

# Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej byłych więźniów na rynku pracy

Psychosocial determinants of the professional activity of former prisoners on the labour market

**Key words:** work, prisoners, sense of effectiveness, stress management, environmental factors.

**Abstract.** The subject of research in this article is the psychosocial determinants of professional activity of people after serving a prison sentence. The research group consisted of a total of 98 former prisoners from the Radom poviat. Tools such as the Schwarzer and Jerusalem Generalized Self-Efficacy Scale (GSES), the Endler and Parker Stress Coping Questionnaire (CISS), the IMD Schaling Inventory, and the original questionnaire were used. The results of the research showed that former inmates are characterized by an average sense of effectiveness, an evasive style of coping with stress and an average severity of psychopathic traits, however, unemployed and employed respondents show greater deficits in personal functioning. Environmental factors that play an important role in the professional activity of the respondents is the occurrence of prejudices among employers and co-workers and the lack of social and personal support.

**Słowa kluczowe:** praca, więźniowie, poczucie skuteczności, radzenie sobie ze stresem, czynniki środowiskowe.

**Streszczenie.** Przedmiotem badań w niniejszym artykule są psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób po odbyciu kary pozbawienia wolności. Grupę badawczą stanowiło łącznie 117 byłych więźniów z powiatu radomskiego. Zastosowano narzędzia takie, jak: Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES) Schwarzera i Jerusalema, Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS) Endlera i Parkera, Inwentarz IMD Schaling oraz autorski kwestionariusz ankiety. Wyniki badań wykazały, iż byli osadzeni cechują się przeciętnym poczuciem skuteczności, unikowym stylem radzenia sobie ze stresem i przeciętnym nasileniem cech psychopatii, jednak większe deficyty w funkcjonowaniu osobowym wykazują respondenci bezrobotni niż zatrudnieni. Z kolei wśród czynników środowiskowych ważną rolę dla aktywności zawodowej badanych pełni występowanie uprzedzeń wśród pracodawców i współpracowników oraz brak wsparcia socjalnego i osobowego.

## Wprowadzenie

Praca stanowi ważny obszar aktywności człowieka dorosłego. Na gruncie naukowym jest przedmiotem zainteresowania różnych dyscyplin, stąd ujęcie jej w sposób jednoznaczny nie jest możliwe. Istnieją różne interpretacje pojęcia pracy, choć najczęściej odnoszone są one do jej aspektu ekonomicznego jako ważnego źródła za-

robkowania oraz działalności zawodowej jednostki. Tym samym zwraca się uwagę na istotne funkcje pracy, do których należą: funkcja ekonomiczna (produkcja dóbr i usług, wzrost dobrostanu społecznego, tworzenie nowych wartości), dochodowa (możliwość uzyskania dóbr niezbędnych do codziennego funkcjonowania) oraz społeczna (środek zaspokojenia celów życiowych, potrzeb społecznych i duchowych) (Galicki 2008, s. 640). Ponadto podkreśla się, że praca jest istotną wartością nie tylko w życiu każdego człowieka, ale całych grup społecznych, bo pozwala na ich rozwój i doskonalenie.

Problematyka aktywności zawodowej osób skazanych oraz po odbyciu kary pozbawienia wolności jest zagadnieniem złożonym, dotyczącym wielu płaszczyzn, m.in. nauk prawnych, socjologicznych, psychologicznych, aspektów ich dalszej resocjalizacji, czy też prowadzenia polityki społecznej wrażliwej na jednostki marginalizowane i wykluczane. Proces pomyślnej readaptacji byłych więźniów uwarunkowany jest zakresem wsparcia udzielanego im jeszcze w murach zakładu karnego, jak też bezpośrednio po jego opuszczeniu. Istotnym jego aspektem jest dostęp osadzonych do programów promujących zatrudnienie oraz przygotowujących ich do realiów życia po wyjściu na wolność. Ich znaczenie dostrzeżono w Polsce w latach 90. XX w., przeprowadzając innowację w obszarze penitencjarnym, dotyczącą trzech edycji „Programu aktywizacji zawodowej skazanych”, podczas którego starano się wyrobić u jego beneficjentów przekonanie o wartości pracy oraz podtrzymać w nich gotowość do podejmowania zatrudnienia (Iwanowska 2013, s. 38). Zauważono, że doświadczenie pracy w warunkach penitencjarnych umożliwia osadzonym tworzenie niezbędnych do funkcjonowania zasobów materialnych, ale też przygotowuje ich do życia na wolności. (Miłkowska, Sobański 2017, s. 134). Ponadto wskazuje się szereg korzyści, jakie daje podejmowanie zatrudnienia przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności, do których należą (Gerlach, 2021, s. 267–284):

- szansa bezpłatnego przyuczenia do zawodu i do późniejszej aktywizacji zawodowej w warunkach wolnościowych;
- możliwość pozyskania środków finansowych na własne potrzeby w sposób akceptowany społecznie, które mogą być przekazywane na wspieranie rodziny oraz stanowić źródło pokrycia kar pieniężnych, np.: alimentów lub grzywien;
- nauka 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;
- pozwala zachować sprawność zawodową, siły fizyczne i umysłowe;

Zwraca się również uwagę na to, że warto potwierdzać uzyskane przez osadzonych kompetencje i kwalifikacje odpowiednimi certyfikatami. Jak zauważa Giddens (2009, za: tamże, s. 276): „w gospodarce wiedzy/usług pierwszorzędne znaczenie dla mobilności zawodowej mają dokumenty potwierdzające kwalifikacje, tzn. certyfikaty, dyplomy, świadectwa nadania stopni naukowych”. Tym samym osoby opuszczające zakład karny z odpowiednimi dokumentami dotyczącymi ich przygotowania zawodowego będą miały znacznie wyższe szanse na uzyskanie zatrudnienia, niż osoby takich potwierdzeń niemające. Posiadanie doświadczenia zawodowego oraz umiejętność wykonywania określonej pracy jest dla byłych osadzonych często jedyną szansą powrotu do społeczeństwa. Tymczasem po opuszczeniu zakładu karnego najczęściej napotykają oni szereg trudności na rynku pracy, wiążące się m.in. z poszukiwaniem i uzyskiwaniem pracy. Wynikają one zarówno z czynników związanych z samym byłym osadzonym, np. jego niskimi kwalifikacjami, ale też z czynników leżących po stronie pracodawców, którzy często wykazują postawę niechęci i nieufności do przeszłości kryminalnej potencjalnych pracowników. Należy też mieć na uwadze współczesny charakter pracy. Rifkin (2003) pisze o końcu pracy w dotychczasowej formie: „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” (tamże, s. 17). Zmieniający się, bardzo dynamicznie, współczesny charakter pracy może stanowić znaczące utrudnienie dla byłych osadzonych próbujących odnaleźć się w warunkach aktualnego rynku pracy. Tym samym poniżej zostaną przedstawione bliżej wybrane czynniki psychospołeczne wpływające na aktywność zawodową osób po odbyciu kary więzienia.

## **Uwarunkowania aktywności zawodowej byłych więźniów**

### **Uwarunkowania osobowościowe**

Wśród czynników utrudniających readaptację byłych osadzonych na rynku pracy wymienia się braki w wykształceniu, brak zawodu oraz nawyku pracy czy brak umiejętności poruszania się na współczesnym gruncie zawodowym (Miłkowska, Sobański 2017, s. 133). Ponadto podkreśla się znaczenie szeregu czynników związanych z funkcjonowaniem osobowym byłych więźniów. Jego ważną podstawę stanowi sama osobowość, najczęściej o charakterze osobowości psychopatycznej lub wykazująca jej cechy. Stąd też byli osadzeni mają większą tendencję do łamania norm społecznych, egoizmu i egocentryzmu, chłodu emocjonalnego, niskiej ugodowości, braku życzliwości, braku postaw altruistycznych i empatycznych, niższej sumienności, nadużywania substancji psychoaktywnych, braku poczucia winy i skruchy, poczucia krzywdy ze strony innych osób oraz przekonania o ich uprzedzeniach i niesprawiedliwym traktowaniu – co może znacznie utrudniać efektywne funkcjonowanie w środowisku pracy (Ciosek 2003; Jaworska, 2007; Szymanowska, 2003). Odrębnym zagadnieniem jest to, że pobyt w zakładzie karnym uruchamia proces prizonizacji, którego rezultatem jest powstanie tzw. osobowości karceralnej,

czyli zespołu specyficznych cech jednostki w wymiarze poznawczym, emocjonalno-wolitywnych i behawioralnym podporządkowujących ją roli więźnia (Baziak, 2001). Powoduje to u byłych skazanych wykształcenie wyuczonej bezradności, która skutkuje ogromnymi problemami z odnalezieniem się na rynku pracy. Byli więźniowie nie potrafią skutecznie rozwiązywać osobistych, interpersonalnych i zawodowych problemów. Praca oraz jej wymogi niejednokrotnie są dla ich źródłem poważnego stresu. Rozwiązaniem często stają się zachowania nałogowe, potęgujące błędne koło alienacji na rynku pracy.

Tym samym ważnymi konstruktami osobowości byłych więźniów jest ich poczucie skuteczności oraz radzenie sobie ze stresem. Stając po wyjściu z zakładu karnego w sytuacjach dla siebie nowych i trudnych muszą wziąć pod uwagę i adekwatnie ocenić swoje predyspozycje. Przewidywanie zakresu swoich możliwości oraz podjęcie działań w danej sytuacji pozostaje w ścisłym związku z poczuciem własnej skuteczności, które wedle twórcy tego pojęcia, Bandury (za: Chodkiewicz, 2005, s. 14–15) dotyczy wiary we własny potencjał oraz zdolności i umiejętności warunkujących reakcję jednostki na dane sytuacje. Przewidywania co do własnej skuteczności mają swoje źródła w dotychczasowych osiągnięciach w wykonywanych zadaniach, doświadczeniach zastępczych dotyczących obserwacji innych w podobnej sytuacji, podatności na perswazję słowną innych oraz doświadczanego lęku i stresu (Bandura, 2007, s. 86–89). U osób opuszczających zakład karny trudno o doświadczenie pierwszych uwarunkowań poczucia skuteczności, natomiast cechy takie jak podatność na perswazję czy doświadczanie lęku jest z racji ich osobowości rzadko występujące. Powoduje to słabe poczucie własnej skuteczności, którego dodatkowo nieadekwatny poziom, tzn. nadmiernie zawyżony lub zaniżony sprzyja podejmowaniu działań nieadekwatnych do możliwości osoby, naraża ją na stres i niepowodzenia oraz sprzyja zachowaniom wbrew sobie, aby zaimponować grupie (Chodkiewicz, 2005, s. 15). Byli więźniowie niejednokrotnie przy próbie powrotu do pracy i środowiska społecznego muszą sprostać wielu sytuacjom trudnym, jednak ich reakcje na nie często bywają nieadaptatywne. Bałandynowicz (2006, s. 28–29) opisuje szereg następujących ich form, m.in. : regresję, obronę maniacką, unikanie podjęcia próby zmiany swej sytuacji życiowej, zaprzeczanie istnienia problemów, represję, racjonalizację, fiksację czy kompensację. Ponadto byli skazani niejednokrotnie stosują nieefektywne techniki radzenia sobie z doświadczanym stresem. Badania Ostrowskiej (za: Szymanowska, 2003) wykazały, iż w zróżnicowanym stopniu stosują oni strategie ataku, bezwzględności oraz rezygnacji, co związane jest z ich wiekiem, rodzajem popełnionego przestępstwa, ilością pobytów w zakładzie karnym, a także stopniem używania alkoholu. Z uwagi na znaczenie powyższych konstruktów osobowości, tj. poczucia skuteczności i sposobów radzenia sobie ze stresem byłych więźniów dla ich readaptacji na gruncie zawodowym – zostaną one poddane analizie empirycznej w badaniach własnych, przedstawionych w dalszej części artykułu.

### Uwarunkowania wynikające z izolacji więziennej

Ważnym czynnikiem sprzyjającym podejmowaniu pracy przez byłych skazanych jest jej wykonywanie podczas odbywania kary pozbawienia wolności. Regulują to przepisy prawa polskiego i międzynarodowego. Już w latach 50. XX w. podczas I Kongresu ONZ w sprawie Zapobiegania Przeszłości i Postępowania ze Sprawcami Przeszłości przyjęto wzorcowe reguły ONZ minimalnego postępowania z więźniami, w których wskazano m.in. że zapewniona im praca ma pomóc im utrzymać lub zwiększyć zdolność do uczciwego zarabiania na życie po zwolnieniu (reguła 71.4), wiązać się ze sprawiedliwym wynagrodzeniem (reguła 76.1), które nie powinno odbiegać od minimalnej płacy funkcjonującej w społeczeństwie oraz że więzień może przeznaczyć część swoich zarobków na zakup artykułów osobistych lub wysłać je własnej rodzinie (reguła 76.2) (Jakubowska, 2016, s.21). Postanowienia te podtrzymał w 2006 r. Komitet Ministrów Rady Europy, który przyjął Europejskie Reguły Więzienne, odwołujące się do tego, aby warunki pracy podejmowanej podczas pobytu w zakładzie karnym odpowiadały standardom i kontroli stosowanej w społeczeństwie otwartym (tamże).

W polskim systemie prawnym, zgodnie z art. 121 k.k.w., skazanym zapewnia się pracę odpłatną lub nieodpłatną, którą w zależności od typu zakładu karnego i systemu odbywania kary pozbawienia wolności mogą wykonywać na terenie jednostki penitencjarnej lub poza nią (Lewicka-Zelent, Pytka, 2021, s. 315). Istotną rolę w zwiększeniu możliwości zawodowych i wzrostu współczynnika zatrudnienia osób skazanych odegrał zainicjowany w 2016 roku Program „Praca dla więźniów”, który obejmował budowę przywieziennych hal produkcyjnych, nieodpłatną pracę wykonywaną na rzecz samorządów oraz uzyskanie ulg przez przedsiębiorców zatrudniających skazanych (tamże). Z danych statystycznych CZSW wynika, że 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%, zaś udział zatrudnienia odpłatnego w ogólnej populacji zatrudnionych i skazanych wyniósł 42,39%. Dla porównania w 2019 roku pracowało 55,7% skazanych i osadzonych, w 2018 – 54,3%, w 2017 – 50,7%, w 2016 – 40,3%, a przed wprowadzeniem rządowego programu „Praca dla więźniów” w latach 2010–2015 średni procent zatrudnionych skazanych zawierał się w przedziale od 30,1 do 35,5% (tamże, s. 315). Dane te wskazują na znaczną aktywność zawodową skazanych odbywających karę pozbawienia wolności, która w ostatnich latach dzięki wdrożonemu programowi systematycznie rosła.

Ponadto warto zwrócić uwagę na utworzone rangą ustawy Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy (Kierepka, 2016). Środki, które zasilają ten fundusz, pochodzą zarówno z potrąceń z wynagrodzeń osadzonych, jak też z przekazywanych darowizn, dotacji, zbiórek czy spadków. Wykorzystywane są głównie na rozwój aktywności zawodowej więźniów, tj. na tworzenie nowych miejsc pracy i ochronę istniejących, organizowanie szkoleń, na-

ukę zawodu i doskonalenie zawodowe, a także na rozwój infrastruktury więziennej niezbędnej do działań resocjalizacyjnych. Fundusz Aktywizacji Zawodowej wspiera także przedsiębiorców zatrudniających osoby odbywające karę pozbawienia wolności, wypłacając im 20% wynagrodzenia przysługującego zatrudnionym osobom skazanym (tamże, s. 16).

Dla aktywności zawodowej byłych skazanych ważne są również działania podejmowane w okresie poprzedzającym zwolnienie. Iwanowska (2013, s. 29) zwraca uwagę na znaczenie odbywania kary w zakładzie znajdującym się blisko przyszłego miejsca zamieszkania, co umożliwi zapewnić warunki przyszłej adaptacji do życia na wolności. Ponadto autorka wskazuje, że przygotowanie skazanego do zwolnienia z zakładu karnego można uznać za odmianę pracy z indywidualnym przypadkiem, która oprócz klasycznych trzech etapów: rozpoznanie przypadku, realizacji planu i etapu pracy z przypadkiem, powinien obejmować także trzy inne etapy, odnoszące się do: zdiagnozowania problemów, które mogą utrudniać skazanemu społeczną readaptację, opracowania programu wolnościowego, a następnie realizację programu (tamże, s. 31).

### **Uwarunkowania środowiskowe**

O ile warunki izolacji więziennej mogą sprzyjać znacząco rozwojowi i regulacji aktywności zawodowej skazanych, o tyle po wyjściu na wolność mogą oni napotykać szereg barier w jej kontynuowaniu oraz uzyskaniu legalnego zatrudnienia.

Wśród czynników utrudniających readaptację społeczną skazanych po opuszczeniu zakładu karnego wymienia się obok czynników wewnętrznych (tkwiących w jednostce) oraz penitencjarnych (tkwiących w zakładzie karnym), także czynniki zewnętrzne (tkwiące poza murami zakładu karnego), (Miłkowska, Sobański 2017, s. 132).

W grupie czynników zewnętrznych ważną rolę odgrywają bezdomność i bezrobocie byłych więźniów. Trudności w znalezieniu pracy zarobkowej lub niemożność jej podjęcia powodowane są często już samym aspektem poszukiwania pracy czy też radzenia sobie z załatwianiem spraw w urzędach, pisania podań, sporządzania CV. Istotną rolę odgrywa też niechęć i nieufność pracodawców do osób z przeszłością kryminalną. Powyższe czynniki najczęściej współwystępują z brakiem więzi i wsparcia ze strony osób bliskich, zwłaszcza prawidłowo funkcjonującej rodziny, która mogłaby stanowić podstawowy czynnik motywujący do zmiany i pracy byłego skazanego nad sobą. Brak takiego wsparcia nierzadko prowadzi do zniechęcenia i rezygnacji ze starań (tamże, s. 133).

Brak zatrudnienia powoduje często utratę poczucia bezpieczeństwa, wzrost poczucia osamotnienia, niższości i wyobcowania. Kiedy sytuacja taka przedłuża się u byłych skazanych, narasta frustracja, wzrasta ryzyko depresji, powrotu na drogę przestępczą oraz wykluczenia społecznego. Takie osoby Standing (2011, za: Gerlach 2021, s. 268) nazywa „lumpen-prekariuszami”, będącymi częścią tzw. „prekariatu”,

czyli nowej groźnej klasy społecznej. Ludzie ją tworzący określane również mianem „denizen” (obywatel gorszej kategorii, quasi-, pół-, niepełny obywatel, ktoś, kto z różnych powodów ma ograniczone prawa np. obywatelskie, socjalne, ekonomiczne czy polityczne). Jednostki takie dotknięte są brakiem zabezpieczeń związanych z pracą, które dotyczą m.in. samej możliwości wykonywania pracy zarobkowej, bezpieczeństwa w pracy; zabezpieczenia dochodu czy reprezentacji, dającej prawo do posiadania kolektywnego głosu na rynku pracy. Ludzie „sprekaryzowani” zaczynają doświadczać niepewnej egzystencji, bez szansy rozwoju związanego z wykonywaniem pracy, kształtowaniem tożsamości zawodowej i budowaniem kariery (tamże, s. 268–269). U byłych więźniów, którzy stają się „lumpen-prekariuszami”, ryzyko powrotu na drogę przestępczą jest bardzo wysokie.

### **Formy wsparcia aktywności zawodowej byłych więźniów**

Istnieje wiele podmiotów zajmujących się pomocą i wsparciem osób opuszczających zakłady karne. Artykuł 164 Kodeksu karnego wykonawczego zabezpiecza skazanemu pół roku przed opuszczeniem zakładu penitencjarnego przygotowywanie do jego opuszczenia, w ramach czego uzyskuje on możliwość nawiązania kontaktu z kuratorem sądowym, organizacjami, stowarzyszeniami, fundacjami i innymi instytucjami, mającymi na celu pomoc w readaptacji społecznej. Jednak 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 (art. 166 § 1 k.k.w) (Miłkowska, Sobański 2017, s. 132).

W ramach polityki społecznej państwa wyznaczono szereg instytucji zobowiązanych do pomocy osobom opuszczającym zakłady karne, należą do nich m.in. wydział spraw lokalowych urzędu gminy, gminny ośrodek pomocy społecznej, ośrodki interwencji kryzysowej, centra integracji społecznej, powiatowy zespół orzekający o stopniu niepełnosprawności, powiatowy urząd pracy, dom pomocy społecznej, ośrodki, schroniska i noclegownie dla bezdomnych. Ponadto na stronie internetowej bazy.ngo.pl można znaleźć informację o 320 organizacjach i instytucjach działających na rzecz byłych więźniów, wśród których są również m.in. ośrodki terapii uzależnień, biura porad obywatelskich, fundacje, stowarzyszenia, w tym działające przy Kościele. Większość stanowią organizacje pozarządowe, obywatelskie, niezwiązane z administracją publiczną (tamże, s. 134).

Jednak Fidelus (2019) zauważa, że we współczesnych działaniach systemowych skierowanych do grupy byłych więźniów występuje podejście afirmatywne, prowadzące się do pomocy postpenitencjarnej, programów w obszarze opieki społecznej, obejmujących zasiłki czy doraźną pomoc. Pogłębia to w społeczeństwie antagonistyczny stosunek do byłych skazanych, którzy z kolei przyzwyczajają się do sytuacji osoby potrzebującej, ale też czują się stygmatyzowani (tamże, s. 133). Brakuje zatem długofalowej i kompleksowej pomocy w tym względzie. Wielu autorów wskazuje na potrzebę budowania sieci współpracy ukierunkowanej na pomoc i wsparcie osób powracających z zakładów karnych w różnych zakresach, w tym

między innymi w zakresie zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji (Miłkowska, Sobański 2017, s. 137).

Fidelus (2019, s. 140–142) wskazuje na szereg elementów środowiska mających znaczenie w pomyślnej readaptacji byłych więźniów, obejmujących również aktywność zawodową. Należą do nich: zmiana środowiska na odmienne od pierwotnego pola społecznego, jeśli towarzyszy temu wsparcie rodziny lub innych osób (kurator, pracownik socjalny, asystent), wsparcie społeczne (możliwość liczenia na innych w potrzebie), wspierające związki (społeczne więzi diad, z których można czerpać pomoc emocjonalną lub instrumentalną) oraz wspierające sieci (obejmuje wszystkie związki wspierające daną osobę).

Z kolei Pięta-Chrystofiak (2021) zwraca uwagę, że w problematyce podejmowania pracy przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności istotną rolę odgrywają czynniki organizacyjne odpowiadające za klimat społeczny zakładu pracy. Aby praca skazanych mogła mieć charakter readaptacyjny, powinna cechować się organizacją zbliżoną do tej, jaka obowiązuje w środowisku osób niekaranych, sprawiedliwymi zasadami wynagradzania, podziału pracy oraz gwarantować bezpieczeństwo i odpowiednią higienę. Również działania Rzecznika Praw Obywatelskich ukierunkowane są na kwestie zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności, wśród których ważne miejsce zajmuje ochrona praw więźniów do godziwego wynagrodzenia (Mazur, 2016).

Takie doświadczenie zawodowe zdobywane jeszcze w warunkach izolacji więziennej pomaga skazanym w utrwalaniu prawidłowych nawyków związanych z pracą i dostosowaniu się do wymogów stawianych im przez społeczeństwo, a także przyczynia się do zmiany ich postaw oraz sprzyja nauce szacunku i wytrwałości w pokonywaniu pojawiających się trudności życiowych. W tym znaczeniu praca pełni funkcję resocjalizacyjno-readaptacyjną (Kaprussenko 2017, s. 186). Osadzeni mający kontakt z taką aktywnością zawodową mają większą motywację do poszukiwania i wykonywania pracy po wyjściu na wolność.

## **Metodologia badań**

Badania dotyczące uwarunkowań aktywności zawodowej byłych osadzonych przeprowadzono od września 2020 r. do grudnia 2021 r. w Radomiu i powiecie radomskim w okresie epidemii Covid-19, co znacznie utrudniało dostęp do badanych, kontakt z nimi oraz wydłużało czas prowadzenia badań.

Grupę badawczą stanowiło 121 osób, z czego do analizy zakwalifikowano 117 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy. Respondentami byli w większości mężczyźni (71%), mieszkańcy miasta (73%) pozostający w stanie cywilnym kawalera (45%), posiadający wykształcenie podstawowe (65%) i pozostający bezrobotni (51%). Najwięcej osób było w przedziale wiekowym 25–54 lata (55%), odbyło karę pozbawienia wolności od roku do 5 lat (41%), posiadało jeden (34%) lub dwa-trzy (25%) wyroki i przebywało na wolności w ciągu ostatnich 18 miesięcy (58%).



Badania przeprowadzono za pomocą sondażu diagnostycznego, w którym posłużono się czterema narzędziami. Zastosowano Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności (Generalized Self-Efficacy Scale – GSES) Schwarzera i Jerusalema, w polskiej adaptacji Z. Juczyńskiego (2001), której właściwości psychometryczne, takie jak rzetelność, trafność i normalizacja spełniają kryteria testów diagnostycznych. Narzędzie to opiera się na teorii poczucia własnej skuteczności A. Bandury, która odnosi się do kontroli własnych zachowań i posiadanych zasobów w sytuacjach stresowych, nowych lub zaskakujących. GSES zbudowane jest z krótkich 10 twierdzeń i pozwala na pomiar globalnego wskaźnika poczucia własnej skuteczności, tj. ogólnego przekonania jednostki o własnej skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami. Wskaźnik ten jest sumą wszystkich punktów, mieści się w granicach 10–40 punktów i im wyższy wynik uzyskuje osoba, tym większe jest jej poczucie własnej skuteczności.

Kolejnym narzędziem był Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS Endlera i Parkera w polskiej adaptacji Strelau i in. (2009), zbudowany z 48 twierdzeń, służący do diagnozowania stylów radzenia sobie ze stresem. Badany określa na 5-stopniowej skali częstotliwość, z jaką podejmuje dane działanie w sytuacjach trudnych, stresowych, a uzyskane przez niego wyniki opisywane są w trzech skalach: SSZ – stylu skoncentrowanym na zadaniu; SSE – stylu skoncentrowanym na emocjach oraz SSU – stylu skoncentrowanym na unikaniu. Ten ostatni styl może przyjmować dwie formy: ACZ – angażowanie się w czynności zastępcze i PKT – poszukiwanie kontaktów towarzyskich. Style SSE i SSU określane są jako nieefektywne (por. Strelau i in., 2009, s. 50).

Z kolei Inwentarz IMD (Impulsiveness – Monotony Avoidance-Deachment Inventory) D. Schaling (za: Pospiszyl, 2012) służy do diagnozowania podstawowych cech psychopatii, tj. impulsywności, unikania monotonii oraz unikania ludzi. Zbudowany jest z 30 twierdzeń, z których po 10 opisuje daną cechę psychopatii. Badany na skali od 0 do 3 zaznacza nasilenie danej cechy, przy czym wyniki w przedziale 21–30 wskazują na jej wysoki stopień, w przedziale 11–20 przeciętny, a wyniki niskie mieszczą się w obszarze 0–10 punktów.

Oprócz powyższych narzędzi badawczych zastosowano krótki kwestionariusz ankietowy, w którym zapytano o czynniki środowiskowe sprzyjające aktywności zawodowej i ją utrudniające, a także o przygotowanie zawodowe w warunkach izolacji więziennej.

Postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jak jest nasilenie poczucia własnej skuteczności, stylu radzenia sobie ze stresem oraz cech psychopatii w grupie byłych więźniów i czy występują w nim różnice w grupach osób aktywnych i nieaktywnych zawodowo?
2. Jakie czynniki środowiskowe w opinii byłych osadzonych ułatwiają, a jakie utrudniają aktywność zawodową i czy występują w niej różnice pomiędzy respondentami pracującymi a bezrobotnymi?

Do tak postawionych pytań sformułowano następujące hipotezy:

1. Byłych więźniów cechuje niskie poczucie własnej skuteczności, nieefektywne style radzenia sobie ze stresem oraz nasilenie cech psychopatii, przy czym większe deficyty w funkcjonowaniu osobowym wykazują respondenci bezrobotni.
2. W opinii byłych więźniów czynnikiem zarówno utrudniającym, jak i ułatwiającym aktywność zawodową jest postawa innych osób, zwłaszcza pracodawców, przy czym większego wsparcia i pomocy oczekują respondenci bezrobotni.

## Wyniki badań własnych

Poniżej przedstawiono wyniki uzyskane w Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES), Kwestionariuszu Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS) oraz Inwentarzu IMD w grupie byłych więźniów ogółem, a także w wyodrębnionych podgrupach osób pracujących i bezrobotnych. Ponadto przedstawiono opinie respondentów dotyczącą czynników środowiskowych sprzyjających i utrudniających aktywność zawodową.

**Tabela 1. Wynik w skali GSES dla grupy ogółem oraz byłych więźniów aktywnych zawodowo (grupa AZ) i pozostających bez pracy (BZ)**

Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES)	Grupa ogółem (N=117)			Grupa AZ (N=57)			Grupa BZ (N=60)			Test T-Studenta	
	M	SD	sten	M	SD	sten	M	SD	sten	t	p
Wynik ogólny (WO)	25,12	0,52	4,8	26,5	0,55	5,5	22,3	0,43	3,8	2.382	0.02

Źródło: badania własne.

Wyniki uzyskane w całej grupie respondentów wskazują, iż poziom poczucia własnej skuteczności, rozumianej jako wiara we własne możliwości oraz zdolności do podjęcia działań w sytuacjach trudnych, kształtuje się w badanej grupie respondentów na pograniczu wyników niskich i przeciętnych (sten = 4,8). Analiza danych z uwagi na zmienną dotyczącą aktywności zawodowej badanych wykazała ich zróżnicowanie. Byli więźniowie posiadający zatrudnienie (Grupa AZ) mają istotnie statystycznie wyższe ( $p < 0.02$ ) poczucie własnej skuteczności, na poziomie przeciętnym (sten = 5,5), niż badani pozostający bezrobotni (Grupa BZ), u których pozostaje ono na poziomie niskim (sten = 3,8).

**Tabela 2. Wyniki w skali CISS dla grupy ogółem oraz byłych więźniów aktywnych zawodowo (grupa AZ) i pozostających bez pracy (BZ)**

Skala CISS	Grupa ogółem (N=117)			Grupa AZ (N=57)			Grupa BZ (N=60)			Test T-Studenta	
	M	SD	sten	M	SD	sten	M	SD	sten	t	p
SSZ-styl skoncentrowany na zadaniu	53,17	1.4	5.12	58,56	0.9	6.2	51,45	1.4	4.92	2.271	0.01
SSE-styl skoncentrowany na emocjach	41,27	1.8	5.71	42,78	2.2	5.4	44,16	1.8	6.2	0.128	n.i.
SSU-styl skoncentrowany na unikaniu	54,03	1.5	8.1	51,89	1.2	7.9	53,44	1.4	8.3	0.481	n.i.
ACZ-angażowanie się w czynności zastępcze	22,87	1.8	7.3	22,34	3.0	7.1	23,19	1.9	7.5	0.115	n.i.
PKT-poszukiwanie kontaktów towarzyskich	17,98	2.3	6.9	16,12	2.1	5.3	19,03	1.9	7.1	2.411	0.01

Źródło: badania własne.

Wyniki uzyskane w Kwestionariuszu CISS, przedstawione w tabeli 2, pokazują zróżnicowane sposoby radzenia sobie z doświadczanym stresem w grupie byłych więźniów ogółem. Respondenci najwyższy wynik uzyskali w stylu skoncentrowanym na unikaniu (sten = 8.1), zwłaszcza w podskali Angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ). Oznacza to, iż byli więźniowie w sytuacjach stresowych wykazują silną tendencję do wystrzegania się myślenia o nich, ich przeżywania oraz doświadczania. Skłonni są wówczas angażować się w czynności zastępcze (sten=7,3), związane z oglądaniem telewizji, objadaniem się czy spaniem.

Z kolei wszyscy respondenci w podobnym, przeciętnym, stopniu korzystają zarówno ze stylu skoncentrowanego na zadaniu (sten = 5,12), czyli podejmowaniu wysiłku w celu rozwiązania problemu, jak i stylu skoncentrowanego na emocjach (sten = 5,71), związanego z koncentracją na własnych stanach emocjonalnych, takich jak złość, napięcie czy poczucie winy oraz fantazjowaniem i myśleniem życzeniowym.

Kolejny etap analizy danych z uwagi na zmienną aktywności zawodowej pozwolił wyłonić różnice istotne statystycznie ( $p < 0.01$ ) w stylach radzenia sobie ze stresem pomiędzy pracującymi oraz bezrobotnymi byłymi więźniami: Dotyczyły one skali SSZ oraz podskali PKT. Respondenci aktywni zawodowo w sytuacjach stresowych

w wyższym stopniu posługują się stylem skoncentrowanym na zadaniu (sten = 6,2), a z kolei w mniejszym na poszukiwaniu kontaktów towarzyskich (sten=5,3) niż bezrobotni ankietowani. Należy jednak zauważyć, że obie grupy respondentów najczęściej korzystają ze stylu skoncentrowanym na unikaniu, w którym uzyskali porównywalne, wysokie wyniki (powyżej 7 i 8 stena). Z kolei w stylu skoncentrowanym na emocjach nieznacznie wyższy wynik uzyskali respondenci bezrobotni (sten=6,2), jednakże nie osiągnął on wartości istotności różnicy statystycznej. Byli więźniowie pracujący i bezrobotni w takim samym, przeciętnym stopniu posługują się tym stylem radzenia sobie ze stresem.

**Tabela 3. Wynik w Inwentarzu IMD dla grupy ogółem oraz byłych więźniów aktywnych zawodowo (grupa AZ) i pozostających bez pracy (BZ)**

Kwestionariusz IMD	Grupa ogółem (N=117)		Grupa AZ (N=57)		Grupa BZ (N=60)		Test T-Studenta	
	M	SD	M	SD	M	SD	T	p
Impulsywność	13,68	3,91	13,87	3,54	13,28	3,01	0,746	n.i.
Unikanie monotonii	15,78	3,68	17,01	2,68	14,7	3,46	2,037	0,03
Niechęć do ludzi	15,31	3,92	15,04	3,66	15,84	2,71	1,077	n.i.

Źródło: badania własne.

Ostatnia analiza uwarunkowań osobowych dotyczyła stopnia cech psychopatii respondentów. Uzyskano przeciętne wyniki w nasileniu ich wszystkich, tj. impulsywności, unikaniu monotonii i niechęci do ludzi, przy czym wyższe wyniki wystąpiły w całej grupie w dwóch z ostatnich cech. Z kolei w ramach podgrup, wyodrębnionych z uwagi na aktywność zawodową, stwierdzono istotnie statystycznie ( $p < 0,03$ ) wyższy wynik w Unikaniu monotonii w grupie osób aktywnych zawodowo. Cechuje ich większa potrzeba poszukiwania wrażeń i stymulacji ( $M = 17,01$ ) niż ankietowanych bezrobotnych ( $M = 14,7$ ).

Poniżej przedstawiono odpowiedzi respondentów na temat czynników środowiskowych sprzyjających i utrudniających ich zdaniem aktywność zawodową. Przedstawiono także opinię badanych na temat przygotowania zawodowego zdobytego podczas pobytu w placówce penitencjarnej.

Dane przedstawione w tabeli 4 pokazują, że czynnikiem najbardziej utrudniającymi aktywność zawodową w opinii respondentów ogółem (ponad 90%) jest niechęć okazywana przez pracodawców i innych współpracowników do byłych więźniów oraz niemożność znalezienia miejsca pracy w miejscu zamieszkania. Równie ważny okazał się dla nich brak „znajomości i układów” (81%). Ponadto niemal połowa respondentów ogółem wskazała też na brak programów aktywizujących (45%) i brak wsparcia ze strony innych osób w środowisku (67%).

**Tabela 4. Czynniki środowiskowe utrudniające aktywność zawodową w opinii grupy ogółem oraz byłych więźniów aktywnych zawodowo (grupa AZ) i pozostających bez pracy (BZ)**

Uwarunkowania środowiskowe utrudniające aktywność zawodową w opinii badanych	Grupa ogółem (N = 117)		Grupa AZ (N = 57)		Grupa BZ (N = 60)	
	N	%	N	%	N	%
Niechęć pracodawców	109	93	49	86	60	100
Niechęć współpracowników	106	91	47	82	59	98
Brak znajomości i układów	95	81	45	79	50	83
Brak programów aktywizujących	53	45	19	33	34	57
Brak możliwości znalezienia pracy w miejscu zamieszkania	109	93	49	86	60	100
Daleki dojazd do miejsca pracy	81	69	9	16-	60	100
Obojętność środowiska (nikomu nie zależy, aby mi pomóc)	78	67	29	51	49	82
Brak wsparcia rodziny	32	27	5	9	27	45

Źródło: badania własne.

Analiza odpowiedzi badanych z uwagi na status zawodowy pokazała, że respondenci bezrobotni w znacznie większym stopniu niż aktywni zawodowo odczuwają wymienione trudności, przy czym dotyczą one szczególnie takich czynników, jak niechęć pracodawców, brak możliwości pracy w miejscu zamieszkania lub daleki dojazd do niej (100%). Respondenci bez pracy częściej wskazywali na trudności w znalezieniu nie tylko odpowiedniej, ale jakiegokolwiek pracy, przez co przyznawali, że nie próbowali jej aktywnie szukać. W większym stopniu zwracali też uwagę na brak wsparcia osób ze środowiska (ponad 80%) oraz rodziny (45%). Jednak dla badanych z obu grup czynnikami istotnymi dla ich aktywności zawodowej była percepcja postaw niechęci osób w środowisku pracy, a także brak „układów i znajomości”.

Z kolei analiza odpowiedzi respondentów na temat czynników pomocnych w aktywności zawodowej pokazuje, iż najwięcej z nich ogółem wskazuje na znaczenie „znajomości i układów” (ponad 90%), a także potrzebę wsparcia socjalnego (75%), jak też udzielenia pomocy w poszukiwaniu pracy (56%), a nawet potrzebę jej przydzielania (48%). Porównując opinie osób aktywnych zawodowo i bezrobotnych można zauważyć, że respondenci drugiej grupy w zdecydowanie większym stopniu są przekonani o znaczeniu „znajomości i układów” (100%), oczekują wsparcia socjalnego (85%) oraz przydzielenia pracy i pomocy w jej podjęciu (ponad 70%), niż osoby pracujące, które z kolei w większym stopniu (44%) wskazywały na gotowość emigracji zarobkowej. Dla ponad jednej trzeciej respondentów z obu grup ważne

jest też w ramach aktywności zawodowej zachowanie anonimowości co do pobytu w placówce penitencjarnej.

**Tabela 5. Czynniki środowiskowe zwiększające aktywność zawodową w opinii grupy ogółem oraz byłych więźniów aktywnych zawodowo (grupa AZ) i pozostających bez pracy (BZ)**

Uwarunkowania środowiskowe sprzyjające aktywności zawodowej w opinii badanych	Grupa ogółem (N=117)		Grupa AZ (N=57)		Grupa BZ (N=60)	
	N	%	N	%	N	%
Znajomości i układy	109	93	49	86	60	100
Pomoc i wsparcie rodziny	46	39	16	28	30	50
Przydzielanie pracy	56	48	12	21	44	73
Pomoc w podejmowaniu pracy	66	56	21	37	45	75
Ułatwienie emigracji zarobkowej	41	35	25	44	16	27
Zwiększenie świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej	88	75	37	65	51	85
Anonimowość w środowisku co do kary pozbawienia wolności (gdyby nikt nie wiedział o pobycie w więzieniu)	42	36	22	39	20	33

Źródło: badania własne.

Badanych zapytano również o przygotowanie zawodowe podczas pobytu w zakładzie penitencjarnym. W grupie ogółem niemal 70% przyznało, że nie korzystało z żadnych programów aktywizujących (68,6%) ani nie podejmowało w tym czasie pracy (66,7%), jednak w nieco większym stopniu wskazywały taką odpowiedź osoby aktualnie bezrobotne (ponad 70%) niż aktywne zawodowo (około 60%). Ponad 50% respondentów ogółem przyznało też, że pobyt w placówce penitencjarnej obniżył ich motywację do poszukiwania pracy na wolności, przy czym w większości były to osoby aktywne zawodowo (ponad 80%). Jedna trzecia badanych ogółem nie miała jednak na ten temat zdania.

Analiza powyższych danych pozwala na częściowe potwierdzenie postawionych w artykule założeń. U badanych więźniów ogółem stwierdzono przeciętny poziom poczucia skuteczności oraz nasilenia cech psychopatii, a także stosowanie w największym stopniu nieefektywnego stylu radzenia sobie ze stresem skoncentrowanego na unikaniu. Z kolei w grupach respondentów wyodrębnionych z uwagi na zmienną aktywności zawodowej stwierdzono większe trudności w funkcjonowaniu osobowym u respondentów bezrobotnych. Cechowało ich istotnie statystycznie niższe ( $p < 0.02$ ) poczucie własnej skuteczności, wyższa tendencja do stosowania

stylu unikowego radzenia sobie ze stresem skoncentrowanego na poszukiwaniu kontaktów towarzyskich ( $p < 0.01$ ), a niższa w koncentracji na zadaniu ( $p < 0.01$ ), ponadto w większym stopniu unikali stymulacji ( $p < 0.03$ ) niż byli więźniowie aktywni zawodowo.

Z kolei potwierdzono założenie drugie, iż w opinii badanych czynnikami środowiskowymi mającymi znaczenie dla ich aktywności zawodowej jest postawa osób, zarówno ze sfery zawodowej, jak i najbliższego otoczenia. Dla byłych osadzonych aktywnych zawodowo, jak i bezrobotnych w największym stopniu znaczenie ma niechęć do siebie pracodawców i współpracowników oraz brak „znajomości i układow”. Warto przy tym zauważyć, że respondenci bezrobotni, w większym stopniu niż pracujący, oczekiwali większego wsparcia socjalnego, działań pomocowych, a także zaangażowania środowiska i osób z rodziny w pomoc w znalezieniu pracy.

## Podsumowanie

Uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia stanowi ważny aspekt dla osób opuszczających placówki penitencjarne, umożliwia im powrót do społeczeństwa oraz zapobiega powrotowi na drogę przestępczą. Dostęp do pracy to nie tylko uzyskanie środków finansowych niezbędnych do życia na wolności, ale także możliwość rozwoju i kształtowania cech potrzebnych do funkcjonowania w wymiarze zawodowym, rodzinnym i społecznym. Brak pracy oddziałuje na jednostkę destrukcyjnie, podważa podstawy jej egzystencji, rodzi niepewność i frustrację, obniża poczucie bezpieczeństwa oraz poczucie własnej skuteczności (Jaworska 2016, s. 81–82).

Aktywność zawodowa człowieka związana jest z cechami jego funkcjonowania osobowego, a także cechami środowiska, w którym żyje. W badanej grupie byłych więźniów stwierdzono występowanie deficytów osobowych, które mogą stanowić utrudnienie dla ich aktywności w wymiarze zawodowym.

Niskie poczucie własnej skuteczności oraz unikowe style radzenia sobie ze stresem nie są dobrym prognostykiem dla poszukiwania i utrzymania pracy. To wysoki, ale adekwatny poziom własnej skuteczności sprzyja podejmowaniu nowych zadań, zaangażowaniu w pracę, jej efektywnemu wykonywaniu, a także doksztalcaniu się czy poszukiwaniu rozwiązań w sytuacji stresu. Tymczasem w badaniach własnych byli więźniowie wykazują deficyty zarówno w poczuciu skuteczności, jak i adekwatnym radzeniu sobie ze stresem, szczególnie respondenci bezrobotni. Warto jednak zauważyć, iż nasilenie cech psychopatii kształtowało się w całej grupie respondentów na poziomie przeciętnym, co z kolei może stwarzać szansę na readaptację do życia społecznego i podejmowania aktywności zawodowej. Analiza znaczenia czynników środowiskowym wykazała, że dla badanych byłych osadzonych ważna była postawa i wsparcie zarówno ze strony środowiska pracy, rodziny, a także społeczeństwa.

Uzyskane dane nawiązują do wyników otrzymanych w badaniach innych autorów. Iwanowska (2013, s. 36–37) wykazała, że do życia na wolności nie czuło się przygotowanych 62,7% skazanych, a jako główne ograniczenia w powrocie do społeczeń-

stwa uznawali brak pracy i zakwaterowania oraz odtrącenie przez społeczeństwo lub najbliższych. Także Szymanowski (2009) zwraca uwagę, że choć ponad 70% skazanych za najważniejsze dla siebie uznało znalezienie pracy po zwolnieniu, to jednak blisko 26% z nich na miesiąc przed zwolnieniem nie miało sprecyzowanych planów życiowych, a niemal 60% wskazywało na potrzebę wsparcia przed powrotem do życia w społeczeństwie ludzi wolnych.

W świetle badań własnych i innych autorów wydaje się, iż doskonalenie zawodowe oraz zatrudnianie osadzonych w trakcie ich pobytu w zakładzie penitencjarnym stanowi ważny element ich resocjalizacji i readaptacji społecznej. Jak pokazują badania Lewickiej-Zelent (2020, s. 38), sami osadzeni podkreślają, że stwarzanie takich szans daje im wiele pozytywnych korzyści, wśród których wymieniają m.in.: „podnoszenie swoich kwalifikacji”, „zdobycie nowego zawodu”, „po wyjściu z zakładu można znaleźć pracę”, „wyjście z celi”, „zarabianie na rodzinę”, czy „spożytkowanie czasu wolnego”. Również doniesienia innych autorów potwierdzają, że skazani wykonujący pracę lepiej znoszą pobyt w izolacji, mają mniejszą skłonność do zachowań agresywnych, widoczny jest u nich wzrost poczucia odpowiedzialności i sumienności podczas wykonywanych zadań w pracy, a co najważniejsze – osadzeni ci planują pozostać aktywni zawodowo po opuszczeniu zakładu karnego (Głowania 2016, s. 146).

W badaniach własnych respondenci wskazywali na brak programów aktywizujących podczas pobytu w zakładzie karnym (około 70%), było to ważne zarówno dla tych, którzy aktualnie byli zatrudnieni, jak i dla bezrobotnych (%). Tym samym ankietowani nie mieli dostępu do istotnego czynnika warunkującego ich aktywność w obszarze pracy po wyjściu na wolność. Szymanowski (2009, s. 761) zwraca uwagę, że wielu z osadzonych nie posiada odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia zawodowego – i jeśli nie uzyska ich w trakcie pobytu w zakładzie karnym, to jest to kolejny problem właściwej readaptacji społecznej. Z kolei Jakubowska (2016) wskazuje na występowanie jeszcze innego problemu, dotyczącego faktu, że skazani byli atrakcyjni dla pracodawców, kiedy można było im płacić połowę stawki. Od kiedy zaś ich zarobki muszą być na poziomie minimalnej pensji, pracodawcy nie są już tak chętni do ich zatrudniania.

Innym czynnikiem istotnym dla respondentów w badaniach własnych było też utajenie informacji o pobycie w placówce penitencjarnej. W badania Nowak (2019, s. 298) okazało się, iż byli osadzeni pytani o karalność w trakcie rozmów kwalifikacyjnych wykazywali większe trudności z pozyskaniem zatrudnienia, korzystali z większej liczby źródeł i wsparcia instytucjonalnego, ale mieli też większą motywację do poszukiwania i podjęcia pracy oraz większe oczekiwania wobec pracodawcy.

Istnieje wobec tego potrzeba stworzenia społecznej sieci współpracy zajmującej się pomocą i wsparciem osób opuszczających zakłady karne. Stanowi to ważny składnik przeciwdziałania recydywie. Ukierunkowane zawodowo działania resocjalizacyjne, prowadzone wobec osadzonych, powinny być kontynuowane w formie



opieki postpenitencjarnej. Utrudnieniem jest tu zjawisko stygmatyzacji byłego osadzonego, który nie zawsze jest sprawcą swojej sytuacji życiowej, co raczej ofiarą niekorzystnych czynników działających w środowisku lokalnym. Stąd też ważnym aspektem działalności postpenitencjarnej jest próba zmiany świadomości społecznej na temat byłych więźniów (Ambrozik 2007, s. 189).

Rozważając uzyskane wyniki warto zatem wskazać, że ujęte w badaniach własnych czynniki osobowe stanowią ważne podłoże aktywności zawodowej byłych osadzonych, lecz w świetle samej opinii badanych, jak też szeregu doniesień innych autorów – istotną rolę w podjęciu i utrzymaniu pracy przez byłych skazanych odgrywają czynniki środowiskowe, ukierunkowane na ich wsparcie oraz przeciwdziałające stygmatyzacji i wykluczeniu. Ustanowienie zasad zatrudniania i wynagradzania wobec osadzonych, ale też osób po odbyciu kary pozbawienia wolności i włączenie ich do społeczności wydaje się kluczowe w zapobieganiu ich wypadaniu z rynku pracy i zmniejszeniu ryzyka recydywy. Warto kontynuować badania nad znaczeniem wykonywania pracy przez osoby pozbawione wolności, jak też po wyjściu na nią.

## Bibliografia

1. Ambrozik W. (2007), Czynniki społecznej readaptacji byłych przestępców. W: B. Urban, J. Stanik (red.): *Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna*. T. 2 Warszawa: Wyd. PWN, 182–194.
2. Bandura A. (2007), *Teoria społecznego uczenia się*. Warszawa: PWN.
3. Baziak P. (2001), Recydywiści w zakładzie karnym – nowe rozwiązania. *Opieka, Wychowanie, Terapia*, 4, 42–48.
4. Ciosek M. (2003), *Psychologia sądowa i penitencjarna*. Warszawa: Wyd. Lexis Nexis.
5. Chodkiewicz J. (2005), Zasoby osobiste w rozwoju człowieka. *Remedium*, 4, 14–15.
6. Fidelus A. (2019), Pomoc społeczna opuszczających więzienia – propozycje rozwiązań systemowych w zakresie wsparcia skazanych, *Roczniki Pedagogiczne*, 11(47), 131–145, <http://dx.doi.org/10.18290/rped.2019.11>.
7. Galicki J. (2008), Zatrudnienie osadzonych w zakładach karnych jako czynnik resocjalizacji. W: W. Ambroziak, H. Machel, P. Stępnia, (red.), *Misja Służby Więziennej a jej zadania wobec aktualnej polityki karnej i oczekiwań społecznych*. Poznań–Gdańsk–Warszawa–Kalisz: UAM w Poznaniu, UG Gdańsk, „Pedagogium” WSPR w Warszawie, Centralny Zarząd Służby Więziennej, 637–644.
8. Gerlach R. (2021), Praca byłych osadzonych – możliwości i ograniczenia. *Resocjalizacja Polska*, (21), 267–284. <https://doi.org/10.22432/pjsr.2021.21.16>.
9. Głowania K. (2016), Praca jako środek oddziaływania resocjalizacyjnego w opinii osób pozbawionych wolności. W: M.M. Szwejkowska, K.D. Ryś (red.), *Współczesne wyzwania dla systemów penitencjarnych na świecie*. Olsztyn: Wyd. WPIA UWM, 132–147.
10. Jakubowska M. (2016), Wynagrodzenie dla zatrudnionych odbywających karę pozbawienia wolności. *Pracownik I Pracodawca*, 2(1), 20–29, <https://doi.org/10.12775/PIp.2016.002>.
11. Jaworska A. (2007), Stymulowanie przemian osobowościowych poprzez aktywizację twórczą w zakładach karnych. *Opieka, Wychowanie, Terapia*, 1–2, 15–10.
12. Jaworska A. (2016), *Zasoby osobiste i społeczne skazanych w procesie oddziaływań penitencjarnych*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
13. Juczyński Z. (2001), *Narzędzia pomiaru w promocji zdrowia i psychologii zdrowia*. Warszawa: Wyd. PTP.

14. Kapruszenko E. (2017), Praca a readaptacja społeczna osadzonych. *Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie*, t. 26, nr 1, 185–197.
15. Fidelus A. (2019), Pomoc społeczna opuszczających więzienia – propozycje rozwiązań systemowych w zakresie wsparcia skazanych. *Roczniki Pedagogiczne*, 11(47), 131–145.
16. Iwanowska A. (2013). *Przygotowanie skazanych do życia na wolności w trybie art. 164 k.k.w.*, Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
17. Jakubowska M. (2016), Wynagrodzenie dla zatrudnionych odbywających karę pozbawienia wolności. *Pracownik I Pracodawca*, 1 (2), 20–29, <https://doi.org/10.12775/PIp.2016.002>.
18. Lewicka-Zelent A. (2020), *Ocena aktualnego stanu kształcenia zawodowego i pracy osób osadzonych w zakładach karnych w kontekście pozyskania przez pracodawców wykwalifikowanych zawodowo i kompetentnych pracowników oraz potrzeb szkoleniowych w poszczególnych branżach, Raport główny z badania I*, Lublin.
19. Lewicka-Zelent A., Pytka A. (2021), Opinie więźniów i wychowawców więziennych na temat wykonywania pracy przez osoby pozbawione wolności. *Resocjalizacja Polska*, (21), 313–327, <https://doi.org/10.22432/pjsr.2021.21.18>.
20. Mazur M. (2016), Zatrudnienie osób odbywających karę pozbawienia wolności w działaniach Rzecznika Praw Obywatelskich. *Pracownik I Pracodawca*, 2(1), 30–56. <https://doi.org/10.12775/PIp.2016.003>.
21. Miłkowska G., Sobański S. (2017), Sieć, czyli kompleksowe instytucjonalne wsparcie osób opuszczających zakłady karne. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 18, 131–144.
22. Nowak B.M. (2019), Praca jako czynnik chroniący ekswiżeńców przed powrotnością do przestępstwa i wykluczeniem społecznym. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, vol. XXXII, 3, 289–306, <https://doi.org/10.17951/j.2019.32.3.289-306>.
23. Pięta-Chrystofiak M. (2021), Czynniki środowiska organizacji a praca osób odbywających karę pozbawienia wolności. *Resocjalizacja Polska*, (21), 435–459, <https://doi.org/10.22432/pjsr.2021.21.25>.
24. Pindel E. (2009), Ułatwienia i trudności na drodze do readaptacji społecznej po karze pozbawienia wolności, W: A. Jaworska (red.), *Resocjalizacja – zagadnienia prawne, społeczne i metodyczne*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 101–110.
25. Pospiszyl K. (2012), *Psychopatia*, Wyd. Żak, Warszawa.
26. Rifkin J. (2003), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postronkowej*, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
27. Strelau J., Jaworowska A., Wrześniewski K., Szczepaniak P. (2009), *Kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych CISS. Podręcznik do polskiej normalizacji*. Warszawa: PTP.
28. Szymanowska A. (2003), *Więzienie i co dalej*. Warszawa: Wyd. Żak.
29. Szymanowski T. (2009), Skazani recydywiści w Polsce w okresie transformacji w świetle danych statystycznych. *Archiwum Kryminologii*, T. XXIX-XXX (2007–2008), 739–761, <https://doi.org/10.7420/AK2007-2008BG>.

**dr Katarzyna NOWAK**

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu