
Z Katedry Ekonomii Politycznej Wydziału Ekonomicznego UMCS
Kierownik: doc. dr Augustyn Woś

Ryszard BĄCZEK

**Niektóre aspekty ekonomiczne pracy osób przebywających
w zakładach penitencjarnych**

Некоторые экономические аспекты работы заключенных,
пребывающих в пенитенциарном заключении

Certains aspects économiques du travail des personnes détenues dans les
établissements pénitentiaires

Praktyka penitencjarna w Polsce wykorzystuje w bardzo szerokim zakresie pracę więzienną jako narzędzie reedukacji. Jest sprawą oczywistą, że u podstaw działalności aparatu więziennictwa na odcinku produktywizacji więźniów nie może leżeć wyłącznie rachunek ekonomiczny. Ze względu bowiem na cel pracy więźniów, którym jest reedukacja skazanych, działalność ta musi być podporządkowana przede wszystkim wyraźnej koncepcji społeczno-wychowawczej. Nie może to jednak oznaczać niedoceniań aspektów ekonomicznych pracy więźniów.

Praca więźniów musi być pracą, która przywróci w ich świadomości taką jej ocenę, aby w osądach więźniów z pojęciem pracy łączył się zespół pozytywnych społecznie odczuć. Poza tym skuteczna realizacja zadań prewencji szczególnej i generalnej kary pozbawienia wolności wymaga, aby praca więźniów była dobrze zorganizowana, użyteczna, powszechna i odpłatna, aby cechy te harmonizowały ze sobą. Uczynienie z pracy więźniów skutecznego narzędzia systemu penitencjarnego dyktuje więc pilną potrzebę kompleksowego rozwiązania zagadnienia zatrudnienia więźniów, w którym na wyższą rangę zasługują aspekty ekonomiczne.

W niniejszym opracowaniu, które jest częścią większej pracy napisanej pod kierownictwem naukowym prof. dra A. Rajkiewicza z SGPiS w Warszawie, podjęto próbę charakterystyki niektórych tylko ekono-

micznych aspektów pracy więźniów. Opracowanie obejmuje problematykę powszechności pracy, form i wielkości zatrudnienia oraz odpłatności za pracę więźniów w latach 1960—1967. Z powodu braku odpowiednich materiałów opracowanie nie obejmuje ważnej problematyki usług, wydajności pracy oraz bardzo ważnej sprawy integracji pracy więźniów z całą gospodarką narodową. Pominięcie tych problemów spowodowane zostało przede wszystkim tym, że zbiorcza statystyka pracy więźniów prowadzona przez Wydział Zatrudnienia Więźniów Centralnego Zarządu Więziennictwa nie zawierała informacji potrzebnych do merytorycznej analizy powyższych problemów.

1. FORMY I RODZAJE ZATRUDNIENIA

Wieloletni dorobek w rozwijaniu zatrudnienia więźniów pozwolił na wypracowanie pewnych kierunków i form zatrudnienia. Podyktowane to było względami penitencjarnymi, nakazującymi przestrzeganie zasady doboru pracy w zależności od stosowanego systemu wykonania kary pozbawienia wolności. Ogólnie realizuje się następujące zasady:

A. Więźniów z wyrokami długoterminowymi zatrudnia się przy pracach o charakterze stałym w przedsiębiorstwach przywięziennych na terenie zakładu karnego. Powszechnie uznaje się największą przydatność tej formy zatrudnienia dla skutecznego prowadzenia procesu reedukacji osób pozbawionych wolności. Zatrudnienie więźniów wewnątrz zakładu karnego pozwala bowiem na otoczenie więźniów baczną opieką przez cały personel.¹

B. Więźniów z wyrokami krótkimi zatrudnia się w gospodarstwach rolnych, ośrodkach pracy, gospodarstwach pomocniczych istniejących przy zakładach karnych, w sezonowym wynajmie różnym jednostkom gospodarczym, przy pracach usługowo-gospodarczych i innych doraźnie organizowanych pracach.

Generalnie wyróżnić można trzy formy zatrudnienia więźniów: 1) zatrudnienie odpłatne dochodowe, 2) zatrudnienie odpłatne niedochodowe, 3) zatrudnienie nieodpłatne niedochodowe.

Pierwsza forma zatrudnienia obejmuje zatrudnionych więźniów w przywięziennych przedsiębiorstwach przemysłowych i gospodarstwach rolnych, ośrodkach i podośrodkach pracy więźniów, gospodarstwach pomocniczych (a w ramach tych gospodarstw przy produkcji nakładczej), zatrudnionych w formie wynajmu z zakładów zamkniętych na zewnątrz

¹ Np. więźniowie chuligani, wobec których stosuje się obostrzony system wykonania kary pozbawienia wolności, nie mogą być zatrudniani na zewnątrz zakładu karnego.

dla przedsiębiorstw państwowych. Z tytułu tego zatrudnienia więźniów otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 25% wypracowanego zarobku, pozostała część odprowadzona jest do budżetu państwa. Państwo uzyskuje z tytułu tego zatrudnienia pewne wpływy finansowe, stąd też zatrudnienie to określa się jako odpłatne dla więźniów i dochodowe dla państwa. Zatrudnieni w drugiej formie więźniowie otrzymują również wynagrodzenie za pracę zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie zasadami, natomiast skarb państwa nie czerpie z tego tytułu żadnych korzyści. Ta forma zatrudnienia obejmuje więźniów pracujących w warsztatach rzemieślniczych i gospodarstwach pomocniczych. Są to warsztaty świadczące usługi krawieckie, szewskie itd. Ceny usług są stosunkowo niskie. Cały zarobek przypada zatrudnionemu więźniowi.

Trzecia forma zatrudnienia nieodpłatnego niedochodowego obejmuje więźniów: 1) wykonujących prace usługowo-gospodarcze w zakładach karnych; 2) zatrudnionych w warsztatach szkoleniowych oraz na rzecz rad narodowych; 3) przy innych dorywczych pracach. Za wykonywanie tych prac więźniowie nie otrzymują wynagrodzenia pieniężnego. Jedynym ekwiwalentem jest przyznawanie im okolicznościowych nagród pieniężnych za wzorową pracę.

Dąży się do tego, aby przy pracach nieodpłatnych zatrudniać jak najmniejszą liczbę więźniów, ilość niezbędną dla prawidłowego funkcjonowania zakładu karnego.

W ramach wymienionych wyżej trzech form zatrudnienia więźniów wyróżnić można następujące rodzaje prac, przy których zatrudniani są więźniowie. Podziału dokonano według kryterium miejsca wykonywania pracy, a więc wewnątrz lub na zewnątrz zakładu karnego:

1. Zatrudnienie wewnętrzne: a) przedsiębiorstwa przemysłowe Zarządu Przedsiębiorstw, b) gospodarstwa rolne Zarządu Przedsiębiorstw, c) gospodarstwa pomocnicze, d) produkcja nakładcza, e) warsztaty szkoleniowe, f) prace usługowe na rzecz zakładów karnych, g) stacje obsługi samochodów.

2. Zatrudnienie zewnętrzne: a) ośrodki i podośrodki pracy więźniów, b) wynajem więźniów do przedsiębiorstw państwowych, c) wynajem na rzecz rad narodowych.

Administracja więziennictwa stara się, aby wszyscy pracujący więźniowie mogli być zatrudnieni na terenie zakładu karnego przy pracach o charakterze stałym. Takie zatrudnienie sprzyja bowiem prowadzeniu terapii wychowawczej; praca więzienna staje się w tych warunkach regularną działalnością więźnia. Jednakże obecne warunki nie pozwalają na rozciągnięcie tej zasady na wszystkich pracujących więźniów. Dlatego też objęto nią przede wszystkim więźniów z długimi wyrokami kary pozbawienia wolności. Więźniowie z wyrokami krótkimi zatrudniani

są przy różnych, inicjowanych przez administrację więzienną pracach wewnątrz i na zewnątrz zakładu karnego.

Jakkolwiek zatrudnienie więźniów na zewnątrz zakładu karnego nie sprzyja skuteczności reedukacji skazanych w takim stopniu jak zatrudnienie wewnętrzne, to jednak odgrywa ono poważną rolę w rozwiązaniu sprawy zapewnienia pracy więźniom w ogóle, a więc rozwiązuje podstawowe zagadnienie, które można określić jako tzw. właściwe zorganizowanie czasu więźniom. Zresztą trudno jest stawiać cele wychowawcze wobec więźniów skazanych na krótkie okresy kary pozbawienia wolności. Problem wychowania poprzez pracę nie ma praktycznego znaczenia w tej grupie więźniów.

2. DYNAMIKA I STRUKTURA ZATRUDNIENIA

Stwierdzono już, że rozwój produktywizacji więźniów w Polsce następował poprzez rozwój form zatrudnienia wewnątrz więziennego oraz poprzez wykorzystanie przywięziennych form zatrudnienia. Sprawą bodejże najistotniejszą są rozmiary produktywizacji więźniów. Przedstawia je tabela 1.

Tab. 1. Zatrudnienie więźniów w Polsce w latach 1960—1967
Emploi des prisonniers en Pologne de 1960 à 1965 [en pour-cent]

| Rok | Więźniów zatrudnionych ogółem | Zatrudnienie ogółem w % w stosunku do ogólnej liczby więźniów | Zatrudnienie w stosunku do liczby więźniów karnych w % | Zatrudnienie odpłatne w stosunku do liczby więźniów karnych w %% | Zatrudnienie odpłatne w stosunku do ogólnej liczby więźniów w %% | Zatrudnienie odpłatne w stosunku do zatrudnionych ogółem w %% |
|------|-------------------------------|---|--|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1960 | 46 234 | 43 | 68 | 45 | 28 | 65 |
| 1961 | 47 100 | 48 | 72 | 46 | 30 | 65 |
| 1962 | 50 784 | 52 | 74 | 51 | 34 | 69 |
| 1963 | 50 575 | 54 | 75 | 52 | 35 | 69 |
| 1964 | 42 658 | 49 | 73 | 50 | 32 | 68 |
| 1965 | 47 115 | 54 | 76 | 51 | 33 | 69 |
| 1966 | 50 685 | 59 | 76 | 53 | 35 | 70 |
| 1967 | 58 409 | 59 | 75 | 52 | 34 | 68 |

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 1961—1968 r. Statystyka Centralnego Zarządu Więziennictwa.

Dane zamieszczone w tab. 1 określają sytuację na odcinku produktywizacji więźniów w Polsce w latach 1960—1967. Sytuacja ta była następująca:

1. Prawie połowa wszystkich więźniów była zatrudniona, przy czym obserwuje się pewien wzrost udziału więźniów pracujących w ogólnej liczbie skazanych na karę pozbawienia wolności. Spadek udziału więźniów zatrudnionych w ogólnej liczbie więźniów, jaki nastąpił po przeprowadzeniu amnestii w 1964 r., jest uzasadniony tym, że amnestia objęła osoby z wyrokami krótkoterminowymi, a więc w większości więźniów pracujących, nie objęła natomiast więźniów bardzo zdemoralizowanych, często nie pracujących ze względu na brak odpowiedniej bazy zatrudnieniowej.

2. Jeżeli weźmiemy za podstawę liczbę więźniów karnych, stanowiących średnio około 70% ogólnej liczby więźniów w Polsce, to wskaźnik zatrudnienia znacznie wzrośnie (tab. 1, rubr. 4), osiągając średnio ponad 70% pracujących więźniów karnych.

3. Konstatając znaczne osiągnięcia na odcinku produktywizacji więźniów w ogóle, należy zwrócić uwagę na niski udział zatrudnionych więźniów otrzymujących wynagrodzenie za pracę w ogólnej liczbie więźniów pracujących.

Sprawa przyznania więźniowi wynagrodzenia za pracę to nie tylko problem stworzenia bodźca ekonomicznego stymulującego wyższą efektywność jego pracy; jest to przede wszystkim problem wychowawczy. Odpłatność za pracę jest skutecznym sposobem wywołania u więźnia zainteresowania pracą i jej efektami, a tym samym bodźcem wyrabiającym nawyki do pracy. Danych w tym zakresie dostarczają rubryki 5—6 tab. 1. Wynika z nich, że sprawa odpłatności za pracę w więzieniu nie wygląda bynajmniej zadowolająco. Dane liczbowe pokazują, że sytuacja obecna wymaga jeszcze znacznej poprawy w świetle powszechnego uznania wychowawczych walorów odpłatności za pracę. Średnio około 50% więźniów karnych zarabia w więzieniu (stanowi to około 65% więźniów pracujących ogółem). Oznacza to, że około 35% więźniów pracujących nie otrzymuje w ogóle żadnego wynagrodzenia.

Reasumując powyższe uwagi można stwierdzić, że spośród ogólnej liczby więźniów karnych pracuje nieco ponad 70%, przy czym 50% spośród nich otrzymuje wynagrodzenie za pracę. Więźniowie otrzymujący wynagrodzenie za pracę stanowią około 65% wszystkich pracujących więźniów, co z kolei stanowi 50% stanu więźniów karnych i około 30% ogólnej liczby więźniów w Polsce.

Powyższe wskaźniki charakteryzują ogólnie sytuację w zatrudnieniu więźniów i wskazują kierunki, w jakich powinny pójść poczynania aparatu więziennictwa na odcinku produktywizacji więźniów. Przede wszystkim powinno się dążyć do osiągnięcia wyższego wskaźnika zatrudnienia w ogóle. Obecnie zbyt liczną grupę stanowią więźniowie, którzy z różnych przyczyn nie mogą być zatrudnieni. Zadowolające roz-

wiązanie tej sprawy wymaga nie tylko rozszerzenia bazy zatrudnieniowej więziennictwa (co związane jest nieodłącznie z nakładami finansowymi), ale również zmiany obecnych zasad systemu segregacji więźniów. Dowodem negatywnego wpływu obecnego systemu segregacji więźniów na sytuację w zatrudnieniu jest spadek wskaźnika zatrudnienia ogólnego w 1964 r., a więc w okresie przeprowadzenia amnestii. Wydawać by się mogło, że skoro część więźniów opuściła zakłady karne, to na wolne miejsca pracy powinni być skierowani pozostali w zakładach karnych więźniowie, którzy dotychczas nie pracowali. Stosunek więźniów pracujących do ogólnej liczby więźniów powinien wówczas wydatnie wzrosnąć. W rzeczywistości było wręcz odwrotnie. Udział zatrudnionych zmniejszył się z 54% w 1963 r. do 49% w 1964 r.

Gdzie leżą przyczyny takiej zmiany? Otóż amnestia objęła tych więźniów, którzy popełnili czyny przestępcze o mniejszym społecznym niebezpieczeństwie. Oni opuścili zakłady karne, zwalniając jednocześnie zajmowane miejsca pracy. Jednakże zwolnione miejsca pracy nie mogły być w pełni obsadzone więźniami pozostającymi w zakładach karnych z uwagi na obowiązujące zasady systemu segregacji, które zabraniają zatrudniania na zewnątrz zakładów karnych pewnych kategorii więźniów. Wina nie leży oczywiście tylko po stronie zasad systemu segregacji więźniów, ale przede wszystkim w braku dostatecznej liczby stanowisk pracy wewnątrz zakładów karnych. Własna baza zatrudnieniowa więziennictwa jest stanowczo za szczupła w stosunku do potrzeb.

Spadek wskaźnika zatrudnienia po amnestii pokazał jasno, że więźniowie skazani na długoletnie kary pozbawienia wolności stanowią tylko nieznaczną część wszystkich pracujących więźniów. Ta sprawa wymaga przede wszystkim konstruktywnych posunięć administracji więziennictwa. Problem ten jest bardzo złożony, niemniej jednak ze względu na jego społeczne znaczenie powinien zostać wnikliwie rozpatrzony i rozwiązany. Istotną sprawą jest wzrost zatrudnienia odpłatnego. Obecnie 50% zarabiających więźniów karnych i 65% spośród wszystkich zatrudnionych nie można uważać za wielkości zadowalające. Więźniowie wykazują na ogół zainteresowanie pracą, jednakże zwracają powszechną uwagę na problem odpłatności za pracę. Odpłatność jest czynnikiem aktywnie oddziaływającym na więźnia. Rozwiązanie tej sprawy wymaga zarówno posunięć typu administracyjnego, finansowego, jak i organizacyjnego. Wydaje się, że celem powinno być objęcie odpłatnością wszystkich pracujących więźniów, a więc i wykonujących prace usługowo-gospodarcze w zakładach karnych.

Problem nie jest oczywiście prosty do rozwiązania. Trudność wynika z braku źródeł finansowania dodatkowych wydatków. Niska wydajność pracy więźniów pracujących (i związane z nią stosunkowo niskie zarob-

ki) nie stwarzają możliwości dodatkowych potrąceń od zarobków więźniów w celu stworzenia specjalnego funduszu, z którego by można opłacać inne kategorie pracujących więźniów. Z drugiej strony mimo, że nie dąży się do urentownienia zakładów karnych, więźniów powinien ze względów wychowawczych ponosić koszty wykonania kary pozbawienia wolności, na którą został skazany. Źródłem finansowania dodatkowych nakładów związanych z ewentualnym wprowadzeniem zasady odpłatności za pracę, np. za prace usługowo-gospodarcze może być fundusz utworzony z sum potrąconych z zarobków więźniów zatrudnionych odpłatnie, lub też dotacja z budżetu. Możliwe jest też pokrywanie tych wydatków z obu tych źródeł jednocześnie.

Abstrahując od jakości pracy więźniów i od zasad obecnego systemu segregacji więźniów w Polsce, a biorąc tylko potencjalne zasoby więziennej siły roboczej można stwierdzić, że od strony ilościowej rozwiązano w dużej części problem produktywizacji więźniów. Przedmiotem szczególnego zainteresowania administracji więziennictwa na obecnym etapie powinno być stworzenie takiej sytuacji, w której tempo wzrostu zatrudnienia odpłatnego byłoby szybsze od tempa wzrostu zatrudnienia ogólnego, natomiast to ostatnie powinno być wyższe od tempa wzrostu liczby więźniów. Biorąc za podstawę dane z tab. 1 obliczono wskaźnik tempa wzrostu liczby więźniów i zatrudnionych. Dane z tego zakresu zawiera tab. 2.

Tab. 2. Wskaźniki tempa wzrostu liczby więźniów zatrudnionych w Polsce w latach 1960—1967 (wskaźniki łańcuchowe)

Indices de l'accroissement du nombre des prisonniers et de leur emploi de 1960 à 1965 en Pologne [indices à chaîne]

| Lp | Rok | Liczba więźniów ogółem | Liczba więźniów karnych | Zatrudnienie ogółem | Zatrudnienie odpłatne |
|----|------|------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1 | 1960 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 2 | 1961 | 101,40 | 105,90 | 110,70 | 109,30 |
| 3 | 1962 | 100,20 | 102,50 | 105,70 | 112,30 |
| 4 | 1963 | 97,00 | 99,00 | 100,50 | 101,40 |
| 5 | 1964 | 92,00 | 87,00 | 86,00 | 84,00 |
| 6 | 1965 | 96,00 | 92,00 | 94,00 | 92,00 |
| 7 | 1966 | 96,20 | 92,50 | 98,20 | 96,10 |
| 8 | 1967 | 102,20 | 105,00 | 104,60 | 101,20 |

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 1960—1968 r.

Liczby te pozwalają na wyciągnięcie bardzo interesujących wniosków dotyczących zmian w zatrudnieniu więźniów w Polsce. W latach 1961—1963 tempo wzrostu ogólnej liczby więźniów i więźniów karnych

było niższe od tempa wzrostu zatrudnienia ogółem i zatrudnienia dochodowego. O ile np. w r. 1961 ogólna liczba więźniów wzrosła w porównaniu z 1960 r. o 1,4%, a więźniów karnych o 5,9%, to zatrudnienie ogółem wzrosło aż o 10,7%, natomiast zatrudnienie dochodowe o 9,3%. Podobnie w r. 1962 zatrudnienie dochodowe wzrosło w porównaniu z rokiem poprzednim o 12,3%, natomiast tempo przyrostu zatrudnienia dochodowego było w tym roku wyższe od tempa przyrostu zatrudnienia ogółem, które wzrosło o 5,7%, ogólna zaś liczba więźniów wzrosła tylko o 0,2%, a więźniów karnych o 2,5%. Podobnie korzystna sytuacja panowała w 1963 r. Przy spadku ogólnej liczby więźniów o 3%, a więźniów karnych o 1%, nastąpił wzrost zatrudnienia ogółem o 0,5% i zatrudnienia dochodowego o 1,4% w porównaniu z rokiem poprzednim.

Z powyższych uwag wynika jasno, że tendencje w zatrudnieniu więźniów w Polsce szły w kierunku uwzględniania postulatów teorii penitencjarnej zalecającej objęcie zasadą odpłatności za pracę więzienną jak największej grupy więźniów. W latach 1961—1963 tempo wzrostu zatrudnienia dochodowego wyprzedzało tempo wzrostu zatrudnienia ogółem, a to ostatnie było wyższe od tempa przyrostu liczby więźniów karnych i więźniów ogółem. Sytuacja była więc bardzo pomyślna. Zmiana nastąpiła w r. 1964 po przeprowadzonej amnestii. Liczba więźniów uległa zmniejszeniu w porównaniu z r. 1963 o 8%, natomiast liczba więźniów karnych zmniejszyła się o 13%. Jeszcze większy był spadek zatrudnienia, mianowicie zatrudnienie ogółem zmniejszyło się o 14%, a zatrudnienie dochodowe o 16%. Sytuacja była więc odwrotna. Najwyższy był bowiem spadek zatrudnienia dochodowego, wyprzedzając tempo spadku zatrudnienia ogółem. Spadek zatrudnienia wyprzedzał obniżenie się liczby więźniów ogółem i więźniów karnych. Przyczyny tych zmian są następujące:

1. Skoro tempo spadku zatrudnienia było wyższe od tempa spadku liczby więźniów karnych i ogółem, to znaczy, że zwolnieni zostali przede wszystkim ci więźniowie, którzy pracowali w więzieniu, a więc więźniowie z krótkimi wyrokami kary pozbawienia wolności.

2. Zwolnione miejsca pracy, przeważnie na zewnątrz zakładu karnego, nie mogły być obsadzone przez więźniów pozostających w zakładach karnych, gdyż względy bezpieczeństwa wymagają, aby nie zatrudniać ich na zewnątrz zakładu karnego. Własna baza zatrudnieniowa wewnątrz zakładów karnych jest natomiast za szczupłą i nie pozwala na zatrudnienie wszystkich zdolnych do pracy więźniów. Amnestia pokazała wyraźnie, że duży odsetek więźniów tzw. „ciężkich” ze względu na brak możliwości ich zatrudnienia nie pracuje w ogóle. Na tym tle powstaje poważny problem zmian w strukturze bazy zatrudnieniowej, a w ślad za tym — zmian w strukturze zatrudnionych więźniów.

Tab. 3. Zatrudnienie więźniów w poszczególnych formach i rodzajach zatrudnienia w latach 1961—1967
 Emploi des prisonniers dans les formes et dans les genres particuliers d'emploi de 1961 à 1967

| Lp. | Wyszczególnienie | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 | 1965 | 1966 | 1967 |
|---|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| A. Zatrudnienia odpłatne dochodowe | | | | | | | | |
| 1 | Przedsiębiorstwa przemysłowe ZP | 7 227 | 7 475 | 8 077 | 8 476 | 8 750 | 9 240 | 9 680 |
| 2 | Gospodarstwa rolne ZP | 1 250 | 1 265 | 1 424 | 1 340 | 1 219 | 1 414 | 1 468 |
| 3 | Ósrodki i podośrodki pracy więźniów | 9 500 | 12 272 | 15 389 | 12 877 | 12 722 | 15 524 | 15 234 |
| 4 | Gospodarstwa pomocnicze i produkcja nakładcza | 1 763 | 1 829 | 2 275 | 2 101 | 2 097 | 2 140 | 2 196 |
| 5 | Wynajem z zakładów zamkniętych | 9 465 | 9 424 | 6 040 | 4 152 | 2 968 | 5 141 | 8 216 |
| | Razem | 29 200 61,0% | 32 265 63,5% | 33 205 65,6% | 28 964 67,8% | 27 765 65,9% | 33 459 66,0% | 36 794 62,9% |
| B. Zatrudnienie odpłatne niedochodowe | | | | | | | | |
| 6 | Warsztaty rzemieślnicze i gospodarstwa pomocnicze | 1 340 | 1 260 | 1 246 | 1 040 | 1 000 | 1 130 | 1 214 |
| | Razem A+B | 30 530 64,9% | 33 525 66,0% | 34 451 68,1% | 29 986 70,3% | 28 765 68,2% | 34 589 68,1% | 38 008 66,8% |
| C. Zatrudnienie nieodpłatne niedochodowe | | | | | | | | |
| 7 | Prace usługowo-gospodarcze na rzecz zakładów karnych | 11 996 | 12 127 | 12 199 | 10 046 | 10 280 | 11 045 | 12 341 |
| 8 | Praca w warsztatach szkolnych | 990 | 1 164 | 1 069 | 1 091 | 1 280 | 1 234 | 1 804 |
| 9 | Zatrudnienie na rzecz rad narodowych | 3 810 | 1 500 | 712 | 1 067 | 665 | 1 147 | 1 328 |
| 10 | Inne prace dorywcze | 764 | 2 460 | 2 134 | 468 | 1 125 | 2 670 | 4 928 |
| | Razem C | 16 560 35,1% | 17 259 34,0% | 16 114 31,9% | 12 672 29,7% | 13 350 31,8% | 16 096 31,9% | 20 401 33,2% |
| | Razem A+B+C | 47 100 100,0% | 50 784 100,0% | 50 575 100,0% | 42 658 100,0% | 42 115 100,0% | 50 685 100,0% | 58 409 100,0% |

Źródło: Statystyka zatrudnienia więźniów Wyd. Zatr. CZW.

O tym, gdzie pracują więźniowie, informują dane tabeli 3. Zgodnie z przyjętą wyżej nomenklaturą podziału zatrudnionych według form i rodzajów zatrudnienia, w tab. 3 zamieszczono liczby określające wielkość zatrudnienia w poszczególnych rodzajach prac i wskaźniki procentowe określające udział odpowiednich grup w ogólnym zatrudnieniu więźniów w danym roku.

Najważniejsze z punktu widzenia wychowawczego zatrudnienie wewnątrz zakładów karnych (tab. 3) obejmuje pozycje 1, 2, 4, 6, 7, 8 i w poszczególnych latach kształtuje się następująco:

| Wyszczególnienie | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 | 1965 | 1966 | 1967 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Zatrudnienie wewnątrz zakładów karnych | 52,4 | 49,4 | 51,9 | 56,2 | 58,4 | 51,7 | 49,1 |

Powyższe dane pozwalają na stwierdzenie, że ponad 50% wszystkich pracujących więźniów zatrudnionych jest przy różnego rodzaju pracach na terenie zakładu karnego. Innymi słowy, więziennictwo dysponuje dzisiaj własną bazą zatrudnieniową dla ponad 50% pracujących więźniów. Jest ona wystarczająca na to, by wewnętrznym zatrudnieniem objąć wszystkich więźniów z długimi wyrokami, szczególnie recydywistów. Ten optymistyczny wniosek zakłóca jednak analiza jakości i wewnętrznej struktury zatrudnienia.

Zatrudnienie wewnętrzne jest lepszą formą od zatrudnienia na zewnątrz zakładu karnego, jednakże miejsce wykonywania pracy nie jest jedynym i najważniejszym elementem towarzyszącym pracy więziennej. Bardzo istotną sprawą jest odpłatność za pracę. Jest to sprawa o tyle ważna, że odpłatność za pracę staje się bodajże warunkiem tego, aby praca więzienna była zajęciem stosunkowo atrakcyjnym. Sytuacja w tym zakresie wygląda następująco:

| Wyszczególnienie | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 | 1965 | 1966 | 1967 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Procentowy udział zatrudnienia odpłatnego w zatrudnieniu wewnętrznym | 46,6 | 46,5 | 49,2 | 49,6 | 52,7 | — | — |

Z powyższych danych wynika, że nieco mniej niż 50% zatrudnionych wewnątrz zakładu karnego więźniów otrzymuje wynagrodzenie za pracę. W świetle postulatów teorii penitencjarnej są to wielkości zbyt niskie, aby można je było uznać za zadawalające. Teoria penitencjarna postuluje zatrudnianie więźniów przede wszystkim wewnątrz zakładów

karnych przy pracach odpłatnych. Stąd też potrzebne są działania zmierzające do podwyższenia wskaźnika zatrudnionych wewnątrz zakładu karnego i otrzymujących wynagrodzenie za pracę. Pozwoli to na zbliżenie postulatów teorii penitencjarnej do oczekiwań pracującego więźnia. Prawie połowa pracujących wewnątrz zakładów karnych więźniów wykonuje prace usługowo-gospodarcze, a więc sprząta, gotuje w kuchni, pierze bieliznę, pracuje w kotłowniach itd.

Tylko dla około 25% pracujących więźniów są miejsca pracy w zakładach przemysłowych, gospodarstwach pomocniczych, warsztatach rzemieślniczych itd., istniejących na terenie zakładów karnych, w których praca jest odpłatna. Obecnie własna baza zatrudnieniowa więziennictwa jest zbyt szczupła w stosunku do potrzeb. Przeszkodę w jej rozwoju stanowią względy finansowe. Brak jest mianowicie środków inwestycyjnych. Dlatego właśnie duży odsetek pracujących więźniów zatrudnionych jest poza terenem zakładu karnego. Więźniowie pracują w różnego typu ośrodkach i podośrodkach pracy więźniów na rzecz przedsiębiorstw państwowych oraz wykonują też prace na rzecz rad narodowych.

Poza terenem zakładów karnych pracuje ponad 40% ogólnej liczby pracujących więźniów. Prace na zewnątrz zakładu karnego są w przeważającej większości odpłatne (poza zatrudnieniem na rzecz rad narodowych) oraz dochodowe, stąd też są one atrakcyjne zarówno dla więźniów, jak i dla administracji więziennictwa, która organizując te prace zwiększa sumę wpływów finansowych do budżetu z tytułu potrąceń od zarobków więźniów.

Ze względu na stosunkowo szczupłą własną bazę zatrudnieniową administracja więziennictwa chętnie przyjmuje oferty na prace od instytucji i przedsiębiorstw państwowych, zatrudniając w nich więźniów. W obecnych warunkach trudno więc wypowiadać krytyczne uwagi pod adresem form zatrudnienia zewnętrznego. Ze względu na jego duży, społecznie użyteczny charakter powinno ono być utrzymane, mimo istnienia pewnych mankamentów tej formy zatrudnienia.

Jednakże w kontekście ogólnych trudności w rozwoju własnej bazy zatrudnieniowej więziennictwa powstaje inny problem o dużej doniosłości praktycznej. Mianowicie niezbędne staje się dopilnowanie, ażeby wewnątrz zakładów karnych nie zatrudniać więźniów, którym pozostały krótkie końcówki kary. Powinni oni być zatrudniani, jeśli pozwalają na to względy bezpieczeństwa, na zewnątrz zakładu karnego. Rozwiązanie takie ma podwójne znaczenie: 1) zatrudnienie wszystkich więźniów z krótkimi wyrokami i końcówkami kary przy pracach na zewnątrz zakładów karnych zwalnia miejsca pracy na terenie zakładu karnego, potrzebne dla więźniów z długimi wyrokami; 2) więźniowie, którzy wkrótce koń-

czą odbywanie kary, mają dzięki temu możliwość stopniowej adaptacji do nowych warunków. Zasada, że wewnątrz zakładów karnych są miejsca pracy odpłatnej wyłącznie dla więźniów z długimi wyrokami, powinna obowiązywać w praktyce.

Jest oczywiste, że problemu zatrudnienia na zewnątrz lub wewnątrz zakładu karnego nie można wiązać tylko z długością wyroku kary pozbawienia wolności. Wchodzą tu bowiem w grę takie ważne czynniki, jak: stan zdrowia, wiek, płeć, rodzaj przestępstwa, system wykonania kary, kwalifikacje więźnia. Trudności, jakie powstają na gruncie realizacji powyższej zasady, nie podważają jednak jej słuszności. Niewątpliwie najlepszą formą zatrudnienia więźniów jest praca w przywieziennych przedsiębiorstwach przemysłowych. Praca ta ma charakter stały, stając się regularną formą działalności więźnia, podobnie jak praca każdego obywatela. Stosunkowo wysokie zarobki i dobre warunki pracy powodują, że praca ta jest bardzo atrakcyjna wśród więźniów, tym bardziej, że połączona ona jest często z nauką zawodu. Przywiezienne przedsiębiorstwa przemysłowe podlegają Zarządowi Przedsiębiorstw. Podobnie stały charakter ma praca w przywieziennych gospodarstwach rolnych podległych również Zarządowi Przedsiębiorstw. Gospodarstwa te produkują na potrzeby zakładów karnych, a także na rynek. Mając obowiązek wykonywania planu produkcji i akumulacji, przedsiębiorstwa te prowadzą regularną działalność gospodarczą. Nie jest dobrze, że przedsiębiorstwa te dysponują bardzo ograniczonymi możliwościami zwiększenia zatrudnienia. Abstrahując od przyczyn obiektywnych (ograniczona liczba więźniów w danym zakładzie karnym), trzeba zwrócić uwagę na fakt, że częstą przyczyną niskiego zatrudnienia są trudności w zdobyciu dodatkowych przydziałów surowcowych. Otrzymanie ich pozwoliłoby na zwiększenie bardzo niskiego obecnie współczynnika zmianowości w tych przedsiębiorstwach.

Część więźniów pracuje przy produkcji nakładczej wewnątrz zakładów karnych. Nie jest to co prawda liczna grupa, ale ponieważ praca zorganizowana jest wewnątrz zakładu karnego, to forma ta pomaga w poprawie bieżącej sytuacji. Praca przy produkcji nakładczej zależy od ofert składanych przez instytucje państwowe i od dysponowania odpowiednimi pomieszczeniami dla jej zorganizowania. Pozytywną cechą tej formy pracy jest jej względnie stały charakter.

Inaczej przedstawia się pod tym względem praca więźniów w ośrodkach pracy oraz w formie wynajmu więźniów na zewnątrz do przedsiębiorstw państwowych. Sezonowy charakter pracy przy tego rodzaju zatrudnieniu, z jednoczesnym dużym udziałem pracujących więźniów wydatnie wpływa na obniżenie średniego poziomu zatrudnienia w ciągu całego roku, wskazując jednocześnie na konieczność stworzenia pewnych

preferencji stymulujących szybszy wzrost własnej bazy zatrudnieniowej wewnątrz zakładów karnych. Baza ta pozwala na zapewnienie więźniom pracy o regularnym charakterze. Poza tym takie rozwiązanie pozwoli zwiększyć średnią wysokość zatrudnienia w ciągu roku, eliminując wpływ częstych przerw w pracy więźniów zatrudnionych przy sezonowym wynajmie. Dla pełniejszej charakterystyki prac wykonywanych przez więźniów trzeba podkreślić, że podobnie jak w innych krajach, tak i w Polsce przeważają tzw. prace „niewyuczone”.² Są one niezbędne dla więźniów skazanych na krótkie wyroki kary pozbawienia wolności, albowiem skierowanie ich na szkolenie o dłuższym cyklu nauczania nie ma praktycznego znaczenia.

Stosunkowo proste prace potrzebne są także dla tych więźniów, którzy zdolni są tylko do wykonywania prac prostych, czysto mechanicznych, nie wymagających czynności myślowych. Z drugiej jednak strony musi istnieć pewna liczba prac wymagających kwalifikacji zawodowych, inaczej bowiem grozić będzie niebezpieczeństwo zaniedbania możliwości wyszkolenia nadających się do tego więźniów, lub zmarnowane zostaną kwalifikacje więźniów już wyszkolonych.

3. CZYNNIKI WPLYWAJĄCE NA ROZMIARY ZATRUDNIENIA

Więziennictwo nie ma dużych możliwości wyboru prac dla więźniów, stąd też budownictwo i rolnictwo, potrzebujące dużych ilości pracowników, są gałęziami bardzo atrakcyjnymi dla administracji więziennictwa. Skierowanie dużej liczby więźniów do pracy w tych działach gospodarki narodowej zdecydowanie rozładowuje problem zatrudnienia więźniów i pozwala na zwiększenie wpływów finansowych do budżetu państwa, powstałych z tytułu potrąceń od zarobków więźniów. Zatrudnienie znacznej liczby więźniów w działach charakteryzujących się sezonowym charakterem pracy trzeba w obecnych warunkach uznać za zło konieczne. W tej sytuacji można tylko wysunąć pod adresem Wydziału Zatrudnienia Więźniów postulaty, aby podejmował starania w kierunku zmiany proporcji w zatrudnieniu więźniów przy pracach o charakterze stałym i sezonowym na korzyść tych pierwszych. Rozwiązanie tej sprawy wymaga dłuższego okresu czasu. Obecnie ważne jest jednak dostrzeżenie problemu.

Dane o liczbie więźniów zatrudnionych w poszczególnych miesiącach 1962 r. zawiera tab. 4. Wyszczególniono w niej rodzaje zatrudnienia charakteryzujące się sezonowością pracy i wpływające tym samym na obniżenie średniej rocznej wielkości zatrudnienia więźniów. Z danych

² L. Stobbe: *Materielien zur Strafrechtsreform*, Bonn 1959.

Tab. 4. Zatrudnienie więźniów w Polsce w poszczególnych miesiącach 1962 r.
Emploi des prisonniers en Pologne dans les mois particuliers de 1962

| Zatrudnienie | Styczeń | Luty | Marzec | Kwiecień | Maj | Czerwiec | Lipiec | Sierpień | Wrzesień | Październik | Listopad | Grudzień |
|---|---------|---------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|----------|-------------|----------|----------|
| Przedsiębiorstwa przemysłowe przywięzienne (ZP) | 7 152 | 7 494 | 7 876 | 7 898 | 8 231 | 8 213 | 8 464 | 8 410 | 8 475 | 8 344 | 8 267 | 8 099 |
| Gospodarstwa pomocnicze | 1 914 | 2 066 | 2 138 | 2 463 | 2 513 | 3 381 | 2 529 | 2 411 | 2 333 | 2 368 | 2 290 | 1 890 |
| Gospodarstwa rolne (ZP) | 1 274 | 1 199 | 1 138 | 1 310 | 1 368 | 1 574 | 1 506 | 1 683 | 1 704 | 1 550 | 1 504 | 1 278 |
| Wynajem z ośrodków pracy więźniów | 10 785 | 10 646 | 11 296 | 14 357 | 17 576 | 19 757 | 20 630 | 20 587 | 20 041 | 19 950 | 19 429 | 17 105 |
| Wynajem z zakładów zamkniętych | 2 100 | 2 000 | 2 200 | 3 000 | 3 800 | 4 000 | 4 217 | 4 795 | 4 782 | 4 589 | 4 232 | 3 088 |
| Razem dochodowe zatrudnienie | 23 225 | 23 405 | 24 648 | 29 028 | 33 488 | 35 925 | 37 346 | 37 886 | 37 335 | 36 801 | 35 722 | 31 460 |
| Warsztaty usługowe | 1 085 | 1 072 | 1 113 | 1 098 | 1 080 | 1 086 | 1 053 | 1 044 | 1 934 | 1 016 | 1 099 | 1 051 |
| Prace usługowo-gospodarcze w zakładach karnych | 11 918 | 12 385 | 12 314 | 12 476 | 12 434 | 11 888 | 12 023 | 11 888 | 11 984 | 12 415 | 12 330 | 12 329 |
| Ośrodki szkoleniowe | 1 271 | 1 237 | 1 205 | 1 266 | 1 269 | 1 270 | 838 | 923 | 919 | 986 | 992 | 971 |
| Zatrudnienie na rzecz rad narodowych | 184 | 259 | 229 | 204 | 219 | 215 | 289 | 272 | 185 | 124 | 151 | 64 |
| Inne zatrudnienie | 1 000 | 1 000 | 1 600 | 1 814 | 1 783 | 1 558 | 1 138 | 1 175 | 1 290 | 1 391 | 1 281 | 1 141 |
| Razem niedochodowe zatrudnienie | 15 485 | 15 953 | 16 461 | 16 858 | 16 785 | 16 017 | 15 341 | 15 302 | 15 412 | 15 932 | 10 853 | 15 556 |
| Ogółem | 38 683 | 39 558 | 41 109 | 45 886 | 50 273 | 51 942 | 52 687 | 53 188 | 52 747 | 52 733 | 51 575 | 47 016 |
| Odczylenie od średniorocznej wielkości | - 9 417 | - 8 742 | - 6 991 | - 2 214 | + 2 173 | + 3 842 | + 4 587 | + 5 088 | + 4 647 | + 4 633 | + 3 475 | - 1 084 |

Źródło: Sprawozdanie Wydziału Zatrudnienia Więźniów z działalności za r. 1962.

tych wynika, że dużą sezonowością charakteryzuje się zatrudnienie dochodowe, którego wysokość waha się od 23 225 osób w styczniu do 37 886 osób w sierpniu. Zatrudnienie w sierpniu jest więc o ponad 50% wyższe niż w styczniu.

Szczególnie duże różnice w wielkości zatrudnionych więźniów występują w formie najmu z ośrodków pracy więźniów i w formie wynajmu z zakładów zamkniętych. I tak np. minimalne zatrudnienie więźniów w wynajmie z ośrodków pracy przypadło w miesiącu lutym (10 646), maksymalne zaś w lipcu (20 630 osób), czyli prawie dwa razy więcej. Nie występują natomiast wahania sezonowe w zatrudnieniu wewnątrz zakładów karnych w przywieziennych przedsiębiorstwach przemysłowych, gospodarstwach rolnych i gospodarstwach pomocniczych. Prowadzenie regularnej działalności gospodarczej w tych zakładach sprzyja stabilizacji liczby zatrudnionych w nich więźniów.

Stabilność liczby zatrudnionych więźniów przy pracach usługowo-gospodarczych i duży udział tej grupy w całym zatrudnieniu niedochodowym sprawia, że nie występują różnice w zatrudnieniu w grupie niedochodowej w poszczególnych miesiącach roku. Duże wahania w liczbie zatrudnionych więźniów w grupie dochodowej mają swoje uzasadnienie w tym, że wynajem z ośrodków pracy z zakładów zamkniętych obejmuje w dużej części prace w budownictwie charakteryzujące się sezonowością robót. Taka jest właśnie przyczyna znacznych różnic w liczbie pracujących więźniów między miesiącami letnimi i zimowymi. Wahania te wydatnie wpływają na rozmiary zatrudnienia w ciągu roku.

Obiektywnym czynnikiem, wpływającym na obniżenie średniego zatrudnienia w ciągu roku, są zwolnienia z zakładów karnych. Nie zawsze i nie wszędzie można wykorzystać zwolnione miejsca pracy. Jediną metodą przeciwdziałania temu zjawisku jest odpowiedni dobór do pracy więźniów z wyrokami dłuższymi.

Innym czynnikiem wpływającym na średnią wysokość zatrudnienia więźniów jest współczynnik zmianowości w przedsiębiorstwach przywieziennych. Wskaźnik wykorzystania parku maszynowego jest — ogólnie rzecz biorąc — niski. Według danych Zarządu Przedsiębiorstw współczynnik zmianowości w przywieziennych przedsiębiorstwach przemysłowych wyniósł w 1965 r. 1,56. W zwiększeniu tego współczynnika tkwią duże rezerwy pozwalające na uzyskanie znacznego wzrostu zatrudnienia w przywieziennych przedsiębiorstwach, a więc w tej formie, która jest najlepiej przystosowana do potrzeb reedukacji więźniów. Uruchomienie tej rezerwy nie jest jednak zawsze możliwe ze względu na istnienie różnego rodzaju barier ograniczających inicjatywę administracji więziennictwa w zakresie poprawy współczynnika zmianowości. Z jednej strony wielkość zatrudnienia w wielu przedsiębiorstwach przy-

więziennych limitowana jest liczbą więźniów przebywających w danym zakładzie karnym. Jest to w praktyce bariera nie do przewyciężenia, chyba że zbuduje się nowe, dodatkowe oddziały więzienne i tą drogą zwiększy się stan więźniów w poszczególnych zakładach karnych. Drugą poważną przeszkodę w zwiększeniu zatrudnienia stanowią limity materiałowe. Trudności w uzyskaniu dodatkowego przydziału surowców utrudniają działanie administracji więziennictwa w kierunku zwiększenia zatrudnienia.

Tab. 5. Średnie stawki płac więźniów w latach 1960—1964 w Polsce
Moyenne du taux de salaire pour 1 heure de travail, obtenu par les prisonniers de 1960 à 1964 en Pologne

| LP. | Wyszczególnienie | 1960 | 1961 | 1962 | 1963 | 1964 |
|--------------------------------|---|------|------|------|------|------|
| Zatrudnienie wewnętrzne | | | | | | |
| 1 | Przedsiębiorstwa przemysłowe ZP | 5,18 | 5,36 | 5,70 | 6,06 | 6,19 |
| 2 | Gospodarstwa rolne ZP | 3,49 | 3,65 | 4,18 | 4,04 | 4,37 |
| 3 | Gospodarstwa pomocnicze i produkcja nakładcza | 3,42 | 4,20 | 5,14 | 5,66 | 5,59 |
| Zatrudnienie zewnętrzne | | | | | | |
| Ośrodki pracy więźniów | | | | | | |
| 4 | Kopalnictwo | 7,19 | 6,22 | 7,50 | 8,35 | 8,43 |
| 5 | Budownictwo | 4,88 | 4,82 | 5,37 | 5,81 | 5,52 |
| 6 | Rolnictwo | 4,00 | 4,45 | 4,72 | 4,89 | 4,91 |
| Wynajem z zakładów zamkniętych | | | | | | |
| 7 | Budownictwo | 4,50 | 5,11 | 5,29 | 5,53 | — |
| 8 | Rolnictwo | 4,00 | 4,40 | 4,35 | 5,20 | — |
| 9 | Inne | 4,72 | 4,93 | 5,00 | 5,67 | 5,45 |
| Średnia stawka | | 4,68 | 4,88 | 5,31 | 5,68 | 5,68 |

Istnienie tych barier stwarza wiele dodatkowych problemów nie znanych w innych przedsiębiorstwach państwowych. Czynnikiem wpływającym na rozmiary zatrudnienia więźniów jest wydajność pracy. Ważnym czynnikiem wzrostu wydajności pracy jest postęp techniczny. Logiczną konsekwencją postępu technicznego jest wzrost siły produkcyjnej pracy. Postęp techniczny powoduje zmniejszenie się zapotrzebowania na pracę żywą. Przedsiębiorstwa przywiezienne nie mogą wdrażać postępu technicznego jeśli może on spowodować spadek liczby zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach więźniów, albowiem takie postępo-

wanie byłoby sprzeczne z zasadą pełnej produktywizacji więźniów. Dlatego też przedsiębiorstwa przywięzienne mają obecnie stosunkowo bardziej prymitywną technikę od innych przedsiębiorstw w kraju. Wydajność pracy jest w nich, abstrahując od niskich kwalifikacji więźniów, także dużo niższa. Stan taki utrzymuje się w imię dążenia do realizacji zasady zatrudniania jak największej liczby więźniów.

Należy zwrócić uwagę na ogromne trudności, z jakimi boryka się kierownictwo przedsiębiorstw więziennych, mające do wykonania ciągle rosnące zadania planowe. W takim stanie rzeczy istnieje podstawowa sprzeczność, a mianowicie słuszne dążenie do pełnej produktywizacji więźniów są z konieczności realizowane w warunkach stosunkowo prymitywnych metod pracy, które często nie są przydatne dla prowadzenia pracy wychowawczej. Przyczyną tej sytuacji jest brak odpowiedniej liczby miejsc pracy dla więźniów zdolnych do wykonywania prac bardziej złożonych.

Jakkolwiek wpływ wydajności pracy na wielkość zatrudnienia więźniów jest oczywisty, to jednak siła oddziaływania tego czynnika jest trudna do określenia. Czynniki ten ma charakter względny i zależy od podstawy odniesienia, z którą dokonywać się będzie porównania. Twierdzenie to jest o tyle słuszne, że pojęcia „nowoczesność” i „zacofanie” mają zawsze względny charakter i mogą być bliżej sprecyzowane tylko w przypadku porównania czegoś z czymś. Dlatego też mówiąc o stosunkowo prostych metodach pracy w przedsiębiorstwach przywięziennych odnosi się je do poziomu rozwoju sił wytwórczych w skali całego kraju. Na tej podstawie można wyciągnąć wniosek, że niska wydajność pracy wpływa na wzrost zatrudnienia, gdyż przedsiębiorstwa przywięzienne pracują mniej nowocześnie niż pozwala na to stopień rozwoju sił wytwórczych w kraju. To względne „zacofanie” wyrównuje się większą liczbą zatrudnionych więźniów.

Na wielkość zatrudnienia więźniów w Polsce wywiera wpływ niski współczynnik zmianowości w przywięziennych przedsiębiorstwach, który wpływa na obniżenie liczby osób mogących pracować w tych przedsiębiorstwach. W zwiększeniu tego wskaźnika tkwią więc bardzo poważne rezerwy wzrostu zatrudnienia więźniów. Uruchomienie tych rezerw nie jest jednak możliwe bez wyasygnowania znacznych sum na rozbudowę niektórych zakładów karnych, przy których znajdują się przedsiębiorstwa i bez zwiększenia przydziałów surowcowych dla przedsiębiorstw przywięziennych.

Najsilniejszy wpływ na wielkość zatrudnienia więźniów wywiera struktura zatrudnienia. Znaczna część więźniów pracuje w działach charakteryzujących się sezonowością pracy (budownictwo, rolnictwo), co jest przyczyną dużych wahań w liczbie pracujących więźniów w poszczegól-

nych miesiącach roku. Zmiana obecnej struktury zatrudnienia więźniów, idąca w kierunku zwiększenia udziału zatrudnionych w formach o stałym charakterze pracy, może zmniejszyć wpływ sezonowości na wielkość zatrudnienia.

4. STAWKI PŁAC WIĘŹNIÓW W POLSCE

Obowiązuje zasada, że więźniowie otrzymują pełne stawki godzinowe lub akordowe obowiązujące w danej branży. Ponieważ jednak kwalifikacje więźniów są — ogólnie rzecz biorąc — niskie i wydajność pracy też niska, stąd też rzeczywiste stawki płac za pracę więźniów kształtują się na stosunkowo niskim poziomie. Tabela 5 przedstawia kształtowanie się stawek płac w latach 1960—1964 według rodzajów zatrudnienia.³

Z danych zawartych w tab. 5 wynika, że najniższe stawki płac wystąpiły w rolnictwie, przy czym więźniowie pracujący w formie „wynajmu” na zewnątrz zakładów karnych otrzymywali średnio o 0,50 zł na godzinę więcej od więźniów pracujących w gospodarstwach rolnych Zarządu Przedsiębiorstw. Najwyższe stawki osiągnęli więźniowie pracujący w kopalnictwie (w 1964 r. otrzymywali średnio 8,43 zł za 1 roboczogodzinę). Wysokość średniej stawki za rob./godz. wzrosła w omawianym okresie o 1 zł. Z roku na rok następował wzrost średniej stawki płacy otrzymywanej przez więźniów. Podstawowymi kryteriami oceny zatrudnienia więźniów są w ostatecznym rachunku: 1) cel penitencjarny, zakładający stworzenie takich warunków pracy, aby oddziaływała ona wychowawczo na więźniów, oraz 2) szeroko pojęty cel ekonomiczny, interpretowany przede wszystkim w sensie bodźcowym. Chodzi tu o to, aby więzień był materialnie zainteresowany efektami własnej pracy. Teoretycznie istnieje zupełna zgodność pomiędzy celem penitencjarnym i ekonomicznym. Im lepiej jest wykorzystana siła robocza więźniów, im większe są dochody czerpane przez więźniów z pracy, tym większe jest zainteresowanie pracą.

Kostatując fakt ciągłego wzrostu średniej stawki płacy za pracę więźniów w Polsce w okresie od 1960 do 1964 r., należy stwierdzić, że dalszy wzrost tych stawek możliwy jest m. in. na bazie wzrostu wydajności pracy więźniów. W tym kontekście rośnie waga problemu kwalifikacji zawodowych więźniów, ich szkolenia ogólnego i zawodowego, albowiem tylko na tej drodze można oczekiwać wzrostu wydajności pracy.

³ Brak danych bardziej aktualnych.

РЕЗЮМЕ

В основе польской пенитенциарной системы лежит общественно-воспитательная концепция, которая ставит своей целью перевоспитание временно лишенных свободы людей.

Пенитенциарная политика Польши широко использует труд заключенных как успешное орудие перевоспитания. Труд заключенных, таким образом, является платформой, на которой общественные цели переплетаются с хозяйственными.

Эффективная реализация задач особой превенции и генерального наказания лишением свободы требует, чтобы труд заключенных был хорошо организованным, полезным, всеобщим и оплачиваемым. Это значит, что для того, чтобы из работы заключенных сделать эффективный инструмент пенитенциарной системы, следует обратить особое внимание на её экономические аспекты.

В настоящей статье рассматриваются проблемы всеобщности труда, форм, размеров затруднения и оплачиваемости труда заключенных в Польше в 1960—1967 гг.

RÉSUMÉ

Le système pénitentiaire en Pologne est fondé sur la conception socio-éducative des prisonniers, ayant pour but la rééducation durable des personnes étant temporairement privées de liberté. La politique pénitentiaire en Pologne considère largement le travail de prisonniers en tant qu'un instrument efficace de rééducation. Ce travail doit rétablir dans la conscience du prisonnier de telles appréciations afin qu'il puisse attribuer au travail des sentiments agréables et positifs du point de vue sociale. Le travail des prisonniers pourtant réunit les buts sociaux avec les buts économiques. Une réalisation efficace des tâches de la prévention particulière et de la peine générale de privation de liberté exige que le travail des prisonniers soit: bien organisé, utile, universel et récompensé. Cela signifie que, si l'on veut en faire un efficace instrument du système pénitentiaire, il faut faire attention à ses aspects économiques. Dans cet article on a présenté le problème de l'universalité de ce travail, celui des formes et de l'étendue de l'emploi et celui de la récompense pour le travail des prisonniers de 1960 à 1967 en Pologne.

