



# NOWY DIALOG

PAKIET INFORMACYJNY



PRACODAWCY  
ZIEMI  
LUBELSKIEJ

Projekt „NOWY DIALOG – badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych” jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Osi Priorytetowej II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działania 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowywania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

---

Przedmiotowy pakiet informacyjny powstał w ramach projektu „NOWY DIALOG – badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”, który jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Osi Priorytetowej II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działania 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowywania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

---

Realizator projektu: Pracodawcy Ziemi Lubelskiej – to organizacja zrzeszająca przedsiębiorców z Województwa Lubelskiego.

Misją Związku jest wspieranie dynamicznego rozwoju pracodawców i podmiotów gospodarczych. Zadaniem Związku jest reprezentowanie interesów członków wobec władzy ustawodawczej i wykonawczej oraz działania na rzecz utrzymania poprawnych stosunków pracodawca – pracobiorca.

Przedstawiciele związku uczestniczą w pracach organów samorządowych takich jak Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego, czy Wojewódzka Rada Rynku Pracy, w których to prezentują wnioski i opinie pracodawców szczególnie dotyczące działalności gospodarczej. Związek współpracuje z władzami administracyjnymi, samorządowymi i organizacjami około gospodarczymi. Ważnym obszarem aktywności Związku jest działalność nastawiona na tworzenie i utrzymanie poprawnych stosunków pracy w przedsiębiorstwach.

---

Wydawca, Copyright: Pracodawcy Ziemi Lubelskiej

Pakiet opracował: Mateusz J. Gabryel

ISBN: 978-83-959689-0-7

Lublin 2020



# NOWY DIALOG

## PAKIET INFORMACYJNY

Opracowano w ramach projektu:  
„NOWY DIALOG – badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Pracodawcy Ziemi Lubelskiej  
ul. Bursaki 12, 20-150 Lublin

[www.pracodawcy.lublin.pl](http://www.pracodawcy.lublin.pl)  
[www.nowydialog.pl](http://www.nowydialog.pl)



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita  
Polska**

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





## SPIS TREŚCI

---

1. Wprowadzenie .....	5
2. CZĘŚĆ I – 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 – Badanie nr 1 .....	7
<b>2.1. Omówienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w raporcie (analizie) dotyczącym badania nr 1 .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2. Prezentacja rekomendacji (opinii) sporządzonej przez partnera społecznego w odniesieniu do badania nr 1 .....</b>	<b>23</b>
3. CZĘŚĆ II – DOKONANIE OCENY SZKOLEŃ I KURSÓW ZAWODOWYCH ORGANIZOWANYCH DLA OSADZONYCH W ZAKŁADACH W KONTEKŚCIE ICH ROZWOJU ZAWODOWEGO I OSOBOWEGO W OCENIE WYCHOWAWCÓW PENITENCJARNYCH I PSYCHOLOGÓW ORAZ OSADZONYCH (Z BADANIA 1) I WŚRÓD ICH PRACODAWCÓW – Badanie nr 2 .....	33
<b>3.1. Omówienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w raporcie (analizie) dotyczącym badania nr 2 .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2. Prezentacja rekomendacji (opinii) sporządzonej przez partnera społecznego w odniesieniu do badania nr 2 .....</b>	<b>47</b>
4. Podsumowanie części I i II – prezentacja .....	67
5. CZĘŚĆ III – DOKONANIE OCENY SZKOLEŃ I KURSÓW ZAWODOWYCH ORGANIZOWANYCH DLA OSADZONYCH W ZK W KONTEKŚCIE ICH WSPÓŁPRACY Z PRACOWNIKAMI I WSPÓŁPRACOWNIKAMI – Badanie nr 3 .....	85
<b>5.1. Omówienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w raporcie (analizie) dotyczącym badania nr 3 .....</b>	<b>86</b>

<b>5.2. Prezentacja rekomendacji (opinii) sporządzonej przez partnera społecznego w odniesieniu do badania nr 3</b> .....	94
<b>6. CZĘŚĆ IV</b> – analiza postaw przedsiębiorców wobec zatrudniania osób osadzonych w kontekście ich integracji zawodowej oraz potrzeb i wymagań rynku pracy – Badanie nr 4 .....	99
<b>6.1. Omówienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w raporcie (analizie) dotyczącym badania nr 4</b> .....	100
<b>6.2. Prezentacja rekomendacji (opinii) sporządzonej przez partnera społecznego w odniesieniu do badania nr 4</b> .....	109
<b>Podsumowanie części III i IV – prezentacja</b> .....	118
<b>Zakończenie</b> .....	124

## WPROWADZENIE

---

Przedmiotowy pakiet informacyjny sporządzony został w ramach realizacji projektu „NOWY DIALOG – badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”, który jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Osi Priorytetowej II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działania 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowywania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Celem głównym projektu jest zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy osób osadzonych w zakładach karnych poprzez przeprowadzenie 4 badań o zasięgu ogólnopolskim oraz upowszechnienie i zaprezentowanie wyników badań i analiz na forum instytucji dialogu społecznego i rad rynku pracy.

Realizacja i upowszechnienie 4 odrębnych badań obejmie:

1. Ocena aktualnego stanu kształcenia zawodowego i pracy osób osadzonych w zakładach karnych w kontekście pozyskania przez pracodawców wykwalifikowanych zawodowo i kompetentnych pracowników;
2. Ocena szkoleń i kursów zawodowych organizowanych dla osadzonych w ZK w kontekście ich rozwoju zawodowego i osobowego w ocenie wychowawców penitencjarnych, psychologów i pracodawców;
3. Ocena szkoleń i kursów zawodowych organizowanych dla osadzonych w ZK w kontekście ich współpracy z pracodawcami i współpracownikami;
4. Analizę postaw przedsiębiorców wobec zatrudniania osób osadzonych w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy.

Nadmienić należy, iż grupę badawczą stanowiło zasadniczo 30 pracodawców, 300 osadzonych oraz 200 wychowawców i psychologów zatrudnionych w zakładach karnych.

Niniejszy pakiet informacyjny zawiera omówienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w raportach (analizach) dotyczących wszystkich wspomnianych powyżej badań. Znaleźć tu można także rekomendacje (opinie) sporządzone przez partnerów społecznych (grupy robocze składające się z ich przedstawicieli) w odniesieniu do poszczególnych badań i raportów - kolejno: Związek „Pracodawców Pomorza i Kujaw”, Lubuską Organizację Przedsiębiorców, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców/o. Lublin oraz Związek „Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej”). W ramach podsumowania rezultatów badań i rekomendacji w pakiecie zamieszczono prezentacje przygotowane przez ekspertów odpowiedzialnych za sporządzenie raportów z przeprowadzonych badań. Nadmienić należy, że pełna treść raportów (analiz) dotyczących poszczególnych badań dostępna jest pod adresem: **<http://nowydialog.pl/index.php/konferencja/>**

Przedmiotowy pakiet przeznaczony jest w szczególności dla instytucji dialogu społecznego i rad rynku pracy.



# CZEŚĆ I

---

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

- Badanie nr 1

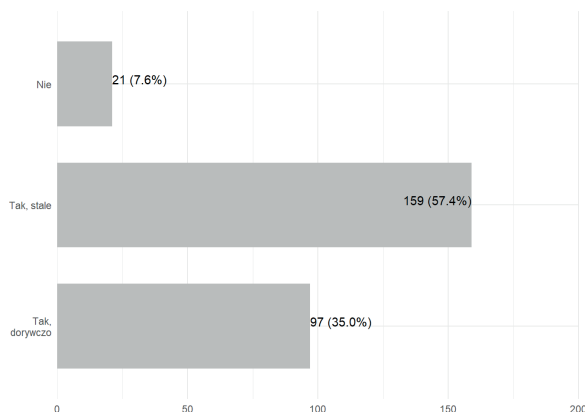
## 1. Omówienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w raporcie (analizie) dotyczącym Badania nr 1

Raport dotyczący oceny aktualnego stanu kształcenia zawodowego i pracy osób osadzonych w zakładach karnych w kontekście pozyskania przez pracodawców wykwalifikowanych zawodowo i kompetentnych pracowników w oparciu o badanie nr 1 przeprowadzone w ramach przedmiotowego projektu sporządzony został przez dr hab. Agnieszkę Lewicką-Zelent, prof. UMCS.

Celem poznawczym badania głównego nr 1 było poznanie opinii 300 osób osadzonych w zakładach karnych biorących udział w szkoleniach POWER, zatrudnionych podczas pobytu w izolacji oraz 30 pracodawców zatrudniających osoby pozbawione wolności nieuczestniczące w szkoleniach POWER na temat aktualnego stanu ich kształcenia zawodowego i podejmowanej przez nich pracy w kontekście pozyskania przez pracodawców wykwalifikowanych zawodowo i kompetentnych pracowników.

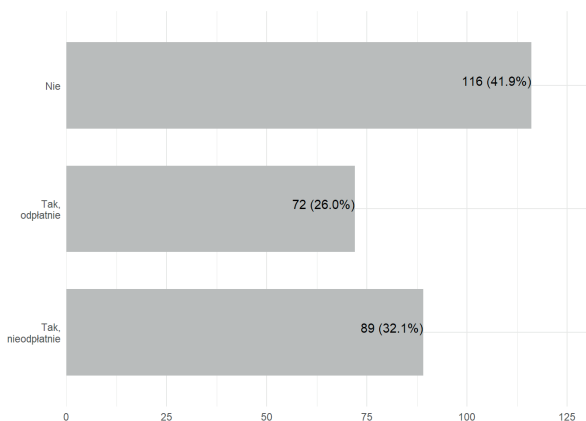
W raporcie wskazano, że został on przygotowany z myślą o: Ministerstwie Sprawiedliwości i Centralnym Zarządzie Służby Więziennej, którym podlegają zakłady karne i areszty śledcze w aspekcie organizacyjno-legislacyjnym; dyrektorach i kierownikach w tychże jednostkach penitencjarnych, którzy na co dzień podejmują decyzje dotyczące kształcenia zawodowego i zatrudniania konkretnych osób pozbawionych wolności; Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które wyznacza kierunki zmian w obszarze zatrudnienia zgodnie z potrzebami Polaków i rynku pracy; Ministerstwie Edukacji Narodowej odpowiadającemu za szkolnictwo zawodowe, a także przedsiębiorcach, którzy podejmują decyzję o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności. Z wynikami raportu powinni zapoznać się także wszyscy ci, którzy z racji wykonywanego zawodu podejmują oddziaływania skierowane do osób osadzonych, np. kuratorzy sądowi, pracownicy socjalni. Bez wątpienia ma on również znaczenie z perspektywy instytucji dialogu społecznego oraz rad rynku pracy.

Pięćdziesiąt siedem procent osób badanych pracowało na stałe, a 35% z nich – dorywczo, przed umieszczeniem w zakładzie karnym. Dwadzieścia jeden osób (8%) zostało zatrudnionych po raz pierwszy podczas odbywania kary pozbawienia wolności.



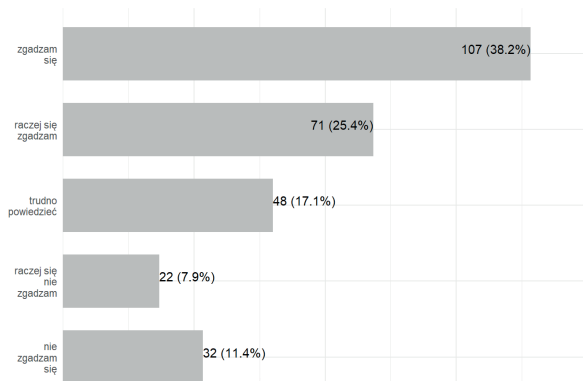
**Wykres nr 1. Zatrudnienie osób badanych przed umieszczeniem w ZK.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”.

Większość uczestników badania pracowała podczas poprzednich pobytów w zakładzie karnym, przy czym w grupie tej zatrudnieni, otrzymujący wynagrodzenie za pracę stanowili 26% próby, a pracujący nieodpłatnie – 32%. Oznacza to, że 42% osób wcześniej osadzonych w warunkach izolacyjnych nie podejmowało pracy. Prace społeczne wykonywała niemal połowa osadzonych biorąca udział w badaniu (49%).



**Wykres nr 2. Zatrudnienie badanych osób podczas poprzednich pobytów w ZK.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”.

Pięćdziesiąt cztery osoby (19%) nie chciało podnosić swoich kwalifikacji zawodowych podczas pobytu w zakładzie karnym lub areszcie śledczym, a 17% nie miało sprecyzowanych poglądów w tym zakresie. Aczkolwiek pozostałe osoby (64%) bardziej lub mniej silnie odczuwało taką potrzebę.



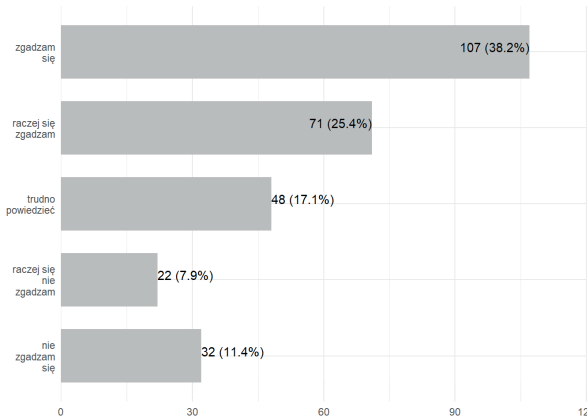
**Wykres nr 3. Chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych na terenie ZK przez badane osoby.**

**Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Sześćdziesiąt jeden procent badanych osób twierdziło, że ich obecna praca nie jest zgodna z ich wykształceniem. Z kolei 21% z nich uważało, że jest ona zgodna z wykształceniem kierunkowym, jakie zdobyli w szkole, a 18% – dostrzegało związek między wykonywaną pracą a wiedzą i umiejętnościami zdobytymi podczas szkoleń POWER organizowanych na terenie ZK.

Wśród badanych osób znalazły się takie, które nie przepracowały jeszcze miesiąca, ale i takie, które od 4 lat były zatrudnione u ostatniego pracodawcy. Średni czas zatrudnienia w obecnej pracy w grupie osadzonych w ZK wyniósł 8 miesięcy i 14 dni.

Najwięcej osób badanych, jako główne przyczyny podjęcia zatrudnienia podczas pobytu w zakładzie karnym lub areszcie śledczym wymieniało: chęć pracy (64%) oraz możliwość zarabiania pieniędzy (50%). Kolejne 37% z nich odczuwało potrzebę kontaktu z innymi ludźmi, 36% – pragnęło zapełnić sobie wolny czas, a 32% – chciało odciążyć finansowo swoje rodziny. Najmniej badanych przyznało, że z tytułu zatrudnienia ma dodatkowe korzyści (19%).



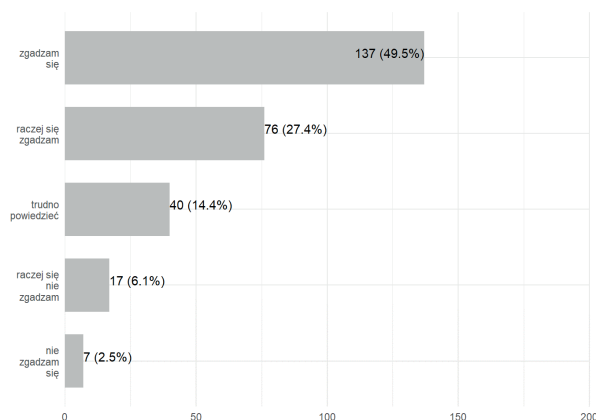
**Wykres nr 4. Zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem w opinii osadzonych.**

**Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”



**Wykres nr 5. Przyczyny podjęcia pracy przez badane osoby w zakładzie karnym/areszcie śledczym (%).** **Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Zdecydowana większość badanych osób planowała swój rozwój zawodowy (77%). Kolejne 15% z nich nie potrafiło ustosunkować się wobec tego. Natomiast 3% osób badanych zdecydowanie nie planowało, a 6% raczej nie planowało działań na rzecz własnego rozwoju zawodowego.

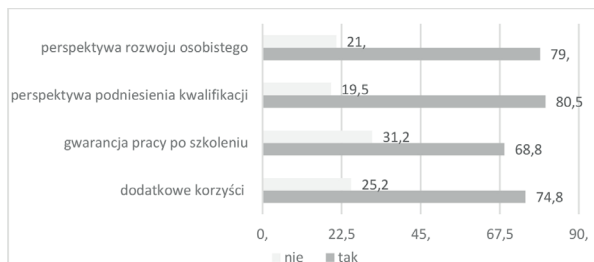


**Wykres nr 6. Planowanie rozwoju zawodowego przez osoby badane.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Osoby badane pracujące podczas odbywania kary pozbawienia wolności dokonały oceny szkoleń zawodowych POWER, w których uczestniczyły podczas osadzenia w zakładzie karnym lub areszcie śledczym. W swoich opiniach uwzględniły: przyczyny i motywację do udziału w nich, dostosowanie tematyki szkoleń do potrzeb uczestników i rynku pracy, nabycie nowej wiedzy, rozwój umiejętności, związek między udziałem w szkoleniach a możliwością znalezienia pracy w zakładzie karnym i na wolności oraz komunikatywność osób prowadzących zajęcia. Zaproponowały one również zmiany w tychże szkoleniach.

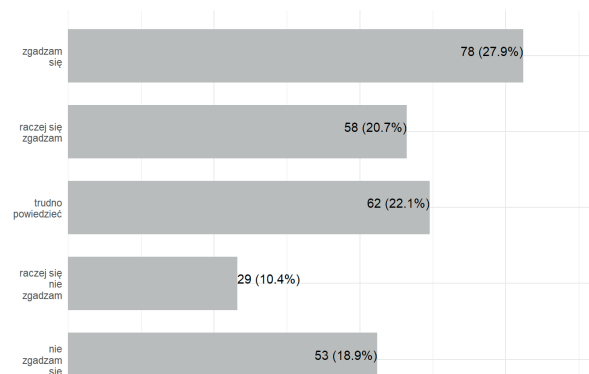
Uczestnicy badania wskazali przyczyny udziału w szkoleniach skierowanych do osób osadzonych. Na podstawie danych zamieszczonych na wykresie 41 można stwierdzić, że osoby pozbawione wolności uczestniczyły w szkoleniach organizowanych w warunkach izolacyjnych z uwagi na potrzebę podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych (81%) i rozwoju osobistego (79%). Z kolei  $\frac{3}{4}$  z nich chciało uzyskać dodatkowe korzyści dzięki udziałowi w nich. Dla wielu badanych (69%) ważne było to, że ich działanie może zwiększyć prawdopodobieństwo zatrudnienia po odbytych szkoleniach. Dziewięć osób podało jeszcze inne powody udziału w tych formach kształcenia zawodowego. Oczekiwały, że po ich ukończeniu będą miały większe możliwości: zarobienia pieniędzy (n=2), uzyskania zatrudnienia po opuszczeniu zakładu karnego (n=1), poszerzenia wiedzy z zakresu swoich zainteresowań

(n=1), a także wyjścia na świeże powietrze (n=1). Dwie osoby zostały zachęcane przez wychowawców oraz pracowników administracji.



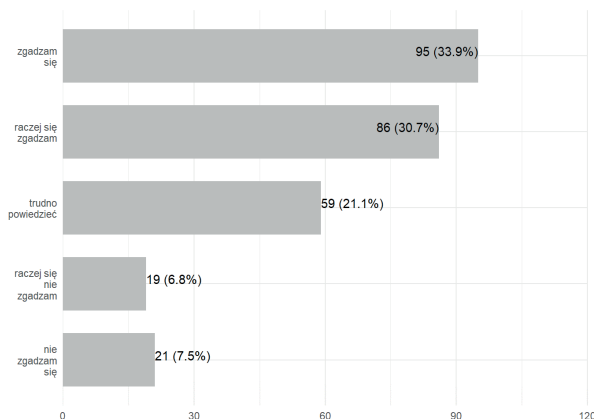
**Wykres nr 7. Przyczyny udziału badanych osób w szkoleniach organizowanych w ZK (%).** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Opinie badanych osadzonych na temat związku między ich uczestnictwem w szkoleniach POWER a zwiększoną szansą na zatrudnienie podczas pobytu w ZK były bardzo podzielone. Niemal tyle samo osób stwierdziło, że raczej zgadza się, że występuje ten związek (21%), nie zgadza się z tym (19%) i nie ma zdania na ten temat (22%). Dwadzieścia dziewięć osób raczej nie dostrzegało korelacji między braniem udziału w szkoleniach a podjęciem pracy podczas odbywania kary pozbawienia wolności, a 28% było przekonanych, że ona występuje.



**Wykres nr 8. Związek uczestnictwa w szkoleniach POWER z zatrudnieniem podczas pobytu w ZK w ocenie badanych osób.** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Nieco inaczej przedstawiają się oceny badanych osób dotyczące związku uczestnictwa w szkoleniach POWER z zatrudnieniem po odbyciu przez nie kary pozbawienia wolności. Ponad 1/3 z nich zdecydowanie potwierdziła ten pogląd, a kolejnych 31% – raczej zgadzało się z nim. Pięćdziesiąt dziewięć osób nie potrafiło jednoznacznie ustosunkować się wobec tego zagadnienia, a 14% z nich nie dostrzegало (8%) lub raczej nie dostrzegало tego związku.



**Wykres nr 9. Związek uczestnictwa w szkoleniach POWER z zatrudnieniem na wolności w ocenie badanych osób.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## KORZYŚCI DLA OSADZONYCH Z UDZIAŁU W SZKOLENIACH ZAWODOWYCH PODCZAS ODBYWANIA KARY POZBAWIENIA WOLNOŚCI

W procesie oceny szkoleń POWER organizowanych w zakładach karnych ważne jest uzyskanie od uczestników informacji na temat czerpanych przez nich profitów. Dlatego osadzeni, którzy dokształcali się podczas odbywania kary pozbawienia wolności udzielili odpowiedzi na pytanie: Jakie są według Pana/i korzyści wynikające z udziału w szkoleniach zawodowych podczas odbywania kary pozbawienia wolności? Badani bardzo krótko wypowiedzieli się na ten temat, wskazując konkretne korzyści z uczestnictwa w szkoleniach i kursach.



W największym stopniu docenili oni możliwość:

- podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych („dodatkowe kwalifikacje”, „można za darmo podnieść kwalifikacje”) (n=69),
- nabywania nowych umiejętności (n=16) („można nauczyć się czegoś pożytecznego”, „udzielania pierwszej pomocy”, „używania sprzętu spawalniczego” i wiedzy („wiedza na ten temat”, „zdobycie wiedzy w nowej dziedzinie”, „nowa wiedza”, „dodatkowa wiedza od prowadzących”, „wiedza potrzebna do życia”, „dodatkowe wiadomości”, „poszerzenie wiedzy w dobrym zawodzie”) (n=21).

### WADY I TRUDNOŚCI WYNIKAJĄCE Z UDZIAŁU OSADZONYCH W SZKOLENIACH ZAWODOWYCH PODZAS ODBYWANIA KARY POZBAWIENIA WOLNOŚCI

Badane osoby udzieliły odpowiedzi na pytanie: Jakie według Pana/Pani są wady lub trudności wynikające z udziału w szkoleniach zawodowych podczas odbywania kary pozbawienia wolności? Warto na wstępie dodać, że 87 uczestników badania nie dostrzegło żadnych ich mankamentów, natomiast pozostali wypowiedzieli się swobodnie na ten temat.

Część osób podkreśliła negatywne aspekty organizacyjne aranżowania szkoleń zawodowych w zakładzie karnym: „słaba organizacja”, „brak organizacji”, „organizacja szkoleń przez SW” (n=2). Ich uwagi dotyczyły również: krótkiego czasu trwania szkoleń – „przez miesiąc nie można nauczyć się nowego zawodu.”, „krótkie szkolenia”; zbyt ograniczonej oferty szkoleniowej: „Jest ich mało organizowanych, jeśli są to trudno się na nie dostać bo jest ograniczona liczba osób, poza tym zbyt często nie można na nie chodzić.”, „nie ma wyboru dużego”, „brak szkoleń”, „mało ofert”, „mała różnorodność kursów”, „za mało” (n=3), „za mało godzin szkoleń”, „nie ma wyboru szkoleń” (n=2), „są rzadko”.

Znaczną przeszkodą było dla nich ograniczenie im możliwości udziału w szkoleniach: „kurs w ZK można odbyć tylko raz”, „utrudnianie podjęcia szkoleń”, „odbycie tylko jednego kursu.” Ponadto ważnym podmiotem związanym z efektywnością szkoleń organizowanych na terenie zakładu karnego okazali się być pracownicy Służby Więziennej. Uczestnicy szkoleń sporadycznie twierdzili, że na ich ostateczny kształt wpłynęły m.in. „agresja ze strony wychowawcy” i „zerowa współpraca SW z prowadzącym kursy”.

Osadzeni wskazali także wady szkoleń w zakresie metodycznym. Według niektórych z nich brakowało specjalistycznych sprzętów i pomocy dydaktycznych: „brak sprzętu do nauki”, „brak dostępu do Internetu przez prowadzącego szkolenia”, „brak materiałów”, „brak sprzętu”, „brak dobrych narzędzi podczas zajęć praktycznych.” Poza tym zauważyli, że występowała przewaga nowej wiedzy lub utrwalanie już posiadanej nad rozwijaniem umiejętności zawodowych: „brak praktyki” (n=5), „za mało praktyki za dużo teorii”, „mało zajęć praktycznych”. Jeden z badanych stwierdził, że „mało co z tych kursów jest zapamiętywane”, co może świadczyć o nieodpowiednio dobranych metodach dydaktycznych do potrzeb uczestników. Inne osoby podkreśliły, że prowadzący szkolenia „nie mieli umiejętności pracy z grupą”, „nie potrafili zróżnicować osobowościowo podejścia do kursantów”, „nie dawali konkretów”, „nie prowadzili rzetelnie szkoleń”, ale także nie byli punktualni, co związane jest z ich kompetencjami.

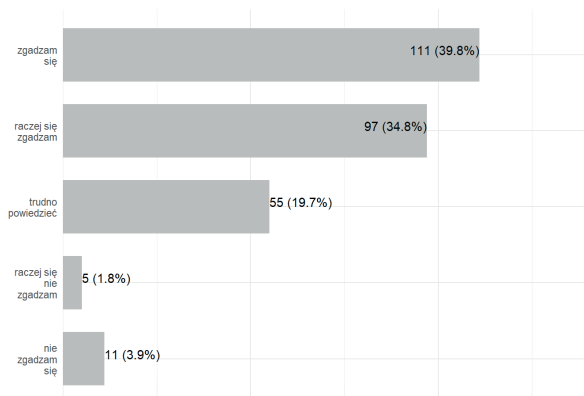
Ponad  $\frac{3}{4}$  badanych osób nie chciała zdobywać kwalifikacji zawodowych podczas nauki w szkołach branżowych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności (77%). Pozostałe osoby zainteresowane były kształceniem w tychże szkołach

Co piąty osadzony nie umiał jednoznacznie odpowiedzieć, czy podczas kursów zawodowych prowadzonych na terenie ZK powinny być rozwijane zarówno kwalifikacje zawodowe, jak i kompetencje społeczne potrzebne w pracy. Zdecydowana większość twierdziła, że równie ważne są one (75%). Szesnaście osób (5%) dostrzegało potrzebę rozwijania swoich kompetencji społecznych, a nie tylko umiejętności oraz zdobywania wiedzy ściśle związanej z wykonywanym zawodem.

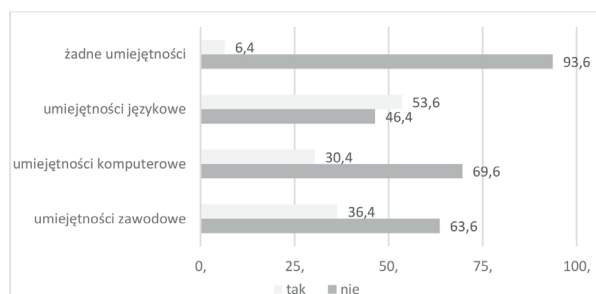
Mniejsza część badanych osób (6%) nie chciała uczyć się nowych umiejętności. Najwięcej osadzonych wyrażało chęć kształtowania umiejętności językowych (54%). Ponad  $\frac{1}{3}$  z nich odczuwała potrzebę kształtowania umiejętności zawodowych, a 30% – komputerowych.

Co piąty badany nie odczuwał potrzeby uczestniczenia w szkoleniach i kursach rozwijających umiejętności psychologiczne. Większość zainteresowanych tymi szkoleniami chciała, aby ogólnie zmierzały one do ich rozwoju osobistego (41%). Poza tym 28% pragnęło rozwinąć swoje umiejętności radzenia sobie ze stresem,

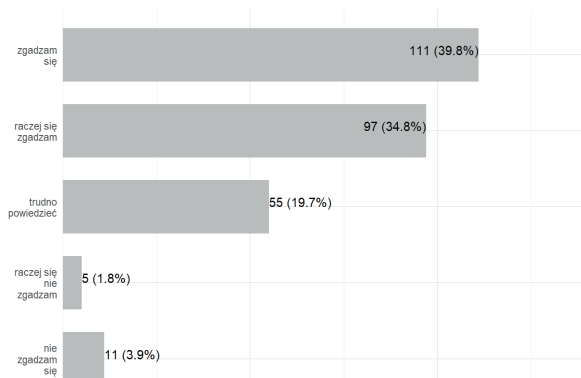
19% – umiejętności współpracy z innymi, a 12% chciało nauczyć się asertywności. Kolejnych 11% dostrzegało potrzebę zdobycia wiedzy i rozwoju umiejętności samokontroli oraz radzenia sobie z agresją, a 6% empatycznych. Jeden z osadzonych oczekiwał pomocy w zwiększaniu jego pewności siebie, a inny – „podniesienia na duchu”.



**Wykres nr 10. Potrzeba równoległego podnoszenia kwalifikacji zawodowych i rozwijania kompetencji społecznych podczas kursów organizowanych w ZK w ocenie osadzonych.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”



**Wykres nr 11. Chęć kształtowania nowych umiejętności przez badane osoby (%).** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

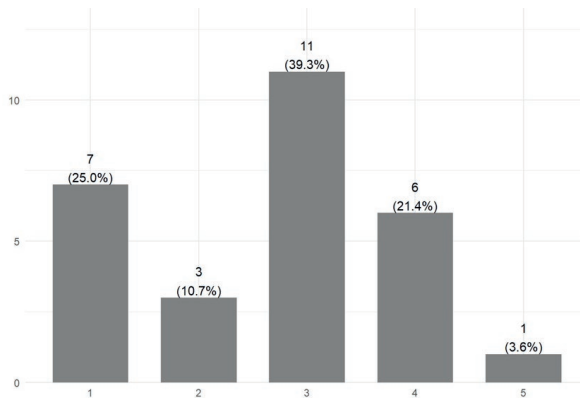


**Wykres nr 12. Chęć wzięcia udziału w szkoleniach i kursach rozwijających umiejętności psychologiczne przez badane osoby (%).** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH PRACOWNIKÓW BEZ SZKOLEŃ W ZAKRESIE KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Pracodawcy skłonni byli zgodzić z tym, że w zakładach karnych osadzeni powinni brać udział w kursach i szkoleniach zawodowych podczas, których powinny być rozwijane zarówno kwalifikacje zawodowe, jak i kompetencje społeczne potrzebne do pracy. Według nich osoby przebywające w zakładach karnych, które pracują, powinny obowiązkowo uczestniczyć w warsztatach psychologicznych radzenia sobie z agresją i trudnymi emocjami. Podczas kursów zawodowych powinny być realizowane tylko tematy związane ściśle z wykonywaniem danego zawodu. Raczej potwierdzają, że zatrudnieni przez nich osadzeni: posiadają umiejętności komunikacyjne, potrafią współpracować z innymi oraz są ugodowi. W ich opinii raczej posiadają wystarczające kompetencje osobiste i społeczne do wykonywania swojej pracy, są dobrze przygotowani do wykonywanego zawodu oraz są tak samo dobrymi pracownikami jak pozostali pracownicy bez ograniczeń wolności. Chętniej zatrudniają osoby odbywające karę pozbawienia wolności, które brały udział w kursach i szkoleniach zawodowych organizowanych na terenie zakładu karnego.

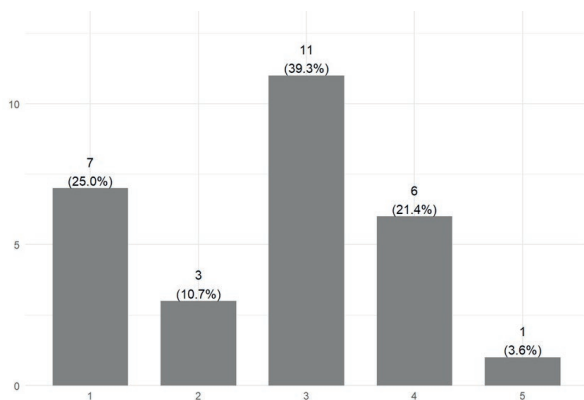
Co czwarty pracodawca twierdził, że zatrudnieni przez nich osadzeni posiadają kwalifikacje zawodowe zgodne z wykonywaną pracą, potwierdzone odpowiednimi certyfikatami i zaświadczeniami. Kolejnych 39% badanych nie wypowiedziało się jednoznacznie w tym zakresie, a 36% z nich zaprzeczyło, że osadzeni pracujący u nich posiadają kwalifikacje zawodowe odpowiadające podejmowanym przez nich zadaniom.



**Wykres nr 13. Oczekiwania w zakresie kwalifikacji.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## KOMPETENCJE SPOŁECZNE OSADZONYCH NIEUCZESTNICZĄCYCH W SZKOLENIACH POWER DO WYKONYWANEJ PRACY W OCENIE PRACODAWCÓW

Według 11% pracodawców zatrudnieni przez nich osadzeni raczej nie posiadają wystarczających kompetencji osobistych i społecznych do wykonywania swojej obecnej pracy. Niemniej jednak zdecydowana większość z nich wyraziła przeciwne zdanie i oceniła te kompetencje raczej wysoko (39%) lub zdecydowanie wysoko (25%). Jedna czwarta badanych miała trudność z wyrażeniem swojego zdania na ten temat.



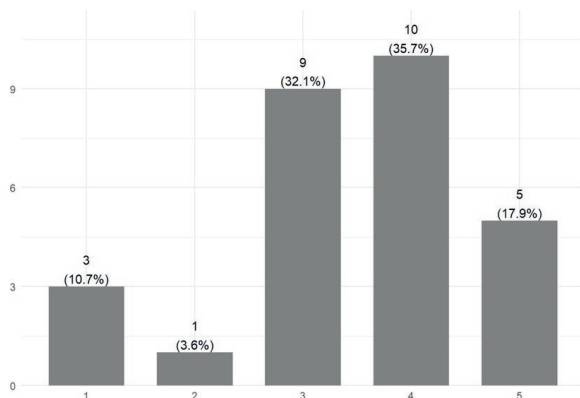
**Wykres nr 14. Kompetencje społeczne osadzonych.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WOBEK SZKOLEŃ I KURSÓW ZAWODOWYCH ORGANIZOWANYCH NA TERENIE ZAKŁADÓW KARNYCH

Niemal 1/3 badanych pracodawców (32%) nie potrafiła jednoznacznie wypowiedzieć się na temat tego, czy osadzeni powinni uczestniczyć w szkoleniach i kursach na terenie zakładu karnego. Raczej pozytywną opinię w tym zakresie wyraziło 36% z nich i zdecydowanie poparło to stanowisko 18% badanych. Oznacza to, że 14% uczestników badania nie dostrzegło potrzeby organizowania zajęć doszkalających dla osób pozbawionych wolności.

Sondaż diagnostyczny został przeprowadzony w grupie 300 zatrudnionych osób osadzonych, które uczestniczyły w szkoleniach POWER podczas odbywania kary pozbawienia wolności oraz 30 pracodawców zatrudniających osoby osadzone, które nie brały udziału w szkoleniach POWER. Na podkreślenie zasługuje, że nie można uogólniać uzyskanych wyników na całą populację osadzonych i pracodawców. Warto jednak uwzględnić otrzymane rezultaty w procesie organizowania kolejnych szkoleń i kursów na terenie zakładów karnych lub aresztów śledczych, układania planu zajęć w szkołach branżowych prowadzonych z myślą o osobach pozbawionych wolności. Ponadto ważne jest zaplanowanie wsparcia w sferze zawodowo-społecznej tych osób, w taki sposób, aby potrzeby i oczekiwa-

nia badanych znalazły odzwierciedlenie w zaproponowanych im formach pomocy instytucjonalnej i pozainstytucjonalnej. Wyniki sondażu mogą także stanowić inspirację do prowadzenia kolejnych badań o charakterze naukowym, stanowiących pewną formę ewaluacji, w celu dokonywania permanentnej analizy systemu zatrudniania i kształcenia zawodowego oraz jego doskonalenia. Na podstawie uzyskanych wyników możliwe było udzielenie odpowiedzi na poszczególne pytania szczegółowe.



**Wykres nr 15. Oczekiwania w zakresie rozwoju kwalifikacji osadzonych.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## PODSUMOWANIE

Uzyskane wyniki badania świadczą o tym, że większość pracujących osób pozbawionych wolności, które brały udział w szkoleniach POWER na terenie zakładu karnego, wyrażała pozytywne opinie na temat form doskonalenia zawodowego oferowanych w jednostkach penitencjarnych oraz zatrudnienia osób osadzonych.

Reasumując, większość osób badanych posiada kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Niemniej jednak zapotrzebowanie na kolejne szkolenia zawodowe jest duże. Wielu osadzonych chce w nich uczestniczyć, nawet ci z nich, którzy nie dostrzegają związku podnoszenia kwalifikacji zawodowych podczas szkoleń z możliwością podjęcia pracy podczas odbywania kary w warunkach izolacyjnych.

Warto również zachęcać osadzonych, którzy ukończyli szkoły podstawowe i gimnazjalne, do podjęcia nauki w szkołach branżowych w celu uzyskania kwalifikacji zawodowych. Odbywanie praktyk i staży stanowi okazję do zyskania doświadczenia w pracy przez osoby, którzy były dotąd bezrobotne.

Obecną sytuację zawodową osadzonych można uznać za przeciętną. Pomimo, że są oni zatrudnieni, wielu z nich dostrzega niezgodność swojego wykształcenia i posiadanych kwalifikacji zawodowych z wykonywaną pracą. Ich położenie może zmienić albo przekwalifikowanie zawodowe, po uprzednim zapewnieniu im stałości zatrudnienia na danym stanowisku pracy, albo dokszałcenie, zdobycie dodatkowych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych albo zmiana pracy na tą zgodną z posiadanymi kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi.

Podsumowując, zdecydowana większość osadzonych wyraża pozytywne opinie na temat poszukiwania i podjęcia pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności, niemniej jednak około kilkunastu procent z nich wymaga dodatkowego wsparcia i motywowania do podtrzymania aktywności zawodowej po opuszczeniu zakładu karnego. Końcowy skutek – podjęcie pracy po zakończeniu kary pozbawienia wolności – uzależniony jest w znacznej mierze od działań zainicjowanych jeszcze w zakładzie karnym lub areszcie śledczym. Wzmacnianie ich motywacji wewnętrznej oraz planowanie ścieżki rozwoju zawodowego jest procesem wymagającym uczestnictwa specjalistów, m.in. wychowawców penitencjarnych czy kuratorów sądowych. Ponadto warto podkreślić, że z dużym prawdopodobieństwem były osadzoney podejmie tę pracę, która będzie mu się opłacała ekonomicznie. Jeśli uzna, że bezrobocie bardziej mu się opłaca, nie będzie szukał pracy.

Zdaniem pracodawców największe korzyści z zatrudniania osób pozbawionych wolności czerpią oni w wymiarze finansowym, kadrowym oraz w sferze rozwoju zawodowego i osobistego swoich pracowników. Dostrzegają oni zyski, jakie osiągają (np. zwroty), nie muszą martwić się brakiem pracowników i cieszą się z tego, że osadzeni mają możliwość rozwijania swoich kompetencji społecznych. Podkreślają, że ważne jest to, że ich pracownicy uczestniczą w procesie resocjalizacji.

Ich obawy i trudności oraz oczekiwania związane z zatrudnianiem osób osadzonych dotyczą: jakości i wydajności pracy wykonywanej



przez nie, rotacji pracowników, ich postępowania zgodnego z normami obyczajowymi i prawnymi oraz przygotowaniem do pracy w zakresie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych.

## 2. Prezentacja rekomendacji (opinii) sporządzonej przez partnera społecznego w odniesieniu do Badania nr 1

Rekomendacje (opinię) w zakresie Badania nr 1 oraz sporządzonego do niego raportu przygotowała grupa robocza składająca się z przedstawicieli Związku „Pracodawców Pomorza i Kujaw”. Autorami opinii są: Anna Nagierska, Krzysztof Niemczewski, Beata Kłysik oraz Krzysztof Wojciechowski.

### Pracodawcy Pomorza i Kujaw



Pracodawcy  
Pomorza i Kujaw

Pracodawcy Pomorza i Kujaw (PPiK) to regionalny związek pracodawców działający od 1992 roku w interesie skupionych

przedsiębiorców, chroniąc ich prawa. Do organizacji przystępują przedsiębiorcy z różnych branż i o różnej skali działania. Członkowie PPiK to przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, zarówno MŚP jak i duże firmy (w tym z kapitałem zagranicznym). Na dzień tworzenia raportu w organizacji zrzeszonych było ok. 210 firm.

PPiK to organizacja pracodawców mająca realny wpływ na rozwój firm w regionie kujawsko-pomorskim. Jest opiniotwórczym i eksperckim reprezentantem biznesu działającym na rzecz współpracujących i wspierających się partnerów gospodarczych. PPiK prowadzi różnorodne działania sprzyjające wymianie doświadczeń wśród przedsiębiorców i wzrostowi ich innowacyjności.

W rekomendacjach dotyczących pierwszego badania oraz dotyczącego go raportu w pierwszej kolejności odnotowano techniczne problemy w zakresie zatrudnienia. Zdiagnozowano:

## 1. Brak listy osadzonych gotowych do pracy.

Aby lista osadzonych gotowych do pracy była przydatna powinna zawierać:

- pełne CV osadzonego wraz z drogą kariery zawodowej
- przyuczenia i odbyte staże
- pozostały czas do końca wyroku

Nie wystarczy pozytywna opinia wychowawcy oraz jednostki penitencjarnej, ważne aby Pracodawca miał wybór zgodny z oczekiwaniami np. w kwestii wykształcenia czy umiejętności.

## 2. Brak informacji w zakresie profitów z zatrudnienia osób osadzonych.

Zakład Karny, podczas rozmów wstępnych o możliwości zatrudnienia osadzonych, informuje o profitach. Nie wspomina natomiast o niedogodnościach wynikających z wewnętrznych przepisów jednostki penitencjarnej.

## 3. Problemy w zakresie ubezpieczeń i pracy osadzonych.

Część ubezpieczeń ponosi Pracodawca a część Zakład Karny. Zasadne byłoby przeszkolenie osób zajmujących się kadrami, w zakładach pracy, co do specyfiki i wymogów.

Dużym problemem jest natomiast olbrzymia rotacja pracowników oraz długie procedury pozyskiwania nowych. Burzy to harmonogram w zakładzie pracy.

## 4. Czy istnieje forma wyboru zapłaty dla osób osadzonych.

Zgodnie z podpisanymi umowami, wynagrodzenie pracowników osadzonych, trafia na konto ZK.

## 5. Wysokość wynagrodzenia dla osoby osadzonej.

Pracodawca, decydując się na taką formę zatrudnienia, zwyczajowo proponuje najniższą krajową. Prawda jest taka, że osiągnane zarobki wynikają z przepracowanych godzin, czasami są wyższe od stawek minimalnych.

## 6. Czas pracy osoby osadzonej.

Czas pracy osoby osadzonej wynika ze specyfiki danego zatrudniającego. Trwa on zazwyczaj od ośmiu do dwunastu godzin i jest zawsze zgodny z Kodeksem Pracy.

Osadzeni docierają do poszczególnych zakładów pracy:

- Pieszo (gdy odległość w linii prostej nie przekracza 1500m)
- Podstawianym środkiem lokomocji z zakładu pracy
- Indywidualnie, komunikacją miejską

O ile pracodawca jest zobligowany do umożliwienia osadzonemu punktualnego powrotu do jednostki penitencjarnej, to nagminne spóźnienia tych pracowników, do zakładu pracy, utrudniają organizację życia w firmie.

Powody tego bywają różne, lecz wszystkie wynikają z organizacji pracy w Zakładach Karnych. Straty takiej absencji ponosi Pracodawca.

Często jest brana pod uwagę sugestia samych osadzonych, aby planować godziny pracy tak, by przestrzegać pór wydawania posiłków np. obiadów. W innym przypadku zabezpieczenie leży po stronie Pracodawcy.

## 7. Organizacji dojazdu i powrót do i z zakładu pracy.

W poprzednim punkcie zostały nakreślone sposoby organizacji dojazdu i powrotu. W przypadku, gdy osadzony porusza się komunikacją miejską, pracodawca zobowiązany jest do kupna biletu miesięcznego lub jednorazowego.

W przypadku gdy odległość od przedsiębiorstwa jest znaczna od ZK oraz zachodzi konieczność przesiadki lub braku zgody dyrektora ZK na samodzielny dojazd i powrót osadzonych, oddelegowany i przeszkolony pracownik, służbowym samochodem, odbiera i odwozi osadzonych.

W dalszej kolejności zwrócono uwagę na praktyczne problemy w zakresie zatrudnienia:

### 1. Czy współpraca w grupie z osobami nieodbywającymi kary wpływa pozytywnie na osadzonego?

Z założenia powinna mieć duży wpływ. Osoby, które do nas docierają mają spory bagaż doświadczeń i określoną chęć do pracy. Pamiętać trzeba, że zachowania w warunkach odizolowania a podczas pracy, różnią się diametralnie.

Większość jest zaangażowana, pilnie wdraża się w poszczególne procedury stanowisk. Na pewno asymilują się z pozostałymi, co wpływa korzystnie na procesy resocjalizacyjne. Jednak wiele zależy od podejścia samego osadzonego i jego chęci do zmian i integracji społecznej.

Nie brakuje indywidualistów i samotników.

## **2. Czy osadzony przy pracy z pozostałymi pracownikami wchodzi w interakcje?**

Wszystko zależy od specyfiki pracy. Jedni pracują w brygadach, gdzie interakcja jest wręcz wymagana. Inni na indywidualnych stanowiskach np. przy maszynach, gdzie kontakt ograniczony jest do brygadzysty.

Ważne jest aby obie strony znały zasady i konsekwencje wynikające ze współpracy z Zakładem Karnym (szkolenia pracownicze).

## **3. Czy integracja grupowa w postaci wspólnego spożywania posiłków wpływa pozytywnie na osadzonego?**

Wynika to ze specyfiki pracy, część spożywa w wyznaczonych miejscach ,we własnym towarzystwie, część obok stanowisk pracy a jeszcze inni w większych grupach. Jest to bardziej traktowane jako chwilkowa pauza. Zdarza się często, że osadzeni są częstowani wypiekami przez współpracowników.

Wpływa to korzystnie na ogół załogi.

## **4. Czy osadzony jest stygmatyzowany przez pozostałych pracowników?**

W żadnej z firm takie zjawisko nie miało miejsca. Wszelkie ewentualne nieporozumienia wyjaśnia się na bieżąco.

## **5. Czy pozostali pracownicy znają sytuację osadzonego?**

W związku z wieloma obostrzeniami dotyczącymi zatrudnienia osób pozbawionych wolności, Pracodawca ma obowiązek poinformować przedstawicieli załogi o każdorazowym pojawieniu się tego typu pracownika.

Są to jednak informacje ogólne, niezbędne do podjęcia pracy. Inne wrażliwe dane typu paragrafy i okres pozbawienia wolności, jest indywidualną sprawą osadzonego.

## 6. Czy pozostali pracownicy pomagają osadzonemu w pracy?

Zakład pracy to jak jeden tryb, wszyscy działają na wspólny sukces. Każdy pracodawca ceni punktualność, lojalność, zaangażowanie oraz samodzielność. W pierwszej fazie szkolenia oraz przyuczania pomoc jest wręcz niezbędna.

Część stanowisk wymaga nie tyle pomocy co nieustannej współpracy (budowlanka czy kuchnia). Większość jednak preferuje od każdego pracownika samodzielności na stanowisku. Ta cech wyrabiana jest również u osadzonych.

## 7. Czy osadzony wykonuje swoją pracę w sposób efektywny? Czy jest bardziej lub mniej zaangażowany, niż pozostali pracownicy w wykonywaniu swoich zadań?

Jest to bardzo indywidualna kwestia. Zaangażowanie zależy od samego pracownika bez znaczenia jaki posiada statut. W większości przypadków osadzeni wykazują zainteresowanie efektywną pracą. Zdarzają się jednak jednostki krnąbrne, uważające przywilej pracy wolnościowej za karę, wręcz degradację w hierarchii więziennej.

## 8. Czy otrzymywanie wynagrodzenia motywuje osadzonego do pracy?

Z doświadczenia wiemy, że w przypadku osadzonych, wynagrodzenie ma marginalne znaczenie. Pieniądze, które pozostają do dyspozycji nie zabezpieczają podstawowych potrzeb.

Ważniejsze od wynagrodzenia, zdaniem osadzonych, jest kontakt z wolnością oraz system nagród, o które może rekomendować pracodawca w imieniu osadzonego, na podstawie opinii z zakładu pracy.

Należą do nich : dodatkowe przepustki, paczki, widzenia czy korzystanie z siłowni.

## 9. Czy osadzony szybko adaptuje się do zleconych zadań?

Jest to specyficzna grupa ludzi, która nie zawsze słucha uważnie. Najczęściej do zadań podchodzą bez wahania i zbędnych komentarzy, niestety bardzo często pomijają istotne szczegóły, metody lub narzędzia niezbędne do wykonania powierzonych prac.

Efektem czego jest brak poprawności wykonania zadania. Powtarza się to u nowoprzybyłych.

## **10. Czy osadzony jest bardziej wartościowym pracownikiem, niż inny? Dlaczego?**

Trudno jest wartościować ludzi w ten sposób. Z punktu widzenia trzeźwości to można stwierdzić, że wystąpi mniejsze prawdopodobieństwo spożywania używek przez osadzonych. Wynika to z obostrzeń penitencjarnych.

Rzetelna praca osadzonego przyczynia się do wydajności całego przedsiębiorstwa. Jednakże ciągła rotacja sprawia, że dziś przeszkolony pracownik, jutro może znaleźć się u innego przedsiębiorcy, w zupełnie odmiennej branży.

W takim przypadku trudno mówić o wartości w ten sposób ujętej.

## **11. Czy osadzony poprzez pracę w grupie zmienia swoje postawy i zachowania, co pozytywnie wpływa na jego pracę z załogą?**

To zagadnienie było już poruszane w poprzednich punktach. Wyrwanie się z miejsca, które w większości oznacza marazm, nudę a co za tym idzie niekontrolowaną złość i przeniesienie w zupełnie inny wymiar, powoduje złagodzenie obyczajów. Praca w zespole koedukacyjnym zobowiązuje do powściągliwości języka, zwiększenia kultury osobistej, wyzwala naturalną chęć niesienia pomocy. Niejednokrotnie motywuje to osadzonego do zmiany stosunku do resocjalizacji proponowanej w ZK.

## **12. Czy brak wykształcenia jest istotną przeszkodą w zatrudnieniu?**

W większości branż wykształcenie nie stanowi problemu, no chyba że oczekiwania stanowiskowe są sprecyzowane. Liczą się chęć do pracy oraz myślenie podczas jej wykonywania.

## **13. Czy lepsze kształcenie i szkolenie w ZK jest konieczne i zwiększałoby procent zatrudnionych osadzonych?**

Szkolenia i doksztalcenie osadzonych stanowi odwieczne zagadnienie. Gro z nich trafiając do ZK nie posiada żadnego wykształcenia. Edukacja w systemie zamknięcia pozwoliłaby na znalezienie pracy po zakończeniu wyroku. Zapotrzebowanie rynku na specjalistów, może sugerować kierunek rozwoju potencjalnej kadry.

Pracodawcom, którzy zatrudniają osadzonych ułatwiono by pozyskanie specjalistów np. operatorów wózków widłowych, elektryków czy spawaczy. To najbardziej poszukiwani pracownicy na rynku.

#### **14. Czy informacje o zapotrzebowaniu na zawody w zakresie lokalnym i dokszałcenie osadzonych w konkretnych branżach przyczyniłyby się do zwiększenia zatrudnienia osób odbywających karę oraz następnie dałoby możliwość pracy po wykonaniu kary?**

Analiza potrzeb lokalnego rynku zawsze zwiększa szansę na zdobycie pracy po zakończeniu wyroku. Obecna sytuacja gospodarcza, zagrożenie epidemiczne, nie do końca ułatwia podejmowanie tych wyzwań.

Niejednokrotnie sami osadzeni nie wykazują zainteresowania pozostaniem w zakładzie pracy a czasem też uniemożliwia oddalone miejsce zamieszkania. Pamiętać trzeba, że niejednokrotnie Zakład Karny jest znacznie oddalony od stałego zameldowania na wolności.

Zdarzają się jednak pracownicy, którzy po odbyciu kary, zasilają szeregi danego zakładu pracy.

Oby takich, przeszkolonych, sprawdzonych i chętnych do działania było więcej.

#### **15. Co jest większym problemem dla przedsiębiorców brak ogólnego wykształcenia i współpracy w grupie osadzonych czy brak wiedzy branżowej?**

Większość osadzonych traktowana jest jako pracownicy niewykwalifikowani. Przeszkolenie i dokszałcenie leży po stronie pracodawcy a wiedzę branżową zdobywają na bieżąco.

Sporadycznie zdarzają się problemy dotyczące współpracy samych osadzonych ze sobą. Często wynika to z subkultur więziennych.

#### **16. Czy przeszkodą w zatrudnieniu jest historia pracy osadzonego wskazująca na różnorodność zatrudnienia? Czy to powoduje obawy wśród pracodawców? Czy jest to informacja dodatnia wskazująca na wiedzę osadzonego w wielu aspektach?**

Dużą przeszkodę stanowi niewiedza na temat umiejętności kierowanych pracowników. Dlatego większość traktowana jest jako niewykwalifikowana, ponieważ nie znany jest ich potencjał.

Wielką rolę odgrywają osoby z ZK odpowiedzialne za kontakt z pracodawcami. To one winne dokonać wstępnej analizy potrzeb danego przedsiębiorstwa.

Często zdarza się np., że kucharz kierowany jest do prac budowlanych a budowlaniec trafia do restauracji. Tego typu przypadki są nagminne.

### **17. Czy istotnym dla pracodawcy jest powód zakończenia pracy na poprzednich stanowiskach?**

Żaden z pracodawców nie otrzymuje informacji na temat przekierowania pracownika do innej jednostki. Najczęściej nie ma to znaczenia. Istotne byłoby gdyby, w namiastce CV, ujęty był stosunek do pracy, zaangażowanie czy efektywność u poprzednika.

### **18. Czy warto inwestować w doszkalanie osadzonego w trakcie pracy u przedsiębiorcy? Czy to motywuje osadzonego do wdzięczności na rzecz pracodawcy przekładającej się w efektywniejszej pracy?**

Opłacalność inwestowania w doszkalanie osadzonego jest ściśle powiązana z branżą w jakiej działa firma zatrudniająca. Tam gdzie wymaga się ważnych uprawnień, które osadzony posiada, lecz ze względu na odbywanie kary straciły ważność, zdecydowanie warto.

Niestety, po przeszkoleniu, osadzony często zmienia pracodawcę lub kończy odbywanie kary. Wtedy poniesione koszty przedsiębiorstwa nie przekładają się na wartość dodaną, chyba że traktowane jest to jako inwestycja w człowieka i jego przyszłość.

### **19. Czy wynagrodzenie za pracę motywuje osadzonych?**

Samo wynagrodzenie absolutnie nie jest motywujące dla osadzonych. Po przeliczeniu i podziałach na poszczególne koszty przez Zakład Karny, osadzony ma do dyspozycji mikronową część wynagrodzenia. Jednak część z nich, w ten sposób, ma możliwość opłacenia alimentów czy innych zobowiązań komorniczych, o czym często zapominają. Liczy się dla nich „tu i teraz”. Pamiętać przy tym trzeba, że nie wszyscy mogą liczyć na pomoc z wolności. Stanowi to jedyne zabezpieczenie osadzonego.



## **20. Czy wykonywanie pracy wzmacnia poczucie odpowiedzialności wśród osadzonych?**

Każdy rodzaj wykonywanej pracy wzmacnia w człowieku poczucie odpowiedzialności. Osoby kierowane akceptują warunki umowy, godzą się na przestrzeganie zasad panujących w przedsiębiorstwach co jednoznacznie świadczy o odpowiedzialności. Życie często weryfikuje teorię z praktyką.

## **21. Czy wykonywanie pracy pozwala na rozwój osadzonych oraz wybór dalszej ścieżki kariery?**

Każde zdobyte doświadczenie i umiejętności pozwalają na rozwój osadzonych i zwiększają ich szanse na zatrudnienie poza murami ZK. Jaką ścieżkę kariery wybiorą, zależy od nich samych.

## **22. Czy istotne są szkolenia dla przedsiębiorców i kadry zarządzającej w zakresie współpracy z osobami wykluczonymi społecznie?**

Szkolenie dla przedsiębiorców i kadry zarządzającej, w omawianej kwestii, ma znaczenie fundamentalne. Ułatwia zrozumienie funkcjonowania osób nieprzystosowanych społecznie, wpływa na profesjonalizm współpracy, a w przypadku napotkanych trudnień ułatwia wprowadzenie zmian systemowych o charakterze prawno-organizacyjnym.

## **23. Czy wg przedsiębiorców konieczne jest poinformowanie pozostałych pracowników i przygotowywanie ich na nieprzewidziane zachowania, próby agresji czy inne ze strony osadzonych?**

Podpisując umowę z Zakładem Karnym pracodawca jest zobowiązany do przeszkolenia załogi, przedstawienia nakazów i zakazów w kontaktach z osadzonymi. Wiele ograniczeń ma charakter prewencyjny a ustalona procedura postępowania pozwala na bezpieczną asymilację pracowników.

## **24. Czy Państwo powinno zadbać o przygotowanie rekomendacji w zakresie prawno-organizacyjnym zatrudnienia osadzonych?**

Każdy jasno sprecyzowany schemat postępowania w zakresie zatrudnienia osadzonych pomógłby w podjęciu decyzji o współpracy z Zakładem Karnym.

Wszelkie zagrożenia, obostrzenia czy jasno przedstawione korzyści, pozwoliłyby na podjęcie współpracy z szerszym gronem pracodawców.

## **25. Istotne problemy występujące u wszystkich pracodawców a nie uwzględnione w żadnym z punktów.**

Współpraca z osadzonymi to olbrzymie wyzwanie dla obu ze stron. Często do pracy trafiają osoby nigdy nie pracujące, często gardzące nią. Jednak większość docenia możliwość przebywania poza murami i chętnie podejmuje to wyzwanie. Życie się z załogą to element motywujący do wydajnej pracy.

Bardzo by pomogła w motywowaniu osadzonych, możliwość premiowania za pomocą inną niż finansową np. dodatkowy posiłek, ciepła kurtka czy przysłowiowa paczka papierosów. Obecnie jest to działanie nieregulaminowe.

Nigdzie nie było mowy o uprawnieniach urlopowych. Osadzony nabiera takiego prawa po przepracowaniu jednego roku. Nie stanowiłoby to problemu gdyby zapis dotyczył jednego pracodawcy, u którego zostałby naliczony zgodnie z Kodeksem Pracy. Najczęściej jednak delegowany pracownik przechodzi do następnego przedsiębiorcy z narastającym urlopem. Dochodzi wtedy do paradoksu typu: po przepracowaniu miesiąca Zakład Karny zgłasza konieczność zagwarantowania urlopu płatnego na okres 14 dni roboczych.

Wynika z tego, że pojawiają się dodatkowe koszty bez świadczenia pracy.

Ta kwestia, jak inne wspomniane w raporcie, wymagają głębszej analizy.

# CZEŚĆ II

---

DOKONANIE OCENY SZKOLEŃ I KURSÓW  
ZAWODOWYCH ORGANIZOWANYCH  
DLA OSADZONYCH W ZAKŁADACH W KONTEKŚCIE ICH  
ROZWOJU ZAWODOWEGO I OSOBOWEGO  
W OCENIE WYCHOWAWCÓW PENITENCJARNYCH  
I PSYCHOLOGÓW ORAZ OSADZONYCH (Z BADANIA 1)  
I WŚRÓD ICH PRACODAWCÓW

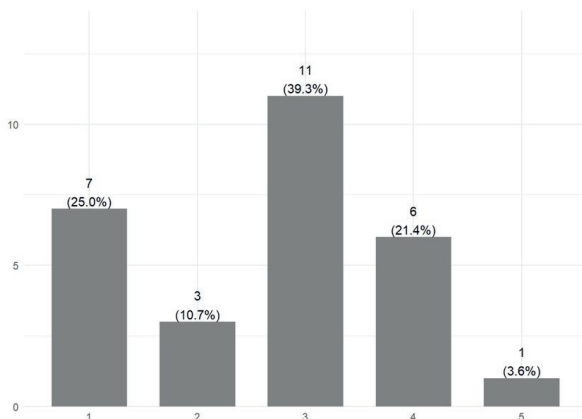
– Badanie nr 2

## 1. Omówienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w raporcie (analizie) dotyczącym Badania nr 2

Raport dotyczący oceny szkoleń i kursów zawodowych organizowanych dla osadzonych w ZK w kontekście ich rozwoju zawodowego i osobowego w ocenie wychowawców penitencjarnych, psychologów i pracodawców w oparciu o badanie nr 2 przeprowadzone w ramach przedmiotowego projektu sporządzony został przez dr hab. Agnieszkę Lewicką-Zelent, prof. UMCS.

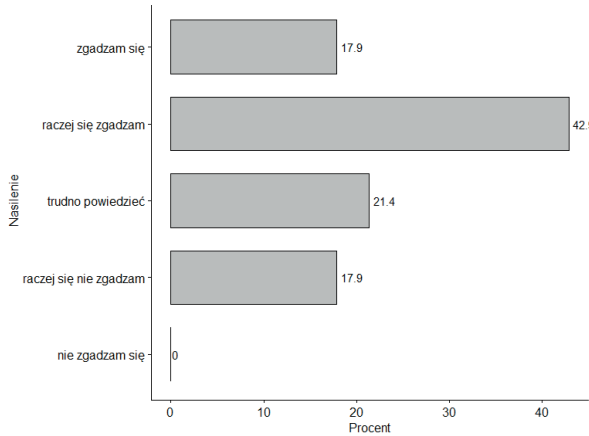
Celem poznawczym badania głównego nr 2 jest poznanie opinii 28 pracodawców oraz 200 wychowawców i psychologów na temat szkoleń i kursów zawodowych organizowanych w jednostkach penitencjarnych, a także kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji zawodowych i psychospołecznych pracujących osób osadzonych w zakładach karnych, uczestniczących w szkoleniach POWER.

W ocenie ponad 1/3 pracodawców zatrudnieni przez nich osadzeni raczej posiadali wystarczające kwalifikacje do wykonywanej pracy, które warto byłoby nadal podnosić. Kolejnych 18% było o tym przekonanych i tyle samo z nich raczej lub zdecydowanie było przeciwnych takiemu pogładowi. Oznacza to, że 29% badanych nie dokonało oceny poziomu kwalifikacji zawodowych osób pozbawionych wolności, które dla nich pracują.



**Wykres nr 16. Osadzeni mają wystarczające kwalifikacje zawodowe do wykonywanej pracy, które mogą być jeszcze podwyższone w ocenie pracodawców. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

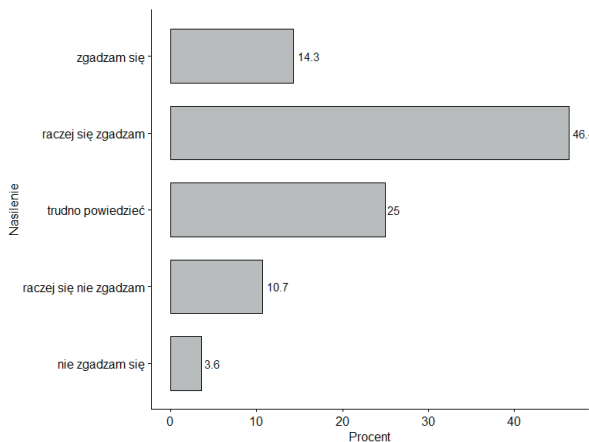
Osiemnaście procent pracodawców nie dostrzegło u swoich pracowników odbywających karę pozbawienia wolności chęci do podejmowania nowych zadań zawodowych, a 21% z nich nie wyraziło swojej opinii na ten temat. W opinii większości pracodawców osadzeni chętnie (60%) wykonywali zlecane im nowe zadania w pracy.



**Wykres nr 17. Chęć podejmowania nowych zadań przez osadzonych w ocenie pracodawców. Źródło:**

Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Czternaście procent pracodawców zgadzało się a 46% raczej zgadzało się (łącznie 60%), że osadzeni dążą do osiągnięcia założonych celów zawodowych. Z kolei 14% z nich miało inne zdanie, a 1/4 – nie wyraziła opinii na ten temat.



**Wykres nr 18. Dążenie osadzonych do osiągnięcia celu zawodowego w ocenie pracodawców.**

**Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## OCZEKIWANIA I POTRZEBY W ZAKRESIE KWALIFIKACJI I KOMPETENCJI ZAWODOWYCH OSADZONYCH JAKO POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW

Pracodawcy uczestniczący w badaniu podzielili się swoimi oczekiwaniami i potrzebami dotyczącymi kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych osób pozbawionych wolności, swoich potencjalnych pracowników. Uzyskane od nich informacje zakwalifikowano do czterech grup (schemat 1).

Ponadto cztery badane osoby stwierdziły, że nie mają żadnych oczekiwań w stosunku do osadzonych – potencjalnych pracowników – w zakresie ich kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

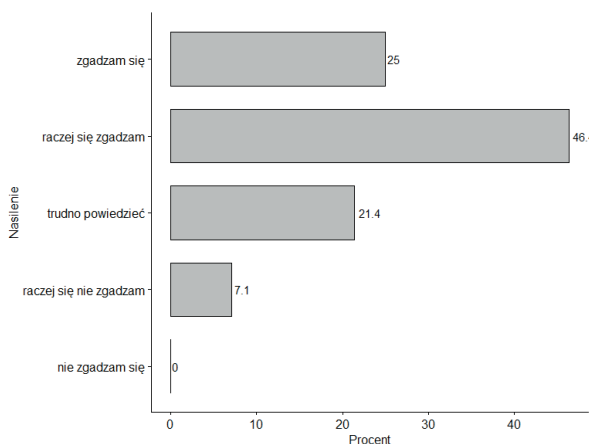


**Schemat nr 1. Oczekiwania wobec kwalifikacji osadzonych.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## KOMPETENCJE SPOŁECZNE I OSOBISTE OSADZONYCH W OCENIE ICH PRACODAWCÓW

Aby być dobrym pracownikiem nie wystarczy mieć wysokie kwalifikacje zawodowe, równie ważne okazują się kompetencje osobiste i społeczne, dzięki którym możliwe jest efektywne wykonywanie zadań zawodowych w zespole, w dobrej atmosferze.

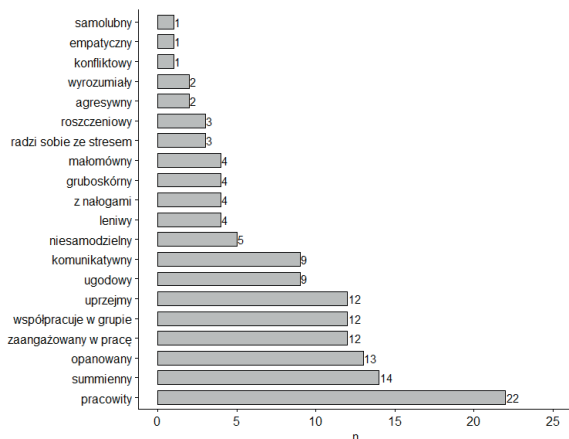
Zdecydowana większość pracodawców doceniła umiejętność współpracy w grupie u osadzonych (71%). Czterdzieści sześć procent z nich raczej zgodziło się, a 25% zdecydowanie zgodziło się z tym, a przeciwnego zdania było 7% z nich. Dwadzieścia jeden procent badanych nie podzieliło się swoimi opiniami na ten temat.



**Wykres nr 19. Umiejętność współpracy w grupie przez osadzonych w ocenie pracodawców. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Pracodawcy wskazali spośród 20 zaproponowanych przymiotników (pracowity, sumienny, opanowany, zaangażowany w pracę, współpracujący w grupie, uprzejmy, ugodowy, komunikatywny, niesamodzielny, leniwy, z nałogami, gruboskórny, małomówny, radzi sobie ze stresem, roszczeniowy, agresywny, wyrozumiały, konfliktowy, empatyczny, samolubny, nierzetelny, niewdzięczny, wrażliwy, uległy, niechętny do pracy, niezależny, nietolerancyjny, arogancki) te, które opi-

sywały osadzonych zatrudnionych w ich firmach. Żaden z nich nie dostrzegł, aby ich pracownicy byli: nierzetelni, niewdzięczni, wrażliwi, ulegli, niechętni do pracy, niezależni, nietolerancyjni lub aroganccy. Najczęściej oceniali ich jako: pracowitych (16%), sumiennych i opanowanych (10%), zaangażowanych w pracę, współpracujących w grupie oraz uprzejmych (9%). Oznacza to, że rzadko doceniali ich: umiejętności komunikacyjne (7%), radzenia sobie ze stresem (2%), wyrozumiałość (2%) czy empatia(1%).



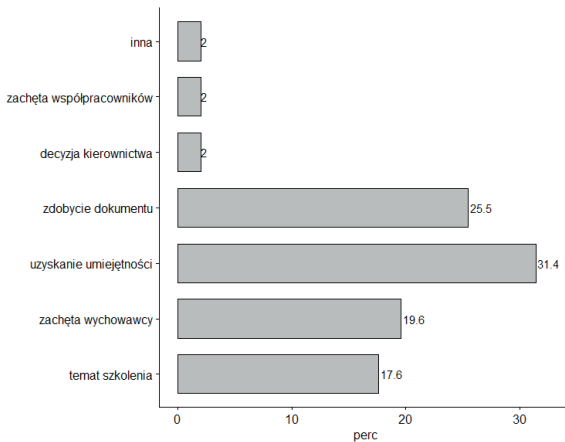
**Wykres nr 20. Wady i zalety osadzonych w opinii pracodawców (n).** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

W opinii blisko 1/3 pracodawców (31%) osadzeni uczestniczyli w szkoleniach POWER na terenie zakładu karnego/aresztu śledczego, gdyż chcieli uzyskać nowe umiejętności a w opinii ponad ¼ z nich – chcieli zdobyć potrzebne dokumenty, zaświadczenia, certyfikaty. Co 4 badany uważał, że osadzonych zachęcali wychowawcy penitencjarni, a 18% z nich, że to tematyka szkoleń zmotywowała ich do udziału w nich. Pojedyncze osoby dostrzegały rolę kierownictwa i współpracowników w procesie motywowania ich do uczestnictwa w szkoleniach i kursach zawodowych.

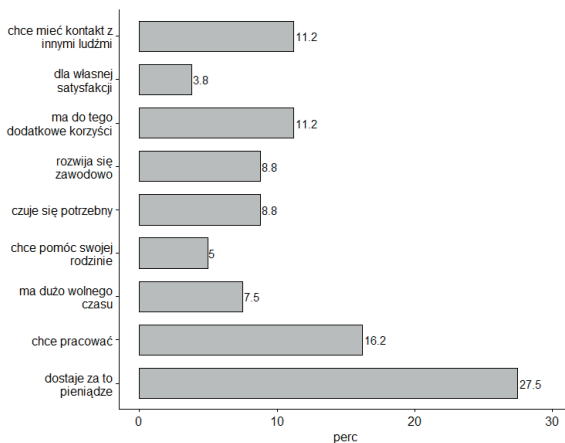
Zdaniem pracodawców największą motywacją do podjęcia pracy dla osadzonych stanowią: możliwość uzyskania wynagrodzenia (28%), chęć pracy (16%), potrzeba podtrzymywania kontaktu z innymi ludźmi (11%) i możliwość uzyskiwania dodatkowych korzyści (11%). Według nich rza-



dziej motywują ich do pracy: możliwość rozwoju zawodowego, potrzeba bycia ważnym i potrzebnym (9%), chęć zagospodarowania czasu wolnego (8%), chęć udzielenia pomocy rodzinie (5%) i potrzeba odczuwania satysfakcji z pracy (4%). Oznacza to, że w opinii pracodawców przeważała motywacja zewnętrzna nad wewnętrzną osadzonych.

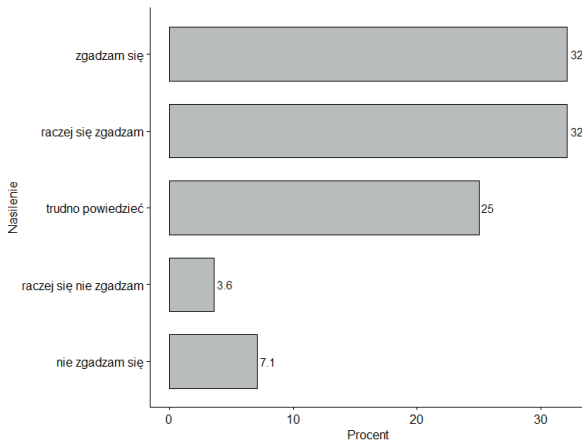


**Wykres nr 21. Motywacja osadzonych do udziału w szkoleniach na terenie ZK w opinii pracodawców. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”



**Wykres nr 22. Motywacja osadzonych do podjęcia pracy w opinii pracodawców. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Jedna czwarta pracodawców nie wyraziła swojej opinii na temat tego, czy osoby opuszczające zakład karny mają szansę na zatrudnienie w ich firmach. Jedenaście procent z nich raczej nie zatrudniłoby ich, ale 64% zdecydowanie lub raczej zaoferowałoby im pracę.



**Wykres nr 23. Osadzeni po odbyciu kary pozbawienia wolności mają szansę na zatrudnienie w firmach badanych pracodawców.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog – badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Obawy pracodawców związane z zatrudnianiem osób osadzonych przedstawiono na schemacie 2. Należy także zaznaczyć, że sześciu pracodawców stwierdziło, że nie ma żadnych obaw związanych z zatrudnianiem osób pozbawionych wolności.

<u>niska jakość wykonywanych przez nich prac</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Brak pewności względem jakości wykonywanej pracy” (n=2)</li> </ul>
<u>niska ich wydajności pracy</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Mniejsza wydajność niż pracownicy z wolności”</li> </ul>
<u>możliwość popełnienia przez nich przestępstwa</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Obawa, że będzie kradł”</li> <li>• „ucieczka z miejsca pracy” (n=2)</li> <li>• „że wrócą do przestępstwa”</li> <li>• „Są to przede wszystkim obawy dotyczące bezpieczeństwa innych pracowników”</li> </ul>
<u>brak odpowiednich kompetencji zawodowych</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „brak podstawowej wiedzy”</li> <li>• „brak kwalifikacji”)</li> </ul>
<u>skutki deficytów występujących u osób nieprzystosowanych społecznie</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „pozostałości z przyzwyczajajeń sprzed pobytu w zakładzie karnym”</li> <li>• „duża skłonność do konfliktów”</li> <li>• „Są to przede wszystkim obawy dotyczące uczciwości”</li> <li>• „brak wytrwałości”</li> <li>• „brak przewidywalności”</li> </ul>
<u>brak motywacji do pracy</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „wszechobecna i nieuzasadniona rezygnacja osadzonego”, „chęć rozwoju” (n=2)</li> <li>• „obawy odnośnie zaangażowania w pracę”</li> </ul>
<u>brak wiedzy o osobach zatrudnianych</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „braku wiedzy z jaką osobą będzie się miało do czynienia”</li> </ul>
<u>duża rotacja osadzonych (n=3)</u>	
<u>brak ich dyspozycyjności:</u>	

**Schemat nr 2. Obawy pracodawców związane z zatrudnianiem osadzonych.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

<p><u>wydajność i jakość pracy pracowników</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „prawidłowe wykonywanie poleceń”</li> <li>• „jeśli wydajność ich pracy będzie taka jak pracowników z wolności”</li> <li>• „sumienne wykonywanie zadań zawodowych”,</li> <li>• „wykonywanie poleceń służbowych – z tym jest problem”.</li> <li>• „osadzony zatrudniony powinien być zdyscyplinowany oraz sumiennie podchodzić do zleczanych mu prac”</li> <li>• „oczekuję uczciwości i otwartości”</li> <li>• „sumienność” (n=10)</li> </ul>
<p><u>sprawy kadrowe</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „stała liczba osób do pracy”</li> <li>• „bardzo duże wyroki”</li> <li>• „wysoka frekwencja”</li> <li>• „utrzymanie ciągłości zatrudnienia (uzupełnianie zwalnianych miejsc pracy nowymi pracownikami)” (n=5);</li> </ul>
<p><u>przygotowanie osadzonych do pracy</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „do pracy powinni być kierowani osadzeni z odpowiednimi kompetencjami zawodowymi”</li> <li>• „aby posiadał podstawowe kwalifikacje do pracy”</li> <li>• „kierowanie osób posiadających wykształcenie zawodowe” (n=4)</li> </ul>
<p><u>motywacja wewnętrzna do pracy u pracowników</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „oczekuję uczciwości, zaangażowania.”</li> <li>• „chęć i motywacja do pracy”; „chęć do pracy” (n=4)</li> </ul>
<p><u>wymierzanie kar osadzonym w postaci zakazu wykonywania przez nich pracy</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „niezabieranie osadzonych z pracy po przewinieniach w ZK” (n=1)</li> </ul>
<p><u>podjęcie rozwoju zawodowego przez pracowników</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Oczekuję, że skorzystają z możliwości rozwoju oraz szansy, jaką im dają pracodawcy” (n=1)</li> </ul>
<p><u>kontynuowanie współpracy z osadzonym</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „chęć podtrzymania współpracy na wolności” (n=1).</li> </ul>

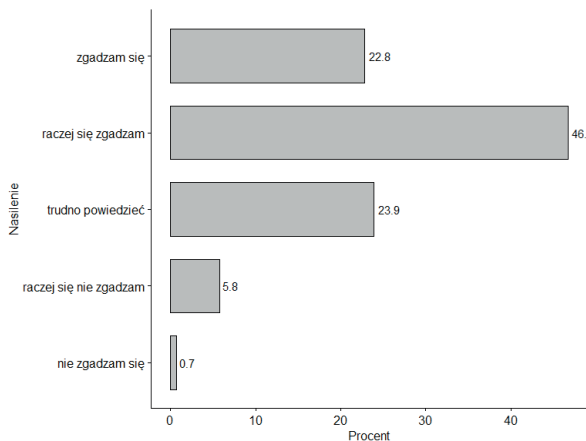
**Schemat nr 3. Oczekiwania pracodawców dotyczące zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog – badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

<u>zaangażowanie osadzonych w wykonywaną pracę</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „brak zaangażowania”,</li> <li>• „unikanie pracy” (n=4)</li> </ul>
<u>rotacja pracowników</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „duża rotacja osadzonych”</li> <li>• „ciągłe szkolenia związane z dużą rotacją”</li> <li>• „krótki wyrok” (n=4)</li> </ul>
<u>predyspozycje osobowościowe</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „lęki, niepewność”</li> <li>• „brak zdyscyplinowania”</li> <li>• „potrzeba większej kontroli nad osadzonymi niż nad resztą pracowników” (n=3);</li> </ul>
<u>odpowiednie przygotowanie do pracy</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „brak odpowiednich kwalifikacji”</li> <li>• „brak podstawowej wiedzy” (n=3);</li> </ul>
<u>niska wydajność i jakość wykonywanej pracy</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „niska wydajność”</li> <li>• „niska jakość pracy” (n=3)</li> </ul>
<u>ograniczenia prawno-organizacyjne</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „obostrzenia prawne”,</li> <li>• „planowanie prac z wyprzedzeniem, pewne rzeczy wymagają zgody ZK, np. praca w dni wolne od pracy” (n=2)</li> </ul>
<u>dyspozycyjność</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „częsta absencja w pracy” (n=1)</li> </ul>
<u>motywacja do pracy</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „brak motywacji do pracy” (n=1);</li> </ul>

**Schemat nr 4. Trudności wynikające z zatrudniania osadzonych w percepcji pracodawców. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## OPINIE WYCHOWAWCÓW I PSYCHOLOGÓW

W opinii 46% wychowawców i psychologów osadzeni byli raczej przygotowani do potrzeb rynku pracy w taki sposób, że bez problem powinni znaleźć pracę po opuszczeniu zakładu karnego. Dwadzieścia trzy procent z nich było o tym przekonanych, a 7% miało odmienne zdanie na ten temat. Nie wypowiedziało się 24% badanych.



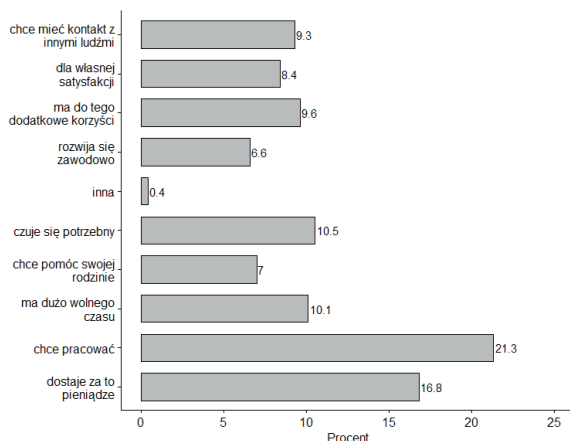
**Wykres nr 24. Osadzeni są przygotowani do potrzeb rynku pracy w taki sposób, że bez problem powinni znaleźć pracę po opuszczeniu zakładu w opinii wychowawców i psychologów. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Wychowawcy i psycholodzy wskazali czynniki motywujące osadzonych do podjęcia pracy. Najwięcej z nich uznało, że osoby pozbawione wolności chcą pracować (21%) i zarabiać pieniądze (17%). Poza tym 11% z nich twierdziło, że podejmują oni zatrudnienie, gdyż chcą czuć się potrzebni, a kolejnych 10% – że mają dużo czasu wolnego. Najmniej osób uważało, że osadzeni motywowani są do pracy chęcią pomocy rodzinie oraz możliwością rozwoju zawodowego (7%).

Większość badanych osób uważała, że praca pozytywnie wpłynęła na funkcjonowanie osadzonych w zakładzie karnym/areszcie śledczym. Pewnych tego było 31% z nich, a 48% z nich raczej zgadzała się z tym. Cztery procent wychowawców i psychologów nie poparło ich poglądu, a 16% z nich nie wyraziło go.

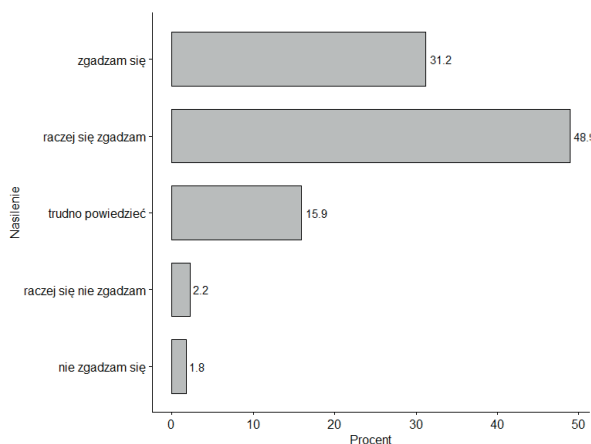
Ważne było ustalenie przyczyn uczestniczenia przez osadzonych w szkoleniach POWER. Najwięcej wychowawców i psychologów uznało, że osoby pozbawione wolności wzięły udział w szkoleniach i kursach zawodowych podczas odbywania kary, gdyż oni zachęcili ich do tego (31%), z chęci uzyskania i rozwijania konkretnych umiejętności (28%) oraz możliwości uzyskania odpowiednich dokumentów, np. zaświadczeń potrzebnych do pracy (22%). Trzyście procent badanych

twierdziło, że osadzonych przekonała tematyka szkoleń, 3% – decyzja kierownictwa oraz 2% – zachęta współpracowników.

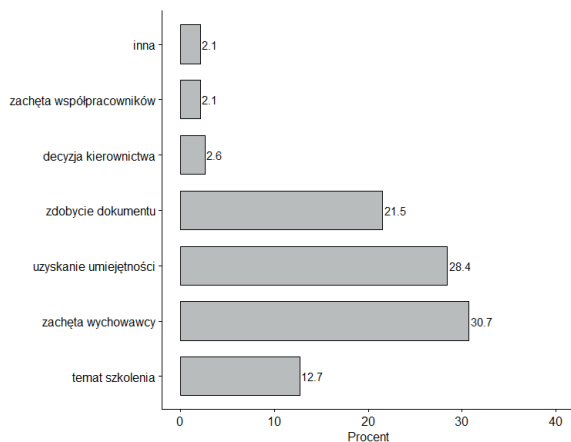


#### Wykres nr 25. Motywacja osadzonych do podjęcia pracy w opinii wychowawców i psychologów.

**Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”



**Wykres nr 26. Podjęcie pracy przez osadzonych pozytywnie wpłynęło na ich funkcjonowanie w zakładzie karnym w opinii wychowawców i psychologów.** **Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”



**Wykres nr 27. Motywacja osadzonych do udziału w szkoleniach zawodowych prowadzonych w ZK w opinii wychowawców i psychologów. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## PODSUMOWANIE

Podsumowując stwierdzić, że większość przedsiębiorców zatrudniających osoby odbywające karę pozbawienia wolności wyrażało pozytywne poglądy na temat ich kształcenia zawodowego w zakładach karnych i aresztach śledczych. Niemniej jednak podkreślali, że ich pracownicy muszą stale podnosić swoje kompetencje, zgodnie z wymaganiami na rynku pracy oraz globalnymi, cywilizacyjnymi zmianami gospodarczymi oraz technologicznymi. W ich opinii osoby pozbawione wolności muszą mieć te same umiejętności, co inni pracownicy przebywający na wolności.

Analiza uzyskanych wyników sondażu umożliwia stwierdzenie, że wychowawcy i psychologowie wyrażali w większości pozytywne opinie na temat kształcenia zawodowego swoich podopiecznych, którzy podjęli pracę. Oznacza to, że szkolenia i kursy zawodowe organizowane w zakładach karnych i aresztach śledczych posiadają wiele walorów, szczególnie ważnych z punktu widzenia funkcjonowania osób przebywających w warunkach izolacyjnych, uczestniczących w procesie reso-



cializacji i readaptacji społecznej. Potwierdza to zatem potrzebę kontynuowania obecnie realizowanego systemu wspierania zawodowego osób odbywających karę pozbawienia wolności.

## 2. Prezentacja rekomendacji (opinii) sporządzonej przez partnera społecznego w odniesieniu do Badania nr 2

Rekomendacje (opinię) w zakresie Badania nr 2 oraz sporządzonego do niego raportu przygotowała grupa robocza składająca się z przedstawicieli Lubuskiej Organizacji Przedsiębiorców. Autorami opinii są: Józef T. Finster, Marlena Girska, Henryk M. Woźniak oraz Sandra Środecka.

---

### Lubuska Organizacja Przedsiębiorców



Lubuska  
Organizacja  
Pracodawców

Rok założenia 1991

Lubuska Organizacja Przedsiębiorców w Gorzowie Wielkopolskim jest najstarszym i jednym z największych w Polsce Zachodniej związków pracodawców, obchodzący obecnie Jubileusz 30. lecia powstania. LOP został wyróżniony przez Prezydenta dr Andrzeja Malinowskiego Konfederatką i Wektorem 30. lecia. Od 1989 roku reprezentuje interesy przedsiębiorców. Jest w życiu publicznym regionu wyjątkową jakością. Dewizą Organizacji jest troska o jak najlepsze prawne i instytucjonalne otoczenie działalności gospodarczej oraz promocja przedsiębiorczości i innowacyjności.

LOP walczy o godność przedsiębiorców, sprzeciwia się ekonomicznemu populizmowi. Jest partnerem a nie petentem rządzących, polityków i związków zawodowych. Uważa, że najważniejsze problemy społeczne i gospodarcze winny być przedmiotem rzetelnej publicznej debaty. Dlatego szczególnie ceni rolę szeroko pojętego dialogu społecznego, który jest jedną z najważniejszych form rozstrzygania sporów i szukania dróg rozwoju naszego państwa.

---

W rekomendacjach w pierwszej kolejności scharakteryzowano jednostki służby więziennej na terenie województwa lubuskiego. Następnie w oparciu o wyniki badania nr 2 oraz przedłożony do niego raport dokonano diagnozy sytuacji i określono problemy. W dalszej części opinii znalazło się podsumowanie, wnioski oraz proponowane zmiany - rekomendacje. Poniżej znaleźć można pełną treść opinii:

## WPROWADZENIE

Służba więzienna (SW) została założona w 1918 roku. Jest to polska umundurowana i uzbrojona formacja realizująca zadania w zakresie wykonywania kar pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania. Podlega Ministrowi Sprawiedliwości i ma własną strukturę organizacyjną. Działa na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 roku - Kodeks Karny Wykonawczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 523 i 568 o Służbie Więziennej). Na czele służby więziennej znajduje się Centralny Zarząd Służby Więziennej i 15 Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej. Północna część województwa lubuskiego (dawne województwo gorzowskie) znajduje się w strukturach Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Szczecinie, natomiast południowa część (dawne województwo zielonogórskie) podlega Okręgowemu Inspektoratowi SW w Poznaniu. W jurysdykcji OISW w Poznaniu, na terenie województwa lubuskiego znajduje się:

- Areszt Śledczy w Zielonej Górze,
- Oddział Zewnętrzny w Lubsku,
- Areszt Śledczy w Nowej Soli został zlikwidowany w 2019 roku,
- Zakład Karny w Krzywańcu,
- Oddział Zewnętrzny w Wałowicach.

Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Szczecinie kieruje następującymi jednostkami organizacyjnymi na terenie województwa lubuskiego:

- Areszt Śledczy w Międzyrzeczu,
- Zakład Karny w Gorzowie Wielkopolskim,
- Oddział Zewnętrzny w Słońsku.

## Charakterystyka jednostek SW na terenie województwa lubuskiego.

### Areszt Śledczy Nowa Sól.

**Adres: 67-100 Nowa Sól ul. Żeromskiego 2** pow. nowosolski Typ i rodzaj zakładu: Areszt Śledczy w Nowej Soli przeznaczony jest dla mężczyzn tymczasowo aresztowanych, skazanych i ukaranych przebywających do dyspozycji Prokuratury Rejonowej w Nowej Soli i Żaganiu oraz Sądów Rejonowych z tych miast. Podlega Okręgowemu Inspektoratowi SW w Poznaniu. Jednostka znajduje się na terenie województwa lubuskiego.

Areszt Śledczy w Nowej Soli wraz z sądem został wybudowany - jak prawie wszystkie tego typu instytucje w dawnym Cesarstwie Niemieckim - w latach 1907 - 1909 przy drodze łączącej Wrocław z Zieloną Górą. Jak pokazują zachowane kopie ówczesnych planów obydwu budynki stanowiły wspólną bryłę architektoniczną i były ze sobą połączone ciągami komunikacyjnymi. Niestety, nie zachowały się żadne dane dotyczące funkcjonowania jednostki w okresie międzywojennym i w czasie drugiej wojny światowej. Wiadomo jedynie, iż do 1945 r. było to wciąż więzienie niemieckie, funkcjonujące, jako areszt powiatowy. Nie zachowały się też żadne informacje o przeznaczeniu aresztu w pierwszych latach powojennych. W latach późniejszych sąsiedztwo sądu i wielkość jednostki stanowiły główną przyczynę częstych zmian jej przeznaczenia. Od końca lat pięćdziesiątych - gdy więziennictwo znalazło się w strukturach Ministerstwa Sprawiedliwości - poprzez lata sześćdziesiąte i siedemdziesiąte w Nowej Soli funkcjonowały kolejno: areszt śledczy dla mężczyzn, areszt dla kobiet i zakład karny dla kobiet. Pod koniec lat siedemdziesiątych nowosolski areszt zamieniono na ośrodek zewnętrzny Aresztu Śledczego w Zielonej Górze, który w tej formie funkcjonował do 1 lutego 1985 r. - kiedy to powołał w Nowej Soli Areszt Śledczy, jako samodzielną jednostkę penitencjarną Zarządzeniem Nr 9/85/CZZK Ministra Sprawiedliwości z dnia 01 marca 1985 roku. W latach 1987 - 1989 wykonano prace remontowe, które przystosowały obiekt do ówczesnych potrzeb. Rozbudowano część budynku penitencjarnego. W 2003 roku gruntownie wyremontowano kotłownię i kuchnię. W 2005 roku dobudowano nową klatkę schodową do budynku penitencjarnego.

Areszt Śledczy w Nowej Soli jest przeznaczony dla mężczyzn tymczasowo aresztowanych, skazanych i ukaranych. Podlega Okręgowemu

Inspektoratowi SW w Poznaniu, znajduje się na terenie województwa lubuskiego. Zgodnie z rejonizacją osadzania przebywają w nim osadzeni pozostający do dyspozycji następujących organów: Prokuratura Rejonowa w Nowej Soli, Sąd Rejonowy w Nowej Soli, Prokuratura Rejonowa w Żaganiu, Sąd Rejonowy w Żaganiu.

Pojemność jednostki została ustalona na dzień 27 stycznia 2017 r. roku i wynosi 108 miejsc w 32 celach mieszkalnych.

### Areszt Śledczy Międzyrzecz.

**Adres: 66-300 Międzyrzecz ul. Młyńska 21** pow. międzyrzecki Typ i rodzaj zakładu: Areszt Śledczy w Międzyrzeczu z oddziałem zakładu karnego typu zamkniętego dla odbywających karę po raz pierwszy, młodocianych oraz recydywistów penitencjarnych, przeznaczony jest dla mężczyzn i podlega Okręgowemu Inspektoratowi Służby Więziennej w Szczecinie. Pojemność jednostki została ustalona na 403 miejsca. Znajduje się na terenie województwa lubuskiego, obsługuje sądy i prokuratury w Międzyrzeczu, Sulęcinie, Ślubicach oraz Świebodzinie.

W obecnej formie areszt istnieje od 1951 roku, do 1967 roku jednostka funkcjonowała, jako Więzienie w Międzyrzeczu, a od 1968 roku pod obecną nazwą. W skład obiektu wchodzi: budynek penitencjarny III kondygnacyjny, jednobryłowy, wybudowany w latach 80-tych XIX wieku oraz III kondygnacyjny budynek administracyjny z tego samego okresu, użytkowany wspólnie z Sądem Rejonowym w Międzyrzeczu. Od roku 2009 uruchomiony został dodatkowy pawilon penitencjarny oraz dwa budynki administracyjno-gospodarcze. Całość kompleksu, z wyłączeniem nowych pawilonów, z uwagi na specyficzną architekturę oraz walory historyczne objęta jest tzw. „Białą Kartą”. W Areszcie Śledczym w Międzyrzeczu zatrudnionych jest 135 funkcjonariuszy i 12 pracowników cywilnych. Wśród funkcjonariuszy 76 posiada wykształcenie wyższe, a pozostali średnie. W jednostce funkcjonuje biblioteka, w oddziałach mieszkalnych znajdują się świetlice, które pozostają do dyspozycji osadzonych. Na terenie aresztu znajduje się również boisko do gry w siatkówkę oraz kaplica, w której odprawiane są nabożeństwa.

### Areszt Śledczy Lubsko.

**Adres: 68-300 Lubsko ul. Nowa 2** pow. żarski Typ i rodzaj zakładu: areszt śledczy (tylko dla mężczyzn).

Zgodnie z zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 października 2018 roku w sprawie zniesienia Aresztu Śledczego w Lubsku oraz Oddziału Zewnętrznego w Wałowicach (poz. 294 i 296) - Areszt Śledczy w Lubsku został przekształcony z dniem 1 grudnia 2018 roku w Oddział Zewnętrzny w Lubsku Zakładu Karnego w Krzywańcu.

Oddział Zewnętrzny w Lubsku Zakładu Karnego w Krzywańcu jest przeznaczony dla tymczasowo aresztowanych oraz skazanych mężczyzn. Zgodnie z rejonizacją osadzania przebywają w nim tymczasowo aresztowani pozostający do dyspozycji Sądu Rejonowego w Żarach i Żaganiu oraz Prokuratury Rejonowej w Żarach, a ponadto skazani i ukarani wzywani przez wymienione organy do udziału w czynnościach procesowych. Pojemność oddziału zewnętrznego wynosi 94 miejsca zakwaterowania. Oddział ten podlega Dyrektorowi Zakładu Karnego w Krzywańcu.

### Oddział Zewnętrzny Wałowice.

**Adres: Wałowice 74 66-620 Gubin** pow. krośnieński Typ i rodzaj zakładu: zakład karny typu półotwartego dla recydywistów penitencjarnych (tylko dla mężczyzn) 1. Nie mogą przebywać osoby zakwalifikowane, jako wymagające osadzenia w areszcie śledczym lub w zakładzie karnym typu zamkniętego w warunkach zapewniających ochronę społeczeństwa i bezpieczeństwo aresztu lub zakładu.

Zgodnie z zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 października 2018 roku w sprawie zniesienia Aresztu Śledczego w Lubsku oraz Oddziału Zewnętrznego w Wałowicach (poz. 294 i 299-e) - Oddział Zewnętrzny w Wałowicach został przekształcony z dniem 1 grudnia 2018 roku w Oddział Zewnętrzny w Wałowicach Zakładu Karnego w Krzywańcu.

Oddział Zewnętrzny w Wałowicach Zakładu Karnego w Krzywańcu jest przeznaczony dla skazanych mężczyzn recydywistów penitencjarnych, zakwalifikowanych do odbywania kary w zakładzie karnym typu półotwartego. Pojemność Oddziału wynosi 100 miejsc zakwaterowania. Oddział ten podlega Dyrektorowi Zakładu Karnego w Krzywańcu.

### Areszt Śledczy Zielona Góra.

**Adres: 65-601 Zielona Góra ul. Łużycka 2** Typ i rodzaj zakładu: areszt śledczy (tylko dla mężczyzn) zakład karny typu półotwartego dla recydywistów penitencjarnych (tylko dla mężczyzn) Dodatkowo: tym-

czasowo aresztowani i skazani chorzy na cukrzycę insulinozależną Nie mogą przebywać osoby zakwalifikowane, jako wymagające osadzenia w areszcie śledczym lub w zakładzie karnym typu zamkniętego.

Areszt Śledczy w Zielonej Górze jest przeznaczony dla mężczyzn. Podlega Okręgowemu Inspektoratowi SW w Poznaniu, znajduje się na terenie województwa lubuskiego. Zgodnie z rejonizacją osadzania przebywają w nim osadzeni pozostający do dyspozycji następujących organów: Prokuratura Rejonowa w Zielonej Górze, Sąd Rejonowy w Zielonej Górze, Prokuratura Okręgowa w Zielonej Górze, Sąd Okręgowy w Zielonej Górze, Prokuratura Rejonowa w Krośnie Odrzańskim, Sąd Rejonowy w Krośnie Odrzańskim. Ponadto Areszt Śledczy w Zielonej Górze posiada wydzielony oddział dla skazanych zakwalifikowanych do odbywania kary pozbawienia wolności w zakładzie karnym typu półotwartego dla odbywających karę po raz pierwszy. Osoby zgłaszające się do Aresztu Śledczego w Zielonej Górze celem odbycia kary pozbawienia wolności, winny stawić się w dniu wyznaczonym przez odpowiedni Sąd w godzinach 07:30 - 14:00. Ustalona pojemność aresztu to 326 miejsc. Historia tutejszej jednostki penitencjarnej sięga dnia 13.04.1840 r., w którym to wmurowany został kamień węgielny pod nowy budynek- obecny Areszt Śledczy w Zielonej Górze. Budowa trwała do 1841 roku, jednak pierwsi aresztanci trafili tutaj dopiero 01.07.1842 r. Nowo wzniesiona budowla była trzypiętrową, z dwuspadowym dachem, położoną na obrzeżach miasta, przy drodze wylotowej na Żary / Krosno Odrzańskie. Wzniesiona pod zaborem pruskim przechodziła pod kolejne jurysdykcje: niemiecką, a po II wojnie światowej - polską. Będąc z kolei częścią polskiego wymiaru sprawiedliwości przechodził Areszt kolejne etapy historii: poprzez Polską Rzeczpospolitą Ludową, lata 1945 - 1989, do Rzeczpospolitej Polskiej.

### Zakład Karny Gorzów Wielkopolski.

**Adres: 66-400 Gorzów Wlkp. ul. Podmiejska 17** Typ i rodzaj zakładu: zakład karny typu półotwartego dla odbywających karę po raz pierwszy (tylko dla mężczyzn) areszt śledczy (tylko dla mężczyzn) zakład karny typu półotwartego dla młodocianych (tylko dla mężczyzn)

Zakład Karny w Gorzowie Wlkp., podległy Dyrektorowi Okręgowemu Służby Więziennej w Szczecinie, zorganizowany jest, jako zakład karny typu półotwartego i otwartego dla odbywających karę po raz pierwszy.

Pojemność jednostki została określona na 949 miejsc.

Oddziały:

- 1) areszt śledczy;
- 2) zakład karny typu półotwartego dla: odbywających karę po raz pierwszy; młodocianych; uzależnionych od alkoholu.
- 3) zakład karny typu otwartego dla odbywających karę po raz pierwszy; młodocianych.
- 4) Oddział Zewnętrzny w Słońsku zorganizowany, jako zakład karny typu półotwartego i otwartego dla: recydywistów penitencjarnych.

Zakład Karny w Gorzowie Wlkp. zatrudnia 216 funkcjonariuszy i 12 pracowników cywilnych.

### Oddział Zewnętrzny Słońsk.

**Adres: 66-436 Słońsk ul. Winna 2 pow. sułeciński** Typ i rodzaj zakładu: zakład karny typu półotwartego dla recydywistów penitencjarnych (tylko dla mężczyzn) zakład karny typu otwartego dla recydywistów penitencjarnych (tylko dla mężczyzn) 1. Nie mogą przebywać osoby zakwalifikowane, jako wymagające osadzenia w areszcie śledczym lub w zakładzie karnym typu zamkniętego w warunkach zapewniających ochronę społeczeństwa.

### Zakład Karny Krzywaniec.

**Adres: 66-010 Nowogród Bobrz. pow. zielonogórski** Typ i rodzaj zakładu: W Zakładzie Karnym w Krzywańcu karę pozbawienia wolności mogą odbywać: skazane kobiety – zakwalifikowane do wszystkich rodzajów i typów zakładów karnych, skazani mężczyźni – zakwalifikowani do zakładu karnego typu zamkniętego lub zakładu karnego typu półotwartego dla recydywistów penitencjarnych. Ponadto wyodrębniony jest oddział dla tymczasowo aresztowanych kobiet, oddział terapeutyczny dla osadzonych mężczyzn uzależnionych od środków odurzających i psychotropowych (podgrupy R-1/t, R-2/t) oraz oddział terapeutyczny dla skazanych kobiet uzależnionych od alkoholu (podgrupy P-1/t, M-1/t, P-2/t, M-2/t, P-3/t, M-3/t) . Pojemność jednostki została ustalona na 834 miejsc zakwaterowania i 32 miejsca zakwaterowania w Domu Matki i Dziecka. Osadzone i osadzeni podczas pobytu w Krzywańcu mogą korzystać ze znajdujących się w oddziałach mieszkalnych

punktów bibliotecznych, świetlic, salek rekreacyjnych, sali gimnastycznej, świetlicy centralnej i boiska sportowego. Organizowane są kursy zawodowe i spotkania grupy AA i AN. Kościoły i związki wyznaniowe prowadzą działalność duszpasterską, ewangelizacyjną i wspierającą duchowo. Jednostka współdziała również z organami państwowymi i samorządowymi, stowarzyszeniami, organizacjami oraz instytucjami, których celem jest współdziałanie w wykonywaniu kary, jak również ze szkołami wyższymi i placówkami naukowymi oraz osobami godnymi zaufania. Opieka zdrowotna świadczona jest przez personel medyczny zatrudniony w Ambulatorium Zakładu Karnego w Krzywańcu. W miarę potrzeb osadzeni są kierowani na konsultacje również do placówek pozawięziennej służby zdrowia. Zakład Karny w Krzywańcu utworzony został w 1963r. jako zakład karny dla kobiet pierwszy raz karanych po przejęciu budynków od Wojska Polskiego. Od 1979r. na terenie jednostki znajduje się Dom Matki i Dziecka (26 miejsc). W latach 1968-1990 w przywięziennym zespole szkół zawodowych prowadzone było nauczanie. Do 1994r. istniało przywięzienne przedsiębiorstwo produkcji odzieżowej. Kompleks Zakładu obejmuje 7,8 ha (pierwotnie ponad 13 ha), zabudowa pawilonowa. W latach 2004 – 2016 prowadzone były liczne inwestycje dotyczące rozbudowy jednostki, w ramach, których powstały nowe pawilony oraz dokonano wielu modernizacji istniejących już budynków (kotłowni, kuchni, oddziałów mieszkalnych). Powstała również nowa hala produkcyjna, w której skazani pracują przy produkcji mebli tapicerowanych.

Natomiast zgodnie z zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 października 2018 roku w sprawie zniesienia Aresztu Śledczego w Lubsku oraz Oddziału Zewnętrznego w Wałowicach (poz. 294, 296 i 299) - Areszt Śledczy w Lubsku oraz Oddział Zewnętrzny w Wałowicach Aresztu Śledczego w Lubsku zostały przekształcone z dniem 1 grudnia 2018 roku w Oddział Zewnętrzny w Lubsku Zakładu Karnego w Krzywańcu oraz Oddział Zewnętrzny w Wałowicach Zakładu Karnego w Krzywańcu. Powyższe oddziały zewnętrzne podlegają Dyrektorowi Zakładu Karnemu w Krzywańcu.

Osadzeni mogą być zatrudniani zgodnie z Kodeksem Karnym Wykonawczym w formie nieodpłatnej i odpłatnej. Świadczenie nieodpłatnego zatrudnienia osadzonych zgodnie z KKW dotyczy prac porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej oraz na cele społeczne, a także za prace na rzecz:



- samorządu terytorialnego,
- podmiotów, dla których organem założycielskim jest gmina, powiat lub województwo,
- państwowych lub samorządowych jednostek organizacyjnych,
- spółek prawa handlowego, z wyłączeniem Skarbu Państwa, gminy, powiatu lub województw,

W wymiarze nie przekraczającym 90 godzin miesięcznie, osadzonemu nie przysługuje wynagrodzenie. W zakresie zatrudnienia odpłatnego uprawnionymi do zatrudniania osadzonych są:

- osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą,
- spółdzielnie,
- spółki osobowe: cywilne, jawne, komandytowe, komandytowo-akcyjne, partnerskie,
- spółki kapitałowe: akcyjne, z ograniczoną odpowiedzialnością,
- przedsiębiorstwa państwowe.

Zgodnie z art. 123 KKW osadzonemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze, przysługuje wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie krajowe.

Na terenie województwa lubuskiego realizowany jest program „Praca dla więźniów” dotyczący adaptacji społecznej osadzonych, a w szczególności ich aktywizacji zawodowej. Program realizuje trzy podstawowe wskaźniki rezultatu:

- budowę w zakładach karnych hal produkcyjnych,
- rozszerzenie nieodpłatnej pracy osadzonych na rzecz samorządów,
- ulgi dla przedsiębiorców zatrudniających osadzonych.

W ramach projektu OISW w Poznaniu oddał do użytku na terenie województwa lubuskiego halę produkcyjną w ZK w Krzywańcu. Natomiast OISW w Szczecinie kończy budowę hali produkcyjnej w Słońsku. Lubuska Organizacja Pracodawców współpracuje przy realizacji tego projektu z OISW w Szczecinie, Dyrektor OISW w Szczecinie ppłk. Arkadiusz Tomczak, wraz ze współpracownikami prezentował projekt w roku 2018 na dorocznym spotkaniu Friday Eventlop w Mironicach, a następnie w maju 2019 roku na warsztatach pracodawców SPARTHETM 2019. Zrealizowaliśmy w ramach projektu EuRegioNet, wraz z naszym niemieckim partnerem w projekcie, tj. CIT GmbH Forst/Lausitz, szereg spotkań kierownictwa OISW w Szczecinie i podległych mu jednostek z odpowiedzialnikami niemieckiej służby więziennej w Brandenburgii. W głównej mierze dotyczyły one wykorzystania doświadczeń programu „Praca

dla więźniów” i pracodawców z województwa lubuskiego zrzeszonych w LOP w Gorzowie Wielkopolskim i zastosowania ich do osadzonych obywateli polskich na terenie Niemiec. Henryk M. Woźniak, prezes Zarządu LOP w Gorzowie Wielkopolskim spotkał się kilkanaście razy z kierownictwem OISW w Szczecinie i kierownictwem poszczególnych ZK na terenie województwa lubuskiego. W okresie realizacji projektu /skali kraju/ zatrudnienie skazanych zwiększyło się prawie o 12.000 osadzonych, a wskaźnik powszechności zatrudnienia osadzonych przekroczył 56%, a w grupie zdolnych do pracy wyniósł 84%. Obecnie pracuje 37 tysięcy osadzonych (dane na koniec 2019 roku), chociaż obecnie ilość pracujących osadzonych znacznie się zmniejszyła ze względu na ograniczenia wprowadzone przez Główny Inspektorat Sanitarny w związku z pandemią Covid-19. Powszechność zatrudnienia w grupie osadzonych z zobowiązaniami alimentacyjnymi wyniosła na koniec 2019 roku prawie 50%. Większa liczba pracujących osadzonych to większe środki finansowe z potrąceń od ich wynagrodzeń przeznaczonych również na wypłacanie przedsiębiorcom ryczałtu z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności, który w wyniku realizacji współpracy Służby Więziennej z pracodawcami wzrósł z 20% do 35% wartości przysługującym osadzonym wynagrodzeń.

## DIAGNOZA SYTUACJI – PROBLEMY

### 1. Skąd wynika zbyt surowa ocena osadzonych jako pracowników? Dlaczego przedsiębiorcy bardziej rygorystycznie oceniają ich, niż współpracownicy?

Zbyt surowa ocena osadzonych, jako pracowników wynika z obawy o popełnienie przestępstwa przez nich w zakładzie pracy. Pracodawcy, jak i pracownicy są uprzedzeni do więźniów gdyż taka jest generalnie percepcja więźniów w społeczeństwie.

### 2. Czy dla przedsiębiorców ważniejsze jest posiadanie dobrze wykwalifikowanej kadry, aniżeli pomoc w rozwoju i resocjalizacji wśród osadzonych?

Dla przedsiębiorców ważniejsze jest posiadanie wykwalifikowanej kadry, niż resocjalizacja więźniów. Pracodawcy są zorientowani na wyniki firm, a nie na pomocy i rozwoju osadzonych.

### **3. Czy według przedsiębiorców osadzeni chętnie biorą udział w szkoleniach?**

Osadzeni, raczej chętnie biorą udział w szkoleniach umożliwiających zdobycie nowych umiejętności, dlatego że dzięki zdobytej wiedzy i umiejętnościom zawodowym mogą oni już w trakcie odbywania kary podjąć pracę, spłacać zadłużenia, a zdobyte doświadczenia wykorzystać w aktywnym poszukiwaniu pracy na wolności.

### **4. Czy według przedsiębiorców osadzeni są bierną czy aktywną grupą w ramach rozwoju osobistego i udziału w szkoleniach pozwalających na podwyższenie ich kompetencji?**

Raczej bierną, aczkolwiek przystępują do organizowanych szkoleń.

### **5. Czy motywacja do rozwoju wśród osadzonych i pozostałych pracowników jest taka sama?**

Raczej nie, wiele zależy od poziomu wykształcenia i aspiracji zawodowych i społecznych, w tym osobistych planów zatrudnienia po wyjściu osadzonego na wolność.

### **6. Czy osadzeni przejawiają wyższą czy niższą motywację do wykonywanych zadań od pozostałych pracowników?**

Według opinii kierowników nadzorujących pracę osadzonych, więźniowie przejawiają wysoką, a nie rzadko nawet wyższą motywację do wykonywanych zadań, chętnie pracują, dlatego, że dzięki pracy otrzymują możliwość:

- dodatkowego lub dłuższego widzenia,
- zakupu artykułów żywnościowych i wyrobów tytoniowych oraz przedmiotów dopuszczonych do sprzedaży w zakładzie karnym za zarobione pieniądze,
- dłuższych spacerów,
- pierwszeństwa lub częstszego udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych, z zakresu kultury fizycznej i sportu,
- pozytywną ocenę wykonywania kary, a zatem i możliwość przedterminowego zwolnienia.

### **7. Czy wykonując swoją pracę myślą tylko o realizacji swoich zadań czy także swoją pracę przekładają na lepsze działanie firmy?**

Myślą o własnych interesach, a korelacja interesów osadzonych + pracodawców + SW powinna być troską władz państwowych - organizatorów procesu odbywania kary.

### **8. Czy osadzeni wykonując pracę przejawiają zachowania, jako jednostka – egoistycznie, w odniesieniu tylko do siebie, czy jako element całej grupy?**

Kierują się interesem osobistym, aczkolwiek jest on wkomponowany w interes grupy ...osadzeni w grupowym działaniu potrafią skutecznie oddziaływać na jednostki społeczne zakłócające proces pracy całej grupy w zakładzie pracy.

### **9. Czy delegowanie zadań osadzonym, sprawia pracodawcom trudność?**

Nie sprawia, jeżeli praca jest właściwie dostosowana do potrzeb pracodawcy i możliwości osadzonych.

### **10. Jakie bariery w komunikacji między pracodawcą a osadzonym są najbardziej zauważalne?**

Bariera niechęci do podejmowania pracy pojawiająca się u jednostek społecznych.

### **11. Czy osadzeni przykładają się do swojej pracy?**

Osadzeni najczęściej bardzo przykładają się do swojej pracy, są to pracownicy zdyscyplinowani, punktualni i sumienni. Więźniowie są także osobami chętnymi do uczenia się, zdobywania kwalifikacji, które pozytywnie ich pozycjonują w przyszłości na rynku pracy.

### **12. Czy jakość wykonywanej przez nich pracy jest taka sama jak u pozostałych pracowników?**

Jest, taka sama, a często nawet lepsza od pozostałych pracowników - więźniom czasem bardziej zależy na pracy niż pracownikom grup robotniczych o niskich kwalifikacjach zawodowych i moralnych.

### **14. Czy przedsiębiorcy są zadowoleni z wykonywanej pracy osadzonych?**

Pracodawcy, z którymi współpracujemy mówią, że więźniowie to bardzo dobrzy pracownicy – są pracowici, wykazują mniej roszczenio-

wych postaw, na bieżąco korygują błędy, jakie popełniają - więźniom bardziej zależy, żeby dobrze pracować, i móc „poukładać na nowo swoje życie”.

Przedsiębiorcy przekonują się do zatrudniania skazanych, kiedy widzą w innej firmie, że są to sumienni pracownicy. Więźniom niezdyscyplinowanym, czy nieuczciwym po prostu zgoda na pracę poza zakładem karnym jest natychmiastowo cofana, a wówczas wykonywanie kary odbywa się z całą bezwzględnością wszystkich rygorów.

Istotne jest to, że pracować mogą tylko więźniowie z zakładów funkcjonujących w reżimie otwartym i półotwartym, gdzie wykonywane są łżejsze wyroki.

### **15. Czy przedsiębiorcy powinni mieć wpływ na rodzaj i charakter szkoleń i kursów realizowanych wśród osadzonych?**

Oczywiście, że przedsiębiorcy powinni mieć wpływ na rodzaj i charakter szkoleń przeprowadzonych z ZK.

### **16. Czy przedsiębiorcy są zadowoleni z efektów doszkalania osadzonych?**

Doszkalanie osadzonych powinno być adekwatne do potrzeb pracodawców i powinno odbywać się w procesie pracy, wtedy przynosi najlepsze efekty.

### **17. Czy osadzeni posiadają kulturę pracy?**

Kultura pracy jest pochodną kultury osobistej, wykształcenia itp., a zatem kultura pracy osadzonych jest częścią ich uwarunkowań środowiskowych, jednakże wśród podmiotów pozawięziennych zatrudniających osoby pozbawione wolności, podkreśla się duże zaangażowanie skazanych w wykonywaną pracę, również ich fachowość oraz właściwą postawę w pracy - pracowitość.

### **18. Czy osadzeni przystosowują się i chętnie uczą zasad panujących w danym zakładzie pracy?**

Osadzenie szybko poznają i chętnie uczą się zasad panujących w firmie, zależy im na pracy, więc się dostosowują do panujących warunków w zakładzie pracy.

### **19. Czy osadzeni chętnie biorą udział w szkoleniach i kursach podwyższających ich kompetencje?**

Jeśli mają możliwość, to chętnie biorą udział w szkoleniach, to daje im poczucie wyższej wartości własnej i stwarza możliwości na lepszą pracę w przyszłości.

### **20. Jaka motywacja według przedsiębiorców sprawdza się wśród osadzonych najlepiej?**

Wiele czynników wpływa na pozytywną motywację osadzonych – uzyskiwane wynagrodzenie umożliwiające zaspokojenie potrzeb bytowych oraz spłatę długów czy zgromadzenie oszczędności w celu realizacji planów na wolności, wzrost kwalifikacji zawodowych, przełamanie monotonii odbywania kary - „czas się nie dłuży” – utrzymanie sprawności fizycznej, ale zdaje się, że najważniejszym czynnikiem jest możliwość przedterminowego zwolnienia z odbywania kary więzienia.

### **21. Czy według przedsiębiorców wynagrodzenie to najważniejszy motywator do pracy?**

Nie, oczywiście jest to jeden z najważniejszych motywatorów, ale dla więźniów liczą się też inne motywatory, takie jak wpływ na długość odbywania kary.

### **22. Czy motywacje osób osadzonych i pozostałych pracowników się różnią?**

Tak, to oczywiste, bo osobom osadzonym nie zależy na awansie zawodowym i rozwoju kariery zawodowej w konkretnym miejscu pracy, lecz ... jak w pkt 19-20.

### **23. Czy osadzeni chętnie uczestniczą w elementach wspólnej integracji z pozostałymi pracownikami?**

Chętnie, jeśli tylko mają taką możliwość.

### **24. Jakie rodzaje szkoleń według przedsiębiorców są osadzonym najbardziej potrzebne? (Jakie zakresy są najbardziej pożądane?)**

Najbardziej potrzebne są podstawowe szkolenia zawodowe, które powinny być dobierane indywidualnie w zależności od osobistych pre-

dyspozycji osadzonych oraz długości odbywanej kary i potrzeb pracodawcy, po prostu pracodawca musi skalkulować czy będzie się opłacać szkolenie skazanego na spawacza, czy tokarza, murarza, zbrojarza czy betoniarza.

## **25. Jakie według przedsiębiorców jest najlepsze miejsce dla szkolenia osadzonych czy powinien być to ZK czy ośrodek szkoleniowy, w którym uczestniczą także inni pracownicy?**

W zależności od potrzeb pracodawców - powinno to być stanowisko pracy w zakładzie pracy przedsiębiorcy, lub ośrodek szkoleniowy, np. ZDZ.

## **26. Czy szkolenia powinny mieć charakter praktyczny czy teoretyczny?**

Największy nacisk powinniśmy na szkolenia praktyczne, oczywiście teoria też jest ważna, ale powinna być uzupełnieniem w niezbędnym zakresie dla wiedzy praktycznej.

## **27. Czy koniecznym są szkolenia z zakresu kompetencji miękkich?**

Wszystko zależy od tego, na jakich stanowiskach są zatrudniani osadzeni i czy ich praca wymaga kompetencji miękkich, ale zatrudnienie osadzonych głównie na stanowiskach robotniczych wymaga, co do zasady szkolenia i rozwoju kompetencji twardych.

## **28. Czy przedsiębiorcy powinni akcentować w ramach swojego marketingu, iż zatrudniają osoby osadzone?**

Raczej nie powinni, bowiem nie jest to powód do dumy, ze względu na społeczne uprzedzenia i negatywne oceny skazanych, które przenoszą się na przedsiębiorców.

## **29. Czy przedsiębiorcy pozytywnie wypowiadają się w zakresie zatrudnienia osadzonych?**

Zdecydowana większość pracodawców wypowiada się pozytywnie, oczywiście zdarzają się przypadki negatywnych opinii, ale to rzadkość.

Więźniowie są lojalni, a nawet związują się z firmą - jak twierdzą pracodawcy, w ten sposób próbują odwdziżyć się firmą, które dały im szansę na normalne życie.

### **30. Czy przedsiębiorcy chętnie zatrudniają osadzonych?**

Zatrudnianie więźniów cieszy się coraz większą popularnością wśród pracodawców. Według danych z raportów Służby Więziennej, po dwóch latach od wprowadzenia programu resortu sprawiedliwości „Praca dla więźniów”, wskaźnik powszechności zatrudnienia osadzonych przekroczył niespotykaną wcześniej wielkość 53,42 proc.

Pracodawcy cenią pracę więźniów, a zapotrzebowanie na ich pracę niejednokrotnie przekracza możliwości ich zatrudnienia.

Skuteczną zachętą dla przedsiębiorców jest katalog ulg przysługujących z tytułu zatrudniania osób pozbawionych wolności. Jest to m.in. wypłacany firmom ryczałt w wysokości 35 proc. wartości przysługujących skazanym wynagrodzeń, a także możliwość otrzymania dotacji lub pożyczek na inwestycje w firmach służące realizacji zadań w zakresie resocjalizacji skazanych poprzez pracę. Dodatkowym argumentem jest to, że z reguły więźniom nie trzeba płacić więcej, niż płacę minimalną krajową, a także i to, że na rynku pracy, ze względu na rynek pracownika, liczy się każda para rąk.

### **31. Czy według przedsiębiorców zatrudnienie osadzonych wpływa pozytywnie na wizerunek firmy?**

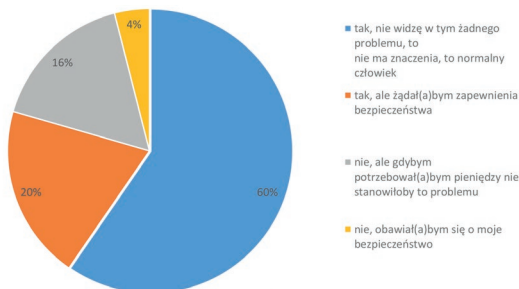
To, czy więźniowie powinni pracować, budzi wiele kontrowersji - jedni uważają, że to cenny element resocjalizacji więźniów, którzy dodatkowo w ten sposób opłacają swój pobyt w zakładach karnych.

To zależy od rodzaju prowadzonego przedsiębiorstwa, firmach komunalnych praca osadzonych, jest przejawem pozytywnym aktywności władz gminy – obniża koszty usług publicznych. W firmach komercyjnych zatrudnienie osadzonych czasem jest odbierane, jako przejaw słabości tych zakładów.

Według pracodawców, więźniowie spotykają się z pozytywnym odbiorem także ze strony kolegów z miejsca pracy.

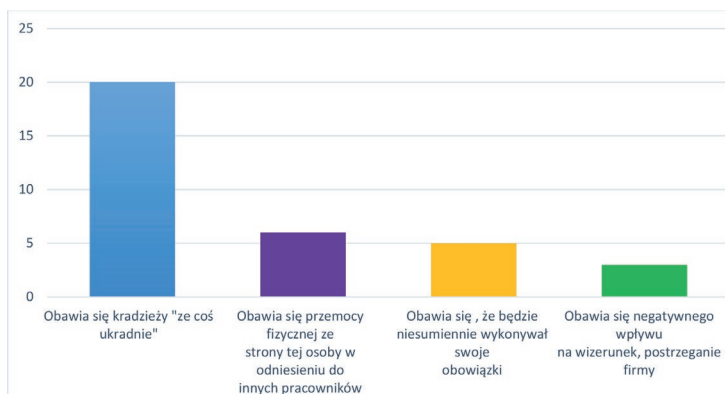
W przeprowadzonych poniżej badaniach wzięło udział 34 przedsiębiorców z województwa lubuskiego.





W badaniach wzięło udział 100 osób, z tego 34 osoby to kobiety, a 66 to mężczyźni.

**Wykres nr 28. Opinia mieszkańców Powiatu Międzyrzeckiego dotycząca podjęcia pracy w firmie, która zatrudnia skazanych.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autorów opinii na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”



**Wykres nr 29. Obawy przedsiębiorców przed zatrudnianiem więźniów.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autorów opinii na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## PODSUMOWANIE

Osoby z wyrokami mogą obecnie pracować nieodpłatnie lub odpłatnie. W pierwszym przypadku takie osoby wykonują za darmo określone prace np. na rzecz gminy, ośrodka pomocy społecznej, hospicjum, gminnego zakładu utrzymania porządku. Czasem sami skazani wnioskuje do kierownictwa zakładu karnego czy jednostki penitencjarnej o możliwość wykonywania niezarobkowej pracy. W ten

sposób niejako wypełniają sobie czas, który spędziliby w celi. Mogą pracować choćby w jednostkach organizacyjnych SW czy wspomnianych organizacjach charytatywnych. W drugiej sytuacji są oni zatrudniani m.in. przez właścicieli prowadzących działalność gospodarczą, spółdzielnie pracy, spółki oraz przedsiębiorstwa państwowe. Do najczęstszych prac należą sprzątanie i remonty, pomoc na budowie oraz praca na produkcji.

Więżniowie, gdy pracują za pieniądze, otrzymują zazwyczaj najniższą krajową - nie trzeba płacić więcej, niż minimalną krajową. Obecnie wynosi ona 2600 złotych brutto miesięcznie. Tak, jak od standardowej pensji „standardowego” pracownika należy odliczyć ZUS i składki pracownicze, tak samo od wypłaty skazanego odliczane są te kwoty. Inne – także. To składka przekazywana na Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej. Dochodzi składka na Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych i Rozwoju Przywiezionych Zakładów Pracy. Skazanemu można odliczyć ponadto pieniądze np. z tytułu zaległych alimentów na jego dzieci. Zajęcia komornicze mogą wynosić maksymalnie 40 procent.

Zatrudnienie skazanych wiąże się z szeregiem ulg i korzyści dla pracodawcy. Za skazanych nie trzeba odprowadzać do ZUS-u składki na ubezpieczenie zdrowotne, a ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. W gestii pracodawcy pozostają: ubezpieczenie NNW, odzież robocza, dojazd do pracy, badanie lekarskie oraz szkolenia bhp i ppoż.

Pracodawca nie płaci również za czas nieobecności skazanego w pracy. Wynagrodzenie naliczane jest proporcjonalnie do faktycznie przepracowanych godzin bez względu na powody nieobecności.

## WNIOSKI

1. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że zatrudnianie skazanych przynosi wymierne korzyści dla zatrudniającego, a dla skazanych jest formą resocjalizacji. Kontrahenci oraz podmioty pozawięzienne zatrudniające osoby pozbawione wolności podkreślają duże zaangażowanie skazanych w wykonywaną pracę, ich fachowość oraz właściwą postawę w pracy.
2. Pracodawca, który zatrudni więźnia, także zyskuje. – Zgodnie z obowiązującymi przepisami z tytułu kosztów zatrudnienia, przedsiębiorca zatrudniający osoby pozbawione wolności otrzy-

muje ryczałt w wysokości 35 procent wartości wynagrodzeń przysługującym zatrudnionym osobom, a po spełnieniu określonych warunków może ubiegać się o dotację lub pożyczkę – informują w SW. To wspomniany Fundusz Aktywizacji udziela pomocy finansowej z tytułu zatrudnienia skazanych. Można ubiegać się o ryczałt, pożyczkę albo dotację.

3. Pracodawcy cenią więźniów, a zapotrzebowanie na ich pracę niejednokrotnie przekracza możliwości zatrudnienia.
4. Praca pozwala więźniom bezpłatnie przyuczyć się do zawodu i późniejszej aktywności zawodowej na wolności. Pozwala na realizację ciężących na więźniach zobowiązań finansowych, alimentacyjnych, nierzadko nieregulowanych przez wiele lat, a co za tym idzie, pozwala niekiedy również odbudować zerwane więzi rodzinne.
5. To, że więźniowie pracują poza zakładem karnym podczas odbywania wyroku, bardzo dobrze na nich wpływa. Im więcej wychodzą, tym łatwiej odnajdują się w innych płaszczyznach życia poza murami. Praca daje im stabilizację, poczucie wartości i kontroli nad swoim życiem. Dzięki niej mogą pomagać swoim rodzinom.
6. Choć w przypadku osadzonego, co do zasady, nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, to jednak część jego zapisów dotyczy również skazanych. Jednym z nich jest urlop wypoczynkowy, który przysługuje pracownikowi za kratami w liczbie 18 dni rocznie. Oczywiście, nie może on w tym czasie wyjechać na wakacje, ale może wykorzystać te dni w innej formie, na przykład:
  - dodatkowego lub dłuższego widzenia,
  - dodatkowego zakupu artykułów żywnościowych i wyrobów tytoniowych oraz przedmiotów dopuszczonych do sprzedaży w zakładzie karnym,
  - dłuższych spacerów,
  - pierwszeństwa lub częstszego udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych, z zakresu kultury fizycznej i sportu.
7. Praca skazanego wlicza się również do stażu pracy, od którego zaliczą uprawnienia pracownicze i emerytalno-rentowe.
8. Zatrudniający ma prawo wnioskowania o zmianę miejsca i rodzaju pracy lub o wycofanie osoby pozbawionej wolności z zatrudnienia bez zachowania formy i terminów przewidzianych w prawie pracy.

## PROPONOWANE ZMIANY – REKOMENDACJE

1. Promować wśród osadzonych świadomość korzyści wynikających z podejmowania zatrudnienia – profity po stronie osadzonych.
2. Ścisła współpraca SW na poziomie OISW – regionalne organizacje przedsiębiorców i pracodawców w celu upowszechnienia wśród pracodawców znajomości procedur oraz korzyści zatrudniania osadzonych przez pracodawców.
3. Nadanie zatrudnieniu osadzonych rangi głównego narzędzia resocjalizacji w procesie odbywania kary ograniczenia wolności.
4. Uwzględniać postawy inicjatywy oraz aktywności ze strony kadry w przygotowaniu więźniów do pracy u pracodawców jako istotnego czynnika oceny służby i awansu funkcjonariuszy SW.
5. Uwzględniać oczekiwania pracodawców w planowaniu rodzaju i charakteru szkoleń dedykowanych osadzonym.
6. Rozwijać i wzmacniać oraz promować kompetencje miękkie (asertywność) wśród kadry SW w zakresie współdziałania z pracodawcami w procesie organizacji zatrudnienia osadzonych.
7. Poprawić sprawność wypełniania przez pracowników SW procedur w procesie zatrudnienia osadzonych - systematyczna aktualizacja list osadzonych kwalifikowanych do zatrudnienia, przekazywanie pracodawcom danych osobowych osadzonych (imię i nazwisko - nieistotne) ułatwiających proces planowania pracy, takich jak: zawód, wykształcenie, wiek, czas odbywania kary.
8. Zapewnić pracodawcom dofinansowanie szkoleń osadzonych z funduszy SW.

## Podsumowanie części I i II – prezentacja

Pragnąc uporządkować przedstawione powyżej zagadnienia w oparciu o raporty (analizy) oraz rekomendacje (opinie) partnerów społecznych poniżej zamieszczamy prezentację podsumowującą kwestie dotyczące badania nr: 1 i 2 przygotowaną przez dr hab. Agnieszkę Lewicką-Zelent, prof. UMCS. - autorkę raportów z badań nr: 1 i 2:



Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



### PREZENTACJA GŁÓWNYCH WYNIKÓW Z BADANIA ZREALIZOWANEGO W RAMACH PROJEKTU

#### NOWY DIALOG - BADANIA W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA, SZKOLENIA I ZATRUDNIENIA OSÓB OSADZONYCH

#### WNIOSKODAWCA – PRACODAWCY ZIEMI LUBELSKIEJ

DR HAB. AGNIESZKA LEWICKA-ZELEN, PROF. UMCS

AUTOR RAPORTÓW Z BADAŃ NR: 1 I 2

## GŁÓWNY CEL BADAŃ

Głównym celem badań przeprowadzonych w ramach projektu „NOWY DIALOG - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych” POWR.02.20.00-000009/18 Priorytet II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020”, było zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy osób osadzonych w zakładach karnych poprzez przeprowadzenie czterech badań o zasięgu ogólnopolskim oraz upowszechnienie i zaprezentowanie wyników badań i analiz na forum instytucji dialogu społecznego w formie 136 stanowisk/opinii.

## **ORGANIZACJA BADAŃ**

Badania przeprowadzono od sierpnia do października 2019 roku w 14 wylosowanych jednostkach penitencjarnych, po jednej z każdego okręgu Służby Więziennej w: Białymstoku, Potulicach, Gdańsku -Przeróbce, Zabrze, Łodzi nr 1, Ławie, Strzelcach Opolskich, Uhercach Mineralnych, Wronkach, Gorzowie Wielkopolskim, Wrocławiu nr 1 (zakłady karne) oraz Lublinie, Koszalinie i Kielcach (areszty śledcze).

## **BADANIE NR 1**

**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**

- **W badaniu głównym nr 1 przedmiotem badań** był aktualny stan kształcenia zawodowego i pracy osób osadzonych w zakładach karnych.
- **Celem poznawczym badania głównego nr 1** było poznanie opinii osób osadzonych w zakładach karnych biorących udział w szkoleniach POWER, zatrudnionych podczas pobytu w izolacji oraz pracodawców zatrudniających osoby pozbawione wolności nieuczestniczące w szkoleniach POWER na temat aktualnego stanu ich kształcenia zawodowego i podejmowanej przez nich pracy w kontekście pozyskania przez pracodawców wykwalifikowanych zawodowo i kompetentnych pracowników.

Ankieterzy przeprowadzili badanie we współpracy i przy wsparciu Centralnego Zarządu Służby Więziennej.

W badaniu wzięło udział **300 osadzonych** z zakładów karnych i aresztów śledczych znajdujących się na terenie całego kraju. Wszyscy byli uczestnikami szkoleń POWER podczas odbywania kary pozbawienia wolności, a w czasie prowadzenia badania byli zatrudnieni

Drugą grupę osób badanych stanowili pracodawcy. Funkcjonariusze Służby Więziennej wylosowanych jednostek penitencjarnych z listy pracodawców zatrudniających osoby pozbawione wolności, które nie uczestniczyły w szkoleniach POWER. Łącznie badaniu poddano **30 pracodawców z całej Polski**.

**OPINIE OSÓB ODBYWAJĄCYCH KARĘ POZBAWIENIA WOLNOŚCI, KTÓRE  
PO UKOŃCZENIU SZKOLEŃ POWER PODJĘŁY PRACĘ, NA TEMAT STANU  
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO I ZATRUDNIANIA OSÓB OSADZONYCH**

- Większość osób badanych posiada kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Niemniej jednak zapotrzebowanie na kolejne szkolenia zawodowe jest duże. Wielu osadzonych chce w nich uczestniczyć, nawet ci z nich, którzy nie dostrzegają związku podnoszenia kwalifikacji zawodowych podczas szkoleń z możliwością podjęcia pracy podczas odbywania kary w warunkach izolacyjnych.
- Obecną sytuację zawodową osadzonych można uznać za przeciętną. Pomimo, że są oni zatrudnieni, wielu z nich dostrzega niezgodność swojego wykształcenia i posiadanych kwalifikacji zawodowych z wykonywaną pracą.
- Zaangażowanie w pracę jest duże w autopercepcji osadzonych, co można wiązać z chęcią uzyskania przez nich aprobaty społecznej.



- Zdecydowana większość osadzonych wyraża pozytywne opinie na temat poszukiwania i podjęcia pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności, niemniej jednak około kilkunastu procent z nich wymaga dodatkowego wsparcia i motywowania do podtrzymania aktywności zawodowej po opuszczeniu zakładu karnego.
- Kompetencje społeczne osadzonych stanowią cenne ich zasoby (m. in.: optymizm, asertywność, umiejętność rozmowy z innymi, rozwiązywania konfliktów, pracy w grupie, radzenia sobie z emocjami i niepowodzeniami) w wykonywanej przez nich pracy. Warto jednak pamiętać, że jest to samoocena osadzonych, która nierzadko jest nieadekwatna. Poza tym mogą w subiektywny sposób definiować niektóre pojęcia (np. mylić asertywność z agresją, czy uznać agresję za skuteczny sposób rozwiązywania konfliktów).

- Około 80% uczestników szkoleń POWER organizowanych na terenie zakładu karnego wysoko je oceniło.
- Osoby uczestniczące w badaniu wskazały kilka najważniejszych korzyści, jakie uzyskały z uczestnictwa w szkoleniach POWER organizowanych na terenie ZK: możliwość podniesienia bądź zdobycia kwalifikacji zawodowych, nabycia wiedzy i rozwinięcia umiejętności, rozwoju zawodowego i osobistego, doskonalenia kompetencji społeczno-psychologicznych. Potwierdziły, że osiągnęły korzyści finansowe.
- Na instrumentalne walory udziału w szkoleniach zwróciło uwagę 18% z nich.

- Osadzeni wskazali kilka obszarów problemowych, jakie wiązały się z ich uczestnictwem w szkoleniach POWER organizowanych na terenie ZK. Napotkali na trudności organizacyjne. Szkolenia trwały zbyt krótko. Była również zbyt mała ich oferta. Zauważyli niedobór odpowiednich pomocy dydaktycznych i narzędzi. Potrzebowali większej liczby zajęć praktycznych i bardziej aktywnych metod nauczania.
- Osiemdziesiąt siedem osób nie dostrzegało żadnych trudności związanych z udziałem w szkoleniach.

- Osadzeni deklarują chęć udziału w szkoleniach zawodowych na terenie ZK, a niektórzy z nich – podjęcia nauki w szkołach branżowych.
- Badani najbardziej zainteresowani są szkoleniami z branży budowlanej, szkoleniami językowymi i komputerowymi, aczkolwiek dostrzegają również potrzebę podejmowania pracy nad swoimi kompetencjami psychospołecznymi.

**CZY WYSTĘPUJĄ RÓŻNICE W: ZASOBACH, DEFICYTACH, ZAANGAŻOWANIU W PRACĘ ORAZ OPINIACH NA TEMAT PROWADZONYCH KURSÓW I SZKOLEŃ NA TERENIE ZAKŁADÓW KARNYCH MIĘDZY ZATRUDNIONYMI OSOBAMI OSADZONYMI W RÓŻNYCH BRANŻACH, A JEŚLI TAK, TO W JAKIM STOPNIU?**

- Sformułowana hipoteza robocza nie potwierdziła się.
- Zatrudnienie w poszczególnych branżach nie różnicuje istotnie statystycznie osób pozbawionych wolności pod względem ich oceny i opinii na temat procesu kształcenia zawodowego, przebiegającego na terenie zakładu karnego lub aresztu śledczego.

**CZY WYSTĘPUJĄ RÓŻNICE W: ZASOBACH, DEFICYTACH, ZAANGAŻOWANIU W PRACĘ ORAZ OPINIACH NA TEMAT PROWADZONYCH KURSÓW I SZKOLEŃ NA TERENIE ZAKŁADÓW KARNYCH MIĘDZY ZATRUDNIONYMI ODPLATNIE I NIEODPLATNIE OSOBAMI OSADZONYMI, A JEŚLI TAK, TO W JAKIM STOPNIU?**

- Uzyskane wyniki pozwalają na częściowe potwierdzenie sformułowanej hipotezy roboczej. Założono, że osoby zatrudnione nieodpłatnie będą zdecydowanie bardziej nastawione na rozwój osobisty i rozwijanie swoich kompetencji społecznych podczas warsztatów psychologicznych. Natomiast dowiedziono występowanie tylko kilku różnic w tym zakresie między porównywanymi grupami osób – osadzonych zatrudnionych odpłatnie i nieodpłatnie.

**OPINIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OSOBY ODBYWAJĄCE KARĘ  
POZBAWIENIA WOLNOŚCI, KTÓRE NIE BRAŁY UDZIAŁU W SZKOLENIACH  
POWER, NA TEMAT AKTUALNEGO STANU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO  
I PRACY OSÓB OSADZONYCH W ZAKŁADACH KARNYCH**

- Z jednej strony pracodawcy doceniają poziom przygotowania zawodowego zatrudnianych osób odbywających karę pozbawienia wolności, ale z drugiej dostrzegają pewne deficyty w tym zakresie, w aspekcie wykonywanych przez nie zadań zawodowych.
- Niepokój wzbudza brak opinii osób badanych na temat kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, co może wskazywać na niewielki poziom wiedzy o nich z racji pełnionych funkcji kierowniczych i brak bezpośredniego kontaktu z nimi.

- Pracodawcy dostrzegają duży potencjał rozwojowy u zatrudnianych przez siebie osób pozbawionych wolności.
- Pracodawcy oczekują, że szkolenia proponowane osadzonym będą przygotowywać ich do wykonywania konkretnego zawodu i określonych czynności niezbędnych do realizacji zadań zawodowych.
- Dostrzegają konieczność permanentnego doskonalenia zawodowego swoich pracowników z uwzględnieniem ich rozwoju w sferze psychospołecznej.
- Zdania przedsiębiorców na temat zatrudniania osób pozbawionych wolności są podzielone. Z pewnym prawdopodobieństwem można spodziewać się, że osadzeni po opuszczeniu zakładu karnego mogą mieć większy problem w znalezieniu pracy niż podczas odbywania kary pozbawienia wolności, pomimo posiadanych: kwalifikacji, kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.

- Zdaniem pracodawców największe **korzyści** z zatrudniania osób pozbawionych wolności czerpią oni w wymiarze finansowym, kadrowym oraz w sferze rozwoju zawodowego i osobistego swoich pracowników. Dostrzegają oni zyski, jakie osiągają (np. zwroty), nie muszą martwić się brakiem pracowników i cieszą się z tego, że osadzeni mają możliwość rozwijania swoich kompetencji społecznych. Podkreślają, że ważne jest to, że ich pracownicy uczestniczą w procesie resocjalizacji.
- Ich **obawy i trudności oraz oczekiwania** związane z zatrudnianiem osób osadzonych dotyczą: jakości i wydajności pracy wykonywanej przez nie, rotacji pracowników, ich postępowania zgodnego z normami obyczajowymi i prawnymi oraz przygotowaniem do pracy w zakresie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych.
- Wystąpiły minimalne różnice między oczekiwaniami pracodawców wobec szkoleń i kursów zawodowych organizowanych w zakładach karnych a opiniami osadzonych pracowników na ich temat.

## BADANIE NR 2

### DOKONANIE OCENY SZKOLEŃ I KURSÓW ZAWODOWYCH ORGANIZOWANYCH DLA OSADZONYCH W ZAKŁADACH W KONTEKŚCIE ICH ROZWOJU ZAWODOWEGO I OSOBOWEGO W OCENIE WYCHOWAWCÓW PENITENCJARNYCH I PSYCHOLOGÓW ORAZ OSADZONYCH (Z BADANIA 1) I WŚRÓD ICH PRACODAWCÓW

- **W badaniu głównym nr 2 przedmiotem badań** były szkolenia i kursy zawodowe organizowane dla osadzonych w zakładach karnych w kontekście ich rozwoju społeczno-zawodowego i osobistego w opinii wychowawców penitencjarnych i psychologów oraz zatrudniających ich pracodawców.
- **Celem poznawczym badania głównego nr 2** było poznanie opinii pracodawców oraz wychowawców i psychologów na temat szkoleń i kursów zawodowych, a także kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji zawodowych i psychospołecznych osób osadzonych w zakładach karnych, uczestniczących w szkoleniach POWER i obecnie zatrudnionych.

W badaniu głównym nr 2 uczestniczyło **200 wychowawców penitencjarnych i psychologów**, którzy wypowiedzieli się na temat 300 osób osadzonych, szkolących się na terenie zakładu karnego i podejmujących zatrudnienie (z badania nr 1).

Ponadto badaniami objęto **28 pracodawców**, którzy zatrudniali osoby osadzone w zakładach karnych, które były uczestnikami szkoleń POWER.

### **JAK PRACODAWCY OSÓB OSADZONYCH OCENIAJĄ KWALIFIKACJE ZAWODOWE ORAZ WYBRANE KOMPETENCJE PSYCHOSPOŁECZNE I ZAWODOWE W KONTEKŚCIE SZKOLEŃ I KURSÓW ZAWODOWYCH ORGANIZOWANYCH W ZAKŁADACH KARNYCH?**

- Pracodawcy docenili kompetencje zawodowe swoich pracowników odbywających karę pozbawienia wolności w nieco większym stopniu niż posiadane przez nich kwalifikacje zawodowe.
- Oczekiwali od nich stałego rozwoju zawodowego, a przede wszystkim nabywania i rozwijania konkretnych umiejętności niezbędnych do wykonywania określonych czynności w pracy.
- Przedsiębiorcy wskazali na więcej zalet niż wad zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności, które uczestniczyły w szkoleniach POWER.
- Według ok. 10% pracodawców ich pracownicy odbywający karę pozbawienia wolności powinni nadal rozwijać swoje kompetencje psychospołeczne, niezbędne w pracy zawodowej.

- Duża część z nich (od 7% do 37% w zależności od konkretnego twierdzenia) nie zajmowała jednoznacznego stanowiska podczas dokonywania oceny poszczególnych kompetencji zatrudnianych przez siebie osób. Jednak większość pracujących dla nich osób odbywających karę pozbawienia wolności posiada ważne kompetencje psychospołeczne.
- Pracodawcy docenili swoich pracowników odbywających karę pozbawienia wolności. Podkreślili także, że inni równie wysoko ich oceniają w sferze funkcjonowania zawodowego. W ich opinii zatrudnione przez nich osoby są w stanie wykonywać swoje obowiązki służbowe, gdyż posiadają ku temu tak ważne kompetencje jak: chęć pracy i zaangażowanie w nią, ściśle związane z wysoką motywacją zarówno wewnętrzną, jak i zewnętrzną.
- Większość przedsiębiorców zatrudniających osoby odbywające karę pozbawienia wolności wyrażała pozytywne poglądy na temat ich kształcenia zawodowego w zakładach karnych i aresztach śledczych.

**JAK WYCHOWAWCY  
I PSYCHOLODZY OCENIAJĄ KWALIFIKACJE ZAWODOWE ORAZ  
KOMPETENCJE PSYCHOSPOŁECZNE OSÓB OSADZONYCH W ZAKŁADACH  
KARNYCH W KONTEKŚCIE ORGANIZOWANYCH DLA NICH SZKOLEŃ  
I KURSÓW ZAWODOWYCH?**

- Większa część wychowawców i psychologów uczestniczących w badaniu wyrażała pozytywne opinie na temat kwalifikacji zawodowych pracujących osób osadzonych. Potwierdzili potrzebę permanentnego dokształcania się przez nie, nawet wówczas, gdy podejmą już pracę.
- Wychowawcy i psycholodzy wyrażali w większości pozytywne opinie na temat kompetencji psychospołecznych swoich podopiecznych.



- Większa część wychowawców i psychologów wysoko oceniła swoich podopiecznych w roli pracowników.
- Wychowawcy i psycholodzy wyrażali w większości pozytywne opinie na temat kształcenia zawodowego swoich podopiecznych, którzy podjęli pracę. Oznacza to, że szkolenia i kursy zawodowe organizowane w zakładach karnych i aresztach śledczych posiadają wiele walorów, szczególnie ważnych z punktu widzenia funkcjonowania osób przebywających w warunkach izolacyjnych, uczestniczących w procesie resocjalizacji i readaptacji społecznej.

**CZY WYSTĘPUJĄ RÓŻNICE  
W OPINIACH ZATRUDNIONYCH OSÓB OSADZONYCH, UCZESTNICZĄCYCH  
W SZKOLENIACH POWER I PRACODAWCÓW NA TEMAT KOMPETENCJI  
SPOŁECZNYCH ORAZ KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH OSÓB  
POZBAWIONYCH WOLNOŚCI W KONTEKŚCIE SZKOLEŃ I KURSÓW  
ZAWODOWYCH ORGANIZOWANYCH  
W ZAKŁADACH KARNYCH, A JEŚLI TAK TO JAKIE?**

- Osoby pozbawione wolności zdecydowanie wyżej oceniły swoje chęci do podejmowania nowych zadań oraz dążenie do osiągnięcia celów zawodowych. Pozostałe opinie były podobne. Taka zgodność opinii porównywanych grup osób świadczy o wiarygodności i rzetelności uzyskanego wyniku.

**CZY WYSTĘPUJĄ RÓŻNICE  
W OPINIACH ZATRUDNIONYCH OSÓB OSADZONYCH, UCZESTNICZĄCYCH  
W SZKOLENIACH POWER I WYCHOWAWCÓW/PSYCHOLOGÓW NA TEMAT  
KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH ORAZ PRACY OSÓB POZBAWIONYCH  
WOLNOŚCI W KONTEKŚCIE SZKOLEŃ I KURSÓW ZAWODOWYCH  
ORGANIZOWANYCH W ZAKŁADACH KARNYCH, A JEŚLI TAK TO JAKIE?**

- Większość zatrudnionych osadzonych, po szkoleniach POWER oraz ich wychowawców i psychologów pozytywnie oceniła kompetencje społeczne i wykonywaną pracę przez pierwszych z nich.
- Osoby pozbawione wolności zdecydowanie wyżej oceniały u siebie: optymizm, wiarę w sukces, umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych i umiejętność pracy w grupie oraz wyznaczania celów osobistych i zawodowych. Poza tym wychowawcy i psycholodzy nie wierzyli tak mocno, jak osadzeni, w to, że po opuszczeniu zakładu karnego podejmą pracę.

## **REKOMENDACJE**

- Osadzony najpierw powinien **uczestniczyć w szkoleniu** trwającym do chwili nabycia odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych oraz osobistych, a dopiero potem mieć okazję do **dalszego rozwoju w miejscu pracy** oraz w zakładzie karnym/areszcie śledczym, zgodnie z możliwościami i potrzebami: jego samego, pracodawców oraz pracowników Służby Więziennej.
- Zapewnienie permanentności kształcenia zawodowego osadzonym musi rozpoczynać się od rzetelnego **procesu selekcji i rekrutacji** kandydatów do odpowiedniej formy nauczania. W pierwszej kolejności należy wskazać osoby, które zakończyły swoją edukację na poziomie szkoły podstawowej lub gimnazjalnej, a następnie szkoły średnie o profilu ogólnym i uczelnie wyższe.

- Inną ścieżką postępowania mogą zostać objęte **osoby, które posiadają kwalifikacje zawodowe do wykonywania zawodu** podczas odbywania kary pozbawienia wolności. Powinny one uczestniczyć w szkoleniach i kursach rozwijających ich bardziej zaawansowane umiejętności oraz nabywać nowe (np. obsługi nowego sprzętu, który dopiero został wynaleziony i trafił do przedsiębiorców), a nawet w takich, które dadzą mu nowe uprawnienia (np. w przypadku osób, których stan zdrowia nie pozwala na wykonywanie zawodu, do którego posiadają kwalifikacje lub niechęć do wykonywania zawodu niezgodnego z jego zainteresowaniami i predyspozycjami).
- Wspierając osadzonych w rozwoju zawodowym, warto zadbać o ich **aktywne włączenie** do procesu rekrutacji i poszukiwania pracy. **Diagnozę** przeprowadzoną przez doradcę zawodowego, psychologa i wychowawcę penitencjarnego warto uzupełnić pogłębionym wywiadem z kandydatem i przygotowaniem jego case study. Wskazanie odpowiedniej formy kształcenia zawodowego i pracy powinno odbywać się zatem w **grupie roboczej** składającej się ze specjalistów i osadzonego, którzy będą mogli uwzględnić możliwości jednostki penitencjarnej i potrzeby rynku pracy.

- Warto dokonać szczegółowego rozeznania, **jakie szkoły branżowe** działają na terenie zakładów karnych w Polsce i kierować do nich osoby osadzone zainteresowane zdobyciem odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Innym rozwiązaniem mogłoby być dokonanie analizy **potrzeb rynku pracy** w pobliżu **stałego miejsca zamieszkania** osadzonego i skierowanie go do szkoły lub/i na szkolenia i kursy zawodowe, które dadzą im uprawnienia do wykonywania pracy, na jaką jest zapotrzebowanie w danym środowisku lokalnym. W tym przypadku konieczna jest ścisła współpraca zakładu karnego/aresztu śledczego z pracodawcami.
- Ważnym elementem w szkoleniu zawodowym osadzonych jest rozwijanie ich **umiejętności językowych i komputerowych** oraz **kompetencji społecznych**. Warto przy tym pamiętać o nauczaniu języka polskiego obcokrajowców przebywających na terenie ZK, którzy są potencjalnymi pracownikami na polskim rynku pracy.

- **Pracodawcy oraz wychowawcy i psycholodzy** powinni mieć możliwość uczestniczenia w **szkoleniach językowych**. Chodzi o usprawnienie komunikacji z więźniami posługującymi się innymi językami niż polski. Szczególnie ważne wydaje się spełnienie tego warunku w zakładach karnych i aresztach śledczych położonych blisko granic naszego kraju. Ponadto cenne jest rozwijanie ich **umiejętności wzmacniania motywacji** wewnętrznej u osadzonych (zwłaszcza o charakterze prospołecznym, np. podejmowanie pracy z myślą o potrzebach członków rodziny), ale także racjonalnego korzystania z czynników, które można uznać za motywy zewnętrzne, a zwłaszcza atrakcyjność szkoleń pod względem możliwości uzyskania nowych umiejętności i zdobycia dokumentów potwierdzających je.
- **Pracodawcy** powinni mieć możliwość uczestniczenia w szkoleniach i kursach na temat **funkcjonowania osób osadzonych**, a także skutecznych metod pracy z nimi. Przyczyniłoby się to do zminimalizowania ich obaw, a także usprawnienia ich współpracy.

- Część uczestników sondażu wymaga **wsparcia w doskonaleniu kompetencji osobistych i społecznych**. Dlatego w warsztatach dedykowanych im warto uwzględnić wzmacnianie ich: samooceny, wytrwałości, asertywności, empatii, kreatywności, a także doskonalenie umiejętności: rozwiązywania konfliktów w sposób konstruktywny, komunikacyjnych i radzenia sobie ze stresem.
- Osoby niedostosowane społecznie często mają trudności z **określaniami celów osobistych i zawodowych**. Uzyskany wynik nie potwierdza dużego nasilenia tego problemu, aczkolwiek kilkanaście osób wymaga wsparcia w tym zakresie.
- Niezbędnym elementem procesu kształcenia zawodowego osadzonych jest **ewaluacja programów** realizowanych w zakładach karnych/aresztach śledczych oraz szkoleń zawodowych i kursów organizowanych w warunkach izolacyjnych, ale także w miejscu pracy.

- Ważnych informacji może dostarczyć **analiza przebiegu kariery zawodowej** osób osadzonych, które do tej pory **kilkakrotnie zmieniały miejsce pracy**. Wówczas można byłoby wskazać czynniki ryzyka, które uniemożliwiają im na stałe zatrudnienie u jednego pracodawcy.
- Warto **bazować na osobach silnie zmotywowanych wewnątrz** do dalszego rozwoju i w nich inwestować zarówno na terenie zakładu karnego, jak i w miejscu pracy. Niemniej jednak należy oferty szkoleń maksymalnie dostosować do zainteresowań i zasobów osobistych osadzonych, wskazując im potencjalne możliwości doskonalenia zawodowego (np. uzasadnić potrzebę udziału w danym szkoleniu z uwagi na zmiany zachodzące w firmie zatrudniającej osadzonego czy rynku pracy, lub rozpoczęcie działalności przedsiębiorstwa produkcyjnego w danym regionie).

- Kuratorzy zawodowi, doradcy zawodowi i psycholodzy penitencjarni mogą **w okresie przygotowania do opuszczenia zakładu karnego** przez osadzonych intensywniej pracować z tymi, którzy **nie planują podjęcia zatrudnienia** na wolności. Pierwszy podstawowy etap ich pracy stanowi diagnoza osadzonych w aspekcie przyczyn ich niechęci oraz wskazanie czynników naprawczych (np. choroba osadzonego uniemożliwiająca mu pracę fizyczną – wskazanie ofert pracy, do której nie ma przeciwwskazań lekarskich). Natomiast pracownicy socjalni, we współpracy z pracownikami urzędu pracy, odpowiadają za stałe motywowanie ich do poszukiwania, podjęcia i wykonywania pracy, szczególnie w pierwszych miesiącach po opuszczeniu zakładu karnego.
- Dokonanie analizy **zapotrzebowania w środowisku lokalnym** na pracowników w konkretnych zawodach.



I

# CZEŚĆ III

---

DOKONANIE OCENY SZKOLEŃ I KURSÓW  
ZAWODOWYCH ORGANIZOWANYCH  
DLA OSADZONYCH W ZAKŁADACH KARNYCH  
W KONTEKŚCIE ICH WSPÓŁPRACY  
Z PRACOWNIKAMI I WSPÓŁPRACOWNIKAMI

– Badanie nr 3

## 1. Omówienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w raporcie (analizie) dotyczącym Badania nr 3

Raport dotyczący oceny szkoleń i kursów zawodowych organizowanych dla osadzonych w ZK w kontekście ich współpracy z pracodawcami i współpracownikami w oparciu o badanie nr 3 przeprowadzone w ramach przedmiotowego projektu sporządzony został przez dr-a hab. Wojciecha Dadaka, prof. UP; dr-a Mariusza Dziegłewskiego oraz dr Aldonę Guzik (InLAB Centrum Badań i Innowacji Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Narodowej w Krakowie).

W raporcie uwzględniono, iż przy zakładach karnych funkcjonuje 18 Centrów Kształcenia Ustawicznego, które działają na terenie 20 jednostek penitencjarnych. Ukształtowana sieć szkół przywieziennych zapewnia możliwość kształcenia, zarówno skazanym nieletnim, którzy objęci są nauczaniem obowiązkowym, jak i tym, którzy z własnej inicjatywy ubiegają się o podjęcie nauki. Kształcenie skazanych organizuje się na określonych prawem poziomach edukacyjnych, tj. podstawowym, średnim, policealnym oraz w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych (forma pozaszkolna), które zastąpiły szkoły zawodowe dla dorosłych.

Przeciętnie w każdym roku szkolnym naukę organizuje się dla około 4000 osadzonych. Uczniowie szkół stanowią około 5 - 6 % wszystkich osadzonych w aresztach śledczych i zakładach karnych. Oferta nauki skierowana jest przede wszystkim do skazanych młodocianych i odbywających karę pozbawienia wolności po raz pierwszy. Nie ogranicza się jednak dostępu do nauki szkolnej skazanym z innych kategorii klasyfikacyjnych, jeżeli chcą oni kontynuować przerwana naukę w formach szkolnych i pozaszkolnych.

Obie grupy badanych poproszono także o ocenę tego, jakim pracownikiem jest osadzony. Po raz kolejny oceny pracodawców były mniej korzystne dla więźniów. Ponad połowa z nich (16) uznała pracujących u siebie osadzonych za pracowników „przeciętnych”. Ponad 1/3 (10) stwierdziło, że pracujący u nich osadzeni są pracownikami bardzo dobrymi – 2 wskazania, i dobrymi – 8 wskazań. Tylko 2 pracodawców uznało osadzonych za złych pracowników. Z kolei ponad 3/4 współpracowników uznało osadzonych za bardzo dobrych lub dobrych pracowników, odpowiednio: 59 i 108 wskazań. Za „przeciętnych” pracowników uznało ich 36 współpracowników, i tylko 6 stwierdziło, że osadzeni są złymi (5 wskazań) lub bardzo złymi pracownikami (1 wskazanie, tab.4).



Osadzeni jako pracownik...	Ocena pracodawców	Ocena współpracowników
Bardzo dobry	2	59
Dobry	8	108
Przeciętny	16	36
Zły	2	5
Bardzo zły	-	1

**Tabela nr 1. Ocena osadzonych jako pracowników przez pracodawców (N=28) i współpracowników (N=212).** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Jak wynika z badań, powyższe oceny przekładają się na ocenę efektywności osadzonych w pracy. Ponad połowa pracodawców (16) określiło ją jako: „przeciętną”, ponad 1/3 (8) - jako bardzo wysoką lub wysoką (2 i 6) i 4 - jako niską lub bardzo niską (po 2 wskazania). Z kolei - prawie  $\frac{3}{4}$  współpracowników oceniła efektywność osadzonych w pracy jako bardzo wysoką (52 wskazania) lub wysoką (93 wskazania), ponad 1/4 jako „przeciętną” – 57 wskazań, natomiast za złą lub bardzo złą uznało ją 9 współpracowników (tab.5).

Efektywność osadzonego	Ocena pracodawców	Ocena współpracowników
Bardzo dobra	2	52
Dobra	6	93
Przeciętna	16	57
Zła	2	5
Bardzo zła	2	4

**Tabela nr 2. Ocena efektywności pracy osadzonych w opinii pracodawców (N=28) i współpracowników (N=212).** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

W opinii pracodawców zmiany te powinny dotyczyć:

- lepszej organizacji pracy więźniów, tak by była ona bardziej efektywna i wydajna, oraz
- systemu motywacyjnego – wskazane byłoby nagradzanie osadzonych za dobrze wykonaną pracę.

Współpracownicy osadzonych wysunęli znacznie więcej propozycji zmian w pracy osadzonych, które możemy podzielić na kilka grup:

- finansowe np.: wyższe wynagrodzenia (ta propozycja była najczęściej wymieniana), więcej płatnej pracy itp.,

- organizacyjne np.: więcej odzieży ochronnej, dłuższe przerwy, więcej indywidualnych stanowisk pracy, praca zgodna z umiejętnościami, praca zgodna z wiedzą, praca zgodna z praktyką, praca dla osób bardziej wykształconych, na wyższym poziomie, lepsza weryfikacja osób kierowanych na szkolenia itp.,
- motywacyjne np.: premiowanie, przywileje, szansa na przedterminowe zwolnienie itp.,
- osobowe np.: więcej zaufania, mniejsza kontrola, kultura osobista, a w innym miejscu zdania przeciwne - większa kontrola i sprawdzanie wykonanych zadań<sup>1</sup> itp.,
- inne np. „nie należy zmuszać do pracy tych, którzy nie chcą pracować” (JP10), „więcej pracy bezpłatnej poza zakładem karnym, w domach seniora, hospicjach itp. (JP3), więcej pracy i programów resocjalizacyjnych w zakładach karnych dla kobiet jak również prac społecznych na rzecz zakładu karnego (JP5).

Kilka osób (17 z 212) z różnych miejsc stwierdziło, że nie zmieniłoby nic w pracy osadzonych.

Efektywność szkoleń	Wskazania pracodawców (N=38) <sup>1</sup>	Wskazania współpracowników (N=365) <sup>2</sup>
pomoc w radzeniu sobie na rynku pracy	7	83
większa motywacja do pozostawania na rynku pracy	2	32
większa motywacja do poszukiwania jakiegokolwiek pracy	5	55
większa motywacja do poszukiwania satysfakcjonującej pracy	2	28
zdobycie ważnych kompetencji	2	51
zwiększenie wiary w siebie	4	44
podniesienie samooceny	8	35
umożliwienie bliższego poznania siebie	4	24
nic nie dały	3	12
inne, jakie?	„Nie ukończyła kursu, pracuje na innym stanowisku” (JP11)	„Mało przydatne” (JP6)

**Tabela nr 3. Efektywność szkoleń – w percepcji pracodawców i współpracowników. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

<sup>1</sup> Różnica w opiniach wynika zapewne z rodzaju zakładu przywieszennego i obowiązujących w nich regulaminach.

<sup>2</sup> Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 28.

<sup>3</sup> Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 212.

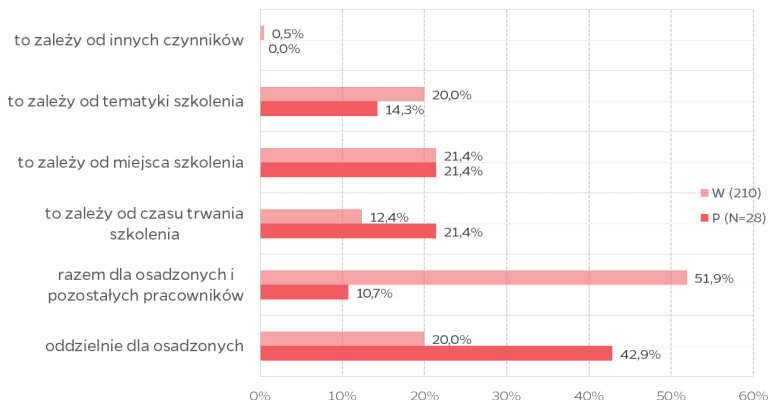
Na podstawie danych z tabeli wnioskujemy, że - w ocenie pracodawców - szkolenia zarówno podnoszą samoocenę osadzonych, jak i pomagają im w radzeniu sobie na rynku pracy. Natomiast współpracownicy podkreślają ich praktyczny wymiar dla osadzonego, gdyż stanowią one pomoc w radzeniu sobie na rynku pracy, zwiększają motywację osadzonych do poszukiwania jakiejkolwiek pracy i umożliwiają zdobycie ważnych kompetencji.

W opinii zarówno współpracowników jak i pracodawców szkolenia powinny być przede wszystkim przydatne, bezpłatne i ciekawe. W opinii współpracowników szkolenia powinny być także efektywne i przyjemne. Pracodawcy kładą większy nacisk niż współpracownicy na praktyczny wymiar szkoleń oraz ich merytoryczną wartość („trudne”), podczas gdy współpracownicy oczekują raczej szkoleń, które nie będą dla nich wymagające („łatwe”).

Współpracownicy	Propozycje zmian w pracy osadzonych
JP1	więcej kierunków szkoleń, więcej godzin, rozszerzona praktyka pierwszej pomocy, należy wprowadzić zajęcia praktyczne, więcej teorii, szkolenia bardziej praktyczne, intensywne
JP2	większa dyscyplina, więcej praktyki, większe zarobki, większe zaangażowanie i fachowość, dłuższy czas szkoleń
JP3	więcej zajęć praktycznych na terenie jednostki, wyższa jakość, sumiennie przeprowadzane, zapewnienie pracy po ukończeniu szkoleń, więcej praktyki, możliwość wyboru szkolenia adekwatnego do zainteresowań - szkolenie perspektywiczne, możliwość wyboru tematyki szkolenia, zatrudnienie na stanowisku ukierunkowanym do szkolenia
JP4	więcej praktyki
JP5	więcej praktyki, podjęcie pracy po szkoleniu, więcej płatnych szkoleń, szkolenia na wyższym poziomie, bardziej praktyczne niż teoretyczne, więcej programów resocjalizacyjnych, więcej praktyk
JP6	nacisk na szkolenia praktyczne, więcej praktyki, więcej szkoleń i kursów, więcej czasu na teorię, szkolenia zgodne z obecnym popytem na rynku pracy: spawacz, operator CNC, ślusarz
JP7	mniej teorii, więcej praktyki, „żeby nie powtarzał tego samego materiału”, „odpowiednia tematyka zajęć do wykonywanej funkcji tej osoby”
JP8	„powinni bardziej przykładać się do szkoleń”, więcej praktyki mniej teorii
JP9	„wszystko”, więcej praktyki,
JP10	odpowiedni dobór szkoleń, dłuższa praktyka, lepszy sprzęt, więcej zajęć praktycznych, ustalanie szkoleń na podstawie dotychczasowego wykształcenia i doświadczenia skazanego
JP11	szkolenia bardziej dostosowane do rynku pracy, wynagrodzenie za szkolenia, różnicowane tematy szkoleń
JP12	Wynagrodzenie za szkolenia, nagrody, więcej praktyki
JP13	test na koniec szkolenia, odpowiednie tematy, „lepsza współpraca”, „dostęp do słodyczy i kawy”, więcej praktyki

**Tabela nr 4. Propozycje zmian w szkoleniach dla osadzonych w opinii współpracowników. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

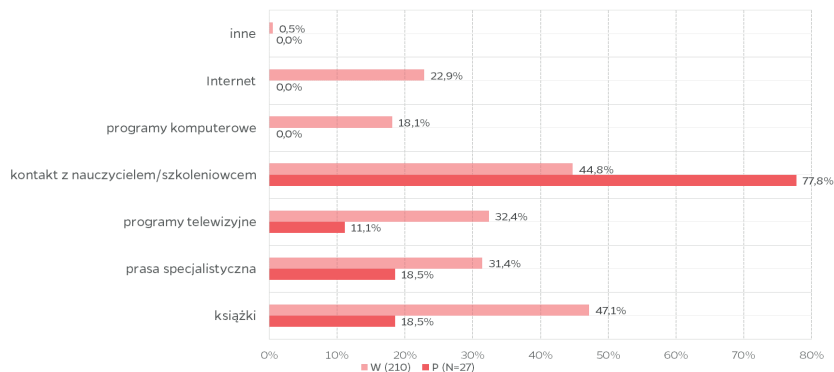
Zasadnicze różnice pomiędzy pracodawcami i współpracownikami dotyczące sposobu organizacji szkoleń dla osadzonych widoczne są również w podejściu do szkoleń jako dodatkowej przestrzeni integracji pomiędzy więźniami i pracownikami spoza zakładu karnego. Pracodawcy wyraźnie preferują oddzielne szkolenia dla osadzonych i pozostałych pracowników, natomiast współpracownicy odwrotnie – ponad połowa z nich uznała, iż właściwą formą organizacji szkoleń będą wspólne szkolenia dla osadzonych i pozostałych pracowników (rys. 8).



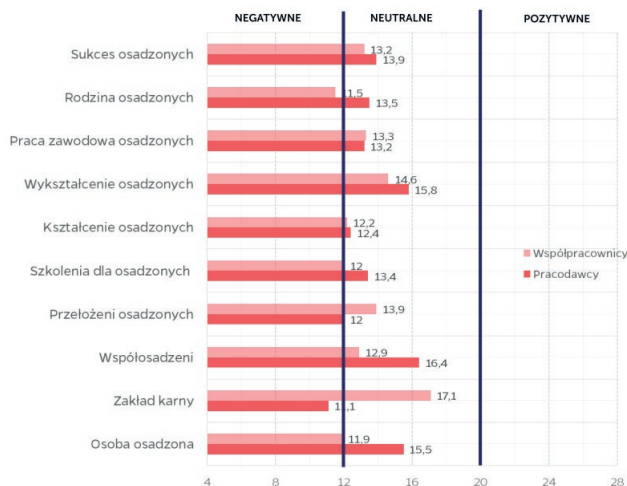
**Wykres nr 29. Opinie respondentów na temat organizacji szkoleń dla osadzonych.** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog – badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Pracodawcy i współpracownicy różnią się też w swoich opiniach na temat kluczowych źródeł wiedzy, które są najkorzystniejsze dla osadzonych w kontekście ich rozwoju zawodowego. Pracodawcy z sześciu wymienionych w kafeterii kategorii wybrali cztery. Cztery piąte z nich za główne źródło wiedzy uznało kontakt ze szkoleniowcem. Pozostałe źródła wiedzy okazały się wtórne (książki i specjalistyczna prasa – jedna piąta pracodawców). Żaden z pracodawców nie wskazał programów komputerowych i Internetu jako możliwe źródła wiedzy. Żaden z pracodawców nie odpowiedział również pozytywnie na zadane wprost pytanie, czy osadzeni powinni uczestniczyć w szkoleniu przez internet. W przypadku odpowiedzi współpracowników ich wskazania uwzględniają znacznie szersze spektrum źródeł wiedzy korzystnych z punktu widzenia kształcenia zawodowego. Niemal połowa ze współpracowników jako takie źródło wskazała książki, niewiele mniej badanych – kontakt ze szkoleniowcem. Współpracownicy

zdają się też bardziej niż pracodawcy doceniać takie źródła wiedzy jak programy telewizyjne i prasa specjalistyczna (jedna trzecia badanych) oraz Internet i programy komputerowe (jedna piąta badanych, rys. 9).



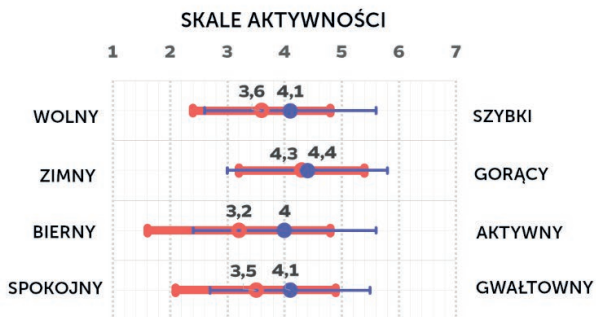
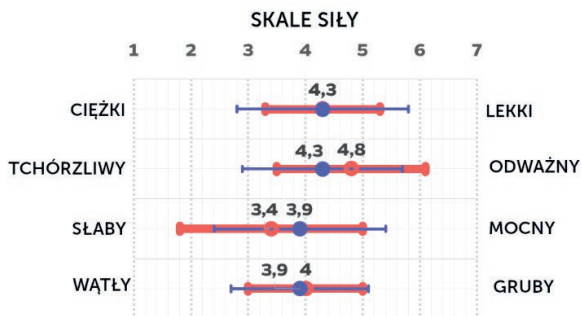
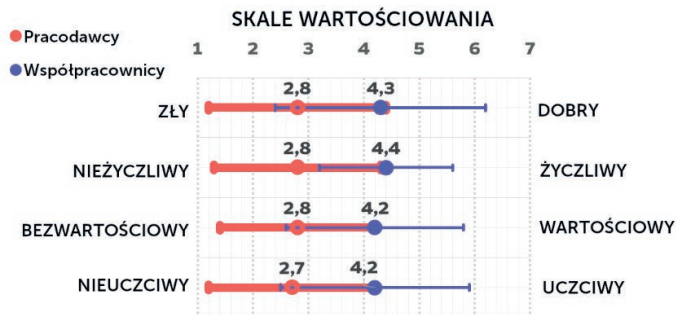
**Wykres nr 39. Najkorzystniejsze źródła wiedzy dla osadzonych w opinii badanych (Odsetki nie sumują się do 100 ponieważ respondenci mogli wskazać dowolną liczbę źródeł wiedzy).** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”



**Wykres nr 31. Średnia wartość pomiaru nastawienia emocjonalno-oceniającego osadzonych do pojęć zastosowanych w dyferencjalnie semantycznym na skalach „wartościowania” w percepcji badanych (Suma średniej wartości dyferencjału semantycznego dla skal „wartościowania” mieści się w zakresie od 4 do 28, przy czym za ocenę negatywną w tym wymiarze uznaje się wartości od 4-12, za ocenę neutralną od 13 do 20, a za ocenę pozytywną od 21 do 28).** Źródło: Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

Interpretując powyższe dane należy przede wszystkim stwierdzić, iż w percepcji obydwu kategorii badanych osoby osadzone nie przejawiają pozytywnego nastawienia w stosunku do żadnego obszaru życia społeczno-zawodowego. Ich postawę – zdaniem badanych – cechuje na ogół neutralny stosunek do przyjętych w badaniu pojęć. W opinii pracodawców osadzeni przejawiają negatywne postawy względem własnego otoczenia społecznego („zakład karny”, „przełożeni osadzonych”). Taka obserwacja może być wynikiem projekcji własnego postrzegania tego otoczenia przez pracodawców, a co za tym idzie – pewną projekcją utrwalonych społecznie wzorów postrzegania (stereotypów). W percepcji współpracowników negatywne postawy osadzonych uwidaczniają się też w niektórych aspektach każdego z trzech wyróżnionych obszarów życia. Negatywna postawa w stosunku do pojęcia „osoba osadzona” wskazuje na negatywną autopercepcję i może być efektem projekcji własnych odczuć współpracowników, których status jest taki sam jak osób, do których się odnoszą udzielając odpowiedzi na pytania. Taka postawa może wskazywać na generalnie niskie samopoczucie własnej wartości wśród więźniów. Negatywna postawa w stosunku do pojęcia „szkolenia dla osadzonych” pośrednio może wskazywać na niewielką wartość dotychczasowych szkoleń w jakiej uczestniczyli osadzeni lub niską ocenę rangi rozwoju zawodowego w oczach więźniów. Negatywna postawa uwidacznia się również w stosunku do pojęcia „rodzina osadzonych”. Wynik taki może wskazywać na przekonanie o braku wsparcia więźnia ze strony jego rodziny, braku pozytywnych wzorców lub niskiej randze życia rodzinnego. Odpowiedzi współpracowników traktować należy jako projekcję ich własnych odczuć i ocen.

Oceny pracodawców koncentrują się bliżej negatywnej (lewej) strony skali, podczas gdy oceny współpracowników wokół pozytywnej (prawej) strony, przy czym pracodawcy są bardziej zgodni w swoich ocenach, co może jednak wynikać z mniej licznej próby badawczej. Współpracownicy jednak częściej kojarzą pojęcie „zakład karny” z przymiotnikami pozytywnymi, takimi jak: dobry, życzliwy, wartościowy, uczciwy (skala „wartościowania”) czy aktywny (skala „aktywności”).



**Wykres nr 32. Respondenci oceniali natężenie cech w skali od 1 do 7. Wartościom nacechowanym pozytywnie przypisano wartość 7, wartościom nacechowanym negatywnie – wartość 1. Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## 2. Prezentacja rekomendacji (opinii) sporządzonej przez partnera społecznego w odniesieniu do Badania nr 3

Rekomendacje (opinię) w zakresie Badania nr 3 oraz sporządzonego do niego raportu przygotowała grupa robocza składająca się z przedstawicieli Związku Przedsiębiorców i Pracodawców (Lubelskie). Autorami opinii są: Leszek Kędzierawski, Natalia Plackowska, Ireneusz Połec oraz Izabela Połec.

---

### Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (Lubelskie)



Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (Lubelskie) zrzesza pracodawców małych i średnich firm z siedzibą na Lubelszczyźnie, zatrudniających od 1 do 250 pracowników, niezależnie od branży.

Działa na rzecz swoich Członków i wspieramy wszelkie aktywności zmierzające do wyeliminowania z polskiego prawodawstwa ograniczeń działalności gospodarczej.

ZPP podkreśla, że o lepsze prawo i normalne warunki prowadzenia biznesu najlepiej zadbać wspólnie. Lepsza kondycja polskich firm to także lepsze warunki pracy dla setek tysięcy pracowników. Głównym celem działalności ZPP niezmiennie pozostaje reprezentacja i obrona interesów przedsiębiorców.

---

W rekomendacjach odnotowano, że edukacja oraz praca to najważniejsze elementy oddziaływania penitencjarnego i procesu resocjalizacji osób skazanych, jak wskazuje cel wykonywania kary pozbawienia wolności, określony w § 3 art. 67 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy: „w oddziaływaniu na skazanych, przy poszanowaniu ich praw i wymaganiu wypełniania przez nich obowiązków, uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych, nauczanie, zajęcia kulturalno-oświatowe i sportowe, podtrzymywanie kontaktów z rodziną i światem zewnętrznym oraz środki terapeutyczne.”



Wskazane przez ustawodawcę w ww. przepisie działania spełniają jedną z najważniejszych funkcji wykonywania kary pozbawienia wolności, jaką jest „kształtowanie (jego) społecznie pożądaných postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa.”<sup>4</sup>

Szkolenia i kursy dla osadzonych, to ogromna szansa na naukę nowych, często też pierwszych w życiu umiejętności zawodowych. Zdobytne kompetencje stanowią jeden z elementów przygotowujących do opuszczenia zakładu karnego, w tym bycia aktywnym uczestnikiem rynku pracy.

Wyniki przeprowadzonych badań prezentowane w ww. raporcie, pozwalają na optymistyczne i pozytywne refleksje względem sposobu i jakości kształcenia osób skazanych w Polsce i ich późniejszego zatrudnienia. Wnikliwa analiza tychże wyników oraz nasze dotychczasowe doświadczenie i aktywne uczestnictwo w problemach lubelskich przedsiębiorców pozwala nam na sformułowanie rekomendacji o charakterze profilaktyczno-naprawczym, skierowanych zarówno do osadzonych, jak i wychowawców penitencjarnych oraz pracodawców, uczestniczących w badaniu. Mogą one w przyszłości posłużyć jako punkt odniesienia przy opracowywaniu i wdrażaniu programów rozwojowo-pomocowych w jednostkach penitencjarnych oraz wśród przedsiębiorców zatrudniających osoby odbywające karę pozbawienia wolności.

1. Współczesna rzeczywistość niesie ze sobą dynamiczne zmiany na rynku pracy, rozwój technologiczny, nowe idee oraz inne procesy modernizacyjne, które obligują konieczność uczenia się przez całe życie, w tym uzupełniania wiedzy oraz rozwijania nowych i udoskonalania już posiadanych kompetencji. System szkoleń i kursów dedykowanych osobom pozbawionym wolności powinien opierać się na:
  - a) szkoleniach branżowych, odpowiadających zakresowi obowiązków na określonym stanowisku pracy, odbywanych w części teoretycznej w zakładzie karnym, a następnie w części praktycznej w zakładzie pracy. Powinny one umożliwiać skazanemu nabywanie kompetencji technicznych jak i merytorycznych, zgodnie z możliwościami i potrzebami jego samego, pracodawców oraz pracowników Służby Więziennej;

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy, art. 67. Cel wykonywania kary pozbawienia wolności, § 1.

- b) procesie kształcenia, który powinien być dopasowany indywidualnie do poziomu wykształcenia i wiedzy osadzonego, a także stale wzbogacany. Równoległe z doskonaleniem branżowym w zakresie wykonywanych obowiązków zawodowych powinny być prowadzone szkolenia i kursy rozwijające bardziej zaawansowane umiejętności (np. obsługa nowego urządzenia) oraz takie, które dadzą skazanemu nowe uprawnienia (np. kurs obsługi wózka widłowego);
- c) edukacji osób pozbawionych wolności, poprzez umożliwienie im rozwoju umiejętności językowych, komputerowych oraz społecznych. Zwrócić też należy uwagę na wzmacnianie ich samooceny, asertywności, a także doskonalenie umiejętności takich jak rozwiązywanie w sposób konstruktywny konfliktów i radzenie sobie ze stresem. Zwiększy to atrakcyjność osadzonego jako potencjalnego pracownika, bowiem są to kompetencje niezbędne na rynku pracy. Nie można też pominąć nauczania języka polskiego obco-krajowców przebywających na terenie zakładów karnych, gdyż stanowią oni istotny zasób rynku pracy w Polsce;
- d) odbywaniu szkoleń wraz z innymi pracownikami z uwzględnieniem wszystkich uwarunkowań pracodawcy, jednostki penitencjarnej, a także samego osadzonego. Przyniesie to wymierny efekt w postaci, nie tylko podnoszenia kompetencji, zminimalizowania obaw pracowników oraz usprawnienia współpracy, lecz również nie bez znaczenia pozostaje tutaj aspekt społeczny, bowiem współpraca z grupą innych ludzi stanowić będzie dla skazanego czynnik resocjalizacyjny. Potrzebę rozwijania kompetencji społecznych u osadzonych wskazali dość licznie ankietowani przedsiębiorcy. Wysoko ocenili też zaangażowanie skazanych w wykonywane zadania zawodowe. Mając na uwadze powyższe, można więc wysnuć wniosek, że zatrudnienie osoby pozbawionej wolności będzie pozytywnie oddziaływać na zakład pracy oraz pozostałych pracowników;
- e) kwestii bezpośredniego uczestnictwa pracodawców w szkoleniach i kursach dla osadzonych, gdzie dodatkowy zasób informacji pomógłby w przygotowaniu i prowadzeniu zakładu pracy zatrudniającego osoby pozbawione wolności. Nie bez znaczenia pozostaje to dla samych skazanych, gdyż wiedza przekazana przez przedsiębiorcę ma wymiar praktyczny, zaś jej połączenie

z wiedzą teoretyczną stanowi najlepszy sposób skutecznego podnoszenia kompetencji osadzonych.

Powyżej poruszone kwestie wpłyną bezpośrednio na podniesienie kompetencji skazanych, a w konsekwencji na jakość wykonywanej przez nich pracy, co bezpośrednio wpływa na możliwość późniejszego zatrudnienia przez pracodawcę osadzonych po opuszczeniu przez nich zakładu karnego. Wśród zewnętrznych czynników takiego stanu rzeczy wyróżnić trzeba przede wszystkim zmiany na rynku pracy, tj. duża rotacja pracowników.

2. Z myślą o rozwoju zawodowym i społecznym osób pozbawionych wolności warto zadbać o ich aktywne włączenie się do procesu rekrutacji i poszukiwania pracy. Podjęcie przez osadzonego zatrudnienia, oprócz diagnozy przeprowadzanej przez doradcę zawodowego, psychologa i wychowawcę penitencjarnego, powinien poprzedzić wywiadem z kandydatem, aby jak najdokładniej wskazać odpowiednią dla niego formę kształcenia zawodowego. Warto też na tym etapie przeprowadzić konsultacje z potencjalnymi pracodawcami, aby uzyskać jak najrzetelniesze informacje odnośnie potrzeb rynku pracy.

Z uwagi na charakter działania Związku Przedsiębiorców i Pracodawców Lubelskie, pragniemy zwrócić uwagę na techniczne problemy z jakimi mierzą się przedsiębiorcy zatrudniający osoby odbywające karę pozbawienia wolności, które wymagają starannej analizy i opracowania strategii naprawczo-rozwojowej. Istotną barierą dla pracodawców zatrudniających osadzonych są związane z tym kwestie prawno-podatkowe. Przede wszystkim mowa tu o:

- problemach w zakresie ubezpieczeń osób osadzonych,
- wysokości wynagrodzenia dla osoby osadzonej i formie jego wypłaty,
- czasie pracy osoby osadzonej,
- organizacji dojazdu i powrotu do i z zakładu pracy,
- co powinno być uproszczone do niezbędnego minimum.

## PODSUMOWANIE

Barierą w zatrudnianiu osób pozbawionych wolności jest niedostateczny poziom informacji na temat osadzonych, gotowych do podjęcia pracy, a także płynących z tego faktu płynących dla pracodawcy profitów. Potwierdza to mała częstotliwość rozmów na temat zatrud-

niania osadzonych wśród przedsiębiorców przynależących do Związku Przedsiębiorców i Pracodawców Lubelskie. W związku z powyższym rekomendujemy podjęcie przez zakłady karne intensywnych działań mających na celu poszukiwanie nowych miejsc zatrudnienia dla osób pozbawionych wolności. Przede wszystkim poprzez prowadzenie akcji informacyjnych dla pracodawców we współpracy z lokalnymi urzędami pracy o korzyściach płynących z zatrudnienia osadzonych w formie ulotek, informacji prasowych czy też informacji zamieszczanych na stronach internetowych tychże placówek oraz organizację spotkań z potencjalnymi pracodawcami.

Praca skazanych to istotny element odbywania kary pozbawienia wolności. Pełni bardzo ważną rolę w złożonym procesie wychowania i resocjalizacji. Stanowi jeden z najskuteczniejszych środków oddziaływania na skazanych oraz podstawową formę ich aktywizacji. Praca, obok wymiernych korzyści materialnych jakie przynosi (w przypadku pracujących za wynagrodzeniem), może być także ważnym czynnikiem motywującym skazanych, np. do dalszej nauki, poszerzania zainteresowań czy też do zdobywania kolejnych kwalifikacji zawodowych. Ponadto ma ona duży wpływ na proces readaptacji skazanych w społeczeństwie po wyjściu na wolność, w tym na zwiększenie ich szans na rynku pracy. Wówczas okazuje się, jak cenne i przydatne w „nowym życiu” jest zdobyte przez nich doświadczenie zawodowe, dyscyplina i wyrobiony nawyk pracy, samodzielność oraz umiejętność nawiązywania zwykłych kontaktów międzyludzkich np. ze współpracownikami.

Zaprezentowane w niniejszym dokumencie rekomendacje i opinie warto w przyszłości poddać refleksji i analizie wśród osadzonych, pracodawców zatrudniających osoby pozbawione wolności, przedstawicieli jednostek penitencjarnych oraz wychowawców/psychologów w celu opracowania kompleksowej strategii popularyzującej zatrudnianie skazanych przez pracodawców oraz strategii rozwoju programów szkoleń i kursów dla osadzonych w zakładach karnych.

I

# CZEŚĆ IV

---

ANALIZA POSTAW PRZEDSIĘBIORCÓW  
WOBEC ZATRUDNIANIA OSÓB OSADZONYCH  
W KONTEKŚCIE ICH INTEGRACJI ZAWODOWEJ  
ORAZ POTRZEB I WYMAGAŃ RYNKU PRACY

– Badanie nr 4

## 1. Omówienie kluczowych zagadnień uwzględnionych w raporcie (analizie) dotyczącym Badania nr 4

Raport dotyczący analizy postaw przedsiębiorców wobec zatrudniania osób osadzonych w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy w oparciu o badanie nr 4 przeprowadzone w ramach przedmiotowego projektu sporządzony został przez dr-a hab. Wojciecha Dadaka, prof. UP; dr-a Mariusza Dziegłewskiego oraz dr Aldonę Guzik (InLAB Centrum Badań i Innowacji Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Narodowej w Krakowie).

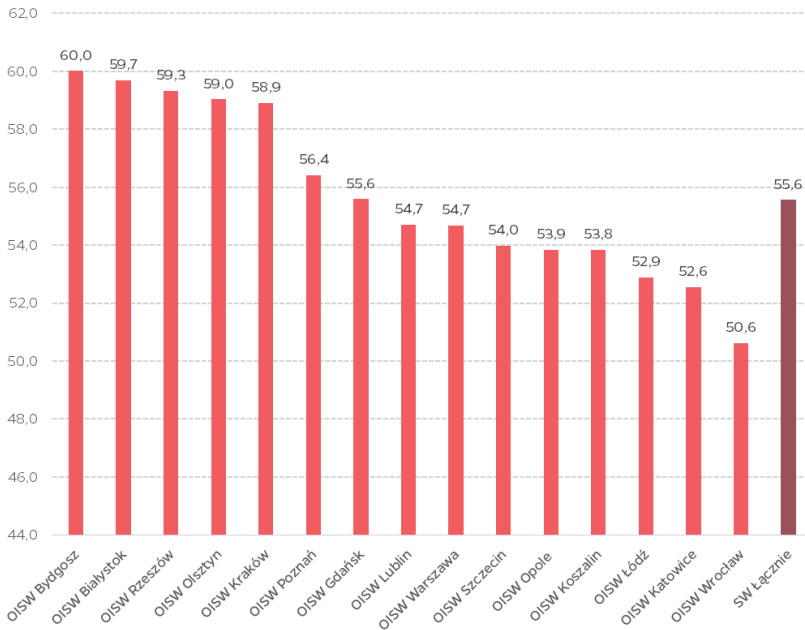
W raporcie odnotowano, że zatrudnienie skazanego może nastąpić na podstawie skierowania do pracy, umowy: o pracę, zlecenia, o dzieło, o pracę nakładczą, lub na innej podstawie prawnej (art. 121 § 2 kkw). Najpowszechniejszą podstawą jest skierowanie do pracy, które następuje przede wszystkim do przywieziennych zakładów pracy, prac porządkowych i pomocniczych.

Zgodnie z danymi podanymi przez Ministerstwo Sprawiedliwości powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych w 2019 r. wynosiła 55,56%, co stanowi 83,82 % więźniów kwalifikujących się do pracy. Z kolei odsetek skazanych i ukaranych korzystających z możliwości zatrudnienia odpłatnego wyniósł 25,46 % (stan na 09.2019 r., rys. 1).

Badani zatrudniający osadzonych zauważają szereg czynników ułatwiających ten typ zatrudnienia. Można je podzielić na dwie kategorie. Do pierwszej z nich, natury formalno-prawnej badani zaliczyli: umowę z Zakładem Karnym, a nie z poszczególnymi zatrudnianymi, co prowadzi do ograniczenia szeregu formalności przy ich zatrudnianiu. Przy skierowaniu do pracy jej świadczenie nie jest bowiem efektem obowiązku przyjętego przez skazanego dobrowolnie, lecz wynika ze skierowania przez administrację więzienia. W konsekwencji skazany świadczy pracę nie w zakresie zobowiązaniowego stosunku prawnego, lecz stosunku publicznoprawnego, jaki powstaje na skutek orzeczenia wobec niego kary pozbawienia wolności i który wiąże skazanego przez czas jej odbywania z państwem, reprezentowanym przez administrację zakładu karnego.

Badani zatrudniający więźniów zauważają także szereg czynników utrudniających ich zatrudnianie.

Do najczęściej wymienianych należały czynniki leżące po stronie osadzonych, w tym ich brak chęci do pracy (8 wskazań). Uzasadniali to



**Wykres nr 33. Powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych w 2019 roku (w procentach).**

**Źródło:** <https://sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> (dostęp: 08.07.2020)

wskazanie podając następujące przykłady: częste robienie sobie wolnego np. poprzez wychodzenie do kantyny, czy „na papierosa”, wysoka absencja związana z symulowaniem choroby przez osadzonych, czy brak motywacji do nauki:

– „To, że sami nie wybieramy tych osób, mamy to narzucone z zakładu bo wiadomo, że nie każdy się nadaje, zakład karny wybiera osoby, które nadają się do pracy wśród cywilów”.

– „Nie ma pewności co do długości zatrudnienia, te osoby często się zmieniają - duża rotacja”

W przypadku badanych niezatrudniających osadzonych ich obawy wiązały się głównie z brakiem zaufania do takich osób. Zwracali oni także uwagę na takie kwestie jak: rodzaj wyroku (np. dużym problemem mogłyby być osoby skazane za przestępstwa gospodarcze), możliwe kradzieże (np. sprzętu), możliwość zachowań agresywnych, czy próby ucieczek: „*Że będą problemy, kradzieże, cwaniactwo, agresja, bunt, brak subordynacji*” (Rn14).

Podkreślali również aspekt bezpieczeństwa pozostałych pracowników, czy możliwy negatywny na nich wpływ: „Ucieczka, demoralizacja cywilnych pracowników” (Rn19).

Ponadto zgłaszali obawy związane z osobowością osadzonych: ich ewentualnym brakiem sumienności, lojalności, uczciwości, nierzetelności, niesystematyczność, brak chęci do pracy, czy częste absencje w pracy: „Dotyczyłyby sumienności, chęci do pracy, uczciwości” (Rn4); „Że będą nierzetelni, niesystematyczni, że będzie duża absencja, dużo spóźnień” (Rn10).

Jeden z badanych poruszył również temat braku chęci osadzonych do resocjalizacji i powrotu do normalnego życia. Wskazał „Że może robić to co wcześniej, że nie będzie się chciał poprawić, resocjalizować” (Rn13).

Tylko trzech badanych nie sygnalizowało żadnych obaw związanych z możliwym zatrudnieniem osadzonych.

## ZALETY DLA PRACODAWCÓW WYNIKAJĄCE Z ZATRUDNIANIA OSADZONYCH

Mimo wskazanych powyżej ograniczeń badani widzą w zatrudnieniu osadzonych wiele korzyści. Możemy je podzielić na trzy kategorie.

(1) Ekonomiczno-finansowe (12 wskazań) wynikające z następujących kwestii:

- firmom wypłaca się ryczałt w wysokości 35 proc. wartości przysługujących skazanym wynagrodzeń,
- osobie pozbawionej wolności przysługuje wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- pracodawca jest zwolniony z obowiązku odprowadzania składki zdrowotnej za zatrudnienie osoby pozbawionej wolności,
- pracodawcy mają prawo do korzystania z darmowej ochrony obiektów produkcyjnych zlokalizowanych na terenach ścisłych jednostek organizacyjnych Służby Więziennej,
- osoby pozbawione wolności nie są objęte obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym,
- pracodawcy mają możliwość uzyskania dofinansowania działań prowadzących do tworzenia nowych miejsc pracy dla skazanych oraz ochronę istniejących ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźlennych Zakładów Pracy,



- pracodawcy mają możliwość otrzymania dotacji lub pożyczek na realizację zadań w zakresie resocjalizacji skazanych poprzez pracę.

(2) Formalno-prawne – związane z kwestiami takimi, jak:

- pracodawca jest zwolniony z obowiązku zawierania indywidualnych umów o zatrudnieniu z osobami pozbawionymi wolności (zatrudniony skazany nie staje się pracownikiem zatrudniającego w rozumieniu prawa pracy),
- pracodawca jest zwolniony z obowiązku stosowania przepisów prawa pracy (z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz BHP),
- zatrudniający ma prawo wnioskowania o zmianę miejsca i rodzaju pracy lub o wycofanie osoby pozbawionej wolności z zatrudnienia bez zachowania formy i terminów przewidzianych w prawie pracy,
- firmy mają zapewnioną długotrwałą współpracę z Zakładem Karnym,
- firmy mogą liczyć na dostępność i elastyczność zatrudnienia, co jest bardzo dużym plusem przy obecnych brakach kadrowych występujących na rynku pracy.

(3) Aspekt ludzki – związany z następującymi kwestiami:

- więźniowie to często wykwalifikowani i zaangażowani pracownicy,
- więźniowie to – w opinii badanych – pracownicy zdyscyplinowani, punktualni, sumienni i chętni do uczenia się,
- skargi na więźniów-pracowników zdarzają się niezmiernie rzadko, a skuteczną motywacją do utrzymania dyscypliny jest – z jednej strony wizja wynagrodzenia za pracę, a z drugiej – wizja zmiany warunków odbywania kary pozbawienia wolności,
- zauważalna resocjalizacja osadzonych, gdyż praca daje im stabilizację, poczucie wartości i kontroli nad swoim życiem – dzięki niej mogą pomagać swoim rodzinom,
- integracja osadzonych ze zwykłymi pracownikami,
- zauważalny pozytywny wpływ na pozostałych pracowników, dla których osadzeni stanowią przestrożę przed popełnieniem przestępstwa:

„Spełniamy obowiązek resocjalizacyjny, coś dla nich robimy, a osadzeni mimo słabej wydajności czegoś się uczą, chociaż trochę próbują pracować” (R17).

Badani przedsiębiorcy – zatrudniający osadzonych – najczęściej wskazywali w tym zakresie na pomoc natury finansowej, w tym na

utrzymanie ulg i dotacji otrzymywanych od Państwa, a także utrzymanie zwrotu ryczałtu. Ponadto, część badanych oczekuje na dodatkowe dotacje na rozwój przywieziennych zakładów pracy oraz na częściowe pokrycie kosztów poniesionych na wyposażenie osadzonych: ubiór, obuwie, badania z zakresu medycyny pracy, czy posiłki:

*„Utrzymanie dotacji, zmniejszenie kosztów zatrudniania więźniów, bo rotacja jest bardzo duża - m.in. koszty ubrań roboczych” (R5).*

Część propozycji ankietowanych dotyczyła szkoleń – ich finansowania, czy też pomocy w doborze ich tematyki i organizacji. Pomocne dla przedsiębiorstw byłoby, gdyby mogli otrzymywać zwrot bądź ulgę na finansowanie szkoleń.

*„Większe wsparcie finansowe, np. na szkolenia, BHP czy inne potrzebne w danym zakładzie, jesteśmy przedsiębiorstwem państwowym samofinansującym się, więc na wszystko musimy sami zarobić, Państwo mogłoby zwracać koszty szkoleń np. BHP” (R14).*

*„Problemem jest czasem przepływ informacji pomiędzy nami, a Zakładem Karnym dotyczący absencji danego skazanego co wpływa na kompletowanie składu na produkcji. Chciałbym, żeby ta współpraca w zakresie przepływu informacji była lepsza. Ponosimy szereg kosztów, np. związanych z koniecznością przeprowadzenia badań lekarskich kwalifikujących do tego, że dana osoba może pracować na danym stanowisku. Wg. prawa pracy my nie jesteśmy pracodawcą takiej osoby, a i tak ponosimy takie koszty, a czasami jest tak, że jakiemś skazanemu po dwóch dniach odechciewa się pracować, a koszty już zostały poniesione, kwestia ubioru - również po naszej stronie” (R1).*

Ponad połowa badanych, którzy deklarowali równe traktowanie i pełną integrację pomiędzy więźniami i pozostałymi pracownikami zwracała uwagę, iż podstawą takiego sposobu organizacji pracy jest anonimowość więźniów, którzy nie są identyfikowani przez pozostały personel jako osoby osadzone, a co za tym idzie – nie są stygmatyzowani przez otoczenie, co jest możliwe w przypadku więźniów z zakładów półotwartych i otwartych.

W przypadku niemal jednej trzeciej badanych w zakładach pracy, które reprezentują nie było w ogóle możliwości integracji więźniów z pracownikami cywilnymi. Zamiast integracji dominowało wyraźne nastawienie na kontrolę, dystans i koncentracja na wykonaniu pracy. Jako główny powód takiej organizacji pracy respondenci podawali regulacje prawne, które zabraniają bliższego kontaktu osób cywilnych z osadzonymi. Tego

typu regulacje dotyczą przede wszystkim przywieziennych zakładów pracy. Dodatkowo integrację w tego typu zakładach utrudnia fakt, iż pracownicy cywilni stanowią w nich stosunkowo nieliczną grupę zatrudnionych.

Respondentom zatrudniającym osadzonych zadano również pytania o korzyści jakie osoby osadzone czerpią z pracy a także korzyści z pracy w zakładzie, który reprezentuje badany. Odpowiedzi w obydwu przypadkach są podobne i można je umieścić w trzech kategoriach:

1. korzyści finansowe (14 z 20 badanych): wynagrodzenie za pracę, świadczenia socjalne, dodatki;
2. kontakt z „normalnym życiem” (13): możliwość integracji z pracownikami spoza zakładu, „normalny” tryb życia i pracy, poczucie bycia częścią społeczeństwa (więźniów nie czuje się izolowany), oderwanie od monotonii życia w celi więziennej;
3. rozwój zawodowy i osobisty (9): zdobycie doświadczenia zawodowego i nowych kwalifikacji, zachowanie ciągłości na rynku pracy, nauka odpowiedzialności, poczucie kontroli nad swoim życiem, wzrost poczucia wartości, stabilizacja.

Badani zatrudniający osoby osadzone zdają się dobrze znać oczekiwania swoich pracowników w zakresie wsparcia ich zatrudnienia z wyjątkiem pracodawców reprezentujących zakłady przywiezienne. Oczekiwane przez osadzonych formy wsparcia, które wskazują badani można podzielić na kilka kategorii. Są to:

- (1) wsparcie materialne: dodatkowe posiłki, buty, dodatkowe paczki, dodatkowa odzież,
- (2) wsparcie finansowe: wyższe zarobki, dodatki do wynagrodzenia,
- (3) nagrody niematerialne: listy pochwalne, wnioski nagrodowe, widzenia,
- (4) zapewnienie odpowiednich warunków pracy: kąpiele, zapoznanie pracownika z całym zakładem i zasadami w nim panującymi, dobre traktowanie (na równi z innymi pracownikami).

Prawie połowa badanych (8) przyznała, że ich klienci nie wiedzą, że zatrudniają oni osoby osadzone, ponieważ nie mają oni z nimi styczności, nie interesują się tym, a same przedsiębiorstwa również nie są upoważnione do udzielania tego typu informacji. Z kolei przedsiębiorcy reprezentujący zakłady przywiezienne przyznali, że w ich przypadku takiego problemu nie ma, gdyż ich klienci wiedzą o tym fakcie.

Większość badanych była zadowolona z zatrudniania osób osadzonych. Przy czym zauważali oni korzyści zarówno ze strony przedsiębior-

stwa, jak i samego osadzonego. W ich opinii zaletą dla przedsiębiorstwa w głównej mierze jest pozyskanie pracownika – często dobrze wykwalifikowanego i dobrze pracującego – przy obecnych brakach w zatrudnieniu. Ponadto, zdarzały się opinie wskazujące na to, że zatrudnieni osadzeni są pracowici, sumienni i lojalni. Jako argument podano również możliwość zmniejszenia kosztów pracy, poprzez korzystanie z ulg i dofinansowań. Niektórzy respondenci zwracali uwagę, iż czasami następuje poprawa wizerunku firmy, która poprzez taką formę pomocy osadzonym jest lepiej postrzegana przez swoich klientów i kontrahentów.

## PODSUMOWANIE

**Zaznaczyć należy, że raport został opracowany w oparciu o wyniki badań przeprowadzone na bardzo wąskiej grupie badawczej tj. 20 pracodawcach, co może wpływać na zaburzenie reprezentatywności grupy, a w konsekwencji na wyniki badań.**

I.p.	Problem	Rekomendacja	Sposób wdrożenia rekomendacji
W zakresie kryteriów, zalet i utrudnień zatrudniania osadzonych			
1	Brak stabilizacji stosunków zatrudnienia	Ograniczyć instytucjonalne powody ograniczające lub uniemożliwiające skazanym kontynuowanie zatrudnienia	Zobowiązać dyrektorów Zakładów Karnych do zapewnienia zastąpienia skazanego, który z przyczyn leżących po stronie zakładu karnego nie może wykonywać pracy osobą posiadającą zbliżone kwalifikacje
2	Zbyt małe możliwości motywowania skazanych do efektywnej pracy ze strony zatrudniającego	Zwiększyć zakres środków oddziaływania, które może zastosować pracodawca	Wprowadzić regulacje dotyczące nagradzania skazanych, które uwzględniałyby pozytywne rekomendacje składanych przez zatrudniającego w odniesieniu do konkretnych skazanych w związku z ich pracą.
3	Zbyt mały wpływ na dobór skazanych do zatrudnienia	Umożliwić przedsiębiorcy lub jego przedstawicielom udział w kwalifikacji skazanych do zatrudnienia w jego przedsiębiorstwie.	Zobowiązać dyrektorów Zakładów Karnych do współpracy w kwalifikacji skazanych do konkretnego zatrudnienia, w szczególności poprzez wymóg uwzględnienia w tym procesie konkretnych potrzeb wskazywanych przez przedsiębiorców

4	Zbyt duże ryzyko związane z absencją konkretnych skazanych w pracy	Ograniczyć wpływ absencji na ekonomiczną efektywność zatrudnienia skazanych	Sposób realizacji jak w pkt 1.
5	Zbyt duże ryzyko związane ze zmianami liczby skazanych stających do pracy w konkretnych terminach	Ograniczyć zmienność w zakresie liczby skazanych kierowanych do pracy w konkretnych terminach	Zobowiązać dyrektorów Zakładów Karnych do przestrzegania ustalonych w porozumieniu zawartym z przedsiębiorcą limitów skazanych kierowanych do pracy w konkretnych terminach
6	Zbyt duże koszty przygotowania skazanych do wykonywania pracy	Zwiększyć partycypację zakładów karnych w ponoszeniu kosztów przygotowania skazanych do pracy	Określić, wielkość kosztów przygotowania do wykonywania zatrudnienia, o których refundację od Zakładów Karnych mógłby się starać zatrudniający.
7	Zbyt ograniczone preferencje ekonomiczne dla podmiotów zatrudniających skazanych	Dostosować skalę preferencji ekonomicznych do warunków, w których funkcjonuje zatrudniający	Wprowadzić możliwość zwiększenia ryczałtu przysługującego za zatrudnienie skazanego dla przedsiębiorców ponoszących koszty zatrudnienia wyższe niż średnie dla podmiotów zatrudniających skazanych
W zakresie warunków, korzyści i utrudnień związanych z zatrudnieniem jakich doświadczają osadzeni			
8	Regulacje dotyczące wykonywania kary pozbawienia wolności uniemożliwiające stworzenie warunków większej integracji osadzonych z innymi pracownikami	Umożliwić większą integrację skazanych z zatrudnionymi na zasadach ogólnych (wolnymi) w oparciu o interakcje występujące w miejscu pracy	Ograniczyć do minimum wynikającego z wymogów bezpieczeństwa oznaczenie osadzonych jako zatrudnionych należących będących więźniami.
9	Stereotypowe postrzeganie zatrudnienia osadzonych jako ryzykowne przez pracodawców nie posiadających doświadczenia z zatrudnianiem więźniów.	Zwiększyć zakres środków oddziaływania na potencjalnych pracodawców, które ułatwią ograniczenie wpływu stereotypów na ocenę ryzyka zatrudniania skazanych	Propagowanie pozytywnych doświadczeń pracodawców zatrudniających skazanych, w szczególności dotyczących bezpieczeństwa w zakresie zatrudniania skazanych. Uzasadniona byłaby współpraca w tej dziedzinie z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się reintegracją skazanych w społeczeństwie, a także informowanie o pozytywnych stronach zatrudniania skazanych na stronach internetowych Ministerstwa Sprawiedliwości, CZSW, Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej.

			Istotnym sposobem redukowania stereotypów mogłoby być organizowanie na szczeblu Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej spotkań przedsiębiorców zatrudniających skazanych z przedsiębiorcami, którzy rozważają taką możliwość w czasie których w bezpośrednim kontakcie z osobami mającymi doświadczenie zatrudnianiu uzyskiwaliby adekwatne informacje
W zakresie identyfikacji i społecznego odbioru pracowników odbywających karę pozbawienia wolności			
10	Stereotypowe postrzeganie przez pracodawców nie posiadających doświadczenia w zatrudnianiu skazanych pracy osadzonych jako po winności – przymus pracy	Przejście z postawy rygorystycznej do bardziej „miękkiej” w zakresie oceny pracy skazanych na podstawie doświadczeń przedsiębiorców, którzy tę pracę organizowali i z niej korzystali	Upowszechnić dane z badań oraz pozytywne doświadczenia, które mają podmioty zatrudniające skazanych. Informacje na ten temat przede wszystkim powinny być obecne na stronach internetowych Centralnego Zarządu Służby Więziennej. Pozytywne doświadczenia z pracą skazanych to pozytywne wyniki pracy penitencjarnej w ramach systemu programowego oddziaływania, co powinno skłaniać zarówno Ministerstwo Sprawiedliwości jak i CZSW do ich upowszechniania
W zakresie kluczowych kompetencji i szkoleń dla osadzonych			
11	Brak możliwości elastycznego reagowania na potrzeby podmiotów zatrudniających w zakresie zapotrzebowania na pracę skazanych o określonych kwalifikacjach	Umożliwić dostęp do danych na temat zawodu, kwalifikacji (przebytych kursów i szkoleń) skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych	Utworzyć bazę danych na szczeblu CZSW dającą możliwość uzyskania informacji na temat zawodu i kwalifikacji skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w konkretnych zakładach karnych.
12	Brak kursów branżowych pozwalających na rozwój zawodowy osadzonych w przypadku braku doświadczenia zawodowego lub kwalifikacji osadzonych	Wprowadzić szkolenia i kursy branżowe (zawodowe) dla skazanych	Nawiązać współpracę z podmiotami zajmującymi się szkoleniem zawodowym

13	Słabo rozwinięty system szkoleń tematycznych w zakresie rozwoju osobistego: motywacja do pracy, kształtowanie takich cech osobowości jak cierpliwość, rzetelność, dyscyplina, oraz kompetencje interpersonalne.	Zwiększyć przedmiotowy zakres szkoleń zapewniających nabywanie przez skazanych umiejętności „miękkich” przydatnych zarówno w zatrudnieniu podczas odbywania kary, jak i po jej odbyciu.	Nawiązać lub rozszerzyć współpracę z podmiotami spoza zakładu zajmującymi się szkoleniami z zakresu rozwoju osobistego.
----	---	---	---

**Tabela nr 5. Problemy podmiotów zatrudniających skazanych – rekomendacje w zakresie zmian.**

**Źródło:** Opracowanie przygotowane przez autora raportu na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach realizacji projektu „Nowy Dialog – badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”

## 2. Prezentacja rekomendacji (opinii) sporządzonej przez partnera społecznego w odniesieniu do Badania nr 4

Rekomendacje (opinię) w zakresie Badania nr 4 oraz sporządzonego do niego raportu przygotowała grupa robocza składająca się z przedstawicieli Związku „Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej”. Autorami opinii są: Łukasz Czucharski, Magdalena Kitlas, Agata Kulak-Walczak oraz Piotr Wołejko.

### Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej



**Pracodawcy RP**  
Rok założenia 1989

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej są najstarszą i największą organizacją pracodawców w Polsce – działają od 1989 roku, reprezentują 19 000 firm, zatrudniających przeszło 5 mln osób. Organizacja uczestniczy w pracach Rady Dialogu Społecznego, a od 23 października 2019 r. do 23 października 2020 r. Prezydent Pracodawców RP Andrzej Malinowski przewodniczył Radzie. Pracodawcy RP reprezentują polskich przedsiębiorców m.in. w Europejskim Komitecie Ekonomiczno-Społecznym, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Międzynarodowej Organizacji Pracodawców i Komitecie Doradczym Biznesu przy OECD, a także – jako jedyna organizacja biznesu z Polski – w grupie B20.

W rekomendacjach odnotowano, że na rynku pracy od lat pogłębia się problem dostępności wykwalifikowanych pracowników, a czasem w ogóle jakichkolwiek kandydatów do pracy. Po części problem ten udawało się zażegnać poprzez pozyskiwanie pracowników z państw trzecich, najczęściej z Ukrainy i Białorusi, lecz również Indii, Pakistanu czy Bangladeszu. Jest to jednak rozwiązanie tymczasowe i obciążone niepewnością co do tego, jak długo poszczególni pracownicy będą dostępni dla aktualnych pracodawców.

## UZUPEŁNIENIE BRAKÓW NA RYNKU PRACY

W tym kontekście należy rozpatrywać zatrudnianie osób osadzonych. Nie będzie to oczywiście rozwiązanie problemu rynku pracy, a co najwyżej niewielkie wsparcie w jego rozwiązaniu. Z racji usytuowania zakładów karnych, praca osadzonych może odegrać pewną rolę w poprawie sytuacji na lokalnych rynkach pracy, oddalonych od metropolii czy większych ośrodków miejskich, a zatem pozbawionych dostępu do szerokiej puli potencjalnych pracowników.

Jak wynika z raportu, przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych decydują się na to przede wszystkim właśnie brakami kadrowymi, które utrudniają funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Z kolei przedsiębiorcy niezatrudniający osadzonych wskazują, że szukając pracowników zwracają uwagę przede wszystkim na umiejętności i doświadczenie. Jedna i druga grupa przedsiębiorców oczekuje, że zatrudniani przez nich pracownicy będą posiadali przynajmniej podstawowe kwalifikacje do wykonywania pracy na swoim stanowisku. Obawiają się też rotacji pracowników. Zagadnienia te przewijają się przez cały raport i nie jest to zaskakujące. Poruszane problemy dotyczą bowiem rynku pracy jako takiego - jest duże zapotrzebowanie na wykwalifikowaną siłę roboczą, a z racji jej niedoboru, najcenniejsi pracownicy znajdują się na celowniku konkurencji i mogą zostać skłonieni do zmiany miejsca zatrudnienia. W przypadku osadzonych rotacja wynika oczywiście z innych przyczyn, takich jak np. zakończenie odbywania kary.

Wśród czynników decydujących o skorzystaniu z pracy osadzonych znajdują się m.in. korzyści fiskalne i formalne. Różnego rodzaju ulgi i wsparcie, a także łatwiejszy sposób pozyskania pracowników - chociażby brak obowiązku zawierania umów z pracującymi osadzonymi.



Zapewne można w tym obszarze zaproponować kolejne elementy, które zwiększą atrakcyjność sięgania po osadzonych. Jest to uzasadnione nie tylko z ekonomicznego, lecz także społecznego punktu widzenia. Pracujący osadzeni mają szansę na to, by chociaż częściowo wieść normalne życie, mieć styczność z pracą i utrzymać bądź zdobyć kompetencje, zrobić środki niezbędne na utrzymanie swoich rodzin.

## WIĘCEJ ELASTYCZNOŚCI, WYŻSZE KOMPETENCJE

Istotną potrzebą, a przez to zadaniem do wykonania dla decydentów, jest zwiększenie elastyczności pracy wykonywanej przez osadzonych. Fakt, że mogą oni pracować jedynie przez 7 godzin w ciągu dnia ogranicza użyteczność sięgania po pracę osadzonych.

Z badania wynika, że oczekiwania przedsiębiorców są duże i daleko idące. O ile za uzasadnione należy uznać potrzebę stworzenia w więzienictwie bazy danych dotyczącej kompetencji i uprawnień zawodowych oraz doświadczenia osadzonych, to problematyczne jest wymaganie od systemu więziennictwa tego, by w jego ramach stworzyć kompleksowy system szkolnictwa zawodowego dla osadzonych. Owszem, należy dążyć do tego, by zwiększyć dostępność oraz ofertę kursów i szkoleń, jednak nie można we wszystkim wyręczać przedsiębiorców. Tym bardziej, że szkolenie i poprawa kompetencji pracowników to obszar zaniedbany przez polskich pracodawców. Zbyt wielu spośród nich czeka na to, że odpowiedzialność (i koszty) wezmą na siebie inni - pracodawcy albo instytucje państwowe, a także sami pracownicy. Efektem tych oczekiwań jest aktualna sytuacja na rynku pracy, gdzie mnóstwo firm narzeka na brak pracowników, jednak nadal zbyt mało spośród nich podejmuje wysiłek (i koszty) by zmienić ten stan rzeczy i samodzielnie zapewnić pracownikom odpowiednie kwalifikacje. System więziennictwa nie powinien tu wyręczać pracodawców, a co najwyżej zapewniać solidne podstawy, bazę, na której pracodawcy będą mogli, już na własną rękę, budować kompetencje pracowników.

W obliczu tego cieszy, że wśród badanych pracodawców, większość deklaruje możliwość kontynuacji zatrudnienia osoby osadzonej po jej wyjściu na wolność. Pracodawcy cenią doświadczonych i sprawdzonych pracowników, a kwestia tego, czy pracownik był wcześniej osadzony czy nie, jest rzeczą wtórną i o mniejszym znaczeniu. Tu z kolei rekomenda-

cja dla pracodawców, by ci - o ile nie jest to absolutnie konieczne bądź z jakiegoś powodu wymagane - nie dzielili pracowników na dwie grupy: normalnych i osadzonych. Integracja w ramach zakładu pracy jest ważna i odgrywa rolę w procesie powrotu osadzonego do normalnego życia, gdy zakończy się okres odbywania kary.

## RÓWNE TRAKTOWANIE OSADZONYCH

To właśnie równe traktowanie wszystkich osób wykonujących pracę, które może się przejawiać przez zapewnienie wspólnych pomieszczeń, gdzie praca jest wykonywana oraz pomieszczeń socjalnych, wspiera proces integracji załogi. Pomimo tymczasowego charakteru zatrudnienia więźniów warto zapewnić im takie warunki, które nie będą sprowadzały się jedynie do nadmiernej kontroli, stwarzania dystansu czy wręcz izolowania od innych pracowników. Takie negatywne działania mogą przyczynić się do stygmatyzacji więźniów, a co za tym idzie do zagrożenia efektom ich resocjalizacji. Wyżej wymienione przykłady znajdują również odzwierciedlenie w oczekiwaniach osadzonych w stosunku do pracodawców, przede wszystkim w zakresie dostępu do obiektów znajdujących się w miejscu pracy, z których mogą korzystać pozostali pracownicy. Jednak działania zapewniające równe traktowanie osadzonych i pracowników są znikome. Większość pracodawców tłumaczy to istniejącymi regulacjami prawnymi, które ich zdaniem zabraniają bliższego kontaktu osób cywilnych z osadzonymi. Należy zwrócić uwagę, że cytowane przez pracodawców przepisy mają zastosowanie przede wszystkim do przywieziennych zakładów pracy. Oznacza to, że charakter prawny związku więźniów z pracodawcami, w rozumieniu tych drugich jest dosyć niezrozumiały.

Obiektywnie rzecz ujmując sama konstrukcja zatrudniania więźniów nie charakteru stosunku zobowiązaniowego – czy to cywilnoprawnego, czy stosunku pracy. Jest to więź niepracownicza o charakterze penalnym (jest stosunkiem administracyjno-prawnym). W związku z tym trudne do realizacji może być stworzenie wyżej opisanych równych warunków, sprzyjających integracji załogi, z uwagi na niestosowanie przepisów prawa pracy do tego typu zatrudnienia. Zatem ta złożona relacja prawna, w której biorą udział: osadzony, dyrektor zakładu oraz pracodawca powoduje kontrast pomiędzy teorią prawa a praktyką. Nie

oznacza to oczywiście, że pracodawcy uznają taki charakter więzi za niekorzystny, jednakże może to rodzić trudności w tworzeniu przez nich działań integracyjnych, które mają przecież i resocjalizacyjny charakter.

## RYZIKO PRACODAWCY

Brak charakteru zobowiązaniowego stosunku prawnego, na podstawie którego dokonuje się zatrudnienia osadzonych nie pozwala również na dobrowolność pracodawców w doborze osadzonych. Znaczącą pozycję przy kierowaniu więźnia do pracy ma dyrektor zakładu karnego. Jeżeli skazany wykonuje pracę na podstawie skierowania, dyrektor staje się kreatorem tego stosunku zatrudnienia. Natomiast gdy dochodzi do nawiązania stosunku zatrudnienia na innej podstawie niż skierowanie, dyrektor zakładu występuje jako moderator w zakresie kształtowania treści stosunku zatrudnienia, a w czasie jego wykonywania ma kompetencje nadzorcze wobec podmiotu zatrudniającego oraz osadzonego. Nie oznacza to natomiast, że pracodawcy powinni zostać całkowicie wykluczeni z procesu doboru osadzonych do zatrudnienia. Dyrektor kierując osadzonego do określonego rodzaju pracy, bierze pod uwagę bezpieczeństwo społeczności i skazanych, a także zdrowie, umiejętności oraz rodzaj przestępstwa, za które zostali skazani. Przedsiębiorcy zatrudniający osadzonego biorą na siebie odpowiedzialność przede wszystkim za jego zdrowie i życia (wynika z obowiązku przestrzegania zasad bhp), a także ryzyko ekonomiczne (zresztą jak w przypadku każdego innego pracownika). Warto zatem umożliwić pracodawcy lub osobie go reprezentującej udział w kwalifikacji skazanych do zatrudnienia w jego przedsiębiorstwie. Można to zrobić poprzez zobowiązanie dyrektorów zakładów karnych do współpracy w kwalifikacji skazanych do konkretnego zatrudnienia, w szczególności poprzez wymóg uwzględniania w tym procesie konkretnych potrzeb zgłaszanych przez przedsiębiorców. Z kolei w kontekście ryzyka ekonomicznego pracodawcy przejawia się ono głównie przez zbyt małe możliwości motywowania skazanych do efektywnej pracy, a także z częstą absencją skazanych w pracy, zmianami liczby skazanych stawiających się do pracy w konkretnych terminach czy też dużymi kosztami przygotowania osadzonych do wykonywania pracy. Częste zmiany osób wykonujących konkretne prace na określonych stanowi-

skach powodują duże koszty organizacyjne (konieczność zapewnienia zastępstwa) oraz finansowe (konieczność wydawania sprzętu ochrony osobistej oraz wyposażenia za każdym razem innej osobie). Wpływ na zmianę postaw skazanych, a co za tym idzie zwiększenie ich zaangażowania w wykonywaną pracę mogłyby przynieść wystawiane przez pracodawców rekomendacje w odniesieniu do konkretnych skazanych w związku z ich pracą. Pozytywne rekomendacje mogłyby być jedną z podstaw nagradzanie skazanych. Byłaby to analogiczna forma premii, którą pracodawca wypłaca pracownikom za ich szczególne zaangażowanie w wykonaną pracę. Większa motywacja skazanych mogłaby zmniejszyć również problem częstych absencji osadzonych z przyczyn niedotyczących zakładu karnego. Natomiast gdyby pojawiały się nieobecności spowodowane przyczynami leżącymi po stronie zakładu karnego, należałoby zobowiązać dyrektorów zakładów karnych do zapewnienia zastępstwa za skazanego.

## STWORZENIE KATALOGU DOBRYCH PRAKTYK

Często przeszkodą w zatrudnianiu skazanych są funkcjonujące w przestrzeni publicznej stereotypy. Niezatrudnianie osadzonych przez badanych pracodawców często wynikało z ugruntowanych założeń na temat sposobu wykonywania przez nich pracy. Wyniki badań pokazują, że osoby niemające doświadczenia w zatrudnianiu skazanych odwoływały się do stereotypów na ich temat, które dotyczą przede wszystkim potencjalnych zagrożeń, jakie może przynieść współpraca z więźniem. Zwiększenie wiedzy przedsiębiorców i łamanie stereotypów przyczyniłoby się do większego zainteresowania tą formą współpracy. Istotnym sposobem redukcji stereotypów mogłoby być stworzenie przez doświadczonych pracodawców katalogu dobrych praktyk związanych z zatrudnianiem osadzonych oraz ich propagowanie. Warto włączyć w te działania organizacje pozarządowe zajmującymi się reintegracją skazanych w społeczeństwie, a także Okręgowe Inspektoraty Służby Więziennej. Dobrym sposobem byłaby również organizacja spotkań przez OISW przedsiębiorców zatrudniających skazanych z przedsiębiorcami, którzy rozważają taką możliwość. Stworzenie katalogu dobrych praktyk na bazie doświadczeń pracodawców zatrudniających osadzonych byłoby dużą pomocą w podję-

ciu takiej decyzji przez niezdecydowanych przedsiębiorców, a także promowałoby to zjawisko. Warto rozważyć również organizację konkursów czy programów, których celem byłoby nagradzanie pracodawców stosujących dobre praktyki w zakresie zatrudniania skazanych. Korzystając z doświadczeń wielu różnych programów nagradzających pracodawców, np. „Solidny Pracodawca Roku”, można by stworzyć podobny konkurs w zakresie zatrudnienia penalnego. Jednak wymaga to wsparcia systemowego i zaangażowania decydentów.

## ZATRUDNIANIE OSADZONYCH W UJĘCIU FINANSOWYM I ADMINISTRACYJNYM

Z przeprowadzonych badań wynika jednoznacznie, iż kwestie ekonomiczne są istotnym, a nierzadko kluczowym aspektem wpływającym na decyzję o zatrudnieniu pracowników będących osobami osadzonymi w zakładach karnych.

Analizując omawiane w raporcie zagadnienia należy mieć w pamięci, że podstawowym celem istnienia przedsiębiorstwa jest generowanie i maksymalizacja zysku poprzez przede wszystkim zaspokajanie potrzeb konsumentów. Oczywiście nie można pomijać kwestii społeczno-gospodarczych tj. tworzenia miejsc pracy, działania na rzecz rozwoju regionów czy ochrony środowiska, które to działania przynoszą korzyści tak przedsiębiorstwu i jego pracownikom, jak i gospodarce. A w rezultacie całemu społeczeństwu. Taką rolę może również spełniać właśnie zatrudnianie osób osadzonych i w ten sposób wspieranie procesu ich resocjalizacji. Oczywiście jest jednak, iż te dodatkowe cele mogą być skutecznie realizowane tylko wówczas, gdy przedsiębiorstwo ma zdolność do generowania zysków na odpowiednio wysokim poziomie.

Na podstawie obecnie obowiązujących przepisów korzyści dla przedsiębiorców zatrudniających osadzonych polegają przede wszystkim na tym, że:

- firmom wypłaca się ryczałt w wysokości 35 proc. wartości przysługujących skazanym wynagrodzeń,
- osobie pozbawionej wolności przysługuje wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- pracodawca jest zwolniony z obowiązku odprowadzania składki zdrowotnej za zatrudnienie osoby pozbawionej wolności,

- pracodawcy mają prawo do korzystania z darmowej ochrony obiektów produkcyjnych zlokalizowanych na terenach ścisłych jednostek organizacyjnych Służby Więziennej,
- osoby pozbawione wolności nie są objęte obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym,
- pracodawcy mają możliwość uzyskania dofinansowania działań prowadzących do tworzenia nowych miejsc pracy dla skazanych oraz ochronę istniejących ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy,
- pracodawcy mają możliwość otrzymania dotacji lub pożyczek na realizację zadań w zakresie resocjalizacji skazanych poprzez pracę.

## PODSUMOWANIE

W ramach przeprowadzonego badania przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych wskazali, że wymienione korzyści ekonomiczne były dla nich jednym z istotnych czynników przemawiającym za zatrudnieniem tego typu pracowników. Jednocześnie zarówno ci pracodawcy, którzy obecnie zatrudniają, jak i ci, którzy nie zatrudniają osadzonych, wskazywali, że wsparcie państwa powinno być dalej idące.

W kontekście ryzyk związanych z zatrudnianiem tego rodzaju pracowników, takie oczekiwanie należy uznać za uzasadnione. Trzeba bowiem uwzględnić, że to w dużej mierze instytucjom państwa powinno zależeć na aktywizacji osadzonych. Trudno oczekiwać od przedsiębiorców, że to oni wezmą na swoje barki ciężar związany z aktywizacją i resocjalizacją więźniów. Niezbędne jest tu zatem współdziałanie właściwych organów państwa i przedsiębiorców, rozumiane również jako odpowiednie zabezpieczenie interesów ekonomicznych pracodawców. Problemy wynikające z zatrudniania więźniów muszą być bowiem odpowiednio zrekompensowane i jednocześnie stanowić motywację dla pracodawcy do przeorganizowania funkcjonowania przedsiębiorstwa w celu jego dostosowania do zatrudnienia takich pracowników.

W szczególności przedsiębiorcy zwracają uwagę, iż na decyzję o zatrudnieniu osadzonych bądź w przypadku podmiotów już zatrudniających takich pracowników, na decyzję o utrzymaniu lub zwiększeniu zatrudnienia istotny wpływ mogą mieć:

- preferencyjne warunki zatrudnienia,
- zmniejszenie kosztów zatrudnienia (np. z uwagi na dużą rotację pracowników i potrzebę każdorazowego zapewnienia odzieży roboczej),
- dodatkowe ulgi na ZUS;
- dodatkowe dofinansowanie ze strony państwa;
- zwrot bądź ulgę na finansowanie szkoleń;
- zwrot kosztów szkoleń BHP;
- ulgi podatkowe dla zatrudniających osadzonych.

W ramach badania przedsiębiorcy zwracali również uwagę na potrzebę ograniczenia zbędnej biurokracji i ułatwienie procedur związanych z zatrudnianiem osadzonych. Jest to niewątpliwie istotny postulat do rządzących, biorąc pod uwagę, że jak wynika z międzynarodowego raportu Paying Taxes 2020, polscy przedsiębiorcy na rozliczenie się z samych tylko obowiązków podatkowych potrzebują aż 334 godzin w roku, przy średniej 158,8 dla krajów OECD. To powoduje, że wszystkie nadmierne obowiązki biurokratyczne zniechęcają przedsiębiorców do danej aktywności.

Reasumując, obie badane grupy przede wszystkim oczekują ze strony państwa wsparcia finansowego, w tym ulg, dotacji dopłat do utrzymania i szkolenia osadzonych, a także sprecyzowania i ujednoczenia przepisów prawa w zakresie ich zatrudniania.

## Podsumowanie części III i IV – prezentacja

Celem uporządkowania przedstawionych w części III i IV zagadnień w oparciu o raporty (analizy) oraz rekomendacje (opinie) partnerów społecznych poniżej zamieszczamy prezentację podsumowującą kwestie dotyczące badania nr: 3 i 4 przygotowaną przez przez dr-a hab. Wojciecha Dadaka, prof. UP; oraz dr-a Mariusza Dziegłewskiego (InLAB Centrum Badań i Innowacji Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Narodowej w Krakowie) – autorów raportów z badań nr: 3 i 4.

**Zaznaczyć należy, że poniższa prezentacja została opracowana w oparciu o wyniki badań przeprowadzone na bardzo wąskiej grupie badawczej tj. 20 pracodawcach, co może wpływać na zaburzenie reprezentatywności grupy, a w konsekwencji na wyniki badań.**



Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



Wojciech Dadak  
Mariusz Dziegłewski

**Zatrudnienie i szkolenia zawodowe  
dla osób osadzonych**

Problemy i rekomendowane rozwiązania

„NOWY DIALOG - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”  
[www.nowydialog.pl](http://www.nowydialog.pl)



### Źródło do analizy problemowej i sformułowania rekomendacji

1. Wojciech Dadak, Mariusz Dziegłowski, Aldona Guzik, „Analiza postaw przedsiębiorców zatrudniających osadzonych w kontekście ich integracji zawodowej oraz potrzeb i wymagań rynku pracy”, Kraków 2020 [raport 3]
2. Wojciech Dadak, Mariusz Dziegłowski, Aldona Guzik, „Ocena szkoleń i kursów zawodowych organizowanych dla osadzonych w kontekście ich współpracy z pracodawcami i współpracownikami”, Kraków 2020 [raport 4]

Raporty z badań zrealizowanych w ramach projektu „„NOWY DIALOG - badania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia osób osadzonych”, POWR.02.20.00-000009/18 Priorytet II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

### Obszary problemowe uwzględnione w badaniach

#### Raport 3:

1. Psycho-społeczne i zawodowe funkcjonowanie osadzonych
2. Szkolenia i możliwości rozwoju zawodowego osadzonych
3. Gotowość do zmian osób osadzonych
4. Postawy osób osadzonych wobec życia społeczno-zawodowego

#### Raport 4:

1. Kryteria, zalety i utrudnienia zatrudniania osadzonych
2. Korzyści i utrudnienia związane z zatrudnieniem jakich doświadczają osadzeni
3. Identyfikacja i społeczny odbiór pracowników odbywających karę pozbawienia wolności
4. Kluczowe kompetencje i szkolenia dla osadzonych

### Psycho-społeczne i zawodowe funkcjonowanie osadzonych

L.p.	Problem	Rekomendacja
1	Przeciętne lub niskie kompetencje i umiejętności osadzonych oraz niewielka chęć do nauki i szkoleń	Zwiększyć motywację skazanych do udziału w szkoleniach zawodowych i kursach szkoleniowych przez stosowanie odpowiednich bodźców wykorzystujących środki przewidziane w przepisach regulujących wykonywanie kary pozbawienia wolności.
2	Przeciętny poziom wywiązywania się osadzonych z powierzonych zadań w zakładzie pracy. Obawy pracodawców związane ze zrozumieniem powierzonych zadań i jakością wykonywanych prac	Zwiększyć motywację do pracy osadzonych przez stosowanie przewidzianych w prawie karnym wykonawczym i przepisach regulujących zatrudnienie skazanych instrumenty oddziaływania na osadzonych.

### Szkolenia i możliwości rozwoju zawodowego osadzonych

L.p.	Problem	Rekomendacja
1	Zbyt mały nacisk na szkolenia oferujące przydatne i potrzebne na rynku pracy umiejętności oraz szkolenia nastawione na motywację więźniów (podniesienie samooceny).	Położyć większy nacisk na szkolenia branżowe pozwalające na uzyskanie kwalifikacji w zawodach poszukiwanych na rynku pracy oraz szkolenia z zakresu motywacji i samooceny więźniów.
2	Szkolenia nie są dostosowane do indywidualnych zainteresowań, potrzeb i kompetencji osadzonych	Zwiększyć możliwości rekrutacji skazanych do uczestnictwa w kursach szkoleniowych odpowiadających ich zainteresowaniom i potrzebom.

**Gotowość do zmian**

L.p.	Problem	Rekomendacja
1	Niski poziom gotowości do zmiany wśród osadzonych (zmiana postawy życiowej/ stosunku do zatrudnienia i pracy)	Prowadzić działania w kierunku zwiększania gotowości do zmiany postaw skazanych, w szczególności stosunku do szkoleń i zatrudnienia.

**Postawy osób osadzonych wobec życia społeczno-zawodowego**

L.p.	Problem	Rekomendacja
1	Negatywne postawy osadzonych w stosunku do: samych siebie (autopercepcja), doskonalenia zawodowego (szkolenia) i życia rodzinnego	Prowadzić działania mające na celu podniesienie samooceny skazanych w zakresie zdolności do podjęcia zatrudnienia oraz utrzymania relacji z rodziną lub ich odbudowy.
2	Stereotypowe postrzeganie negatywnych postaw osób osadzonych względem instytucjonalnych aspektów otoczenia społecznego (zakładu karnego i przełożonych osób osadzonych) przez przedsiębiorców	Prowadzić działania w kierunku zmiany postrzegania osadzonych w odniesieniu do ich funkcjonowania w ramach instytucji (zakładu karnego), w szczególności ich relacji z przełożonymi

**Kryteria, zalety i utrudnienia zatrudniania osób osadzonych (1)**

I.p.	Problem	Rekomendacja
1	Brak stabilizacji stosunków zatrudnienia	Ograniczyć instytucjonalne powody ograniczające lub uniemożliwiające skazanym kontynuowanie zatrudnienia
2	Zbyt małe możliwości motywowania skazanych do efektywnej pracy ze strony zatrudniającego	Zwiększyć zakres środków oddziaływania, które może zastosować pracodawca
3	Zbyt mały wpływ na dobór skazanych do zatrudnienia	Umożliwić przedsiębiorcy lub jego przedstawicielom udział w kwalifikacji skazanych do zatrudnienia w jego przedsiębiorstwie.
4	Zbyt duże ryzyko związane z absencją konkretnych skazanych w pracy	Ograniczyć wpływ absencji na ekonomiczną efektywność zatrudnienia skazanych

**Kryteria, zalety i utrudnienia zatrudniania osób osadzonych (2)**

I.p.	Problem	Rekomendacja
5	Zbyt duże ryzyko związane ze zmianami liczby skazanych stających do pracy w konkretnych terminach	Ograniczyć zmienność w zakresie liczby skazanych kierowanych do pracy w konkretnych terminach
6	Zbyt duże koszty przygotowania skazanych do wykonywania pracy	Zwiększyć partycypację zakładów karnych w ponoszeniu kosztów przygotowania skazanych do pracy
7	Zbyt ograniczone preferencje ekonomiczne dla podmiotów zatrudniających skazanych	Dostosować skalę preferencji ekonomicznych do warunków, w których funkcjonuje zatrudniająca

### Warunki, korzyści i utrudnienia związane z zatrudnieniem jakich doświadczają osadzeni

I.p.	Problem	Rekomendacja
1	Regulacje dotyczące wykonywania kary pozbawienia wolności uniemożliwiające stworzenie warunków większej integracji osadzonych z innymi pracownikami	Umożliwić większą integrację skazanych z zatrudnionymi na zasadach ogólnych (wolnymi) w oparciu o interakcje występujące w miejscu pracy
2	Stereotypowe postrzeganie zatrudnienia osadzonych jako ryzykowne przez pracodawców nie posiadających doświadczenia z zatrudnianiem więźniów.	Zwiększyć zakres środków oddziaływania na potencjalnych pracodawców, które ułatwią ograniczenie wpływu stereotypów na ocenę ryzyka zatrudniania skazanych

### Identyfikacja i społeczny odbiór pracowników odbywających karę pozbawienia wolności

I.p.	Problem	Rekomendacja
1	Stereotypowe postrzeganie przez pracodawców nie posiadających doświadczenia w zatrudnianiu skazanych pracy osadzonych jako powinności – przymus pracy	Przejsięcie z postawy rygorystycznej do bardziej „miękkiej” w zakresie oceny pracy skazanych na podstawie doświadczeń przedsiębiorców, którzy tę pracę organizowali i z niej korzystali

**Kluczowe kompetencje i szkolenia dla osadzonych**

l.p.	Problem	Rekomendacja
1	Brak możliwości elastycznego reagowania na potrzeby podmiotów zatrudniających w zakresie zapotrzebowania na pracę skazanych o określonych kwalifikacjach	Umożliwić dostęp do danych na temat zawodu, kwalifikacji (przebytych kursów i szkoleń) skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych
2	Brak kursów branżowych pozwalających na rozwój zawodowy osadzonych w przypadku braku doświadczenia zawodowego lub kwalifikacji osadzonych	Wprowadzić szkolenia i kursy branżowe (zawodowe) dla skazanych
3	Słabo rozwinięty system szkoleń tematycznych w zakresie rozwoju osobistego: motywacja do pracy, kształtowanie takich cech osobowości jak cierpliwość, rzetelność, dyscyplina, oraz kompetencje interpersonalne.	Zwiększyć przedmiotowy zakres szkoleń zapewniających nabywanie przez skazanych umiejętności „miękkich” przydatnych zarówno w zatrudnieniu podczas odbywania kary, jak i po jej odbyciu.

**ZAKOŃCZENIE**

Przeprowadzone badania, opracowane raporty (analizy) oraz rekomendacje (opinie) partnerów społecznych potwierdzają, iż problematyka, której dotyczy przedmiotowy projekt jest niezwykle szeroka, a kolejne środowiska czy grupy wskazują na nowe wyzwania, z którymi należy się zmierzyć celem upowszechnienia zatrudniania osób osadzonych w zakładach karnych. Konieczne jest tu także zaangażowanie instytucji dialogu społecznego i rad rynku pracy.

Mamy nadzieję, że przedmiotowy pakiet informacyjny pozwoli na prowadzenie dalszych analiz i rozważań, a w konsekwencji na wypracowanie stanowisk (opinii) przez wszystkie instytucje dialogu społecznego i rady rynku pracy przyczyniając się realnie do spopularyzowania zatrudniania osób osadzonych dzięki zarekomendowanym programom szkoleniowym i innym niezbędnym rozwiązaniom.

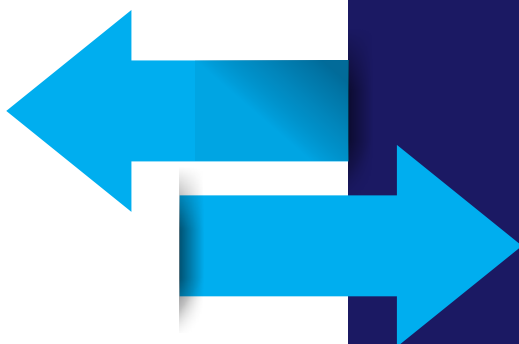


**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita  
Polska**

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## **REALIZATOR PROJEKTU:**

**Pracodawcy Ziemi Lubelskiej**  
ul. Bursaki 12, 20-150 Lublin

[www.pracodawcy.lublin.pl](http://www.pracodawcy.lublin.pl)  
[www.nowy.dialog.pl](http://www.nowy.dialog.pl)

