pomaga w powrocie do społeczeństwa²¹. Wydaje się również, że nadal nie docenia się walorów wolontariatu na rzecz społeczeństwa, uczestnictwa w nim osób pozbawionych wolności. Z badań Piotra Krakowiaka, Agnieszki Paczkowskiej i Roberta Witkowskiego²² wynika, że więźniowie, którzy są wolontariuszami, potrafią lepiej ocenić swoją sytuację, w racjonalny sposób określić swoje umiejętności i możliwości, a także wyznaczać sobie cele życiowe. Na pozytywne aspekty wolontariatu więźniów wskazuje też Joe Levenson, Finola

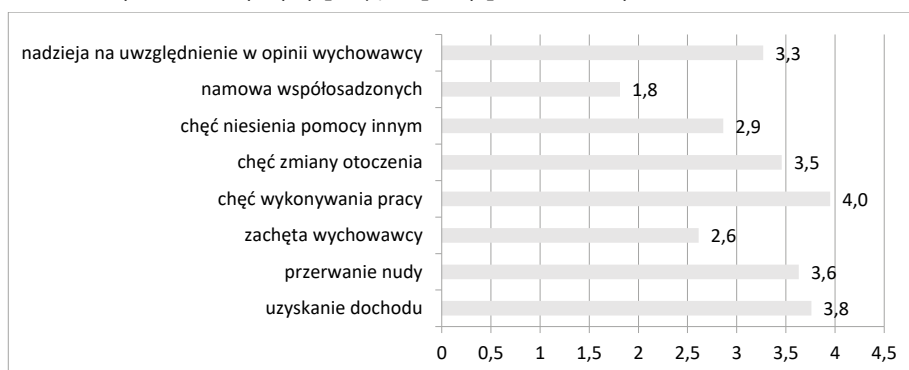
²¹ K. Biel, *Determinanty readaptacji społecznej w narracjach byłych skazanych z Centrum Integracji „Pro Domo” w Krakowie*, *Studia Paedagogica Ignatiana* 2018, t. 21, nr 1, s. 159–174; E. Zamble, *Behavior and Adaptation in Long-Term Prison Inmates: Descriptive Longitudinal Results*, *Criminal Justice and Behavior*, 1992, t. 19, nr 4, s. 409–425.

²² P. Krakowiak, A. Paczkowska, R. Witkowski, *Prisoners as Hospice Volunteers in Poland*, *Medycyna Paliatywna w Praktyce* 2013, t. 7, nr 2, s. 55–64.

Farrant²³; dodatkowo Stephan Meier i Alois Stutzer²⁴ podkreślają, że wolontariusze są osobami odznaczającymi się większym zadowoleniem z życia. Z drugiej strony Wing Hong Chui, Yan Yuen Kwok i Lok Ping Wong²⁵ przekonują, że osoby pozostające na wolności, które są wolontariuszami, wykazują bardziej pozytywne nastawienie do więźniów.

Ponadto w toku badania ustalono, jakimi motywami kierowali się uczestnicy podczas podejmowania pracy w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności. Przy pomocy 5-stopniowej skali skazani oceniali osiem przyczyn podejmowania zatrudnienia, najczęściej wskazywanych przez pracowników penitencjarnych – 1 pkt oznaczał, że nie był to ważny powód, a 5 pkt oznaczało bardzo ważny powód (wykres 1).

Wykres 1. Przyczyny podjęcia pracy przez skazanych (średnie wartości)



Źródło: opracowanie własne.

Osoby pozbawione wolności twierdziły, że istotne były dla nich takie powody podjęcia pracy podczas odbywania kary kryminalnej, jak: chęć jej wykonywania, zarobienie pieniędzy, przerwanie rutyny i nudy panujących w zakładzie karnym oraz wiążąca się z tym chęć zmiany otoczenia. Na ich decyzję w stopniu przeciętnym wpłynęła możliwość uzyskania pewnych ulg czy nawet nagród ze strony wychowawców i chęć udzielania bezinteresownej pomocy innym. Poza tym zachęta wychowawców była również w pewnym stopniu uwzględniana w momencie

²³ J. Levenson, F. Farrant, *Unlocking Potential: Active Citizenship and Volunteering by Prisoners*, Probation Journal 2002, t. 49, nr 3, s. 195–204.

²⁴ S. Meier, A. Stutzer, *Is Volunteering Rewarding in Itself?*, *Economica* 2008, t. 75, nr 297, s. 39–59.

²⁵ W.H. Chui, Y.Y. Kwok, L.P. Wong, *Need Satisfaction Mechanism Linking Volunteer Motivation and Life Satisfaction: A Mediation Study of Volunteers Subjective Well-Being*, *Social Indicators Research* 2013, nr 114, s. 1315–1329.

decyzji o podjęciu pracy. Najmniej ważna była dla nich namowa współskazanych. Na podstawie dokonanych przez badanych ocen można stwierdzić, że w większości byli oni motywowani wewnątrznie do podjęcia pracy, co ściśle koreluje z efektywnością jej wykonywania. Badania Grega R. Oldhama²⁶ oraz Laurie A. Broedling²⁷ wskazują na pozytywny związek między wewnętrzną motywacją a jakością i zadowoleniem z wykonywanej pracy. Niemniej znaczną rolę odegrały tutaj czynniki wynikające z warunków izolacyjnych, w których przebywali badani. Zamierzali bowiem zmienić trudną sytuację społeczno-ekonomiczną, w jakiej się znaleźli. Pobudki egoistyczne były brane przez nich pod uwagę w podobnym stopniu co pobudki altruistyczne. Ponadto bardziej liczyli się ze zdaniem wychowawców niż współwięźniów z celi, co jest istotne w kontekście możliwości stosowania wobec nich metody wpływu osobistego przez pracowników penitencjarnych.

Na zależność między motywacją a zaangażowaniem w pracę zwracają uwagę m.in.: Amir Sohail i in.²⁸ oraz Suzila Mat Salleh i in.²⁹ Dlatego poproszono badanych o dokonanie subiektywnej oceny ich zaangażowania w obecnie wykonywaną pracę (tabela 2).

Tabela 4. Zaangażowanie skazanych w obecnie wykonywaną pracę

Zaangażowanie	N	%
Niedostateczne	14	3,1
Przeciętne	49	10,8
Duże	218	48,2
Bardzo duże	171	37,9
Suma	452	100

Źródło: opracowanie własne.

Niemal połowa skazanych uważa, że mocno angażuje się w wykonywaną pracę, a 38% innych, że bardzo mocno. Kilkadziesiąt osób uznało, że ich zaangażowanie można ocenić jako przeciętne (11%) i tylko 3% czuje, że zbyt mało energii

²⁶ G.R. Oldham, *Job Characteristics and Internal Motivation: The Moderating Effect of Interpersonal and Individual Variables*, Human Relations 1976, t. 29, nr 6, s. 559–569.

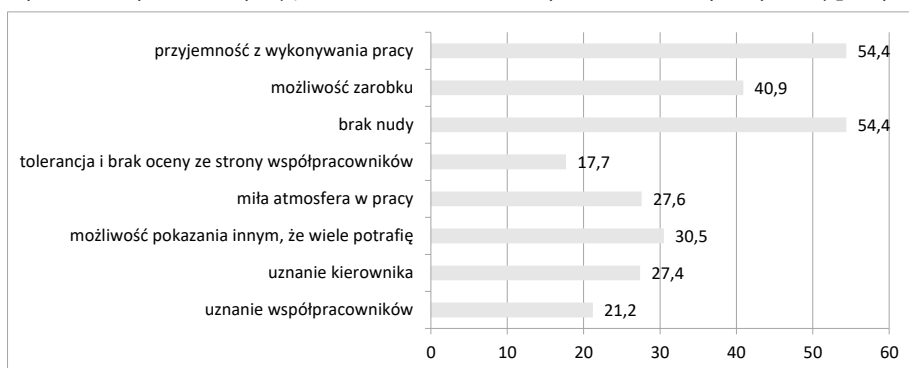
²⁷ L.A. Broedling, *Relationship of Internal-External Control to Work Motivation and Performance in an Expectancy Model*, Journal of Applied Psychology 1975, nr 60 (1), s. 65–70.

²⁸ A. Sohail, R. Safdar, S. Saleem, S. Ansar, M. Azeem, *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)*, Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management 2014, t. 14, nr 6, s. 40–45.

²⁹ S.M. Salleh, A.S.M. Zahari, N.S.M. Said, S.R.O. Ali, *The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace*, Journal of Applied Environmental and Biological Sciences 2016, nr 6 (5S), s. 139–143.

przeznacza na wykonywane zadania zawodowe. Oznacza to, że kilkanaście procent badanych nie jest wystarczająco zmotywowanych do obecnie wykonywanej pracy i wymaga szczególnego wsparcia ze strony wychowawców w tym względzie. Ten stopień zaangażowania w pracę wiąże się bowiem z odczuwaniem przez nich zadowolenia z jej wykonywania. Jak podają w swoich badaniach Anis Eliyana i Syamsul Ma'arif Muzakki³⁰, osoby zarządzające pracownikami mają znaczący wpływ na zaangażowanie pracowników oraz ich wydajność. Ponadto, jak wskazują Anna Rakowska, Marzena Chorzewska i Susana de Juana Despinosa³¹, czynnikami zwiększającymi motywację i zaangażowanie w wykonywane obowiązki służbowe obok wynagrodzenia finansowego są właściwa atmosfera w zespole oraz pozytywne relacje z przełożonymi, co warto wykorzystać w aranżowaniu oddziaływań skierowanych do skazanych w polskich zakładach karnych.

Wykres 2. Czynniki decydujące o zadowoleniu skazanych z obecnie wykonywanej pracy (%)



Źródło: opracowanie własne.

Ponad połowa skazanych jest zadowolona z wykonywanej obecnie pracy, gdyż sprawia im przyjemność i stanowi lepszą alternatywę dla nudy panującej w zakładzie karnym (54%). 41% z nich cieszy się z możliwości zarabiania pieniędzy, a niepełna 1/3 (31%) pokazania się z dobrej strony. Ponad 1/4 badanych jest zadowolona z pracy z uwagi na panującą w niej atmosferę oraz z racji doceniania ich przez

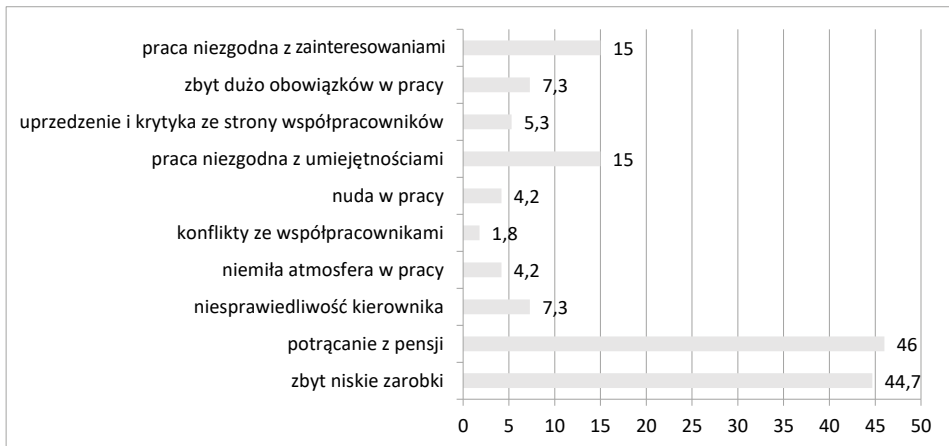
³⁰ A. Eliyana, S. Ma'arif, M. Muzakki, *Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance*, European Research on Management and Business Economics 2019, t. 25, nr 3, s. 144–150.

³¹ A. Rakowska, M. Cichorzewska, S. de Juana-Espinosa, *Satisfaction and Organizational Commitment of Employees of Local Administration – Results of Pilot Studies*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio H 2017, t. 51, nr 3, s. 115–126.

kierownictwo. Ponad 1/5 dostrzega uznanie współpracowników, a 18% doświadcza tolerancji ze strony innych.

Obok czynników, które decydują o zadowoleniu skazanych z wykonywanej pracy, występują również takie, które zmniejszają poziom satysfakcji zawodowej badanych (wykres 3).

Wykres 3. Czynniki decydujące o niepełnym zadowoleniu skazanych z obecnie wykonywanej pracy (%)



Źródło: opracowanie własne.

Spośród 10 zaproponowanych przyczyn niezadowolenia z pracy najwięcej osób wskazało dwie, dotyczące kwestii ekonomicznych. Skazani uważają, że potrącenia z pensji są zbyt duże (46%) oraz na zbyt niskim poziomie plasują się ich zarobki (45%). Jednym z głównych powodów podejmowania pracy jest przecież możliwość zarobku³². Poza tym 15% badanych podkreśliło, że wykonywana przez nich praca jest niezgodna zarówno z ich umiejętnościami, jak i zainteresowaniami. Kolejne 7% respondentów obserwuje niesprawiedliwe postępowanie kierowników oraz przydzielanie im zbyt wielu obowiązków służbowych. Pozostałe osoby zwracają uwagę na czynniki wpływające na ich samopoczucie w pracy: atmosferę i relacje ze współpracownikami (15%).

³² I.F. Sorauren, *Non-Monetary Incentives: Do People Work Only for Money?*, *Business Ethics Quarterly* 2000, t. 10, nr 4, s. 925–944; L.B. Aknin, M.I. Norton, E.W. Dunn, *From Wealth to Well-Being? Money Matters, but Less than People Think*, *The Journal of Positive Psychology* 2009, t. 4, nr 6, s. 523–527.

Tabela 5. Zgodność wykonywanej pracy z umiejętnościami zawodowymi skazanych

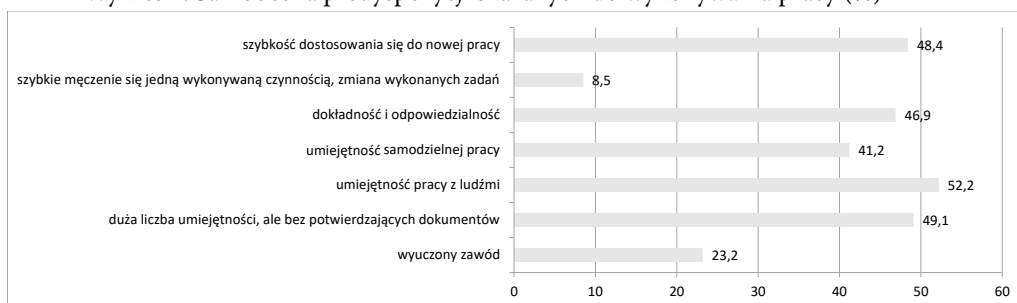
Zgodność z umiejętnościami	N	%
Zdecydowanie zgodna	14	3,1
Raczej zgodna	49	10,8
Nie mam zdania	218	48,3
Raczej niezgodna	170	37,6
Zdecydowanie niezgodna	1	0,2
Suma	452	100

Źródło: opracowanie własne.

Niestety niemal połowa badanych nie potrafi ocenić, w jakim stopniu wykonywana przez nich praca jest zgodna z ich umiejętnościami zawodowymi, co może wynikać z braku umiejętności dokonywania samooceny, a szczególnie wskazywania swoich zasobów osobistych. Badania Carie B. Oser³³ potwierdzają niską samoocenę u więźniów i jej związek z przestępczością. Niepokoi jednak to, że jedynie 14% z nich dostrzega tę zgodność, co oznacza, że według 38% badanych wykonują oni zadania i podejmują czynności, do których nie posiadają wymaganych umiejętności. Niewątpliwie potrzebna jest refleksja nad sposobem doboru konkretnej pracy do danej osoby z pomocą doradcy zawodowego i psychologa penitencjarnego w polskich zakładach karnych.

Poproszono uczestników badania o wskazanie spośród 7 twierdzeń tych, które ich dotyczą (wykres 4).

Wykres 4. Samoocena predyspozycji skazanych do wykonywania pracy (%)



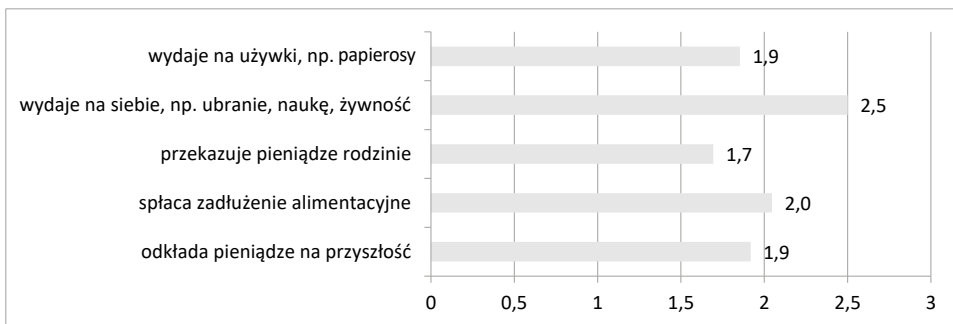
Źródło: opracowanie własne.

³³ C.B. Oser, *The Criminal Offending–Self-Esteem Nexus: Which Version of the Self-Esteem Theory Is Supported?*, *The Prison Journal* 2006, t. 86, nr 3.

Ustalono, że najwięcej skazanych uważa, że potrafi pracować z innymi ludźmi (52%), szybko dostosowuje się do nowych sytuacji zawodowych (50%) i posiada wiele cennych umiejętności niepoświadczonych odpowiednimi zaświadczeniami (49%). Niewiele mniej wysoko ceni swoją dokładność i odpowiedzialność (47%) oraz samodzielność (41%). Niespełna 1/4 badanych posiada wykształcenie zawodowe zgodne z wykonywaną obecnie pracą, a 9% szybko nudzi się powtarzaniem wielokrotnie czynnościami. Wyniki ankiety nie odpowiadają rezultatom analogicznych badań prowadzonych przez innych badaczy. Więźniowie obawiają się podejmowania pracy i tego, jak zostaną odebrani przez innych. Jamie Chamberlain³⁴ wskazuje, że więźniowie mają deficyty w zakresie umiejętności społecznych, co może stać się przyczyną powrotu do zakładu karnego.

Blisko połowa skazanych stwierdziła, że ich zarobki są zbyt niskie. Sprawdzone jednak, jak często przeznaczają zarobione pieniądze na zaspokajanie potrzeb własnych i innych osób (wykres 5).

Wykres 5. Wydatkowanie zarobionych pieniędzy przez skazanych (średnie wartości)



Źródło: opracowanie własne.

Skazani utrzymują, że czasami przeznaczają zarobione pieniądze na własne potrzeby, zarówno fizjologiczne, związane chociażby z jedzeniem, jak i te wyższego rzędu – samorozwojem. Rzadko wydają je na spłatę zadłużenia alimentacyjnego i na zakup papierosów oraz przekazują swoim bliskim lub oszczędzają je. Można pokusić się o stwierdzenie, że pieniądze, które wydają podczas pobytu w zakładzie karnym, pochodzą z innych źródeł niż ich praca zarobkowa. Najczęściej skazanych wspierają finansowo członkowie rodziny i przyjaciele, pomimo tego, że osadzeni pracują.

³⁴ J. Chamberlain, *Life after Prison*, Monitor Staff 2011, t. 42, nr 5, s. 68.

Możliwość wykonywania pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności wiąże się z pewnymi korzyściami dla skazanych. Badani zostali poproszeni o wybranie z listy 13 korzyści wynikających z pracy tych, które ich dotyczą (tabela 4).

Tabela 6. Korzyści wynikające z obecnie wykonywanej pracy dostrzegane przez skazanych

Korzyści z pracy	N	%
Łatwiej spędzać czas w izolacji	345	76,3
Satysfakcja z pracy	326	72,1
Praca w zakładzie karnym ułatwi znalezienie pracy po opuszczeniu ZK*	299	66,2
Poprawa nastroju	279	61,7
Poprawa relacji z pracownikami w zakładzie karnym	271	59,9
Większa motywacja do pracy	251	55,5
Częstsze widzenia	226	50,0
Poprawa relacji w rodzinie	229	50,6
Wzrost oczekiwań wobec nagród i ulg	202	44,7
Poprawa zachowania na lepsze	199	44,0
Poprawa relacji ze współskazanymi	183	40,5
Umiejętność gospodarowania pieniędzmi	95	21,0
Większa rywalizacja ze współskazanymi	58	12,8

*ZK – zakład karny

Źródło: opracowanie własne.

Ponad 3/4 badanych (76%) twierdzi, że dzięki pracy jest im łatwiej odbywać karę izolacyjną, 62% że ich nastrój poprawia się, a 72% uważa, że odczuwa satysfakcję z pracy, co wprost wskazuje na poprawę ich samopoczucia. Brak pracy powoduje deprivację potrzeb, co z kolei może przyczyniać się do podejmowania prób samobójczych przez więźniów³⁵. Ponadto 66% z nich uważa, że zatrudnienie podczas odbywania kary pozbawienia wolności zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy po opuszczeniu zakładu karnego, a 56% podkreśla, że ich poziom motywacji wzrósł. Ważne okazały się również relacje badanych z innymi osobami. Według 60% badanych dzięki podjęciu przez nich pracy poprawiły się ich relacje z pracownikami w zakładzie karnym, w przypadku 51% respondentów – z członkami rodziny i 41% – ze współskazanymi. Możliwość świadczenia pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności nie tylko wpływa na poprawę relacji międzyludzkich, lecz także zmienia sposób myślenia o pracy i kształtuje umiejętności organizacyjne

³⁵ P. Roma, M. Pompili, D. Lester, P. Girardi, S. Ferracuti, *Incremental Conditions of Isolation as a Predictor of Suicide in Prisoners*, *Forensic Science International* 2013, t. 233, nr 1–3, s. e1–e2.

skazanych³⁶. Dostrzegają oni ponadto korzyści o bardziej egoistycznym podłożu. Częściej mają widzenia (50%). Nie ukrywają jednak, że od czasu, gdy otrzymali zatrudnienie, oczekują pewnych przywilejów z tego tytułu na terenie zakładu karnego (45%). Z punktu widzenia procesu resocjalizacji niezmiernie ważne jest, że 44% z nich zauważa pozytywne zmiany w swoim zachowaniu, co jest głównym celem resocjalizacyjnym.

Wnioski

Przeprowadzone badania pozwoliły uzyskać odpowiedzi na zarysowane problemy badawcze i potwierdzić postawioną hipotezę odnoszącą się do efektywności (skuteczności) realizacji w praktyce funkcji zatrudnienia jako środka oddziaływania w obszarze funkcji: wychowawczej, zachowania psycho-fizycznej kondycji sprawcy oraz ekonomicznej. Skazani dostrzegają korzyści wynikające z podejmowanej przez nich pracy. Blisko połowa obserwuje zmiany w swoim zachowaniu, a więc możemy mówić o resocjalizacji poprzez pracę, co z kolei przekłada się na samopoczucie osadzonych oraz ich poprawne relacje z innymi. Swoje zaangażowanie w wykonywane obowiązki oraz poziom umiejętności skazani oceniają pozytywnie. Dodatkowo możliwość pracy ułatwia im spędzanie czasu w izolacji. Dla osób skazanych, biorących udział w badaniu, czynnikiem, który w największym stopniu przyczynia się do ich niezadowolenia z pracy i niechęci do jej podejmowania, są zbyt duże potrącenia pensji. Niektórzy więźniowie otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę³⁷, z którego część jest potrącana tytułem kosztów ich utrzymania, włącznie z ubezpieczeniem zdrowotnym i wypadkowym³⁸. Niepokoi fakt, że blisko połowa badanych pracuje nieodpłatnie oraz niemały ich odsetek świadczy pracę na terenie zakładu karnego. Skazani najczęściej podejmują pracę w celu „zabicia nudy”, co może stanowić informację dla personelu więziennego o potrzebie organizacji większej liczby różnorodnych zajęć dodatkowych.

Badania przeprowadzone przez National Institute of Justice³⁹ wskazują, że więźniowie, którzy pracowali podczas wykonywania kary pozbawienia wolności, byli lepiej przygotowani do życia po opuszczeniu zakładu, m.in. dzięki nabyciu nowych

³⁶ J.J. Travis, *Prisons, Work and Re-Entry*, Corrections Today 1999, t. 61, nr 6, s. 102–133.

³⁷ Art. 121 K.k.w.

³⁸ M. Mazur, *Prawne aspekty odpłatnego zatrudnienia skazanych de lege lata, de lege ferenda*, Przegląd Więziennictwa Polskiego 2017, nr 94, s. 75–99.

³⁹ <https://web.connectnetwork.com/prison-work-programs/> [dostęp: 29.01.2020 r.].

doświadczeń i umiejętności oraz za sprawą budowania poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadania. Pobyt w zakładzie karnym jest doświadczeniem, które wpływa na całe życie. Wielu skazanych z tego powodu boryka się różnymi trudnościami. Dlatego tak ważne jest, aby w zakładach karnych mieli możliwość zdobywania wiedzy i umiejętności, które będą mogli wykorzystać po opuszczeniu placówki. Należy także pokazywać im zalety i znaczenie wolontariatu, który poza pozyskiwaniem doświadczenia pozwala im na rozwój kompetencji społecznych, niezwykle istotnych w życiu osobistym i zawodowym⁴⁰. Nie bez znaczenia jest również profesjonalne szkolenie kadry penitencjarnej, która, jak się okazuje, ma silny wpływ na niektórych skazanych. Powinni oni umieć odpowiednio motywować więźniów do pracy, gdyż od tego w znacznej mierze zależy efektywność wykonywanych przez nich zadań zawodowych⁴¹. Przeprowadzone badanie nie jest pozbawione pewnych niedostatków. W przyszłości warto skonfrontować opinie skazanych z opiniami pracowników tych samych zakładów karnych – również pracodawców i członków rodzin kadry penitencjarnej – celem weryfikacji, na ile są one spójne, a w jakim stopniu rozbieżne. Warte podjęcia dalszych analiz wydaje się sprawdzenie nie tylko korzyści, jakie zyskują sami skazani, lecz także ich pracodawcy. Na podstawie takiego porównania można będzie wskazać najbardziej efektywne rozwiązania w kwestii zatrudniania osób pozbawionych wolności i promować je w praktyce penitencjarnej. Niemniej poczyniono pierwszy krok w postaci uzyskania opinii skazanych w Polsce na temat wykonywanej przez nich pracy.

Bibliografia

- Aknin L.B., Norton M.I., Dunn E.W., *From Wealth to Well-Being? Money Matters, but Less Than People Think*, *The Journal of Positive Psychology* 2009, t. 4, nr 6.
- Biel K., *Determinanty readaptacji społecznej w narracjach byłych skazanych z Centrum Integracji „Pro Domo” w Krakowie*, *Studia Paedagogica Ignatiana* 2018, t. 21, nr 1, DOI: 10.12775/SPI.2018.1.007.
- Bejma U., *Rola i znaczenie pracy w życiu człowieka na kanwie encykliki Laborem exercens*, w: *Rodzina między pracą a płacą. Refleksja nad społeczną myślą encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, red. R. Kantor, M. Kluz, J. Młyński, Kraków 2016, DOI: 10.15633/9788374385015.03.

⁴⁰ A. Thul-Sigler, *Focusing on Career Development with Inmates*, *Career Convergence*, https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/113485/_PARENT/CC_layout_details/false [dostęp: 25.05.2023 r.].

⁴¹ G.R. Oldham, *Job Characteristics...*

- Blatier C., *Locus of Control, Causal Attributions, and Self-Esteem: A Comparison between Prisoners*, *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 2000, t. 44, nr 1.
- Broedling L.A., *Relationship of Internal-External Control to Work Motivation and Performance in an Expectancy Model*, *Journal of Applied Psychology* 1975, nr 60 (1).
- Chamberlain J., *Life after Prison*, *Monitor Staff* 2011, t. 42, nr 5.
- Chui W.H., Kwok Y.Y., Wong L.P., *Need Satisfaction Mechanism Linking Volunteer Motivation and Life Satisfaction: A Mediation Study of Volunteers Subjective Well-Being*, *Social Indicators Research* 2013, nr 114, DOI: 10.1007/s11205-012-0204-8.
- Czapów C., *Wychowanie resocjalizujące*, Warszawa 1978.
- Eliyana A., Ma'arif S., Muzakki M., *Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance*, *European Research on Management and Business Economics* 2019, t. 25, nr 3.
- Flaszyńska E., *Znaczenie pracy w życiu człowieka*, *Studia Społeczne* 2011, nr 1 (4).
- Guclaw-Porębska K., *Zatrudnienie osadzonych w warunkach wolnościowych jako czynnik redukujący zjawisko stygmatyzacji społecznej*, *Probacja* 2016, nr 1.
- Kierepka M., *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności – zarys problematyki*, *Pracownik i Pracodawca* 2016, t. 2, nr 1.
- Kojadyńska A., Gałędek J., *Resocjalizacja osadzonych przebywających w zakładzie karnym*, *Kortowski Przegląd Prawniczy* 2017, nr 2.
- Krajewska A., *Instytut Spraw Publicznych*, http://www.decdujmyrazem.pl/prawo/monitoring_prawa/resocjalizacja_poprzez_partycypacje_praca_wiezni.html [dostęp: 22.01.2020 r.].
- Krakowiak P., Paczkowska A., Witkowski R., *Prisoners as Hospice Volunteers in Poland*, *Medycyna Paliatywna w Praktyce* 2013, t. 7, nr 2.
- Levenson J., Farrant F., *Unlocking Potential: Active Citizenship and Volunteering by Prisoners*, *Probation Journal* 2002, t. 49, nr 3.
- Lindström P., Leijonram E., *The Swedish Prison System*, Report of Ministry, <http://rageuniversity.com/PRISONESCAPE/PRISON%20THEORY/Swedish%20prison%20system.pdf> [dostęp: 5.02.2020 r.].
- Mazur M., *Prawne aspekty odpłatnego zatrudnienia skazanych de lege lata, de lege ferenda*, *Przegląd Więziennictwa Polskiego* 2017, nr 94.
- Meier S., Stutzer A., *Is Volunteering Rewarding in Itself?*, *Economica* 2008, t. 75, nr 297.
- Nowak B.M., *Reintegracja społeczna skazanych w wybranych państwach Unii Europejskiej*, *Resocjalizacja Polska* 2015, nr 10.
- OECD Indicators, *Education at a Glance 2019*, Paris, <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en> [dostęp: 5.02.2020 r.].
- Oldham G.R., *Job Characteristics and Internal Motivation: The Moderating Effect of Interpersonal and Individual Variables*, *Human Relations* 1976, t. 29, nr 6.
- Oser C.B., *The Criminal Offending-Self-Esteem Nexus: Which Version of the Self-Esteem Theory Is Supported?*, *The Prison Journal* 2006, t. 86, nr 3.
- Rakowska A., Cichorzewska M., de Juana-Espinosa S., *Satisfaction and Organizational Commitment of Employees of Local Administration – Results of Pilot Studies*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H* 2017, t. 51, nr 3.
- Roma P., Pompili M., Lester D., Girardi P., Ferracuti S., *Incremental Conditions of Isolation as a Predictor of Suicide in Prisoners*, *Forensic Science International* 2013, t. 233, nr 1–3.

- Salleh S.M., Zahari A.S.M., Said N.S.M., Ali S.R.O., *The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace*, Journal of Applied Environmental and Biological Sciences 2016, nr 6 (5S).
- Snopek M., *Aktywność pracownicza więźniów poszkodowanych w polskich zakładach karnych*, w: *Blaski i cienie współczesnej przestrzeni penitencjarnej. Człowiek a system*, red. P. Stępiak, Kalisz–Poznań 2014.
- Sohail A., Safdar R., Saleem S., Ansar S., Azeem M., *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)*, Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management 2014, t. 14, nr 6.
- Sorauren I.F., *Non-Monetary Incentives: Do People Work Only for Money?*, Business Ethics Quarterly 2000, t. 10, nr 4.
- Stanowska O., *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, Roczniki Administracji i Prawa, t. 14.
- Thul-Sigler A., *Focusing on Career Development with Inmates*, Career Convergence, https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/113485/_PARENT/CC_layout_details/false [dostęp: 25.05.2023 r.].
- Travis J.J., *Prisons, Work and Re-Entry*, Corrections Today 1999, t. 61, nr 6.
- Zamble E., *Behavior and Adaptation in Long-Term Prison Inmates: Descriptive Longitudinal Results*, Criminal Justice and Behavior 1992, t. 19, nr 4.

