BEZROBOCIE org.pl

Więźniowie na rynku pracy w Polsce

Mateusz Korsak

BIULETYN nr 11
wrzesień 2008

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych
Warszawa, wrzesień 2008
Projekt graficzny: Frycz | Wicha
Skład graficzny: Mirosław Piekutowski
Wszystkie prawa zastrzeżone.
Przedruk i reprodukcja w jakiejkolwiek postaci całości lub części biuletynu bez pisemnej zgody Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych są zabronione.
ISSN 18 98 – 69 6 X

Więźniowie na rynku pracy w Polsce

Mateusz Korsak

Warto wspierać więźniów

Bez względu na to, co twierdzą politycy, optujący za zwiększaniem punitywności polityki karnej (czyli, mówiąc prościej, zwolennicy „przykręcania śruby"), więźniom należy pomagać i ich wspierać. Przemawiają za tym nie tylko humanistyczne przesłanki leżące u podwalin naszej kultury oraz nauka płynąca z religii chrześcijańskiej, ale także po prostu ekonomiczna opłacalność. Szczególnie gdy poprzez wsparcie rozumiemy szeroko zakrojone działania zmierzające do przygotowania skazanych do wejścia na rynek pracy po powrocie do wolności oraz do zwiększenia ich zatrudnienia podczas odbywania kary. Gdy więźniowie pracują lub szkolą się, społeczeństwo zyskuje większe gwarancje, że wielu z nich nie wróci do przestępczości, a na rynek pracy.

Skazanie na karę pozbawienia wolności nie wyklucza osoby z rynku pracy. Kodeks Karny Wykonawczy wskazuje nawet na obowiązek pracy skazanych. Podkreśla ponadto, że właśnie praca powinna być jednym z głównych środków wychowawczych. Takie podejście koresponduje z Europejskimi Regułami Więziennymi, które mówią, że warunki pracy w więzieniu powinny być zbliżone do warunków pracy na wolności. Ponadto Kodeks Pracy obejmuje swoimi przepisami osoby pozbawione wolności, m.in. w zakresie zawiązywania umów o pracę, o dzieło i zlecenie, a także w kwestiach dotyczących urlopów oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sporo już powiedziano na temat zatrudniania osób opuszczających zakłady karne, wciąż jednak wiele pytań i problemów budzi kwestia miejsca na rynku pracy osób aktualnie przebywających w jednostkach penitencjarnych. Z punktu widzenia organizacji pozarządowych ważna jest odpowiedź na pytanie o rolę i miejsce NGO's w świadczeniu usług rynku pracy dla tej grupy osób.

Obraz więziennictwa w pigułce

W ciągu 2007 roku w polskich zakładach karnych przebywało średnio miesięcznie blisko 90 tys. osób. W czasie pisania niniejszego biuletynu (lipiec – sierpień 2008 r.) ogółem w jednostkach penitencjarnych przebywało niemalże 85 tys. osób, w tym 75 tys. skazanych, czyli osób skazanych na karę bezwzględnego pozbawienia wolności. Pozostali to aresztowani (osoby, wobec których prokuratura zastosowała środek zapobiegawczy w postaci tymczasowego aresztowania) oraz ukarani (osoby, wobec których orzeczono karę aresztu trwającą od 5 do 30 dni, stosowaną za niektóre wykroczenia, np. wybrane przestępstwa drogowe).
W Polsce w 2004 roku wskaźnik prizonizacji, informujący o liczbie osób przebywających w jednostkach penitencjarnych na 100 tys. ludności powyżej 17. roku życia, wyniósł 209. Dla porównania w USA wskaźnik ten wynosi 714 (największa wartość na świecie), a u naszych najbliższych sąsiadów, np. w Czechach – 184, w Niemczech – 96, a na Ukrainie – 416.
Mimo, że nasz kraj plasuje się w środku rankingu, wciąż daleko nam do krajów skandynawskich, gdzie częściej stosuje się kary o charakterze wolnościowym, np. dozór i pracę na rzecz społeczności lokalnej (wskaźnik prizonizacji w Szwecji wynosi 82, a w Norwegii – 66).
W ostatnich latach w Polsce liczebność populacji więźniów jeszcze się zwiększyła, np. tylko w latach 1999 – 2002 liczba osób przebywających w jednostkach penitencjarnych wzrosła o 50%. W tym samym czasie liczba etatów w służbie więziennej wzrosła o…1,3%.
Na początku 2008 roku przeludnienie zakładów karnych i aresztów osiągnęło ponad 120%. Praca, pozwalająca przynajmniej na część dnia odciążyć zakłady, dająca zajęcie więźniom, jest więc także pewnego rodzaju wentylem bezpieczeństwa, zapobiegającym agresji i buntom.
W 2007 roku liczba pracujących więźniów (skazanych, aresztowanych i ukaranych) kształtowała się na poziomie 30% (średnio każdego miesiąca było to ok. 27 tys. osób). Najbardziej aktualne dane z przełomu lipca i sierpnia 2008 roku

mówią o 28 tys. zatrudnionych (ok. 33%), pozostałe osoby pozostają zawodowo bierne. Jako główną przyczynę bierności zawodowej wymienia się brak pracy.
W przeludnionych zakładach ta ogólna bierność wpływa na pogorszenie się bezpieczeństwa w więzieniach oraz trudności w realizacji działań resocjalizacyjnych. W perspektywie przyszłego opuszczenia zakładu niesie natomiast ze sobą negatywne skutki dla i tak nikłego potencjału zawodowego osób przebywających w więzieniach, które wychodzą z zawodowej wprawy, tracą kontakt z technologiami, odzwyczajają się od nawyku pracy.
Mało kto zdaje sobie sprawę, że skazanie osoby na karę pozbawienia wolności skutkuje w rzeczywistości najczęściej wyrzuceniem na stałe poza nawias społeczeństwa. Bogata literatura dowodzi, że więzienie zmienia człowieka w sposób totalny, przekształcając jego osobowość i zmieniając nawyki, także te związane z pracą. I choć wielu dyrektorów zakładów karnych i funkcjonariuszy służby więziennej prowadzi szeroko zakrojone działania wspomagające zatrudnienie więźniów, to trudno mówić o sprawnym funkcjonowaniu systemu, który już na etapie pobytu w więzieniu obejmowałby skazanych działaniami aktywizującymi. Dodatkowo oferta szkoleń i przygotowania zawodowego nie jest elastycznie dostosowywana do wymagań lokalnego rynku pracy. Badania przeprowadzone na potrzeby projektów EQUAL w latach 2004 – 2006 potwierdzają słabe przygotowanie osób opuszczających zakłady karne do wejścia na rynek pracy. Z badań wynika, że jedynie ok. 10-15% więźniów znajduje zatrudnienie po odbyciu kary pozbawienia wolności.
Duża część więźniów dopiero za murami więzienia odkrywa wartość pracy i zaczyna mieć poczucie, że jest to ważna część życia przynosząca satysfakcję. Wielu skazanych chce pracować, więzienie jednak nie kształci ich zgodnie z potrzebami rynku pracy, a oferta przywięziennego szkolnictwa zawodowego jest przestarzała, brakuje też możliwości odbywania staży czy praktyk.
Jak pokazują dane Centralnego Zarządu Służby Więziennej za 2007 rok, 20 tys. pracujących więźniów (76%) podejmuje zatrudnienie odpłatne, z czego prawie 11 tys. (40%) wykonuje proste prace porządkowo-remontowe (praca w kuchni, pralni, porządkowanie pomieszczeń, drobne naprawy itp.) na rzecz zakładów karnych, a 7 tys. (26%) znajduje zatrudnienie u kontrahentów zewnętrznych, np. w firmach zajmujących się świadczeniem usług konserwacji zieleni czy wywozu i zbiórki śmieci. Taką współpracę nawiązał np. zakład karny Warszawa Białołęka.
Więźniowie znajdują zatrudnienie w 47 placówkach: gospodarstwach o charakterze pomocniczym i przedsiębiorstwach państwowych. Więźniowie podejmują tam prace głównie przy produkcji mebli, ogrodzeń, bram, furtek, odzieży i butów roboczych oraz świadczą usługi z zakresu ochrony osób i mienia instalując urządzenia i środki mechanicznego zabezpieczenia oraz systemy kontroli dostępu. Pracę w 2007 roku znalazło tam średnio 3 tys. osób miesięcznie. Pozostałe osoby wykonują pracę na własny rachunek i pracę nakładczą.
Dla osób pracujących nieodpłatnie głównym pracodawcą są również jednostki penitencjarne, które oferują im prace porządkowo-remontowe. W lipcu 2008 roku przy pracach publicznych, np. na rzecz samorządu znalazło zatrudnienie ok. 2,2 tys. osób, a w pracy na cele charytatywne niecałe 0,5 tys. osób (to odpowiednio 3% i 1% wszystkich osób pozbawionych wolności). Prace charytatywne wykonywane są najczęściej na rzecz ośrodków pomocy społecznej czy hospicjów.
Miejsca pracy, w których zatrudniane są osoby pozbawione wolności spełniają jedynie najbardziej podstawowe wymagania z punktu widzenia przygotowania do pracy i wejścia na rynek po odbyciu kary. Praca ta bardzo rzadko pozwala na nabywanie nowych umiejętności zawodowych lub doskonalenie już nabytych.
Wciąż zbyt mało osób pracuje poza murami więzienia zarówno w prywatnych firmach, jak i organizacjach pozarządowych. Po części wynika to z obaw, jakie żywią potencjalni pracodawcy przed zatrudnianiem więźniów, po części z trudności, jakie nastręcza zatrudnienie więźnia (np. konieczność zapewnienia w niektórych przypadkach ochrony i transportu z więzienia), ale także z wciąż niewystarczającego otwarcia więziennictwa na współpracę ze społecznością lokalną.
W literaturze fachowej krytykowane jest także zatrudnianie skazanych bezpłatne i płatne przy takich samych pracach. Wymagają one przecież w obu wypadkach

równie dużo wysiłku, a brak zapłaty pozbawia je charakteru, jaki miałyby na wolności.

Charakteryzując problemy statystycznego więźnia pod kątem jego uczestnictwa w rynku pracy należy stwierdzić, iż ich złożoność w znaczący sposób utrudnia mu zdobycie zatrudnienia. Statystyczny więzień jest bowiem młodym, źle lub w ogóle niewykształconym mężczyzną, który często w swoim życiu pracował jedynie dorywczo lub w ogóle nie pracował. Wielu z nich jest uzależnionych od alkoholu lub narkotyków, ma problemy w komunikowaniu się z innymi ludźmi, odznacza się postawą roszczeniową oraz jest obarczonych stygmatem przestępcy.

Powyżej nakreślony obraz pokazuje pozycję osoby pozbawionej wolności w bardzo specyficznej sytuacji, bo nie dość, że bez wolności wyboru, ale przede wszystkim niezwykle niekorzystnej i trudnej, tak ze względu na cechy samej osoby, jak i czynniki zewnętrzne. Poprawa tej sytuacji wymaga zwielokrotnionych wysiłków funkcjonariuszy służby więziennej odpowiedzialnych za readaptację społeczną, w tym zawodową oraz szerzej – zmian w samym systemie więziennictwa, związanych ze współpracą z podmiotami zewnętrznymi, w tym z organizacjami pozarządowymi.

Perspektywa na lata 2007 – 2013

Perspektywa środków unijnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którego służba więzienna stała się beneficjentem systemowym na lata 2007 – 2013 przynosi na realizację działań z zakresu readaptacji zawodowej ok. 140 milionów złotych. Służba więzienna będzie realizatorem projektów systemowych finansowanych z priorytetu I „Zatrudnienie i integracja społeczna". Projekty systemowe będą realizowane w ramach poddziałania 1.3.4. Środki te rozdysponowane będą na cztery projekty:

- Pierwszy z nich to projekt „Podniesienie kwalifikacji zawodowych funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej". Projekt ten zakłada przygotowanie wyspecjalizowanej kadry ok. 1800 osób m.in. do pełnienia funkcji tzw. lidera Klubu Pracy.
- Kolejny projekt to „Penitencjarny doradca zawodowy". W jego ramach w 15 wytypowanych jednostkach penitencjarnych zostanie utworzone stanowisko doradcy zawodowego. Doradca będzie świadczył usługi osobom odbywającym karę pozbawienia wolności z zakresu planowania i organizowania życia zawodowego w okresie przygotowania do zakończenia odbywania kary. Dodatkowo powstanie ogólnopolska baza danych o kwalifikacjach zawodowych skazanych.
- Największy projekt zakładający szkolenia zawodowe i aktywizujące, którymi w ciągu 4 lat ma zostać objęta grupa 38 tys. więźniów, nosi nazwę „Cykl szkoleniowo-aktywizacyjny służący podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób pozbawionych wolności oraz przygotowaniu ich do powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności". Projekt ma przygotowywać więźniów do wejścia na otwarty rynek pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności.
- Ostatni projekt skierowany jest do osób niepełnosprawnych pozbawionych wolności oraz osób skazanych z art. 209 kodeksu karnego (uchylanie się od obowiązku alimentacyjnego) i zakłada przygotowanie do pracy w instytucjach, które realizują zadania społecznie użyteczne, np. samorządach, domach opiekuńczych czy hospicjach.

Obecnie podjęte działania przez służbę więzienną dotyczą naboru kadry do realizacji powyższych zadań. Z punktu widzenia organizacji pozarządowych najbardziej interesujący może wydawać się projekt trzeci („Cykl szkoleniowo-aktywizacyjny…"), który w założeniu ma korzystać z doświadczeń nabytych podczas realizacji projektów w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w latach 2004 – 2006.

Właśnie wtedy służba więzienna współpracowała z organizacjami pozarządowymi przy realizacji projektów związanych z rynkiem pracy, wypracowując podwaliny do stworzenia systemu aktywizacyjno-szkoleniowego dla osób pozbawionych wolności. Najbardziej znane z tych projektów to „Czarna Owca", „Koalicja powrót do wolności" czy „Nowa droga". Pytanie, jakie się nasuwa, to dlaczego na lata

2007 – 2013 nie przewidziano konkursów otwartych na projekty skierowane do więźniów, wykorzystując wspomniane pozytywne doświadczenia z realizacji EQUAL-a? Wydaje się, że służba więzienna posiadająca monopol na realizację tych działań powinna obligatoryjnie włączać do współpracy inne podmioty, takie jak organizacje pozarządowe, a zasady tworzenia partnerstw powinny być przejrzyste. Istnieje jednak alternatywa dla partnerstwa. Szansą jest kontraktowanie przynajmniej części usług, chociażby z tego powodu, że więziennictwo nie posiada zasobów (kadrowych, kompetencji), koniecznych do realizacji szkoleń i działań aktywizacyjnych dla 38 tys. osób (tylu więźniów ma być objętych szkoleniami do 2013 roku). Działania, jakie mają być podjęte w ramach projektu „Cykl szkoleniowo-aktywizacyjny ….” – szkolenia zawodowe, wsparcie w aktywizacji (np. poradnictwo zawodowe grupowe i indywidualne, poradnictwo z zakresu prawa pracy, cywilnego, administracyjnego i gospodarczego), szkolenia z zakresu poruszania się po rynku pracy – mieszczą się w zakresie kompetencji przynajmniej części organizacji pozarządowych, zajmujących się rynkiem pracy. Unia Europejska zaleca nawet, by w system reintegracji, także zawodowej włączać wszystkich zainteresowanych – agencje rządowe, pozarządowe i prywatne, osadzonych wraz z ich rodzinami oraz ofiary. Ponadto przedstawiciele służby więziennej podkreślają, że jedną z ważniejszych korzyści projektów EQUAL było nawiązanie współpracy z instytucjami zajmującymi się szkoleniami, sprawami społecznymi i rynkiem pracy[1].

Organizacje pozarządowe zajmujące się więźniami

Według oceny przedstawicieli organizacji pozarządowych działających na rzecz więźniów i byłych więźniów w Polsce działa ok. 10 organizacji, które aktywnie i stale prowadzą swoje działania w tym sektorze. Mowa tu oczywiście o organizacjach pozarządowych, nastawionych *stricte* na przywracanie byłych więźniów lub aresztantów na rynek pracy, np. za pomocą szkoleń aktywizujących czy przysposabiających do zawodu. Powyższa liczba nie uwzględnia tych organizacji, które wymieniają więźniów jako jedną z grup docelowych lub też tych, dla których więźniowie stanowią tylko część grupy docelowej (np. pewna część osób bezdomnych to byli więźniowie, niektórzy więźniowie to osoby niepełnosprawne itd.).

Praktycznie do czasu rozpoczęcia inicjatyw finansowanych ze środków unijnych nieznaczna część ich działań dotyczyła osób aktualnie odbywających karę pozbawienia wolności. Dane te potwierdza baza organizacji pozarządowych dostępna na portalu www.bezrobocie.org.pl.

Organizacje zajmujące się pomocą więźniom nie działają w sposób systemowy. Ich związki opierają się raczej na bazie znajomości liderów tych organizacji i działań ad hoc niż wspólnej długofalowej strategii, co wiąże się m.in. z permanentnym brakiem środków na prowadzenie działalności. Częściej można tu napotkać przykłady współdziałania z lokalnym zakładem karnym, samorządem czy urzędem pracy niż z organizacją o podobnym profilu. Taki stan rzeczy wynika

Jak zatrudnić więźniów?

By zatrudnić więźniów należy złożyć podanie do zakładu karnego podając ich liczbę oraz charakter pracy, jaki mieliby wykonywać. Nie będziemy mogli jednak zdecydować o tym, kto trafi do nas do pracy, ponieważ to zakład karny dobierze nam pracowników, kierując się głównie względami bezpieczeństwa oraz pierwszeństwem w zatrudnieniu osób, na których ciążą zobowiązania finansowe (np. alimenty). Następnym kryterium, które uwzględni zakład, jest wyuczony zawód więźnia lub przydatność do danej pracy. Jeżeli zatrudnienie związane jest z działalnością charytatywną lub pracami publicznymi więzień może przepracować do 90 godzin miesięcznie bezpłatnie. Więźniowie mogą zarobić kwotę nie przekraczającą połowy płacy minimalnej (ok. 450 zł), co, jak pokazuje doświadczenie, często nie stanowi dla nich wystarczającej zachęty do podjęcia pracy.

1 Na przykład podczas konferencji „Integracja społeczno-zawodowa skazanych” porucznik Marek Niecgorski, p.o. kierownika Zespołu ds. Funduszy Europejskich w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej podkreślał, że „bezcennym efektem projektu jest nawiązanie przez Służbę Więzienną stałej współpracy z instytucjami szkoleniowymi, socjalnymi i rynku pracy”.

na pewno z małej liczebności tych organizacji, słabości organizacyjnej oraz niedostatecznych zasobów finansowania działań skierowanych do więźniów.

Dobre praktyki – doświadczenia polskie i europejskie

Doświadczenia europejskie i polskie, nabyte przed i w trakcie projektów EQUAL realizowanych w latach 2004 – 2006 pozwoliły na wykształcenie i przetestowanie innowacyjnych rozwiązań w procesie przywracania więźniów na rynek pracy. Na ich podstawie można wymienić i scharakteryzować najważniejsze przykłady – dobre praktyki – już działających rozwiązań, których myśli przewodnie można potraktować jako swoistą rekomendację.

Kompleksowość systemu

Działania o charakterze kompleksowym są skuteczniejsze niż pojedyncze. Analizując doświadczenia polskie i europejskie warto zwrócić uwagę na kompleksowość systemu na poziomie organizacji świadczącej usługi na rzecz więźniów, jak i na kompleksowość w szerszym znaczeniu – gdy mowa o współdziałaniu i uzupełnianiu się partnerów o różnych kompetencjach i możliwościach.

1. **Kompleksowość wewnątrzorganizacyjna**
   Niewątpliwą zaletą zatrudnienia więźnia w organizacji pozarządowej (jak np. w warsztacie samochodowym, prowadzonym przez warszawską Fundację „Sławek") jest poddanie takiej osoby złożonemu zestawowi oddziaływań. Środowisko organizacji, w przeciwieństwie do firmy komercyjnej, pozwala na objęcie więźnia opieką psychologa, pedagoga czy prawnika oraz na kontakt z innymi osobami, współpracującymi z Fundacją – wolontariuszami, byłymi więźniami itp. Wszystkie te osoby dostarczają osobie odbywającej karę pozbawienia wolności dodatkowych pozytywnych bodźców w postaci dobrego przykładu, wsparcia, czasem rozmowy. Praca w organizacji umożliwia więźniowi także kontakt z bliskimi.
   Takiej pomocy nie jest w stanie zaoferować przeciętny pracodawca, dobrze by więc było, gdyby osoby z większymi problemami (np. z uzależnieniami czy problemami wynikającymi z charakteru popełnionego czynu) kierowane były do tego typu wyspecjalizowanych miejsc pracy. Ten sposób pracy z beneficjentem realizuje elementy modelu zalecanego przez UE, który ma cechować się indywidualnym podejściem do osoby skazanej od chwili aresztowania, poprzez czas osadzenia, do wypuszczenia na wolność i po tym okresie.
   W 2005 roku Fundacja „Sławek" takie działania wzmocniła dzięki udziałowi organizacji w dwuletnim projekcie IW EQUAL pt. „Koalicja – powrót do wolności". Prowadzono wiele szkoleń komputerowych, naukę języka angielskiego oraz szkolenia zawodowe z zakresu montażu ścianek działowych, ocieplania budynków, konserwacji terenów zielonych. Kursy te odbywały się także na terenie zakładów karnych.
2. **Kompleksowość międzyorganizacyjna**
   Drugi wymiar kompleksowości działań skierowanych do więźniów ma charakter współpracy partnerów o różnych kompetencjach. Jak podkreślają uczestnicy PolicyForum2007 – czyli międzynarodowego forum skupiającego ponad 121 inicjatyw wspólnotowych działających w obszarze reintegracji zawodowej więźniów – skoordynowane podejście jest kluczowe. Kompleksowość i indywidualny charakter problemów osób pozbawionych wolności musi zakładać ścisłą współpracę i komunikację partnerów biorących udział w całym procesie integracji. Chodzi więc zarówno o współpracę więziennictwa ze światem zewnętrznym, jak i pomiędzy instytucjami, które uczestniczą w pracy. Przykłady zachodnie pokazują, że takie podejście jest kluczem do sukcesu.
   Włoskie Partnerstwo na rzecz Rozwoju (Car.Te.S.I.O) w 12 lokalnych sieciach skupiało zakład penitencjarny, gminę, urząd socjalny, organizacje zapewniające szkolenia i organizacje wolontariackie.
   W Niemczech natomiast w ramach IW EQUAL e-LIS zaangażowano 6 niemieckich landów, na terenie których działały aż 32 projekty. Celem e-LIS było podnoszenie zatrudnialności więźniów i ich reintegracja na rynku pracy.

Ważnym elementem projektu było przyjęcie przez resorty sprawiedliwości poszczególnych landów porozumienia, na mocy którego działał ustrukturyzowany system współpracy między organami administracji i resortu w zakresie edukacji, szkoleń i programów rynku pracy.

Szukanie nisz zatrudnieniowych

Polskie doświadczenia wskazują także na konieczność dostosowywania oferty i szukania nisz rynkowych dla aktywizacji zawodowej więźniów. Dobrym przykładem jest projekt „Czarna Owca", realizowany przy zakładzie karnym w Wołowie przez Partnerstwo na Rzecz Rozwoju, w skład którego weszli: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju UNDP, Stowarzyszenie Miłośników Przyrody Pro Natura, Inicjatywa Samorządowa „Razem", Zakład Karny w Wołowie oraz Okręgowy Inspektorat Służy Więziennej we Wrocławiu. Zaletą projektu było ścisłe powiązanie szkoleń zawodowych, które odbywali więźniowie z potrzebami lokalnego rynku pracy. Więźniowie uczyli się więc ekologicznego rolnictwa, rękodzieła, obróbki metalu przy użyciu przyjaznych środowisku technologii oraz przetwórstwa spożywczego. Innowacją było zastosowanie ekologicznych technologii oraz nauka kompetencji zawodowych związanych z ochroną środowiska – szczególnie zagrożonego gatunku owcy wrzosówki oraz cennego przyrodniczo obszaru łąk między doliną Odry i Baryczy, w okolicach których stoi zakład karny w Wołowie.

Wykorzystanie nowoczesnych technologii

W Polsce wciąż gdzieniegdzie pokutuje przekonanie (zapewne wyniesione z czasów, gdy skazani wykonywali prace przymusowe np. w kamieniołomach), że więźniowie są siłą roboczą, która nadaje się do zatrudnienia przy prostych pracach fizycznych. Takie podejście stosowane do ogółu skazanych niesie ze sobą negatywne konsekwencje dla samooceny skazanych i ich poczucia wartości. Promuje także negatywny obraz skazanego w społeczeństwie. Z punktu widzenia budowania kompetencji zawodowych skazanych nie pozwala im uzyskać rzeczywiście cenionych na rynku pracy umiejętności.

System wypracowany przez Fundację „Sławek" jest przykładem na to, że można oferować szkolenia zawodowe skazanym w innych branżach niż tylko związanych z pracą fizyczną, takich jak np. media. W Fundacji „Sławek" więźniowie i byli więźniowie mogą zdobyć umiejętności prowadzącego audycje radiowe i realizatora. Z drugiej strony oferta szkoleniowa fundacji obejmuje także naukę zawodu mechanika samochodowego i obsługi klienta. To zróżnicowanie propozycji pozwala dostosowywać przygotowanie zawodowe do indywidualnych potrzeb.

Podobny sposób podejścia do kształcenia zawodowego więźniów przyjęło niemieckie Partnerstwo na rzecz Rozwoju Tele-Learning for Imprisoned People (Telfi), a także partnerstwa np. w Holandii. Partnerstwa te w ramach współpracy ponadnarodowej MIKRI podjęły kroki w kierunku zbudowania infrastruktury europejskiego serwera, dzięki któremu możliwe byłoby rozpoczęcie kształcenia więźniów w systemie zdalnym – na platformach e-lerningowych. W przypadku Telfi intensywna wymiana z partnerami ponadnarodowymi miała bezpośredni efekt praktyczny, gdyż zapewniła bazę do utworzenia serwera dla edukacji więziennej oraz platformy nauki zwanej Illias, a także pomogła w określeniu i zaadaptowaniu odpowiedniego oprogramowania do tele-nauki w zakładach karnych. Ponadto wykorzystanie nowoczesnych technologii ułatwia wymianę informacji i doświadczeń pomiędzy partnerami międzynarodowymi i pozwala na obniżanie kosztów działania programów wsparcia (np. trenerzy nie muszą dojeżdżać na spotkania). Dodatkowo podnosi, zazwyczaj niski, poziom kompetencji związanych z komputerem i Internetem osób pozbawionych wolności.

Niwelowanie stygmatu przestępcy

Czasem negatywny stereotyp funkcjonujący w społeczności więźnia lub byłego więźnia jest tak duży, że nie może on znaleźć zatrudnienia. Korzyści dla wizerunku więźniów jako potencjalnych pracowników przyniósł projekt IMPACT realizowany w północnej Anglii. Określał on kluczową rolę, jaką mogą odegrać pracodawcy w zapewnieniu skutecznej reintegracji skazanych, a ponadto potwierdził niewiedzę pracodawców co do liczby potencjalnych pracowników – byłych więźniów. Jednym z dwóch głównych elementów projektu było tworzenie portfolio osiągnięć zawodowych więźnia przed opuszczeniem zakładu karnego, które miało za zadanie pokazać, co poszczególni więźniowie mogą zaoferować firmom. Drugi element to cyklicznie organizowane na terenach jednostek penitencjarnych targi pracy.

Nieco inne podejście do problemu niechęci do zatrudniania więźniów implementowano we włoskim Partnerstwie na Rzecz Rozwoju SALIS. W jego skład weszły dwa stowarzyszenia branżowe – CNA (Krajowe Stowarzyszenie Rzemiosła) oraz Confesercenti (Stowarzyszenie Handlu, Turystyki i Przedsiębiorstw Usługowych). Rozpoczęły one świadczenie usług wsparcia dla mikrofirm i przedsiębiorców, którymi mogli stać się także wychodzący na wolność więźniowie. Utworzono także linię mikrokredytów dla więźniów, chętnych do przejścia na samozatrudnienie. W Polsce więźniowie mogą także podczas odbywania kary pozbawienia wolności pracować na zasadach samozatrudnienia oraz wykonywać pracę nakładczą na własny rachunek. Takie inicjatywy mogą w zdecydowany sposób wzmacniać samodzielność więźniów oraz niwelować efekt „stygmatu przestępcy", uniezależniając ich od uprzedzeń i obaw potencjalnego pracodawcy. Wspieranie takich form przedsiębiorczości już na etapie odbywania kary może dać szansę na skuteczne inkubowanie działalności gospodarczej więźniów, gdy zapewni się tym inicjatywom wsparcie eksperckie organizacji pozarządowych doświadczonych w rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości, czy finansową opiekę podmiotów ekonomii społecznej, takich jak banki etyczne i alternatywne.

Czy skorzystamy z doświadczeń?

Podsumowując biuletyn dotyczący sytuacji osób pozbawionych wolności na rynku pracy warto jeszcze raz wyrazić nadzieję, że pozytywne i bogate doświadczenie współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi i służbą więzienną, wyniesione z programów EQUAL realizowanych w latach 2004 – 2007 znajdzie swoją kontynuację w latach kolejnych, a kolejne unijne środki na aktywizację zawodową więźniów pozwolą zbudować spójny i sprawnie działający system wspierania więźniów w wejściu na rynek pracy i podejmowaniu zatrudnienia. Wymienione w tym opracowaniu dobre praktyki, wyselekcjonowane spośród wielu projektów europejskich, są moim zdaniem kluczowe i konieczne, gdy myśli się o budowaniu nowoczesnego systemu usług rynku pracy dla więźniów. Charakterystyczną cechą i czynnikiem decydującym o sukcesie tych projektów jest ich przekrojowość międzysektorowa – współpraca samorządów czy administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi.

Bibliografia

- Bałandynowicz Andrzej „Probacja: system sprawiedliwego karania", Warszawa: Kodeks, 2002.
- „Bezrobocie – co robić? Rola organizacji pozarządowych na rynku usług pracy" pod red. Michała Boniego, Ilony Gosk i in.; Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
- „System penitencjarny i postpenitencjarny w Polsce" pod red. Teodora Bulendy i Ryszarda Musidłowskiego; Instytut Spraw Publicznych, 2003.
- Nils Christie „Więzienie?"; Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2002
- Foucault Michel „Nadzorować i karać: narodziny więzienia"; Warszawa, Aletheia Spacja, 1993.
- Machel Henryk „Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna"; Gdańsk: Arche, 2003.
- Niełaczna Maria „Zbyt ciasno… Konsekwencje przeludnienia w więzieniach"; Forum Penitencjarne, rok IX, nr 12, Warszawa, CSZW.
- Pospiszyl Kazimierz „Resocjalizacja: teoretyczne podstawy oraz przykłady programów oddziaływań"; Warszawa: Żak, 1998.
- Walmsley Roy "World Prison Population List (seventh edition)"; London: Kings College London, 2007.
- Szymanowska Aleksandra „Więzienie i co dalej"; Warszawa: Żak, 2003.
- Szymanowski Teodor „Polityka karna i penitencjarna w Polsce w okresie przemian prawa karnego"; Warszawa, Wydaw. Uniwersytetu Warszawskiego, 2004.
- Dokument wprowadzający. Międzynarodowe forum „Prewencja czy ponowne uwięzienie?" www.policyforum2007.equal.pl
- Materiały z konferencji „Integracja społeczno-zawodowa skazanych"; Warszawa, 27-28 lutego 2008 r.
- Statystyka penitencjarna – www.czsw.gov.pl

BIULETYNY to seria wydawnicza Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, poświęcona problematyce rynku pracy w Polsce. Wydania biuletynów w wersji elektronicznej można znaleźć na portalu www.bezrobocie.org.pl.

FISE

Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych
00-630 Warszawa, ul. Polna 24 lok. 7
T: + 48 22 875 07 68-69, F: +48 22 825 70 76
e-mail: fise@fise.org.pl, http: www.fise.org.pl

Biuletyn powstał w ramach działań programu „Work in Poland"

BEZROBOCIE → work PL

Program
Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności

Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności

Program realizuje:
Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

FISE