

**Katolicki Uniwersytet Lubelski
Jana Pawła II
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Pedagogiki**

mgr Maciej Teuchmann

***P* *RACA DYMENSJĄ*
ROZWOJU I INTEGRACJI EKOLOGICZNEJ
*OSADZONYCH***

*Rozprawa doktorska
napisana pod kierownictwem:
ks. dr. hab. Kazimierza Pierzchały, prof. KUL*

Lublin 2023

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	3
WYKAZ SKRÓTÓW.....	11
<i>Biblijne.....</i>	<i>11</i>
<i>Pozostałe.....</i>	<i>11</i>
WPROWADZENIE.....	13
ROZDZIAŁ I. PRACA JAKO WARTOŚĆ CZŁOWIEKA W KATEGORIACH ROZWOJU I INTEGRACJI EKOLOGICZNEJ.....	25
1.1. Wartość indywidualna (podmiotowa) pracy.....	28
1.1.1. Prawo do wolności.....	29
1.1.2. Prawo wyboru.....	33
1.1.3. Odpowiedzialność jednostki.....	35
1.1.4. Prawo do zaciągania zobowiązań.....	38
1.2. Ujęcie pracy w ramach wartości grupowej (supraindywidualnej).....	42
1.3. Praca w kategorii cywilizacji i kultury	45
1.3.1. Uczciwość.....	47
1.3.2. Pomocowość	48
1.3.3. Tożsamość kulturowa.....	49
1.3.4. Akceptacja człowieka w pedagogice	50
ROZDZIAŁ II. PRACA LUDZKA W UJĘCIU SPOŁECZNEJ DOKTRYNY CHRZEŚCIJAŃSKIEJ....	55
2.1. Personalistyczny wymiar pracy ludzkiej.....	57
2.1.1. „Osoba ludzka”	58
2.1.2. Personalizm Karola Wojtyły fundamentem nowoczesnej myśli teologicznej.....	61
2.1.3. Personologia polska XX wieku w refleksji teologicznej Czesława St. Bartnika.....	62
2.1.4. Moralny i duchowy wymiar pracy	63
2.2. Praca jako wartość w nauce Kościoła	66
2.3. Jana Pawła II – spojrzenie na pracę ludzką	68
2.3.1. Antropologiczne podstawy pracy.....	69
2.3.2. Praca czynnikiem rozwoju osoby ludzkiej i życia społecznego	72
2.3.3. Praca a kapitał w ujęciu społeczno-ekonomicznym	74
2.3.4. Uprawnienia ”człowieka pracy”	75
2.3.5. Sens pracy	77
2.3.6. Wybrane aspekty nauki Jana Pawła II w kierunku osadzonych	79
2.4. Interdyscyplinarne ujęcie filozofii pracy Józefa Tischnera w kontekście sporu o człowieka	83
ROZDZIAŁ III. PEDAGOGICZNE ASPEKTY PRACY.....	89
3.1. Praca elementem integralnego rozwoju człowieka	90
3.2. Praca źródłem pomocy	94
3.2.1. Atrakcyjność pracy.....	94
3.2.2. Aplastyczność pracownika	96
3.2.3. Różnorodność w pracy.....	97

3.3. Praca motywem partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych.....	100
3.3.1. Wspólnota norm zachowania.....	100
3.3.2. Motywacja do pracy.....	101
3.3.3. Wspólnota celów, losów, korzyści i zainteresowań	102
3.3.4. Przeżywanie wartości grupy	103
3.4. Resocjalizacyjny wymiar pracy	104
3.5. <i>Homo sovieticus</i> w instytucji totalnej	107
 ROZDZIAŁ IV. PRAWO DO PRACY OSADZONYCH W ŚWIELE ROZWOJU POLSKIEGO	
PRAWA PENITENCJARNEGO NA PRZESTRZENI OSTATNICH 40 LAT.....	111
4.1. Wprowadzenie	112
4.2. Europejskie Reguły Więzienne z 2006 roku	113
4.3. Kodeks karny wykonawczy (Ustawa, 1997a).....	116
4.4. Zasady zatrudniania osadzonych.....	119
4.5. Ogólna ocena polskiego prawa penitencjarnego i prawa pracy w kategorii „teorii systemów”	121
4.5.1. Prawo penitencjarne	121
4.5.2. Prawo pracy	124
 ROZDZIAŁ V. PRACA OSADZONYCH W WYMIARZE TRANSKULTUROWYM.....	
129	
5.1. Informacje ogólne	129
5.2. Zatrudnienie osadzonych w wybranych państwach	131
5.2.1. Austria	131
5.2.2. Francja	131
5.2.3. Niemcy.....	132
5.2.4. Kanada.....	133
5.2.5. Portugalia.....	133
5.2.6. Słowacja	134
5.2.7. Stany Zjednoczone	134
5.2.8. Szwajcaria	135
5.2.9. Wielka Brytania	135
5.3. Wnioski NIK'16	136
 ROZDZIAŁ VI. METAANALIZA BADAŃ EMPIRYCZNYCH W ZAKRESIE PRACY OSADZONYCH	
..... 139	
6.1. Statystyki Służby Więziennej	139
6.2. Praca w opiniach osadzonych	141
6.2.1. Praca w procesie readaptacji społecznej osadzonych.....	141
6.2.2. Praca a sens życia	146
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	<i>147</i>
6.2.3. Praca jako element resocjalizujący	150
6.3. Praca w świetle nowych wyzwań	155
 ROZDZIAŁ VII. PARADYGMAT PRAGMATYCZNO-FRAZEologiczny DLA WŁASNYCH	
BADAŃ EMPIRYCZNYCH DOTYCZĄCYCH PRACY OSADZONYCH	159
7.1. Praca jako wartość człowieka w kategoriach rozwoju i integracji ekologicznej	159
7.1.1. Praca w kategorii wartości indywidualnej	159

7.1.2. Praca w kategorii wartości grupowej.....	160
7.1.3. Praca w kategorii cywilizacji i kultury	161
7.2. Wartość pracy w ujęciu społecznej doktryny chrześcijańskiej.....	162
7.2.1. Personalizm pracy.....	162
7.2.2. Praca jako wartość w nauce Kościoła.....	162
7.2.3. Poglądy nt. pracy Jana Pawła II	163
7.2.4. Filozofia pracy Józefa Tischnera jako spór o człowieka	164
7.3. Pedagogiczne aspekty pracy.....	164
7.3.1. Praca elementem integralnego rozwoju człowieka	164
7.3.2. Praca źródłem pomocy.....	165
7.3.3. Praca motywem partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych	165
7.3.4. Pedagogiczna rola pracy w resocjalizacji penitencjarnej	166
7.4. Prawo do pracy osadzonych w świetle rozwoju polskiego prawa penitencjarnego.....	167
7.5. Praca osadzonych w wymiarze transkulturowym	168
7.6. Metaanaliza badań empirycznych w zakresie pracy osadzonych.....	168
7.7. Cechy indywidualnego planu resocjalizacji.....	169

ROZDZIAŁ VIII. METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH (ALGORYTM

METODOLOGICZNY).....	171
8.1. Założenia badawcze	172
8.2. Przedmiot i cel badań	173
8.2.1. Przedmiot badań.....	174
8.2.2. Cel badań	174
8.3. Problemy badawcze (podstawowy, szczegółowe)	176
8.3.1. Główny problem badawczy.....	177
8.3.2. Problemy szczegółowe.....	177
8.4. Zmienne i wskaźniki	178
8.4.1. Zmienne niezależne	178
8.4.2. Zmienna zależna.....	179
8.4.3. Zmienne pośredniczące	180
8.5. Metody, techniki i narzędzia badawcze	181
8.5.1. Aspekt metodologiczny	181
8.5.2. Techniki i narzędzia badawcze.....	183
8.6. Kryteria doboru grupy badawczej	184
8.7. Procedura badawcza.....	187
8.7.1. „Współczynnik siły poparcia ($S_p AW$)”	188
8.7.2. Hierarchię wartości według Mirosława J. Szymańskiego	189
8.7.3. Poziom istotności statystycznej χ^2 (chi-kwadrat).....	190
8.7.4. Współczynnik korelacji Pearsona	191
8.7.6. Odchylenie standardowe (rozrzut)	193
8.7.5. Inne narzędzia statystyczne.....	193
8.8. Teren badawczy.....	194
8.9. Charakterystyka badanej zbiorowości	195
8.9.1. Płeć badanych.....	197
8.9.2. Wiek badanych.....	198
8.9.4. Miejsce zamieszkania badanych osadzonych.....	198
8.9.4. Wykształcenie respondentów.....	199

8.9.5. Łączny czas pobytu badanych w więzieniu.....	200
8.9.6. Status osadzenia skazanych.....	201
8.9.7. Podgrupy klasyfikacyjne badanych osadzonych	201
8.9.8. Osadzeni zobowiązani do świadczeń alimentacyjnych	202
8.9.9. Osadzeni uzależnieni.....	203
8.9.10. Status cywilny osadzonych.....	203
8.9.11. Wyróżnienia, kary i uzależnienie.....	204
ROZDZIAŁ IX. BADANIA EMPIRYCZNE	205
9.1. Praca na wolności przed skazaniem.....	205
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	<i>207</i>
9.2. Wartość pracy dla osadzonych.....	208
9.2.1. Hierarchia wartości badanych.....	211
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	<i>213</i>
9.2.2. Istotne współczynniki korelacji pomiędzy wybranymi wartościami, uznawanymi przez skazanych.....	214
9.2.2.1. Wartości rodzinne.....	214
9.2.2.2. Wartości edukacyjne	216
9.2.2.3. Wartości związane z pracą	217
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	<i>218</i>
9.2.2.4. Wartości kulturalne.....	218
9.2.2.5. Wartości materialne.....	219
9.2.2.6. Wartości allocentryczne	221
9.2.2.7. Wartości przyjemnościowe.....	222
9.2.2.8. Wartości obywatelskie.....	223
9.2.2.9. Wartości prospołeczne	224
9.2.2.10. Wartości związane z władzą.....	225
9.2.3. Praca wartością i źródłem wartości	227
9.3. Otoczenie pracy /interdyscyplinarnie/	228
9.3.1. Bycie pomocnym.....	229
9.3.2. Prawo wyboru.....	230
9.3.3. Samoocena	231
9.3.4. Zaufanie.....	233
9.3.5. Odpowiedzialność	234
9.3.6. Bycie wolnym	236
9.3.7. Rodzina, dom i praca	237
9.4. Praca demensją rozwoju i integracji ekologicznej jednostki	240
9.4.1. Zajęcia osadzonych w zakładzie karnym	240
9.4.2. PRACA ODPLATNA.....	242
<i>ZWIĄZEK PRACY ODPLATNEJ (RODZAJOWO) I WYBRANYCH ZMIENNYCH NIEZALEŻNYCH</i>	<i>243</i>
9.4.3. PRACA NIEODPLATNA	249
9.4.4. Przyczyny pozostawiania osadzonego bez pracy	250
9.4.5. Partycypacja wspólnotowa	251
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	<i>253</i>
<i>ZWIĄZEK WIĘZI SPOŁECZNYCH, ŚRODOWISKA PRACOWNICZEGO I WYBRANYCH ZMIENNYCH NIEZALEŻNYCH</i>	<i>257</i>
9.4.6. Relacje osadzonego z: rodziną, pracodawcami i społecznością lokalną	260
9.4.7. Oczekiwana i motywacja osadzonych związane z pracą.....	262
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	<i>262</i>

<i>ZWIĄZEK CHĘCI WARUNKOWEGO ZWOLNIENIA I CHARAKTERU PRACY SKAZANYCH</i>	264
9.4.8. Walory pracy w ZK.....	266
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	268
9.4.9. Skuteczność pracy wg osadzonego	269
9.4.10. Efektywność pracy wg osadzonego	271
9.4.11. Polski system penitencjarny	274
9.4.12. Kulturowość penitencjarna w zakresie pracy skazanych	276
9.4.13. Obawy skazanego o funkcjonowanie na wolności	277
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	278
9.4.14. Praca szansą rozwoju.....	280
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	280
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	283
9.4.15. Świadczenie alimentacyjne.....	283
9.4.16. Pedagogiczna rola pracy w resocjalizacji penitencjarnej.....	285
9.4.17. Praca w procesie resocjalizacji – aspekt praktyczny	286
<i>PYTANIE OTWARTE</i>	288
<i>Opinie pozytywne</i>	288
<i>Opinie negatywne</i>	293
<i>Pozostałe</i>	294
<i>ZWIĄZEK UWARUNKOWAŃ PROCESU RESOCJALIZACJI I CHARAKTERU PRACY SKAZANYCH</i>	296
<i>Realizacja problemów badawczych</i>	298
<i>PYTANIE OTWARTE</i>	299
9.5. PODSUMOWANIE BADAŃ WŁASNYCH I REKOMENDACJE DLA PRAKTYKI PENITENCJARNEJ.....	303
<i>ZAKOŃCZENIE</i>.....	309
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	315
WYKORZYSTANA LITERATURA.....	315
AKTY PRAWNE	333
NETOGRAFIA.....	335
<i>SPIS TABLIC</i>.....	339
<i>SPIS RYSUNKÓW, WYKRESÓW</i>.....	339
<i>STRESZCZENIE</i>	343
SUMMARY	343
<i>ANEKSY</i>.....	345
Aneks 1 – AUTORSKI KWESTIONARIUSZ ANKIETY	345
<i>CZĘŚĆ PEDAGOGICZNO-PENITENCJARNA</i>	345
<i>CZĘŚĆ PSYCHOLOGICZNO-SOCJOLOGICZNA</i>	356
<i>METRYCZKA</i>	362
Aneks 2 – Graficzne ujęcie bazy pod autorską ankietę	365

Stan prawny: 31.11.2023 r.

„Praca czyni wolnym”
pyt. 2, otwarte: ID 78 i 144.

„Wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzanie w skazanym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądaných postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa” **(k.k.w., 1997a: 67.1)**

„[...] Nie można oczekiwać, że proces integracji społecznej nastąpi, jeżeli wszelkie tzw. działania naprawcze będą skierowane wyłącznie w kierunku osób wykluczonych” **(Fidelus, 2011: 89).**

Resocjalizacja, wychowanie to
„stworzenie nowego człowieka”
(Kunowski, 2004: 24).

„Wiele jest niesamowitych rzeczy, lecz nie ma nic bardziej niesamowitego niż człowiek.”
Sofokles (Galarowicz, 2017: 5)

„Fundamentalne wartości człowieka: Dobro, Prawda, Piękno”
Andrzej Bałandynowicz (2019)

„Nie ma ludzi z natury złych, nikt nie rodzi się przestępcą”
Kazimierz Pierchała (2013: 305)

„System penitencjarny jest tak efektywny, jak skuteczne są środki oddziaływania na więźniów” **Grzegorz Skrobowski**, (2020: 131).

„W resocjalizacji wychowuje się przez pracę i do pracy”
Stanisław Górski (1985: 203)

„Praca jest «dla człowieka» a nie człowiek «dla pracy»”
Jan Paweł II (LE 6)

Verba docent, exempla trahunt
[łac.], słowa uczą, przykłady pociągają
Jan Paweł II

WYKAZ SKRÓTÓW

Biblijne

1 J	– Pierwszy List św. Jana Apostoła
1 Kor	– Pierwszy List do Koryntian
1 P	– Pierwszy List św. Piotra Apostoła
2 P	– Drugi List św. Piotra Apostoła
CA	– Jan Paweł II, Encyklika <i>Centesimus Annus</i> w 100. rocznicę Encykliki <i>Rerum novarum</i> - 1 V 1991 r.
Ef	– List do Efezjan
Ga	– List do Galatów
J	– Ewangelia wg. św. Jana
Jr	– Ks. Jeremiasza
KKK	– Katechizm Kościoła Katolickiego (1998)
LE	– Jan Paweł II, Encyklika <i>Laborem exercens</i> o pracy ludzkiej (z okazji 90. rocznicy Encykliki <i>Rerum novarum</i>), Castel Gandolfo 14 IX 1981.
Mt	– Ewangelia wg św. Mateusza
Prz	– Księga Przysłów
Ps	– Księga Psalmów
Rdz	– Księga Rodzaju
Rz	– List do Rzymian
św.	– święty
Wj	– Księga Wyjścia

Pozostałe

BHP	– Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
ERW, 2006	– Europejskie Reguły Więzienne (2006).
IE	– Internetowa Encyklopedia PWN
ILE	– Internetowy Leksykon Ekologii
ISH	– Internetowy Słownik Historyczny
ISJP PWN	– Internetowy Słownik Języka Polskiego PWN
k.k.	– Ustawa z 6 czerwca 1997 r. <i>Kodeks karny</i>
k.k.w.	– Ustawa z 6 czerwca r. 1997 r. <i>Kodeks karny wykonawczy</i>
KP	– Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. <i>Kodeks pracy</i>
DPS	– Dom Pomocy Społecznej
m.in.	– między innymi
MRiPS	– Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
N	– liczba badanych
NI	– niepracujący
NIK	– Najwyższa Izba Kontroli
PN	– pracujący nieodpłatnie
PO	– pracujący odpłatnie

przyp. M.T.	– przypis autora dysertacji Macieja Teuchmanna
r.o.z.s.	– Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w <i>sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych</i>
SW	– Służba Więzienna
TN KUL	– Wydawnictwo Towarzystwa Naukowe KUL Jana Pawła II
u.o.z.s.	– Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. <i>o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności</i>
W	– średni wskaźnik oceny wartości
WPZ	– warunkowe przedterminowe zwolnienie
ZK	– zakład karny

WPROWADZENIE

Dysertacja z zakresu pedagogiki kultury, ukierunkowana jest na to co powinno, z uwzględnieniem tego co jest.

Człowiek na co dzień podlega wszelkim wytworom tworzonej przez siebie kultury, w tym – szczególnie w społeczeństwie masowego komunikowania się – wytworom kultury masowej, popkultury. Ma ona przemożny wpływ na całe rzesze ludzi, na kształtowanie się ich świadomości, postaw, poglądów, zachowania, a w konsekwencji na międzyludzkie relacje (Pierzchała, Teuchmann, 2022: 68).

Polski pedagog, naukowiec Janusz Gajda jest zdania, że korzenie pedagogiki kultury, podobnie jak pedagogiki w ogóle, sięgają głęboko w przeszłość i są tak stare jak ludzkość. Człowiek w środowisku wyszukiwał perspektywy poprawienia swej egzystencji, starał się to środowisko zmieniać, doskonalić, tworzyć według własnych potrzeb i mniej lub bardziej świadomie odczuwanych wartości, które nadawały kierunek jego pracy, działalności społecznej i twórczości. Tworzył w ten sposób załączki kultury materialnej, społecznej i duchowej, kultury rozwijanej przez wzbogacanie doświadczeń przekazywanych z pokolenia na pokolenie. Był to proces naturalny. Charakteryzował się aktywnością umysłową w poszukiwaniu doskonalszych, efektywniejszych form działalności. Przystawał wystarczać przekaz doświadczeń poprzez naśladownictwo. Aby żyć na coraz wyższym poziomie, należało poszukiwać informacji i możliwości w sposób bardziej zorganizowany, świadomy. Dominującą cechą pedagogiki kultury jest kształtowanie osobowości człowieka na dobrach kultury. W ten właśnie sposób narodziła się pedagogika (Gajda, 2006: 15).

„Praca jest wartością kulturową, gdyż tylko przez nią jest tworzona kultura, jednocześnie przyczyniając się do ubogacenia dziedzictwa kulturowego” (Fel, 2007: 605-606; za Pierzchała, 2018a: 149). Jednym ze składników pojęcia „kultura” stanowi **kultura pracy**. Kultura pracy przedstawia wartości materialne i pozamaterialne powstające na skutek synergii ludzi w procesie pracy. Znacznie węższym znaczeniem pojęcia „kultury pracy” jest znaczenie potocznie rozumiane przez ludzi, jako sposób odnoszenie się do siebie w trakcie wykonywania pracy. Składowymi „kultury pracy” są namacalne efekty pracy człowieka, narzędzia, organizacja pracy jak

również sposób rozumowania, wzory zachowań, cechy osobowości, krystalizujące się i rozwijające w procesie pracy. Nie można, więc pojęcia kultury pracy ograniczyć do reguł i zasad współdziałania człowieka lub grupy ludzi w zespole roboczym.

W ogóle praca będzie ukierunkowana na człowieka oraz na grupę, czyli społeczność, w ujęciu w obszarze **integracji ekologicznej**,¹ ponieważ ekologia wiąże się z paradygmatem² całości, a nie części, czyli mówi się o kulturze i cywilizacji, odnosząc do kategorii całego rodu ludzkiego. Integracja (*proces tworzenia się całości z części, zespalandie się elementów w całość*) nie jest oddziaływaniem ukierunkowanym na eliminację, ograniczanie oraz linearne i mechanistyczne działania, ale odwrotnie – preferuje strategię wzrostu, łączenia, wyższej skuteczności i efektywności. (Bałandynowicz, 2022: 419). Integracja winna skupiać się na pokoju wewnętrznym każdego człowieka. Deintegracja jako przeciwieństwo integracji objawia się w środowisku wewnętrznym i zewnętrznym człowieka. Aprobuję pozytywne stany nieprzystosowania, konfliktowości, alienacji społecznej i pobudliwości psychofizycznej, a więc nie traktuje ich negatywnie-destruktywnie (Bałandynowicz, 2022: 166).

Praca i kształcenie zawodowe osadzonym pozwala świadomie porzucić skoncentrowanie się na sobie i na statusie dewianta, i w to miejsce zabiegać o wykształcenie wiedzy, kompetencji i umiejętności oraz doświadczeń, pozwalających na transgresyjność w stronę akceptacji dobra supraindywidualnego³ i porządku transkulturowego⁴ (Pierzchała, 2019a).

„Stawanie się człowiekiem skutecznym, poprzez realizację zadań (...), to nade wszystko legitymowanie się **teleologię**⁵ życiową, uwzględniającą czynną dyspozycyjność potrzeby odpowiedzialności i zaciągania dobrowolnych zobowiązań

¹ **Integracja ekologiczna** – „zspolenie organizmów określonej biocenozy, które charakteryzują się współzależnością i wzajemnym przystosowaniem do siebie”, *Ekologia* (ILE, 2022).

² **Paradygmat** – «przyjęty sposób widzenia rzeczywistości w danej dziedzinie, doktrynie itp.; wzorzec, model» (Bańko, 2014).

³ **Supraindywidualny** – łaciński przedrostek **supra-** oznacza wykraczanie poza normę, poza zwykły stan, jak również umieszczenie nad.

⁴ **Transkulturowość** – koncepcja, która została stworzona przez filozofa Wolfganga Welscha. Mówi, że dzisiejsze kultury w dużej mierze charakteryzuje mieszanie, przenikanie i hybrydyzacja, a kultury nie mają już sugerowanej wcześniej formy jednorodności i odrębności. Pojęcie transkulturowości jako nowej koncepcji kultury powstało w odpowiedzi na brak satysfakcji z koncepcji takich jak wielokulturowość i interkulturowość; (Welsch, 2002).

⁵ **Finalizm** (teleologia) - filoz. «pogląd, według którego rozwój świata przyrody i rzeczywistości społecznej zmierza do jakiegoś ostatecznego celu; teleologia, teleologizm» (Bańko, 2014).

wobec osób trzecich. Na konwie tych **dymensji**⁶ człowiek postrzega w kategoriach wartości interakcjonizm społeczny, jako bezinteresowny, otwarty, tolerancyjny i lojalny proces budowania zachowań prospołecznych i empatycznych” (Pierzchała, 2019a: 141), (gdzie empatia to «umiejętność wczuwania się w stan wewnętrzny drugiej osoby i przejęcia jej sposobu widzenia rzeczywistości») (Bańko, 2014).

Dymensja charakterystyczna jednostki, jej znakiem rozpoznawczym nie jest metafizyczna natura, lecz jej praca. To właśnie aktywność życiowa, system ludzkich działań określają i determinują zakres pojęcia człowieczeństwa (Bałandynowicz, 2021b: 250). Zdaniem Andrzeja Bałandynowicza „Dymensja czynnego i dynamicznego postępowania w odpowiedzi na poszerzanie świadomości umysłu i obiektywnych treści myśli sprowadza osobę do roli kreatora istniejącej rzeczywistości.” (Bałandynowicz, 2022: 48). »Dymensją wyróżniającą człowieka jest właściwość „bycia sobą”, która nie posiada siebie na stałe, lecz którą można pozyskać dzięki aktywności filozoficznej: w swej istocie stanowi poszukiwanie siebie samego.« (Bałandynowicz, 2022: 89).

Przebudowa tożsamości osobowej w warunkach kary pozbawienia wolności (Dąbkiewicz, 2018: 384-389; Bałandynowicz, 2015: 351 i in.) może dokonywać się w wyniku podejmowanego przez osadzonych⁷ sprawstwa w sferze kompetencji społecznych, gwarantującego systematyczne pokonywanie barier na odcinku nadwrażliwości emocjonalnej. Dobra (właściwa, dobrze dobrana) praca pozwala uświadomić osadzonym, że w warunkach wspólnoty są zdolni stać się twórcami samych siebie, osobami zdolnymi do wtórnej integracji oraz przekazania negatywnych doświadczeń przestępczych na własne pozytywy (Dąbkiewicz, 2018: 384-389; Bałandynowicz, 2015: 351 i in.).

Praca posiada znaczący wpływ na szeroko rozumiany rozwój człowieka i jednocześnie jest czynnikiem warunkującym współpracę ludzi oraz grup społecznych, czyli w istotny sposób wpływa na całokształt życia społecznego. Rola pracy w życiu człowieka jest tak znacząca, że oddziałuje ona na niego już w okresie poprzedzającym właściwą karierę zawodową.

⁶ **Dymensja** - «każdy z wymiarów istniejących w przestrzeni i czasie” (ISJP PWN, 2019).

⁷ »**Osadzony** to osoba skazana wyrokiem sądowym lub tymczasowo aresztowana (bez wyroku sądowego), która przebywa w zakładzie penitencjarnym (areszt śledczy lub zakład karny). W literaturze przedmiotu często nie rozróżnia się tych pojęć. W większości przypadków słowo „skazany” należy rozumieć jako „osadzony”, chyba że wyraźnie odróżnia się „skazanego” od „tymczasowo aresztowanego”« (Pierzchała, 2013: 7).

„Resocjalizacja, w znaczeniu, jakie nadają jej klasycy myśli resocjalizacyjnej w Polsce [Czesław Czapów i Stanisław Jedlewski] (Czapów, Jedlewski, 1971), to proces swoistej naprawy moralnej i obyczajowej człowieka, przypominający przebieg zdrowienia z przewlekłej choroby, którą jest wykołajenie przestępcze lub obyczajowe [...] Resocjalizacja jest odmianą procesu wychowawczego, który z jednostki wadliwie przystosowanej do wymogów życia społecznego czyni jednostkę ponownie zsocjalizowaną, tzn. uspołecznioną, samodzielną i twórczą” (Kalinowski, 2008: 234-235).

Współcześnie termin »resocjalizacja« w ujęciu Marka Konopczyńskiego „pojmovany *ex definitione* oznacza ponowną socjalizację, a więc powtórne uspołecznienie jednostki nieprzystosowanej społecznie w celu umożliwienia jej poprawnego funkcjonowania w powszechnie akceptowanych rolach życiowych i społecznych” (Konopczyński, 2015: 9). Należy pamiętać, iż socjalizacja pełni dwie znaczące społeczne funkcje. Pierwszą jest stanowienie mechanizmu transmisji kultury. Druga polega na tworzeniu określonego ładu i porządku społecznego oraz jego międzypokoleniowego przekazu w postaci ideałów, wartości i norm (Sztompka, 2002: 403–405).

Wg Kazimierza Pierzchały „resocjalizacja to obszar problematyki i praktyki społecznej, określający zakres działań wychowawczych, opiekuńczych i terapeutycznych. Jest to proces zmierzający do wykształcenia u osób niedostosowanych społecznie zmian w obszarze samoświadomości, samowychowania, samopotwierdzenia i samorefleksyjności” (Pierzchała, 2017: 95.)

Prawdą pedagogiczną – według Lesława Pytki, którą się przyjmuje, jest prawda wewnętrznej transformacji człowieka z problemami i wiara w możliwości poprawy niekiedy dramatycznej i jakby beznadziejnej sytuacji (Pytki, 2008: 97).

Lesław Pytki określając resocjalizację stwierdza, że „nie ma jednej resocjalizacji, której zastosowanie gwarantowałoby sukces w każdym przypadku” (Pytki, 2006: 268) i wskazuje potrzebę indywidualnego podejścia do każdej osoby. Wśród typów resocjalizacji wymienia resocjalizację jako: modyfikację zachowań, zmianę społecznej przynależności, przebudowę emocjonalną, wrastanie w kulturę i zaspakajanie potrzeb, kształtowanie prawidłowych postaw społecznych, dostosowanie sytuacji do nieletniego, „nawrócenie” na wartości wyższego

rzędu, reintegrację społeczną jednostki, autoresocjalizację (Pytką, 2006: 268-270; Fidelus, 2022: 98; Bałandynowicz, 2011).

Anna Fidelus (pedagog akademicki) wspomina o niesprawiedliwości kulturowej, w której kontekście: „należy zwrócić uwagę na zakorzenione i utrwalone w społeczeństwie określone reprezentacje, interpretacje, stereotypizacje wobec więźniów. Ludzie z przeszłością przestępczą żyją w większości na marginesie życia społecznego (niezależnie od ich aktualnej sytuacji i zachowania), są deprecjonowani w środowisku, poniżani, lekceważeni, wręcz pomijani w życiu społecznym. Brak odpowiednich działań w zakresie nierówności ekonomicznych z pewnością pogłębia i wzmacnia braki kulturowe.” (Fidelus, 2022: 109).

Anetta Jaworska (psycholog, mediator i coach; swoją pracę opiera na nurcie poznawczo-behawioralnym) twierdzi, że w dziedzinie nauki i praktyki związanej z penitencjarystyką występują znaczące rozbieżności poglądów na temat tego, czym w istocie jest oddziaływanie penitencjarne i jaki jest ich cel: utylitarny⁸, retrybucyjny⁹ czy poprawczy (resocjalizacyjny). Także sama resocjalizacja może być rozpatrywana z różnych punktów widzenia, między innymi jako: wtórne uspołecznienie (Waligóra, 1985: 53), opieka, wychowanie i terapia (Pytką, 2010: 33), sprawiedliwość naprawcza (Bałandynowicz 2015: 522), integracja społeczna¹⁰ modyfikacja zachowań i kształtowanie prawidłowych postaw społecznych (Ambrozik, 2016) lub też rozwijanie potencjałów i kreowanie nowej tożsamości wychowanka (Konopczyński, 2016). Biorąc pod uwagę różnorodność podejść do procesu zmiany człowieka, należy uznać, że każde opracowanie, zmierzające do określenia efektywności pracy penitencjarnej ze sprawcami przestępstw nigdy nie uwzględni wszystkich aspektów, jakie powinny być objęte tymi rezultatami (Jaworska, 2016: 11-12).

⁸ **Utylitarny** - 1. «mający na celu praktyczną korzyść, np. materialną», 2. «mający zastosowanie praktyczne; użytkowy» (Bańko, 2014).

⁹ **Sprawiedliwość retrybucyjna** to termin racjonalizacji kary odnoszący się do sytuacji, w których złem odpłaca się za zło. Wyrosła ona z twierdzenia Seneki „*Punitur quia peccatum est*” (Karze się, ponieważ popełniono przestępstwo) (Głaszcz, 2021).

¹⁰ „**Resocjalizacja penitencjarna** może być skutecznym procesem wyłącznie w następstwie doprowadzenia systemu więzień do stanu społecznej deizolacji. Może się on odbywać przez komórkowy proces minimalizowania izolacji wewnętrznej oraz integrowania instytucji izolujących poza więzienną strukturą społeczną. **Integracja** powinna się odbywać przez uczestnictwo osób niezwiązanych profesjonalnie z więziennictwem w strukturach instytucji penitencjarnych oraz wprowadzanie więźniów w istniejące pozapenitencjarne struktury społeczne” (Bałandynowicz, 2015: 16).

Odziaływania penitencjarne mają na celu zmianę postaw i zachowań osadzonego na takie, które pozwolą mu funkcjonować w społeczeństwie w zgodzie z akceptowalnymi przez nie normami i zasadami. Proces adaptacji społeczno-zawodowej osadzonych składa się najczęściej z trzech etapów. Pierwszy etap zwany przedwstępnym obejmuje czas tuż przed przystąpieniem do pracy. W tym etapie dochodzi do kształtowania się postaw i oczekiwań osadzonego. Na tym etapie spełniony zostaje obowiązek przekazania osadzonemu warunków zatrudnienia i reguł panujących w organizacji. Etap drugi to praktyczne zetknięcie się z miejscem pracy. Na tym etapie osadzony zderza się z rzeczywistością, zauważa rozbieżności między oczekiwaniami a praktyką w wyniku, czego może pojawić się akceptacja lub rezygnacja. Etap trzeci to metamorfoza skazanego. Osadzony pod okiem przełożonego zdobywa umiejętności niezbędne w wykonywanej pracy, wchodzi w nową rolę i dostosowuje się do wartości i norm. Na tym etapie dochodzić powinno do relatywnie długotrwałych zmian (Król, Ludwiczynski, 2022: 132).

Praca jest terminem, którym posługuje się wiele dyscyplin naukowych. W pedagogice „praca jako wartość jest źródłem oraz kontekstem funkcjonowania (siłą etyczną) dla wartości ekonomicznych, kulturowych, antropologicznych¹¹, moralnych, osobowych i społecznych” (Furmanek, 2016: 827). Według Wincentego Okonia praca to: „[...] zbiorowa lub jednostkowa działalność, której celem jest uzyskanie jakiegoś wytworu materialnego, bądź niematerialnego. Ze względu na znaczenie tego wytworu dla jednostki czy dla społeczeństwa oraz na niezbędne wydatkowanie sił, procesowi pracy na ogół towarzyszy przekonanie o jej pożytku, ale zarazem przymus wewnętrzny, tj. narzucony sobie przez jednostkę, lub zewnętrzny, tj. narzucony przez społeczne warunki życia zbiorowego” (Okoń, 2004).

Pracy nie można oddzielić od życia człowieka (osadzonego). Jest ona jednym z fundamentalnych obowiązków i praw całego społeczeństwa, jest aktywnością odróżniającą człowieka od innych stworzeń, albowiem wznosi rozumność i celowość działań. I w końcu praca jest specjalnym powołaniem i dobrem każdej osoby, z którym najczęściej wiąże się określony trud. Praca jest nieodłącznym elementem życia każdego człowieka „od początku świata”. Jest uważana za konieczną, postrzegana jest jako

¹¹ **Antropologia** - «nauka o człowieku, jego pochodzeniu, rozwoju i różnicowaniu rasowym» (Bańko, 2014).

wartość. Wartość i godność pracy wynika przede wszystkim z faktu, że jest ona działaniem osoby mającej niezbywalną godność.

Według Janiny Kostkiewicz „Pedagogikę kultury zwykło się rozumieć jako kierunek „[...] sięgający starożytności, a mający rodowód w XIX wieku związany z przełomem dokonany przez filozofów kultury: Wilhelma Diltheya, Wilhelma Windelbanda i Henryka Rickerta, oraz kontynuatorów Jerzego Kerschensteinera (znanego jako twórcy szkoły pracy – przyp. M.T.)¹² Edwarda Sprangera, Teodora Litta” (Gajda, 2005: 160), a w Polsce przez Sergiusza Hessena, Bogdana Nawroczyńskiego i Bogdana Suchodolskiego¹³. Jest to jednak model pierwotny pedagogiki kultury w sensie „sformalizowania” go przez środowiska akademickie Europy. Poszerzanie badań w zakresie historii myśli pedagogicznej zmusza do zakwestionowania jego jedynej wersji. Wyłącznie tego modelu (opartego na filozofii neokantystów badeńskich i fenomenologów) pedagogiki kultury podważył Andrzej Ciążela (2010); pośrednio uczynił to Karol Maliszewski (2004) w zrekonstruowanej teorii wychowania moralnego obecnej w pedagogice kultury II RP, umieszczając tam obok siebie, bez wskazywania na odrębność podstaw filozoficznych (ideologicznych lub religijnych) – przedstawicieli zarówno środowisk laickich (lewicowych), sympatyzujących z naturalizmem i marksizmem (np. Władysław Spasowski, Stefania Sempołowska, Izabela Moszczeńska), jak i pedagogiki katolickiej (Walery Jasiński, Michał Klepacz). Odrębności światopoglądowe wymienionych przedstawicieli miały swoje źródła w odmiennych filozofiach, innym definiowaniu miejsca religii w kulturze i samej kultury” (Kostkiewicz, 2013: 192-193).

Pedagogika kultury zajmuje się trzema zagadnieniami:

1) wartościami, 2) interakcjami, 3) systemem.

Jeżeli mówimy o rozwoju to mówimy o sobie i powinniśmy sięgać do takiego rozwoju, który jest autentyczny. Należy pamiętać, że każdego człowieka tylko wartości mogą budować. Nie żadne kryteria użyteczności, czy też kryteria utylitarne,

¹² **Georg Kerschensteiner** był zdania, że: „różne formy pracy manualnej miały prowadzić do rozbudzenia życia umysłowego. Pedagog ten głosił wprawdzie skrajny pogląd, że nie książka, a praca jest nosicielką kultury, ale jednocześnie przeciwstawiał się słusznie zawężaniu pracy do robót ręcznych i akcentował w wychowaniu także rolę pracy umysłowej i społecznej” (Gajda, 2006: 35; por. Kerschensteiner, 1973; Kerschensteiner, 1987).

¹³ **Bogdan Suchodolski** ujmował kulturę jako wielką całość, u podstaw której leżała praca (twórczość) przekształcająca przyrodę, społeczeństwo i psychikę ludzką. Głosił on potrzebę postawy aktywności, twórczości, woli i odpowiedzialności człowieka za kształt rzeczywistości, w której żyje (Gajda, 2006: 60).

technologiczne, interesu i korzyści, chociaż każdy człowiek jest przyzwyczajony z racji świata stworzonego na poziomie rynkowym i konsumpcji, ale generalnie jeżeli się chce sięgnąć do prac psychologicznych i pedagogicznych to człowiek ma szansę rozwijać się tylko na poziomie wartości. Praca jest jednym z elementów wartości, pozwalająca rozwijać człowieka¹⁴. W klasycznym ujęciu przedmiot badań pedagogiki pracy określa się relacją „człowiek – wychowanie – praca”.

- 1) Praca jako wartości stanowi podstawowy element tworzenia prawdy o człowieku, (Bobko, 2001: 61) a ich zgłębienie jest przedmiotem zainteresowania nauk społecznych, nauk prawnych, nauki o rodzinie oraz filozofii, traktującej samą wartość jako zjawisko kulturowe, które można odnaleźć zarówno w człowieku, jak i w społeczeństwie.

W życiu każdego człowieka istnieją wartości, dla których on żyje i dzięki którym się realizuje. Są to między innymi: życie [„Życie ludzkie jest darem (...)” (Bałandynowicz, 2019: 9)], pokój wewnętrzny człowieka,¹⁵ rodzina, macierzyństwo, dom, nauka, zdrowie, praca. Karol Wojtyła (Jan Paweł II, współtwórca psychologii personalistycznej) m.in. w publikacji *„Miłość i odpowiedzialność”* (Wojtyła, 1986), określił wartości¹⁶ kształtujące człowieka w jego człowieczeństwie, poprzez próbę zdefiniowania życia człowieka. Publikacja ta posiada znaczący wpływ na szeroko rozumiany rozwój człowieka i jednocześnie jest czynnikiem warunkującym współpracę ludzi oraz grup społecznych, w istotny sposób wpływając na całokształt życia społecznego.

Nauka nie zajmuje się tym co jest, czyli nie interesuje badającego czy osadzony pracuje, czy nie, ponieważ nauka czyni pracę naukową (w zakresie człowieka poszukującego prawdy), zadając pytanie powinnościowe: *jak powinno być?*. Sięgając do tego jak jest myślenie człowieka powinno wybiegać w kierunku norm powinnościowych,

¹⁴ „Fundamentalne wartości człowieka: Dobro, Prawda, Piękno” (Bałandynowicz, 2019: 16).

¹⁵ **Pokój wewnętrzny człowieka** – wiążący się z integracją człowieka w kategoriach jedności psychofizycznej, tzn. scalenia dwóch połówek człowieka, gdzie pierwszą jest: fizyczno-biologiczna, na którą składa się: intuicja, instynkt samozachowawczy, popęd i zmysłowość rozumowania; natomiast drugą połówką jest: empatia i myślenie prospołeczne. Pozostanie człowieka w pierwszej połówce rządzi się osobowością psychopatyczną, natomiast w drugiej osobowością psychonerwicową. Dopiero połączenie tych dwóch połówek pozwala na utworzenie **człowieka zrównoważonego**, zintegrowanego. Wszystkie te procesy zachodzą dzięki pokojowi wewnętrznemu. Istnieje tzw. dynamizm życia, pochodzący z koncepcji Kazimierza Dąbrowskiego i jego teorii dezintegracji pozytywnej, do którego zalicza się samoświadomość, samopotwierdzenie i samorefleksyjność. **Pokój wewnętrzny czyni człowieka zintegrowanym i jest jedynym, przyrodzonym prawem człowieka, gwarantując mu życie – najwyższą wartość.**

¹⁶ **Wartości człowieka** – wysokie (ideały, wcześniej np. za Arystotelesa, Platona był człowiek jako podmiot) i podstawowe (związane z konsumpcją).

czyli projektowania. Prawo powinno ograniczyć, kontrolować, czyli nadać wymiar norm powinnościowych, których do tej pory nie było, żeby człowiek „nie zatracał” się. W pracy człowiek sięga do pedagogiki kultury, traktując pracę jako wartość.

2) Praca jako interakcje. To inaczej relacje: indywidualne, grupowe, wspólnotowe.

Pedagogika kultury mówiąc o interakcjach, obserwuje rozwój i przystosowanie, tzn. warunkiem rozwoju jest wchodzenie człowieka do grupy, który nie izoluje się, nie tworzy płaszczyzny eliminacji, wykluczenia (Sobczyk, 2013a: 147 i in.).

Człowiek na poziomie interakcji jaką jest praca wchodzi do kolektywu, zbiorowości ludzkiej, w której jest wielu, nie z każdym zawierając przyjaźnię. Poprzez pracę tworzy się pewna partycypacja wspólnotowa, wymiana, współpraca (koordynacja). W wyniku współpracy, zmiany, koordynacji tworzy się nowa jakość. W ekonomii jest taki termin: stan emergentny¹⁷ (gdzie ilość zamienia się w jakość). Interakcje wynikające z rozwoju, przystosowania, którą ma być praca, powinny tworzyć zmiany ilości, w kierunku jakości. Poprzez pracę następuje wymiana pomiędzy jednostkami (np. w czasie wykładu: jeden mówi, drugi słucha, zadaje pytania). Pomiedzy osobami tworzy się pewna więź, na początku jest to więź rzeczowa (następuje wymiana, koordynacja). Efektem tego będzie jakiś efekt końcowy (np. doktorat). Z określonej ilości powstanie jakość, czyli stan emergentny. Praca, która nie tworzy jest elementem przymusu i dolegliwości, czyli nie daje zmiany jakościowej, a jedynie pozostaje „czynnością”. Proces pracy powinien zakończyć się rezultatem, emergencją (czyli nową jakością), w postaci rezultatu, mierzalnym na poziomie jakości. Ten proces tworzy rozwój, doprowadzając do integracji, a człowiek, który jest zintegrowany w pracy, w grupie, posiada łatwość akomodowania się (przystosowania do istniejących warunków kulturowych, społeczno-politycznych lub innych) do wspólnoty, czyli do społeczeństwa, ponieważ ma wyrobione pewne cechy osobowościowe, które określona

¹⁷ **Emergencja** „(łac. *emerge* – wynurzam się) – powstawanie jakościowo nowych form i zachowań z oddziaływania między prostszymi elementami. (...) Zjawisko określa się jako emergentne, jeśli w jakimś sensie nie można go opisać, opisując jedynie jego części składowe. W ścisłym sensie naukowym oznacza to nieredukowalność danego zjawiska. Ponieważ jednak nieredukowalności w żadnym przypadku nie da się jednoznacznie udowodnić, pojęcie emergencji nie ma też jednoznacznej definicji i jest używane w różnych znaczeniach. Często oznacza po prostu, że znany nam uproszczony opis zjawisk niższego poziomu nie jest wystarczający do opisanego zjawiska wyższego poziomu (czyli nie wiemy, jak ono powstaje).”, (Wikipedia, 2021); **Emergentyzm** filoz. «teoria opracowana na początku XX w. przez angielskich filozofów i biologów, głosząca, że świat podlega nieustannemu rozwojowi, podczas którego nagle (skokowo) powstają wciąż nowe, wyższe jakości» (Bańko, 2014).

praca daje (np. sprawczość, efektywność, podmiotowość, tożsamość¹⁸). Jest to zakres wiedzy psychopedagogicznej. Jest to efekt końcowy pracy, w kategoriach grupy, z przygotowaniem do społeczeństwa, czyli wspólnoty.

3) Praca dotyczy systemu, instytucji i modelu. Powinna być ona obudowana prawem, które jest elementem kultury. Kultura natomiast powinna być elementem rozwiązań instytucjonalnych (ZK), a rozwiązania instytucjonalne powinny być częścią składową systemu kultury i cywilizacji, czyli bez względu na to gdzie jest wykonywana (np. w ZK), powinna stanowić element kulturowo-cywilizacyjny.

Praca od dawna uważana jest za jedną z głównych form wychowania człowieka (ujęcie pedagogiczne), występującą w obszarze resocjalizacji. Spełnia ona w życiu człowieka wiele funkcji i zazwyczaj nadaje mu sens. Brak pracy dla wielu staje się powodem obniżenia poczucia własnej wartości, co wynika ze świadomości o byciu niepotrzebnym, w konsekwencji wywołując frustrację, apatię, bierność i utratę sensu życia (Borkowski, Marcinkowski, 1996: 28).

Na ważność pracy, jako sposobu formowania pożądanych postaw pośród dorosłych przestępców, zwracano uwagę od samego początku tworzenia nowoczesnego więziennictwa polskiego. Niestety w naszym kraju (i nie tylko) wychowawcza rola pracy została poważnie zaprzepaszczona po zakończeniu II wojny światowej, wraz z powstawaniem obozów pracy przymusowej, zorganizowanych na wzór ZSRR (Domagalski, 1997: 79).

Wydaje się, że dla pracodawcy zatrudnienie osadzonego powinno być atrakcyjne nie tylko ze względów finansowych. Więzień jest pracownikiem nie tylko tanim, ale też bardzo wygodnym. Pracodawca nie musi płacić składek zdrowotnych, negocjować ze związkami zawodowymi, nie grożą mu strajki. Więźniowie pracują tyle, ile im się każe, nie domagają się podwyżek, nie zawalają pracy z powodu problemów rodzinnych i nie biorą urlopów. *Ale czy tak jest w istocie?* Jaki jest więc rzeczywisty cel programu „zachęcenia” więźniów do pracy? Czy oprócz haseł obniżania kosztów, nie chodzi też, przy okazji, o stworzenie zastępów taniej siły roboczej gotowej konkurować na rynkach

¹⁸ **Tożsamość** – „termin o wielu znaczeniach, bardziej lub mniej zbieżnych, dlatego że w każdym wypadku chodzi o to, iż jednostki i grupy nieuchronnie ulegające podczas swego trwania licznym zmianom, zachowują jednak pewne cechy stałe, decydujące o tym, kim lub czym są, i — tym samym — wyróżniające je spośród innych jednostek i grup.; **psych.**: wizja własnej osoby, jaką człowiek ma: właściwości wyglądu, psychiki i zachowania się z punktu widzenia ich odrębności i niepowtarzalności u innych ludzi” (IE, 2022).

globalnych? (np. Amica). Dobrym przykładem stosowania pracy w resocjalizacji są Stany Zjednoczone, które właśnie taki system stworzyły. Połączenie „twardej” polityki karania więzieniem za nawet drobne przestępstwa z neoliberalną agendą, doprowadziło do stworzenia ponad 2-milionowej armii więźniów gotowych (zmuszonych) pracować za darmo dla wielkich korporacji (i rządu), które dzięki temu nie muszą przenosić produkcji do krajów Trzeciego Świata. Istniejące bardzo duże społeczne poparcie dla idei resocjalizacji przez pracę, wskazuje na dobry klimat wprowadzanych propozycji w życie.

Poszerzenie stanu wiedzy oraz zaprezentowanie aktualnych wyników badań może być wkładem w zakres resocjalizacji osadzonych. Badania winny zweryfikować oceny z zakresu teorii i praktyki w przedmiotowym zakresie.

Niniejsza rozprawa teoretyczno-empiryczna zakłada, że powinna się przyczynić do weryfikacji oraz poszerzenia aktualnego stanu wiedzy m.in. na temat procesu resocjalizacji i wychowania, w kontekście pracy osadzonego. Ważnym celem i znaczeniem przedmiotowej pracy jest znalezienie obiektywnej oceny samej idei „praca więźniów”. Dysertacja będzie próbą zbudowania współczesnego modelu pracy osadzonego (modelu nie tylko w znaczeniu „rysynku”), umożliwiającego oddziaływanie resocjalizacyjne. Dlatego wydaje się, że warto podjąć refleksję odnoszącą się do możliwości budowania i rozwijania poczucia własnej wartości w pracy i przez pracę, posiadanego potencjału, poczucia sprawczości oraz przekonania o możliwości zmiany otoczenia, nawiązywania i utrzymywania relacji z innymi, odnajdywania sensu pracy w tym, że jest potrzebna innym.

Prezentowana dysertacja podejmuje zagadnienie resocjalizacji przez pracę tzn. proces resocjalizacji osób pozbawionych wolności w polskim systemie penitencjarnym (w ujęciu transkulturowym). Zakłada się zaprezentowanie zjawiska (zagadnienia) w świetle literatury przedmiotu (krajowej i zagranicznej) i własnych badań. Wiąże się z zamiarem przeprowadzenia badań ilościowych i jakościowych. W świetle podjętej problematyki i na podstawie dokonanej analizy literatury przedmiotu, została zaprojektowana ogólna struktura dysertacji doktorskiej złożonej z trzech części: 1) teoretycznej (rozdział I – VII), 2) metodologicznej (rozdział VIII) oraz 3) empirycznej (rozdział IX), zakończenia, bibliografii, spisów tablic i rysunków, streszczenia oraz dwóch aneksów.

ROZDZIAŁ I.

PRACA JAKO WARTOŚĆ CZŁOWIEKA W KATEGORIACH ROZWOJU I INTEGRACJI EKOLOGICZNEJ

Przedmiotem pedagogiki kultury jest proces nauczanie uwarunkowany spotkaniem jednostki ludzkiej z dobrami kultury, co doprowadza do interioryzacji¹⁹ prezentowanych w nich wartości. Rezultatem tego jest wzbogacenie sił duchowych jednostki oraz tworzenie nowych wartości. Mówi się wówczas o „kulturze w ludziach” (kulturze subiektywnej). Człowiek będący uczestnikiem procesu przeżywania i tworzenia się owych wartości jest w głównej mierze istotą kulturalną. Trafnie ujął to Ludwik Chmaj (historyk, historyk kultury i filozofii, pedagog. Jeden z wybitniejszych badaczy dziejów reformacji): „jednostka, uczestnicząc w rzeczywistości ponadindywidualnej, przyswajając sobie wartości przedmiotowe, przeżywając je i stwarzając nowe, organizując swoje życie wewnętrzne wokół tych wartości osiąga dopiero swój byt czysto ludzki, staje się prawdziwą osobowością” (Chmaj, 1963: 342). Człowiek jawi się jako wytwór określonej kultury, ale jest także jej twórcą. Upraszczając, można powiedzieć, że pedagogika kultury – w przeciwieństwie do pedagogiki ogólnej i dydaktyki – kształcenie ujmuje szeroko. Łączy bowiem uczenie i nauczanie z wychowaniem (Gajda, 2006: 17-18). „Pedagogika kultury – w przeciwieństwie do tych kierunków – rozpatruje wychowanie jako kształtowanie osobowości na dobrach kultury, a człowieka jako istotę kulturalną uczestniczącą w procesie przeżywania i tworzenia wartości. Opiera się ona nie na psychologii czy socjologii, ale filozofii kultury, dlatego podejmuje zagadnienia istoty świata oraz człowieka i jego roli w tym świecie. [...] W pedagogice kultury podstawę **stanowi humanistyczny sposób** pojmowania świata i człowieka. Akcentuje się duchową stronę człowieka i właściwe dla niej środowisko – kulturę, która rządzi się odmiennymi od nauk ścisłych prawami” (Gajda, 2006: 20).

Paradygmat humanistyczny, posiadający swoje korzenie w nominalizmie i woluntaryzmie, a więc subiektywizmie naukowym, uzasadnia indywidualne i subiektywne znaczenie życia społecznego. Prezentuje krytyczne stanowisko wobec

¹⁹ **Interioryzacja** - 1. psych. «włączenie czegoś do kręgu własnych przeżyć lub myśli», 2. socjol. «przyswajanie przez jednostkę w procesie socjalizacji wartości, wzorów kulturowych oraz norm społecznych własnej grupy» (Bańko, 2014).

kultury, jako zbioru faktów narzucanych człowiekowi. Według tego nurtu myślenia człowiek ma prawo do stanowienia zasad i realnego wpływu na kulturę oraz interpretowania konfliktów społecznych z punktu widzenia ochrony interesu jednostki (Konopczyński, 2022: 22; Sztuka, 2019).

Zasadnicza kategoria pedagogiki kultury – kształcenie – oznacza znacznie więcej aniżeli nauczanie i wzbogacanie wiedzy. Kształcenie – to poznanie świata kultury i przeżywanie zawartych w nim wartości, powinności i norm postępowania. Jest to proces obejmujący ogół osobowości jako harmonijną i indywidualną strukturę umysłu, uczuć, woli i działania. Ważnym komponentem wychowania są wartości, które rozpoznaje się w wyniku poznania i zrozumienia wymowy dóbr kultury. Jest to kształtowanie poczucia powinności i obowiązku w wyniku swoistej autoafirmacji²⁰. Tzw. „urabianie ponadindywidualnej wartości i normy” odbywa się ostatecznie przez kształtowanie samego siebie – przez samowychowanie (Gajda, 2006: 20).

Tożsamość osobowa (występująca po stronie sprawcy) - należy do kluczowych zagadnień filozoficznych, socjologicznych i pedagogicznych. *Potrzeba poczucia tożsamości, a co to takiego?* Człowiek chce odczuć i powiedzieć: „ja jestem sobą”. Filozof Erich Fromm (niemiecki filozof, socjolog, psycholog i psychoanalityk, pochodzenia żydowskiego) powiada, że: „potrzeba poczucia tożsamości jest tak żywotna i nagląca, że człowiek nie może zachować zdrowia psychicznego, jeśli nie znajdzie jakiegoś sposobu jej zaspokojenia” (Fromm, 1966: 64) i dodaje, że: „Człowieka można określić jako zwierzę, które potrafi powiedzieć o sobie «ja»...” (Fromm, 1966: 63). Egzystencjalny kłopot z poczuciem własnej tożsamości – należą do głównych źródeł myślenia antropologicznego filozofii. W młodości dokonuje się budowanie poczucia tożsamości człowieka. Pytanie: „*Kim jestem?*” to jedno z najważniejszych pytań tej fazy życia. Niekiedy jest to problem, który porusza w młodych osobach najgłębsze egzystencjalne, metafizyczne i religijne strony ich duszy.

Jednym z elementarnych i zarazem fundamentalnych faktów związanych z przeżywaniem człowieczeństwa jest poczucie własnej wartości. Doświadczenie siebie jako szczególnej wartości, „ja” aksjologicznego, jest – dowodzi filozof Józef

²⁰ **Autoafirmacja** - «afirmacja samego siebie, aprobatą własnej osoby, swojego charakteru i postępowania» (Bańko, 2014).

Tischner (polski prezbiter katolicki i filozof, Kawaler Orderu Orła Białego) – rdzennym przeżyciem siebie (Tischner, 1992: 162–200; Legięć, 2012). Jim McManus (brytyjski aktor) dopowiada, że: „poczucie własnej wartości to sedno naszego bytu” (McManus, 2010: 75).

Temat wartości człowieka wiąże wszystkie te zagadnienia i jednocześnie jest jednym z najistotniejszych tematów. Pytanie „*Kim jest człowiek?*”, jest najprawdopodobniej najważniejszym pytaniem, jakie można postawić.

Filozof Jan Galarowicz (polski filozof i eseista, nauczyciel akademicki i popularyzator filozofii oraz publicysta) jest zdania, że: „jedną z relacji, w jakie wchodzi człowiek, jest odniesienie do wartości. A warunkiem tego bycia wobec wartości jest to, że on sam nie jest czystym faktem, lecz swoistą wartością, arcyennym dobrem. Jest tego rodzaju dobrem, które jest odpowiedzialne za powierzone mu wartości; jest zatem istotą etyczną” (Galarowicz, 2017: 327).

Praca jako wartość w tożsamości kulturowej. Jedynie praca (w tym filozofia marksistowska, personalistyczna) znajduje się w obszarze budowania człowieka, czyli jest elementem jego tworzenia, rozwoju. Trzy wymiary osoby w postaci dymensji powołania, wcielenia i wspólnoty budują jej tożsamość personalistyczną. (Bałandynowicz, 2022: 97). „Praca (...) wymaga (...) ogromnego zaangażowania czasowego i emocjonalnego oraz pozwala na wykorzystanie i rozwijanie posiadanych kompetencji. Dostarcza też środków do realizacji zainteresowań, pasji i odczuwania jakości życia. Jest więc miejscem rozwoju człowieka i umożliwia go nie tylko w sferze zawodowej, ale i w każdej innej. Praca jest istotnym czynnikiem kształtowania więzi społecznych. Pełni więc rolę «osobowościotwórczą i społecznotwórczą» (Galarowicz, 2017: 327) (Wiatrowski, 2005: 428)” (za Jakimiuk, 2016: 43). Człowiek bez pracy nie potrafi siebie stworzyć. Będzie żył, ale cały czas będzie na poziomie odbioru tego co jest – będzie po prostu jedynie widział rzeczywistość i ją konsumował. Poprzez pracę jednostka dąży do stworzenia siebie na miarę własnego odbioru rzeczywistości, swojego światopoglądu i swojego prawa do ocen i sądów wartościujących. Budowanie relacji z udziałem więzi kulturowej ma miejsce, gdy ludzie znajdują się w grupie na równorzędnych pozycjach i wszystkim uczestnikom wspólnoty nie zależy na utrzymywaniu tych spłaszczonych i poziomych kontaktów komunikacyjnych. (Bałandynowicz, 2022: 153).

Wśród personalistycznych myśli filozoficznych wyróżnić można:

- system filozoficzny Charlesa Renouviera,
- wszystkie koncepcje filozoficzne, które uznawały szczególną rolę osoby ludzkiej za byt wykraczający poza naturę i historię (m.in. Bowne, Flewelling, Johna McTaggarta);
- nurt XX-wiecznej filozofii, który głosił nadrzędność wartości osoby ludzkiej wobec uwarunkowań społeczno-ekonomicznych oraz historycznych, który rozwinął się on w dwóch wersjach: humanizmu integralnego (Jacques Maritain, Józef Tischner, Jan Paweł II) oraz wersji społeczno-aktywistycznej (Emmanuel Mounier),
- polski personalizm uniwersalistyczny (Czesław Stanisław Bartnik i jego szkoła).

Każdą pracę należy traktować jako obszar spełnienia człowieka w odniesieniu do rzeczywistości oraz zdobywania doświadczeń, które służą jego rozwojowi.

1.1. Wartość indywidualna (podmiotowa) pracy

Podrozdział ten zawiera opis teoretyczny pracy w kategorii tożsamości indywidualnej, jednostkowej (personalistycznej). Znaczącymi przedstawicielami tego zagadnienia są: Emmanuel Mounier, Jan Paweł II.

Praca składa się z czterech wartości cząstkowych (wg. Karla Poppera – austriackiego filozofa specjalizującego się w filozofii nauki i filozofii społeczno-politycznej. Jego system filozoficzny został przez niego samego nazwany racjonalizmem krytycznym, który on sam uważał za kontynuację filozofii Immanuela Kanta) wolności, prawa do wyboru, odpowiedzialności i/lub²¹ możliwości zaciągania zobowiązań. Wartości te budują jedną, generalną wartość, gdzie tożsamość równa jest podmiotowości (Bałandynowicz, 2012b: 23–40). Wszystkie te 4. elementy występują w akcie procesualnym. Praca jest procesem (człowiek, środki, czas, pracodawca, infrastruktura i działanie). W tym procesie (akt procesualny) muszą wystąpić wszystkie 4. wartości po stronie osoby (pracownika) w jego otoczeniu i w czasie jego trwania. Jeżeli te wartości nie wystąpią to praca ta nie buduje i nie tworzy człowieka, nie daje

²¹ Koniunkcja „i” a nie „lub”.

prawa do odczuć, że jest się podmiotem, a jedynie można dążyć do poczucia, że jest się „środkiem do celu”.

Budowanie człowieka na poziomie 4. wartości przedstawiają poniższe podrozdziały.

1.1.1. Prawo do wolności

Wolność emocjonalna (Orloff, 2015) człowieka to proces, w którym poprzez myślenie, mówienie i działanie sam definiuje granice własnego postępowania (Fidelus, 2015: 454–468). Wydaje się, że nie powinien mieć on w tym samoograniczenia. Jest stanem, który pozwala człowiekowi na szeroko rozumianą ekspansję, dając mu możliwość kreatywności. Ustanawianie celów postępowania wyraża możliwość ontologiczną oraz faktyczne przejawianie się wolności jako konstytutywnej dymensji ludzkiego istnienia. (Bałandynowicz, 2022: 117).

Do tego, żeby człowiek był wolny i mógł wybierać są potrzebne 3. paradygmaty osobowościowe: wiedza, kompetencje i umiejętności. Budowanie wolności jest wieloetapowym i wielowarstwowym postępowaniem. Wolność nie tyle jest dana człowiekowi, co jemu zadana. Ktoś nawet zapytał: „*Wolność – szczęście czy tragedia?*” (Pedagogika katolicka, 2021).

Pojęcie „wolność” ujawnia się m.in. w wyborze wartości oraz decyzji czynienia dobra (wolność powinna być odpowiedzialna, pozytywna, dojrzała, rozsądna). Tadeusz Gadacz (polski filozof i religioznawca specjalizujący się w filozofii człowieka) jest zdania, że „wolność człowieka do pracy wynika z faktu, że tworzy się wolny człowiek, który dzięki własnej dobrej woli podejmuje aktywność ukierunkowaną na dokonywanie korzystnych, oczekiwanych i uznanych za wartościowe zmian. [...] Dobrowolność łączy się z wyborem wartości. Praca człowieka jest w istocie swojej systematycznym procesem rozwiązywania problemów decyzyjnych, w tym wyboru wartości, którego dokonuje człowiek. [...] Wolności doświadcza człowiek w wyborach, którymi przesyczone są sytuacje pracy człowieka. [...] »Bycie wolnym« związane jest z naszym istnieniem i istnieniem innych ludzi” (Gadacz, Kraków 2003: 157 i 166).

Wolność emocjonalna ma głównie otworzyć w każdym człowieku drogę do rozwijania tkwiącej w nim miłości. Jak powiedział Albert Camus (francuski pisarz), „wolność to nic więcej, niż szansa na bycie lepszym” (Camus, 2021).

Wolność jest konieczna, aby człowiek nie poddał się geterminizmowi (nie można stwierdzić, że człowiek jest wtórny, a to co jest na zewnątrz jest pierwotne, czyli zewnętrzność determinująca wybory człowieka - nieprawda). W myśleniu antropologiczno-filozoficznym praca funkcjonuje jako wartość i należy wyraźnie podkreślić, że kreuje ją przez samego siebie człowiek, w sensie swojego świata doznań i odczuć (musi mieć on siłę indeterminizmu),²² tzn., że to on sam jest twórcą, a nie zewnętrzność. Sartre'owska (Jean-Paul Sartre) filozofia wolności podaje, że „Człowiek jest tylko tym, czym siebie uczyni”. Człowiek nie ma wyjścia, musi sam dokonywać wyborów, tworzyć wartości, które określają jego osobowość, a tym samym tworzy siebie. Ostatecznym rezultatem wolności jednostki jest afirmacja (zgoda na coś) absolutnej odpowiedzialności człowieka.

Wartość pracy. Wartość jest to myślenie na poziomie antropologii i filozofii (Szyszkowska, 1997: 111-112 i in.). Niektórzy badacze przekonują, że praca człowieka posiada swoisty charakter i jest w niej obecny także jego wymiar duchowy. Wartość pracy jako czynnika ubogacenia życia duchowego człowieka podkreśla m.in. Józef Tischner (2005) – praca jest dla niego swoistą formą rozmowy człowieka z drugim człowiekiem, która służy rozwojowi ludzkiego życia²³. W prawie i pedagogice z wartością pracy łączy się ubóstwo. Myślenie antropologiczno-filozoficzne powinno pokazać treści wiążące się z budowaniem tzw. pojęcia tożsamości osobowej, tożsamości społecznej i tożsamości kulturowo-cywilizacyjnej.

Są trzy drogi dochodzenia do każdej wartości (w tym i pracy): *pierwsza*: ktoś pracuje to i ja pracuję (naśladownictwo); *druga*: pracuję, odkrywam, dzięki temu rozszerzam siebie, zdobywam wiedzę, kompetencje i *trzecia* droga – od każdego zależy co chce w życiu robić, a więc zainteresowania sięgające do pasji. Jest to praca w kategorii szczytowej wartości (arkadii). Występuje wówczas kiedy człowiek robi coś z pasją.

A jak to się ma z pracą bo muszę? Praca wówczas występuje jako dolegliwość, wiążąca się z naśladownictwem i koniecznością, a występująca nuda konkuruje z wysiłkiem, następuje myślenie tylko o sobie. Wtedy człowiek staje się towarem. Człowiek powinien odkrywać wysiłek i autentyczność na poziomie

²² **Indeterminizm** - filoz. «doktryna filozoficzna przeciwstawna determinizmowi, głosząca, że nie istnieją żadne ogólne prawa ani powszechne prawidłowości determinujące rozwój świata, w etyce uznająca wolność woli jako niezależnej od czynników zewnętrznych» (Bańko, 2014).

²³ Szerzej w kolejnym rozdziale.

indeterministycznym, czyli wkładać jak najwięcej siebie na poziomie odkrywania i tworzenia, a nie brania. Zachodzi potrzeba zbudowania wolności (tożsamości podmiotowej w kategoriach pracy), czyli tego co wiąże się z samodzielnym doznawaniem i odczuwaniem, opartym na dobrowolności, na nieskrępowaniu. To wszystko podyktowane jest z punktu widzenia pedagoga, tzw. zasobami, potencjałami, tkwiącymi w człowieku. Do ich zalicza się właśnie podstawowy element, który będzie decydował w kategorii pracy tj. wolność. Wielu osadzonych odkrywa wartość pracy dopiero po osadzeniu w ZK, wielu z nich wyraża chęć pracy, choć nie wszyscy mają szansę na jej wykonywanie.

Biorąc pod uwagę wieloaspektowość pracy, sposoby w jakich wyraża się w niej człowiek, naturalną potrzebę pracy i wieloaspektowe zło bezrobocia, formułuje się prawo człowieka do pracy, do wolności pracy. Należy pamiętać, że każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zapewnią mu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji pracowniczej.

Człowieka ograniczają, a niekiedy zniewalają defekty i słabości fizyczne, psychiczne, dolegliwości i choroby oraz złe doświadczenia życiowe, np. wykorzystanie erotyczne dziewczyny przez mężczyznę może wywołać w niej psychiczną blokadę (np. uniemożliwiającą zamążpójście) i zranienie (np. alkoholizmem rodziców). Na pewno jednym z ważnych elementów „zatruwających” człowiekowi życie i zagrażających jego wolności jest strach i lęk. Rozum i wolę (wolność) porażają namiętności i inne silne uczucia. Wolność osłabia także zaniżone poczucie własnej wartości, kompleks niższości oraz związane z tym postawy braku asertywności, brak własnych poglądów, zależność od opinii publicznej i podatność na medialne manipulacje (Galarowicz, 2017: 245).

Wolność jest właściwością człowieka i posiada oblicze egologiczne,²⁴ mocno ugruntowane w strukturze osoby. Znaczy to, że istnieje w człowieku przestrzeń swobody, brak przymusu itp. określa się jako „wolność do”, wolność pozytywną, wolność odpowiedzialną, dojrzałą, rozsądną. Odmiennie określa się wolność negatywną, tj.: „wolność od”. Człowiek buntuje się przeciwko przymusowi, opresji itp., bowiem doznaje siebie jako pewnej pozytywnej mocy i wartości – spontaniczności. Wolność jest

²⁴ **Egologiczność wolności** „polega na tym, że jest ona mocno zakorzeniona w centrum osobowym, w „ja” – jest swobodą i autodeterminacją, przejawiającą się poprzez wybór, zwłaszcza poprzez wybór samej wolności” (Galarowicz, 2017: 247).

szczególną formą spontaniczności – autodeterminizmu,²⁵ samozależności, samowładania i sprawczości, zdolności inicjowania przez „ja” decyzji i mocą pozwalających je wcielić w życie. Można zatem powiedzieć, że sercem ekologicznego bieguna wolności jest autodeterminacja²⁶. Wolność człowieka nie jest mocą demiurgiczną (w świecie demiurga rządzi zasada: „wszystko jest możliwe”), lecz jest wolnością ludzką – ograniczoną i stawiającą sobie granice. Często wolność utożsamiana jest z wyborem (wolnym wyborem) jest w rzeczywistości od niego bogatszą. Wolność wyraża się poprzez wybór. Wyborem pierwotnym natomiast jest wybór samej wolności albo ucieczka od niej. Jan Galarowicz przyjmuje, że: „Wolność w pełnym tego słowa znaczeniu, wolność nasycona sensem jest syntezą egologiczności i dialogiczności (komunijności), ponieważ jest cechą człowieka jako istoty egologicznej i zarazem dialogicznej, komunijnej” (Galarowicz, 2017: 242-243). Dlatego nie należy utożsamiać wolności z wyzwaniem się z wszelkich więzi, z wszelką spontanicznością, w szczególności z demiurgiczną mocą, ani nawet z samym wyborem między czystymi możliwościami.

Konkluzja

Wolność emocjonalna człowieka to proces, w którym poprzez myślenie, mówienie i działanie sam definiuje granice własnego postępowania. Wolność nie jest dana człowiekowi, jest mu zadana. Bycie wolnym związane jest z własnym istnieniem człowieka i istnieniem innych ludzi. Wolność to szansa na bycie lepszym. Rezultatem wolności jednostki jest afirmacja (zgoda na coś) absolutnej odpowiedzialności człowieka. Wartość pracy jest czynnikiem ubogacenia życia duchowego człowieka. W prawie i pedagogice z wartością pracy łączy się ubóstwo. Zachodzi potrzeba zbudowania wolności (tożsamości podmiotowej w kategoriach pracy), czyli tego co wiąże się z samodzielnym doznawaniem i odczuwaniem, opartym na dobrowolności, na nieskrępowaniu. Każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zapewnią mu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji

²⁵ **Autodeterminizm** – „teoria biologiczna głosząca, że organizm sam w sobie zawiera przyczyny swych funkcji i swej budowy” (ISJP PWN, 2022a).

²⁶ **Autodeterminacja** „jest rdzeniem wolności, naprowadza kilka znanych nam fenomenów. Po pierwsze – jest to doświadczenie przymusu i buntu przeciwko temu. Przeżywając zależność, opresję, przymus, zniewolenie i gwałt, człowiek buntuje się przeciwko temu. A buntuje się, ponieważ przeżywa siebie jako szczególną pozytywną moc, źródło spontaniczności, jako byt zdolny do własnych decyzji i własnego działania. Również możliwość wybierania zakłada przeżycie siebie jako pozytywnej mocy” (Galarowicz, 2017: 240).

pracowniczej. Wolność osłabia także zaniżone poczucie własnej wartości, kompleks niższości oraz związane z tym postawy braku asertywności, brak własnych poglądów, zależność od opinii publicznej i podatność na medialne manipulacje. Wolność wyraża się poprzez wybór.

1.1.2. Prawo wyboru

Aksjologiczna struktura człowieka ma charakter teleologiczny tzn., że człowiekowi zależy ostatecznie na wyborze i realizacji określonych wartości. „Jeżeli człowiek nie ma wyboru, działa nielogicznie, jeżeli więc mamy mówić o systemie, musimy budować układ logiczny, w którym prawo, ideologia, praktyka postępowania dają możliwości wyboru. (...) Resocjalizacja powinna stanowić odpowiedź człowieka na pytanie, czy się chce zmienić. Trzeba mu przedstawić propozycję i ofertę zmiany. (...) W ten sposób podkreśla się podmiotowość i tożsamość osobową sprawcy. Ja dokonuję wyboru, on dokonuje wyboru, a efektem dokonywanych wyborów jest podpisanie kontraktu. Osadzony podpisuje kontrakt. Jest to umowa, swobodne oświadczenie woli. Wolę wyraża podmiot, a nie przedmiot. W wyniku umowy jest zobowiązany do określonych działań, nabywa pewne prawa i zobowiązania, musi świadczyć pewne usługi” (Bałandynowicz, 2015: 334). Prawo wyboru to brak narzucania woli drugiej osobie.

Wielowiekowa tradycja ukształtowała pojęcie wolności jako wolnego wyboru. Podobnie obecnie wolność jest w praktyce rozumiana jako swoboda, spontaniczność i właśnie wybór. Leszek Kołakowski (filozof zajmujący się głównie historią filozofii, historią idei oraz filozofią religii, eseista, publicysta i prozaik) stwierdza: „jestem wolny przez samą możliwość wyboru, czyli jestem wolny, zarówno gdy dobro, jak i gdy zło wybieram. W tym ostatnim wypadku staję się zły, lecz jestem nadal wolny i z tego tytułu odpowiedzialny” (Kołakowski, 2009: 100).

Nie można sprzeciwić się oczywistemu, że jednym z istotnych wymiarów wolności jest wybór, że wolność przejawia się poprzez wybór. Należy jednakże zwrócić uwagę na kilka elementów, jakie wiążą się z „wolnością”, a które są najczęściej niezauważane. *Po pierwsze* – wybór nie jest wyłącznym aspektem wolności, jest bowiem tylko potencjalnym w sytuacji braku przymusu i przy autodeterminacji. *Po drugie* – nie każdy wybór jest aktem wolności, mogą o nim decydować takie elementy, jak popędy czy nastroje, osoby znaczące, media czy moda. Aktem wolności jest

tylko wybór ugruntowany w „ja”. *Po trzecie* – nie jest jeszcze wolnością sam wybór między sytuacjami aksjologicznie i etycznie obojętnymi, lecz wybór, który dokonuje się w świecie wartości i dobra. Sprowadzanie wolności do wyboru między czymkolwiek jest jej banalizowaniem. *Po czwarte* – czy taką samą wartość ma wolność używana dobrze i źle? „[...] Wolność człowieka, który czyni dobro, jest bardziej wyzwolona niż wolność osoby, która używa wolności w zły sposób” (Galarowicz, 2017: 238).

Człowiek pozbawiony wolności (w tym przede wszystkim – prawa wyboru) traci swoją podmiotowość, a tym samym możliwość ponoszenia odpowiedzialności za własne postępowanie. Jednostki penitencjarne, spełniając swoje funkcje utylitarne, w znaczący sposób ograniczają wolność wyboru osób więzionych. Tymczasem prawdziwy sens etyczności oddziaływań penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki. Anetta Jaworska twierdzi, że „Znaczenie etyczne oddziaływań penitencjarnych powinno być (...) mierzone osiąganiem wartości nie tylko utylitarnych (zabezpieczeniem społeczeństwa przed sprawcami przestępstw), ale także jednostkowych, przejawiających się w zdolności osób poddanych izolacji więziennej do szczęśliwego (dobrego i mądrego) oraz wypełnionego egzystencjalnym sensem funkcjonowania” (Jaworska, 2016: 21).

Tożsamość (w tym dewiacyjna) to wybór określonych postaw (ich komponentu emocjonalnego i poznawczego) oraz reakcji behawioralnych. Człowiek o tożsamości dewiacyjnej znajduje w niej potwierdzenie swojej wartości, staje się ona dla niego źródłem samoakceptacji i identyfikacji z wartościami takimi, jak przemoc, poniżanie i wrogość (Bałandynowicz, 2012b). Wybór określonej alternatywy wskazuje na nasilenie prospołeczności osadzonego. Wybór wolny powinien oznaczać wybór racjonalny. W sytuacji egzystencjalnej człowiek powinien mieć możliwość dokonania wyboru i „przeskoczyć” do wyższego stadium. Każdy człowiek powinien funkcjonować według dokonanego wyboru. W sumie moralność jest sposobem wyboru wartości.

Osadzeni powinni mieć dostęp do szerokiej gamy zróżnicowanych zajęć, np. pracy połączonej z kształceniem zawodowym, nauki, sportu, rekreacji, pracy w grupie. Powinni mieć możliwość korzystania z wyboru co do sposobu spędzania czasu, co sprzyja poczuciu autonomii i osobistej odpowiedzialności, oraz możliwość utrzymywania kontaktów ze światem zewnętrznym.

Należy pamiętać, że podmiot rozwija się, staje się autonomiczny i zabiega o godność wtedy, kiedy na każdym etapie pracy (planowania, wyboru, oferty, wykonania, kontroli) on uczestniczy. Nie jest mu to narzucone, nie ma przymusu, nie ma obowiązku, tylko jest możliwość oferty. Tylko od każdego zależy, czy chce skorzystać z wyboru.

Konkluzja

Działania człowieka „bez wyboru” są najczęściej nielogiczne. Człowiekowi należy przedstawić ofertę zmiany. W ten sposób podkreśla się jego podmiotowość i tożsamość. Prawo wyboru to brak narzucania woli drugiej osobie. Człowiek jest wolny przez samą możliwość wyboru (dobra jak i zła). Jednym z istotnych wymiarów wolności jest wybór, ale tylko wybór ugruntowany w „ja”. Wybór dokonuje się w świecie wartości i dobra. Sprowadzanie wolności do wyboru między czymkolwiek jest jej banałem. Wolność człowieka, który czyni dobro, jest bardziej wyzwolona niż wolność osoby, która używa wolności w zły sposób. Jednostki penitencjarne, spełniając swoje funkcje użyteczne, w znaczący sposób ograniczają wolność wyboru osób więzionych. Prawdziwy sens etyczności oddziaływań penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki. Wybór określonej alternatywy wskazuje na nasilenie prospołeczności osadzonego. Pozbawiony wolności powinni mieć wybór. Tylko od człowieka zależy, czy chce skorzystać z wyboru.

1.1.3. Odpowiedzialność jednostki

Czym jest „odpowiedzialność? Czym jest pełna odpowiedzialność? Kto jest zdolny do odpowiedzialności? Doświadczenia życiowe uczą każdego człowieka, że nigdy nie jest całkowicie wolnym. John Powell SJ jest zdania, że bywają chwile, kiedy reakcje potrafią się trochę wymknąć z ograniczeń (Powell, 2015: 41-58). Zdarza się człowiekowi, że płacze, chociaż wie, że powinien się śmiać, przejada się lub pije za dużo, pomimo, że wie, że mu to szkodzi, obraża się, wiedząc, że powinien porozmawiać. *Jak więc się to ma do „pełnej odpowiedzialności”?* (Powell, 2015: 41-58). Odpowiedzialność nie oznacza pełni wolności. W tym kontekście całkowita odpowiedzialność określa, wyznacza działania i reakcje każdego człowieka, na różnego typu bodźce i sytuacje życiowe – poprzez działanie, a nie reagowanie. To wszystko może brać się z genotypu, z „zaprogramowania” w dzieciństwie lub z przyzwyczajień. Ważne, że to coś w człowieku

istnieje, a on sam bierze za to „coś” pełną odpowiedzialność. Inni ludzie i sytuacje mogą wywoływać reakcje, ale charakter tych reakcji określa tylko to „coś” w człowieku – zgodnie z teorią Johna Powella (2015: 41-58).

Człowiek musi być odpowiedzialny za swoje wybory. A jaka jest odpowiedzialność człowieka, który zabił i nie płaci stałej renty na rzecz rodziny ofiary, *osadzonego*, który ukradł i nie zwraca zagarniętego mienia? Człowiek, który nie jest odpowiedzialny za to co wybiera, za granicę swojej wolności ma wszystkich „gdzieś”, oszukuje, kradnie. Byłoby zupełnie inaczej – jak twierdzi Andrzej Bałandynowicz (kryminolog i penitencjarysta; autor wielu publikacji naukowych; jego zainteresowania koncentrują się na badaniu zjawisk społecznych z zakresu kryminologii, penologii, penitencjarystyki, socjologii prawa oraz filozofii prawa; założyciel jedynej w świecie Katedry Pedagogiki Pokoju i Probacji) – gdyby sprawca był odpowiedzialny za swoje czyny. Uznany naukowiec proponuje, aby osadzony pracował tak długo, aż odpracuje zagarnięte mienie, zamiast kierować go na koszt podatnika do ZK (Bałandynowicz, 2015: 335).

W związku z tym każdy pracujący powinien być odpowiedzialny. *Co to jest odpowiedzialność?* Odpowiedzialność to element zaufania do tych, którzy pracę dają i kreowaniem zaufania od nich dla siebie. Wtedy tworzy się odpowiedzialność²⁷. Każdy człowiek gra, przyzwyczajając się do sceny społecznej. Zakłada wówczas maski, konformizuje się. Należy pamiętać, że gdy się chce kogoś nauczyć wartości to nie może zaistnieć konformizm,²⁸ tylko nonkonformizm²⁹. Nie może wystąpić determinizm,³⁰ tylko indeterminizm³¹. Człowiek powinien się „odsłonić”, czyli zdobyć zaufanie na poziomie odpowiedzialności i wtedy czyni sprawiedliwie i mówi prawdę o sobie. Jeżeli

²⁷ **Uwaga do badań:** Zasadnym byłoby zbadanie dymensję zaufania i odpowiedzialności, jako składnika podmiotowości w zakresie świadczenia wartości pracy. Badając siłę i dynamikę jak zmienia się zaufanie, odpowiedzialność podczas wykonywania pracy, to wtedy mówi się o tym, że coś jest sprawiedliwe. Czyli osadzony uważa, że coś jest sprawiedliwe, kieruje się on sprawiedliwością i potrafi mówić prawdę o sobie.

²⁸ **Konformizm** - pejor. «postawa bezkrytycznego podporządkowania się normom, wartościom i poglądom uznanym za obowiązujące w danej grupie społecznej i przystosowania się do nich» (Bańko, 2014).

²⁹ **Nonkonformizm** - «postawa sprzeciwu wobec bezkrytycznego ulegania normom i opiniom obowiązującym w danym środowisku» (Bańko, 2014).

³⁰ **Determinizm** - filoz. «pogląd filozoficzny głoszący w wersji skrajnej, że każde zdarzenie lub zjawisko jest jednoznacznie i w sposób konieczny wyznaczone przez ogół warunków, w jakich zachodzi, a w wersji umiarkowanej, że wszystkie zjawiska podlegają prawidłowościom przyczynowo-skutkowym» (Bańko, 2014).

³¹ **Indeterminizm** - filoz. «doktryna filozoficzna przeciwstawna determinizmowi, głosząca, że nie istnieją żadne ogólne prawa ani powszechne prawidłowości determinujące rozwój świata, w etyce uznająca wolność woli jako niezależnej od czynników zewnętrznych» (Bańko, 2014).

odrzuca się wstyd i bezwstyd (bezwstyd - przejść od wstydu do ODWAGI i WOLNOŚCI) to jest się na poziomie winy, a wina to znaczy świadome czynienie czegoś co będzie miało kategorię „wyrzutu sumienia”.

Życie z kimś jest sensowniejsze i łatwiejsze, gdy jest oparte na porozumieniu oraz na zdolności do uczestnictwa i współdziałania. Na specjalne podkreślenie zasługuje zasada odpowiedzialności: żyjąc z drugą osobą – żoną, dziećmi, studentami – jesteśmy za nią odpowiedzialni. Na wszystkich członkach rodziny, zgodnie z ich możliwościami, spoczywa odpowiedzialność za codzienne budowanie wspólnoty osób i czynienie z rodziny najdoskonalszej szkoły humanizmu. Dlatego rodzina, dom i praca powinny być jednym z najważniejszych przedmiotów troski i odpowiedzialności (Galarowicz, 2017: 270 i 302).

Monika Stanisława Płatek (polska prawniczka i nauczycielka akademicka, feministka) jest zdania, że sposób wykonywania kary powinien być swoistym treningiem kontrolowanego życia, który winien przygotowywać do wolności i samodzielności. Powinna skłaniać osadzonego do wzięcia odpowiedzialności za siebie i swój los. Więzień nie powinien przyjąć i „odsiedzieć” kary, powinien robić coś pożytecznego, i to w sposób, który będzie dla niego przydatny na wolności. W tym wszystkim można mu pomóc, lecz nie można go wyręczać, musi sam o siebie zadbać. Dlatego na pierwszym miejscu wśród środków oddziaływania powinny być praca i nauka (Płatek, 2007: 264-266).

Osiągnięciu celu wykonywania kary pozbawienia wolności powinno być wzbudzenie w osadzonym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanых postaw, a w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa (Dąbkiewicz, 2018: 401-402). Kara nie może być pretekstem do przerwania więzi społecznych, rodzinnych i zwolnienia osadzonego z obowiązków, jakie ciążyą na nim na wolności, przeciwnie – jej celem powinno być dążenie do rozwoju samodzielności i odpowiedzialności osadzonego. W piśmiennictwie trafnie się podnosi, że każda praca ma bowiem znaczenie dla kształtowania poczucia odpowiedzialności więźniów oraz ich dobrych nawyków, dlatego zatrudnianie osadzonych powinno być standardem, nie zaś czymś wyjątkowym (Dąbkiewicz, 2018: 603). Należy pamiętać, że człowiek płaci za swą wolność niepokojem i odpowiedzialnością za użytek, jaki z niej

robi. Dla wielu ludzi wolność i odpowiedzialność są zbyt przerażające, dlatego uciekają od nich, udając, że są związani istniejącymi ograniczeniami czy normami.

Konkluzja

Odpowiedzialność nie oznacza pełni wolności. Człowiek nie jest nigdy całkowicie wolnym. Człowiek (sprawca) powinien brać odpowiedzialność za to co w nim istnieje. Powinien być on odpowiedzialny za swoje wybory (za swoje czyny). Teoretyk Andrzej Bałandynowicz proponuje, aby osadzony pracował tak długo, aż odpracuje zagarnięte mienie, zamiast kierować go na koszt podatnika do ZK. Odpowiedzialność to element zaufania do tych, którzy pracę „dają” i kreowaniem zaufania od nich dla siebie. Człowiek powinien się „odstłonić”, czyli zdobyć zaufanie na poziomie odpowiedzialności, wówczas czyni sprawiedliwie i mówi prawdę o sobie. Życie z kimś jest sensowniejsze i łatwiejsze, gdy jest oparte na porozumieniu oraz na zdolności do uczestnictwa i współdziałania. Na specjalne podkreślenie zasługuje zasada odpowiedzialności za drugą osobę, z którą się żyje (żona, dzieci, a nawet student, uczeń). Rodzina i dom powinny być jednym z najważniejszych przedmiotów troski i odpowiedzialności. Naukowcy są zdania, że kara pozbawienia wolności powinna przygotowywać do wolności i samodzielności, powinna skłaniać osadzonego do wzięcia odpowiedzialności za siebie i swój los. Osadzonemu można pomóc, ale on sam musi „chcieć”. Każda praca kształtuje poczucie odpowiedzialności pozbawionego wolności. Dla wielu ludzi wolność i odpowiedzialność są zbyt przerażające, dlatego uciekają od nich, udając, że są związani istniejącymi ograniczeniami czy normami.

1.1.4. Prawo do zaciągania zobowiązań

Każdy pracujący może podjąć zobowiązania na rzecz innej osoby, ponieważ praca uczy wspólnoty i partycypacji wspólnotowej. Człowiek (podmiot), może sam siebie ograniczyć, tzn. sam może zaciągnąć pewne zobowiązanie (Dąbrowski, 1974: 151). To jest ponad wszystko wyraźne i dostrzegalne uprawnienie władzy człowieka: kiedy decyduje, kiedy może rozkazywać i kiedy sam zaciąga zobowiązanie. Dla przykładu: jeżeli ktoś zabił, może być nie tylko odpowiedzialny za swój czyn, ale także zaciągać zobowiązanie na rzecz ofiary. Przebywając w ZK więzień może zaciągnąć kredyt na naukę, ukończyć studia, znaleźć i wykonywać pracę podczas odbywania kary,

a także płacić stałą rentę np. na rzecz dzieci swojej ofiary. Podejmuje się on zobowiązania, a więc istnieje formalny obowiązek, żeby znaleźć mu miejsce pracy, aby renta ta była regularnie wypłacana, ponieważ sprawca zdecydował się na systematyczne świadczenie w wyniku swojego czynu. Należy stwierdzić, że inaczej wygląda pozycja osadzonego, kiedy reprezentuje go w poszukiwaniu zatrudnienia ZK, a inaczej, kiedy robi to urząd pracy (Bałandynowicz, 2019b: 369).

Jak podaje Beata Jakimiuk (wykładowca akademicki): „Porozumienie z innymi, nawiązywanie znajomości, a nawet przyjaźni w pracy zapobiega wykluczeniu i izolacji, daje poczucie przynależności do wspólnoty, przekonanie o otrzymaniu pomocy i zaspokojeniu potrzeb” (Jakimiuk, 2016: 49). Następuje doświadczanie przez pracownika wsparcia społecznego, które można określić jako „rodzaj interakcji społecznej, która zostaje podjęta przez jednego lub obu uczestników w sytuacji problemowej, trudnej, stresowej lub krytycznej” (Sęk, Cieślak, 2004: 18). Takie okoliczności tworzą codzienność pracujących, co wytwarza określone relacje interpersonalne, posiadające olbrzymi wpływ dla komfortu psychicznego i atmosfery w pracy. Forma relacji w pracy jest związana z podejmowanymi wyborami, za co każdy pracujący jest odpowiedzialny. „Edukacyjne funkcje środowiska pracy wiążą się z nabywaniem wiedzy, kształtowaniem kompetencji, charakteru, postaw, sposobu działania w procesie pracy oraz wzajemnych relacji międzyludzkich. Praca umożliwia też zdobycie umiejętności zarządzania własnym czasem i organizowania swoich obowiązków zawodowych” (Jakimiuk, 2016: 49).

Polscy filozofowie (Nela Kurnik, Edmund Krzemuski, Czesław Gabriel Stanisław Znamierowski, Anna Zeidler-Janiszewska, Ignacy Koschembahr-Łyskowski, Maria Szyszkowska, Piotr Radkiewicz i in.) piszą wiele na temat indywidualizmu w prawie, w kwestii, aby m.in. człowiek posiadał prawo bycia podmiotem. Według Janusza Gajdy „Dla indywidualizmu prawem będzie wola większości, prymat liczby. Jest to zgodne z ujęciem człowieka jako jednostki, nie jako osoby. Jednostka zawsze część większej liczby, część całości. Takie ujmowanie człowieka jest w swym założeniu materializmem, gdyż liczba jest pierwszym atrybutem materii. Stąd pojęcie prawa, jako dzieła liczby, ma wyraźnie materialistyczny charakter” (Gajda, 2006: 285).

Indywidualizm to bycie sobą, ale taki, który nie szkodzi, który nie jest elementem egoizmu, wykluczenia i banicji. Pojęcie indywidualizmu łączy myśl etyczną i społeczną.

Aspekty tego zjawiska oceniać można pozytywnie albo/oraz negatywnie – wiele zależy od przyjętego spojrzenia na naturę człowieka i społeczeństwo. Kluczowe wydaje się rozważenie, co należy rozumieć przez określenie „indywidualizm”,³² jak oceniać to zjawisko i co można zrobić, by niosło ono korzyści zamiast zagrożeń. „Przekonanie o tym, iż właściwe człowiekowi jest życie we wspólnocie, współdziałanie z innymi i niezamykanie się na otoczenie, jest niezwykle silnym założeniem, obecnym w filozofii od starożytności” (Markwart, 2012: 33).

Jest on możliwy wtedy, kiedy jak np. Znamierowski powiedział: „życzliwość jest powszechna uczuciem zracjonalizowanym”. Czyli należałoby wprowadzić taki indywidualizm, że nie będziemy wszystkiego przyciągać tylko do siebie, ale także odpychać od siebie, czyli nastąpi „powszechność życzliwości”. Przede wszystkim jest to zasada dialogu i związana z nią rozmowa. Fundamentem dobrego współistnienia i współdziałania osób jest elementarna wrażliwość na drugiego człowieka, empatia, życzliwość w stosunku do niego i szacunek dla jego godności. Maria Szyszkowska mówi o prawie naturalnym, czyli prawie do rozwoju człowieka, autentycznym, czyli twórczym. Powinien istnieć element tworzenia samego siebie, poprzez piękno, wysiłek, twórczość, bo inaczej człowiek nie będzie sobą, ale można to robić tylko we wspólnocie, w grupie, w przeciwnym razie nigdy dany człowiek nie zaciągnie zobowiązań.

Indywidualizm głosi przede wszystkim wolność wyboru, a wynika to z hedonistycznego³³ podłoża tej doktryny filozoficznej. Indywidualizm pragnie ciągłego wyboru, zmiany. Komunizm natomiast ujmuje wolność jako poddanie się konieczności dziejowej. Poddanie się to, zdaniem Engelsa, a za nim Bucharina, daje dopiero wolność: „wolność jest to zrozumiana konieczność”. Tak pojęta wolność jest autonomią „tańczącego niewolnika” (Gajda, 2006: 286-287). Tłumacząc to, to celem indywidualizmu jest użycie, a źródłem jego hedonizm. Wszystko jedno, czy będzie to użycie piękna sztuki, rozkoszy władzy, wolności politycznej, pieniędzy czy dóbr materialnych lub rozkoszy ciała. Celem człowieka dla indywidualisty jest użycie –

³² **Indywidualizm** - 1/4 - «poczucie niezależności i odrębności osobistej oraz dążenie do zachowania własnych poglądów, czasem wyrażające się w postępowaniu odbiegającym od ogólnie przyjętych wzorów lub sprzecznym z normami społecznymi» (Bańko, 2014).

³³ **Hedonizm** - 1. filoz. «doktryna etyczna sformułowana po raz pierwszy przez Arystypa z Cyreny (435–366 p.n.e.), a powracająca wielokrotnie w dziejach filozofii, uznająca rozkosz bądź unikanie przykrości za najwyższe lub jedyne dobro, cel życia i naczelny motyw ludzkiego postępowania», 2. «postawa życiowa wyrażająca się dążeniem do przyjemności jako rzeczy w życiu najważniejszej i unikaniem bądź minimalizowaniem spraw przykrych» (Bańko, 2014).

może w formach jak najestetyczniejszych – przez nieustanny wolny wybór (Gajda, 2006: 286).

Zadaniem Sergiusza Hessena (zajmującego się m.in. filozofią, teorią kultury, moralnością i prawem, ale przede wszystkim pedagogiką. Jest on pedagogiem rosyjskim i polskim, twórcą oryginalnego systemu pedagogiki kultury) jest potrzeba wdrożenie uczniów do twórczej pracy. Był przekonany, że praca, zarówno fizyczna, jak i umysłowa, staje się źródłem rozwoju osobowości. Hessen przestrzegał przed daleko idącą indywidualizacją pracy, lekceważącą wymiar wspólnotowy (zbiorowy). I dlatego też – co podkreślał Ludwik Chmaj – kładł nacisk na uduchowienie pracy, a akcentując wychowanie „dla wywczaśów”, dążył do „uniknięcia rozdzielenia między pracą powszednią a wewnętrznym życiem osobowości” (Chmaj, 1963).

Przytoczone wcześniej 4. elementy (wolności, prawa do wyboru, odpowiedzialności i możliwości zaciągania zobowiązań) tworzą wartość centrową, którą nazywa się tożsamość osobową, która jest wartością pracy w kategoriach rozwoju indywiduum na rzecz dobra wspólnego.

Konkluzja

Każdy pracujący może podjąć zobowiązania na rzecz innej osoby, ponieważ praca uczy wspólnoty i partycypacji wspólnotowej. Przebywając w ZK więzień może zaciągnąć kredyt na naukę, ukończyć studia, znaleźć i wykonywać pracę podczas odbywania kary, a także płacić stałą rentę np. na rzecz dzieci swojej ofiary. Jeżeli np. ktoś zabił, może być nie tylko odpowiedzialny za swój czyn, ale także zaciągać zobowiązanie na rzecz ofiary.

Celem indywidualizmu jest użycie, a źródłem jego hedonizm. Wszystko jedno, czy będzie to użycie piękna sztuki, rozkoszy władzy, wolności politycznej, pieniędzy czy dóbr materialnych lub rozkoszy ciała. Celem człowieka dla indywidualisty jest użycie – może w formach jak najestetyczniejszych – przez nieustanny wolny wybór. Dla indywidualizmu prawem będzie wola większości, prymat liczby. Jest to zgodne z ujęciem człowieka jako jednostki, nie jako osoby. Jednostka zawsze część większej liczby, część całości. Takie ujmowanie człowieka jest w swym założeniu materializmem, gdyż liczba jest pierwszym atrybutem materii. Stąd pojęcie prawa, jako dzieła liczby, ma wyraźnie materialistyczny charakter.

Kończąc słowami Anetty Jaworskiej: „Praca spełnia wiele funkcji i często nadaje sens ludzkiemu życiu. Brak pracy staje się dla wielu osób przyczyną obniżenia poczucia własnej wartości, co wynika z przekonania, że jest się niepotrzebnym, wywołuje frustrację, apatię i bierność, powoduje utratę poczucia sensu życia i celowości. Pojmowanie pracy i jej wartości zmienia się na przestrzeni lat, choć niemal powszechnie uznaje się, że praca jest dla człowieka pewnego rodzaju wysiłkiem zmierzającym w kierunku wyznaczonego celu” (Jaworska, 2016: 82). Wartością centralną dla człowieka jest chęć osiągnięcia stanu wolności, stanu odpowiedzialności, bycia osobą, która umie zaciągać zobowiązania dla innych, a nie jedynie wypełnianie określonych ról czy zajmowanie stanowisk.

1.2. Ujęcie pracy w ramach wartości grupowej (supraindywidualnej)

Drugie ujęcie pracy w kategorii pedagogiki kultury, to wartość pracy w ujęciu interakcjonalizmu symbolicznego. Interakcjonizm³⁴ tworzy jedność psychofizyczną człowieka. Człowiek z pracy powinien pobierać z fizyczności, z psychiczności, z duchowości i z elementu społecznego. Z punktu widzenia tej najniższej warstwy cel wychowania przedstawia się jako rozwój psychofizycznego organizmu człowieka. Psychofizyczność³⁵ człowieka to: intuicja, instynkty, instynkt samozachowawczy, rozum (zmysłowość), intelekt, uczucia i emocje.

Każdy człowiek złożony jest symbolicznie z dwóch połówek (Platon, 2005: 53). Jedna obejmuje: instynkty, popędy, rozum i intelekt. Druga połówka to wysokie uczucia i emocje (reaktywność emocjonalna – w pedagogice), wartości, idee. Ważne, aby obydwie połówki stały się jednością, ale często jest i tak, że tej drugiej nie ma i człowiek pozostaje w tej pierwszej (np. Adolf Hitler). Interakcjonizm,³⁶ czyli wartość pracy

³⁴ **Interakcjonizm** - socjol. «koncepcja socjologiczna, uznająca za podstawę wszystkich zjawisk społecznych interakcje społeczne rozumiane jako wzajemne oddziaływanie na siebie świadomych podmiotów» (Bańko, 2014).

³⁵ **Psychofizyczny** - «dotyczący zjawisk psychicznych i fizycznych, polegający na jedności jednych i drugich» (Bańko, 2014).

³⁶ **Teorie interakcjonistyczne** „głoszą, że zjawiska psychiczne i fizyczne, mimo że różnią się od siebie, to jednak wzajemnie na siebie oddziałują. Na przykład przeżyciu wstydu towarzyszy zaczerwienienie twarzy. Powstaje jednak pytanie, jak to jest możliwe, jak się to dzieje, co o tym decyduje. Twórca tego poglądu, Kartezjusz, wyjaśnia to w sposób, który obecnie wydaje się mało poważny: że mianowicie dokonuje się to oddziaływanie poprzez szyszynkę (mały gruczoł pod mózgiem)” (Galarowicz, 2017: 90-91).

w kategoriach interakcji powinien tworzyć tzw. solidaryzm społeczny³⁷ (uczciwość, pomocowość i skuteczność). Solidaryzm społeczny powstał w XIX w. jako jeden z kierunków przeciwstawiających się filozoficznemu indywidualizmowi, ekonomicznemu liberalizmowi i systemowi gospodarki kapitalistycznej (Mazurek, 1977: 25-49).

Wartość centrowa (wg. Karla Poppera) to interakcjonizm, czyli wchodzenie indywidualnością pracy do grupy, wspólnoty, społeczeństwa, poprzez połączenie się dwóch połówek, dzięki 3. wartościom cząstkowym: uczciwości, pomocowości i skuteczności. Wszystkie one są pochodne połączenia, czyli holistyczności psychofizycznej. Wszystko po to, żeby mógł zadziałać solidaryzm społeczny poprzez pracę, tworząc interakcjonizm (składający się z współpracy, wymiany, koordynacji, stanu emergencji,³⁸ jakość), w którym człowiek powinien zintegrować się ze środowiskiem. Następuje wówczas drugi poziom integracji: pierwszy z sobą, drugi ze środowiskiem.

W skali światowej są to nadzieje, iż właśnie kultura będzie ułatwiać porozumienie między narodami, które nie zacierając różnic między nimi, sprzyjać będzie globalnej integracji. Świat współczesny jest zintegrowany powierzchownie przez technikę i handel, przez model życia wytworzony w bogatych krajach przemysłowych i narzucany wszystkim innym. Ta integracja nie ma korzeni, budzi sprzeciw. Kultura staje się w tych warunkach czynnikiem narodowej – czy plemiennej – tożsamości (Gajda, 2006: 302). Proces integracji wymaga budowania „wspólnego życia” (globalizacji) w kontekście wolności jednostkowej i zbiorowej (różnorodność kulturowa). Niezależnie od kompetencji krytycznej analizy współczesnej kultury i cywilizacji, przedkładany jest nacisk na integrację człowieka ze wspólnotą i uczynienie go pełnym i bogatym duchowo. Idzie w głównej mierze o szczegółowe poznanie szeroko pojmowanej kultury własnej i obcej, o ich zrozumienie oraz tolerancyjne spotkanie ich przedstawicieli (Gajda, 2006: 188). „Zasada integracji traktuje człowieka jako jedność biologiczną, psychiczną i duchową, kierującą się

³⁷ **Solidaryzm społeczny** – „kierunek społeczno-polityczny, który zakłada, że podstawową cechą społeczeństwa jest naturalna wspólnota interesów wszystkich warstw społecznych niezależnie od istniejących różnic majątkowych i społecznych. Powstał w 2 poł. XIX w. we Francji” (ISH, 2022).

³⁸ **Emergentyzm** - filoz. «teoria opracowana na początku XX w. przez angielskich filozofów i biologów, głosząca, że świat podlega nieustannemu rozwojowi, podczas którego nagle (skokowo) powstają wciąż nowe, wyższe jakości» (Bańko, 2014).

«logiką rozumienia» i «logiką serca», ale także całościowego oglądu świata z jego przemianami społecznymi, kulturowymi i cywilizacyjnymi” (Gajda, 2006: 194).

Nie może być tak, że człowiek będzie niszczył środowisko, doprowadzał do zagłady planetę. Należy dokonać pewnej pracy, związanej z jej sensem i celem, żeby można było zauważyć pewien element, związku jednostki ze środowiskiem.

W kreowaniu wielopłaszczyznowej tożsamości obywatelskiej w społeczeństwach wielokulturowych niezbędne jest usytuowanie nacisku w szeroko pojętej edukacji (instytucjonalnej i równoległej dzieci, młodzieży i dorosłych) na wartości wspólnotowe jako na fundament budowania porozumienia, co w praktyce winno doprowadzić do zgodnej koegzystencji całych społeczeństw, niezależnie od ich tożsamości narodowej, religijnej, społecznej, politycznej, seksualnej itp. Te tożsamości, podobnie jak kultura, a nawet naród, ulegają zmianom, mogą być na różny sposób mniej lub bardziej świadomie kształtowane (Gajda, 2006: 176).

Konkluzja

Praca w kategorii wartości grupowej. Człowiek z pracy powinien pobierać z fizyczności, z psychiczności, z duchowości i z elementu społecznego. Psychofizyczność człowieka to: intuicja, instynkty, instynkt samozachowawczy, rozum (zmysłowość), intelekt, uczucia i emocje. Każdy człowiek złożony jest symbolicznie z dwóch połówek. Jedna obejmuje: instynkty, popędy, rozum i intelekt. Druga połówka to wysokie uczucia i emocje, wartości, idee. Ważne, aby obydwie połówki stały się jednością. Interakcjonizm, czyli wartość pracy w kategoriach interakcji powinien tworzyć tzw. solidaryzm społeczny (system społeczny trzech wartości, które są holistycznie ze sobą powiązane, a są nimi: uczciwość, pomocowość i efektywność, czyli koherencja działania) (Frączek, Kofta, 1976: 63). Wartość centrowa – interakcjonizm, czyli wchodzenie indywidualnością pracy do grupy, wspólnoty, społeczeństwa, poprzez połączenie się dwóch połówek, dzięki 3. wartościom częściowym: uczciwości, pomocowości i skuteczności. Wszystko po to, żeby mógł zadziałać solidaryzm społeczny poprzez pracę, tworząc interakcjonizm (współpraca, wymiana, koordynacja, stan emergencji, jakość), w którym człowiek powinien zintegrować się ze środowiskiem. Następuje wówczas drugi poziom integracji: pierwszy z sobą, drugi ze środowiskiem. Proces integracji wymaga budowania „wspólnego życia” (globalizacji) w kontekście wolności

jednostkowej i zbiorowej (różnorodność kulturowa). Zasada integracji traktuje człowieka jako jedność.

1.3. Praca w kategorii cywilizacji i kultury

Trzeci poziom dobrego interakcjonalizmu, wyzwalaający: uczciwość, pomocowość i skuteczność, a zachodzący w sytuacji: *kiedy i jak potrafi pomyśleć człowiek o cudzoziemcach, o głodzie, wojnach?*. Całość składa się na integrację ekologiczną. Takie kroczenie od wartości podmiotowej do supraindywidualnej, czyli interakcjonalizmu i wartości cywilizacyjno-kulturowych będzie możliwe poprzez integrację ekologiczną, a teorią ważną w temacie jest Teoria dezintegracji pozytywnej Kazimierza Dąbrowskiego,³⁹ w wyniku której każdy przestępca może być pozytywnie nieprzystosowany. Dezintegracja pozytywna jako instrument i metoda dochodzenia do ideału osobowościowego wymusza orientowanie się osoby na sprawy ogólnoludzkie i otoczenia zewnętrznego w następstwie zaakceptowanej hierarchii wartości wyższych (Bałandynowicz: 2022: 171). Elementem twórczym jest dezintegracja, ale w stopniu pozytywnym. Rezultatem tej dezintegracji jest sytuacja, gdy człowiek może siebie zintegrować psychofizycznie, wejść do środowiska i pomyśleć o innych. Kolejne struktury związane z poziomami rozwoju mogą nakładać się i zachodzić na siebie. Każdy człowiek skazany jest na rozwój, na przekraczanie własnego cyklu biologicznego i przechodzenie na coraz to wyższe poziomy. Przekraczanie, transgresja związane są ze świadomością wszechstronnego doskonalenia siebie, z samowychowaniem i autoterapią (Limont, 2011: 97).

„Kazimierz Dąbrowski wyróżnił pięć poziomów rozwoju: pierwszy - integracja pierwotna; drugi - dezintegracja jednopoziomowa; trzeci - dezintegracja wielopoziomowa spontaniczna, impulsywna, niezbyt dobrze zorganizowana; czwarty - dezintegracja wielopoziomowa zorganizowana, usystematyzowana, oraz piąty - integracja wtórna” (Dąbrowski, 1979: 51 za Limont, 2011: 97).

³⁹ **Dezintegracja pozytywna** – „teoria zdrowia psychicznego sformułowana przez Kazimierza Dąbrowskiego, przedstawiciela ruchu higieny psychicznej w Polsce. Zdrowie psychiczne w rozumieniu tej teorii to zdolność do rozwoju wewnętrznego w kierunku wszechstronnego rozumienia, przeżywania, odkrywania i tworzenia coraz wyższej hierarchii rzeczywistości i wartości aż do konkretnego ideału indywidualnego i społecznego poprzez procesy dezintegracji pozytywnej i częściowej integracji wtórnej” (Limont, 2011: 95-108).

Przedmiotem mojego rozważania jest poziom V poziom rozwoju integracji wtórnej (wtórnego przystosowania, zwanej też poziomem osobowości). Na poziomie integracji wtórnej znikają konflikty pomiędzy „tym, co jest”, a „tym, co powinno być”. Stare wartości i cele zostają zastąpione nowymi. Wytwarza się wewnętrzna harmonia. Osobowość (integracja wtórna), w ujęciu teorii dezintegracji pozytywnej, jest najwyższym z opisanych poziomów rozwoju człowieka (Limont, 2011: 99). Rozwój ten łączy w sobie dwie kwintesencje: społeczną (empatia, odpowiedzialność, autonomia, autentyczność, wysoki poziom świadomości społecznej) oraz indywidualną (zainteresowania, uzdolnienia i talenty, trwałe związki uczuciowe, zdolność świadomego utożsamienia się z sobą i własną historią rozwoju) (Dąbrowski, 2014).

Człowiek, przystosowując się do otoczenia, sytuacji, systemów wartości, kultury, dąży do zaspokojenia swoich potrzeb, z których najważniejszą (z perspektywy jego twórczego rozwoju) jest możliwość samorealizacji (samoaktualizacji). Każdy z pięciu poziomów rozwoju związany jest z odmiennymi dynamizmami rozwoju. Według Kazimierza Dąbrowskiego pasja rozwoju, rozwój ku twórczości, ku samorealizacji jest ustawicznym przekraczaniem biologicznego cyklu, transgresją (przełamywanie granic, barier) na IV i V poziomie rozwoju, z zaangażowaniem czynników wewnętrznych i zewnętrznych (Limont, 2011: 99).

Człowiek, który się nie przystosuje będzie tylko konformistą,⁴⁰ który życie traktował będzie jak towar. Natomiast człowiek, który dokona dezintegracji pozytywnej i wejdzie na poziom pozytywnego nieprzystosowania, czyli wykorzysta to co posiada i to co mu prawo proponuje (np. ZK), by dokonać pozytywnego nieprzystosowania. Nie zapomina się tym czym się było, wykorzystując negatywne doświadczenia w kierunku pozytywnym. To co było się nie kasuje, tylko wykorzystuje się zmianę znaków, bo kradnąc, włamując, hakując itp. człowiek posiada szereg pozytywnych elementów osobowościowych, tylko trzeba zmienić kierunek z przestępczego na pozytywne nieprzystosowanie.

Wartości to rzeczy/sprawy dla nas cenne i ważne. Dzielą się na materialne (jak mieszkanie czy samochód) i niematerialne, wśród których możemy wyróżnić wartości moralne (na przykład szacunek, mądrość) oraz pozamoralne (jak uroda, zdrowie, sport).

⁴⁰ **Konformista** w zn. 1/3 - pejor. «człowiek, który bezkrytycznie podporządkowuje się normom, wartościom i poglądom uznanym za obowiązujące w danej grupie społecznej i przystosowuje się do nich» (Bańko, 2014).

1.3.1. Uczciwość

Uczciwość to mówienie prawdy i jej poszanowanie, przyznawanie się do błędu lub winy, nieprzywłaszczanie sobie cudzej własności, to rzetelność w wykonywaniu swoich obowiązków w ramach nauki, pracy, opieki, podziału zadań, to także równoprawne traktowanie ludzi, bez faworyzowania (Koźmińska, Olszewska, 2007: 79-91).

Uczciwość to świat psychiczny (psychika, emocje, uczucia) i świat duchowy (wiedza i wgląd w samego siebie, autokontrola). Pracując nad elementem uczciwości, człowiek kreuje prawo do świata psychicznego i duchowego, przechodząc w stan uczuć, emocji, wiedzy, kompetencji i umiejętności. Przejścia tego nie można dokonać tylko w pierwszej połówce, ale też nie można tego wykonać na poziomie rozumu, ponieważ jeżeli tylko pierwsza połówka dojrzewa to tworzy się najczęściej tzw. osobowość psychopatyczna. Większość przestępców posiada osobowość psychopatyczną, ponieważ kierują się oni tylko racjonalnymi wyborami, ze względu na własne korzyści. Działa u nich rozum, różne elementy pierwszej połówki, natomiast nie przechodzą oni do drugiej połówki. Julian Aleksandrowicz (twórca medycyny ekologicznej, leczył elementem wglądu w samego siebie, poprawiając tzw. aparat psychiki i duchowości człowieka, *partero terapia*) proces ten widział jako element transgresji (przełamywanie granic, barier). Przełamać bariery i granice można tylko w sferze duchowo-psychicznej, natomiast zmotywować do tego można tylko poprzez: atrakcyjność, alternatywność, aplastyczność pracy, uczestnictwo na każdym etapie, co wyzwała ogromną satysfakcję, budując tzw. **godność pracy** (godność człowieka)⁴¹. Podstawowa kategoria - godność pracy jako miara godności człowieka - ma wymiar humanistyczny i chrześcijański. W świecie współczesnym coraz więcej mówi się na temat godności człowieka. Podkreśla się, że godność jest wartością absolutną, określa się ją jako wartość wartości (Mazurek, 2001: 17-18). Wyróżnienie godności pracy (pracowniczej) ma na celu odejście od traktowania pracownika instrumentalnie (jak to miało miejsce w kapitalizmie wolnokonkurencyjnym) z poszanowaniem godności jednostki (Szewczyk, 2007: 27, 38-40).

⁴¹ „**Godność pracownicza** jako dobro osobiste. Dopuszczalność czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę. Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę jako naruszenie godności pracowniczej” (por. Wyrok, 2018). Analizując relację dobra wspólnego i godności człowieka, Trybunał Konstytucyjny orzekł: „**godność człowieka**, może wyznaczać dopuszczalną konstytucyjnie miarę ingerowania w dobro osobiste jednostki ze względu na interes wspólny. Nigdy ochrona interesu wspólnego, nawet najbardziej ewidentnego, nie może przybierać postaci, która polegałaby na naruszeniu niezbywalnej godności człowieka” (Wyrok, 2006: K 17/05; por. Malinowski, 2007: 36).

Praca powinna pozwalać na transgresję, czyli na przełamywanie barier i granic. Praca powinna być źródłem stałego dochodu, powinna być legalna. Praca przestępcy najczęściej jest stałą, ale nielegalną, opartą na pierwszej połówce, bez procesu integracji obydwóch połówek (integracji środowiskowej i cywilizacyjno-kulturowej, czyli ekologicznej). Taki człowiek funkcjonuje wówczas na poziomie egoizmu, instynktu i rozumu.

Uczciwość społeczna oznacza realne stwarzanie szans komuś, kogo system penitencjarny pragnie poddać zmianie, np. przestępcy czy nieletniemu sprawcy (Bałandynowicz, 2019b: 369).

1.3.2. Pomocowość

Pomocowości nie należy rozumieć pomocy materialnej, ale stwarzanie możliwości, aby osoba swój problem umiała rozwiązać samodzielnie (danie wędki zamiast ryby). Wiele osób jest często przyzwyczajona do systemu rozdawnictwa, co jest niczym innym jak ratownictwo, które nie ma nic wspólnego z właściwie rozumianą pomocą (Nancy, 1997: 58). Pomocowość to nie jest udzielanie gratyfikacji finansowej, ale świadczenie polegające na rozwiązywaniu problemów, sytuacji trudnych (Adler, Adler, 2000: 111). Pomocowość (wsparcie) to świadczenie czegoś co daje szansę wzrastania, a z drugiej strony to jest coś takiego, że pozwala człowiekowi być empatycznym i prospołecznym. Po przez pracę człowiek jako pracownik występuje na rzecz wspólnoty. Musi on coś dać z siebie, żeby uzyskać empatyczność i prospołeczność, dać coś co się znajdzie w granicach zainteresowania zdolności, rozwoju i integracji. Każdy człowiek jest autonomiczny, ale jego autonomia (samodzielność i niezależność przysługująca czemuś lub komuś, oznaczająca prawo do decydowania o sobie) budowana jest zależnie od tego, jak ludzie go odbierają.

Pomocowość jako reguła sprawcza powinna być przetworzona na normy praktycznego oddziaływania integracyjnego. Powinna polegać na tym, żeby jednostka uzyskała wiedzę, poznała możliwości i uzyskanie szansy na rozwiązanie swojego problemu społecznego, np. na wybudowanie własnego mieszkania czy przekwalifikowanie się w celu zdobycia pracy zarobkowej (Wells, 1971; Bałandynowicz, 2015: 386). Andrzej Bałandynowicz jest zdania, że: nie ma osób, które chętnie mieszkają na śmietniku, ustawiają się w kolejkach po obiad w punktach pomocowych, nie ma ludzi,

którzy chętnie proszą w różnych instytucjach opiekuńczych o dary. Oczywiście robią to jednostki, które wykorzystują sytuację, bowiem same siebie traktują przedmiotowo, a społeczeństwo je ocenia wyłącznie zadaniowo. „Człowiek nie może być traktowany instrumentalnie, gdyż nie będzie przyswajał wiedzy i umiejętności w celu rozwiązywania swoich problemów. Zgodnie z koncepcją Neala Shovera (1993: 70) te szczytne zasady – pomocowości, partycypacji i subsydiarności – winny być wpisane w ustawę konstytucyjną pracy integracyjnej i nie mogą być martwą literą prawa” (Bałandynowicz, 2015: 386). Pomocowość, jak mówi Neal Shover (amerykański naukowiec), w sensie reintegracji społecznej to zmiana czasowa i zmiana interpersonalna – które koncentrują się na stylu funkcjonowania człowieka, czyli odnosi się do wizerunku i obrazu jego życia (Brezinka, 2005: 135).

Szczególnie ważne dla potrzeb pracy pomocowej jest uwzględnienie w diagnozie cech osoby dotyczących jej możliwości rozwojowych (Bałandynowicz, 2015: 490). Należy pamiętać, że podejmowanie prób zmiany samego siebie i rozwoju wciąż mają sens. „[...] Stymulowania wychowanków do podjęcia bezinteresownych działań pomocowych na rzecz potrzebujących jest zatem «obudzenie» immanentnie dobrej natury człowieka, której uzewnętrznienie prowadzi do poczucia spełnienia i dobrostanu psychicznego” (Jaworska, 2012: 361).

1.3.3. Tożsamość kulturowa

Kazimierz Sośnicki (polski pedagog, dydaktyk, filozof) podaje, że po stronie sprawcy występuje tzw. tożsamość osobowa, po stronie ofiary i społeczeństwa – tożsamość społeczna, a po stronie kultury i cywilizacji – tożsamość kulturowa (Sośnicki, 1933).

Tożsamość kulturowa składa się z dwóch wartości cząstkowych: akceptacji i zrozumienia (Gogacz, 1985: 1). Oznacza to, że drugi człowiek jest zmuszony zaakceptować inność sprawcy, jego różnorodność, odmiennność w formie dewianta pozytywnego. Nie można przyjąć kogoś kto jest przestępcą mówiąc, że „ty jesteś wzorem do naśladowania”. Człowieka niedostosowanego społecznie trzeba zaakceptować z jego wadami i zaletami.

Człowiek jest sumą dobra i zła. Należy zaakceptować jednostkę taką, jaka ona jest, i wyeliminować wszelkie oceny subiektywne w stosunku do czynu, zdarzenia, które

spowodowało (Bałandynowicz, 2015: 336). Należy daną jednostkę włączyć do systemu ponownie, kierując się mechanizmami wyjaśniającymi i umożliwiającymi modyfikację w kierunku pożądanego zachowania (Rogers, 1959: 49).

Wiele kontrowersji budzi problem imigrantów – ich odmienna tożsamość kulturowa i lojalność obywatelska wobec przyjmujących ich państw. Zwolennicy multikulturowego społeczeństwa odnoszą się do imigrantów przychylnie, traktując ich kulturę jako równouprawnioną i wzbogacającą kulturę własną. Przeciwnicy są pełni uprzedzeń, wyrażając otwarcie niechęć do nich, nie godząc się na ich równouprawnienie (Gajda, 2006: 178-179). Odmienność kultur, zjawisko wielokulturowości staje się swoistym wzbogaceniem „wspólnej kultury”, jej akceptacją.

Istotne jest zrozumienie i uznanie prawa do odmienności, prawa do inności, prawa do decydowania o samym sobie, *ale czy zawsze tak się da?* (Dembieńska-Siury, 1991: 30).

1.3.4. Akceptacja człowieka w pedagogice

Akceptacja człowieka takimi, jakimi on jest (Tomasz z Akwinu, 2000) z jego wadami i zaletami pozwala na poziomie strategii (konkretnych działań penitencjarnych i socjalizacyjnych) zmienić człowieka, tylko wówczas kiedy sięga się do tzw. elementów pozytywnych, które każdy posiada, pomimo, że jest przestępcą. Wówczas sięga się do zasobów i potencjałów wewnętrznych, które posiadają znak dodatni, czyli kreatywny i twórczy. Nawet w psychopatycznej osobowości do wykorzystania są: wysiłek, ryzyko, otwartość, brak bojaźni i lęku, zainteresowanie, zdolności, radość, szczęście, odrzucenie bólu i cierpienia. Pedagogika humanistyczna określana jest jako przyjmowanie elementów pozytywnych, a odrzucanie negatywnych. Poprzez pracę jest możliwość wykorzystywania zasobów człowieka, jego potencjałów twórczych. Poprzez nie lepiej widzieć kierunki rozwiązań, które proponuje się w kategoriach prawa, jako element myślenia twórczego, mobilizującego, zmieniającego i rozwiązującego problem.

Nie można traktować pracy w kategorii prawa, jako kontroli, jedynie prawo należy widzieć jako tworzące możliwości pracy, jako element rozwiązywania problemów człowieka. W takim przypadku patrzy się na poziomie myślenia, tzw.

salutogenetycznego,⁴² a nie patogenetycznego⁴³ (wywołującego chorobę). Praca powinna być myśleniem salutogenetycznym, czyli „ja cię akceptuję, rozumiem to co było”, a nie patogenetycznym (rozbierania czynników złych na drobne i rozpoczynanie jego nauki, uczenia czegoś). W przypadku myślenia patogenetycznego – *co przestępca na to?*: powie i pomyśli mam to „gdzieś”, jestem taki i kradnę. Powinno się sięgać do czynników salutogenetycznych, a nie elementów patogenetycznych. Większość ludzi łamiących prawo wie, że to jest grzech (przekroczenie konkretnych norm) (Jastrzębski, 2016: 395-398), akceptuje ten grzech. Doskonale wie, że grzech jest elementem odwrócenia dobra, ale nie chce postępować dobrze. Poprzez akceptację i zrozumienie można ukierunkować go na działanie salutogenetyczne, a nie patogenetyczne, tworząc wówczas cel i sens biofilii (pozytywny, nowy trend, powrót do normalności), a nie nekrofilii (zбочzenia), czyli krzewienie sensu życia i celu życia, a nie eliminacji (zadania materialistycznego i bezsensu), polegającego na tym, że człowieka interesuje „co ze mną i dlaczego jestem?” Trzeba zawsze od pracy, jako tworzywa budującego człowieka, wydobywać element biofilii, a nie nekrofilii, czyli dążenie do celu i sensu, a nie eliminacji celu i sensu. Praca daje cel i sens, tworzy teleologię życia (osiąganie celu), czyli cele i zadania w kierunku eschatologii,⁴⁴ czyli daje odpowiedź na pytanie: „po co jestem i dlaczego jestem?”.

Konkluzja

W teorii dezintegracji pozytywnej Kazimierza Dąbrowskiego każdy przestępca może być pozytywnie nieprzystosowany. Elementem twórczym jest dezintegracja w stopniu pozytywnym. Każdy człowiek skazany jest na rozwój. Przekraczanie, transgresja związane są ze świadomością wszechstronnego doskonalenia siebie,

⁴² **Podejście salutogenetyczne** – „Człowiek spotyka się ze stresorami, dostraja się do wyzwań by zachować optymalną równowagę. Zdrowie to proces stałego reagowania na wymagania by dynamicznie przywracać poziom równowagi wewnętrznej i zewnętrznej systemu. Zdrowie jest ujmowane procesualnie. Stan zdrowia zależy od transakcji pomiędzy wymaganiami (stresorami), zasobami i wzorami zachowań” (Podstawy, 2018a).

⁴³ **Podejście patogenetyczne** – człowiek „koncentruje się na przyczynach choroby; analizuje czynniki sprzyjające rozwojowi choroby; bada czynniki chorobotwórcze oraz czynniki ryzyka; poszukuje związków między etiologią zaburzeń, a obrazem klinicznym chorób (zaburzenia procesów poznawczych, emocjonalnych oraz zachowania) oraz bada etiopatogenezę i patomechanizm” (Podstawy, 2018b); **Patogen** - «czynnik chorobotwórczy powodujący zaburzenia metabolizmu komórkowego i tkankowego u ludzi, zwierząt i roślin» (Bańko, 2014).

⁴⁴ **Eschatologia** - rel., filoz. «część doktryny religijnej, także teoria filozoficzna, traktująca o sprawach ostatecznych, czyli o zbawieniu, losach pośmiertnych człowieka oraz celu i przeznaczeniu świata» (Bańko, 2014).

z samowychowaniem i autoterapią. Kazimierz Dąbrowski wyróżnił pięć poziomów rozwoju. Na V poziomie integracji wtórnej znikają konflikty pomiędzy „tym, co jest”, a „tym, co powinno być”. Stare wartości i cele zostają zastąpione nowymi. Wytwarza się wewnętrzna harmonia. Rozwój ten łączy w sobie dwie kwintesencje: społeczną i indywidualną. Człowiek nieprzystosowany pozostaje konformistą.

Pracując nad elementem uczciwości, człowiek kreuje prawo do świata psychicznego i duchowego, przechodząc w stan uczuć, emocji, wiedzy, kompetencji i umiejętności. Osobowość psychopatyczna to kierowanie racjonalnymi wyborami, tylko ze względu na własne korzyści. Praca powinna pozwalać na transgresję (przełamywanie barier i granic), co prowadzi do stanu godności pracy (człowieka). Godność to wartość absolutna. Praca przestępcy najczęściej jest stałą, ale nielegalną, opartą na pierwszej „połówce”, bez procesu integracji.

Pomocowości nie należy rozumieć poprzez pomoc materialną, ale stwarzanie możliwości, aby osoba swój problem umiała rozwiązać samodzielnie, i aby mogła samodzielnie rozwiązać problemy i sytuacje trudne. Pomocowość to wzrastanie w kierunku empatyczności i prospołeczności. Pomocowość to reguła sprawcza, poprzez uzyskanie wiedzy, poznanie możliwości i uzyskanie szansy na rozwiązanie swojego problemu społecznego. Pomocowość to zmiana czasowa i interpersonalna. Pomoc powinna być w granicach możliwości rozwojowych sprawcy. Stymulowania człowieka do działań pomocowych budzi dobrą naturę człowieka, której uzewnętrznienie prowadzi do poczucia spełnienia i dobrostanu psychicznego.

Tożsamość kulturowa składa się z dwóch wartości cząstkowych: akceptacji i zrozumienia. Oznacza potrzebę zrozumienia inności sprawcy. Człowieka niedostosowanego społecznie należy zaakceptować z jego wadami i zaletami, pamiętając że każdy człowiek jest sumą dobra i zła. Odmienność kultur (zjawisko wielokulturowości) staje się swoistym wzbogaceniem „wspólnej kultury”, jej akceptacją.

Akceptacja człowieka (pedagogicznie) takimi, jakimi on jest (z jego wadami i zaletami) pozwala zmienić go, przy wykorzystaniu jego pozytywnych zasobów i potencjałów wewnętrznych, nawet u psychopaty (pedagogika humanistyczna). Praca daje możliwość wykorzystywania zasobów człowieka, jego potencjałów twórczych. Prawo = możliwości pracy = myślenie salutogenetyczne (akceptacja). Poprzez akceptację i zrozumienie można ukierunkować przestępcę na działanie salutogenetyczne. Należy

dążyć do krzewienia sensu życia i celu życia, a nie eliminacji. Praca daje cel i sens, tworzy teleologię życia. Praca winna dawać odpowiedź na pytanie: „po co jestem i dlaczego jestem?”.

ROZDZIAŁ II.

PRACA LUDZKA W UJĘCIU SPOŁECZNEJ DOKTRYNY CHRZEŚCJAŃSKIEJ

Kazimierz Pierzchała (promotor) uważa, że: »Religia, będąc współcześnie integralną częścią kultury (poza sztuką i filozofią), stała się równoprawnym elementem budowy nowych form tożsamości więźniów. Pojęcie religii może być rozpatrywane w znaczeniu zarówno przedmiotowym, jak i podmiotowym. „Religia rozumiana przedmiotowo oznacza zespół prawd, norm postępowania, czynności obrzędowych oraz instytucji, które wyjaśniają i regulują stosunek człowieka jako jednostki lub członka grupy społecznej do Boga” (Pastuszka, 1964: 5–16). Natomiast w znaczeniu podmiotowym to „przejawiająca się w myśleniu, odczuwaniu, pragnieniu i postępowaniu wiara w istnienie nadprzyrodzonych, osobowych lub bezosobowych mocy, od których człowiek czuje się zależny, które stara się sobie pozyskać albo ku którym usiłuje się wznieść”« (Pierzchała, 2022a: 260; Glasenapp, 1966; Buksik, 2002: 401–402; zob. także: Pierzchała, 2013: 92–93; 2019b: 176–198).

Na poparcie powyższego Adam Maj (pedagog) z Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II jest zdania, iż religia i człowiek religijny wyrażają się w kulturze. Religia i kultura wchodzą z sobą w rozmaite powiązania. „Fakt religijny jest poznawalny i interpretowany przez kulturę, ponieważ religia tworzy kulturę i jest kulturą” (Maj, 1999: 9).

Waldemar Furmanek (naukowiec, pracownik akademicki) jest zdania, że „praca jako wartość jest źródłem oraz kontekstem funkcjonowania (siłą etyczną) dla wartości ekonomicznych, kulturowych, antropologicznych, moralnych, osobowych i społecznych” (Furmanek, 2016: 827).

Zgodnie ze słowami Czesława Strzeszewskiego (polskiego ekonomisty, socjologa, historyka myśli gospodarczej, filozofa i etyka społecznego) – chrześcijańska doktryna społeczna jest kierunkiem stosunkowo młodym w naukach społecznych i w dzisiejszej formie jest od niedawna. Podstawy nauki sięgają do początku myśli chrześcijańskiej. Jest ona transpozycją zjawisk ekonomicznych i społecznych i jednocześnie jest nauką religijną i moralną (Szerzej: Strzeszewski, 2012: 121).

Fundamenty społecznej doktryny chrześcijaństwa ujęte są w Biblii, gdzie

podejście do pracy traktowane jest jako swego rodzaju powołanie człowieka. Praca jest pierwotnym powołaniem i dobrodziejstwem człowieka, a mylą się ci wszyscy, którzy uważają ją za karę.

Rozpatrując historycznie kwestię „pracy ludzkiej” w ujęciu społecznej doktryny chrześcijańskiej należałoby rozpocząć od filozoficznych dociekań w św. Tomasza z Akwinu, który to pracę ujmował jako środek egzystencjalny, niezbędny do zachowania w zdrowiu ciała i duszy oraz jako skarbnica konkretnych cnót, koniecznych człowiekowi ze względu na cel ostateczny (zbawienie)⁴⁵.

Do Biblii często nawiązują encykliki (i nie tylko) o charakterze społecznym, m.in. (chronologicznie):

- encykliki papieża Leona XIII *Rerum novarum* (Leon XIII, 1891) traktowanej za źródło dla teologii pracy (1891 r.);
- rozprawa (traktat) kardynała Stefana Wyszyńskiego *Duch pracy ludzkiej* (1957),
- encykliki Jana Pawła II *o pracy ludzkiej – Laborem exercens* (1981 r.) (Jan Paweł II., 1981),
- przemówienie Jana Pawła II na 68. Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie (1982 r.) (Jan Paweł II. 1996, 4),
- homilia podczas spotkania z wiernymi w Gdańsku w czasie VI wizyty papieża Jana Pawła II w Polsce (1997 r.) (Wyszyński, 2000).

Jana Pawła II twierdzi, że: „[...] o wartości człowieka ostatecznie decyduje to, kim jest, a nie to, ile ma. I jeżeli człowiek zatraci swoją godność, wiarę, świadomość narodową tylko dlatego, by więcej mieć, to postawa taka musi ostatecznie prowadzić do pogardy dla samego siebie. Natomiast człowiek świadomy swej tożsamości płynącej z wiary, z chrześcijańskiej kultury, dziedzictwa ojców i dziadów, zachowa swą godność, znajdzie poszanowanie u innych i będzie pełnowartościowym członkiem społeczeństwa, w którym wypadło mu żyć” (Jan Paweł II., 1988: 114).

Praca rozumiana jest jako wartość uniwersalna, dzięki której powstają i funkcjonują wszystkie inne wartości. Stanowi, więc ona podstawowy miernik wartości człowieka. Jan Paweł II napisał: „[...] praca jest dobrem człowieka, dobrem jego

⁴⁵ **Zbawienie** – „przywrócenie człowiekowi, utraconej przez grzech, jedności z Bogiem przez uczestnictwo w Jego wiecznym życiu; przeciwieństwo potępienia, jako kary wiecznego oddzielenia od Boga [KKK 21]; dar Boga, uczestnictwo w Jego przyjaźni i łasce (Ef, 2,4-5; 1P 1,3; Rz 4,25) oraz w życiu Trójcy Świętej. Przez swoją mękę, śmierć i zmartwychstanie [Rz 8,11; KKK 389] jego źródłem jest Chrystus (Mt 1,21; 1 Kor 15,20-22), (por. Skawroń, 2016: 1502).

człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej «staje się człowiekiem»” (LE 9).

Nauczanie w wymiarach: podstawowym i teologicznym oraz wymiarze społecznym można wyrazić ogólnie hasłami: „człowiek”, „wspólnota”, „praca”.

2.1. Personalistyczny wymiar pracy ludzkiej

Człowiek jako integralna część społeczności posiada wobec niej konkretne zobowiązania, ale – będąc osobą – w zakresie wyższych wartości pozostaje autonomiczny i jest niezależnym podmiotem swoich decyzji i działań. Według personalizmu chrześcijańskiego budowanie wspólnoty dokonuje się na zasadzie partycypacji (współbywania, współdziałania). Wspólnota uwarunkowana o różne formy przymusu i zniewalania trawi człowieka jako osobę: jej autonomię, sumienie, osobiste przekonania, należne jej prawa (Słotwińska, 2019: 194).

Według Kazimierza Pierzchały (pedagoga i teologa, pracownika akademickiego, byłego kapelana więziennego, promotora przedmiotowej pracy) „Personalizm, jako kierunek filozoficzny inspirował człowieka w sposób podmiotowy, uprawomocniając jego godność i prawo samostanowienia o sobie. Personalizm sprzeciwia się instrumentalizacji jednostki. Podkreśla on duchowy wymiar człowieczeństwa. Informuje o najważniejszych atrybutach człowieka, którymi są: rozumność, wolność oraz wycucie na wyższe wartości” (Pierzchała, 2018b: 56). Kazimierz Pierzchała (pedagog akademicki, wieloletni kapelan więzienny) w ramach rozważań pedagogiczno-resocjalizacyjnych, w zgodzie z wymową Magisterium Kościoła, sformułował koncepcję (współbrzmiającą z szeroko pojmowanym nurtem humanistyczno-egzystencjalnym, m.in. z psychologią humanistyczną i pozytywną, a także z wychowaniem aksjologicznym ukierunkowanym na osobowościowy potencjał człowieka), którą nazwał personalistyczną aksjologią resocjalizacji (Pierzchała, 2016: 11, 178 i in.).

Helena Słotwińska (polska teolog katolicka, nauczyciel akademicki) ujmując zagadnienie następująco: „Personalizm jako filozoficzna teoria człowieka stanowi teorię uniwersalną poznawczą i neutralną wykładnię istoty człowieka oraz jego wychowania. Dotyczy każdego człowieka, gdyż każdy człowiek jest osobą, bez względu na pochodzenie narodowe i społeczne oraz wyznawany światopogląd. Jednak inspiracją dla

personalizmu jako teorii filozoficznej była kultura chrześcijańska z jej integralną wizją człowieka. W jej świetle każdy człowiek jest osobą, zarówno chrześcijanin, jak i wyznawca innej religii. Wychowanie oparte na takiej wizji człowieka dotyczy każdego, gdyż każdy jest osobą” (Słotwińska, 2019: 191-192). Personalizm filozoficzny jest uniwersalną i neutralną teorią człowieka oraz jego wychowania⁴⁶.

Teologia chrześcijańska proponuje specyficzne określenie pracy, nadające pracy charakter osobowy, bowiem człowiek jako osoba jest podmiotem i sprawcą pracy, a także jest jej celem (Jan Paweł II., 1981, 6).

Personalizm wychodzi od fenomenu osoby, co sprawia, że o wszystkim decyduje rozumienie osoby.

2.1.1. „Osoba ludzka”

Osoba może być rozpatrywana w wymiarze jednostkowym lub społecznym. Nie ma społeczności bez konkretnej jednostki, ale także nie ma osoby bez społeczności. Michał Kapias (pedagog akademicki) twierdzi, że: „Chcąc scharakteryzować istotę ludzkiej pracy w personalistycznej przestrzeni jej powstawania, już od początku istnieje konieczność zwrócenia bacznej uwagi na podmiot tego zagadnienia, którym jest sam człowiek, a ściślej - koncepcja jego istoty” (Kapias, 2005: 205). Dlatego osoba ludzka powinna się stawać ukierunkowaną osobowością społeczną. Osoba społeczna (kolektywna) jest to osoba indywidualna, która cała jest relacją do innej osoby lub innych osób (Bartnik, 2000: 161-163, 195-226).

W centrum związku pracy i transcendencji znajduje się podmiotowość osoby. Wiąże się to z prawdą, że człowiek jest podmiotem pracy i że praca ma wymiar ludzko-podmiotowy/osobowy. „Przez pracę człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem” (LE 9), a „[...] praca jest czymś więcej niż tylko narzędziem, pozostającym poza wnętrzem człowieka. Wkracza ona w samą treść osoby, w życie osobowe i proces stawania się człowieka sobą. Ponadto jest rodzajem samotranscendencji, panowania człowieka nad rzeczywistością ludzką, samopanowania człowieka nad sobą, a więc niezwykłą mocą ludzką, wolnością,

⁴⁶ Nie należy mylić z personalizmem chrześcijańskim, który ma charakter konfesyjny i dotyczy chrześcijan, czyli tych, którzy dobrowolnie przyjęli zasady moralne oparte na Dekalogu i Ewangelii, (Kiereś, 2007: 100-102).

wyzwoleniem, rodzajem moralności, stanowieniem człowieka o sobie (Bartnik, 1991: 15).

Punktem wyjścia przemyśleń z zakresu personalistycznego wymiaru pracy staje się „osoba ludzka”, która jest podmiotem życia społecznego. Pojęcie „osoby”, jak i koncepcja jej struktury bytowej na przestrzeni wieków ulegała szeregu modyfikacjom. Istotnym jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: *kim jest człowiek?* W tej sytuacji konieczne staje się uświadomienie natury rozumnej człowieka. Św. Tomasz z Akwinu kształtuje podstawy koncepcji „osoby ludzkiej”. Początkowo pojęcie osoby odnosiło się wyłącznie do Boga, aby potem być również użyte w stosunku do człowieka (Pierzchała, 2022b: 62). Kanclerz na dworze Boecjusz w VI wieku n.e. sprecyzował znaczenia terminu „osoba”, dając fundament do dyskusji nad tym pojęciem dla późniejszych myślicieli. Definicję tą oparł na znaczeniu słowa „natura”, przyjmując jako pełny, samodzielnie istniejący element natury rozumnej, przy założeniu że, nie każda natura jest osobą, lecz tylko natura rozumna. Modyfikacji i konkretyzacji tego pojęcia dokonał św. Tomasz z Akwinu, który to rozważając zagadnienie osoby ludzkiej włączył się w nurt ogólnej średniowiecznej wiedzy o osobie, wprowadzając również kontekst teologiczny pojęcia, będące próbą odejścia od platońskiej koncepcji osoby. „To nie istota ludzkiego bytu miała podstawowe znaczenie, ale jego zbawienie i dojście do prawdy” (Pierzchała, 2022b: 63).

Ważna jest prawda, że człowiek to nie „coś”, tylko „ktoś”. Wypowiadając językiem Pascala, osoba to jedyna istota w rozpoznanym kosmosie, która wie, że żyje i istnieje (Kapias, 2005: 205-406).

Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens* (Jan Paweł II, 1981) pisze m.in.: „Człowiek (...) ma czynić sobie ziemię poddaną, ma nad nią panować, ponieważ jako «obraz Boga» jest osobą, [...] zdolnym do stanowienia o sobie i zmierzającym do spełnienia siebie. Jako osoba jest [...] podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności, [...] a wszystkie one, bez względu na ich charakter, mają służyć urzeczywistnieniu się jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samego człowieka.” (LE 6).

Ten bezprecedensowy w świecie status człowieka i fakt, że jest on panem i twórcą samego siebie sprowadza do tego, że ma on przynależną sprawczość moralnego działania, dzięki czemu posiada potencjał odróżniania „dobra” od „zła”. W związku

z powyższym rysuje się bezdyskusyjna przepaść, jaka dzieli świat bytu ludzkiego od świata rzeczy (Wojtyła, 1986: 90-91). Dzięki rozumowi człowiek ma zdolność poznawania samego siebie i otaczającego go świata, a także możliwość „chcenia”, dążenia do czegoś, czyli „wolną wolę” (Kapias, 2005: 207). Osoba w swoich posunięciach powinna dążyć do samodzielności (Wojtyła, 1986: 17), tak aby móc „coś” osiągnąć.

Co znaczy stać się człowiekiem? Jest to równocześnie pytanie o „godność osoby ludzkiej”. Godność osobowa (cecha człowieka, człowieczeństwo) jest czymś stałym, nieutralnym. Co się zaś tyczy godności osobistej (poczucie szacunku wobec samego siebie) to można ją utracić, sprzeniewierzając się ustanowionym przez siebie wartościom, odpychając wartość siebie, roztrwaniając kryteria oceny, bądź ulegając nieakceptowanym społecznie normom i wartościom (Kapias, 2005: 208).

Zgodnie z koncepcją humanistyczną „każdy człowiek jest ze swej istoty jednostką aktywną i samodzielną, a nie bezwolnie ulegającą wpływom środowiska fizycznego i społecznego oraz podatną jedynie na zachowania reaktywne. [...] Każdy człowiek ma zatem prawo i obowiązek ponoszenia odpowiedzialności za własny rozwój oraz aktualizowanie drzemiących w nim możliwości” (Łobocki, 1999: 63). Koncepcja ta zakłada także, że człowiek jest z natury istotą dobrą, dążącą do „[...] samorealizacji czy samoaktualizacji. Zachowania przestępcze pojawiają się z reguły w sytuacji zaburzenia procesu samoaktualizacji” (Bałandynowicz, 2015: 262). „Każda bowiem osoba ludzka jest dobrem nad wyraz złożonym i poniekąd niejednolitym” (Wojtyła, 1986: 55). „Osoba ludzka jest bytem ograniczonym i niewystarczającym sobie, a przeto – najobiektywniej mówiąc – potrzebuje innych bytów” (Wojtyła, 1986: 59). Andrzej Bałandynowicz jest zdania, że: „nigdy [...] nie da się do końca poznać istoty tak skomplikowanej jak osoba ludzka [...], a ponadto życie społeczne istotowo podlega nieustannym zmianom” (Bałandynowicz, 2015: 490). „Osoba ludzka jako wyraźnie określony podmiot nawiązuje kontakt z resztą bytów” (Wojtyła, 1986: 16). „Człowiek, osoba ludzka, jest kobietą lub mężczyzną. Płeć jest także pewnym ograniczeniem, jednostronnością. Mężczyzna potrzebuje więc kobiety niejako dla uzupełnienia swojego bytu, ona podobnie potrzebuje mężczyzny” (Wojtyła, 1986: 59).

Kolejnym elementem bytu osobowego jest jego społeczny charakter. „Człowiek jest jestestwem społecznym [...]” (Wojtyła, 1986: 37). Świat, w którym funkcjonują inne byty osobowe jest wyłącznym, potencjalnym otoczeniem procesu rozwoju i życia

jednostki jako osoby. Życie społeczne odgrywa fundamentalną rolę w rozwoju i w stawaniu się człowieka „osobą”. W rozwoju każdego człowieka olbrzymią rolę odgrywa społeczeństwo. Człowiek (osoba) powinien dysponować warunkami (stosowną przestrzenią) urzeczywistnieniu swego rozwoju, przy wykorzystaniu zasobów (wartości). Karol Wojtyła powiada, że: „Człowiek w swej różnorodnej działalności posługuje się całym światem stworzonym, wykorzystuje jego zasoby dla tych celów, które sam sobie stawia, bo tylko on je rozumie” (Wojtyła, 1986: 17). Wartości te z kolei powinno mu (w tym osadzonemu) zabezpieczyć społeczeństwo (środowisko rozwoju i urzeczywistniania człowieka) (Kapias, 2005: 210).

2.1.2. Personalizm Karola Wojtyły fundamentem nowoczesnej myśli teologicznej

W etycznej ocenie polskich przemian gospodarczych nie sposób pominąć społecznego nauczania papieża Jana Pawła II o pracy ludzkiej. Choć nauczanie to jest z natury rzeczy ogólne, to jednak zawiera moralne zasady, które zastosowane w dobrze rozpoznanych realiach społecznych, pozwalają na budowanie personalistycznego ładu społecznego (Piwowarski, 1993: 44). W ujęciu Karola Wojtyły wartość osoby tkwi w afirmacji (aprobacie) prawdy o samej osobie ludzkiej. Prawda ta jest zauważalna zarówno w poznaniu, jak i w czynie. „Afirmacja jej potwierdza autonomię osobowego «ja», a jednocześnie respektując «drugiego» w postawie wdzięczności Stwórcy za dar istnienia, będący równocześnie normą etyczną urzeczywistnienia egzystencji człowieka. Według niego cud przekazu Ewangelii wydarza się w życiu osobowym, jest określany przez nie w istocie oraz działaniu indywidualnym i instytucjonalnym” (Mariański, 2007: 573). Personalizm Karola Wojtyły jest widoczny głównie w dziele *Osoba i czyn* (Wojtyła, 1969). W publikacji tej „nowa filozofia osoby jest przedstawiona w całości, [...] oddzielona od żmudnej rekonstrukcji filozoficznej i konfrontacji teoretycznej, poprzez które została wypracowana” (Buttiglione, 1996). Zastosowana przez Karola Wojtyłę metoda łączy dwa typy myślenia filozoficznego: tomizmu⁴⁷ i fenomenologii⁴⁸. Metoda ta

⁴⁷ **Tomizm** – «system teologiczno-filozoficzny stworzony przez św. Tomasza z Akwinu w XIII w., będący chrześcijańską interpretacją arystotelizmu, stanowiący jedną z filozoficznych podstaw religijnych, moralnych i społecznych Kościoła katolickiego; także każdy z późniejszych kierunków teologiczno-filozoficznych, nawiązujących do tego systemu» (Bańko, 2014).

⁴⁸ **Fenomenologia** filoz. «kierunek filozoficzny postulujący poznanie empiryczne i ścisły opis zjawisk bezpośrednio danych (fenomenów) oraz analizę sposobu, w jaki są one dane; także metoda badawcza w różnych naukach wyrosła z tego kierunku» (Bańko, 2014)

jest próbą udowodnienia, że człowiek jest osobą, jednocześnie nie jest próbą klasyfikacji aktów ludzkich z punktu widzenia ich wartości personalistycznej (Mariański, 2007: 574). „Chodzi raczej o pokazanie, jak człowiek jest osobą; w jaki sposób osoba objawia się w czynie, a zatem w jaki sposób czyn może prowadzić do zrozumienia osoby, która – dynamicznie – ujawnia się tylko w działaniu” (Buttiglione, 1996).

2.1.3. Personologia polska XX wieku w refleksji teologicznej Czesława St. Bartnika

Cytując Krzysztofa Góździa w kwestii historycznej „pracy” można przeczytać, że: „[...] Jest problem z rozumieniem jej i wartościowaniem. Homer reprezentował starą myśl grecką, że np. praca fizyczna, materialna i gospodarcza «hańbi» człowieka. Przeciwstawił się mu Hezjod (VIII/VII wiek przed Chr.), mówiąc w dziele *Prace i dni*, że «praca nie hańbi, hańbi próżnowanie», ale Hezjod był w tej dziedzinie raczej odosobniony. Prawie cała kultura grecka oceniała pracę pejoratywnie,⁴⁹ praca była dla niewolników. [...] Podobnie przez Rzymian praca była oceniana negatywnie. Poprawiło się dopiero w pierwszych wiekach chrześcijaństwa, [...] choć oceniano ją pozytywnie, to jednak praca była przeznaczona raczej tylko dla klas niższych. Ciekawe, że teraz w neokapitalizmie znowu zaczyna się oceniać pracę nisko, a nawet człowieka bardziej pracowitego uważa się za pewnego rodzaju psychopatę, nazywając go «pracoholikiem»” (Góźdz, 2015: 26). Jeszcze do niedawna praca była ujmowana raczej pesymistycznie, jako smutna konieczność, przekleństwo, kara za grzech i pokuta.

Polskim prekursorem (na początku 70. Lat XX w.) rozumienia pracy jako działalności, która zmierza do ludzkiej samorealizacji, jest Czesław Stanisław Bartnik (katolicki prezbiter, prałat honorowy Ojca Świętego, teolog dogmatyk, filozof, publicysta społeczno-polityczny, historiolog, poeta), twórca personalizmu uniwersalistycznego (Bartnik, 2013). Badacz ten posługiwał się terminem „teologia pracy” (Góźdz, 2015: 25-26). Doprowadził on teologów do przekonania, że osoba ludzka staje się w pełni zrozumiała dopiero w kontekście refleksji teologicznej nad relacją człowieka z Bogiem. Jego ujęcie wychodzi poza zakres antropologii, dochodząc do wyższej nauki o człowieku (Mariański, 2007: 573-574).

⁴⁹ **Pejoratywny** – «wyrażający czyjąś negatywną ocenę lub będący przedmiotem takiej oceny» (Bańko, 2014).

Personalizm uniwersalizuje pracę, wiąże niezwykle ściśle z całą osobą ludzką i przypisuje jej pewne atrybuty religijne.

W zamieszaniu terminologicznym określającym „pracę” pojawiły się różnorodne próby jej określenia. Krzysztof Góźdz (duchowny, nauczyciel akademicki) jest zdania, że: „Bartnik rozciąga pojęcie pracy na wszystkie działania człowieka, czyli pracuje cały podmiot: nie tylko ręce i ciało, lecz także umysł, rozum, wola, emocje, psychika, wyobraźnia (u artysty), zmysły twórcze, dusza, słowem: pracuje cała osoba i to nie tylko indywidualna, ale i społeczna, zespołowa. Stąd praca ma szczególne związanie przedmiotu z podmiotem ludzkim. Proponuje on zatem następujące określenie pracy: «Praca jest całością działań ludzkich, wolnych i wymuszonych, cielesnych, psychicznych, duchowych i całosobowych, indywidualnych i zbiorowych, zmierzających świadomie i nieświadomie do realizacji bytu osobowego, podtrzymywania go, kształtowania i twórczego rozwijania» (Bartnik, 2005b: 30). Krótko ujmując: praca jest wysiłkiem dla pełnej samorealizacji człowieka jako osoby, indywidualnej i społecznej. I tak rozumiana praca ma charakter antropologiczny, dlatego powinna być ujmowana nie tylko przez nauki świeckie, ale także przez teologię, która ujmuje w pracy wymiar kreacjonistyczny,⁵⁰ moralno-duchowy oraz zbawczy. W ten sposób praca kształtuje też osobowość człowieka, jego wnętrze, jego jakość, jego treści duchowe” (Góźdz, 2015: 23).

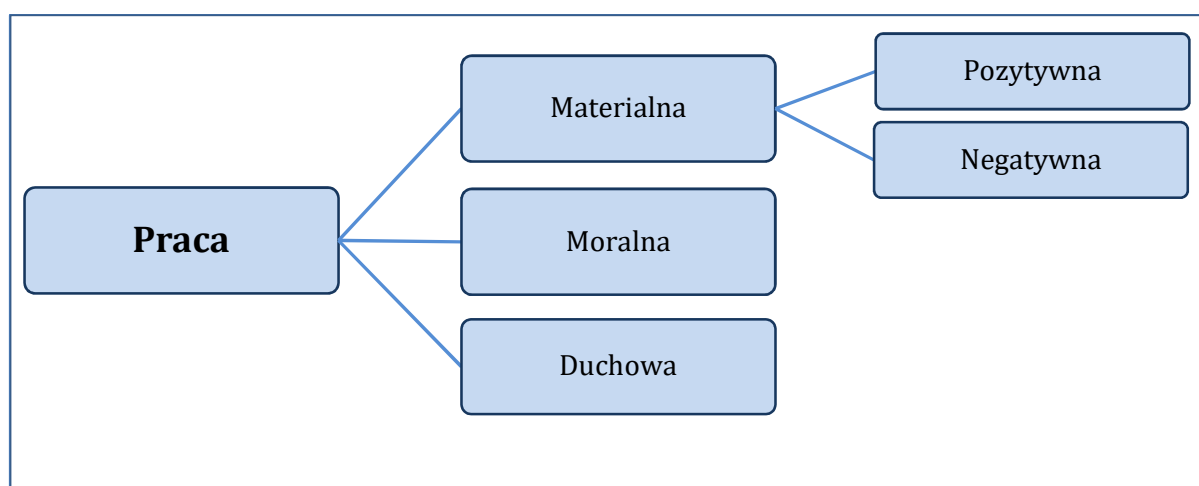
2.1.4. Moralny i duchowy wymiar pracy

Chrześcijańska teologia pracy rozróżnia dwa rodzaje skutków pracy: materialne i moralne (Bartnik, 2005a: 232), podobnie jak praca dwie kwalifikacje: materialną (pozytywną np. wypiek chleba – łącząca człowieka z Bogiem i negatywną, np. kradzież) i moralną [nakarmienie głodnego] (Bartnik, 1977: 106, 121). Wartości moralne pracy oddziałują też na życie ziemskie jednostki, a przez to może on kształtować swoje życie, także życie moralne.

Graficznie personalistyczną kwalifikację pracy przedstawia rys. 1.

⁵⁰ **Kreacjonizm** - 1. biol. «pogląd panujący do czasu powstania i rozwoju teorii ewolucji organizmów, przyjmujący powstanie życia na Ziemi za akt twórczy oraz zakładający niezmienność postaci i liczby gatunków», 2. rel. «pogląd, według którego świat został stworzony przez Boga i jest wynikiem zamierzonego i wolnego aktu stwórcy», 3. rel. «koncepcja w teologii katolickiej, według którego Bóg stwarza dusze ludzkie przy każdorazowym powstawaniu istoty ludzkiej w łonie matki» (Bańko, 2014).

Rys. 1. Personalistyczna kwalifikacja pracy



Źródło: opracowanie własne.

Praca będąc czynem i dziełem człowieka jako osoby, podpada też pod kategorie moralne i duchowe. O moralnym charakterze pracy decydują: dobroć ontyczna⁵¹ i przedmiotowa (np. budowa szpitala, właściwy kontekst i uwarunkowania pracy, czyli praca za uczciwie zdobyte fundusze, a nie za kradzione, ponadto dobry jest cel i motywacja tego poczynania). Należy pamiętać, że zły człowiek może narzucić pewną złość moralną i interpretacyjną każdej pracy (np. dobrze zrobiony przedmiot, nieprawidłowo użytkowany). „Najczęściej ma miejsce ruch odwrotny: dobra przedmiotowo praca ma w sobie [...] moc doskonalenia i uświęcania podmiotu pracy, zarówno indywidualnego, jak i społecznego, a także i samego świata” (Gózdź, 2015: 27). Czesław St. Bartnik proponuje uzupełnić starogrecką aretologię⁵² przez dodanie do czterech cnót kardynalnych: roztropności, sprawiedliwości, męstwa i umiarkowania piątej, a mianowicie „pracowitości”, rozumianej jako „pracodzielność” (czynność, „moralna dzielność w pracy”, doskonaląca osobę w kształtowaniu jego bytu) (Bartnik, 1977: 111-114).

Konkluzja

Praca w ujęciu personalizmu chrześcijańskiego jest wszelkiego rodzaju działaniem zmierzającym do formowania bytu ludzkiego, do jego przekształcania i rozwijania, ostatecznie do samorealizacji, samoaktualizacji człowieka jako osoby.

⁵¹ **Ontyczny** - filoz. «związany z samym bytem czegoś, jego istotą, istnieniem lub tożsamością» (Bańko, 2014).

⁵² **Aretologia** - lit. «opowieść o czynach bogów i ich wysłanników, popularna w czasach hellenistycznych, będąca wzorem dla chrześcijańskich apokryfów i żywotów świętych» (Bańko, 2014).

Personalizm ma swoją metodę, będąc sam metodą rozumienia i kształtowania świata. Personalizm uniwersalizuje pracę, wiąże niezwykle ściśle z całą osobą ludzką i przypisuje jej pewne atrybuty religijne. Według Floriana W. Znanieckiego (polskiego filozofa, socjologa, twórcy polskiej socjologii akademickiej, współtwórcy metody biograficznej w socjologii) personalizm jest wyznacznikiem nowej cywilizacji wszechludzkiej, jako ideał rozwoju duchowego, a więc pełnej humanizacji człowieka (Mariański, 2007: 574).

Praca w rozumieniu personalistycznym to nie tyle działalność wytwarzająca dobra materialne, ale raczej aktywność, która kształtuje byt ludzki i jest motywem jego życia. W związku z tym rozróżnia się trzy zasadnicze wymiary „realizowania się” człowieka przez pracę:

- „Pierwszy, stwórczy wymiar pracy, przyjmuje Boga nie tylko jako Stwórcę świata i człowieka, ale przez ten czyn Bóg jest też w naszym znaczeniu Pracującym. Stworzenie człowieka na obraz Boży jest nie tylko ukazaniem godności człowieka, ale jednocześnie zadaniem dla człowieka, aby dalej kształtował stworzenie poprzez swoją pracę.
- Kolejny, redempcyjny⁵³ wymiar pracy, ukazuje nie tyle pracę jako konsekwencję grzechu, co bardziej tę drugą stronę sytuacji sprzeciwu człowieka wobec woli Stwórcy, jest nią sprawa łaski, czyli wykupienia człowieka z sytuacji sprzeciwu wobec Boga, a w konsekwencji i wobec stworzenia, a tym samym uczynienia z pracy narzędzia odrodzenia siebie i całego stworzenia.
- Wreszcie trzeci, soteryjny⁵⁴ wymiar pracy, zwieńcza i człowieka, i jego pracę, zarówno materialną, jak i duchową, w jedną wielką zasługę przed Bogiem. Osoba ludzka jest podmiotem i twórcą pracy. Stąd też można mówić o wiecznej wartości pracy: religijnej, moralnej, społecznej i kulturowej” (Gózdź, 2015: 33).

⁵³ **Redempcja** – „akcja wykupu niewolników przez niektóre zakony i instytucje charytatywne” (SJP).

⁵⁴ **Soteriologia** - rel. «występująca w wielu religiach wiara w zbawczą rolę bóstwa», 2. rel. «w teologii chrześcijańskiej: doktryna o odkupieniu świata przez Chrystusa» (Bańko, 2014).

2.2. Praca jako wartość w nauce Kościoła

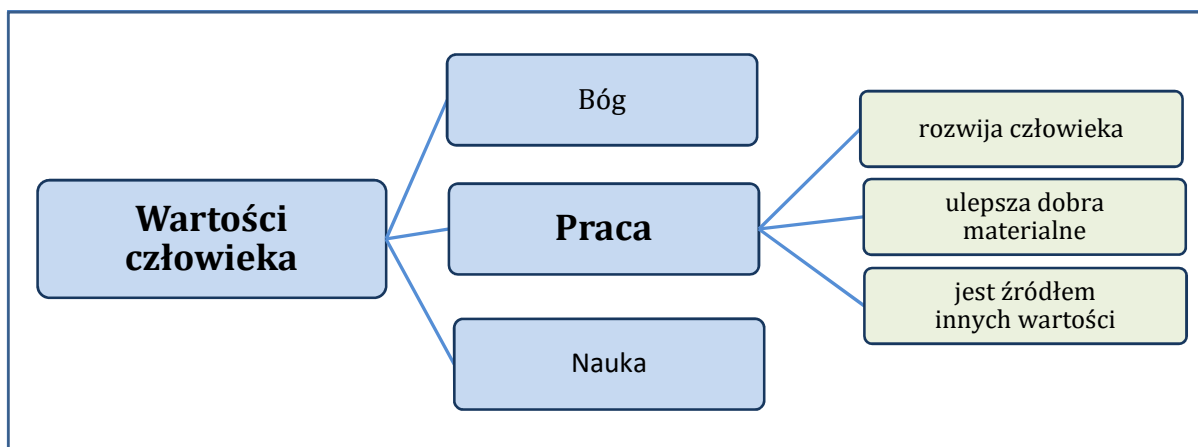
Kazimierz Pierzchała twierdzi, że: „Wszystko, co jest rzeczą, służy do czegoś i jest czemuś przyporządkowane. Człowiek powinien być nie tylko wartością moralną, lecz również źródłem wartości” (Pierzchała, 2022b: 63).

Z aksjologicznego punktu widzenia niebagatelne znaczenie dla właściwego funkcjonowania jednostki, grupy i społeczeństwa posiada świadomość sensu i wartości ludzkiej pracy. W ujęciu indywidualnym jest ona wartością motywującą jednostki, wpływającą na ich dokonywane wybory, natomiast w ujęciu społecznym staje się czynnikiem normującym działanie jednostki i zasady bytu w grupie. Praca jako element produkcji można odnaleźć w formie nakładu fizycznego i umysłowego. Jest ona świadomym działaniem człowieka przy pomocy narzędzi, nakierowanym na przetwarzanie dóbr przyrody, przedmiotów i informacji. Jej celem staje się spełnienie, w sposób bezpośredni lub pośredni, materialnych i niematerialnych potrzeb człowieka. Praca będąc czynnością człowieka, posiada wymiar personalny i moralny. W związku z powyższym praca staje się przedmiotem badania katolickiej nauki społecznej, zajmująca się człowiekiem bytującym w społeczeństwie (Jedynak, 2013: 188-196). Efektem tych działań była encyklika społeczna papieża Leona XIII „*Rerum novarum*” (Leon XIII, 1891.), odnosząca się do trudnej sytuacji robotników, wykonujących pracę najemną. Witold Jedynak jest zdania, że: „dokumenty wydawane przez następnych papieży, przełomowe uchwały Soboru Watykańskiego II, a zwłaszcza społeczne encykliki Jana Pawła II sprawiły, że katolickie nauczanie dotyczące godności i wartości ludzkiej pracy jest uniwersalnym, humanistycznym przesłaniem o globalnym zasięgu. Zawiera bowiem profesjonalną wiedzę i bogate doświadczenie Kościoła odnoszące się do moralnej oceny kwestii związanych z ludzką pracą” (Jedynak, 2013: 189).

Społeczna doktryna Kościoła, odnosząca się do ludzkiej pracy rozwija się dzięki osiągnięciom nauki, zdobywanym doświadczeniom oraz dyskursie z innymi koncepcjami światopoglądowymi, a w szczególności z liberalizmem i marksizmem. Dokumentem, który w sposób kompleksowy scala dotychczasowe nauczanie Stolicy Apostolskiej dotyczące ludzkiej pracy jest niewątpliwie encyklika „*Laborem exercens*”, ogłoszona przez Jana Pawła II w 1981 r. (*szerzej omówiona w kolejnym podrozdziale*).

Praca powinna pomagać osobie ludzkiej w osiągnięciu przez nią końcowego celu człowieka jakim jest zbawienie⁵⁵. Równocześnie umożliwia ona rozwój własnej osobowości, służąc urzeczywistnianiu się „człowieczeństwa” oraz spełnianiu osobowego powołania (rys. 2). Wartość pracy objawia się tym, że człowiek nie tylko przebudowuje przyrodę, udoskonalając ją, nadając kształt samemu sobie, stając się niejako „bardziej człowiekiem”. Podmiotem pracy jest człowiek, natomiast przedmiotem – technika (zespół narzędzi), którą wykorzystuje pracujący. Należy pamiętać, że chociaż praca jest wartością to nie może ona stać się priorytetowym celem w życiu człowieka, ponieważ pierwszą podstawą wartości pracy jest sam człowiek. Należy zawsze pamiętać słowa Jana Pawła II, że to: „Praca jest «dla człowieka» a nie człowiek «dla pracy»” (LE 6) (rys. 3). „W hierarchii ludzkich obowiązków praca jest jedynie i wyłącznie środkiem, ale nigdy celem. Gdyby człowiek zafascynowany pracą zatracił ostateczny cel swojego życia stałby się niewolnikiem siebie samego, popadając w niewolę pracy” (Jedynak, 2013: 192-193).

Rys. 2. Schemat wartości człowieka w ujęciu społecznej doktryny chrześcijańskiej



Źródło: opracowanie własne

Analiza dorobku czołowych przedstawicieli Kościoła w zakresie „pracy ludzkiej” doprowadza do wyartykułowania kilkunastu wniosków:

- praca ludzka nie jest ani karą, ani następstwem grzechu pierworodnego (Lempa, 1993: 55-60),
- praca ludzka jest związana z naturą człowieka, jego istotą, bytem oraz rozwojem osobowym (Jan Paweł II, 2009: 500–501),

⁵⁵ W rozumieniu podanym wcześniej w przypisie hasło: **Zbawienie**.

- podstawą wartości pracy jest sam człowiek – jej podmiot (LE 6),
- praca ludzka czyni pierwszoplanowy wymiar życia człowieka na ziemi (LE 1)
- Bóg, człowiek, nauka i praca ludzka stanowią wartości najwyższe, które są źródłem innych wartości (rys. 2) (Legięć, 2012: 149),
- praca ludzka modyfikuje nie tylko rzeczy, ale i samego człowieka (wydobywać „rzeczy nowe i stare” (Mt 13,52; LE 1),
- pracę ludzką należy interpretować w dwóch obszarach: podmiotowym i przedmiotowym oraz w dwóch wymiarach: indywidualnym (interes osobisty) i społecznym, praca ludzka przez ulepszanie materii o nowe wartości, staje się sprawczynią wzrostu dochodu narodowego, dostatku i dobrobytu jednostki (Wykłady.org, 2021).

Konkluzja

Katolicka nauka społeczna postrzega pracę ludzką jako wartość, pomagającą pracującemu osiągać pełnię człowieczeństwa oraz wyższy stopień doskonałości chrześcijańskiej. Mając na uwadze kierunek współczesnych, materialistycznych ideologii, które degradują pracę do roli narzędzia niezbędnego do wytworzenia dóbr oraz towarów, podlegających ogólnym prawom rynkowym (sprzedaży, kupna). Kościół nawołuje o przywracanie godności ludzkiej pracy. Według katolickiej nauki społecznej każda godziwa praca posiada wymiar personalny (podrozdział 2.1.), bowiem jest czynnością oraz uczestnictwem człowieka (osoby ludzkiej) w stwórczym dziele Boga. Solidne i uczciwe wypełnianie obowiązków zawodowych i rodzinnych zbliża człowieka do zbawienia. Ponadto praca wykonywana we współdziałaniu z innymi ludźmi utrwala więź społeczną, pozostaje źródłem dochodów i fundamentem utrzymania rodziny oraz środkiem do osiągnięcia dobrobytu i warunkiem rozwoju społeczeństwa (ludzkości).

2.3. Jana Pawła II – spojrzenie na pracę ludzką

Verba docent, exempla trahunt
[łac.], słowa uczą, przykłady pociągają

Encyklika papieża Jana Pawła II *Laborem exercens* bywa nazywana encykliką o dostojności pracy. Należy ją odczytywać w kontekście współczesnej nauki Kościoła na temat pracy, w szczególności doktryny Soboru Watykańskiego II, ponieważ jest ona jej naturalną kontynuacją, wyjaśnieniem i aplikacją (Skrobicki, 2002: 286). Papież utrzymuje, że „w naszych czasach wzrasta rola pracy ludzkiej jako czynnika

wytwarzającego dobra niematerialne i materialne” (CA 31). Praca stała się też jednym z zasadniczych tematów, jakie poruszał Jan Paweł II w wystąpieniach podczas swojego pontyfikatu.

W etycznej ocenie polskich przemian gospodarczych nie sposób umniejszać społecznego nauczania papieża o *pracy ludzkiej*. Według papieża Polaka problem pracy zajmuje w dzisiejszej cywilizacji naczelne miejsce. Przywołując papieskie nauczanie na temat pracy ludzkiej, należy zwrócić uwagę na najważniejsze jej wymiary. Najważniejszym źródłem są papieskie dokumenty, a zwłaszcza encyklika *Laborem exercens*, w której ojciec święty zawarł najpełniejsze i integralne ujęcie pracy ludzkiej.

Papież podaje następującą definicję pracy, którą jest każda: „[...] działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo” (LE wstęp).

2.3.1. Antropologiczne podstawy pracy

Ukazanie aksjologicznych wymiarów pracy człowieka nie jest sprawą łatwą. Jest ona bowiem splotem postępowań ludzkich, czyli systemem działań integrowanych przez cele. Trudność wynika przede wszystkim z braku jednoznaczności rozumienia pojęcia „praca” oraz zgodnych poglądów na istotę człowieka.

Człowiek został „[...] stworzony bowiem na obraz i podobieństwo Boga Samego (Rdz 1,26) wśród widzialnego wszechświata [...]” (LE wstęp), „którego [...] jest mieszkańcem” (LE 4) ustanowiony, aby ziemię czynił sobie poddaną (Rdz 1,28), „jest [...] przez to samo od początku powołany do pracy” (LE wstęp).

„Jan Paweł II widząc w pracy swoistego rodzaju sposób panowania człowieka nad światem zewnętrznym i przystosowania środowiska do ludzkich potrzeb, podkreśla jej kumulatywny⁵⁶ i rozwojowy charakter” (Dyczewski, 2005: 9). Gdziekolwiek i kiedykolwiek żyje człowiek, wszędzie ma do czynienia z pracą. Jan Paweł II spostrzega, że: „[...] praca jest «rzeczą starą» – tak starą jak człowiek i jego życie na ziemi” (LE 2). Człowiek od początku swego istnienia został „powołany do pracy” (LE 6) i „praca wyróżnia go wśród reszty stworzeń [...] – tylko człowiek jest do niej zdolny, i tylko

⁵⁶ **Kumulacja** [kumulacyjny lub kumulatywny] - «nagromadzenie lub skupienie się czegoś w jednym miejscu lub czasie; także sumowanie się jakichś działań, doświadczeń itp.» (Bańko, 2014).

człowiek ją wykonuje” (LE wstęp). „Praca jest podstawowym wymiarem ludzkiego bytowania na ziemi” (Jan Paweł II, 1987a, 2) Jan Paweł II wskazuje pracę za właściwość natury ludzkiej. Praca nosi „znamię człowieka i człowieczeństwa” (LE wstęp) i w niej „człowiek odkrywa: sens swojej egzystencji” (Jan Paweł II, 1996, 4). Z pracy człowiek „czerpie właściwą sobie godność” (LE 1).

Wartość kulturowego dziedzictwa w zakresie pracy mocno akcentuje Jan Paweł II, kiedy pisze: człowiek „pracą swoją wchodzi w podwójne dziedzictwo — mianowicie w dziedzictwo tego, co jest dane wszystkim ludziom w zasobach natury, oraz tego, co inni przed nim już wypracowali na gruncie tych zasobów, przede wszystkim rozwijając technikę, czyli kształtując zespół coraz doskonalszych narzędzi pracy: człowiek pracując, wchodzi zarazem w ich pracę (J 4,38).” (LE 13).

Papież różnorodne formy pracy precyzyjnie wiąże z biologicznymi i duchowymi potrzebami człowieka oraz z dynamiczną transcendencją⁵⁷ ludzkiej natury. Człowiek pracując, bez końca sięga po coś nowego. W tym wysiłku, by coraz wyborniej zaspokajać swoje potrzeby, mieści się jego rozumność i wolność. Człowiek „widzi siebie jako sprawcę danej czynności, jako twórcę czegoś, działając bowiem, coś przekształca, coś tworzy, coś osiąga. Wychodzi z tego, co już zastał, co posiadał i sięga po coś nowego” (Dyczewski, 2005: 10). „Pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, (...) oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności (...)” (LE wstęp). Tak rozumiana praca odróżnia się od powszedniego wysiłku, który pozbawiony jest elementów rozumności, wolności i twórczości. Praca to działalność! To tworzenie czegoś!

Sposób rozumienia pracy przez Jana Pawła II zbiega się z antropologicznym rozumieniem kultury. Papież czyni to rozmyślnie, by wyeksponować duchowe elementy pracy, które na ogół przypisuje się kulturze. „Obydwa zjawiska – pracę i kulturę – w identycznej mierze uważa Jan Paweł II za naturalne właściwości człowieka i tylko człowieka. W równej mierze są one przejawem jego człowieczeństwa: a zatem są jego koniecznością, obowiązkiem i powołaniem” (Dyczewski, 2005: 11). Działanie ludzkie jest bodźcem ludzkiego spełniania się – kształtowania się jako człowieka

⁵⁷ **Transcendencja** – to kierowanie się na zewnątrz, szukanie wsparcia zewnętrznego, czyli czynniki zewnętrzne, które są konieczne do wzrastania osobowego; a m.in. chrześcijański obraz rozwoju człowieka zakłada transcendentnie zorientowaną antropologię, w której egzystencja ludzka nabiera celowości i sensu; filoz. «istnienie poza granicami bytu lub poza granicami ludzkiego poznania» (Bańko, 2014).

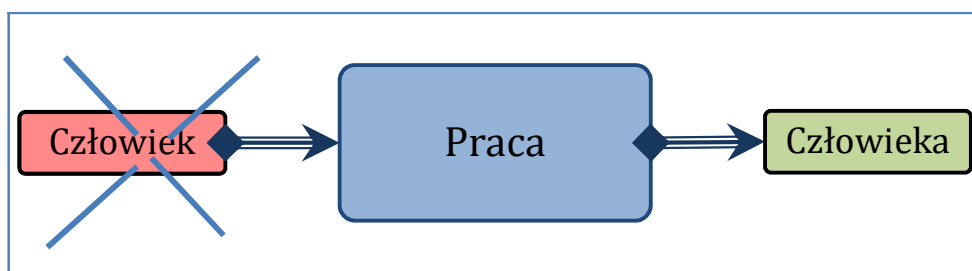
i równocześnie czynnikiem przetwarzania otaczającego go świata (por LE 5). Przez działanie człowiek kształtuje samego siebie i świat zewnętrzny (Wojtyła, 1979: 12; Wojtyła, 1969: 73-100; Gałkowski, 1986: 65-66). Każde wytwarzane dobro w procesie pracy łączy się z prawdą i pięknem. Wartości tworzące kulturę ukierunkowują ludzką działalność (pracę) motywują, porządkują i nadają jej sens (Dyczewski, 2005: 11-12). U podłoża pracy i kultury leży ta sama rzeczywistość, człowiek. Tymi dwiema drogami (pracą i kulturą) dokonuje się postęp jednostki i całych społeczeństw. Jan Paweł II przypomina, że tak właśnie być powinno: „z pracy swojej ma człowiek pożywać chleb codzienny [...]”⁵⁸ i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty” (LE, wstęp). Praca człowieka powinna pomnażać stan posiadania pracującego. Jan Paweł II uważa, że chcąc w dzisiejszym świecie przywrócić pracy jej twórczy charakter, trzeba bezwarunkowo uznać pierwszeństwo osoby przed wytworami pracy i posiadaniem.

Należy pamiętać, że „kto przedmiotowo traktuje pracę, a więc w perspektywie, zysku i prestiżu, stosunkowo łatwo staje się przedmiotem manipulacji. Dając mu łatwiejszą, lepiej płatną, bardziej prestiżową pracę, można go «kupić», zwerbować, nakłonić nawet do pracy niegodziwej, biologicznie czy psychicznie szkodliwej” (Dyczewski, 2005: 14). To nie miejsce pracy, ani to co człowiek produkuje jest miarą i wyznacznikiem jego wartości, lecz on sam. Każdemu należy się jednakowa podstawowa godność, czyli godność osobowa.

Należy pamiętać słowa Jana Pawła II, że to: „Praca jest «dla człowieka» a nie człowiek «dla pracy»” (LE 6) (rys. 3). Papież zdecydowanie przeciwstawia się dawaniu pierwszeństwa przedmiotowemu charakterowi pracy przed podmiotowym. Przy przedmiotowym ceni się wyżej to, co człowiek wykonuje, aniżeli jego samego (Dyczewski, 2005: 14).

⁵⁸ Jan Paweł II wskazuje na odniesienie tekstu do Biblii: por. Ps 128,2; por. także Rdz 3,17 nn.; Prz 10,22; Wj 1,8-14; Jr 22,13.

Rys. 3. „Praca jest «dla człowieka» a nie człowiek «dla pracy»”



Źródło: opracowanie własne (LE 6).

Wszystko nabiera właściwego znaczenia dopiero wówczas, „kiedy za pośrednictwem tego «posiadania» człowiek może w pełni «być» jako człowiek, stawać się pełniej człowiekiem we wszystkich wymiarach swego życia, we wszystkim, co charakteryzuje jego człowieczeństwo” (Jan Paweł II, 1996, 7).

2.3.2. Praca czynnikiem rozwoju osoby ludzkiej i życia społecznego

Zdaniem Jana Pawła II „praca ludzka stanowi klucz, i to chyba najistotniejszy [...] do całej kwestii społecznej, jeżeli staramy się ją widzieć naprawdę pod kątem dobra człowieka” (LE 3). Rozwiązanie kwestii społecznej powinno kierować się „w tym kierunku, ażeby «życie ludzkie uczynić bardziej ludzkim» (Documenti vaticani, 1987), wówczas właśnie ów klucz – praca ludzka – nabiera znaczenia podstawowego i decydującego” (LE 6).

Jan Paweł II widzi pracę w podwójnej skuteczności, „przez pracę człowiek bowiem nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem” (LE 9), co jest dążeniem do doskonałości (wymiar moralny). Przez pracę człowiek tworzy samego siebie. Człowiek jako osoba ludzka ma wewnętrzną wartość, wewnętrzny własny cel, a jest nim osobowy rozwój, kierując się przekonaniem, że świat jest dla człowieka, a nie człowiek dla świata, że powinien dokonywać się proces humanizacji⁵⁹ świata, a nie „uświatowienia” człowieka.

„Człowiek stając się bardziej człowiekiem”, po prostu staje się lepszym. Do tego winna prowadzić praca. Jan Paweł II powiedział do ludzi pracy na Jasnej Górze, że:

⁵⁹ **Humanizacja** - «dostosowanie jakiejś dziedziny życia do potrzeb i możliwości człowieka, zgodnie z zasadami humanizmu»; **Humanizm** - 1. «postawa moralna i intelektualna zakładająca, że człowiek jest najwyższą wartością i źródłem wszelkich innych wartości» (Bańko, 2014).

„Praca ma dopomagać człowiekowi do tego, aby stawał się lepszym, duchowo dojrzalszym, bardziej odpowiedzialnym, aby mógł spełniać swoje ludzkie powołanie na tej ziemi, zarówno sam, jako nie powtarzalna osoba, jak też we wspólnocie z drugimi, a nade wszystko w tej podstawowej wspólnocie, jaką jest rodzina” (Jan Paweł II, 1987a, 2). Praca wówczas staje się czynnikiem pełnego rozwoju człowieka. Relacja pomiędzy pracą, a pracownikiem układa się w zależności od preferencji danej kultury. „Może to być układ jarzmiący człowieka, ograniczający jego rozumność i wolność (na których to właściwościach wspiera się rozwój człowieka), a może on sprzyjać rozwojowi jego osobowości, stanowić podstawę jego twórczości i szczęścia” (Dyczewski, 2005: 16).

Pracy ludzkiej towarzyszy ciężki trud. Jest on powszechnie doświadczany przez ludzi pracujących fizycznie, w warunkach nieraz wyjątkowo uciążliwych np. rolnicy, górnicy, hutnicy, lekarze, pielęgniarki, uczeni. Praca z tym całym trudem jest dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa. Przez pracę człowiek nie tylko przekształca przyrodę i dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie (LE 9).

Człowiek nie powinien uwalniać się od pracy, ale winien ją sobie swobodnie wybierać, zgodnie ze swymi potrzebami i zamiłowaniem. Jan Paweł II wypowiedział się w tej kwestii dobitnie w swoim przemówieniu na 68 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy przytaczając myśl Pawła VI: „Nigdy więcej praca przeciw człowiekowi, ale zawsze praca (...) w służbie człowieka” (Jan Paweł II, 1996, 7). Sam opowiadał się również zdecydowanie: „Mamy prawo i obowiązek traktować człowieka [...] czy jest on użyteczny lub nieużyteczny dla pracy, ale traktować pracę w jej związku z [...] każdym człowiekiem, traktować pracę ze względu na to, czy jest ona użyteczna lub nieużyteczna dla człowieka [...]. Trzeba stale pytać, czy praca służy urzeczywistnianiu sensu ludzkiego życia” (Jan Paweł II, 1996, 7). Człowiek rozwija się dzięki pracy, do której ma prawo, i do której powinny być tworzone coraz lepsze warunki w wymiarze indywidualnym i społecznym. Prawo człowieka do pracy to podstawowe i niezbywalne prawo człowieka (Dyczewski, 2005: 17).

Szerzej o pracy w kontekście rozwoju człowieka w kolejnym rozdziale.

2.3.3. Praca a kapitał w ujęciu społeczno-ekonomicznym

Jan Paweł II analizy antropologiczno-filozoficzne i teologiczne na temat pracy przenosi w dziedzinę społeczno-ekonomiczną. Jan Paweł II stwierdza, że „wraz z rozwojem przemysłu ujawnił się pomiędzy «światem kapitału» a «światem pracy» – to znaczy pomiędzy wąską, ale bardzo wpływową grupą właścicieli i posiadaczy środków produkcji a szeroką rzeszą ludzi tych środków pozbawionych, natomiast uczestniczących w procesie produkcji wyłącznie przez pracę. Konflikt, o jakim mowa, wyrósł z takich sytuacji, w których robotnicy, «świat pracy», oddawali swoje siły do dyspozycji grupy przedsiębiorców, podczas gdy oni, kierując się zasadą najwyższego zysku, usiłowali ustanowić możliwie najniższe wynagrodzenie za pracę wykonywaną przez robotników.” (LE 11). W konflikcie tym, w opinii papieża, uwidacznia się widoczne rozdzielenie pracy i kapitału. Ale „antynomia pracy i kapitału ma swoje źródło nie w strukturze samego procesu produkcji ani też samego procesu ekonomicznego w ogólności” (LE 13), lecz w ideologiach ekonomizmu i materializmu. Efektem rozdzielenia pracy i kapitału jest ukształtowanie się mało sprawiedliwego porządku społecznego.

Jan Paweł II rozważając wzajemne relacje pomiędzy pracą i kapitałem w wielu miejscach encykliki *Laborem exercens* podkreśla **dwie zasady**, które w kreowaniu porządku społecznego winny być przestrzegane: Pierwsza, to „zasada pierwszeństwa «pracy» przed «kapitałem»” (LE 13); druga, to nie przeciwstawianie pracy kapitałowi (LE 13). Obydwie zasady obowiązują wszędzie i zawsze, bezpośrednio też dotyczą procesu produkcji (Dyczewski, 2005: 18). Tak rozumiejąc kapitał Jan Paweł II stwierdza, że „nie można oddzielać „kapitału” od pracy – i w żaden też sposób nie można przeciwstawić pracy kapitałowi ani kapitału pracy, ani tym bardziej [...] przeciwstawiać sobie konkretnych ludzi, stojących za tymi pojęciami” (LE 13). Papież sugeruje też aby kształtować „taki ustrój pracy, który u samych podstaw przewyższa antynomie⁶⁰ pracy i kapitału” (LE 13). Będzie to możliwe w przypadku przestrzegania „zasady merytorycznego i faktycznego pierwszeństwa pracy, podmiotowości ludzkiej pracy oraz jej sprawczego udziału w całym procesie produkcji, i to bez względu na charakter

⁶⁰ **Antynomia** - 1. «sprzeczność między dwoma wykluczającymi się twierdzeniami, z których każde wydaje się prawdziwe i uzasadnione»: Równie istotna dla wizji świata była antynomia obcości i swojskości.; 2. log. «rozumowanie pozornie poprawne, lecz prowadzące do sprzeczności» (Bańko, 2014).

wykonywanych przez pracownika zadań” (LE 13). W tym wszystkim ważne jest, że: „prawdziwym podmiotem sprawczym, – podczas gdy zespół narzędzi, choćby sam w sobie najdoskonalszy, jest tylko i wyłącznie narzędziem podporządkowanym pracy człowieka” (LE 12).

Za Janem Pawłem II „trzeba podkreślać i uwydatniać pierwszeństwo człowieka w procesie produkcji – prymat człowieka wobec rzeczy. Wszystko to, co mieści się w pojęciu «kapitału» - w znaczeniu zawężonym - jest tylko zespołem rzeczy. Człowiek jako podmiot pracy – bez względu na to, jaką spełnia pracę - człowiek sam jeden jest osobą” (LE 12).

2.3.4. Uprawnienia "człowieka pracy"

Problemem kluczowym związanym z pracą najemną jest „sprawa sprawiedliwej zapłaty za wykonywaną pracę” (LE 19). Według Jana Pawła II nie ma „ważniejszego sposobu urzeczywistniania sprawiedliwości w stosunkach pracownik – pracodawca, jak właśnie: zapłata za pracę. Bez względu na to, czy praca ta dokonuje się w ustroju prywatnej własności środków produkcji, czy też w ustroju, w którym własność ta podległa «uspołecznieniu», stosunek pomiędzy pracodawcą (przede wszystkim bezpośrednim) a pracownikiem rozwiązuje się na zasadzie salariat⁶¹ – czyli przez odpowiednie wynagrodzenie wykonywanej pracy” (LE 19).

Wynagrodzenie za pracę dlatego jest tak ważne, ponieważ „w każdym ustroju, bez względu na panujące w nim podstawowe układy pomiędzy kapitałem a pracą [...] pozostaje konkretnym środkiem, dzięki któremu ogromna większość ludzi może korzystać z [...] dóbr, które są przeznaczone dla powszechnego używania: są to zarówno dobra natury, jak też dobra będące owocem produkcji. Jedne i drugie stają się dostępne dla człowieka pracy na podstawie zapłaty, jaką otrzymuje on jako wynagrodzenie za swą pracę. Stąd właśnie sprawiedliwa płaca staje się w każdym wypadku konkretnym sprawdzianem sprawiedliwości całego ustroju społeczno-ekonomicznego, a w każdym razie sprawiedliwego funkcjonowania tego ustroju. Nie jest to sprawdzian jedyny, ale szczególnie ważny i poniekąd kluczowy” (LE 19). Papież Polak

⁶¹ **Salariat** - «warstwa społeczna, którą stanowią pracownicy, głównie umysłowi, pobierający pensję» (ISJP PWN, 2022b).

uważa, że sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę jest kluczowym zagadnieniem etyki społecznej.

W encyklice *Laborem exercens* Jan Paweł II formułuje kryteria dla prowadzenia polityki płac. Sugeruje tzw. płacę rodzinną, jako najbardziej sprawiedliwą dla pracownika posiadającego rodzinę. Płaca rodzinna powinna być taka, aby wystarczała „na założenie i godziwe utrzymanie rodziny oraz na zabezpieczenie jej przyszłości” (LE 19). Składają się na nią: po pierwsze: „wynagrodzenie dane głowie rodziny za pracę, wystarczające na zaspokojenie potrzeb rodziny bez konieczności podejmowania pracy zarobkowej poza domem przez współmałżonka” (LE 19), po drugie: „inne świadczenia społeczne, jak zasiłek rodzinny albo dodatek macierzyński dla kobiety, która oddaje się wyłącznie rodzinie; dodatek ten powinien odpowiadać realnym potrzebom, to znaczy uwzględniać liczbę osób pozostających na utrzymaniu w ciągu całego okresu, gdy nie są w stanie podjąć odpowiedzialności za własne życie” (LE 19). Płaca rodzinna powinna pozwolić matce pozostać w domu przy dziecku i spełniać funkcję macierzyńską, otaczając dzieci troską i miłością, „aby mogły się rozwijać jako osoby odpowiedzialne, moralnie i religijnie dojrzałe oraz psychicznie zrównoważone” (LE 19). Płaca rodzinna jest więc inwestowaniem przez nowoczesne państwo w rozwój przyszłego wartościowego obywatela (MRiPS, 2021).

Jan Paweł II nawołuje, aby z jednej strony nie żądać od kobiety–matki małych dzieci, podejmowania pracy wyłącznie ze względów ekonomicznych, z drugiej natomiast aby mogła ona w ogóle podjąć pracę zawodową i nie była w niej dyskryminowana, tzn. aby polityka społeczna państwa ułatwiała im realizację, zarówno powinności rodzinnych, jak i aspiracji zawodowych (Dyczewski, 2005: 24). Papież uważa, że „prawdziwy awans społeczny kobiet wymaga takiej struktury pracy, aby kobieta nie musiała zań płacić rezygnacją ze swojej specyficznej odrębności ze szkodą dla rodziny, w której jako matka posiada rolę niezastąpioną” (LE 19).

Obok płacy za pracę pracujący posiadają prawo jeszcze do różnorodnych świadczeń społecznych, poprawiających komfort ich życia i zdrowia, a także ich rodziny. Są to takie świadczenia, tj.:

- a) Świadczenia służby zdrowia, ułatwiającej pracownikowi kontakt z nią, szczególnie w czasie wypadku przy pracy.

- b) Prawo do wypoczynku – „przede wszystkim chodzi tutaj o regularny wypoczynek tygodniowy, obejmujący przynajmniej niedzielę, a prócz tego o dłuższy wypoczynek, czyli tak zwany urlop raz w roku, ewentualnie kilka razy w roku przez krótsze okresy” (LE 19).
- c) Prawo do emerytury i zabezpieczenia na starość.
- d) Zabezpieczenia w razie wypadku przy pracy, a także w przypadku utraty pracy i bezrobocia.
- e) Kształtowanie „społecznej ekologii pracy” (CA 38).

Papież wymienia też uprawnienia szczegółowe, jakie pracownik nabywa z racji swojej pracy, „do tych uprawnień należy także i to, aby miejsce pracy i procesy produkcji nie szkodziły zdrowiu fizycznemu pracowników i nie naruszały ich zdrowia moralnego” (LE 19).

2.3.5. Sens pracy

Pracownik zdaniem papieża powinien – obok walki o słuszne prawa pracy – nauczyć się walczyć w swojej pracy o wyższe idee, walczyć o sens pracy, nazywając „(...) duchowości [~ą – przyp. M.T.] pracy w chrześcijańskim znaczeniu tego słowa (...)” (LE 24). Dla ludzi wierzących oznacza to troskę o przywracanie chrześcijańskiego stosunku do pracy. Jan Paweł II twierdzi, że: „potrzebny jest wewnętrzny wysiłek ducha ludzkiego, prowadzony wiarą, nadzieją i miłością, aby przy pomocy tych treści nadać pracy konkretnego człowieka to znaczenie, jakie ma ona w oczach Boga, i poprzez które wchodzi ona w dzieło zbawienia” (LE 27). Mówiąc o chrześcijańskiej duchowości pracy, trzeba mieć na względzie dwa aspekty (naturalny i nadprzyrodzony). Niestety ciągle zdarza się, że ludzie stwarzają warunki pracy, które czynią ją środkiem degradacji człowieka pracującego, dlatego podkreślanie jej właściwego sensu jest szczególną powinnością Kościoła (Skrobicki, 2002: 287). Podstawowym elementem duchowości pracy, według encykliki *Laborem exercens*, jest fakt, że człowiek poprzez pracę „[...] uczestniczy w dziele Stwórcy” (LE 25). W pracy człowiek spotyka Boga, który stworzył świat i utrzymuje go w istnieniu. Omawianie duchowości pracy zakłada rozpracowanie fundamentalnych elementów teologii pracy (Skrobicki, 2002: 290). Warto w tym miejscu przytoczyć jedną z pierwszych prób nowej teologii pracy, zawartą w publikacji kard. Stefana Wyszyńskiego „Duch pracy ludzkiej”, gdzie można przeczytać, że: „Praca

ludzka jest [...] dalszym ciągiem twórczej pracy Bożej, jest wykańczaniem dzieła stworzenia. Bóg tak pomyślał świat, że w ogromnej mierze dał nam możliwość prowadzenia dalszego ciągu swego dzieła stworzenia do tej miary doskonałości, którą sobie zamierzył. Chociaż dzieła Boże same w sobie są doskonałe, by jednak mogły być odpowiednio użyte, należy je przygotować do właściwego przeznaczenia. I tutaj jest miejsce dla udziału człowieka w dalszym kształtowaniu dzieła Bożego. Świat sam w sobie jest doskonały, a jednak bez pracy człowieka nie osiągnąłby właściwego celu, nie posiadałby właściwej sobie miary doskonałości, zamieniłby się w dżunglę lub w dziką pustynię” (Wyszyński, 1946: 57). Dzieło stworzenia, przedstawione w Piśmie Świętym na podobieństwo pracy to wskazanie, aby człowiek, w miarę swoich możliwości, mógł dalej rozwijać się i dopełniać, czyniąc sobie ziemię coraz bardziej poddaną. Nakaz Boży „[...] czyńcie sobie ziemię poddaną” (LE 6) oznacza, że człowiek powinien czynić użytek ze swojego rozumu w stosunku do świata, że jego obowiązkiem jest tworzenie w świecie ludzkiego ładu, czynienie świata bardziej ludzkim. Jest to wyprowadzenie praktycznych konsekwencji z podobieństwa człowieka do Boga. Praca staje się aktualizacją rozumności człowieka, aktywnym stosunkiem do otaczającej go rzeczywistości, próbą jej doskonalenia. Praca nie jest nigdy walką z przyrodą, chociaż polega czasem na pokonywaniu oporu, jaki ona stawia. Jest i powinna być doskonaleniem świata, a nie jego niszczeniem. Jako dzieło osoby ludzkiej, każda praca zasługuje na szacunek (LE 26). Przez pracę człowiek nie tylko przemienia materię i wytwory społeczne, lecz przemienia również siebie, urzeczywistnia siebie jako człowieka, doskonalą się, „bardziej staje się człowiekiem” (LE 9). Człowiek przez pracę doskonalą siebie nie tylko w sensie doskonałości działania, ale i doskonałości bycia, bycia z innymi, która nie jest niczym innym, jak wspólnym realizowaniem dobra i współuczestniczeniem w nim. Praca jest obowiązkiem i powołaniem każdego człowieka. Obowiązek pracy wynika z tego, że praca jest wzajemną służbą i współdziałaniem ludzi. Człowiek powinien pracować ze względu na drugiego człowieka, ze względu na rodzinę (społeczeństwo, naród, ludzkość). Praca jest w końcu udziałem w Krzyżu Chrystusa, w dziele odkupienia. Jest budowaniem na ziemi zrębów życia wiecznego (LE 25, 27): „w tej samej pracy dzięki światłu, jakie przenika z Chrystusowego zmartwychwstania, znajdujemy zawsze przeblask nowego nieba i nowej ziemi” (LE 27). W ten sposób łączność człowieka

z Bogiem dzięki Chrystusowi staje się nadzieją świata, który poprzez pracę powinien rozwijać się aż do Boga (Skrobicki, 2002: 290-292).

2.3.6. Wybrane aspekty nauki Jana Pawła II w kierunku osadzonych

Jan Paweł II w swoim papieskim nauczaniu zwrócił się niemal to wszystkich grup ludzi, w tym do uwięzionych. Wielokrotnie upominał się On o godność dla wszystkich ludzi, wartość przysługującą zawsze i wszędzie każdemu człowiekowi, niezależnie od tego kim jest. Godność jest wartością niezbywalną, nadającą sens życia człowiekowi, jego egzystencji, powołaniu i przeznaczeniu (Cekiera, 1988: 48-56). Przy jej braku człowiek popada w bezsensowne zachowania, działania, w przestępczość, złudny świat uzależnień, co może w konsekwencji stać się powodem izolacji więziennej (Cekiera, 2004).

Według Ervinga Goffmana (amerykańskiego socjologa i pisarza pochodzenia kanadyjskiego), więzienie jest instytucją totalną powołaną do ochrony społeczeństwa przed ludźmi, którzy zagrażają mu w sposób świadomy i bezpośredni (Goffman, 1975: 150-177). Podobnie wypowiedział się Andrzej Bałandynowicz, twierdząc, że kary pozbawienia wolności jest totalnym wkroczeniem w sferę wolności jednostki (Bałandynowicz, 2015: 177; Bałandynowicz, 2002: 11-35). Więzienie jest także miejscem, w którym dokonuje się proces resocjalizacji (w tym poprzez pracę), którego następstwem powinno być ponowne uspołecznianie jednostki, polegające na zmienianiu indywidualnego doświadczenia (Sobczyszyn, 2011: 259-267).

Praktyka pedagogów, terapeutów, kapelanów więziennych w ZK pokazuje, że resocjalizacja nie jest procesem łatwym i pod wieloma względami niezwykle wymagającym. Świadomość osadzonego o obecności w ich otoczeniu ludzi, którzy chcą im pomóc daje im duże poczucie bezpieczeństwa i nadzieję. Papież pisze m.in.: „Ważne jest, żeby przyjąć. Żeby być przy człowieku cierpiącym. Może nawet bardziej jeszcze niż uzdrowienia, potrzebuje on człowieka, ludzkiego serca, ludzkiej solidarności” (Jan Paweł II, 1987b). Przebywający w ZK jest człowiekiem cierpiącym, co prawda nie fizycznie, ale w głównej mierze duchowy. Szczera, autentyczna postawa i obecność pedagoga (w tym kapelana więziennego) często doprowadza do wybuchu zalegających w osadzonym emocji oraz do swoistej „spowiedzi”, niejednokrotnie z całości życia. Taka odnowa staje się początkiem budowania nowej drogi życia – zgodnej z własnym sumieniem i normami społeczno-prawnymi (Pierzchała, 2013: 93 i in.).

„Duszpasterstwo więzienne poprzez odwoływanie się do sumienia, poczucia winy, potrzeby przebaczenia i pojednania oraz podtrzymywanie aktywnego zaangażowania w praktyki religijne może sprzyjać resocjalizacji. »Duszpasterstwo penitencjarne zmierza do uzyskania u skazanego potrójnego pojednania: z Bogiem, ze społeczeństwem i z samym sobą» (Pol, 2013). Duszpasterstwo ma także wymiar typowo ludzki – terapeutyczny i leczący. Postawa autentyczności wyraża się głównie w szacunku i akceptacji oraz poszanowaniu godności więźnia (Świtka, Kuć, 2006: 100–110). Wcale nie jest to łatwym zadaniem, szczególnie wtedy, kiedy osadzony odbywa karę za najcięższe przestępstwa. Nasuwa się w tym miejscu myśl o postawie Chrystusa, który na zarzuty kierowane pod jego adresem, iż przebywa z celnikami i nierządnicami odpowiedział: „Nie potrzebują lekarza zdrowi, lecz ci, którzy się źle mają [...]. Bo nie przyszedłem powołać sprawiedliwych, ale grzeszników”(Mt 9,12-13), (Sobczyszyn, 2011). Jan Paweł II zwraca również uwagę na to, że spotkanie pedagoga z osobą niepełnosprawną i chorą jest spotkaniem różnych osób (Domagała-Zyśk, 2005). Pierwszym etapem takiego spotkania jest przełamanie lęku, złości i stereotypów, którymi kierują się osadzeni. Jak pisze papież, „istotna wartość i osobowa godność każdego człowieka nie ulegają zmianie nigdy, niezależnie od konkretnych okoliczności jego życia. Człowiek, nawet ciężko chory lub niezdolny do wykonywania bardziej złożonych czynności, jest i zawsze pozostaje człowiekiem, nigdy zaś nie stanie się rośliną czy zwierzęciem” (Jan Paweł II, 2004, 3). Papież zwrócił uwagę na to, że osadzony, który odbywa karę za popełnione przestępstwo nigdy nie przestaje być człowiekiem, dopóki żyje, nie został pozbawiony szansy na poprawę, nawrócenie (Sobczyszyn, 2011). W tym to kontekście rozumiane są słowa papieskie skierowane do podopiecznych służb penitencjarnych podczas wizyty w więzieniu w Płocku w 1991 roku: „Jesteście skazani [...], ale nie potępieni” (Jan Paweł II, 1991b, 3; Pierzchała, 2015; Marzec-Holka, Rutkowska, Joachimowska, 2008). Jan Paweł II zwraca również uwagę na to, aby w pracy z potrzebującymi zawsze zadbać o rozbudzanie w nich potrzeby rozwoju duchowego (Jan Paweł II, 1984). Sprawiedliwe i odpowiadające godności osoby ludzkiej więzienie nie może nie dostrzegać duchowego wymiaru w egzystencji więzionego (Jan Paweł II, 2000). W tej personalistycznej perspektywie pozwala się zrealizować nauka papieska: „Żadna kara nie powinna deptać niezbywalnej godności winowajcy” (Jan Paweł II, 1987, 5). „Jeżeli zaś w systemie wymierzania kary zabraknie podstawowego

szacunku dla ludzkiej godności więźniów, więzienia przemieniają się czasem w szkoły nowych przestępców oraz w miejsca, w których pogłębia się wyobcowanie, a nawet nienawiść do społeczeństwa” (Jan Paweł II, 1991b, 3). Papież w swej nauce wskazuje także na szczególne powołanie osób pozbawionych wolności: powołanie do świętości. Opiekować się chorym (potrzebującym) to nie tylko leczyć jego ciało, ale czynić wszystko co możliwe, aby na powrót włączyć go w życie społeczeństwa (Jan Paweł II, 1999). Nadrzędnym celem każdej instytucji penitencjarnej jest to, aby wychodzący na wolność mógł samodzielnie rozpocząć na nowo swoje życie w warunkach pełnej samokontroli. Spotkanie pedagoga ze osadzonym jest tworzeniem kultury życia, jako fundamentalnego prawa ludzkiego (Jan Paweł II, 1995), które stanowi, że każdy człowiek bez względu na to jak nisko stoczył się pod względem moralnym – posiada trwałe, niezbywalne prawo, jakim jest prawo do życia. Innym, acz bardzo istotnym elementem tworzenia kultury życia jest również promowanie zdrowia (fizycznego, duchowego, psychicznego i społecznego) (Sobczyszyn, 2011).

Kolejną kwestią jest świadczeniem o Ewangelii, którym jest również spotkanie z osobą pozbawioną wolności. Chrystus powiada: „Byłem w więzieniu, a przyszlście do Mnie”(Mt 25,36). Znaczące w tej kwestii zadanie posiada kapelan więzienny (Pierzchała, 2013), który powinien pomóc zrozumieć istotę położenia osadzonego oraz odnaleźć sens życia, by mógł rozpocząć on nowy etap. Papież zwraca uwagę, że: „Wierzący wie, że może liczyć na moc Boga [...]. Ta perspektywa nadaje sens pracy tych, którzy na rozmaite sposoby z miłością zajmują się chorymi i cierpiącymi” (Jan Paweł II, 2002).

Kolejny element związany z nauką Jana Pawła II jest przebaczenie. Więzienie nie może tylko koncentrować się na karze, ale też na przebaczeniu. Droga prawdziwego powrotu do prawości wiedzie jak najbardziej przez przebaczenie. Papież nie tylko tego uczył, ale i tak postępował. Przejawem tego była jego wizyta w celi więziennej Ali Agcy 27 grudnia 1983 r. Jan Paweł II powiedział: „Udzielenie i przyjęcie przebaczenia to nieodzowny warunek wspólnego dążenia do prawdziwego i trwałego pokoju. Wszyscy ludzie potrzebują przebaczenia [...]. Wszyscy zatem winniśmy być gotowi przebaczać i prosić o przebaczenie” (Jan Paweł II, 1997, 2). Przebaczenie prowadzi ku dobru, gdyż jest wyrazem miłości, która buduje, a nienawiść sprowadza zniszczenie i ruinę. Stąd też postulat papieski dla ludzi oraz wszelkich systemów więziennych i karnych brzmi: „Śmiercionośna rutyna odwetu musi ustąpić miejsca wyzwalamącej nowości przebaczenia”

(Jan Paweł II, 1997, 3), koniecznego dla prawdziwej poprawy moralnej jednostki. Przebaczenie nie oznacza zerwania z prawdą, ale „wręcz domaga się prawdy”, tak jak „nie istnieje żadna sprzeczność między przebaczeniem a sprawiedliwością”, bowiem „przebaczenie nie usuwa ani nie umniejsza konieczności naprawienia zła, będącego nakazem sprawiedliwości” (Jan Paweł II, 1997, 5).

Konkluzja

Postęp w dziedzinie technologii niewątpliwie czyni pracę człowieka coraz łatwiejszą. Nadal jednak występują na świecie zjawiska marginalizacji, wyzysku i alienacji ludzi pracy. Poglądy Jana Pawła II na temat pracy szeroko wykraczają poza empiryczne spojrzenie na nią, sięgając do antropologii, filozofii, teologii, psychologii, pedagogiki ekonomii, a nawet prawa. W Jego ujęciu pracę cechuje:

1. Element ekonomiczny – praca jest podstawą utrzymania i czynnikiem rozwoju człowieka, rodziny i społeczeństwa.
2. Element psychologii – praca jest obowiązkiem, powinnością i wyzwaniem dla człowieka.
3. Personalizm – prymat człowieka wobec rzeczy, uznanie pracy jako naczelnej wartości człowieka, a jednocześnie daje podstawę jedności wszystkiego co robi.
4. Twórczość – człowiek działając, wzbogaca otoczenie i samego siebie, przekraczając stany zastane, w czym wyraża się jego transcendencja.
5. Społeczny charakter – działanie człowieka w zakresie pracy nastawione jest na drugą osobę i realizowane wspólnie z innymi; na bazie pracy kształtuje się międzyludzka więź i solidarność.
6. Pluralizm – praca człowieka dzięki jego rozumności i wolności przybiera różnorodne formy, kształtując nowe zawody.
7. Sakralność – człowiek stworzony na obraz i podobieństwo Boga działając i wytwarzając efekty pracy znamionuje pierwiastkami boskimi, uczestnicząc w dziele stwórczym Boga.
8. Rozwojowość i kontynuacja – na bazie doświadczeń i dorobku minionych pokoleń powstają wytwory i nowe formy pracy.
9. Pierwszeństwo pracy przed kapitałem i wzajemne dopełnianie się pracy i kapitału, co winno być pomocne w kształtowaniu porządku pracy.
10. Dążność do sprawiedliwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę i płaca rodzinna.

11. Społeczeństwo, które „nie pozwalałoby pracownikom osiągać zadowalającego poziomu zatrudnienia, nie może znaleźć odpowiedniego uzasadnienia etycznego, ani też dojść do pokoju społecznego” (CA 43), (Dyczewski, 2005: 33-34).

2.4. Interdyscyplinarne ujęcie filozofii pracy Józefa Tischnera w kontekście sporu o człowieka

Józef Tischner w swych rozważaniach umieszcza człowieka pomiędzy ziemią a niebem. Jest on zdania, że nic tak nie niszczy substancji społecznej jak: kłamstwo pracy, pozorna praca, pozorny produkt czy też pozorny pieniądz, bowiem praca jest dla człowieka powszechną szkołą życia społecznego. W latach transformacji ustrojowej⁶² Polski (w tym samej pracy) nastąpiło wiele reform. Dla wielu było to zniszczeniem starego systemu, wejściem liberalnej i demokratycznej gospodarki. Dla malkontentów symbolem zniszczenia dokonywanego przez liberałów stał się bezrobotny, emeryt i rencista. Według krakowskiego filozofa praca ludzka opierała się na dwóch filarach idei: fatum i dialogu. Fatum⁶³ powoduje, że człowiek staje się narzędziem pracy i surowcem mocy. Twierdził, że: „można czynić z miejsca pracy świątynię pogańskich bóstw, ale można też uświęcić pracę, czyniąc z niej drogę do Boga” (Tischner, 1985: 76). Poprzez pracę człowiek może dojść do Boga, natomiast przez pryzmat fatum człowiek staje się surowcem pracy, a sama praca jest walką. Człowiek pracując w systemie fatum, czyli jest uczestnikiem walki. Walczy on z przyrodą, z drugim człowiekiem, a nawet z Bogiem. W walce człowiek staje się wolny, wolny we wspólnocie, w której przebywa. Według tej idei człowiek, aby żyć musi coś posiadać i przez to zniewala w pracy drugiego człowieka. Fatum rządzi światem – człowiek oszukuje człowieka (Legięć, 2012: 145-146).

Okrucieństwo i przemoc wiąże się z człowiekiem jak fatum. Lekarstwem na to jest chrześcijaństwo, w którym zło przeciwstawia się dobro. Dzisiaj takim fatum, które chce zawładnąć chrześcijaństwem, nazywa się pogaństwem. Pogaństwo, zdaniem Józefa Tischnera, znalazło miejsce w życiu człowieka, w jego pracy. To powoduje, że

⁶² Ojciec święty Jan Paweł II, rozpatrując przyczyny upadku systemów totalitarnych w Europie Środkowej i Wschodniej, napisał w encyklice *Centesimus annus*: „Decydującym czynnikiem, który dał początek zmianom, było niewątpliwie pogwałcenie praw pracy. Nie można zapominać, że zasadniczy kryzys ustrojów, które chcą uchodzić za formę rządów czy wręcz za dyktaturę robotników, rozpoczął się wielką akcją protestu, podjętą w Polsce w imię solidarności” (Ca 23), (Jan Paweł II, 1991a).

⁶³ **Fatum** - 1. mit. rzym. Fatum lub fatum «personifikacja nieuchronnego losu, utożsamiana z grecką Mojra», 2. «tajemnicza i zwykle złowroga siła wyznaczająca bieg wydarzeń; mojra» (Bańko, 2014).

współczesna praca człowieka wymaga uświęcenia, którego celem jest wydobyć z niej tego co charakteryzuje chrześcijaństwo. W końcu dochodzi on do wniosku, że praca musi posiadać w sobie świętość: „[...] uświęcić pracę, to przywrócić pracę sobie samej. *Ale czy nowożytna technika ma w sobie coś świętego?* Wrócić do źródeł znaczy postawić odwieczne pytania: *Czym jest praca? Co stanowi istotę pracy? Jakiej to istocie mamy przywrócić pracę, aby odzyskać swą świętość?*” (Tischner, 1985: 82).

Istota pracy na pewno jest odległa od rozumienia pracy jako surowca, ponieważ taka praca jest walką, a poprzez pracę i jej miejsce wykonywania nie może utożsamiać człowieka z jego upadkiem, ale z dążeniem do świętości (Legięć, 2012: 147).

Józef Tischner przekonuje, że praca jest retoryką⁶⁴. Powinna ona być rozmową człowieka z człowiekiem. Człowiek pracy powinien się tego nauczyć. Dla krakowskiego badacza praca jest czymś, co powstaje i jest efektem rozmowy ludzi. W rozmowie tej (podobnie jak i ludzkiej pracy) olbrzymią rolę odgrywa rozum. Porozumieniem nazywa on dialog pomiędzy człowiekiem a pracą, a wówczas to praca osiąga swoją prawdziwą istotę, stając się autentycznym porozumieniem (Legięć, 2012: 147). W procesie tegoż porozumienia powstaje wspólnota ludzi pracy. W takiej wspólnocie jednostki potrafią się ze sobą porozumieć (dogadać). To porozumienie Tischner porównuje do iskry miłości (Tischner, 1985: 82).

Ukazanie pracy jako dialog człowieka z człowiekiem prowadzi krakowskiego filozofa do pytania: *kim jest człowiek jako podmiot pracy?* Dla niego podmiotem pracy jest myślący człowiek. Człowiek pracy powinien myśleć, a praca powinna stać się miejscem mądrości dla człowieka. Myślenie jednostki powinno być lekarstwem dla wyzwolenia pracy z choroby i zła. Józef Tischner jest przekonany, że poprzez gubienie istoty myślenia człowiek zatracą także poczucie istoty swej pracy, a przez gubienie istoty pracy gubi się też istotę myślenia. Myślenie jest człowiekowi niezbędne, aby mógł zrozumieć sens pracy (Legięć, 2012: 148).

Należy pamiętać, że do przywrócenia duszy pracy niezbędne jest myślenie. Żeby to uczynić człowiek potrzebuje odrzucić pozorną pracę (pracę opartą na walce), która nie przynosi jemu zaszczytów, ani owoców pracy. Brak duszy pracy to dla człowieka

⁶⁴ **Retoryka** - blm 1. «sztuka i teoria wygłaszania mów, obejmująca prawidła doboru słów, konstrukcji zdań, posługiwania się tropami i figurami retorycznymi oraz umiejętnej argumentacji; oratorstwo, krasomówstwo», 2. «styl wystąpień publicznych, sposób mówienia o czymś, zwłaszcza w polityce» (Bańko, 2014).

życie w świecie wyimaginowanym, w końcu stawanie się nie w pełni człowiekiem, a istotą pozorną (Legięć, 2012: 148).

Człowiek odwiecznie dąży do władzy nad pracą. Walka blokuje postęp pracy. Należy pamiętać, że zawładnąć można tylko nad siłą roboczą. Myślenie to prawda. Prawda jest podstawą porozumienia pomiędzy ludźmi. Osoba posiadająca władzę nad pracą może proponować wybór, z którego poddany wybiera. Zachodzi proces wolności i władzy. To przykład porozumienia, dialogu człowieka pracy z pracodawcą. W sumie praca jest pożytkiem czynionym z wolności na rzecz prawdy (Legięć, 2012: 148).

Dla człowieka współczesnego praca walki, przeistacza się w pracę dialogu człowieka z człowiekiem. Człowiek wie, że praca nie może być walką, przemocą, a władza nad pracą nie może być oparta na sile i przemocy. Przywiązanie człowieka do pracy nie polega na przywiązaniu jego potrzeb jak psa do miski i legowiska (Tischner, 1985: 85).

Koniecznym jest, aby praca odrzucała zło. Powinna być oparta na współpracy i dialogu, myśleniu i prawdzie, kierować i zarządzać pracą człowieka. Praca winna dotyczyć „pracy” nad pracą, a nie pracy nad kolejnymi przedmiotami efektu pracy. Człowiek powojenny cały czas czekał na lepsze czasy dla ludzkiej pracy, która była opanowana przez specyficzną chorobę. Choroba ta (wielkie zło) objawiała się marnotrawieniem ludzkiej pracy, które było bardziej dotkliwe od złego wynagrodzenia. Aby to zmienić konieczna jest zmiana człowieka pracującego, który zrozumie co to jest marnotrawstwo pracy człowieka i marnotrawienie siebie samego. Marnotrawstwu ulega ludzka dobra wola, a marnuje się wówczas najcenniejsza wartość, wartość, która jest źródłem innych wartości. Dobrą wolę mogą zmarnować inni (środowisko pracy) lub sam marnujący (człowiek pracy) (Legięć, 2012: 149-150).

Z upadkiem pracy, upada etos pracy i sam podmiot pracy. Naturą człowieka jest zaspokojenie jego potrzeb. Żyje on w przeświadczeniu, że praca jest jednoznaczna z walką. Zadaniem i celem pracy jest porozumienie, w którym tkwią korzenie pracy, a które zachodzi dzięki prawdzie pracy. Człowiek nauczony jest, że praca to walka z wrogiem, nie ważne jakim. Człowiek pracy został wpłątany w politykę, z którą utożsamia się pracę. W teorii marksistowskiej pracę podporządkowano kategorii walki. Położono nacisk na relację człowieka z przyrodą. Pracą przeciwstawiono człowieka przyrodzie. *A co było jej celem?* Zagarnięcie, poddanie, przyswojenie, użycie (znane są

hasła: „co większe od wiesz to bierz”, „czy się stoi, czy się leży...”). *Czym więc jest człowiek pracujący?* Jest człowiekiem walczącym: z przyrodą, innymi ludźmi, nawet z Bogiem, a wychowanie do pracy stało się wychowaniem do walki (politycznej) (Tischner, 1985: 98).

Człowieka karmiono złudzeniem decydowania (o polityce, drugim człowieku, pracy). Pomiędzy pracą, a człowiekiem wcześniej występowała chciwość, chęć przejęcia dobra. Obecnie zastąpiono to chęcią władzy i decydowania. Ludzie w czasie strajków byli gotowi pracować za miskę zupy, byleby go wreszcie przestano okłamywać (Tischner, 1985: 100). Człowiek pragnie prawdy, solidarności, środowiska prawdy.

Tischner porównuje to do religii, do więzi pomiędzy ludźmi. Etykę solidarności można utożsamić ze słowami św. Pawła: „Jeden drugiego brzemiona noście i tak wypełnicie prawo Chrystusowe” (Ga 6,02). „Słowa te zapisane w Objawieniu, są jednocześnie wyrazem nowego rozumowania, które szuka prawdy. [...] Solidarność jest poniekąd czymś, co ludzi pracy prowadzi przez zakręty życia do Boga” (Legięć, 2012: 151).

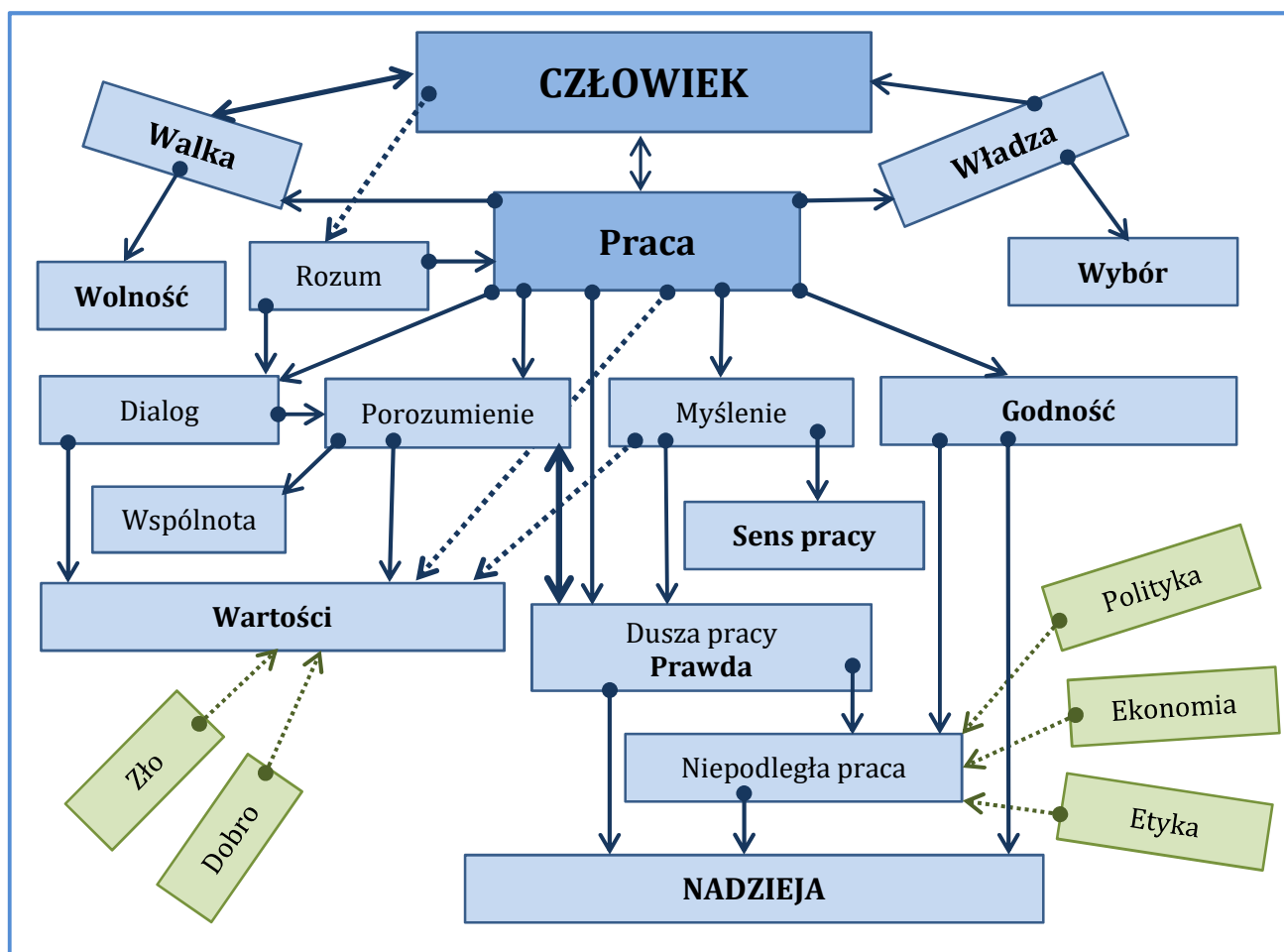
I w końcu: *czym jest niepodległa praca?* Wcześniej człowiek uczestniczył w pracy bez sensu, bez nadziei, pracy zaufanej i wyobcowanej. Należy pamiętać, że bardzo ważna dla każdego narodu jest praca. Jest ona wewnętrzną wartością. Kryzys pracy bierze się z przeciwstawienia pomiędzy pracą, a władzą nad pracą. Brak przystosowania władzy nad pracą – do obiektywnego procesu rozwoju samej pracy – hamuje jakościowy postęp pracy. Obecny postęp pracy to dialog, porozumienie człowieka z człowiekiem. Niepodległością pracy staje się współpraca (Legięć, 2012: 152).

Nabierają wówczas sensu **wartości pracy**, którymi człowiek powinien żyć. Dla pracującego praca powinna być dialogiem, porozumieniem, wówczas uznaje on wartości prawdy w życiu. Ponadto powinien on pamiętać o godności człowieka. Godność i prawda człowieka są niezbędne do osiągnięcia niepodległej pracy.

Człowiek pracy upomina się o godność człowieka i prawdę, stając się piewą nadziei. W pracę zawsze zaangażowany jest człowiek, dlatego jeżeli coś złego dzieje się z pracą zawsze ma to podłoże w człowieku. Zła praca to efekt istnienia złego człowieka, nie zaś wpływ losu czy nieszczęścia.

Miejsce pracy w strukturze sporu o człowieka według koncepcji Józefa Tischnera przedstawia rys. 4.

Rys. 4. Studium tischnerowskiej filozofii pracy w sporze o człowieka



Źródło: opracowanie własne.

Odbudowanie niepodległej pracy wiąże się z: polityką, ekonomią i etyką. Jarosław Lęgić (pracownik naukowy) jest zdania, że: „człowiek [...] wolny [...] może żyć w kraju, w którym panują zasady i wartości oparte na złu. Żyjąc w takim środowisku jest wpisany w model istniejącego tam zła. Człowiek może także egzystować w złych systemach politycznych czy religijnych, idee te organizują mu życie wokół zła i wspólnie ze złem. Dlatego człowiek musi ciągle walczyć ze złem, aby mógł żyć w prawdzie pracy” (Lęgić, 2012: 152).

Człowiek pracując nie jest w stanie uniknąć walki, gdyż jest ona wpisana w proces pracy. Najłatwiej walczyć ze złem osobowym, trudniej z ideałami i systemem zła.

Konkluzja

Józef Tischner w swych badaniach umieszcza człowieka pomiędzy ziemią a niebem. Praca ludzka opierała się na dwóch filarach idei: fatum i dialogu. Poprzez pracę człowiek może dojść do Boga, natomiast przez pryzmat fatum człowiek staje się surowcem pracy, a praca jest wówczas walką. Człowiek walczy z przyrodą, z drugim człowiekiem, a nawet z Bogiem. Współczesna praca człowieka wymaga uświęcenia (przywrócenia sobie samej), którego celem jest wydobyć z niej tego co charakteryzuje chrześcijaństwo. Praca powinna być dialogiem człowieka z człowiekiem. W rozmowie tej (podobnie jak i ludzkiej pracy) olbrzymią rolę odgrywa rozum. Istota pracy jest odległa od rozumienia pracy jako surowca. Podmiotem pracy jest myślący człowiek, a praca powinna stać się miejscem mądrości dla człowieka. Należy pamiętać, że do przywrócenia duszy pracy niezbędne jest myślenie. Praca jest pożytkiem czynionym z wolności na rzecz prawdy. Praca winna być oparta na współpracy i dialogu, myśleniu i prawdzie, kierować i zarządzać pracą człowieka. Praca jest wartością i źródłem innych wartości. Z upadkiem pracy, upada etos pracy i sam podmiot pracy. Zadaniem i celem pracy jest porozumienie. W teorii marksistowskiej pracę podporządkowano kategorii walki. Taki człowiek pracujący jest człowiekiem walczącym: z przyrodą, innymi ludźmi, nawet z Bogiem. Kryzys pracy bierze się z przeciwstawienia pomiędzy pracą, a władzą nad pracą. Postęp pracy to dialog, porozumienie człowieka z człowiekiem. Niepodległością pracy staje się współpraca. W pracę zawsze zaangażowany jest człowiek, dlatego jeżeli coś złego dzieje się z pracą zawsze ma to podłoże w człowieku.

ROZDZIAŁ III.

PEDAGOGICZNE ASPEKTY PRACY

Pedagogiczne aspekty myślenia o pracy posiadają swoje źródło w przesłankach filozoficznych i światopoglądowych. Tworzą one podstawę formułowania celów, ideałów wychowawczych i wzorców osobowych, charakterystycznych dla systemów wychowania, w których znamienne miejsce przypisuje się pracy, przy różnym widzeniu istoty człowieka. Poglądy na pracę i jej znaczenie dla wychowania człowieka zmieniały się na przestrzeni stuleci (Olekśa, 2017: 14-21).

Praca jest integralnym elementem ludzkiej egzystencji. Towarzyszy człowiekowi przez całe życie. Po okresie nauki (w dzieciństwie, w szkole, na uczelni, na praktyce, na stażu itp.) przychodzi czas właściwej pracy. Uczenie się przez całe życie przestaje być utopijną ideą – staje się rzeczywistością. Funkcjonowanie osoby w środowisku pracy, które w wąskim ujęciu utożsamiane jest z zakładem pracy, stało się przedmiotem zainteresowań wielu dyscyplin i subdyscyplin naukowych.

Waldemar Furmanek (pracownik naukowy, akademicki) podaje, że: „praca jako wartość jest źródłem oraz kontekstem funkcjonowania (siłą etyczną) dla wartości ekonomicznych, kulturowych, antropologicznych, moralnych, osobowych i społecznych” (Furmanek, 2016: 827).

Pedagogice pracy (Kwiatkowski, Bogaj, Baraniak, Pedagogika pracy, 2007: 13-19) (subdyscyplina pedagogiczna, badająca pedagogiczne aspekty relacji: człowiek – wychowanie – praca/pracownik) (Wiatrowski, 2005a: 33) przedmiotowa problematyka towarzyszyła od lat 70. XX wieku. Włączenie zagadnień wychowania i edukacji dorosłego człowieka w proces realizowanej przez człowieka działalności zawodowej zapoczątkowało rozwój zainteresowań pedagogicznymi aspektami funkcjonowania ludzi dorosłych w środowisku pracy. Naukowcy i praktycy podkreślają zgodnie, że praca człowieka należy do ważnych problemów społecznych, dostrzegając m.in. konieczność wychowawczego i edukacyjnego oddziaływania na pracowników, po to, aby organizacja procesu wytwórczego nie doprowadzała do zgubienia humanistycznych wartości pracy zawodowej.

Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku pracę określa się jako:

- tworzenie dóbr, poprzez podejmowany przez pracującego trud, wysiłek fizyczny, względnie umysłowy,
- działanie skierowane na zaspokojenie potrzeb, powodujące rozwój fizyczny, psychiczny, duchowy i moralny pracującego,
- przypisanie jej naturze człowieka (pozostaje prawem i obowiązkiem) (Wiatrowski, 2005b: 781-788).

Świat człowieka pracującego jest światem bogatym w wartości. Przebiegają one w różny sposób zależnie od wrażliwości pracującej osoby, jej poziomu rozwoju psychicznego i duchowego, poczucia moralnego i doświadczeń życiowych. Na każdym etapie życia (edukacji) praca powinna stanowić zarówno cel, jak i efekt wychowania. Według Krystyny Chałas: „stawanie się poprzez pracę coraz pełniej osobą jest miarą wartości pracy [...]” (Chałas, 2007a: 73; Chałas, 2018) i takie powinno być przesłaniem pracy osadzonych.

3.1. Praca elementem integralnego rozwoju człowieka

Na początek zasadnym jest podanie znaczenia pojęcia integracji i integralnego rozwoju. Integralny rozwój można określić, jako „całościowy zewnętrzny i wewnętrzny rozwój człowieka i przystosowanie do życia według przyjętego wzoru” (Ostrowska, 1994: 14), jakim jest pełnia człowieczeństwa. Pedagog Krystyna Chałas (Katedra Dydaktyki, Edukacji Szkolnej i Pedeutologii) twierdzi, że „sprowadza się on do koordynacji i harmonii sfery fizycznej, psychicznej, duchowej i religijnej w projekcie życia, zdążającym do pełni człowieczeństwa. Wskaźnikiem tak rozumianego rozwoju jest spójność myśli, słowa i czynu zakotwiczona w dobru osobistym, integralnie związanym z dobrem wspólnym” (Chałas, 2007b: 11; Chałas, 2019). Toteż, rozwój oznacza „proces doskonalenia się człowieka aż do osiągnięcia pełni człowieczeństwa” (Kunowski, 2004: 182; Rynio, 2004: 13). Przebiega on stopniowo i obejmuje integralnie skupione ze sobą struktury osobowości takie, jak: biologiczną, psychologiczną, socjologiczną, kulturologiczną i światopoglądowo-duchową, religijną (Kunowski, 2004: 193-203). Skupienie to polega na tym, że wprowadzenie jednego

elementu, zmieniającego dotychczasowy układ jednej struktury (warstwy) wywołuje zmiany w materii pozostałych struktur. Praca osadzonych powinna być tym elementem.

Praca jest działaniem człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych i kulturowych. Często też utożsamiana jest z wykonywanym zawodem, zajęciem czy zatrudnieniem. Przez jej wykonywanie człowiek dąży do samorealizacji i rozwoju, przez co może kształtować otaczający świat oraz tworzyć i żyć wartościami. W tym kontekście można powtórzyć za papieżem Janem Pawłem II, że jest ona „[...] dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej «staje się człowiekiem»” (LE 9). W tym znaczeniu można też ją uważać za miernik wartości człowieka (Mółka, 2016: 7). Zdaniem Zygmunta Wiatrowskiego (polskiego pedagoga, specjalizującego się w pedagogice pracy) współcześnie dostrzega się zasadność przynajmniej dwóch podejść do określenia i interpretowania pracy. W pierwszym upatrywana jest aktywność człowieka, polegająca na przekształcaniu dóbr przyrody i dostosowywania ich do zaspakajania potrzeb ludzkich. Natomiast w drugim zaś chodzi o działalność jednostki, dzięki której powstają dobra materialne, wartości kulturowe i społecznie znaczące usługi.

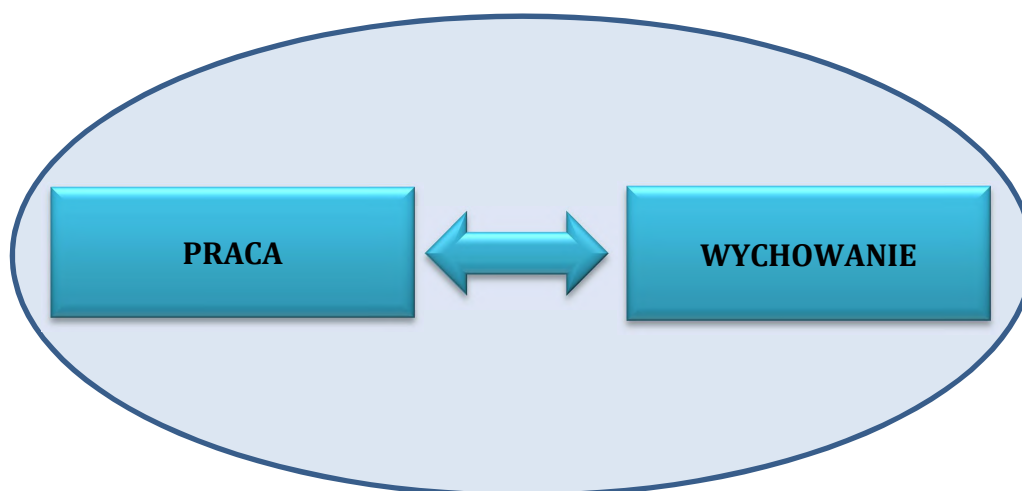
Człowiek współczesny w toku wychowania powinien być przygotowany do samokształcenia oraz nabywania nowych kwalifikacji zawodowych, czyli stałego kształcenia, integralnego rozwoju (Baraniak, 2008: 24-33).

Wprowadzający w tajniki pracy powinien kierować się słowami Tadeusza Nowackiego (twórcy polskiej szkoły pedagogiki pracy): „wychowując przez pracę należy wprowadzać proces pracy niejako do wnętrza osobowości, wyrabiając układ odpowiednich przyzwyczajień, zamiłowań do pracy, kształtując odpowiednie społeczne układy motywacyjne [...]” (Nowacki, 1980: 55).

Wychowawczą funkcję pracy możemy rozpatrywać w dwóch płaszczyznach (rys. 5):

- a) wychowanie przez pracę – pod wpływem wykonywania pracy człowiek kształtuje swoją osobowość;
- b) wychowanie do pracy – gdy następuje świadome nań oddziaływanie (Olekso, 2017: 14-21).

Rys. 5. Wychowawcza funkcja pracy



Źródło: opracowanie własne.

Praca i jej wielostronne znaczenie tak dydaktyczne w procesie wychowania (resocjalizacji), jak też wychowawcze dla wyrabiania cech charakteru zostały w teorii pedagogicznej docenione. Jednakże istnieje spór co do rodzaju pracy, która by najbardziej skutecznie wpływała na rozwój człowieka. Praca posiada specjalne znaczenie wychowawcze, gdy staje się automatycznie formą trzeciej warstwy socjologicznej, która rozwija i kształci wychowanka na tle jego potrzeb uspołeczniania się (Kunowski, 2004: 209).

Stefan Kunowski jest zdania, że „[...] w trakcie intensywnego uspołeczniania się [...] znaczenie pracy w grupie społecznej powoduje to, że praca staje się jego aktywnością własną, staje się rozwojową formą życiową, w której dochodzi do głosu dalszy czynnik osobowościowy wolnego wyboru woli między łatwą [...] przyjemnością a przyjemnością powysiłkową. W wyniku zaś podejmowania wysiłków różnych rodzajów pracy (umysłowej, fizycznej, organizacyjno-społecznej itd.) wyrabia się siła woli, przy pomocy której wychowanek coraz łatwiej może pokonywać opory wewnętrzne i opanowywać lenistwo. W ten sposób praca nie narzucona, lecz podejmowana dobrowolnie jako aktywność własna, wynikająca z czynników osobowościowych wychowanka, jak rozumienie i rozumność osobista, wartościowanie i ocena dodatnia pracy oraz wolność decyzji wzięcia na siebie odpowiedzialności wobec grupy, rozwija człowieka społecznie wartościowego i dojrzałego. Jednakże praca zespołowa wychowanka musi być kierowana przez wychowawców, by była stale

kształcąca, [...] a nie stawiała się mechaniczną i nudną, na wylot poznaną robotą. Wszelkie więc formy pracy ręcznej czy umysłowej, rzemieślniczej czy produkcyjnej powinny być coraz bardziej przeniknięte twórczością (Hessen, 1935: 120-125), aby proces wszechstronnego rozwoju od warstwy socjologicznej dźwignął się na wyższy stopień [...]. Z punktu widzenia wychowawczego kierunki rozwoju kulturotwórczego (praca, [...] nauka, technika, ekonomika, prawo, polityka czy sztuka) są sobie równorzędne i mają ten sam zasadniczy walor” (Kunowski, 2004: 211). To wszystko „[...] tworzy rozwojową formę życiową w warstwie czysto duchowej, podobnie jak w warstwach wcześniejszych zabawa, dociekanie, praca i twórczość, przez które wychowanek musi przejść, by rozwijać pełnię swego człowieczeństwa” (Kunowski, 2004: 215).

Każda sytuacja życiowa i każde spotkanie z drugim człowiekiem stanowi szansę lub zagrożenie rozwoju. Rozwój tych możliwości w dużym stopniu zależy od warunków zewnętrznych, które mogą mu sprzyjać lub go hamować. Praca służy przede wszystkim wykonującemu ją człowiekowi, stanowi bowiem czynnik jego rozwoju, przyczynia się do budowania dobra wspólnego, do ofiarowania innym swoich zdolności, umiejętności i doświadczenia. Rozwój człowieka w różnych obszarach, a także odczuwanie spełnienia przez wykorzystywanie swoich możliwości dokonuje się w interakcjach z innymi. Rozwój pracującego polega na zdobywaniu dystansu wobec własnych potrzeb, na zachowaniu wewnętrznej wolności, czyli umiaru. Rozwój trwa bowiem przez całe życie niezależnie od procesu starzenia się organizmu. Warto więc zwrócić uwagę na budowanie prawidłowych relacji w środowisku pracy i rozwijanie poczucia własnej wartości pracowników, ponieważ podkreśla to humanistyczny i społeczny wymiar pracy. Żyjąc we właściwym ze światem, dzięki swojej pracy, człowiek może czynić ziemską rzeczywistość coraz lepszą.

Praca, podobnie jak miłość, jest szczególną wartością w życiu człowieka. Pozwala mu stawać się w pełni człowiekiem i jest drogą do nadania własnemu życiu sensu.

Konkluzja

Dochodzenie do dobra wspólnego poprzez pomoc, w sensie tworzenia atrakcyjności, aplastyczności, różnorodności oraz poprzez motywację, identyfikację, cele grupy jako swoje, przeżywanie wartości grupy.

Praca, będąc sposobem wychowywania, stanowi wartościowe źródło resocjalizacji osób odbywających karę pozbawienia wolności. Z punktu widzenia opinii społecznej oraz realizacji celów wykonywania kary pozbawienia wolności szczególnie istotny jest jej wymiar resocjalizacyjny. Praca stanowi podstawę do nauki systematyczności, nauki szacunku do niej, obowiązkowości oraz komunikatywności (Sokołowska, 2015: 55–67).

Świat człowieka pracującego jest światem bogatym w wartości. Stawanie się poprzez pracę coraz pełniej osobą jest miarą wartości pracy. Przez wykonywanie pracy człowiek dąży do samorealizacji i rozwoju. Praca wychowawcza (resocjalizacyjna) na całym świecie odbywa się pod generalnym hasłem: „stworzenie nowego człowieka”. Wysiłek pracy nad sobą warunkuje realizowanie się człowieczeństwa. Rozwój pracującego polega na zdobywaniu dystansu wobec własnych potrzeb, na zachowaniu wewnętrznej wolności, czyli umiaru. Praca, podobnie jak miłość, jest szczególną wartością w życiu człowieka. Pozwala mu stawać się w pełni człowiekiem i jest drogą do nadania własnemu życiu sensu.

3.2. Praca źródłem pomocy

Dobro wspólne jest przedmiotem refleksji naukowej od starożytności aż po współczesność. Każda w społeczności posiada swoje specyficzne dobro wspólne. Dobro wspólne jest pojęciem trudnym do jednoznacznego zdefiniowania. Kryje ono w sobie nie tylko zasoby materialne i usługi, ale również specyficzne relacje pomiędzy zarządzającymi dobrem wspólnym oraz posiadającymi do niego dostęp. Naczelną zasadą gospodarowania na zasadach dobra wspólnego jest zapewnienie trwałości i jak najbardziej sprawiedliwego dostępu do zasobu (Prandecki, 2016: 55).

Zagadnieniem tegoż podrozdziału jest możliwość dochodzenie do dobra wspólnego poprzez pomoc, w sensie tworzenia atrakcyjności, aplastyczności, różnorodności – w sumie jako wartości człowieka (osadzonego).

3.2.1. Atrakcyjność pracy

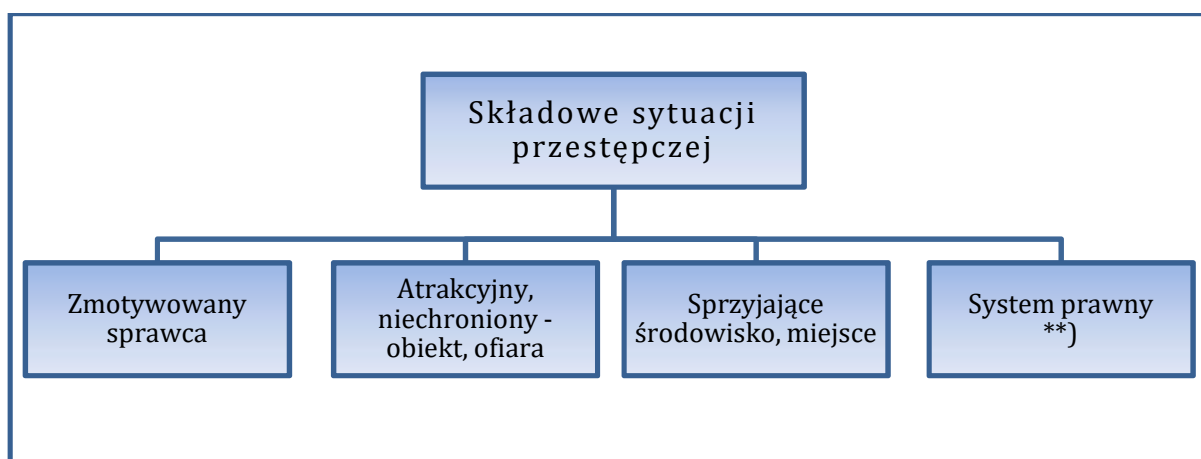
Dążenie do **atrakcyjności**, pokazanie piękna danej cechy i często przemożne wrażenie. Samo słowo „atrakcyjny” wywodzi się od łacińskiego *atractio* – „przyciągać”. Kształtowanie się kanonów atrakcyjności ciągle uważa się za kwestię związaną ze

specyfiką kulturową danego społeczeństwa czy trendami mody, a nie za zjawisko, które miałyby jakieś podstawy biologiczne. Akceptując uniwersalne dla świata ożywionego procesy ewolucji i rządzące nimi prawa, wypada zastanowić się, *jakie cechy mogą być postrzegane jako bardziej lub mniej atrakcyjne i jakie jest ich znaczenie biologiczne również u gatunku Homo sapiens?* Najistotniejsze jest pytanie: *o ewolucyjną przyczynę postrzegania jakiejś cechy w aspekcie jej atrakcyjności?* Problem atrakcyjności zachowań stanowi sieć postaw i sądów zależnych od charakteru danej jednostki, opinii innych osób na jej temat – wraz z rolami i pozycjami zajmowanymi przez nią w grupach społecznych. Treścią samooceny człowieka są nie tylko myśli, uczucia i sądy odnoszące się do własnych cech, postaw, skłonności, ale także własne cele, plany, zadania. Sądy o sobie samym najczęściej są związane z systemem afektywnym, wywołując pozytywne bądź negatywne emocje. Owe wartościujące sądy dotyczą specyficznych cech człowieka, takich jak: właściwości fizyczne, intelektualne, moralne, stany emocjonalne, a także stosunków z innymi ludźmi i atrakcyjności społecznej. Jako zbiór szczegółowych ocen samego siebie pod względem zdrowia, wyglądu, zdolności, dojrzałości emocjonalnej i atrakcyjności społecznej samoocena prowadzi w konsekwencji do sformułowania zgeneralizowanego obrazu własnej osoby najczęściej nazywanego samoakceptacją (*self-acceptance*) lub poczuciem własnej wartości (*self-esteem*), ale także samowywyższaniem się (*self-aggrandizing*) czy potrzebą własnej ważności (*self-importance*). W definiowaniu samooceny pojawia się także sposób jej ujmowania jako rozbieżności pomiędzy „ja” realnym a „ja” idealnym. W literaturze polskiej rozbieżność ta nazywana jest właśnie samoakceptacją (Kozielecki, 1986; Fila-Jankowska, 2009 za Jaworska, 2016: 126-127). Aleksandra Fila-Jankowska (psycholog, pracownik naukowy) jest zdania, że „niska jawna i niska niejawna samoocena wbrew pozorom nie stanowi najbardziej nieprzystosowawczego układu samoocen. Okazuje się na przykład, że osoby o zbieżnym układzie samoocen są najpopularniejsze w grupach. Zależność ta w największym stopniu dotyczy zbieżnego układu samoocen wysokich, jednak drugie w kolejności pod względem atrakcyjności społecznej w grupie są właśnie osoby o zbieżnym układzie samoocen niskich” (Fila-Jankowska, 2009; za Jaworska, 2016: 129). Osoby z samooceną niską są bardziej wrażliwe na ryzyko niepowodzenia i dążą raczej do unikania porażki niż osiągnięcia sukcesu. Unikanie stawiania sobie celów przez osoby z niskim poczuciem własnej wartości stanowi w istocie próbę ochrony przed porażkami, które będą

pociągały za sobą konieczność potwierdzenia własnej bezwartościowości, odrzucenia, niekompetencji i nieatrakcyjności. Autentyczne zaangażowanie w osiągnięcie celów (np. pokazanie się w pracy osoby pozbawionej wolności) jest uzależnione głównie od wyniku funkcji subiektywnej oceny możliwości osiągnięcia celu (ludzie będą angażować się jedynie w te cele, w których osiągnięcie wierzą) do jego atrakcyjności (ludzie dążą do realizowania celów, które sami uznają za atrakcyjne) (Jaworska, 2016). Zajmujący jest także związek pomiędzy samooceną a atrakcyjnością interpersonalną. Na ogół uznaje się, że osoby o wysokim poczuciu własnej wartości są lepiej postrzegane przez innych i bardziej cenione w grupie (Jaworska, 2016).

Bartosz Czarnecki (2011) podaje elementy, które posiadają wpływ na to, że w danym miejscu i czasie dochodzi do przestępstwa (rys. 6), w których to występuje atrakcyjność nie zachowania człowieka, ale obiektu przestępstwa, ale też atrakcyjność działalności przestępczej.

Rys. 6. Składowe sytuacji przestępczej



Uwaga **) W zakresie ostatniego czynnika występują rozbieżne poglądy.

Źródło: opracowanie własne za (Czarnecki, 2011: 27).

Należy jednak pamiętać, iż osoba osadzona to osoba ze skrzywioną moralnością. Naruszenie dla nich norm prawnych nie jest często powodem do wstydu, ale źródłem sukcesów, staje się więc dla człowieka atrakcyjne i motywujące.

3.2.2. Aplastyczność pracownika

Aplastyczność, czyli świadomość, że: ja sam muszę się dostosować do sytuacji, nie mogę działać w kolorach czarno-białych, muszę być jak tęcza. W życiu człowieka nie powinny zachodzić neurotyczne wybory, lecz prowadzić „tęcza”, powinno się zadać

pytanie: *czy i kiedy?* „Generalizacja i porządkowanie binarne jest wpisane w nasze pochodzenie ewolucyjne. Bez takich rozwiązań bardzo trudno byłoby nam przeżyć w zamierzchłych czasach, gdyż nie potrafilibyśmy często odróżnić sytuacji zagrożenia od sytuacji sprzyjającej czy wręcz przyjemnej. Jednak wrzucanie do danej kategorii wielu często zróżnicowanych rzeczy przynosi ze sobą coraz większe prawdopodobieństwo niepoprawnej selekcji. *Czy w dzisiejszych czasach możemy się przed tym uchronić?* [...] Zrozumienie ludzkiego mózgu pozwala nam dziś stwierdzić, że w naszej naturze jest myślenie czarno-białe. Było ono całkowicie konieczne, aby przeżyć, jednak dziś coraz częściej używamy tej umiejętności w sposób, który krzywdzi nie tylko innych, ale też nas samych. Podziały robią się coraz większe, a wraz z mnożącymi się zagrożeniami doprowadza to do konfliktów na skalę światową, jak i indywidualną. [...] [Ważne – przyp. M.T.] jest zrozumienie rozumowania człowieczego, bo tylko dzięki temu jesteśmy w stanie przezwyciężyć własne, ewolucyjne uwarunkowania. Zaprowadzi nas to do większego zrozumienia i patrzenia na świat poprzez jednostkę zdarzenia, a nie grupę tylko pozornie podobnych zjawisk.” (Dutton, 2021).

To dotyczy także wartości edukacyjnych (wykształcenie, tj. wiedza, kompetencje, umiejętności, alternatywne wzory zachowań, aplastyczność, eliminacja myślenia dystopijnego, czyli „czarno-białego” na rzecz myślenia zróżnicowanego). Nauka daje możliwość rozbudowania samoświadomości i samowiedzy, które są podstawowymi składnikami dynamizmu życia. Celem rozwoju samowiedzy jest aktywność wewnętrzna (wynikająca z głębokiego poczucia niezależności człowieka) oraz imperatyw służenia dobru.

3.2.3. Różnorodność w pracy

Trzecim składnikiem pracy jako źródła pomocy jest: wdrażanie różnorodności w obrębie pracujących osadzonych. Pytanie: *jak to zrobić, jak o tym myśleć, żeby każdy, niezależnie od tego kim jest, jaki jest, jakie ma cechy, czuł się dobrze?* Różnorodność jest fundamentalną wartością każdego społeczeństwa. W tym kontekście ważne jest włączanie kwestii zarządzania wiekiem i równości płci do polityk i procedur stosowanych w organizacjach, jak również wypracowanie i wdrożenie polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy ze szczególnym uwzględnieniem takich obszarów, jak dostęp do szkoleń i awansów, wynagrodzenia czy

godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym. Różnorodność to jedna z kwestii, z którymi się wszyscy utożsamiają i której wpływ odczuwają nie tylko jako organizacje, ale przede wszystkim jako zespół. Nikt nie może czuć się wykluczony ze względu na swój kolor skóry lub wyznawaną religię, długość kary. Ideologiczne dyskusje nie powinny również przesłonić potwierdzonego badaniami faktu – zespoły, w których zadbano o różnorodność, osiągają lepsze wyniki (Polowinko, 2020).

Budowa fundamentów różnorodności. *Pierwszym krokiem (1)* w stronę różnorodności jest nieustanna analiza podjętych kroków i dokonanego progresu. *Po drugie (2)*, należy zadbać o właściwe nastawienie. Warto pamiętać, by wprowadzanie zmian zacząć od siebie. Należy zadać sobie pytanie: w jaki sposób jako wychowawca może zmienić swój sposób komunikowania się i zachowania, by ułatwić wprowadzenie zmian w kulturze pracujących? Dlaczego do tej pory nie udało się zapewnić oczekiwanej różnorodności? Co można zrobić, by to zmienić? *Po trzecie (3)*, warto sprawdzić, czy w firmie wdrożono politykę promującą różnorodność kulturową i wolność opinii. Czy członkowie kadry kierowniczej zostali odpowiednio przeszkoleni w dziedzinie wspierania integracji i wiedzą, jak kierować różnorodnym zespołem? Czy pracujący obcokrajowcy otrzymują wsparcie ułatwiające im przełamanie ewentualnej bariery językowej i kulturowej? Czy istnieją struktury, które zapewniają wszystkim pracownikom równe szanse rozwoju zawodowego? Wdrożenie zasad różnorodności (pomocy) poprawi korzystanie z dobra wspólnego, co nie zmienia faktu, że konieczny jest stały dialog ze pracującymi dotyczący tych kwestii. Wprowadzenie zmian w kulturze przedsiębiorstwa i zarządzanie nimi zależy od ludzi, którzy tę firmę tworzą. Dlatego tak ważna jest rozmowa na temat sposobu komunikacji wewnętrznej, stylu zarządzania oraz kwestii związanych z różnorodnością. Różnorodność jest wartością, którą w szczególny sposób należy promować wśród wszystkich pracujących, podkreślając w ten sposób jej istotną rolę. To jednak tylko jedna z wielu możliwych metod wprowadzania zmian i pierwszy etap długiego procesu. *Po czwarte (4)*, po przeanalizowaniu możliwych sposobów wspierania różnorodności należy określić strategię, która pozwoli na zbudowanie różnorodnej kadry o dużym potencjale. W tym przypadku bowiem zasada „wystarczy wykonać pierwszy krok, a reszta robi się sama” niestety się nie sprawdza (Polowinko, 2020).

Wówczas, gdy zostają spełnione te trzy elementy (tworzenia atrakcyjności, aplastyczności, różnorodności), staną się wartością każdego człowieka (pracującego osadzonego). Poszerzanie zainteresowań i zdolności podmiotowych w następstwie realizacji programu uczy, modeluje i wzmacnia atrakcyjność, różnorodność i aplastyczność zachowań oraz postaw osadzonych.

Konkluzja

Naczelną zasadą gospodarowania na zasadach dobra wspólnego jest zapewnienie trwałości i jak najbardziej sprawiedliwego dostępu do zasobu. Atrakcyjność. Problem atrakcyjności zachowań stanowi sieć postaw i sądów zależnych od charakteru danej jednostki, opinii innych osób na jej temat – wraz z rolami i pozycjami zajmowanymi przez nią w grupach społecznych. Wartościujące sądy dotyczą specyficznych cech człowieka, takich jak: właściwości fizyczne, intelektualne, moralne, stany emocjonalne, a także stosunków z innymi ludźmi i atrakcyjności społecznej. Samoakceptacja, poczucie własnej wartości, samo wywyższanie czy potrzeba własnej ważności. Osoby z samooceną niską są bardziej wrażliwe na ryzyko niepowodzenia i dążą do unikania porażki niż osiągnięcia sukcesu. Potwierdzenie własnej bezwartościowości, odrzucenia, niekompetencji i nieatrakcyjności. Ludzie dążą do realizowania celów, które sami uznają za atrakcyjne. Na ogół uznaje się, że osoby o wysokim poczuciu własnej wartości są lepiej postrzegane przez innych i bardziej cenione w grupie. Aplastyczność, czyli świadomość, że: ja sam muszę się dostosować do sytuacji, nie mogę działać w kolorach czarno-białych, muszę być jak tęcza. Kwestia odróżnienia zagrożenia od sytuacji sprzyjającej czy wręcz przyjemnej. W naturze człowieka jest myślenie czarno-białe. To najczęściej prowadzi do podziałów. Różnorodność. Nikt nie może czuć się wykluczony (dostęp do szkoleń i awansów, wynagrodzenia czy godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym). Warto pamiętać, by wprowadzanie zmian zacząć od siebie (nastawienie). Wdrożenie polityki promującej różnorodność kulturową i wolność opinii. Umiejętność kierowania różnorodnym zespołem. Budowa struktury, które zapewnia wszystkim pracownikom równe szanse rozwoju zawodowego. Ciągły dialog w tej kwestii różnorodności z pracującymi. Różnorodność w doborze kadry.

3.3. Praca motywem partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych

Dochodzenie do partycypacji wspólnotowej poprzez motywację, identyfikację, przyjmowanie celów grupy jako swoje, przeżywanie wartości grupy.

Człowiek z racji wykonywanej pracy tworzy ważne środowisko społeczne. Obecność innych ludzi w tym środowisku posiada istotny wpływ na sposób jego myślenia, procesy spostrzegania i pamięci, procesy motywacyjne oraz sposób wypełniania zadań. Wpływ interpersonalnego środowiska pracy jest istotnym rodzajem „ingerencji społecznej” w rozwoju jednostki, ponieważ od rodzaju i jakości tego wpływu zależy sposób funkcjonowania człowieka. Podstawowym elementem kształtującym środowisko pracownicze są więzi społeczne, które dotyczą głównie relacji pomiędzy zatrudnionymi. Tradycyjnie wyróżnia się dwa rodzaje zespołów: formalne i nieformalne. Zespoły formalne są skupione wokół zadań kierownika i podległych mu pracowników. Zespoły nieformalne spełniają następujące funkcje: utrzymują i wzmacniają wspólne normy i wartości swoich członków (oczekiwane zachowania); zapewniają grupie zaspokojenie potrzeb społecznych (przyjaźni, wsparcia, poczucia bezpieczeństwa); pomagają w komunikacji grupy; tworzą grupę wsparcia dla osób tworzących zespół (Kalinowski i wsp., 2005: 31-41). Bogdan Suchodolski szczególnie uwypuklał relacje między jednostką i grupą. Szczególnie dotyczyło to zależności człowieka od zbiorowości, ponieważ żyje i rozwija się w dwóch płaszczyznach: ja i my, albo ja i mnie. Jeśli jego zespolenie ze zbiorowością jest wymuszone i zorganizowane, to przeżycia wspólnoty nie przenikają i nie modelują jego wewnętrznych przeżyć. Jeśli natomiast owe więzi są dobrowolnie wytworzone, przeżycia grupy nakładają się na odczucia jednostki, a obowiązki wspólnoty stają się jej powinnością. I taki układ zapewnia optymalne warunki do rozwoju jednostki i kultury, a z kolei ta, pozwala w pełni zrozumieć i przeżyć owe więzi (Suchodolski, 1937: 201-367).

3.3.1. Wspólnota norm zachowania

Zazwyczaj relacje pracownicze cechują się swoistą dynamiką. W literaturze przedmiotu wymienia się następujące: etap kształtowania się grupy, etap docierania (burzliwy), etapy tworzenia wspólnych norm i efektywności (Stoner, Freeman, Gilbert, 1997). Po pewnym czasie zespół zaczyna funkcjonować jak całość. Jej struktura staje się dla uczestników pożytecznym narzędziem w realizacji powierzonych zadań. Na

początku członkowie grupy poznają swoje zachowania. Następnie za pomocą dyrektyw, metody prób i błędów ustanawiają zasady. Po ukształtowaniu się (czasem burzliwym) zespół tworzy normy zachowania, postępowania oraz wspólne cele. Wzrasta wówczas jedność grupy. Zaczynają się nawiązywać bliskie i nieformalne kontakty pomiędzy uczestnikami zespołu (Kalinowski i wsp., 2005: 31-41).

3.3.2. Motywacja do pracy

Marta Mazur (naukowiec) twierdzi, że „życie człowieka bez motywacji nie miałoby sensu. Każdy chce dbać o swoje zdrowie, uczyć się, być syty, mieć gdzie mieszkać oraz pracować. Motywacja sprawia, iż człowiek skłonny jest do podejmowania różnych działań, w zależności od tego, jaki cel chce osiągnąć. Działania te mogą być jednorazowe, powtarzalne albo ciągłe, wymagać małego lub większego wysiłku. Motywacja stanowi więc chęć robienia czegoś, wynikającego z zewnętrznych motywów. Zatem jest to suma wszystkiego, co popycha do działania, powstaje jako reakcja na niezaspokojoną potrzebę. W zarządzaniu motywacja jest wyrażona jako umiejętność połączenia celów poszczególnych pracowników z celami przedsiębiorstwa” (Mazur, 2013: 156).

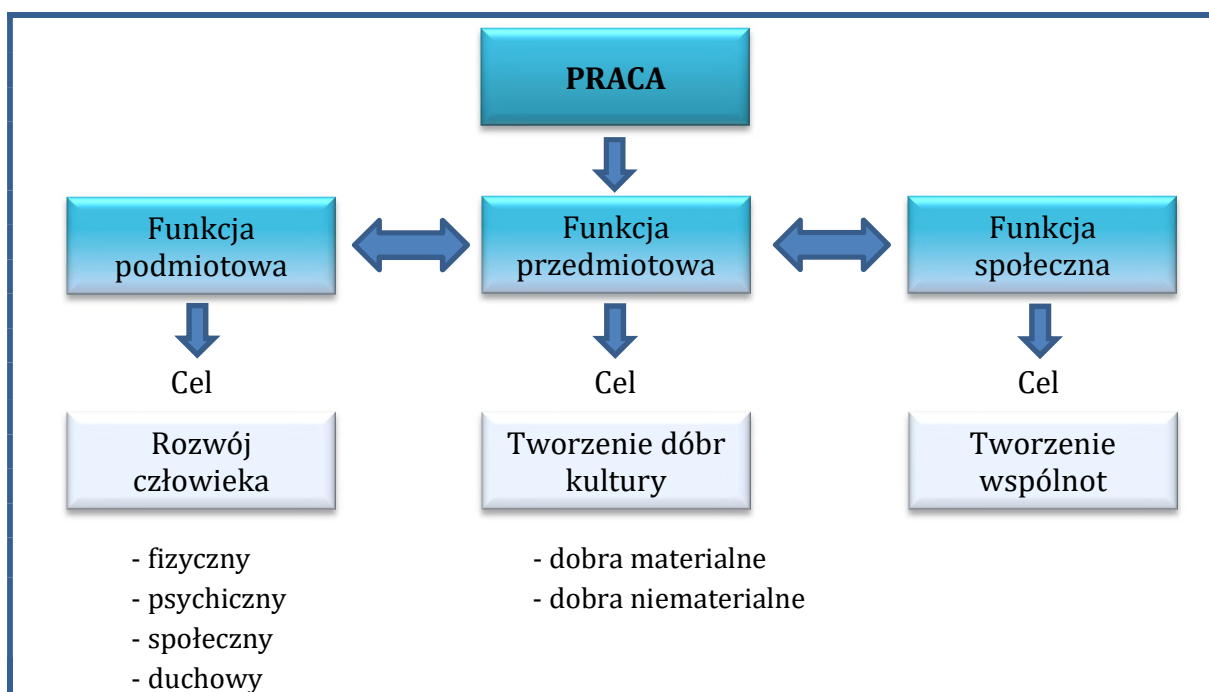
Praca to działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych, użytecznych dóbr. Człowiek poprzez pracę może zaspokoić większość swoich potrzeb życiowych. Oprócz tego praca daje satysfakcję, poczucie własnej wartości i jednocześnie jest mobilizacją do podejmowania działań w celu dalszego rozwoju. Pracę można traktować jako powołanie, źródło zarobkowania i szansę samorealizacji. Osiągnięcie rezultatów w pracy zależy w głównej mierze od motywacji do działania (Mazur, 2013: 157).

Motywacja to niezaspokojone pragnienie. Nie da się oddzielić pragnienia od motywacji. Zawsze są one jednakowo silne. Wyróżnić można trzy poziomy motywacji: Podporządkowanie: pracownik wykonuje to, co każe przełożony, tak jakby sam nie potrafił myśleć i nie miał żadnych uzdolnień; Identyfikacja celu: rodzi pragnienie osiągnięcia celu. Aby móc osiągnąć drugi poziom, trzeba wyraźnie zakomunikować pracownikowi korzyści płynące z rezultatu; Zaangażowanie: na tym poziomie pracownik uważa cel za własny. Aby osiągnąć trzeci poziom, pracownik zmuszony jest pojąć, że jest jedyną osobą, której powierzono dane zadanie i poczuć, że dobra praca

leży w jego interesie (Kopertyńska, 2008: 17-18; za Mazur, 2013: 157). Każdy człowiek ma wiele potrzeb, które ludzie chcą zaspokoić, a praca zawodowa daje takie możliwości. Motywacja potrzebuje wysiłku, a ten w połączeniu z możliwościami i zdolnościami pracownika oraz czynnikami tkwiącymi w otoczeniu doprowadza do uzyskania osiągnięć w pracy (Mazur, 2013: 166). Należy pamiętać, iż wartości wyznawane przez pracowników mogą pomóc przy organizacji ich pracy i budowaniu systemów motywowania.

Najlepszą pracą jest ta, która stanowi środek służący wszechstronnemu rozwojowi indywidualnemu i społecznemu. Ilustruje to rys. 7.

Rys. 7. Wielowymiarowe funkcje pracy



Źródło: opracowanie własne za (Kalinowski i wsp., 2005: 42).

3.3.3. Wspólnota celów, losów, korzyści i zainteresowań

Identyfikacja z grupą. Przyjmowanie celów grupy jako swoje. Efektywność grupy jest funkcją trzech zmiennych: współzależności zadań, poczucia siły i współzależności wyników. Współzależność zadań – wsparcia dla poszczególnych członków. Wysoki stopień współzależności zadań aktywuje poczucie siły grupy i przekonania o skuteczności. Współzależność wyników – praca prowadzi do odczuwalnych dla wszystkich skutków, realizacji nakreślonych celów, do sposobu współdziałania. Grupie

takiej prześwieca najczęściej wspólne dążenie do uzyskiwania korzyści. W końcu kwestia wspólnych zainteresowań w realizacji konkretnych zadań, co skutkuje rozszerzenie kontaktów społecznych na płaszczyznę pozazawodową (Kalinowski i wsp., 2005: 31-41).

3.3.4. Przeżywanie wartości grupy

Ważna jest dla przedsiębiorców komunikatywność pracownika oraz chęć współpracy. Umiejętność pracy w grupie jest szczególnie istotna, gdyż coraz częściej w miejscu pracy osoby zatrudnione działają w różnych zespołach pracowniczych. Przyjęcie zakładanego trybu pracy wymusza współdziałanie z kolegami, którzy posiadają najlepsze kwalifikacje do wykonania danego przedsięwzięcia. Grupy zadaniowe nie są tworzone w oparciu o koleżeńskie więzi, a o kompetencje i wiedzę pracowników.

Zasadniczych wartościami jakie powinien posiadać pracownik to: zaangażowanie zawodowe, szacunek dla innych, prawość, lojalność i solidarność. Poszanowanie wartości grupy, z którymi się pracuje na początek wzmacnia jednostkę, pośrednio rodzinę i społeczeństwo. Poszanowanie wartości drugiego człowieka, jego poglądów, postaw, tolerancja nadają życiu sens i dzięki nim pracownicy mogą jak z kompasem poruszać się w sferze swych celów, przedsięwzięć i wszelkich relacji z innymi ludźmi, przyjmując oczekiwane normy społeczne. W obronie wartości swoich pracujący nie powinien tracić z oczu człowieka.

Konkluzja

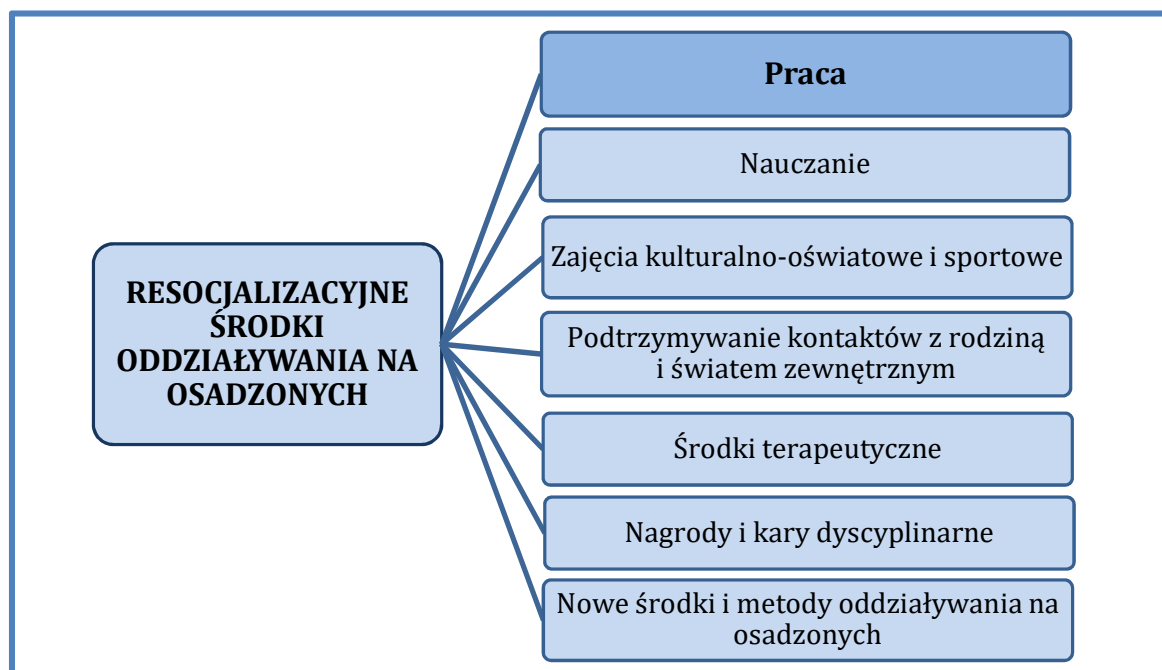
Dochodzenie do partycypacji wspólnotowej poprzez motywację, identyfikację, przyjmowanie celów grupy jako swoje, przeżywanie wartości grupy. Podstawowym elementem kształtującym środowisko pracownicze są więzi społeczne. Następuje tworzenie w grupie pracowniczej wspólnych norm zachowania i postępowania. Praca zaspakaja potrzeby, daje satysfakcję, poczucie własnej wartości, mobilizując do działań rozwojowych, jest powołaniem, źródłem zarobkowania i szansą samorealizacji. Osiąganie rezultatów w pracy zależy w głównej mierze od motywacji do działania. Motywacja to niezaspokojone pragnienie. Poziomy motywacji: podporządkowanie, identyfikacja celu i zaangażowanie. Identyfikacja z grupą to przyjmowanie celów grupy

jako swoje. Grupie pracowniczej prześwieca najczęściej wspólne dążenie do uzyskiwania korzyści i w dalszej perspektywie wspólnych zainteresowań. Ważna jest dla przedsiębiorców komunikatywność pracownika oraz chęć współpracy. Grupy zadaniowe nie są tworzone w oparciu o koleżeńskie więzi, a o kompetencje i wiedzę pracowników. Zasadniczych wartościami jakie powinien posiadać pracownik to: zaangażowanie zawodowe, szacunek dla innych, prawość, lojalność i solidarność. Poszanowanie wartości grupy, z którymi się pracuje na początek wzmacnia jednostkę, pośrednio rodzinę i społeczeństwo.

3.4. Resocjalizacyjny wymiar pracy

Resocjalizacyjna funkcja pracy wynika z korygującego charakteru pracy, która jest podejmowana w celu powtórnego przystosowania jednostki do samodzielnego i zgodnego z obowiązującymi społecznie zasadami. Resocjalizacja, stosowana względem osób, które naruszyły normy prawa karnego, rozumiana jest jako **ponowna socjalizacja**, zakładająca przekaz wartości, norm i wzorów postępowania, zgodnych z obowiązującym porządkiem społecznym. Do tego przekazu stosuje się możliwe prawnie środki oddziały-

Rys. 8. Resocjalizacyjne środki oddziaływania na osadzonych



Źródło: opracowanie własne na podstawie Kodeks karny wykonawczy (Ustawa, 1997a: art. 67 § 3, art. 71, art. 137 i art. 142).

wania resocjalizacyjnego. W grupie tych środków naczelne miejsce (Ustawa, 1997a) zajmuje praca (rys. 8), której celem jest kształtowanie właściwych postaw oraz wzbudzanie szacunku do wartości u przestępców, które to osoby odrzuciły w wyniku popełnienia przestępstwa. Wszystkie one, mają za zadanie zachęcić osadzonego do zmiany swojego dotychczasowego sposobu życia i wspomóc go w tym niełatwym procesie (Dawidziuk, 2013).

Współcześnie w zakładach karnych obserwowane jest coraz większe zainteresowanie pracą, jako środkiem w procesie resocjalizacji osadzonych. Warto zwrócić uwagę na fakt, że wykonywanie pracy jest sposobem racjonalnego wykorzystania czasu w izolacji w warunkach zakładu penitencjarnego, a prócz tego służy kształtowaniu i rozwijaniu sprawności wykorzystywanych w społecznej readaptacji osadzonych. W obliczu przemian na rynku zatrudnienia ten środek resocjalizacyjny jest coraz bardziej deficytowy i ze środka podstawowego przekształca się w środek ekskluzywny ze względu na dostępność do niewielkiej grupy osób, które są poddawane procesowi resocjalizacji (Kalinowski i wsp., 2005: 24-25). Od 2016 r. ta sytuacja się nieco poprawiła, wzrastając z ok. 30% do ok. 50% pracujących.

Praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy czy aspiracje człowieka, a ponadto na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym. Praca w polskim systemie karnym nie jest traktowana jako element kary, ale przede wszystkim jako element resocjalizacji. Konieczne wydaje się społeczne zreformowanie patrzenia na pracę w kierunku wartości i swoistej matrycy jako źródła wielu innych wartości, w tym wymagane staje się pełne uznanie pracy, jako podstawy życia społecznego.

Praca stanowi zasadniczy element życia ludzkiego. Wcześniej pracę osadzonych uważano za formę represji, która w sposób celowy potęgowała dolegliwości związane z pozbawieniem wolności. Dla resocjalizacji osadzonych poprzez pracę konieczna jest właściwa liczba miejsc pracy w przywieszennych i pozawieszennych podmiotach gospodarczych, aby można było zapewnić zatrudnienie jak największej liczbie osób. Taki sposób aktywizacji osadzonych ma bardzo duże znaczenie, i to nie tylko doraźne, ale w głównej mierze przyszłościowe, zwłaszcza po wyjściu na wolność, kiedy bardzo często są stygmatyzowani czy też wręcz odrzucani przez społeczeństwo, co z całą pewnością nie sprzyja pozytywnym skutkom resocjalizacji (Pierzchała, 2016). W ogóle zatrudnienie

poza zakładem karnym daje możliwość rozszerzonego kontaktu ze społeczeństwem, zwiększając poczucie akceptacji i w ten sposób przyczyniając się do lepszych rezultatów resocjalizacji. Podejmowanie pracy w resocjalizacji penitencjarnej sugeruje, że stanowi ona wartość samą w sobie. Osadzeni muszą pamiętać, że nawet najlepsza praca nie zastąpi przekonania, że ich przyszłość jest zależna tylko od nich samych. W resocjalizacji penitencjarnej wyraźnie akcentuje się użytkową wartość pracy, która powinna być zbieżna z zainteresowaniami oraz umiejętnościami osadzonych, aby ułatwić im rozwój własnego potencjału, a także ukształtować na nowo tożsamość: osobową, społeczną i kulturową. Osadzeni powinni mieć świadomość, że „praca jest miernikiem wartości człowieka”, a „człowiek wartością najwyższą” (Wiatrowski, 2004: 176) i są one dostępne każdemu człowiekowi, bez względu na jego status i sytuację społeczną, wyznaczając sens pracy ludzkiej, stając się szansą na lepsze życie dla każdego, w tym dla osoby osadzonej, uczestniczącej w procesie resocjalizacji, a następnie readaptacji już na wolności. Waga (ważność) pracy w procesie resocjalizacji jest praktykom i teoretykom penitencjarnym bardzo dobrze znana. Jej szeroki zakres oddziaływania pomaga osadzonym znaleźć nowe kierunki w swoim życiu, uczy pracy w zespole i buduje idee zdrowej rywalizacji. Oprócz tego często umożliwia – przy zatrudnieniu zewnętrznym – odbywanie kary poza murami zakładu.

Kazimierz Pierzchała jest zdania, że „możliwość świadczenia pracy przez skazanych powinno stać się priorytetową kwestią dla więziennictwa. Specjaliści specjalizujący się w zakresie »pracy« utrzymują, że wzrost zatrudnienia osób pozbawionych wolności powinien stanowić jeden z zasadniczych elementów programu zapobiegania przestępczości i zwalczania jej” (Pierzchała, 2021: 232). „Ogólnie praca nadaje sens życiu, przez nią i dzięki niej jednostka ulega zmianie, zdobywa doświadczenie i buduje swoją tożsamość. Praca skazanego wypełnia cel kary i programu resocjalizacji, przy uwzględnieniu stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych. Praca więźniów jest przywilejem. Skazanie na karę więzienia nie wyklucza człowieka z rynku pracy i powinna ona stanowić jeden z głównych filarów resocjalizacji. Praca nie może być postrzegana przez pryzmat represji, z uwagi na długotrwały charakter nieodpłatności. Wymusza ona rozsądne myślenie, zaspokaja potrzeby i uczy odpowiedzialności. Pobyt w więzieniu staje się mniej uciążliwy w przypadku podjęcia przez skazanego pracy, nawet kiedy służy ona tylko likwidacji czasu wolnego. Zgodnie

z założeniami resocjalizacji praca uczy cierpliwości, wytrwałości, samodyscypliny oraz kształtuje zdolność narzucania przymusu samemu sobie. Praca więźniów powinna przyczyniać się do utrwalania i rozwijania umiejętności zarabiania na swoje utrzymanie po zwolnieniu, jak również stwarzać możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych. W nowoczesnych placówkach penitencjarnych nie może zabraknąć możliwości zatrudnienia skazanych. Oznacza to konieczność szkoleń i działań aktywizacyjnych. Gdy więźniowie pracują i szkolą się, społeczeństwo na tym zyskuje. Skazanie nie powinno wykluczać nikogo z rynku pracy (Wilk, 2011: 411–421). Pracę za metodę resocjalizacji skazanych można uznać jedynie wówczas, gdy łączy się ona z kształtowaniem nawyku pracy, rozwojem potencjału zawodowego, wzrostem wiedzy, umiejętności i kompetencji zawodowych (Atroszko, 2016). Wynikiem resocjalizacji przez pracę powinny być zatem: [...] wzrost umiejętności zawodowych, ukształtowanie potrzeby pracy i szacunku do niej, a także przekonanie, że to właśnie ona, a nie przestępstwo stanowi podstawę zdobywania zasobów materialnych. Praca skazanych jest zarówno z poziomu pracodawcy, jak i pracownika niezwykle i pożądaną wartością, jest opłacalna dla wszystkich i wiele uczy” (Pierzchała, 2021: 250).

3.5. *Homo sovieticus* w instytucji totalnej

Instytucja totalna zdaniem Goffmana to instytucja społeczna, która charakteryzuje się zamiarem zawładnięcia, choć w niewielkim stopniu czasem i zainteresowaniami jej członków. Próbuje wywrzeć określony wpływ na ich postawy i zachowania. Stwarza pewnego rodzaju odrębny świat rządzący się własnymi regułami. Jej cechami są:

- ścisła hierarchia;
- formalizm;
- podział na personel i podwładnych;
- dehumanizacja;
- brak podmiotowości w stosunkach międzyludzkich;
- orientacja na realizację zadań, a nie na człowieka (Sobczyszyn, 2011: 8).

W typologii form totalizacji Goffmana więzienie służy ochronie społeczeństwa przed osobami stanowiącymi zagrożenie (Rokicki, 2010).

Odbywanie kary pozbawienia wolności może doprowadzić do zniewolenia osadzonego, poddając go licznym oddziaływaniom resocjalizacyjnym oraz zaspokajając jego podstawowe potrzeby egzystencjonalne.

Józef Tischner określa *homo Sovieticus*, jako twór abstrakcyjny, który „nigdy i nigdzie nie urzeczywistnia się w całej pełni” (Tischner, 2005: 141). Zdaniem Turowicza „*homo sovieticus* to człowiek zniewolony, ubezwłasnowolniony, pozbawiony ducha inicjatywy, nieumiejący myśleć krytycznie. (...). *Homo sovieticus* to dziś człowiek, który wszystkiego oczekuje i domaga się od państwa, który nie chce i nie umie swego losu wziąć we własne ręce ” (Turowicz, 1993).

Ślady obecności *homo sovieticus* możemy dostrzec w instytucjach totalnych takich jak placówki penitencjarne. Osadzeni stają się z jednej strony zniewolonym wytworem systemu, z drugiej zaś jego klientami, uzależnionymi przez pracę, mają fasadowy udział we władzy, a poczucie godności zaspokajane jest przez aparat władzy. Zdaniem Tischnera „*Homo sovieticus* to ten, którego świadomość jest określana przez byt, w przeciwieństwie do człowieka, który stara się poddać swój byt wolnej świadomości” (Tischner, 2005: 141). Człowiek odbywający karę pozbawienia wolności w tischnerowskich poglądach żyje w błogiej nieświadomości, myśli, że nie musi podejmować skomplikowanych wyborów życiowych i moralnych. Po opuszczeniu placówki penitencjarnej człowiek musi sam zadbać o znalezienie zatrudnienia, a w przypadku niepowodzenia traci poczucie stabilizacji. Były osadzony staje się zagubionym człowiekiem tracącym grunt pod nogami „jeszcze wczoraj był [*homo sovieticus*] „uspołeczniony”, a dziś jest „niczyj” (Tischner, 2005: 143). Znajdując się w jednostce penitencjarnej „był”, czyli „posiadał władzę”. Po opuszczeniu placówki penitencjarnej u osadzonego pojawić się może pustka i dyskomfort, choć odzyskał to, czego pragnął najbardziej-wolność. *Homo sovieticus* cechuje również zaburzenie hierarchii wartości, niechęć do podejmowania jakichkolwiek decyzji, a gdy te okazują się niewłaściwe pojawia się potrzeba zrzucenia z siebie winy. Człowiek staje się nieufny, podejrzliwy i ucieka przed wszelką odpowiedzialnością, wolność traktuje jak nieszczęsny dar. Patrząc na człowieka opuszczającego placówkę penitencjarną z tej perspektywy nasuwa się pytanie, czy recydywa nie jest odpowiedzią na uzależnienie go od pracy i innych oddziaływań penitencjarnych? (Pierzchała, 2023: w druku).

Konkluzja

Praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy czy aspiracje człowieka, a ponadto na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym. Praca w polskim systemie karnym nie jest traktowana jako element kary, ale przede wszystkim jako element resocjalizacji. Praca stanowi zasadniczy element życia ludzkiego. Resocjalizacja poprzez pracę stanowi wartość samą w sobie. Przyszłość osadzonych zależy tylko od nich samych. W resocjalizacji penitencjarnej wyraźnie akcentuje się użytkową wartość pracy. Praca pomaga osadzonym znaleźć nowe kierunki w swoim życiu, uczy zespołowości, budując idee zdrowej rywalizacji. Zatrudnienia osób pozbawionych wolności powinno stanowić jeden z zasadniczych elementów programu zapobiegania przestępczości i zwalczania jej.

„Resocjalizacyjny wymiar pracy jest uzależniony od spełnienia kilku warunków, wśród których do najważniejszych należą:

- otrzymywanie wynagrodzenia za pracę;
- produktywność pracy (produkowanie określonych dóbr i usług – potrzebnych i sensownych);
- zgodność z zainteresowaniami i kwalifikacjami skazanego;
- połączenie pracy z nauką zawodu (jeśli skazany go nie posiada);
- przynoszenie pożytku społecznego;
- dostosowanie do psychofizycznych możliwości więźnia;
- dobre zorganizowanie pod względem bezpieczeństwa; nadzorowanie i ocenianie pracy skazanych” (Popławski, 1984: 159; Machel, 2003: 260; Pierzchała, 2018a: 181 za Jaworską, 2016: 339)

Praca w instytucji totalnej może prowadzić do zatracenia w osadzonym wiedzy o samo posiadaniu. Człowiek w wyniku odbywania kary pozbawienia wolności może zatracić poczucie sprawczości i odpowiedzialności. Osadzony w instytucji totalnej, jaką jest placówka penitencjarna staje się uzależniony od niej samej jak również może stać się uzależniony od pracy w niej. Może to prowadzić do trudności z przystosowaniem się do samodzielnego życia w społeczeństwie i do pracy zawodowej.

ROZDZIAŁ IV.

PRAWO DO PRACY OSADZONYCH W ŚWIECIE ROZWOJU POLSKIEGO PRAWA PENITENCJARNEGO NA PRZESTRZENI OSTATNICH 40 LAT

W rozdziale tym przedstawiony został stan zmian prawnych, przyjmując metodologię w ujęciu wskazanym przez Kazimierza Opałkę (polskiego prawnika, członka rzeczywistego PAN, specjalisty w zakresie teorii prawa i państwa, nauczyciela akademickiego), Jerzego Wróblewskiego (polski teoretyk prawa, nauczyciela akademickiego), Marcina Antoniego Zielenieckiego (polskiego prawnika i nauczyciela akademickiego), Marcina Mazura (osoba cybernetycznie patrząca na prawo) i Andrzeja Bałandynowicz (kryminologa i penitencjarysty; autora wielu publikacji naukowych; badającego zjawiska społeczne z zakresu kryminologii, penologii, penitencjarystyki, socjologii prawa oraz filozofii prawa; założyciela jedynej w świecie Katedry Pedagogiki Pokoju i Probacji – w zakresie teorii psychologiczno-pedagogicznych) poprzez analizę prawa narzędziem zwanym umownie: „filtrem teorii systemowych”, a w literaturze przedmiotu nazywanym „kryteriami ewaluacyjnymi”.

Teoria systemów jest próbą ujednolicenia konceptualizacji pracy realizowanej w instytucjach wolnościowych. Sprowadza się to do tego, że wyławia się pewne kryteria, poprzez które przepuszcza się prawo. Prawo jest po to, żeby z niego wypływały normy (hipotezy, dyspozycje, sankcje). Pominięcie kryteriów: trafność, trwałość, skuteczność, efektywność i funkcjonalność, jako protekcyjnych czynników nadrzędnych dla systemu rodzi kreowanie rozwiązań organizacyjnych niekompatybilnych i nieuważnych. W analizie zastosowano więc kryterium:

1. **Trafność**, tj. zapisy ustawowe, cele pracy, które ustawodawca przyjął z punktu widzenia wartości; w jakim stopniu stosowane prawo pozwala na realizację założonym celom;
2. **Trwałość rezultatów**, tj. zgodność tych celów z kryteriami osobowościowymi i możliwościami osadzonego (np. zróżnicowanie ze względu na wiedzę, różnorodność). Miarą trwałości zorganizowanego prawa staje się wystarczający stopień wielości elementów składowych systemu i ich elastyczności w konfrontacji z otoczeniem, w jakim system funkcjonuje.

3. **Skuteczność** tj. ocena pracy osadzonego, określenie mierników pomiaru skuteczności, wskazanie mocy selekcyjnej oraz powiązanie wszystkiego z zadeklarowanym stopniem realizacji celów; jest warunkowana sprawnością procesu oceny, która może stanowić czynnik oddziałujący zarówno pozytywnie, jak i negatywnie na rzeczoną skuteczność. Jeżeli ta skuteczność jest minimalna, to znaczy, że mamy do czynienia z patologią na poziomie celów, funkcji, metod lub środków tego systemu.
4. **Efektywność** tj. ocena sytuacji po wyjściu osadzonego; czy on nadal pracuje w tym zawodzie, czy w ogóle nie pracuje; kryterium pozwalające ocenić relację poniesionych nakładów w związku z wyborem określonego prawa.
5. **Funkcjonalność** – zbadanie więcej niż skuteczności i efektywności, a mianowicie ocena zgodności: biologii, świata kultury pewnych ofert, możliwości, wsadu prawa. Zadanie pytania: na ile tworzone rozwiązania, które będą w systemie opartym o izolację możliwe do wykonania, czy trzeba stworzyć system mieszany, stworzyć pracę poza zakładem karnym z prawem powrotu, bo tworzenie czegoś niefunkcjonalnego jest bezsensem. Projektowane prawo powinno być homogeniczne, aby żadna jego cecha nie stała się zatorem prowadzącym do zjawisk degeneratywnych, tym samym naruszała jego funkcjonalność (Bałandynowicz, 2019b: 79, 88 i 425).

Analiza prawa w aspekcie teorii systemowych (ocena wartościowania prawa), dąży do tego żeby zobaczyć jakie to prawo jest. *Czy ono jest: trafne, trwałe, skuteczne, efektywne i funkcjonalne?* Poniższe opracowanie nie jest komentarzem do poszczególnych artykułów, a jedynie refleksją nad relacją zachodzącą między Regułami a polskim prawem regulującym wykonanie kary pozbawienia wolności i praktykę penitencjarną.

4.1. Wprowadzenie

Jednym z najstarszych środków oddziaływania na osadzonych podczas wykonywania kary pozbawienia wolności, od czasów nowożytnego więziennictwa, jest praca. Należy pamiętać, że „system penitencjarny jest tak efektywny, jak skuteczne są środki oddziaływania na więźniów” (Skrobowicz, 2020: 131). Już na I Kongresie Penitencjarnym, który odbył się w 1846 roku we Frankfurcie nad Menem zalecano, aby „więzień zatrudniony był użyteczną pracą” (Górny, 1980: 90). Na przestrzeni lat różnie pojmowano jej rolę w tym procesie, co pozostawało w ścisłym

związku z poglądami na cele wykonywania kary pozbawienia wolności (Walczak, 1972: 123-127 i 349; Śliwowski, 1982: 33-45; Szczygieł, 2002).

Praca na rzecz społeczeństwa, zalecana przez Komitet Ministrów Rady Europy (Wojciechowska, 1992: 84) jako alternatywny środek wobec kary pozbawienia wolności, poprzez kontakt osadzonego z osobą poszkodowaną przez los (w wielu państwach więźniowie wykonują pracę w szpitalach, domach pomocy społecznej),⁶⁵ co znacząco może wpłynąć na zmiany w świadomości osadzonych (Lubelski, 1986: 87). Kontakt z ludźmi faktycznie pokrzywdzonymi może pomóc osadzonemu w odnalezieniu swego miejsca w społeczeństwie (Szczygieł, 2002: 23).

W latach PRL-u istniała możliwość podjęcia zatrudnienia niemalże przez wszystkich osadzonych chętnych do pracy. Więźniowie w tym czasie stanowili tanią siłę roboczą, a ich praca była nie tyle instrumentem resocjalizacji, co polityczną potrzebą spełniającą założenie, iż większa liczba więźniów równała się większej produkcji, co dawało większy zysk. Po prostu czysta „ekonomia” (Jaworska, 2012: 336-343).

Wydaje się, że dziś w zapomnienie odeszła represyjna funkcja pracy, którą w historii więziennictwa była dodatkową karą dla więźniów. Praca ta była na ogół niezwykle uciążliwa, pozbawiona jakiegokolwiek sensu i wartości praktycznych. Wcześniej jej cel polegał jedynie na rozszerzeniu represyjności kary pozbawiania wolności. Obecnie wyraźnie akcentuje się utylitarną wartość pracy oraz to, że powinna być zgodna z umiejętnościami i zainteresowaniami osadzonych, dzięki czemu mogą oni rozwijać swój potencjał i budować nową tożsamość społeczną, kulturową i osobową.

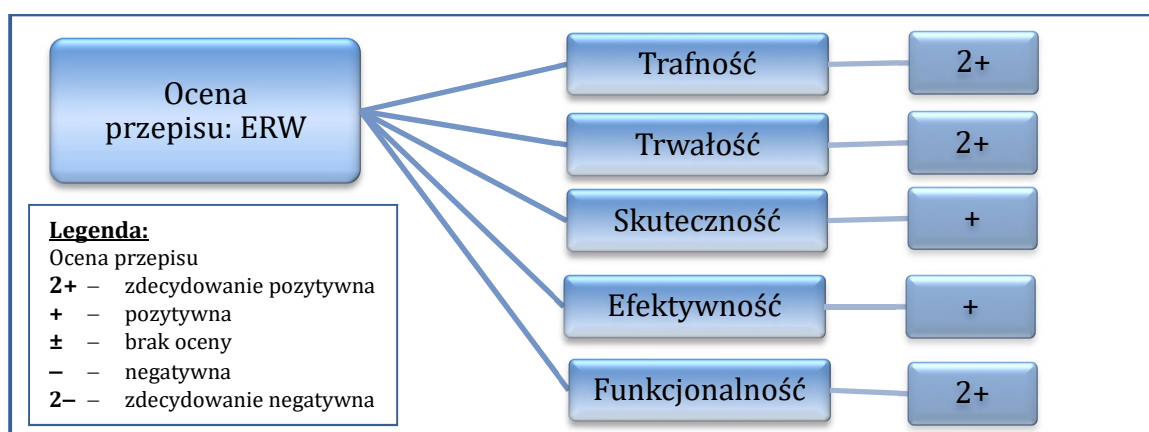
4.2. Europejskie Reguły Więzienne z 2006 roku

Rola zatrudnienia więźniów w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności dostrzeżona została w wielu i to bardzo ważnych aktach międzynarodowych. Poruszana ona była m.in. we *Wzorcowych Regułach Minimum Postępowania z Więźniami* z 1955 r. (ONZ, 1955; Rzepliński, 1990: 279 i in.) oraz w poprzedniej wersji Europejskich Reguł Więziennych (1987). W 2006 r. weszła w życie nowa wersja *Europejskich Reguł Więziennych* (ERW, 2006), w których uwzględnione zostały procesy, jakie zaszły w systemie penitencjarnym na przestrzeni lat, uwzględniające: skuteczność, efektywność,

⁶⁵ Szerzej w następnym rozdziale.

funkcjonalność, trwałość i trafność doboru prawa. „ERW, 2006” wyrażają nie tylko nowe treści, ale również odmienioną filozofię wykonania kary (Płatek, 2009: 105), Monika Płatek (prawniczka, wykładowca akademicki) twierdzi, że jest to „przełom w podejściu do kary pozbawienia wolności. [...] Kara pozbawienia wolności szkodzi. Skoro jednak na obecnym etapie rozwoju cywilizacyjnego z kary tej nie rezygnujemy, jej wykonanie powinno odbywać się w sposób, który minimalizuje szkody” (Płatek, 2018: 17). Reguły te przedstawiają rezultat rozwoju standardów, odnoszących się do respektowania praw człowieka, w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności (Dünkel, Grzywa, 2011: 354). Ocenę wg ustalonych kryteriów przedstawia rys. 9.

Rys. 9. Ocena wg ustalonych kryteriów przepisu pn.: Europejskie Reguły Więzienne (ERW, 2006)



Źródło: opracowanie własne.

Ważność zaleceń zawartych w „ERW, 2006” wynika ze szczególnej roli, jaką pełnią one wśród standardów międzynarodowych postępowania z odbywającymi karę pozbawienia wolności (Szymanowski, 2011: 75). Jak zauważył Teodor Szymanowski „ERW, 2006”: „stanowią niemal kompletny zbiór postanowień dotyczących wykonywania kar i środków polegających na izolacji osób pozbawionych wolności” (Szymanowski, 2011: 75), stąd ich szczególna doniosłość. O randze zaleceń zawartych ww. akcie niech świadczy również fakt, iż w doktrynie (Górny, 1988) nazwany on został górnolotnie *Europejską Konstytucją Penitencjarną* (Szymanowski, 2011: 83; Januszkiewicz, Januszkiewicz, 2014a).

Ogólnie w „ERW, 2006” przyjęta została zasada normalizacji, dzięki czemu położono kres wykorzystywaniu osób odbywających karę pozbawienia wolności jako taniej siły roboczej (Dawidziuk, 2013: 179). Pozbawiony wolności zgodnie z „ERW,

2006” powinien być traktowany z szacunkiem, a z drugiej zaś strony powinno się wymagać od niego samodzielności oraz odpowiedzialności za siebie, czemu bez wątplenia służy praca. Ważnym elementem resocjalizacji jest aktywizacja więźnia na nauce zaradności i dbania o siebie, co ma na celu przeciwdziałanie zjawisku prizonizacji⁶⁶ (Płatek, 2009: 4; Januszkiewicz, Januszkiewicz, 2014a: 243-244). „Znaczenie ERW 2006 wykracza poza ramy polityki penitencjarnej. Oddziałują one tak na politykę karną, jak i na politykę społeczną” (Płatek, 2018: 3). Należy też pamiętać, iż nakładane ograniczenia na osoby pozbawione wolności powinny być „uzasadnione względami bezpieczeństwa i utrzymania porządku, w takim stopniu, by nie utrudniać powrotu skazanego do społeczeństwa” (Płatek, 2018: 3).

Powyższe reguły, będące *de facto* jedynie rekomendacjami, nie mają mocy obowiązujących przepisów prawnych, co może wpływać na ich skuteczność, przy „opornej materii”. Jednak kraje, które zdecydowały się podpisać rezolucję, przyjęły na siebie obowiązek przestrzegania tych wytycznych i cyklicznego informowania Rady Europy w formie sprawozdań ze stanu zgodności własnego systemu wykonawstwa kar izolacyjnych z treścią norm zawartych w regułach (Nikołajew, 2013: 111-112). Wydaje się, że reguły te wciąż wymagają popularyzacji nie tylko w kręgach osób zajmujących się wykonywaniem kar i orzeczeń karnych w Polsce.

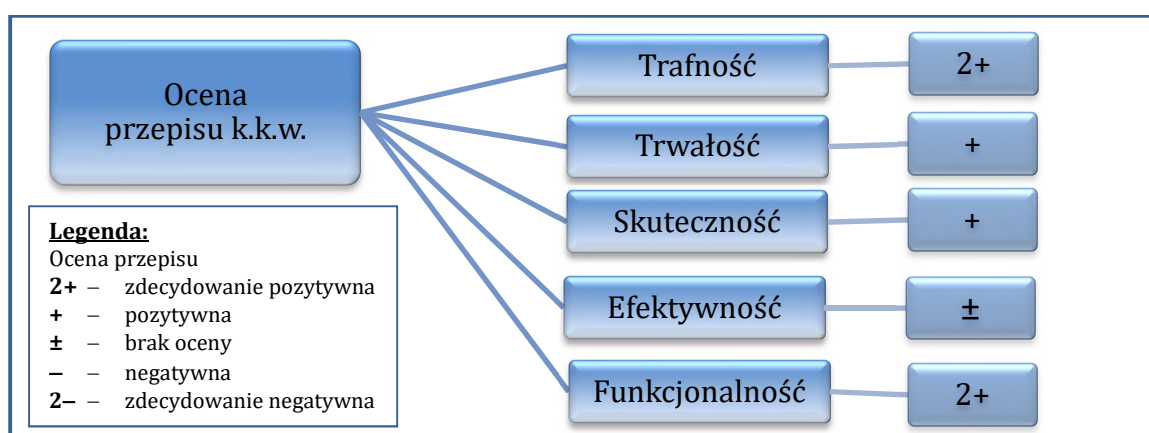
O skuteczności tych reguł mogą świadczyć szereg zapisów. To jak istotną rolę odgrywa praca dla więźnia, podkreślają dokumenty międzynarodowe, traktujące o problematyce praw i obowiązków osób pozbawionych wolności. Zachęcają one do współpracy z pozawięziennymi organizacjami pomocy społecznej oraz do jak największego udziału społeczeństwa w życiu więziennym. Kładą nacisk na wysokie standardy opieki nad więźniami. W swych zapisach zalecają kontrolę rządową wszystkich więzień niezależny monitoring. W Regułach *Minimalnych i Europejskich Regułach Więziennych* wskazano na wychowawczy cel zatrudnienia, zalecając, aby praca była postrzegana jako pozytywny element postępowania z osadzonymi.

⁶⁶ **Prizonizacja** jest procesem adaptacji do warunków więzienia, który (zwłaszcza w przypadku więźniów długoterminowych) nieuchronnie wiąże się z negatywnymi zmianami zachodzącymi w funkcjonowaniu jednostki (Miszewski, Miałkowska-Kozaryna, 2020: 319).

4.3. Kodeks karny wykonawczy (Ustawa, 1997a)

W polskim modelu wykonywania kary pozbawienia wolności uregulowania dotyczące pracy osadzonych umieszczone są w *Kodeksie karnym wykonawczym* (ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny wykonawczy*, Ustawa, 1997a) oraz w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie *szczegółowych zasad zatrudnienia skazanych* (Rozporządzenie, 2004). Ocenę przepisu wg ustalonych kryteriów przedstawia rys. 10.

Rys. 10. Ocena wg ustalonych kryteriów przepisu pn.: Kodeks karny wykonawczy (Ustawa, 1997a)



Źródło: opracowanie własne.

Nowa kodyfikacja prawa karnego wykonawczego w Polsce to efekt praktycznej realizacji wytycznych Rady Europy zawartych we *Wzorcowych Regułach Minimum Postępowania z Więźniami* (ONZ, 1955) i *Europejskich Reguł Więziennych* (ERW, 1987; ERW, 2006). O innych dokumentach w dalszej części pracy. Obie wytyczne wywodzą się ze wspólnego pnia założeń ideowych kongresów penitencjarnych w XIX w.⁶⁷. Wzorując się na ww. wytycznych ustawodawca w k.k.w. na nowo podjął próbę definicji celu wykonywania kary pozbawienia wolności. W art. 67 k.k.w. za zasadę przyjęto, że „wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzanie

⁶⁷ Jerzy Nikołajew podaje, że „idea utworzenia międzynarodowych norm wzorcowych dla stanowiących i stosujących prawo penitencjarne zrodziła się na I Kongresie penitencjarnym w Sztokholmie w 1878 r. i kontynuowana była na następnym kongresie w Rzymie w 1885 r. Propozycje te były przedmiotem zainteresowania Ligi Narodów, jednak dopiero Narody Zjednoczone przygotowały rezolucję wzorcową. Reguły opracowano w 1949 r. i po poprawkach wprowadzono je 30 sierpnia 1955 r. na I Kongresie Narodów Zjednoczonych w sprawie Zapobiegania Przystępczości i Postępowania z Przystępcami. Rada Społeczno-Gospodarcza ONZ 31 lipca 1957 r. rezolucją 663 CI(XXIV) zatwierdziła *Wzorcowe Reguły Minimum Postępowania z Więźniami*” (Zob. Górny, 1980: 124 n.; za Nikołajew, 2013: 113).

w skazanym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądaných postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa” (Ustawa, 1974). Do osiągnięcia wymienionych wyżej celów, niezbędne jest prawidłowe stosowanie w sposób trafny, trwały, skuteczny, efektywny i funkcjonalny, przewidzianych przepisami prawa, odpowiednich, zindywidualizowanych mechanizmów i procedur względem osadzonych (Skrobotowicz, 2020).

Nowa wersja k.k.w. (Ustawa, 1997a) w stosunku do poprzedniej (Ustawa, 1969) oparta została na wartościach ogólnoludzkich, wyrażających poszanowanie dla koncepcji praw człowieka i ujętych m.in. w: *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka* (ONZ, 1948), *Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych* (ONZ, 1966), *Regułach Minimum* (ONZ, 1955), *Konwencji w sprawie zakazu stosowania tortur* (ONZ, 1984), a także w *Europejskich Regułach Więziennych* (ERW, 2006). Projektodawca w uzasadnieniu podał, że „[...] przy określaniu statusu skazanych i tymczasowo aresztowanych: uznano, że punktem wyjścia są konstytucyjnie określone prawa i wolności obywatelskie, które mogą być ograniczone jedynie na mocy ustawy względnie orzeczeń sądowych i decyzji wydanych na ich podstawie, uwzględniono postanowienia międzynarodowych dokumentów zarówno tych, które Polska ratyfikowała (Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Konwencja w sprawie zakazu stosowania tortur) bądź aprobowała (Reguły Minimum), jak również tych, które w ostatnich latach wypracowała międzynarodowa społeczność, a które cieszą się powszechnym uznaniem w świecie (np. Europejskie Reguły Więzienne stosowane przez Polskę jako członka Rady Europy)” (Projektodawca (1994: 66-67).

Przepisy art. 121, § 1 k.k.w. (Ustawa, 1997) zobowiązują SW do zapewnienia skazanemu, w miarę możliwości, świadczenia pracy, co oznacza, że skazany nie ma zagwarantowanego pełnego prawa do zatrudnienia, jakkolwiek zgodnie z (art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w.) wykonywanie pracy przez skazanego jest jego obowiązkiem, a odmowa wykonywania stanowi „przekroczenie”, wywołujące odpowiedzialność dyscyplinarną (art. 142 § 1 k.k.w.). Norma zawarta w (§ 7 art. 121 k.k.w.) przewiduje, że mimo obowiązku wykonywania pracy (art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w.) osadzony może zostać z niego zwolniony, gdy się uczy, a także wówczas, gdy zachodzi inny ważny powód. Podstawą zatrudnienia więźnia jest skierowanie do pracy, które nie wywołuje

powstania stosunku pracy w myśl Kodeksu Pracy (Ustawa, 1974), natomiast podstawa dla wykonywania pracy zarobkowej określona została w otwartym katalogu, o czym świadczy formuła „na innej podstawie prawnej”. Ustawa wymienia: skierowanie do pracy, umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło oraz umowę o pracę nakładczą (art. 122 k.k.w.).

Chociaż zgodnie z opinią teoretyków (np. Płatek, 1997) ustawa ta nie jest wolna od mankamentów, to gwarantuje znacznie lepiej niż przepisy poprzednie (Ustawa, 1969) ochronę praw więźnia, podkreśla jako fundamentalną zasadę wykonania kary pozbawienia wolności poprzez poszanowanie godności ludzkiej więźnia, uznaje za cel kary przygotowanie osadzonego do życia na wolności w sposób zgodny z prawem oraz zakłada szerokie uspołecznienie wykonywania środków karnych, przewidując jednocześnie kontrolę społeczną nad wykonaniem kary pozbawienia wolności w duchu idei wyrażonych w „ERW, 2006”. W myśl założonych kryteriów ustawa ta z pewnością spełnia kryteria: funkcjonalności i trafności. To wszystko pozwala wierzyć, że treści „ERW, 2006” staną się w warunkach polskich nie tylko drogowskazem i zaleceniem, lecz aspiracją do konkretnie podejmowanych działań bez względu na opcję polityczną rządzących.

W latach 90. XX stulecia, sytuacja pracy wykonywanej w zakładach karnych, uległa diametralnej zmianie. Praca stała się dobrem trudno dostępnym. Koniecznością było wprowadzenie odpowiednich regulacji prawnych, które powinny zachęcać pracodawców do zatrudniania osadzonych. Odpłatne zatrudnienie więźniów w polskich jednostkach penitencjarnych na przełomie XX i XXI wieku, aż do roku 2011, objęło zaledwie 20–25% wszystkich przebywających w ZK (Jaworska, 2012: 337). Ich płaca mogła wynosić jedynie ½ najniższej krajowej, co powodowało, że pracodawcom spoza jednostek penitencjarnych opłacało się zatrudniać osoby z wyrokami. Regulacje te były krytykowane, gdyż powodowały wyzysk więźniów, jak również stwarzały warunki do organizowania niewolniczej pracy. Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z 3 lutego 2010 r. (P 20/09) (Wyrok, 2010) orzekł, że przepis art. 123 §2 k.k.w. (Ustawa, 1974) w zakresie, w jakim zawiera słowo „połowy” jest niezgodny z art. 32 oraz z art. 65 ust. 4 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Konstytucja, 1997).

Nowe przepisy dotyczące zatrudniania osadzonych, nakładające na pracodawców obowiązek wypłacania najniższej krajowej, weszły w życie 8 marca 2011 roku. Decyzja ta powodowała zwiększenie kosztów pracy więźniów, co przyczyniło się do utraty –

i tak już niewielu – miejsc pracy. Decyzja prawna, mająca w założeniu służyć obronie praw człowieka, stała się czynnikiem społecznej ekskluzji osób izolowanych w ZK (Jaworska, 2012: 337-338).

Uwzględnienie w k.k.w. zarówno ERW, jak i innych przepisów chroniących prawa człowieka, należy uznać za zjawisko niezwykle pozytywne (reguła trafności i trwałości).

4.4. Zasady zatrudniania osadzonych

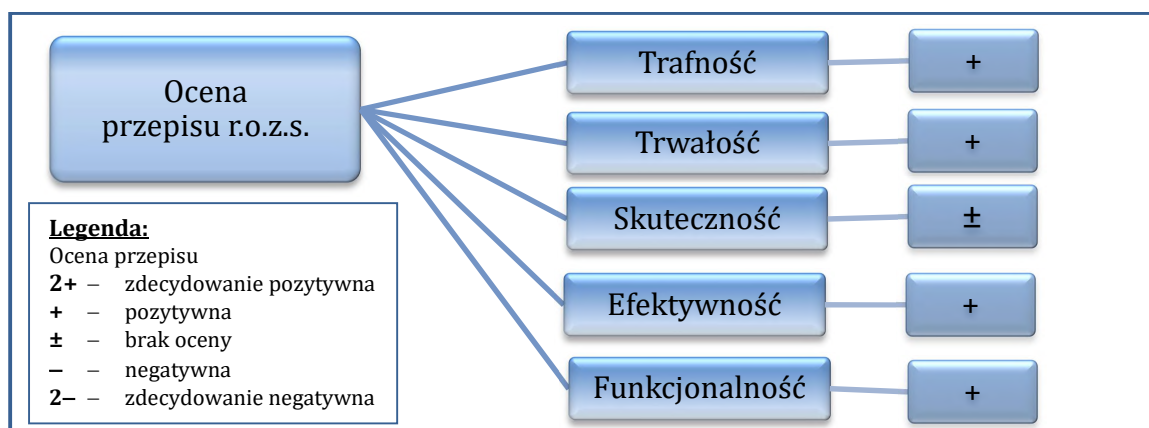
Szczegółowe zasady zatrudniania osadzonych są uregulowane w dwóch aktach prawnych, tj. w ustawie z 28.08.1997 r. *o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności* (Ustawa, 1997b), która reguluje wskazane w tytule kwestie niejako z punktu widzenia podmiotów zatrudniających osadzonych (tworzenie i organizacja przedsiębiorstw zatrudniających, ulgi podatkowe itp.) oraz w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 9.02.2004 r. *w sprawie szczegółowych zasad zatrudnienia skazanych* (Rozporządzenie, 2004) – r.o.z.s. Rozporządzenie uznawane jest przez wielu za najważniejszy akt prawny, regulujący kwestie zatrudniania osób pozbawionych wolności.

R.o.z.s. precyzuje szczegółowe kwestie, określając zasady odpłatnego i nieodpłatnego zatrudniania osadzonych, normując podstawy wynagradzania osadzonych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych SW oraz zasady udzielania osadzonym zwolnień od pracy lub urlopów wypoczynkowych oraz uściślając zasady usprawiedliwiania okresów niewykonywania pracy przez osadzonych (Kierepka, 2016: 8). Rozporządzenie to precyzuje m.in.: obowiązek zakładu podania informacji o stanowisku i przyznanej stawce wynagrodzenia oraz informacji o przypadkach negatywnego zachowania osadzonego (§ 8), godzinową stawkę wynikającą z minimalnego wynagrodzenia (§ 14)⁶⁸ obowiązek przekazania do ZK listy płac oraz wynagrodzenia (§ 7), obowiązek od 2017 r.⁶⁹ wydania zaświadczenia o zatrudnieniu (§ 35 ust. 1). Ocenę przepisu wg ustalonych kryteriów przedstawia rys. 11.

⁶⁸ Zmiany z 6.06.2011 (Dz.U. 2011, nr 129, poz. 746).

⁶⁹ Zmiana z 31.07.2017 r. (Dz.U. 2017, poz. 1675).

Rys. 11. Ocena wg ustalonych kryteriów przepisu pn.: rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania osadzonych (Rozporządzenie, 2004)



Źródło: opracowanie własne.

Należy zwrócić uwagę na sprzeczność występującą między art. 124 § 1 k.k.w. (Ustawa, 1997a) a § 29 r.o.z.s. (Rozporządzenie, 2004). Zgodnie z pierwszym przepisem osadzonemu zatrudnionemu nieodpłatnie przysługuje 14 dni zwolnienia od pracy, natomiast drugi stanowi, że osadzonemu zatrudnionemu przy pracach porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych SW lub za prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, zwolnienie od pracy nie przysługuje. Jak się wydaje, pierwszeństwo w tym zakresie należy przyznać ustawie (Dąbkiewicz, 2018: 606).

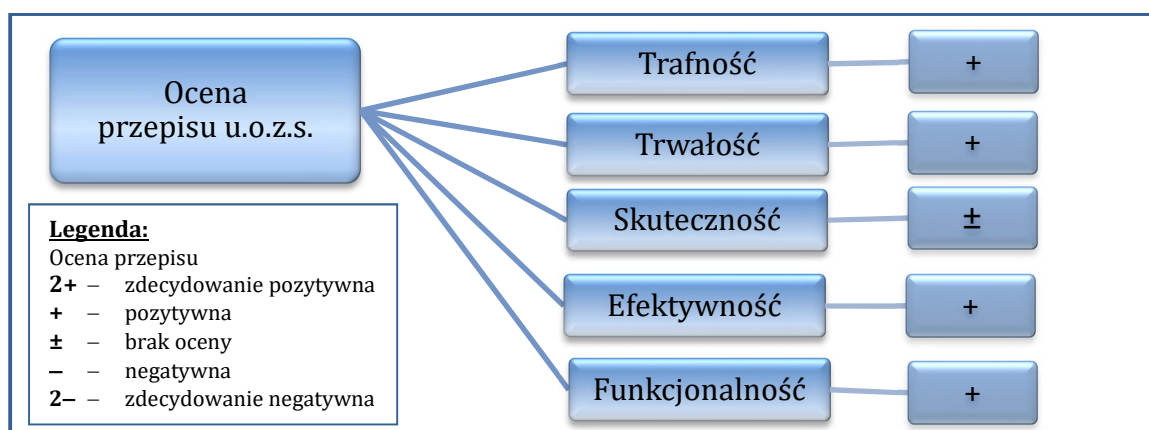
Na podstawie delegacji k.k.w. Minister Sprawiedliwości wydał rozporządzenie z 21.08.2017 r. w sprawie wyznaczania podmiotów, na rzecz których skazani mogą wykonywać prace na cele społeczne, oraz czynności tych podmiotów w zakresie wykonywania pracy (Rozporządzenie, 1997) oraz rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieszennych Zakładów Pracy⁷⁰ (Rozporządzenie, 2021) oraz inne.

Ustawa o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności (Ustawa, 1997b) jest znacznie uboższa w zapisy. Jan Pyrcak (generał SW, dyrektor generalny tej formacji) zauważa, że zatrudnienie powinno uczyć osadzonego pracy i utrzymania z wynagrodzenia za pracę. Z jednej strony chodzi o zdobycie odpowiednich kwalifikacji zawodowych przez tych, którzy ich nie mają, bądź podtrzymanie, a nawet

⁷⁰ Rozporządzenie z 2017 uchylone.

rozwinięcie kwalifikacji osób w przeszłości aktywnych zawodowo, z drugiej zaś – wykazanie czy umocnienie u osadzonego przekonania, że z pracy, z jej efektów można utrzymać siebie i rodzinę (Pyrcak, 1997: 39). Ocenę wg ustalonych kryteriów przepisu przedstawia rys. 12.

Rys. 12. Ocena wg ustalonych kryteriów przepisu pn.: ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Ustawa, 1997b)



Źródło: opracowanie własne.

4.5. Ogólna ocena polskiego prawa penitencjarnego i prawa pracy w kategorii „teorii systemów”

Teoria systemów – interdyscyplinarna nauka o systemach. Dąży do coraz to szerszych uogólnień jako „systemika” (ang. systemics) lub „ogólna teoria systemów”. W takim ujęciu zostanie przedstawione prawo penitencjarne i pracy.

4.5.1. Prawo penitencjarne

Staranna analiza aktualnej polityki karnej, zawartej w dyspozycjach przepisów prawa karnego oraz opartego na nich orzecznictwa sądowego, pozwala stwierdzić, iż obecny model zwalczania przestępczości za pośrednictwem środków karnych jest wysoce punitwny⁷¹ i rygorystyczny (Bałandynowicz, 2015: 185-187). Przejawia się to w wykorzystaniu systemu środków karnych oraz zdefiniowaniu zasięgu ich stosowania w ramach dostosowywania postępowania ustawowego, norm, zasad itp. do potrzeb

⁷¹ **Przez punitwność** rozumie się tendencję do szerokiego wykorzystywania represji karnej do ograniczenia zasięgu zjawisk ocenianych jako społecznie niepożądane oraz do zwalczania przestępczości za pomocą środków surowszych o większym ładunku dolegliwości, szerzej ingerujących w swobody obywatelskie niż łagodniejsze, również dopuszczone ustawą – określenie wzorowane jest na podanym przez J. Jasińskiego (Jasiński, 1973: 23).

i charakteru jednostek lub konkretnych grup, a także poprzez ukształtowanie dyrektyw ich stosowania (tzw. penalizacja⁷² pozioma) oraz w penalizacji pionowej, która oznacza orzekanie wobec sprawców przestępstw kar surowych zamiast humanitarnych, zaś dla kar tego samego rodzaju wysokiego ich wymiaru (Jasiński, 1973: 24-25).

W polityce karnej, ukształtowanej pod rządem kodyfikacji z 1997 r., obserwuje się skłonność do zaostrzenia represji karnej i równoczesny do niej trend częstego umarzania postępowania. Wtórzy temu spadkowa liczba orzekanych kar ograniczenia wolności. Tylko w pierwszych 2 latach obowiązywania kodeksu kara ta wpłynęła na zmniejszenie udziału kary pozbawienia wolności orzekanej bez zawieszenia w ogólnej liczbie skazań. Począwszy od 1999 r., na powrót zaczęła wzrastać liczba skazań na karę pozbawienia wolności efektywnie wykonywaną (Bałandynowicz, 2015: 185).

Odnutowany w statystyce znaczny spadek liczby skazań na karę pozbawienia wolności z zawieszeniem i karę grzywny doprowadza do wniosku, że instytucje prawne wprowadzone z myślą o ograniczeniu środków karnych o charakterze izolacyjnym zostały w doświadczeniu wykorzystane do zastępowania kar pozbawienia wolności z zawieszeniem oraz grzywien. Kara ograniczenia wolności i warunkowe umorzenie postępowania nie wpłynęły na gruntowne zmodyfikowanie struktury skazań, a zwłaszcza nie nadwerżyły pozycji kary pozbawienia wolności, jaką zajmowała ona w orzecznictwie sądowym (Kunicka-Michalska, 1978; Kubicki i wsp., 1978). Ukierunkowaniu temu towarzyszy stała skłonność do zaostrzania sądowego wymiaru kary pozbawienia wolności (szczególnie w latach 2015-2023). Z informacji podanych przez Andrzeja Bałandynowicza wynika: „Jeśli [...] w 1985 r. kara bezwzględnego pozbawienia wolności w wymiarze do 3 miesięcy stanowiła 12,7% ogółu orzeczonych kar tego rodzaju, to w 1997 r. 0,15%. Podobnie zmniejszył się udział kar do 6 miesięcy pozbawienia wolności. Odpowiednie dane to 35,5% i 1,21%” (Bałandynowicz, 2015: 186). O ile usunięcie kar krótkoterminowego pozbawienia wolności może być pod pewnymi względami uznane za zjawisko korzystne, o tyle alarmistyczny jest fakt, iż równocześnie z tą tendencją pojawił się dość mocno nakreślony trend do wydłużania kar pozbawienia wolności i wyczuwalny wzrost udziału kar długoterminowych. „Średnia kara bezwzględnego pozbawienia wolności, która w 1966 r. wynosiła ok. 14 miesięcy, w 1991 r. – już przeciętnie

⁷² **Penalizacja** - praw. «rozszerzenie zakresu czynów uznanych za karalne przez wprowadzenie nowych przepisów karnych», praw. «objęcie jakiegoś czynu lub działania systemem kar» (Bańko, 2014).

ok. 24 miesięcy” (Bałandynowicz, 2015: 186; Jasiński, 1992; Falewicz i wsp., 1976: 16; Bałandynowicz, 1991: 23).

Istotne w tym kontekście są „*uogólnienia kryminologiczne*” co do sprawców przestępstw (Bałandynowicz, 2015: 186). Mianowicie badania realnej przestępczości – wbrew pospolicie panującemu pogładowi, że krytyczna liczba przestępstw wywodzi się z tzw. marginesu społecznego – pokazują, że **nasilenie zachowań przestępczych** w identycznej mierze dotyczy wszystkich warstw społecznych, szczególnie gdy chodzi o przestępczość młodzieży. Oprócz tego tworzy się tezę, że podstawowym problemem realnej przestępczości w Polsce jest rozpowszechnienie się zachowań patologicznych, a nawet przestępczych, kryminalnych (Fidelus, 2012: 21) wśród osób niezaliczanych do marginesu społecznego i dopuszczających się przestępstw okazjonalnie. Zachowania te dotyczą z reguły drobnych naruszeń prawa; co więcej, osoby te pełnią w zasadzie bez zarzutu pożądane role społeczne (Falewicz i wsp., 1976: 10 i 14).

Przedstawione informacje eksponują dwa specyficzne fakty. *Po pierwsze*, stosunkowo powszechne orzekanie długoterminowych kar pozbawienia wolności; *po drugie*, orzekanie ich wobec osób, które w dużej części nie wymagają resocjalizacji. Okoliczności te wywołuje określone reakcje w **polityce penitencjarnej**, która jednocześnie ukierunkowuje się na poczynania o **charakterze represyjnym**.

Należy pamiętać, iż ustalenie priorytetów funkcji represyjnej i funkcji resocjalizacyjnej jest w założeniu domeną ustawowych funkcjonalizacji kary, jednakowoż układ tych funkcji, na skutek przeróżnych mechanizmów, może być dostosowywany przez aparat administracji penitencjarnej (Krukowski, 1971; Porowski, 1980).

W świetle k.k.w. (1997) wykonanie kary pozbawienia wolności zostało absolutnie objęte kierunkiem resocjalizacyjnym. Natomiast w rzeczywistości realizuje się politykę penitencjarną opartą na systemie represyjno-poprawczym, wynikającym z dominacji izolacyjno-ochronnych funkcji zakładu karnego (Bałandynowicz, 2015: 186). Do tego modelu wykonania kary dostrajają się również formalnie struktury administracji penitencjarnej (SW) oraz podstawowe zasady organizacji aparatu wykonania kary. Porowski, 1979: 347; Porowski, 1980: 359). Aktualnie obowiązuje rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2022 r. w *sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności* (Rozporządzenie, 2022).

Według Andrzeja Bałandynowicza ocena polskiego prawa w kategorii „teorii systemów” „w tym stanie rzeczy większość autorów opowiadających się za faktycznym osiąganiem resocjalizacyjnych celów kary przyznaje pierwszorzędą rangę zmianom w polityce karania, twierdząc, iż tylko wówczas możliwe będzie wprowadzenie w życie resocjalizacyjnego systemu wykonania kary pozbawienia wolności, gdy będzie ona orzekana wobec osób, których czyn przestępczy jest jednoznacznym symptomem zasadniczych potrzeb resocjalizacyjnych, oraz wobec tych, którzy aktem popełnionego przestępstwa manifestują groźną dla otoczenia społeczną agresywność, a przed nią nie sposób bronić się inaczej jak tylko poprzez ich izolację połączoną z oddziaływaniem terapeutyczno-resocjalizacyjnym. Takie modyfikacje stanowią konieczną przesłankę dalszych reform, które obejmują swoim zasięgiem wewnętrzne struktury administracji penitencjarnej i zakładów karnych jako instytucji oraz panujące w nich systemy i metody postępowania, zarówno w skali postaw, jak i motywów” (Bałandynowicz, 2015: 187).

4.5.2. Prawo pracy

Prawo pracy jest niewątpliwie prawem przynależącym do praw człowieka, pozostających w związku z zatrudnieniem (Sobczak, 2013a; Sobczak, 2013b).

Mimo szerokiej interpretacji przedmiotu ochrony w art. 24 Konstytucji („Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”) (Konstytucja, 1997), w literaturze przedmiotu najczęściej wskazuje się, że przepis ten jest przede wszystkim podstawą uzasadniającą byt ustawodawstwa pracy, którego celem jest wsparcie strony z reguły ekonomicznie słabszej, jaką jest pracownik. Zarówno w doktrynie prawa konstytucyjnego, jak i prawa pracy wskazuje się, że przepis art. 24 stanowi o obowiązku państwa kreowania ustawodawstwa pracy, szczególnie w kontekście rozwoju praw człowieka, zobowiązuje Państwo do ustawodawczej aktywności na rzecz ochrony pracy (Sobczak, 2013a). Ochrona pracy przez kontrolę jej wszelkich warunków co do zasady nie ogranicza ani własności, ani wolności prowadzenia działalności gospodarczej (Sobczak, 2013a: 49-50). W doktrynie prawa konstytucyjnego wskazuje się, że dyspozycją art. 24 Konstytucji objęta jest każda praca. Chodzi więc w sposób oczywisty o pracę pracowników, ale także pracę zleceniobiorców lub samozatrudnionych, pracę w gospodarstwie rolnym czy pracę nieodpłatną (Banaszak, 2009: 140-141).

Arkadiusz Sobczak jest zdania, iż: „wydaje się przy tym – oceniając obowiązujące aktualnie w Polsce prawo – że w tym zakresie można już mówić o delikcie konstytucyjnym. Mam tu na myśli niedostateczną ilość i jakość ochrony praw człowieka w przypadku niepracowników. Ustawodawca wykonał dyspozycję ustawy zasadniczej jedynie w stopniu minimalnym, jakim jest BHP.” (Sobczak, 2013a: 53). W innym miejscu pisze, iż: „brak regulacji zapewniających zaspokojenie potrzeb osoby zatrudnionej na innej podstawie niż umowa o pracę jest oczywistym naruszeniem konstytucyjnej zasady równości, czyli oczywistym deliktem konstytucyjnym” (Sobczak, 2013a: 53).

Przepis Konstytucji art. 65 ust. 3 („Minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa”) odnosi się do zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, a już na pewno do zatrudnienia. Wydaje się bowiem, że pojęcie „zatrudnienie” oznacza pracę odpłatną, choć w kontekście dalszych rozważań nie jest to pewne. Przepis Konstytucji odnosi się także do zatrudnienia niepracowniczego, jest bardzo istotna dla jego wykładni, czy też bardziej dla oceny konstytucyjności obowiązującego w Polsce prawa oraz praktyki (Sobczak, 2013a: 213).

Najbardziej charakterystycznym przykładem zapewnienia wolności przed wykluczeniem są regulacje ograniczające pracodawcę w możliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Skoro zatrudnienie spełnia tak istotną rolę społeczną, to pracodawca, właśnie w imię tej społecznej wartości, zostaje przez ustawę ograniczony w swej konstytucyjnej wolności (Sobczak, 2013a: 156).

Zgodnie z art. 84 KP pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę. Powyższy przepis najczęściej uzasadnia się tym, że wynagrodzenie spełnia funkcję alimentacyjną, co uzasadnia jego bezwarunkową ochronę (KP, 1974; Sobczyk, 2013a: 276).

Ustawodawca winien rozważyć wprowadzenie dopuszczalności stosowania w prawie pracy kar umownych, silnie reglamentowanych co do wysokości, jednak z ochroną ukaranego taką, jak w prawie cywilnym. Aktualna konstrukcja kar może mieć uzasadnienie tylko w przypadku prewencji przed naruszeniem wartości powszechnych, a nie indywidualnych interesów pracodawcy (Potulski, 2009: 149).

W myśl idei równoważenia szans stron stosunku pracy ustawodawca zagwarantował pracownikowi pewne szczególne uprawnienia przysługujące mu w ramach postępowania

procesowego. Ustawodawca przewidział ponadto m.in. instytucję zwolnienia od kosztów sądowych czy też instytucję ustanowienia adwokata lub radcy prawnego z urzędu (Sobczak, 2013a: 278-279). „[...] w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy ustawodawca wprowadził dalej idące mechanizmy służące urzeczywistnieniu zasady równości materialnej stron. Większość z tych instrumentów prawnych cechuje asymetria w zakresie ochronnych gwarancji procesowych, działająca na korzyść pracownika (Sobczak, 2013a: 279; Mędrala, 2011: 43-44).

W niewielkim zakresie prawo pracy reguluje również kwestie ustawowych obowiązków pracowników. Z perspektywy aksjologicznej obowiązki te najczęściej uściślają sposób wykonywania zobowiązania. Jednak część z nich wykracza poza ten zakres i powinna być postrzegana jako ingerencja w konstytucyjne wolności pracownika (Sobczak, 2013a: 80).

Arkadiusz Sobczak jest zdania, że „wszystkie regulacje prawa pracy, które zobowiązują pracodawcę do świadczeń niewzajemnych, które nakładają obowiązki niewzajemne lub ograniczają swobodę umów, realizują konstytucyjne prawo człowieka do ochrony przed wykluczeniem społecznym. (w szerokim tego słowa znaczeniu), ochrony jego życia i zdrowia (czyli także zdolności do pracy, co zmniejsza ryzyko wykluczenia) lub ochrony konstytucyjnych praw innych osób, są obowiązkami publicznoprawnymi. Niezależnie od tego państwo wykonuje swoje obowiązki wprost, w szczególności poprzez system wsparcia dla bezrobotnych oraz politykę rynku pracy. Publicznoprawne są także niektóre obowiązki pracownika, tj. te, które dotyczą ochrony życia i zdrowia” (Sobczak, 2013a: 309).

W sumie **polskie prawo pracy jest mocno niedoskonałe**. Świadczyć mogą m.in. słowa Arkadiusza Sobczaka (wykładowcy w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Socjalnej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie) że m.in. fakt, iż „[...] utożsamianie równości z niedyskryminacją jest uproszczeniem. Wyrażam przy tym pogląd, że regulacje prawne dotyczące równego traktowania oraz niedyskryminacji w polskim prawie są wadliwe z tego powodu, że wskazują na brak zrozumienia przez ustawodawcę celów tych instytucji. Z tego powodu pojęcia takie jak »równe prawa«, »równość wobec prawa«, »równe traktowanie i niedyskryminacja« stosowane są zamiennie, co wzmacnia tylko zamieszanie” (Sobczak, 2013a: 309).

Konkluzja

System penitencjarny jest tak efektywny, jak skuteczne są środki oddziaływania na więźniów. Stopień użyteczności pracy. Ocena wartości praktycznej pracy osadzonych. Praca rozszerzeniem represyjności kary pozbawiania wolności. Praca budująca nową tożsamość społeczną, kulturową i osobową.

Europejskie Reguły Więzienne (2006). Zmiany w kierunku likwidacji „taniej siły roboczej”. Osadzony powinien być traktowany z szacunkiem. Powinno się od niego wymagać samodzielności oraz odpowiedzialności za siebie. Nakładane ograniczenia na osoby pozbawione wolności powinny być „uzasadnione względami bezpieczeństwa i utrzymania porządku, w takim stopniu, by nie utrudniać powrotu skazanego do społeczeństwa.” Prawo powinno mobilizować do współpracy z pozawięziennymi organizacjami pomocy społecznej oraz do jak największego udziału społeczeństwa w życiu więziennym. Wychowawczy cel zatrudnienia.

Kodeks karny wykonawczy. Wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzanie w osadzonym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanych postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa. Zapewnienie osadzonemu, „w miarę możliwości” świadczenia pracy. Wykonywanie pracy przez osadzonego jest jego obowiązkiem, a odmowa wykonywania stanowi „przekroczenie”. Skierowanie do pracy nie wywołuje powstania stosunku pracy. Ustawa wymienia: skierowanie do pracy, umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło oraz umowę o pracę nakładczą.

Zatrudnienie powinno uczyć osadzonego pracy i utrzymania z wynagrodzenia za pracę siebie i rodziny.

Model zwalczania przestępczości za pośrednictwem środków karnych jest wysoce punitwny i rygorystyczny. Stosunkowo powszechne orzekanie długoterminowych kar pozbawienia wolności; orzekanie ich wobec osób, które w dużej części nie wymagają resocjalizacji. Okoliczności te wywołuje określone reakcje w polityce penitencjarnej, która jednocześnie ukierunkowuje się na poczynania o charakterze represyjnym. W świetle k.k.w. (1997) wykonanie kary pozbawienia wolności zostało absolutnie objęte kierunkiem resocjalizacyjnym. Natomiast w rzeczywistości realizuje się politykę penitencjarną opartą na systemie represyjno-poprawczym, wynikającym z dominacji izolacyjno-ochronnych funkcji zakładu karnego.

ROZDZIAŁ V.

PRACA OSADZONYCH W WYMIARZE TRANSKULTUROWYM

Na podobnej zasadzie jak w rozdziale IV przeprowadzono analizę w oparciu o teorię systemów, ukazując odmienności. W porównaniu zostało wybrane grono krajów o tej samej kulturze prawnej. Nie można porównać naszego prawa np. z amerykańskim (chyba, że zaznaczy się, że dokonano analizy na poziomie przeciwieństw kultury prawniczej, pokazując odmiennosc rozwiązań).

5.1. Informacje ogólne

Uzyskanie porównywalnych informacji dotyczących pracy osadzonych w wymiarze transkulturowym jest znacznie utrudnione, w szczególności ze względu na niejednorodność systemów penitencjarnych, a także na brak publikacji danych (Urbanek, 2018). Według raportu NIK powszechność zatrudnienia w wybranych krajach Europy wynosi za 2016 r.: „[...] w Niemczech (70%–85%)⁷³ (Kłak, 2016) oraz na Węgrzech (85–90%) (Materiały, 2016). Za tymi krajami plasuje się Słowacja,⁷⁴ Portugalia czy Czechy, w których poziom zatrudnienia osadzonych wynosi około 50%–60% (Materiały, 2016). Najmniej więźniów pracuje we Francji (ok. 30%) (Kłak, 2016), we Włoszech (20%) (Kubicki, 2016) oraz na Łotwie (20%) (Maculan, Ronco, Vianello, 2013)” (NIK, 2017: 18). Średnia powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych w Polsce to 28,2% w 2005 r., 20-32% (do 2014 r.), 54,3 % w 2018 r., przy 51,7% w 2021 r. (Skrobotowicz, 2020: 140). Powyższe informacje mogą się mimo wszystko okazać nieporównywalne, ponieważ kraje, które udostępniają dane o powszechności zatrudnienia więźniów, nie wskazują sposobu jej obliczania.

Zgodnie z informacją NIK w żadnym z objętych analizą krajów europejskich osadzeni nie otrzymują minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości, czyli takiej, jaka jest zapewniana pracownikom na wolności. Uregulowania w tym zakresie wykazują jednocześnie znaczne zróżnicowanie i uzależnione są od miejsca wykonywanej pracy (w ZK bądź poza murami), wysokości zobowiązań osadzonego,

⁷³ Warto zaznaczyć, że wśród osadzonych młodocianych współczynnik ten jest wyższy i sięga nawet 90% ogółu osadzonych młodocianych (NIK, 2017: 66).

⁷⁴ Np. na Węgrzech powszechność zatrudnienia osadzonych liczona jest w stosunku do grupy osób mogącej podjąć pracę, nie zaś w stosunku do całej populacji osadzonych. Podobny sposób określania wielkości zatrudnienia więźniów ma miejsce na Słowacji (NIK, 2017: 19).

oceny zachowania w czasie odbywania kary czy wydajności w pracy (NIK, 2017: 19). Kilka danych przedstawia tab. 1.

Tab. 1. Wybrane dane w wymiarze transkulturowym pracy osadzonych

Lp.	Kraj	Wskaźnik powszechności	Wynagrodzenie bazowe	Ponoszenie kosztów utrzymania
1	Austria		stawki godzinowe wynoszą średnio pomiędzy 4-6 € (Wiśniewska, Kopczyński, 2016: 11).	
2	Czechy	50-60% (Materiały, 2016)		
3	Francja	ok. 30% (Kłak, 2016)	45% wynagrodzenia minimalnego (Kubicki, 2016)	Potrącana jest część kosztów swego utrzymania (max 30% wynagrodzenia) (NIK, 2017: 68)
4	Grecja			potrącana jest na fundusz, przeznaczony na utrzymanie więźniów (Kubicki, 2016)
5	Litwa	20% (Maculan, Ronco, Vianello, 2013)	46% wynagrodzenia minimalnego (Materiały, 2016)	
6	Niemcy	70-85% (Kłak, 2016)	9% przeciętnego wynagrodzenia, zaś średnie zarobki to ok. 250 euro/miesiąc, co stanowi 17% najniższej płacy (Kłak, 2016)	
7	Kanada		Dniówka skazanego sięga 6.90 dol. kanadyjskich dziennie, 86% średnio w gospodarce) (Budzyńska, 2019).	Potrącenia na TV kablową oraz kulturę (Budzyńska, 2019).
8	Portugalia	50-60% (Materiały, 2016; NIK, 2017)		¼ wynagrodzenia na pokrycie kosztów żywienia (Wiśniewska, Kopczyński, 2016: 10)
9	Słowacja	50-60% (Materiały, 2016)	Nie ma gwarancji minimalnego wynagrodzenia (NIK, 2017: 65)	potrąca się od 45% do 55% na rzecz kosztów związanych z wykonywaniem kary (Kłak, 2016)
10	Stany Zjednoczone			więźniowie objęci federalnymi programami zatrudnienia otrzymują płacę, która nie może być niższa, niż płaca, którą otrzymuje pracownik wykonujący podobną pracę w miejscowości, w której pracuje skazany (Budzyńska, 2019)
11	Szwajcaria			
12	Węgry	85-90% (Materiały, 2016)	wynagrodzenie stanowi ok. 33% płacy minimalnej	potrąca się za pobyt w zakładzie karnym (465 HUF/dzień, tj. ok. 5,5 zł/2022 r.) + siłownia i łódzka (Materiały, 2016)
13	Wielka Brytania			potrącenia się na utrzymanie systemu penitencjarnego (Kłak, 2016)
14	Włochy	20% (Kubicki, 2016)		

Źródło: opracowanie własne.

Istotny jest fakt, że w większości europejskich systemów penitencjarnych – inaczej niż w Polsce – więźniowie zobowiązani są do poniesienia kosztów swojego utrzymania w czasie odbywania kary.

Dla porównania wybrano kilka krajów (kilka krajów 7 europejskich i dwa amerykańskie).

5.2. Zatrudnienie osadzonych w wybranych państwach

5.2.1. Austria

W Austrii istnieje obowiązek wykonywania przez osadzonych pracy, o ile tylko ich stan fizyczny na to pozwala. Państwo posiada obowiązek zapewnienia wszystkim osadzonym „pożytecznej pracy”. Zwolnieni są oni z obowiązku pracy w niedziele i święta publiczne. Wynagrodzenie więźniów regulowane jest ustawowo, a stawki godzinowe wynoszą średnio pomiędzy 4-6€, w zależności od stopnia trudności wykonywanej pracy. Część wynagrodzenia więźniów jest odkładana i przekazywana im w momencie opuszczania zakładu karnego i to należy uznać za bardzo trafne (Wiśniewska, Kopczyński, 2016: 11; Woźniak, 2023: 126).

5.2.2. Francja

Osoba osadzona ma obowiązek do wykonywania minimum jednej obligatoryjnej aktywności (w tym pracy), mającej na celu readaptację osadzonego, proponowanej przez system, przystosowanej do wieku, możliwości, zdrowia oraz osobowości osadzonego. Praca niezaprzeczenie powiązana została z readaptacją osadzonego, jest bowiem jednym z rodzajów obowiązkowej aktywności. Praca osadzonych musi być zgodna z obowiązującymi przepisami penitencjarnymi, powinna spełniać warunki prawidłowego funkcjonowania zakładu, a także uwzględniać lokalne możliwości zatrudnienia. Przy doborze pracy dla więźniów należy, w miarę możliwości, uwzględniać nie tylko predyspozycje fizyczne i intelektualne każdego więźnia, ale również możliwe efekty resocjalizacyjne pracy.

Francuski system prawny nie zna – w odniesieniu do osadzonego – umowy o pracę. Osadzony może zażądać, aby zaproponowano mu wykonywanie pracy. Nie obejmują go natomiast normy powszechnego prawa pracy, w tym minimalnego

wynagrodzenia. Osadzony nie korzysta również z takich instytucji, jak płatny urlop, gwarancje związane z rozwiązaniem umowy o pracę, czy też prawo do strajku.

Wynagrodzenie jego nie może być niższe od określonej co roku stawki godzinowej, co wydaje się mocno skomplikowane. Z wynagrodzenia osadzony pokrywa część kosztów utrzymania. Częścią też będzie mógł dysponować po zakończeniu kary. Po przeprowadzeniu potrąceń (własne utrzymanie, odszkodowania, alimenty itp.) pozostała kwota wypłacana jest osadzonemu, który może nią dysponować zgodnie ze swym uznaniem. Przysługuje mu prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za wypadki przy pracy, jak również świadczenia z tytułu chorób zawodowych.

Część wynagrodzenia więźniów jest odkładana i przekazywana im w momencie opuszczania zakładu karnego, co uznać należy za bardzo trafne. Potrącenie dotyczy również środków należnych na uregulowanie odszkodowań i alimentów (NIK, 2017: 67-68; Budzyńska, 2019; Woźniak, 2023: 126-127).

5.2.3. Niemcy

W Niemczech osadzeni posiadają obowiązek uczestnictwa do wyboru w „odpowiedniej” pracy lub w przygotowaniu zawodowym. Praca więźniów oraz tzw. prace pomocnicze wynagradzane są zgodnie z określonymi ustawowo przelicznikami. Formalnie nie jest wykluczone świadczenie pracy nieodpłatnej, lecz normą powinno być zatrudnianie osadzonych za wynagrodzeniem. W praktyce penitencjarnej zatrudnienie nieodpłatne nie występuje, co z pewnością podnosi skuteczność i efektywność resocjalizacji. Obowiązujące rozwiązania zakładają możliwość ukształtowania wynagrodzenia osadzonego ze względu na indywidualną wydajność, rodzaj wykonywanej pracy, czy też kwalifikacje zawodowe. Wynagrodzenie może być obciążone potrąceniami, w szczególności obowiązkiem alimentacyjnym. Osadzonemu przysługuje prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za wypadki przy pracy, jak również świadczenia z tytułu chorób zawodowych.

W kilku landach zdecydowano się na rezygnację z obowiązku pracy więźniów (np. w Saksonii lub Brandenburgii). W tym zakresie landy władają pełną samodzielnością (Wiśniewska, Kopczyński, 2016: 10; NIK, 2017: 65-66; Woźniak, 2023: 125-126).

5.2.4. Kanada

Osadzeni posiadają do wyboru różne możliwości pracy: wykonywanie zadań objętych programami zatrudnienia, pracę ochotniczą, pracę powiązaną z udziałem w szkoleniu zawodowym lub towarzyszącą nauce szkolnej, a także pracę wykonywaną w ramach kontynuowania programów rehabilitacyjnych (Budzyńska, 2019). Osadzonemu nie przysługują prawa pracownicze, jednak otrzymują oni odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy. Stosowane potrącenia z zarobków skazanych obejmują wpłaty na specjalny fundusz, z którego finansowane są różne zajęcia kulturalne oraz abonament telewizji kablowej (Budzyńska, 2019).

5.2.5. Portugalia

W Portugalii osoby pozbawione wolności posiadają prawo do odpłatnego zatrudnienia zarówno na terenie więzienia, jak i poza nim. Nie jest wykluczone zatrudnienie nieodpłatne, za zgodą osadzonego lub na jego wniosek. Wynagrodzenie więźniów jest dzielone po 25%. $\frac{1}{4}$ przekazywana jest bezpośrednio więźniowi, druga część po opuszczeniu zakładu karnego, kolejna służy do spłaty zobowiązań więźnia i w końcu czwarta ma pokrywać koszty wyżywienia (należy uznać to za skuteczne i przejrzyste). Dyrektor więzienia w szczególnych okolicznościach posiada prawo do zmiany proporcji podziału wynagrodzenia pracujących osadzonych (często, gdy zobowiązania osadzonego, zwłaszcza alimentacyjne są znaczne). Wysokość wynagrodzenia przysługującego osadzonemu nie jest kategorycznie zdeterminowana przez tzw. minimalne wynagrodzenie, tj. osadzonemu nie przysługuje wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia, określonego w przepisach prawa pracy. Decyzja ta nie może jednak pozbawić osadzonego środków celowych do zaspokojenia uzasadnionych potrzeb, związanych z przebywaniem w warunkach izolacji (np. zakup środków czystości). Osadzonemu przysługuje prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za wypadki przy pracy, jak również świadczenia z tytułu chorób zawodowych, na zasadach wolnościowych (Wiśniewska, Kopczyński, 2016: 10; NIK, 2017: 65-66; Woźniak, 2023: 125).

5.2.6. Słowacja

W systemie słowackim osadzony może podjąć pracę, ale nie jest ona obowiązkowa. Formalnie nie wyklucza się pracy nieodpłatnej. Praca osadzonego realizuje cel kary i programu resocjalizacji, przy uwzględnieniu stanu zdrowia osadzonego i jego kwalifikacji zawodowych. Złe zachowanie osadzonego staje się przesłanką do odmowy skierowania do pracy. Komisja może wnioskować o objęcie osadzonego programem wykonywania pracy, ale wyłącznie w warunkach izolacyjnych. Za pracę osadzony otrzymuje wynagrodzenie na podobnych zasadach jak na wolności, ale bez gwarancji otrzymania minimalnego wynagrodzenia. Część potrąceń od wynagrodzeń przeznaczana jest na refundację kosztów jednostki (np. dopłata za lekarstwa). Część środków kierowana jest na konto osadzonego, do którego ma dostęp po wyjściu na wolność, a pozostałymi (12%) może osadzony swobodnie rozporządzać. Pracującemu należy stworzyć warunki BHP, adekwatne do wolnościowych. System wydaje się funkcjonalny i przejrzysty (NIK, 2017: 64-65; Woźniak, 2023: 125).

5.2.7. Stany Zjednoczone

Do zadań Federalnego Biura Więzień należy zapewnienie więźniom pracy, traktowanej jako element rehabilitacji. Wszystkich więźniów osadzonych w więzieniach federalnych obowiązuje zatrudnienie, z wyjątkiem zwolnionych z przyczyn zdrowotnych. Na zewnątrz pracuje ok. 20%, a reszta w ZK. Przepis Kodeksu zakazuje Kierownictwu Przedsiębiorstwa zatrudniającego więźniów podejmować decyzje produkcyjne, które mogłyby godzić w interesy sektora prywatnego – wynika to z ochrony wartości jaką jest własność prywatna. Środki uzyskane z pracy osadzonych obejmują wpływy ze sprzedaży. Zasilają one odpowiedni fundusz Skarbu Państwa. Specjalne przepisy regulują wykorzystanie tych środków m.in. na wypłatę wynagrodzeń za pracę osadzonym oraz ich rodzinom, wypłatę odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy.

Prokurator Generalny może wydać decyzję o założeniu obozu osadzonych za przestępstwa przeciwko prawom Federacji oraz określić, gdzie (z wyłączeniem rezerwatów Indian) ma on zostać założony, urządzony i prowadzony. Prokurator Generalny ustala również zasady wynagrodzenia za pracę osadzonych w tych obozach, jak również wysokość świadczeń wypłacanych ich rodzinom.

Więźniowie, nie objęci federalnymi programami zatrudnienia i przechodzący szkolenie, mogą być wynagradzani na podstawie odrębnych przepisów o zatrudnieniu więźniów. Więźniowie objęci federalnymi programami zatrudnienia otrzymują płacę, która nie może być niższa, niż płaca, którą otrzymuje pracownik realizujący podobną pracę w miejscowości, w której pracuje osadzony. Więźniowie, których praca nie jest objęta federalnym programem zatrudnienia przywieszennego, nie mają praw, które przysługują pracownikom w sektorze publicznym, w sektorze prywatnym ani innym grupom pracowników (Budzyńska, 2019: 9-11).

5.2.8. Szwajcaria

Praca więźniów jest obowiązkowa. Wynagrodzenie zależy od sytuacji, w jakiej wykonywana jest praca. Osadzony uzyskuje również prawo do otrzymania pewnej sumy pieniędzy, jeżeli w miejsce wykonywania pracy bierze udział w szkoleniach zawodowych. Obowiązkiem pracy więziennej objęte są również osoby, które ukończyły 65 rok życia, może ze względu na przekonanie, że obowiązek pracy nie tylko usprawnia bieżące funkcjonowanie więzienia, ale także pomaga więźniom w walce z osamotnieniem i innymi negatywnymi konsekwencjami (Wiśniewska, Kopczyński, 2016: 11; Woźniak, 2023: 126).

5.2.9. Wielka Brytania

W świetle obowiązujących brytyjskich regulacji osadzeni zobowiązani są do pracy w wymiarze do 10 godzin dziennie, o ile nie są zwolnieni z obowiązku wykonywania pracy ze względów zdrowotnych. Zapewnienie pracy należy do obowiązku Służby Więziennej. Więźniowie wykonujący „pożyteczne działania” otrzymują wynagrodzenie. Mogą mieć pomniejszone wynagrodzenie z przyczyn dyscyplinarnych (np. za odmowę pracy). Jeżeli więzień chce pracować, ale nie udostępnia mu się stosowniej oferty pracy, może uzyskać on prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Wynagrodzenie postrzegane jest jako ważny instrument w oddziaływaniu resocjalizacyjnym na osadzonego. Wszyscy więźniowie, który wykonują pracę muszą być wynagradzani. Obowiązujące przepisy nie przewidują, że osadzony wykonujący pracę otrzymuje co najmniej minimalne miesięczne wynagrodzenie w wysokości określonej dla pracowników niebędących pozbawionymi

wolności. Praca wykonywana jest w zakładach przywzięciennych, a zyski uzyskane z tego tytułu przeznaczone są głównie na spełnienie potrzeb związanych z funkcjonowaniem systemu penitencjarnego. Jeżeli zarobki więźniów są wyższe, aniżeli 20 £ tygodniowo, kieruje się je do odpowiedniej instytucji, skąd z kolei część przekazywana jest Victim Support – krajowej sieci, która współdziała z podmiotami zajmującymi się pomocą ofiarom przestępstw i lokalnych społeczności. W ten sposób praca osadzonego przyczynia się do pomocy osobom pokrzywdzonym przestępstwem, łącząc jego aktywność zawodową z usuwaniem skutków naruszeń prawa (zasada trafności). Praca świadczona na rzecz podmiotów prywatnych wykonywana jest na zasadzie dobrowolności. Osadzonemu przysługuje prawo do ubezpieczenia społecznego, zaś jego warunki pracy muszą być zgodne z wymogami z zakresu BHP na danym stanowisku (Wiśniewska, Kopczyński, 2016: 9-10; NIK, 2017: 63-64; Woźniak, 2023: 124). „W systemie brytyjskim obowiązują cztery rodzaje potrąceń z wynagrodzenia skazanego: na utrzymanie systemu penitencjarnego, na utrzymanie członków rodzin skazanego, na fundusze zapewniające pomoc ofiarom przestępstw lub na rzecz przeciwdziałania przestępczości oraz na fundusz osobisty skazanego, który funkcjonuje w celu zapewnienia środków na okres po zakończeniu wykonywania kary” (NIK, 2017: 64).

5.3. Wnioski NIK'16

NIK w swym raporcie podał następujące wnioski:

- „współcześnie występuje zarówno zatrudnienie odpłatne, jak i nieodpłatne, przy czym zasadą jest zatrudnienie odpłatne, zaś zatrudnienie nieodpłatne dotyczyć może prac wykonywanych za zgodną lub na wniosek samego skazanego;
- w przypadku zatrudnienia odpłatnego nie istnieje bezwzględny wymóg objęcia skazanego przepisami powszechnego prawa pracy; w poszczególnych państwach w mniejszych lub większym zakresie wprowadzono w tym zakresie odstępstwa, przy czym najdalej idące rozwiązania przyjęto we Francji, gdzie zatrudnienie skazanych zostało wyłączone z powszechnego prawa pracy; rozwiązanie przyjęte we Francji nie narusza międzynarodowych i europejskich standardów traktowania więźniów, nie wynika z nich bowiem bezwzględny obowiązek objęcia każdego skazanego ramami powszechnego prawa pracy, w tym zapewnienia mu tzw. minimalnego wynagrodzenia;

- [...] wysokość wynagrodzenia przysługującego skazanemu ustalana jest na podstawie przepisów szczególnych, rangi ustawowej i wydanych na podstawie ustawy przepisów wykonawczych;
- generalnie nie przyjęto rozwiązania, że minimalne wynagrodzenie przysługującego skazanemu wykonującemu pracę musi kształtować się na poziomie minimalnego wynagrodzenia, określonego w przepisach prawa pracy;
- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest tylko jedną z możliwości zatrudnienia skazanego, przy czym możliwe jest przyjęcie rozwiązania, że zatrudnienie skazanego nie następuje na podstawie umowy o pracę (Francja); zdecydowanie przeważają rozwiązania nieeliminujące zatrudnienia skazanego na podstawie umowy o pracę, ale przewidujące oprócz tej formy, także i inne (np. skierowanie do pracy);
- w przypadku, gdy skazany zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę, ma on zapewnione warunki bezpieczeństwa i higieny pracy adekwatne do wykonywanego zawodu i zajmowanego stanowiska pracy, a także jej charakteru; taki obowiązek wynika z międzynarodowych standardów traktowania osadzonych w kontekście wykonywania przez nich pracy;
- wynagrodzenie skazanego podlega potrąceniom, których wysokość określa obowiązujące prawo;
- zasadą jest przyjęcie rozwiązania, że potrącenia dotyczą realizacji obowiązku alimentacyjnego i innych obowiązków o charakterze finansowym, jak również służą zabezpieczeniu środków wypłacanych skazanemu w momencie opuszczania jednostki penitencjarnej, w związku z zakończeniem odbywania kary oraz zaspokajać mają podstawowe potrzeby skazanego (środki przekazywane do jego dyspozycji);
- wysokość potrąceń z wynagrodzenia kształtuje się różnie, zależna jest od różnych czynników; przywołane powyżej dokumenty międzynarodowe nie określają proporcji między poszczególnymi rodzajami potrąceń, nie wskazują, które z potrąceń mają priorytetowe znaczenie, a które drugoplanowe; możliwe jest przyjęcie rozwiązania zakładające równą wysokość potrąceń (co uczyniono w Portugalii), przeważają jednak systemy, w którym wysokość potrąceń jest zróżnicowana;
- w żadnym z przeanalizowanych systemów nie wprowadzono wyraźnego uprzywilejowania zatrudnienia w przywieziennych zakładach pracy; nie zostało również w żaden wyraźny sposób uprzywilejowane zatrudnienie skazanych poza terenem jednostki penitencjarnej, w tym świadczenia przez skazanych pracy na rzecz podmiotów prywatnych;

- skazanemu należy zapewnić odpowiednią pracę, co oznacza, że aprioryczne założenie odnośnie do miejsca wykonywania pracy nie powinno mieć miejsca;
- obowiązujące przepisy penitencjarne nie określają w jaki sposób obliczać współczynnik powszechności zatrudnienia wśród osadzonych, w szczególności, czy w obliczeniach uwzględnia się wszystkie osoby izolowane w jednostkach penitencjarnych, czy też wyłącznie skazanych; we wszystkich przeanalizowanych państwach do obliczania wskazanego współczynnika nie uwzględnia się tymczasowo aresztowanych;
- metodyka obliczania współczynnika powszechności zatrudnienia wynika z praktyki poszczególnych państw, będąc uwarunkowaną rozwiązaniami z zakresu statystyki publicznej;
- w przeanalizowanych państwach nie występują negatywne przesłanki o charakterze bezwzględnym, które eliminują możliwość zatrudnienia, a w konsekwencji nakazują, aby z ogółu populacji więziennej wyłączyć określoną kategorię skazanych; możliwość podjęcia zatrudnienia warunkowana jest czynnikami indywidualnymi; w konsekwencji do ogółu osadzonych na potrzeby obliczenia współczynnika powszechności zatrudnienia wlicza się statystycznie wszystkich osadzonych, bez względu na ich wiek, płeć, rodzaj czynu, który popełnili, itp.” (NIK, 2017: 68-69).

ROZDZIAŁ VI.

METAANALIZA BADAŃ EMPIRYCZNYCH W ZAKRESIE PRACY OSADZONYCH

W rozdziale tym została przeprowadzona analiza wybranych opracowań w literaturze fachowej nt. pracy osadzonych, przy wykorzystaniu następujących kryteriów selekcji: rodzajowości pracy, skuteczności, efektywności. Ocena wkładu ilościowego, ale jednocześnie jakościowego, czy służyło poprawie rzeczywistości (np. atrybut osobowy, powrotność do przestępstwa, poszanowanie rodziny, życie społeczne, porządkowanie rodziny, przystosowanie do ról społecznych).

6.1. Statystyki Służby Więziennej

Praca od wieków towarzyszyła karze pozbawienia wolności. Mimo że praca uznawana jest za jedną z podstawowych form oddziaływania na skazanych, nie wszyscy osadzeni posiadają możliwość jej wykonywania. Do analizy wybrano statystyki SW za 2001, 2010, 2016, 2017, 2021 i miesiąc kwiecień 2022 r. przedstawia tab. 2 i rys. 13. Wybór lat do analizy został starannie przemyślany.

Tab. 2. Powszechność zatrudnienia skazanych w polskim systemie penitencjarnym w wybranych latach

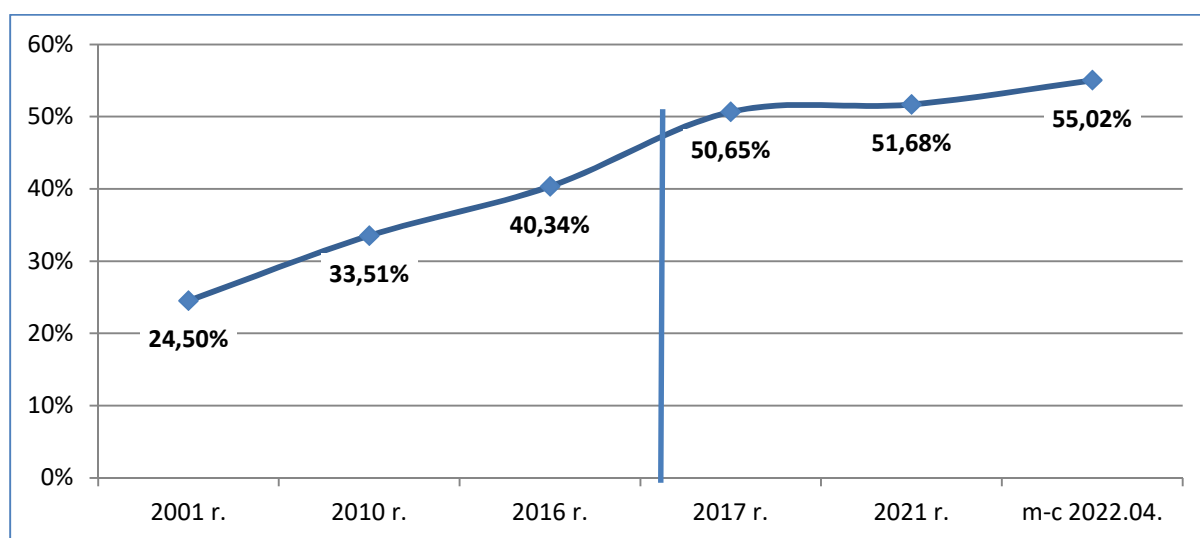
Rok / miesiąc	Liczba osadzonych		Liczba zatrudnionych				Powszechność zatrudnienia (7 : 3)
			odpłatnie		nieodpłatnie	razem	
	ogółem	w tym: skazanych i ukaranych	ogółem	skazanych i ukaranych			
1	2	3	4	5	6	7	8
2001	78 716	54 442	10 193	9 346	3 995	13 341	24,50%
2010	82 863	73 831	17 107	16 910	7 830	24 740	33,51%
2016	71 456	66 539	11 146	11 136	15 704	26 840	40,34%
2017	71 807	67 332	14 251	14 243	19 863	34 106	50,65%
2021	71 209	62 503	14 926	14 913	17 391	32 304	51,68%
2022.04	x	64 754	x	17 029	18 597	35 626	55,02%

Źródło: Statystyki SW, <https://www.sw.gov.pl/dzial/statystyka> (dostęp: 02.06.2022).

Jak wynika ze statystyk SW, w roku 2001 na ogólną liczbę 78.716 osadzonych (skazanych ukaranych oraz tymczasowo aresztowanych), w tym skazanych i ukaranych 54.442 osoby, gdzie odpłatne zatrudnienie posiadało 9.346 i 3.995 nieodpłatne (CZSW,

2001; 2010; 2016; 2017; 2022; 2022.04:25-29). Przytoczone dane wskazują iż powszechność zatrudnienia (wyliczona wg opisu tab. 2) w roku 2001 wynosiła 24,50% (CZSW, 2001: 25), czyli jedynie $\frac{1}{4}$ skazanych korzystała z jakiejś formy zatrudnienia i niestety w tym czasie była to tendencja trwała, aż do 2016 roku. Pionowa kreska na wykresie to moment zmiany przepisów i generalnego podejścia do pracy skazanych. Za kwiecień 2022 r. powszechność zatrudnienia wyniosła 55,02% (CZSW, 2022.04: 25), czyli ponad 100% wzrostu w stosunku do 2001 roku.

Rys. 13. Powszechność zatrudnienia skazanych w polskim systemie penitencjarnym w wybranych latach



Źródło: Opracowanie własne Statystyki SW, <https://www.sw.gov.pl/dzial/statystyka> (dostęp: 02.06.2022).

Praca dla osób pozbawionych wolności przed 2017 rokiem stała się specyficznym przywilejem dostępnym tylko nielicznym. Zakłady penitencjarne organizujące pracę skazanych napotykały na liczne trudności w ich zatrudnianiu (Rejman, 2000: 147; Pstrąg, 2014). Dorota Pstrąg (wykładowca akademicki) jest zdania, że wysoki poziom bezrobocia w kraju na początku XXI w. sięgającego 17,5% za XII.2001 r. (GUS, 2022) przyczynił się do braku miejsc pracy dla osób pozbawionych wolności, zwłaszcza że zatrudnienie ich wymagało nierzadko od pracodawcy dodatkowych zabiegów organizacyjnych. Niski poziom wykształcenia i brak odpowiednich kwalifikacji dodatkowo utrudnia znalezienie odpowiednich stanowisk pracy, a niedostatki motywacyjne i zaburzone postawy społeczne, typowe dla znacznej części skazanych, wpływają na małą atrakcyjność więźniów na rynku pracy (Pstrąg, 2014: 152-153).

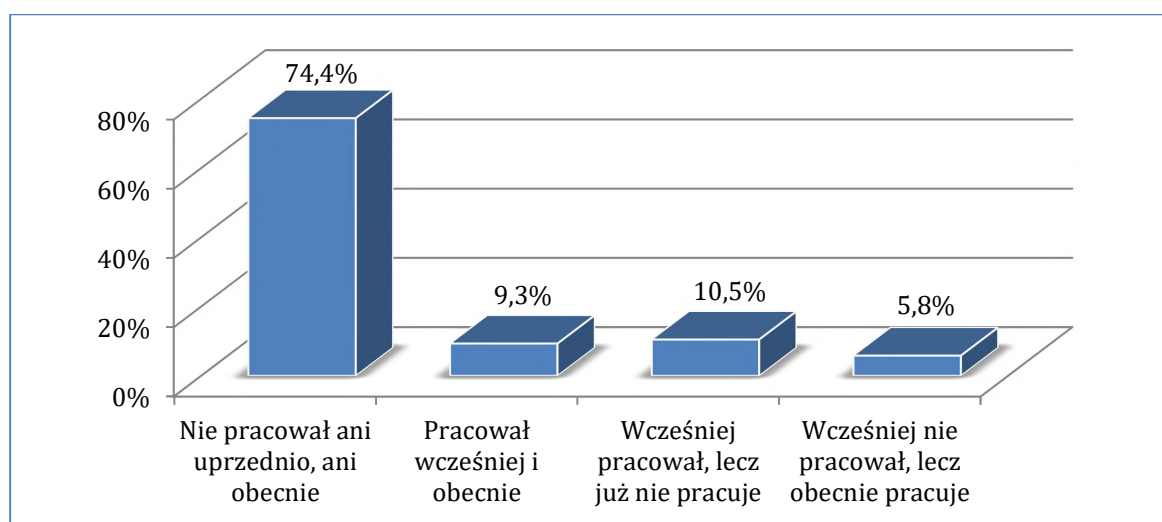
6.2. Praca w opiniach osadzonych

Teoretycy i praktycy penitencjarni są zgodni, że tylko dzięki pracy może nastąpić rzeczywista readaptacja społeczna jednostki. Jak słusznie zauważył Stanisław Górski, „w resocjalizacji wychowuje się przez pracę i do pracy” (Górski, 1985: 203).

6.2.1. Praca w procesie readaptacji społecznej osadzonych

Dorota Pstrąg przeprowadziła badania sondażowe 86. osadzonych mężczyzn (rok nieznany, gdzieś przed 2014), odbywających karę pozbawienia wolności po raz pierwszy w ZK typu zamkniętego. Szczegółowe dane na ten temat przedstawia rys. 14.

Rys. 14. Zatrudnienie badanych podczas odbywania przez nich kary pozbawienia wolności



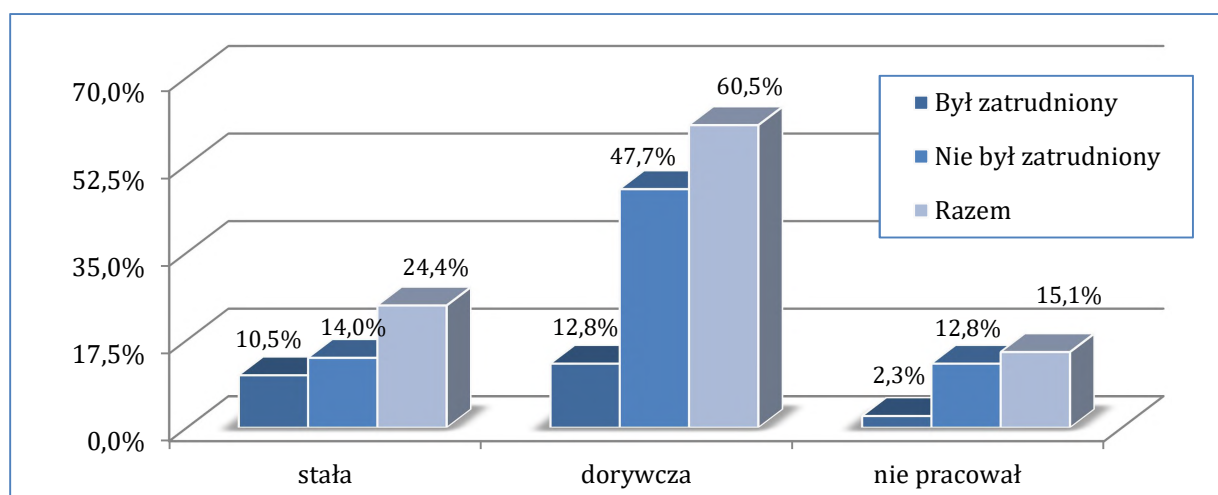
Źródło: opracowanie własne za (Pstrąg, 2014: 155).

Jak wynika z wypowiedzi respondentów, większość ze osadzonych, bo aż 74,4%, nie pracowała w trakcie odbywania kary, wśród pozostałych 25,6% były osoby, które wprowadzie wcześniej pracowały, ale w czasie przeprowadzania badań już tę pracę utraciły (10,5%). Zatrudnionych było więc 15,1% badanych, z czego jedynie 9,3% pracowało wcześniej i obecnie (Pstrąg, 2014: 154-155). Pokazuje to, że praca nie jest zjawiskiem powszechnym.

Kolejnym elementem badania D. Pstrąg była korelacja zatrudnienia w okresie odbywania kary pozbawienia wolności z charakterem pracy przed osadzeniem. Szczegółowe dane na ten temat przedstawia rys. 15. Wynika z niego, że 84,9% badanych pracowało (na stałe i dorywczo) przed osadzeniem, z czego 60,5% jedynie dorywczo,

a stałą pracę posiadało 24,4% badanych. Z zaprezentowanego rysunku wynika, że istnieje statystycznie istotny związek pomiędzy aktywnością zawodową przed osadzeniem a zatrudnieniem danej osoby w trakcie odbywania przez nią kary pozbawienia wolności (Pstrąg, 2014: 156).

Rys. 15. Charakter pracy przed osadzeniem a zatrudnienie w okresie odbywania kary pozbawienia wolności

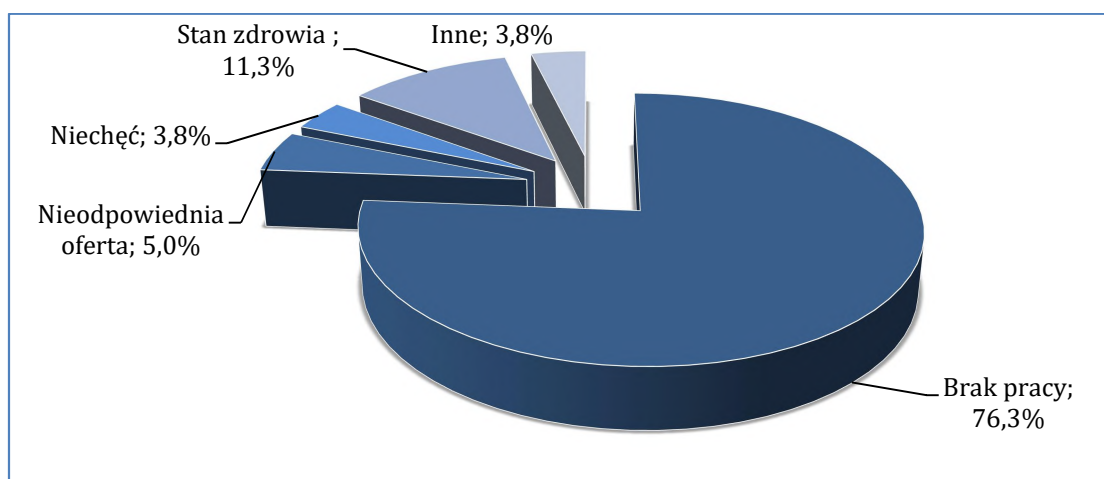


Źródło: opracowanie własne za (Pstrąg, 2014: 155).

Dla osób pozbawionych wolności, które wcześniej nie pracowały albo pracowały tylko dorywczo, zdecydowanie trudniej znaleźć pracę. W szczególności niepożądanym zjawiskiem jest brak zatrudnienia w ZK dla tych osób, które nigdy, także i na wolności, nie pracowały. Jak wynika z zaprezentowanych danych, 12,8% wszystkich badanych niepracujących przed osadzeniem nie pracowała również w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności. Wynika to czasem ze słabego zdrowia, ale i też niechęci do pracy. Sami osadzeni w różny sposób tłumaczą fakt pozostawania bez pracy. Ich opinie na ten temat zaprezentowano na rys. 16 (Pstrąg, 2014: 156-157).

Najwięcej bo aż 76,3% badanych twierdzi, że nie mają pracy bo jej nie ma, 11,3% nie pracuje ze względu na stan zdrowia, a 5,0% nie otrzymało odpowiedniej oferty, natomiast 3,8% po prostu się nie chce. SW podaje bardziej uszczegółowione informacje nt. przyczyn braku możliwości pracy.

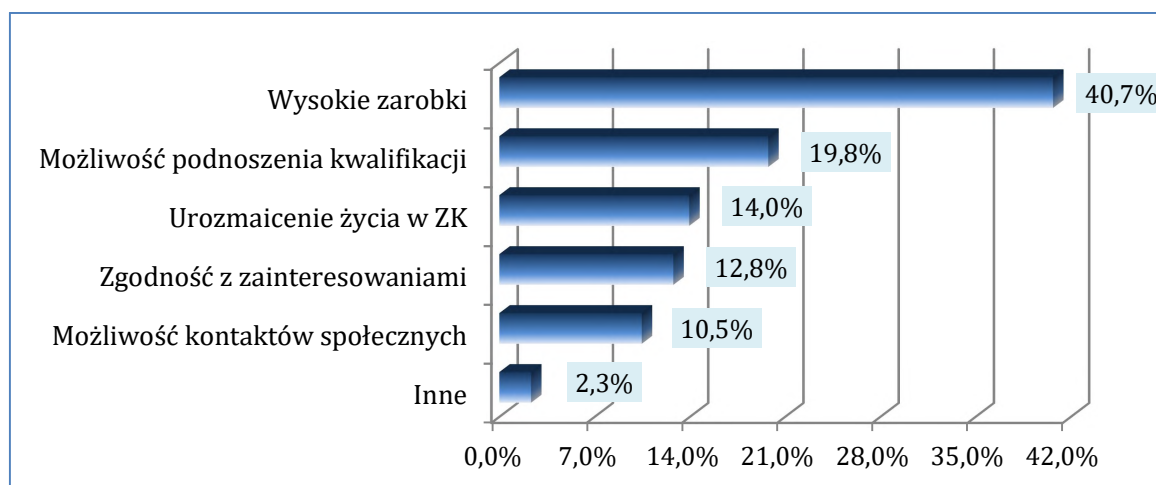
Rys. 16. Przyczyny pozostawiania osadzonych bez pracy



Źródło: opracowanie własne za (Pstrąg, 2014: 157).

Kolejnym ważnym elementem, który został przebadany są oczekiwania osadzonych wobec pracy podejmowanej w trakcie odbywania kary (rys. 17). Osadzeni podobnie jak większość społeczeństwa, traktują pracę w głównej mierze jako źródło dochodu, toteż za najważniejsze uznano wysokie zarobki (40,7% badanych). Możliwość poprawy własnej sytuacji materialnej w czasie odbywania kary pozbawienia wolności stwarza wzrost zainteresowania pracą, pod warunkiem, że będzie ona godziwie opłacana. Dla osadzonych o krótkim stażu pracy, wcześniej niepracujących i młodszych wiekiem, bardzo ważna jest również perspektywa podnoszenia kwalifikacji, zdobycia doświadczenia zawodowego, które zwiększy ich szanse na rynku pracy i ułatwi uzyskanie samodzielności ekonomicznej po opuszczeniu ZK. Podjęcie pracy w celu zdobycia szerszych doświadczeń zawodowych świadczy o tym, że przynajmniej niektórzy osadzeni są świadomi wymagań, jakie będą musieli spełnić po zakończeniu kary i wyjściu na wolność. Dla wielu (14,0%) praca jest też walką z nudą, może rozrywką, dla innych umożliwia rozwój własnych zainteresowań (12,8%) i nawiązywanie szerszych kontaktów społecznych (10,5%). Oczekiwania osadzonych nie odbiegają więc od wyobrażeń o idealnej pracy, jakie prezentuje większość ludzi (Pstrąg, 2014: 158-160).

Rys. 17. Oczekiwania osadzonych wobec pracy podejmowanej w trakcie odbywania kary



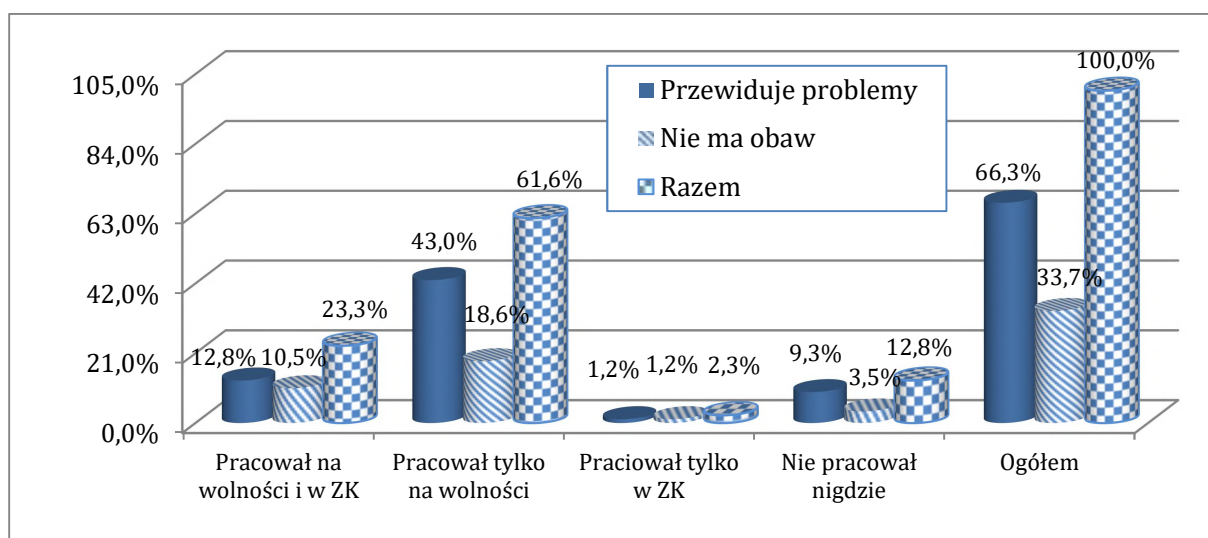
Źródło: opracowanie własne za (Pstrąg, 2014: 157).

Zdaniem Aleksandry Szymanowskiej: „Powrót do życia na wolności dla większości osób opuszczających zakłady karne oznacza nie tylko możliwość swobodnego dokonywania wyborów i decydowania o sobie, ale również – zwłaszcza dla dorosłych – konieczność podjęcia starań o zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych. Nie dziwi więc fakt, że tylko nieliczni [...] sami sobie ze wszystkimi problemami poradzą i żadnej pomocy od nikogo nie potrzebują” (Szymanowska, 2003: 282).

Perspektywa opuszczenia ZK, mimo że tak długo oczekiwana i pożądana, bywa dla wielu osadzonych źródłem prawdziwego stresu, obaw czy frustracji, które praca zawodowa może nieco złagodzić. Dane obrazujące związek pomiędzy zatrudnieniem osadzonych a ich obawami dotyczącymi funkcjonowania na wolności przedstawia rys. 18 (Pstrąg, 2014: 158-160).

Jak wynika z przeprowadzonych badań 66,3% badanych przewiduje problemy związane z funkcjonowaniem na wolności. Zdaniem Doroty Pstrąg (2014: 160) najczęściej tego typu obawy wyrażają osoby, które nie pracowały ani na wolności – przed osadzeniem, ani w okresie odbywania kary pozbawienia wolności.

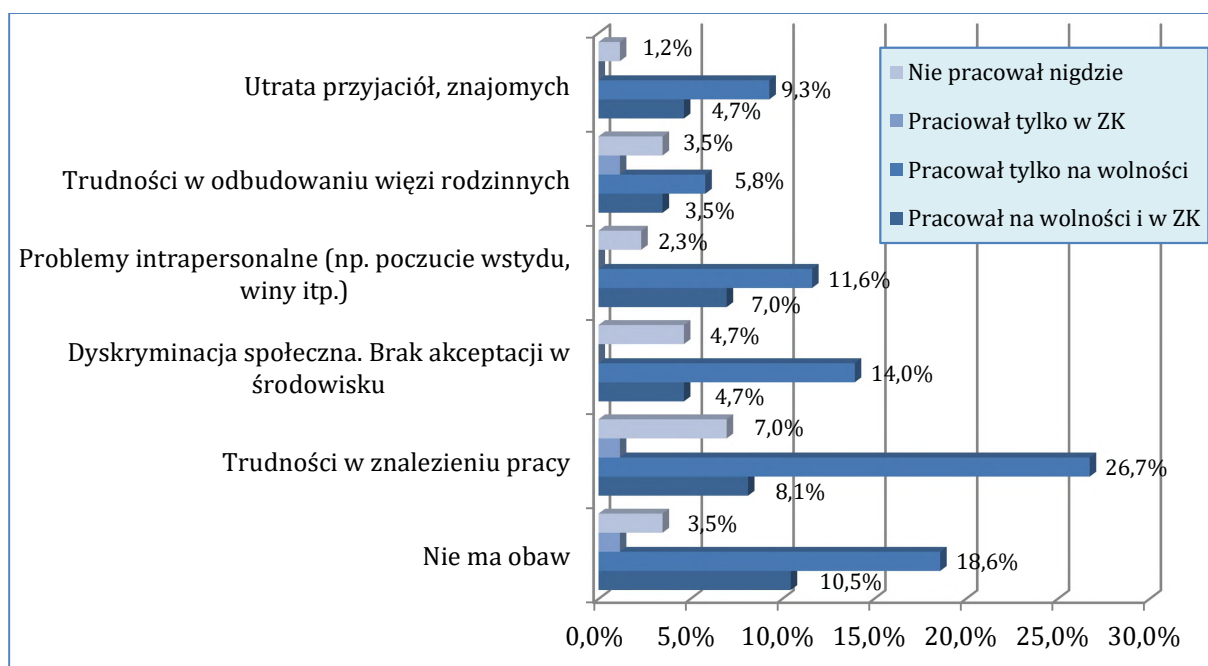
Rys. 18. Obawy osadzonych dotyczące funkcjonowania na wolności a ich zatrudnienie



Źródło: opracowanie własne za (Pstrąg, 2014: 160).

Dla osadzonych praca stała się rodzajem aktywności, która pozwala im na zachowanie poczucia więzi z życiem na wolności. Szczegółowe problemy przewidywane przez badane osoby prezentuje rys. 19.

Rys. 19. Szczegółowe obawy osadzonych dotyczące funkcjonowania na wolności a ich zatrudnienie



Źródło: opracowanie własne za (Pstrąg, 2014: 161).

Jak przewidują respondenci, największym ich problemem po opuszczeniu ZK stanie się konieczność powtórnego wejścia w rolę pracownika. Praktycznie ponad ¼ badanych, którzy pracowali tylko na wolności boi się trudności ze znalezieniem pracy. Obawiają się również dyskryminacji w środowisku społecznym oraz trudności w odbudowaniu więzi rodzinnych. Można więc stwierdzić, że brak pracy powoduje nasilanie się obaw dotyczących funkcjonowania w różnych rolach społecznych, nie tylko tych związanych bezpośrednio z aktywnością zawodową (Pstrąg, 2014: 161).

Uzyskane wyniki wykazują, że osadzeni deklarują chęć podjęcia pracy, której nie traktują już raczej jako dodatkowej dolegliwości. Posiada ona dla nich nawet pewną atrakcyjność z uwagi na możliwość zarobkowania, a także dlatego, że pozwala im poprawić własną sytuację penitencjarną.

6.2.2. Praca a sens życia

Według Viktora Emila Frankla (1988; 2015), człowiek odkrywa sens w życiu przede wszystkim przez działanie. Z pewnością oprócz aktywności twórczej, utrzymywania więzi z rodziną warunkującym elementem poziomu poczucia sensu życia osób osadzonych jest możliwość zatrudnienia w warunkach izolacji (Reker, Wong, 1988; Westerhof, Bohlmeijer, Valenkamp, 2004; Wolińska, Michalski, 2022). Do znacznie wyższych walorów aktywności zawodowej można zaliczyć „kształtowanie tożsamości człowieka, jego postaw, przekonań, celów życiowych, uznawanych wartości, stosunku do świata i innych ludzi” (Pstrąg, 2014: 153).

Agnieszka Wróbel-Chmiel (pracownik akademicki) przyjęła za cel przeprowadzonych badań określenie zależności pomiędzy aktywnością zawodową osadzonych odbywających długoterminowe kary pozbawienia wolności, a ich poczuciem sensu życia (Wróbel-Chmiel, 2017: 74-75), przy zastosowaniu Skali Poczucia Sensu Życia PIL J.C. Craumbaugh'a i L.T. Maholicka w polskiej adaptacji Z. Płużek. Narzędzie to mierzy natężenie stopnia poczucia sensu życia i różnicuje funkcjonowanie osób na patologiczne i normalne (Popielski, 1987).

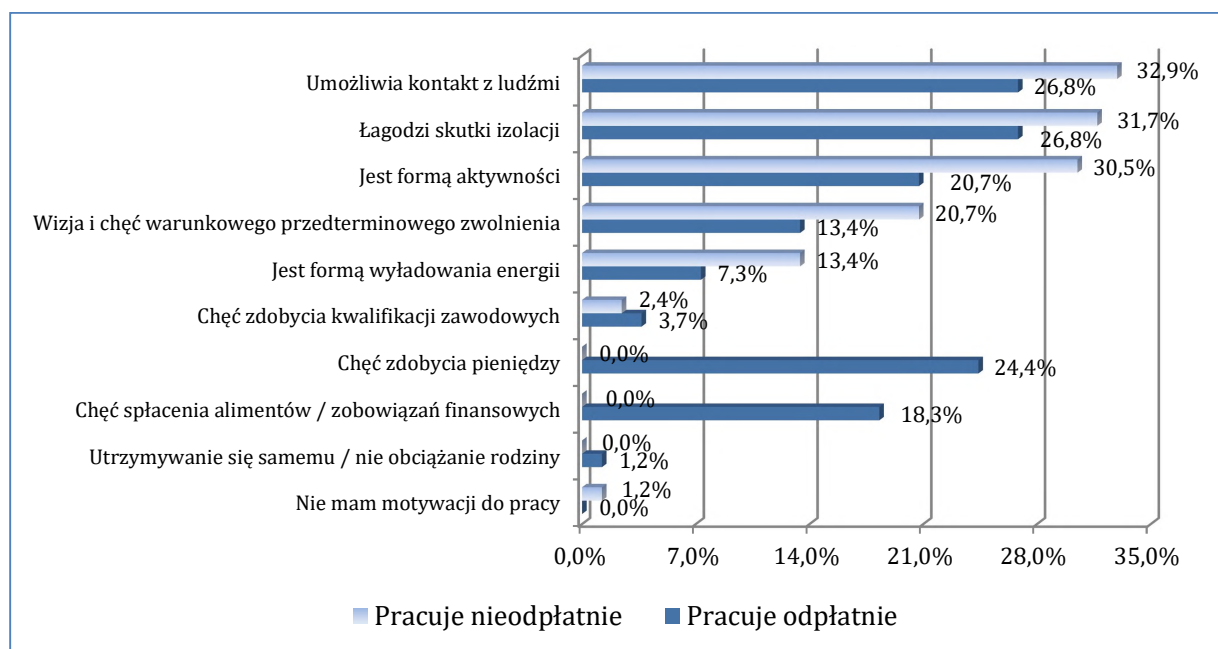
Badaniami objęto 125. osadzonych, odbywających kary pozbawienia wolności od 10 lat wzwyż w przypadku mężczyzn i od 5 lat wzwyż w przypadku kobiet. Z wypowiedzi respondentów wynika, że większość z badanych jest zatrudniona w trakcie odbywania kary (67,1%). Zbliżony odsetek osadzonych pracuje zarówno odpłatnie, jak i nieodpłatnie. W badanej grupie wszyscy zatrudnieni więźniowie

wykonują prace porządkowe i pomocnicze na terenie jednostki penitencjarnej (Wróbel-Chmiel, 2017: 79). Prezentację wyników przedstawia rys. 20.

Realizacja problemów badawczych

Zarówno osoby zatrudnione odpłatnie, jak i nieodpłatnie najczęściej wskazywały na dwa zasadnicze powody podejmowania pracy: umożliwienie kontaktu z ludźmi (odpowiednio odpłatnie i nieodpłatnie: 26,8% i 32,9%) oraz łagodzenie skutków izolacji (26,8% i 31,7% wszystkich badanych zatrudnionych). W grupie osadzonych otrzymujących wynagrodzenie za pracę $\frac{1}{4}$ z nich podawała również jako swoją motywację do pracy chęć zdobycia pieniędzy, a $\frac{1}{5}$ respondentów chęć spłacenia alimentów i innych zobowiązań finansowych. Z kolei, wśród zatrudnionych nieodpłatnie, ważki czynnik motywujący stanowi praca jako forma aktywności (30,5%) oraz wizja i chęć warunkowego przedterminowego zwolnienia (20,7%). Biorąc pod uwagę ten ostatni motyw, istnieje niebezpieczeństwo wystąpienia tzw. pozornych efektów wychowawczych. Może bowiem się okazać, iż praca osadzonego nie wynika z jego prospołecznych postaw (tym bardziej, że motyw ten wskazują najczęściej osadzeni pracujący nieodpłatnie), ale jedynie z chęci uzyskania korzyści w postaci wcześniejszego opuszczenia murów ZK (Wróbel-Chmiel, 2017: 79).

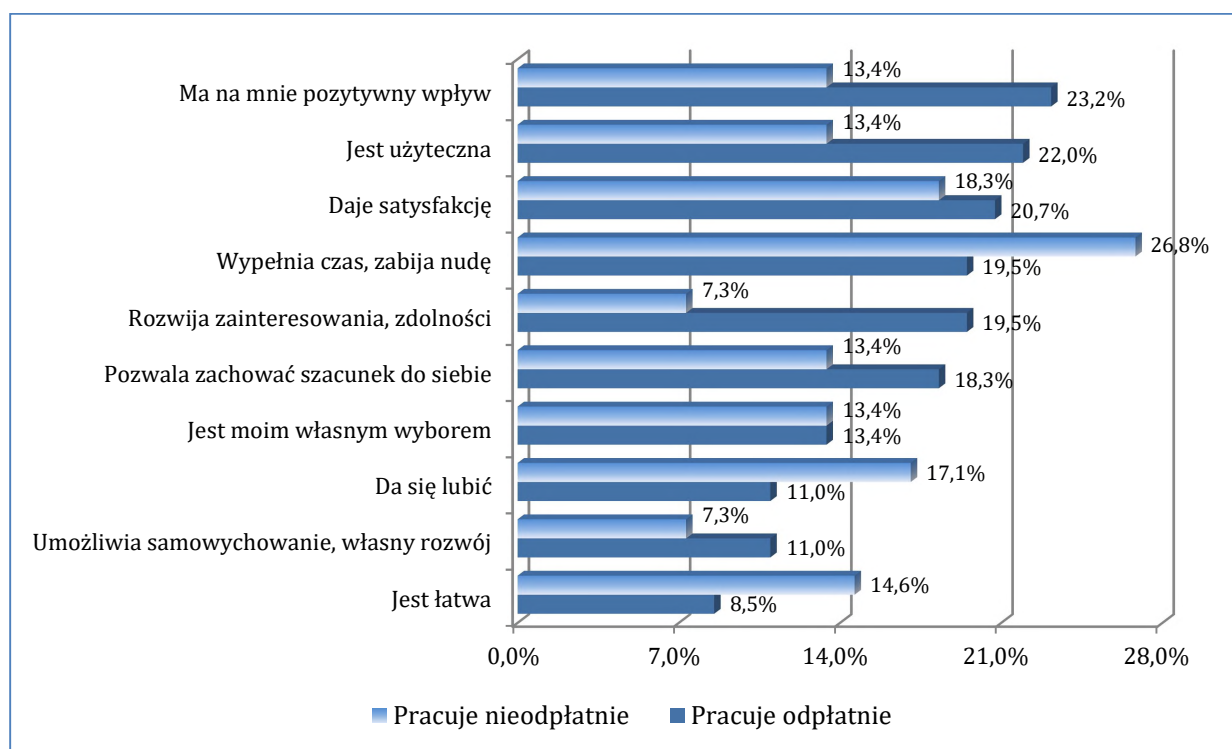
Rys. 20. Motywy podejmowania pracy wskazane przez pracujących osadzonych



Źródło: opracowanie własne za (Wróbel-Chmiel, 2017: 79).

Walory podejmowania pracy w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności przedstawia rys. 21. Jak wynika z danych za największy walor pracy odpłatnej w warunkach izolacji osadzeni uznają: pozytywny wpływ pracy na nich samych (23,2% wszystkich pracujących), użyteczność wykonywanej pracy (22,0%), odczuwanie satysfakcji w pracy (20,7%). Wskazywanie przez respondentów takich właśnie pozytywnych aspektów pracy prawdopodobnie wynika z faktu, iż bardzo często przy pracach odpłatnych zatrudnia się osadzonych zgodnie z ich wykształceniem, kwalifikacjami zawodowymi, bądź zainteresowaniami. W związku z tym taka praca daje więcej zadowolenia i satysfakcji oraz staje się poważnym bodźcem do pracy nad sobą. Z kolei więźniowie wykonujący prace nieodpłatnie najczęściej deklarują, że walorem wykonywanej przez nich pracy jest fakt zagospodarowania im czasu wolnego i przeciwdziałania nudzie więziennej (26,8% wszystkich badanych zatrudnionych) (Wróbel-Chmiel, 2017: 80-81).

Rys. 21. Walory podejmowania pracy w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności



Źródło: opracowanie własne za (Wróbel-Chmiel, 2017: 79).

Walory pracy przebadła również Elżbieta Łuczak (2021: 173) (członkiem Zarządu Głównego Polskiego Towarzystwa Higieny Psychiczej). Przeprowadzone badania

wykazały, że respondenci o wiele częściej resocjalizacyjnym funkcjom pracy przypisują takie czynniki, jak: dostępność pracy, zgodność z wyuczonym zawodem, możliwość pracy poza zakładem karnym, niż kwestie związane z opłacalnością pracy. Nie oznacza to, że wynagrodzenie było dla nich zupełnie nieistotne, ale pewne jest, że traktowali je bardziej drugoplanowo. Pewna grupa badanych (ok. 10%) funkcje resocjalizacyjne odniosła do możliwości wykonywania prac społecznych, charytatywnych. Wśród badanych znalazły się również takie osoby, które pracę w czasie izolacji penitencjarnej traktują jako przywilej, i nie chodzi tu bynajmniej o uzyskiwanie takich korzyści, jak: dodatkowe paczki, widzenia czy też pochwały, lecz bardziej o sam fakt zatrudnienia, którego mogą doświadczać podczas odbywania kary. Jeden ze osadzonych wyraził to następująco: „Dzięki tym zajęciom chociaż częściowo mogę funkcjonować jak każdy obywatel, który codziennie chodzi do pracy” (Łuczak, 2021: 174-175).

Agnieszka Wróbel-Chmiel twierdzi, „[...] że skazani pracujący odpłatnie i nieodpłatnie nie różnią się między sobą w sposób istotny statystycznie w zakresie świadomości celu, oceny przyszłości i postawy wobec śmierci. Oznacza to, że w przypadku tych trzech parametrów składających się na poziom poczucia sensu życia, gratyfikacja finansowa za wykonywaną pracę nie ma większego znaczenia. Sama możliwość pracy jest wystarczającym bodźcem, pozytywnie kształtującym wizję swojej przyszłości, umiejętność wyznaczania sobie jasnych celów oraz wiarę we własne szanse i możliwości” (Wróbel-Chmiel, 2017: 82). I dalej „[...] osadzeni wykonujący podczas pobytu w zakładzie karnym prace zgodne z ich wykształceniem, kwalifikacjami zawodowymi czy też zainteresowaniami osiągają średnie wyniki w każdej z tych czterech podskal istotnie statystycznie wyższe niż skazani z grupy porównawczej. Możemy zatem stwierdzić, że postrzegają oni zarówno siebie samych, jak i swoje życie jako sensowne i celowe. Uważają, że każdy dzień niesie coś nowego i udaje im się zaspokajać swoje potrzeby, a codzienne obowiązki są dla nich źródłem zadowolenia. Jednocześnie, pozytywnie oceniają swoją przyszłość, szanse na własny rozwój i realizację swoich zainteresowań” (Wróbel-Chmiel, 2017: 83-84). A. Wróbel-Chmiel w przedstawionej analizie stwierdza ponadto na podstawie wyników badań, że zatrudnienie, jeden z podstawowych środków oddziaływania penitencjarnego, ma znaczący wpływ na stopień poczucia sensu życia u osadzonych długoterminowych.

6.2.3. Praca jako element resocjalizujący

„Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej »staje się człowiekiem«” (Jan Paweł II, 1981: 9)

Resocjalizacyjna wartość pracy i wpływu zespołów pracowniczych jest szeroko omawiana w literaturze. Współcześnie w resocjalizacji penitencjarnej wyraźnie akcentuje się użytkową wartość pracy oraz to, że powinna być adekwatna do umiejętności i zainteresowań osadzonych, co sprowadza się do tego, iż mogą oni rozwijać własny potencjał oraz budować na nowo tożsamość: społeczną, kulturową i osobową. Kazimierz Pierzchała (pedagog akademicki, wieloletni kapelan więzienny) jest zdania, że „praca od dawna uważana jest za jeden z głównych sposobów wychowania, w tym resocjalizacji” (Pierzchała, 2018a: 154). Henryk Machel (wybitny specjalista i znawca problematyki penitencjarnej i resocjalizacyjnej, praktyk więziennictwa, zasłużony wykładowca akademicki) jest zdania, że „Praca jest zasadniczym elementem życia ludzkiego. Praca w więzieniu jest normalnością charakterystyczną także dla wolności, jest uznaniem tej samej normy, która obowiązuje poza więzieniem. W resocjalizacji praca jest jednym z najbardziej zasadniczych czynników. Praca jest resocjalizująca jedynie wtedy, kiedy powoduje u więźnia pożądane zmiany. Np. wyrabia umiejętność i potrzebę pracy, których więzień nie miał, więc włóczył się, kradł itp. Wtedy mówimy o wychowaniu do pracy. U niektórych ludzi należy poprawić dokładność, systematyczność, obowiązkowość, szacunek dla pracy innych, wyrobić przekonanie, że to właśnie praca, a nie przestępstwo jest sposobem na życie. Jest to wychowanie przez pracę” (Machel, 2003: 259-260).

Badania zostały przeprowadzone w ZK w Opolu Lubelskim. Przedmiotem badania było określenie wpływu pracy osadzonych na ogólnie pojętą ich resocjalizację. Zasadniczym celem badania było poznanie możliwości zastosowania pracy w procesie resocjalizacyjnym osadzonych. Badaniu poddano 56. osadzonych i na użytek analizy wybrano pięć pytań badawczych, zawartych w kwestionariuszu ankiety na temat roli i znaczenia dla wtórnej integracji osób odbywających karę pozbawienia wolności. Zapytano o siłę ważności pracy osadzonych w stosunku do wartości, jaką odgrywają dla

nich: resocjalizacja, możliwość uzyskania dochodu i realizacji zobowiązań, likwidacja negatywnych skutków pobytu w więzieniu oraz możliwość budowania własnego wizerunku. Zastosowano współczynnik iloczynowej zależności (korelacji) Pearsona. Miernik ten obrazuje „... na ile obie zmienne zmieniają się równocześnie w sposób liniowy?” (Aczel, 2000: 479; Babbie, 2019).

Kazimierz Pierzchała zbadał 5 hipotez badawczych o następującej treści:

1. Zakłada się, że praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym).

Podsumowanie badania: wielkość wskaźnika Pearsona na poziomie 0,974 oznacza bardzo wysoką, dodatnią korelację (zależność praktycznie pełną).

2. Zakłada się, że praca skazanych ma kluczowe znaczenie jako źródło dochodów.

Podsumowanie badania: wielkość wskaźnika Pearsona na poziomie 0,938 oznacza bardzo wysoką, dodatnią korelację (zależność praktycznie pełną).

3. Zakłada się, że praca wykonywana przez więźniów służy jako narzędzie likwidujące negatywne skutki pobytu w izolacji totalnej.

Podsumowanie badania: wielkość wskaźnika Pearsona na poziomie 0,639 oznacza korelację dodatnią, wysoką (zależność znaczną).

4. Zakłada się, że praca dla osób pozbawionych wolności spełnia funkcję ekonomiczną.

Podsumowanie badania: wielkość wskaźnika Pearsona na poziomie 0,861 oznacza korelację dodatnią, bardzo wysoką (zależność bardzo dużą).

5. Zakłada się, że więźniowie poprzez pracę budują swój pozytywny wizerunek w oczach ludzi wolnych.

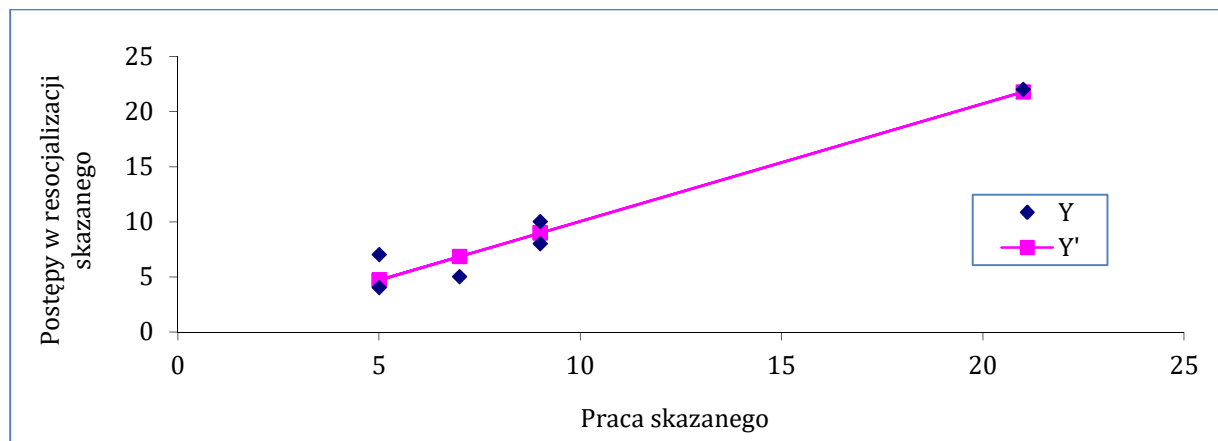
Podsumowanie badania: wielkość wskaźnika Pearsona na poziomie 0,822 oznacza korelację dodatnią, bardzo wysoką (zależność bardzo dużą). Oznacza to, że wszystkie hipotezy zostały potwierdzone (Pierzchała, 2018a, 168-175).

Przykładowo (dla jednej hipotezy) punktowy wykres rozrzutu korelacji liniowej Pearsona oraz linii trendu przedstawia rys. 22.

„W resocjalizacji poprzez pracę należy dążyć do rozwinięcia u człowieka pracy wrażliwości w odniesieniu do każdego zjawiska, umiejętności dostrzegania

odczytywania piękna, rozumnego dążenia do osiągania wewnętrznej wolności i zdrowego stosunku do społeczeństwa” (Pierzchała, 2018a: 174).

Rys. 22. Punktowy wykres rozrzutu korelacji liniowej Pearsona dwóch zmiennych: pracy i postępów w resocjalizacji w badaniu skazanych ZK w Opolu Lubelskim



Źródło: opracowanie własne za (Pierzchała, 2018a: 170).

~ " ~

Drugi artykuł tego samego autora porusza ten sam problem, wykorzystując inne metody badawcze, inną grupę i czasokres, poszerzając tym samym możliwości badania problemu. W badaniach zastosowano autorski kwestionariusz wywiadu. Pytania zamknięte (alternatywne) zbudowano jako formę wyboru z pięciu przygotowanych odpowiedzi: „zdecydowanie TAK”, „raczej TAK”, „raczej NIE”, „zdecydowanie NIE”, „trudno powiedzieć / brak odpowiedzi”. Kwestionariusz ten zawierał również dwa pytania otwarte. Następnie przystąpiono do wyboru grupy badanych. Do badania wylosowano Zakład Karny nr 2 w Grudziądzu, zakwalifikowano 129. badanych (mężczyzn).

Badacz uznał zasadnym wprowadzenie własnego narzędzia badawczego o nazwie „Współczynnik siły poparcia (Sp_{AW})”,⁷⁵ w którym wykorzystano średnią ważoną i współautorskie (Kazimierza Pierzchały i Andrzeja Woźniaka) współczynniki przypisane do określonego stopnia poparcia konkretnej odpowiedzi:

$$Sp_{AW} = \frac{(w1 * 1) + (w2 * 0,5) + (w3 * (-0,5)) + (w4 * (-1)) + (w5 * (-0,1))}{n}$$

gdzie:

⁷⁵ **Współczynnik siły poparcia (Sp_{AW})** – nowatorska, bardzo przejrzysta i czytelna metoda opracowana w 2019 r. wspólnie przez ks. prof. Kazimierza Pierzchałę, prof. KUL i doktoranta mgr Andrzeja Woźniaka [zastosowana przez tego drugiego w swej dysertacji (Woźniak, 2023)].

S_p AW – siła poparcia

w₁	– zdecydowanie TAK	(współczynnik stopnia poparcia = 1,0)
w₂	– raczej TAK	(współczynnik stopnia poparcia = 0,5)
w₃	– raczej NIE	(współczynnik stopnia poparcia = -0,5)
w₄	– zdecydowanie NIE	(współczynnik stopnia poparcia = -1,0)
w₅	– trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	(współczynnik stopnia poparcia = -0,1)
n	– ogólna liczba osób badanych	

w którym osób z odpowiedziami „trudno powiedzieć / brak odpowiedzi” powinno być mniej niż 15%.

$$\frac{w_5}{n} \leq 15\%$$

Określa się siłę poparcia na:

- 0,5 – 1,0 – bardzo duża siła poparcia
- 0,1 – 0,5 – duża siła poparcia
- 0,1 – 0,1 – niska do zerowej siła poparcia/odrzućenia
- 0,1 – -0,5 – duża, negatywna siła do odrzućenia
- 0,5 – -1,0 – bardzo duża, negatywna siła do odrzućenia

Ustawienie współczynnika stopnia poparcia dla odpowiedzi „trudno powiedzieć / brak odpowiedzi” na poziomie -0,1 (a nie 0,0) wynika z przekonania, że osoba badana, która wybiera ten sposób poparcia jest raczej w kierunku na „NIE”, za odrzućeniem stawianej tezy, hipotezy. Pogląd ten poparty jest wieloma latami pracy z więźniami, wieloma badaniami tej grupy społecznej oraz konsultacjami z kolegami badaczami.

Zmienne „n” i „w₅” powinny być przed badaniem wyraźnie określone. Są to zmienne, które mogą mieć bardzo duży wpływ na końcowy wynik. Zmienna „n” powinna być jak największa (wówczas przypadkowe odpowiedzi nie wpłyną znacząco na wynik końcowy badania), natomiast zmienna „w₅” jak najmniejsza. W badaniu ustalono (założono) maksymalnie na 15% (Pierzchała, 2021: 237-238). Graficznie wyniki poparcia przedstawia rys. 23.

W toku badań wyprowadzono kilkanaście hipotez roboczych, w tym m.in.:

1. Zakłada się, że dla osoby skazanej praca jest satysfakcjonująca.

Siła poparcia na poziomie S_pAW = 0,57 potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje duża na pograniczu bardzo dużej

siła poparcia skazanych dla badanej hipotezy. Siła poparcia na poziomie 0,57 jest najniższą z dostępnych wyników badań, co oznacza, że są znaczne rezerwy w kwestii pracy ze skazanymi.

2. Zakłada się, że praca skazanych jest ważnym środkiem wychowawczym (resocjalizującym).

Siła poparcia na poziomie $SpAW = 0,66$ potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla badanej hipotezy.

3. Zakłada się, że praca wykonywana przez więźniów służy likwidacji negatywnych skutków pobytu w izolacji totalnej.

Siła poparcia na poziomie $SpAW = 0,73$ potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje bardzo duża siła poparcia skazanych dla badanej hipotezy.

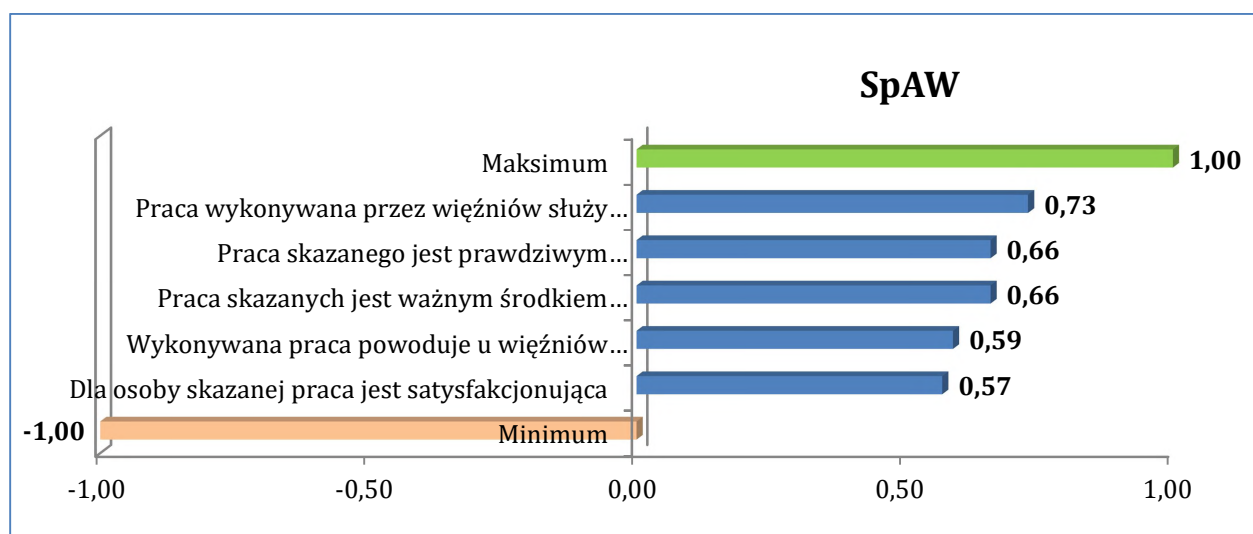
4. Zakłada się, że praca skazanego jest prawdziwym dobrodziejstwem, budującym w nich poczucie własnej tożsamości.

Siła poparcia na poziomie $SpAW = 0,66$ potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje duża siła poparcia skazanych dla hipotezy.

5. Zakłada się, że wykonywana praca powoduje u więźniów pożądane zmiany.

Siła poparcia dla hipotezy 5 wynosząca $SpAW = 0,59$ potwierdza badawcze założenia metodologiczne. Wynik ten dowodzi, że istnieje duża siła poparcia skazanych dla badanej hipotezy. W sumie hipoteza została potwierdzona pozytywnie, ale wyniki budzą lekki niepokój. Wydaje się, że SW winna szukać możliwości poprawy stanu, o którym mowa. Ogólnie praca nadaje sens życiu, przez nią i dzięki niej jednostka podlega zmianom, zdobywa doświadczenie i buduje swoją tożsamość. Praca nie może być postrzegana przez pryzmat represji z uwagi na długotrwały charakter nieodpłatności itp. (Pierzchała, 2021: 238-249).

Rys. 23. Współczynniki siły poparcia resocjalizacyjnej funkcji pracy



Źródło: opracowanie własne za (Pierzchała, 2021: 238-249).

6.3. Praca w świetle nowych wyzwań

Współcześnie prężnie rozwijała się pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna, której przewodził jej znakomity twórca, Tadeusz Waclaw Nowacki (2004) (twórca polskiej szkoły pedagogiki pracy, której przedmiotem badań jest praca ludzka, dostosowanie stanowiska pracy do człowieka, przystosowanie pracownika do warunków pracy oraz zarysu teorii kwalifikacji zawodowych i teorii doskonalenia zawodowego). Posiada on również kontynuatorów badań tego obszaru społeczno-kulturowego w osobach takich uczonych, jak: Zygmunt Wiatrowski (2013: 17–25) (pedagog, specjalizujący się w pedagogice pracy), Waldemar Furmanek (2014: 9–30), Franciszek Szłosek (2015), Jolanta Wilsz (2009) (polski cybernetyk) i in. (za: Wójcik, 2021).

Pracodawcy wymagają od starających się o pracę dyspozycyjności, elastyczności, otwartości na innowacje i zdolności szybkiego uczenia się. Michael Frese (2003: 462) wśród zmian charakteru współczesnej pracy wymienia: wzrastającą złożoność pracy, globalną konkurencję, rozproszenie jednośc pracy zarówno w czasie, jak i przestrzeni, dużo szybsze tempo innowacji, ogólną zmianę koncepcji pracy i kariery, znaczne ograniczenie nadzoru, wzrost poziomu bierności zawodowej, dużo częstsze wykorzystywanie pracy zespołowej i zwiększenie różnorodności kulturowej. Badania Eurostatu (2015) pokazują, że wartość pracy jest przez nich rozumiana jako stabilne, dobrze płatne zajęcie, gwarantujące w głównej mierze zaspokojenie potrzeb

ekonomicznych, ale też zapewniające przewidywalną ścieżkę kariery, opartą na wolności, samorealizacji, kreatywności (Mydłowska, 2021: 55-56).

Z przeprowadzonych badań (woj. warmińsko-mazurskie) Elżbiety Łuczak (2021) wynika, że w globalnym ujęciu wszystkich osadzonych zatrudnienie podejmowało aż 61% badanych, jednak w skład ich populacji w przeważającej większości (ok. 63%) wchodziły osoby pierwszy raz karane, odbywające krótsze wyroki, których stopień wykołajenia był zdecydowanie niższy od powszechnego ujęcia osadzonych w całym kraju, co mogło być czynnikiem ułatwiającym znalezienie pracy. Mimo tych okoliczności bezsprzecznie należy stwierdzić, że SW ZK-ch, w których przeprowadzone były badania, bardzo aktywnie poszukuje – wśród pracodawców z woj. warmińsko-mazurskiego – nowe oferty pracy dla osadzonych oraz tworzy nowe stanowiska pracy wewnątrz jednostek penitencjarnych, co z kolei ma duży wpływ na zwiększenie udziału osadzonych w tej formie oddziaływań penitencjarnych, jaką jest praca (Łuczak, 2016: 67). Z badań wynika, że dominowała praca nieodpłatna, o charakterze wewnętrznym, bardzo często realizowana na terenie ZK. Wynagrodzenie za pracę uzyskiwał stosunkowo niewielki odsetek badanych, nieprzekraczający 21% ogółu osadzonych zatrudnionych we wszystkich formach. Wszyscy badani zgadzali się z tym, że do „pracy w okresie izolacji penitencjarnej należy przypisywać dużą wagę, [...] jest ona bardzo potrzebna w resocjalizacji, a niektórzy nawet twierdzili, że jest wręcz konieczna” (Łuczak, 2021: 173). Odmienne natomiast, choć również dość zgodnie, odnieśli się badani do kwestii dostępności pracy w czasie izolacji penitencjarnej. Tutaj prawie wszyscy respondenci wyrazili niestety opinię negatywną, twierdząc, że ofert pracy dla osadzonych jest zdecydowanie za mało, ponadto że są one w zbyt małym stopniu dostosowane do ich potrzeb.

Konkluzja

Praca osadzonych przed 2017 r. nie była zjawiskiem powszechnym. Dla osób pozbawionych wolności, które wcześniej nie pracowały albo pracowały tylko dorywczo, zdecydowanie trudniej znaleźć pracę. Praca winna być godziwie opłacana. Oczekiwania osadzonych nie odbiegają od wyobrażeń o idealnej pracy. Osadzeni deklarują chęć podjęcia pracy, której nie traktują już jako dodatkowej dolegliwości. Praca w więzieniu jest normalnością charakterystyczną także dla wolności, jest uznaniem tej samej normy,

która obowiązuje poza więzieniem. Praca jest resocjalizująca jedynie wtedy, kiedy powoduje u więźnia pożądane zmiany. Pracodawcy wymagają od starających się o pracę dyspozycyjności, elastyczności, otwartości na innowacje i zdolności szybkiego uczenia się. Wartość pracy to stabilne, dobrze płatne zajęcie, gwarantujące w głównej mierze zaspokojenie potrzeb ekonomicznych, ale też zapewniające przewidywalną ścieżkę kariery, opartą na wolności, samorealizacji, kreatywności.

ROZDZIAŁ VII.

PARADYGMAT PRAGMATYCZNO-FRAZEOLOGICZNY DLA WŁASNYCH BADAŃ EMPIRYCZNYCH DOTYCZĄCYCH PRACY OSADZONYCH

Paradygmat pragmatyczno-frazeologiczny jest to zbiór określonych zasad i reguł, które są uporządkowane w sensie drogowskazu i kierunku. Każdy rozdział zakończy się konkluzjami, które zostaną uporządkowane, wybierając pewne dymensje, czyli cechy, predykatory, zwracając uwagę na dwa główne elementy wiedzy zjawiskowej (jako prawnik) łączące z wiedzą o człowieku, osobą (jako pedagog). Należy w końcu ułożyć sobie takie reguły z socjotechnicznego widzenia, tak aby w końcu pozwoliło połączyć indywidualizm z dobrem wspólnym. Wybrać pozytywne właściwości łącząc z prawem jako zjawiskiem, żeby to w końcu był element rozwoju i przystosowania ekologicznego (dobrostanem – za Kazimierzem Dąbrowskim), wyrażające się w autentyzmie „bycie sobą” w każdej sytuacji i postępowanie w zgodzie z wyznawanymi, indywidualnymi wartościami (Gałdowa, 2000: 231-257).

7.1. Praca jako wartość człowieka w kategoriach rozwoju i integracji ekologicznej

7.1.1. Praca w kategorii wartości indywidualnej

1. **Wolność** nie jest dana człowiekowi, jest mu zadana.
2. Bycie wolnym związane jest z własnym istnieniem człowieka i istnieniem innych ludzi.
3. Wolność to szansa na bycie lepszym.
4. Rezultatem wolności jednostki jest afirmacja (zgoda na coś) absolutnej odpowiedzialności człowieka.
5. Wartość pracy jest czynnikiem ubogacenia życia duchowego człowieka.
6. Każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zapewnią mu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji pracowniczej.
7. Prawo wyboru to brak narzucania woli drugiej osobie.
8. Wolność osłabia zaniżone poczucie własnej wartości, kompleks niższości oraz związane z tym postawy braku asertywności, brak własnych poglądów, zależność od opinii publicznej i podatność na medialne manipulacje.

9. **Działania człowieka „bez wyboru”** są najczęściej nielogiczne. Człowiekowi należy przedstawić ofertę zmiany, zachowując jego podmiotowość i tożsamość.
10. Człowiek jest wolny przez samą możliwość wyboru (dobra jak i zła).
11. Wolność człowieka, który czyni dobro, jest bardziej wyzwolona niż wolność osoby, która używa wolności w zły sposób.
12. Jednostki penitencjarne, spełniając swoje funkcje utylitarne, w znaczący sposób ograniczają wolność wyboru osób więzionych.
13. Prawdziwy sens etyczności oddziaływań penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki. Wybór określonej alternatywy wskazuje na nasilenie prospołeczności osadzonego.
14. Osadzeni powinni mieć wybór. Tylko od człowieka zależy, czy chce skorzystać z wyboru.
15. Odpowiedzialność nie oznacza pełni wolności. Człowiek nie jest nigdy całkowicie wolnym.
16. Osadzony powinien brać odpowiedzialność za siebie (za to co w nim istnieje).
17. Andrzej Bałandynowicz proponuje, aby osadzony pracował tak długo, aż odpracuje zagarnięte mienie, zamiast kierować go na koszt podatnika do ZK.
18. Odpowiedzialność to element zaufania do tych, którzy pracę „dają” i kreowaniem zaufania od nich dla siebie.
19. Kontakt z kimś jest sensowniejszy i łatwiejszy, gdy jest oparte na porozumieniu oraz na zdolności do uczestnictwa i współdziałania.
20. Rodzina i dom powinny być jednym z najważniejszych przedmiotów troski i odpowiedzialności.
21. Kara pozbawienia wolności powinna przygotowywać do wolności i samodzielności, powinna skłaniać osadzonego do wzięcia odpowiedzialności za siebie i swój los.
22. Osadzonemu można pomóc, ale on sam musi „chcieć”.
23. Praca kształtuje poczucie odpowiedzialności osadzonych.
24. Każdy pracujący może podjąć zobowiązania na rzecz innej osoby, ponieważ praca uczy wspólnoty i partycypacji wspólnotowej.
25. Sprawca nie powinien być tylko odpowiedzialny za swój czyn, ale także zaciągać zobowiązanie na rzecz ofiary.
26. Celem indywidualizmu jest użycie, a źródłem jego hedonizm.
27. Dla indywidualizmu prawem będzie wola większości. Jednostka zawsze część większej liczby, częścią całości.

7.1.2. Praca w kategorii wartości grupowej

28. Pracujący powinien pobierać z fizyczności, z psychiczności, z duchowości i z elementu społecznego.

29. Człowiek złożony jest symbolicznie z dwóch połówek. Jedna obejmuje: instynkty, popędy, rozum i intelekt. Druga połówka to wysokie uczucia i emocje, wartości, idee. Ważne, aby obydwie połówki stały się jednością.
30. Interakcjonizm, czyli wchodzenie indywidualnością pracy do grupy, wspólnoty, społeczeństwa, dzięki 3. wartościom cząstkowym: uczciwości, pomocowości i skuteczności.
31. Solidaryzm społeczny poprzez pracę – tworzenie interakcjonizmu (współpracy, wymiany, koordynacji, stanu emergencji, jakości), w którym człowiek powinien zintegrować się ze środowiskiem. Następuje wówczas drugi poziom integracji: pierwszy z sobą, drugi ze środowiskiem.
32. Proces integracji wymaga budowania „wspólnego życia” (globalizacji) w kontekście wolności jednostkowej i zbiorowej (różnorodność kulturowa). Zasada integracji traktuje drugiego człowieka jako jedność.

7.1.3. Praca w kategorii cywilizacji i kultury

33. W teorii dezintegracji pozytywnej Kazimierza Dąbrowskiego każdy przestępca może być pozytywnie nieprzystosowany. Elementem twórczym jest dezintegracja w stopniu pozytywnym.
34. Rozwój jest domeną każdego człowieka.
35. Przekraczanie, transgresja, świadomość wszechstronnego doskonalenia siebie, z samowychowaniem i autoterapią, co prowadzi do stanu godności pracy (człowieka).
36. Stare wartości i cele zostają zastąpione nowymi.
37. Pracując nad elementem uczciwości, człowiek kreuje prawo do świata psychicznego i duchowego, przechodząc w stan uczuć, emocji, wiedzy, kompetencji i umiejętności.
38. Osobowość psychopatyczna to kierowanie racjonalnymi wyborami, tylko ze względu na własne korzyści.
39. Godność to wartość absolutna. Praca przestępcy najczęściej jest stałą, ale nielegalną, opartą na pierwszej „połówce”, bez procesu integracji.
40. Pomocowości nie należy rozumieć poprzez pomoc materialną, ale stwarzanie możliwości, aby osoba swój problem umiała rozwiązać samodzielnie, i aby mogła samodzielnie rozwiązać problemy i sytuacje trudne.
41. Pomocowość to wzrastanie w kierunku empatyczności i prospołeczności.
42. Pomocowość to reguła sprawcza, poprzez uzyskanie wiedzy, poznanie możliwości i uzyskanie szansy na rozwiązanie swojego problemu społecznego.
43. Pomoc powinna być w granicach możliwości rozwojowych sprawy.
44. Stymulowania człowieka do działań pomocowych budzi dobrą naturę człowieka, której uzewnętrznienie prowadzi do poczucia spełnienia i dobrostanu psychicznego.

45. Tożsamość kulturowa: akceptacja i zrozumienie. Oznacza potrzebę zrozumienia inności sprawcy.
46. Człowieka niedostosowanego społecznie należy zaakceptować z jego wadami i zaletami, pamiętając że każdy człowiek jest sumą dobra i zła.
47. Odmienność kultur (zjawisko wielokulturowości) staje się swoistym wzbogaceniem „wspólnej kultury”, jej akceptacją.
48. Akceptacja człowieka (pedagogicznie) takimi, jakimi on jest (z jego wadami i zaletami) pozwala zmienić go, przy wykorzystaniu jego pozytywnych zasobów i potencjałów wewnętrznych, nawet u psychopaty (pedagogika humanistyczna).
49. Praca pozwala wykorzystywać zasoby człowieka, jego potencjałów twórczych.
50. Poprzez akceptację i zrozumienie można ukierunkować przestępcę na działanie salutogenetyczne.
51. Należy dążyć do krzewienia sensu życia i celu życia, a nie eliminacji. Praca daje cel i sens, tworzy teleologię życia. Praca winna dawać odpowiedź na pytanie: „po co jestem i dlaczego jestem?”.

7.2. Wartość pracy w ujęciu społecznej doktryny chrześcijańskiej

7.2.1. Personalizm pracy

52. Personalizm uniwersalizuje pracę, wiąże niezwykle ściśle z całą osobą ludzką i przypisuje jej pewne atrybuty religijne.
53. Praca w ujęciu personalizmu chrześcijańskiego to działanie zmierzające do formowania bytu ludzkiego, do jego przekształcania i rozwijania, ostatecznie do samorealizacji, samoaktualizacji człowieka jako osoby.
54. Personalizm jest wyznacznikiem nowej cywilizacji wszechludzkiej, jako ideał rozwoju duchowego, a więc pełnej humanizacji człowieka.
55. Praca w rozumieniu personalistycznym to aktywność, która kształtuje byt ludzki i jest motywem jego życia.
56. Rozróżnia się trzy zasadnicze wymiary „realizowania się” człowieka przez pracę: stwórczy, redempcyjny i soterijny.

7.2.2. Praca jako wartość w nauce Kościoła

57. Katolicka nauka społeczna postrzega pracę ludzką jako wartość, pomagającą pracującemu osiągać pełnię człowieczeństwa oraz wyższy stopień doskonałości chrześcijańskiej.
58. Kościół nawołuje o przywracanie godności ludzkiej pracy.
59. Według katolickiej nauki społecznej każda godziwa praca posiada wymiar personalny, bowiem jest czynnością oraz uczestnictwem człowieka (osoby ludzkiej) w stwórczym dziele Boga.

60. Wykonywana praca oprócz przybliżenia do zbawienia, we współdziałaniu z innymi ludźmi utrwała więź społeczną, pozostaje źródłem dochodów i fundamentem utrzymania rodziny oraz środkiem do osiągnięcia dobrobytu i warunkiem rozwoju społeczeństwa (ludzkości).

7.2.3. Poglądy nt. pracy Jana Pawła II

61. Ciągłe świat nie jest wolny od zjawiska marginalizacji, wyzysku i alienacji ludzi pracy.
62. Poglądy Jana Pawła II na temat pracy szeroko wykraczają poza empiryczne spojrzenie na nią, sięgając do antropologii, filozofii, teologii, psychologii, pedagogiki ekonomii, a nawet prawa. W jego ujęciu pracę cechuje:
- Element ekonomiczny – praca jest podstawą utrzymania i czynnikiem rozwoju człowieka, rodziny i społeczeństwa.
 - Element psychologii – praca jest obowiązkiem, powinnością i wyzwaniem dla człowieka.
 - Personalizm – prymat człowieka wobec rzeczy, uznanie pracy jako naczelnej wartości człowieka, a jednocześnie daje podstawę jedności wszystkiego co robi.
 - Twórczość – człowiek działając, wzbogaca otoczenie i samego siebie, przekraczając stany zastane, w czym wyraża się jego transcendencja.
 - Społeczny charakter – działanie człowieka w zakresie pracy nastawione jest na drugą osobę i realizowane wspólnie z innymi; na bazie pracy kształtuje się międzyludzka więź i solidarność.
 - Pluralizm – praca człowieka dzięki jego rozumności i wolności przybiera różnorodne formy, kształtując nowe zawody.
 - Sakralność – człowiek stworzony na obraz i podobieństwo Boga działając i wytwarzając efekty pracy znamionuje boskimi pierwiastkami, uczestnicząc w dziele stwórczym Boga.
 - Rozwojowość i kontynuacja – na bazie doświadczeń i dorobku minionych pokoleń powstają wytwory i nowe formy pracy.
 - Pierwszeństwo pracy przed kapitałem i wzajemne dopełnianie się pracy i kapitału, co winno być pomocne w kształtowaniu porządku pracy.
 - Dążność do sprawiedliwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę i płaca rodzinna.
 - Społeczeństwo, które „nie pozwalałoby pracownikom osiągać zadowalającego poziomu zatrudnienia, nie może znaleźć odpowiedniego uzasadnienia etycznego, ani też dojść do pokoju społecznego” (CA 43).

7.2.4. Filozofia pracy Józefa Tischnera jako spór o człowieka

63. Józef Tischner w swej nauce umieszcza człowieka pomiędzy ziemią a niebem.
64. Współczesna praca człowieka wymaga uświęcenia (przywrócenia sobie samej), którego celem jest wydobyć z niej tego co charakteryzuje chrześcijaństwo.
65. Praca powinna być dialogiem człowieka z człowiekiem.
66. Istota pracy jest odległa od rozumienia pracy jako surowca.
67. Podmiotem pracy jest myślący człowiek. Do przywrócenia duszy pracy niezbędne jest myślenie.
68. Praca jest pożytkiem czynionym z wolności na rzecz prawdy.
69. Praca winna być oparta na współpracy i dialogu, myśleniu i prawdzie, kierować i zarządzać pracą człowieka.
70. Praca jest wartością i źródłem innych wartości.
71. Z upadkiem pracy, upada etos pracy i sam podmiot pracy.
72. Zadaniem i celem pracy jest porozumienie.
73. Kryzys pracy bierze się z przeciwstawienia pracy i władzy nad nią.
74. Niepodległością pracy staje się współpraca. W pracę zawsze zaangażowany jest człowiek, dlatego jeżeli coś złego dzieje się z pracą zawsze ma to podłoże w człowieku.

7.3. Pedagogiczne aspekty pracy

7.3.1. Praca elementem integralnego rozwoju człowieka

75. Z punktu widzenia opinii społecznej oraz realizacji celów wykonywania kary pozbawienia wolności szczególnie istotny jest jej wymiar resocjalizacyjny.
76. Praca źródłem nauki systematyczności, szacunku do niej, obowiązkowości oraz komunikatywności.
77. Praca wychowawcza (resocjalizacyjna) na całym świecie odbywa się pod generalnym hasłem: „stworzenie nowego człowieka”.
78. Świat człowieka pracującego jest światem bogatym w wartości.
79. Stawanie się poprzez pracę coraz pełniej osobą jest miarą wartości pracy.
80. Praca źródłem samorealizacji i rozwoju człowieka.
81. Wysiłek pracy nad sobą warunkuje realizowanie się człowieczeństwa.
82. Rozwój pracującego źródłem dystansu wobec własnych potrzeb, zachowania wewnętrznej wolności, czyli umiaru.
83. Praca, podobnie jak miłość, jest szczególną wartością w życiu człowieka. Pozwala mu stawać się w pełni człowiekiem i jest drogą do nadania własnemu życiu sensu.

7.3.2. Praca źródłem pomocy

84. Dochodzenie do dobra wspólnego poprzez pomoc, w sensie tworzenia dla pracujących możliwej atrakcyjności, aplastyczności i różnorodności pracy.
85. Gospodarowanie na zasadach dobra wspólnego jest zapewnieniem trwałości i sprawiedliwego dostępu do zasobów.
86. Praca źródłem atrakcyjności zachowań osadzonego.
87. Wartościujące sądy dotyczą specyficznych cech człowieka, takich jak: właściwości fizyczne, intelektualne, moralne, stany emocjonalne, a także stosunków z innymi ludźmi i atrakcyjności społecznej.
88. Samoakceptacja, poczucie własnej wartości, samo wywyższanie czy potrzeba własnej ważności.
89. Osoby z samooceną niską są bardziej wrażliwe na ryzyko niepowodzenia i dążą do unikania porażki niż osiągnięcia sukcesu.
90. Niska samoocena potwierdzeniem własnej bezwartościowości, odrzucenia, niekompetencji i nieatrakcyjności.
91. Ludzie dążą do realizowania celów, które sami uznają za atrakcyjne.
92. Na ogół uznaje się, że osoby o wysokim poczuciu własnej wartości są lepiej postrzegane przez innych i bardziej cenione w grupie.
93. Aplastyczność, czyli świadomość, że: ja sam muszę się dostosować do sytuacji, nie mogę działać w kolorach czarno-białych, muszę być jak tęcza.
94. Umiejętność odróżniania zagrożenia od sytuacji sprzyjającej czy wręcz przyjemnej.
95. Myślenie czarno-białe najczęściej prowadzi do podziałów (społecznych).
96. Różnorodność. Nikt nie może czuć się wykluczony.
97. Nastawienie do różnorodności.
98. Potrzeba wdrożenia polityki promującej różnorodność kulturową i wolność opinii.
99. Umiejętność kierowania różnorodnym zespołem.
100. Budowa struktur, które zapewniają wszystkim pracownikom równe szanse rozwoju zawodowego.
101. Ciągły dialog z pracującymi w kwestii różnorodności.
102. Różnorodność w doborze kadry.

7.3.3. Praca motywem partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych

103. Dochodzenie do partycypacji wspólnotowej poprzez motywację, identyfikację, przyjmowanie celów grupy jako swoje oraz przeżywanie ich wartości.
104. Elementem kształtującym środowisko pracownicze są więzi społeczne.
105. Grupy pracownicze tworzą wspólne normy zachowania i postępowania.

106. Praca zaspakaja potrzeby, daje satysfakcję, poczucie własnej wartości, mobilizując do działań rozwojowych, jest powołaniem, źródłem zarobkowania i szansą samorealizacji.
107. Osiąganie rezultatów w pracy zależy w głównej mierze od motywacji do działania.
108. Motywacja to niezaspokojone pragnienie.
109. Poziomy motywacji: podporządkowanie, identyfikacja celu i zaangażowanie.
110. Grupie pracowniczej prześwieca najczęściej wspólne dążenie do uzyskiwania korzyści i w dalszej perspektywie wspólnych zainteresowań.
111. Identyfikacja z grupą to przyjmowanie celów grupy za swoje.
112. Dla przedsiębiorców ważna jest komunikatywność pracownika oraz chęć jego współpracy.
113. Grupy zadaniowe nie są tworzone w oparciu o koleżeńskie więzi, a o kompetencje i wiedzę pracowników.
114. Zasadniczych wartości pracownika to: zaangażowanie zawodowe, szacunek dla innych, prawość, lojalność i solidarność.
115. Poszanowanie wartości grupy, z którymi się pracuje na początek wzmacnia jednostkę, pośrednio rodzinę i społeczeństwo.

7.3.4. Pedagogiczna rola pracy w resocjalizacji penitencjarnej

116. Praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy czy aspiracje człowieka, a ponadto na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym.
117. Praca w polskim systemie karnym nie jest traktowana jako element kary, a jako element resocjalizacji.
118. Praca stanowi zasadniczy element życia ludzkiego.
119. Resocjalizacja poprzez pracę to wartość sama w sobie.
120. Przyszłość osadzonych zależy tylko od nich samych.
121. W resocjalizacji penitencjarnej wyraźnie akcentuje się użytkową wartość pracy.
122. Praca pomaga znaleźć nowe kierunki w swoim życiu, uczy zespołowości, budując idee zdrowej rywalizacji.
123. Zatrudnienia stanowi główny element programu zapobiegania przestępczości i zwalczania jej.
124. Resocjalizacyjny wymiar pracy jest uzależniony od spełnienia kilku warunków:
 - otrzymywanie wynagrodzenia za pracę;
 - produktywność pracy (produkowanie określonych dóbr i usług – potrzebnych i sensownych);
 - zgodność z zainteresowaniami i kwalifikacjami osadzonego;
 - połączenie pracy z nauką zawodu (jeśli osadzony go nie posiada);

- przynoszenie pożytku społecznego;
- dostosowanie do psychofizycznych możliwości więźnia;
- dobre zorganizowanie pod względem bezpieczeństwa;
- nadzorowanie i ocenianie pracy osadzonych.

7.4. Prawo do pracy osadzonych w świetle rozwoju polskiego prawa penitencjarnego

125. System penitencjarny jest tak efektywny, jak skuteczne są środki oddziaływania na więźniów.
126. Wykonywana praca powinna być użyteczna.
127. Praca nie może być rozszerzeniem represyjności kary pozbawiania wolności.
128. Praca buduje nową tożsamość społeczną, kulturową i osobową.
129. Pracownik nie może być traktowany jak „tania siła robocza”.
130. Osadzony powinien być traktowany z szacunkiem
131. Powinno się od pracownika wymagać samodzielności oraz odpowiedzialności za siebie i innych.
132. Nakładane ograniczenia na osoby pozbawione wolności powinny być „uzasadnione względami bezpieczeństwa i utrzymania porządku, w takim stopniu, by nie utrudniać powrotu skazanego do społeczeństwa.”
133. Prawo powinno mobilizować do współpracy z pozawięziennymi organizacjami pomocy społecznej oraz do jak największego udziału społeczeństwa w życiu więziennym.
134. Praca, zatrudnienie celem wychowawczym.
135. Wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzanie w osadzonym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanых postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa.
136. Zapis w polskim prawie: zapewnienie osadzonemu, „w miarę możliwości” świadczenia pracy.
137. Wykonywanie pracy przez osadzonego jest jego obowiązkiem, a odmowa wykonywania stanowi „przekroczenie”.
138. Skierowanie do pracy nie wywołuje powstania stosunku pracy.
139. Ustawa wymienia: skierowanie do pracy, umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło oraz umowę o pracę nakładczą.
140. Zatrudnienie powinno uczyć osadzonego pracy i utrzymania z wynagrodzenia za pracę siebie i rodziny.

7.5. Praca osadzonych w wymiarze transkulturowym

141. Zatrudnienie odpłatne, jak i nieodpłatne, przy czym zasadą jest zatrudnienie odpłatne, zaś zatrudnienie nieodpłatne dotyczy zasadniczo prac wykonywanych za zgodną lub na wniosek samego osadzonego.
142. W przypadku zatrudnienia odpłatnego nie istnieje bezwzględny wymóg objęcia osadzonego przepisami powszechnego prawa pracy.
143. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest jedną z możliwości zatrudnienia osadzonego, przewidując dodatkowo inne (np. skierowanie do pracy).
144. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest tylko jedną z możliwości zatrudnienia osadzonego, przeważają rozwiązania nieeliminujące zatrudnienia osadzonego na podstawie umowy o pracę, przewidując dodatkowo inne (np. skierowanie do pracy).
145. W przypadku, gdy osadzony zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę, ma on zapewnione warunki bezpieczeństwa i higieny pracy adekwatne do wykonywanego zawodu i zajmowanego stanowiska pracy, a także jej charakteru.
146. Wynagrodzenie osadzonego podlega potrąceniom, których wysokość określa obowiązujące prawo.
147. Potrącenia z wynagrodzenia osadzonego dotyczą realizacji obowiązku alimentacyjnego i innych zobowiązań o charakterze finansowym, jak również służą zabezpieczeniu środków wypłacanych osadzonemu w momencie opuszczania jednostki penitencjarnej oraz zaspokajać powinny podstawowe potrzeby osadzonego (środki przekazywane do jego dyspozycji).
148. Możliwe jest przyjęcie rozwiązania zakładające równą wysokość potrąceń (jak w Portugalii) – całość wynagrodzenia dzielona jest na cztery równe części.
149. Kwestia uprzywilejowania zatrudnienia w przywieziennych zakładach pracy.
150. Kwestia zapewnienia osadzonemu odpowiedniej pracy.
151. Możliwość podjęcia zatrudnienia warunkowana jest czynnikami indywidualnymi.

7.6. Metaanaliza badań empirycznych w zakresie pracy osadzonych

152. Do rozważenia przyjęcie badań pracujących osadzonych w zakresie:
 - rodzajowości pracy,
 - skuteczności,
 - efektywności,
 - ocena wkładu ilościowego,
 - ocena wkładu jakościowego, czy służyło poprawie rzeczywistości (np. atrybut osobowy, powrotność do przestępstwa, poszanowanie rodziny, życie społeczne, porządkowanie rodziny, przystosowanie do ról społecznych).

7.7. Cechy indywidualnego planu resocjalizacji

153. Stosunek do pracy (obowiązkowość, konfliktowość, trudności w poszukiwaniu lub utrzymaniu pracy – często osadzeni posiadają problemy nie ze znalezieniem pracy, lecz z jej utrzymaniem – potrzebne jest nie przyuczanie do aktywnych metod poszukiwania pracy, lecz takie ukierunkowanie resocjalizacji, które wyeliminuje czynniki powodujące porzucanie pracy lub usuwanie z niej),
154. Więzy z grupą (na przykład skłonność do przewodzenia czy uległości).
155. Sposób spędzania czasu wolnego (rodzaj rozrywek lub brak zainteresowań i nuda prowadząca do sięgania po używki i do przestępczości).
156. Funkcjonowanie osadzonego w warunkach jednostki penitencjarnej: techniki przystosowania do życia w warunkach więziennych (opór, eskapizm,⁷⁶ ostrożna kalkulacja),
157. Stosunek osadzonego do przestępstwa (ukierunkowanie osadzonego w kierunku zadośćuczynienia winy, stosunek do odbywanej kary, przebieg przestępstwa i rola osadzonego w przestępstwie);
158. Poziom deprywacji potrzeb (stymulacji, bezpieczeństwa, kontaktu emocjonalnego, seksualnego), stosunek do współosadzonych, do funkcjonariuszy SW, do podkultury więziennej, skłonność do agresji i autoagresji (w tym zachowań suicydalnych).
159. Budowa Indywidualnego planu resocjalizacji: edukacja osadzonego (dostosowaną do jego indywidualnych predyspozycji i potrzeb), praca (uwzględniając możliwości fizyczne i psychiczne oraz zainteresowania więźnia), organizacja czasu wolnego (z uwzględnieniem zdolności, umiejętności, zainteresowań i potencjałów osadzonego), terapia indywidualna (z wykorzystaniem programów uwzględniających indywidualne czynniki prokryminalne), (Jaworska, 2016, s. 34).

⁷⁶ **Eskapizm** – «ucieczka w rozrywkę, marzenia lub jakąś działalność od rzeczywistości i od problemów z nią związanych» (Bańko, 2014).

ROZDZIAŁ VIII.

METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH (ALGORYTM METODOLOGICZNY)

Wg Andrzeja Bałandynowicza jest przekonany, że pełna eksploracja „badawcza oparta winna być na dwufazowej analizie, uwzględniającej stan diagnostyczny (obejmujący okres prekryminalny, penitencjarny, stan osobowości sprawców, ich sytuację życiową i podatność na wpływy resocjalizacyjne) oraz prognostyczny, odnoszący się do stadium adaptacji społecznej po zakończeniu kary wraz z określeniem postaw najbliższego otoczenia społecznego wobec skazanych. W ten sposób zaprogramowane badania winny odbywać się w dwóch etapach, tj. anamnezy⁷⁷ i katamnezy⁷⁸. Pierwszy z nich określiłby wyjściową sytuację diagnostyczną co do szans skazanych na resocjalizację rozumianą jako przystosowanie do życia społecznego, drugi zaś praktycznie zweryfikowałby, w jakim stopniu skazani bezkonfliktowo uczestniczą w dłuższym okresie w życiu społecznym, pełniąc pozytywne funkcje w grupach społecznego odniesienia. Wydaje się, że w drodze analizy anamnestyczno-katamnestycznej, podporządkowanej generalnie ustaleniom diagnozy i prognozy społecznej, można starać się w badaniach kryminologicznych ustalić obiektywną miarę efektywności resocjalizacyjnej sankcji karnej, której poddana jest określona społeczność” (Bałandynowicz, 2021a: 213).

W warstwie metodologicznej wyeliminowano nieodpowiednie procedury i metody badawcze, zważając na istotę paradygmatu społeczno-personalistycznego za Henri Bergsonem (francuski filozof, laureat Nagrody Nobla w dziedzinie literatury za 1927 r.; przyjmowany za głównego twórcę intuicjonizmu) zastosowano autorski kwestionariusz wywiadu, uwzględniający intuicyjność poznawczą, charakterystyczną dla wiedzy i umiejętności, które odnoszą się do samego badania (Baraniak, 2013: 101). Zastosowanie wywiadu w badaniach społecznych automatycznie nie determinuje jego jakościowego charakteru, ponieważ dane wywiadu mogą być również poddane analizie statystycznej. Decyduje o tym perspektywa epistemologiczna, którą przyjmuje badacz np. pozytywistyczna, hermeneutyczna (interpretatywna), fenomenologiczna,

⁷⁷ **Anamneza** – 1. «według Platona: przypomnienie sobie tego, co się poznało niegdyś, przebywając w świecie idei»; 2. «wywiad lekarski»; 3. «w liturgii chrześcijańskiej: część modlitwy eucharystycznej ze wspomnieniem śmierci i zmartwychwstania Jezusa Chrystusa» (ISJP PWN, 2022c).

⁷⁸ **Katamneza** – «obserwacja i opis choroby pacjenta po zakończeniu leczenia» (ISJP PWN, 2022d).

etnograficzna. To powinno określać teoretyczne ramy do prowadzenia analiz zebranych danych. Ten wariant oglądu i refleksyjności empirycznej nawiązuje do nieświadomych doświadczeń motywujących, do uwzględnienia wybranej techniki badawczej, przy jednoczesnym odrzuceniu zastosowanych sposobów poznawania materialnej rzeczywistości. Intuicjonizm sceptycyzmu krytycznego zwalnia się tym samym od rutynizmu i powielania zastanej i zweryfikowanej wiedzy (Pierzchała, 2018a: 163-164).

8.1. Założenia badawcze

Przegląd literatury, uwzględniającej zarówno teorię, jak również stan dotychczasowych badań w obszarze problemów rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych pozwolił na przygotowanie i realizację autorskiego projektu badawczego. Weryfikacja teorii w praktyce pozwoliła na potwierdzenie bądź odrzucenie niektórych założeń, co znalazło odzwierciedlenie w postawionych celach i problemach badawczych. Zaprojektowane badania usytuowano w paradygmatach typowych dla nauk społecznych: strukturalistycznym⁷⁹ i interpretatywnym⁸⁰ (Rubacha, 2003: 61-62). Osoby przebywające w ZK poddawane są konkretnym oddziaływaniom korekcyjnym. Ich realizacja powinna przekładać się na efektywność rozumianą jako trwałe i pozytywne zmiany, które odczuwa zarówno jednostka, wobec której są one kierowane jak i społeczeństwo (Bartkowicz, 2016: 46). Procedura prowadzonych działań oraz osiągnięte efekty determinują proces rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych. To wszystko w dużej mierze zależy od samego osadzonego (motywacji, chęć do zmiany), społeczności lokalnej (tzw. resocjalizacja wspierająca) (Bałandynowicz, 1996) i instytucji pomocowych (Bałandynowicz, 2019b: 74). Bodźce zewnętrzne i wewnętrzne powodują trudności i są

⁷⁹ Wg Andrzeja Bałandynowicza i Anny Fidelus „W świetle **paradygmatu strukturalistycznego** istnieją obiektywne struktury, w których przebiega życie, a wyjaśnienie ich deterministycznych zależności nadaje sens i kierunek zaplanowanej interwencji społecznej. Każda jednostka zajmuje określone miejsce w strukturze społecznej i poddana jest oddziaływaniu zewnętrznych procesów kształtujących jej los.” (Bałandynowicz, 2019b: 76; por. Fidelus, 2012: 221).

⁸⁰ „Za przyjęciem **paradygmatu interpretatywnego** i związanego z nim poznania indukcyjnego przemawia konieczność poznania jednostkowych odczuć i losów skazanych. Paradygmat interpretatywny umożliwia interpretowanie zachowania badanych – byłych więźniów z perspektywy ich subiektywnych doświadczeń, poszukuje przyczyn społecznego porządku w procesach interakcyjnych i interpretacji ich znaczeń. Ujęcie interpretatywne rozwijane jest w ramach różnych nurtów interakcyjnych, a ugruntowane jest głównie badaniami jakościowymi, ujmującymi rzeczywistość z punktu widzenia samego podmiotu (Granosik, 2007; za Fidelus, 2012: 221). „Paradygmat interpretatywny interesuje się zatem odbiorem subiektywnego doświadczenia osobowego, poprzez testowanie wiedzy w konkretnych społecznościach” (Bałandynowicz, 2019b: 76).

czynnikiem spadku motywacji, chęci zmiany, braku wiary we własne siły i możliwości, co w konsekwencji może prowadzić do powtórnego naruszenia prawa. Podejmowane czynności, które mają pomóc w procesie rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych powinny uwzględniać zasoby osobiste osadzonego i najbliższego środowiska.

Podjętemu projektowi badawczemu towarzyszyło przekonanie o konieczności dokonania wnikliwej analizy procesu rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych głównie dla potrzeb projektowania adekwatnych oddziaływań resocjalizacyjnych zarówno w trakcie izolacji więziennej, jak również w środowisku wolnościowym. Sprzyja to nie tylko zapobieganiu powrotowi do przestępczości (recydywie), ale również promowaniu i wspieraniu aktywności wolnej od zachowań antyspołecznych (z reguły przeciwnych resocjalizacji). Wówczas stanie się działaniem podejmowanym przez sprawcę, a nie działaniem wobec sprawcy.

Nowe trendy w badaniach pedagogicznych to hermeneutyka⁸¹ z wyraźnym preferowaniem metod jakościowych. Po wstępnej selekcji i segregacji materiału badawczego, jedyną metodą prowadzącą do budowy teorii jest metoda indukcyjna, nazywana nie bez racji metodą typów lub metodą wypadków typowych, ponieważ umożliwia wyodrębnienie cech istotnych oraz ich uogólnienie i w tym kierunku przewidują założenia badawcze (Gajda, 2006: 68-69).

Priorytetowe w planowaniu strategii badawczej jest ustalenie jaką wiedzę badający zamierza zgromadzić. Innymi słowy, *co chce się zbadać, opisać, policzyć?* Pierwszoplanowym krokiem w tym procesie jest określenie celów badawczych poszukiwań.

8.2. Przedmiot i cel badań

Rozpoczynającym etapem przeprowadzenia badań empirycznych jest określenie przedmiotu i celu badania. Wg Floriana Znanieckiego badacz nie może być skrępowany naturalistyczną formułą doświadczenia. Koncepcja ta zakłada włączenie w zakres badań także religii, filozofii, nauki i literatury (Gajda, 2006: 68).

⁸¹ **Hermeneutyka** - 3. filoz. «w fenomenologii: droga docierania człowieka do istoty swej indywidualnej egzystencji i istoty świata przez interpretację i rozumienie» (Bańko, 2014).

8.2.1. Przedmiot badań

Przedmiot badań, to odpowiedź na pytanie: *czego dotyczy badanie?* Przystępując do określenia założeń metodologicznych badań własnych w pierwszej kolejności określono przedmiot badań. Tadeusz Pilch przedmiotem badań definiuje „zadanie, które staje przed nami w momencie uświadomienia sobie konieczności przeprowadzenia badań empirycznych” (Pilch, 1995: 101). Z kolei Jan Sztumski wskazuje, że jest to „wszystko to, co składa się na tak zwaną rzeczywistość społeczną, a więc zbiorowości i zbiory społeczne, instytucje społeczne, procesy i zjawiska społeczne” (Sztumski, 1995: 7).

Rozpoczynając i kończąc pracę, należy zadać sobie wiele pytań: *Jak silny jest związek między zmiennymi? Czy formułowane wnioski odzwierciedlają wyniki badań? Czy może rozszerzają wyniki badań w sposób nieuprawniony?* Te same pytania należy zadać zarówno do pracy innego naukowca, jak i swojej.

Przedmiotem dysertacji jest teoriopoznawcze oraz metodyczno-metodologiczne badanie dymensji pracy, jako środka możliwego rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych.

8.2.2. Cel badań

Celem badań naukowych jest poprawa skuteczności działania. W dalszej kolejności, przystępując do badań należy określić ich cel. Albert W. Maszke cel badań definiuje jako „dostarczenie dającej się zweryfikować wiedzy umożliwiającej opisanie, zrozumienie i wyjaśnienie interesujących badacza zjawisk i procesów, jak i przewidywanie wynikających z nich następstw” (Maszke, 2008: 28). Waldemar Dudkiewicz podaje, że jest to „dążenie do wzbogacania wiedzy o osobach, rzeczach i zjawiskach, będących przedmiotem badań” (Dudkiewicz, 1996: 31). Wg Mieczysława Łobockiego jest to: „poznanie prawdy, czyli ujawnienie stosunkowo obiektywnego stanu rzeczy [...]. Chodzi [...] zarówno o poszukiwanie prawdy, jak i jej opisywanie” (Łobocki, 1999: 202). Tadeusz Pilch i Teresa Bauman dodają, że celem działalności badawczej jest także tworzenie i rozwijanie nauki w sensie treściowym, zgodnie z metodami mającymi zapewnić obiektywne, zasadne i uporządkowane poznanie danej dziedziny rzeczywistości (Pilch, Bauman, 2019: 16).

Jedną z pierwszych wątpliwości dotyczących celu poznania naukowego w pedagogice jest pytanie: *Czy badaniu powinno się poddawać fakty czy też sądy o faktach?* Oba podejścia obarczone są ryzykiem błędu, ponieważ badanie faktów oznacza konieczność ich interpretacji i oceny, natomiast badanie sądów o faktach prowadzi do zasłonięcia ich natury i rządzących nimi prawidłowości (Pilch, Bauman, 2019: 21).. Podstawowym celem poznania naukowego jest „zdobycie wiedzy maksymalnie ścisłej, maksymalnie pewnej, maksymalnie ogólnej, maksymalnie prostej, o maksymalnej zawartości informacji”. M. Łobocki twierdzi, że „istnieje pilne zapotrzebowanie na badania pedagogiczne, które nie tylko przyczyniają się do naukowego rozwoju pedagogiki, lecz również do usprawniania i unowocześniania działalności pedagogicznej w szkołach oraz pozostałych instytucjach opieki i wychowania, a także w rodzinach” (Such, 1975: 34). Taki też jest cel badań, które miałyby być przeprowadzone na potrzeby planowanej rozprawy, albowiem nie przeprowadzono dotychczas badań w podobnym zakresie, a trudno uznać za celowe i zasadne takie badania, w wyniku których dochodzi się do prawd oczywistych i pospolitych.

Badający często chcą się dowiedzieć o sposobach zachowania się badanych nie po to, by zachowanie to dokładnie rozpoznawać, opisywać i analizować, lecz głównie po to, by ułatwić im prawidłowy rozwój, a badającemu umożliwić skuteczne wobec nich pedagogiczne podejście (Łobocki, 2009: 47).

Głównym celem projektu badawczego uczyniono poznanie uwarunkowań pracy jako środka możliwego rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych, poprzez dążenie do osiągnięcia pełnej, harmonijnej, uspołecznionej, odpowiedzialnej moralnie, kreatywnej i autonomicznej osobowości, wykorzystując dobra kultury i tkwiące w niej wartości – przeżywane, interioryzowane⁸² i wzbogacane przez kreowanie także nowych wartości.

Cele szczegółowe:

Cel teoretyczny

Próba wypracowania teoretycznego modelu zastosowania pracy jako środka rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych w ujęciu interpersonalnym.

⁸² **Interioryzacja** - 1. psych. «włączenie czegoś do kręgu własnych przeżyć lub myśli»; 2. socjol. «przyswajanie przez jednostkę w procesie socjalizacji wartości, wzorów kulturowych oraz norm społecznych własnej grupy» (Bańko, 2014).

Cel poznawczy

Poznanie uwarunkowań pracy jako środka możliwego rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych.

Cel praktyczny

Ocena faktycznej efektywności resocjalizacji przez pracę, jej znaczenia i możliwości korekty zachowań osadzonych zarówno w zakładzie karnym jak i po jego opuszczeniu oraz sporządzenie praktycznych rekomendacji dla praktyki penitencjarnej.

8.3. Problemy badawcze (podstawowy, szczegółowe)

Kolejnym etapem planowania strategii badawczej jest ustalenie problemów badawczych, w odniesieniu do postawionych wcześniej celów. Innymi słowy, konieczność sformułowania pytań, na które badający będzie poszukiwać odpowiedzi w czasie prowadzonych badań. Proces readaptacji społecznej osadzonych jest zjawiskiem wielowymiarowym, co niewątpliwie wymusza zaplanowanie wnikliwego i rozbudowanego procesu badawczego.

Mieczysław Łobocki (pedagog i psycholog) jest zdania, że „w badaniach pedagogicznych – niezależnie na ogół od ilościowego lub jakościowego podejścia – pierwszorzędą rolę odgrywają problemy badawcze. Wprawdzie w badaniach jakościowych nie przywiązuje się do nich tak wielkiej wagi we wstępnej fazie badań – jak w badaniach ilościowych – to jednak i tam nie są one pozbawione istotnego znaczenia w trakcie ich prowadzenia, a zwłaszcza opracowywania otrzymanych z ich pomocą wyników. [...] Nie każde jednak pytanie, postawione przez badacza, jest w istocie swym problemem badawczym. Na ogół jest nim takie pytanie, które w miarę precyzyjnie określa cel zamierzonych badań i jednocześnie ujawnia braki w dotychczasowej wiedzy na interesujący nas temat. Problem badawczy jest zwykle uszczegółowieniem celu badań; umożliwia bowiem dokładniejsze poznanie tego, co rzeczywiście zmierzamy zbadać. Dlatego też stanowi on podstawowy składnik każdego liczącego się w nauce badania. Przypuszcza się nawet, iż poprawne sformułowanie problemu badawczego jest bardziej cenne pod względem naukowym niż jego rozwiązanie. [...] Zaleca się, aby formułowano problemy badawcze w sposób możliwie prosty, jasny i wyczerpujący. [...] Szczególnie cenne są problemy badawcze przybierające postać pytań, na które nauka nie dała dotychczas

zadowalającej odpowiedzi. [...] Czasami też uzasadnione jest ponowne postawienie problemu rozwiązanego w przeszłości w sposób wystarczająco trafny i rzetelny ” (Łobocki, 2009: 23).

Odstępuje od postawienia hipotez badawczych, ponieważ nie zawsze wydają się konieczne w przypadku problemu dotyczącego właściwości badanych zmiennych. Niekiedy może nawet okazać się wręcz niepożądana w rozwiązywaniu niektórych tego rodzaju problemów. W ten sposób – jak twierdzą niektórzy – można uniknąć wywierania przez nią wpływu na końcowy wynik przeprowadzanych badań na temat właściwości (wartości) zmiennych, czyli badań *stricte* diagnostycznych (Łobocki, 2009: 28). Takie rozwiązanie podyktowane zostało faktem, że uwarunkowania rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych związanych z pracą są złożonymi konstruktami teoretycznymi, stąd też trudno byłoby jednoznacznie rozstrzygnąć wiele poruszanych zagadnień.

W niniejszym postępowaniu badawczym uwzględniono podział na problem główny i problemy szczegółowe.

8.3.1. Główny problem badawczy

Sformułowane cele implikują główny problem badawczy, który zawiera się w pytaniu:

Na ile praca osadzonych buduje ich tożsamość społeczną, kulturową i osobową, jest wartością samą w sobie, pomagającą osiągać pełnię człowieczeństwa oraz wyższy stopień doskonałości w kontekście dymensji rozwoju i integracji ekologicznej?

Rozwiązanie tak postawionego głównego problemu badawczego wymaga sformułowania kilku pytań szczegółowych.

8.3.2. Problemy szczegółowe

1. Na ile wartością dla osadzonych jest praca i jakie posiada miejsce w hierarchii wartości?
2. Jak przedstawiała się aktywność zawodowa osadzonych przed pobytem w zakładzie karnym i w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności?
3. Jakie są ich oczekiwania osadzonych wobec pracy?
4. Czy istnieje zależność pomiędzy aktywnością zawodową osadzonych a ich obawami związanymi z funkcjonowaniem na wolności, po odbyciu kary?

5. Jakie są motywy podejmowanej pracy przez osadzonego? Czy praca może być motywem partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych?
6. W jaki sposób osadzeni oceniają rolę pracy w resocjalizacji penitencjarnej?
7. Jaka jest efektywność pracy osadzonych?
8. W jakim stopniu praca wpływa na rozwój i integrację osadzonego?
9. Czy ilość i jakość ofert pracy dla osadzonych jest zadowalająca?
10. Czy praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy, aspiracje człowieka, na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym?

8.4. Zmienne i wskaźniki

Ustalenie zmiennych w pracy badawczej jest niezbędne i stanowi kolejny etap badania naukowego. Zmienne i wskaźniki są nieodłącznym atrybutem badań pedagogicznych, bez nich nie byłoby one w pełni możliwe, ponieważ dzięki zmiennym i wskaźnikom można lepiej poznać i zrozumieć badane zjawisko. Przedstawione problemy warunkują dobór zmiennych, które potem rzutują na rodzaj prowadzonych analiz. Aby podjąć badanie empiryczne, musimy dysponować operacyjną definicją badanych zmiennych.

Zarówno zmienne, jak i wskaźniki są próbą uszczegółowienia problemów badawczych (i w razie czego hipotez roboczych). Wartość zmiennej, jest cechą czegoś. Na przykład „kobieta”, „stary”, „zamieszkanie”. Zmienne zaś to logiczne zbiory wartości. W kontekście badań np. dotyczących zatrudnienia to zmienna o wartościach „zatrudniony” i „bezrobotny”. Listę wartości można byłoby przedłużyć, aby objęła także inne, np. „pracujący nieodpłatnie” (Babbie, 2019: 155-156). Tak więc płeć to zmienna złożona z dwóch wartości: kobieta i mężczyzna. Wskaźniki natomiast definiują każdą z wyodrębnionych zmiennych (Łobocki, 2009: 33-34).

Znaczną pomoc w badaniach pedagogicznych może stanowić uświadomienie sobie tzw. zmiennych niezależnych i zależnych.

8.4.1. Zmienne niezależne

Zmiennymi niezależnymi nazywa się m.in. różne i ściśle określone sposoby działalności dydaktycznej lub wychowawczej albo jednej i drugiej. Zmiennymi niezależnymi w badaniu są:

- czynniki socjodemograficzne badanych – informacje na temat wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania przed osadzeniem, posiadania zatrudnienia, stanu cywilnego,
- przebieg pobytu w więzieniu – analizie poddano czas trwania pobytu w więzieniu, wiek, w którym badani zostali osadzeni, podjęcie pracy w trakcie odbywania kary, uczestnictwo w terapiach, programach resocjalizacyjnych, podgrupy klasyfikacyjne.

8.4.2. Zmienna zależna

„Zmienne zależne [...] są oczekiwanymi skutkami zmiennych niezależnych, czyli nierzadko spodziewanymi przez badacza wynikami zastosowanych w badaniach oddziaływań pedagogicznych lub następstwami różnych psychospołecznych uwarunkowań pożądanego lub niepożądanego rozwoju osób objętych badaniami” (Łobocki, 2009: 34).

W niniejszym badaniu **zmienną zależną** jest poziom rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych związany z pracą. Uwzględniono dwa wskaźniki nasilenia: subiektywny (pozytywny, negatywny, nieokreślony) i obiektywny (pozytywny, negatywny, nieokreślony).

Subiektywna ocena procesu rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych związana z pracą dokonana została na podstawie wskazań badanych. Opracowana skala przyjmuje wartości w przedziale od 1 do 5; punktacja 1-2 wskazuje na negatywną, uzyskanie 3 punktów oznacza istnienie nieokreślonej oceny, 4-5 zakłada pozytywną ocenę.

Zastanawiając się nad wskaźnikami pozytywnego i negatywnego efektu procesu rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych z perspektywy obiektywnej, przyjęto następujące kryteria:

- 1) brak zachowań charakteryzujących się różnego typu wykroczeniami tak w zakresie normy społecznej, moralnej, jak i prawnej;
- 2) podjęcie aktywności zawodowej (zarówno odpłatnej jak i nieodpłatnej);
- 3) dobre relacje z członkami rodziny;
- 4) dobre relacje z pracodawcami, społecznością lokalną (sąsiadami, mieszkańcami danej miejscowości);
- 5) brak uzależnień (od alkoholu, narkotyków, leków);
- 6) samoprzekonanie osadzonego o pomyślnym przebiegu pozytywnego procesu rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych.

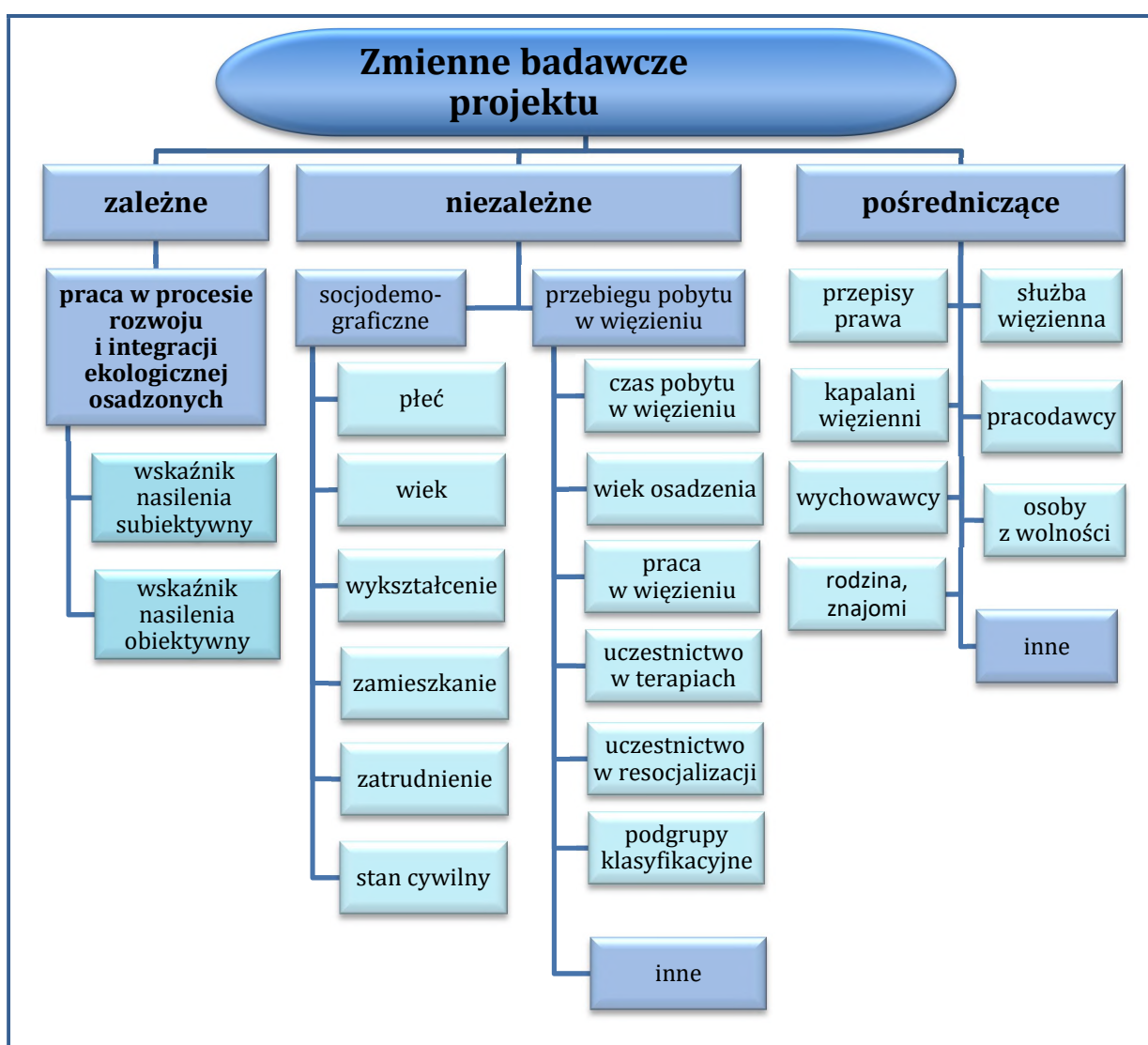
Występowanie co najmniej trzech spośród podanych kryteriów może świadczyć o pozytywnych tendencjach w procesie rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych związanych z pracą.

8.4.3. Zmienne pośredniczące

Prócz zmiennych niezależnych i zależnych znaczną rolę w badaniach z zakresu pedagogiki przywiązuje się do zmiennych pośredniczących. Nazywa się je również zmiennymi interweniującymi lub zmiennymi niezależnymi–zakłócającymi (J. Brzeziński, 2019).

Graficznie zmienne badawcze w dysertacji przedstawia rys. 24.

Rys. 24. Zmienne badawcze własnego projektu badawczego



Źródło: opracowanie własne

Nie zawsze zmienne te objęte są bezpośrednio badaniami. Jednak samo ich wyodrębnienie i zlokalizowanie pozwala lepiej rozpoznać zachodzące korelacje pomiędzy zmiennymi niezależnymi i zależnymi. Zmienne te wspomagają wyjaśnienie współzależności, często nieukazywanych w ustanowionym schemacie badawczym zmiennych niezależnych i zależnych.

W metodologii badań pedagogicznych mowa jest również o zmiennych kontrolnych oraz zmiennych ilościowych i jakościowych. Zmiennymi pośredniczącymi w dysertacji są: ustawodawca (przepisy prawa), wychowawcy, służba więzienna, kapelani więzienni, pracodawcy, rodzina, znajomi, osoby z wolności itp.

8.5. Metody, techniki i narzędzia badawcze

„Zarówno metody, jak i techniki badań to sposoby postępowania naukowego, mające na celu rozwiązanie sformułowanego uprzednio problemu” (Łobocki, 2009: 28). Właściwy dobór metod i technik badawczych jest fundamentalnym warunkiem skuteczności badawczych, umożliwiających optymalne rozwiązanie postawionych problemów. W celu uzyskania odpowiedzi na postawione problemy badawcze – obok wskazanych metod należy wyróżnić także techniki badawcze, które oznaczają „czynności praktyczne, regulowane starannie wypracowanymi dyrektywami, pozwalającymi na uzyskanie optymalnie sprawdzonych informacji, opinii i faktów” (Pilch, 1995: 42).

Opracowanie procedury badawczej poprzedzone było analizą, z podejściem krytycznym do literatury przedmiotu. Wnioskowanie teoriopoznawcze (Czaja, 2015) pozwoliło na wyselekcjonowanie i uzasadnienie obszaru i zakresu problemowego podjętych badań empirycznych. Badanie uwarunkowań dymensji rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych wymagało zastosowania odpowiednich do realizacji tego celu metod, technik i narzędzi pozyskiwania, analizy i interpretacji danych.

8.5.1. Aspekt metodologiczny

Zostało założone, że rozwiązanie postawionych problemów możliwe jest z wykorzystaniem metod ilościowych i jakościowych. Metoda jakościowa była podstawą przy kategoryzacji problemów osadzonych w obszarze badanego zagadnienia na etapie konceptualizacji projektu badawczego. Ponownie metoda ta została wykorzystana po

przeprowadzeniu badań ilościowych w grupie badanych osadzonych. Miała na celu pogłębienie wiadomości na temat uwarunkowań dymensji rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych, a także wzmocnienie analiz i interpretacji otrzymanych wyników badań ilościowych. Podejście ilościowe i jakościowe zostało wykorzystano więc zarówno na etapie projektowania badań, na etapie łączenia wyników uzyskanych badań jakościowych i ilościowych, jak również podczas formułowania uogólnień (Fidelus, 2012: 244).

Przełom w metodologii dokonany przez pedagogikę kultury, a ściśle dzięki niemieckim neokantystom (Wilhelm Windelband, Heinrich), a w Polsce dzięki Bogdanowi Suchodolskiemu (udział w przebudowie teorii i metodologii poznania humanistycznego), polegał na wyodrębnieniu nauk humanistycznych od przyrodniczych, gdyż rządzących się odrębnymi prawami. Chodziło o całościowe ujęcie człowieka zgodnie z zasadami hermeneutyki operującej takimi kategoriami, jak: rozumienie, wybór, sens, powinność. Jest to największe niekwestionowane osiągnięcie tego kierunku (Gajda, 2006: 187).

„Metodologia hermeneutyczna, wzbogacona o fenomenologiczny opis badanej rzeczywistości, jest wykorzystywana w wielu współczesnych kierunkach, łącznie z pedagogiką religijną i edukacją międzykulturową. Konsekwencją przyjętej metodologii jest preferowanie metod jakościowych. W pedagogice religijnej i chrześcijańskiej, pedagogice personalistyczno-egzystencjalnej metody te mają bogatą tradycję dzięki hermeneutyce biblijnej. Zostają wzbogacone o metody dialogu i filozofii spotkania. Identyczne metody badawcze są stosowane w pedagogice międzykulturowej, w której jednak nie preferuje się metod jakościowych. Łączenie metod jakościowych i ilościowych odbywa się we wszystkich współczesnych nurtach” (Gajda, 2006: 187).

Zaplanowana procedura badań opierała się na ilościowo-jakościowym podejściu, z wykorzystaniem w ich analizie perspektywy komplementarnej⁸³. W badaniach ilościowych wykorzystana została: metoda sondażu diagnostycznego.

⁸³ Komplementarny – «wzajemnie się uzupełniający; dopełniający się» (Bańko, 2014).

8.5.2. Techniki i narzędzia badawcze

W omawianych badaniach użyto mieszaną metodę sondażu diagnostycznego (jedna z najpopularniejszych metody badań ilościowych nazywany również sondażem ankietowym, bądź sondażem stosowanym na grupie reprezentatywnej) z elementami metody biograficznej. Według Mieczysława Łobockiego „Najogólniej przez metodę sondażu rozumie się metodę badań, której podstawową funkcją jest gromadzenie informacji o interesujących badacza problemach w wyniku relacji słownych osób badanych, nazywanych respondentami. Cechą konstytutywną metody sondażu jest »wypytywanie« czy sondowanie opinii. Tak więc częścią składową metody tej są zadawane respondentom pytania. Przy czym odpowiedzi na nie mogą być pisemne lub ustne. W przypadku odpowiedzi pisemnych przybiera ona formę ankiety czy – inaczej mówiąc – badań ankietowych, a w przypadku odpowiedzi ustnych formę wywiadu. Mówimy wtedy o różnych technikach metody sondażu, tj. ankiecie lub wywiadzie. W literaturze metodologicznej ankietę i wywiad uchodzą często za samoistne metody badań, zwłaszcza na gruncie socjologii i pedagogiki” (Łobocki, 2009: 247).

Skonstruowany i przedstawiony model ontologiczno-gnozeologiczny – przedstawia aneks 2 (rys. 104). Model ten oparty jest na analizie całego obszaru zainteresowań, dogłębną analizę i przemyślenia. Model ontologiczno-gnozeologiczny dymensji rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych, który uwzględnia zakres formowania, modyfikacji oraz rekonstrukcji celów życiowych pracujących osadzonych, wykazujący zachowania zdefiniowane, jako niedostosowane społecznie. Model o charakterze utylitarnym, postulujący zasadę otwartości na osobę, jej indywidualne potrzeby i środowisko. Model dymensji rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych we współpracy i współdziałaniu różnych ludzi i modalności: rodzinnej, instytucjonalnej, profesjonalnej, lokalnej.

Do realizacji założonych celów w procesie badawczym zostały wykorzystane następujące narzędzia badawcze: autorski kwestionariusz ankiety „Praca dymensją rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych” (aneks 1), wywodzący się z modelu ontologiczno-gnozeologicznego. Narzędzie składa się z trzech części: pedagogiczno-penitencjarnej, psychologiczno-socjologicznej i metryczki, składa się z pytań ilościowo-jakościowych (zamkniętych), z nasileniem na jakościowe, jak i kilku pytań otwartych. Kwestionariusz ankiety został zaprojektowany w celu uzyskania

informacji istotnych w poznaniu aktualnej i przeszłej, odczuć, zachowań itp. w sytuacji badanej grupy więźniów. Układając pytania do kwestionariusza wzięto pod uwagę pewne specyficzne cechy charakteryzujące sytuację osób, które miały zostać poddane badaniu. Pytania nie były mechaniczne i wymagały pewnego wysiłku umysłowego (Babbie, 2019: 282-285; Fidelus, 2012: 245).

Wybór metody sondażu diagnostycznego uzasadniony jest tym, że daje możliwość poznania poglądów i ocen badanych na temat ich pracy, efektów i ewentualnych niedociągnięć programu. Tak rozumiana metoda określa zastosowany sposób postępowania badawczego, w wyniku którego dochodzi do zebrania koniecznych informacji empirycznych do rozwiązania problemów: głównego i szczegółowych.

Należy pamiętać, że pytanie otwarte powinny weryfikować pytania zamknięte: *czy odpowiedzi są prawdziwe?* W ankiecie przyjęta została też zasada, że przy badaniach jakościowych pytania zamknięte nie powinny być w formie „tak”, „nie” i „brak odpowiedzi”, tylko koniecznym było przygotowane kilkunastu wariantów odpowiedzi, ukazujących intensywność, moc, siłę, częstotliwość, żeby z tego wynikało pełne zróżnicowanie, a odpowiadająca miała wiele możliwości, aby mogła się wykazać i być pewna, że jest to odpowiedź dokładnie zgodna z jej poglądem. Np. potrzeba wysokiej samooceny, szacunku do siebie, poczucia własnej wartości. Samoocena może być: wysoka, niska, średnia, ambiwalentna, brak odpowiedzi.

Sposobem badań była bezpośrednie uczestnictwo badanego, przy wykorzystaniu autorskiego kwestionariusza ankiety.

8.6. Kryteria doboru grupy badawczej

Earl Babbie (amerykański socjolog) powiada, że chociaż dobór próby może oznaczać każdą procedurę wyboru jednostek obserwacji, to kluczem do uogólnienia wniosków z próby na szerszą populację jest probabilistyczny dobór próby (ang. *probability sampling* – to każdy dobór próby badanej, w którym został wykorzystany operat losowania oraz określona technika losowania jednostek), powiązany z ważną ideą doboru losowego (Babbie, 2019: 201).

Badania społeczne prowadzone są często w sytuacjach, w których niemożliwe jest dobranie prób probabilistycznych tego rodzaju, jakie stosuje się w dużych sondażach. Wiele sytuacji wymaga doboru nieprobabilistycznego (Babbie, 2019: 204).

Dobór celowy lub arbitralny. Niekiedy właściwe jest dobranie próby na podstawie własnej wiedzy o badanej populacji oraz celach badań. W niektórych przypadkach można chcieć zbadać mały podzbiór większej populacji, w której wielu członków tego podzbioru da się łatwo rozpoznać – respondenci (Babbie, 2019: 205).

Dobór próby można podzielić na siedem etapów:

- definiowanie szerokiej populacji,
- wybór operatu losowania,
- określenie metody doboru,
- określenie wielkości próby,
- implementacja założeń,
- zbieranie danych,
- sprawdzenie poprawności doboru.

W sytuacji, w których badania terenowe wymagają od badacza podjęcia próby zrozumienia jakiegoś układu społecznego – np. *uwarunkowania dymensji rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych* – znaczną część takiego zrozumienia uzyskuje się poprzez współpracę z niektórymi członkami badanej grupy. W badaniach społecznych pojęcie respondentów odnosi się do ludzi, którzy dostarczają informacji o sobie, umożliwiając w ten sposób badającemu stworzenie złożonego obrazu grupy, którą owi respondenci reprezentują, natomiast informator (jeżeli jest potrzebny do spełnienia celu badania) jest członkiem grupy, który może wypowiadać się bezpośrednio o grupie (psycholog, wychowawca, kierownik, sędzia, kapelan więzienny, pielęgniarka itp.). Informator powinien być tak dobrany, aby był jak najbardziej typowy dla danej grupy.

W sytuacji badanego problemu dobór próby osadzonych (pracujących i niepracujących) przebywających w ZK był celowy, arbitralny na właściwej ilości badanych wynosi ok. 120-170 osób. Dobór próby musiał być tak wykonany, aby właściwie zróżnicować tę populację od samego początku. Przy wyborze nie mógł rządzić przypadek tylko z góry ustalone proste, nieskomplikowane kryteria doboru, istotne dla dymensji rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych.

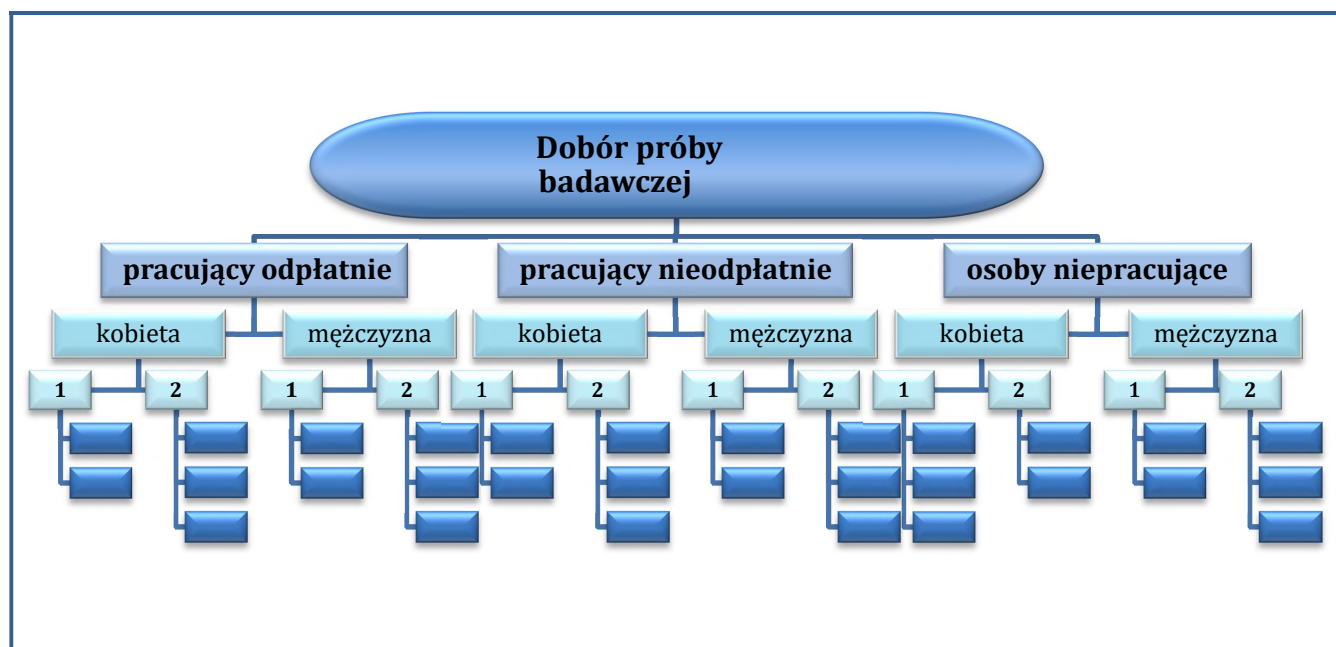
Cechami istotowymi doboru próby badawczej jest różnorodność. Badającemu prześwieca zamysł, aby to było pełne spektrum osadzonych współczesnego zakładu karnego.

Sposób doboru próby badawczej przedstawia rys. 25.

Kryteriami doboru – podstawowe mierniki:

- rodzaj pracy (odpłatna, nieodpłatna, niepracujący)
- płeć (kobieta – 5-10%, mężczyzna – 90-95%),
- wiek (nieskończone 20 lat, powyżej 20-35 lat, powyżej 35-60 lat, powyżej 60 lat)
- pochodzenie (miasto, wieś),
- wykształcenie (skończone, nieskończone) – podstawowe, gimnazjalne, średnie (ogólne, zawodowe), wyższe,
- długość pobytu w ZK (do 2 lat, powyżej 2-5 lat, powyżej 5-10 lat, powyżej 10-20 lat, powyżej 20 lat),
- Status osadzenia (tymczasowo aresztowany – TA, skazani),
- Podgrupa klasyfikacyjna osadzonych (młodociany (M), odbywający karę po raz pierwszy (P), drugi raz w więzieniu – recydywista penitencjarny (R1), trzeci i więcej – recydywista penitencjarny (R2)),
- Zobowiązani do świadczeń alimentacyjnych (TAK, NIE).

Rys. 25. Sposób doboru próby badawczej



Źródło: opracowanie własne.

Kryteria doboru próby zostały przekute na zmienne zależne i niezależne.

8.7. Procedura badawcza

Autorska koncepcja teoretyczno-prakseologiczna badań empirycznych uwzględnia wymienione wcześniej obszary zainteresowań, ułożone w punktach i zestawione w katalogach: 7.1 – 7.7. Podejścia jako dymensje konstytutywne (istotowe). Powstają cechy (dymensje, właściwości) supstancjonalne (treściowe).

Zaplanowana procedura badawcza oparta została na ilościowo-jakościowym podejściu, z wykorzystaniem w ich analizie podejścia komplementarnego. Łączenie badań ilościowych z jakościowymi pozwoli na zgłębienie i dokonanie bardziej zaawansowanych analiz w obszarze uwarunkowań procesu możliwej dymensji rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych.

W oparciu o literaturę można wyrażać zdanie, że skazani pracujący odznaczają się większą zdolnością do odczuwania winy z powodu popełnionego przestępstwa oraz większą chęcią zadośćuczynienia, co powinno być skutkiem poprawnej samooceny skazanego. Praca w zakładzie i potem na wolności powinna dawać możliwość zadośćuczynienia krzywd, odpracowanie winy psychologicznej za popełniony czyn i budowę nowej, własnej tożsamości.

Należy pamiętać o takim fakcie, że skazana może mówić nieprawdę. Żeby tego uniknąć przed badaniem każdej osoby konieczne jest uwiarygodnienie siebie, udowodnienie, że są to badania naukowe, wykonując krótką rozmowę, pozyskując bliskość respondenta.

W badaniach posłużono się:

- 1) Autorskim Kwestionariuszem ankiety M. Teuchmanna,
- 2) Współczynnik siły poparcia (S_p AW) K. Pierzchały i A. Woźniaka,
- 3) Hierarchię wartości według Mirosława J. Szymańskiego,
- 4) Poziom istotności statystycznej χ^2 (*chi-kwadrat*),
- 5) Współczynnik korelacji Pearsona,
- 6) inne narzędzia statystyczne.

W kwestionariuszu autorskiej ankiety uwzględniono pytania otwarte i zamknięte. Przygotowując je uwzględniono elementarne reguły podane przez Oppenheima, wskazujące na konieczność:

- 1) unikania długich pytań;

- 2) unikania pytań o podwójnej treści;
- 3) unikania przysłów;
- 4) unikania podwójnych negacji;
- 5) nie pomijania kategorii „nie wiem” i „nie dotyczy”;
- 6) unikania akronimów, skrótów, żargonu, terminów technicznych;
- 7) wystrzegania się wieloznaczności terminów;
- 8) wywodzenia się pytań zamkniętych z pytań otwartych, a nawet wówczas uwzględnianie kategorii „inne, proszę wymienić jakie”;
- 9) wystrzeganie się pytań z założeniami;
- 10) wystrzeganie się słów obciążonych wartościowaniem;
- 11) nie przecenianie pamięci respondentów;
- 12) zwracanie uwagi na pozorne szczegóły, typu; układ kwestionariusza, numeracja itp., które są w rzeczywistości bardzo istotne, szczególnie już przy analizie statystycznej (Oppenheim, 2004: 152-153).

8.7.1. „Współczynnik siły poparcia ($S_p AW$)”

„Współczynnik siły poparcia ($S_p AW$)”⁸⁴, w którym wykorzystano średnią ważoną i współautorskie (Kazimierza Pierzchały i Andrzeja Woźniaka) współczynniki przypisane do określonego stopnia poparcia konkretnej odpowiedzi:

$$S_p AW = \frac{(w_1 * 1) + (w_2 * 0,5) + (w_3 * (-0,5)) + (w_4 * (-1)) + (w_5 * (-0,1))}{n}$$

gdzie:

$S_p AW$ – siła poparcia

w_1	– zdecydowanie TAK	(współczynnik stopnia poparcia = 1,0)
w_2	– raczej TAK	(współczynnik stopnia poparcia = 0,5)
w_3	– raczej NIE	(współczynnik stopnia poparcia = -0,5)
w_4	– zdecydowanie NIE	(współczynnik stopnia poparcia = -1,0)
w_5	– trudno powiedzieć / brak odpowiedzi	(współczynnik stopnia poparcia = -0,1)
n	– ogólna liczba osób badanych	

w którym osób z odpowiedziami „trudno powiedzieć / brak odpowiedzi” powinno być mniej niż 15%.

$$\frac{w_5}{n} \leq 15\%$$

⁸⁴ „Współczynnik siły poparcia ($S_p AW$) – nowatorska, bardzo przejrzysta i czytelna metoda opracowana w 2019 r. wspólnie przez ks. prof. Kazimierza Pierzchałę, prof. KUL i doktoranta mgr Andrzeja Woźniaka – zastosowana przez tego drugiego w swej dysertacji (Woźniak, 2023).

Określa się siłę poparcia na:

- 0,5 ☐ 1,0 – bardzo duża siła poparcia
- 0,1 – 0,5 – duża siła poparcia
- 0,1 – 0,1 – niska do zerowej siła poparcia/odrzućenia
- 0,1 ☐ -0,5 – duża, negatywna siła do odrzućenia
- 0,5 ☐ -1,0 – bardzo duża, negatywna siła do odrzućenia

Ustawienie współczynnika stopnia poparcia dla odpowiedzi „trudno powiedzieć / brak odpowiedzi” na poziomie -0,1 (a nie 0,0) wynika z przekonania, że osoba badana, która wybiera ten sposób poparcia jest raczej w kierunku na „NIE”, za odrzućeniem stawianej tezy, hipotezy. Pogląd ten poparty jest wieloma latami pracy z więźniami, wieloma badaniami tej grupy społecznej oraz konsultacjami z kolegami badaczami.

Zmienne „n” i „w₅” powinny być przed badaniem wyraźnie określone. Są to zmienne, które mogą mieć bardzo duży wpływ na końcowy wynik. Zmienna „n” powinna być jak największa (wówczas przypadkowe odpowiedzi nie wpłyną znacząco na wynik końcowy badania), natomiast zmienna „w₅” jak najmniejsza. W badaniu ustalono (założono) maksymalnie na 15% (Pierzchała, 2021: 237-238).

8.7.2. Hierarchię wartości według Mirosława J. Szymańskiego

Hierarchię wartości według Mirosława J. Szymańskiego to „system wartości wyznacza kierunki dążeń życiowych jednostek i grup społecznych, w tym także kierunki podejmowanych i realizowanych dróg edukacyjnych. Badania systemu wartości mają wielorakie aspekty teoretyczne i mogą służyć rozmaitym celom praktycznym” (Szymański, 2006: 21), w którym możliwe jest wyszczególnienie 10 grup wartości uwzględnionych w badaniu. Wg Mirosława Józefa Szymańskiego (polskiego pedagoga i socjologa oświaty) każda grupa wartości reprezentowana jest przez 10 zdań wskaźnikowych. Badany ocenia te zdania w skali pięciopunktowej. Odpowiadała temu używana podczas kodowania wyników punktacja. Najwyższa aprobatą zdania afirmującego daną wartość oznacza przyznanie 2 punktów, umiarkowana aprobatą 1 punkt, ambiwalencja „Nie mam zdania” – 0 punktów, umiarkowana negacja : -1 punkt, natomiast zdecydowane odrzućenie takiego zdania:-2.

W przedmiotowej dysertacji cały proces skrócony został do ułożenia kolejności uznania przez respondenta 10 wartości. W rozprawie wykonano uproszczone badanie,

prosząc badanych o ustawienie chronologiczne wartości (wpisując obok cyfry od 1 do 10), w jakim stopniu są dla nich ważne. 1 – oznaczało, że jest najważniejsza, a 10 – że najmniej ważna. Następnie doprowadzono do porównywalności (tab. 3).

Tab. 3. Zamiana punktacji – doprowadzenie do porównywalności z badaniami Mirosława J. Szymańskiego

Ankieta	1	2	3		4		5	6	7		8	9	10
Mirosława J. Szymański	2			1		0				-1			-2
Porównywalność	2,0	1,7	1,5		1,2		0,9	0,6	0,3		-0,1	-1	-2,0

Źródło: opracowanie własne

8.7.3. Poziom istotności statystycznej χ^2 (chi-kwadrat)

Test chi-kwadrat (χ^2) jest w naukach społecznych jednym z częściej używanych testów istotności. Poziom istotności to punkt odcięcia określający prawdopodobieństwo, że otrzymany wynik wystąpił w próbie przypadkowo. Według Earla Babbie „wartość chi-kwadrat jest miarą różnicy między zaobserwowanym rozkładem łącznym analizowanych zmiennych w próbie a rozkładem, który wynikałby z założenia, że zmienne te są od siebie niezależne. Sam fakt, że taka różnica istnieje, nie oznacza jeszcze oczywiście, że zmienne są ze sobą powiązane – różnica mogła przecież powstać jako wynik błędu z próby nawet w sytuacji, gdy zmienne w populacji są całkowicie od siebie niezależne. Mając wartość chi-kwadrat, możemy jednak określić prawdopodobieństwo, że za zaobserwowane różnice odpowiedzialne są tylko błędy losowe” (Babbie, 2019: 504).

Przykład: $p < 0,5$, $p < 0,05$, $p < 0,01$, $p < 0,001$ oznacza, że w pierwszym przypadku błąd może wynieść 50%, w drugim 5%, w trzecim 1% a w czwartym jedynie 0,1%, tzn., że w czwartym przypadku ta istotność jest najwyższa, a w pierwszym najniższa.

Wzór na test zgodności chi-kwadrat ma postać:

$$\chi^2 = \sum_r \frac{(f_i - np_i)^2}{np_i}$$

gdzie:

χ^2 – test chi-kwadrat

f_i – liczba zaobserwowanych wartości z danego przedziału

np_i – liczba jednostek (n), które powinny znaleźć się w danym przedziale (wartości oczekiwane przedziałów)

Wzór na test niezależności chi-kwadrat ma postać

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(O_j - E_j)^2}{E_j}$$

gdzie:

χ^2 – test chi-kwadrat

O_j – liczebność obserwowana dla danej grupy

E_j – liczebność oczekiwana dla danej grupy

Aby sprawdzić, czy wartość statystyki chi-kwadrat wskazuje na istotną statystycznie zależność, musimy sprawdzić, posługując się tablicą rozkładu chi-kwadrat, czy dana wartość wskazuje na istotne statystycznie różnice (Babbie, 2019: 503-504).

8.7.4. Współczynnik korelacji Pearsona

Według Earla Babbie „korelacja⁸⁵ zachodzi między zmiennymi wówczas, gdy zaobserwujemy, że są one powiązane. To znaczy, że gdy jedna z nich pojawia się lub zmienia, to samo dzieje się z drugą. [...] Podsumowując, większość badaczy społecznych uznaje, że między dwiema zmiennymi występuje zależność przyczynowa, jeśli (1) przyczyna poprzedza skutek, (2) występuje między nimi korelacja empiryczna (oparta na doświadczeniu – przyp. MT) oraz (3) okazuje się, że zależność ta nie jest rezultatem działania jakiejś trzeciej zmiennej” (Babbie, 2019: 92-93).

Aby dokładniej poznać system wartości, warto poddać analizie wzajemne korelacje kilku zmiennych. Umożliwia to wykonana, za pomocą programu komputerowego, analiza korelacji interesujących nas grup wartości. W tabeli zostają podane najsilniejsze korelacje wyliczonego według kowariancyjnego współczynnika korelacji Pearsona na podstawie danych zebranych od ogółu badanych.

WSP.KORELACJI(tablica1;tablica2)

W składni funkcji WSP.KORELACJI występują następujące argumenty:

- tablica1 Argument wymagany. Zakres wartości komórek.
- tablica2 Argument wymagany. Drugi zakres wartości komórek.

⁸⁵ **KORELACJA** – związek, powiązanie, a nie wpływ.

Uwagi

- Jeśli argument tablicowy lub odwołaniowy zawiera tekst, wartości logiczne lub puste komórki, wartości te są ignorowane. Uwzględniane są jednak komórki o wartościach zerowych.
- Jeśli liczba punktów danych argumentów tablica1 i tablica2 jest różna, funkcja WREL #N/A.
- Jeśli argumenty tablica1 i tablica2 są puste lub jeśli (s) (odchylenie standardowe) ich wartości jest równe zero, funkcja WREL zwraca wartość #DIV/0! .
- Współczynnik korelacji jest bliższy wartości +1 lub -1, ale wskazuje dodatnie (+1) lub ujemne (-1) korelację między tablicami. Korelacja dodatnia oznacza, że jeśli wartości w jednej tablicy rosną, wartości w drugiej tablicy również wzrastają. Współczynnik korelacji, który jest bliższy wartości 0, oznacza brak korelacji lub słabą korelację.

Równanie współczynnika korelacji jest następujące:

$$\text{Correl}(X, Y) = \frac{\sum(x-\bar{x})(y-\bar{y})}{\sum(x-\bar{x})^2 \sum(y-\bar{y})^2}$$

gdzie: $\bar{x}$ i $\bar{y}$

są wynikami funkcji ŚREDNIA(tablica1) i ŚREDNIA(tablica2).

W analizie statystycznej zwykle przyjmuje się następującą skalę:

- $r_{xy} = 0,0$ - zmienne nie są skorelowane,
- $0,0 < r_{xy} < 0,1$ - korelacja nikła,
- $0,1 \leq r_{xy} < 0,3$ - korelacja słaba,
- $0,3 \leq r_{xy} < 0,5$ - korelacja przeciętna,
- $0,5 \leq r_{xy} < 0,7$ - korelacja wysoka,
- $0,7 \leq r_{xy} < 0,9$ - korelacja bardzo wysoka,
- $0,9 \leq r_{xy} < 1$ - korelacja prawie pełna (Babbie, 2019: 92-95).

Współczynnik korelacji Pearsona. Celem przeprowadzonej analizy korelacji było określenie związków zachodzących między poszczególnymi typami wartości społecznych uznawanymi przez osadzonych. W tej analizie wykorzystano współczynniki korelacji liniowej Pearsona. Miernik ten obrazuje „... na ile obie zmienne zmieniają się równocześnie w sposób liniowy?” (Aczel, 2000: 479). Wartości współczynników korelacji

wskazują zarówno kierunek, jak i siłę zależności. Współczynnik korelacji Pearsona przyjmuje wartości z przedziału od -1 do 1 , przy czym wartości ujemne oznaczają negatywną liniową związek między badanymi cechami, a wartości dodatnie pozytywną liniową związek. Wartość „0” oznacza sytuację, że pomiędzy analizowanymi zmiennymi nie występuje związek liniowy. O sile związku mówią wartości współczynnika – im są one bardziej oddalone od wartości 0, tym liniowa związek jest silniejszy. W skrajnych przypadkach – wartości -1 i 1 – związek między cechami ma charakter funkcyjny (liniowy), a więc przy pomocy informacji o wartości jednej z cech można dokładnie określić wartość drugiej z nich. Miara ta ma charakter symetryczny. Oznacza, że umożliwia ona jedynie określenie wzajemnych związków między zmiennymi, natomiast nie przesądza o tym, która z cech warunkuje (jest zmienną niezależną), a która jest warunkowaną (zmienną zależną).

W analizowanej macierzy korelacji przedstawione zostały wyróżnione te wartości współczynników, które okazały się istotne statystycznie przy poziomie istotności $p=0,01$. A więc przedstawione wyniki informują o tym, które z uznawanych wartości przez młodzież pozostają ze sobą w wyraźnych (dostatecznie silnych z punktu widzenia statystycznego) związkach korelacyjnych.

Aby dokładniej poznać system wartości badanych warto poddać analizie wzajemne korelacje uznawanych przez nich wartości. Umożliwia to wykonana za pomocą programu komputerowego analiza korelacji interesujących nas grup wartości. Podane korelacje (na poziomie $p=0,01$) zostały wyliczone według kowariancyjnego współczynnika korelacji Pearsona, na podstawie danych zebranych od ogółu badanych.

8.7.6. Odchylenie standardowe (rozrzut)

Miernikiem rozproszenia jest odchylenie standardowe (rozrzut) – S . Jest to wskaźnik poziomu zmienności w zbiorze danych. Wyższe „ S ” oznacza, że dane są bardziej rozproszone (Babie, 2019: 444).

8.7.5. Inne narzędzia statystyczne

Dużej wnikliwości wymaga również analiza jakościowa i ilościowa wyników badań. Zebrane w badaniach materiały empiryczne po pogrupowaniu umieszczane są w tablicach (tabelach) w tekście opracowania. Prawidłowo zbudowana tablica pozwala na

szybką orientację w prezentowanym materiale statystycznym, umożliwia porównanie wyników badań i analizę struktury zbiorowości, ułatwia wykrywania prawidłowości, a także umożliwia obliczanie miar statystycznych (Krajewska, 2001: 31). Oczywiście nie wszystkie dane pozwalają się stabelaryzować i przedstawić graficznie. Ważnym zadaniem w opracowywaniu materiału badawczego jest zwykle przedstawienie (zestawienie) związanych z nim danych w tzw. tablicy (tabeli) zbiorczej. Ta zaś może stanowić podstawę sporządzania bardziej szczegółowych tabel, a także diagramów i wykresów.

8.8. Teren badawczy

Do badań wybrano dwa zakłady karne: Areszcie Śledczym w Olsztynie i Areszcie Śledczym w Lublinie.

„W Areszcie Śledczym w Olsztynie przebywają tymczasowo aresztowani mężczyźni, pozostający do dyspozycji Prokuratury Rejonowej Olsztyn - Południe, Prokuratury Rejonowej Olsztyn - Północ, Sądu Rejonowego w Olsztynie oraz Sądu Garnizonowego w Olsztynie, jak również skazani i ukarani wzywani do udziału w czynnościach procesowych przez wyżej wymienione organy. W Areszcie ponadto mogą przebywać: kobiety i mężczyźni skierowani do ośrodka diagnostycznego, tymczasowo aresztowani chorzy na cukrzycę insulinozależną. Pojemność aresztu według normy 3m² wynosi 187 miejsc osadzenia. Od roku 2000 w jednostce funkcjonuje ośrodek diagnostyczny o pojemności 26 miejsc. W dniu 20.08.2018 r. w jednostce został utworzony Zespół Terenowy Systemu Dozoru Elektronicznego Aresztu Śledczego w Olsztynie.” (AŚ w Olsztynie, 2022).

Areszt Śledczy w Lublinie jest to „lubelska jednostka penitencjarna jest aresztem śledczym przeznaczonym dla tymczasowo aresztowanych kobiet i mężczyzn, a także skazanych mężczyzn i kobiet odbywających karę po raz pierwszy. W jednostce funkcjonuje także ośrodek diagnostyczny służący do przeprowadzania badań psychologiczno – penitencjarnych osadzonych. Pojemność nominalna jednostki liczona z zachowaniem normy powierzchniowej 3 m² na osadzonego wynosi 1037 miejsc zakwaterowania (AŚ w Lublinie, 2022).

8.9. Charakterystyka badanej zbiorowości

Do badań przystąpiono po analizie teoretycznej i ustaleniu pytań do ankiety. Wybrano dwie jednostki. Pytania nie były mechaniczne i wymagały pewnego wysiłku umysłowego. Tylko niewielki odsetek wypełnionych ankiet nie nadawał się do opracowania. Z AŚ w Olsztynie uzyskano 64 ankiety, z których nie spełniało wymagań 6 i pozostało 58. Natomiast z AŚ w Lublinie uzyskano 98 ankiet, a których odrzucono 3 i pozostało 95. W odrzuconych ankietach jedna nie była zupełnie wypełniona, dwie nie wypełnione był powyżej 60%, w trzech brakowało wypełnionych metryczek, w dwóch praktycznie wszystkie odpowiedzi były ambiwalentne. W przyjętych do analizy ankietach (N=153) w 3,19% wystąpiło brak odpowiedzi. Należy dodać, iż zapytano też respondentów o zgodę na cytowanie treści z pytań otwartych. N=22 (14,4%) nie wyraziło takiej zgody.

Charakterystykę badanej grupy przedstawia tablica 4 i rys. od 26-35.

Tab. 4. Opis grupy badawczej

Wyszczególnienie	Rodzaj pracy			Razem
	praca odpłatna	praca nieodpłatna	niepracujący	
Badani osadzeni	70	52	31	153
Płeć	70	52	31	153
kobiety	8	2	3	13
mężczyźni	62	50	28	140
Wiek badanych	70	52	31	153
20-35	32	26	14	72
>35-60	36	24	17	77
>60	2	2	0	4
Miejsce zamieszkania	70	52	31	153
miasto	50	38	26	114
wieś	20	14	5	39
Wykształcenie	70	52	31	153
podstawowe	7	7	6	20
gimnazjalne	9	7	6	22
zasadnicze	13	9	6	28
średnie (ogólne, zawodowe)	31	22	6	59
wyższe	10	7	7	24
Łączna długość pobytu w ZK	70	52	31	153
do 2 lat,	33	22	13	68
powyżej 2 – 5 lat,	20	14	11	45
powyżej 5 – 10 lat,	7	9	1	17
powyżej 10 – 20 lat,	9	2	3	14

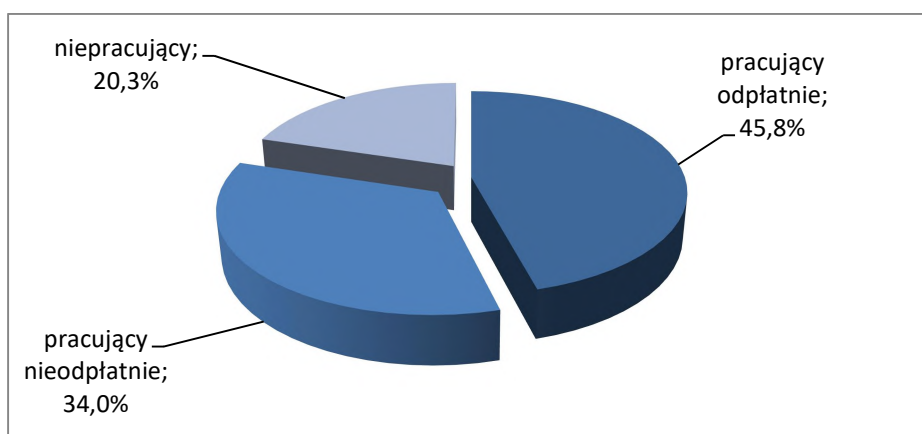
Wyszczególnienie	Rodzaj pracy			Razem
	praca odpłatna	praca nieodpłatna	niepracujący	
powyżej 20 lat	–	3	1	4
brak odpowiedzi	1	2	2	5
Status osadzenia	70	52	31	153
tymczasowo aresztowany	–	10	5	15
skazany	70	42	24	136
brak odpowiedzi	0	0	2	2
Podgrupa klasyfikacyjna osadzonych	70	52	31	153
młodociany (M)	–	–	–	–
odbywający karę po raz pierwszy (P)	37	27	12	76
drugi raz w więzieniu – recydywista penitencjarny (R1)	16	7	8	31
trzeci i więcej – recydywista penitencjarny (R2)	17	18	9	44
brak odpowiedzi	–	–	2	2
Zobowiązani do świadczeń alimentacyjnych	70	52	31	153
Tak	25	16	9	50
Nie	45	36	21	102
brak odpowiedzi	0	0	1	1
Osoby uzależnione (od alkoholu, narkotyków, leków - nie dotyczy papierosów)	70	52	31	153
uzależnione	8	9	11	28
nie uzależnione	61	39	19	119
nikogo nie powinno to obchodzić	1	3	–	4
brak odpowiedzi	–	1	1	2

Źródło: opracowanie własne.

Bardziej szczegółowo opis do tablica 4 ukazują poniższe rysunki.

Rys. 26 ukazuje, iż wybór respondentów był bardzo trafny i zrównoważony. Największą grupę badanych stanowiły osoby pracujące odpłatnie (N=70), tj. 45,8% wszystkich badanych (N=153). Drugą grupą były osoby pracujące nieodpłatnie (N=52), tj. 34,0%. Najmniej liczną, ale też znaczącą grupę badanych stanowiły w momencie osoby niepracujące (N=31), tj. 20,3%.

Rys. 26. Respondenci – ogółem ($p<0,001$)

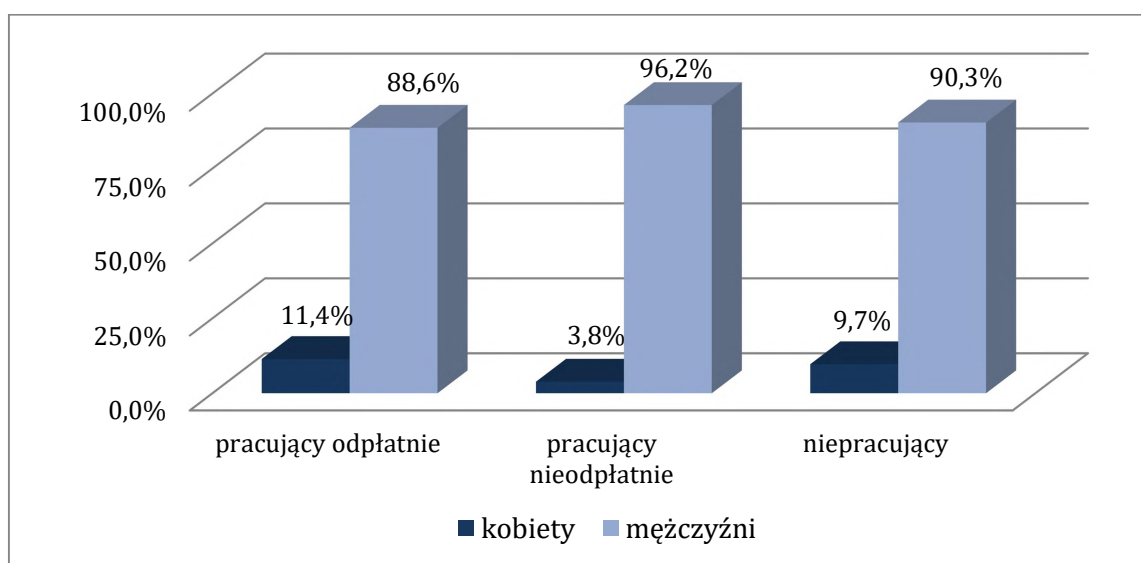


Źródło: opracowanie własne.

8.9.1. Płeć badanych

Pierwszą pozycją metryczki była „płeć badanych” (rys. 27).

Rys. 27. Płeć badanych ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

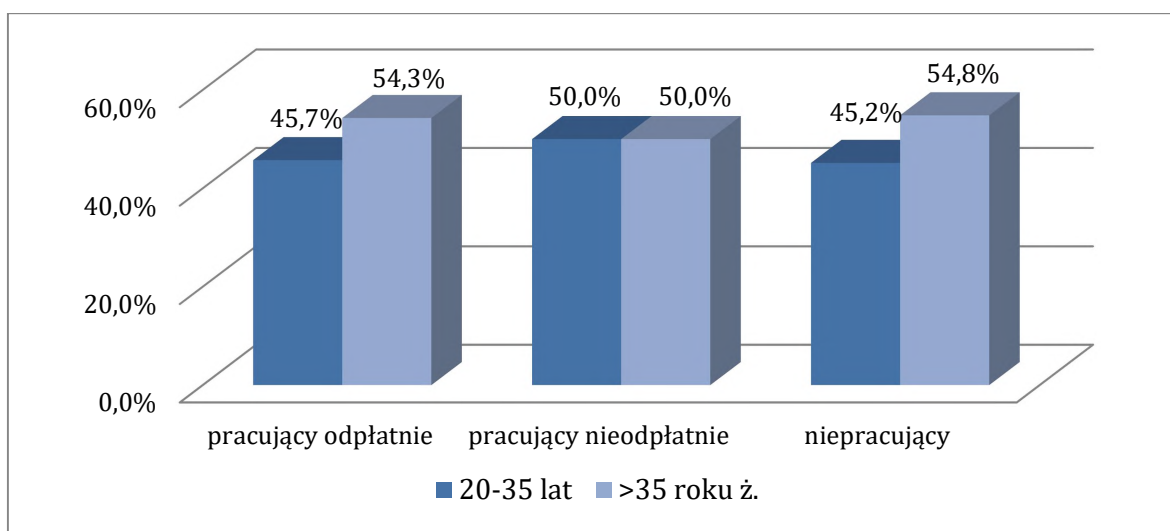
Na 30.09.2022 r. tymczasowo aresztowani, skazani i ukarani ogółem wyniosły 72.203 osoby, w tym kobiety 3.453 osoby (4,8%) (Statystyka SW, 2022.09: 4). Do badania przyjęto trochę większą liczbę kobiet ($N=13$), tj. 8,5% wszystkich badanych. Największą grupę badane kobiety stanowiły w odpłatnie pracujących (11,4%), z kolei niepracujących (9,7%), a najmniej kobiet stwierdzono wśród osób pracujących nieodpłatnie (3,8%). Dopełnieniem do 100% w poszczególnych grupach stanowili mężczyźni.

8.9.2. Wiek badanych

Kolejnym elementem metryczki był „wiek badanych”. W trakcie zbierania materiałów przyjęto 4 grupy badanych: do 20 roku, 20-35, 35-60 i powyżej 60. Okazało się, że w tych zakładach karnych nie było osób młodocianych i zaledwie 4. osoby powyżej 60 roku życia. W związku z powyższym przyjęto do badania dwie grupy: 20-35 lat i powyżej 35 lat (rys. 28).

Z obrazu rys. 28 wynika niezwykle precyzyjny dobór grupy badawczej. Jedynie 10-punktową różnicę pomiędzy grupą młodszą i starszą posiadali badani pracujący odpłatnie (45,7% – 20-35 lat, 54,3% >35 r.ż.) i niepracujący (45,2% – 20-35 lat, 54,8% >35 r.ż.). U pracujących nieodpłatnie zanotowano idealną równość po 50%.

Rys. 28. Wiek badanych ($p < 0,001$)



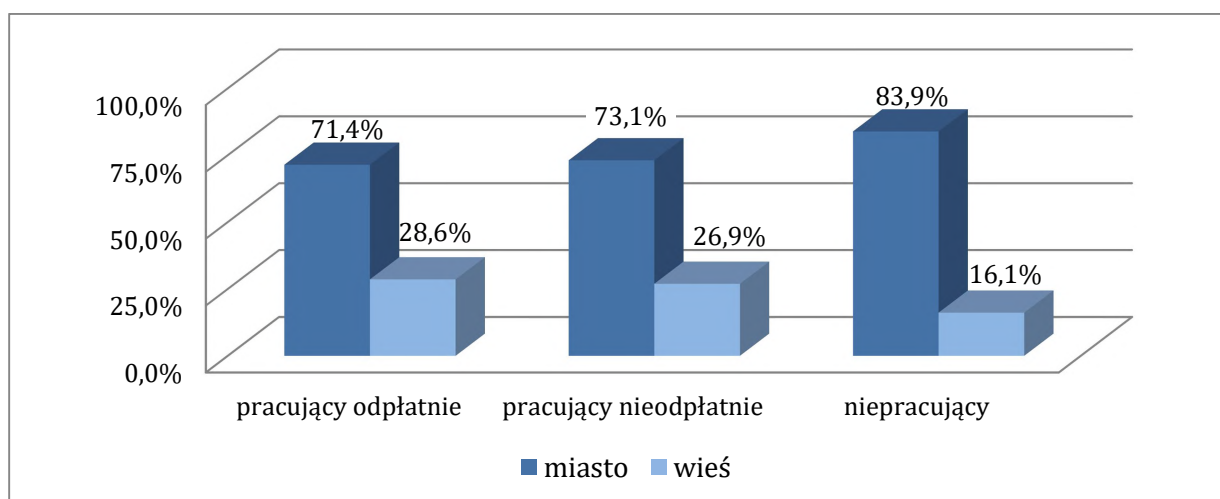
Źródło: opracowanie własne.

8.9.4. Miejsce zamieszkania badanych osadzonych

Kolejnym elementem z kryterium wyboru było „miejsce zamieszkania” badanych (rys. 29).

Kolejne elementy kryterium wyboru nie mogły być już tak po równo. Badane osoby wywodzące się ze wsi to (N=39), tj. 25,5%, z czego najwięcej było wśród osób pracujących odpłatnie (28,6%), z kolei wśród pracujących nieodpłatnie (26,9%) i najmniej wśród niepracujących (16,1%). Świadczyłoby to o tym, że osoby ze wsi bardziej nauczone pracy bardziej ją poszukują i z niej korzystają. Dopełnieniem do 100% byli mieszkańcy miast (ogółem).

Rys. 29. Miejsce zamieszkania (pochodzenia) respondentów ($p < 0,001$)

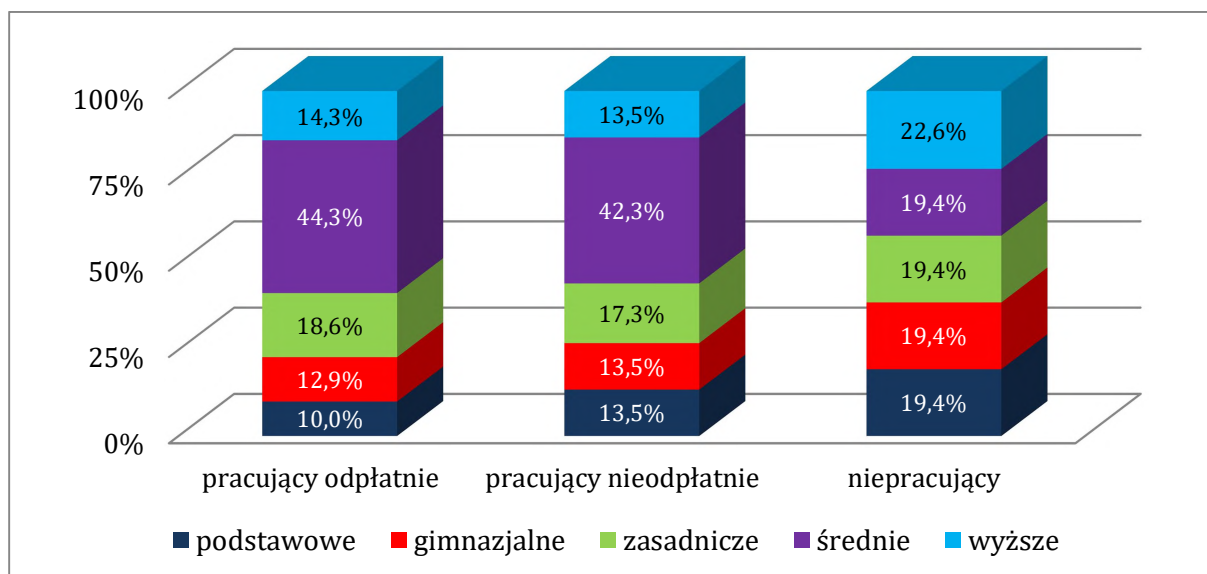


Źródło: opracowanie własne.

8.9.4. Wykształcenie respondentów

Następnym ważnym czynnikiem „metryczek” było wykształcenie (rys. 30).

Rys. 30. Wykształcenie respondentów ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

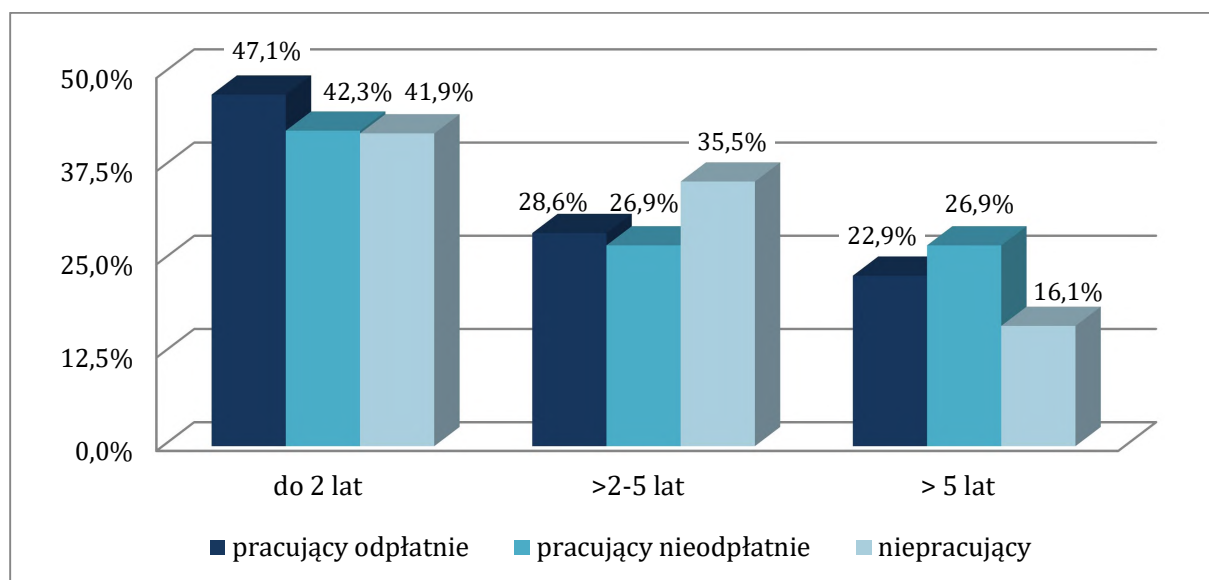
Z powyższego rysunku wynika, że najwięcej badanych posiada wykształcenie średnie ($N=59$), tj. 38,6% (PO – 44,3%, PN – 42,3%, NI – 19,4%). Oznacza, że lepiej wykształceni potrafią bardziej zadbać o dobrą pracę. Czego nie można powiedzieć o osobach z wykształceniem wyższym ($N=24$, tj. 15,7%) najwyższy procent stanowią osoby niepracujące (NI – 22,6%, PO – 14,3%, PN – 13,5%). Z pytań otwartych wynika, że

„Osadzeni winni mieć więcej ofert pracy umysłowej, nie typowo fizycznej. Jest wielu osadzonych z wyższym i średnim wykształceniem, którzy chcieliby realizować się w pracy odpowiedniej ich wykształceniu [...]” (ID=154). Pozostałe wykształcenie: podstawowe (13,1%), gimnazjalne (14,4%) i zasadnicze (18,3%) kształtowało się na dość podobnym poziomie. Szczegóły na rys. nr 30.

8.9.5. Łączny czas pobytu badanych w więzieniu

Kolejne trzy grupy klasyfikacyjne związane są ściśle z systemem penitencjarnym. Pierwszą z nich jest określenie „dotychczasowego, łącznego pobytu w zakładzie karnym” (rys. 31).

Rys. 31. Łączny czas pobytu badanych w więzieniu ($p < 0,001$)



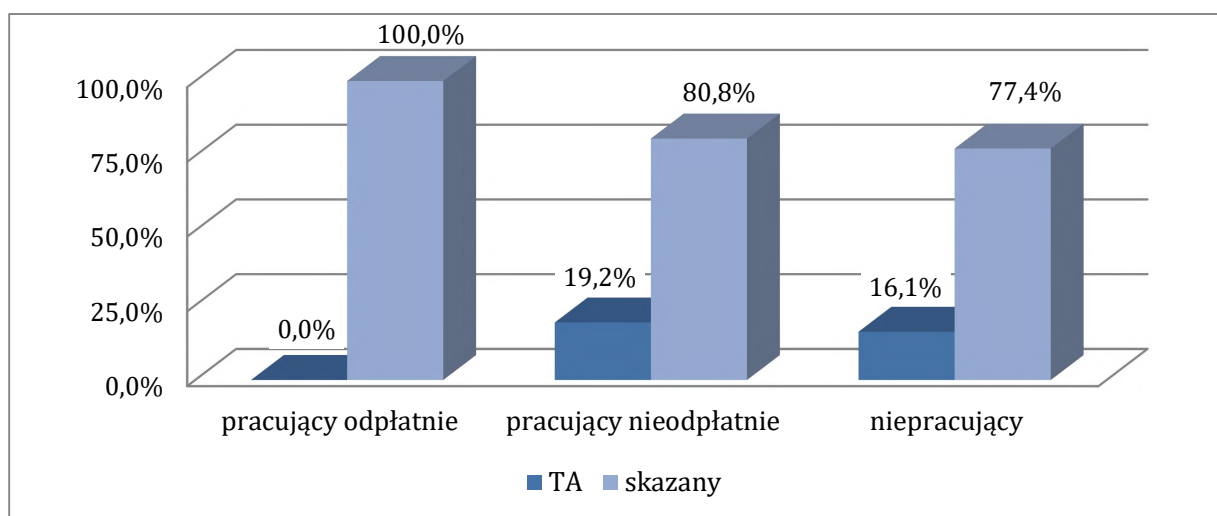
Źródło: opracowanie własne.

„Łączny pobyt badanych w więzieniu” to kolejnym kryterium wyboru, których wartości są bardzo zbliżony dla wszystkich kategorii. Największą grupą badanych były osoby „pracujące odpłatnie” przebywające łącznie w więzieniu do 2 lat – razem 44,4% (w tym: PO – 47,1%, PN – 42,3% i NI – 41,9%). Z kolei 29,4% badanych były to osoby pracujące nieodpłatnie (PO – 28,6%, PN – 26,9% i najwięcej NI – 35,5%). Ostatnią grupą byli badani „powyżej 5 lat”. Dane zbierane były w trzech podgrupach (powyżej 5-10 lat, 10-20 lat i powyżej 20 lat), ale ilości respondentów były na tyle niskie, iż dopiero złączenie pozwala na uchwycenie znaczących korelacji. W sumie grupa ta to 22,9% wszystkich respondentów (w tym: PO – 22,9%, PN – 26,9% i NI – 16,1%).

8.9.6. Status osadzenia skazanych

Drugą grupą klasyfikacyjną respondentów, związaną ściśle z systemem penitencjarnym, jest „status osadzenia” (rys. 32). Jak widać z rysunku 100% pracujących odpłatnie są to tylko osoby skazane, natomiast pracujących nieodpłatnie 19,2% to osoby tymczasowo aresztowane i 80,8% osoby skazane. Respondenci niepracujący w 16,1% to tymczasowo aresztowane, a 77,4% osoby skazane. W sumie to 66,7% (N=10) tymczasowo aresztowanych pracuje nieodpłatnie, a 33,3% (N=5) nie ma pracy.

Rys. 32. Status osadzenia ($p < 0,001$)



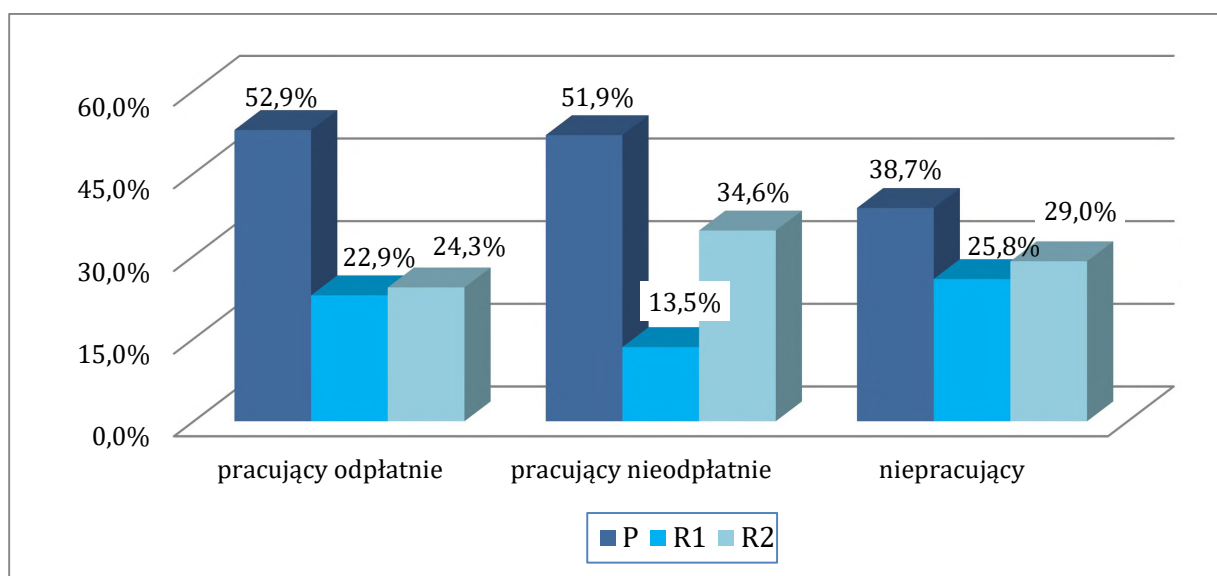
Źródło: opracowanie własne.

8.9.7. Podgrupy klasyfikacyjne badanych osadzonych

Trzecią grupą klasyfikacyjną badanych związaną ściśle z systemem penitencjarnym jest podział na „podgrupy klasyfikacyjna osadzonych” (rys. 33).

W skład podgrup klasyfikacyjnych osadzonych wchodzi cztery kategorie: młodociani (M), odbywający karę po raz pierwszy (P), przebywający drugi raz w więzieniu – recydywiści penitencjarni (R1) oraz przebywający trzeci i więcej raz w więzieniu – recydywiści penitencjarni / multirecydywiści (R2). W sumie najwięcej osadzonych w więzieniach to osoby pierwszy raz przebywające (N=76) – 49,7% (w tym: PO – 52,9%, PN – 51,9% i NI – 38,7%). Z kolei drugą w rankingu grupą są skazani po raz trzeci i więcej (R2) – (N=44) – 28,8% (w tym: PO – 24,3%, PN – 34,6% i NI – 29,0%). Najmniej liczną grupą klasyfikacyjną są skazani drugi raz na więzienie (R1) – (N=31) – 20,3% (w tym: PO – 22,9%, PN – 13,5% i NI – 25,8%).

Rys. 33. Podgrupy klasyfikacyjne osadzonych ($p < 0,001$)

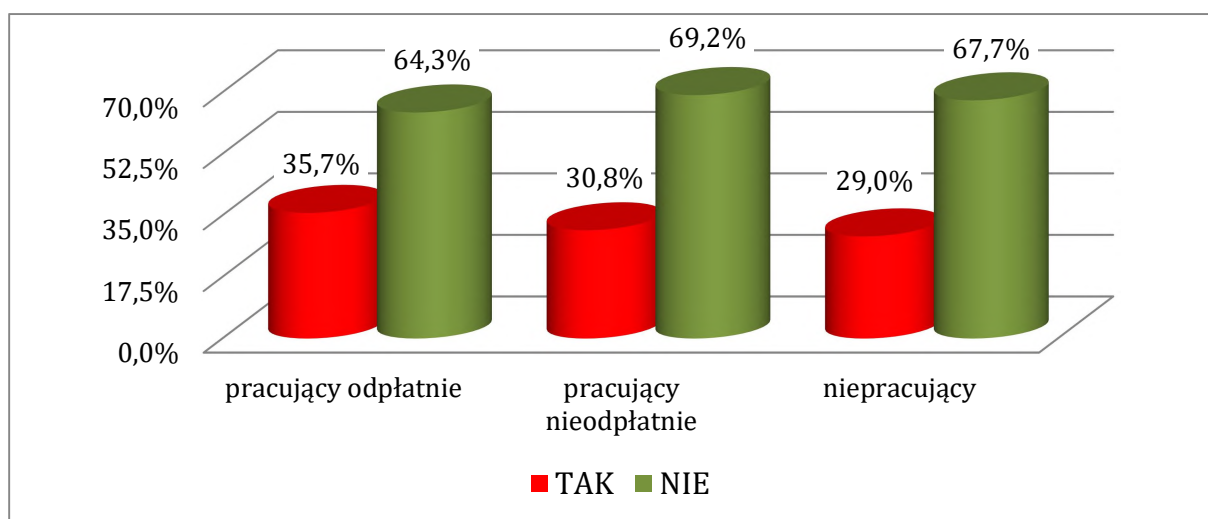


Źródło: opracowanie własne.

8.9.8. Osadzeni zobowiązani do świadczeń alimentacyjnych

Przedostatnią grupą klasyfikacyjną, nie pochodzącą z „metryczki” badanych, są osoby „zobowiązane do świadczeń alimentacyjnych” (rys. 34).

Rys. 34. Zobowiązani do świadczeń alimentacyjnych ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

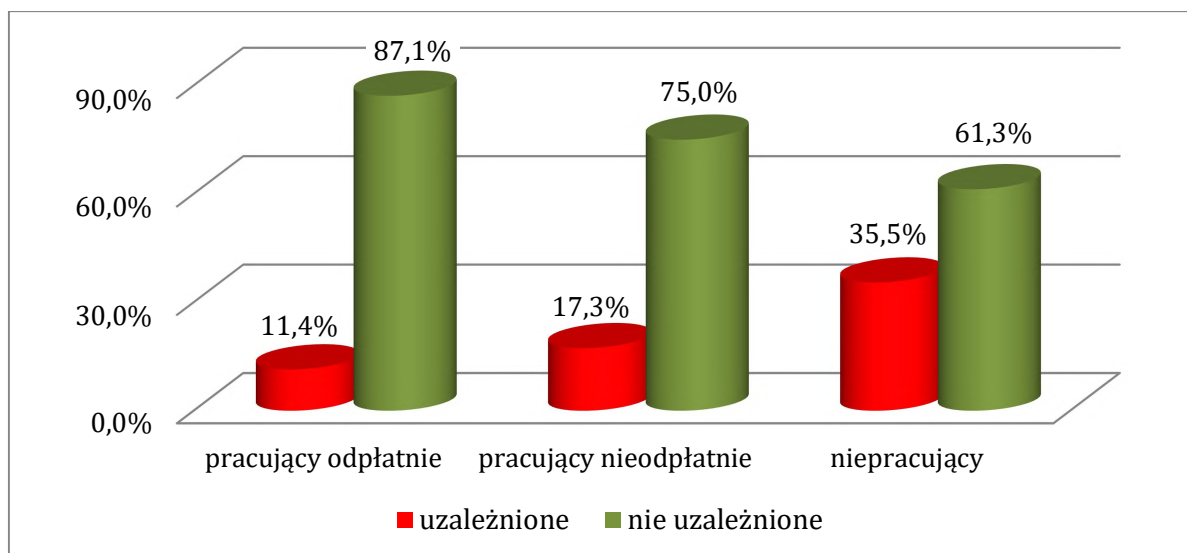
Praca winna służyć (i tak w większości przypadków jest) spłacie zobowiązań. Jednym z zobowiązań są świadczenia alimentacyjne. W sumie co trzeci badany oświadczył, że posiada świadczenia alimentacyjne ($N=50$) – tj. 32,7%. Z tego $N=25$

badanych (16,3% wszystkich badanych) oświadczyło, że posiadają ww. świadczenia, ale nie pracują lub pracują nieodpłatnie (N=16) – 30,8% osób pracujących nieodpłatnie i 29,0% osób niepracujących. Osób posiadających alimenty i pracujących odpłatnie jest połowa (N=25) – 35,5% wszystkich pracujących odpłatnie.

8.9.9. Osadzeni uzależnieni

Ostatnią grupą klasyfikacyjną osadzonych jest podział na uzależnionych (od alkoholu, narkotyków, leków - nie dotyczy papierosów) i nieuzależnionych. Jest to duży problem w więzieniu. W sumie uzależnionych jest N=28 osób, tj. 18,3% wszystkich badanych. Z pewnością ta liczba jest jeszcze większa, zakładając, iż część nie przyznała się do tego (rys. 35).

Rys. 35. Uzależnienia osadzonych ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Z powyższego rysunku wynika, że co trzeci niepracujący jest osobą uzależnioną (N=11), tj. NI – 35,5%, nieodpłatnie pracujących już znacznie mniej, bo N=9 osób (PN – 17,3%), a najmniej uzależnionych pracuje odpłatnie, bo N=8 badanych (PO – 11,4%). Czyli jesteś uzależniony to raczej nie pracujesz.

8.9.10. Status cywilny osadzonych

Respondenci podali ($p<0,001$), iż są: N=59 (38,6%) – w związkach partnerskich, N=33 (21,6%) – samotni / ~tne; N=26 (17,0%) – w związkach małżeńskich; N=25 (16,3%) – rozwiedzeni / ~ne; N=6 (3,9%) – wdowcami / ~mi; N=4 (2,6%) – separacji.

8.9.11. Wyróżnienia, kary i uzależnienie

Osadzeni zapytani o wyróżnienia (pyt. 29) i kary (pyt. 30) otrzymywane (przy poziomie istotności $p < 0,001$) w zakładzie karnym odpowiedzieli, że 109/153 byli wyróżnieni (2 nie odpowiedziało), a 38/153, iż było ukarani (3 nie odpowiedziało). Pozostali odpowiedzieli, że nie byli odpowiednio wyróżnieni i ukarani. Z pewnością są to wyniki niedoszacowane.

Osadzeni zostali zapytani: czy są uzależnieni od alkoholu, narkotyków, leków (bez papierosów). N=28 (18,3%) odpowiedziało, że TAK, N=119 (77,8%), że NIE, N=4 (2,6%), że „nikogo to nie powinno obchodzić”, a 2 osoby nie odpowiedziały. Z pewnością są to wyniki niedoszacowane.

ROZDZIAŁ IX.

BADANIA EMPIRYCZNE

Jednym z najstarszych środków oddziaływania na osadzonych podczas wykonywania kary pozbawienia wolności, od czasów nowożytnego więziennictwa, jest praca. Praca osadzonych przed 2017 r. nie była zjawiskiem powszechnym. Dla osób pozbawionych wolności, które wcześniej nie pracowały albo pracowały tylko dorywczo, zdecydowanie trudniej znaleźć pracę. Praca jest resocjalizująca jedynie wtedy, kiedy powoduje u więźnia pożądane zmiany. Wartość pracy to stabilne, dobrze płatne zajęcie, gwarantujące w głównej mierze zaspokojenie potrzeb ekonomicznych, ale też zapewniające przewidywalną ścieżkę kariery, opartą na wolności, samorealizacji, kreatywności.

Główny problem badawczy dysertacji to pytanie: *„Na ile praca osadzonych buduje ich tożsamość społeczną, kulturową i osobową, jest wartością samą w sobie, pomagającą pracującemu osiągać pełnię człowieczeństwa oraz wyższy stopień doskonałości w kontekście dymensji rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych?”*

Badania empiryczne podzielono na podrozdziały o nazwie szczegółowych problemów badawczych. Każdy podrozdział kończy się konkluzją, czyli odpowiedzią na zadane pytanie.

9.1. Praca na wolności przed skazaniem

Respondentów zapytano o „wykonywany zawód na wolności” (pyt. 13). Wykorzystano do tego przepis państwowy.

- Parlamentarzysta, wyższy urzędnik i kierownik – Grupa ta obejmuje zawody, w których podstawowymi zadaniami są: planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych.
- Specjalista – Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich głównymi zadaniami są: wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub

artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.

- Technik i inny średni personel – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania.
- Pracownik biurowy – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu.
- Pracownik usług osobistych i sprzedawca – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.
- Rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uprawy i zbioru ziemiopłodów, zbierania owoców lub roślin dziko rosnących, uprawy i eksploatacji lasów, chowu i hodowli zwierząt, połowów lub hodowli ryb.
- Robotnik przemysłowy i rzemieślnik – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów.
- Operator i monter maszyn i urządzeń – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod. Wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń.
- Pracownik przy pracach prostych – Grupa ta obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach wymaga pewnego wysiłku fizycznego.

- Siły zbrojne – W grupie tej klasyfikowani są żołnierze zawodowi służby stałej i kontraktowej oraz żołnierze zasadniczej i nadterminowej służby wojskowej (Rozporządzenie, 2014).
- Bezrobotny (rys. 36).

Rys. 36. Wykonywana praca przed osadzeniem ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

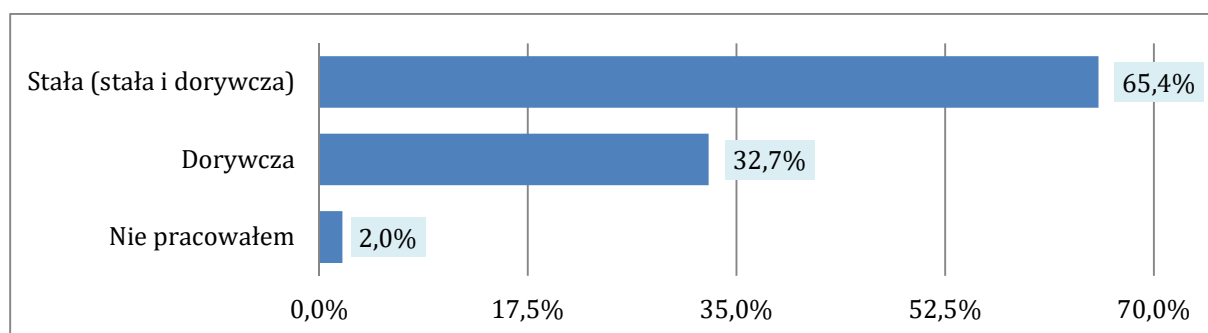
Realizacja problemów badawczych

Przed osadzeniem ponad $\frac{1}{5}$ badanych (20,8%) zadeklarowała, że pracowała jako robotnik przemysłowy i rzemieślnik, 15,6%, że Operator i monter maszyn i urządzeń, po 13,9%, że jako pracownik przy pracach prostych oraz pracownik usług osobistych i sprzedawca. Dopiero kolejnym deklarowanym zawodem był specjalista (9,2%), rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak (6,4%), Pracownik biurowy (kobiety 5,2%), a na końcu technik i inny średni personel (4,6%), parlamentarzysta, wyższy urzędnik i kierownik (1,7%) i siły zbrojne (1,2%).

Dla lepszego poznania badanych zapytano o charakter pracy badanych przed osadzeniem – pyt. 14 (rys. 37).

Jeżeli tylko deklaracje są szczerze to oznacza, że $\frac{2}{3}$ badanych (65,4%) przed osadzeniem pracowało „na stałe”, a $\frac{1}{3}$ (32,7%) „dorywczo”, a tylko 2,0% nie pracowało. Oznacza to, że praca w więzieniu dla większości nie była pierwszą w życiu.

Rys. 37. Charakter pracy na wolności ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

9.2. Wartość pracy dla osadzonych

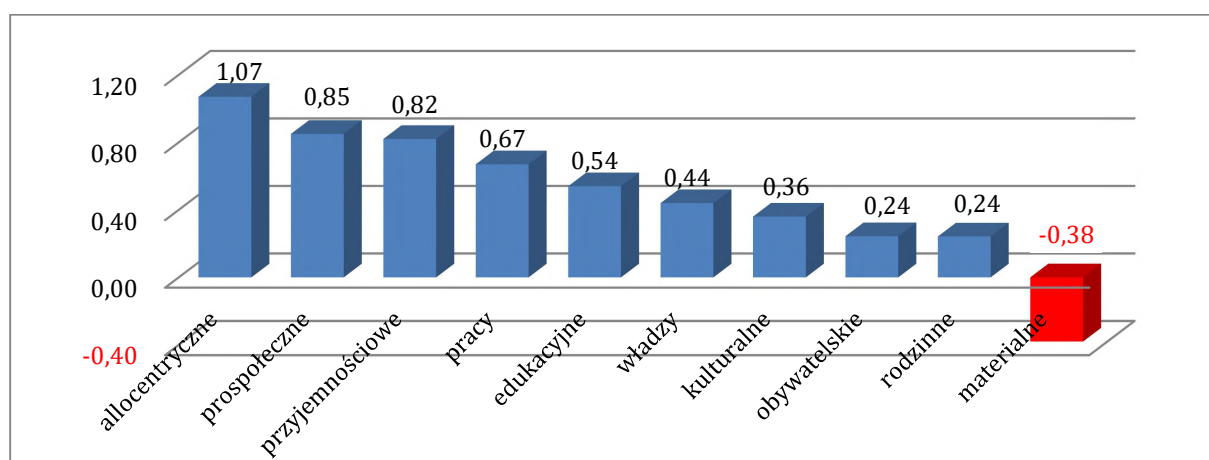
Człowiek jest jedyną istotą żyjącą, która rozwija się swoim indywidualnym torem. Jednym z bardziej znanych filozofów, którzy zajmowali się wartościami był Max Scheler (filozof niemiecki, założyciel współczesnej antropologii filozoficznej). Opracował idealny model hierarchii wartości. Jest to model uniwersalny, zbudowany na tym, „co w człowieku trwałe, jak również obejmuje zarazem wszelkie strony ludzkiej działalności” (Kuderowicz, 1965: 447). Według Maxa Schelera uniwersalna hierarchia wartości istnieje obiektywnie i można z nią zestawić dla porównania fakty empiryczne. Faktami empirycznymi są hierarchie wartości akceptowane przez pewne grupy osób w określonym czasie historycznym. Natomiast wartości obiektywne są ideami, względnie przymiotami idealnymi, z których można uzyskać wiedzę aprioryczną. Chociaż system wartości danej jednostki nie stanowi jedynego i wyłącznego czynnika kreującego osobowość, to jednak ma istotne znaczenie dla określenia jej struktury i funkcjonowania. Według Gustawa Radbrucha „osobowość to nieoczekiwana zapłata za nieegoistyczne oddanie się jakiejś sprawie, to dar i łaska. Osobowością staje się człowiek, oddając się sprawom świata” (Radbruch, 1938: 79). Efektem funkcjonowania wartości w strukturze osobowości są dyspozycje do określonych zachowań, reakcji emocjonalnych, postaw, stawiania sobie celów działania i określonej motywacji do ich osiągania.

Hierarchia wartości, inaczej system wartości, to nabywany przez ludzi w toku wychowania system odgrywający kluczową rolę w życiu dorosłym każdej jednostki. To właśnie dzięki niej ludzie wiedzą jak powinni się zachować w momencie dylematu. Potrafią ocenić co jest dla nich najlepsze i do czego powinni dążyć. Ogromną rolę w życiu

każdej jednostki odgrywa hierarchia wartości, która pozwala jej na orientowanie się w świecie. System wartości oraz jego sposób uporządkowania może wpływać na samopoczucie człowieka i w pewnym stopniu decydować o stanie jego zdrowia psychicznego. Możliwa jest także zależność, w której to stan psychiczny determinuje jakie wartości jednostka uznaje za najważniejsze i w jaki sposób buduje swoją hierarchię wartości. To, jaki system wartości ma wpływ na zdrowie psychiczne człowieka potwierdza, że jest on elementem kształtującym osobowość jednostki (Folkierska, 1979: 68). Hierarchia potrzeb każdego człowieka optymalizuje jego zachowania, podejmowane za przyczyną zmieniających się uwarunkowań.

Według Mirosława J. Szymańskiego „system wartości wyznacza kierunki dążeń życiowych jednostek i grup społecznych, w tym także kierunki podejmowanych i realizowanych dróg edukacyjnych. Badania systemu wartości mają wielorakie aspekty teoretyczne i mogą służyć rozmaitym celom praktycznym” (Szymański, 2006: 21); (rys. 38).

Rys. 38. Hierarchia wartości ogółu badanych uczniów wg Mirosława J. Szymańskiego (N=2090)



Źródło: opracowanie własne za (Szymański, 2006: 49).

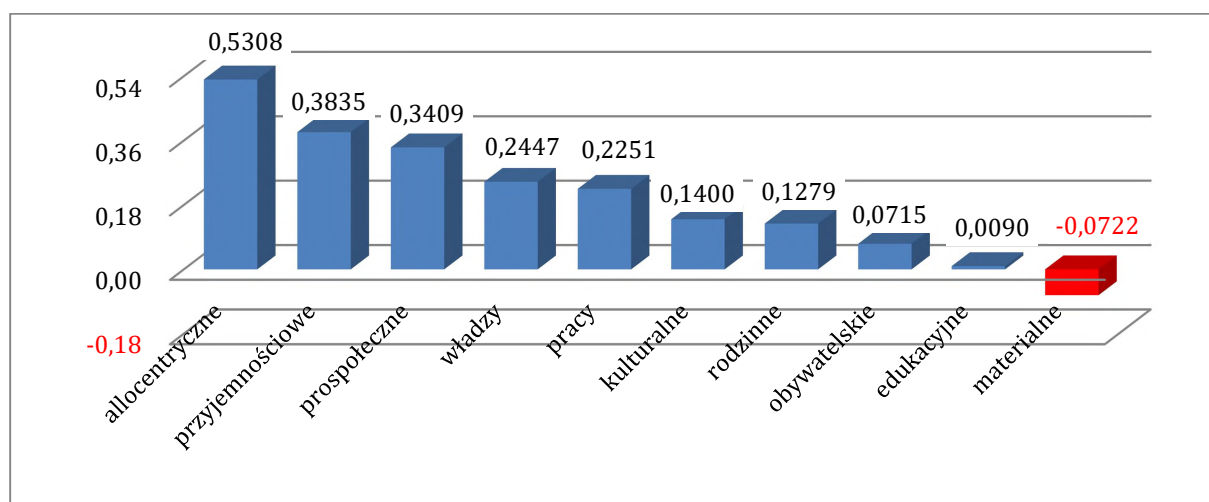
Jak wcześniej opisano, Mirosław J. Szymański w latach 1989-1990 badał młodzież, która została poddana specjalnie przygotowanemu kwestionariuszowi „100 zdań – 100 opinii”, w którym możliwe było wyszczególnienie 10 grup wartości uwzględnionych w badaniu. Każda grupa wartości reprezentowana była w kwestionariuszu przez 10 zdań wskaźnikowych. Naukowiec uwzględnił następujące grupy wartości: a) prospołeczne, b) związane z życiem rodzinnym, c) edukacyjne, d) materialne, e) kulturalne, f) przyjemnościowe (rekreacyjno-hedonistyczne),

h) allocentryczne, i) dotyczące pracy oraz j) związane ze sprawowaniem władzy (Szymański, 2006: 30).

Dla porównania badań na początku trzy badania innych naukowców-badaczy.

Ponad 30 lat później częściowo powyższe badania powtórzyła Monika Mydłowska-Miazek badając hierarchię wartości młodzieży przebywającej w zakładach poprawczych (rys. 39).

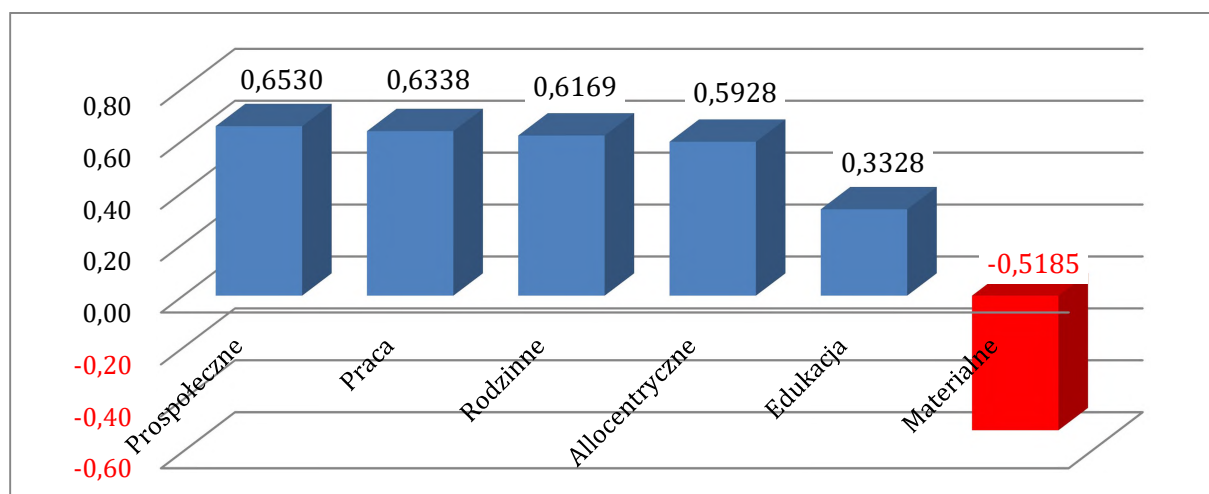
Rys. 39. Hierarchia wartości młodzieży przebywającej w zakładach poprawczych wg. Moniki Mydłowskiej-Miazek (N=124)



Źródło: opracowanie własne za (Mydłowska-Miazek, 2022: 181).

I w końcu trzecie wyniki, w którym główne założenia były czerpane z badań Mirosława J. Szymańskiego to praca Anny Brzezińskiej-Rybickiej z 2022 r. Są to badania wybranych sześciu z dziesięciu wartości matek przebywających z dziećmi w zakładach karnych (Brzezińska-Rybicka, 2022: 252-254) (rys. 40).

Rys. 40. Hierarchia wybranych wartości skazanych matek wg. Anny Brzezińskiej-Rybickiej (N=56)



Źródło: opracowanie własne za (Brzezińska-Rybicka, 2022: 252-254).

Mając do dyspozycji trzy porównywalne badania można stwierdzić, iż przy młodzieży (nieważne kiedy było badanie) najważniejsze są wartości allocentryczne, przyjemnościowe i prospołeczne, natomiast niską siłę poparcia posiadają wartości rodzinne i materialne. Przy badaniu poparcia przez matki przebywające w zakładach karnych jest już nieco inaczej. Prospołeczne, praca i rodzinne są na trzech pierwszych lokatach, a najmniejsze poparcie (negację) uzyskują ponownie wartości materialne. Martwić może niskie poparcie wartości edukacyjnych. Badane matki zdaje się mieć świadomość, iż w obecnych warunkach szkoła nie zawsze zapewnia tę edukację, która daje korzyści w życiu, ważna jest też edukacja pozaszkolna. Ważne jest, aby uświadamiać wszystkim, że posiadanie wykształcenia na dzisiejszym rynku pracy jest istotne i często niezbędne do uzyskania stanowiska.

9.2.1. Hierarchia wartości badanych

Hierarchia wartości uznawana przez osadzonych została wykonana w sposób uproszczony, zadane zostało pytanie tylko o rangę wartości, bez zadawania 10. zdań wskaźnikowych do każdej wartości. Jako naturalną miarę pozwalającą na syntetyczne przedstawienie hierarchii wartości badanej grupy wykorzystano średnią rangę uzyskaną przez daną wartość. Jako miarę rozrzutu rang wykorzystano odchylenie standardowe średniej (S). W badaniu korelacji między parami wartości wykorzystano

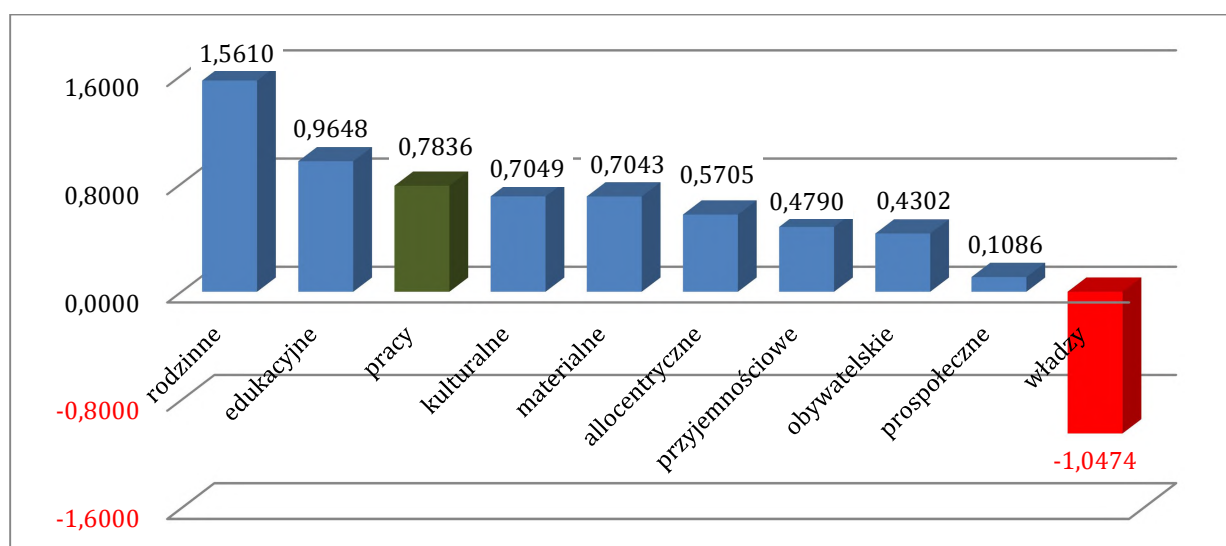
tabele liczebności uzyskane przez poszczególne rangi (im mniejszy rozrzut – bliżej jedności – to bardziej zgodne odpowiedzi).

Pytanie to (pyt. 51) jak się okazało miało bardzo duże zainteresowanie, niektórzy kilkakrotnie nawet poprawiali, aby hierarchia odzwierciedlała ich autentyczne odczucie. Wyniki są godne uwagi i szerszej analizy. Graficznie hierarchię tą przedstawia rys. 41.

Skazani w odróżnieniu do wcześniej przedstawionych badań ukazali porównywalną hierarchię wartości, z nasileniem na nieco inne wartości. Bliższe przyjrzenie się zawartym w ankietach odpowiedziom nie pozostawia cienia wątpliwości co do wartości cenionych przez osadzonych. W sumie dwa wyniki są wyraźne: wartości rodzinne ($W=1,5610$) – pomiędzy umiarkowaną a zdecydowaną akceptacją, i wartości związane z władzą ($W=-1,0474$) – umiarkowana do zdecydowanej negacji. Pozostałe wartości mieszczą się pomiędzy umiarkowaną akceptacją ($W=0,9648$), a podejściem ambiwalentnym ($W=0,1086$).

Najniższy rozrzut (odchylenie standardowe) odpowiedzi (S) zanotowały wartości edukacyjne ($S=1,1798$), z kolei rodzinne ($S=1,2740$), kulturalne ($S=1,3044$), materialne ($S=1,3640$), pracy ($1,3940$), obywatelskie ($S=1,5682$), przyjemnościowe ($S=1,6454$), allocentryczne ($S=1,6561$), prospołeczne ($1,6999$) i największy rozrzut zanotowały wartości związane z władzą ($S=2,3174$).

Rys. 41. Hierarchia wartości (w) osadzonych (N=153) ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Realizacja problemów badawczych

W związku zastosowaniem różnych zsynchronizowanych wskaźników oceny, możliwe stało się porównanie hierarchii wartości otrzymanych przez M.J. Szymańskiego (2006) z 1998 roku i prezentowanych niniejszej pracy. Hierarchia wartości, inaczej system wartości, to nabywany przez ludzi w toku wychowania system odgrywający kluczową rolę w życiu dorosłym każdej jednostki. Badania systemu wartości mają wielorakie aspekty teoretyczne i mogą służyć rozmaitym celom praktycznym. Najbardziej respondenci popierali wartości rodzinne, a najmniej wartości związane z władzą. Wartość pracy usytuowana jest też wysoko i to można uznać za duży sukces „systemu penitencjarnego”.

Konkluzja

Pomimo zastosowania różnych wskaźników oceny, możliwe jest porównanie hierarchii wartości otrzymanych przez M.J. Szymańskiego (2006) z 1998 roku i prezentowanych niniejszej pracy. Hierarchia wartości, inaczej system wartości, to nabywany przez ludzi w toku wychowania system odgrywający kluczową rolę w życiu dorosłym każdej jednostki. Badania systemu wartości mają wielorakie aspekty teoretyczne i mogą służyć rozmaitym celom praktycznym. Najbardziej respondenci popierali (W) wartości rodzinne, a najmniej wartości związane z władzą. Wartość pracy jest też wysoko i to można uznać za duży sukces „systemu penitencjarnego”.

Wg Anny Fidelus (2012: 335) „w praktyce resocjalizacyjnej [...] istotne jest podejmowanie działań zmierzających do zmiany dotychczasowej hierarchii wartości skazanych. »Po dokonaniu przewartościowania ludzie na ogół starają się zająć pozycję umożliwiającą optymalne wykorzystanie zasobów, skompensować straty i zainwestować zasoby w celu zmiany otoczenia« (Hobfoll, 2006: 118)”. Osoba dojrzała winna umieć te emocje odpowiednio hierarchizować, poza tym mogą one stać się trwałą wartością jej norm moralnych oraz motywów zachowania, działania.

9.2.2. Istotne współczynniki korelacji pomiędzy wybranymi wartościami, uznawanymi przez skazanych

Aby dokładniej poznać system wartości badanych osadzonych, warto poddać analizie wzajemne związki uznawanych przez nich wartości. Umożliwia to przeprowadzona przy pomocy komputera analiza korelacji interesujących badanego wartości (tablica 5).

Poddane analizie grupy wartości uznawanych przez osadzonych wchodzi ze sobą w liczne wzajemne związki. Korelacje są znaczące, a siła oddziaływania jest od słabej ($r > 0,1 \div 0,3$) $r = 0,1150$, poprzez korelację przeciętną ($r = 0,3 \div 0,5$), wysoką ($r = 0,5 \div 0,7$) do korelacji bardzo wysokiej ($r = 0,7 \div 0,9$) – $r = 0,7606$. Krótką charakterystykę poszczególnych wartości oraz korelacji przedstawiono poniżej.

Tab. 5. Korelacja pomiędzy wybranymi wartościami uznawanymi przez osadzonych

Wartości (r)	Wartości (r)									
	rodzinne	2	pracy	4	5	6	7	8	9	władzy
1. rodzinne	x	0,5920	0,5663	0,4576	0,4627	0,4104	0,3933	0,3543	0,3509	0,1150
2. edukacyjne	0,5920	x	0,6024	0,5371	0,7610	0,4734	0,4868	0,5824	0,5275	0,3645
3. pracy	0,5663	0,6024	x	0,5910	0,6401	0,4803	0,5520	0,5545	0,5894	0,4319
4. materialne	0,4576	0,5371	0,5910	x	0,5027	0,3757	0,5830	0,5229	0,4525	0,5056
5. kulturalne	0,4627	0,7610	0,6401	0,5027	x	0,4251	0,4685	0,5814	0,5379	0,3923
6. allocentryczne	0,4104	0,4734	0,4803	0,3757	0,4251	x	0,4381	0,5478	0,5145	0,3753
7. przyjemnościowe	0,3933	0,4868	0,5520	0,5830	0,4685	0,4381	x	0,4822	0,6152	0,6237
8. obywatelskie	0,3543	0,5824	0,5545	0,5229	0,5814	0,5478	0,4822	x	0,6495	0,4715
9. prospołeczne	0,3509	0,5275	0,5894	0,4525	0,5379	0,5145	0,6152	0,6495	x	0,5327
10. władzy	0,1150	0,3645	0,4319	0,5056	0,3923	0,3753	0,6237	0,4715	0,5327	x

Źródło: opracowanie własne.

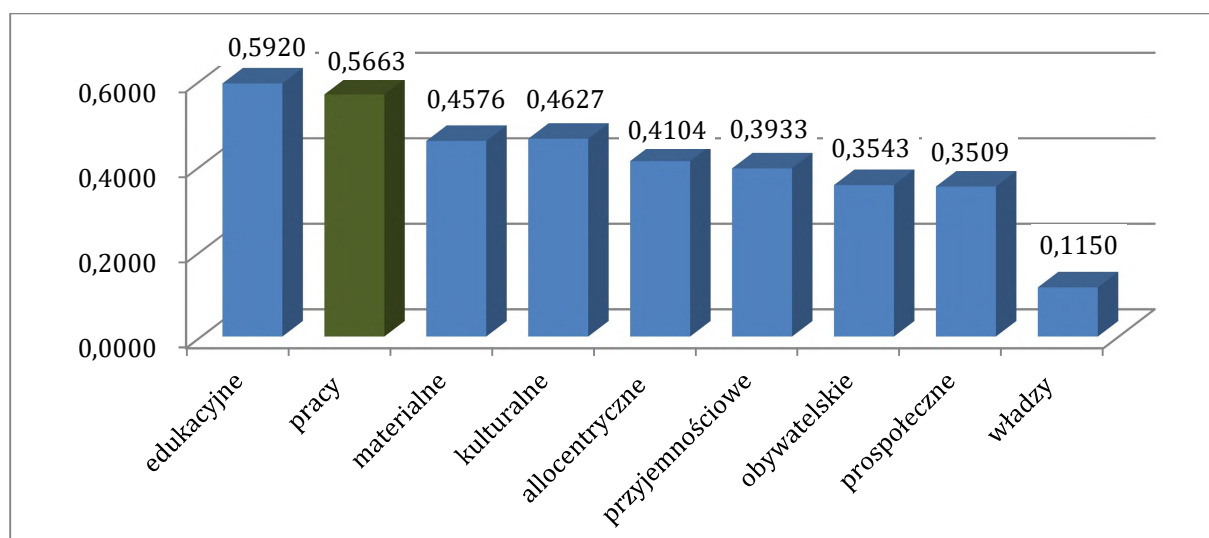
9.2.2.1. Wartości rodzinne

Pierwszą rangą w hierarchii wartości skazanych, znacznie odbiegającą od pozostałych, są wartości rodzinne ($W = 1,5610$) – umiarkowana akceptacja do zdecydowanej. Życie człowieka gaśnie, jeżeli jest bez macierzyństwa i rodzicielstwa. Wartości rodzinne wzmacniają więzy wspólnoty, szacunku i zaufania. Pierwsze wartości moralne, osobiste i społeczne uczą się w domu poprzez nauki, które rodzice przekazują swoim dzieciom, a które z kolei były przekazywane przez dziadków, rodzeństwo, ciotki

i wujków oraz innych krewnych lub bliskich (rodzinne $r=0,5920$) – korelacja⁸⁶ wysoka. Ważne jest, aby rodziny miały dobrze zdefiniowane wartości, na których się opierają, ponieważ te z kolei będą przekazywane potomkom. Stabilność pracy i silne więzi rodzinne są powszechnie uznane za ważne w procesie wychodzenia z przestępczości. Rola środowiska rodzinnego polega przede wszystkim na dostarczaniu określonych wzorów zachowań, ale także na zapewnieniu szans edukacyjnych i rozwoju zainteresowań. Po osadzeniu w zakładzie karnym życie rodzinne skazanego często rozpada się całkowicie, a rozwody są najczęściej orzekane zaocznie (Jaworska, 2016: 64, 168). Wydaje się, że niedostatki rodziny w odosobnieniu poprawiają jej lokatę.

Wzajemne związki wartości rodzinnych z wybranymi przedstawia rys. 42.

Rys. 42. Korelacja wartości rodzinnych z wybranymi wartościami uznawanymi przez respondentów ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Trzeba pamiętać, że każda osoba pracująca znajduje się na styku dwóch systemów – rodzinnego i tego związanego z miejscem pracy ($r=0,5663$) – korelacja wysoka. Te systemy oddziałują ze sobą bardzo mocno i muszą być utrzymywane w stanie delikatnej równowagi. Jest to warunek konieczny dobrego funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy zawodowej. Systemy rodzinne oddziałują na strukturę organizacji i wchodzi z nią w interakcje. Jest to widoczne zwłaszcza, kiedy ktoś przychodzi do nowej pracy. Często na początku systemy interpersonalne i praktyczne aspekty zawodu nie są jasne. Wtedy stosuje się znane, sprawdzone schematy. Dlatego

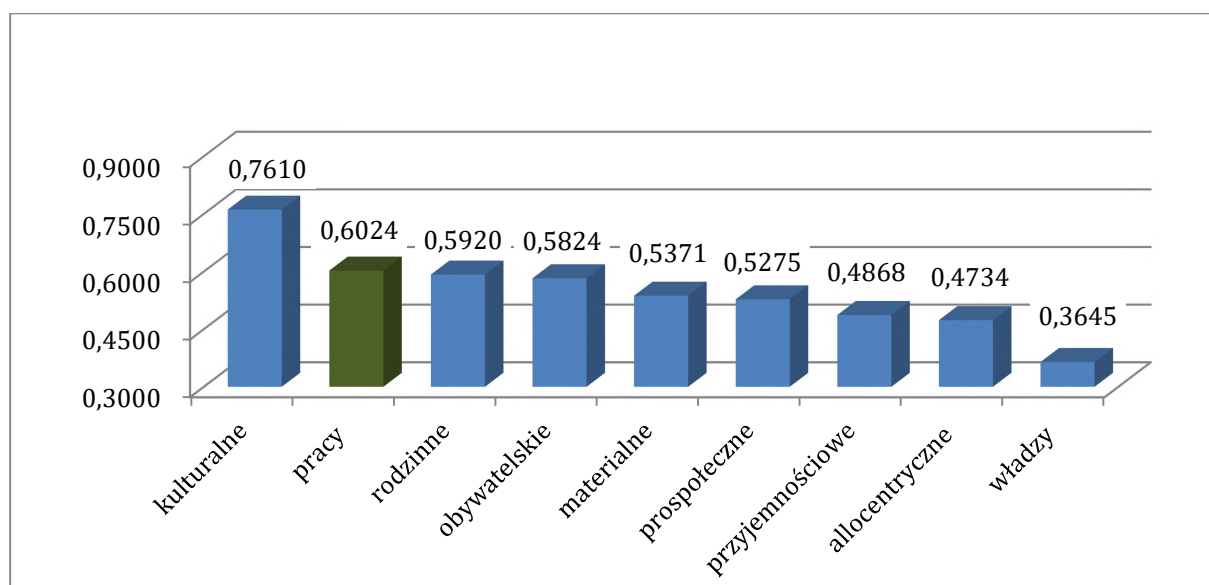
⁸⁶ **KORELACJA** – związek, powiązanie, a nie wpływ.

też największy związek wartości osadzonych z edukacją, a następnie pracą i wartościami materialnymi jest jak najbardziej prawidłowy.

9.2.2.2. Wartości edukacyjne

Drugą rangą w hierarchii wartości osadzonych są wartości edukacyjne ($W=0,9648$) – umiarkowana akceptacja. Nauka daje możliwość rozbudowania samoświadomości i samowiedzy, które są podstawowymi składnikami dynamizmu życia. Podniesienie poziomu wykształcenia osadzonych i umożliwienie im zdobycia kwalifikacji pełni niebagatelną rolę w przygotowaniu ich do życia na wolności. Sytuacja na polskim rynku pracy zmusza do posiadania wykształcenia i nieustannego uzupełniania wiedzy. W niekorzystnym położeniu znajdują się zarówno osoby mające braki w zakresie formalnego wykształcenia, jak i mające deficyty w obszarze przygotowania zawodowego. Te czynniki sprzyjają wykluczeniu z rynku pracy. Korelację wartości edukacyjnych osadzonych z innymi wartościami przedstawia rys. 43.

Rys. 43. Korelacja wartości edukacyjnych z wybranymi wartościami uznawanymi przez osadzonych ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Obecnie mówi się również o kryzysie kulturowym, czyli niepewności nie tylko w znaczeniu i rozumieniu wartości, ale również o niebywałym tempie przemian i trudnościach sprostania człowiekowi owym przemianom w świecie, a badani wskazali jako najwyższy stopień korelacji wartości edukacyjnych z kulturalnymi ($r=0,7610$) –

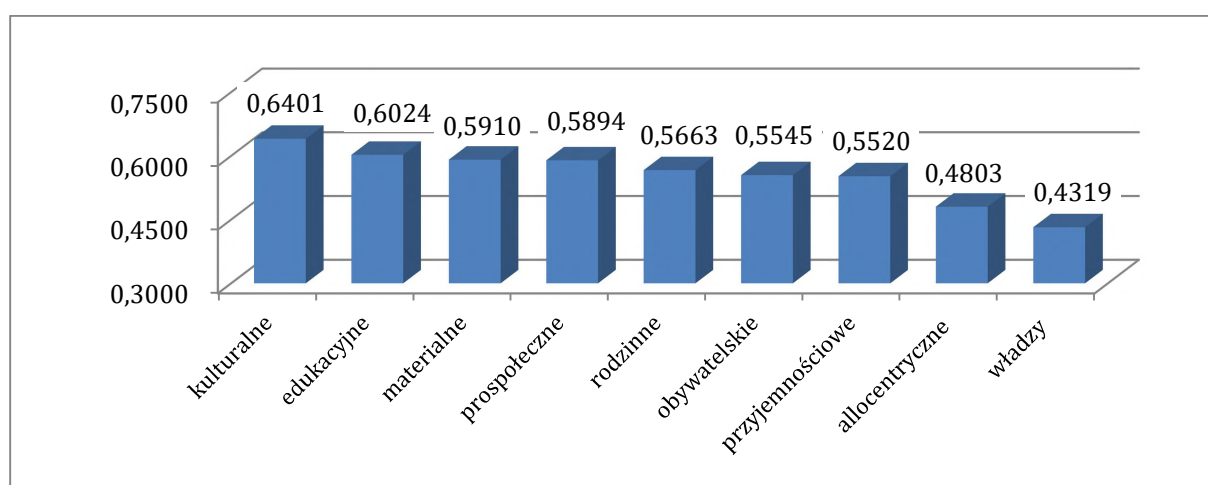
korelacja bardzo wysoka. Globalna rewolucja kulturowa zatacza coraz większe kręgi i ogarnia niemal wszystkie sfery życia człowieka, w tym życia społecznego. Należy pamiętać, kluczową rolę w tym względzie odgrywa właśnie edukacja, która doprowadzić powinna do zmiany sposobu myślenia, działania i funkcjonowania w społeczeństwie (Toroń-Fórmanek, 2019: 401-417).

Praca w sumie pojmowana jest jako środek wiodący do osiągnięcia innych wartości. Czasem jest odwrotnie, bo to edukacja może być środkiem do uzyskania pożądanej pracy co oznacza bardzo znaczącą korelację pracy i edukacji ($r=0,6024$) – korelacja wysoka.

9.2.2.3. Wartości związane z pracą

Wartości związane z pracą ($W=0,7836$) – umiarkowana akceptacja – zostały ocenione bardzo wysoko przez badanych osadzonych. Trzecia lokata po wartościach rodzinnych i edukacyjnych jest bardzo budująca. Wysoką pozycję wartości związanych z pracą można interpretować jako uświadomienie sobie przez badanych dużego znaczenia pracy w warunkach gospodarki rynkowej i tego, że wykonywana praca posiada znaczący wpływ na losy każdego człowieka. Możliwość świadczenia pracy przez skazanych powinno stać się priorytetową sprawą dla więziennictwa. Zatrudnienie skazanych podczas odbywanego przez nich wyroku zwiększa prawdopodobieństwo kształtowania w nich pozytywnych postaw wobec pracy. Graficznie korelację pracy z innymi wartościami przedstawia rys. 44.

Rys. 44. Korelacja wartości związanych z pracą z wybranymi wartościami uznawanymi przez respondentów ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Realizacja problemów badawczych

Praca, obok zabawy i nauki, jest jedną z podstawowych aktywności człowieka. Można na nią patrzeć jak na powołanie, źródło zarobkowania i szansę samorealizacji, samospelnienia. Rola pracy w życiu każdego człowieka jest ogromna i stanowi wyznacznik miejsca człowieka w społeczeństwie.

Korelacja z wartościami związanymi z pracą większości jest dosyć wyrównana. Najwyżej koreluje z wartościami kulturalnymi ($r=0,6401$) – korelacja wysoka, a najniżej związanymi z władzą ($r=0,4319$) – korelacja przeciętna.

Podkreśla się, że aby praca niosła ze sobą wartości rozwojowe, powinna być zgodna z umiejętnościami i zainteresowaniami człowieka, dzięki czemu może on rozwijać swoje potencjały i budować tożsamość społeczną, kulturową i osobową.

9.2.2.4. Wartości kulturalne

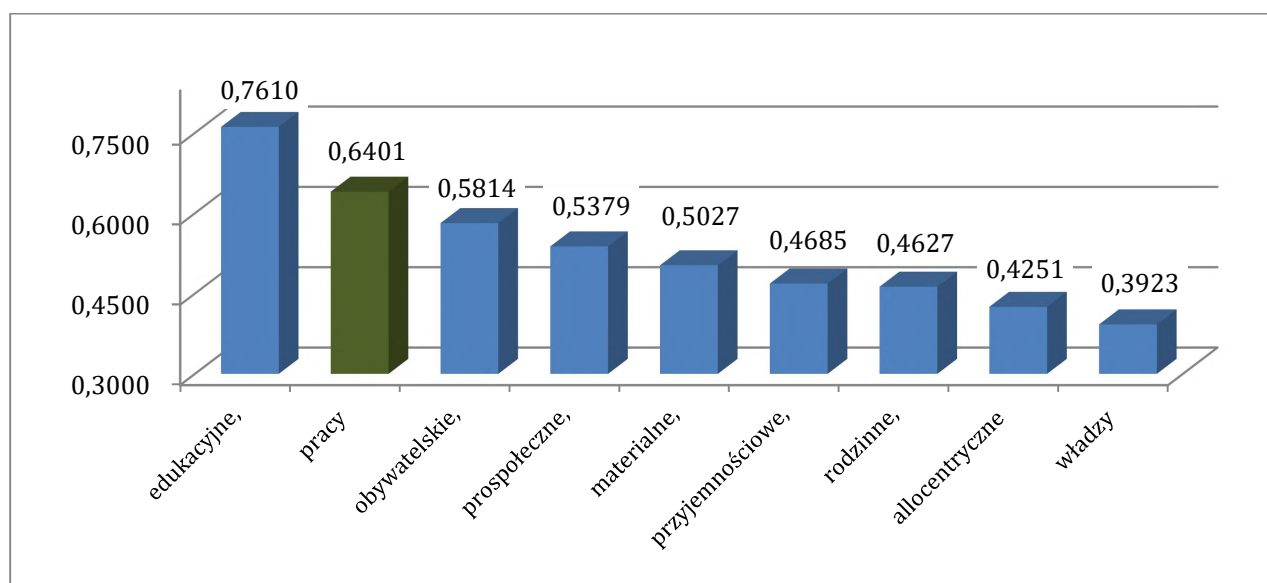
Piąta pozycja w hierarchii uznawanej przez badanych to wartości kulturalne ($W= 0,7049$) – umiarkowana akceptacja. Pozycja ta wydaje się być bardzo dobrą, chociażby dlatego, że niżej sytuują się wartości allocentryczne i przyjemnościowe. Najistotniejszym spoiwem kultury są wartości. Każda wspólnota wypracowała na przestrzeni dziejów, na podstawie historii, tradycji i religii, swój kanon wartości, czyli ważne dla danej społeczności idee, których realizacja stanowi podstawę tożsamości jednostki i grupy. Bogdan Roman Nawroczyński (pedagog i historyk pedagogiki, współtwórca polskiej pedagogiki naukowej) uważa, że „cała kultura jest nastawiona na świat wartości i w oderwaniu od niego staje się tylko swoją własną powłoką” (Nawroczyński, 1947: 75). Tak silne relacje łączące kulturę i wartości sprawiają, że nie sposób zajmować się poznawaniem kultury, izolując jednocześnie sferę wartości. Każdy człowiek stanowi swoiste odbicie wartości kultury. Janusz Gajda jest zdania, że „wartości kultury nie mogą bezpośrednio kształtować ludzkości, kształtują ludzi. I całe znaczenie edukacji kulturalnej sprowadza się do tego procesu kształtowania ludzkiej jednostki. Oczywiście, dokonywać się to powinno w takich lub innych wspólnotach, ale punktem docelowym pozostaje zawsze człowiek i jego jakość. Z tego punktu widzenia edukacja kulturalna nie jest tylko przysposobieniem jednostki do uczestniczenia w kulturze, jak się to niekiedy formułuje. Edukacja kulturalna jest

edukacją w określonej strategii życia” (Gajda, 2006: 302). Od najdawniejszych czasów istniał konflikt między tymi, którzy bronili wartości kultury, i tymi, którzy bronili różnorako rozumianych interesów społecznych (Gajda, 2006: 299). Edukacja kulturalna oznacza kształtowanie zaangażowanej postawy – umiejętności rozróżniania poziomów wartości, walkę z cynizmem, wulgarnością i „antykulturalnymi prądami”, a także otwartość i umiejętność dostrzeżenia autentycznych wartości tkwiących w różnych kulturach.

Wartości kształtują człowieka od wewnątrz, w przeciwieństwie do norm, które to wpływają na człowieka jak gdyby z zewnątrz. A więc wartości kultury będą to zasady, normy, idee – indywidualne, wewnętrzne jak i kolektywne – zewnętrzne, tworzone przez człowieka dla siebie samego jak i dla innych ludzi.

Graficznie korelacje wartości kulturalnych przedstawia rys. 45.

Rys. 45. Korelacja wartości kulturalnych z wybranymi wartościami uznawanymi przez badanych ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Wartości kulturalne uznawane przez osadzonych najbardziej korelują z wartościami: edukacyjnymi ($r=0,7610$) – korelacja bardzo wysoka, korelacja wysoka z wartościami związanymi z pracą ($r=0,6401$), obywatelskimi ($r=0,5814$) i prospołecznymi ($r=0,5379$).

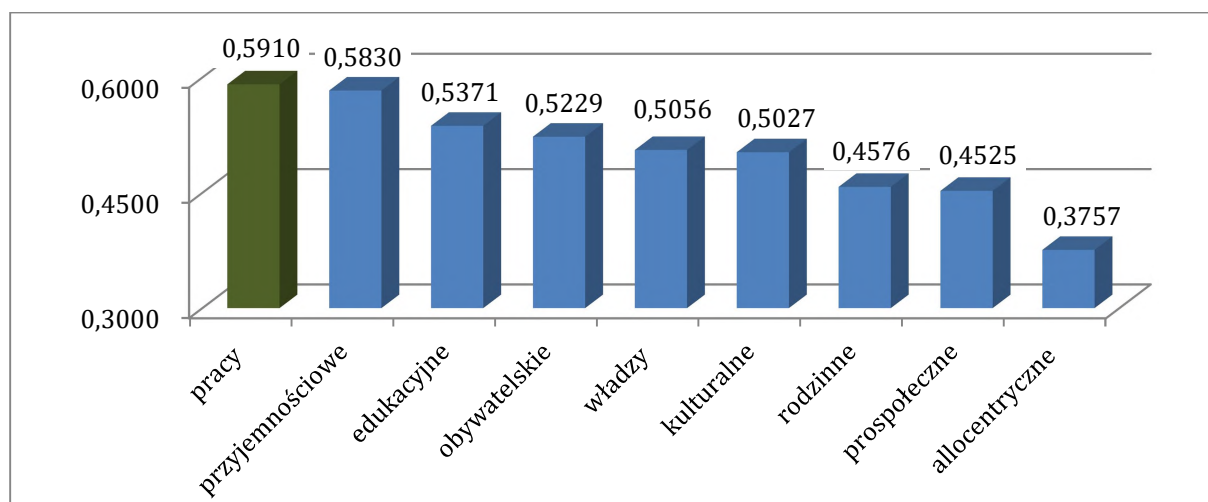
9.2.2.5. Wartości materialne

Czwartą wartością w hierarchii wartości osadzonych znalazły się wartości materialne ($W=0,7043$) – umiarkowana akceptacja. Wartości materialne (jedzenie, ubrania, lekarstwa, pieniądze i mieszkania) są zbiorem elementów, które pozwalają

człowiekowi na pokrycie jego podstawowych potrzeb i bardziej komfortowe życie. Innymi słowy, wartości materialne umożliwiają i pomagają ludziom utrzymać i utrzymać lepszą jakość życia w czasie. Wartości materialne są ściśle związane z wartościami osobistymi, pracą ($r=0,5910$), edukacją ($r=0,5371$), rodzinnymi, duchowymi i społeczno-kulturowymi (rys. 46). Wysoko korelacja wartości materialnych i przyjemnościowych ($r=0,5830$) wskazywałaby na pasję i zainteresowanie.

W poprzednim ustroju jednostki penitencjarne ujednoliciły swoich podopiecznych niemal w każdej dziedzinie – wszyscy posiadali porównywalne zasoby materialne, a więc ich status był równy. Obowiązek pracy – wraz z jej dostępnością – pozwalał na zakup kilkunastu paczek papierosów w miesiącu, kilku puszek taniej żywności i skromnych artykułów higieny osobistej. Za luksus uchodziła herbata – mocny napar był swoistym substytutem alkoholu. Więźniowie nie posiadali własnych ubrań, biżuterii i cennych przedmiotów oraz – w odróżnieniu od obecnej rzeczywistości – np. drogich, ekskluzywnych kosmetyków (Bałandynowicz, 2015: 199).

Rys. 46. Korelacja wartości materialnych z wybranymi wartościami uznawanymi przez badanych ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

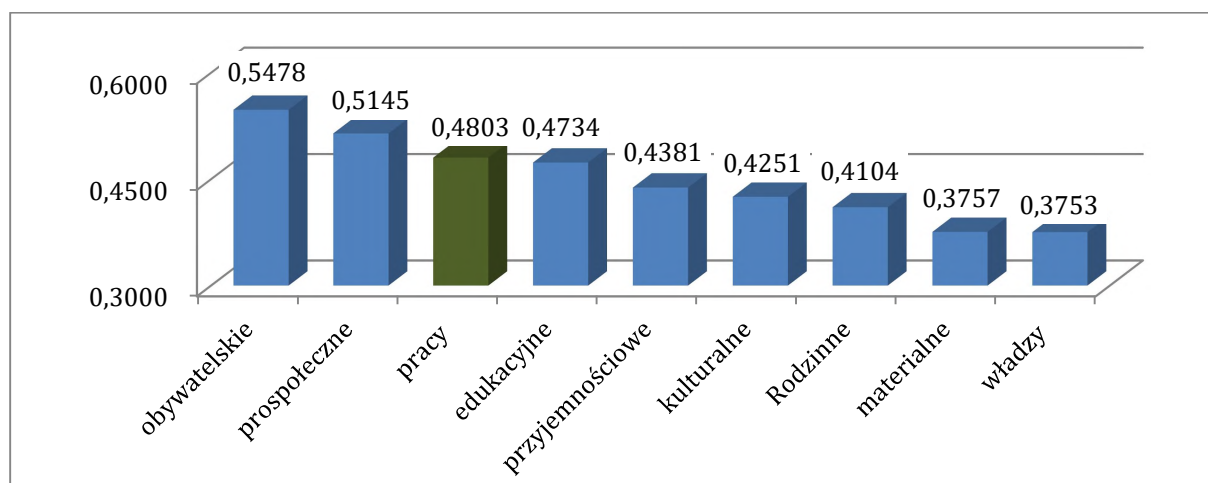
Czwarta pozycja wartości materialnych w hierarchii osadzonych można uznać za bardzo pozytywne. W czasach gospodarki rynkowej dążenie do osobistego sukcesu materialnego nie może być traktowane z góry negatywnie, a wręcz przeciwnie bo wykazuje orientację na konkurencję, rywalizację i na końcowy wynik. Należy pamiętać, że wartości to te cechy i postawy, które utrzymują się w czasie, przedmioty i materiały,

przeciwnie, podlegają różnym zmianom w zależności od potrzeb danego czasu, a także wygaśnięcia (Dudek, 2022).

9.2.2.6. Wartości allocentryczne

Szóstą wartość w hierarchii osadzonych zanotowały wartości allocentryczne ($W=0,5705$) – umiarkowana akceptacja. Wartości te nakazujące traktowanie innego człowieka jako autonomicznej wartości, zalecające służbę dobru drugiego człowieka lub stwarzające szansę działań ukierunkowanych na indywidualną osobowość innej istoty ludzkiej, bliskie i serdeczne stosunki z koleżankami i kolegami, wspólne zajęcia i przeżycia, wzajemne obdarzanie się przyjaźnią i zaufaniem, dzielenie się problemami i sukcesami, świadczenie sobie pomocy i możliwości liczenia na rówieśników w trudnych momentach. Korelację wartości allocentrycznych ukazuje rys. 47.

Rys. 47. Korelacja wartości allocentrycznych z wybranymi wartościami uznawanymi przez badanych ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

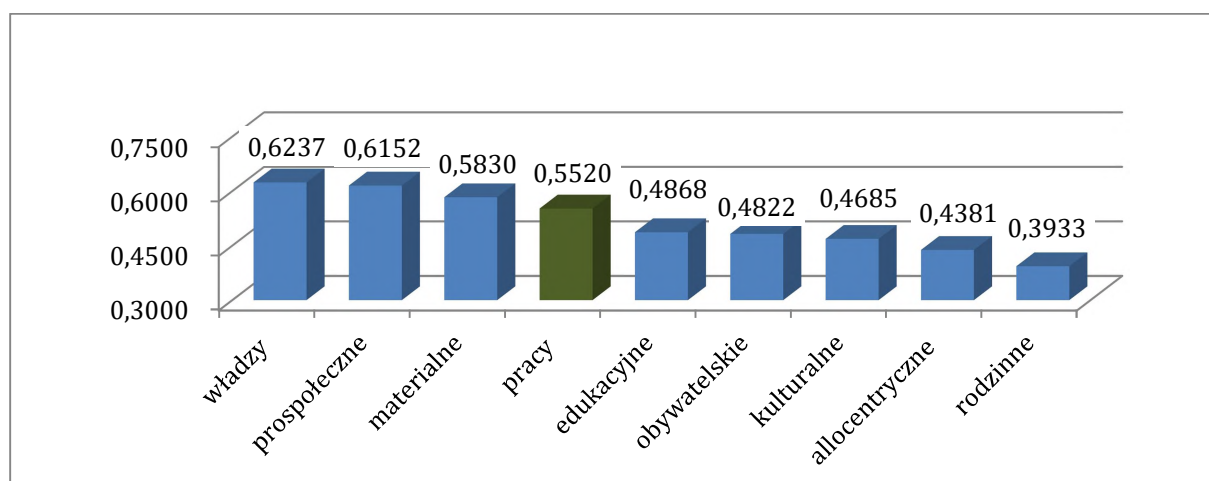
Wartości allocentryczne najsilniej korelują (korelacja wysoka) z wartościami obywatelskimi ($r=0,5478$) i prospołecznymi ($r=0,5145$). Jest to wynik prawidłowy, świadczący o tym, iż w ogólnym wymiarze kontakty osadzonych z kolegami i przyjaciółmi nie mają aspołecznego charakteru. Wręcz przeciwnie mieszczą się w szerszej orientacji społecznej. Dość specyficzną jest korelacja z wartościami materialnymi ($r=0,3757$) – korelacja przeciętna, co świadczyłoby o braku podkładu materialnego przyjaźni. To oznacza, że względy materialne raczej przeszkadzają nawiązywaniu kontaktów koleżeńskich i prawdziwych przyjaźni niż im służą.

9.2.2.7. Wartości przyjemnościowe

Siódmą wartością w hierarchii osadzonych zanotowały wartości przyjemnościowe ($W=0,4790$) – podejście pomiędzy ambiwalentnym, a umiarkowaną akceptacją. Wartości te oceniające dodatnio pozytywne emocje, niwelują stany przykre, akceptują łatwe życie – bez konfliktów i problemów (przyjemność, przykrość, rozkosz, ból, smaczne, niesmaczne itp.). Korzystanie z wartości przyjemnościowych z pewnością są skutkiem liberalizacji wychowania, którą można spotkać zarówno w miastach jak i na wsi, ale siódma lokata w hierarchii nie do końca potwierdza tą obiegową teorię. Korelację tych wartości przedstawia rys. 48.

Wartości przyjemnościowe najbardziej korelują z wartościami związanymi z władzą ($r=0,6237$), prospołecznymi ($r=0,6152$), materialnymi ($r=0,5830$), związanymi z pracą ($r=0,5520$). Połączenie wartości przyjemnościowych z prospołecznymi jest bardzo dobrym zjawiskiem, które wskazują na przyjemność pomocy humanitarnej (np. DPS). Skazani poprzez osobisty kontakt z podopiecznymi DPS-ów zaczynają inaczej patrzeć na wartość zdrowia, ludzkiego życia oraz dóbr materialnych. Dostrzegają wartość kontaktów międzyludzkich i rodzinnych. Mogą oni mieszkańców DPS-ów lepiej poznać i dostrzec w nich pełnowartościowych ludzi.

Rys. 48. Korelacja wartości przyjemnościowych z wybranymi wartościami uznawanymi przez respondentów zakładów karnych ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

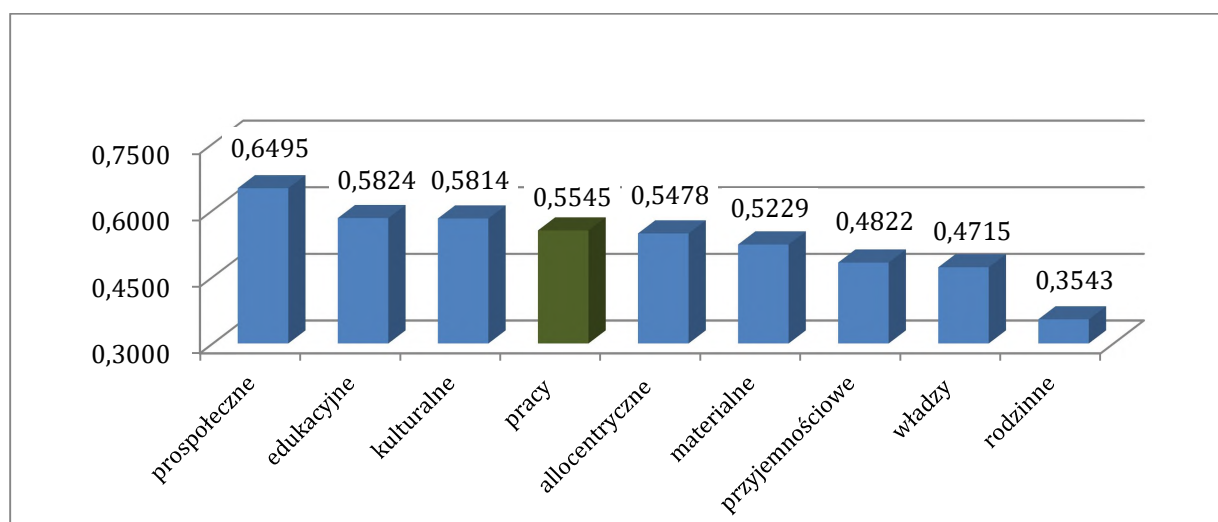
Do tego praca jest pojmowana jako miejsce realizacji osobistych pasji i zainteresowań. Korelacja z wartościami związanymi z władzą świadczy o tym, że dla skazanych dużą przyjemność wyzwała władza, a mniej np. edukacja ($r=0,4868$).

Najslabiej za to wartości przyjemnościowe korelują (korelacja przeciętna) z wartościami rodzinnymi ($r=0,3933$) i w sumie z kulturą ($r=0,4685$). Większość społeczeństwa preferuje tylko łatwo przychodzące przyjemności i z pewnością rzadko zaglądają do teatrów, bibliotek czy muzeów. Są natomiast częstymi bywalcami dyskotek, lubią muzykę *disco polo*, lunaparków, pubów i sal kinowych na filmach dla masowego widza, rozbudzające nie zawsze zdrowe emocje, przy zupełnym niedostatku głębszych treści (Szymański, 2006: 55).

9.2.2.8. Wartości obywatelskie

Ósmą wartością w hierarchii osadzonych zanotowały wartości obywatelskie ($W=0,4302$) – podejście pomiędzy ambiwalentnym, a umiarkowaną akceptacją. Rozwój postawy obywatelskiej to rozbudzanie elementarnych uczuć patriotycznych w toku zajęć tematycznych oraz obchodów uroczystości państwowych przygotowanie do aktywnego uczestnictwa w życiu państwa przez zapoznanie z jego instrumentami (rząd, parlament, sąd, policja, armia itd.), obserwacja funkcjonowania społeczności lokalnej podnoszenie poziomu wiedzy o samorządzie terytorialnym oraz narzędziach demokracji (wybory, referendum), podsycanie pożądanых przejawów patriotyzmu lokalnego, wyjaśnianie problematyki uczestnictwa Polski w strukturach NATO oraz Unii Europejskiej (Tyc, 2018). Korelację wartości obywatelskich ukazuje rys. 49.

Rys. 49. Korelacja wartości obywatelskich z wybranymi wartościami uznawanymi przez osadzonych ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Wartości obywatelskie najsilniej korelują z wartościami prospołecznymi ($r=0,6495$), edukacyjnymi ($r=0,5824$), kulturalnymi ($r=0,5814$), związanymi z pracą ($r=0,5545$), allocentrycznymi ($r=0,5478$), a najmniej z przyjemnościowymi ($r=0,4822$), związanymi z władzą ($r=0,4715$) i rodzinnymi ($r=0,3543$). Dopiero ósma lokata wartości prospołecznych jak się zdaje jest wyrazem trwającego od wielu lat w naszym kraju kryzysu społecznego. Jest to także kolejne odbicie słabości systemu edukacji (choć w korelacji wysoko), w którym nie ma wpajania elementarnych wartości. Zatem można powiedzieć, że dla tych osób, dla których są ważne wartości obywatelskie także ważne, średnio biorąc, są stosunki społeczne, przyjaźń, dobra materialne oraz zdobywanie pracy i wykształcenia.

9.2.2.9. Wartości prospołeczne

Wartości prospołeczne ($W=0,1086$) – podejście ambiwalentne – ułożone są dopiero na dziewiątym miejscu. Koniecznym i niezbywalnym aspektem ludzkiego losu jest egzystencja wśród innych ludzi, obok innych, przeciw innym, we współpracy lub w konkurencji, w solidarności i w walce, w miłości i nienawiści, w przyjaźni i wrogości.

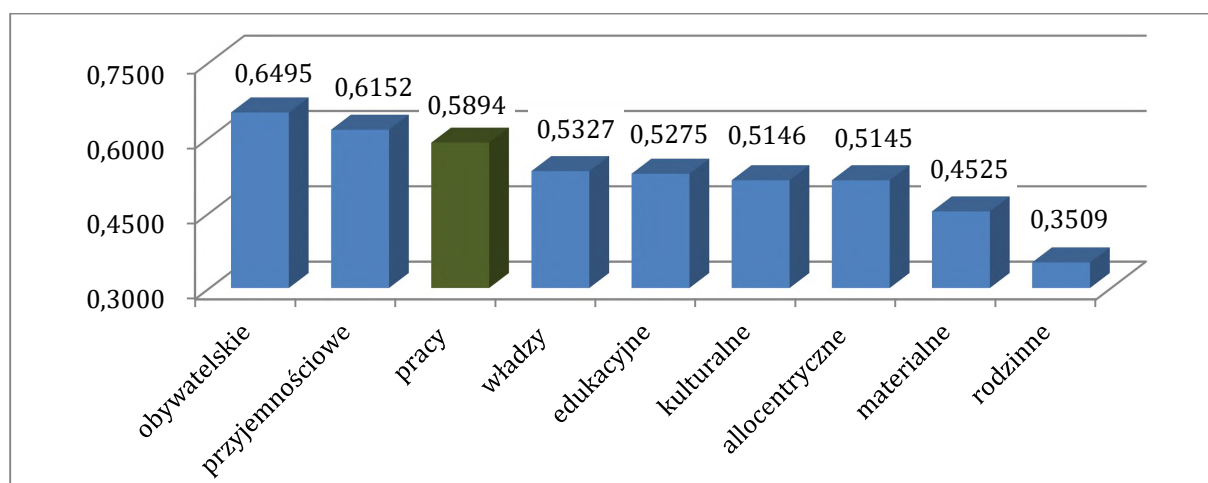
Wygląda na to, że osadzeni w XXI wieku ograniczają swoje zainteresowania sprawami społecznymi do wąskiego kręgu problemów rodziny, własnej grupy koleżeńskiej niż działaniami korzystnymi dla nieznanych sobie ludzi i nie odczuwają zaangażowania w życie społeczne. Potrzebę tą przyswaja się raczej jako zasadę etyczną niż jako dyrektywę konkretnego działania. Okazuje się, że niedostatki życia społecznego, z którymi wielu spotyka się w latach szkolnych, wywierają wpływ hamujący i ograniczający rzeczywiste postawy prospołeczne. Wynika stąd, iż ocena znaczenia postaw prospołecznych, nawet w tym samym wymiarze nieco inaczej wygląda w ujęciu teoretycznym, inaczej natomiast w odniesieniu do tego, co się dzieje w otaczającym świecie (Szymański, 2006: 61-64). Korelację wartości prospołecznych wykazuje rys. 50.

Najwyższa korelacja (korelacja wysoka) wartości prospołecznych z wartościami obywatelskimi ($r=0,6495$), przyjemnościowymi ($r=0,6152$), pracy ($r=0,5894$) i władzy ($r=0,5327$) może wskazywać, że w małym stopniu, ale jak już to sprawy społeczne są dla badanych przyjemne i wiążą się z pracą. Istotnym zadaniem jest uwrażliwienie podopiecznych na drugiego człowieka, zwrócenie uwagi na otaczający go świat i możliwość jego zmiany na lepsze poprzez czynienie dobra na rzecz ludzi szczególnie potrzebujących. Wolontariat daje okazję do sprawienia komuś radości, wyświadczenia

dobra osobom, które są samotne, odrzucone, czują się nikomu niepotrzebne. Utrwalanie wartości społecznych przygotowuje osadzonych do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym, rozwija ich zainteresowania, umiejętności społeczne, a przede wszystkim niesie ze sobą wiele wartości wychowawczych kształtujących kreatywność, odpowiedzialność, wrażliwość i otwartość na drugiego człowieka.

Najniższą korelacją wartości prospołecznych zachodzi z wartościami rodzinnymi, oznaczałoby to, że dla badanych trudno jest pogodzić dbałość o rodzinę i o inne osoby.

Rys. 50. Korelacja wartości prospołecznych z wybranymi wartościami uznawanymi przez osadzonych ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Ze względu na tak niską lokatę tak ważnych wartości celowym byłoby takie organizowanie życia społecznego i wzajemnych relacji społecznych osadzonych, które zmierzałyby do lepszego, wzajemnego poznania wszystkich członków uczestniczących w tych relacjach (przyjaciele, rodzina, społeczeństwo itp.).

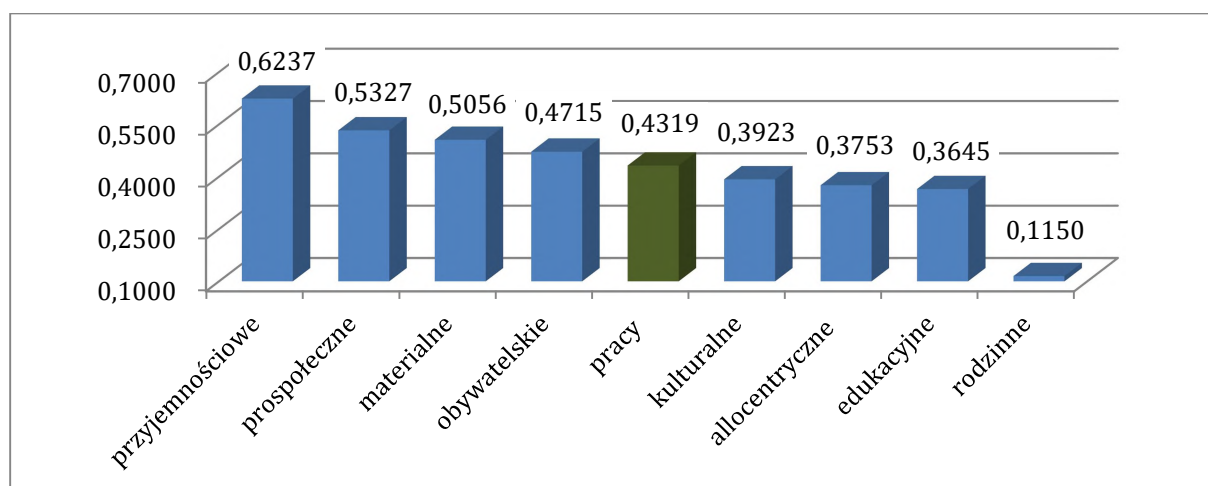
9.2.2.10. Wartości związane z władzą

Ostatnią w hierarchii wartości osadzonych są wartości związane z władzą ($W = -1,0474$) – negacja wartości. 82. badanych uznało tę wartość za najmniej użyteczną. Wartości te to możliwość wywierania przez jednostkę bądź grupę rzeczywistego wpływu na istotne okoliczności życia przez ukierunkowywanie własnego postępowania (władza nad sobą – indywidualna) lub postępowania innych osób (władza nad innymi – społeczna). Tam, gdzie przeważa zgodność interesów i woli współzależnych osobników, zbędne są stosunki władcze. Wynik powyżej „0” oznacza, że

badani cenią władzę (w stopniu najniższym) jako pracę, która jest przez nich pożądana. Korelację tych wartości przedstawia rys. 51.

Wartości związane z władzą najbardziej korelują z wartościami przyjemnościowymi ($r=0,6237$), prospołecznymi ($r=0,5527$) i materialnymi ($r=0,5056$), a najmniej z rodzinnymi ($r=0,1150$) – korelacja nikła. Edukacja stanowi mocny fundament i jest on najlepszym argumentem przy ubieganiu się o kierownicze stanowiska, a w korelacji jest na przedostatnim miejscu ($r=0,3645$).

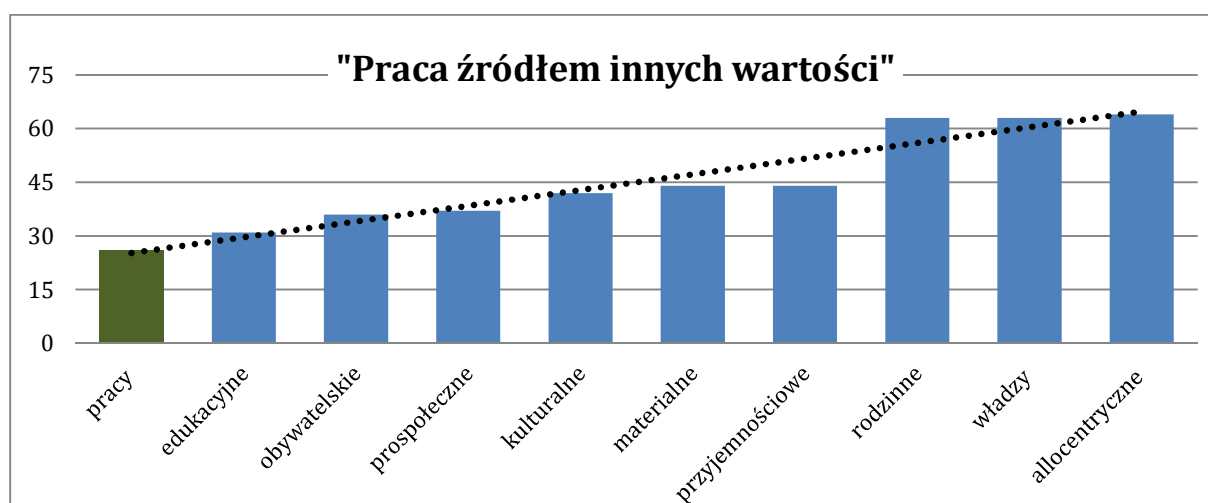
Rys. 51. Korelacja wartości związanych z władzą z wybranymi wartościami uznawanymi przez respondentów ($p<0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując największe (rys. 52) poparcie wśród respondentów posiadają wartości rodzinne, a najwyżej w korelacji z innymi postawiono pracę i edukację.

Rys. 52. Ustawienie wartości wg. ważności dla innych wartości



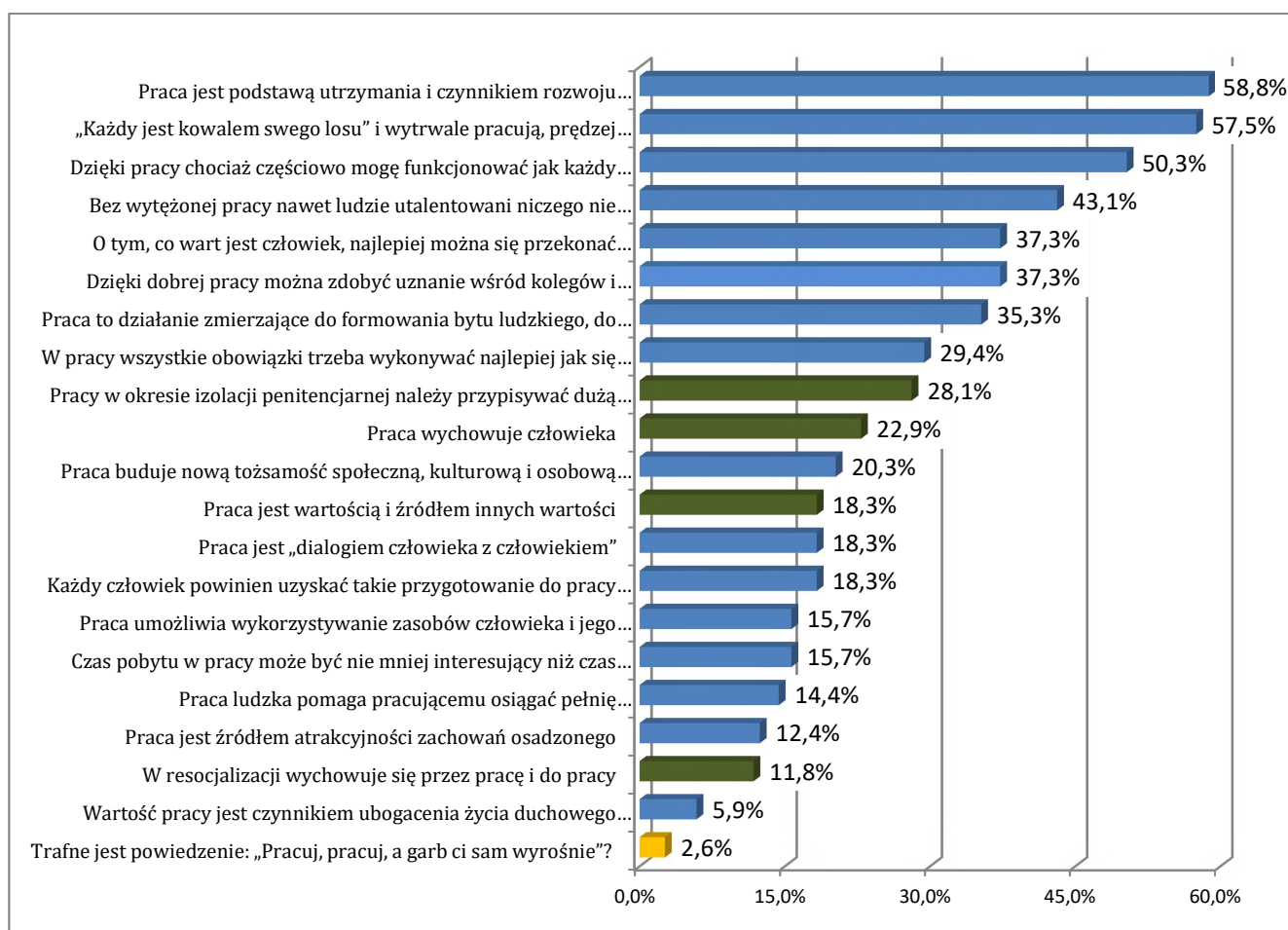
Źródło: opracowanie własne.

Najslabiej natomiast na inne wartości wpływają wartości rodzinne, władzy i allocentryczne. Liczba 26 przy pracy oznacza, że wartość ta: z wartościami materialnymi była: 1., z wartościami rodzinnymi, edukacyjnymi i kulturalnymi była: 2., z wartościami allocentrycznymi i prospołecznymi była: 3., z wartościami przyjemnościowymi i obywatelskimi: 4 i z wartościami związanymi z władzą – najniżej bo 5. Oznacza to, że „Praca jest źródłem innych wartości”.

9.2.3. Praca wartością i źródłem wartości

Osadzonych zapytano: „Na ile dla Ciebie wartością jest praca?” pyt. 5. Alfabetycznie ułożono 21 odpowiedzi, z których osadzeni mogli wybrać max 5-7 odpowiedzi (rys. 53).

Rys. 53. Praca wartością i źródłem wartości (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne.

Większość badanych stwierdziła, że „Praca jest podstawą utrzymania i czynnikiem rozwoju człowieka, rodziny i społeczeństwa” – (N=90) 58,8% badanych, z kolei, że

„Każdy jest kowalem swego losu» i wytrwale pracują, prędzej dojdą do czegoś w życiu od tych, od tych którzy liczą na przypadek, los szczęścia, pomyślne układy i znajomości” uznało tak 57,5% badanych, *„Dzięki pracy chociaż częściowo mogę funkcjonować jak każdy obywatel, który codziennie chodzi do pracy”* – 50,3%, *„Bez wytężonej pracy nawet ludzie utalentowani niczego nie osiągną”* – 43,1%, *„Dzięki dobrej pracy można zdobyć uznanie wśród kolegów i przełożonych, a także w szerszym otoczeniu”* – 37,3%, *„O tym, co wart jest człowiek, najlepiej można się przekonać obserwując jego pracę”* – 37,3%.

Ale inne bardzo ważne odpowiedzi uzyskały znacznie mniej punktów: *„Pracy w okresie izolacji penitencjarnej należy przypisywać dużą wagę, jest ona bardzo potrzebna w resocjalizacji, jest wręcz konieczna”* – 28,1%, *„Praca wychowuje człowieka”* – 22,9%, *„Praca jest wartością i źródłem innych wartości”* – 18,3% (co jest sprzeczne z wynikami z badania hierarchii wartości i korelacji poszczególnych wartości na sobie – rys. 52), *„W resocjalizacji wychowuje się przez pracę i do pracy”* – zaledwie 11,8%. Ale co ciekawe N=4 (2,6%) odpowiedzi są za stwierdzeniem *„Pracuj, pracuj, a garb ci sam wyrośnie”*.

Konkluzja

Korelacja poszczególnych 10. wartości (rodzinnych, edukacyjnych, związanych z pracą, kulturowych, materialnych, allocentrycznych, przyjemnościowych, obywatelskich, prospołecznych i związanych z władzą – „r”) pomiędzy sobą oscyluje pomiędzy korelacją nikłą, a korelacją bardzo wysoką. Najwyżej w korelacjach do innych wartości okazały się wartości związane z pracą. Oznacza to, że dla badanych praca w korelacji z poszczególnymi wartościami stawiana była najwyżej, była najbardziej użyteczna i wpływająca na pozostałe wartości.

9.3. Otoczenie pracy /interdyscyplinarnie/

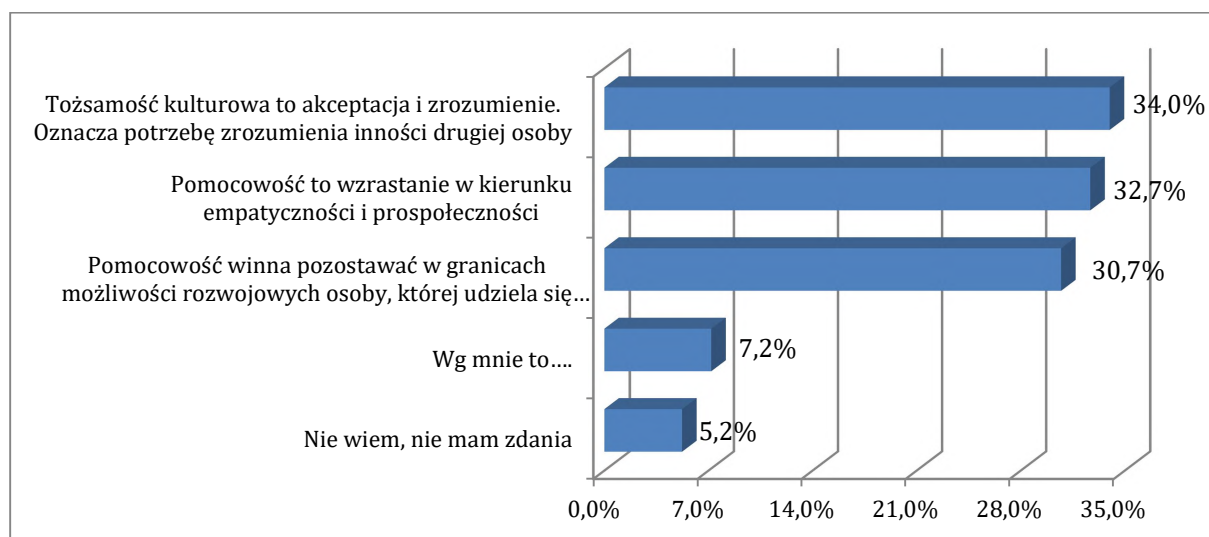
Pojmowanie pracy i jej wartości zmienia się na przestrzeni lat, choć niemal powszechnie uznaje się, że praca jest dla człowieka pewnego rodzaju wysiłkiem zmierzającym w kierunku wyznaczonego celu (Armstrong, 2000). Wartość pracy jako czynnika ubogacenia życia duchowego człowieka podkreśla Józef Tischner (2005) – praca jest dla niego swoistą formą rozmowy człowieka z drugim człowiekiem, która służy rozwojowi ludzkiego życia. Praca oprócz wymiaru przedmiotowego ma wymiar podmiotowy, spełniając istotną funkcję samorealizacji, doskonalenia i rozwoju

osobowego człowieka. Praca jest formą możliwości przetrwania nie tylko poszczególnych członków społeczeństwa, ale także całych społeczeństw, daje podstawę przeżycia oraz zwiększania jakości ludzkiej egzystencji. Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem (LE 9). Praca jest często sposobem na podniesienie własnej wartości. Praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy (Jan Paweł II, 1981, 6).

9.3.1. *Bycie pomocnym*

Pomocowości nie należy rozumieć pomocy materialnej, ale stwarzanie możliwości, aby osoba swój problem umiała rozwiązać samodzielnie, to świadczenie czegoś co daje szansę wzrastania. Po przez pracę człowiek jako pracownik występuje na rzecz wspólnoty. Respondentów zapytano: *Jak rozumiesz bycie pomocnym?* (pyt. 40). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 54. Respondenci w miarę równo odpowiedzieli. Najbardziej poparli odpowiedź, w której mowa o potrzebie zrozumienia inności drugiego człowieka (34,0%), następnie poparto potrzebę empatyczności i prospołeczności (32,7%), a najniżej wsparto twierdzenie, że „pomocowość winna pozostawać w granicach możliwości rozwojowych osoby, której udziela się pomocy” (30,7%).

Rys. 54. Bycie pomocnym (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne.

Ponadto w pytaniu otwartym stwierdzono, że pomocowość to: „pomoc w trudnych chwilach bliskim”, „pomaganie ludziom w miarę możliwości, bo to świadczy o tym jakim jest się człowiekiem”, „bezinteresowne dzielenie się swoim czasem i doświadczeniem”, „pomaganie ludziom chorym w codziennych obowiązkach” i w końcu jak „pomogłeś komuś (kiedyś), ktoś pomoże tobie” itp. W sumie każdy powinien być nastawiony na: odpowiedzialność, uczciwość, pomocowość i użyteczność, ale i to samo powinien otrzymać od społeczeństwa (Malewski, 1962: 65).

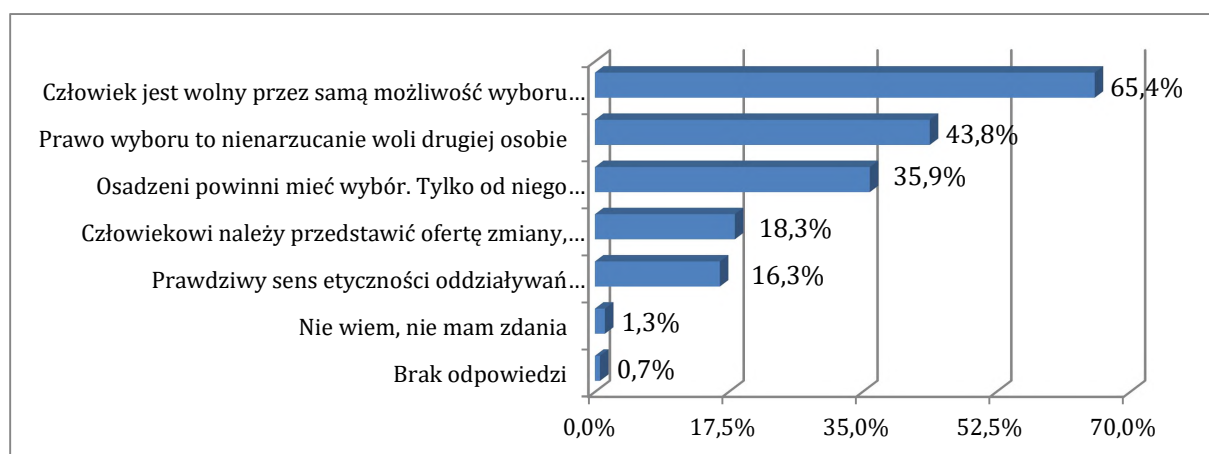
W temacie są też inne zdania, np. Shany Lebowitz (korespondentki Business Insider), która twierdzi, że: „[...] jak wynika z najnowszych badań, w długofalowej perspektywie pomaganie innym kosztem swojego zdrowia, szczęścia czy realizacji naszych potrzeb, znacznie obniża prawdopodobieństwo odniesienia sukcesu. Warto więc czasem przemęczyć się z uczuciem bycia samolubem” (Lebowitz, 2017). O fenomienie „wypalenia hojności” na łamach Harvard Business Review piszą prof. Adam Grant z Uniwersytetu Whartona oraz Reb Rebele, którzy przeprowadzili badania na ten temat.

9.3.2. Prawo wyboru

Działania człowieka „bez wyboru” są najczęściej nielogiczne. Każdemu człowiekowi należy przedstawić ofertę zmiany. W ten sposób podkreśla się jego podmiotowość i tożsamość. Prawo wyboru to brak narzucania woli drugiej osobie. Człowiek jest wolny przez samą możliwość wyboru (dobra jak i zła). Jednym z istotnych wymiarów wolności jest wybór, ale tylko wybór ugruntowany w „ja”. Wybór dokonuje się w świecie wartości i dobra. Sprowadzanie wolności do wyboru między czymkolwiek jest jej banałem. Wolność człowieka, który czyni dobro, jest bardziej wyzwolona niż wolność osoby, która używa wolności w zły sposób. Więzienie spełniając swoje funkcje utylitarne, w znaczący sposób ogranicza wolność wyboru osób więzionych. Prawdziwy sens etyczności oddziaływań penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki. Wybór określonej alternatywy wskazuje na nasilenie prospołeczności osadzonego. Pozbawiony wolności powinni mieć wybór. Tylko od człowieka zależy, czy chce skorzystać z wyboru. Osadzonym zadano pytanie: „*Jakie masz zdanie o prawie do wyboru?*” (pyt. 41). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 55.

Większość osadzonych w badaniu była zdania, że: „Człowiek jest wolny przez samą możliwość wyboru (dobra jak i zła)” (65,4%). Zdanie: „Prawo wyboru to nienarzucanie woli drugiej osobie” uznało już znacznie mniejsza ilość osadzonych (43,8%). Kolejna odpowiedź dotyczyła ściśle badanych: „Osadzeni powinni mieć wybór. Tylko od niego samego zależy, czy chce skorzystać z wyboru”, za którą opowiedziało się już tylko 35,9%. To samo tyczyło się kolejnej odpowiedzi: „Człowiekowi należy przedstawić ofertę zmiany, zachowując jego podmiotowość i tożsamość”, za którą opowiedziało się tylko 18,3%. Najmniejsze poparcie osiągnęło zdanie: „Prawdziwy sens etyczności oddziaływań penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki” (16,3%).

Rys. 55. Prawo do wyboru (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne.

Z badania wynika, że odpowiedzi, które w jakiś sposób „wymuszałyby” zmianę osadzonego nie do końca im odpowiadają, nawet jeżeli finał byłby dla nich pozytywny.

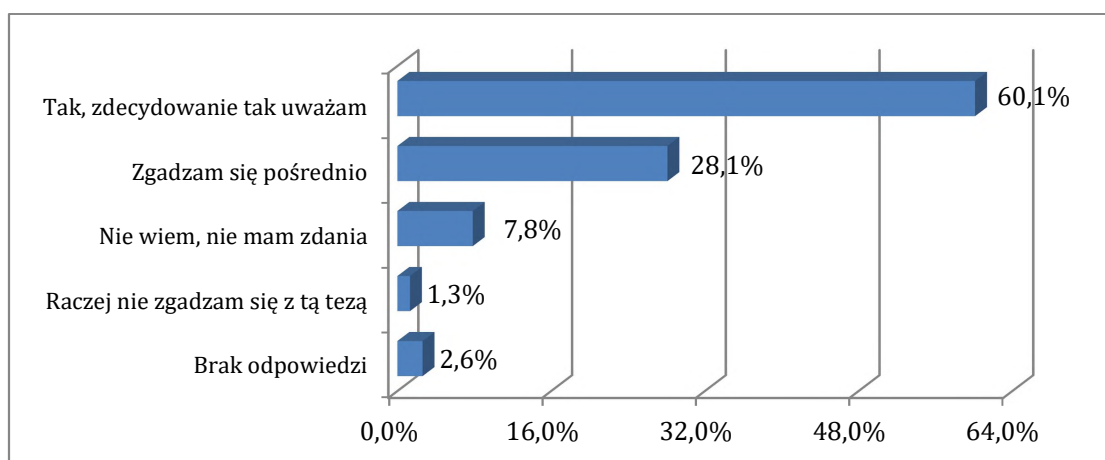
9.3.3. Samoocena

Samoocena „[...] polegająca na przeżywaniu swojej wartości i pozytywnego obrazu siebie, która motywuje do moralnie wartościowych zachowań, uodparniania na wszelkie formy manipulacji i zniewalania oraz wpływa na radzenie sobie w sytuacjach trudnych.” (Chlewiński, Zaleski, 1989: 1231) prowadzi w konsekwencji do sformułowania zgeneralizowanego obrazu własnej osoby najczęściej nazywanego samoakceptacją lub poczuciem własnej wartości, ale także samowyywyższaniem się, czy potrzebą własnej ważności. Samoocena może być: wysoka, niska, średnia, ambiwalentna. „Pozytywna

samoocena, jak również stosunek do tego, jak postrzegają pracownika inni, może być kluczowym elementem warunkującym prawidłowe funkcjonowanie w roli przewidzianej dla pracownika odpowiedzialnego za prawidłowe reagowanie na popełnienie przestępstwa. [...] Poczucie kontroli wewnętrznej wiąże się z przekonaniem o własnej wartości, wysoką samooceną i samoakceptacją.” (Bałandynowicz, 2015: 77 i 263). Osadzonym zadano pytanie: „Czy uważasz, że osoby z niską samooceną są bardziej wrażliwe na ryzyko niepowodzenia (dążąc do unikania porażki, aniżeli do osiągnięcia sukcesu)?” (pyt. 50). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 56.

Większość badanych (60,1%) było zdecydowanie zdania, że osoby z niską samooceną są bardziej wrażliwe na ryzyko niepowodzenia (dążąc do unikania porażki, aniżeli do osiągnięcia sukcesu), ponadto 28,1% z tym zdaniem zgodziło się pośrednio. Pozostali nie mieli zdania, nie zgodzili się z tym lub w ogóle nie odpowiedzieli. W sumie prawie 90% badanych wie, jaki wpływ na człowieka niska samoocena, *ale czy tak jest naprawdę? i czy wiedzą jak ją poprawić?*, bo przecież istnieją sposoby, które pozwalają zwiększyć samoocenę i poczucie własnej wartości.

Rys. 56. Niska samoocena (bezradność) źródłem możliwych niepowodzeń ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Anna Fidelus podaje, że „w ujęciu indywidualnym największą popularność zyskał termin **wyuczonej bezradności**. Jest ona efektem sytuacji, w której człowiek nie ma kontroli nad wzmocnieniami, co w rezultacie doprowadza do upośledzenia uczenia się w nowej sytuacji. Negatywne konsekwencje braku kontroli nad zdarzeniami wynikają z niedostrzegania pozytywnej korelacji pomiędzy działaniami a efektami tych działań. Człowiek będący w takiej sytuacji jest przekonany, że osiągnięty przez niego rezultat nie

zależy od podejmowanych działań. Konsekwencją tego jest zaniechanie dalszych i oczekiwanie” (Fidelus, 2014: 43).

9.3.4. Zaufanie

Aksjologiczny wymiar istoty pracy wprowadza człowieka w świat takich wartości, jak: zaufanie, dobrobyt, sprawiedliwość, samorealizacja, kapitał, integracja, zaangażowanie, solidarność, satysfakcja i wiele in. W założeniu było zbadanie dymensję zaufania i odpowiedzialności, jako składnika podmiotowości w zakresie świadczenia wartości pracy.

Badając siłę i dynamikę jak zmienia się zaufanie, odpowiedzialność podczas wykonywania pracy, to wtedy mówi się o tym, że coś jest sprawiedliwe. Czyli osadzony uważa, że coś jest sprawiedliwe, kieruje się on sprawiedliwością i potrafi mówić prawdę o sobie. O zaufaniu była już mowa przy badaniu wartości allocentrycznych (9.2.2.).

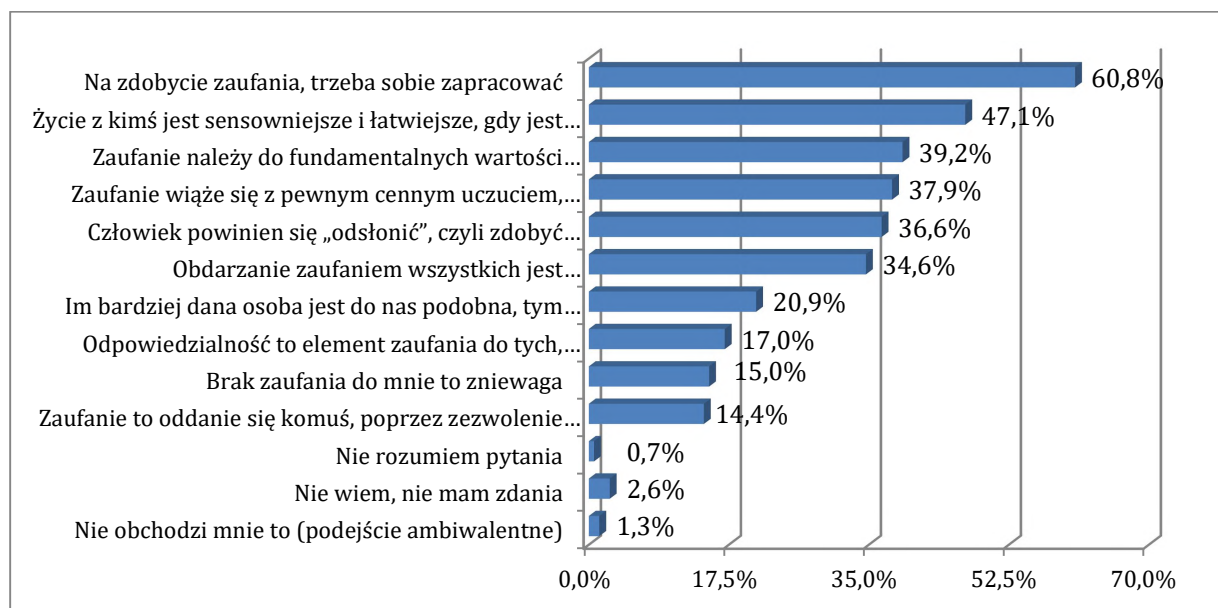
Polscy socjologowie Henryk Januszek i Jan Sikora, są zdania, iż: „bardzo ważnym aspektem wartości pracy jest czynnik zadowolenia z niej (Januszek, Sikora, 2000: 179), na który wpływają: rozumienie istoty całej wykonywanej pracy, świadomość uczestnictwa w ważnej pracy i zaufanie do własnej grupy roboczej, zaufanie do kierownictwa, perspektywa awansu, poczucie bycia potrzebnym do realizowania określonej pracy, wykorzystywanie zdolności, dobre traktowanie, możliwość podwyższania kwalifikacji i zwiększania zarobku, odpowiednia opieka na wypadek choroby itd.” (Mydlowska, 2021: 51). Zaufanie to podstawa zadowolenia z pracy. Osadzonym zadano pytanie: *„Jakie znaczenie dla Ciebie posiada zaufanie do drugiego człowieka?”* (pyt. 46). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 57.

Większość badanych (60,8%) wyraziła pogląd, że „Na zdobycie zaufania, trzeba sobie zapracować”. Ta odpowiedź już sygnalizuje, że wszyscy powinni się postarać o to zaufanie i nie dotyczy to tylko osadzonych. 39,2% respondentów było zdania, że „Zaufanie należy do fundamentalnych wartości człowieka”. W tej samej grupie można zaliczyć odpowiedzi: „Obdarzanie zaufaniem wszystkich jest bezsensowne, ale brak zaufania do kogokolwiek jest neurotyczne i głupie” (34,6%) i „Im bardziej dana osoba jest do nas podobna, tym szybciej jej zaufasz” (20,9%).

Drugą w ustawionej hierarchii, poważną wielkością było: „Życie z kimś jest sensowniejsze i łatwiejsze, gdy jest oparte na porozumieniu oraz na zdolności do

uczestnictwa i współdziałania” (47,1%). Ponadto 37,9% było zdania, iż „Zaufanie wiąże się z pewnym cennym uczuciem, jakim jest godność otrzymania zaufania od ludzi, których kochasz” i to ostatnie już wychodzi poza obszar zakładu karnego. Do tej tezy dodałbym jeszcze: „Zaufanie to oddanie się komuś, poprzez zezwolenie tej osobie na wspieranie części Ciebie, którą możesz stracić, jeśli ta osoba Cię zawiedzie” (14,4%). Jest to bardzo ważna kwestia, a dość mało popularna wśród osadzonych.

Rys. 57. Zaufanie (do) drugiego człowieka (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne.

Kolejne miejsce zajęła odpowiedź: „Człowiek powinien się »odsłonić«, czyli zdobyć zaufanie na poziomie odpowiedzialności, wówczas zacznie czynić sprawiedliwie i mówić prawdę o sobie” (36,6%). Należy uznać tą odpowiedź i wielkość za bardzo dobry symptom resocjalizacji. Jedno z kolejnych odpowiedzi to: „Odpowiedzialność to element zaufania do tych, którzy pracę dają i kreowaniem zaufania od nich dla siebie” (17,0%).

Wśród badających byli i tacy, którzy odpowiedzieli: „Brak zaufania do mnie to zniewaga” (15,0%). Zakładam, że to grypsujący.

9.3.5. Odpowiedzialność

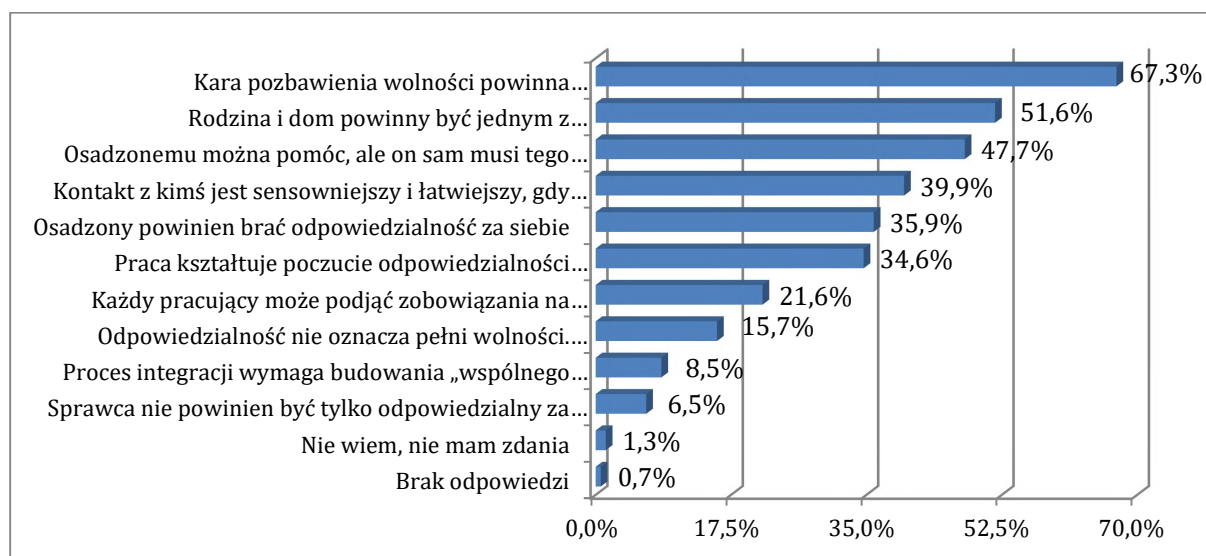
Cytując pedagoga Krystynę Chałas to „wielostronne zgłębianie istoty odpowiedzialności jest niezwykle ważne, ponieważ jej urzeczywistnianie warunkuje ludzkie życie. Wartość ta skupia w sobie takie pojęcia, jak: spełnienie obowiązku, urzeczywistnianie dobra, przyjęcie winy, wytłumaczenie się z czegoś, odpowiadanie na

zawołanie drugiego człowieka, a nawet jej odrzucenie. Jest kategorią filozoficzną, etyczną, społeczną i pedagogiczną” (Chałas, 2021: 25). Człowiek spełnia się w działaniu, to w nim kształtuje się i poznaje, przez działanie i jego efekt „mówi”, kim i jaki jest. W charakterze działania i jego efektach odzwierciedla się odpowiedzialność osoby. Jak podkreśla Karol Wojtyła: „Odpowiedzialność mówi przede wszystkim o osobie spełniającej czyn i zarazem spełniającej siebie przez ten czyn” (Wojtyła, 1994: 212).

Przedmiotami odpowiedzialności za... są przede wszystkim: własny rozwój, wytwory pracy i warunki, w jakich powstają, drugi człowiek, człowiek w przestrzeni pracy i rodzina (Chałas, 2001: 36-37). Osadzonym zadano pytanie: „*Co dla Ciebie oznacza odpowiedzialność?*” (pyt. 43). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 58.

67,3% respondentów opowiedziało się za stwierdzeniem: „Kara pozbawienia wolności powinna przygotowywać do wolności i samodzielności, powinna skłaniać osadzonego do wzięcia odpowiedzialności za siebie i swój los”. Drugą lokatę zajęło stwierdzenie: „Rodzina i dom powinny być jednym z najważniejszych przedmiotów troski i odpowiedzialności” (51,6%). Chyba najważniejsze stwierdzenie zajmuje trzecią lokatę: „Osadzonemu można pomóc, ale on sam musi tego »chcieć«” (47,7%). W sumie powiązaniem stwierdzeniem z poprzednim są dwa kolejne jest: „Kontakt z kimś jest sensowniejszy i łatwiejszy, gdy jest oparty na porozumieniu oraz na zdolności do uczestnictwa i współdziałania” (39,9%) oraz „Osadzony powinien brać odpowiedzialność za siebie” (35,9%).

Rys. 58. Odpowiedzialność ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Stwierdzeniem związanym z pracą okazało się 6. i 7. w hierarchii stwierdzeń: „Praca kształtuje poczucie odpowiedzialności osadzonych” (34,6%) i 7.: „Każdy pracujący może podjąć zobowiązania na rzecz innej osoby, ponieważ praca uczy wspólnoty i partycypacji wspólnotowej” (21,6%).

Ostatnim stwierdzeniami były: „Odpowiedzialność nie oznacza pełni wolności. Człowiek nie jest nigdy całkowicie wolnym” (15,7%), „Proces integracji wymaga budowania „wspólnego życia” , traktując drugiego człowieka jako jedność” (8,5%) i ważne ostatnie „Sprawca nie powinien być tylko odpowiedzialny za swój czyn, ale także chcieć zaciągać zobowiązania na rzecz ofiary” (tylko 6,5%).

9.3.6. *Bycie wolnym*

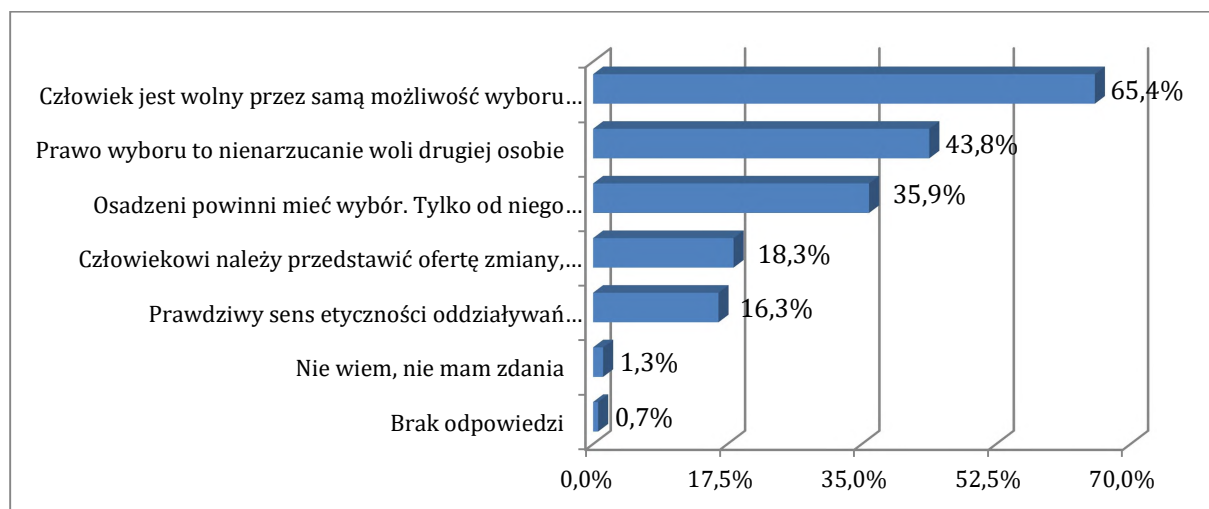
Wolność emocjonalna człowieka to proces, w którym poprzez myślenie, mówienie i działanie sam definiuje granice własnego postępowania. Wolność nie jest dana człowiekowi, jest mu zadana. Bycie wolnym związane jest z własnym istnieniem człowieka i istnieniem innych ludzi. Wolność to szansa na bycie lepszym. Rezultatem wolności jednostki jest afirmacja (zgoda na coś) absolutnej odpowiedzialności człowieka. Wartość pracy jest czynnikiem ubogacenia życia duchowego człowieka. Zachodzi potrzeba zbudowania wolności (tożsamości podmiotowej w kategoriach pracy), czyli tego co wiąże się z samodzielnym doznawaniem i odczuwaniem, opartym na dobrowolności, na nieskrępowaniu. Każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zapewnią mu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji pracowniczej. Wolność osłabia także zaniżone poczucie własnej wartości, kompleks niższości oraz związane z tym postawy braku asertywności, brak własnych poglądów, zależność od opinii publicznej i podatność na medialne manipulacje. Wolność wyraża się poprzez wybór.

Osadzonym zadano pytanie: „Co dla Ciebie oznacza bycie wolnym?” (pyt. 48). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 59.

Bycie wolnym dla osadzonego to w kolejności oznacza: „Człowiek jest wolny przez samą możliwość wyboru (dobra jak i zła)” (65,4%), „Prawo wyboru to nienarzucanie woli drugiej osobie” (43,8%), „Osadzeni powinni mieć wybór. Tylko od niego samego zależy, czy chce skorzystać z wyboru” (35,9%), „Człowiekowi należy przedstawić ofertę zmiany, zachowując jego podmiotowość i tożsamość” (18,3%) i najniżej stwierdzenie: „Prawdziwy sens etyczności oddziaływać penitencjarnych

powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki” (16,3%), co można uznać za dość zaskakujące.

Rys. 59. Prawo do wolności ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

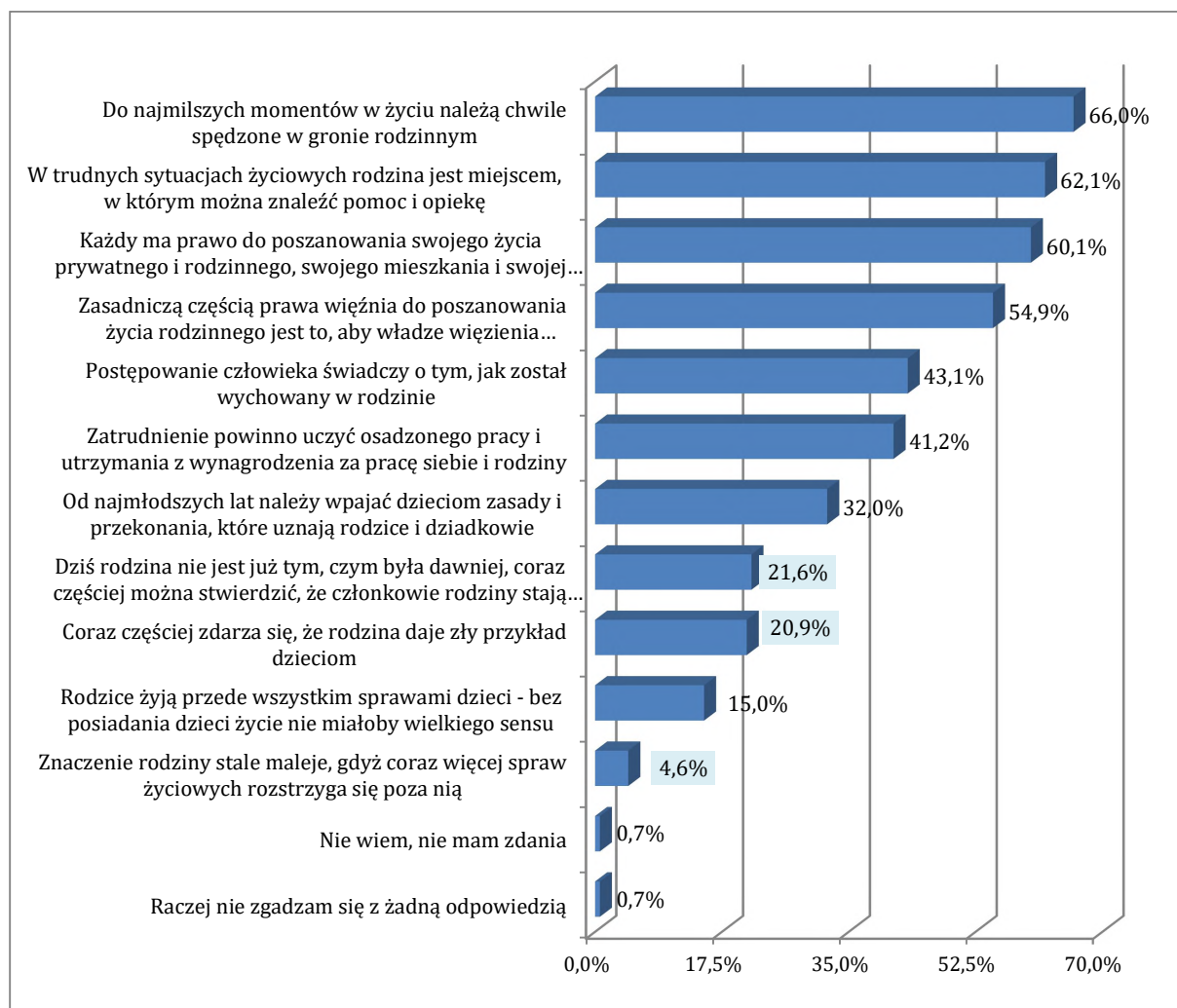
9.3.7. Rodzina, dom i praca

Z pracą, odpowiedzialnością, z wartościami ściśle wiąże się rodzina, poszanowanie dla niej. Rodzina, dom i praca powinny być jednym z najważniejszych przedmiotów troski i odpowiedzialności (Galarowicz, 2017: 270 i 302). Jan Paweł II pisał: „Praca ma dopomagać człowiekowi do tego, aby stawał się lepszym, duchowo dojrzalszym, bardziej odpowiedzialnym, aby mógł spełniać swoje ludzkie powołanie na tej ziemi, zarówno sam, jako nie powtarzalna osoba, jak też we wspólnocie z drugimi, a nade wszystko w tej podstawowej wspólnocie, jaką jest rodzina” (Jan Paweł II, 1987a, 2). Obecnie po SARS-CoV-2 „mamy renesans takich wartości jak zdrowie, wolność, praca, przyjaciele, rodzina” (Mydlowska, 2021: 64). Praca jako wartość antropologiczna może pełnić funkcję w wychowaniu i instytucjach wychowawczych – poczynając od rodziny. Rodzina i bliscy posiadają olbrzymie znaczenie w resocjalizacji. Oni też często posiadają tendencję do odwracania się od więzienia, a bez ich wsparcia proces resocjalizacji ma niewielkie szanse powodzenia (Jaworska, 2012: 50-51). Należy pamiętać, że wśród przyczyn przestępczości najważniejsze miejsce zajmuje patologicznie funkcjonująca rodzina (Jaworska, 2012: 138). Podmiotem oddziaływań na terenie jednostek penitencjarnych powinien być nie tylko więzień, ale także jego rodzina, bez której

wsparcia rezultaty oddziaływań penitencjarnych zostają znacząco (a czasem całkowicie) ograniczone (Jaworska, 2016: 324).

Osadzonym zadano pytanie: „Co sądzisz o potrzebie poszanowania dla rodziny?” (pyt. 11). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 60 (Szymański, 2006: 150-155).

Rys. 60. Rodzina, dom i praca ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Respondenci wyrazili następujące zdanie o rodzinie: 66,0% stwierdziło, iż „Do najmiłszych momentów w życiu należą chwile spędzone w gronie rodzinnym” (najbardziej zdecydowane zaakceptowane zdanie), 62,1% – „W trudnych sytuacjach życiowych rodzina jest miejscem, w którym można znaleźć pomoc i opiekę” (funkcja opiekuńcza), 60,1% – „Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji”, 54,9% – „Zasadniczą częścią prawa więźnia do poszanowania życia rodzinnego jest to, aby władze więzienia

pomagały mu podtrzymywać kontakty z rodziną”, 43,1% – „Postępowanie człowieka świadczy o tym, jak został wychowany w rodzinie” (funkcja wychowawcza), 41,2% – „Zatrudnienie powinno uczyć osadzonego pracy i utrzymania z wynagrodzenia za pracę siebie i rodziny”, 32,0% – „Od najmłodszych lat należy wpajać dzieciom zasady i przekonania, które uznają rodzice i dziadkowie”, 15,0% – „Rodzice żyją przede wszystkim sprawami dzieci - bez posiadania dzieci życie nie miałoby wielkiego sensu”.

I na koniec zdania oceniające krytycznie rodzinę okupując koniec hierarchii pytań (prawidłowo): 21,6% – „Dziś rodzina nie jest już tym, czym była dawniej, coraz częściej można stwierdzić, że członkowie rodziny stają się dla siebie obcy”, 20,9% – „Coraz częściej zdarza się, że rodzina daje zły przykład dzieciom”, i w końcu 4,6% – „Znaczenie rodziny stale maleje, gdyż coraz więcej spraw życiowych rozstrzyga się poza nią” (krytyczna ocena rodziny).

Konkluzja

Każdy człowiek powinien być nastawiony na: odpowiedzialność, uczciwość, pomocowość i użyteczność, ale i to samo powinien otrzymać od społeczeństwa.

Osadzonemu trzeba przedstawić propozycję i ofertę zmiany. Człowiek jest wolny przez samą możliwość wyboru. Prawdziwy sens etyczności oddziaływań penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki. Tylko od osadzonego zależy, czy chce skorzystać z wyboru. Z badania wynika, że odpowiedzi, które w jakiś sposób „wymuszałyby” zmianę osadzonego nie do końca im odpowiadają, nawet jeżeli finał byłby dla nich pozytywny.

Samooceńca jest poprawialna. Na zdobycie zaufania trzeba sobie zapracować. Tematy do szkoleń: odpowiedzialność za własny integralny rozwój jest warunkuje odpowiedzialność za wytwory pracy i warunki, w jakich one powstają oraz sprawca nie powinien być tylko odpowiedzialny za swój czyn, ale także chcieć zaciągać zobowiązania na rzecz ofiary.

Zachodzi potrzeba zbudowania wolności (tożsamości podmiotowej w kategoriach pracy), czyli tego co wiąże się z samodzielnym doznawaniem i odczuwaniem, opartym na dobrowolności, na nieskrępowaniu. Każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zapewnią mu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji pracowniczej. Prawdziwy sens etyczności oddziaływań

penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki.

Rodzina i bliscy posiadają olbrzymie znaczenie w resocjalizacji. Należy pamiętać, że wśród przyczyn przestępczości najważniejsze miejsce zajmuje patologicznie funkcjonująca rodzina. Podmiotem oddziaływań na terenie jednostek penitencjarnych powinien być nie tylko więzień, ale także jego rodzina, bez której wsparcia rezultaty oddziaływań penitencjarnych zostają znacząco (a czasem całkowicie) ograniczone.

9.4. Praca demensją rozwoju i integracji ekologicznej jednostki

Każda organizacja wykształca indywidualną kulturę, która tworzy system zasad, tożsamość grupową oraz zapewnia porządek. Jedną z istotnych funkcji kultury pracy w procesie resocjalizacji osadzonego jest prezentowana przez Czesława Sikorskiego (naukowca badającego społeczne problemy zarządzania, w szczególności procesy adaptacji kulturowej do zmian technicznych i organizacyjnych) funkcja percepcyjna ze względu na powiązanie sposobu postrzegania środowiska z nadaniem znaczenia społecznego i organizacyjnego życia. Kultura pracy umożliwia osadzonemu zdobycie informacji o konieczności samokontroli, identyfikowania się z określonym porządkiem i sposobem racjonalnego myślenia, co może doprowadzić go do zmian i refleksji (Sikorski, 2001: 247-250). Jej znaczenie w zakresie readaptacji społecznej jest następstwem nabywania kompetencji zawodowych, wypracowaniu nawyku pracy i zbliżenia się do życia poza murami jednostki penitencjarnej zgodnie z literą prawa (Pierzchała, Teuchmann, 2022: 65-77; Pierzchała, 2023: w druku).

9.4.1. Zajęcia osadzonych w zakładzie karnym

Głównie art. 67 § 3 k.k.w. zaznaczono, że cel poprawczy kary pozbawienia wolności należy osiągnąć przez zindywidualizowane oddziaływanie na skazanych poprzez takie środki jak: praca, zwłaszcza ta sprzyjająca zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych, nauczanie, zajęcia kulturalno-oświatowe i sportowe, podtrzymanie kontaktów z rodziną i światem zewnętrznym oraz środki terapeutyczne (Ustawa, 1997a, art. 67 § 3, art. 71, art. 137 i art. 142).

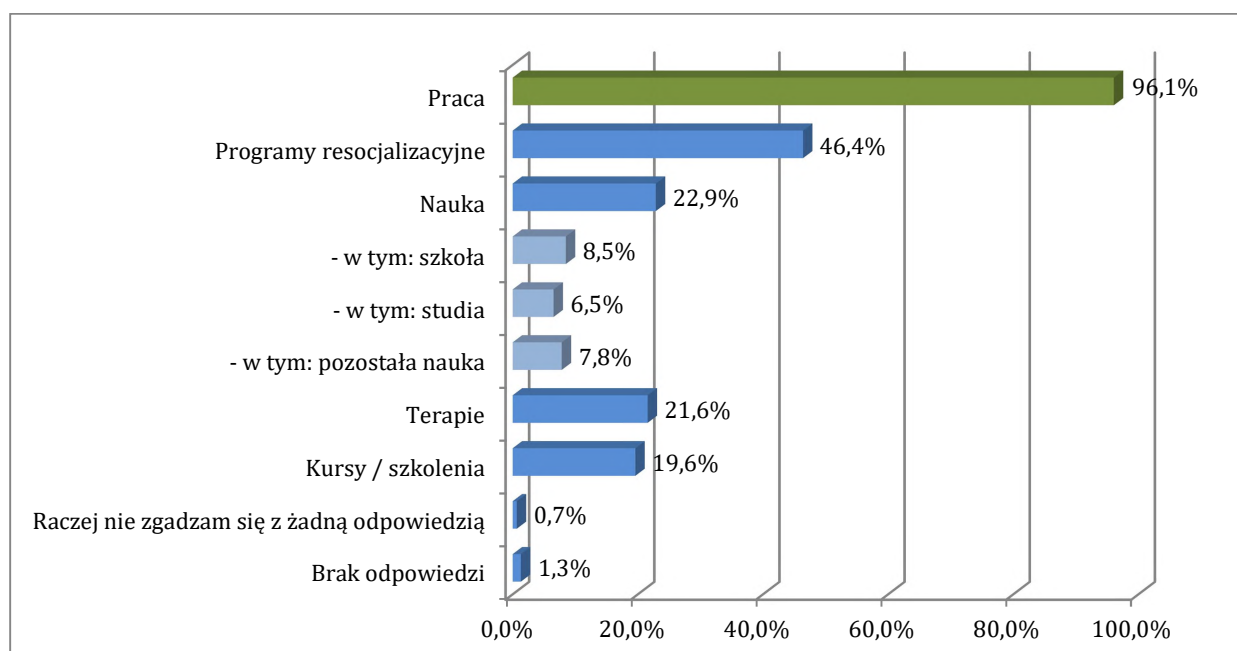
Osadzeni powinni mieć dostęp do szerokiej gamy zróżnicowanych zajęć, np. pracy połączonej z kształceniem zawodowym, nauki, sportu, rekreacji, pracy w grupie.

Powinni mieć możliwość korzystania z wyboru co do sposobu spędzania czasu, co sprzyja poczuciu autonomii i osobistej odpowiedzialności, oraz możliwość utrzymywania kontaktów ze światem zewnętrznym. Tylko od każdego zależy, czy chce skorzystać z wyboru.

Osadzonym zadano pytanie, w którym badani byli zobowiązani zaznaczyć czym zajmują się obecnie i czym zajmowali się w przeszłości, realizując ww. zapisy k.k.w. (pyt. 7). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 61.

Większość badanych (96,1%) oświadczyła, że w ogóle pracowała (pracuje) w ZK, a ponadto do programów resocjalizacyjnych przyznało się 46,4% (myślę, że może to być zaniżona liczba), do nauki 22,9% (w tym studia – 6,5%, szkoła – 8,5%, inna – 7,8%), do terapii – 21,6% (do uzależnienia w innym pytaniu przyznało się 18,3%), do kursów/szkoleń – 19,6%. Ponadto dwie osoby podały, że uczestniczyły w zajęciach KO (z pewnością większość uczestniczyła) i w akcji „Paczka dla Ukrainy”.

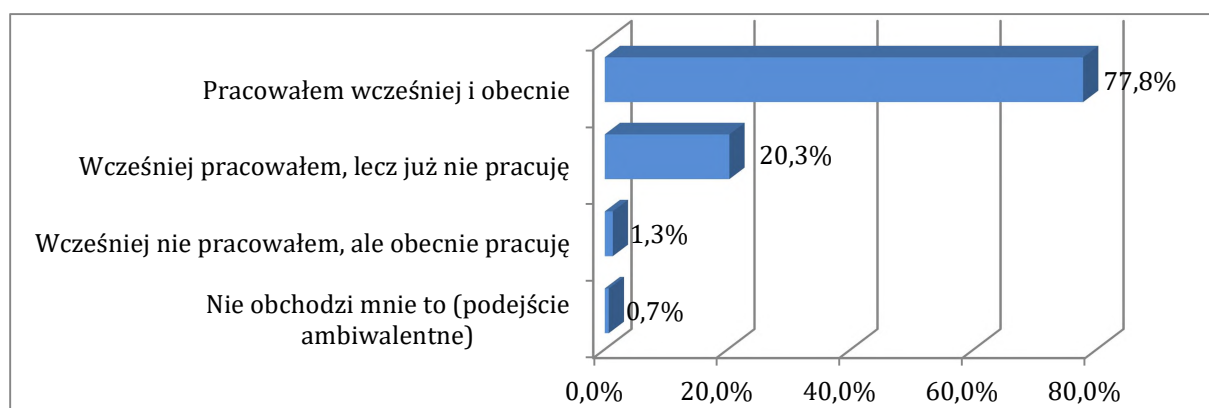
Rys. 61. Zajęcia osadzonych (wcześniej i obecnie)



Źródło: opracowanie własne.

Płynność związaną z pracą w czasie pobytu w ZK ukazuje graficznie rys. 62. Oceniając płynność pracy badanych można wyciągnąć wniosek, że 77,8% pracowała zarówno wcześniej jak i obecnie [odpłatnie (45,8%), nieodpłatnie (34,0%)], 20,3% wcześniej pracowała, ale już nie pracuje, a tylko 1,3% nigdy nie pracowała.

Rys. 62. Płynność pracy w ZK



Źródło: opracowanie własne.

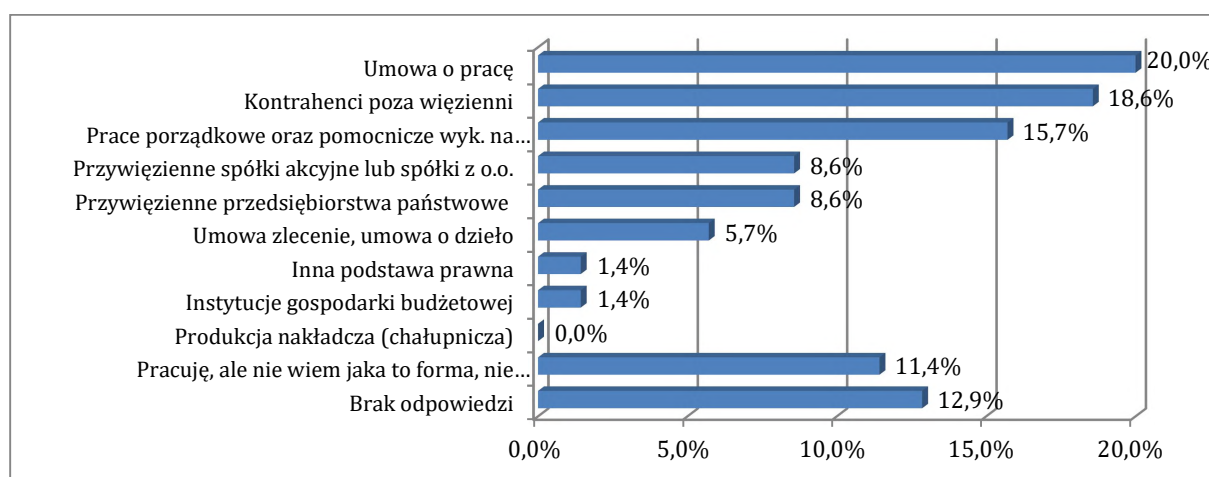
9.4.2. PRACA ODPLATNA

W zakładach karnych praca jest organizowana na zasadach: przywieszennych zakładów pracy (głównie spółek akcyjnych, ale także przedsiębiorstw państwowych) – w postaci przedsiębiorstw rolnych, przedsiębiorstw przemysłowych (na przykład fabryki mebli, okien) oraz gospodarstw pomocniczych; pozawieszennych uspołecznionych zakładów pracy (oferujących pracę osobom odbywającym karę pozbawienia wolności); prac administracyjno-gospodarczych na terenie zakładu; prac naukowych, artystycznych, literackich; prac społecznie użytecznych na rzecz środowiska lokalnego.

Osadzonym zadano pytanie: „Zatrudnienie odpłatne skazanych (na chwilę obecna):” (pyt. 17). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 63. Zgodnie z metryczką pracą odpłatną wykonywało na chwilę badania N=70, w tym 3 osoby podały po dwa zajęcia.

Z powyższego rysunku wynika, że najwięcej badanych pracuje odpłatnie na umowę o pracę (20,0%), u kontrahentów więziennych (18,6%), prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych SW (15,7%), w przywieszennych spółkach akcyjnych lub spółkach z o.o. i w przywieszennych przedsiębiorstwach państwowych (po 8,6%), na umowę zlecenia i o dzieło (5,7%), z innej podstawy prawnej i w instytucjach gospodarki budżetowej (po 1,4%), nikt w produkcji nakładczej. Ponadto 11,4% nie potrafiło określić rodzaju swego zajęcia, a 12,9% nie udzieliło żadnej odpowiedzi. Najwięcej bo 73,1% pracujących nieodpłatnie odpowiedziało, że pracuje przy pracach porządkowych, przy pracach publicznych (7,7%) i przy pracach na cele charytatywne i OPP (3,8%).

Rys. 63. Praca odpłatna na chwilę badania ($P < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

ZWIĄZEK PRACY ODPLATNEJ (RODZAJOWO) I WYBRANYCH ZMIENNYCH NIEZALEŻNYCH

Dla lepszego rozpoznania zjawisk występujących przy pracy osadzonych niektóre odpowiedzi zostaną poddane badaniu zależności z wybranymi zmiennymi. Już na początku dostrzegalna jest wyraźna związek pomiędzy wieloma zmiennymi. Zależności te winny wyznaczyć określone formy pracy, zmierzające do polepszenia sytuacji osadzonych.

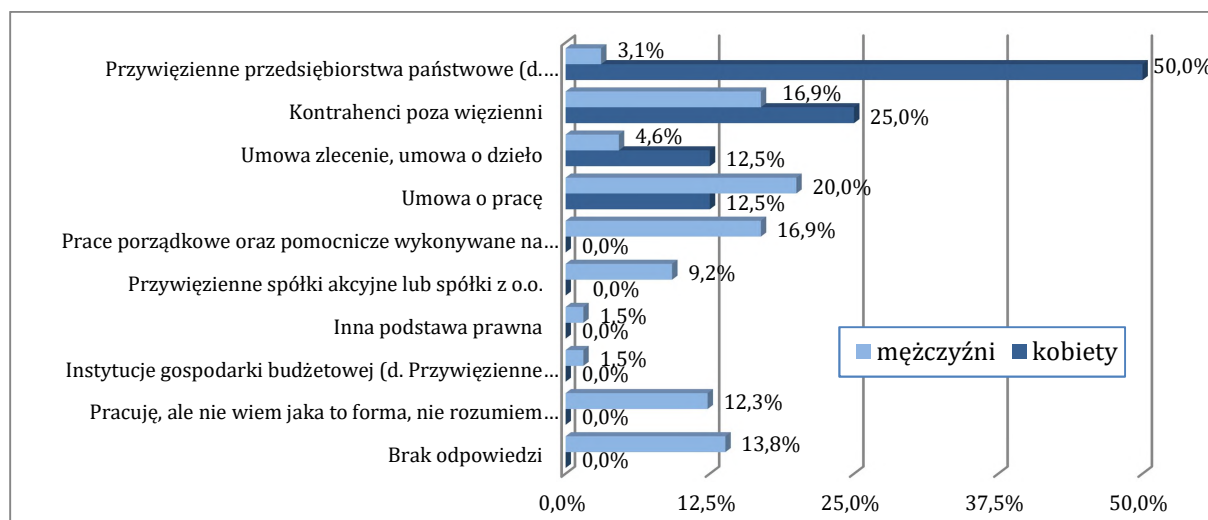
Praca odgrywa bardzo ważną rolę w życiu każdego człowieka, bez względu na jego wykształcenie, płeć czy też rodzaj działalności zawodowej. W rzeczywistości penitencjarnej, generującej wiele dodatkowych kwestii, a jej rola jest jeszcze większa. Związane jest to w głównej mierze z nadmiarem czasu wolnego, ale często również z potrzebą pozyskiwania dochodów, wynikającą z konieczności wspomagania rodziny pozostającej po uwięzieniu skazanego bez środków do życia lub też ze zobowiązań prawnych (np. alimentacyjnych czy też związanych ze spłatą kredytu) (Łuczak, 2021: 166).

Pierwszą zmienną wyszczególnioną w metryczce jest zmienna niezależna – płeć badanych (rys. 64).

Mężczyźni natomiast co piąty (20,0%) pracuje na umowę o pracę, (16,9%) u kontrahentów i przy pracach porządkowych, co dziesiąty (9,2%) w przywieszionych spółkach akcyjnych lub sp. z o.o. W sumie trudno o wyciągnięcie wniosków co do zależności płci i rodzaju pracy odpłatnej. Ogólnie kobiet mało pracuje odpłatnie.

Trudno jednak generalizować na temat indywidualnych cech jednostki na podstawie jej wieku kalendarzowego. Funkcjonujące jednak w społeczeństwie stereotypy na temat starszego wieku, które rzutują na wiele obszarów życia, tak więc badanie zależności wieku z pracą odpłatną nabiera znaczenia.

Rys. 64. Związek pracy odpłatnej osadzonych i płci badanych ($p < 0,001$)



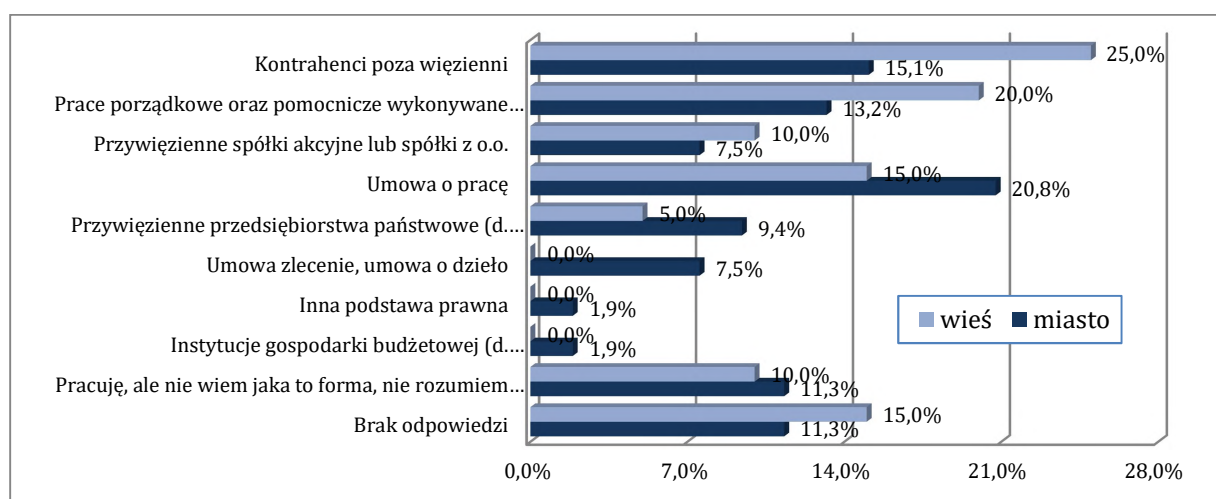
Źródło: opracowanie własne.

Kolejną zmienną niezależną, demograficzną jest wiek badanych.

Dosyć niewytłumaczalny jest poziom istotności statystycznej (χ^2). Szacunkowy błąd wynosi poniżej 90%, czyli bardzo wysoki. Badanie zostało odrzucone.

Kolejną zmienną niezależną jest miejsce zamieszkania respondentów (rys. 65). Wg Anny Fidelus „Procesy marginalizacji i wykluczenia społecznego są znane od dawna, ale aktualnie nasilają się, przebiegają gwałtownie, są wielowymiarowe, dotyczyć mogą wielu środowisk, osób o różnym wykształceniu, miejscu zamieszkania, poziomie intelektualnym, są udziałem dorosłych i dzieci” (Fidelus, 2014: 163). A czy tak jest też z osadzonymi pokaże badanie.

Rys. 65. Związek pracy odpłatnej osadzonych i ich miejsce zamieszkania ($p < 0,05$)



Źródło: opracowanie własne.

Poziom istotności statystycznej $p < 0,05$, tzn. $(x^2) < 5\%$. Pochodzący ze wsi częściej pracują u kontrahentów zewnętrznych (25,0%), przy pracach porządkowych (20,0%) i w przywieźiennych spółkach akcyjnych i spółkach z o.o. (10,0%).

Osoby zamieszkujące w mieście częściej otrzymują umowę zlecenia i umowę o dzieło (+7,5 punktu procentowego), umowę o pracę (+5,8 punktu procentowego), pracę w przywieźiennych przedsiębiorstwach państwowych (+4,4 punktu procentowego). Natomiast mieszkańcy wsi pracę u kontrahentów poza więzieniem (+9,6 punktu procentowego) i prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych SW (+6,5 punktu procentowego).

Podział miasto – wieś przy rodzaju pracy odpłatnej jest dosyć widoczna. Zauważalna jest wyraźna specjalizacja w podziale na wieś i miasto.

Kolejną zmienną niezależną jest wykształcenie respondentów. Człowiek poprzez wolne wybory zdobywa godne go wykształcenie, dzięki któremu podejmuje kolejne wolne decyzje, w tym związane ze swoim miejscem pracy. Należy pamiętać, iż odpowiednie wykształcenie zwiększa szansę na uzyskanie zatrudnienia, z kolei brak wykształcenia, przygotowania zawodowego, gotowości do re kwalifikacji zawodowej w znacznym stopniu utrudniają readaptację osób zwalnianych z zakładów karnych (Tomaszewski, 2011: 23; Dąbkiewicz, 2018: 612–616). Przesłankami sprzyjającymi resocjalizacji są m.in.: uzyskanie wykształcenia, zawodu, różne formy samokształcenia

i doskonalenia zawodowego, a przede wszystkim udział w organizowanych przedsięwzięciach na terenie placówki penitencjarnej, szczególnie w pracy (Bac, 2001: 278). Na ile wykształcenie wpływa na rodzaj pracy odpłatnej uwidacznia poniższe badanie. Dla lepszego obrazu wykształcenie zostało pogrupowane.

Dosyć niewytłumaczalny jest poziom istotności statystycznej (x^2). Szacunkowy błąd wynosi poniżej 70%, czyli bardzo wysoko. Badanie zostaje odrzucone.

Kolejna zmienna niezależna dotyczy łącznego czasu pobytu osadzonego w ZK wpływu tego czynnika na rodzaj wykonywanej pracy odpłatnej skazanych.

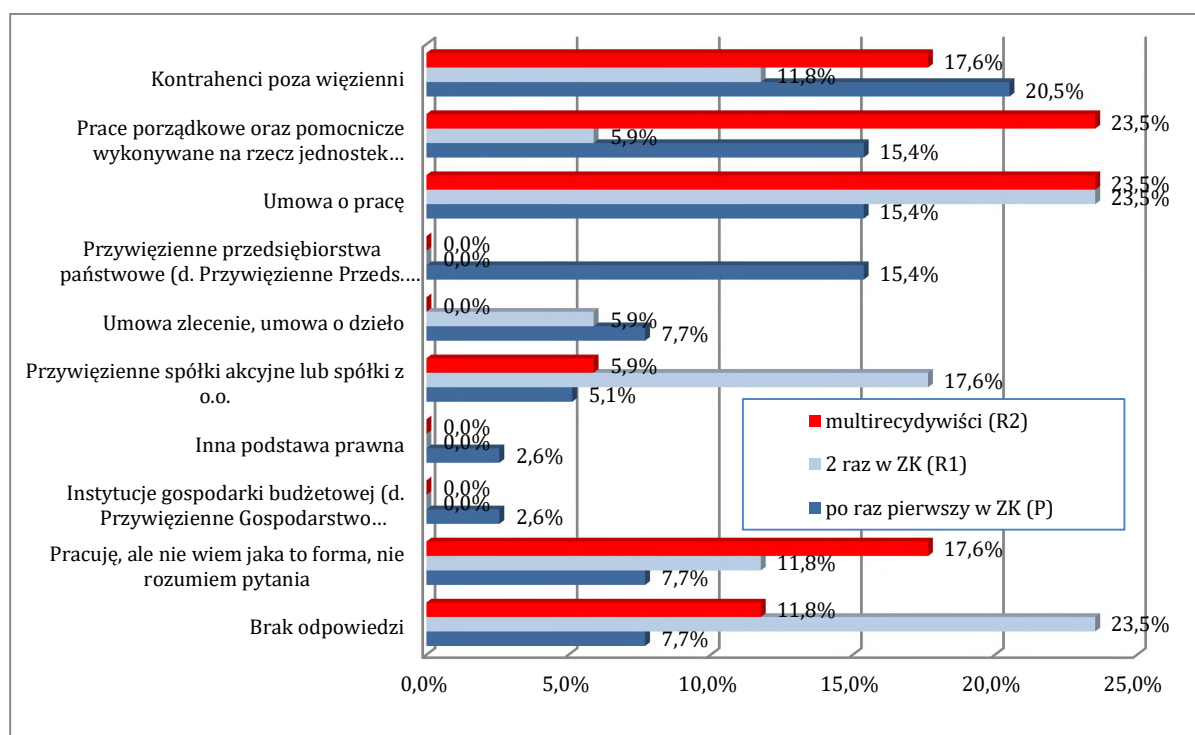
Dosyć niewytłumaczalny jest poziom istotności statystycznej (x^2). Szacunkowy błąd wynosi poniżej 50%, czyli bardzo wysoko. Badanie zostaje odrzucone.

Ścisłe z poprzednią zmienną niezależną wiąże się kolejna – podgrupa klasyfikacyjna osadzonych. Badania tych zależności obrazuje rys. 66.

W badaniach uczestniczyło $N=73$ skazanych pracujących odpłatnie. Osób tymczasowo aresztowanych pytanie to nie dotyczyło. Poziom istotności statystycznej (x^2) prezentuje się na dosyć wysokim poziomie. Szacunkowy błąd wynosi poniżej 20%, czyli stosunkowo wysoko, tzn., że należy z pewną dozą ostrożności podchodzić do powyższych wyników.

Z powyższego zestawienia graficznego wynika, iż multirecydywiści (R2) najczęściej zatrudniani są odpłatnie przy pracach porządkowych pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych SW (23,5%), na umowę o pracę (23,5%) oraz u kontrahentów poza więzieniem (17,6%). Osoby przebywające drugi raz w więzieniu (R1) – co czwarty pracuje na umowę o pracę (23,5%), w przywieziennych spółkach akcyjnych i sp. z o.o. (17,6%) oraz u kontrahentów poza więzieniem (11,8%). I w końcu osadzeni po raz pierwszy (P) – są dosyć równo rozłożeni po różnych rodzajach pracy odpłatnej, z przodownictwem u kontrahentów poza więzieniem (20,5%), gdzie przodują wśród wszystkich grup. Wysoki udział procentowy osadzonych po raz pierwszy (po 15,4%) wyniósł: (1) przy pracach porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych SW, (2) na umowę o pracę i (3) przy pracy w przywieziennych przedsiębiorstwach państwowych.

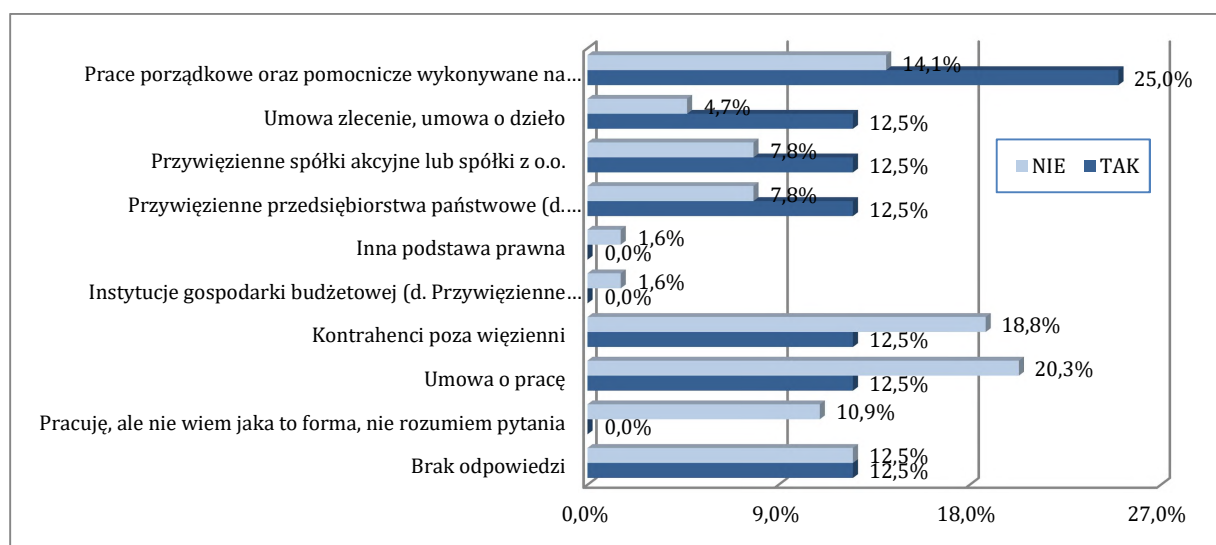
Rys. 66. Związek pracy odpłatnej osadzonych z ich klasyfikacją grupową ($p < 0,20$)



Źródło: opracowanie własne.

Kolejną zmienną niezależną jest zbadanie zależności pomiędzy pracą odpłatną ze zmienną osoby uzależnione (rys. 67). Zgodnie z „art. 169b, § 3. Do grupy podwyższonego ryzyka (C) kwalifikuje się: [...] 3) osoby uzależnione skazane za przestępstwo pozostające w związku z używaniem alkoholu, środka odurzającego lub innego podobnie działającego środka” (Ustawa, 1997a). Do osób takich konieczne jest zastosowanie szczególnych środków ostrożności, „przeprowadzania u skazanego [...] wyrywkowego badania [...]” (Ustawa, 1997a). Badaniu poddano sprawdzenie jaką pracę odpłatną wykonują osoby uzależnione. Należy pamiętać, iż praca buduje więzi społecznych, gdyż w środowisku pracy możemy tworzyć nowe relacje i kontakty społeczne (Kieszkowska, 2012: 89-156). Andrzej Bałandynowicz twierdzi, iż „zakład pracy to nie tylko miejsce przebywania, ale także kontaktów, które mogą być przeniesione na czas poprodukcyjny. Czas wolny można natomiast wypełnić realizacją programów socjalnych czy programów uspołecznienia osób, które weszły w konflikt z prawem, są uzależnione lub stygmatyzowane społecznie” (Bałandynowicz, 2021a: 220).

Rys. 67. Związek pracy odpłatnej osadzonych i ich uzależnieniem ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

W toku badania do uzależnienia (bez tytoniu) przyznało się N=28 osób, w tym N=8 (28,6%) do pracujący odpłatnej, N=9 do pracy nieodpłatnej i N=11 (39,3%) określiło się jako niepracujący. Z ww. N=8 osób praktycznie wykonują każdą pracę, oczywiście przy odpowiednim nadzorze i pozytywnej opinii osoby upoważnionej. Wydaje się, że pracujących połowa, w tym co czwarty wykonujący pracę odpłatną jest z pewnością wynikiem do poprawy.

Ostatnią zmienną niezależną, która została wyodrębniona jest zbadanie zależności pomiędzy pracą odpłatną ze zmienną skazanych posiadających zobowiązanie do świadczeń alimentacyjnych.

Pracę zapewnia się przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych, a także mającym szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną (k.k.w.: 1997: 122.2), z tym że skazani za przestępstwo popełnione z motywacji politycznej, religijnej lub przekonań ideowych odbywają karę w oddzieleniu od skazanych za inne przestępstwa oraz nie podlegają obowiązkowi pracy, z wyjątkiem osób skazanych za przestępstwa popełnione z użyciem przemocy (k.k.w., 1997: 107.1).

Ze względu na ograniczoną liczbę miejsc pracy pierwszeństwo do jej podjęcia winni mieć ci skazani, którzy posiadają zobowiązania alimentacyjne lub których rodziny znajdują się w trudnej sytuacji materialnej. Z badań (pyt. 27) wynika, iż N=50 osób jest zobowiązana płacić świadczenie alimentacyjne. Z tego N=25 osób (50,0%) oświadczyło,

że posiada pracę odpłatną, w tym N=20 wskazało na rodzaj wykonywanej pracy: (32,0%) prace porządkowe, (16,0%) posiada umowę o pracy, (12,0%) pracuje w przywieziennych spółkach akcyjnych lub spółkach z o.o. i (12,0%) pracuje w przywieziennych przedsiębiorstwach państwowych. N=16 oświadczyło, że posiada pracę nieodpłatną, a N=9 osób, że nie pracuje w ogóle. Szczegółowa analiza zagadnie została przeprowadzona w podrozdziale „świadczenie alimentacyjne”.

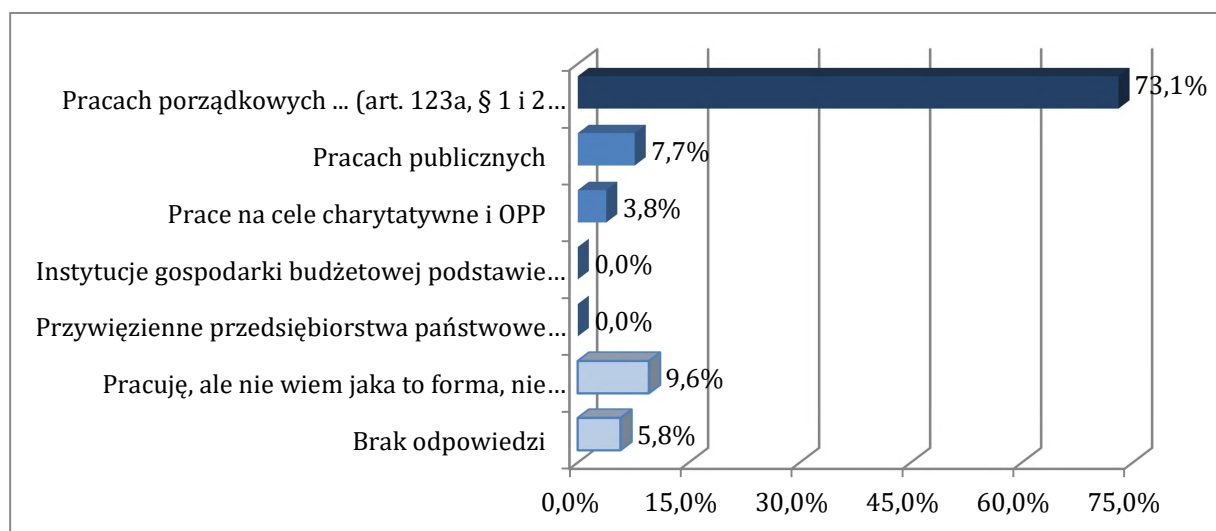
Wynika, z tego, że tylko (50,0%) posiadających świadczenie alimentacyjne posiada pracę odpłatną. Jest w tym względzie wiele do poprawienia.

9.4.3. PRACA NIEODPŁATNA

Skazani mogą być zatrudnieni odpłatnie bądź nieodpłatnie. Wśród wykonywanych przez skazanych prac znaczące miejsce zajmują różnego rodzaju prace nieodpłatne, w tym również prace społeczne, charytatywne (Łuczak, 2021: 169).

Respondentom zadano pyt. 19 „Forma wykonywanej pracy dotyczy osadzonych nieodpłatnie” (rys. 68).

Rys. 68. Praca nieopłatna na chwilę badania (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne.

Do niej często należą: praca w kuchni, warsztacie, bibliotece czy też pawilonie mieszkalnym. Wymiar tych prac stanowi 90 godzin miesięcznie. Do tych prac zaliczane są osoby wykonujące prace porządkowe oraz pomocnicze na rzecz zakładu karnego lub prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego. W skład tej grupy wchodzi także ci skazani, którzy sami zgłosili się do pracy nieodpłatnej i wyrazili na nią pisemną zgodę.

Skazani podejmujący prace nieodpłatne mogą otrzymać nagrodę od dyrektora jednostki penitencjarnej, np. w postaci dodatkowego widzenia. Podejmowanie tych prac dostarcza też istotnych argumentów przy ubieganiu się skazanego o warunkowe, przedterminowe zwolnienie z ZK (Łuczak, 2021: 169).

Z przeprowadzonych badań wynika, że w obydwu jednostkach penitencjarnych, w których rozpatrywano problem pracy skazanych, realizowano zarówno formę zatrudnienia odpłatnego, jak i nieodpłatnego, z możliwością pracy na terenie jednostki penitencjarnej oraz poza nią. Niemniej jednak w związku z faktem, iż skazani wykonują w ramach pracy nieodpłatnej: prace porządkowe (73,1), prace publiczne (7,7%) oraz prace na cele charytatywne i OPP (3,8%) badanie zależności tejże zmiennej zależnej z wybranymi zmiennymi niezależnymi staje się bezprzedmiotowe, ponieważ niczego nie wykażą.

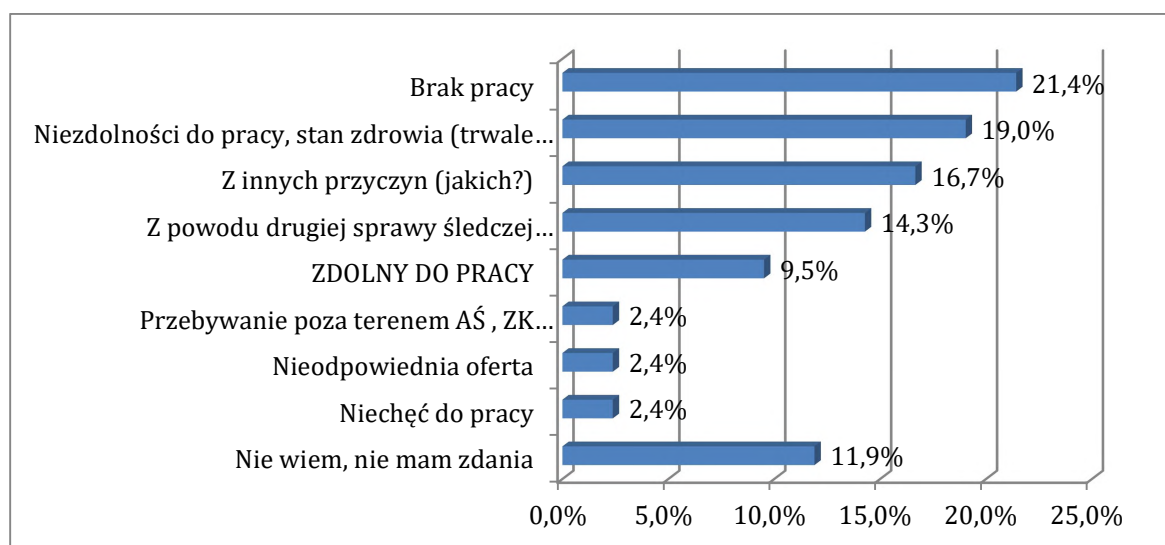
9.4.4. Przyczyny pozostawiania osadzonego bez pracy

Należy tu podkreślić, że nie każdy osadzony pracuje. Najczęściej powodem nie kwalifikacji do pracy są przeciwwskazania zdrowotne, ryzyko ucieczki, brak kompetencji lub brak zgody osadzonego na prace. W więzieniu też występuje bezrobocie. Następnym powodem braku możliwości pracy jest po prostu jej brak np. ograniczona liczba miejsc pracy, lub zamknięcie przyzakładowego miejsca pracy. Należy pamiętać, iż dla osób pozbawionych wolności, które wcześniej nie pracowały albo pracowały tylko dorywczo, zdecydowanie trudniej znaleźć pracę.

Bezrobocie więźniów, zwłaszcza długotrwałe, wpływa na ich demoralizację i wzrost zachowań przestępczych. Nie sprzyja również socjalizacji, wywołuje u osadzonych poczucie porażki i pociąga za sobą powstawanie stanowiska o niesprawiedliwości społecznej, uświadamia im nierówny start życiowy i często może powoduje obniżenie własnej wartości. Po opuszczeniu ZK rezultatem przedłużającego się bezrobocia w izolacji staje się zjawisko wyuczonej bezradności (Fidelus, 2012).

Osadzonym zadano pytanie: *„Twoja przyczyna (na chwilę obecną) pozostawiania bez pracy odpłatnej i nieodpłatnej”* (pyt. 21 – pytanie wielokrotnego wyboru, za 100% przyjęto ilość wszystkich odpowiedzi, a nie liczbę badanych). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 69.

Rys. 69. Przyczyny pozostawiania osadzonych bez pracy w opinii badanych ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

W sumie na zadane pytanie padło $N=159$ odpowiedzi, w tym $N=122$ „Pytanie mnie nie dotyczy”. W sumie $N=37$ wyraziło swój pogląd, a $N=5$ odpowiedziało „Nie mam zdania”. Za główną przyczynę pozostawiania bez pracy badani określili jej brak (21,4%). Kolejnymi przyczynami są: niezdolność do pracy, stan zdrowia (trwale lub czasowo niezdolni do pracy, przebywający w szpitalu lub w izbie chorych, zakwalifikowani na oddział terapeutyczny) (19,0%), Kolejnymi przyczynami w kolejności miejsca są: z powodu drugiej sprawy śledczej (14,3%); ZDOLNY DO PRACY (9,5%); przebywanie poza terenem AŚ, ZK (ucieczki, niepowroty z przepustek, publiczne zakłady opieki zdrowotnej, pomieszczenia policji) (2,4%); nieodpowiednia zdaniem badanego oferta (2,4%) oraz niechęć do pracy (2,4%). Z innych przyczyn (16,7%) wymieniono: częsta niechęć do pracy „osób grypsujących”; oczekiwanie na opinię z wolności; niechęć przyjęcia do pracy; zbyt duże kwalifikacje; uszkodzenie przez f-sza SW i zwolnienie z DPS.

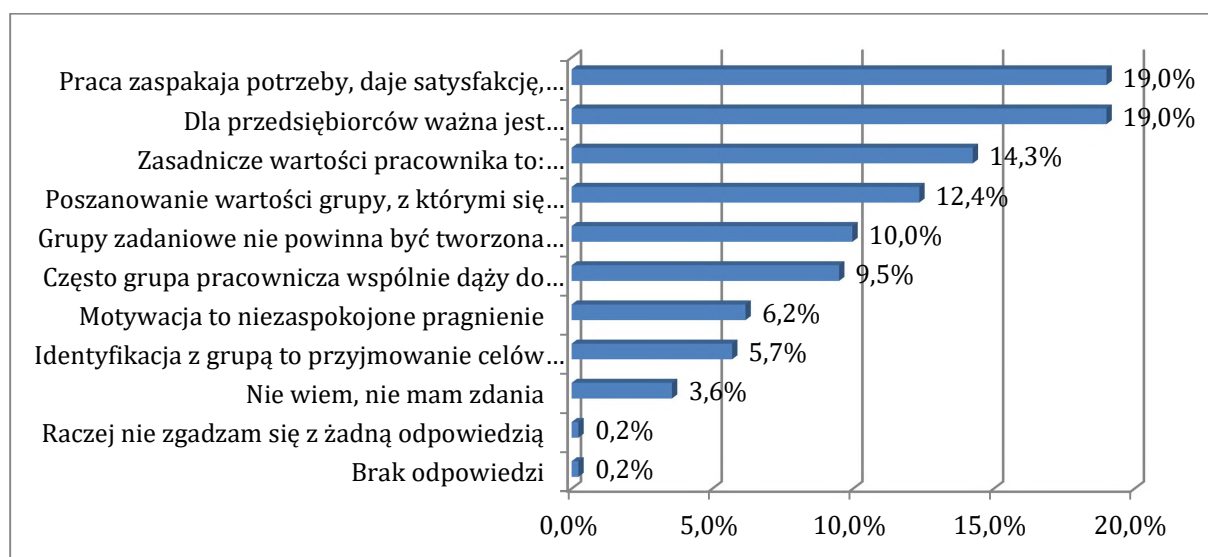
9.4.5. Partycypacja wspólnotowa

Poprzez pracę tworzy się pewna partycypacja wspólnotowa, wymiana, współpraca (koordynacja). W wyniku współpracy, zmiany, koordynacji tworzy się nowa jakość. Kulturowy model wsparty na instytucjonalnym systemie praworządności zapewnia i pobudza wzajemny wpływ członków grupy, powodujący wzrost zachowań określonego rodzaju; także wzrost napięcia, uczuć wrogości, prowadzące do osłabienia

kontroli zachowania, rozwiązania polegające na zachowaniu równowagi między dobrem jednostkowym a dobrem partycypacji wspólnotowej. W skład tego podrozdziału wchodzi analiza 5. pytań: 36, 37, 38, 39 i 49.

Pyt. 36. brzmiące: „Czy we współczesnym świecie możliwe jest dochodzenie do partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych poprzez motywację, identyfikację, przyjmowanie celów grupy jako swoje oraz przeżywanie ich wartości?” jest pytaniem otwartym. Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 70.

Rys. 70. Dochodzenia we współczesnym świecie do partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych poprzez pracę i współdziałanie w grupie ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

W sumie badani wybrali 421 odpowiedzi. Najczęściej badani wybrali: *Praca zaspakaja potrzeby, daje satysfakcję, poczucie własnej wartości, mobilizując do działań rozwojowych, jest powołaniem, źródłem zarobkowania i szansą samorealizacji* (19,0%), podobnie – *Dla przedsiębiorców ważna jest komunikatywność pracownika oraz chęć jego współpracy* (19,0%). Ponadto wybrano w kolejności: *Zasadnicze wartości pracownika to: zaangażowanie zawodowe, szacunek dla innych, prawość, lojalność i solidarność* (14,3%), *Poszanowanie wartości grupy, z którymi się pracuje wzmacnia jednostkę, pośrednio rodzinę i społeczeństwo* (12,4%), *Grupy zadaniowe nie powinna być tworzona w oparciu o koleżeńskie więzi, a o kompetencje i wiedzę pracowników* (10,0%), *Często grupa pracownicza wspólnie dąży do uzyskiwania korzyści, identyfikuje się z nią, a następnie dąży do wspólnych zainteresowań i wartości* (9,5%). A ponadto: *Motywacja to*

niezaspokojone pragnienie (6,2%), Identyfikacja z grupą to przyjmowanie celów grupy za swoje (5,7%). Pozostałe odpowiedzi nie posiadają znaczenia statystycznego.

W sumie dochodzi do pojawienia się postaw obywatelskich, oznaczających skłonność do partycypacji w życiu społecznym jednostki społecznej, obdarzonej prawami i obowiązkami, ale podłożem tych wszystkich przejawów aktywności obywatelskiej jest uprzednio powstała więź społeczna (Budzyńska, 2018). Umiejętność krytycznego i alternatywnego myślenia, empatyczna wyobraźnia czy postawa przynależności do ludzkiej wspólnoty, może być uznane za kluczowe w wychowaniu osadzonego do wolności. Wprowadzenie powszechnego ładu w postaci realizowanej synergetyczności wspólnotowej w przestrzeni międzykulturowej ma szansę zmaterializować się wyłącznie z udziałem świata wartości i ideałów.

Z pewnością skazani rozumieją dochodzenie do partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych poprzez motywację, identyfikację, ale czy potrafią to wdrożyć, czy chcą i w przyszłości będą chcieli iść z tym przez życie? Należy pamiętać, że wychowanie przez pracę na rzecz drugiego człowieka i świata, w ramach partycypacji wspólnotowej, w którym żyjemy, służy mobilizowaniu osadzonych do realizacji zadań społecznie użytecznych, uczy współpracy i współdziałania w grupie oraz niezbędnych norm życia społecznego, a w głównej mierze pozwala czuć się potrzebnym.

Praca wpływa na tworzenie się więzi społecznych, funkcjonowanie wartości kulturowych i cywilizacyjnych będących wartościami pochodnymi pracy.

Realizacja problemów badawczych

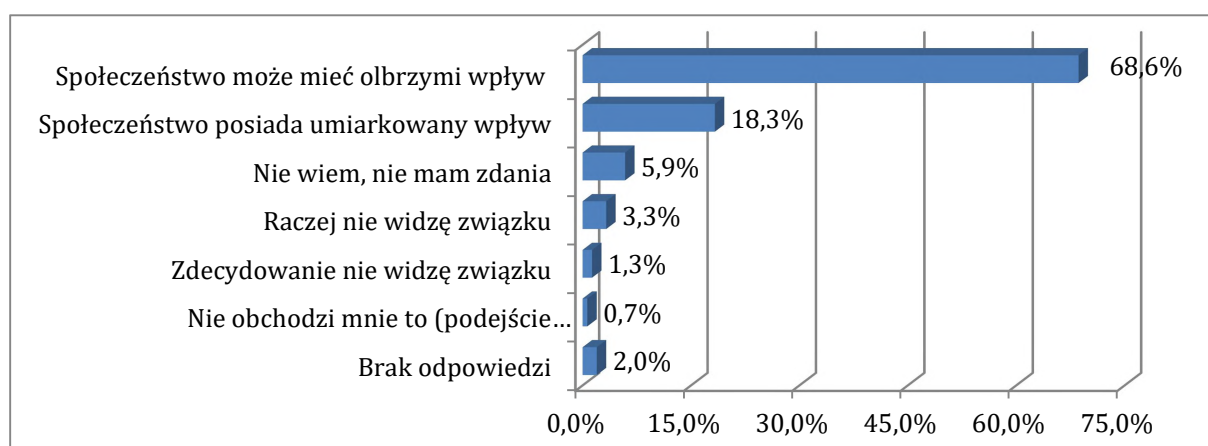
Kolejne pytanie 37 brzmi: *„Jaki wpływ Twoim zdaniem na rozwój i integrację osadzonego może mieć społeczeństwo?”*. Graficznie przedstawia rys. 71.

Integracja nie jest oddziaływaniem ukierunkowanym na eliminację, ograniczanie oraz linearne i mechanistyczne działania, ale odwrotnie – preferuje strategię wzrostu, łączenia, wyższej skuteczności i efektywności. Integracja winna skupiać się na pokoju wewnętrznym każdego człowieka. Nie jest ona oddziaływaniem ukierunkowanym na eliminację, ograniczanie oraz linearne i mechanistyczne działania, ale odwrotnie – preferuje strategię wzrostu, łączenia, wyższej skuteczności i efektywności. Natomiast

reintegracja społeczna skazanego powinna być rozumiana jako zmiana tożsamości społecznej i osobowej – zmiana obrazu siebie i swojego miejsca na świecie.

Respondenci wskazali jednoznacznie, że *Społeczeństwo może mieć olbrzymi wpływ na rozwój i integrację osadzonego* (68,6%), ponadto co piąty wskazał, że: *Społeczeństwo posiada umiarkowany wpływ* (18,3%). Pozostałe wyniki nie posiadają znaczenia statystycznego.

Rys. 71. Możliwy wpływ społeczeństwa na rozwój i integrację osadzonego w opinii badanych ($p < 0,001$)



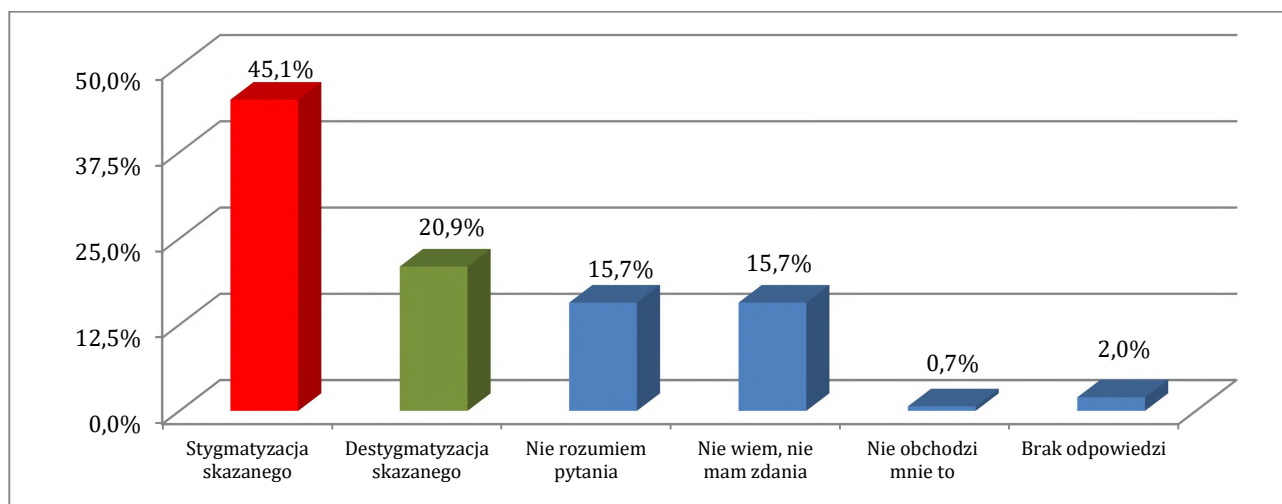
Źródło: opracowanie własne.

Kolejne pytanie 38 brzmi: „W którą stronę Twoim zdaniem bardziej kieruje się społeczeństwo w kwestii stygmatyzacji/destygmatyzacji skazanych”. Graficznie przedstawia rys. 72.

W zakresie partycypacji wspólnotowej ważnym elementem jest destygmatyzacja (stygmatyzacja) byłych osadzonych. Jak podaje Kazimierz Pierzchała „Stygmatyzacja nie ma jednoznacznie i wyłącznie negatywnego charakteru, jak można przypuszczać, gdy czyta się ukazujące się na ten temat w ostatnich latach liczne opinie oraz opracowania, szczególnie w nurcie powiązanym z resocjalizacją” (Pierzchała, 2016: 121; Tokarska-Bakir, 2005: 16–19; Outcasts, 1993). Kazimierz Pierzchała przekazuje m.in., iż: „procesem niejako odwrotnym do stygmatyzacji, która – jak już to ukazałem w rozważaniach – wywiera hamujący wpływ na przebieg prawidłowej readaptacji przestępców, a ponadto sama bywa źródłem postaw dewiacyjnych, jest destygmatyzacja. Destygmatyzację jako element skutecznej resocjalizacji przestępców i dewiantów powinniśmy zatem traktować jako nieodzowny czynnik przedsięwzięć mających na celu zmianę dewiacyjnej tożsamości

w kierunku jej re-personalizacji czy też właściwej personalizacji. Należałoby więc destygmatyzację rozpatrywać w jej szerokim, probacyjnym wymiarze” (Pierzchała, 2016: 192) i dalej pisze, iż „destygmatyzacja przestępców, będąca integralnym elementem właściwej resocjalizacji, może (i powinna) być odczytywana także jako integralny element realizacji fundamentalnych zasad życia społecznego [...] (Pierzchała, 2016: 192).

Rys. 72. Polska stygmatyzacja czy destygmatyzacja przestępców? ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Niestety tak jak sądziłem wypowiedzieli się badani. Prawie połowa respondentów uznała, że Polacy wolą stygmatyzować, aniżeli destygmatyzować przestępców (45,1%). Co piąty skazany jest przekonany, że destygmatyzację stawia się wyżej od stygmatyzacji (20,9%). Jest to bardzo zły kierunek, ale bardzo prawdziwy. Oznacza brak społecznej tolerancji w zakresie partycypacji wspólnotowej.

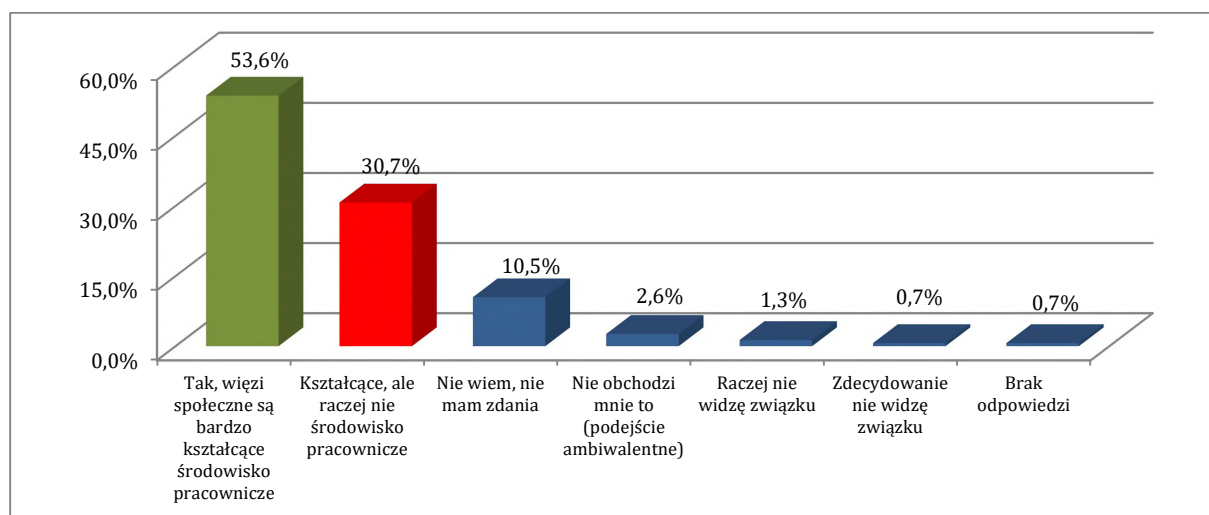
Niechaj komentarzem i wnioskiem będzie tekst Andrzeja Bałandynowicza odnoszący się do pacyfizmu, ale idealnie odzwierciedla kwestię samej tolerancji w partycypacji wspólnotowej. „Ważną kwestią jest odnoszenie [...] [tolerancji społecznej – przyp. MT] nie tylko do sytuacji [...] w skali międzynarodowej, ale także do wymiaru lokalnego, krajowych stosunków społecznych, również jednostkowych relacji interpersonalnych. Należy posługiwać się [...] [rozumną tolerancją pozwalającą – przyp. MT], ograniczać lub eliminować zachowania dyskryminujące określone grupy społeczne bądź związane z ich stygmatyzacją. [...] [Tolerancja – przyp. MT] w tym znaczeniu wiązałby się z właściwym stosunkiem do więźniów, ludzi chorych psychicznie, niepełnosprawnych, ludzi sędziwych, mniejszości seksualnych, chorych na AIDS, uzależnionych od narkotyków, mniejszości narodowych czy religijnych. Eliminowanie

postaw eksternalizacyjnych wobec różnych społeczności ma olbrzymie znaczenie, gdyż wychowuje i edukuje społeczeństwo w duchu tolerancji i akceptowania różnorodności. Rozbudowanie świadomości powszechnej o wymiar pluralistycznego światopoglądu pozwoli osiągać pozytywne efekty w sferze zachowań i postaw człowieka, gdyż prowadzi do odrzucenia stereotypowego podziału ludzi na przyjaciół i wrogów oraz „swoich” i „obcych”, czyli gorszych. Utrzymywanie się takiego duopolu wartościowania ludzi ugruntowuje nastawienie do „obcych” jako do niezasługujących na akceptację, a tym samym uzasadnia się w przestrzeni publicznej stosowanie agresji i przemocy jako formuły działań patriotycznych, narodowych, tradycyjnych bądź zgodnych z porządkiem obyczajowym czy religijnym” (Bałandynowicz, 2022: 430-431). Należy pamiętać, iż w rozważaniach filozoficznoprawnych i epistemologicznych, socjologicznych, a nawet pedagogicznych podstawowymi pojęciami, które umożliwiają wyjście z próżni poznawczo-aksjologicznej, są dialog oraz tolerancja.

Kolejne pytanie 39 brzmi: *„Na ile dla Ciebie elementem kształtującym środowisko pracownicze są więzi społeczne?”*. Graficznie przedstawia rys. 73.

Podstawowym elementem kształtującym środowisko pracownicze są więzi społeczne, które dotyczą głównie relacji pomiędzy zatrudnionymi.

Rys. 73. Wpływ więzi społecznych na środowisko pracownicze ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Dla ponad połowy badanych (53,6%) „*więzi społeczne są bardzo kształtujące środowisko pracownicze*”, ale co trzeci wskazał, że może „*więzi społeczne*” coś kształtują, ale z pewnością nie „*środowisko pracownicze*” (30,7%). Oznacza to że jest sporo pracy

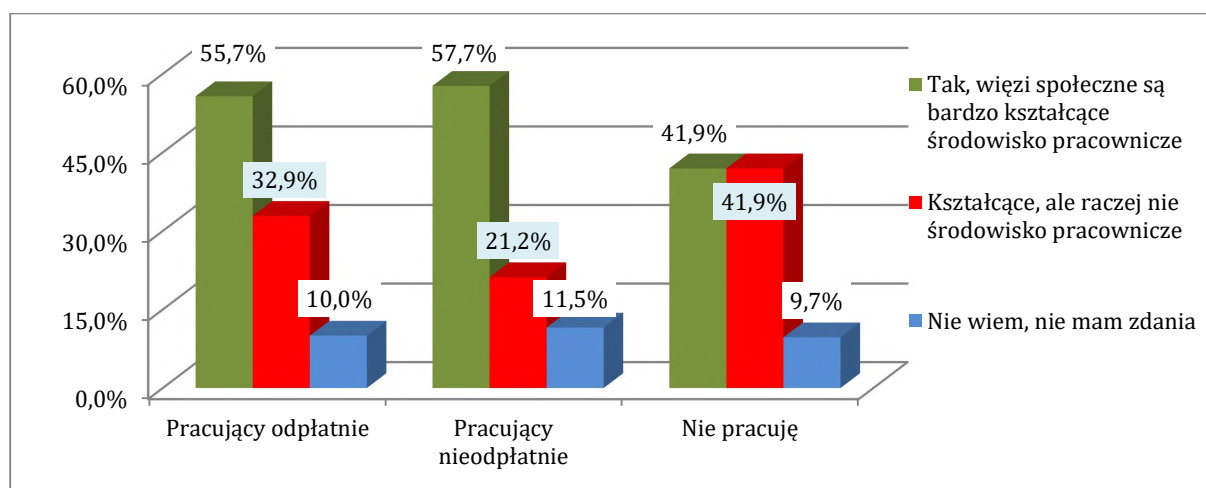
przed systemem penitencyjnym. Warto sprawdzić kim jest ta $\frac{1}{3}$ badanych, wątpiących w więzi społeczne kształtujące środowisko społeczne.

Polski filozof, historyk nauki i kultury, pedagog Bogdan Suchodolski w 1937 r. szczególnie uwypuklał relacje między jednostką i grupą. Jeśli zespolenie np. skazanego ze zbiorowością jest wymuszone i zorganizowane, to przeżycia wspólnoty nie przenikają i nie modelują jego wewnętrznych przeżyć. Jeśli natomiast owe więzi są dobrowolnie wytworzone, przeżycia grupy nakładają się na odczucia jednostki, a obowiązki wspólnoty stają się jego powinnością. I taki układ zapewnia optymalne warunki do rozwoju każdej jednostki, w tym skazanego i kultury, a z kolei ta, pozwala w pełni zrozumieć i przeżyć owe więzi.

ZWIĄZEK WIĘZI SPOŁECZNYCH, ŚRODOWISKA PRACOWNICZEGO I WYBRANYCH ZMIENNYCH NIEZALEŻNYCH

Na początku zbadany jest związek (braku) wpływu więzi społecznych na środowisko pracownicze zostało przeprowadzone ze zmienną charakteru pracy, tj.: pracujący odpłatnie, nieodpłatnie i niepracujący (rys. 74).

Rys. 74. Związek (braku) wpływu więzi społecznych na środowisko pracownicze ze zmienną charakteru pracy ($p < 0,20$)



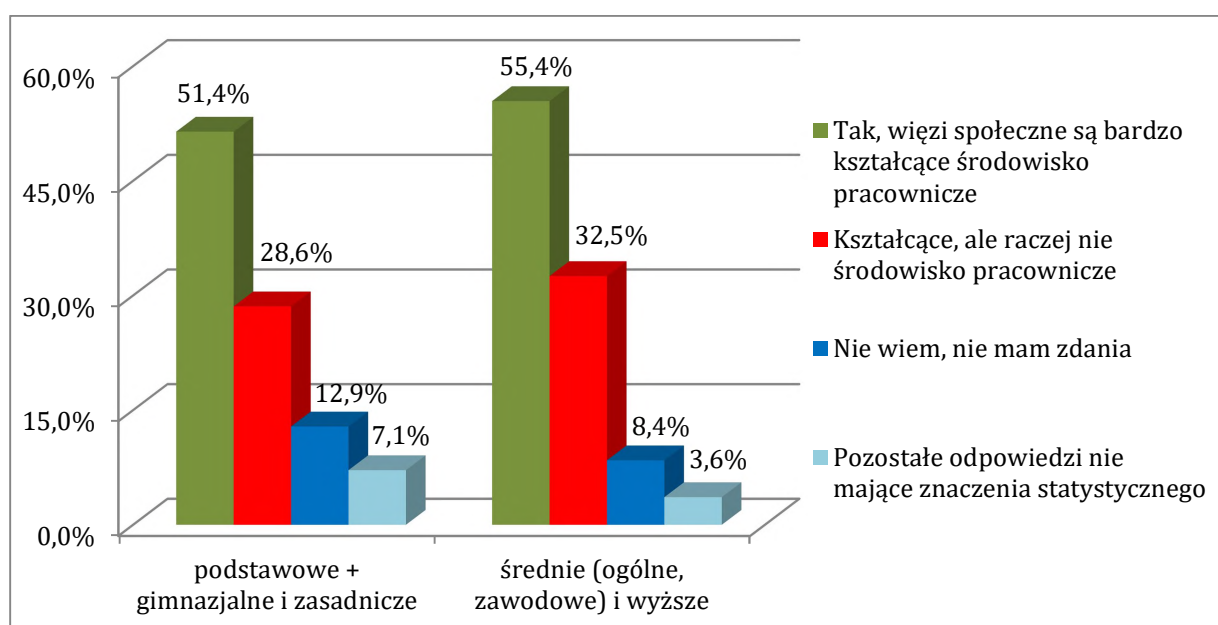
Źródło: opracowanie własne.

Poziom istotności statystycznej (χ^2) prezentuje się na dosyć wysokim poziomie. Szacunkowy błąd wynosi poniżej 20%, czyli stosunkowo wysoko, tzn., że należy z pewną dozą ostrożności podchodzić do powyższych wyników.

Badanie wyraźnie wskazuje różnicę tylko przy wątpliwych odpowiedziach zależności więzi społecznych na środowisko pracownicze i charakteru pracy badanych. W tej kwestii dość niezrozumiale tylko pracujący odpłatnie są bardziej przekonani od pracujących nieodpłatnie o 11,7 punktu procentowego, że ten wpływ jest, ale nie na środowisko pracownicze. Wydaje się koniecznym poszukanie przyczyn takiego stanu rzeczy.

Drugim badaniem (braku) wpływu więzi społecznych na środowisko pracownicze zostało przeprowadzone ze zmienną niezależną: wykształcenie badanych (rys. 75).

Rys. 75. Związek (braku) wpływu więzi społecznych na środowisko pracownicze ze zmienną niezależną wykształcenie respondentów ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Z przeprowadzonej analizy zależności (braku) wpływu więzi społecznych na środowisko pracownicze ze zmienną niezależną wykształcenie nawet dosyć niezrozumiale wynika, że osoby bardziej wykształcone średnio o 10% (4 pkt procentowe) wypowiadają się z większym poparciem za tym, iż „więzi społeczne są bardzo kształcące środowisko pracownicze” (55,4% do 51,4%), jak i za odpowiedzią „kształcące, ale raczej nie środowisko pracownicze” (32,5% do 28,6%).

Trzecim badaniem (braku) wpływu więzi społecznych na środowisko pracownicze zostało przeprowadzone ze zmienną niezależną: wiek badanych.

Poziom istotności statystycznej (χ^2) prezentuje się na dosyć wysokim poziomie. Szacunkowy błąd wynosi poniżej 50%, czyli bardzo wysoko. Badanie zostało odrzucone.

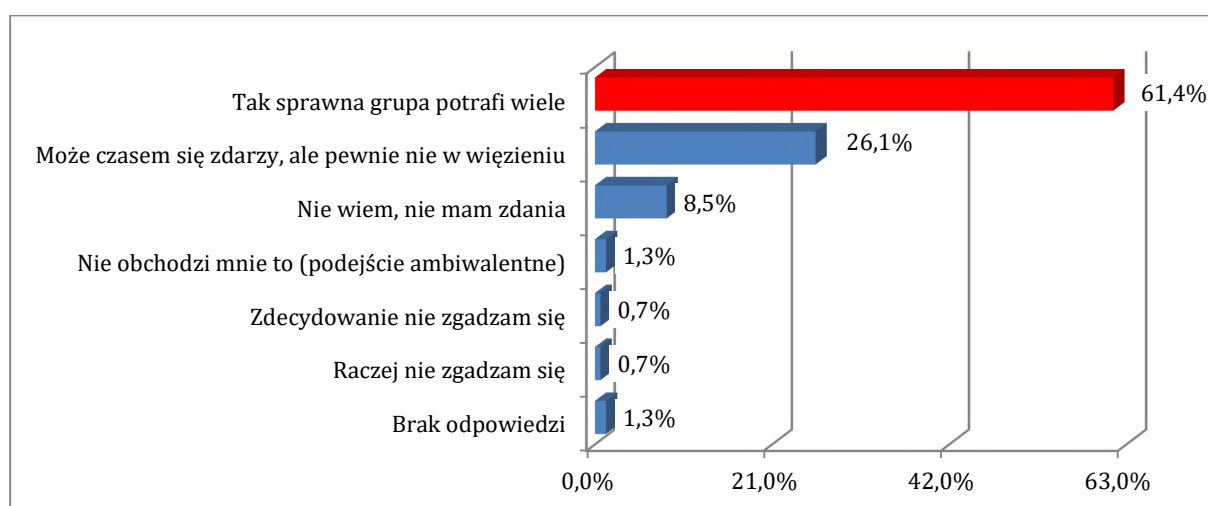
Ze względu na niską istotność statystyczną (χ^2) nie podejmuję kolejnych badań z (brakiem) wpływu więzi społecznych na środowisko pracownicze.

~*~

Kolejnym i ostatnim pytanie z zakresu „partycypacji wspólnotowej” jest pyt. 49. brzmiące: *„Czy dla Ciebie w jakimś stopniu grupy pracownicze tworzą wspólne normy zachowania i postępowania?”*. Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 76.

Podstawowym elementem kształtującym środowisko pracownicze są więzi społeczne, które dotyczą głównie relacji pomiędzy zatrudnionymi. Tradycyjnie wyróżnia się dwa rodzaje zespołów: formalne i nieformalne. Zespoły formalne są skupione wokół zadań kierownika i podległych mu pracowników. Zespoły nieformalne spełniają następujące funkcje: utrzymują i wzmacniają wspólne normy i wartości swoich członków (oczekiwane zachowania); zapewniają grupie zaspokojenie potrzeb społecznych (przyjaźni, wsparcia, poczucia bezpieczeństwa); pomagają w komunikacji grupy; tworzą grupę wsparcia dla osób tworzących zespół, uwzględniające w kształcie nieformalnych zależności między osadzonymi (Przybyliński, 2012).

Rys. 76. Kreatywność grup pracowniczych w tworzeniu wspólnych norm zachowania i postępowania ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Pyt. 49 należało do tych z gatunku „podchwytliwych”. Tworzenie wspólnych norm zachowania i postępowania należy do grup nieformalnych, takich które robią wszystko po „swojemu”. Z badania wynika, że ponad połowa badanych (61,4%) uważa, że

„sprawna grupa potrafi wiele”. Pytanie niby nie było wyraźnie wskazane na grupy pracownicze stworzone ze skazanych, ale odpowiedź jest odpowiedzią. Ponadto (26,1%) odpowiedziała trochę wymijająco: „może czasem się zdarzy, ale pewnie nie w więzieniu”. Są to osoby, które chciały pokazać, że w więzieniu nie tworzą się „grupy nieformalne”, które utrzymują i wzmacniają wspólne normy i wartości swoich członków.

Sławomir Przybyliński twierdzi, iż „mimo wielu przeobrażeń, jakie zaszły w więzieniu, zawsze jednak założenia nieformalnej stratyfikacji skazanych, w tradycyjnym czy we współczesnym kształcie, stały w opozycji do założeń procesu resocjalizacji i nieraz, jako tzw. druga władza więzienna, odgrywały istotną rolę w społecznym funkcjonowaniu osób pozbawionych wolności” (Przybyliński, 2012: 166).

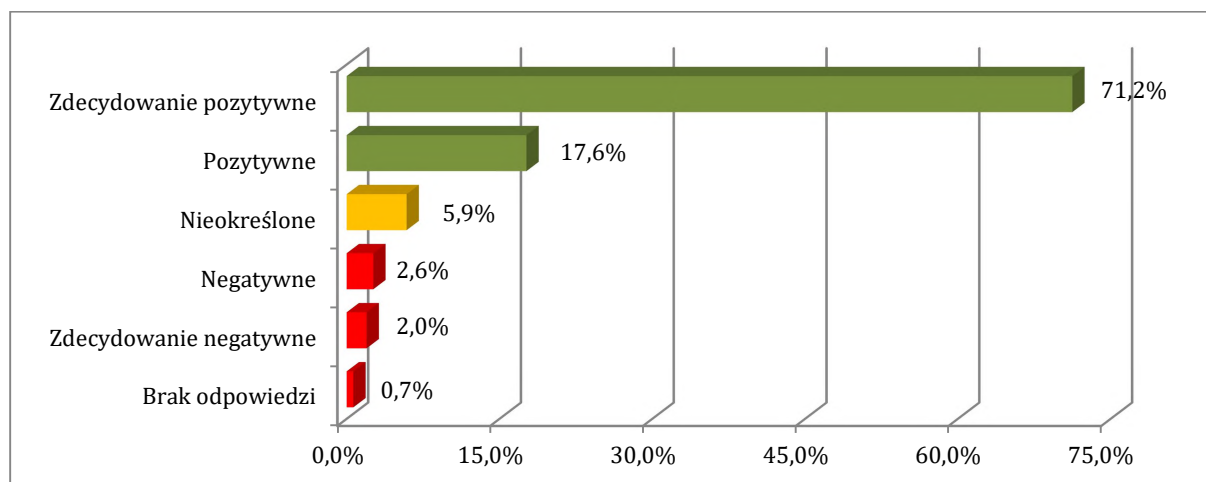
9.4.6. Relacje osadzonego z: rodziną, pracodawcami i społecznością lokalną

Słuszne jest wskazanie, że pokój wewnętrzny człowieka budują także czynniki z pozoru drugorzędne, by wymienić. Poprawne relacje człowieka ze światem przyrody, to – jak zauważa Andrzej Bałandynowicz – także jeden z warunków rzeczywistego pokoju (Bałandynowicz, 2022: 28). Istotą życia człowieka jest ciągłość egzystencji w społeczności. Przez całe życie wchodzimy w relacje z różnymi osobami i z otaczającym nas światem. Właściwa komunikacja jest konieczna do normalnego egzystowania człowieka w grupie oraz w społeczeństwie. Zdaniem Anny Fidelus ważne jest, aby relacje z drugim człowiekiem nie stały się automatyczne i schematyczne, pozbawione niespotykanego podejścia, nawiązującego do potrzeb i sytuacji jednostki, z którą wchodzimy w interakcje (Fidelus, 2014: 12).

SW podaje, iż „rodzina odgrywa bardzo ważną rolę w procesie readaptacji społecznej skazanych. Jest prawdziwym sojusznikiem kadry penitencjarnej w procesie resocjalizacji, a tym samym istotnym jej elementem. Kontakty osób przebywających w izolacji więziennej z osobami bliskimi przyczyniają się do zaspokojenia potrzeb emocjonalnych i stanowią jeden z priorytetów resocjalizacji. Włączenie rodzin skazanych do współpracy w oddziaływaniach penitencjarnych, podejmowanych w trakcie ich pobytu w więzieniu, zwiększa prawdopodobieństwo osiągnięcia pozytywnych rezultatów i jednocześnie stanowi istotny czynnik w społecznej readaptacji skazanych przez podtrzymanie lub wzmocnienie więzi rodzinnych” (Krakowska, 2023).

Pierwszym pytaniem z zakresu relacji skazanego jest pyt. o relacje z rodziną – pyt. 32 „*Jakie posiadasz relacje z rodziną?*” (rys. 77).

Rys. 77. Relacje skazanego z rodziną ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania są pozytywne, odzwierciedlające informację SW na stronie Internetowej. Zaledwie/aż co dziesiąty (11,1 punktu procentowego) tych stosunków nie odbiera jako „*zdecydowanie pozytywnych*” lub „*pozytywnych*”. Niemniej jednak dla tych 11,1 punktu procentowego warto poświęcić czas. Ważnym jest jednak fakt, iż co trzeci badany (71,2%) te relacje ma „*zdecydowanie pozytywne*”.

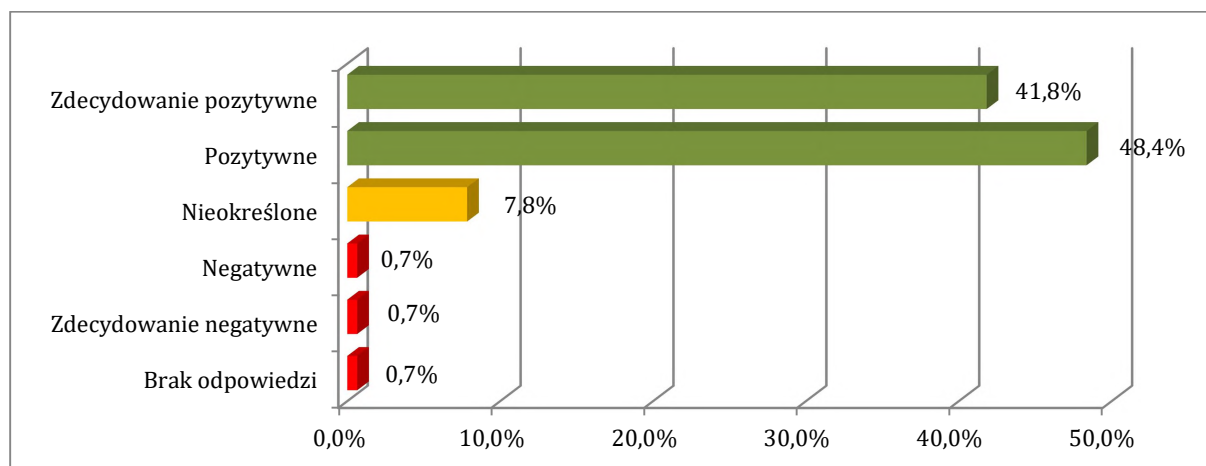
Warto przyjrzeć się relacjom skazanych z rodzinami, aby i te 11,1 punktu procentowego mogła je poprawić, aby istotną ich cechą było pragnienie tych kontaktów oraz oczekiwanie pomocy. Z pewnością osoby te odczuwają poczucie osamotnienia i izolację. „W literaturze wyróżnia się dwa rodzaje samotności: formalną, spowodowaną brakiem osób bliskich (wdowieństwo lub w wypadku sieroctwa) i nieformalną, polegającą na braku kontaktów z rodziną, najczęściej z powodu konfliktów i patologii” (Szumlicz, 1989: 25). Wynika ona albowiem z zerwania kontaktów z własną rodziną np. na skutek odrzucenia przez rodzinę lub porzuceniem partnera.

Kolejnym i ostatnim pytaniem z tego zakresu jest pyt. 33 „*Jakie posiadasz relacje z pracodawcami, społecznością lokalną (sąsiadami, mieszkańcami danej miejscowości)?*” (rys. 78).

Z analizy przeprowadzonego badania wynika, że ogólne uznanie relacji z pracodawcami i społecznością lokalną jest na podobnym poziomie jak z rodziną, z tą

jednak różnicą, że w tym badaniu znacznie większa jest liczba odpowiedzi „pozytywnych” (48,4%) nad „zdecydowanie pozytywnymi” (41,8%). Co by oznaczało, że ogólnie relacje z rodziną są bardzo gorące, a z pracodawcami i społecznością (dobre). Może i dlatego jak podaje Anna Fidelus, iż pracownicy często „są przyzwyczajeni przez pracodawców do wykonywania jednego zadania przez dłuższy czas [...] i czują się niepewnie podejmując nowe obowiązki” (Fidelus, 2011: 163).

Rys. 78. Relacje skazanego z pracodawcami i społecznością lokalną ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

9.4.7. Oczekiwana i motywacja osadzonych związane z pracą

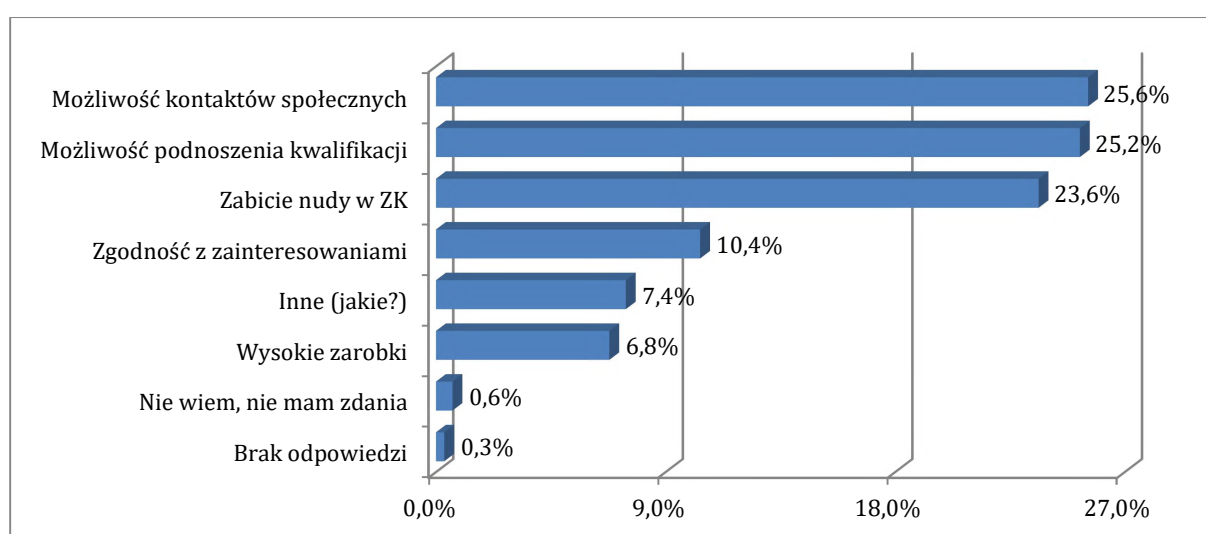
Kolejnym ważnym elementem, który został przebadany są oczekiwania osadzonych wobec pracy podejmowanej w trakcie odbywania kary (pyt. 22 „*Jakie są Twoje oczekiwania wobec pracy podejmowanej w trakcie odbywania kary?*”, wielokrotnego wyboru, za 100% przyjęto ilość wszystkich odpowiedzi, a nie liczbę badanych – rys. 79). Człowiek nieustannie uczy się podstaw społecznego współżycia. Każda świadoma istota nadaje sens rzeczywistości poprzez uprawomocnianie wzniosłych idei, oczekiwań i wyobrażeń, w rezultacie podjętych działań wzmocnionych wiarą w ich znaczenie dla samorozwoju osobowościowego (Bałandynowicz, 2022: 445).

Realizacja problemów badawczych

Należy pamiętać, iż od wyboru drogi zależy oczekiwany rezultat. Osadzeni w odróżnieniu do większość społeczeństwa (dla którego najważniejsze jest źródło

dochodu)⁸⁷, traktują pracę w głównej mierze jako źródło kontaktów społecznych (25,6%). „Możliwość podnoszenia kwalifikacji”⁸⁸ jest dla badanych na drugim miejscu (25,2%), na trzecim „zabicie nudy w ZK” (23,6%), dopiero na piątym „zgodność z zainteresowaniami” (10,4%), a na siódmym „wysokie zarobki” (6,8%)⁸⁹. Na piątym miejscu uplasowały się „inne przyczyny” (7,4%), tj. trzech przypadkach możliwości uzyskania przepustek, i po jednym: budowanie opinii zaufanego do wokandy, dążenie do szybszego opuszczenia ZK, proaktywne wykorzystanie czasu, przymus, a także: poczucie bycia potrzebnym, również dla dobra ogółu i satysfakcja.

Rys. 79. Oczekiwania respondentów wobec podejmowanej pracy trakcie odbywania kary (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym zadaniem pytaniem (powiązaniem z poprzednim) jest pyt. 23 „*Jakie są Twoje motywy podejmowania pracy?*” – pytanie wielokrotnego wyboru, za 100% przyjęto ilość badanych – rys. 80⁹⁰.

Badani skazani najczęściej wskazywali na trzy zasadnicze powody podejmowania pracy: łagodzenie skutków izolacji (59,5%), utrzymanie się samemu bez obciążania

⁸⁷ Patrz badania Doroty Pstrąg, rys. 17 (Pstrąg, 2014: 158-160).

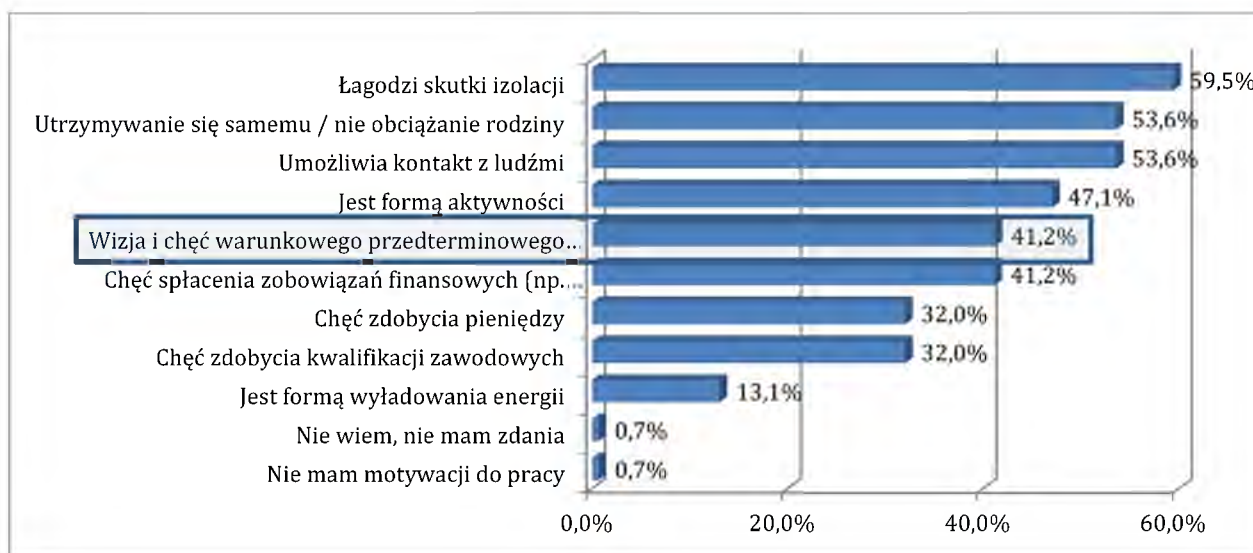
⁸⁸ Dla osadzonych o krótkim stażu pracy, wcześniej niepracujących i młodszych wiekiem, bardzo ważna jest również perspektywa podnoszenia kwalifikacji, zdobycia doświadczenia zawodowego, które zwiększy ich szanse na rynku pracy i ułatwi uzyskanie samodzielności ekonomicznej po opuszczeniu ZK. Podjęcie pracy w celu zdobycia szerszych doświadczeń zawodowych świadczy o tym, że przynajmniej niektórzy osadzeni są świadomi wymagań, jakie będą musieli spełnić po zakończeniu kary i wyjściu na wolność.

⁸⁹ Możliwość poprawy własnej sytuacji materialnej w czasie odbywania kary pozbawienia wolności stwarza wzrost zainteresowania pracą, pod warunkiem, że będzie ona godziwie opłacana, o czym też wspominał jeden z badanych.

⁹⁰ Patrz badania Agnieszki Wróbel-Chmiel rys. 20 (Wróbel-Chmiel, 2017: 79).

rodziny (53,6%) i umożliwienie kontaktu (53,6%). Ponadto wskazano chęć aktywności (47,1%), **możliwość przedterminowego zwolnienia (41,2%)**, chęć spłaty zobowiązań np. alimentów (41,2%), a ponadto chęć zdobycia pieniędzy (32,0%), chęć zdobycia kwalifikacji zawodowych (32,0%). Ostatnią motywacją do pracy była chęć wyładowania energii (13,1%).

Rys. 80. Motywacje skazanych do podejmowania pracy ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

ZWIĄZEK CHĘCI WARUNKOWEGO ZWOLNIENIA I CHARAKTERU PRACY SKAZANYCH

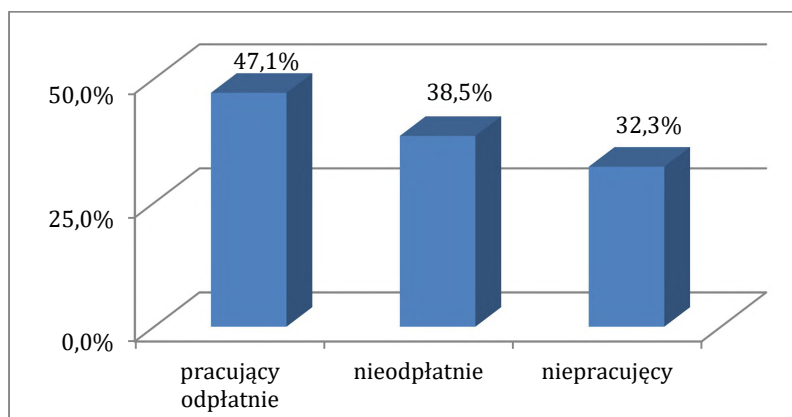
Przy motywacji do przedterminowego zwolnienia (oznaczenie w ramce rys. 80) istnieje niebezpieczeństwo wystąpienia tzw. pozornych efektów wychowawczych. Może bowiem się okazać, iż praca osadzonego nie wynika z jego prospołecznych postaw, ale jedynie z chęci uzyskania korzyści w postaci wcześniejszego opuszczenia murów ZK. Czy istnieją grupy szczególnie chętne w szukaniu sposobności poprzez pracę przedterminowego zwolnienia przedstawia rys. 81.

Z analizy wynika, iż w sumie pracujący odpłatnie prawie w połowie (47,1%) widzi możliwość przedterminowego zwolnienia, mniejszą już taką motywację mają pracujący nieodpłatnie (38,5%) i co trzeci niepracujący (32,3%). Czyli pracujący (obojętnie odpłatnie czy też nieodpłatnie) bardziej doceniają przedterminowe zwolnienie.

Praca precyzuje zwłaszcza społeczny charakter istnienia człowieka, a jego życie się ze społecznym środowiskiem pracy stanowi istotną motywację do realizacji potrzeb,

akceptacji oraz przynależności. Ogólnie praca wpływa na tworzenie się więzi społecznych, funkcjonowanie wartości kulturowych i cywilizacyjnych będących wartościami pochodnymi pracy.

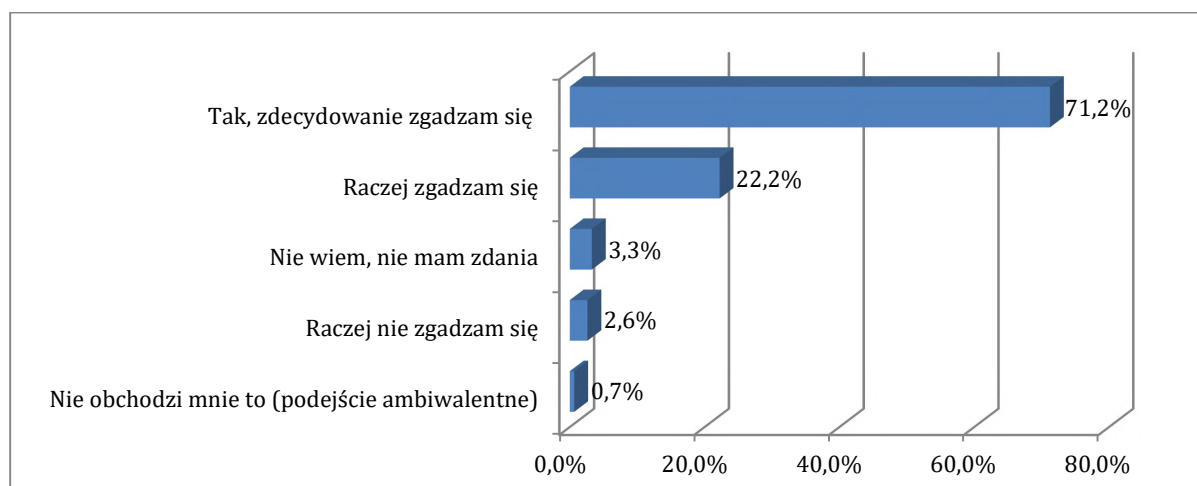
Rys. 81. Związek chęci warunkowego zwolnienia i charakteru pracy skazanych ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Ostatnim zadaniem pytaniem skazanym było pyt. 45 „Zgadzasz się z twierdzeniem, że osiągnięcie rezultatów w pracy zależy w głównej mierze od motywacji pracującego do działania?” – rys. 82.

Rys. 82. Motywacja pracujących do działania motorem osiągnięcia rezultatów w pracy ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Motywacja sprawia, iż człowiek skłonny jest do podejmowania różnorodnych działań, w zależności od tego, jaki cel chce osiągnąć. Pracując może on zaspokoić większość swoich potrzeb życiowych. Oprócz tego praca daje satysfakcję, poczucie

własnej wartości i jednocześnie staje się aktywnością do podejmowania działań w celu dalszego rozwoju, zarobkowania i samorealizacji. Osiągnięcie rezultatów w pracy zależy w głównej mierze od motywacji do działania czy poczucia odpowiedzialności (Mazur, 2013: 157; Łuria, 1976). Teleologia życia jednostki nieukierunkowana na zbiorowość doprowadza do zaniku identyfikacji, więzi, motywacji i potrzeb wspólnotowych członków danej społeczności.

Badani potwierdzili, iż motywacja pracujących do działania jest motorem osiągnięcia rezultatów w pracy. Za taką opcją „*zdecydowanie się zgadza*” bez mała $\frac{3}{4}$ badanych (72,2%). Do tego prawie $\frac{1}{4}$ (22,2%) opowiedziało się, że „*raczej się zgadza*”.

Konieczność wyjścia z domu do pracy daje motywację do pracy nad sobą, zadbania o swój wygląd, kondycję. Należy zadbać o to, aby motywacja do działania nie przerodziła się w pracoholizm, motywację opartą na niekontrolowanej pracy bez przerwy.

9.4.8. Walory pracy w ZK

Dorota Pstrąg jest zdania, że praca z represji (wcześniej) zmieniła się w środek wychowawczy, kształtujący postawy społeczne skazanych oraz służący ich readaptacji. Wychowawcze walory pracy służą ogólnemu rozwojowi jednostki i budowaniu instrumentalnej strony jej osobowości (Pstrąg, 2014: 151–152).

Pierwszym pytaniem z tego działu jest pyt. 35 „*Oceń w pięciostopniowej skali Twojego ocenę procesu integracji i rozwoju związanego z pracą (bardzo ważny obiektywizm)*” – (rys. 83).

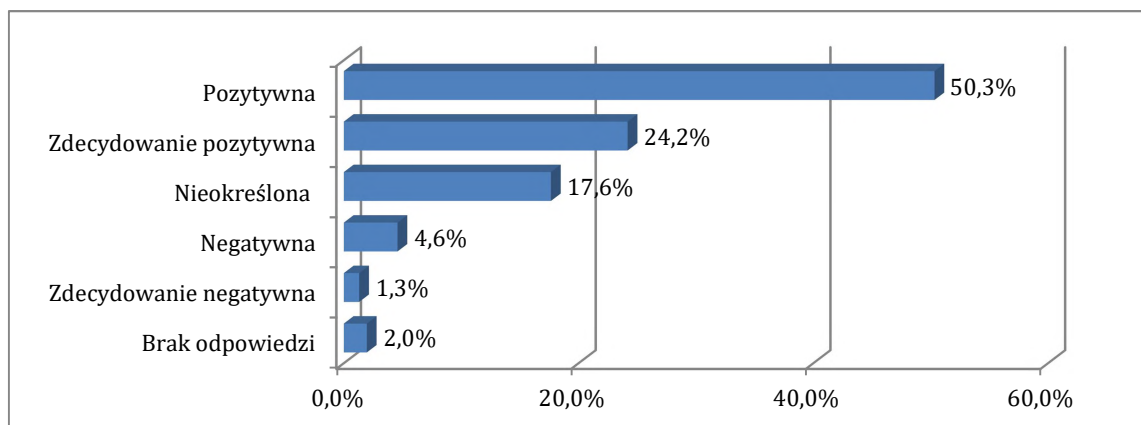
Proces integracji i rozwoju wymaga budowania „wspólnego życia” w kontekście wolności jednostkowej i zbiorowej (różnorodność kulturowa). Zasada integracji traktuje człowieka jako jedność. Samopoznanie zmusza jednostkę do samopotwierdzenia i samorealizacji, warunkującego proces integracji człowieka ze środowiskiem społecznym i przyrodniczym (Bałandynowicz, 2022: 133).

Z badań skazanych wynika, że $\frac{3}{4}$ (74,5%) osób zadeklarowało *pozytywną* i *zdecydowanie pozytywną* ich integrację i rozwój związaną z pracą. Wydaje się, iż wynik ten jest lekko „naciągany”. Jeżeli ten wynik jest naprawdę prawdziwy to „szacunek” dla SW.

Anna Fidelus wskazała bardzo ważne słowa: „proces włączania i integracji jest procesem nabywania nowych umiejętności i kompetencji prawidłowego funkcjonowania

w społeczeństwie. Dotyczy on zarówno osób »włączanych«, jak i »włączających«. Nie można oczekiwać, że proces integracji społecznej nastąpi, jeżeli wszelkie tzw. działania naprawcze będą skierowane wyłącznie w kierunku osób wykluczonych (Fidelus, 2011: 89).

Rys. 83. Proces integracji i rozwoju związanego z pracą skazanych ($p < 0,001$)



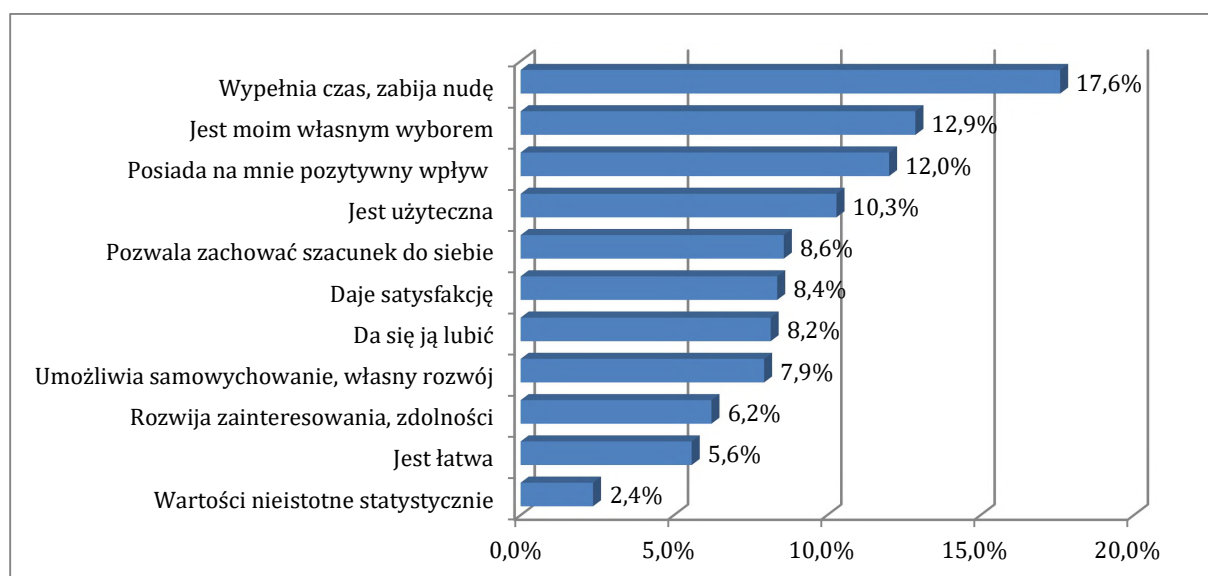
Źródło: opracowanie własne.

Walory podejmowania pracy w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności przedstawia pytanie otwarte pyt. 24 „*Jakie dla Ciebie walory posiada podejmowana praca w ZK?*” – (rys. 84) ⁹¹.

Jak wynika z danych za największy walor pracy (odpłatnej i nieodpłatnej) w warunkach izolacji osadzeni uznają: wypełnienie czasu, zabicie nudy (17,6% wszystkich badanych), własny wybór (12,9%), posiadanie pozytywnego wpływu na skazanego (12,0%), jej użyteczność (10,3%), zachowanie szacunku do siebie (8,6%), odczuwanie satysfakcji (8,4%), polubienie pracy (8,2%), umożliwienie samowychowania i własnego rozwoju (7,9%), rozwijanie zainteresowań i zdolności (6,2) i jej łatwość – najniżej (5,6%).

⁹¹ Patrz badania Agnieszki Wróbel-Chmiel rys. 21 (Wróbel-Chmiel, 2017: 79).

Rys. 84. Walory pracy wykonywanej przez skazanych ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

Realizacja problemów badawczych

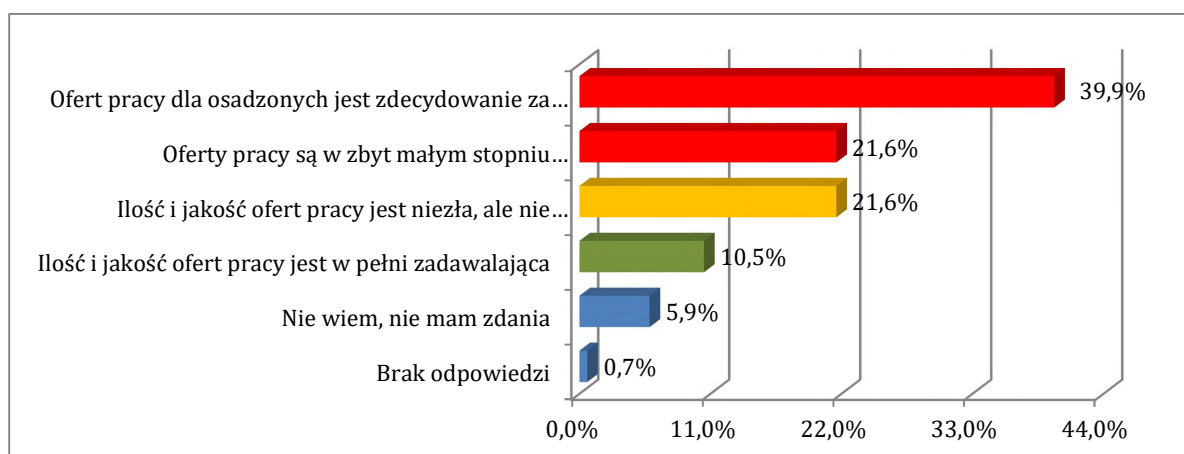
Ostatnim pytaniem z tego działu jest pyt. 20 „Czy Twoim zdaniem ilość i jakość ofert pracy dla osadzonych jest zadowalająca?” (rys. 85). W poprzednim pytaniu bardzo wysoko stało stwierdzenie: praca jest moim wyborem.

Wolność wyraża się w wyborze charakteru pracy, co współcześnie jest zjawiskiem problematycznym, a nade wszystko w wyborze wielorakiego dobra osobowego, które obejmuje obowiązkowość, sumienność, staranność, uczciwość, uprzejmość, dbałość o dobro wspólne, prawidłową organizację pracy.

Niestety z przeprowadzonych badań wynika, że tylko dla co dziesiątego badanego (10,5%) ilość i jakość ofert jest zadowalająca. Dla większości (39,9%) ofert jest zdecydowanie za mało, a dla (21,6%) oferty są w zbyt małym stopniu dostosowane do potrzeb.

W konsekwencji tego praca zamiast wypełniać liczne funkcje, takie jak: ekonomiczną (zapłata za pracę), fizjologiczną (zachowanie, rozwój sił fizycznych i psychicznych), kształcącą (zdobycie kwalifikacji zawodowych, rozwój zainteresowań) i społeczną (postawy współpracy), w praktyce koncentruje się na realizacji funkcji produkcyjnej (wytworzenie dóbr oraz działalność na rzecz innych osób) i uproszczonej ekonomicznej, nie realizując zakładanego zakresu wychowywania skazanych (Barczyk-Nessel, 2021: 149-163).

Rys. 85. Zadowolenie z ilości i jakości otrzymywanych ofert pracy ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

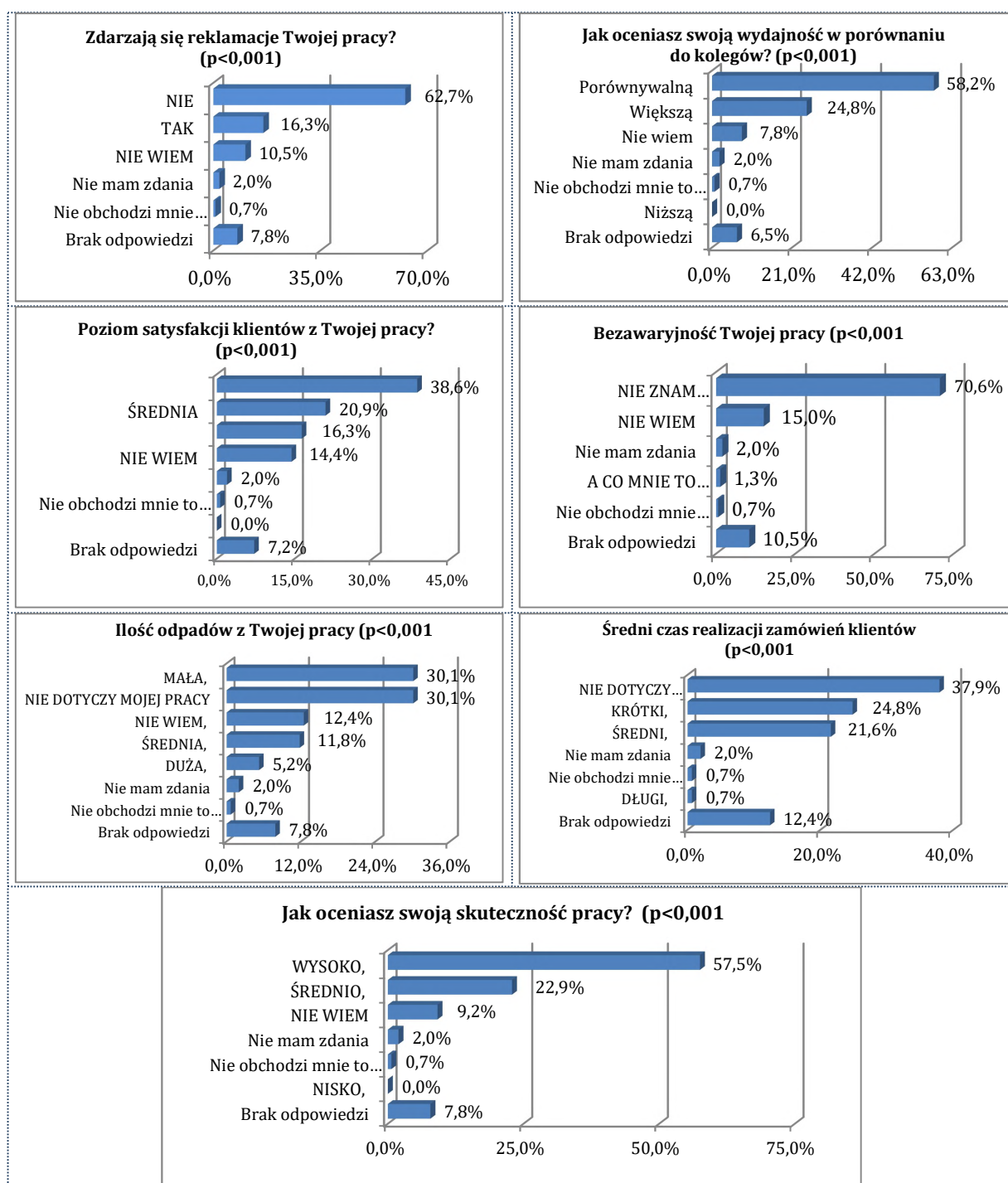
9.4.9. Skuteczność pracy wg osadzonego

Kolejnym pytaniem w analizie jest pyt. 42 „Jaka jest twoja skuteczność w pracy w warunkach penitencjarnych?” – rys. 86.

Stworzony własny psychologiczny test na skuteczność osadzonego w pracy wg. własnej oceny można uznać za średnio przydatny. Skazanym: nie zdarzają się reklamacje w pracy (62,7%), posiadają porównywalną wydajność do kolegów (58,2%), większą (24,8%), z wysokim poziomem satysfakcji klientów (38,6%), przy bezawaryjnej pracy (70,6%), i małej ilości odpadów (30,1%), krótkim czasem realizacji zamówienia (24,8%) i w końcu przy własnej ocenie skuteczności (57,5%). Żeby uzyskać zadowolenie z tego testu należałoby go powtórzyć z pracodawcą, ale to może na przyszłość.

Stanisław Urbański jest zdania, że człowiek ciągle stoi przed problemem reformy pracy, jej ulepszania, zwiększania skuteczności itp. Musi być podejmowany wysiłek, by praca nie mechanizowała człowieka, nie zubożała go kulturowo ani duchowo. Liczba możliwości jest prawie nie do wyczerpania, dlatego ludzkości nie zabraknie sposobności do poszukiwania ulepszeń pracy (Urbański, 2021: 93). W pracy chodzi o skuteczność mierzoną precyzją wykonania zadań. Człowiek nie może być trybem produkcyjnej maszyny w imię skuteczności i powiększania zysku. Praca powinna zwiększać skuteczność oddziaływań resocjalizacyjnych skazanych.

Rys. 86. Skuteczność osadzonego w pracy wg. jego oceny



Źródło: opracowanie własne.

Z tego punktu widzenia penetracja badawcza oparta winna być na dwufazowej analizie, uwzględniającej z jednej strony skuteczność pracy, a z drugiej skuteczność pracy w resocjalizacji.

9.4.10. Efektywność pracy wg osadzonego

Kolejnym pytaniem jest pyt. 44 „*Jaka jest Twoja efektywność pracy w warunkach penitencjarnych?*” – rys. 87.

Efektywność jest pojęciem złożonym i posiadającym wiele synonimów, zarówno w literaturze polskiej, jak i zagranicznej. W kontekście działania gospodarczego, oznacza wykonywanie działań sprawnie, czyli skutecznie i ekonomicznie (Pyszka, 2015: 12-25). Efektywność pracowników odzwierciedla wydajność i skuteczność, z jaką pracownicy realizują swoje zadania, honorując dostępne zasoby, narzędzia i technologie. Efektywni pracownicy osiągają cele organizacji w krótszym czasie, minimalizując straty i koszty. Jest ona kluczowym elementem sukcesu organizacji, dlatego ciągłe dążenie do jej poprawy jest niezbędne dla osiągnięcia lepszych wyników ekonomicznych. Poprawa efektywności pracy jest procesem, który wymaga zaangażowania zarówno pracowników, jak i kierownictwa (Pieczara, 2023).

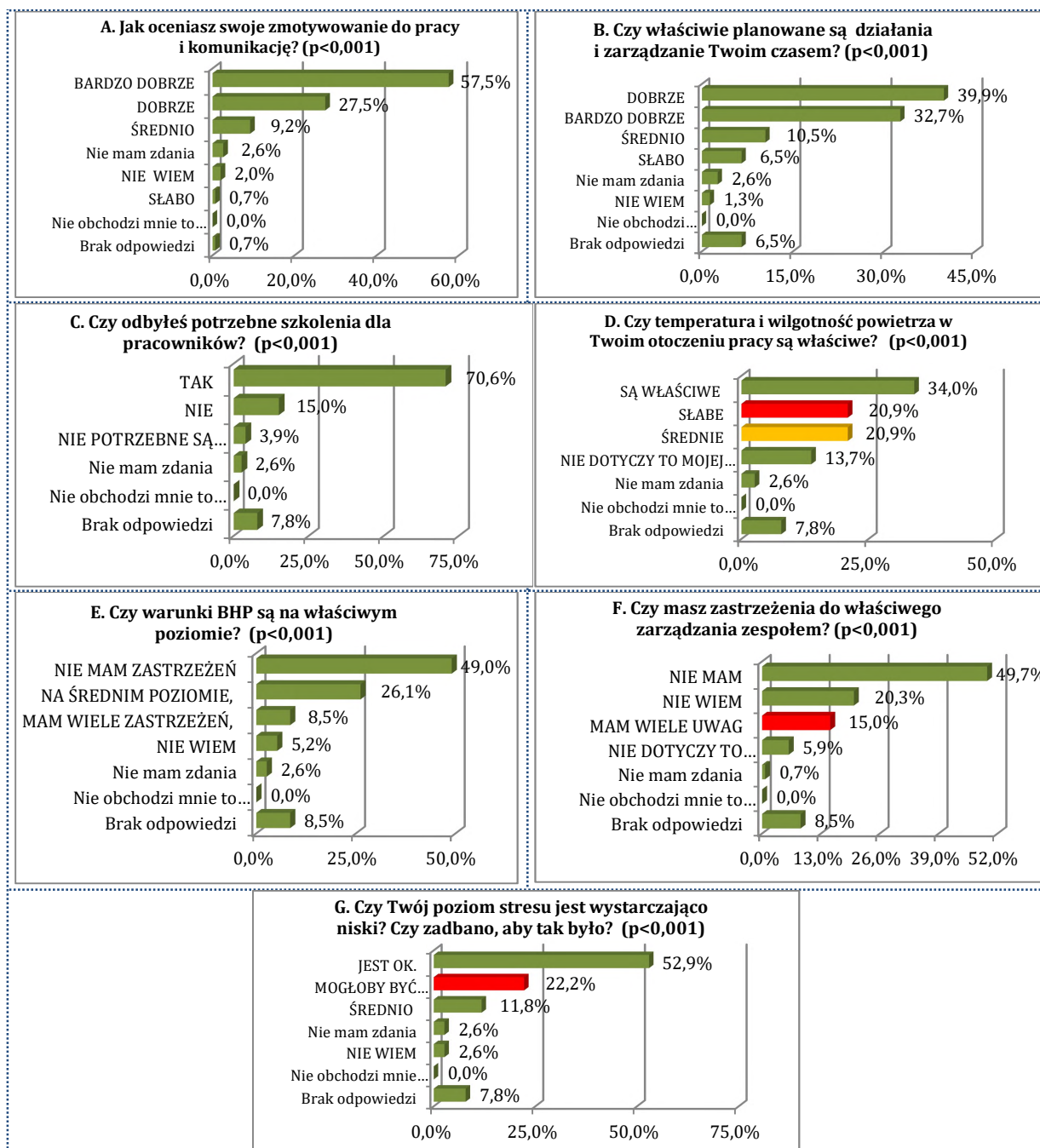
Można wyróżnić 5. podstawowych skutecznych sposobów jak zwiększyć efektywność pracowników: 1. Wypracowanie jasnych celów i oczekiwań; 2. Zapewnienie odpowiednich narzędzi i zasobów; 3. Organizacja pracy i zarządzanie czasem; 4. Rozwój kompetencji i szkolenia; 5. Budowanie efektywnej komunikacji i współpracy (Pieczara, 2023). Natomiast motywacja pracowników do większej efektywności w pracy zależy m.in. od: 1. Uznawania osiągnięć; 2. Nagradzania; i 3. Tworzenia motywującego środowiska (Pieczara, 2023).

Miejsce pracy to także kontekst dialogu pracownika z pracownikiem, teren komunikacji, który ma wymiar społeczny i etyczny (Janus, 2021: 72). Analizując zmotywowanie do pracy i komunikację w (A) ponad połowa (57,5%) uważa się za bardzo zmotywowanych, a (27,5%) za dobrze.

Warunkiem prawidłowego przystosowania społecznego jednostki do pracy jest wzajemne, dopełniające się działanie zarówno w kwestii przekazywanej treści, jak i obowiązujących norm i zasad (Fidelus, 2012: 31). Wg Pauliny Dąbrowskiej „dobre zarządzanie czasem ma wiele zalet. To lepsza organizacja własnej pracy, mniej chaosu i stresu, lepsze wyniki, większa motywacja, większe zadowolenie z pracy, mniejsza presja w pracy i nacisk na wydajność, mniej błędów popełnianych podczas realizacji zadań oraz szybsze osiągnięcie celów. Rolą lidera jest nauczanie pracowników umiejętności świadomego zarządzania czasem i eliminowania głównych pozeraczy

czasu” (Dąbrowska, 2022). Pytając osadzonego czy właściwie planowane są jego działania i zarządzanie czasem (B) większość odpowiada, że dobrze (39,9%), a bardzo dobrze (32,7%).

Rys. 87. Efektywność pracy wg osadzonego



Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym elementem spełniającym podniesienie efektywności pracownika jest jego szkolenie (C). Wg Anny Fidelus „w ostatnich latach w polskich więzieniach

realizowano wiele programów przygotowujących osoby opuszczające więzienie do wejścia na rynek pracy w warunkach wolnościowych. Jednym z nich jest dofinansowany z programu operacyjnego »Kapitał ludzki« cykl szkoleniowo-aktywizacyjny służący podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób pozbawionych wolności oraz ich powrotowi na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności» (Fidelus, 2012: 84). Zapytani skazani o potrzebne szkolenia (70,6%) odpowiedzieli, że „tak,” (15,0%), że „nie”, a dla (3,9%) „nie są potrzebne”.

Ważnym elementem efektywności pracy jest właściwa temperatura i wilgotność powietrza w otoczeniu pracownika (D). Zasady tzw. dobrej praktyki pracy wymagają uwzględnić fakt, że dla ludzkiego organizmu najlepsza temperatura (czyli komfort cieplny) na stanowiskach pracy powinna wynosić od 22°C - 24°C, a wilgotność względna w pomieszczeniu 40-60%. Większość zapytanych badanych odpowiedziała, że temperatura i wilgotność w ich otoczeniu są „właściwe” (34,0%). Dla części (20,9%) te warunki są „słabe” i dla podobnej grupy (20,9%) średnie. Oznaczałoby to, że temat ten wart jest dokładniejszego sprawdzenia.

Analizując przepisy BHP z perspektywy teorii praw socjalnych, można przeprowadzić przekonującą argumentację o ich socjalnym charakterze. W przypadku BHP warunków pracy chodzi o życie i zdrowie. Ochrona życia i zdrowia w relacjach powszechnych (niepracowniczych) polega na tym, że człowiek winien dbać sam o siebie. Obowiązek innych osób polega na tym, aby swoim zachowaniem nie narażały zdrowia i życia innego człowieka. Obowiązek aktywnej ochrony spoczywa na każdym wobec samego siebie, a obowiązek wobec innych polega na powstrzymywaniu się od szkodenia (Sobczyk, 2013a: 150). Zapytano badanych, czy warunki BHP (E) są na właściwym poziomie? Dla prawie połowy (49,0%) są bez zastrzeżeń, dla (26,1%) „na średnim poziomie”, a (8,5%).

Jedną z podstawowych prawd o miejscu pracy jest to, że tworzą go ludzie. Kompetentny, dobrze ze sobą współpracujący i ufający sobie zespół pracowników to kapitał. Zadano pytanie badanym o właściwe zarządzanie zespołem (F). Połowa badanych (49,7%) odpowiedziała, że nie ma zastrzeżeń, a co szósty (15,0%), że posiada wiele uwag.

Ostatnim zagadnieniem efektywności pracy jest kwestia stresu (G). Nowa praca, nowe obowiązki, możliwość wykazania się to zmiana, podobna jak wiele, pojawiają się

określone stany emocjonalne. W przypadku więźniów jest to najczęściej stres, który jest subiektywną reakcją na sytuację trudną (Tomaszewski, 1978: 31-36; Hobfoll, 2006). Dla większości badanych (52,9%) temat stresu jest „ok!”, ale dla (22,2%) mogłoby być lepiej. Jest to dosyć duża grupa badanych. Należałoby się tematowi przyrzeć szerzej.

Ponadto wg Arkadiusza Sobczyka „dokonywanie lub tolerowanie czynności, które mogą doprowadzić do rezygnacji pracownika z pracy, zmniejszają jego efektywność lub zdolność do wykonywania pracy, zwiększa szanse na wykluczenie socjalne, a samo w sobie jest wykluczeniem społecznym” (Sobczyk, 2013a: 167).

9.4.11. Polski system penitencjarny

Kolejnym pytaniem było pyt. 10 „*Jak oceniasz polski system penitencjarny?*” – pytanie wielokrotnego wyboru, za 100% przyjęto liczbę badanych – rys. 88.

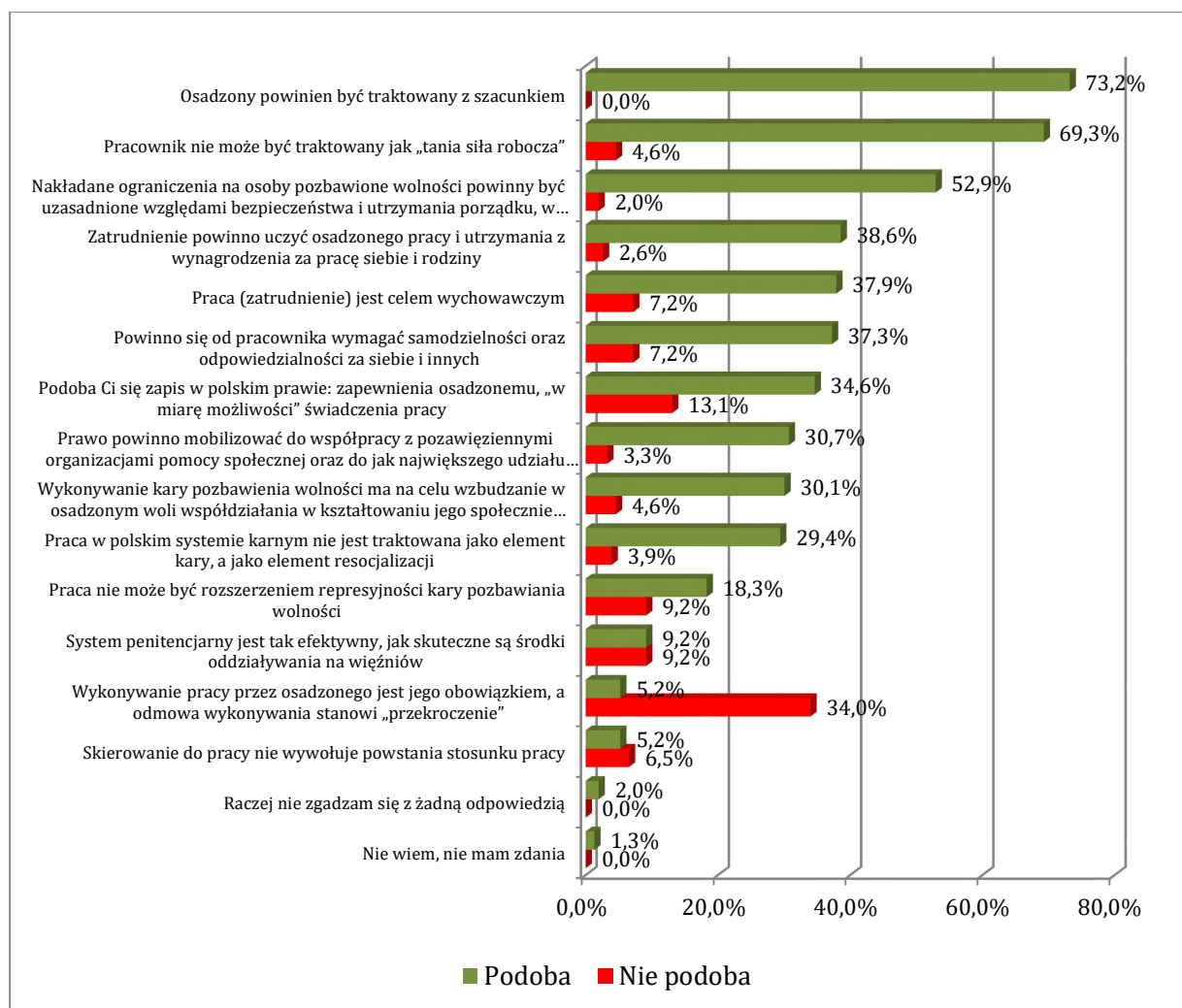
Jednym z najstarszych środków oddziaływania na osadzonych podczas wykonywania kary pozbawienia wolności, od czasów nowożytnego więziennictwa, jest praca. Należy pamiętać, że **„system penitencjarny jest tak efektywny, jak skuteczne są środki oddziaływania na więźniów”** (Skrobowicz, 2020: 131). Współczesna historia myśli resocjalizacyjnej jest nierozłącznie powiązana z kształtowaniem się systemu penitencjarnego (Jaworska, 2012: 56). Wydaje się, że oddziaływania penitencjarne zawsze będą miały swój kontekst pedagogiczny i psychologiczny, a ich funkcja utylitarna nie powinna prowadzić do zaniechania prób poszukiwania coraz efektywniejszych sposobów postępowania korekcyjnego – a nawet rozwojowego – w stosunku do sprawców przestępstw (Jaworska, 2016: 27; Bulenda, Musidłowski, 2003).

O to co w systemie penitencjarnym się podoba (zielony kolor) i nie podoba (czerwony kolor) zapytano 153 skazanych. Jest to pytanie otwarte, w którym za 100% przyjęto ilość badanych (N=153). Wyniki są bardzo ciekawe.

W pozytywach „*PODOBA MI SIĘ*” w systemie penitencjarnym (kolor zielony): $\frac{3}{4}$ badanych (73,2%) wyraziło pogląd, iż najbardziej podoba, że *osadzony powinien być traktowany z szacunkiem*. Kolejnymi pozycjami są: »*Pracownik nie może być traktowany jak „tania siła robocza”*« (69,3%), »*Nakładane ograniczenia na osoby pozbawione wolności powinny być uzasadnione względami bezpieczeństwa i utrzymania porządku, w takim stopniu, by nie utrudniać powrotu osadzonego do społeczeństwa*» (52,9%), »*Zatrudnienie powinno uczyć osadzonego pracy i utrzymania z*

wynagrodzenia za pracę siebie i rodziny” (38,6%), „Zatrudnienie powinno uczyć osadzonego pracy i utrzymania z wynagrodzenia za pracę siebie i rodziny” (37,9%), „Powinno się od pracownika wymagać samodzielności oraz odpowiedzialności za siebie i innych” (37,3%), „Podoba Ci się zapis w polskim prawie: zapewnienia osadzonemu, „w miarę możliwości” świadczenia pracy” (34,6%), „Prawo powinno mobilizować do współpracy z pozawieziennymi organizacjami pomocy społecznej oraz do jak największego udziału społeczeństwa w życiu więziennym” (30,7%), [...]

Rys. 88. Ocena polskiego systemu penitencjarnego (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne.

„Wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzanie w osadzonym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanych postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa” (30,1%), „Praca w polskim

systemie karnym nie jest traktowana jako element kary, a jako element resocjalizacji” (29,4%), „Praca nie może być rozszerzeniem represyjności kary pozbawiania wolności” (18,3%), „System penitencjarny jest tak efektywny, jak skuteczne są środki oddziaływania na więźniów” (9,2%), „Wykonywanie pracy przez osadzonego jest jego obowiązkiem, a odmowa wykonywania stanowi „przekroczenie” (5,2%) oraz „Skierowanie do pracy nie wywołuje powstania stosunku pracy” (5,2%).

Wyrażenie odpowiedzi negatywnej „NIE PODOBA MI SIĘ” w systemie penitencjarnym (kolor czerwony) najczęściej wyrażono w: *»Wykonywanie pracy przez osadzonego jest jego obowiązkiem, a odmowa wykonywania stanowi „przekroczenie”«* – co trzeci badany (34,0%). W następnej kolejności wskazano m.in.: *„Podoba Ci się zapis w polskim prawie: zapewnienia osadzonemu, „w miarę możliwości” świadczenia pracy” (13,1%), „Praca nie może być rozszerzeniem represyjności kary pozbawiania wolności” (9,2%), „Powinno się od pracownika wymagać samodzielności oraz odpowiedzialności za siebie i innych” (7,2%), „Praca (zatrudnienie) jest celem wychowawczym” (7,2%) oraz „Skierowanie do pracy nie wywołuje powstania stosunku pracy” (6,5%).* Inne nie mają już takiej wagi statystycznej.

Badania i końcowe wyniki na tyle wydają się ciekawe, że warte głębszej analizy.

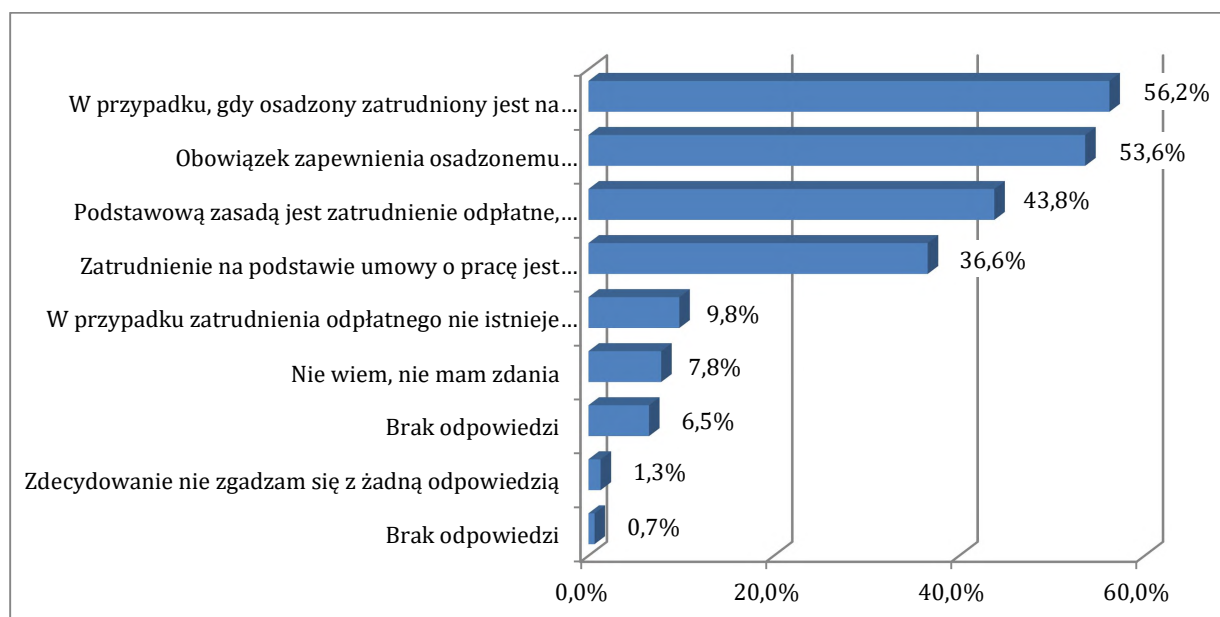
9.4.12. Kulturowość penitencjarna w zakresie pracy skazanych

Badanych zapytano pyt. 12 *„Które przepisy dot. pracujących skazanych innych krajów zaadaptowałbyś w polskim prawodawstwie?”* – rys. 89. Pytanie wielokrotnego wyboru, za 100% przyjęto liczbę badanych. Przed opracowaniem pytań zebrano interesujące propozycje z innych krajów, a dotyczące pracy skazanych i zapytano N=153 badanych. Należy mieć na uwadze, że wcześniej wiele zagranicznych programów zostało zaadaptowanych do polskich potrzeb więziennych, np. program „Atlantis” służący oddziaływaniu na alkoholików (Bujak, Grzybowski, 2008).

Ponad połowa badanych wypowiedziała się za przyjęciem do polskiego prawa zasady: *„W przypadku, gdy osadzony zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę, ma on zapewnione warunki BHP adekwatne do wykonywanego zawodu i zajmowanego stanowiska pracy, a także jej charakteru” (56,2%),* z kolei podobna ilość badanych wypowiedziała się za: *„obowiązkiem zapewnienia osadzonemu »odpowiedniej« pracy”*

(53,6%). Kolejnymi były: „Podstawową zasadą jest zatrudnienie odpłatne, natomiast zatrudnienie nieodpłatne dotyczy zasadniczo prac wykonywanych za zgodną lub na wniosek samego osadzonego” (43,8%), „Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest jedną z możliwości zatrudnienia osadzonego, przewidując dodatkowo inne (np. skierowanie do pracy)” (36,6%) i „W przypadku zatrudnienia odpłatnego nie istnieje bezwzględny wymóg objęcia osadzonego przepisami powszechnego prawa pracy” (9,8%).

Rys. 89. Propozycja akceptacji obcych przepisów do polskiego prawa penitencjarnego w zakresie pracy skazanych (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne.

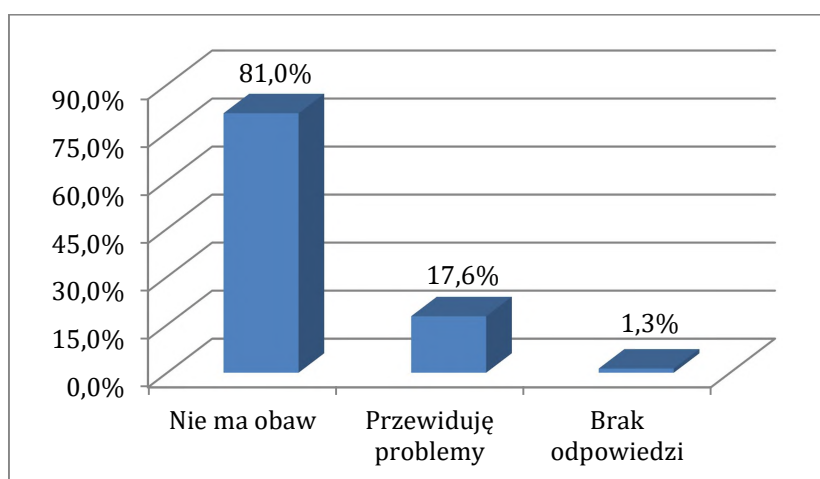
9.4.13. Obawy skazanego o funkcjonowanie na wolności

Anna Fidelus szeroko opisuje „determinanty readaptacji społecznej skazanych” podając m.in., iż: »wyniki badań [Aleksandry – przyp. MT] Szymanowskiej wykazały, że osoby, które mają zostać zwolnione z zakładu karnego obawiają się niekorzystnej sytuacji, w jakiej mogą się znaleźć po opuszczeniu tej instytucji (Szymanowska, 2003: 292). Sytuacja życiowa osób zwalnianych, zwłaszcza tych, którzy spędzili w instytucji penitencjarnej kilka lat, jest często zdecydowanie gorsza od tej sprzed uwięzienia. Skazani muszą znaleźć pracę, co jest dużym problemem dla osób z kryminalną przeszłością. Często nie mają miejsca zamieszkania, do którego mogliby wrócić, gdyż podczas odbywania kary ich rodziny, żony zerwały z nimi kontakt i mają już nowych

partnerów. Pozbawieni są też wsparcia przyjaciół i znajomych. W takiej sytuacji, zgodnie z postulatami Szymanowskiej, „pomoc w readaptacji społecznej powinna być udzielana byłym skazanym i ich rodzinom przez wyspecjalizowane instytucje pomocowe. Nie może ona jednak ograniczać się wyłącznie do jednorazowej zapomogi pieniężnej, choć i taka pomoc w początkowym okresie pobytu na wolności jest konieczna. Powinna jednak obejmować wszelkie problemy, z którymi byli skazani nie są w stanie sami sobie poradzić” « (Szymanowska, 2003: 292; Fidelus, 2012: 101-102).

Kolejny dział badawczy to zbadanie obaw skazanych po odbyciu wyroku. Pierwszym pytaniem jest pyt. 25 „Czy posiadasz obawy dotyczące funkcjonowania na wolności w kwestii zatrudnienia?” – rys. 90.

Rys. 90. Obawy skazanego dotyczące funkcjonowania na wolności ($p < 0,001$)



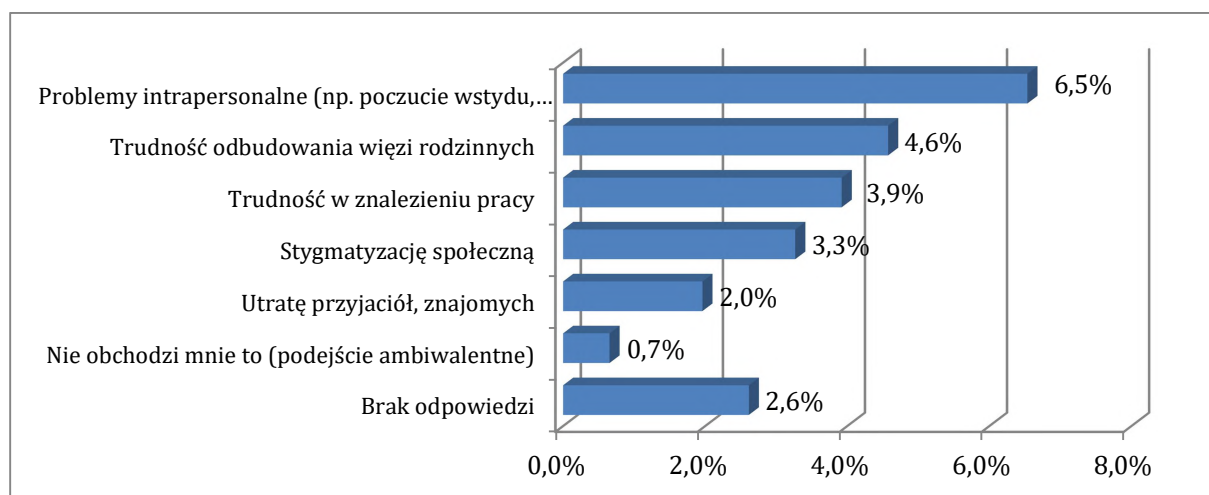
Źródło: opracowanie własne.

Realizacja problemów badawczych

Wielu badanych podczas pobytu w izolacji obawiało się powrotu na wolność (17,6%), gdyż zdawało sobie sprawę, że trudno im będzie rozwiązać różnorodne problemy występujące poza murami więzienia. Owej niejasnej, bliżej nieokreślonej sytuacji na wolności towarzyszy lęk. Badani skazani wymieniali różne przyczyny odczuwanego lęku. Wielu z nich często nie umie ich sprecyzować. Przyczyną jednak należy, iż w grupie badanych ilość tych osób jest nie tak duża. Większość z nich nie ma obaw (81,0%).

Kontynuacją poprzedniego zagadnienia jest pyt. 26 brzmiące „Określ proszę jakie to posiadasz obawy dotyczące funkcjonowania na wolności w kontekście zatrudnienia?” – rys. 91. Pytanie wielokrotnego wyboru - za 100% przyjęto liczbę badanych.

Rys. 91. Wybrane problemy skazanych odczuwane po wyjściu z więzienia (p<0,001)



Źródło: opracowanie własne.

Z powyższych wyników wynika (pytanie wielokrotnego wyboru - za 100% przyjęto liczbę badanych), iż największych problemów skazani boją się w zakresie intrapersonalnym (np. poczucie wstydu, winy, wyobcowania itp.) (6,5%), trudności odbudowania więzi rodzinnych (4,6%), trudności w znalezieniu pracy (3,9%), stygmatyzacji społecznej (3,3%) i utraty przyjaciół, znajomych (2,0%).

Uzyskane wyniki, świadczące o różnorodności problemów, których doznają badani, potwierdza to tezę o występowaniu kryzysowego stanu emocjonalnego wśród skazanych, opisanego w części teoretycznej pracy.

Podobne badania pn.: „Problemów skazanych odczuwanych po wyjściu z więzienia” przeprowadziła Anna Fidelus (2012: 308-309). Z badań tych wynika pokrótce, iż skazani obawiają się: braku pracy (51,06%), braku środków do życia (42,55%), całkowitej pustki, braku jakiegokolwiek pomysłu na życie (36,17%), braku mieszkania (29,79%), braku ochoty do życia (21,28%), lęku przed życiem na wolności (17,02%), Brak jakiegokolwiek kontaktu z rodziną (rodzicami, żoną, dziećmi) (12,77%), bezradności, chaosu utrudniającego podjęcie konstruktywnych działań (12,77%), lęku przed ludźmi spoza środowiska rodzinnego (8,51%), obawy przed ośmieszeniem się przed innymi ludźmi (6,38%), lęku przed ludźmi spoza znanego środowiska –

przestępczego (2,13%), innych (2,13%) (Fidelus, 2012: 308). Pokazanie badań o podobnym celu znacząco poszerza pole widzenia w tej kwestii.

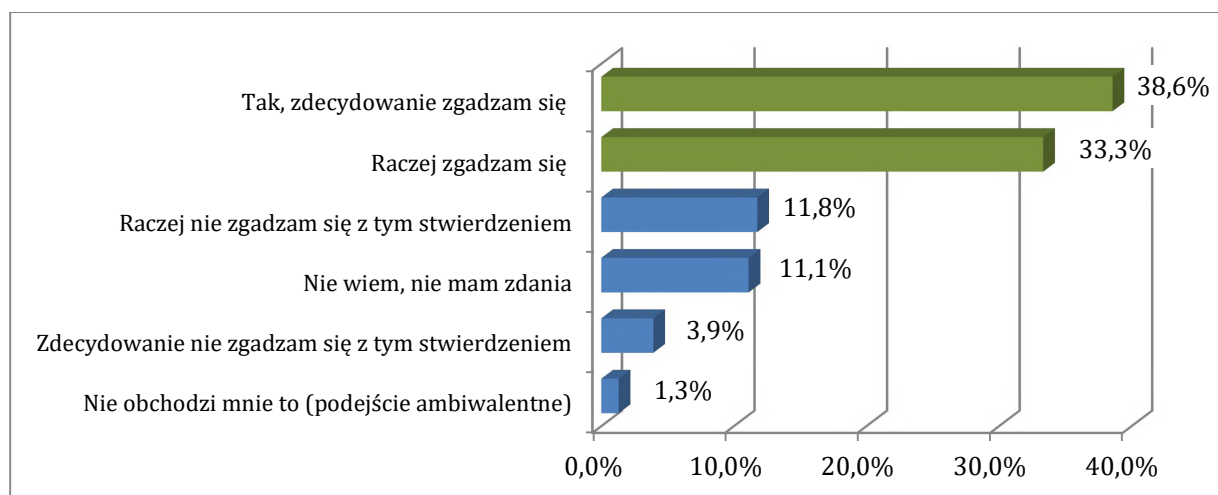
9.4.14. Praca szansą rozwoju

Rozpatrując pracę w kontekście rozwoju, należy pamiętać, że jest to wartość sama w sobie – wartość autoteliczna. Praca stanowi zasadniczą działalność człowieka, która wypełnia ponad połowę życia, decyduje o jego jakości – jest powiązana z sensem i tożsamością jednostki, z jej zadowoleniem, rozwojem osobistym i społecznym (Mydłowska, 2021). Produkt pracy człowieka ma nie tylko wartość ekonomiczną, ale także społeczną i kulturową, samą zaś pracę należy rozpatrywać w głównej mierze w społecznym, moralnym i aksjologicznym kontekście. Te przymioty stanowią o jej istocie – są sprawczym elementem rozwoju osobowości człowieka (Kozek: 2000: 176).

Realizacja problemów badawczych

W pierwszej kolejności zapytano skazanych pyt. 3 „Co sądzisz o powiedzeniu, że praca wychowawcza (resocjalizacyjna) »tworzy nowego człowieka«?” – rys. 92.

Rys. 92. Praca wychowawcza (resocjalizacyjna) »tworzy nowego człowieka«



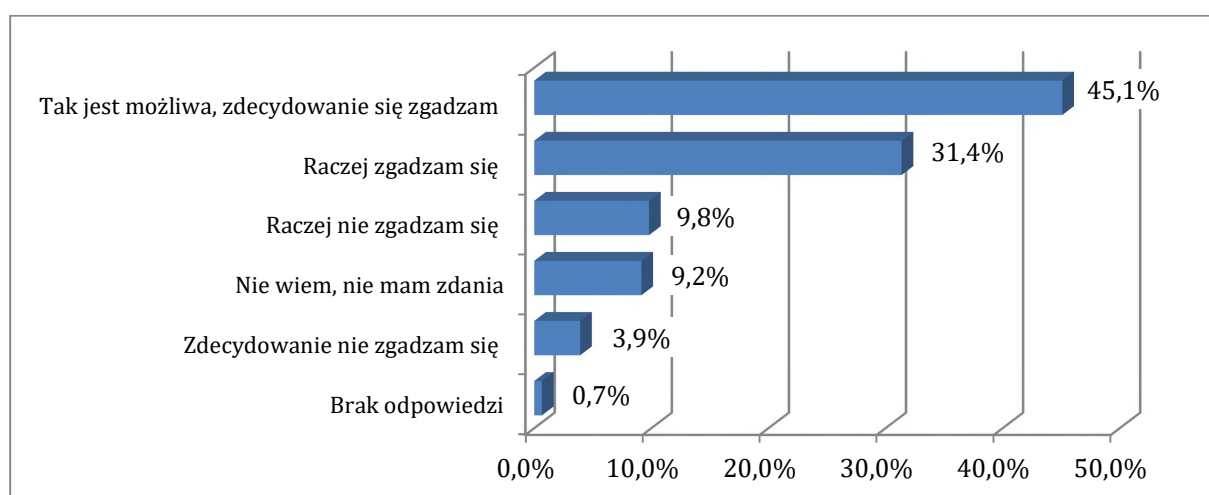
Źródło: opracowanie własne.

Dla większości badanych *Praca wychowawcza (resocjalizacyjna) »tworzy nowego człowieka«* (38,6% + 33,3%). Niemniej jednak są skazani odmiennego zdania lub jego nie wyrażający (w sumie 28,1%), całkiem nie mało.

Tak duży udział odpowiedzi pozytywnych jest bardzo dobrym symptomem na przyszłość osadzonych. Praca ludzka jest dobrem człowieka i społeczeństwa, narodu, to działanie moralnie wartościowe, służy bowiem rozwojowi każdego człowieka, jego rodziny; rozwojowi kultury i gospodarki kraju.

Kolejnym zagadnieniem z kategorii rozwoju człowieka jest pyt. 4 „Czy możliwa jest budowa takich struktur, które zapewniają wszystkim pracownikom równe szanse rozwoju zawodowego?” – rys. 93. Taki fragmentem struktury społecznej, który skupiałaby jednostki i grupy skoncentrowane na podobnych problemach i rywalizujące o pozycję w jego obrębie. W pracy każdy człowiek odgrywa określone role, wyznaczone przez powinności związane z wzorami zachowań, ustanowionymi przez wartości i normy etyczne. To wszystko dotyczy też pracujących skazanych (Chałas, 2021: 33).

Rys. 93. Budowa struktur zapewniających równe szanse rozwoju zawodowego (p<0,001)



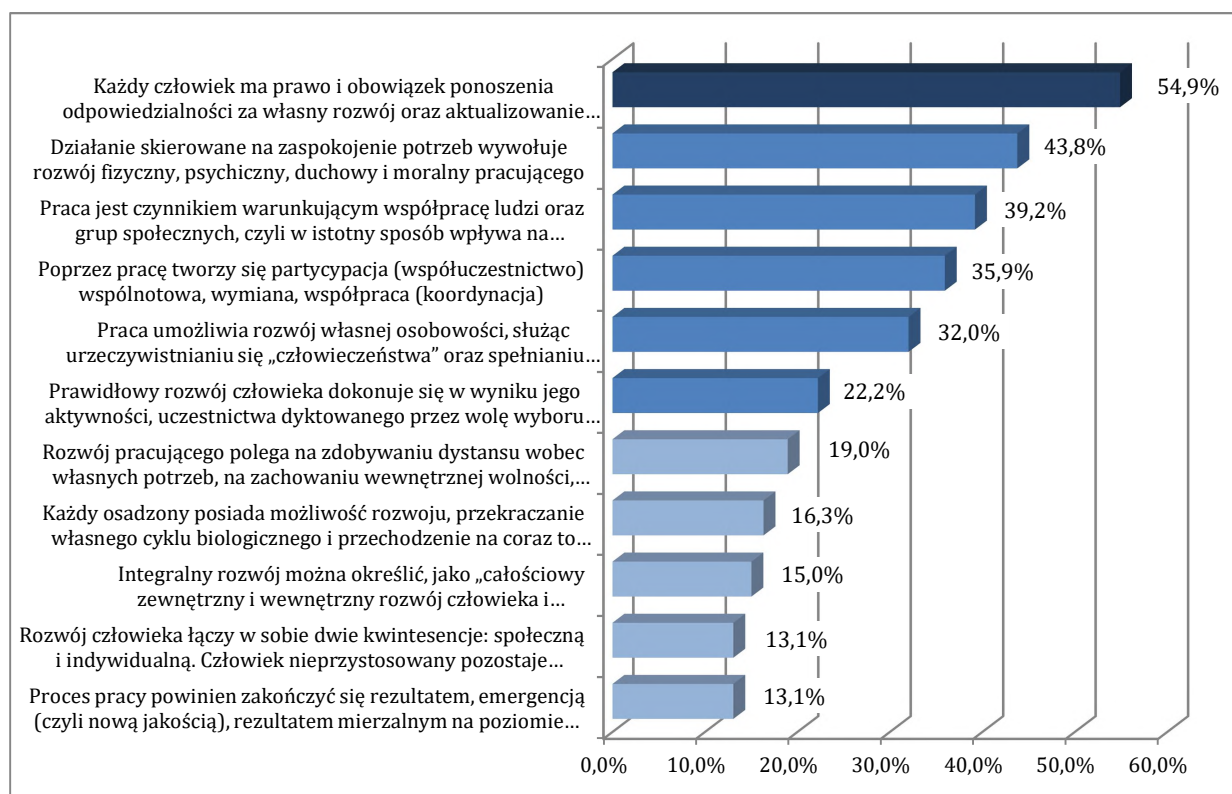
Źródło: opracowanie własne.

Powyższe wyniki ukazują, iż skazani w lwiej większości są przekonani „zdecydowanie” i „raczej zdecydowanie” o fakcie, iż jest możliwa budowa struktur zapewniających równe szanse rozwoju zawodowego (45,1% + 31,4%). Wątpiącym w to i nie mających zdania pozostaje co czwarty badany (23,5%).

Zdaniem Krystyny Chałas „[...] wolność człowieka pracy realizuje się w przestrzeni relacji z innymi, którzy tworzą społeczne struktury w procesie pracy, będąc dla innych” (Chałas, 2021: 36).

Ostatnim zagadnieniem tego podrozdziału jest odpowiedź na zadane pyt. 47 „Co Twoim zdaniem wpływa na rozwój człowieka pracującego?” – rys. 94. Pytanie wielokrotnego wyboru, w którym za 100% przyjęto ilość badanych. Wykres ukazuje tylko wyniki posiadające znaczenie statystyczne.

Rys. 94. Czynniki wpływające na rozwój człowieka pracującego (p<0,05)



Źródło: opracowanie własne.

Ponad połowa badanych uznała, że „Każdy człowiek ma prawo i obowiązek ponoszenia odpowiedzialności za własny rozwój oraz aktualizowanie drzemiących w nim możliwości” (54,9%). Ponadto w kolejności uznano, że: „Działanie skierowane na zaspokojenie potrzeb wywołuje rozwój fizyczny, psychiczny, duchowy i moralny pracującego” (43,8%), „Praca jest czynnikiem warunkującym współpracę ludzi oraz grup społecznych, czyli w istotny sposób wpływa na całokształt życia społecznego” (39,2%), „Poprzez pracę tworzy się partycypacja (współuczestnictwo) wspólnotowa, wymiana, współpraca (koordynacja)” (35,9%), „Praca umożliwia rozwój własnej osobowości, służąc urzeczywistnianiu się »człowieczeństwa« oraz spełnianiu osobowego powołania” (32,0%), „Prawidłowy rozwój człowieka dokonuje się w wyniku jego aktywności, uczestnictwa

dyktowanego przez wolę wyboru moralnego czynów, a nakazywanego (powinnościowym) charakterem norm moralnych” (22,2%).

I w końcu: „Rozwój pracującego polega na zdobywaniu dystansu wobec własnych potrzeb, na zachowaniu wewnętrznej wolności, czyli umiaru. Rozwój trwa bowiem przez całe życie niezależnie od procesu starzenia się organizmu” (19,9%), „Każdy osadzony posiada możliwość rozwoju, przekraczanie własnego cyklu biologicznego i przechodzenie na coraz to wyższy poziom” (16,3%), „Integralny rozwój można określić, jako „całościowy zewnętrzny i wewnętrzny rozwój człowieka i przystosowanie do życia według przyjętego wzoru” (15,0%), „Rozwój człowieka łączy w sobie dwie kwintesencje: społeczną i indywidualną. Człowiek nieprzystosowany pozostaje konformistą (bezkrytycznie podporządkowując się i przystosowując do normom, wartości i poglądów uznanych za obowiązujące w danej grupie społecznej)” (13,1%) oraz „Proces pracy powinien zakończyć się rezultatem, emergencją (czyli nową jakością), rezultatem mierzalnym na poziomie jakości, tworząc »nowego człowieka«” (13,1%).

Realizacja problemów badawczych

W końcu m.in. odpowiedzi na to pytanie pozwalają na realizację głównego problemu badawczego, który brzmi: „na ile praca osadzonych buduje ich tożsamość społeczną, kulturową i osobową, jest wartością samą w sobie, pomagającą osiągać pełnię człowieczeństwa oraz wyższy stopień doskonałości w kontekście dymensji rozwoju i integracji ekologicznej?”.

9.4.15. Świadczenie alimentacyjne

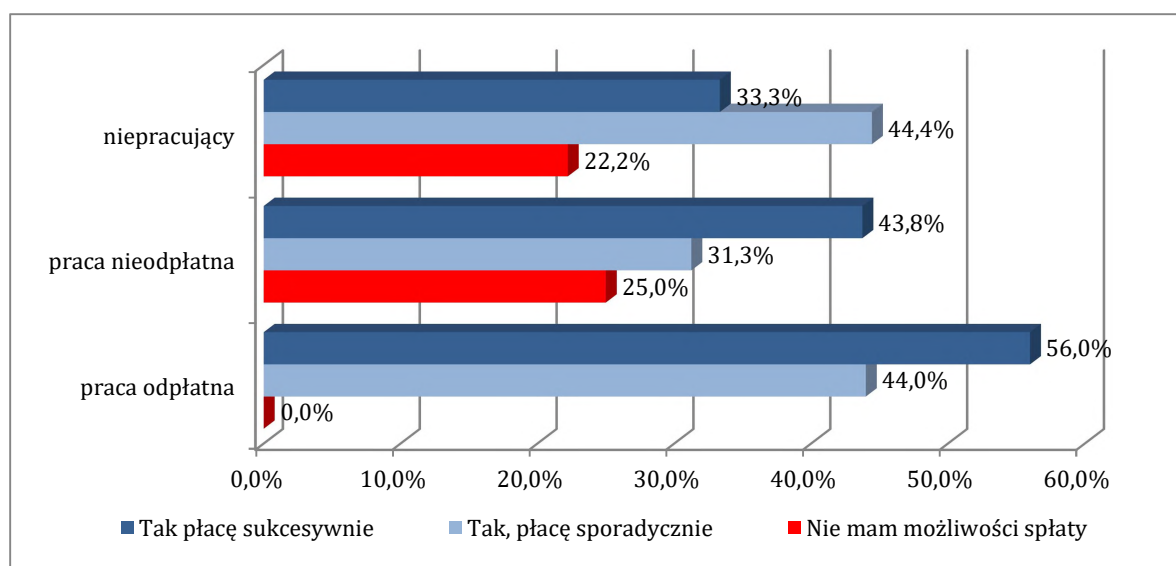
Analiza świadczeń alimentacyjnych jest naprawdę ważna. Artykuł 122, § 2. stanowi, że „pracę zapewnia się przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych, a także mającym szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną” (k.k.w., 1997).

W kwestii alimentów zadano dwa pytania: pyt. 27 „Czy jesteś zobowiązany do świadczeń alimentacyjnych” i pyt. 28 „Jeżeli jesteś zobowiązany płacić świadczenia alimentacyjne, czy się z tego wywiązujesz?”. Analizę świadczeń alimentacyjnych przedstawia rys. 95.

Przepis, przepisem a jak to się ma w realu. Z analizy świadczeń alimentacyjnych wynika, iż w sumie świadczenie to zobowiązani są płacić N=50 skazanych, z tego posiadający pracę odpłatną N=25 (50,0%); posiadający pracę nieodpłatną N=16 (32,0%) i osoby niepracujące N=9 (18,0%).

Z pracujących odpłatnie (N=25) – sukcesywnie przedmiotowe zobowiązanie 56,0%), sporadycznie (44,0%) i nikt nie oświadczył, że nie ma możliwości spłaty. Z pracujących nieodpłatnie (N=16) – alimenty płaci sukcesywnie (43,8%), sporadycznie (31,3%), a nie ma możliwości spłaty co czwarty skazany (25,0%). I w końcu skazani niepracujący, a posiadający świadczenie alimentacyjne (N=9), w tym płacący regularnie (33,3%), sporadycznie (44,4%), a nie mający możliwości spłaty (22,2%).

Rys. 95. Analiza świadczeń alimentacyjnych ($p < 0,02$)



Źródło: opracowanie własne.

Z tego wynika, że co czwarty posiadający pracę nieodpłatną nie ma możliwości realizacji zobowiązania alimentacyjnego (25,0%) i niepracujący (22,2%), czyli podobnie. Sporadycznie spłaca zobowiązania alimentacyjne (44,0%) posiadających pracę odpłatną, (31,3%) pracę nieodpłatną i 44,4% niepracujących.

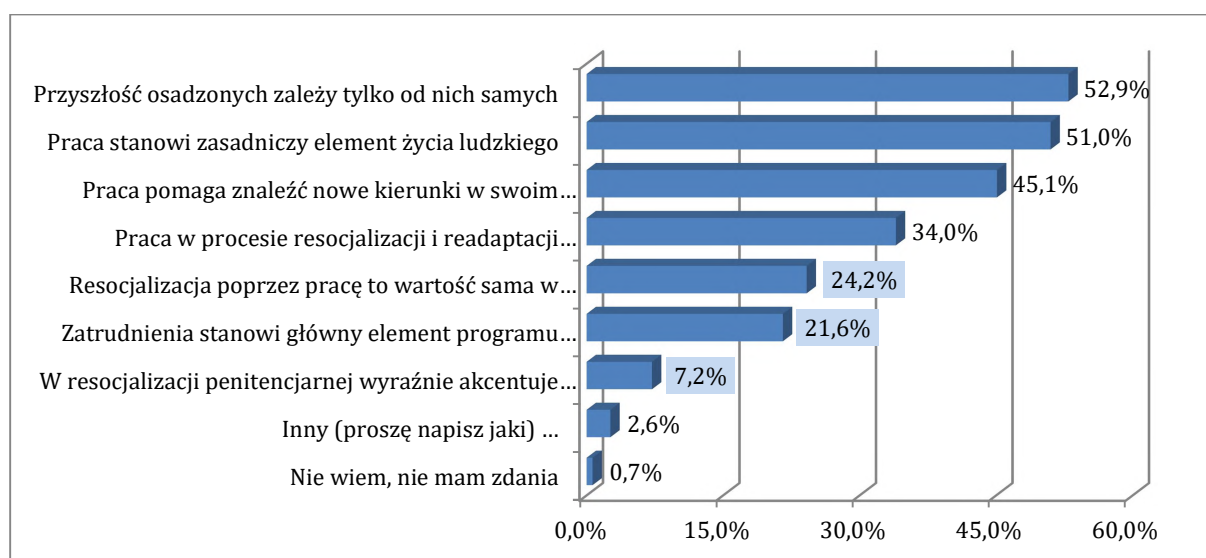
Oznacza to, że posiadanie pracy odpłatnej nie do końca skutkuje sukcesywną realizacją świadczeń alimentacyjnych. I na odwrót – brak pracy lub praca nieodpłatna nie do końca skutkuje brakiem możliwości realizacji zobowiązań, nawet w stopniu sukcesywnym.

9.4.16. Pedagogiczna rola pracy w resocjalizacji penitencjarnej

Na każdym etapie życia praca powinna stanowić zarówno cel, jak i efekt wychowania. Praca, choćby najtrudniejsza i najbardziej uciążliwa, powinna być przeniknięta odniesieniem do wyższych wartości i celów, które daje wykształcenie i wychowanie (praca sprowadza się do szeroko rozumianego procesu wychowawczego). Praca i wychowanie uzupełniają się nawzajem. Praca ludzka w ujęciu pedagogicznym rozumiana jest nie tylko instrumentalnie, lecz także humanistycznie. Oznacza to, że dostrzega się w niej czynność, podczas której człowiek coś wytwarza, ale również poprzez którą wyraża i kształtuje siebie samego (Jeziorański, 2021: 182).

Wyszczególniając 7. zdań badanym zadano pytanie: „Do których sformułowań jesteś najbardziej przekonany w zakresie pedagogicznej roli pracy w resocjalizacji penitencjarnej?” (pyt. 6). Graficznie zagadnienie przedstawia rys. 96.

Rys. 96. Pedagogiczna rola pracy w resocjalizacji penitencjarnej ($p < 0,01$)



Źródło: opracowanie własne.

Badani osadzeni na tak zadane pytanie odpowiedzieli, że: „Przyszłość osadzonych zależy tylko od nich samych” (52,9%), z kolei „Praca stanowi zasadniczy element życia ludzkiego” (51,0%), „Praca pomaga znaleźć nowe kierunki w swoim życiu, uczy zespołowości, budując idee zdrowej rywalizacji” (45,1%), „Praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy czy aspiracje człowieka, a ponadto na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym” (34,0%). Była możliwość uzupełnienia zaproponowanych zdań. N=4 dodało: „Pracuj uczciwie i nie myśl

o lekkim zarobku. To nie tędy droga. Wiem o tym sam [...]”, „Praca uszlachetnia”, „Jeżeli nie będziemy sprawdzani w innych zakresach pracy, a wciąż w jednym, to nie można mówić o przebiegu resocjalizacji” i w końcu „Praca pozwala odnaleźć się w społeczeństwie”.

Niestety na zdanie: *„Resocjalizacja poprzez pracę to wartość sama w sobie”* odpowiedziało (24,2%), na zdanie *„Zatrudnienia stanowi główny element programu zapobiegania przestępczości i zwalczania jej”* już tylko (21,6%) i na zdanie *„W resocjalizacji penitencjarnej wyraźnie akcentuje się użytkową wartość pracy”* zaledwie (7,2%). Wynik ten jest dosyć niezrozumiały w stosunku do dalszych badań. Szczegóły w tym zakresie zostały przebadane przy okazji pytania dotyczącego resocjalizacyjnej roli pracy.

9.4.17. Praca w procesie resocjalizacji – aspekt praktyczny

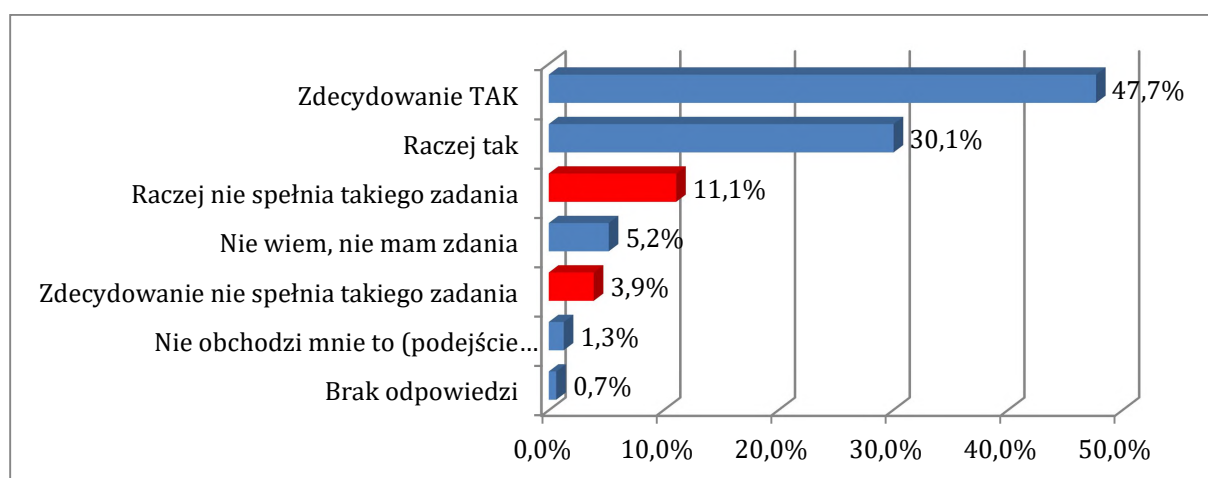
Czesław Czapów i Stanisław Jedlewski (1971) ponad 50. lat temu stworzyli pierwszy polski podręcznik akademicki pedagogiki resocjalizacyjnej. Ukazano w nim wizję pedagogiki resocjalizacyjnej, postrzeganej jako jeden z działów pedagogiki specjalnej i określanej jako „specjalna pedagogika resocjalizacyjna” (Czapów, Jedlewski, 1971: 103). W podręcznikach tym ujęto też m.in. *„Rolę pracy w resocjalizacji”* (Czapów, Jedlewski, 1971: 380-386). Ich wizja pedagogiki resocjalizacyjnej obejmowała wszelkie odmiany działań wychowawczych podejmowanych wobec osób niepoddających się procesom adaptacji i asymilacji społecznej, w tym dorosłych przestępców i dewiantów.

Współcześnie w zakładach karnych obserwowane jest coraz większe zainteresowanie pracą, jako środkiem w procesie resocjalizacji osadzonych. Warto zwrócić uwagę na fakt, że wykonywanie pracy jest sposobem racjonalnego wykorzystania czasu w izolacji w warunkach zakładu penitencjarnego, a prócz tego służy kształtowaniu i rozwijaniu sprawności wykorzystywanych w społecznej readaptacji osadzonych (Kalinowski i wsp., 2005: 24-25). Praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy czy aspiracje człowieka, a ponadto na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym. Podejmowanie pracy w resocjalizacji penitencjarnej sugeruje, że stanowi ona wartość samą w sobie. Kazimierz Pierzchała jest zdania, że „możliwość świadczenia pracy przez skazanych powinno stać się priorytetową kwestią dla więziennictwa. Specjaliści specjalizujący się w zakresie »pracy« utrzymują, że wzrost zatrudnienia osób pozbawionych wolności

powinien stanowić jeden z zasadniczych elementów programu zapobiegania przestępczości i zwalczania jej” (Pierzchała, 2021: 232).

Dysertacja ta w dużej mierze poddaje weryfikacji (wchodzi w dyskurs) poglądy teoretyków i praktyków. Powiązanie pracy skazanych i resocjalizacji skonfrontowano w kilku pytaniach. Na początku pyt. 1 *„Czy Twoim zdaniem (z punktu widzenia opinii społecznej oraz realizacji celów wykonywania kary pozbawienia wolności) praca spełnia zadanie resocjalizujące wobec osadzonego?”* – rys. 97.

Rys. 97. Praca skazanych a zadanie resocjalizujące



Źródło: opracowanie własne.

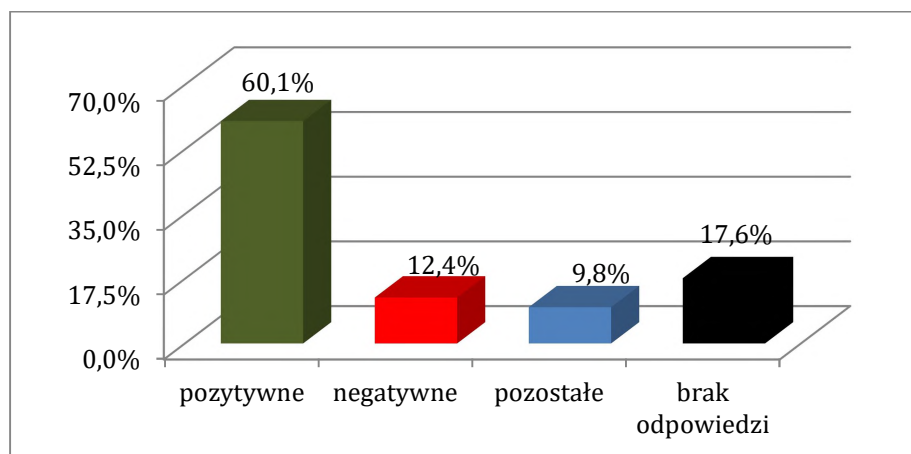
Praca skazanego jest jednym z najważniejszych środków resocjalizacji. Jej wymowa w zakresie przygotowania do życia w społeczeństwie wynika z nauczania zawodu, kształtowania nawyku pracy i przybliżania do sposobu funkcjonowania w warunkach wolnościowych. Aspekt wychowawczy pracy wynika jednocześnie z aktywizacji skazanych, wzbudzania ich zainteresowań, uczenia punktualności i odpowiedzialności. Do pomocniczych atutów tego środka penitencjarnego należy zaliczyć okazja oderwania od przymusowej izolacji oraz wypełniania wolnego czasu. Obecnie zatrudnienie skazanych realizuje funkcję resocjalizacyjno-wychowawczą, zdrowotno-higieniczną, ekonomiczną i funkcję wzmocnienia stanu bezpieczeństwa w zakładzie karnym oraz zapobiegania demoralizacji skazanych (Moczydłowski, Rzepliński, 1985: 23–31; Szymanowski, 1985; Kalisz, 2002: 284–285). Organizowanie pracy, uwzględniające przyszłość skazanych, to urzeczywistnienie podstawowego zadania kary pozbawienia wolności, którym jest przygotowanie do życia w warunkach wolnościowych.

Z wyników badań wynika, iż w sumie za („zdecydowanie TAK” i „raczej TAK”) opowiedziało się 77,8%) badanych i jest przekonanych, iż praca spełnia zadanie resocjalizujące wobec osadzonego. „Raczej nie spełnia takiego zadania” wypowiedziało się (11,1%) i „zdecydowanie nie spełnia takiego zadania” (3,9%).

PYTANIE OTWARTE

Pyt. 2 „Co sądzisz o resocjalizacyjnej funkcji pracy?” jest pytaniem otwartym. Pozostawiono oryginalne brzmienie, poprawiając jedynie błędy w pisowni. Po szczegółowej analizie wyodrębniono 4 grupy: pierwsza: opinie pozytywne – 92 osoby, druga opinie negatywne – 19 osób, trzecia pozostałe – 15 osób i w końcu czwarta – 27 osób brak odpowiedzi – rys. 98.

Rys. 98. Opinia osadzonych o resocjalizacyjnej funkcji pracy



Źródło: opracowanie własne.

Opinie pozytywne

1. Taką funkcję [...] powinna pełnić i przy dobrej woli osadzonego, chęci poprawy [...] z całą pewnością pełni. Umożliwia, bowiem ponowne nauczenie się odpowiedzialności, rzetelności i punktualności oraz innych cech niezbędnych do powrotu na łono społeczeństwa. Jak również poprzez ukształtowanie siebie samego na nowo, upewnienie (przede wszystkim siebie), że nie tylko nigdy już nie wejdą na drogę przestępstwa, ale potrafią wyciągnąć na przyszłość właściwe, konstruktywne wnioski z własnych błędów i wówczas wszystkie obowiązki i praca będą wykonywane z satysfakcją. Z pewnością żadna praca nie hańbi, posiada ona ogromną wartość. Aspekt resocjalizacyjny jest niezbędny i bezcenny. Każdy osadzony powinien skorzystać z tej nieocenionej szansy, jaką jest możliwość pracy w okresie pobytu w ZK/AŚ. Praca przynosi wyłącznie pozytywne rezultaty w procesie resocjalizacyjnym, tj.: zdrowa satysfakcja, samorealizacja, nauka odpowiedzialności, poczucie bycia potrzebnym, punktualności i działania w interesie ogółu społeczeństwa;

2. PRACA CZYNI WOLNYM;
3. Jeżeli osadzony jest uwięziony za drobne przestępstwa to tak, ponieważ praca uszlachetnia człowieka;
4. Praca jest podstawą utrzymania, rozwoju rodziny, kontaktu [...]. Uczy rozróżniać dobro od zła, przestrzegania prawa. Czas pobytu w ZK upływa szybciej;
5. Praca jest istotna w resocjalizacji. Pomaga w przyszłym funkcjonowaniu w społeczeństwie i [...] rozwoju zawodowym;
6. Praca jest jak najbardziej potrzebna i zdecydowanie pomaga w resocjalizacji;
7. Praca stanowi integralną - jeśli nie najważniejszą - część naszego życia. Biorąc pod uwagę sytuację, w której się obecnie znajdujemy praca stanowi bardzo ważny element w kontekście, którego możemy w pewien sposób rozwijać się, uczyć obowiązkowości, odpowiedzialności wobec siebie oraz innych osób;
8. W ZK praca [...] jest najważniejszą formą resocjalizacji, obok wszelkich kursów, szkół czy studiów. Większość osób osadzonych w AŚ nigdy wcześniej nie pracowała, tylko żyła z kradzieży lub pomocy państwa. Podjęcie uczciwej pracy pokazuje, że pieniądze nie biorą się znikąd, a wzięcie pierwszej wypłaty znacząco zwiększa samoocenę. Więźniowie, którzy nauczają się uczciwej pracy prawdopodobnie nie powrócą w przyszłości do przestępstwa, gdyż będą wiedzieć, że można żyć inaczej;
9. Praca jest potrzebna każdemu osadzonemu;
10. Praca jest istotną formą pozyskiwania doświadczenia. Pozytywnie wpływa na [...] czas odbywania. Pozwala się rozwijać, zapewnia pożyteczne zajęcie;
11. Praca pomaga zdobyć doświadczenie, lepiej wykorzystać wolny czas i korzystnie wpływa na samoocenę. Praca spełnia swoje zadanie, gdyż osadzeni mają możliwość wykazania swojej postawy resocjalizacyjnej, dobrowolnie się do niej zgłaszając, jednocześnie pokazując swoją chęć do zmiany i naprawy wizerunku oraz systematyzując się do późniejszej pracy [...] po ukończeniu kary. Praca w ZK nakłada na osadzonego także obowiązki, z których musi się wywiązywać, co pokazuje jego zaangażowanie w swój proces resocjalizacji;
12. Praca jest dobra w ZK i moim zdaniem spełnia tę funkcję, ale człowiek sam musi chcieć się zresocjalizować;
13. Praca daje dobre możliwości odrzucenia myśli związanych z odbywaniem kary oraz nabycia nowego doświadczenia;
14. Myślę, że praca w więzieniu ma sens, [...] przynosząc efekty poprawy, [...] ale wszystko zależy od samych osadzonych, od ich podejścia do całej sytuacji i wyrażania chęci pracy, a lenistwo jest słabością charakteru;
15. Praca stanowi podstawę do prawidłowego przebiegu kary. Skazany poprzez solidne wykonywanie swoich obowiązków udowadnia, iż proces resocjalizacji przebiega prawidłowo. Praca wpływa na osadzonego pozytywnie, nakłania do zmiany zachowania, wzięcia odpowiedzialności za swój los;
16. W pracy człowiek zapomina częściowo o karze;
17. Praca pełni bardzo ważną rolę resocjalizacyjną;
18. Praca daje perspektywy i motywuje;
19. Praca posiada duże znaczenie edukacyjne i przygotowuje do powrotu na wolność;
20. Praca poprzez konieczność zaangażowania się w zadane obowiązki spełnia funkcję resocjalizacyjną. Zmusza do pracy w zespole, do wykonywania obowiązków i wykonywania zadań. Poprzez m.in. założenie prowadzi do społecznych postaw i zachowań;
21. Praca sprzyja readaptacji społecznej;

22. Praca to bardzo przydatna opcja dla skazanych, którzy chcą znaleźć w sobie większą wartość, zdobyć doświadczeń, przygotować się do życia w społeczeństwie, a także chcą zmienić swoje podejście do przestępstwa i postawę kryminalistyczną na wzorową;
23. Praca daje szansę na bycie odpowiedzialnym i resocjalizuje „na swój sposób” osadzonego;
24. Praca jest ważnym aspektem [...] resocjalizacji, gdyż uczy osadzonego, że w uczciwy i niekolidujący z prawem sposób można zarobić pieniądze, poza tym uczy poczucia obowiązku, uczciwości i szacunku do drugiego człowieka;
25. Zatrudnienie kształci, uczy obowiązkowości, organizacji, komunikowania się, współpracy z innymi, daje możliwość zarobkową, kształtuje szacunek do zarobionych środków, planowania, awansu, motywacji. Praca resocjalizuje i jest ważna w kształtowaniu człowieka i w budowaniu jego życia, często poznania tego życia;
26. Jest bardzo dobra. Uczy współpracy, kultury i pracy w zespole;
27. Praca jest najwłaściwszym sposobem resocjalizacji więźniów. Praca skazanych daje możliwość spędzania inaczej czasu. Poprzez pracę skazany zastanawia się nad swoim losem;
28. Praca to dobry motyw resocjalizacji: dużo uczy, szybciej mija czas i można poczuć trochę swobody, motywuje też do pracy na wolności;
29. To dobry pomysł;
30. Odgrywa wielkie znaczenie;
31. Praca w pełni kształtuje człowieka w dobrym kierunku. Pozwala realnie patrzeć w przyszłość [...];
32. Właściwa praca daje satysfakcję. Pomaga w wypełnianiu wolnego czasu;
33. Każda praca właściwie wykonywana daje satysfakcję, pomaga poczuć się wartościowym człowiekiem;
34. Praca stanowi podstawę do prawidłowego przebiegu kary. Skazany poprzez solidne wykonywanie swoich obowiązków udowadnia, iż proces resocjalizacji przebiega prawidłowo. Praca wpływa na osadzonego pozytywnie, nakłania do zmiany zachowania, wzięcia odpowiedzialności za swój los;
35. Praca pomaga wyjść na prostą i zadbać o swój byt. Praca uczy skazanego odpowiedzialności wobec siebie i innych oraz postaw dobrego zachowania;
36. Praca stanowi podstawę do prawidłowego przebiegu kary. Umożliwia kontakt i relacje z ludźmi, jak również daje możliwość do rozwijania swojego przebiegu ruchu i umysłu;
37. Praca posiada znaczący wpływ na proces resocjalizacji. Dzięki pracy mamy namiastkę [...] wolności, a przede wszystkim praca to kontakt z ludźmi nauka odpowiedzialności;
38. Praca jest potrzebna;
39. Praca daje możliwość pozostawania w kontaktach z „normalnymi” ludźmi, możliwość samodzielnego utrzymania i nie narażanie rodziny na koszty, zdobywanie nowych doświadczeń;
40. Praca pomaga w procesie resocjalizacji i wspiera w zachowaniu miejsca w społeczeństwie, nie zamykając danej osoby tylko i wyłącznie w grupie zamkniętej, którą tworzą współosadzeni. Gdy dana osoba pracuje ma możliwość rozmowy i współpracy z osobami, które nie znajdują się w ZK, co może być pomocne w powrocie do społeczeństwa po odbyciu wyroku. Kolejnym istotnym aspektem może być możliwość zarobkowa, co odciąża bliskich [...], którzy wspierają osadzonego. Mianowicie osadzony ma możliwość korzystania z kantyny [...]. Kolejny argument to możliwość odciążenia umysłowego podczas pracy [...];
41. Praca dała mi możliwość wyrwania się od codzienności więziennej, możliwość spłaty zadłużenia alimentacyjnego, odciążenie rodziny, usamodzielnienie;

42. Zdecydowanie poprawa relacji ze światem zewnętrznym. W pracy możemy utożsamiać się z wolnością i ludźmi, z którymi pracujemy. Samo wyjście z AŚ na kilka, czy kilkanaście godzin – w zależności od pracy – powoduje, że możemy poczuć się choć przez chwilę wolnymi i potrzebnymi. Praca dopóki nie jest wykorzystywaniem osadzonego ma pozytywny wpływ na samopoczucie i stanowi o jego większej przydatności, a co za tym idzie ułatwi powrót na wolność;
43. Praca jest potrzebna, gdyż spełnia ona zadania resocjalizujące wobec mnie. Uczę się żyć z ludźmi na zewnątrz;
44. Dla osadzonych praca w ZK spełnia bardzo ważną funkcję. Można częściowo funkcjonować tak jak na wolności;
45. Bardzo dobrze wpływa na osadzonego;
46. Zdanie na ten temat mam pozytywne z własnego doświadczenia;
47. Praca - przede wszystkim - w sposób twórczy i wymierny potrafi zorganizować czas, uczy szacunku do samego zajęcia i wynagrodzenia. Pozwala na kontakt z innymi ludźmi;
48. Myślę, że praca ma bardzo dobry wpływ na człowieka i na pewno jest dobra;
49. Jest dobra;
50. Praca zdecydowanie pomaga w naprawieniu siebie. Pomaga dostrzec własne wartości i uczy odpowiedzialności, pomaga też odciążyć finansowo rodzinę, naprawienia szkody i spłatę zobowiązań;
51. Praca kształtuje człowieka i w konsekwencji większą chęć do pracy. Sumienność, obowiązek [...];
52. Praca jest ważną funkcją resocjalizacji. Uczy odpowiedzialności, sumienności w wykonywaniu zadań, cierpliwości oraz przygotowuje do życia zgodnie na wolności zgodnie z prawem;
53. Zdecydowanie spełnia swoją pozytywną rolę w resocjalizacji osadzonych;
54. Praca z resocjalizacją to dobry pomysł i pomaga osobom skazanym, a także uczy ich zachowań;
55. Ma istotne znaczenie w oddziaływaniu psychicznym oraz organizacji czasu w codziennym funkcjonowaniu;
56. Jest słuszną drogą do resocjalizacji osadzonego;
57. Każdy ma szansę nauczyć się odpowiedzialności, sumiennej pracy, kultury oraz szacunku do przełożonych. Często też w sytuacjach stresowych. Często też osadzony zmienia się z postawy wymagającej na podporządkowaną. Praca pozwala spłacić zaległości, dzięki czemu można zacząć z „czystą” kartą, a także odłożyć pieniądze na start po opuszczeniu ZK. W pracy są codziennie nowe doświadczenia, z których możliwe jest wsiąść tyle ile tylko chcemy;
58. Człowiek uczy się bycia sumiennym i odpowiedzialnym, niezależnym od kogoś;
59. Moim zdaniem jest to bardzo dobra opcja. Nie rosną skazanym długi, tylko są spłacane. Kontakt z ludźmi na wolności. Krótko mówiąc same plusy;
60. Bardzo dobra forma resocjalizacji dla osadzonych;
61. Praca w jakimś stopniu kształtuje człowieka. Na pewno pozwala funkcjonować skazanemu zgodnie z własnymi [...] wartościami. Pracuje się dla samego siebie, nigdy dla kogoś. Na pewno praca „dodaje” pokory i szacunku dla innych ludzi. Żadna praca nie zmieni człowieka, jeżeli sam nie będzie chciał swojej zmiany. Praca nad samym sobą, aby społeczeństwo uwierzyło, że skazany potrafi się zmienić;
62. Wg mnie praca w więzieniu jest w dużym stopniu resocjalizacją, lecz każdy osadzony powinien mieć większy wybór pracy, jak i również większe [...] korzyści. Praca na pewno pomaga do powrotu do społeczeństwa oraz życia codziennego;

63. Praca wyzwala aktywność w więzieniu, utrzymanie się finansowe i nie bycie ciężarem dla rodziny;
64. Praca podczas odbywania kary pozbawienia wolności jest filarem procesu resocjalizacji. Wielu skazanych dopiero w więzieniu podejmuje pierwszą w życiu pracę i zarabia wreszcie „uczciwe” pieniądze. W mojej ocenie resocjalizacja bez pracy byłaby znacznie utrudniona. Skazani wyrabiają w sobie lub podtrzymują nawyk pracy, co pomaga im w readaptacji po opuszczeniu więzienia. Istotna jest także możliwość zarobkowania na potrzeby własne i spłatę zobowiązań. Poprzez ocenę pracy skazanego łatwiej jest też ocenić jego postępy w resocjalizacji i łatwiej jest prognozować jego przyszłość. Odbywanie kary bez możliwości pracy zwiększa jej dokuczliwość, pogłębia deficyty i sprzyja rozwojowi (występowaniu) zjawisk niepożądanych;
65. Praca [...] służy korzystnie w życiu oraz kształtuje charakter;
66. Praca posiada pozytywny wpływ na sposób odbywania kary i daje dużo do przemyślenia odnośnie wcześniejszego zachowania;
67. W mojej opinii funkcja resocjalizacyjna spełnia ta praca, której cel przyczynia się do pomocy lub zaspakajania potrzeb innego człowieka. Jeżeli praca ma charakter społeczny np.; zamiatanie ulic, funkcja resocjalizacyjna zdecydowanie traci na wartości z racji braku kontaktu z drugim człowiekiem nie będącym osadzonym. Ważnym elementem jest także widoczność efektu pracy. Jeżeli praca nie daje odczuwalnego efektu, szybciej traci na wartości w ujęciu resocjalizacyjnym;
68. Dla osób osadzonych praca jest szansą na „normalność”. Jest również możliwością zarobienia pieniędzy dla zaspokojenia swoich potrzeb (dodatkowe jedzenie, papierosy/tytoń, art. higieniczne);
69. Praca pomaga w resocjalizacji, pozwalając osadzonym utrzymać się w więzieniu, uczy pracy zespołowej, pozwala zdobywać nowe doświadczenie i pozwala na spłatę zobowiązań;
70. Praca ma bardzo pozytywny wpływ na osadzonych. Pozwala im dobrze spożytkować wolny czas, [...] odciążyć rodzinę pod względem finansowym, [...] przygotowuje osadzonego do powrotu do życia na wolności i do podjęcia legalnej pracy;
71. Pomaga w resocjalizacji - uczy pracy zespołowej;
72. Resocjalizacyjna funkcja pracy ma duży oddźwięk na to jak skazany może zachować się opuszczając ZK. Czasami praca w ZK jest pierwszą pracą, jaką skazany kiedykolwiek wykonywał, a to uczy odpowiedzialności. Mogą być także przypadki gdzie praca jest obszarem dla osadzonego, gdzie może rozwijać swoje złe nawyki, np. nieuczciwość. By temu sprostać osadzony powinien być pod dozorem pracodawcy [...];
73. Praca dla osadzonego jest odskocznią od zgiełku funkcjonowania w trybie zamkniętym. Inaczej mówiąc czyni wolnym, ponieważ daje mu namiastkę wolności, pracy i korzyści, które z niej płyną. Praca jest również ważna jak posiłek, czy sen. Płyną z niej nie tylko korzyści materialne, jak wynagrodzenie, ale i zajęcie się czymkolwiek daje poczucie wartości, przynależności jak i spożytkowanie wolnego czasu, którego jest pod dostatkiem;
74. Praca w ZK jak najbardziej pozwala na wypełnienie czasu, którego ma się [...] dosyć dużo. Praca pomaga także się rozwijać i zdobywać nowe umiejętności i doświadczenia;
75. Praca w ZK pozwala się człowiekowi rozwijać, daje możliwość podnoszenia kwalifikacji, pomaga w spłacie zobowiązań finansowych, można się samemu utrzymać i nie obciążać rodziny. Człowiek jest aktywny, nie przebywa tylko w celi;
76. Praca uczy odpowiedzialności, systematyczności i pożytecznych;
77. Wpływa pozytywnie na osadzonego, zajmuje jego czas wolny, może przebywać poza ZK, jeżeli pozwoli na to AŚ i dzięki temu lepiej funkcjonować jako człowiek, móc np. sprzątać [...];

78. Praca bardzo pozytywnie wpływa na proces resocjalizacji, gdyż czujemy się zauważeni, docenieni i robimy coś dla siebie w tym więzieniu;
79. Praca owszem, ale tylko i wyłącznie odpłatna;
80. Praca mogłaby pomóc w resocjalizacji osadzonych, jeżeli byłaby zapewniona każdego [...], a nie dla wybranych;
81. Jest ważna. Uważam, że praca powinna być dla wszystkich osadzonych bez względu na stan zdrowia. Powinna być odpowiednio dopasowana [...];
82. Resocjalizacja musi się odbyć we wnętrzu osoby resocjalizowanej. Musi ona zrozumieć i odnaleźć wartości podstawowe w sobie, poczuć brzemień odpowiedzialności. Musi się zmierzyć z tym sama, a czynniki zewnętrzne mogą jej w tym tylko pomóc w nieznacznym stopniu. Każda osoba musi to przepracować sama, w stosownym okresie. U każdego osadzonego będzie to przebiegało inaczej. Ważny jest okres odbywania kary. Zbyt długie pozostawanie w izolacji może odnieść odwrotny skutek od zamierzonego, dlatego ważne jest aby funkcje resocjalizacyjne pracy były powiązane m.in. z możliwościami szybszego wyjścia z ZK. Zbyt długie przebywanie w ZK u osoby w niższym stopniu zdemoralizowanej [...] czynnik pracy nic jej w tym nie pomoże;
83. Praca jak najbardziej resocjalizuje [...]. Jesteśmy pozostawieni sami sobie po opuszczeniu ZK. Nikt się nie interesuje, co się z nami dzieje. Dlaczego nasze prawo nie działa tak jak w innych krajach europejskich. Jest tak: złapać i zamknąć. Winien czy nie winien siedzieć powinien;
84. Praca jest jedyną obecnie w mojej ocenie formą resocjalizacji skazanych. Jedynie te wszystkie obciążenia wynagrodzeń są zdecydowanie za duże [...];
85. Funkcja pracy wpływa na resocjalizację, aczkolwiek uważam, że nie powinno się zmuszać do pracy pod groźbą kar dyscyplinarnych i to właśnie jest sprzeczne z resocjalizacją. Wiadomo, że trzeba być *fer* i w końcu kiedyś miara się przebiera, ale są momenty, gdy zmysły humanitarne zanikają u pracodawców [...];
86. Posiada bardzo ważne znaczenie przy odbywaniu kary, ale powinna być dostosowana do wieku i stanu zdrowia osadzonego;
87. [...] Praca zabija wolny czas;
88. Dobry pomysł, ale jest za mały wybór pracy i osadzeni muszą za długo czekać;
89. Praca spełnia swoje zadania, jeżeli jest dopasowana do umiejętności i wykształcenia skazanego. W ZK nie ma wartościowej pracy dla osób z wyższym wykształceniem. System resocjalizacji w Polsce jest stworzony tak, jakby przestępstw nie popełniali ludzie wykształceni [...];
90. Jest zasadna;
91. Jest zasadna;
92. W niektórych sytuacjach praca może okazać się przydatna;

Opinie negatywne

1. Uważam, że resocjalizacja w ZK nie istnieje;
2. W formie, w jakiej się odbywa zdecydowanie się nie sprawdza, poczynając od systemu penitencjarnego [...]. Na przestrzeni lat zysk, który może uzyskać osadzony w skali miesiąca maleje. Zabieranie na różne cele, które nie są realizowane [...], ale przeznaczone na zupełnie inne cele. Wniosek przy „resocjalizacji” - ustaw się na wolności tak, byś to ty okradał innych, a nie ciebie. Do zmiany czołówka ministerstwa [...];

3. W warunkach tymczasowego aresztowania system penitencjarny nie spełnia żadnego zadania resocjalizacyjnego, nie ma, bowiem realizowanego żadnego programu oddziaływania;
4. Według polityków i wielu teoretyków istnieje takie pojęcie jak resocjalizacja [...]. W rzeczywistości nie ma czegoś takiego [...], a pobyty w ZK rodzą jedynie demoralizację. Społeczeństwo przez fałszywą propagandę widzi w osadzonym tylko zwykłego bandytę. Na pytanie: Co dla Ciebie oznacza bycie wolnym? respondent odpowiedział: „życie na wolności a nie za kratami”;
5. [...] Jest to wykorzystywanie człowieka i dorabianie budżetu [...]. Ludzie pracują z tego względu, że mija im szybciej czas, a zarabiają ochłapy. Nawet nie stać ich spłacać komorników, a dług dalej rośnie. Rodzina musi pomagać osadzonemu i wpłacać pieniądze, bo człowiek przebywający w ZK sam siebie nie jest w stanie utrzymać [...];
6. Jak coś takiego jest, to ktoś się stara, a nie przynosi to rezultatów;
7. W polskim więziennictwie nie ma czegoś takiego jak resocjalizacja poprzez pracę;
8. Brak resocjalizacji poprzez pracę. Zabija jedynie nudę;
9. Nie ma żadnej resocjalizacji, bo większość osadzonych jest zmuszana do bezpłatnej pracy;
10. Moim zdaniem funkcja resocjalizacyjna pracy nie wnosi niczego do naszego życia, skoro większość skazanych ponownie wraca do ZK;
11. Nie wierzę w resocjalizację;
12. Brak jakiegokolwiek resocjalizacji ze strony administracji. Praca w więzieniu nie daje jakichkolwiek przywilejów;
13. Nie ma czegoś takiego;
14. Praca nie wpływa na resocjalizację osadzonego;
15. Wprawdzie praca uczy systematyczności, poczucia obowiązku, odpowiedzialności i wielu innych pozytywnych spraw, jednak praca w więzieniu to zupełnie co innego. W więzieniu pracuje się za bezcen, a pracy i jej charakteru nie można sobie wybrać zgodnie z predyspozycjami;
16. Sądzę, że nie praca resocjalizuje tylko każdy człowiek musi się sam zresocjalizować wewnętrznie. Sam musi do tego dojść, że można inaczej żyć;
17. Moim zdaniem nie spełnia ona celu resocjalizacyjnego. Bardziej istotne jest przeanalizowanie własnego życia i wysunięcie z niego refleksji;
18. Być może z punktu widzenia szerokiej opinii społecznej oraz penitencjarnych celów wykonywania kary wymiar resocjalizacyjny pracy jest istotny, jednak w rzeczywistości więziennej praca posiada wyłącznie cel materialny. Wynagrodzenie, które nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb skazanego, nagrody, przywileje, przepustki, których zdobycie nie jest powiązane z wykonywaniem pracy. Brak jest czynników motywujących. Osadzeni często są przymuszani do wykonywania pracy. Nikt nie docenia i nie szanuje wyników ich pracy;
19. Praca nie pomaga w resocjalizacji, ale pomaga skazanemu przetrwać więzienie bez uszczerbku na zdrowiu fizycznym i psychicznym;

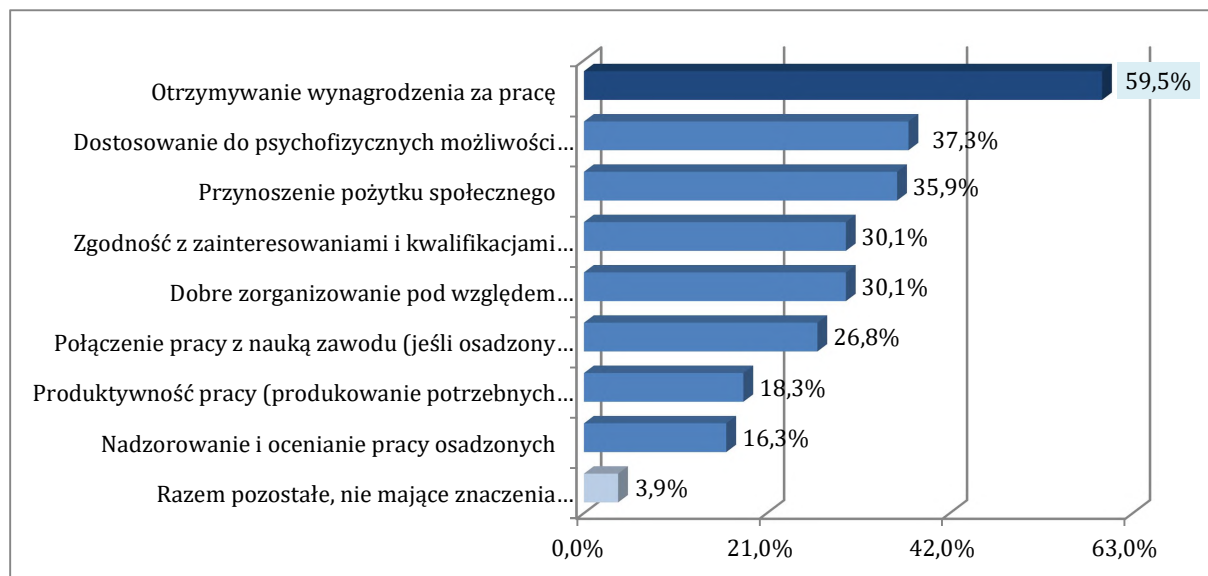
Pozostałe

1. Jeżeli ktoś chce się zmienić nie potrzebna jest mu do tego praca;
2. Każdy osadzony powinien podjąć pracę [...];
3. Powinni wszyscy zdolni do pracy pracować;

4. Praca pozwala [...] na „samoutrzymanie się” w areszcie. Pobyt w pracy jest czasem spędzonym aktywnie [...]. Wyjście poza mury też spełnia rolę relaksacyjną;
5. To po prostu metoda utrzymania się w więzieniu;
6. Uważam, że resocjalizacja zależy głównie od osoby [...];
7. Zależy wszystko od własnego podejścia;
8. Nic nie sędzę;
9. Nic nie sędzę;
10. Nie chcę się wypowiadać na ten temat;
11. Nie mam zdania;
12. Nie mam zdania;
13. Nie mam zdania;
14. Nie wiem;
15. ... /nieczytelne/

Kolejnym pytaniem z zakresu resocjalizacji przez pracę jest pyt. 8 w brzmieniu: „Resocjalizacyjny wymiar pracy jest uzależniony od spełnienia kilku warunków – które są dla Ciebie najważniejsze?” – rys. 99, pytanie wielokrotnego wyboru - za 100% przyjęto liczbę badanych.

Rys. 99. Uwarunkowania procesu resocjalizacji skazanych przez pracę ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

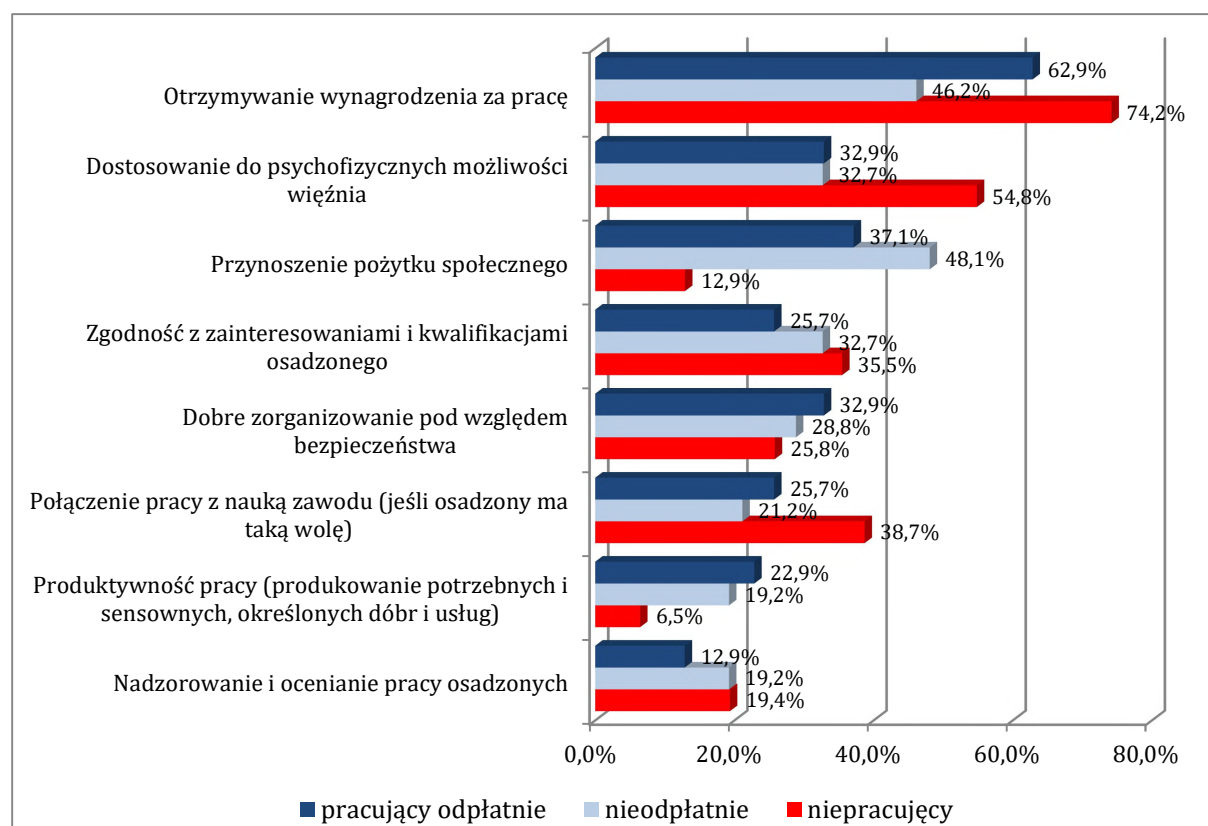
Analiza uzyskanych wyników badań pozwoliła na stwierdzenie, że respondenci nie posiadają jednolitego zdania na temat uwarunkowań procesu resocjalizacji poprzez pracę w trakcie ich pobytu w ZK. Prawie $\frac{2}{3}$ badanych (59,9%) uważa, że głównym uwarunkowaniem ww. procesu jest otrzymywane wynagrodzenie. Kolejne wyniki są już znacznie niższe i tak w kolejności ustawiono kolejne uwarunkowania: „Dostosowanie do

psychofizycznych możliwości więźnia” (37,3%), „Przynoszenie pożytku społecznego” (35,9%), dopiero na czwartym miejscu „Zgodność z zainteresowaniami i kwalifikacjami osadzonego” (30,1%), „Dobre zorganizowanie pod względem bezpieczeństwa” (30,1%), dopiero na szóstej pozycji „Połączenie pracy z nauką zawodu (jeśli osadzony ma taką wolę)” (26,8%), „Produktywność pracy (produkowanie potrzebnych i sensownych, określonych dóbr i usług)” (18,3%), „Nadzorowanie i ocenianie pracy osadzonych” (16,3%) oraz inne elementy nie posiadające znaczenia statystycznego (3,9%). Wynika z tego, że głównym argumentem resocjalizacyjnym pracy jest wynagrodzenie, a potem inne uwarunkowania o znacznie niższej wartości dla skazanych. Wniosek wartu przemyślenia.

ZWIĄZEK UWARUNKOWAŃ PROCESU RESOCJALIZACJI I CHARAKTERU PRACY SKAZANYCH

Wyniki pyt. 8 poddano analizie zależności ww. uwarunkowań i charakteru pracy skazanych (odpłatnie / nieodpłatnie / niepracujący) – rys. 100.

Rys. 100. Związek uwarunkowań procesu resocjalizacji i charakteru pracy skazanych (P<0,05)



Źródło: opracowanie własne.

Po analizie ww. zależności najbardziej opowiadają się za wynagrodzeniem z pracy jako warunkiem resocjalizacji – niepracujący – (74,2%) badanych z tej grupy. Za wynagrodzeniem także opowiadają się pracujący odpłatnie, ale w znacznie niższym procencie (62,9%).

Ważnym i ciekawym odkryciem jest, że dla pracujących nieodpłatnie otrzymywane wynagrodzenie jest na drugim miejscu (46,2%) po „*Przynoszeniu pożytku społecznego*” (48,1%). Oznacza to, że dla pracujących nieodpłatnie od pieniądza ważniejsze jest pożytek publiczny, potrafią robić coś dla innych. Na trzeciej pozycji znalazły się w tej grupie dwa elementy: „*Dostosowanie do psychofizycznych możliwości więźnia*” (32,7%) oraz „*Zgodność z zainteresowaniami i kwalifikacjami osadzonego*” (32,7%).

Dla niepracujących na drugim miejscu znalazło się „*Dostosowanie do psychofizycznych możliwości więźnia*” – tak uważa (54,8%), a na trzecim miejscu poparto „*Połączenie pracy z nauką zawodu (jeśli osadzony ma taką wolę)*” (38,7%).

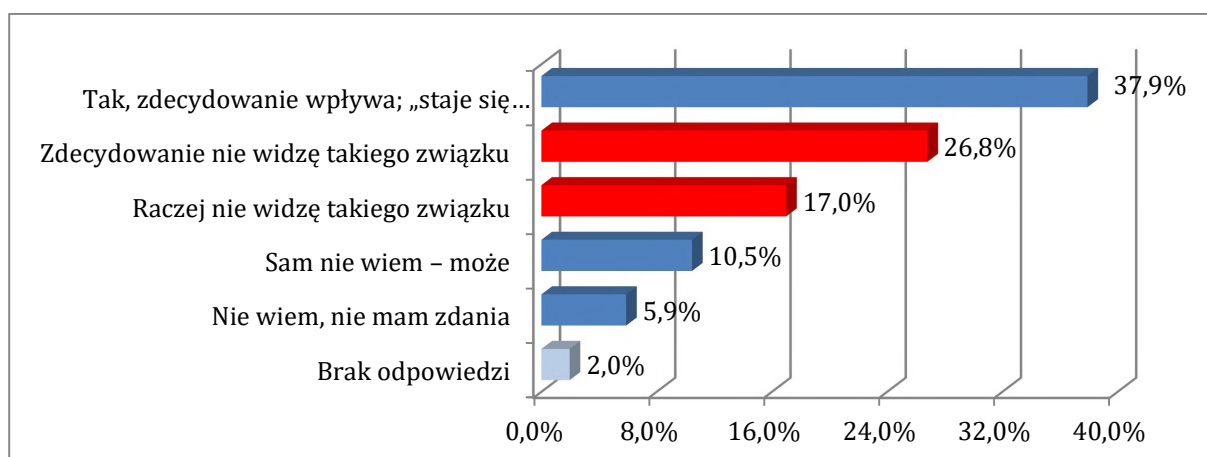
Dla pracujących odpłatnie po wynagrodzeniu (62,9%) praktycznie z tym samym poparciem znalazły się 3. kategorie: „*Przynoszenie pożytku społecznego*” (37,1%), „*Dostosowanie do psychofizycznych możliwości więźnia*” (32,9%) oraz „*Dobre zorganizowanie pod względem bezpieczeństwa*” (32,9%).

Analiza uzyskanych wyników badań pozwoliła na stwierdzenie, że respondenci nie posiadają jednolitego zdania na ww. temat.

Kolejnym pytaniem z zakresu znaczenia pracy skazanych dla ich resocjalizacji jest pyt. 9 „*Czy wykonywana przez Ciebie praca może mieć wpływ na Twój powrót do przestępstwa?*” – rys. 101.

Dla większości badanych (37,9%) praca zdecydowanie wpływa na brak powrotności, poprzez „stawanie się człowiekiem” społecznie akceptowalnym. Niestety co czwarty badany (26,8%) zdecydowanie nie widzi takiego związku i kolejni (17,0%) raczej nie widzą, czyli dla prawie połowy (43,8%) wykonywanie pracy (główny składnik resocjalizacji) nie ma nic wspólnego z powrotnością, a raczej jej brak. Wydaje się, że przed systemem penitencjarnym mnóstwo pracy w tym względzie.

Rys. 101. Wpływ pracy na powrotność do przestępstwa ($p < 0,001$)

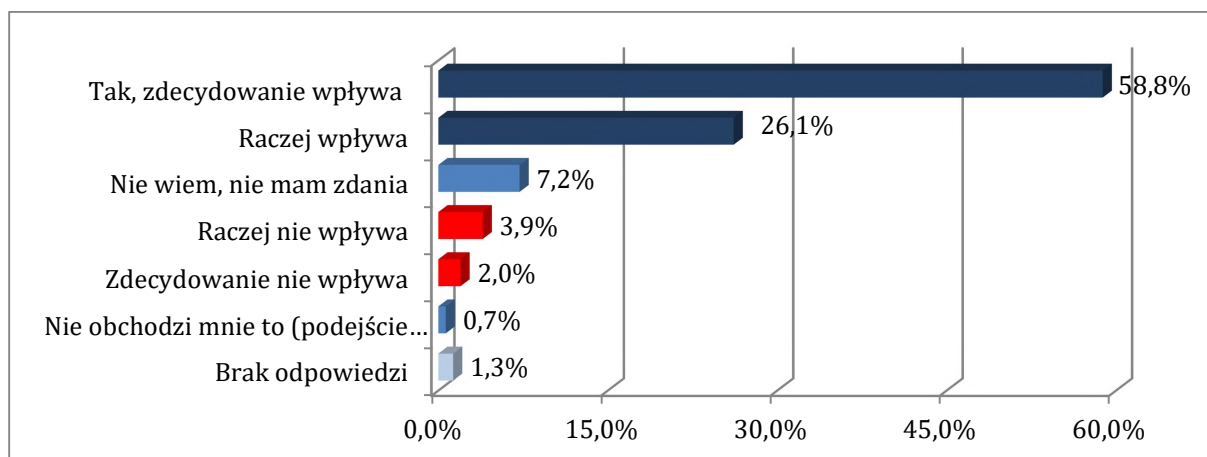


Źródło: opracowanie własne.

Realizacja problemów badawczych

Kolejnym badaniem była analiza do pyt. 52 „Czy Twoim zdaniem praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy czy aspiracje człowieka, a ponadto na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym?” – rys. 102.

Rys. 102. Wpływ pracy na osobowość, postawy, aspiracje człowieka, system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym ($p < 0,001$)



Źródło: opracowanie własne.

W poprzednim badaniu badani wypowiedzieli się, że praca skazanych nie ma tak dużego wpływu na zmniejszenie powrotności do przestępstwa, ale zapytani o wpływ pracy na osobowość, postawy, aspiracje człowieka, system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym uznali, że na kwestie psychologiczne człowieka to ta praca posiada. Za tym wpływem zdecydowanie (58,8%) i raczej (26,1%) opowiedziało się razem 85,0%

badanych. Przeciwnego zdania – zdecydowanie (2,0%) i raczej nie wpływa (3,9%) badanych. Bardzo pocieszające wyniki.

PYTANIE OTWARTE

Ostatnim pytaniem ankiety było pyt. 53 *„Jeżeli chciałbyś napisać coś od siebie o pracy osadzonego, o oczekiwaniach swoich i kolegów, o możliwościach, o wadach systemu i oczywiście zaletach, wszystko to co dotyczy pracy więźnia, a co w przyszłości mogłoby zmienić dolę osadzonego?”* – pytanie otwarte. Po przeprowadzonej analizie wybrano nieliczne odpowiedzi, bo albo ich nie było wcale, albo się powtarzały. Są to odpowiedzi, nad którymi warto pochylić czoła. Tekst w brzmieniu oryginalnym.

- Uważam, że każdy osadzony powinien otrzymać pracę odpłatną, dlatego iż odciąża rodzinę, bo większość rodzin osadzonych nie jest w dobrej kondycji finansowej. Wiele rodzin bardzo chciałaby pomóc swoim bliskim, lecz nie mają po prostu możliwości [...]. Gdy osadzony posiada pracę odpłatną sam może wspomóc taką rodzinę, jednocześnie posiadając środki na niezbędne rzeczy, potrzebne do codziennego funkcjonowania;
- Każdy popełnia błędy, dlatego tu jesteśmy, jednakże nie powinno się kogoś całkowicie przekreślić. Powinno się brać pod uwagę całokształt zachowań i starań, a tym samym dawać szansę dzięki, której będziemy widzieć, że nie jesteśmy przekreśleni;
- Zmniejszyłbym środki pobierane na f-sze aktywizacji zawodowej skazanych, ponieważ z tego nie skorzystamy, a jeżeli nie byłoby to możliwe to w pierwszej kolejności pieniądze z wypłat pobierane byłyby dla komornika, żeby każdy osadzony mógł spłacić w pełni zaległości alimentacyjne lub komornicze. Zacząć życie z czystą kartą. Zwiększyłbym racje żywnościowe dla pracujących, gdyż dużo osób nie ma pomocy, a jedzenia im nie wystarcza;
- To co najbardziej nie podoba się pracującym osadzonym to takie samo traktowanie osadzonych pracujących i niepracujących. I tak prozaiczna sprawa jak np. jedzenie (zbyt małe porcje, kaloryczność, godziny wydawania itp.). Pracujący powinien mieć obligatoryjne możliwości szybszego zwolnienia z odbywania kary (i nie uznaniowo). Skazany powinien mieć dostęp do profesjonalnej służby zdrowia. Wymagania wobec skazanego powinny być takie same jak wobec pracowników wolnościowych [...];
- Zbyt duże obciążenia zniechęcają osadzonych do podejmowania pracy oraz zachęcają do częstej nieobecności w pracy. Żle to wszystko funkcjonuje. Jeżeli ktoś pracuje na terenie ZK motywacją byłyby też przepustki [...]. System źle działa, należy zmienić [...] na szczytach władzy. Pojawiają się takie sygnały, że jak skazany nie pracuje dla jednostki to ona go u siebie nie trzyma. Kolejna sprawa to częstsze wystąpienia o przedterminowe zwolnienia dyrekcji ZK dla skazanych, którzy pracują i się starają.
- Zbyt wysokie kryteria decydujące o pracy wolnościowej;

- Wad w systemie penitencjarnym nie ma i nigdy nie było. Wady oraz zalety są w samych nas i tego musimy się nauczyć i dać się tym wszystkim poznać i pokazać zaufanie drugiej osobie! TO MY MUSIMY POKAZAĆ, ŻE CHCEMY, A NIE ONI, ŻE TY CHCESZ! Przede wszystkim SW winna lepiej wykorzystywać swoje narzędzia pracy, aby lepiej zrozumieć osadzonego oraz jego indywidualne potrzeby resocjalizacyjne;
- Osadzony powinien mieć wybór pracy;
- Moim zdaniem zbyt duży wpływ na pracę osadzonych mają inni osadzeni, wykonujący pracę. Funkcjonariusze SW zbyt często ulegają presji grupy więźniów, którzy realizują swoje prywatne interesy kosztem innych. Chciałbym wykonywać pracę i być za nią uczciwie rozliczany (oceniany). Wadą systemu jest niemoc decyzyjna. Funkcjonariusze boją się samodzielnie podejmować decyzje, co często dusi wszelkie oddolne inicjatywy. Zauważyłem, że skazany który chce wyróżnić się pracowitością i sumiennością jest „sprowadzony do poziomu” innych. Jako zaletę dostrzegam skuteczne eliminowanie alkoholu i narkotyków oraz zapobieganie przejawom przemocy fizycznej i psychicznej. Chciałbym, żeby ocena pracy skazanego miała większy wpływ na jego szanse uzyskania WPZ. W przyszłości warto by sprawdzić możliwość samodzielnego szukania pracy przez skazanych, którzy po opuszczeniu więzienia mogliby dalej pracować u takiego pracodawcy;
- Brak samodzielności w działaniu, brak wydajności w pracy więźniów, brak odpowiedniego nadzoru nad skuteczną pracą – pilnują więźnia a nie pilnują wykonywanej pracy;
- Za wykonaną pracę osadzony powinien otrzymywać w ramach nagrody przepustki, aby utrzymywać kontakt z rodziną;
- Określona ilość przepracowanych godzin powinna być nagradzana adekwatnie do ich ilości. Im więcej przepracowanych godzin tym „lepszą” nagroda;
- Chciałbym by osadzony był doceniony za swoją pracę, a nie całkowicie niezauważany [...]
- Praca mogłaby bardziej wpływać na WPZ oraz system penitencjarny powinien pozwalać pracować poza ZK osobom, które popełniły przestępstwo z art. 148, po sprawdzeniu takiej osoby;
- Praca powinna być dostosowana do warunków psychofizycznych i do zdolności osadzonego;
- Chciałbym , aby praca dawała poczucie wolności dla więźnia, np. aby mógł pracować na zewnątrz ZK i tym samym pomagać społeczeństwu, np. sprząając miejsca użyteczności publicznej;
- Im wcześniej osadzony otrzyma szansę pracy, tym lepsze zostaną osiągnięte cele wychowawcze. Osadzony zostaje obdarzony zaufaniem i możliwością wykazania się odpowiedzialnością. Niezależnie od wyroku (jego długości) szansa pracy powinna nobilitować osadzonych i być nagrodą za ich dobre sprawowanie;

- Moje oczekiwania poprzez zatrudnienie w ZK polegają na otrzymywanie wynagrodzenia i pewnym stopniu jakieś przywileje;
- Osadzeni oczekują pracy z chęci otrzymania wynagrodzenia, żeby samym się utrzymać i nie obciążać rodzin. Również dzięki pracy czują, że dalej należą do społeczeństwa i mogą się rozwijać zawodowo. Pomaga to również utrzymać formę psychiczną poprzez chwilowe opuszczenie ZK;
- Każdy osadzony powinien mieć możliwość podjęcia pracy w ZK, czy to płatnej, czy też nie;
- Dla wielu osadzonych byłoby ważne, aby uczyć się zawodu, który mogą wykonywać na wolności;
- Powinien być większy wybór pracy odpłatnej oraz mniejszy procent potrącania z wynagrodzenia na fundusz sprawiedliwości, abyśmy mogli lepiej i szybciej naprawić swoje zobowiązania finansowe;
- Chciałbym być bardziej doceniony w pracy przez funkcjonariuszy i wychowawców;
- Powinno być więcej pracy wolnościowej oraz więcej swobody dla osadzonego (po wcześniejszej ocenie psychologa lub osoby uprawnionej), do tego więcej wolontariatów, np.. Pomoc dla domu dziecka lub DPS. Najlepiej, aby praca dla osadzonego była od poniedziałku do piątku, a na weekendy pomoc potrzebującym;
- Osadzony powinien pracować by móc się utrzymać sam;
- Winny być lepsze warunki, większe zarobki, rozmowa przełożonych z osadzonymi i lepsza pomoc psychologiczna;
- Więcej pracy, więcej kursów dla skazanych kobiet;
- Praca za godne wynagrodzenie, nie tylko fizyczna. Równe prawa człowieka;
- Wszystko jest uzależnione od sposobu i charakteru wychowania każdego człowieka. Pozytywne wartości wyniesione i wpajane od dziecka są swego rodzaju miernikiem dalszego postępowania w stosunku do ludzi, pracy, czy ojczyzny. Niektórych nie można „zmusić” do pracy czy szacunku do drugiego człowieka, a tym samym ukierunkować go prospołecznie czy pro-ludzko, ale [...] praca jest dobrem, które pozwala człowiekowi współistnieć i żyć w społeczeństwie, które w jakimś stopniu doceni to jak dla kogo i dlaczego pracujemy;
- Osadzeni winni mieć więcej ofert pracy umysłowej, nie typowo fizycznej. Jest wielu osadzonych z wyższym i średnim wykształceniem, którzy chcieliby realizować się w pracy odpowiedniej ich wykształceniu. Dodatkowo dużo osób obarczona jest różnymi chorobami, uniemożliwiającymi im wybór większości ofert pracy;
- System ten jest chory, a praca osadzonych to „tania siła robocza”. Nie ma zapłaty, a jeśli jest „kradziona” na chore fundusze, żeby sponsorować chore pomysły [...]. /niecenzuralne/

- Respondent na pytanie: czy wywiązuje się z świadczeń alimentacyjnych? Odpowiedział: jak mam się z tego wywiązywać jak przybywam w ZK i nie mam za co. Na pytanie: jakie posiadasz relacje z rodziną? Odpowiedź: z dnia na dzień są coraz gorsze i bardziej się komplikują. I na koniec dodaje: Winno być traktowanie człowieka na równi, a nie jak psa;
- Osoby z alimentami powinny wszystkie pracować odpłatnie

9.5. PODSUMOWANIE BADAŃ WŁASNYCH I REKOMENDACJE DLA PRAKTYKI PENITENCJARNEJ

W związku zastosowaniem różnych zsynchronizowanych wskaźników oceny, możliwe stało się porównanie hierarchii wartości otrzymanych przez M.J. Szymańskiego (2006) z 1998 roku i prezentowanych niniejszej pracy. Hierarchia wartości, inaczej system wartości, to nabywany przez ludzi w toku wychowania system odgrywający kluczową rolę w życiu dorosłym każdej jednostki. Badania systemu wartości mają wielorakie aspekty teoretyczne i mogą służyć rozmaitym celom praktycznym. Najbardziej respondenci popierali wartości rodzinne, a najmniej wartości związane z władzą. Wartość pracy usytuowana jest też wysoko i to można uznać za duży sukces „systemu penitencjarnego”.

Wg Anny Fidelus (2012: 335) „w praktyce resocjalizacyjnej [...] istotne jest podejmowanie działań zmierzających do zmiany dotychczasowej hierarchii wartości skazanych. »Po dokonaniu przewartościowania ludzie na ogół starają się zająć pozycję umożliwiającą optymalne wykorzystanie zasobów, skompensować straty i zainwestować zasoby w celu zmiany otoczenia« (Hobfoll, 2006: 118)”. Osoby dojrzałe winny umieć te emocje odpowiednio hierarchizować, poza tym emocje te mogą stać się trwałą wartością ich norm moralnych oraz motywów zachowania i działania.

Korelacja⁹² poszczególnych 10. wartości (rodzinnych, edukacyjnych, związanych z pracą, kulturowych, materialnych, allocentrycznych, przyjemnościowych, obywatelskich, prospołecznych i związanych z władzą) pomiędzy sobą oscyluje pomiędzy korelacją nikłą, a korelacją bardzo wysoką. Najwyżej w korelacjach do innych wartości okazały się wartości związane z pracą. Oznacza to, że dla badanych praca w powiązaniu z poszczególnymi wartościami stawiana była najwyżej, była najbardziej użyteczna i mająca związek, powiązanie z pozostałymi wartościami.

Każdy człowiek powinien być nastawiony na: odpowiedzialność, uczciwość, pomocowość i użyteczność, ale i to samo powinien otrzymać od społeczeństwa.

⁹² **KORELACJA** – związek, powiązanie, a nie wpływ.

Osadzonemu należałoby przedstawić propozycję i ofertę zmiany. Człowiek staje się wolnym przez samą możliwość wyboru. Prawdziwy sens etyczności oddziaływań penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki. Tylko od osadzonego zależy, czy chce skorzystać z wyboru. Z badania wynika, że odpowiedzi, które w jakiś sposób „wymuszałyby” zmianę osadzonego nie do końca im odpowiadają, nawet jeżeli finał byłby dla nich pozytywny.

Samooceńca człowieka jest „poprawialna”. Na zdobycie zaufania trzeba sobie zapracować. Tematy do szkoleń: 1) odpowiedzialność za własny integralny rozwój warunkuje odpowiedzialność za wytwory pracy i warunki, w jakich one powstają oraz 2) sprawca nie powinien być tylko odpowiedzialny za swój czyn, ale także chcieć zaciągać zobowiązania na rzecz ofiary.

Zachodzi potrzeba zbudowania wolności (tożsamości podmiotowej w kategoriach pracy), czyli tego co wiąże się z samodzielnym doznawaniem i odczuwaniem, opartym na dobrowolności i na nieskrępowaniu. Każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zapewnią mu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji pracowniczej. Prawdziwy sens etyczności oddziaływań penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki.

Rodzina i bliscy posiadają olbrzymie znaczenie w resocjalizacji. Należy pamiętać, że wśród przyczyn przestępczości najważniejsze miejsce zajmuje patologicznie funkcjonująca rodzina. Podmiotem oddziaływań na terenie jednostek penitencjarnych powinien być nie tylko więzień, ale także jego rodzina, bez której wsparcia rezultaty oddziaływań penitencjarnych zostają znacząco (a czasem całkowicie) ograniczone.

W przedstawionych badaniach bez mała każdy osadzony pracował (odpłatnie, nieodpłatnie) przebywając w ZK. Połowa badanych oświadczyła, że uczestniczyła w programach resocjalizacyjnych, co 4., że się uczył, i co 5., że uczestniczył w terapiach, kursach i szkoleniach. Należy pamiętać, iż edukacja powszechna i praca sprzyjają rozwojowi każdej jednostki.

Zauważone zależności wybranych zmiennych wyznaczają określone formy pracy, które winny zmierzać do polepszenia sytuacji osadzonych. Należy pamiętać, iż jednostka w oparciu o intuicję, doświadczenie i zmysłowość może zabiegać o własne zdrowie, przyszłość swoją i bliskich, gdyż samowiedza i samoedukacja stanowią w tym względzie

podstawę i punkt wyjścia. I jak się okazuje SW też może mieć w tym względzie poważne wyzwania.

Wprowadzenie powszechnego ładu w postaci realizowanej synergetyczności (synergiczności) wspólnotowej w przestrzeni międzykulturowej ma szansę zmaterializować się wyłącznie z udziałem świata (w tym systemie penitencjarnym) wartości i ideałów.

Praca, choćby najtrudniejsza i najbardziej uciążliwa, powinna być przeniknięta odniesieniem do wyższych wartości i celów, które daje wykształcenie i wychowanie. Tak więc praca i wychowanie uzupełniają się nawzajem.

Większość skazanych przed znalezieniem się w izolacji penitencjarnej najczęściej znajdowała się w skomplikowanej sytuacji życiowej, bądź to z powodu nieumiejętności funkcjonowania w życiu społecznym, bądź z powodu uzależnień czy braku odpowiedniego wykształcenia. Właściwe oddziaływanie systemu na skazanych winno przyczyniać się do zapobiegania wchodzeniu przez nich w ponowny konflikt z prawem, co w konsekwencji bezpośrednio wpływa na wzrost poziomu bezpieczeństwa społecznego. Z analizy wynika, że tylko co drugi skazany uzależniony pracuje, a tylko co czwarty odpłatnie. *Dlaczego?*

Zaledwie (50,0%) skazanych, posiadających świadczenie alimentacyjne dysponuje pracą odpłatną i to się powinno zmienić. Posiadanie pracy odpłatnej nie do końca skutkuje sukcesywną realizacją świadczeń alimentacyjnych. I na odwrót – brak pracy lub praca nieodpłatna nie do końca skutkuje brakiem możliwości realizacji zobowiązań, nawet w stopniu sukcesywnym. Tej sytuacji należałoby się przyjrzeć.

Przy kierowaniu do pracy powinno się uwzględniać w miarę możliwości zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste skazanego (k.k.w., 1997: 121). Ponadto bierze się pod uwagę w szczególności wiek, płeć, część kary pozostałą do odbycia oraz względy porządku i bezpieczeństwa (Rozporządzenie, 2022: 36). Należy też zważać na zdolności fizyczne oraz umysłowe skazanego. Istotnym krokiem na drodze upodmiotowienia więźniów jest również przyznanie skazanemu możliwości decydowania o wyborze rodzaju zatrudnienia, choć swoboda decyzji skazanego ograniczona jest wymogami zarządzania zakładem oraz wymóg bezpieczeństwa.

Destygmatyzacja przestępców, będąca integralnym elementem właściwej resocjalizacji, może (i powinna) być odczytywana także jako integralny element

realizacji fundamentalnych zasad życia społecznego. Należy wypracować mechanizmy rozumnej tolerancji społecznej, pozwalające ograniczać lub eliminować zachowania dyskryminujące, bądź związane z ich stygmatyzacją. Tolerancja w tym znaczeniu wiązałaby się z właściwym stosunkiem do więźniów i innych stygmatyzowanych grup społecznych.

Bogdan Suchodolski w 1937 r. szczególnie uwypuklił relacje między jednostką i grupą. Jeśli zespolenie np. skazanego ze zbiorowością jest wymuszone i zorganizowane, to przeżycia wspólnoty nie przenikają i nie modelują jego wewnętrznych przeżyć. Jeśli natomiast owe więzi są dobrowolnie wytworzone, przeżycia grupy nakładają się na odczucia jednostki – to obowiązki wspólnoty stają się jego powinnością. I taki układ zapewnia optymalne warunki do rozwoju każdej jednostki, w tym skazanego i kultury, a z kolei ta, pozwala w pełni zrozumieć i przeżyć owe więzi.

Badanie wyraźnie wskazuje różnicę przy wątpliwych odpowiedziach zależności więzi społecznych na środowisko pracownicze i zmiennej niezależnej: charakteru pracy. W tej kwestii dość niezrozumiale tylko pracujący odpłatnie są bardziej przekonani od pracujących nieodpłatnie o prawie 12 punktów procentowego, że ten *„wpływ jest, ale nie na środowisko pracownicze”*. Wydaje się koniecznym poszukanie przyczyn takiego stanu rzeczy.

Tworzenie wspólnych norm zachowania i postępowania należy do grup nieformalnych, takich które robią wszystko po „swojemu”. Pytanie dotyczyło *„kreatywności grup pracowniczych w tworzeniu wspólnych norm zachowania i postępowania”*, które przypisywane są grupom nieformalnym. Z badania wynika, że ponad połowa badanych (61,4%) uważa, że *„sprawna grupa potrafi wiele”*. Takie grupy z założenia stoją w opozycji do założeń procesu resocjalizacji i nieraz, jako tzw. druga władza więzienna, odgrywają istotną rolę w społecznym funkcjonowaniu osób pozbawionych wolności. Oznacza to kolejne zadanie przed służbą penitencjarną.

Warto przyjrzeć się relacjom skazanych z rodzinami, aby i te ok. 11 punktu procentowego mogła je poprawić, aby istotną ich cechą było pragnienie tych kontaktów oraz oczekiwanie pomocy. Z pewnością odrzucani skazani (jak każdy) przez rodzinę odczuwają poczucie osamotnienia i izolację.

Praca wpływa na tworzenie się więzi społecznych, funkcjonowanie wartości kulturowych i cywilizacyjnych będących wartościami pochodnymi pracy.

Anna Fidelus wskazała bardzo ważne słowa: „proces włączania i integracji jest procesem nabywania nowych umiejętności i kompetencji prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie. Dotyczy on zarówno osób »włączanych«, jak i »włączających«. Nie można oczekiwać, że proces integracji społecznej nastąpi, jeżeli wszelkie tzw. działania naprawcze będą skierowane wyłącznie w kierunku osób wykluczonych (Fidelus, 2011: 89; Sobczyk, 2013a: 147 i in.). W tym względzie w systemie penitencyjnym jest wiele do zrobienia.

Praca zamiast wypełniać liczne funkcje, takie jak: ekonomiczną (zapłata za pracę), fizjologiczną (zachowanie, rozwój sił fizycznych i psychicznych), kształcącą (zdobycie kwalifikacji zawodowych, rozwój zainteresowań) i społeczną (postawy współpracy), w praktyce *często* koncentruje się na realizacji funkcji produkcyjnej (wytwarzanie dóbr oraz działalność na rzecz innych osób) i uproszczonej ekonomicznej, nie realizując zakładanego zakresu wychowywania skazanych.

Po analizie skuteczności i efektywności pracy nasuwa się konkluzja, może – w imię racjonalizacji oraz efektywności, – iż warto byłoby doprowadzić do wniosków o potrzebie obniżenia niektórych standardów w prawie pracy oraz przesunięcia na inny poziom ochrony.

Poprawa efektywności pracy jest procesem, który wymaga zaangażowania zarówno pracowników, jak i kierownictwa.

Ważnym elementem efektywności pracy jest właściwa temperatura i wilgotność powietrza w otoczeniu pracownika. Dla co piątego warunki te są słabe i dla kolejnego co piątego średnie. Kolejna sprawa poziom stresu w pracy. Także dla co piątego mogłoby być lepiej. Ważnym byłoby się dokładniej przyjrzeć tym zagadnieniom związanym z efektywnością pracy.

Skazani (zarówno pracujący odpłatnie i nieodpłatnie jak i niepracujący) w obecnym systemie penitencyjnym wskazali wiele pozytywów i negatywów. W pozytywach: $\frac{3}{4}$ badanych (73,2%) wyraziło pogląd, iż najbardziej podoba się im, że osadzony powinien być traktowany z szacunkiem. Kolejnymi pozycjami są: *»Pracownik nie może być traktowany jak „tania siła robocza”«* (69,3%). W negatywach systemu penitencyjnego najwięcej wyrażono poprzez wskazanie odpowiedzi: *»Wykonywanie pracy przez osadzonego jest jego obowiązkiem, a odmowa wykonywania stanowi „przekroczeniem”«* – co trzeci badany (34,0%). W następnej kolejności wskazano m.in.:

»Podoba Ci się zapis w polskim prawie: zapewnienia osadzonemu, „w miarę możliwości” świadczenia pracy« (13,1%), „Praca nie może być rozszerzeniem represyjności kary pozbawiania wolności” (9,2%). Badania i końcowe wyniki na tyle wydają się ciekawe, że warto głębszej analizy.

Mnóstwo treści, bardzo interesujących, wzbudzających refleksję zawiera pytanie otwarte w brzmieniu: „Co sądzisz o resocjalizacyjnej funkcji pracy”. Warto się im przyjrzeć szczegółowo.

Dla skazanych głównym warunkiem resocjalizacyjnej misji pracy jest wynagrodzenie. Kolejne elementy, np.: *przynoszenie pożytku społecznego, jej zgodność z zainteresowaniami, połączenie z nauką* pozostają daleko z tyłu. Wniosek warty przemyślenia.

Z analizy powrotności do przestępstwa wynika, że dla większości praca nie resocjalizuje na tyle, żeby tej powrotności nie było. Zależność pracy i powrotności (recydywy) jest niewielka.

Przytoczone wnioski budzą pewne zastanowienie, zwłaszcza nad tym, czy ukazana rola pracy w percepcji skazanych jest rzeczywiście podyktowana specyfiką badanych, czy też może innymi okolicznościami, np. związanymi z kolejnym etapem ewolucji pracy w resocjalizacji penitencjarnej.

Badania świadczą o pozytywnych tendencjach w procesie rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych związanych z pracą.

Dysertacja stała się próbą zbudowania współczesnego modelu pracy skazanego, umożliwiającego oddziaływanie resocjalizacyjne, który został wykonany i zaprezentowany w aneksie 2 oraz w szeregu badaniach.

ZAKOŃCZENIE

Czytelność pracy wymaga jednak ogólnego podsumowania uzyskanych wyników oraz skondensowanego odniesienia ich do przyjętych w książce założeń. Podsumowując całość uzyskanych wyników oraz formułując generalnie płynące z nich wnioski, można powiedzieć, że praca naukowa to pewien dział pracy kulturalnej: ten mianowicie, który do celu wspólnego, jakim jest coraz większe doskonalenie człowieka, zmierza przez wiedzę. Praca wpływa na tworzenie się więzi społecznych, funkcjonowanie wartości kulturowych i cywilizacyjnych będących wartościami pochodnymi pracy.

Główną zasadą, która powinna przeświecać zatrudnieniu osadzonych są trzy podstawowe standardy, którymi należy się kierować przy wykonywaniu oddziaływań penitencjarnych to: *po pierwsze (1)*, umożliwienie podjęcia zatrudnienia jak największej liczbie osadzonych, z uwzględnieniem posiadanego doświadczenia lub wykształcenia ewentualnie zmierzającego do zdobycia nowych umiejętności i kompetencji. *Po drugie (2)*, jeżeli praca jest wykonywana odpłatnie to zapewnienie pracującemu godziwego wynagrodzenia, oraz *po trzecie (3)* potrzeba poszukiwania miejsc pracy i zatrudnianie więźniów poza obrębem jednostki penitencjarnej, co w przyszłości może umożliwić kontynuowanie zatrudnienia u danego pracodawcy po zakończeniu wykonywania kary izolacyjnej (Skrobotowicz, 2020: 138-139).

Instytucje międzynarodowe podkreślają, że zatrudnienie jest prawem, a nie obowiązkiem osadzonego, a w Polsce zatrudnienie jest obowiązkiem. Jednocześnie art. 4 ust. 3 lit. a *Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności* (Konwencja, 1950), stanowi, że „[...] pojęcie «praca przymusowa lub obowiązkowa nie obejmuje»: żadnej pracy, jakiej wymaga się zwykle w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności [...]”. Tym samym, polskie ujęcie pracy, głównie jako obowiązku, a nie prawa podmiotowego więźnia, nie stoi w sprzeczności z prawem międzynarodowym (Skrobotowicz, 2020: 139).

Coroczna analizy w trakcie przeprowadzania prewencyjnych wizytacji przez Krajowy Mechanizm Prewencji Tortur⁹³ są przedstawiane w raportach. W raporcie za

⁹³ 18 stycznia 2008 r. zadania Krajowego Mechanizmu Prewencji Tortur powierzono Rzecznikowi Praw Obywatelskich (RPO, 2022).

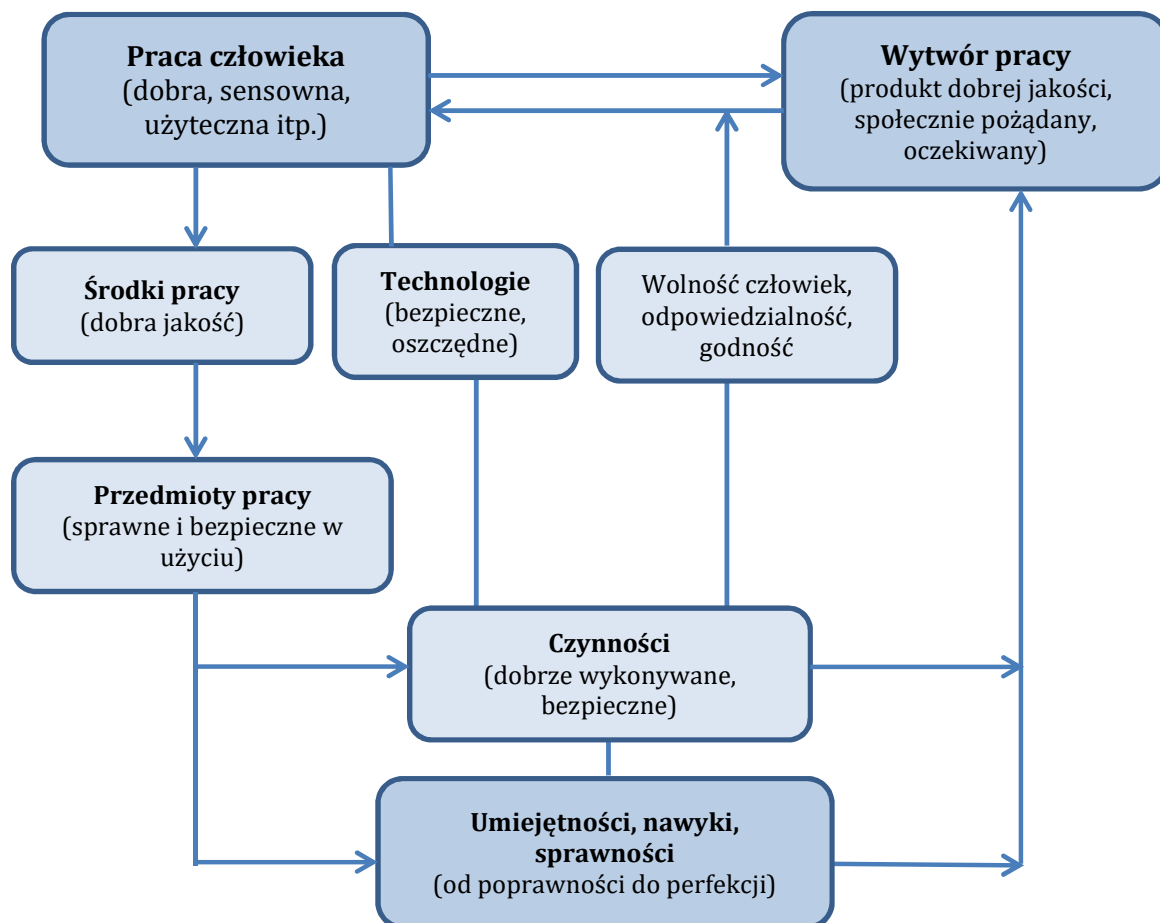
2018 r. (RPO, 2018: 132), pozytywnie oceniono „reformę Ministerstwa Sprawiedliwości w zakresie upowszechniania zatrudnienia osadzonych w jednostkach penitencjarnych zawartą w programie »Praca dla więźniów«” (SW, 2022). Potwierdzenie słuszności pozytywnej oceny zauważalne jest w danych statystycznych, prezentowanych przez SW. Średnia powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych to 28,2% w 2005 r. i 54,3 % w 2018 r., przy 51,7% w 2021 r. i 58,5% w 2022 r. (Skrobotowicz, 2020: 140; Statystyka SW, 2021, 2022 i in.). Wzrosła znacząco ilość zatrudnionych odpłatnie i nieodpłatnie. Uzasadniony jest wniosek, że środek oddziaływania penitencjarnego, jakim jest zatrudnienie osadzonych, uległ solidnemu polepszeniu we wszystkich płaszczyznach. Polski system penitencjarny, wsparty zmianami gospodarczymi, stara się zatem wykonać międzynarodowe standardy i zalecenia, wskazywane w raportach pokontrolnych tworzonych w poprzednich latach (Skrobotowicz, 2020: 141).

Zatrudnienie posiada zatem, jak trafnie podnosi się w literaturze, istotne znaczenie w ujęciu perspektywicznym, wyrobienie u osadzonego nawyku pracy oraz podniesienie jego kwalifikacji przekłada się bowiem bezpośrednio na umiejętność poradzenia sobie po opuszczeniu ZK (Januszkiewicz, Januszkiewicz, 2014b: 248). Każda praca ma bowiem „znaczenie dla kształtowania poczucia odpowiedzialności więźniów oraz ich dobrych nawyków, dlatego zatrudnianie skazanych lub czasowe angażowanie ich w pracę społeczną powinno być standardem, nie zaś czymś wyjątkowym”. Ponadto „prace [...] wykonywane nawet przez niewielką liczbę skazanych na rzecz instytucji publicznych dają podstawę ku temu, by zwiększyć możliwości zaangażowania większej liczby skazanych [...]. Ich widoczny wkład w życie społeczności może ponadto inicjować zaangażowanie przedstawicieli tej społeczności w wykonywanie kary pozbawienia wolności” (Niełaczna, 2011: 75–78; Tarwacki, 2011: 147).

Wartościowy kontekst procesu pracy dominującą rolę przypisuje człowiekowi (zob. schemat 1), którego postawa i stosunek do pracy pozwalają ją postrzegać jako godną, wolną i odpowiedzialną, a przez to dobrą, rzetelną, sumienną, mądrą, twórczą, poszukującą, rozwijającą, dowartościowującą, społecznie pożądaną i oczekiwaną. Ma to związek z pozostającymi w nurcie wartości twierdzeniami: „Człowiek wartością najwyższą” i „Praca miernikiem wartości człowieka” (Wiatrowski, 2004: 176), „Praca jest «dla człowieka» a nie człowiek «dla pracy»” (LE 6),

wyznaczającymi prymat człowieka nad otoczeniem i wszelką działalnością (Nowak, 2000: 155), w tym pracą (rys. 103).

Rys. 103. Człowiek, a proces pracy w kontekście wartości



Źródło: model własny – Baraniak, 2010; 2021: 202; Nowak, 2000: 155.

Według Katarzyny Wiśniewskiej i Michała Kopczyńskiego „[...]” władze publiczne powinny podejmować działania, które mają na celu zwiększenie dostępności pracy dla osadzonych w jednostkach penitencjarnych. Warunki oraz sposób wykonywania i organizacji pracy powinny jednak odpowiadać standardom praw człowieka. Pozytywnie przy tym należy odnieść się do działań podejmowanych, np. przez Służbę Więzienną w ramach prowadzonego obecnie przez Ministerstwo Sprawiedliwości Programu Pracy Więźniów. Służba Więzienna w ramach rozmów z potencjalnymi pracodawcami, przedstawia korzyści wynikające z zatrudnienia osadzonych dla kontrahentów, którzy ulokują swoją produkcję w halach zbudowanych na terenach jednostek penitencjarnych, podkreślając przy tym, jak ważną funkcję w resocjalizacji

skazanych spełnia praca i jakie ma zalety dla samych osadzonych i ogółu społeczeństwa” (SW, 2022; za Wiśniewska, Kopczyński, 2016: 12-13).

Elżbieta Łuczak jest zdania, że: „osoby odbywające karę pozbawienia wolności wykonujące różne prace zyskują lepszy odbiór społeczny niż ci, którzy przebywając w więzieniach, nie wykonują żadnych zajęć w czasie wolnym. Można powiedzieć, że pracujący skazani są nie tylko lepiej oceniani, ale również doceniani przez otoczenie, zwłaszcza w sytuacjach niesienia pomocy społeczeństwu. W ten sposób wzbudzają zaufanie, a przede wszystkim mogą dać sobie szansę na to, by zostać poznani przez społeczeństwo jako jednostki pracujące nad sobą i chcące coś zmienić w swoim życiu. Pracując na zewnątrz zakładu, mają oni większą szansę poznać normy, które były im obce i których nie przestrzegali, gdy byli na wolności” (Łuczak, 2021: 166-167).

Badania miały za zadanie solidne poznanie wycinka rzeczywistości społecznej, powiązanej z działaniem i jej rozumieniem pracujących skazanych. Zadanie to zostało wykonane dzięki zebranemu materiałowi empirycznemu i jego analizie. Wielowątkowe poznanie umożliwiło wskazanie czynników warunkujących powodzenie/niepowodzenie poprawnego wykorzystania pracy w resocjalizacji osadzonych, a tym samym pozwoliło na sformułowanie odpowiedzi na główny problem badawczy i szczegółowe problemy badawcze.

Dokonane badania bez wątpienia pokazały, jak wspaniałą rolę w procesie izolacji penitencjarnej odgrywa praca, która nie musi być tylko wypełnieniem czasu wolnego, ale również może dawać niemało satysfakcji, zadowolenia, co wraz ze zdobyciem kwalifikacji i doświadczenia zawodowego może przyczyniać się do zwiększonej skuteczności resocjalizacyjnej. Równocześnie badania wykazały, że według respondentów wynagrodzenie za pracę nie jest do końca podstawowym warunkiem jej resocjalizacyjnych funkcji. Nie negując roli tego czynnika, respondenci wskazywali na inne warunki, do których najczęściej zaliczali: dostępność pracy, jej zgodność z zainteresowaniami czy też zewnętrzny charakter zatrudnienia.

Taki stosunek badanych do podejmowania pracy w resocjalizacji penitencjarnej sugeruje, że stanowi ona „WARTOŚĆ SAMĄ W SOBIE”, że większe znaczenie może mieć możliwość zatrudnienia, a wraz z nią zadowolenie z pracy, niż ekwiwalent

pieniężny. Wszakże zadowolenie z zatrudnienia przynosiła często praca nieodpłatna, w tym zwłaszcza charytatywna. W sumie jej wykonywanie należy także z całą pewnością zaliczyć do przesłanek resocjalizacyjnych funkcji pracy.

Według Andrzeja Bałandynowicza „podstawowym miejscem [...] [dla osadzonego – przyp. MT] jest zakład pracy, dlatego że jest to przestrzeń dla spotkania, w której jednostka może realizować najważniejsze potrzeby, związane z rozwojem psychicznym, duchowym i społecznym. A zatem prawo do pracy – prawo podmiotowe osoby do pracy – pedagodzy określają jako najważniejszą powinność jednostki, która gwarantuje, że staje się ona człowiekiem. Poprzez pracę doświadczamy podmiotowości, rozumiemy, że możemy stać się inni, niż jesteśmy. Wykonując pracę, zmieniamy samych siebie, a także tych, wśród których przebywamy i na rzecz których działamy” (Bałandynowicz, 2021a: 220).

Anetta Jaworska przypomina, że „[...] oddziaływania penitencjarne zawsze będą miały swój kontekst pedagogiczny i psychologiczny, a ich funkcja utylitarna nie powinna prowadzić do zaniechania prób poszukiwania coraz efektywniejszych sposobów postępowania korekcyjnego – a nawet rozwojowego – w stosunku do sprawców przestępstw” (Jaworska, 2016: 27).

Należy pamiętać, że wychowanie przez pracę na rzecz drugiego człowieka i świata, w ramach partycypacji wspólnotowej, w którym żyjemy, służy mobilizowaniu osadzonych do realizacji zadań społecznie użytecznych, uczy współpracy i współdziałania w grupie oraz niezbędnych norm życia społecznego, a w głównej mierze pozwala czuć się potrzebnym.

Prezentowana praca jest propozycją (kierunku) strategii naświetlania wybranych tropów dla pedagogiki z zakresu *pracy, będącej dymensją rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych*, zarazem uruchamiającą dyskursy, możliwe w pedagogice i w końcu podejmuje próby kilku zapowiedzi aplikacyjnych, które wymagają rzecz jasna dalszych rozwinięć.

Dziękuję

BIBLIOGRAFIA

WYKORZYSTANA LITERATURA

- ▲czel A. (2000), *Statystyka w zarządzaniu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Adler P.A., Adler P. (2000). *Constractions of defiance, Social Power, Context and Interaction*, Wadsworth.
- Ambrozik W. (2007). *Potrzeba reorganizowania się społeczności lokalnych na rzecz readaptacji byłych przestępców*, [w:] *Resocjalizacja* (s. 194–195), red. B. Urban, J.M. Stanik, T. 2., Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ambrozik W. (2009). *Postępowanie probacyjne z perspektywy pedagogiki resocjalizacyjnej*, „Probacja”, nr 1, s. 110–119.
- Ambrozik W. (2010). *Społeczność lokalna jako płaszczyzna funkcjonowania systemu profilaktyczno-resocjalizacyjnego*, „Resocjalizacja Polska”, nr 1, s. 157–173.
- Ambrozik W. (2011). *Reorganizacja społeczności lokalnej a reintegracja społeczna byłych przestępców*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna* (s. 65–70), red. A. Kieszkowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Ambrozik W. (2015). *Wizja probacji w ujęciu pedagogiki resocjalizacyjnej*, [w:] *Prawda, dobro, piękno. Wymiar filozoficzno-prawny i socjopedagogiczny* (s. 221–228), red. A. Kieszkowska, Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Ambrozik W. (2016). *Pedagogika resocjalizacyjna. W stronę uspołecznienia systemu oddziaływań*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Ambrozik W., Kieszkowska A., (red.) (2012). *Tożsamość grupowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Armstrong M. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: ABC Oficyna Ekonomiczna.
- Atroszko P. (2016). *Praca jako podstawowa forma oddziaływania penitencjarnego*, [w:] *Psychologia penitencjarna*, red. M. Ciosek, B. Pastwa-Wojciechowska, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- abbie E. (2019). *Badania społeczne w praktyce*, Copyright: 2003, Wydanie I, 6 dodruk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bac T. (2001). *Zakład karny – proces resocjalizacji jako czynnik oddziaływań na readaptację społeczną skazanych*, „Auxilium Sociale”, nr 3–4, s. 275–284.
- Baładynowicz A. (1991), *Ludzie bez szans. Studium adaptacji społecznej recydywistów*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Baładynowicz A. (1993). *Nieudane powroty*, Warszawa: Wydawnictwo Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego.
- Baładynowicz A. (1996). *Probacja. Wychowanie do wolności*, Warszawa: Wydawnictwo „Primum” 1996, s. 41–53.
- Baładynowicz A. (1998). *Rodzina, sąsiedztwo i socjalizacja*, [w:] *Zapobieganie przestępczości* (s. 54–75), A. Baładynowicz, Warszawa: Wydawnictwo Primum.

- Baładynowicz A. (2002). *Kara pozbawienia wolności jako totalne ograniczenie wolności jednostki*, [w:] *Penitencjarna kultura fizyczna* (s. 11–35), red. A. Rejzner, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Baładynowicz A. (2012a). *Reintegracja społeczna skazanych wsparta na paradygmacie tożsamości osobowej, społecznej i kulturowo-cywilizacyjnej*, „Niepełnosprawność”, nr 8, s. 9–39.
- Baładynowicz A. (2012b). *Podmiotowość osoby i dobro wspólne w procesie reintegracji społecznej a system probacji*, [w:] *Tożsamość grupowa dewiantów a ich reintegracja społeczna* (s. 23–40), red. W. Ambrozik, A. Kieszkowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Baładynowicz A. (2015). *Probacyjna sprawiedliwość karząca*, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Baładynowicz A. (2018). *Pogranicza człowieczeństwa*, Warszawa: Fundacja Ubi Societas Ibi Ius.
- Baładynowicz A. (2019a). *Człowiek częstką wszechświata*, Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Baładynowicz A. (2019b). *Probacja. Resocjalizacja z udziałem społeczeństwa. Konteksty antropologiczno-filozoficzne*, Wydanie 3, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Baładynowicz A. (2021a). *Aktywizacja zawodowa skazanych jako cecha modalna w ich readaptacji społecznej*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 209–228), red. B. Mydłowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Baładynowicz A. (2021b). *Człowiek częstką wszechświata. Rozważania antropologiczno-filozoficzne i filozoficznoprawne*, Wydanie 2 rozszerzone, Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Baładynowicz A. (2022). *Pokój fundamentem człowieczeństwa*, Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Baładynowicz A., (2011). *Reintegracja społeczna skazanych. Paradygmat tożsamości osobowej, społecznej i kulturowo-cywilizacyjnej*, „Resocjalizacja Polska” nr 2, s. 25–52.
- Banaszak B. (2009), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.
- Bańko M., (red.) (2014). *Wielki słownik wyrazów obcych PWN*, (copy-right 2003), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Baraniak B. (2008). *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, Warszawa: IBE, s. 24–33.
- Baraniak B. (2010). *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Baraniak B. (2013). *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Wyd. II, poprawione i uzupełnione, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, 2013, s. 101.
- Barczyk-Nessel A. (2021), *Wartość pracy w resocjalizacji osób osadzonych w polskich placówkach penitencjarnych*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 149–163), red. B. Mydłowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Bartkowicz Z. (2016). *Skuteczność resocjalizacji – w kręgu drażliwych pytań*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, t. XXXV, z. 2, s. 45–54.
- Bartnik C.S. (1977). *Teologia pracy ludzkiej*, Warszawa: Wydawnictwo PAX.
- Bartnik C.S. (1991). *Praca jako wartość humanistyczna*, Lublin: nakł. autora.

- Bartnik C.S. (2005a). *Eschatologia pracy ludzkiej*, [w:] *Praca a kultura*, red. M. Kowalczyk, Lublin: Wydawnictwo Standruk.
- Bartnik C.S. (2005b). *Praca jako wartość humanistyczna*, [w:] *Praca a kultura*, red. M. Kowalczyk, Lublin: Wydawnictwo Standruk.
- Bartnik C.S. (2013). *Personalizm*, Wydawnictwo IV, Lublin: TN KUL.
- Bobko B. (2001). *Poszukiwanie prawdy o człowieku*, Kraków: Wydawnictwo „Znak”, Nr 3.
- Borkowski T., Marcinkowski A. (1996). *Socjologia bezrobocia*, Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
- Brezinka W. (2005). *Wychowanie i pedagogika w dobie przemian kulturowych. Podręcznik akademicki*, Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Brzezińska-Rybicka A. (2022). *Macierzyństwo jako wartość skazanych kobiet w procesie ich resocjalizacji. Anamneza i diagnoza zjawiska*, Rozprawa doktorska pod kierownictwem ks. dr. hab. Kazimierza Pierzchały, prof. KUL, maszynopis, Lublin: KUL.
- Brzeziński J. (2019). *Metodologia badań psychologicznych*, wyd. 2, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Budzyńska E. (2018), *Międzypokoleniowe więzi w rodzinie. Studium socjologiczne rodzin polskich i słowackich*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Bujak D., Grzybowski C. (2008), *Pomoc postpenitencjarna w Areszcie Śledczym w Piotrkowie Trybunalskim*, [w:] *W stronę readaptacji społecznej*, red. A. Fidelus, , Piotrków Tryb.: Naukowe Wydawnictwo Piotrkowskie przy Filii Uniwersytetu Humanistyczno-Pedagogicznego.
- Buksik D. (2002). *Postawy moralne i religijne w psychologii*, „Seminare. Poszukiwania naukowe”, nr 18, s. 475–487.
- Bulenda T., Musidłowski R. (red.) (2003), *System penitencjarny i postpenitencjarny w Polsce*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Buttiglione R. (1996). *Myśl Karola Wojtyły*, tłum. J. Marecki SDS, Lublin: TN KUL.
- Cekiera Cz. (1988). *Programy resocjalizacji narkomanów w zakładach karnych (Anglia, Szkocja, RFN, USA, Szwecja)*, „Zagadnienia Wychowawcze”, nr 1, s. 48-56.
- Cekiera Cz. (2004). *O godność i autorytet osoby w zakładach karnych*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, red. J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, Lublin: TN KUL.
- Chałas K. (2007a). *Aksjologiczne wymiary pracy ludzkiej – zarys zagadnienia*, [w:] *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki* (s. 72–80), red. W. Furmanek, Rzeszów – Warszawa: Wydawnictwo Oświatowe Fosze.
- Chałas K. (2007b). *Wychowanie ku wartościom wiejskim jako szansa integralnego rozwoju wychowanka*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Chałas K. (2018). *Edukacja aksjologiczna i wychowanie ku wartościom podstawą budowania szkoły jako wspólnoty życia, pracy i służby*, „Prima Educatione” 2018, nr 2.
- Chałas K. (2019). *Integracja podmiotów edukacji w perspektywie aksjologicznej jako priorytetowe zadanie szkoły*, „Studia Pedagogica Ignatiana”, nr (22)1.
- Chałas K. (2021). *Praca człowieka płaszczyzną urzeczywistniania przymiotów osoby*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 13-46), red. B. Mydlowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Chlewiński Z., Zaleski Z. (1989). *Godność*, [w:] *Encyklopedia katolicka*, red. L. Bieńkowski, P. Hempterek, S. Kamiński, J. Misiurek, K. Stawecka, A. Stępień, A. Szafranski, J. Szlaga, A. Weiss, t. 5, Lublin: TN KUL.
- Chmaj L. (1963). *Prądy i kierunki w pedagogice XX wieku*, Warszawa: Wydawnictwo PZWS.
- Chmiel A. (2017). *Praca w warunkach izolacji więziennej a poczucie sensu życia skazanych odbywających kary długoterminowe*, „Probacja”, nr 1, 69-90.
- Ciążela A. (2010). *Polska pedagogika kultury w drugiej połowie XX wieku*, Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Czaja St. (2015). *Teoriopoznawcze oraz metodyczno-metodologiczne problemy gromadzenia i wykorzystania informacji w realizacji lokalnej strategii zrównoważonego i trwałego rozwoju (na przykładzie wybranych gmin Dolnego Śląska, Ziemi Lubuskiej i Wielkopolski)*, [w:] *Polityka ekologiczna a rozwój gospodarczy* (s. 84-101), red. Andrzej Graczyk, Agnieszka Ciechelska, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Czapów Cz., Jedlewski S. (1971). *Pedagogika resocjalizacyjna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Czarnecki B. (2011). *Przestrzenne aspekty przestępczości. Metoda identyfikacji czynników zagrożeń w przestrzeni miejskiej*, Białystok: Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej.
- D**awidziuk E. (2013). *Traktowanie osób pozbawionych wolności we współczesnej Polsce na tle standardów międzynarodowych*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Dąbkiewicz K. (2018). *Kodeks karny wykonawczy - komentarz*, 4. wydanie, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Dąbrowski K. (1974), *Zdrowie psychiczne a wartości ludzkie*, Warszawa: Polskie Towarzystwo Higieny Psychiczej.
- Dąbrowski K. (1975). *Trud istnienia*, Warszawa: Wydawnictwo Wiedza Powszechna.
- Dąbrowski K. (1979). *Fazy i poziomy rozwoju psychicznego trzy kształtujące go czynniki*, [w:] *Zdrowie psychiczne* (s. 46-63), red. K. Dąbrowski, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dembińska-Siury D. (1991). *Człowiek odkrywa człowieka. O początkach greckiej refleksji moralnej*, Warszawa: Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”.
- Documenti vaticani (1987). *I religiosi sulle orme di Maria*, Rzym: Libreria Editrice Vaticana.
- Domagalski W. (1997). *Obóz pracy przymusowej w Miłecinie*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, Nr 15.
- Domagała-Zyśk E. (2005). *Pedagog wobec osoby niepełnosprawnej i chorej w świetle nauczania Jana Pawła II*, [w:] *Pedagogiczna inspiracja w nauczaniu Jana Pawła II*, red. M. Nowak, C. Kalita, Biała Podlaska: Instytut Pedagogiki PESZ im. Papieża Jana Pawła II.
- Dudkiewicz W. (1996). *Przewodnik metodyczny dla studentów pedagogiki*, Kielce: Dom Wydawniczy Strzelec.
- Dünkel F., Grzywa J. (2011). *Europejskie Reguły Więzienne 2006 i ich wpływ na europejskie więziennictwo*, [w:] *Problemy penologii i praw człowieka na początku XXI stulecia*.

- Księga poświęcona pamięci Profesora Zbigniewa Hołdy*, red. B. Stańdo-Kawecka, K. Krajewski, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Dutton K. (2021). *Myślenie czarno-białe*, Warszawa: Wydawnictwo Muza.
- Dyczewski L. (2005). *Praca w nauczaniu Jana Pawła II*, „Rynek Pracy”, nr VII, s. 7-36.
- Falewicz J., Rażniewski A., Jasiński J. (1976), *Niektóre zjawiska patologii społecznej w Polsce w perspektywie do 1990 roku*, [w:] Materiały Komitetu Badań i Prognoz „Polska 2000”, , Warszawa: PAN.
- Fel S. (2007). *Praca – własność – uczestnictwo*, [w:] *Leksykon pedagogiki religii* (s. 604-610), red. C. Rogowskiego, Warszawa: Verbinum – Wydawnictwo Księży Werbistów.
- Fidelus A. (2011). *Praca nad osobistą i społeczną tożsamością jednostki podstawą oddziaływań resocjalizacyjnych w środowisku otwartym*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna* (s. 293–303). red. A. Kieszkowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Fidelus A. (2012). *Determinanty readaptacji społecznej skazanych*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Fidelus A. (2014). *Od stereotypu do wykluczenia*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.
- Fidelus A. (2015). *Readaptacja skazanych w wolnościowych strukturach społecznych*, [w:] *Prawda, dobro, piękno. Wymiar filozoficzno-prawny i socjopedagogiczny* (s. 454–468), red. A. Kieszkowska, Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Fidelus A. (2022), *Od socjalizacji do readaptacji społecznej – konceptualizacja i mechanizmy działania*, [w:] *Współczesne problemy resocjalizacji. W stronę integracji teorii z praktyką. W stronę integracji teorii z praktyką* (s. 91-118), red. W. Ambrozik, M. Konopczyński, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Fila-Jankowska A. (2009). *Samoocena autentyczna. Co ukrywamy sami przed sobą*, Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”.
- Folkierska A. F. (1979). *Typy wartości, ich miejsce i funkcjonowanie w kulturze*, [w:] *Młodzież a wartości*, red. H. Świda. Warszawa: WSiP
- Frankl V.E. (1998). *Homo Patiens*, Warszawa: Wydawnictwo Pax.
- Frankl V.E. (2015). *Człowiek w poszukiwaniu sensu*, Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.
- Frączek A., Kofta M. (1976). *Frustracja i stres psychologiczny*, [w:] *Psychologia*, red. T. Tomaszewski, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Frese M. (2003). *Zmiany charakteru pracy*, [w:] *Psychologia pracy i organizacji*, przeł. A. Kacmajor, red. N. Chmiel, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Fromm E. (1966). *Szkice z psychologii religii*, tłum. J. Prokopiuk, Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.
- Furmanek W. (2014). *Człowiek jako obiekt badań humanistycznej pedagogiki pracy*, „Labor et Educatio”, nr 2, s. 9–30.
- Furmanek W. (2016). *Praca człowieka jako kategoria aksjologiczna*, [w:] *Encyklopedia aksjologii pedagogicznej*, red. K. Chałas, A. Maja, Radom: Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne.

- Gadacz T. (2003). *O umiejętności życia*, Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- Gajda J. (2005). *Pedagogika kultury*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, t. 4, Warszawa Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Gajda J. (2006). *Pedagogika kultury w zarysie*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Galarowicz J. (2017). *Wprowadzenie do antropologii filozoficznej. Ujęcie fenomenologiczno-personalistyczne*, Wydawnictwo Marek Derewiecki, Kęty 2017.
- Gałdowa A. (red.) (2000). *Tożsamość człowieka*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Gałkowski J. (1986). *Encyklika o pracy ludzkiej*, [w:] *Jan Paweł II. Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J. Gałkowski, Lublin: TN KUL.
- Glasenapp H. (1966). *Religie niechrześcijańskie*, tłum. S. Łypacewicz, Warszawa: Instytut Wydawniczy „Pax”.
- Goffman E. (1975). *Charakterystyka instytucji totalnych*, [w:] *Elementy teorii socjologicznych* (s. 150-177), red. W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gogacz M. (1985). *Człowiek i jego relacje. Materiały do filozofii człowieka*, Warszawa: Akademia Teologii Katolickiej.
- Górny J. (1980). *Rola międzynarodowych kongresów penitencjarnych w rozwoju teorii i praktyki wykonywania kary*, Warszawa.
- Górny J. (1988). *Prawo penitencjarne. Historia doktryn penitencjarnych i więziennictwa*, Warszawa: Centralny Zarząd Zakładów Karnych, s. 53-55.
- Górski S. (1985). *Metodyka resocjalizacyjna*, Warszawa: IW ZZ.
- Gózdź K. (2005). *Praca jako czynnik personalistyczny*, [w:] *Praca a kultura*, red. M. Kowalczyk, Lublin: Wydawnictwo Standruk.
- Gózdź K. (2015). *Personalistyczny charakter pracy ludzkiej*, „Studia Gnesnensia”, Tom XXIX, s. 25-33.
- Granosik M. (2009). *Związki z socjologią interpretatywną*, [w:] *Pedagogika społeczna* (s. 171-183), red. E. Marynowicz-Hetko, t. I, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hessen S. (1935). *Podstawy pedagogiki* (tl. z ros.), Warszawa, s. 120-125.
- Hobfoll S.E. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hobfoll S.E. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, GWP, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, s. 118.
- Hołyst B. (2013). *Zagrożenia ładu społecznego*, Tom 1, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hołyst B. (2016). *Kryminologia*, wydanie XI, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Jakimiuk B., *Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi*, „Annales” 2016, t. 29, nr 4, s. 43-54.
- Jan Paweł II (1987a). *Przemówienie do pielgrzymów z Górnego Śląska i Zagłębia Dąbrowskiego. Jasna Góra 6 VI 1979 Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje*

- i źródła*, nr 2, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, Cz. 2, Fundacja Jana Pawła II, Rzym–Lublin: Fundacja Jana Pawła II, Polski Instytut Kultury Chrześcijańskiej.
- Jan Paweł II (1987b). *Żeby być przy cierpiącym człowieku. Kazanie wygłoszone w Gdańsku 12.06.1987r.*, [w:] *Trzecia podróż Jana Pawła II do Polski*, „L'Osservatore Romano”, numer specjalny.
- Jan Paweł II (1996). *Przemówienie w siedzibie UNESCO w Paryżu z dnia 2.VI.1980 r.*, nr 6, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, Cz. 2, wydanie II zmienione. red. M. Radwan SCJ, L. Dyczewski OFMConv., L. Kamińska, A. Stanowski. Rzym–Lublin: TN KUL.
- Jan Paweł II. (1981). *Encyklika Laborem exercens o pracy ludzkiej (z okazji 90. rocznicy Encykliki Rerum novarum)*, Castel Gandolfo.
- Jan Paweł II. (1984). *Jesteście źródłem mocy dla innych. Przemówienie do chorych, Kraków 1979*, [w:] *Jan Paweł II: Musicie od siebie wymagać. Przemówienia z I i II pielgrzymki, 1979-1983*, Poznań: Wydawnictwo w Drodze.
- Jan Paweł II. (1988). *Przemówienia do Polonii i Polaków za granicą 1979–1987*, opr. R. Dzwonkowski, Londyn: Wydawnictwo Veritas.
- Jan Paweł II. (1991a). *Encyklika Centesimus Annus w 100. rocznicę Encykliki Rerum novarum*, Rzym.
- Jan Paweł II. (1991b). *Ewangelia więzień. Spotkanie z więźniami w płockim zakładzie karnym*, (Płock, 7 czerwca 1991), „L'Osservatore Romano” nr 6.
- Jan Paweł II. (1995). *Encyklika Evangelium vitae o wartości i nienaruszalności życia ludzkiego*, Rzym.
- Jan Paweł II. (1996). *Przemówienie na 68 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Genewa 15.VI.1982*, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, Cz. 2, wydanie II zmienione, red. M. Radwan SCJ, L. Dyczewski OFMConv., L. Kamińska, A. Stanowski, Lublin: TN KUL, Rzym.
- Jan Paweł II. (1997). *Przebacz, a zaznasz pokoju*, „L'Osservatore Romano”, nr 1.
- Jan Paweł II. (1999). *Kontemplujmy przykład Jezusa – Boskiego Samarytanina. Orędzie na VIII Światowy Dzień Chorego 200*, „L'Osservatore Romano”, nr 9-10.
- Jan Paweł II. (2000). *Więzienie ma sens, gdy służy odnowie człowieka*, „L'Osservatore Romano”, nr 9.
- Jan Paweł II. (2002). *Blisko chorych i cierpiących. Rozważanie nad modlitwą Anioł Pański 2002*, „L'Osservatore Romano”, nr 4.
- Jan Paweł II. (2004). *Człowiek chory zawsze zachowuje swoją godność. Przemówienie do Międzynarodowego Kongresu Lekarzy Katolickich*, „L'Osservatore Romano”, nr 6.
- Jan Paweł II. (2009). *Na drogach prowadzących do Boga*, [w:] *Jan Paweł II o nauce*, wyb. i oprac. A. Wieczorek, Warszawa: Wydawnictwo „PAX”.
- Janus A. (2021), *Aksjologia a zjawiska patologiczne w miejscu pracy*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 69-83), red. B. Mydlowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Januszek H., Sikora J. (2000). *Socjologia pracy*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.

- Januszkiewicz E., Januszkiewicz M. (2014a). *Europejskie reguły więzienne z 2006 roku*, „Białostockie Studium Prawnicze UwB, Temida 2”, z. 15, s. 239-249.
- Januszkiewicz E., Januszkiewicz M. (2014b). *Wykonywanie pracy przez osoby pozbawione wolności – polskie rozwiązania penitencjarne a Europejskie Reguły Więzienne z 2006 r.*, „Białostockie Studium Prawnicze UwB, Temida 2” nr 15
- Jasiński J. (1973). *Punitivność systemów karnych. Rozważania nad zakresem, formami i intensywnością penalizacji*, „Studia Prawnicze”, nr 3,
- Jasiński J. (1992), [w:] *Aktualne problemy polityki karnej*, Materiały Konferencji Naukowej z 9.X.1992 r., Warszawa.
- Jastrzębski A. (2016). *Grzech*, [w:] *Encyklopedia aksjologii pedagogicznej* (s. 395-398), red. K. Chałas, A. Maja, Radom: Wydawnictwo Encyklopedyczne.
- Jaworska A. (2012). *Leksykon resocjalizacji*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Jaworska A. (2016). *Zasoby osobiste i społeczne skazanych w procesie oddziaływań penitencjarnych*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Jedynak W. (2013). *Wartość ludzkiej pracy w społecznej nauce Kościoła Katolickiego*, „Zeszyt Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego”, zeszyt 33, s. 188-196.
- Jeziorański M. (2021). *Znaczenie pracy w procesie resocjalizacji penitencjarnej w świetle teorii rezonansu społecznego Hartmuta Rosy*, *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 177-190), red. B. Mydlowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Kalinowski M. (2008). *Resocjalizacja w ujęciu pedagogicznym. Struktura procesu resocjalizacji*, [w:] *Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna* (s. 234-236), red. B. Urban, J.M. Stanik, T. 1, Pedagogium, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kalinowski M., Czuma I., Kuć M., Kulik A. (2005). *Praca. Uzależnienia*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Kalisz T. (2002), *Funkcje i zadania zatrudnienia skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, [w:] *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, red. L. Bogunia, t. 10, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Kapias M. (2005). *Personalistyczny wymiar pracy ludzkiej*, [w:] *Etyczny wymiar działalności gospodarczej - wybrane zagadnienia*, red. G. Poloka, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Katowicach, „Studia Ekonomiczne”, nr 35, s. 205-218.
- Kerschensteiner J. (1973). *Pojęcie szkoły pracy. Podstawowy aksjomat procesu kształcenia*, tłum. i oprac. B. Nawroczyński, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kerschensteiner J. (1987). *Pojęcie szkoły pracy. Podstawowy aksjomat procesu kształcenia*, [w:] *Dzieła wybrane*, B. Nawroczyński, t. I, Warszawa: WSiP.
- Kierepka M. (2016). *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności – zarys problematyki*, „Pracownik i Pracodawca” nr 1 (vol. 2), s. 7-19.
- Kiereś B. (2007). *Kultura chrześcijańska wobec postmodernistycznej ideologii „anty” w pedagogice*, [w:] *Wychowanie chrześcijańskie. Między tradycją a współczesnością*, red. A. Rynio, Lublin: TN KUL.
- Kieszkowska A. (2011). *Tożsamość i podmiotowość jednostki w procesie reintegracji społecznej*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna* (s. 253-267), red. A. Kieszkowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Kieszkowska A. (2012). *Inkluzyjno-katalaktyczny model reintegracji społecznej skazanych. Konteksty resocjalizacyjne*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Kieszkowska A. (2015). *Wizja społecznego wsparcia w inkluzyjno-katalaktycznym modelu reintegracji społecznej w warunkach probacji*, [w:] *Prawda, dobro, piękno. Wymiar filozoficzno-prawny i socjopedagogiczny* (s. 229–242), red. A. Kieszkowska, Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Kłak Cz. (2016). *Analiza systemów zatrudnienia osób pozbawionych wolności w wybranych państwach świata (z uwzględnieniem standardów międzynarodowych), opracowanie sporządzone na potrzeby Najwyższej Izby Kontroli*, Rzeszów – załącznik nr 3 do niniejszej Informacji.
- Kołąkowski L. (2009). *Czy Pan Bóg jest szczęśliwy i inne pytania*, Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- Konopczyński M. (2006). *Teoretyczne podstawy metodyki kulturotechnicznych oddziaływań resocjalizacyjnych wobec nieletnich. Zarys koncepcji twórczej resocjalizacji*, Pedagogium, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Konopczyński M. (2010). *Metody twórczej resocjalizacji. Teoria i praktyka wychowawcza*, Pedagogium, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Konopczyński M. (2013). *Kryzys resocjalizacji czy(li) sukces działań pozornych. Wokół polskiej rzeczywistości resocjalizacyjnej*, Warszawa: Pedagogium.
- Konopczyński M. (2014). *Twórcza resocjalizacja: zarys koncepcji rozwijania potencjałów*, „Resocjalizacja Polska”, nr 7, s. 13–28.
- Konopczyński M. (2015). *Pedagogika resocjalizacyjna. W stronę działań kreujących*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Konopczyński M. (2019). *Teoria versus praktyka*, „Resocjalizacja Polska”, nr 18, s. 7-9.
- Konopczyński M. (2022). *Wybrane konteksty współczesnej myśli resocjalizacyjnej*, [w:] *Współczesne problemy resocjalizacji. W stronę integracji teorii z praktyką. W stronę integracji teorii z praktyką* (s. 17-39), red. W. Ambrozik, M. Konopczyński, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Kopertyńska M.W. (2008). *Motywowanie pracowników – teoria i praktyka*, Warszawa: Wydawnictwo Placet.
- Kostkiewicz J. (2013). *Kierunki i koncepcje pedagogiki katolickiej w Polsce 1918–1939*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Kozek W. (2000), *Praca*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, red. H. Domański, W. Morawski, J. Mucha i in., t. 3, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kozielecki J. (1986). *Psychologiczna teoria samowiedzy*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Koźmińska I., Olszewska E. (2007). *Z dzieckiem w świat wartości*, Warszawa: Świat Książki.
- Krajewska A. (2001). *Statystyka dla pedagogów. Wybrane zagadnienia*, wyd. 3, Białystok: Wydawnictwo Uniwersyteckie „Trans Humana”.
- Król H., Ludwiczynski A. (2022). *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydanie/Copyright: 2011, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. str. 132.

- Krukowski A. (1971), *Próba analizy socjologicznej zakładu penitencjarnego*, „PPiK”, nr 4.
- Kubicki O. (2016). *Praca dla więźniów*, „Na Wokandzie”, nr 29.
- Kubicki Z., Skupiński J., Wojciechowska J. (1989), *Kara ograniczenia wolności w systemie środków karnych PRL. Założenia a praktyka stosowania*, Warszawa: IPN PAN.
- Kuderowicz Z. (1965). *Scheler - personalizm etyczny*, [w:] *Filozofia i socjologia XX w.*, red. B. Baczek, cz. II, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kunicka-Michalska B. (1978), *Warunkowe umorzenie postępowania karnego*, Warszawa: IPN PAN.
- Kunowski S. (2004). *Podstawy współczesnej pedagogiki*, Warszawa: Wydawnictwo Salezjańskie.
- Kwiatkowski S.M. (2007). *Problemy rynku pracy*, [w:] *Pedagogika pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B. (2007). *Pedagogika pracy*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Kwieciński J., Waligóra B. (2007). *Zatrudnienie w strategii readaptacji społecznej skazanych – na przykładzie Zakładu Karnego we Wronkach*, [w:] *Pomoc postpenitencjarna w kontekście strategii działań resocjalizacyjnych*, red. B. Skafirniak, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- L**ęgieć J. (2012). *Człowiek w filozofii pracy Józefa Tischnera*, Warszawa: Wydawnictwo Księży Sercanów.
- Lempa H. (1993). *Czy praca jest karą za grzech pierworodny?* „Wrocławski Przegląd Teologiczny”, nr 1/1, s. 55-60.
- Leon XIII. (1981). *Encyklika o kwestii robotniczej Rerum novarum*, Rzym.
- Limont W. (2011). *Teoria dezintegracji pozytywnej Kazimierza Dąbrowskiego a zdolność, twórczość, transgresja*, [w:] *Transgresja – innowacje – twórczość* (s. 95-108), red. B. Bartosz, A. Kempinger, M. Struś-Romanowska, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Lubelski J. (1986). *Praca na rzecz społeczeństwa (Nowy prawnokarny środek w niektórych ustawodawstwach zachodnich)*, Główny Inspektorat Pracy, Wydawnictwa – PIP, z.1.
- Ł**obocki M. (1999). *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Łobocki M. (2009). *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Wyd. IX, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Łuczak E. (2016). *Zatrudnienie skazanych w praktyce wybranych jednostek penitencjarnych Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Olsztynie*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 93, s. 61–72.
- Łuczak E. (2021). *Praca jako podstawowy środek resocjalizacji penitencjarnej*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 165-176), red. B. Mydlowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Łuria A.R. (1976), *Podstawy neuropsychologii*, przeł. D. Kędzielawa, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Machel H. (2003). *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Gdańsk: Wydawnictwo ARCHE.
- Maculan A., Ronco D., Vianello F. (2013). *Prison in Europe: overview and trends*. Rzym: European Prison Observatory.
- Maj A., *Religia*, [w:] *Encyklopedia aksjologii pedagogicznej*, red. K. Chałas, A. Maj, Radom 2016, s. 935-946.
- Malewski A. red. (1962). *Zagadnienia psychologii społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Malinowski A. (2007). *Systematyka wewnętrzna ustawy*, Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Maliszewski K. (2004). *Teoria wychowania moralnego w pedagogice kultury II Rzeczypospolitej*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach”, nr 2270, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Mariański J. (2007). *Personalizm*, [w:] *Leksykon pedagogiki religii. Podstawy – koncepcje – perspektywy* (s. 571-576), red. C. Rogowski, Warszawa: Wydawnictwo Księży Werbisów VERBINUM.
- Markwart A. (2012). *Nowożytne i współczesne spojrzenie na indywidualizm – przegląd wybranych koncepcji*, „Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów UJ. Nauki Humanistyczne”, Nr 4(1), s. 33-49.
- Marzec-Holka K., Rutkowska A., Joachimowska M. (2008). *Praca socjalna i polityka społeczna. Obszary współdziałania wobec wykluczenia społecznego*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Maszkę A.W. (2008). *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Materiały (2016). z *Europejskiego Kongresu Penitencjarnego*, Rzeszów: WSPiA Rzeszowska Szkoła Wyższa.
- Mazur M. (2013). *Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją*, „Nauki Społeczne”, nr 2(8), s. 156-182.
- Mazurek F.J. (1977). *Henryka Pescha koncepcja solidaryzmu społecznego*, „Roczniki Nauk Społecznych”, T. V, s. 25-49.
- Mazurek F.J. (2001). *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Lublin: TN KUL.
- McManus J. (2010). *Odkryj swoją wartość*, tłum. A. Skucińska, Kraków: Wydawnictwo Homo Dei.
- Mędrala M. (2011), *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa: Oficyna.
- Miszewski K., Miałkowska-Kozaryna M. (2020). *Dyskusja wokół problemu prizonizacji na kanwie badań własnych*, „Resocjalizacja Polska” nr 19, s. 319-335.
- Moczydłowski P., Rzepliński A. (1985), *Zatrudnienie więźniów w polskim systemie penitencjarnym*, [w:] *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.

- Mółka J. (2016). *Wprowadzenie: edukacyjne walory pracy ludzkiej*, [w:] *Praca i rozwój człowieka* (s. 7-10), red. J. Mółka, Kraków: Wydawnictwo WAM, Akademia Ignatianum w Krakowie.
- Mroczkowski B. (2014). *Kazimierz Dąbrowski i dezintegracja pozytywna*, „Myśl Polska”, nr 4.
- Mydłowska B. (2021). *Aksjologiczny wymiar pracy w kontekście nowych wyzwań*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 191-206), red. B. Mydłowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Mydłowska-Miazek M. (2022). *Hierarchia wartości młodzieży przebywającej w zakładach poprawczych*, Rozprawa doktorska pod kierownictwem A. Fidelus, maszynopis, Warszawa: UKSW.
- Nancy J.L. (1997). *The Sense of the Word*, przetł. J.S. Librett, Minneapolis.
- Nawroczyński B.R. (1947). *Życie duchowe. Zarys filozofii kultury*, Kraków-Warszawa: Księgarnia Wydawnicza F. Pieczętkowski i Ska.
- Niełaczna M. (2011). *Zmiany za murami? Stosowanie standardów postępowania z więźniami w Polsce*, Warszawa: Ośrodek Wydawniczo-Poligraficzny „SIM”.
- NIK. (2017). *Informacja o wynikach kontroli. Zatrudnianie osób pozbawionych wolności*, 87/2016/P/16/090/LRZ, Warszawa: Delegatura Rzeszowska.
- Nikołajew J. (2013). *Reguły Minimalne i Europejskie Reguły Więzienne a prawo więźniów do wolności sumienia i religii w Polsce*, „Studia z Prawa Wyznaniowego”, t. 16, s. 111-135.
- Nowacki T.W. (1980). *Rozważania nad wychowaniem pracownika*, [w:] *Szkoła – Zawód – Praca*, red. T.W. Nowacki, Kalisz.
- Nowacki T.W. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Nowak M. (1999). *Podstawy pedagogiki otwartej. Ujęcie dynamiczne w inspiracji chrześcijańskiej*, Lublin: TN KUL.
- Nowak M. (2000). *Podstawy pedagogiki otwartej. Ujęcie dynamiczne w inspiracji chrześcijańskiej*, Lublin: Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Nowak M. (2004). *Pedagogika chrześcijańska, rozwój i aktualny stan*, „Rocznik Pedagogiczny”, t. 27.
- Nowak M. (2010). *Osoba i wartość w pedagogice ogólnej*, [w:] *Antropologiczna pedagogika ogólna* (s. 41-56), red. M. Nowak, P. Magier, I. Szewczyk, Lublin: TN KUL.
- Nowak M., Magier P., Szewczak I. (red.). (2010). *Antropologiczna pedagogika ogólna*, Lublin: TN KUL.
- Nowak M., Ożóg T., Rynio A. (red.). (2003). *W trosce o integralne wychowanie*, Lublin: TN KUL.
- Okoń W. (2004). *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo III poprawione, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Oleksa I. (2017). *Praca jako wartość pedagogiczna*. „Edukacja Elementarna w Teorii i Praktyce” nr 17-18/3-4, s. 14-21.
- Oppenheim A.N. (2004). *Kwestionariusze, wywiady, pomiary postaw*, Poznań: Zysk i S-ka, ss. 152-153.

- Orloff J. (2015). *Wolność emocjonalna. Wyzwól się z więzów negatywnych emocji i odmień swoje życie*, przekł. M. Witkowska, Copyright © 2010, Warszawa: Wydawnictwo Laurum.
- Ostrowska K. (1994). *W poszukiwaniu wartości*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Outcasts R.M. (1993), *Sign of Otherness in Northern European Art of Late Middle Ages*, vol. 1–2, Berkeley – Los Angeles – Oxford: University of California Press.
- Pastuszka J. (1964). *Osobowość a religijność człowieka. Analiza psychologiczna*, „Roczniki Filozoficzne”, t. 12(4), s. 5–16.
- Patulski W. (2009), *O pracowniczej odpowiedzialności porządkowej*, [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski, K. Walczak, Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.
- Piechowski M.M. (1979). *Zdrowie psychiczne jako funkcja rozwoju psychicznego*, [w:] *Zdrowie psychiczne* (s. 91-128), red. K. Dąbrowski, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pierzchała K. (2013). *Kapelan więzienny w procesie resocjalizacji penitencjarnej*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Pierzchała K. (2015). *Skazani ale nie potępieni. Poczucie powinności i odpowiedzialności. Studium psychologiczno-pedagogiczno-pastoralne*, Wydanie drugie rozszerzone, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Pierzchała K. (2016). *Destygmatyzacja przestępców w świetle Magisterium Kościoła oraz poglądów na resocjalizację*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Pierzchała K. (2017). *Wina – prawo – kara. Prawne i psychopedagogiczne aspekty resocjalizacji penitencjarnej*, „Probacja”, Nr 2, s. 91-117.
- Pierzchała K. (2018a). *Rola pracy w resocjalizacji penitencjarnej w kontekście badań własnych*, Przegląd Więziennictwa Polskiego, Nr 10, s. 147-180.
- Pierzchała K. (2018b). *Wymiar osobowy w resocjalizacji skazanych*, „Probacja”, Nr 4, s. 47-66.
- Pierzchała K. (2018c). *Karać czy nagradzać w kontekście resocjalizacji osadzonych – w paradygmacie naukowego behawioryzmu*, [w:] *Edukacja jutra. Wiedza i edukacja w egzystencji współczesnego człowieka*, red. A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Sosnowiec: Wydawca Oficyna Wydawnicza „Humanitas”.
- Pierzchała K. (2019a). *Aktywizacja zawodowa skazanych centrową dymensją urzeczywistnienia paradygmatu społeczno-personalistycznego w warunkach systemu izolacyjno-dyscyplinarnego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3(106), s. 131-145.
- Pierzchała K. (2019b). *Rola duszpasterstwa więziennego w resocjalizacji penitencjarnej w kontekście badań własnych i dyskursu naukowego*, „Kwartalnik Pedagogiczny”, nr 64(2(252)), s. 176–198.
- Pierzchała K. (2021). *Praca jako element resocjalizujący w kontekście badań własnych*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 229-252), red. B. Mydlowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Pierzchała K. (2022a). *Znaczenie duszpasterstwa więziennego w resocjalizacji skazanych*, [w:] *Współczesne problemy resocjalizacji. W stronę integracji teorii z praktyką. W stronę*

- integracji teorii z praktyką* (s. 259-275), red. W. Ambrozik, M. Konopczyński, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Pierzchała K. (2022b). *Personalistyczny wymiar pracy ludzkiej, jako wyznacznik resocjalizacji kobiet, na przykładzie własnych badań*, „Roczniki Pedagogiczne”, 3, Tom 14(50), s. 61-86.
- Pierzchała K. (2023). *Uzależnienie skazanego od kultury pracy w polskim systemie penitencjarnym*, Szczytno: Wydawnictwo Akademii Policji, (w druku).
- Pierzchała K., Teuchmann M. (2022), *A Few Remarks on the Influence of Contemporary Culture on Rehabilitation and About Attempts at Educational Impact Through Artistic Creativity [Kilka uwag o wpływie kultury współczesnej na proces resocjalizacji i próbach wychowawczego oddziaływania poprzez twórczość artystyczną]*, „Kultura i Edukacja” 2022, No. 2 (136), pp. 65–77.
- Pilch T. (1995). *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Pilch T. (red.). (2004). *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, T. IV, Litera „P”, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Pilch T., Bauman T. (2019). *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Pismo Święte Nowego i Starego Testamentu. Biblia Tysiąclecia*. (2002). PISMO-SW 3.0 BETA, Gliwice: Wydawnictwo Pallottinum.
- Piowowski W. (1993). *ABC katolickiej nauki społecznej*, Pelplin: Wydawnictwo Diecezjalne.
- Platon (2005). *Uczta*, [w:] *Dialogi*, przeł. W. Witwicki, tom I, Warszawa: Wydawnictwo Antyk.
- Płatek M. (1997). *Europejskie reguły więzienne a polskie prawo i praktyka penitencjarna*, „STUDIA IURIDICA”, nr XXXIV, s. 167-186.
- Płatek M. (2007). *Zadania polskiej polityki penitencjarnej w świetle Europejskich Reguł Więziennych*, CzPKiNP, 1.
- Płatek M. (2008). *Europejskie Reguły Więzienne z 2006 r.*, Główny Inspektorat Pracy, Wydawnictwa – PIP, nr 2.
- Płatek M. (2009). *Wybrane zasady i instytucje kodeksu karnego wykonawczego z 1997 r. w świetle Europejskich Reguł Więziennych z 11 stycznia 2006 r.*, [w:] *X lat obowiązywania Kodeksu karnego wykonawczego*, red. S. Lelental, G.B. Szczygieł, Białystok: Wydawnictwo Temida2.
- Popielski K. (1987). *Testy egzystencjalne: metody badania frustracji egzystencjalnej i nerwicy noogennej*, [w:] *Człowiek – pytanie otwarte. Studia z logoteorii i logoterapii* (s. 242–260), red. K. Popielski, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Popławski H. (1984). *Środki i metody oddziaływania penitencjarnego*, „Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny”. Nr 5.
- Porowski M. (1979), *Administracja penitencjarna – zasady organizacji i kierowania*, „Studia Kryminologiczne, Kryminalistyczne i Penitencjarne”, t. 9.
- Porowski M. (1980), *Prawne podstawy funkcjonowania administracji penitencjarnej i ochrona praw podmiotowych skazanego*, „Prace IPSiR”, nr 5.
- Powell J. (2015). *Twoje szczęście jest w Tobie*, przeł. A. Fulińska, Kraków: Wydawnictwo WAM, s. 41-58.

- Prandecki K. (2016). *Dobro wspólne a zrównoważony rozwój*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, nr 4(82), s. 55-68.
- Przybyliński S. (2010). *Podkultura więzienna – wielowymiarowość rzeczywistości penitencjarnej*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Przybyliński S. (2012). *Więźniowie „niebezpieczni” - ukryty świat penitencjarny*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Przybyliński S., Wajsprych D. (red.). (2009). *Społeczne i resocjalizacyjne asumpty ludzkiego bycia*, Olsztyn: Olsztyńska Szkoła Wyższa im. Józefa Rusieckiego.
- Pstrąg D. (2014). *Praca w procesie readaptacji społecznej skazanych*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny” t. XXXIII, s. 148-164.
- Pyrcał J. (1997). *Ustawa o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności (uwarunkowania i podstawowe rozwiązania)*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 16-17.
- Pyszka A. (2015). *Istota efektywności. Definicje i wymiary*, „Studia Ekonomiczne”, nr 230, s. 13-25.
- Pytko L. (1995). *Granice kontroli społecznej i autonomii osobistej młodzieży*, „Opieka – Wychowanie – Terapia”, nr 1.
- Pytko L. (2006). *Resocjalizacja*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, t. V, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Pytko L. (2008). *Resocjalizacja i pedagogika resocjalizacyjna w ujęciu Czesława Czapówa*, [w:] *Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna* (s. 95-98), red. B. Urban, J.M. Stanik, T. 1, Pedagogium, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pytko L. (2010). *Pedagogika resocjalizacyjna w Uniwersytecie Warszawskim. Wczoraj, dziś, jutro?* „Resocjalizacja Polska”, nr 1, s. 25-52.
- Radbruch G. (1938), *Zarys filozofii prawa*, przeł. Cz. Znamierowski, Warszawa-Kraków: Księgarnia Powszechna.
- Rejman J. (2000). *System wychowawczy zakładu penitencjarnego dla młodocianych. Model organizacji i resocjalizacji*, Rzeszów: Wydawnictwo WSP.
- Reker G.T., Wong P.T.P. (1988). *Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning*, [w:] *Emergent theories of aging* (s. 214-246), red. J.E. Birren, V.L. Bengston (red.), New York: Springer Publishing Company.
- Rogers C.R. (1959). *Toward a Theory of Creativity*, New York: Harper & Brothers.
- RPO. (2018). *Raport Rzecznika Praw Obywatelskich z działalności w Polsce Krajowego Mechanizmu Prewencji w roku 2018*, s. 132.
- Rubacha K. (2003). *Budowanie teorii pedagogicznych*, [w:] *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, red. Z. Kwieciński, B. Śliwerski, cz. 1, PWN, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rynio A. (2004). *Integralne wychowanie w myśli Jana Pawła II*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Rzepliński A. (1990). *Wzorcowe Reguły Minimum Postępowania z Więźniami oraz procedury efektywnego ich realizowania*, „Archiwum Kryminologii”, t. XVI.

- Sęk H., Cieślak R. (2004). *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia. Wybrane koncepcje teoretyczne*, [w:] *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, red. H. Sęk, R. Cieślak, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Shover N. (1993). *The later stages of ordinary property offender carriers*, "Social Problems", no 31.
- Sikorski C. (2001). Zachowanie ludzi w organizacji, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 6, s. 247-250.
- Sikorski J. (1994). *Duszpasterstwo więzienne. Spojrzenie wstecz – rzeczywistość – perspektywy*, [w:] *Kościół w Polsce wobec potrzebujących*, red. Chmielewski M., Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL, s. 202-208.
- Skawroń J., *Zbawienie*, [w:] *Encyklopedia aksjologii pedagogicznej*, red. K. Chałas, A. Maja, Radom: Wydawnictwo Encyklopedyczne, s. 1502-1505.
- Skrobicki Z. (2002). *Chrześcijański wymiar pracy w świetle encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II*, „Studia Włocławskie”, nr 5, s. 286-293.
- Skrobotowicz G. (2020). *Wykonywanie środków oddziaływania penitencjarnego na przestrzeni lat*, „Roczniki Nauk Prawnych”, Tom XXX, numer 1, s. 131-150.
- Słotwińska H. (2019). *Wychowanie chrześcijańskie szansą integralnego rozwoju człowieka. Studium z pedagogiki religii*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Sobczyk A. (2013a), *Prawo Pracy w świetle Konstytucji RP*, tom. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.
- Sobczyk A. (2013b), *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa: Wydawnictwo „C.H. Beck”.
- Sobczyszyn U. (2011). *Wybrane aspekty nauczania Jana Pawła II jako wyzwanie dla więźniów i służb penitencjarnych*, [w:] *Wybrane problemy profilaktyki i resocjalizacji* (s. 259-267), red. S. Bębas, Radom: Wydawnictwo Wyższa Szkoła Handlowa w Radomiu.
- Sobkowiak M. (2012). *Przemoc instytucjonalna w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej*, Szczecin: Publikatornia Self-Publishing Platform.
- Sokołowska E. (2015). *Praca charytatywna skazanych na karę pozbawienia wolności*, „Resocjalizacja Polska”, nr 9, s. 55–67.
- Sośnicki K. (1933). *Podstawy wychowania państwowego*, Lwów–Warszawa: Książnica-Atlas.
- Stoner J., Freeman E., Gilbert D. (1997). *Kierowanie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strzeszewski Cz. (2012). *Chrześcijańska doktryna społeczna. Stenogram z wykładów prof. Czesława Strzeszewskiego*, „Roczniki Nauk Społecznych”, Tom 4(40), numer 1.
- Such J., *Problemy weryfikacji wiedzy*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1975.
- Suchodolski B. (1937), *Uspołecznienie kultury*, Warszawa: Wydawnictwo „Rój”.
- Szczygieł G.B. (2002). *Społeczna readaptacja skazanych w polskim systemie penitencjarnym*, Białystok: Temida2.
- Szewczyk H. (2007). *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Szłosek F. (2015). *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej.

- Sztompka P. (2002), *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy „Znak”.
- Sztuka M. (2019), *Lecha Witkowskiego Humanistyka stosowana. Wirtuozeria, pasje, inicjacje. Profesje społeczne versus ekologia kultury – esej recenzencki pro domo sua*, „Chowanna”, t. 1(52), s. 85–105.
- Sztumski J. (1995). *Wstęp do metodologii i technik badań społecznych*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Szumlich J. (1989), *Pomoc społeczna w badaniach empirycznych*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Szymanowska A. (2003). *Więzenie i co dalej*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Szymanowski T. (1985), *Funkcje zatrudnienia skazanych w świetle danych empirycznych*, [w:] *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.
- Szymanowski T. (2010). *Recydywa w Polsce. Zagadnienia prawa karnego, kryminologii i polityki karnej*, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Szymanowski T. (2011). *Rekomendacja Rec(2006) 2 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Europejskie Reguły Więzienne. Komentarz*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 72–73, s. 75-84.
- Szymanowski T., Górski J. (1982). *Wykonywanie kary pozbawienia wolności w świetle wyników badań*, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Szymański M.J. (2006). *Młodzież wobec wartości. Próba diagnozy*, wyd. III, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Szyszkowska M. (1997). *Różnorodność teorii prawnonaturalnych*, „Palestra”, nr 41/5-6(473-474).
- Szyszkowska M. (2008). *Teoria i filozofia prawa*, Warszawa: Dom Wydawniczy ELIPSA.
- Śliwerski B. (2007). *Samowychowanie jako odrodzenie moralne*, „Przegląd Pedagogiczny”, nr 1, s. 15-34.
- Śliwerski B. (2010). *Teoretyczne i empiryczne podstawy samowychowania*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Śliwerski B., (red.). (2010). *Myśleć jak pedagog*, Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Śliwowski J. (1982). *Prawo i polityka penitencjarna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Świtka J., Kuć M. (red.). (2006). *Nauczanie Papieża Jana Pawła II do więźniów i służb penitencjarnych*, Lublin: TN KUL, 2006, s. 100–110.
- T**arwacki P. (2011). *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań prawnych służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 70.
- Tischner J. (1985). *Polska jest Ojczyzną. W kręgu filozofii pracy*, Paryż: Wydawnictwo Editions du Dialogue/Znaki Czasu.
- Tischner J. (1992). *Świat ludzkiej nadziei*, Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- Tischner J. (2005). *Etyka solidarności*, Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- Tischner J. (2012). *Ksiądz na manowcach*, Kraków: Wydawnictwo „Znak”.

- Tokarska-Bakir J. (2005), *Wstęp do wydania polskiego*, [w:] *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*, E. Goffman, tłum. A. Dzierżyńska, J. Tokarska-Bakir, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 16–19.
- Tomasz z Akwinu. (2000). *Traktat o człowieku*, Kęty: Wydawnictwo Marek Derewiecki.
- Tomaszewski T. (1978), *Człowiek w sytuacji*, [w:] *Psychologia*, red. T. Tomaszewski, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 1978, ss. 31-36.
- Tomaszewski T. (2011). *Nauczanie w zakładach karnych*, [w:] *Oddziaływania penitencjarne i terapeutyczne w zakładach karnych i aresztach śledczych w 2010 r.*, red. T. Głowik, Warszawa: Centralny Zarząd Służby Więziennej.
- Toroń-Fórmanek B. (2019). *Edukacja i resocjalizacja więziennych matek przez macierzyństwo*, „Biografistyka Pedagogiczna”, Rok 4, nr 1, s. 401-417.
- Turowicz J. (1993). *Pamięć i rodowód*, „Znak” nr 45.
- Tyc J. (2018). *Mikrosystem wychowania resocjalizującego grupy o charakterze półotwartym*, [w:] *Dobre praktyki resocjalizacyjne w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich w Polsce* (s. 360-371), Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Urbanek A. (2018). *System penitencjarny wobec wyzwań wielokulturowości. Studium diagnostyczne*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Urbański S. (2021), *Praca w życiu człowieka*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 84-95), red. B. Mydlowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Walczak S. (1972), *Prawo penitencjarne. Zarys systemu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Waligóra B. (1985). *Warunki i instrumenty resocjalizacji osób pozbawionych wolności*, [w:] *Spory wokół reformy więziennictwa*, red. S. Walczak, Warszawa: Uniwersytet Warszawski.
- Westerhof G.J., Bohlmeijer E., Valenkamp M.W. (2004). *In search of meaning: A reminiscence program for older persons*, „Educational Gerontology”, nr 30, s. 751–766.
- Wiatrowski Z. (2004). *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Włocławek: Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna.
- Wiatrowski Z. (2005a). *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane WSP.
- Wiatrowski Z. (2005b). *Praca*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, t. 4, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”, s. 781-788.
- Wiatrowski Z. (2013). *Edukacja i praca w konstelacji współczesnego rozwoju społeczno-gospodarczego*, „Problemy Profesjologii”, nr 1, s. 17–25.
- Wilk M. (2011). *Znaczenie pracy w opiniach uwięzionych*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, red. A. Kieszkowska, cz. 1, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Wilsz J. (2009). *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Wiśniewska K., Kopczyński M. (2016). *Praca więźniów – między przywilejem a przymusem*, *Helsińska Fundacja Praw Człowieka*, „Analizy i Rekomendacje”, nr 4, s. 1-13.

- Wojciechowska J. (1992). *Praca społecznie użyteczna w niemieckim systemie środków karnych*, Warszawa: Główny Inspektorat Pracy, Wydawnictwa – PIP, z. 6.
- Wojtyła K. (1969). *Osoba i czyn*, Kraków: Polskie Towarzystwo Teologiczne, Wydawnictwo 1.
- Wojtyła K. (1969b). *Problem doświadczenia w etyce*, „Roczniki Filozoficzne”, t. 17, z. 2.
- Wojtyła K. (1979). *Problem konstytuowania się kultury poprzez ludzką pracę*, „Roczniki Filozoficzne KUL”, t. 27, z. 1.
- Wojtyła K. (1983). *Elementarz etyczny*, Lublin: TN KUL.
- Wojtyła K. (1986). *Miłość i odpowiedzialność*, Lublin: TN KUL.
- Wojtyła K. (1991). *Człowiek w polu odpowiedzialności*, red. A. Szostek MIC, Rzym–Lublin.
- Wojtyła K. (1994). *Osoba i czyn oraz inne studia antropologiczne*, Lublin: TN KUL.
- Wojtyła K. (1999). *Rozważania o istocie człowieka*, Wydawnictwo WAM, Kraków 1999.
- Wolińska M., Michalski J.T. (2022). *Poczucie sensu życia w procesie readaptacji społecznej uwięzionych. Studium antropologiczno-pedagogiczne*, Płock: Wydawnictwo Naukowe Mazowieckiej Uczelni Publicznej.
- Woźniak A. (2023). *Praca w procesie resocjalizacji osób pozbawionych wolności w losowo wybranych jednostkach penitencjarnych*, Rozprawa doktorska pod kierownictwem dr. hab. Kazimierza Pierzchały, prof. KUL, maszynopis, Lublin: KUL.
- Wójcik M. (2021). *Praca jako aktywność współczesnego uczestnika polskiej przestrzeni społeczno-kulturowej*, [w:] *Aksjologiczne aspekty pracy w procesie resocjalizacji* (s. 97-124), red. B. Mydlowska, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Wyszyński S. (1946). *Duch pracy ludzkiej*, Włocławek: Księgarnia Powszechna.
- Wyszyński S. (2000). *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*, Warszawa: Wydawnictwo im. Stefana Kard. Wyszyńskiego Soli Deo. Instytut Wydawniczy PAX.
- T**ischner J. (1976). *Rozmowy z chorymi*, „W drodze”, nr 11, s. 3-21.

AKTY PRAWNE

- E**uropejskie Reguły Więzienne. (1987). *Zalecenie nr R(87)3 dla państw członkowskich Rady Europy przyjęte przez jej Komitet Ministrów dnia 12 lutego 1987 r.*
- Europejskie Reguły Więzienne. (2006). *Zalecenia Rec(2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. na 952 posiedzeniu delegatów.*
- K**onstytucja (1997). Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (t.j. Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319, z 2006 r. Nr 20, poz. 1471, z 2009 r., Nr 114, poz. 946).
- Konwencja. (1950). *O Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności* sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284).

- ONZ. (1948). *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, Paryż: Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją 217/III A w dniu 10 grudnia 1948 r.
- ONZ. (1955). *Wzorcowych Regułach Minimum Postępowania z Więźniami*, Zalecenia I Kongresu w sprawie zapobiegania przestępczości i postępowania z więźniami, Genewa.
- ONZ. (1966). *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych* otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 167).
- ONZ. (1984). *Konwencja w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania*, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 10 grudnia 1984 r. (Dz. U. z dnia 2 grudnia 1989 r.)
- Projektodawca. (1994). *Projekt kodeksu karnego wykonawczego wraz z uzasadnieniem*, „Państwo i Prawo”, nr 7-8, wkładka.
- Rozporządzenie. (1997). Ministra Sprawiedliwości z dnia 21 sierpnia 2017 r. w sprawie trybu wyznaczania podmiotów, na rzecz których skazani mogą wykonywać prace na cele społeczne, oraz czynności tych podmiotów w zakresie wykonywania pracy (Dz.U. 2017 poz. 1676).
- Rozporządzenie. (2003). Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 sierpnia 2003 r. w sprawie sposobów prowadzenia oddziaływań penitencjarnych w zakładach karnych i aresztach śledczych (Dz.U. 2003 nr 151 poz. 1469 z późn. zm; t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 1067).
- Rozporządzenie. (2004) Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (tj. Dz.U. 2018 poz. 1887) - r.o.z.s.**
- Rozporządzenie. (2014). Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2014 poz. 1145 z późn. zm).
- Rozporządzenie. (2016). Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 listopada 2016 r. w sprawie sposobu i trybu prowadzenia nauczania w zakładach karnych i aresztach śledczych (Dz.U. z 2016 r., poz. 2004).
- Rozporządzenie. (2021). Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy (Dz.U. 2021 poz. 1078).
- Rozporządzenie. (2022). Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2022 r. w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności (Dz.U. 2022 poz. 2847).
- Ustawa. (1969). z dnia 19 kwietnia 1969 r. *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. 1969 nr 13 poz. 98).
- Ustawa. (1974). z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141; tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) – KP.
- Ustawa. (1997a) z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 127, z 2022 r. poz. 2600, z 2023 r. poz. 818, 1606, 1860) – k.k.w.**
- Ustawa. (1997b). z dnia 28 sierpnia 1997 r. *o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności* (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 777, tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1559.) – u.o.z.s.

Ustawa (1997c). z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny* (Dz. U. 1997 Nr 88 poz. 553; tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600, z 2023 r. poz. 289, 403, 818, 852, 1234, 1834, 1860, 1963) – k.k.

Wyrok (2006) z dnia 20 marca 2006 r. Trybunału Konstytucyjnego, Sygn. akt K 17/05.

Wyrok. (2010). Trybunału Konstytucyjnego RP z 23 lutego 2010 r. (P 20/09, Dz.U. poz. 191.)
w sprawie art. 123, § 2 kodeksu karnego wykonawczego.

Wyrok. (2018) Sądu Apelacyjnego z 5 lipca 2018 r. III APa 22/18 ws. *godności pracowniczej*, Katowice.

NETOGRAFIA

Areszt Śledczy w Lublinie. (2022). <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-areszt-sledczy-w-lublinie> (dostęp: 16.10.2022).

Areszt Śledczy w Olsztynie. (2022). <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-areszt-sledczy-w-olsztynie> (dostęp: 16.10.2022).

Budzyńska I. (2019). *Praca więźniów w wybranych krajach Europy i Ameryki Północnej*, Warszawa: Kancelaria Sejmu. Biuro Studiów i Ekspertyz. Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych. KS Biuro Studiów i Ekspertyz, październik 1999. - 18 s.; 30 cm., (Raport BSE ; nr 166), <http://biblioteka.sejm.gov.pl/file/offline/autor/47/autor00008447.html> (dostęp: 28.05.2022).

Camus A. (2021). *Cytaty z dzieł Camusa*, https://pl.wikiquote.org/wiki/Albert_Camus, (dostęp: 14.02.2021).

CZSW (2001, 2010, 2016, 2017, 2022, 2022.04). <https://www.sw.gov.pl/dzial/statystyka> (dostęp: 02.06.2022).

Dąbrowska P. (2022), *Zarządzanie czasem a produktywność pracownika*, https://leanpassion.pl/blog/zarządzanie-czasem-a-produktywnosc-pracownika/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA6vaqBhCbARIsACF9M6kFjkurrlksu88KKZCd-JvpVDGPdww2XTZRTH_Jn_4f5lcNFuFu3pgaAjRZEALw_wcB (dostęp: 22.11.2023).

Dudek A. (2022). *Znaczenie Wartości materialne (Czym są, Pojęcie i Definicja) – Znaczenia*, <https://znaczenia.com.pl/znaczenie-wartosci-materialne-czym-sa-pojecie-i-definicja-znaczenia/> (dostęp: 19.10.2022).

Eurostat (2015), *People at risk of poverty or social exclusion*, [https://www.google.com/search?q=Eurostat+\(2014\)%2C+People+at+risk+of+poverty+or+social+exclusion%2C](https://www.google.com/search?q=Eurostat+(2014)%2C+People+at+risk+of+poverty+or+social+exclusion%2C) (dostęp: 04.06.2022).

Głaszcz P. (2021). *Sprawiedliwość retrybucyjna versus sprawiedliwość naprawcza*, <https://notgonnafakeit.wordpress.com/2016/11/03/sprawiedliwosc-retrybucyjna-versus-sprawiedliwosc-naprawcza/> (dostęp: 14.02.2021).

- E** (2022). Internetowa Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/>.
- ILE** (2022). *Ekologia*, Internetowy Leksykon Ekologii, <https://www.ekologia.pl/wiedza/slowniki/leksykon-ekologii-i-ochrony-srodowiska/integracja-ekologiczna> (dostęp: 14.02.2022).
- ISH** (2022). Internetowy Słownik Historyczny, *Solidaryzm społeczny*, <https://www.bryk.pl/slowniki/slownik-historyczny/88582-solidaryzm-spoeczny> (dostęp: 16.02.2021).
- ISJP PWN** (2022). Internetowy Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/>.
- ISJP PWN** (2022a). *Autodeterminizm*. Internetowy Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pl/autodeterminizm> (dostęp: 14.02.2022).
- ISJP PWN** (2022b). *Salariat*, - Internetowy Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/sjp/salariat;2574720.html> (dostęp: 23.02.2022).
- ISJP PWN** (2022c). *Anamneza* - Internetowy Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/Anamneza.html> (dostęp: 04.06.2022).
- ISJP PWN** (2022d). *Katamneza* - Internetowy Słownik Języka Polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/katamneza.html> (dostęp: 04.06.2022).
- K**atechizm Kościoła Katolickiego (1998) w oparciu o wydanie Pallottinum 1994, CORRIGENDA, Teksty poprawek zatwierdzone przez Kongregację Nauki Wiary pismem z dnia 25 kwietnia 1998 r. (Prot. N. 1/93); [Pismo kard. Józefa Glempa, Prymasa Polski, z dnia 15 maja 1998 r. N. 1896/98/P.]; <http://www.katechizm.opoka.org.pl/> (dostęp: 19.02.1991).
- Krakowska K.** (2023), *Relacje rodzinne skazanych na kary pozbawienia wolności*, <https://www.sw.gov.pl/aktualnosc/Relacje-rodzinne-skazanych-na-kary-pozbawienia-wolnosci> (dostęp: 19.11.2023).
- L**ebowitz S. (2017). *W pracy nie można być zbyt pomocnym. Źle się na tym wychodzi*, [businessinsider.com.pl, https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/jak-sie-zachowywac-w-pracy-czy-byc-pomocnym-w-biurze/8mnpsjh](https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/jak-sie-zachowywac-w-pracy-czy-byc-pomocnym-w-biurze/8mnpsjh) (dostęp: 22.10.2022).
- M**RiPS (2021). *Rodzina 500 plus*. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzina-500-plus> (dostęp: 23.02.2021).
- P**edagogika Katolicka (2021). *Wolność dana i zadana*, <http://pedkat.pl/1363-wolnosc-dana-i-zadana> (dostęp: 15.02.2021).
- Pieczara A.** (2023), *Jak zwiększyć efektywność pracowników? 5 skutecznych sposobów na poprawę efektywności pracy?*, <https://www.exp-pro.pl/jak-zwiekszyc-efektywnosc-pracownikow-5-skutecznych-sposobow-na-poprawe-efektywnosci-pracy> (dostęp: 22.11.2023).
- Podstawy.** (2018a). *Podjęście salutogenetyczne*, http://psychologia.uni.opole.pl/wp-content/uploads/2018/11/podstawy-psychologii-klinczej_wykłady.pdf (dostęp: 8.02.2021).

- Podstawy. (2018b). *Podejście patogenetyczne*, http://psychologia.uni.opole.pl/wp-content/uploads/2018/11/podstawy-psychologii-klinczej_wykłady.pdf (dostęp: 8.02.2021).
- Pol J. (2013). *Czy postawy religijne mogą sprzyjać resocjalizacji skazanych?*, <http://www.seminare.pl/18/pol.doc> [dostęp: 10.05.2013].
- Polowinko O. (2020). *4 refleksje na temat sposobu zwiększenia różnorodności w miejscu pracy* (dostęp: 25.05.2022).
- R**okicki J., *Szkoła jako instytucja totalna*, https://repozytorium.ka.edu.pl/bitstream/handle/11315/11170/Rokicki_Jarosław_Szkoła_jako_instytucja_totalna_2010.pdf, (dostęp: 15.10.2022).
- RPO. (2022). *Co to jest Krajowy Mechanizm Prewencji?*, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/co-jest-krajowy-mechanizm-prewencji> (dostęp: 26.05.2022).
- S**tatystyka SW. (2022). *Miesięczna wrzesień*, <https://www.sw.gov.pl/assets/03/05/17/c649ae63d73dbf784c89cd63e6558c9bd8916edd.pdf> (dostęp: 16.10.2022).
- SW. (2022.09). *Program „Praca dla więźniów”*, <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> (dostęp: 26.05.2022).
- W**elsch W. (2002). *Transculturality - the Puzzling Form of Cultures Today*, <https://web.archive.org/web/20140714152831/http://www2.uni-jena.de/welsch/Papers/transcultSociety.html> (dostęp: 30.11.2022).
- Wikipedia (2021). *Emergencja*, https://pl.wikipedia.org/wiki/Emergencja#cite_note-1 (dostęp: 7.02.2021)
- Wykłady.org (2021). *Filozoficzne konteksty myślenia o pracy*, http://pedagogika-pracy.wyklady.org/wyklad/713_filozoficzne-konteksty-myslenia-o-pracy.html, (dostęp: 18.02.2021).

SPIS TABLIC

Tab. 1. Wybrane dane w wymiarze transkulturowym pracy osadzonych	130
Tab. 2. Powszechność zatrudnienia skazanych w polskim systemie penitencjarnym w wybranych latach	139
Tab. 3. Zamiana punktacji – doprowadzenie do porównywalności z badaniami Mirosława J. Szymańskiego.....	190
Tab. 4. Opis grupy badawczej	195
Tab. 5. Korelacja pomiędzy wybranymi wartościami uznawanymi przez osadzonych	214

SPIS RYSUNKÓW, WYKRESÓW

Rys. 1. Personalistyczna kwalifikacja pracy.....	64
Rys. 2. Schemat wartości człowieka w ujęciu społecznej doktryny chrześcijańskiej.....	67
Rys. 3. „Praca jest «dla człowieka» a nie człowiek «dla pracy»”	72
Rys. 4. Studium tischnerowskiej filozofii pracy w sporze o człowieka.....	87
Rys. 5. Wychowawcza funkcja pracy	92
Rys. 6. Składowe sytuacji przestępczej	96
Rys. 7. Wielowymiarowe funkcje pracy	102
Rys. 8. Resocjalizacyjne środki oddziaływania na osadzonych.....	104
Rys. 9. Ocena wg ustalonych kryteriów przepisu pn.: Europejskie Reguły Więzienne (ERW, 2006).....	114
Rys. 10. Ocena wg ustalonych kryteriów przepisu pn.: Kodeks karny wykonawczy (Ustawa, 1997a)	116
Rys. 11. Ocena wg ustalonych kryteriów przepisu pn.: rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania osadzonych (Rozporządzenie, 2004).....	120
Rys. 12. Ocena wg ustalonych kryteriów przepisu pn.: ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Ustawa, 1997b)	121
Rys. 13. Powszechność zatrudnienia skazanych w polskim systemie penitencjarnym w wybranych latach	140
Rys. 14. Zatrudnienie badanych podczas odbywania przez nich kary pozbawienia wolności ...	141
Rys. 15. Charakter pracy przed osadzeniem a zatrudnienie w okresie odbywania kary pozbawienia wolności	142
Rys. 16. Przyczyny pozostawiania osadzonych bez pracy	143
Rys. 17. Oczekiwania osadzonych wobec pracy podejmowanej w trakcie odbywania kary	144
Rys. 18. Obawy osadzonych dotyczące funkcjonowania na wolności a ich zatrudnienie	145
Rys. 19. Szczegółowe obawy osadzonych dotyczące funkcjonowania na wolności a ich zatrudnienie	145
Rys. 20. Motywy podejmowania pracy wskazane przez pracujących osadzonych	147
Rys. 21. Walory podejmowania pracy w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności.....	148
Rys. 22. Punktowy wykres rozrzutu korelacji liniowej Pearsona dwóch zmiennych: pracy i postępów w resocjalizacji w badaniu skazanych ZK w Opolu Lubelskim.....	152
Rys. 23. Współczynniki siły poparcia resocjalizacyjnej funkcji pracy.....	155
Rys. 24. Zmienne badawcze własnego projektu badawczego.....	180
Rys. 25. Sposób doboru próby badawczej	186
Rys. 26. Respondenci – ogółem ($p < 0,001$)	197

Rys. 27. Płeć badanych ($p < 0,001$)	197
Rys. 28. Wiek badanych ($p < 0,001$)	198
Rys. 29. Miejsce zamieszkania (pochodzenia) respondentów ($p < 0,001$).....	199
Rys. 30. Wykształcenie respondentów ($p < 0,001$).....	199
Rys. 31. Łączny czas pobytu badanych w więzieniu ($p < 0,001$)	200
Rys. 32. Status osadzenia ($p < 0,001$).....	201
Rys. 33. Podgrupy klasyfikacyjne osadzonych ($p < 0,001$).....	202
Rys. 34. Zobowiązani do świadczeń alimentacyjnych ($p < 0,001$)	202
Rys. 35. Uzależnienia osadzonych ($p < 0,001$)	203
Rys. 36. Wykonywana praca przed osadzeniem ($p < 0,001$)	207
Rys. 37. Charakter pracy na wolności ($p < 0,001$)	208
Rys. 38. Hierarchia wartości ogółu badanych uczniów wg Mirosława J. Szymańskiego (N=2090)	209
Rys. 39. Hierarchia wartości młodzieży przebywającej w zakładach poprawczych wg. Moniki Mydłowskiej-Miazek (N=124)	210
Rys. 40. Hierarchia wybranych wartości skazanych matek wg. Anny Brzezińskiej-Rybickiej (N=56)	211
Rys. 41. Hierarchia wartości (w) osadzonych (N=153) ($p < 0,001$).....	212
Rys. 42. Korelacja wartości rodzinnych z wybranymi wartościami uznawanymi przez respondentów ($p < 0,001$)	215
Rys. 43. Korelacja wartości edukacyjnych z wybranymi wartościami uznawanymi przez osadzonych ($p < 0,001$)	216
Rys. 44. Korelacja wartości związanych z pracą z wybranymi wartościami uznawanymi przez respondentów ($p < 0,001$)	217
Rys. 45. Korelacja wartości kulturalnych z wybranymi wartościami uznawanymi przez badanych ($p < 0,001$).....	219
Rys. 46. Korelacja wartości materialnych z wybranymi wartościami uznawanymi przez badanych ($p < 0,001$)	220
Rys. 47. Korelacja wartości allocentrycznych z wybranymi wartościami uznawanymi przez badanych ($p < 0,001$)	221
Rys. 48. Korelacja wartości przyjemnościowych z wybranymi wartościami uznawanymi przez respondentów zakładów karnych ($p < 0,001$).....	222
Rys. 49. Korelacja wartości obywatelskich z wybranymi wartościami uznawanymi przez osadzonych ($p < 0,001$).....	223
Rys. 50. Korelacja wartości prospołecznych z wybranymi wartościami uznawanymi przez osadzonych ($p < 0,001$)	225
Rys. 51. Korelacja wartości związanych z władzą z wybranymi wartościami uznawanymi przez respondentów ($p < 0,001$)	226
Rys. 52. Ustawienie wartości wg. ważności dla innych wartości	226
Rys. 53. Praca wartością i źródłem wartości ($p < 0,001$)	227
Rys. 54. Bycie pomocnym ($p < 0,001$).....	229
Rys. 55. Prawo do wyboru ($p < 0,001$)	231
Rys. 56. Niska samoocena (bezzadność) źródłem możliwych niepowodzeń ($p < 0,001$).....	232
Rys. 57. Zaufanie (do) drugiego człowieka ($p < 0,001$).....	234
Rys. 58. Odpowiedzialność ($p < 0,001$)	235
Rys. 59. Prawo do wolności ($p < 0,001$)	237
Rys. 60. Rodzina, dom i praca ($p < 0,001$).....	238
Rys. 61. Zajęcia osadzonych (wcześniej i obecnie)	241
Rys. 62. Płynność pracy w ZK	242
Rys. 63. Praca odpłatna na chwilę badania ($P < 0,001$)	243

Rys. 64. Związek pracy odpłatnej osadzonych i płci badanych ($p<0,001$)	244
Rys. 65. Związek pracy odpłatnej osadzonych i ich miejsce zamieszkania ($p<0,05$)	245
Rys. 66. Związek pracy odpłatnej osadzonych z ich klasyfikacją grupową ($p<0,20$)	247
Rys. 67. Związek pracy odpłatnej osadzonych i ich uzależnieniem ($p<0,001$)	248
Rys. 68. Praca nieopłatna na chwilę badania ($p<0,001$)	249
Rys. 69. Przyczyny pozostawiania osadzonych bez pracy w opinii badanych ($p<0,001$)	251
Rys. 70. Dochodzenia we współczesnym świecie do partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych poprzez pracę i współdziałanie w grupie ($p<0,001$)	252
Rys. 71. Możliwy wpływ społeczeństwa na rozwój i integrację osadzonego w opinii badanych ($p<0,001$)	254
Rys. 72. Polska stygmatyzacja czy destygmatyzacja przestępców? ($p<0,001$)	255
Rys. 73. Wpływ więzi społecznych na środowisko pracownicze ($p<0,001$)	256
Rys. 74. Związek (braku) wpływu więzi społecznych na środowisko pracownicze ze zmienną charakteru pracy ($p<0,20$)	257
Rys. 75. Związek (braku) wpływu więzi społecznych na środowisko pracownicze ze zmienną niezależną wykształcenie respondentów ($p<0,001$)	258
Rys. 76. Kreatywność grup pracowniczych w tworzeniu wspólnych norm zachowania i postępowania ($p<0,001$)	259
Rys. 77. Relacje skazanego z rodziną ($p<0,001$)	261
Rys. 78. Relacje skazanego z <i>pracodawcami i społecznością lokalną</i> ($p<0,001$)	262
Rys. 79. Oczekiwania respondentów wobec podejmowanej pracy trakcie odbywania kary ($p<0,001$)	263
Rys. 80. Motywacje skazanych do podejmowania pracy ($p<0,001$)	264
Rys. 81. Związek chęci warunkowego zwolnienia i charakteru pracy skazanych ($p<0,001$)	265
Rys. 82. Motywacja pracujących do działania motorem osiągnięcia rezultatów w pracy ($p<0,001$)	265
Rys. 83. Proces integracji i rozwoju związanego z pracą skazanych ($p<0,001$)	267
Rys. 84. Walory pracy wykonywanej przez skazanych ($p<0,001$)	268
Rys. 85. Zadowolenie z ilości i jakości otrzymywanych ofert pracy ($p<0,001$)	269
Rys. 86. Skuteczność osadzonego w pracy wg. jego oceny	270
Rys. 87. Efektywność pracy wg osadzonego	272
Rys. 88. Ocena polskiego systemu penitencjarnego ($p<0,001$)	275
Rys. 89. Propozycja akceptacji obcych przepisów do polskiego prawa penitencjarnego w zakresie pracy skazanych ($p<0,001$)	277
Rys. 90. Obawy skazanego dotyczące funkcjonowania na wolności ($p<0,001$)	278
Rys. 91. Wybrane problemy skazanych odczuwane po wyjściu z więzienia ($p<0,001$)	279
Rys. 92. Praca wychowawcza (resocjalizacyjna) »tworzy nowego człowieka«	280
Rys. 93. Budowa struktur zapewniających równe szanse rozwoju zawodowego ($p<0,001$)	281
Rys. 94. Czynniki wpływające na rozwój człowieka pracującego ($p<0,05$)	282
Rys. 95. Analiza świadczeń alimentacyjnych ($p<0,02$)	284
Rys. 96. Pedagogiczna rola pracy w resocjalizacji penitencjarnej ($p<0,01$)	285
Rys. 97. Praca skazanych a zadanie resocjalizujące	287
Rys. 98. Opinia osadzonych o resocjalizacyjnej funkcji pracy	288
Rys. 99. Uwarunkowania procesu resocjalizacji skazanych przez pracę ($p<0,001$)	295
Rys. 100. Związek uwarunkowań procesu resocjalizacji i charakteru pracy skazanych ($P<0,05$)	296
Rys. 101. Wpływ pracy na powrotność do przestępstwa ($p<0,001$)	298
Rys. 102. Wpływ pracy na osobowość, postawy, aspiracje człowieka, system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym ($p<0,001$)	298
Rys. 103. Człowiek, a proces pracy w kontekście wartości	311

Rys. 104. Model ontologiczno-gnozeologiczny zastosowania pracy jako środka rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych w ujęciu interpersonalnym	365

STRESZCZENIE

Praca osadzonych w placówkach penitencjarnych pełni wiele funkcji. Nie jest jedynie możliwością zarobku – w pierwszej kolejności ma służyć, jako narzędzie do zmian postaw osadzonych. Praca osób odbywających karę pozbawienia wolności pełni funkcję poprawczą i readaptacyjną, kształci i utrwala nowo zdobyte kompetencje. W trakcie wykonywania pracy w osadzonym powinien wykształcić się szacunek do pracy i osób, które ją wykonują. Praca daje możliwość osadzonemu poznanie życia zgodnego z prawem, które daje szansę na powrót do poprawnego funkcjonowania w społeczeństwie (Kwieciński, Waligóra, 2007: 234). Dzięki pracy osadzony dodatkowo uczy się dyscypliny, punktualności, sumienności w realizacji swoich obowiązków, organizacji czasu pracy jak również utrwala nawyk pracy. Praca osadzonych spełnia tym samym rolę edukacyjną, często kojarzoną z doskonaleniem kompetencji zawodowych oraz innymi działaniami, których celem jest rozwój zawodowy (Kwiatkowski, 2007: 219-220).

Konkludując, praca jest ważna w życiu człowieka. Jej brak powoduje problemy ekonomiczne, psychologiczne, społeczne. Podejmowanie pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności należy rozpatrywać „zysków” i „strat”, „czynników chroniących” i „czynników ryzyka”. Praca osadzonych kształci i utrwala zdobyte kompetencje. W trakcie jej wykonywania w osadzonym powinien wykształcić się szacunek do pracy i innych pracujących osadzonych. Dzięki pracy osadzony uczy się dyscypliny, punktualności, sumienności w realizacji swoich obowiązków, organizacji czasu pracy jak również utrwala nawyk pracy. Praca osadzonych spełnia tym samym rolę edukacyjną, często kojarzoną z doskonaleniem kompetencji zawodowych oraz innymi działaniami, których celem jest rozwój zawodowy. Praca ułatwia osadzonemu powrót do życia na wolności i zapobiega powrotowi do przestępstwa.

SUMMARY

The work of inmates in penitentiary facilities has many functions. It is not only an opportunity to earn money – it is primarily intended to serve as a tool to change the attitudes of inmates. The work of persons serving a prison sentence has a corrective and readaptive function, educates and consolidates newly acquired competences. In the course of work, an inmate should develop respect for the work and the people who perform it. Work gives the inmate the opportunity to learn about living in accordance with the law, which gives them a chance to return to proper functioning in society (Kwieciński, Waligóra, 2007: 234). Thanks to the work, the inmate additionally learns discipline, punctuality, conscientiousness in the performance of his duties, organization of working time as well as consolidates the habit of work. Thus, the work of inmates fulfils an educational role, often associated with the improvement of professional

competences and other activities aimed at professional development (Kwiatkowski, 2007: 219-220).

In conclusion, work is important in a person's life. Its absence causes economic, psychological and social problems. Taking up work by persons serving a prison sentence should be considered in terms of "gains" and "losses", "protective factors" and "risk factors". The work of the inmates educates and consolidates the acquired competences. In the course of its performance, the inmate should develop a respect for work and other working inmates. Thanks to work, the inmate learns discipline, punctuality, conscientiousness in the performance of his duties, organization of working time, as well as consolidates the habit of work. Thus, the work of inmates fulfils an educational role, often associated with the improvement of professional competences and other activities aimed at professional development. The work makes it easier for the inmate to return to life in freedom and prevents him from reoffending.

ANEKSY

Aneks 1 – AUTORSKI KWESTIONARIUSZ ANKIETY

PRACA DYMENSJĄ ROZWOJU I INTEGRACJI EKOLOGICZNEJ OSADZONYCH

(mgr Maciej Teuchmann)

Szanowna Pani/Szanowny Panie

Dla uproszczenia pytań przy pytaniach jest wykazana tylko forma męska i bez formy Pan/Pani. Ankieta dotyczy zarówno pracujących jak i niepracujących, kobiet i mężczyzn, osadzonych (tymczasowo aresztowanych i skazanych).

Zwracam się z serdeczną prośbą o wypełnienie poniższej ankiety, poprzez odpowiedź na wszystkie pytania. Prosząc o szczerze odpowiedzi, zapewniam, że uzyskane informacje nie zostaną udostępnione osobom postronnym, a jedynie posłużą do celów naukowych, prowadząc do doskonalenia systemu.

Każda odpowiedź na postawione pytania jest poprawna, jeśli tylko bywa szczerą i podana bez dłuższego zastanowienia się nad nią. Chodzi, bowiem głównie o Twoje własne opinie w sprawach, których dotyczą poszczególne pytania.

Wybieramy po jednej odpowiedzi, chyba że przy pytaniu wyraźnie pisze inaczej.

Bardzo dziękuję za udział w badaniu !!!

Maciej Teuchmann

CZĘŚĆ PEDAGOGICZNO-PENITENCJARNA

1. Czy Twoim zdaniem (z punktu widzenia opinii społecznej oraz realizacji celów wykonywania kary pozbawienia wolności) praca spełnia zadanie resocjalizujące wobec osadzonego?

- ☐ Zdecydowanie TAK
- ☐ Raczej tak
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie spełnia takiego zadania
- ☐ Zdecydowanie nie spełnia takiego zadania

2. Co sądzisz o resocjalizacyjnej funkcji pracy?
-
-
-
-
-
-
-
-

3. Co sądzisz o powiedzeniu, że praca wychowawcza (resocjalizacyjna) „tworzy nowego człowieka”?

- ☐ Tak, zdecydowanie zgadzam się
- ☐ Raczej zgadzam się
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z tym stwierdzeniem
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z tym stwierdzeniem

4. Czy możliwa jest budowa takich struktur, które zapewniają wszystkim pracownikom równe szanse rozwoju zawodowego?

- ☐ Tak jest możliwa, zdecydowanie się zgadzam
- ☐ Raczej zgadzam się
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się

5. Na ile dla Ciebie wartością jest praca?

(najpierw przeczytaj, bardzo ważne pytanie – możesz wybrać maksymalnie 5-7 odpowiedzi)

- ☐ „Każdy jest kowalem swego losu” i wytrwale pracują, prędzej dojdą do czegoś w życiu od tych, od których liczą na przypadek, los szczęścia, pomyślne układy i znajomości
- ☐ Bez wytężonej pracy nawet ludzie utalentowani niczego nie osiągną
- ☐ Czas pobytu w pracy może być nie mniej interesujący niż czas spędzony w domu
- ☐ Dzięki dobrej pracy można zdobyć uznanie wśród kolegów i przełożonych, a także w szerszym otoczeniu
- ☐ Dzięki pracy chociaż częściowo mogę funkcjonować jak każdy obywatel, który codziennie chodzi do pracy
- ☐ Każdy człowiek powinien uzyskać takie przygotowanie do pracy i taki stan kompetencji, które zapewnią mu szansę bycia podmiotem w każdej sytuacji pracowniczej
- ☐ O tym, co wart jest człowiek, najlepiej można się przekonać obserwując jego pracę
- ☐ Praca buduje nową tożsamość społeczną, kulturową i osobową pracującego
- ☐ Praca jest „dialogiem człowieka z człowiekiem”
- ☐ Praca jest podstawą utrzymania i czynnikiem rozwoju człowieka, rodziny i społeczeństwa
- ☐ Praca jest wartością i źródłem innych wartości
- ☐ Praca jest źródłem atrakcyjności zachowań osadzonego
- ☐ Praca ludzka pomaga pracującemu osiągać pełnię człowieczeństwa oraz wyższy stopień doskonałości
- ☐ Praca to działanie zmierzające do formowania bytu ludzkiego, do jego przekształcania i rozwijania, do samorealizacji, samoaktualizacji człowieka jako osoby

- ☐ Praca umożliwia wykorzystywanie zasobów człowieka i jego potencjałów twórczych
- ☐ Praca wychowuje człowieka
- ☐ Pracy w okresie izolacji penitencjarnej należy przypisywać dużą wagę, jest ona bardzo potrzebna w resocjalizacji, jest wręcz konieczna
- ☐ Trafne jest powiedzenie: „Pracuj, pracuj, a garb ci sam wyrośnie”?
- ☐ W pracy wszystkie obowiązki trzeba wykonywać najlepiej jak się tylko potrafi
- ☐ W resocjalizacji wychowuje się przez pracę i do pracy
- ☐ Wartość pracy jest czynnikiem ubogacenia życia duchowego człowieka
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się (Szymański, 2006).

6. Do których sformułowań jesteś najbardziej przekonany w zakresie pedagogicznej roli pracy w resocjalizacji penitencjarnej?

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)

- ☐ Praca pomaga znaleźć nowe kierunki w swoim życiu, uczy zespołowości, budując idee zdrowej rywalizacji
- ☐ Praca stanowi zasadniczy element życia ludzkiego
- ☐ Praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy czy aspiracje człowieka, a ponadto na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym
- ☐ Przyszłość osadzonych zależy tylko od nich samych
- ☐ Resocjalizacja poprzez pracę to wartość sama w sobie
- ☐ W resocjalizacji penitencjarnej wyraźnie akcentuje się użytkową wartość pracy
- ☐ Zatrudnienia stanowi główny element programu zapobiegania przestępczości i zwalczania jej
- ☐ Inny (proszę napisz jaki)
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z żadną odpowiedzią
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z żadną odpowiedzią

7. Proszę zakreśl odpowiedni kwadrat (pytanie dotyczy pobytu w ZK):

(wielokrotnego wyboru)

- ☐ pracuję / pracowałem
- ☐ uczestniczę / uczestniczyłem w programach resocjalizacyjnych
- ☐ uczestniczę / uczestniczyłem w terapiach
- ☐ uczę się / uczyłem
- ☐ uczestniczę / uczestniczyłem w kursach, szkoleniach
- ☐ uczestniczę / uczestniczyłem (podaj w czym)
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z żadną odpowiedzią
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z żadną odpowiedzią

8. Resocjalizacyjny wymiar pracy jest uzależniony od spełnienia kilku warunków – które są dla Ciebie najważniejsze?:

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)

- ☐ Dobre zorganizowanie pod względem bezpieczeństwa
- ☐ Dostosowanie do psychofizycznych możliwości więźnia
- ☐ Nadzorowanie i ocenianie pracy osadzonych
- ☐ Otrzymywanie wynagrodzenia za pracę
- ☐ Połączenie pracy z nauką zawodu (jeśli osadzony ma taką wolę)
- ☐ Produktywność pracy (produkowanie potrzebnych i sensownych, określonych dóbr i usług)
- ☐ Przynoszenie pożytku społecznego
- ☐ Zgodność z zainteresowaniami i kwalifikacjami osadzonego
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z żadną odpowiedzią
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z żadną odpowiedzią

9. Czy wykonywana przez Ciebie praca może mieć wpływ na Twój powrót do przestępstwa?

- ☐ Tak, zdecydowanie wpływa; „staje się człowiekiem” społecznie akceptowalnym
- ☐ Sam nie wiem – może
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie widzę takiego związku
- ☐ Zdecydowanie nie widzę takiego związku

10. Jak oceniasz polski system penitencjarny?

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie razem 6 odpowiedzi; postaw „+” przy odpowiedzi, którą popierasz, a „-”, którą wyraźnie odrzucasz)

- ☐ Nakładane ograniczenia na osoby pozbawione wolności powinny być uzasadnione względami bezpieczeństwa i utrzymania porządku, w takim stopniu, by nie utrudniać powrotu osadzonego do społeczeństwa
- ☐ Podoba Ci się zapis w polskim prawie: zapewnienia osadzonemu, „w miarę możliwości” świadczenia pracy
- ☐ Powinno się od pracownika wymagać samodzielności oraz odpowiedzialności za siebie i innych
- ☐ Praca (zatrudnienie) jest celem wychowawczym
- ☐ Praca nie może być rozszerzeniem represyjności kary pozbawiania wolności
- ☐ Praca w polskim systemie karnym nie jest traktowana jako element kary, a jako element resocjalizacji
- ☐ Pracownik nie może być traktowany jak „tania siła robocza”
- ☐ Prawo powinno mobilizować do współpracy z pozawieziennymi organizacjami pomocy społecznej oraz do jak największego udziału społeczeństwa w życiu więziennym
- ☐ Osadzony powinien być traktowany z szacunkiem

- ☐ Skierowanie do pracy nie wywołuje powstania stosunku pracy
- ☐ System penitencjarny jest tak efektywny, jak skuteczne są środki oddziaływania na więźniów
- ☐ Wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzanie w osadzonym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanych postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa
- ☐ Wykonywanie pracy przez osadzonego jest jego obowiązkiem, a odmowa wykonywania stanowi „przekroczenie”
- ☐ Zatrudnienie powinno uczyć osadzonego pracy i utrzymania z wynagrodzenia za pracę siebie i rodziny
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z żadną odpowiedzią
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z żadną odpowiedzią

11. Co sądzisz o potrzebie poszanowania dla rodziny?

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie razem 5 odpowiedzi)

- ☐ Coraz częściej zdarza się, że rodzina daje zły przykład dzieciom
- ☐ Do najmielszych momentów w życiu należą chwile spędzone w gronie rodzinnym
- ☐ Dziś rodzina nie jest już tym, czym była dawniej, coraz częściej można stwierdzić, że członkowie rodziny stają się dla siebie obcy
- ☐ Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji
- ☐ Od najmłodszych lat należy wpajać dzieciom zasady i przekonania, które uznają rodzice i dziadkowie
- ☐ Postępowanie człowieka świadczy o tym, jak został wychowany w rodzinie
- ☐ Rodzice żyją przede wszystkim sprawami dzieci - bez posiadania dzieci życie nie miałoby wielkiego sensu
- ☐ W trudnych sytuacjach życiowych rodzina jest miejscem, w którym można znaleźć pomoc i opiekę
- ☐ Zasadniczą częścią prawa więźnia do poszanowania życia rodzinnego jest to, aby władze więzienia pomagały mu podtrzymywać kontakty z rodziną
- ☐ Zatrudnienie powinno uczyć osadzonego pracy i utrzymania z wynagrodzenia za pracę siebie i rodziny
- ☐ Znaczenie rodziny stale maleje, gdyż coraz więcej spraw życiowych rozstrzyga się poza nią
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z żadną odpowiedzią
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z żadną odpowiedzią (Szymański, 2006).

12. Które przepisy dot. pracujących skazanych innych krajów zaadoptowałbyś w polskim prawodawstwie?

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)

- ☐ Brak uprzywilejowania zatrudnienia w przywiezionych zakładach pracy
- ☐ Obowiązek zapewnienia osadzonemu „odpowiedniej” pracy
- ☐ W przypadku zatrudnienia odpłatnego nie istnieje bezwzględny wymóg objęcia osadzonego przepisami powszechnego prawa pracy
- ☐ W przypadku, gdy osadzony zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę, ma on zapewnione warunki BHP adekwatne do wykonywanego zawodu i zajmowanego stanowiska pracy, a także jej charakteru
- ☐ Występuje zarówno zatrudnienie odpłatne, jak i nieodpłatne, przy czym zasadą jest zatrudnienie odpłatne, zaś zatrudnienie nieodpłatne dotyczy zasadniczo prac wykonywanych za zgodną lub na wniosek samego osadzonego
- ☐ Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest jedną z możliwości zatrudnienia osadzonego, przewidując dodatkowo inne (np. skierowanie do pracy)
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z żadną odpowiedzią
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z żadną odpowiedzią

13. Twój wykonywany zawód na wolności:

- ☐ **Parlamentarzysta, wyższy urzędnik i kierownik** – Grupa ta obejmuje zawody, w których podstawowymi zadaniami są: planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych.
- ☐ **Specjalista** – Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich głównymi zadaniami są: wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.
- ☐ **Technik i inny średni personel** – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania.
- ☐ **Pracownik biurowy** – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu.
- ☐ **Pracownik usług osobistych i sprzedawca** – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.
- ☐ **Rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak** – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uprawy i zbioru ziemiopłodów, zbierania owoców lub roślin dziko rosnących, uprawy i eksploatacji lasów, chowu i hodowli zwierząt, połowów lub hodowli ryb.
- ☐ **Robotnik przemysłowy i rzemieślnik** – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne

zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów.

- ☐ **Operator i monter maszyn i urządzeń** – Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod. Wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń.
- ☐ **Pracownik przy pracach prostych** – Grupa ta obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach wymaga pewnego wysiłku fizycznego.
- ☐ **Siły zbrojne** – W grupie tej klasyfikowani są żołnierze zawodowi służby stałej i kontraktowej oraz żołnierze zasadniczej i nadterminowej służby wojskowej (Rozporządzenie, 2014).
- ☐ Bezrobotny
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

14. Charakter Twojej pracy przed osadzeniem:

- ☐ Stała (stała i dorywcza)
- ☐ Dorywcza
- ☐ Nie pracowałem

15. Zaznacz odpowiedni kwadrat (pytanie dotyczy pobytu w ZK):

- ☐ Nie pracowałem ani uprzednio, ani obecnie
- ☐ Pracowałem wcześniej i obecnie
- ☐ Wcześniej pracowałem, lecz już nie pracuję
- ☐ Wcześniej nie pracowałem, ale obecnie pracuję
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

16. Pracuje (obecnie w ZK)?

- ☐ Odpłatnie
- ☐ Nieodpłatnie
- ☐ Nie pracuję

17. Zatrudnienie odpłatne skazanych (na chwilę obecna):

- ☐ Pytanie mnie nie dotyczy
- ☐ Pracuję, ale nie wiem jaka to forma, nie rozumiem pytania
- ☐ Przywieszienne przedsiębiorstwa państwowe (d. Przywieszienne Przeds. Przemysłowe)
- ☐ Przywieszienne spółki akcyjne lub spółki z o.o.
- ☐ Instytucje gospodarki budżetowej (d. Przywieszienne Gospodarstwo Pomocnicze)
- ☐ Produkcja nakładcza (chałupnicza)
- ☐ Kontrahenci poza więzienni
- ☐ Umowa o pracę
- ☐ Umowa zlecenie, umowa o dzieło
- ☐ Inna podstawa prawna
- ☐ Prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych SW

18. Co konkretnie obecnie robisz jako osadzony? Jaka to praca?

.....

☐ Nie pracuję

19. Forma wykonywanej pracy dotyczy osadzonych **nieodpłatnie** (na chwilę obecną):

☐ Pytanie mnie nie dotyczy

☐ Pracuję, ale nie wiem jaka to forma, nie rozumiem pytania

☐ Pracach publicznych

☐ Prace na cele charytatywne i OPP

☐ Pracach porządkowych oraz pomocniczych na rzecz jednostek organizacyjnych SW (art. 123a, § 1 i 2 k.k.w.)

☐ Przywiązanie przedsiębiorstwa państwowe na podstawie art. 123a, §3 k.k.w.

☐ Instytucje gospodarki budżetowej podstawie zgodnie art. 123a, §3 k.k.w.

20. Czy Twoim zdaniem ilość i jakość ofert pracy dla osadzonych jest zadowalająca?

☐ Ilość i jakość ofert pracy jest w pełni zadowalająca

☐ Ilość i jakość ofert pracy jest niezła, ale nie rewelacyjna

☐ Ofert pracy dla osadzonych jest zdecydowanie za mało

☐ Oferty pracy są w zbyt małym stopniu dostosowane do potrzeb osadzonego

☐ Nie mam zdania

☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

21. Twoja przyczyna pozostawania bez pracy odpłatnej i nieodpłatnej (na chwilę obecną):

(pytanie wielokrotnego wyboru – możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

☐ Brak pracy

☐ Z powodu drugiej sprawy śledczej (skazanym, przebywającym w AŚ/ZK – tymczasowo aresztowanym w drugiej sprawie – uniemożliwia zatrudnienie)

☐ Niechęć do pracy

☐ Nieodpowiednia oferta

☐ Niezdolności do pracy, stan zdrowia (trwale lub czasowo niezdolni do pracy, przebywający w szpitalu lub w izbie chorych, zakwalifikowani na oddział terapeutyczny)

☐ Przebywanie poza terenem AŚ, ZK (ucieczki, niepowroty z przepustek, publiczne zakłady opieki zdrowotnej, pomieszczenia policji)

☐ Z innych przyczyn

☐ ZDOLNY DO PRACY

☐ Nie mam zdania

☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

☐ Pytanie mnie nie dotyczy

22. Jakie są Twoje oczekiwania wobec pracy podejmowanej w trakcie odbywania kary?

(pytanie wielokrotnego wyboru – możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Możliwość kontaktów społecznych
- ☐ Możliwość podnoszenia kwalifikacji
- ☐ Wysokie zarobki
- ☐ Zabicie nudy w ZK
- ☐ Zgodność z zainteresowaniami
- ☐ Inne – jakie?
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

23. Jakie są Twoje motywy podejmowania pracy?

(pytanie wielokrotnego wyboru – możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Chęć spłacenia zobowiązań finansowych (np. alimentów)
- ☐ Chęć zdobycia kwalifikacji zawodowych
- ☐ Chęć zdobycia pieniędzy
- ☐ Jest formą aktywności
- ☐ Jest formą wyładowania energii
- ☐ Łagodzi skutki izolacji
- ☐ Umożliwia kontakt z ludźmi
- ☐ Utrzymywanie się samemu / nie obciążanie rodziny
- ☐ Wizja i chęć warunkowego przedterminowego zwolnienia
- ☐ Nie mam motywacji do pracy
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

24. Jakie dla Ciebie walory posiada podejmowana praca w ZK?

(pytanie wielokrotnego wyboru – możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Da się ją lubić
- ☐ Daje satysfakcję
- ☐ Jest łatwa
- ☐ Jest moim własnym wyborem
- ☐ Jest użyteczna
- ☐ Posiada na mnie pozytywny wpływ
- ☐ Pozwala zachować szacunek do siebie
- ☐ Rozwija zainteresowania, zdolności
- ☐ Umożliwia samowychowanie, własny rozwój
- ☐ Wypełnia czas, zabija nudę
- ☐ Nie ma żadnych walorów
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

25. Czy posiadasz obawy dotyczące funkcjonowania na wolności w kwestii zatrudnienia?
- ☐ Przewiduję problemy
 - ☐ Nie ma obaw
 - ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
26. Określ proszę jakie to posiadasz obawy dotyczące funkcjonowania na wolności w kontekście zatrudnienia?
- (pytanie wielokrotnego wyboru – możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)**
- ☐ Nie ma obaw
 - ☐ Problemy intrapersonalne (np. poczucie wstydu, winy, wyobcowania itp.)
 - ☐ Stygmatyzację społeczną
 - ☐ Trudność odbudowania więzi rodzinnych
 - ☐ Trudność w znalezieniu pracy
 - ☐ Utratę przyjaciół, znajomych
 - ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
27. Czy jesteś zobowiązany do świadczeń alimentacyjnych:
- ☐ TAK
 - ☐ NIE
28. Jeżeli jesteś zobowiązany płacić świadczenia alimentacyjne, czy się z tego wywiązujesz?
- ☐ Nie mam alimentów do płacenia
 - ☐ Tak płacę sukcesywnie
 - ☐ Tak, płacę sporadycznie
 - ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
 - ☐ Nie mam możliwości spłaty
29. Wyróżnienia otrzymane w więzieniu (nagrody):
- ☐ TAK, ile?
 - ☐ NIE
30. Kary otrzymane w więzieniu:
- ☐ TAK, ile?
 - ☐ NIE
31. Zatrudnienie w całym okresie odbywania kary pozbawienia wolności
- ☐ Byłem zatrudniony
 - ☐ Nie byłem zatrudniony
32. Jakież posiadasz relacje z rodziną?
- ☐ Zdecydowanie negatywne
 - ☐ Negatywne
 - ☐ Nieokreślone
 - ☐ Pozytywne
 - ☐ Zdecydowanie pozytywne

33. Jakież posiadasz relacje z pracodawcami, społecznością lokalną (sąsiadami, mieszkańcami danej miejscowości)?
- ☐ Zdecydowanie negatywne
 - ☐ Negatywne
 - ☐ Nieokreślone
 - ☐ Pozytywne
 - ☐ Zdecydowanie pozytywne
34. Czy posiadasz uzależnienia (od alkoholu, narkotyków, leków)?
- ☐ Jestem uzależniony (nie dotyczy palenia papierosów)
 - ☐ Nie jestem uzależniony
 - ☐ Nikogo nie powinno to obchodzić (podejście ambiwalentne)
35. Oceń w pięciostopniowej skali Twoją ocenę procesu integracji i rozwoju związanego z pracą (bardzo ważny obiektywizm):
- ☐ Zdecydowanie negatywna
 - ☐ Negatywna
 - ☐ Nieokreślona
 - ☐ Pozytywna
 - ☐ Zdecydowanie pozytywna
36. Czy we współczesnym świecie możliwe jest dochodzenie do partycypacji wspólnotowej i więzi społecznych poprzez motywację, identyfikację, przyjmowanie celów grupy jako swoje oraz przeżywanie ich wartości?
- (najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie 5 odpowiedzi)**
- ☐ Często grupa pracownicza wspólnie dąży do uzyskiwania korzyści, identyfikuje się z nią, a następnie dążą do wspólnych zainteresowań i wartości
 - ☐ Dla przedsiębiorców ważna jest komunikatywność pracownika oraz chęć jego współpracy
 - ☐ Grupy zadaniowe nie powinny być tworzone w oparciu o koleżeńskie więzi, a o kompetencje i wiedzę pracowników
 - ☐ Identyfikacja z grupą to przyjmowanie celów grupy za swoje
 - ☐ Motywacja to niezaspokojone pragnienie
 - ☐ Poszanowanie wartości grupy, z którymi się pracuje wzmacnia jednostkę, pośrednio rodzinę i społeczeństwo
 - ☐ Praca zaspakaja potrzeby, daje satysfakcję, poczucie własnej wartości, mobilizując do działań rozwojowych, jest powołaniem, źródłem zarobkowania i szansą samorealizacji
 - ☐ Zasadnicze wartości pracownika to: zaangażowanie zawodowe, szacunek dla innych, prawość, lojalność i solidarność
 - ☐ Nie mam zdania
 - ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
 - ☐ Raczej nie zgadzam się z żadną odpowiedzią
 - ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z żadną odpowiedzią

37. Jaki wpływ Twoim zdaniem na rozwój i integrację osadzonego może mieć społeczeństwo?

- ☐ Społeczeństwo może mieć olbrzymi wpływ
- ☐ Społeczeństwo posiada umiarkowany wpływ
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie widzę związku
- ☐ Zdecydowanie nie widzę związku

38. W którą stronę Twoim zdaniem bardziej kieruje się społeczeństwo w kwestii stygmatyzacji/destygmatyzacji skazanych?

- ☐ Stygmatyzacji skazanego
- ☐ Destygmatyzacji skazanego
- ☐ Nie rozumiem pytania
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

[Destygmatyzacja jest to proces reakcji społecznej przywracający osoby niedostosowane społecznie lub odznaczające się aktywnością kryminalną do pozytywnych grup społecznych. Inkluzyjne zmiany wspólnotowe odbywają się poprzez zmianę motywacji, myślenia, percepcji, wrażliwości i uczuć w stosunku do osób dotychczas wykluczanych społecznie (Pierzchała, 2018c: 479).]

39. Na ile dla Ciebie elementem kształtującym środowisko pracownicze są więzi społeczne?

- ☐ Tak, więzi społeczne są bardzo kształtujące środowisko pracownicze
- ☐ Kształtujące, ale raczej nie środowisko pracownicze
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie widzę związku
- ☐ Zdecydowanie nie widzę związku

CZĘŚĆ PSYCHOLOGICZNO-SOCJOLOGICZNA

40. Jak rozumiesz bycie pomocnym?

(pytanie wielokrotnego wyboru – możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Pomocowość to wzrastanie w kierunku empatyczności i prospołeczności
- ☐ Pomocowość winna pozostawać w granicach możliwości rozwojowych osoby, której udziela się pomocy
- ☐ Tożsamość kulturowa to akceptacja i zrozumienie. Oznacza potrzebę zrozumienia inności drugiej osoby
- ☐ Wg mnie to:
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z powyższymi odpowiedziami
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z powyższymi odpowiedziami

41. Jakie masz zdanie o prawie do wyboru?

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie 2 odpowiedzi)

- ☐ Człowiek jest wolny przez samą możliwość wyboru (dobra jak i zła)
- ☐ Człowiekowi należy przedstawić ofertę zmiany, zachowując jego podmiotowość i tożsamość
- ☐ Prawdziwy sens etyczności oddziaływań penitencjarnych powinien się wyrażać w równowadze pomiędzy dobrem społecznym, a dobrem jednostki
- ☐ Prawo wyboru to nienarzucanie woli drugiej osobie
- ☐ Osadzeni powinni mieć wybór. Tylko od niego samego zależy, czy chce skorzystać z wyboru
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się

42. Jaka jest twoja skuteczność w pracy w warunkach penitencjarnych?

(proszę o wypełnienie wszystkich podpunktów, jak nie pracujesz, a pracowałeś to także)

(Skuteczność to osiąganie zamierzonych wyników, a zatem niezbędna jest umiejętność wyznaczania odpowiednich celów i podejmowanie zaplanowanych działań zmierzających do ich realizacji).

- a) Zdarzają się reklamacje Twojej pracy? ☐ TAK, ☐ NIE; ☐ NIE WIEM
- b) Jak oceniasz swoją wydajność w porównaniu do kolegów? ☐ WIĘKSZĄ;
☐ PORÓWNYWALNĄ; ☐ NIŻSZĄ; ☐ NIE WIEM
- c) Poziom satysfakcji klientów z Twojej pracy? ☐ DUŻA, ☐ ŚREDNIA, ☐ SŁABA,
☐ NIE WIEM, ☐ MOJA PRACA NIE MA KLIENTÓW
- d) Bezawaryjność twojej pracy: ☐ NIE ZNAM PRZYPADKÓW, ŻEBY SIĘ COŚ ZEPSUŁO;
☐ A CO MNIE TO OBCHODZI – NIECH SIĘ PSUJE; ☐ NIE WIEM
- e) Ilość odpadów z Twojej pracy: ☐ DUŻA, ☐ ŚREDNIA, ☐ MAŁA, ☐ NIE WIEM,
☐ NIE DOTYCZY MOJEJ PRACY
- f) Średni czas realizacji zamówień klientów: ☐ DŁUGI, ☐ ŚREDNI, ☐ KRÓTKI,
☐ NIE DOTYCZY MOJEJ PRACY
- g) Jak oceniasz swoją skuteczność pracy? ☐ WYSOKO, ☐ ŚREDNIO, ☐ NISKO,
☐ NIE WIEM
- h) ☐ Nie mam zdania
- i) ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

43. Co dla Ciebie oznacza odpowiedzialność?

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie 5 odpowiedzi)

- ☐ Kara pozbawienia wolności powinna przygotowywać do wolności i samodzielności, powinna skłaniać osadzonego do wzięcia odpowiedzialności za siebie i swój los
- ☐ Każdy pracujący może podjąć zobowiązania na rzecz innej osoby, ponieważ praca uczy wspólnoty i partycypacji wspólnotowej
- ☐ Kontakt z kimś jest sensowniejszy i łatwiejszy, gdy jest oparty na porozumieniu oraz na zdolności do uczestnictwa i współdziałania
- ☐ Odpowiedzialność nie oznacza pełni wolności. Człowiek nie jest nigdy całkowicie wolnym

- ☐ Praca kształtuje poczucie odpowiedzialności osadzonych
- ☐ Proces integracji wymaga budowania „wspólnego życia” , traktując drugiego człowieka jako jedność
- ☐ Rodzina i dom powinny być jednym z najważniejszych przedmiotów troski i odpowiedzialności
- ☐ Osadzonemu można pomóc, ale on sam musi tego „chcieć”
- ☐ Osadzony powinien brać odpowiedzialność za siebie
- ☐ Sprawca nie powinien być tylko odpowiedzialny za swój czyn, ale także chcieć zaciągać zobowiązania na rzecz ofiary
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się

44. Jaka jest Twoja efektywność pracy w warunkach penitencjarnych?

(proszę o wypełnienie wszystkich podpunktów, jak nie pracujesz, a pracowałeś to także)

(Istotą efektywności pracy jest produktywnie wykorzystywanie przez pracowników dostępnych zasobów, czasu oraz możliwości. Im wynik podjętych działań jest lepszy, tym efektywność pracy jest wyższa)

- a) Jak oceniasz swoje zmotywowanie do pracy i komunikację? ☐ BARDZO DOBRZE, ☐ DOBRZE, ☐ ŚREDNIO, ☐ SŁABO, ☐ NIE WIEM
- b) Czy właściwie planowane są działania i zarządzanie Twoim czasem? ☐ BARDZO DOBRZE, ☐ DOBRZE, ☐ ŚREDNIO, ☐ SŁABO, ☐ NIE WIEM
- c) Czy odbyłeś potrzebne szkolenia dla pracowników? ☐ TAK, ☐ NIE, ☐ NIE POTRZEBNE SĄ MI ŻADNE SZKOLENIA
- d) Czy temperatura i wilgotność powietrza w Twoim otoczeniu pracy są właściwe? ☐ SĄ WŁAŚCIWE, ☐ ŚREDNIE, ☐ SŁABE, ☐ NIE DOTYCZY TO MOJEJ PRACY
- e) Czy Bezpieczeństwo i higiena pracy są na właściwym poziomie? ☐ NIE MAM ZASTRZEŻEŃ, ☐ NA ŚREDNIM POZIOMIE, ☐ MAM WIELE ZASTRZEŻEŃ, ☐ NIE WIEM
- f) Czy masz zastrzeżenia do właściwego zarządzania zespołem? ☐ NIE MAM, ☐ MAM WIELE UWAG, ☐ NIE WIEM, ☐ NIE DOTYCZY TO MOJEJ PRACY
- g) Czy Twój poziom stresu jest wystarczająco niski? Czy zadbane, aby tak było? ☐ JEST OK., ☐ ŚREDNIO, ☐ MOGŁOBY BYĆ LEPIEJ, ☐ NIE WIEM
- h) ☐ Nie mam zdania
- i) ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

45. Zgadzasz się z twierdzeniem, że osiąganie rezultatów w pracy zależy w głównej mierze od motywacji pracującego do działania?

- ☐ Tak, zdecydowanie zgadzam się
- ☐ Raczej zgadzam się
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się

46. Jakie znaczenie dla Ciebie posiada zaufanie do drugiego człowieka?

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie 5 odpowiedzi)

- ☐ Brak zaufania do mnie to zniewaga
- ☐ Człowiek powinien się „odsłonić”, czyli zdobyć zaufanie na poziomie odpowiedzialności, wówczas zacznie czynić sprawiedliwie i mówić prawdę o sobie
- ☐ Im bardziej dana osoba jest do nas podobna, tym szybciej jej zaufasz
- ☐ Na zdobycie zaufania, trzeba sobie zapracować
- ☐ Obdarzanie zaufaniem wszystkich jest bezsensowne, ale brak zaufania do kogokolwiek jest neurotyczne i głupie
- ☐ Odpowiedzialność to element zaufania do tych, którzy pracę dają i kreowaniem zaufania od nich dla siebie
- ☐ Zaufanie należy do fundamentalnych wartości człowieka
- ☐ Zaufanie to oddanie się komuś, poprzez zezwolenie tej osobie na wspieranie części Ciebie, którą możesz stracić, jeśli ta osoba Cię zawiedzie
- ☐ Zaufanie wiąże się z pewnym cennym uczuciem, jakim jest godność otrzymania zaufania od ludzi, których kochasz
- ☐ Życie z kimś jest sensowniejsze i łatwiejsze, gdy jest oparte na porozumieniu oraz na zdolności do uczestnictwa i współdziałania
- ☐ Nie rozumiem pytania
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się

47. Co Twoim zdaniem wpływa na rozwój człowieka pracującego?

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie 5 odpowiedzi)

- ☐ Działanie skierowane na zaspokojenie potrzeb wywołuje rozwój fizyczny, psychiczny, duchowy i moralny pracującego
- ☐ Integralny rozwój można określić, jako „całościowy zewnętrzny i wewnętrzny rozwój człowieka i przystosowanie do życia według przyjętego wzoru”
- ☐ Każdy człowiek ma prawo i obowiązek ponoszenia odpowiedzialności za własny rozwój oraz aktualizowanie drzemających w nim możliwości
- ☐ Każdy osadzony posiada możliwość rozwoju, przekraczanie własnego cyklu biologicznego i przechodzenie na coraz to wyższy poziom
- ☐ Poprzez pracę tworzy się partycypacja (współuczestnictwo) wspólnotowa, wymiana, współpraca (koordynacja)
- ☐ Praca jest czynnikiem warunkującym współpracę ludzi oraz grup społecznych, czyli w istotny sposób wpływa na całokształt życia społecznego
- ☐ Praca umożliwia rozwój własnej osobowości, służąc urzeczywistnianiu się „człowieczeństwa” oraz spełnianiu osobowego powołania
- ☐ Prawidłowy rozwój człowieka dokonuje się w wyniku jego aktywności, uczestnictwa dyktowanego przez wolę wyboru moralnego czynów, a nakazywanego (powinnościowym) charakterem norm moralnych

- ☐ Proces pracy powinien zakończyć się rezultatem, emergencją (czyli nową jakością), rezultatem mierzalnym na poziomie jakości, tworząc „nowego człowieka”
- ☐ Rozwój człowieka przebiega samorzutnie według prawidłowości rządzących organizmem i osobowością człowieka oraz zależnie od wrodzonych zadatków
- ☐ Rozwój pracującego polega na zdobywaniu dystansu wobec własnych potrzeb, na zachowaniu wewnętrznej wolności, czyli umiaru. Rozwój trwa bowiem przez całe życie niezależnie od procesu starzenia się organizmu
- ☐ Rozwój człowieka łączy w sobie dwie kwintesencje: społeczną i indywidualną. Człowiek nieprzystosowany pozostaje konformistą (bezkrytycznie podporządkowując się i przystosowując do normom, wartości i poglądów uznanych za obowiązujące w danej grupie społecznej)
- ☐ Inne elementy. Proszę podaj jakie
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z żadną odpowiedzią
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z żadną odpowiedzią

48. Co dla Ciebie oznacza bycie wolnym?

(najpierw przeczytaj – możesz wybrać maksymalnie 5 odpowiedzi)

- ☐ Bycie wolnym związane jest z istnieniem człowieka i innych ludzi
- ☐ Odpowiedzialność człowieka nie oznacza pełni wolności. Człowiek nie jest nigdy całkowicie wolnym
- ☐ Rezultatem wolności jednostki jest zgoda (afirmacja) na absolutną odpowiedzialność człowieka
- ☐ Wolność człowieka, który czyni dobro, jest bardziej wyzwolona niż wolność osoby, która używa jej w zły sposób
- ☐ Wolność nie jest dana człowiekowi, jest mu zadana, by ukazywała prawdę o dobru
- ☐ Wolność osłabia zaniżone poczucie własnej wartości, kompleks niższości oraz związane z tym postawy braku asertywności, braku własnych poglądów, zależności od opinii publicznej i podatności na medialną manipulację
- ☐ Wolność to szansa na bycie lepszym
- ☐ Wolności nie można tylko posiadać, ale trzeba ją stale zdobywać, tworzyć
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie z żadną odpowiedzią się nie zgadzam się
- ☐ Życie na wolności a nie za kratami⁹⁴

49. Czy dla Ciebie w jakimś stopniu grupy pracownicze tworzą wspólne normy zachowania i postępowania?

- ☐ Tak sprawna grupa potrafi wiele
- ☐ Może czasem się zdarzy, ale pewnie nie w więzieniu
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)

⁹⁴ Dopisane ID=156.

- ☐ Raczej nie zgadzam się
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się

50. Czy uważasz, że osoby z niską samooceną są bardziej wrażliwe na ryzyko niepowodzenia (dążąc do unikania porażki, aniżeli do osiągnięcia sukcesu)?

- ☐ Tak, zdecydowanie tak uważam
- ☐ Zgadzam się pośrednio
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie zgadzam się z tą tezą
- ☐ Zdecydowanie nie zgadzam się z tą tezą

51. Proszę ustawić chronologicznie – po zastanowieniu – wartości (wpisując obok cyfry od 1 do 10), w jakim stopniu są dla Ciebie ważne? 1 – oznacza, że jest najważniejsza, a 10 – że najmniej ważna.

- ___ allocentryczne (ważność relacji, spraw koleżeńskich, rozumienie drugiego)
- ___ edukacyjne,
- ___ kulturalne,
- ___ materialne,
- ___ obywatelskie,
- ___ pracy (związane z pracą),
- ___ prospołeczne,
- ___ przyjemnościowe,
- ___ rodzinne,
- ___ władzy (związane ze sprawowaniem władzy),

- ☐ Nie rozumiem o co chodzi
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne) (Szymański, 2006).

52. Czy Twoim zdaniem praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy czy aspiracje człowieka, a ponadto na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym?

- ☐ Tak, zdecydowanie wpływa
- ☐ Raczej wpływa
- ☐ Nie mam zdania
- ☐ Nie obchodzi mnie to (podejście ambiwalentne)
- ☐ Raczej nie wpływa
- ☐ Zdecydowanie nie wpływa

53. Jeżeli chciałbyś napisać coś od siebie o pracy osadzonego, o oczekiwaniach swoich i kolegów, o możliwościach, o wadach systemu i oczywiście zaletach, wszystko to co dotyczy pracy więźnia, a co w przyszłości mogłoby zmienić dolę osadzonego?

.....

.....

54. Jednocześnie proszę o wyrażenie zgody na częściowe zacytowanie w celach naukowych twoich słów z pytań otwartych (opisowych)

- ☐ zgadzam się na zacytowanie moich słów
- ☐ nie zgadzam się na zacytowanie moich słów

METRYCZKA

55. Płeć

- ☐ kobieta
- ☐ mężczyzna

56. Twój obecny wiek życia

- ☐ do 20 lat
- ☐ powyżej 20 do 35 lat
- ☐ powyżej 35 do 60 lat
- ☐ powyżej 60 roku życia

57. Miejsce zamieszkania przed osadzeniem:

- ☐ miasto (duże, małe)
- ☐ wieś

58. Twoje wykształcenie (skończone, nieskończone):

- ☐ podstawowe
- ☐ gimnazjalne
- ☐ zasadnicze
- ☐ średnie (ogólne, zawodowe)
- ☐ wyższe

59. Twój stan cywilny:

- ☐ samotny / samotna
- ☐ w związku małżeńskim
- ☐ w związku partnerskim
- ☐ rozwiedziony / rozwiedziona
- ☐ w separacji
- ☐ wdowiec / wdowa

60. Rodzaj przestępstwa (popełnionego czynu) (podać §, art., k.k., k.w., ustawy o narkomanii, innej) _____

61. Wysokość obecnej kary:

- ☐ całkowita (lat) _____
- ☐ ile pozostało do końca miesięcy _____
- ☐ tymczasowo aresztowany

62. Dotychczasowa, łączna długość pobytu w zakładzie karnym:

(obecna kara i ewentualnie wcześniejsze, wraz z pobytem w Areszcie Śledczym)

- ☐ do 2 lat,
- ☐ powyżej 2 – 5 lat,
- ☐ powyżej 5 – 10 lat,
- ☐ powyżej 10 – 20 lat,
- ☐ powyżej 20 lat

63. Twój status osadzenia:

- ☐ tymczasowo aresztowany
- ☐ skazany

64. Podgrupa klasyfikacyjna:

(wielokrotnego wyboru)

- ☐ tymczasowo aresztowany (TA)
- ☐ młodociany (M)
- ☐ odbywający karę po raz pierwszy (P)
- ☐ drugi raz w więzieniu – recydywista penitencjarny (R1)
- ☐ trzeci i więcej raz w więzieniu – recydywista penitencjarny (R2)

65. Nauka/gdzie (w czasie pobytu w ZK)?

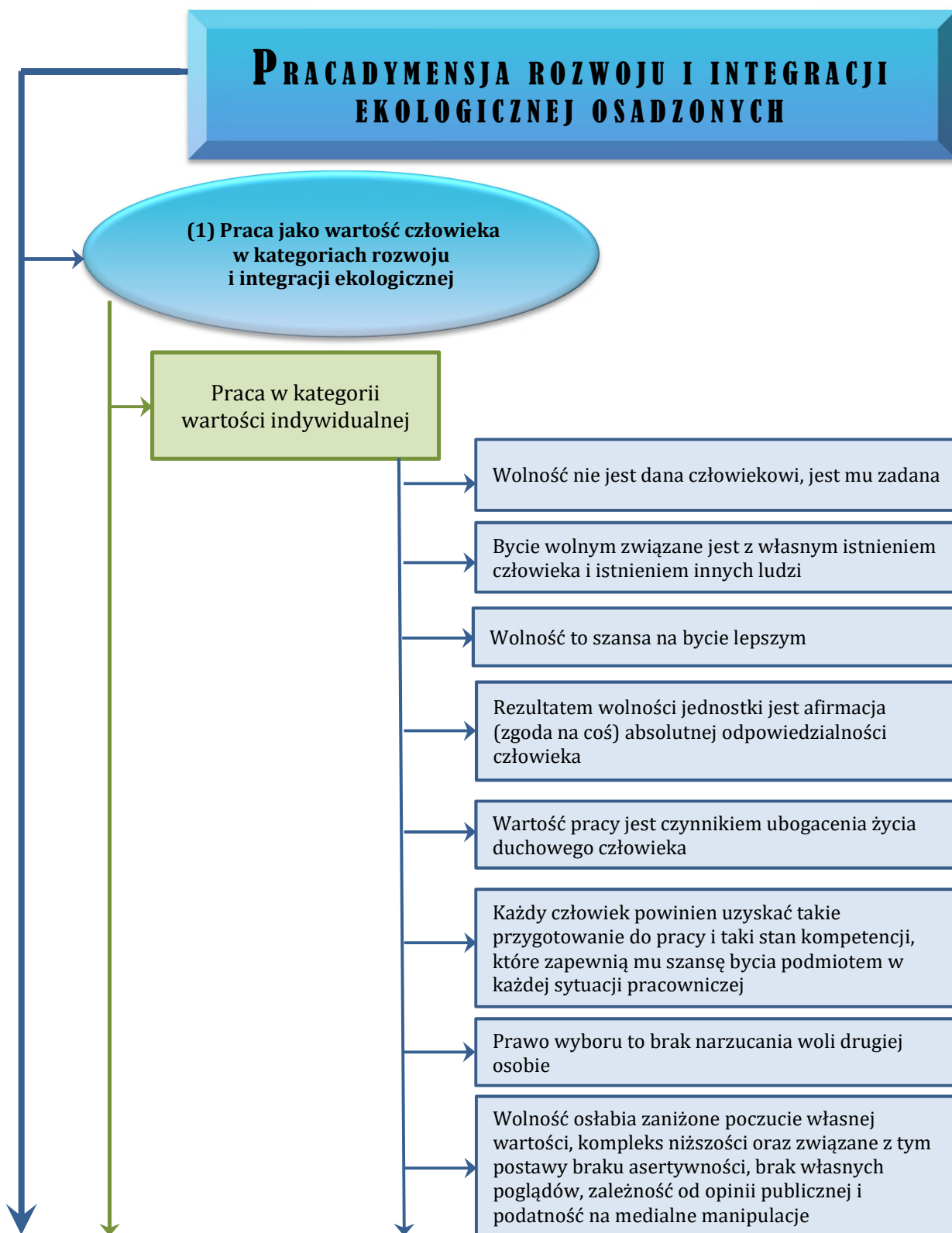
(wielokrotnego wyboru)

- ☐ studia _____
- ☐ szkoła _____
- ☐ kursy _____
- ☐ nigdzie

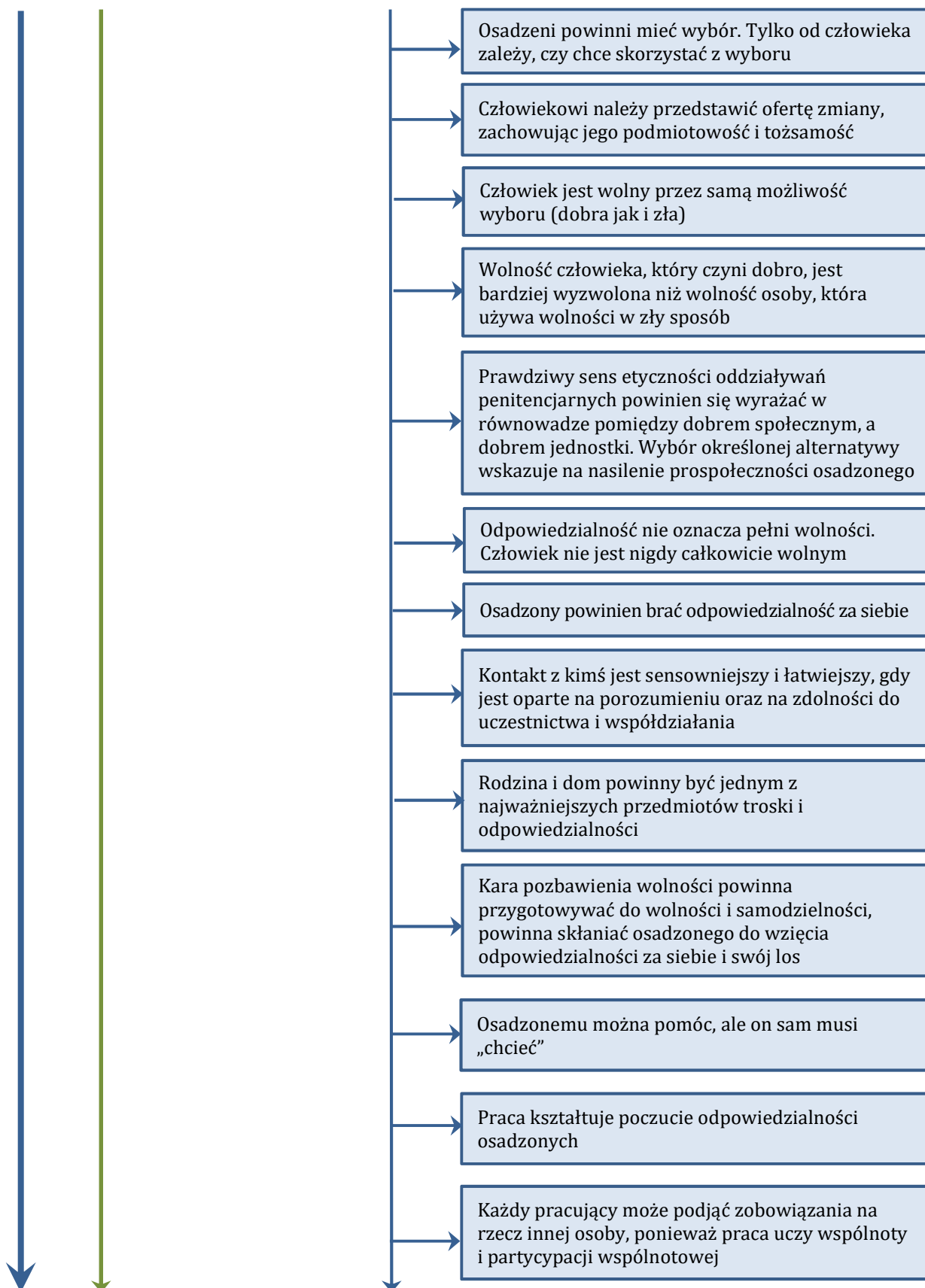
Dziękuję bardzo

Aneks 2 – Graficzne ujęcie bazy pod autorską ankietę

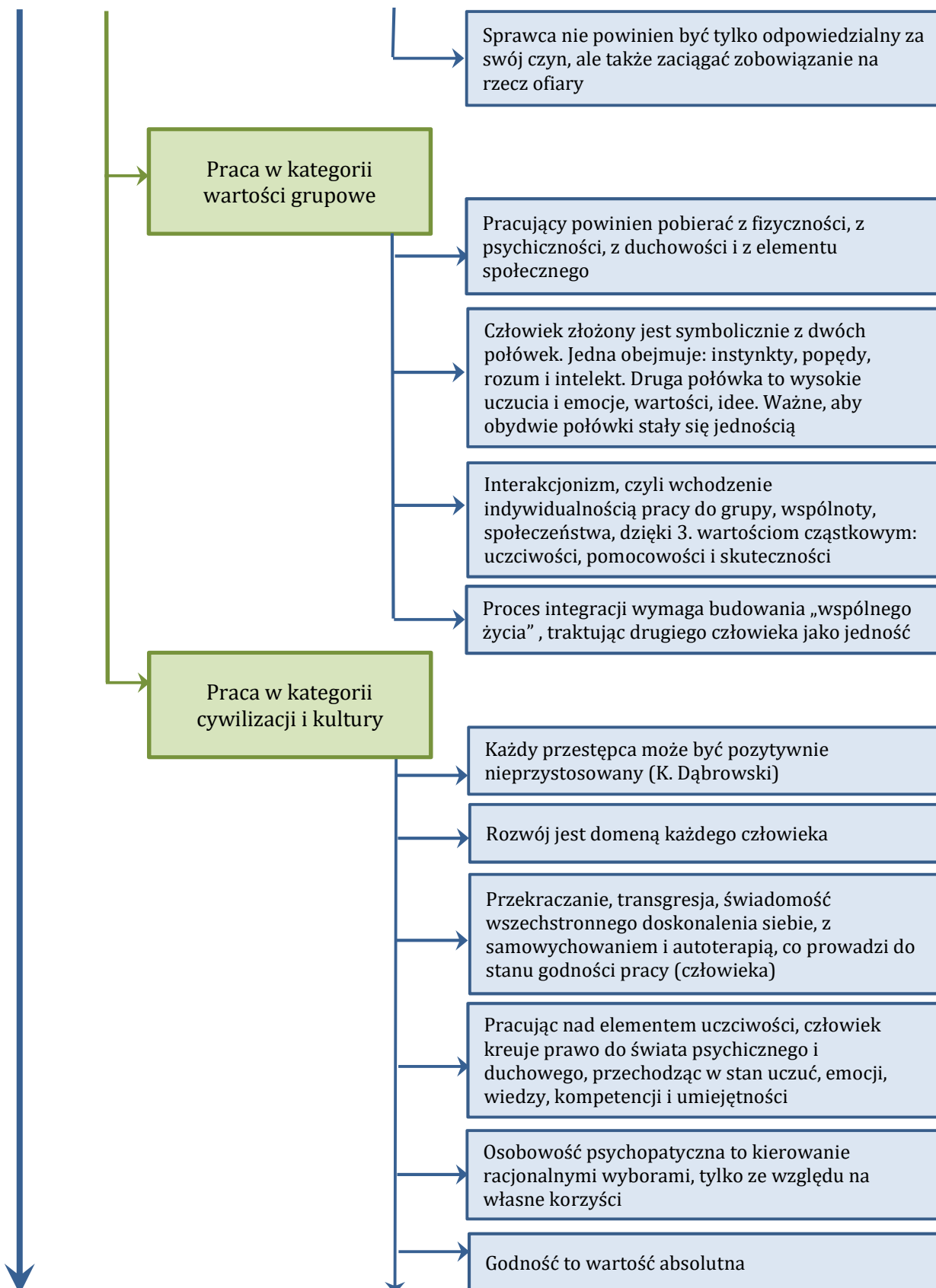
Rys. 104. Model ontologiczno-gnozeologiczny zastosowania pracy jako środka rozwoju i integracji ekologicznej osadzonych w ujęciu interpersonalnym



Model ontologiczno-gnozeologiczny



Model ontologiczno-gnozeologiczny



```

graph TD
    A["(2) Wartość pracy  
w ujęciu społecznej doktryny  
chrześcijańskiej"] --> B["Pomocowości nie należy rozumieć poprzez pomoc materialną, ale stwarzanie możliwości, aby osoba swój problem umiała rozwiązać samodzielnie, i aby mogła samodzielnie rozwiązać problemy i sytuacje trudne"]
    A --> C["Pomocowość to wzrastanie w kierunku empatyczności i prospołeczności"]
    A --> D["Pomoc powinna być w granicach możliwości rozwojowych sprawcy"]
    A --> E["Stymulowania człowieka do działań pomocowych budzi dobrą naturę człowieka, której uzewnętrznienie prowadzi do poczucia spełnienia i dobrostanu psychicznego"]
    A --> F["Tożsamość kulturowa: akceptacja i zrozumienie. Oznacza potrzebę zrozumienia inności sprawcy"]
    A --> G["Praca pozwala wykorzystywać zasoby człowieka, jego potencjały twórcze"]
    A --> H["Należy dążyć do krzewienia sensu życia i celu życia, a nie eliminacji. Praca daje cel i sens, tworzy teleologię życia. Praca winna dawać odpowiedź na pytanie: „po co jestem i dlaczego jestem?”."]
    A --> I["Personalizm pracy"]
    I --> J["Personalizm uniwersalizuje pracę, wiąże niezwykle ściśle z całą osobą ludzką i przypisuje jej pewne atrybuty religijne"]
    I --> K["Praca to działanie zmierzające do formowania bytu ludzkiego, do jego przekształcania i rozwijania, ostatecznie do samorealizacji, samoaktualizacji człowieka jako osoby"]
    I --> L["Personalizm jest wyznacznikiem nowej cywilizacji wszechludzkiej, jako ideał rozwoju duchowego, a więc pełnej humanizacji człowieka"]
  
```

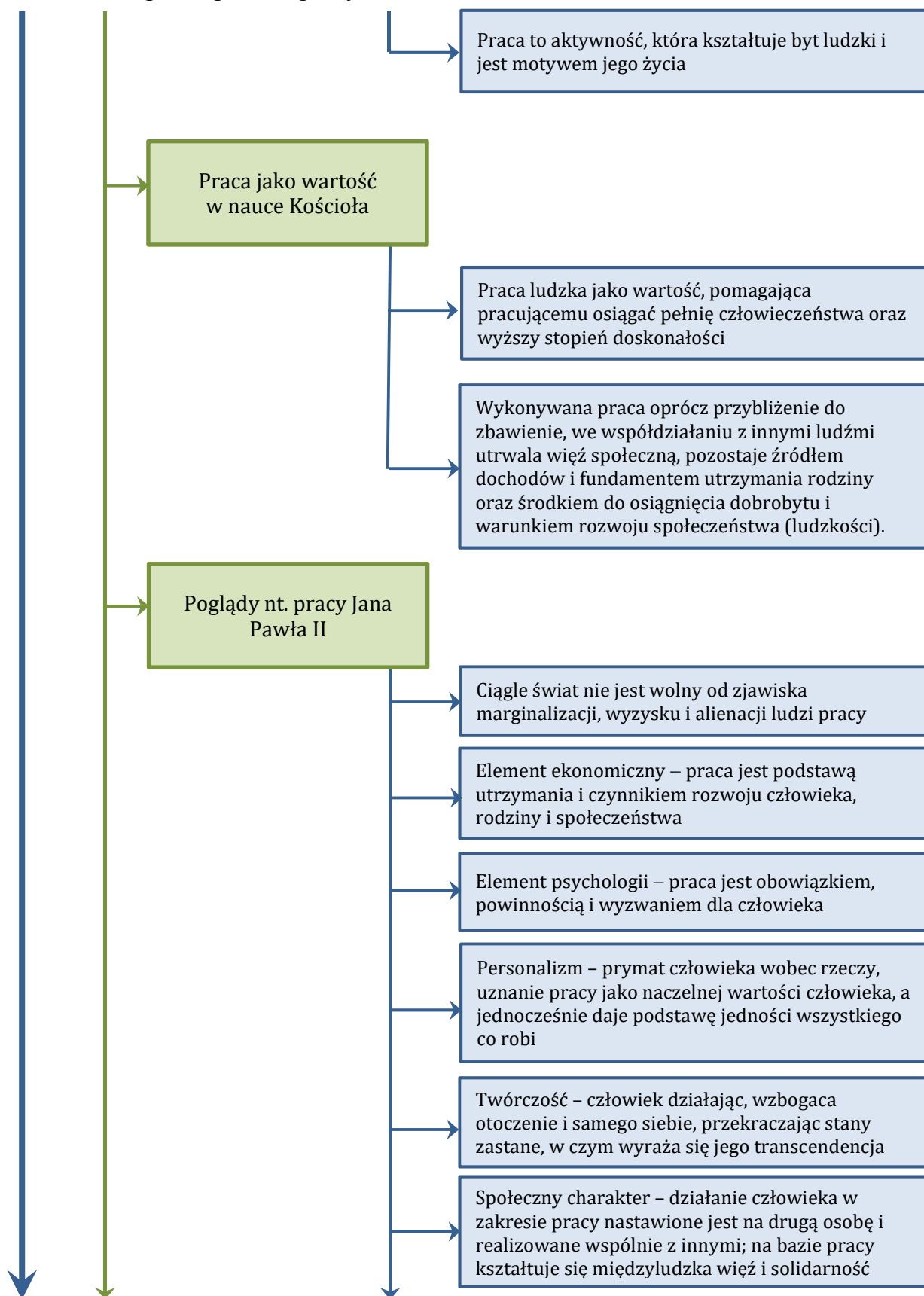
(2) Wartość pracy w ujęciu społecznej doktryny chrześcijańskiej

- Pomocowości nie należy rozumieć poprzez pomoc materialną, ale stwarzanie możliwości, aby osoba swój problem umiała rozwiązać samodzielnie, i aby mogła samodzielnie rozwiązać problemy i sytuacje trudne
- Pomocowość to wzrastanie w kierunku empatyczności i prospołeczności
- Pomoc powinna być w granicach możliwości rozwojowych sprawcy
- Stymulowania człowieka do działań pomocowych budzi dobrą naturę człowieka, której uzewnętrznienie prowadzi do poczucia spełnienia i dobrostanu psychicznego
- Tożsamość kulturowa: akceptacja i zrozumienie. Oznacza potrzebę zrozumienia inności sprawcy
- Praca pozwala wykorzystywać zasoby człowieka, jego potencjały twórcze
- Należy dążyć do krzewienia sensu życia i celu życia, a nie eliminacji. Praca daje cel i sens, tworzy teleologię życia. Praca winna dawać odpowiedź na pytanie: „po co jestem i dlaczego jestem?”.

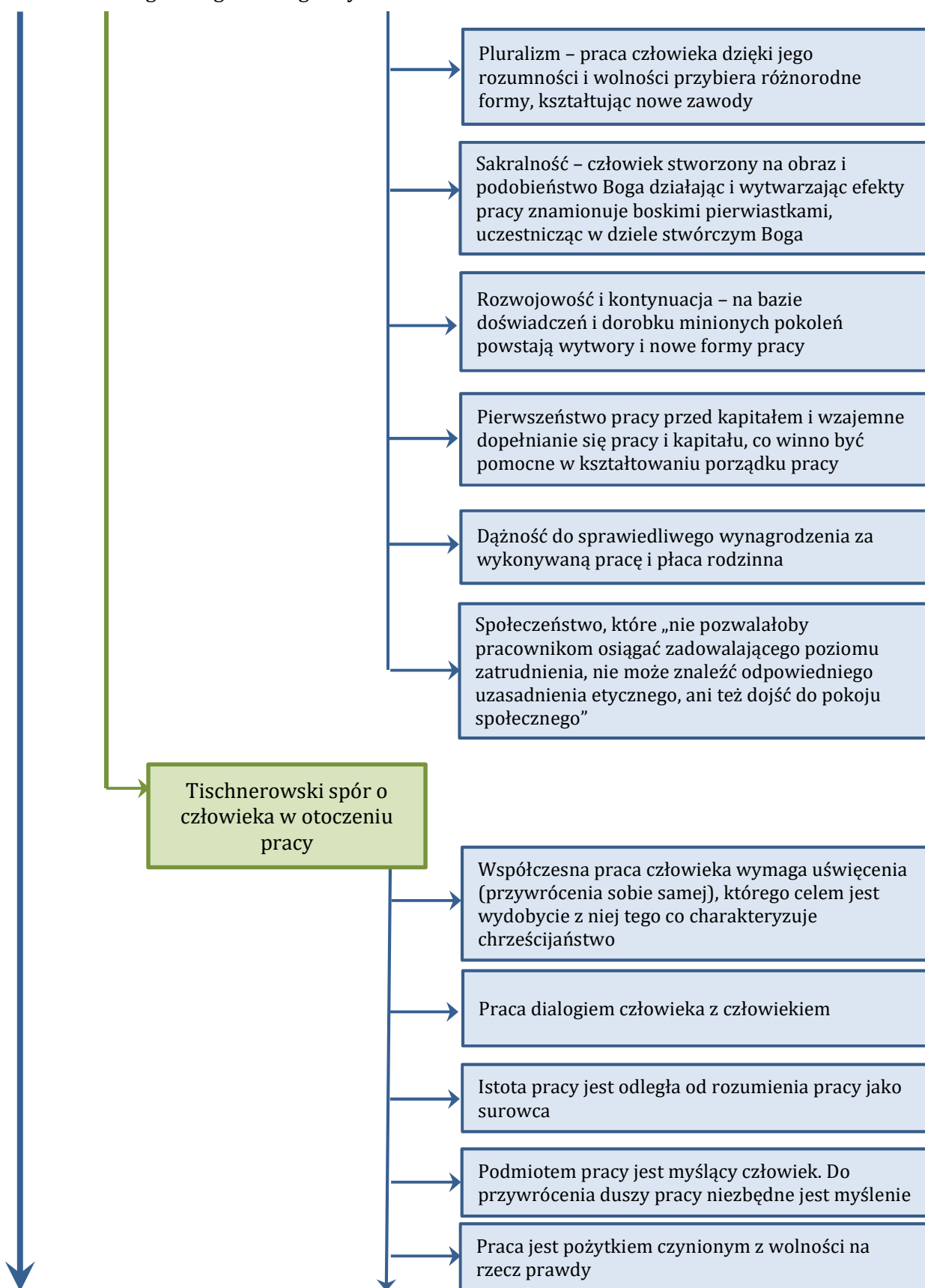
Personalizm pracy

- Personalizm uniwersalizuje pracę, wiąże niezwykle ściśle z całą osobą ludzką i przypisuje jej pewne atrybuty religijne
- Praca to działanie zmierzające do formowania bytu ludzkiego, do jego przekształcania i rozwijania, ostatecznie do samorealizacji, samoaktualizacji człowieka jako osoby
- Personalizm jest wyznacznikiem nowej cywilizacji wszechludzkiej, jako ideał rozwoju duchowego, a więc pełnej humanizacji człowieka

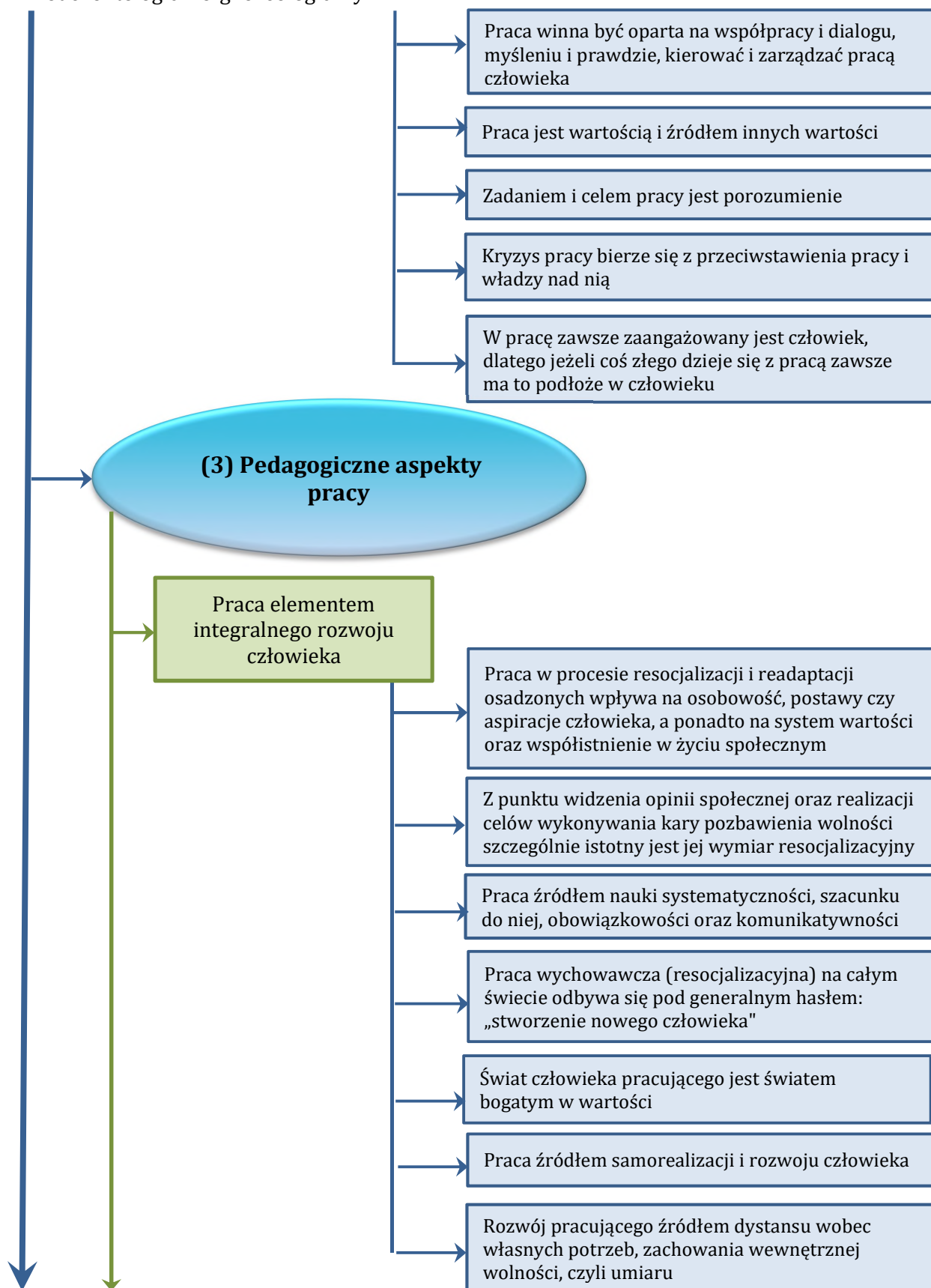
Model ontologiczno-gnozeologiczny



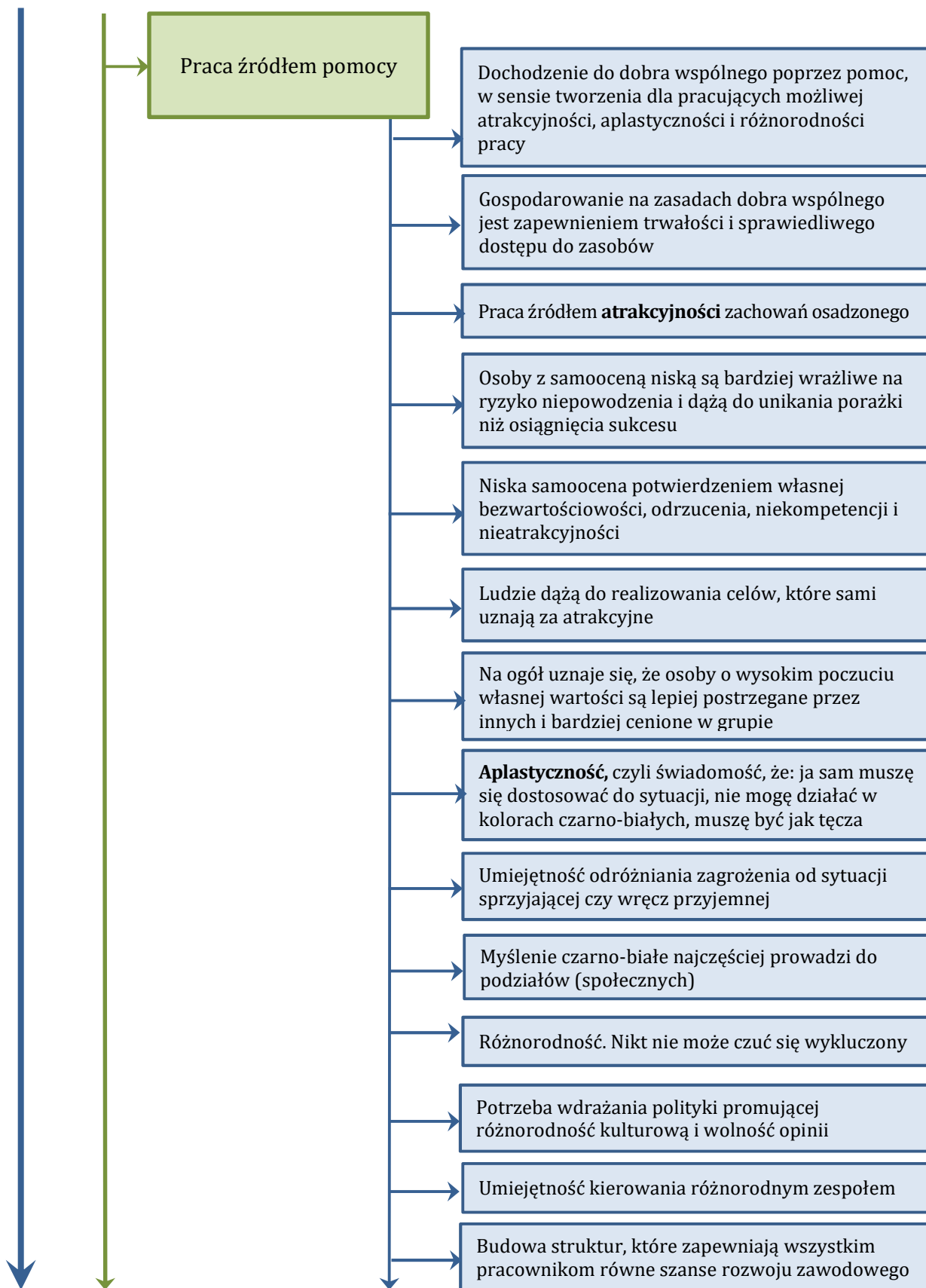
Model ontologiczno-gnozeologiczny



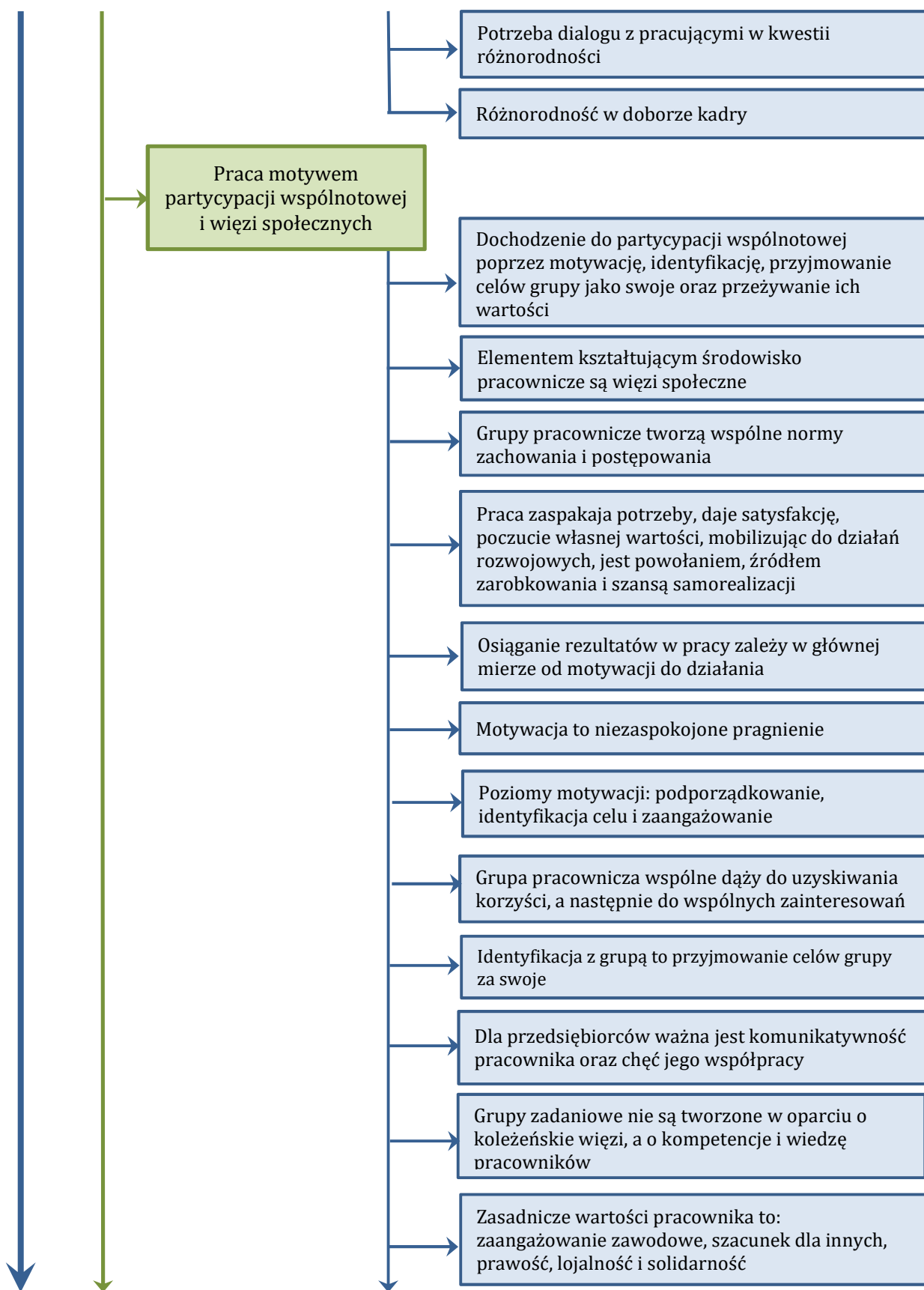
Model ontologiczno-gnozeologiczny



Model ontologiczno-gnozeologiczny



Model ontologiczno-gnozeologiczny



Model ontologiczno-gnozeologiczny

Pedagogiczna rola pracy w resocjalizacji penitencjarnej

Poszanowanie wartości grupy, z którymi się pracuje na początek wzmacnia jednostkę, pośrednio rodzinę i społeczeństwo

Praca w procesie resocjalizacji i readaptacji osadzonych wpływa na osobowość, postawy czy aspiracje człowieka, a ponadto na system wartości oraz współistnienie w życiu społecznym

Praca w polskim systemie karnym nie jest traktowana jako element kary, a jako element resocjalizacji

Praca stanowi zasadniczy element życia ludzkiego

Resocjalizacja poprzez pracę to wartość sama w sobie

Przyszłość osadzonych zależy tylko od nich samych

W resocjalizacji penitencjarnej wyraźnie akcentuje się użytkową wartość pracy

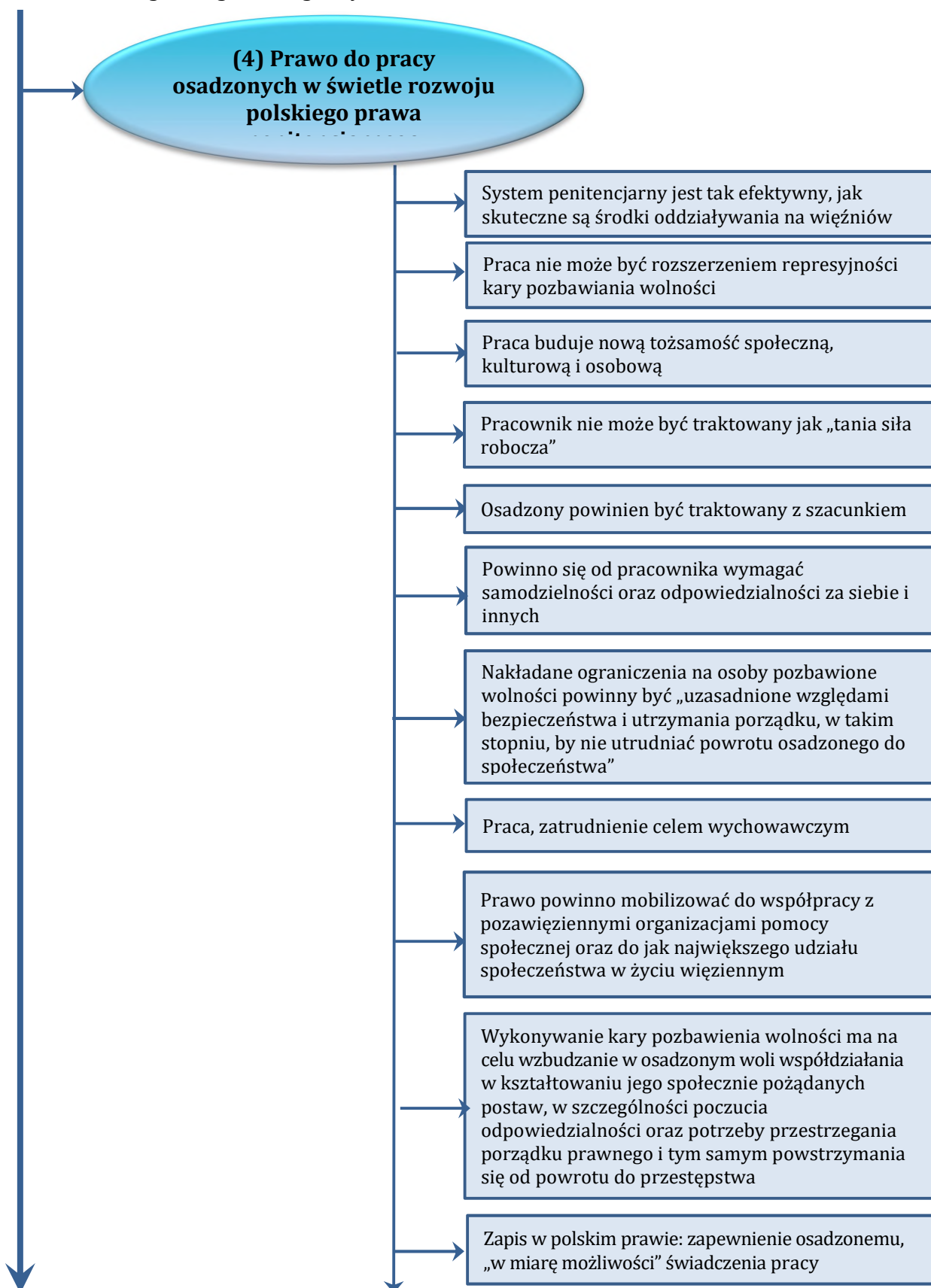
Praca pomaga znaleźć nowe kierunki w swoim życiu, uczy zespołowości, budując idee zdrowej rywalizacji

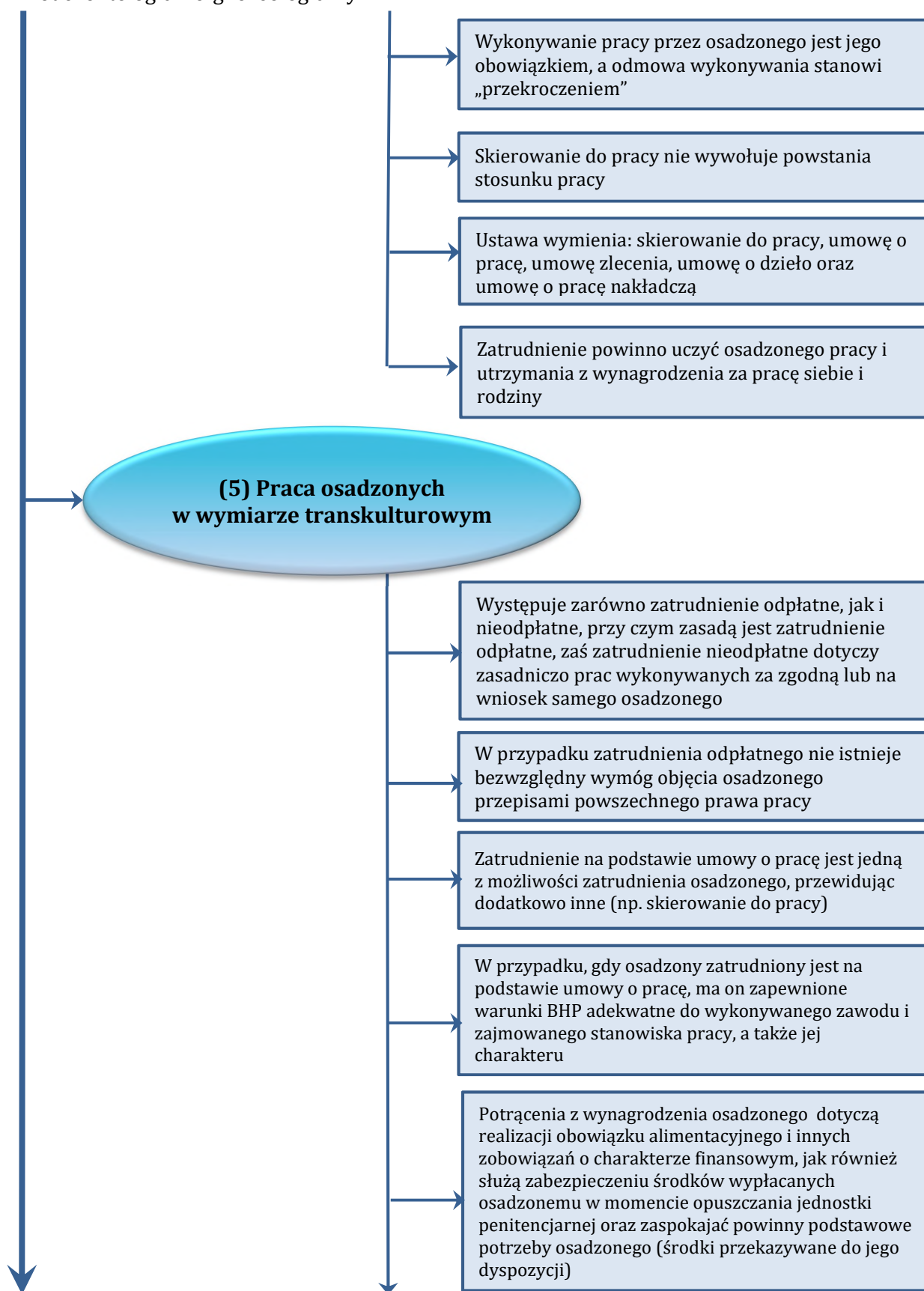
Praca pomaga znaleźć nowe kierunki w swoim życiu, uczy zespołowości, budując idee zdrowej rywalizacji

Zatrudnienia stanowi główny element programu zapobiegania przestępczości i zwalczania jej

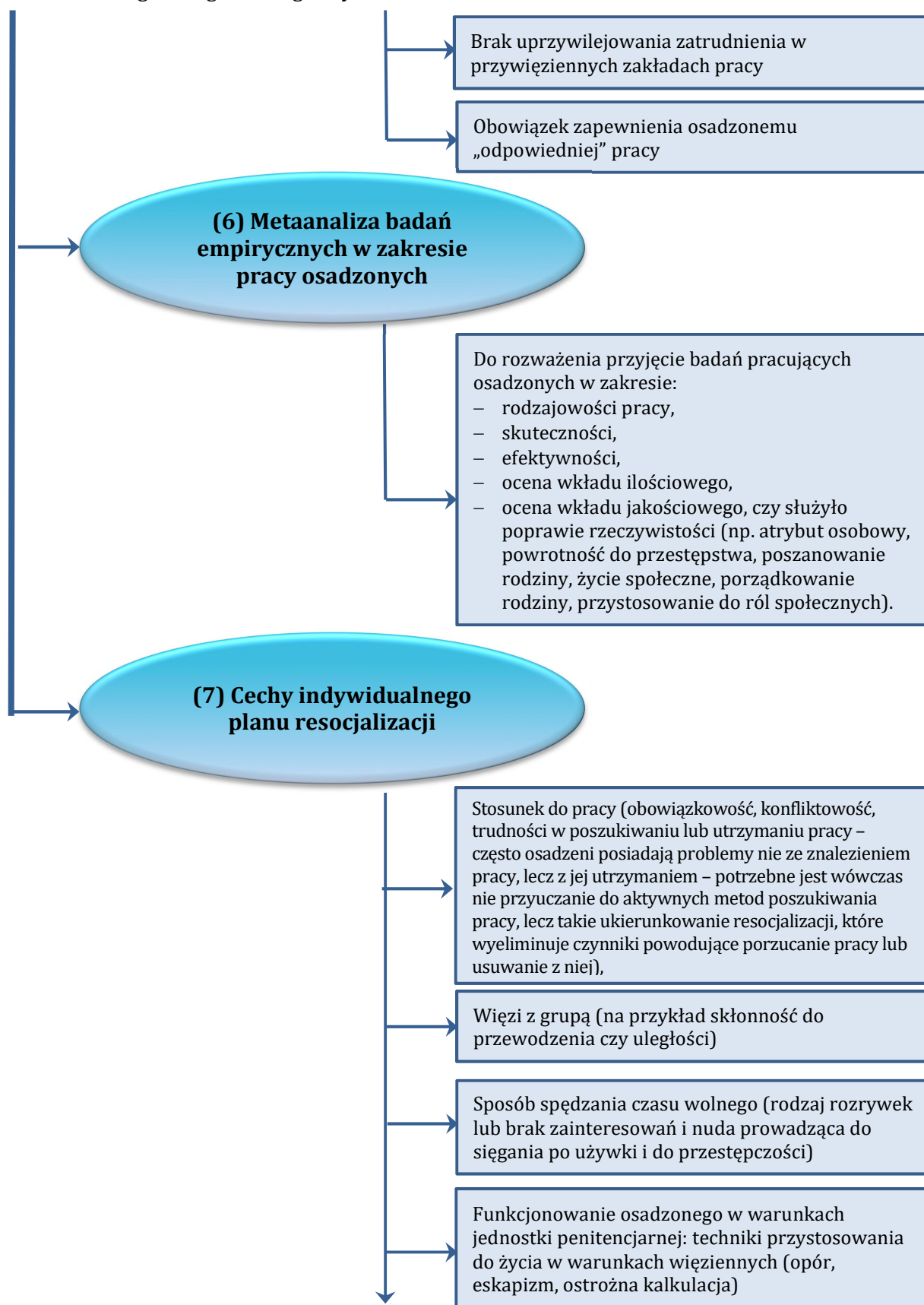
Resocjalizacyjny wymiar pracy jest uzależniony od spełnienia kilku warunków:

- otrzymywanie wynagrodzenia za pracę;
- produktywność pracy (produkowanie określonych dóbr i usług – potrzebnych i sensownych);
- zgodność z zainteresowaniami i kwalifikacjami osadzonego;
- połączenie pracy z nauką zawodu (jeśli osadzony go nie posiada);
- przynoszenie pożytku społecznego;
- dostosowanie do psychofizycznych możliwości więźnia;
- dobre zorganizowanie pod względem bezpieczeństwa;
- nadzorowanie i ocenianie pracy osadzonych

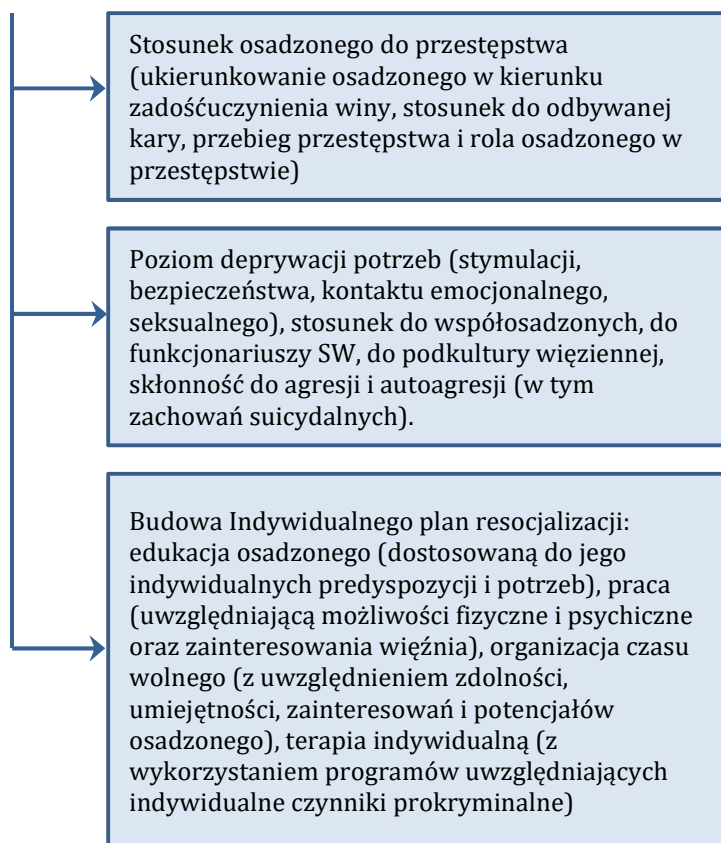




Model ontologiczno-gnozeologiczny



Model ontologiczno-gnozeologiczny



Źródło: opracowanie własne w oparciu o rozdział VII.