

Katarzyna Nawrocka
Akademia Pedagogiki Specjalnej
Wydział Nauk Pedagogicznych

Monika Marczak
Uniwersytet Gdański
Wydział Nauk Społecznych

Aktywność zawodowa kobiet skazanych na kary długoterminowe przed popełnieniem przestępstwa i po osadzeniu w zakładzie karnym

**Professional activity of women sentenced to long-term
punishments before committing a crime
and after being detained in a prison**

Abstrakt: Konsekwencją istniejącego obecnie kulturowego wzorca kobiecości i podejmowania przez kobiety pracy są pewne zróżnicowania wynikające m.in. z feminizacji zawodów, branż, stanowisk. Jednak nadal kobiety, w porównaniu z mężczyznami, na rynku pracy są deprecjonowane przez niższe zarobki, mniejszy udział we władzy, podejmowaniu ważnych decyzji, mniejsze możliwości uzyskania interesującej pracy i wykonywania zawodu dającego pełną satysfakcję i wysoki status społeczny. Istotne znaczenie w kwestii aktywności zawodowej ma także samoświadomość kobiet i niwelowanie różnic w procesie uspołeczniania dziewcząt i chłopców, co w ostateczności prowadzi także do wkraczania kobiet w nowe obszary przestępczości, wcześniej zarezerwowane przede wszystkim dla mężczyzn. W artykule zaprezentowano, w jaki sposób kształtowała się aktywność zawodowa przed popełnieniem przestępstwa i w trakcie odbywanej kary kobiet, w stosunku do których orzeczono wyroki długoterminowe za dokonanie zabójstwa, oraz kobiet popełniających przestępstwa nieagresywne.

Słowa kluczowe: *przestępstwo, kobieta, zabójstwo, długoterminowe kary, praca*

Abstract: The consequence of the existing cultural personification of femininity and work by women are some differences resulting from the feminization of professions, industries, positions. Still, women, compared to men in the labor market, are degraded in the form of lower earnings, less participation in power, making important decisions, fewer opportunities to get an interesting job and complete a job that gives them full satisfaction and high social status. The self-consciousness of women and eliminating differences in the process of socializing girls and boys are also important in terms of professional activity, which ultimately leads to women entering new areas of crime, previously reserved primarily for

men. In this article, we will present how the professional activity of women who passed long-term sentences for murder and women who committed non-aggressive crime before committing a crime and during their punishment was shaped.

Keywords: *crime, woman, murder, long-term punishment, work*

Wprowadzenie

Konsekwencją istniejącego obecnie kulturowego wzorca kobiecości i podejmowania przez kobiety pracy zawodowej są pewne zróżnicowania wynikające m.in. z feminizacji zawodów, branż, stanowisk. Jednak nadal kobiety, w porównaniu z mężczyznami, na rynku pracy są deprecjonowane przez niższe zarobki, mniejszy udział we władzy, podejmowaniu ważnych decyzji, mniejsze możliwości uzyskania interesującej pracy i wykonywania zawodu dającego im pełną satysfakcję i wysoki status społeczny. Istotne znaczenie w kwestii aktywności zawodowej ma także samoświadomość kobiet i niwelowanie różnic w procesie uspołeczniania dziewcząt i chłopców, co w ostateczności prowadzi także do wkraczania kobiet w nowe obszary przestępczości, wcześniej zarezerwowane przede wszystkim dla mężczyzn.

Zaprezentowany zostanie przebieg aktywności zawodowej kobiet odbywających kary długoterminowe za dokonanie zabójstwa oraz kobiet popełniających przestępstwa nieagresywne, przed popełnieniem przestępstwa i w trakcie odbywanej przez nie kary.

Praca w życiu kobiety

Praca jest jedną z trzech priorytetowych form działalności ludzkiej właściwą dla poszczególnych etapów rozwoju człowieka. Poza zabawą i nauką jest ona kolejnym etapem w trajektorii ludzkiego życia (M. Marczak, 2006). A. Skurżyńska (2005) podaje, iż można wyodrębnić dwa globalne stanowiska wobec znaczenia, jakie wywiera na życie rodzinne praca zawodowa matek i mężatek. Podejście pierwsze prezentuje aspekt negatywny. Psychologowie podkreślają, że regularnie powtarzająca się absencja matki może oddziaływać negatywnie na więź między matką i dzieckiem oraz wpływać niekorzystnie na jego rozwój. Socjologowie z kolei w swoich opracowaniach nierzadko podkreślają negatywne konsekwencje zatrudnienia kobiet zamężnych dla relacji małżeńskich. Szczególnie w kontekście wykonywanych przez kobietę wielu ról

(żony, matki, pracownika), ponieważ znacznie obniża to jej zdolność do adekwatnego wypełniania funkcji związanych z życiem rodzinnym. Drugie podejście, zdaniem autorki, koncentruje się na krytycznej analizie założeń leżących u podstaw opinii o negatywnym wpływie aktywności zawodowej kobiet na życie rodzinne. Istnieje tu problem napięć pojawiających się w rodzinach, w których kobieta w dużej części samotnie dźwiga ciężar odpowiedzialności za rodzinę, podczas gdy mąż ponosi odpowiedzialność głównie za swoją pracę zawodową. Jednak rosnący udział kobiet w życiu zawodowym powiązany jest nie tylko z argumentami natury finansowej. Dla wielu kobiet praca zawodowa stwarza możliwość realizacji własnych ambicji i pełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym.

Przygotowanie do podjęcia aktywności zawodowej rozpoczyna się już w okresie dzieciństwa poprzez spełnianie powierzonych zadań i obowiązków. Indywidualne przygotowanie do pracy rozpoczyna się w wieku młodzieńczym, a związane jest ono przede wszystkim z zainteresowaniami zawodowymi. W tym też okresie jednostka zdobywa specyficzną wiedzę i umiejętności zawodowe, które w późniejszym czasie stanowić będą podstawę do podjęcia aktywności zawodowej. Wśród wielu funkcji wychowawczych, które ściśle powiązane są z celami i zadaniami produkcyjnymi lub usługowymi, wyodrębnić można w sposób naturalny dwie funkcje wynikające z uczestnictwa w czasie pracy. Praca zbiorowa lub zespołowa stwarza jednostce warunki do kształtowania się cech, poglądów i postaw pracowników oraz relacji, jakie mają miejsce między współpracownikami, a także utożsamiania się z zawodem.

Ogólny cel wychowania w zakładzie pracy rozpatrzono w kontekście dwóch typów oddziaływań wychowawczych. Według S. Kwiatkowskiego (1996) pierwszy z nich to wychowanie naturalne w miejscu pracy, które polega na uczestnictwie w życiu społecznym grup formalnych i nieformalnych. Występują w nim spontaniczne związki, środowiskowe systemy wartości oraz autorytety. Drugi z typów oddziaływań wychowawczych to wychowanie intencjonalne, które polega na świadomym i celowym działaniu pracodawców, właścicieli i organizacji społecznych. Cechą wspólną tych dwóch typów jest kształtowanie i rozwijanie nie tylko wiedzy i umiejętności zawodowych, ale również takich cech jak m.in.: staranność, samodzielność, wytrwałość, słowność, życzliwość, gospodarność, aktywność oraz mobilność zawodowa.

W drugiej fazie dorastania jednostka zdobywa specyficzną wiedzę i umiejętności zawodowe, stanowiące podstawę do podjęcia w późniejszym okresie życia pracy, która jest podstawową formą aktywności człowieka doro-

słego a jednocześnie najbardziej wszechstronną i rozwiniętą działalnością, odgrywającą bardzo ważną rolę w życiu ludzi dorosłych. Specyficzne kompetencje do pracy zdobywa jednostka w okresie dorastania, a jest to związane z preorientacją zawodową. Największe jednak osiągnięcia w karierze zawodowej przypadają na okres średniej dorosłości. Zdaniem M. Przetacznik-Gierowskiej i G. Małkiewko-Jarzy (1989, s. 26) to „właśnie w procesie pracy człowiek przekształca otaczającą go rzeczywistość, wytwarza dobra, przydatne nie tylko jemu osobiście, ale i całemu społeczeństwu. Praca jest również czynnikiem kształtującym nadal osobowość i charakter człowieka”.

Praca zawodowa ma także bardzo istotne znaczenie dla życia rodzinnego. Po pierwsze, jest środkiem niezbędnym do zaspokojenia potrzeb materialnych; po drugie, wyznacza rytm życia; po trzecie, rodzaj wykonywanej pracy nadaje człowiekowi poczucie tożsamości, z jednej strony wpływając na samoocenę, z drugiej, wartościując; po czwarte, jest miejscem nawiązywania kontaktów społecznych (rozwija umiejętność porozumiewania się, rozwiązywania konfliktów, wspólnego działania, solidarności, spełniania norm związanych z przynależnością do danej grupy itp.). Po piąte, praca dla wielu ludzi staje się sensem istnienia; po szóste, pozwala na wyładowanie potrzeb i instynktów nieakceptowanych społecznie (np.: wyzwala nadmiar agresji), po siódme, wpływa na rozwój osobisty pracownika, zmieniając jego cechy charakteru, a także wpływa na rozwój jego rodziny (Zubrzycka, 1993).

Całokształt zmian w relacjach społecznych między kobietami i mężczyznami nie jest jeszcze do końca znany, jest nadal na etapie kształtowania. Jak pisze M. Fuszara (2002), znany jest nam dawny, tradycyjny kontrakt płci, który polegał na wykluczeniu kobiet ze sfery publicznej i zamknięciu ich całkowicie niejako w sferze prywatnej. Sytuacja ta była możliwa przy jednoczesnym spełnieniu dwóch istotnych warunków: należało ściśle odseparować dwie sfery – publiczną i prywatną, a także kulturowo rozdzielić działalność ludzi w zależności od ich płci.

Walki kobiet o równouprawnienie doprowadziły do tego, że zaczęły one wchodzić do sfer wcześniej zarezerwowanych dla mężczyzn, takich jak zdobywanie prawa do uzyskiwania równej edukacji, wchodzenie na rynek pracy czy uzyskanie praw politycznych (Fuszara, 2002). Zmiany te spowodowały, że zamykanie kobiet tylko w sferze prywatnej zaczęło tracić na aktualności. Literatura, zwłaszcza feministyczna, pokazuje, że w dalszym ciągu udział kobiet w sferze publicznej jest znacznie mniejszy niż mężczyzn. W wielu przypadkach jest to niezgodne zarówno z interesami, jak i preferencjami kobiet.

Nierównowaga ta wynikała z faktu, że zachodzące zmiany następowały przede wszystkim w obrębie ról pełnionych przez kobiety. To, co było wcześniej domeną mężczyzn, czyli działania w sferze publicznej, powoli stawały się dostępne (na zasadzie równości płci) również kobietom, a to, co było obszarem działania, prawa i obowiązków kobiet (praca na rzecz rodziny, dom, pomoc innym) staje się sferą aktywności również mężczyzn.

Również ze względu na zmianę społeczną spowodowaną przeobrażeniami politycznymi, prawnymi i ekonomicznymi. Z tymi zmianami związane było „przedefiniowane” w sferze pełnienia ról społecznych, pozycji jednostek i grup, co pociągało za sobą nowe określenie ról i statusu kobiet i mężczyzn. Nadal utrzymuje się stosunkowo wysoki udział kobiet wśród pracujących (podobnie jak mężczyźni na pełnych etatach), równocześnie zauważyć można zjawisko świadczące o ich dyskryminacji. Dotyka ona wielu sfer, przede wszystkim rynku pracy i sprawowania władzy, a zjawiskom tym towarzyszą również zmiany zachodzące w świadomości społecznej.

Transformacja systemowa sprawiła, że szczególne znacznie w dziedzinie kształtowania się nowej tożsamości kobiety zaczęły odgrywać procesy zachodzące w trzech dziedzinach. Po pierwsze, dynamiczny rozwój rynku usług i dóbr (z czym wiąże się uwolnienie kobiet z wykonywania wielu obowiązków domowych). Po drugie, diametralnej zmianie uległa pozycja kobiety na rynku pracy. Z jednej strony wysoki współczynnik bezrobocia, z drugiej natomiast pojawienie się nowych perspektyw i możliwości kariery zawodowej tworzą zupełnie nowe warunki dokonywania indywidualnych wyborów. Po trzecie sfera kultury, która uległa niesamowitemu wzbogaceniu, oferująca kobietom i mężczyznom różnorodność nowych wzorów życia, które stają się konkurencyjne dla wcześniej wyuczonych i wykształconych (Marody, Giza-Oleszczuk, 2000). Zauważalne jest również znaczne rozróżnienie poglądów kobiet i mężczyzn w kwestiach modelu rodziny, udziału kobiet we władzy, regulacji prawnych dotyczących równości płci. Marody i Giza-Oleszczuk (2000, s. 9-10) podkreślają, że niewielki udział kobiet we władzy powoduje, że „mają one znacznie mniejsze niż mężczyźni możliwości wywierania wpływu zarówno na decyzje dotyczące wszystkich, jak i na przebieg publicznego dyskursu oraz na regulacje dotyczące samych kobiet, co sprawia, że problematyczny staje się równy wpływ kobiet i mężczyzn na kształtowanie sytuacji na poziomie rodziny, a wybory kobiet dotyczące własnej przyszłości są dość ograniczone”.

Praca jako środek oddziaływania penitencyjnego

Stosowanie wobec sprawców czynów karalnych kar izolacyjnych powoduje wiele ujemnych skutków w znacznym stopniu determinujących ich dotychczasowe funkcjonowanie. Separacja, w szczególności skazanych kobiet od środowiska rodzinnego, wpływa ujemnie nie tylko na warunki materialne rodziny, ale przede wszystkim na wypełnianie przez nie ról rodzicielskich i podstawowych zadań opiekuńczo-wychowawczych. Drugim istotnym środowiskiem, od którego oderwani zostają skazani to środowisko pracy. Separacja ta powoduje, że skazani, szczególnie kobiety, nie mogą się samorealizować. Zerwane zostają więzi z współpracownikami, a co najważniejsze, w trakcie pobytu w więzieniu osoby osadzone stają się nieproduktywne.

Korzyści, jakie przynosi aktywność pracownicza, stanowić mogą ważny element procesu resocjalizacji w systemie penitencyjnym. Jak podaje M. Bramska (1997), ten fakt podkreślał już E. Neymark w okresie międzywojennym, podając, że praca jest podstawowym środkiem, bez którego kara pozbawienia wolności nie jest w stanie osiągnąć założonych celów. Aktywność zawodowa jest podstawową formą aktywności człowieka dorosłego. Również w warunkach izolacji więziennej traktowana jest ona jako jeden z podstawowych środków resocjalizacji sprawców przestępstw. Celem zatrudniania w zakładzie karnym jest kształtowanie u skazanych nawyku pracy, nauczania i przyuczenia do zawodu, przy jednoczesnym konstruktywnym wypełnianiu im wolnego czasu. Praca w zakładzie karnym przyczynia się również do utrwalenia w skazanych nawyku zarabiania w sposób aprobowany społecznie oraz oszczędzania i umiejętnego rozporządzania tymi środkami.

Środki zgromadzone dzięki pracy skazany może przeznaczyć dla rodziny, na bieżące wydatki lub na życie po zwolnieniu z zakładu karnego.

Osoba uwięziona oprócz wolności, której się ją pozbawia, traci autonomiczność działania, możliwość dokonywania samodzielnych wyborów oraz kontaktów z najbliższymi, z czasem traci też kompetencje społeczne i, co ważniejsze, poczucie owych kompetencji.

Za Kodeksem karnym wykonawczym warto podkreślić, że praca jest jednym z prawnie zagwarantowanych środków oddziaływania na skazanego, obok nauczania, zajęć kulturalno-oświatowych i sportowych (Dz.U. nr 90, poz. 557 z późn. zmianami). Niestety, powyższe działania stanowią jedynie namiastkę aktywności, która w zakładzie karnym zostaje ograniczona. Dlatego należy łączyć wymienione środki dla uzyskania lepszych efektów. W myśl art. 67 § 3 kkw w oddziaływaniu na osadzonych uwzględnia się przede wszystkim

pracę. Zatrudnienie w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności spełnia kilka znaczących zadań. Po pierwsze, zatrudnienie w warunkach izolacji więziennej umożliwia doskonalenie już posiadanych umiejętności, po drugie, daje możliwość zdobycia nowych kwalifikacji, po trzecie, kształtuje poczucie odpowiedzialności i samodzielności, po czwarte, wyrównuje szanse na znalezienie pracy po opuszczeniu zakładu oraz utrzymywanie i rozwój sił fizycznych i umysłowych (Kulczycki, Zduńczyk, 1981). M. Kuć (2011) podaje, że taki zapis przyznaje priorytet zatrudnianiu wśród innych środków oddziaływania penitencyjnego. Autorka dodaje również, że obok zdobywania kwalifikacji zawodowych celem zatrudniania jest również przysporzenie korzyści ekonomicznych samemu skazanemu, ich rodzinom i społeczeństwu. W przypadku wykonywania pracy, za wynagrodzenie skazany ma możliwość wywiązania się z ciężących na nim obowiązków (m.in. alimentacyjnych, zadłużeniowych, odszkodowań itp.). Dzięki pracy skazany ma również możliwość wspierania finansowego rodziny, co ma istotne znaczenie dla odnowienia i wzmocnienia więzi rodzinnych, posiadających istotne znaczenie dla wspierania całego procesu resocjalizacji penitencyjnej. Pozytywne znaczenie zatrudnienia podczas pobytu w warunkach izolacji więziennej niewątpliwie związane jest z nabywaniem przez skazanych uprawnień emerytalnych.

S. Paweła (2007) podaje, że aby praca wykonywana przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności mogła być skuteczna i aby prawidłowo wypełniana przypisane jej cele, musi ona być oparta na katalogu następujących zasad. Po pierwsze, musi być ona produktywna, aby skazany czuł i rozumiał potrzebę i użyteczność wykonywanej przez niego kary. Po drugie, powinna być ona zorganizowana z myślą o przyszłości skazanych, co oznacza, że powinna ona wykorzystywać takie metody i formy pracy, które w maksymalnie możliwy sposób zbliżone będą do wymagań obowiązujących na wolności. Po trzecie, musi być odpowiednia, co oznacza, że w miarę możliwości powinna odpowiadać przydatności do pracy na wolności. Po czwarte, powinna być połączona z wyuczeniem zawodu. Po piąte, powinna być to praca w formie zespołowej. Po szóste, jej wynagrodzenie powinno być takie same jak na wolności. Po siódme, nie powinna ona stanowić dodatkowej dolegliwości dla wykonującego ją skazanego i po ósme, należy jej się taka sama ochrona prawna jak pracy wykonywanej na wolności.

W myśl rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz.U. nr 90, poz. 557 z późn. zmianami) osobę uwięzioną można zatrudnić odpłatnie lub nieodpłatnie. Pierwsza forma zatrudnienia obejmuje

prace: porządkowe, w przywieziennych zakładach pracy oraz u zewnętrznych przedsiębiorców (na mocy umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą). W tym wypadku skazanemu pracownikowi, pracującemu w pełnym wymiarze godzin, przysługuje wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia, które jest ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Osadzony może zostać zatrudniony nieodpłatnie na rzecz samorządu terytorialnego, wykonywać prace publiczne na rzecz organów administracji publicznej lub na cele charytatywne. Może również pracować, uprzednio wyrażając pisemną zgodę, w przywieziennym zakładzie pracy, w sytuacji gdy przyucza się do zawodu. W myśl art. 123a § 3 czas pracy nie może przekroczyć jednego miesiąca. Kolejny, § 4 artykułu 123, stanowi o możliwościach otrzymywania nagród przez pracującego nieodpłatnie. W związku z tym, iż nie jest jednoznacznie określona forma otrzymywanej nagrody, może to być forma pieniężna.

W dalszej części pracy zostanie przeanalizowany etap aktywności życiowych kobiet skazanych na wyroki długoterminowe, biorąc pod uwagę następujące wskaźniki: kwalifikacje zawodowe, stopień aktywności, doświadczenie, stosunek do pracodawcy i współpracowników, aktywność zawodowa w zakładzie karnym.

Aktywność zawodowa kobiet – analiza badań

Charakterystyka grupy badawczej

Celem przeprowadzonych badań była analiza aktywności zawodowej kobiet skazanych za zabójstwo – przed popełnieniem przestępstwa oraz w trakcie odbywanej przez nie kary pozbawienia wolności. Postawiono dwa główne problemy badawcze:

1. Jak kształtowała się sytuacja zawodowa badanych kobiet przed osadzeniem?
2. Jakimi motywami kierowały się badane, ubiegając się o pracę w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności?

Grupę badawczą stanowiło 100 kobiet zabójczyń oraz 100 kobiet odbywających karę pozbawienia wolności za przestępstwa nieagresywne (skazane za kradzieże, kradzieże z włamaniem, oszustwa, w tym oszustwa gospodarcze). Dobór grupy badawczej był celowy. Ze względu na pewien punkt odniesienia starano się stworzyć grupy względnie homogeniczne w tych wy-

miarach, w których było to możliwe, między innymi wiek czy miejsce zamieszkania. Jednak podstawowym kryterium doboru grup była płeć i rodzaj przestępstwa. Badania zostały przeprowadzone w pięciu wybranych zakładach karnych i aresztach śledczych w 2018 roku.

Analizując badane, które dokonały przestępstwa przeciwko mieniu, zanotowano: największy odsetek kobiet skazanych za kradzież zwykłą – 39%, oszustwa dokonało 23% badanej grupy, kradzieży z włamaniem dopuściło się 12% badanej grupy, a przywłaszczenia 9%.

Zgodnie z Kodeksem karnym wykonawczym klasyfikacja skazanych ma na celu ich podział na grupy przez skierowanie do właściwego rodzaju i typu zakładu karnego, systemu odbywania kary oraz odpowiednie rozmieszczenie wewnątrz zakładu. Najwyższy odsetek badanych kobiet w grupie zabójczyń, jak również kobiet skazanych za przestępstwa nieagresywne odbywa karę pozbawienia wolności w półotwartym zakładzie karnym, odpowiednio: 46% w grupie badawczej i 57% w grupie kontrolnej. 31% zabójczyń przebywa w zakładzie typu zamkniętego, a 23% w otwartym. W grupie kontrolnej znacznie mniej kobiet przebywa w zakładzie karnym typu zamkniętego – 14%, natomiast w zakładzie otwartym odbywa karę 29% całej grupy kontrolnej. Dość wysoki odsetek kobiet zabójczyń odbywających karę pozbawienia wolności w zakładzie karnym typu zamkniętego uzasadniony jest faktem popełnienia poważnego przestępstwa – pozbawienia życia drugiej osoby. Zdarzało się, że przestępstwo to popełnione było z premedytacją, a motywacja kobiety zasługiwała na szczególnie potępienie.

Przepisy Kodeksu karnego wykonawczego przewidują wykonywanie kary pozbawienia wolności w jednym z czterech typów zakładu karnego. W grupie badanych zabójczyń najwięcej kobiet odbywało karę po raz pierwszy – 79%, 18% z nich to recydywistki, a 3% zaklasyfikowane zostały jako młodociane – do 21. roku życia. Grupa kontrolna posiada podobną strukturę pod względem osadzenia w typach zakładu karnego: najwięcej kobiet przebywało w zakładzie dla odbywających karę po raz pierwszy – 69%, 27% to recydywistki, a stosunkowo niewielki odsetek – 4% stanowiły młodociane.

Badane najczęściej uczestniczyły w systemie programowanego oddziaływania – 64% zabójczyń oraz 62% przestępczyń nieagresywnych, co oznacza, że wyrażały chęć resocjalizacji. 1% zabójczyń i 6% przestępczyń nieagresywnych odbywało karę w systemie terapeutycznym, ponieważ wymagały specjalistycznych oddziaływań psychologicznych, lekarskich oraz rehabilitacyjnych. Dość wysoki odsetek kobiet nie wyrażał chęci resocjalizacji

i odbywał karę w systemie zwykłym – 22% wśród zabójczyń i 32% przestępczyni nieagresywnych.

Badane kobiety podzielono na pięć kategorii wiekowych. W grupie skazanych za zabójstwo najwięcej kobiet mieściło się w przedziale 41-50 rok życia – 30%, niewiele mniej w grupie 31-40 rok życia – 28%. Ponad 1/5 – 21% to kobiety powyżej 50. roku życia, mniej kobiet sklasyfikowano w przedziale 22-30 rok życia – 18%, a jako najmniejszą grupę odnotowano kobiety do 21. roku życia – 3%. Wśród kobiet skazanych za przestępstwa nieagresywne najwięcej kobiet zaklasyfikowano do grupy 22-30 rok życia – 28%, tylko o 1% mniejsza grupa to kobiety z przedziału wieku 41-50 rok życia – 27%, kolejna pod względem liczebności to kategoria 31-40 rok życia – 24% oraz kobiety powyżej 50. roku życia – 17%, najmniej liczna, podobnie jak w grupie głównej, jest kategoria najmłodszych kobiet – do 21. roku życia – 4% badanej grupy.

Analizując stan cywilny kobiet, należało zwrócić uwagę na fakt, że karane kobiety, które dokonały zabójstwa swojego męża, twierdziły, że są nadal mężatkami lub pannami. Kobiety żyjące w konkubinacie natomiast swój stan cywilny określały jako mężatki. Z powyższych powodów nie podejmowano weryfikacji udzielonych informacji, a dokonano analizy deklarowanego stanu cywilnego. Stan cywilny badanych kobiet przedstawiał się następująco: 28% kobiet deklaroowało, że są rozwódkami, panny stanowiły 26%, 25% grupy głównej było mężatkami, a 21% to wdowy. Wśród kobiet skazanych za przestępstwa nieagresywne najwięcej deklaroowało, że są pannami – 35%, nieco mniej mężatkami – 33%, 22% stanowiły rozwódki, a 10% wdowy.

Aktywność zawodowa kobiet przed osadzeniem w zakładzie karnym

Poddając analizie uzyskane wyniki dotyczące wykształcenia badanych, należy stwierdzić, że większość osób karanych posiada bardzo niski poziom wykształcenia. Poziom wykształcenia jest nierzadko czynnikiem warunkującym pozycję społeczną, a także styl życia. Często poziom wykształcenia jest utożsamiany z możliwościami intelektualnymi lub aspiracjami życiowymi. Z poziomem wykształcenia wiąże się możliwość zdobycia dobrej pracy, która będzie zaspokajać potrzeby finansowe na zadowalającym poziomie, a także awans społeczny.

W grupie zabójczyń przeważały kobiety z wykształceniem podstawowym – 35% oraz zawodowym – 33% (tabela 1). Wykształcenie średnie z maturą posiadało 21%, a średnie bez matury 7% badanej grupy. Trzeba zaakcentować fakt, że 2% badanych wykazało wykształcenie wyższe zawodowe

i taka sama liczba osób wykształcenie wyższe magisterskie. Analizując wykształcenie sprawczyń przestępstw nieagresywnych, podobnie jak w grupie badawczej, najwyższy odsetek charakteryzował się wykształceniem zawodowym – 31% oraz podstawowym – 29%. Wykształcenie średnie z maturą posiadało 20%, a średnie bez matury 11%. Tytułem magistra legitymowało się 5%, a tytułem licencjata 4% badanych.

Tabela 1. Poziom wykształcenia badanych kobiet (w %)

Wykształcenie	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Podstawowe	35	29
Zawodowe	33	31
Średnie bez matury	7	11
Średnie z maturą	21	20
Wyższe zawodowe	2	4
Wyższe magisterskie	2	5
Ogółem	100	100

Źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość badanych nie posiadała wyuczonego zawodu, w grupie badawczej 26%, a w grupie kontrolnej 31% (tabela 2). Kobiety, z racji niskiego poziomu wykształcenia, wykonywały zawody fizyczne – pracowały jako krawcowe, kucharki, kelnerki lub fryzjerki. W biurach, jako pracownice umysłowe, pracowało 26% zabójczyń i 17% przestępczyń nieagresywnych. Warto podkreślić, że kobiety z grupy kontrolnej pracowały jako ekspedientki lub księgowe i ze względu na popełnione przestępstwo związane z przywłaszczeniem sobie firmowych pieniędzy odbywały karę pozbawienia wolności. Praca stanowi nie tylko ważny element stabilizacji społecznej jednostki, ale i najważniejszy czynnik jej samodzielności i poczucia własnej wartości. Im wyższy poziom wykształcenia, tym większe możliwości zdobycia lepszej pracy. Wyniki zawarte w tabeli 3 ukazują jakimi motywami kierowały się badane, podejmując pracę.

Tabela 2. Zawód badanych kobiet (w %)

Zawód	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Krawcowa	9	13
Kucharka, kelnerka	10	14
Fryzjerka, kosmetyczka	13	15
Praca umysłowa	26	17
Inny	16	10
Bez zawodu	26	31
Ogółem	100	100

Źródło: opracowanie własne

Tabela 3. Motywy podjęcia pracy zarobkowej (w %)

Motywy	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Nigdy nie pracowałam	7	13
Dla pieniędzy, żeby poprawić swój byt	53	51
Musiałam, żeby przeżyć	24	20
Aby „wyrwać się” z domu	5	2
Bo lubiałam	36	32
Bo wszyscy pracują	7	4
Inne	2	12

Źródło: opracowanie własne

Wśród odpowiedzi respondentek dominowało podjęcie pracy dla pieniędzy i poprawienia bytu, odpowiednio wśród zabójczyń – 53%, wśród przestępczyń nieagresywnych – 51% i kobiet niekaranych 36%. Ponadto dość wysoki odsetek kobiet pracował dla przyjemności oraz by przeżyć. Jak wynika z danych empirycznych, nigdy nie podjęło pracy 7% badanych zabójczyń, 13% kobiet skazanych za przestępstwa nieagresywne oraz 13% kobiet niekaranych.

Wśród zabójczyń kobiety najczęściej pracowały w sklepie, kuchni lub wykonywały zawody techniczne, ale 26% populacji nie posiadało wyuczonego

zawodu. W grupie przestępczyń nieagresywnych odsetek kobiet bez zawodu był nieco wyższy – 31%, pozostałe były pracownikami fizycznymi lub umysłowymi. Natomiast w grupie ostatniej, która charakteryzowała się najwyższym stopniem wykształcenia, bez zawodu było 15%.

Tabela 4. Zmiany miejsca pracy (w %)

	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Pracowałam w jednym miejscu	25	18
Zmieniłam pracę 2 lub 3 razy	57	39
Zmieniłam pracę 4 i więcej razy	18	29
Brak odpowiedzi	0	1
Ogółem	100	100

Źródło: opracowanie własne

Zabójczynie dosyć często zmieniały miejsce pracy, tylko 25% pracowało w jednym miejscu. Analizując odpowiedzi przestępczyń nieagresywnych, stwierdzono, że 18% pracowało u jednego pracodawcy. W kontekście zmian miejsca pracy interesujące wydają się motywy ich zmiany. Zapytano kobiety, jakie pobudki kierowały nimi w sytuacji zmiany pracy (tabela 5).

Kobiety z grupy badawczej najczęściej zmieniały pracę, szukając lepszych warunków finansowych (48%), podobnie wysokie natężenie odpowiedzi ujawniono w grupie kontrolnej – wśród przestępczyń nieagresywnych – 57%. Stosunkowo często respondentki wskazywały likwidację firmy lub redukcję etatu. Zmiana pracy podyktowana awansem została zanotowana liczniej wśród przestępczyń nieagresywnych – 12%, wśród zabójczyń tylko u 5% badanych. Można zatem stwierdzić, że kobiety z grupy badawczej odznaczały się niższym poziomem aspiracji zawodowych niż kobiety z pozostałych grup.

Poddając analizie wyniki badań, należy stwierdzić, że wśród wszystkich zbadanych grup kobiet relacje między pracownikami kształtowały się na poziomie bardzo dobrym lub dobrym. Warto zwrócić uwagę, że żadna z kobiet karanych nie udzieliła odpowiedzi „bardzo złe” (tabela 6).

Tabela 5 Powody zmiany miejsca pracy (w %) *

Powody zmiany miejsca pracy	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Chęć awansu	5	12
Polepszenie sytuacji materialnej	48	57
Redukcja etatu	17	8
Likwidacja firmy	24	15
Zła atmosfera	0	2
Zmiana miejsca zamieszkania	17	17
Zwolnienie dyscyplinarne	2	1
Inne	9	4

Źródło: opracowanie własne

* Wyniki nie sumują się, ponieważ badana mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Tabela 6. Stosunki między badanymi a ich współpracownikami – w subiektywnych opiniach badanych (w %)

Relacje międzypracownicze	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Bardzo dobre	49	42
Raczej dobre	41	40
Przeciętne	9	4
Raczej złe	0	1
Bardzo złe	0	0
Brak odpowiedzi	1	13
Ogółem	100	100

Źródło: opracowanie własne

Poza wszelakimi ogólnymi funkcjami wychowawczymi zakładów pracy, coraz większe znaczenie nabiera tworzenie pewnej kultury pracy, na którą składają się po pierwsze – wiedza i umiejętności, doświadczenie zawodowe oraz przyzwyczajenia. Po drugie, relacje, jakie panują między pracownikami. Po trzecie, okoliczności sprzyjające pracy i po czwarte, sam stosunek pracowników do

specyfiki wykonywanej pracy, dlatego zbadano również relacje z pracodawcami – szczegółowe informacje przedstawiono w tabeli 7. Uzyskane wyniki empiryczne wskazują, że relacje z pracodawcami, podobnie jak z współpracownikami, w przypadku wszystkich kobiet badanych układały się pozytywnie.

Tabela 7. Relacje badanych kobiet z pracodawcami w ich subiektywnej ocenie (w %)

Relacje	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Bardzo dobre	28	36
Raczej dobre	28	22
Przeciętne	27	19
Raczej złe	10	11
Bardzo złe	6	12
Brak odpowiedzi	1	0
Ogółem	100	100

Źródło: opracowanie własne

W związku z tym, że znakomita większość badanych pracowała, należało przyrzeć się, jak same badane określały poziom swojej sytuacji materialnej. Satisfakcjonująca sytuacja materialna daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala na zaspokojenie aktualnie występujących potrzeb (tabela 8).

Tabela 8. Sytuacja materialna badanych (w %)

Sytuacja	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Bardzo dobra	18	18
Raczej dobra	28	33
Przeciętna	41	35
Raczej zła	7	9
Bardzo zła	5	3
Brak odpowiedzi	1	2
Ogółem	100	100

Źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość respondentek oceniła swoją sytuację materialną jako bardzo dobrą, dobrą lub przeciętną. W żadnej grupie ocena sytuacji materialnej jako raczej złej lub bardzo złej nie przekroczyła 15%. W raczej złej sytuacji materialnej przed osadzeniem pozostawało 7% zabójczyń, 9% przestępczyń nieagresywnych. W przypadku kobiet niekaranych tylko 1%. Bardzo złą sytuację materialną zadeklarowało 5% zabójczyń i 3% przestępczyń nieagresywnych.

Aktywność zawodowa kobiet po osadzeniu w zakładzie karnym

W grupie badawczej znalazły się kobiety już pracujące, zgłaszające chęć pracy oraz niepracujące. Dla potrzeb analizy badawczej w poszczególnych pytaniach oddzielono kobiety pracujące od niepracujących lub analizowano dane całościowo, gdyż niektóre pytania nie odnosiły się bezpośrednio do wykonywanej w zakładzie karnym pracy.

Istotne jest uwzględnienie motywacji oraz osób motywujących do podjęcia zatrudnienia (tabela 9). W przypadku skazanych zabójczyń najczęściej do podjęcia starań o pracę (24 wskazania) motywował wychowawca, ponieważ kobiety często były przekonane, że nie mogą w ogóle pracować. Przestępczynie nieagresywne same podejmowały decyzję o podjęciu pracy (22 wskazania). Badane również chętnie podejmowały starania o zatrudnienie w wyniku rozmów z koleżankami, które już pracowały – 19 wskazań zabójczynie oraz 17 wskazań przestępczynie nieagresywne.

Tabela 9. Osoby pomagające w podjęciu decyzji o podjęciu pracy*

Motywacja	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Sama podjęłam decyzję	17	22
Wychowawca	24	19
Psycholog	14	17
Koleżanki z celi	19	17
Inny	3	6
Nie pracuję	23	19

Źródło: opracowanie własne

* Wyniki nie sumują się, ponieważ badana mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Zakład karny może oferować skazanym pracę na swoim terenie w zawodach: pracownik porządkowy, pracownik transportu, prace przy obsłudze np.: w kuchni, pralni, przy pracach remontowych itp. oraz poza terenem zakładu w zakładach produkcyjnych, jak również przy pracach społecznych i publicznych.

Tabela 10. Motywy podjęcia lub ubiegania się o pracę w zakładzie karnym*

Motyw	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Znalezienie pożytecznego zajęcia	36	21
Chęć zarobienia pieniędzy/stałe dochody	63	59
Poszerzenie umiejętności	12	23
Lubię pracować	22	27
Sposób na nudę	46	24

Źródło: opracowanie własne

* Wyniki nie sumują się, ponieważ badana mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Analizując uzyskane wyniki dotyczące motywów podjęcia lub starania się o pracę, można stwierdzić, że respondentki najczęściej starają się o pracę, ponieważ chcą zarobić pieniądze – zabójczynie (63 wskazań), a przestępczynie nieagresywne 59 wskazań. Jednak należy podkreślić, że kobiety z grupy badawczej uważają, że ważne jest znalezienie pożytecznego zajęcia (36 wskazań) oraz praca jest zajęciem pozwalającym zniwelować lub wyeliminować tzw. więzienną nudę (aż 46 wskazań).

Zapytano również, na co badane przeznaczają zarobione pieniądze. Odpowiedzi skategoryzowano i zamieszczono w tabeli 11. Osadzone z grupy badawczej najczęściej wydają pieniądze na zakupy w kantynie, gdzie kupują przede wszystkim artykuły żywnościowe, papierosy oraz kosmetyki. Część z badanych wspomaga rodzinę (32 wskazania) oraz spłaca długi (26 wskazań). Analiza odpowiedzi przestępczyń nieagresywnych przedstawia się podobnie, skazane przede wszystkim kupują dodatkowe artykuły żywnościowe (56 wskazań), papierosy (53 wskazania) oraz kosmetyki. Znacznie mniej kobiet, w porównaniu z grupą badawczą, wspomaga rodzinę – 15 wskazań.

Tabela 11. Wydatkowanie zarobionych pieniędzy*

Wydatki	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Kosmetyki	42	48
Inne artykuły higieniczne	36	32
Artykuły żywnościowe	46	56
Papierosy	43	53
Wspomagam rodzinę	32	15
Spłacam długi	26	24

Źródło: opracowanie własne

* Wyniki nie sumują się, ponieważ badana mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Zakłady karne i areszty śledcze, jak zostało to wykazane w części teoretycznej, chętnie organizują szkolenia i kursy zawodowe, które są niezwykle pomocne w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności osób przebywających w izolacji więziennej. Głównym motywem organizowania kursów jest pomoc w skutecznej readaptacji społecznej, a także umożliwienie poradzenia sobie z sytuacjami trudnymi, których skazane nie są w stanie pokonać przy wykorzystaniu własnych zasobów i możliwości. W oddziaływaniach należy podejmować czynności zmierzające do usamodzielnienia tych osób oraz ich integracji ze środowiskiem zewnętrznym. Jednym z rozwiązań jest aktywizacja zawodowa, np. zdobycie nowego, atrakcyjnego zawodu, co pozwoli zmniejszyć znacznie ryzyko wykluczenia społecznego. Podnoszona jest też ich atrakcyjność jako pracowników poprzez wykonywanie prac społecznie użytecznych jeszcze podczas odbywania kary pozbawienia wolności (Bochniewicz, Mirosław, 2011). Kursy, w których najczęściej zabójczynie brały udział, nastawione były przede wszystkim na umiejętności usługowe. W 2010 roku objętych nauczaniem kursowym było w sumie 496 skazanych kobiet i 486 absolwentek już po ukończeniu kursów. Największą popularnością wśród skazanych cieszyły się kluby pracy i aktywizacji zawodowej, kursy kosmetyczne, kursy komputerowe i florystyczne.

Zapytano również respondentki o to, czym jest dla nich praca. Badane mogły zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź (tabela 12). Dla kobiet z grupy badawczej praca jest przede wszystkim szansą na szybszą readaptację społeczną po odbyciu kary pozbawienia wolności. Badane są świadome, że osa-

dzenie w zakładzie karnym na tak wiele lat łączy się ze zjawiskiem „wypadnięcia” z rynku pracy, dlatego chętnie podejmują nauczanie, doszkalanie, uczestniczą w kursach zawodowych, aby po powrocie na wolność nie borykać się ze zjawiskiem wykluczenia społecznego, które często dotyka osoby bezrobotne. Poddając analizie odpowiedzi uzyskane w grupie przestępczyń nieagresywnych, nasuwa się wniosek, że kobiety te czują się już wyeliminowane z rynku pracy, a ponadto mają świadomość, że fakt skazania nie ułatwia znalezienia pracy.

Tabela 12. Praca w opinii badanych kobiet – *Praca w zakładzie karnym dla mnie jest...**

<i>Praca w zakładzie karnym dla mnie jest...</i>	Zabójczynie	Przestępczynie nieagresywne
Formą aktywności własnej	53	42
Szansą na szybszą readaptację społeczną	66	32
Podniesieniem swoich kwalifikacji	42	39

Źródło: opracowanie własne

* Wyniki nie sumują się, ponieważ badana mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Działanie terapeutyczne pracy w opinii badanych

Badane zapytano również o działanie terapeutyczne pracy i wpływ wykonywanej pracy na samoocenę. Wyniki okazały się równie symptomatyczne. Tylko 10% badanych stwierdziło, że praca nie posiada walorów terapeutycznych, jednakże żadna z osób nie podała uzasadnienia. Natomiast aż 90% badanych odpowiedziało twierdząco, że praca posiada właściwości terapeutyczne. Najczęściej powtarzające się uzasadnienia to:

- nauka systematyczności, opanowania, dyscypliny oraz odpowiedzialności,
- rozładowanie emocji,
- pomaga zapomnieć o przeszłości,
- pozwala na samowystarczalność,
- uczy pozytywnego myślenia.

Według badanych praca jest również związana z wyższym poziomem samooceny – tak twierdzi 86% respondentek, tylko dla 12% badanych nie widzi związku pomiędzy pracą a samooceną, a 2% nie ma zdania na ten temat.

Podsumowanie

Po analizie uzyskanych danych empirycznych twierdzono, że przestępczynie charakteryzują się raczej niskim poziomem wykształcenia, kobiety zabójczynie edukację zazwyczaj kończą na poziomie podstawowym lub zawodowym. Trzeba zaakcentować fakt, że niewielki procent badanych wykazywało wykształcenie wyższe, przy czym połowa z nich posiadała wykształcenie wyższe zawodowe. Zdecydowana większość badanych zabójczyń nie posiadała wyuczonego zawodu. Kobiety, w związku z niskim poziomem wykształcenia, wykonywały zawody fizyczne – pracowały jako krawcowe, kucharki, kelnerki lub fryzjerki. Jak wynika z uzyskanych odpowiedzi nigdy nie pracowało tylko 7% zabójczyń. Relacje w pracy zarówno ze współpracownikami, jak i z pracodawcami układały się pozytywnie. Zabójczynie dosyć często zmieniały miejsce pracy, głównymi powodami było: poszukiwanie lepszych warunków finansowych, ale także likwidacja etatu lub firmy. Dość rzadko wskazywały chęć awansu.

W trakcie odbywania kary pozbawienia wolności zabójczynie pracowały lub ubiegały się o pracę. Chętnie wykonywały powierzone obowiązki. Najczęściej motywowane były przez wychowawcę lub koleżanki z celi, a także same podjęły decyzję o zgłoszeniu się do pracy.

Badane kobiety podejmowały pracę, ponieważ chciały zarobić pieniądze, wykonywać pożyteczne zajęcia oraz wyeliminować tzw. więzienną nudę. Kobiety, które pracowały odpłatnie, zarobione pieniądze najczęściej przeznaczały na artykuły żywnościowe, papierosy i kosmetyki, wspomagały rodzinę oraz spłacały długi, które mają na wolności.

Podsumowując, należy raz jeszcze podkreślić występującą nadal na rynku pracy nierówność kobiet i mężczyzn. Kobiety nadal mniej zarabiają od mężczyzn, mają trudności w otrzymaniu awansu, pracy na pełen etat, pracy na czas nieokreślony itp. a szerząca się wizja braku szansy na zmianę, zadowalające (pod względem spełnienia zawodowego i satysfakcji finansowej) życie i poszerzenie perspektyw życiowych po opuszczeniu zakładu karnego skłaniają kobiety do życia na cudzy koszt, co w konsekwencji może doprowadzić je do popełnienia kolejnego przestępstwa.

Bibliografia

- Bochniewicz A., Mirosław K., ExOCO Seminar on Special Target Groups on *Education, Training and Employment* "Education, training and employment of (ex-)offenders" – Report 2011.
- Bramska M., *Kobiety pozbawione wolności*, Biuletyn RPO 1997. Materiały.
- Fuszara M., *Nowy kontrakt płci?*, [w:] *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, M. Fuszara (red.), IPP, Warszawa 2002.
- Kuć M., *Prawne podstawy resocjalizacji*, C.H. Beck, Warszawa 2011.
- Kodeks karny wykonawczy (kkw) – ustawa z dnia 6 czerwca 1997, Dz.U. nr 90, poz. 557 z późn. zmianami.
- Kulczycki M., Zduńczyk J., *Nowe prawo karne w obronie obywatela*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1981.
- Kwiatkowski S.M., *Zakład pracy jako środowisko wychowawcze*, [w:] *Pedagogika społeczna*, T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), Wyd. Żak, Warszawa 1996.
- Marczak M., *Losy życiowe kobiet odbywających karę pozbawienia wolności*, Poznań 2006 (niepublikowana dysertacja doktorska).
- Marody M., Giza-Oleszczuk A., *Być kobietą, być mężczyzną – czyli o przemianach tożsamości związanej z płcią we współczesnej Polsce*, [w:] *Miedzy rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*, Marody M. (red.), Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2000,
- Przetacznik-Gierowska M., Makiełło-Jarża G., *Podstawy psychologii ogólnej*, WSiP, Warszawa 1989.
- Pawela S., *Prawo karne wykonawcze – zarys wykładu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dn. 9.02.2004 r. w sprawie szczególnych zasad zatrudniania skazanych.
- Skurzyńska A., *Praca zawodowa a życie rodzinne*, „Wychowawca” 2005, nr 7-8.
- Zubrzycka E., *Narzeczeństwo, małżeństwo, rodzina, rozwód*, GWP, Gdańsk 1993.