



ZAPOŠLJAVANJE ZATVORENIKA I SOCIJALNA REINTEGRACIJA

Amanda Mataija



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda

Grant contract no:
IPA 4.1.5.2.02.01.c04.

Grant shema:
Podrška programima organizacija civilnoga društva u području zagovaranja
i motivacije za društveno isključene skupine.

Kao aktivnost projekta **MA#ME - Osnaživanje zatvorenica za roditeljsku ulogu i uključivanje na tržište rada**, a kako bi pokrenula mlade buduće stručnjakinje i stručnjake na aktivan angažman u ovom području, udruga RODA je raspisala nagradu za studentske radove na temu prava i potreba zatvorenika/ca roditelja, njihovih obitelji, a posebno djece.

ZAPOŠLJAVANJE ZATVORENIKA I SOCIJALNA REINTEGRACIJA, Amande Mataija je jedan od nagrađenih radova.

Sadržaj ovog materijala isključiva je odgovornost udruge RODA.

Projekt MA#ME provodi Udruga RODA u partnerstvu s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje - Područnim uredom u Požegi i Centrom za podršku i razvoj civilnog društva Delfin iz Pakraca te u suradnji s Uredom pravobraniteljice za djecu i Ministarstvom pravosuđa. Ukupna vrijednost projekta je 109.482,40 eura. Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda u iznosu od 93.060,04 eura i Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske.

Trajanje projekta:
veljača 2014. - veljača 2016.

Pravni fakultet u Zagrebu
Sveučilište u Zagrebu
Diplomski studij socijalne politike

ZAPOŠLJAVANJE ZATVORENIKA I SOCIJALNA REINTEGRACIJA

Studentica: **Amanda Mataija**

U Zagrebu, 2014.

SADRŽAJ:

UVOD	5
ZNAČAJ ZAPOŠLJAVANJA ZA SOCIJALNU REINTEGRACIJU ZATVORENIKA I ZATVORENICA.....	6
EUROPSKE POLITIKE I ZAPOŠLJAVANJE ZATVORENIKA I ZATVORENICA	10
PROGRAMI I MJERE ZA ZATVORENIKE I ZATVORENICE U REPUBLICI HRVATSKOJ	12
Rad tijekom izdržavanje kazne zatvora u Republici Hrvatskoj.....	12
Zapošljavanje nakon izdržavanja kazne zatvora u Republici Hrvatskoj	14
ŽENE: EDUKACIJA U ZATVORU	19
SOCIJALNO PODUZETNIŠTVO KAO PRIMJER DOBRE PRAKSE	22
ZAKLJUČAK	24
LITERATURA.....	26

UVOD

Zatvorenici su jedna od najviše marginaliziranih i socijalno isključenih društvenih skupina. Prema Hamley i sur. (2013.) većina njih, i prije dolaska u zatvor, suočena je s različitim oblicima isključivanja iz društva, na primjer, u vezi s obiteljskim i zdravstvenim problemima, kao i sa slabim vještinama na tržištu rada.

Autori navode da pri izlasku iz zatvora, postoji značajan rizik da će se socijalna isključenost s kojom se suočavaju zatvorenici nastaviti, jer su suočeni s diskriminacijom na tržištu rada kao i s poteškoćama reintegracije u zajednicu.

Zapošljavanje je, prema Graffam i sur. (2004.), ključno za uspješnu reintegraciju bivših zatvorenika i zatvorenica. Zaposlenje osigurava više od materijalnog dohotka potrebnog za adekvatne životne uvjete. Ono, prema autorima, osigurava određenu strukturu i rutinu, ispunjava vrijeme, daje šansu za proširenje socijalne mreže i uključivanje s drugim produktivnim pripadnicima zajednice. Upravo je zapošljavanje vrlo bitan segment jer samim zatvorenici- ma daje šansu za ponovni početak i ravnopravan status u zajednici. Unatoč navedenom bivši zatvorenici se susreću sa značajnim brojem ograničenja vezanih za stabilno zaposlenje, što uključuje manjak iskustva u radnom okruženju, slabim vještinama ali i što je vrlo značajno-stigmom jer je posjedovanje dosjea ključno ograničenje u obavljanju samog posla. Neki autori poput Cosgrove i O'Neil (2011.), Haslewood-Pocsik i sur. (2008.) potvrđuju ovu tezu ističući kako se nezaposlenost bivših zatvorenika može objasniti stigmatizacijskim učincima koje ima kriminalni dosje te da ne mora nužno biti rezultat institucionalnih nedostataka kaznenog režima.

Graffam i sur. (2004.), Helfgott (1997.) i Fletcher (2001.) navode kako postoje brojni osobni uvjeti koji mogu predstavljati barijeru pri zapošljavanju. Bivši zatvorenici i zatvorenice mogu imati niz psiholoških problema poput depresije, niskog samopouzdanja i slabe motivacije, te mentalnih i/ili zdravstvenih poteškoća i poremećaja kao i problema u ponašanju (Graffam 2004. prema Heinrich 2000.).

Sukladno navedenom, odnosno važnosti zaposlenja za reintegraciju zatvorenika, u ovom radu će se analizirati povećanje mogućnosti njihova zapošljavanja tijekom i nakon izvršenja kazne zatvora. U obzir će se uzeti važnost zapošljavanja za njihovu reintegraciju te s tim povezan proces edukacije i obrazovanja zatvorenika u svrhu stjecanja potrebnih znanja i vještina, kao i stanje zapošljavanja zatvorenika i zatvorenica u Republici Hrvatskoj. Nadalje, analizirat će se stanje zapošljavanja zatvorenica kao specifične skupine te europske politike iz ovog područja.

ZNAČAJ ZAPOŠLJAVANJA ZA SOCIJALNU REINTEGRACIJU ZATVORENIKA I ZATVORENICA

Kao što je u uvodu spomenuto zapošljavanje ima važnu ulogu pri socijalnoj reintegraciji zatvorenika i zatvorenica. Zapošljavanjem, odnosno pronalaženjem i zadržavanjem posla, zatvorenici se ponovno uključuju u društvo, stječu radno iskustvo, naviku odgovornosti prema poslu te na koncu samopriznavanje i afirmiranje kao punopravnih članova društva.

Prvo, za obavljanje određene vrste posla zatvorenici, kao i svi ostali, moraju imati određene kvalifikacije. Hamley i sur. (2013.) navode zanimljiv podatak, da je u Europi od 640 000 osoba unutar zatvora značajan dio niskokvalificiranih. Iako nema točnih podataka o kvalifikacijama zatvorenika procjenjuje se da je samo 3-5 % njih koji će biti osposobljeni za pohađanje visokog obrazovanja. Važno je napomenuti da su u mnogim zemljama zatvorenici upravo osobe koje su ispale iz obrazovnog sustava. Niske kvalifikacije značajno smanjuju zatvorenikove izgleda za zapošljavanje nakon otpuštanja iz zatvora, a nemogućnost zapošljavanja je jedan od ključnih čimbenika za ponovno počinjenje kaznenog djela.

Što se tiče povezanosti zaposlenja i ponove reintegracije u društvu te smanjenja stope ponovnog počinjenja kaznenog djela Maruna (2001.) navodi kako je općenito poznato da je zaposlenje, naročito stabilno, fundamentalni izlaz u prevenciji te smanjenju ponovnog počinjenja kaznenog djela. To uključuje i sudjelovanje u radnom procesu unutar zatvora. Kako navode Hamlyin i Lewis (2008., prema Šučur i Žakman-Ban, 2008.) sudjelovanje u radnom procesu unutar zatvora može biti korisno i s aspekta adaptacije na zatvorsku zajednicu i s aspekta uspješnije radne integracije nakon izlaska iz zatvora. Također Šučur i Žakman -Ban (2008.) navode kako mnogi ulogu radnog tretmana u zatvoru promatraju iz rakursa smanjenja recidivizma.

U prilog navedenom ide i istraživanje koje je 2005. provela Howard League for Penal Reform, radna skupina zatvora Coldingley (prema Simon 1999.). Ova radna skupina smatra da je manjak legalnog zaposlenja jasno povezan s ponavljanjem kaznenog djela. Pet mjeseci nakon otpuštanja 75 % zatvorenika koji nisu bili u potrazi za redovitim zaposlenjem je recidiviralo, odnosno ponovno počinilo kazneno djelo, u usporedbi s 25 % onih koji su aktivno tražili zaposlenje. Također stope ponovnog ponavljanja kaznenog djela su za bivše zatvorenike u stalnom zaposlenju bile još niže, čak 15 %.

Značajno je spomenuti, kada se govori o reintegraciji zatvorenika, da samo zaposlenje nije jedini faktor u prevenciji recidivizma. Piehl (2003., prema Sampson i Laub, 1993.) smatra da su faktori koji utječu na promjenu ponašanja: struktura, kolege i društvene veze u samom radnom okruženju. Isti autori predviđaju da će pozitivna radna atmosfera dovesti do boljeg ishoda u vidu socijalne samokontrole. Karakteristika većine počinitelja kaznenih djela (poput slabijeg obrazovanja, nedovoljnog radnog iskustva te smanjenih poslovnih veza) su takve da oni slabije usvajaju prihvatljive obrasce ponašanja na poslu te im je značajno potrebna podrška radne okoline.

Kada govorimo o zaposlenju zatvorenika u zatvorima te nakon završetka kazne zatvora važno je spomenuti obrazovanje. Obrazovanjem stječemo znanja, vještine i kvalifikacije potrebne za sudjelovanje i konkurenciju na tržištu rada. Obrazovanje je jedan od ključnih aspekata rehabilitacijske uloge u zatvorima te ima važnu, iako često indirektnu ulogu. Ono se ne bazira samo na održanju zatvorenika zaposlenim, odnosno okupiranim, već ima kapacitet u formiranju odskočne daske na putu prema uključivanju zatvorenika koji se suočavaju sa socijalnim isključivanjem i prije nego što uđu u zatvor te pri izlasku iz njega. Osiguravajući pozitivno okruženje za učenje, zatvori mogu podupirati zatvorenike da na dobar način iskoriste svoju kaznu, riješe prepreke koje se tiču učenja i vještina, unaprijede mogućnost zapošljavanja te promjene osobne stavove (Hawley i sur, 2013.).

Pružanje mogućnosti za učenje u zatvorima predstavlja raspon mogućnosti i koristi za zatvorenika i društvo jer obrazovanje i osposobljavanje može smanjiti socijalne troškove koje uzrokuje kriminal. Ono predstavlja jedan od ključnih alata koji mogu pomoći u rehabilitaciji zatvorenika/zatvorenica te njegove/njezine reintegracije u društvo pri završetku zatvorske kazne. Važno je napomenuti da zatvorenici imaju niske kvalifikacije te im upravo obrazovanje unutar zatvora može pomoći pri nošenju sa svakodnevnim zahtjevima i preprekama pri zaposlenju kao i u svakodnevnom životu.

Ipak, što se tiče sudjelovanja u obrazovnim programima u zatvoru, postoje određene prepreke.

Unatoč pozitivnim učincima edukacije i treninga na zatvorenike, kao i unaprjeđivanja mogućnosti njihovog zapošljavanja, socijalnog uključivanja i ponovne integracije u društvo, zatvorenici imaju vrlo malu tendenciju sudjelovanja u učenju i osposobljavanju. Nedavno istraživanje koje spominju Hawley i sur. (2013.) pruža usporedni uvid u ljestvicu participacije u učenju zatvorenika. Velika većina europskih zemalja (njih 15 od 20) su izvijestile da manje od četvrtine zatvorenika sudjeluje u edukaciji i osposobljavanju .

Razlog je što mnogi zatvorenici imaju negativno prijašnje iskustvo obrazovanja. Npr. u Nizozemskoj je 27 % osoba koje je ranije napustilo obrazovanje bilo optuženo za počinjenje kaznenog djela dok je 7 % optuženih koji nisu napustili obrazovanje. Upravo osiguravanje obrazovanja unutar zatvora može pomoći pri dobivanju “druge šanse”. Osiguravanjem edukacije koja je usmjerena na samog učenika, u ovom slučaju zatvorenika, može mu se dati, kao što je već navedeno, nova šansa realizacije njegovog potencijala.

Kada govorimo o preprekama koje se mogu javiti u obrazovanju zatvorenika, Costelloe i Werner (2014.) navode da stručno osposobljavanje koje se nudi u zatvorima ne odgovara potrebama na tržištu rada. Nadalje autori ističu kako ograničenja vezana uz obrazovanje u zatvorima nastaju onda kada se zatvorenici ne percipiraju kao građani, članovi društva ili cjelovite osobe. Kada su muškarci i žene u zatvoru predstavljeni prvestveno kao prijestupnici, te su “demonizirani” i zbog toga im neće biti moguće ponuditi ni adekvatan način obrazovanja..

Ako je osoba u zatvoru sagledana kao kriminalac ili prijestupnik to jednoznačno viđenje može voditi do koncentracije na programe koji su usmjereni na korekciju njezinog ponašanja te do zanemarivanja učenja koje pospješuje njezin osobni razvoj. Navedeno dobro opisuje primjer iz Kanade gdje je došlo do napuštanja edukacije u društvenim znanostima i umjetnosti u korist programa usredotočenih na kazneno djelo. Početkom 1990-ih savezne su vlasti prestale financirati uspješne humanističke tečajeve koji su bili osigurani unutar zatvora od strane fakulteta “Simon Fraser”. Umjesto toga vlast je zahtijevala obrazovanje koje se koncentriralo na kriminogene čimbenike kroz programe kao što su kognitivne sposobnosti, upravljanje gnjevom i ovisnosti. Naknadna istraživanja koja su provedena pokazala su kako upravo ovi humanistički programi, koji između ostalog podižu i opću obrazovnu razinu zatvorenika, a puno učinkovitije utječu na smanjenje ponovnog počinjenja kaznenog djela (Duguit, 2000., prema Costelloe i Werner, 2014.).

Kao što je gore navedeno da određene razine obrazovanja u zatvoru nisu usuglašene s potrebama na tržištu rada koje se fokusira na informacijsku tehnologiju (IT), dobro ilustrira projekt u Belgiji. Ovaj projekt može poslužiti kao primjer dobre prakse te ideja ostalim državama da ga implementiraju u svoje politike i projekte koje se tiču obrazovanja zatvorenika i na kraju njihova zapošljavanja. Prema podacima Hawley i sur. (2013.) u ovom projektu iz 2010. pod nazivom “E-učenja za zatvorenike” zatvorenici su dolazili u kontakt s internetom, što je novina pošto im u zatvorima u Belgiji nije bilo dopušteno korištenje istog (zatvorenici obuhvaćeni ovim projektom imali su priliku koristiti internetom u ograničenom doseg). Ovaj projekt je financiralo Ministarstvo pravosuđa, te je dio veće inicijative ministarstva kako bi se pomoću korištenja interneta zatvorenici otvorio pristup informacijsko-komputerskoj tehnologiji. Zatvorenici obuhvaćeni ovim projektom bili su u mogućnosti pristupiti računalima iz knjižnice te, u kasnijoj fazi izvršenja kazne, u ćelijama. Centralni server koji im nudi pristup internetu je postavljen tako da im osigurava pristup tečajevima koji se odvijaju putem interneta, mogućnost pregleda njihove sudske dokumentacije, pristup katalozima knjižnice te korištenje telefona za obavljanje poziva. Projekt nudi platformu educiranja zatvorenika na interaktivan i nezavisan način te širok raspon tečajeva koji pomažu zatvorenicima da poboljšaju svoju obrazovnu razinu i informatičke kompetencije. Ključan element ovog projekta e-učenja za zatvorenike je fleksibilnost koju projekt nudi pomoću različitih tečajeva kao i mogućnost da ih zatvorenici mogu zaustaviti te ponovno pokrenuti tijekom izdržavanja kazne. Također uspjeh ovog projekta se ogleda u tome da se isti tečajevi nude i zatvorenicima i drugim nezaposlenim osobama van zatvora. Ovi tečajevi rezultiraju certifikatima, nude mogućnost reintegracije zatvorenika koji sudjeluju u njima, a sam sistem obrazovanja održava kontakt s učiteljima i prati završena predavanja i ocjene koje su zatvorenici postigli. Projektom je bilo obuhvaćeno više od 250 zatvorenika, a rezultati su se manifestirali tako da su zatvorenici poboljšali svoje zaposlenje na tržištu rada, stekli formalne prepoznate kvalifikacije te razvili samopoštovanje.

Ovaj projekt može poslužiti kao primjer dobre prakse za implementaciju među zatvorenicima koji služe kraće zatvorske kazne te će ubrzo izaći na slobodu kao i među zatvorenicima koji su premješteni iz jednog zatvora u drugi jer se program može, ovisno o želji zatvorenika, zaustaviti te ponovno nastaviti.

Upravo zbog niskih kvalifikacija s kojima u zatvor dolaze te često neodgovarajućim edukacijskim programima s kojima se zatvorenici suočavaju nužno je razvijati programe s kojima će zatvorenici i zatvorenice dobivati adekvatna znanja i vještine u svrhu konkurentnosti na tržištu rada. S tim je povezan i koncept spomenutog zapošljavanja zatvorenika jer upravno nam gore navedena istraživanja pokazuju kako ono ima značajnu ulogu u prevenciji ponovnog počinjenja kaznenog djela, rehabilitaciji te na kraju integraciji u društvo.

EUROPSKE POLITIKE I ZAPOŠLJAVANJE ZATVORENIKA I ZATVORENICA

Europska socijalna povelja ističe pravo na rad, pravo na stručno osposobljavanje te pravo na profesionalno usmjeravanje. Kada govorimo o temeljnim pravima zatvorenika i zatvorenica značajno je spomenuti Skupštinu UN-a koja je 1990. godine usvojila “Osnovne principe tretiranja zatvorenika” (UN, 1990.) koje naglašavaju potrebu tretiranja zatvorenika s poštovanjem te prepoznavanjem njihovih prava i sloboda što je i navedeno u “Općoj deklaraciji o ljudskim pravima”.

Što se nadalje tiče zatvorenika Vijeće Europe je odobrilo određen broj smjernica koje se odnose konkretno na njih i to u dokumentima poput “Edukacije u zatvoru” i “Europskih zatvorskih pravila”. Ova pravila ocrtavaju određen broj specifičnih preporuka vezanih za edukaciju i osposobljavanje u zatvorima. Politika Vijeća vezana za obrazovanje je najbolje prikazana u gore navedenim dokumentima, odnosno dokumentu “Edukacija u zatvoru” (Vijeće Europe, 1990.) te je ovaj dokument prepoznat i u Europskim zatvorskim pravilima (Vijeće Europe 2006.).

Preporuke u dokumentu “Edukacija u zatvoru” ističu kako edukacija za zatvorenike treba biti osigurana u grupama gdje su sudionici zatvorenici u sličnim godinama te da mogućnosti za učenje trebaju biti koliko je god to moguće široke. “Europska zatvorska pravila” ističu kako će svaki zatvor nastojati osigurati pristup obrazovnim programima koji su opsežni te koji prepoznaju individualne potrebe svakog zatvorenika kao i njihove težnje. Stoga je važno obrazovanje u zatvoru gledati ne samo kao šansu za poboljšanjem vještina već i kao sredstvo za olakšavanje i nastavak učenja onih zatvorenika s višom razinom vještina.

Što se tiče rada zatvorenika Vijeće Europe (2006.) navodi kako rad u zatvoru mora biti predstavljen kao pozitivan element zatvorskog režima te se nikada ne smije koristiti kao kazna. Zatvorenici imaju pravo na odabir zapošljavanja u kojem žele sudjelovati (unutar granica dostupnosti) kao i na pravilan odabir struke. Organizacija i metode posla u institucijama trebaju nalikovati što je više moguće radu u zajednici kako bi pripremili zatvorenike i zatvorenice na normalne životne uvjete pri izlasku.

Kako navode Hawley i sur. (2013.) EU je svojim financiranjem osigurala razvoj inovativnih i eksperimentalnih aktivnosti u polju edukacije zatvorenika te je pomogla u olakšavanju uzajamnog učenja preko državnih granica. Financiranje EU programa je pomoglo razvoju edukacije zatvorenika i sustavima obuke diljem Europe kao i testiranje novih pristupa te promoviranja uzajamnog učenja između partnera u različitim zemljama.

Hawley i sur. (2013.) kao primjer takvog programa zapošljavanja zatvorenika navode Europsku Inicijativu u Zajednici (EQAL). Glavni cilj ove inicijative ticao se borbe protiv diskriminacije i promocije zapošljavanja. Pod ovim programom, koji se odvijao od 2001.-2008. godine, 121 projekt pod nazivom “Razvoj partnerstava” se fokusirao na jačanje zaposlenja bivših zatvorenika pomoću testiranja inovativnih načina rada te razvijanja načina reduiranja recidivizma, odnosno ponovnog počinjenja kaznenog djela. Projekt se fokusirao na

pronalaženje načina predavljanja ICT (informacijske i komunikacijske tehnologije) zatvorenima te pomoći zatvorenima u postizanju vještina koje su im potrebne za dobivanje te zadržavanje zaposlenja.¹

Jedan od njih, pod nazivom “Reinsert”, se fokusirao na mogućnosti obrazovanja zatvorenika kao dio regularnih pravila u svih 17 zatvora u Belgiji gdje se govori francuski ili njemački jezik. Ukupno 28 centara, koji se bave obrazovanjem i osposobljavanjem, bilo je aktivno uključeno u edukaciju zatvorenika. Integriran je novi način zapošljavanja s mogućnostima treninga i rada izvan zatvora, pružajući tako put od zatvora do zaposlenja i civilnog društva.²

Kada govorimo o zatvorenima projekt pod nazivom “Žene u zatvoru”, koji je također bio obuhvaćen “Razvojnim partnerstvom”, fokusirao se na vježbe i radionice u svrhu pomaganja svojim sudionicama da utvrde svoje samopouzdanje i samopoštovanja kako bi se pripremile za život nakon otpuštanja iz zatvora.

Sukladno navedenim programima, značajno bi bilo u Republici Hrvatskoj implementirati neke od primjera dobre prakse s obzirom na oskudnost postojećih programa te pripadajućih politika za zatvorenike kao i ispitati mogućnosti korištenja iz prije opisanog programa EQAL. Navedeni primjeri također pokazuju višu razinu uspješnosti te inovacije u odnosu na postojeće programe u Hrvatskoj i zbog toga bi trebalo ispitati mogućnost njihove implementacije.

¹ Projekt se sastojao od edukacije i osposobljavanja u vidu proširenja mogućnosti učenja koje su dostupne u zatvoru, usvajanja edukacije i treninga u svrhu zadovoljenja potreba na tržištu rada te povezivanja strukovnog osposobljavanja u zatvoru sa osposobljavanjem na slobodi kao i olakšavanja zapošljavanja.

² Uz “Reinsert” još jedan projekt “Razvojnog partnerstva” je prisutan u Njemačkoj i to pod nazivom “Zubilis”. Njegov je cilj bilo podizanje važnosti edukacije i osposobljavanja zatvorenika, moderniziranjem njegovog sadržaja kao i uske suradnje sa zaposlenicima i ostalim akterima na tržištu rada. Aktivnosti ovog projekta fokusirale su se na 3 glavna područja: povećanje kompetentnosti osoblja u zatvoru (nastavnika i trenera) te razvijanja programa za zatvorenike koje podupiru mediji, prilagodbe postojećih programa strukovne kvalifikacije u svrhu uporabe u zatvorima, mobiliziranja i povećavanja stručnosti dostupne izvan kaznenog pravnog sustava poput agencija za privremeno zapošljavanje te istraživačkih agencija. Dostupno na web stranicama :www.caravelproject.org , www.zubilis.de.

PROGRAMI I MJERE ZA ZATVORENIKE I ZATVORENICE U HRVATSKOJ

Prema Zakonu o izvršavanju kazne zatvora (NN 48/11) u Republici Hrvatskoj zatvoreniku se omogućuje rad u skladu s njegovim zdravstvenim sposobnostima, stečenim znanjima te mogućnostima kaznionice, odnosno zatvora. Zatvorenika se može zaposliti na poslovima u kaznionici, odnosno zatvoru kao i kod drugog poslodavca dakle izvan kaznionice, odnosno zatvora. U prvom dijelu ovog poglavlja analizirat će se rad te poslovi koje zatvorenici obavljaju kao i pripadajuća edukacija zatvorenika koja postoji u zatvorima u Republici Hrvatskoj te problemi koji postoje u njihovoj realizaciji. U drugom dijelu analizirat će se mogućnosti zapošljavanja bivših zatvorenika i zatvorenica nakon izvršenja kazne zatvora te (ne)postojanje programa u Republici Hrvatskoj.

RAD TIJEKOM IZDRŽAVANJA KAZNE ZATVORA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Prema Zakonu o izvršavanju kazne zatvora (NN 190/03) zatvoreniku se omogućuje rad u skladu s njegovim zdravstvenim sposobnostima, stečenim znanjima i mogućnostima kaznionice, odnosno zatvora.

Prema podacima Ministarstva pravosuđa (2014.) zatvorenici su unutar zatvor zaposleni na pomoćno-tehničkim poslovima, u zatvorskoj radionici te izvan kaznionice, odnosno zatvora.

Radno angažiranih na pomoćno-tehničkim, fizičkim i intelektualnim poslovima bilo je 999 zatvorenika, u zatvorskoj kaznionici 407 zatvorenika dok je rad izvan kaznionice, odnosno zatvora obavljalo 93 radno angažirana zatvorenika što predstavlja 32,17 % od ukupnog prosječnog broja od 4659 zatvorenika.³

Zatvorske radionice su većinom organizirane u odjelima za rad i strukovnu izobrazbu zatvorenika, a u njima se obavljaju poslovi obrade drva i metala, ugostiteljstva, poljoprivrede, održavanja, eksploatacije kamena i slično⁴. Zatvori imaju šansu razvijanja te “korištenja” dobre volje poslodavca te ulogu pri kreiranju uvjeta u zatvoru u kojem je značajan rad prioritet te putem njega zatvorenici postaju zaposleni kroz trening i iskustva (The Howard League for Penal Reform, 2008.).

Knežević (2008.) nudi drugačije poimanje rada u zatvoru. Ističe kako je zatvorski rad “okupacijska terapija” jer mu je nakana samo da intenzivno angažira zatvorenika i tako osigu-

³ Broj od 4659 zatvorenika umjesto 4139 zatvorenika koji su navedeni u tablici je navedena jer nisu spomenuti zatvorenici koji su prekršajno kažnjeni, obuhvaćeni mjerama maloljetničkog zatvora te odgojnim mjerama. Za detaljnije podatke pogledati Ministarstvo pravosuđa (Uprava za zatvorski sustav); Izvješće o stanju i radu kaznionica, zavoda i odgojnih zavoda za 2013. godinu.

⁴ Pomoćno-tehnički poslovi na kojima rade zatvorenici u kaznionicama i zatvorima se najčešće odnose na održavanje čistoće i urednosti prostorija i kruga kaznionice, odnosno zatvora, pranje vozila, ličenje, pomoćne poslove u praonici rublja, kuhinji, skladištu, zatvorskoj radionici, zatvorskoj prodavaonici i slično. Izvan kaznionice, odnosno zatvora zatvorenici su obavljali pomoćne poslove u pilani, poslove utovara-istovara, poslovi na preseljenju, pomoćni građevinski radovi, poljoprivredi (berba maslina, pomoćni poslovi u vinogradu) i slično, odnosno nastavljali obavljati vlastitu djelatnost ili rad kod svog poslodavca (Ministarstvo pravosuđa, 2014.).

ra relativno miran život u zatvoru. Jedan od najvećih problema izdržavanja kazne zatvora predstavlja i održavanje radnih sposobnosti zatvorenika. Radno je osposobljavanje prisutno u većini kaznenih sustava, kroz mogućnosti raznih vrsta stručnog obrazovanja (Knežević, 2008. prema Kranjčević 2014). Ono je često usklađeno s postojećim mogućnostima za rad u zatvoru. Kranjčević (2014.) nadalje navodi da su mnoga istraživanja pokazala kako su teškoće s radom značajan kriminogeni faktor, što je rezultiralo širokim uvođenjem radnog osposobljavanja u zatvore. Uglavnom se provode stručni programi za uske profesionalne profile s potrebom za prilagodbom tržištu rada. Ipak, rijetki su primjeri osposobljavanja za suvremene informacijske tehnologije. Drugi se programi teško mogu planirati u relativno kratkom trajanju zatvorskih kazni. Malo je programa na sveučilišnoj razini, teško ih je provesti i omogućiti, ali se pojedincima koji žele dovršiti studij omogućuje navedena opcija uz odobrenje zatvora. Sukladno navedenom, možemo zaključiti da se nakon izlaska iz zatvorske ustanove mnogi zatvorenici i zatvorenice suočavaju s poteškoćama na tržištu rada jer je suvremeno tržište rada promijenjeno.

Kada govorimo o rodnim razlikama u obavljanju posla u zatvoru u Hrvatskoj Uzelac i sur. (2008.) navodi kako je prigodno spomenuti istraživanje koje su proveli Šućur i Žakman-Ban (2004.) na uzorku izdržavanja kazne zatvora u Lepoglavi (muška populacija) te žena u kaznionici u Požegi (171 muška osoba i cjelokupna ženska zatvorenička populacija u promatranom tromjesečnom razdoblju). Istraživanje je pokazalo kako se ispitanici značajno razlikuju za sve tri varijable koje se tiču radnog procesa: “trenutačno sam uključen/a u radni proces”, “zadovoljan/a sam uvjetima rada” i “mislim da mi iskustvo stečeno u procesu rada u kaznionicama može koristiti u životu”. Naime, sve su žene bile radno angažirane za razliku od jedva nešto više od polovice muškaraca. Rezultati navedenih autora potvrđuju da se sigurno radi o objektivnim mogućnostima institucija, ali i o radnoj motivaciji. Može se kazati da je ženska osuđenička populacija prema različitim karakteristikama pa tako i s obzirom na navike i život prije dolaska na izdržavanje kazne, manje zahtjevna što se tiče formiranja radnih navika u penološkom tretmanu. Također u Hrvatskoj postoji samo jedna kaznionica za žene, i to kaznionica u Požegi, što otežava ukupnu procjenu o tome zašto su u ovom slučaju žene voljnije raditi od muškaraca. Prema podacima Ministarstva pravosuđa (2014.) značajno je veći broj muškaraca u zatvoru, u odnosu na broj žena, pa je s te strane razumljivo da određeni broj njih neće htjeti sudjelovati u radnim aktivnostima. Korisno je analizirati i mogućnosti kojima institucije, poput zatvora u Požegi i zatvora u Lepoglavi, raspolažu u svrhu osiguravanja radnih aktivnosti, pripadajuće opreme te osoblja u svrhu izvršenja radnih aktivnosti. Kada je riječ o pripadajućoj opremi Ministarstvo pravosuđa je 2009. donijelo “Aksijski plan za unaprjeđenje zatvorskog sustava Republike Hrvatske od 2009-2014.” gdje je jedna od odrednica i stanje opreme. Ministarstvo je istaklo da zatvorskom sustavu nedostaje odgovarajuće opreme vezane za edukaciju i mogućnost rada u zatvoru poput strojeva u radionicama i strukovnu izobrazbu zatvorenika potrebnih za svakodnevno učinkovito izvršavanje poslova i zadaća. Zanimljivo je spomenuti kako u ovom akcijskom planu nisu navedene smjernice koje se odnose na mogućnosti povećanja zapošljavanja zatvorenika i zatvorenica tijekom izdržavanja kazne zatvora već se naglasak stavio na smještajne kapacitete (povećanje smještajnih kapaciteta i standarda smještaja za zatvorenike), uspostavu sustava probacije, izgradnju novih kapaciteta (zatvorskih objekata) te novo zapošljavanje, izobrazba

i informatičko povezivanje. Posljednja stavka se odnosi prvotno na službenike koji rade u zatvorskom sustavu dok u ovom akcijskom planu povećanje mogućnosti rada za zatvorenike prilikom služenja kazne zatvora. Nužno je definirati problematiku rada s kojom se suočavaju zatvorenici. Iz podataka Ministarstva pravosuđa (2014.) vidljivo da je svega trećina (32,17 %) zatvorenika radno angažirano. Od ukupnog broja zatvorenika, prema podacima Ministarstva pravosuđa (2014.) samo je 4 % zatvorenika radno nesposobno. Sukladno tom broju 63,83 % zatvorenika je raspoloživo za rad. To je značajan postotak te bi se upravo na temelju ovih podataka mogli unaprjeđivati već postojeći te predlagati novi načini rada u zatvorskom sustavu zbog već spomenute korisnosti koje rad ima za zatvorenike.

Kao primjer navedenoga može nam poslužiti i zakonska odredba u Zakonu o izvršenju kazne zatvora (NN48/11) prema kojoj zatvorenik može, uz osobni pristanak, raditi izvan kaznionice, odnosno zatvora kod drugog poslodavca na temelju ugovora koji s poslodavcem sklapa kaznionica, odnosno zatvor, a odobrava ga Središnji ured Uprave za zatvorski sustav. Ovom zakonskom odredbom je dana mogućnost zatvoreniciima da se zapošljavaju na poslovima izvan zatvora. Korisnost ovih poslova se ogleda što zatvorenici imaju doticaja s vanjskim svijetom, nalaze se na formalnijem radnom mjestu, te se na neki način nalaze u radnom okruženju s osobama koje nisu počinitelji kaznenog djela. Navedene odrednice mogu utjecati pozitivno na njegovu socijalnu integraciju te smanjenje ponovnog počinjenja kaznenog djela. Također, ukoliko je poslodavac zadovoljan njime, radnik može nastaviti obnašati posao i nakon izdržavanja kazne zatvora što je prema podacima Ministarstva pravosuđa (2014.) i slučaj. Naime 2013. godine je 48 osoba nastavilo raditi kod svojeg poslodavca nakon izvršenja kazne zatvora. Jedna od mogućnosti može biti i razvijanje mogućnosti rada privatnih tvrtki koje koriste zatvorenike kao radnike te se posao ustrojava unutar zatvora službe (npr. call centri). Samim time nude se inovativne mogućnosti rada u zatvoru koje se ne svode samo na rutinske poslove već i na aktualnije poslove koji se nude na tržištu rada te se samim time otvara mogućnost za usvajanje novih znanja i vještina.

ZAPOŠLJAVANJE NAKON IZDRŽAVANJA KAZNE ZATVORA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Kada govorimo o programima i mjerama za bivše zatvorenike i zatvorenice u Hrvatskoj, obratit ćemo pažnju na Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ), ustanovu koja se bavi posredovanjem pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova.

U okviru svojih programa HZZ za povratnike s odsluženja zatvorske kazne predviđa određene mjere, među kojima su javni radovi, potpore za zapošljavanje te potpora za samozapošljavanje.

Javni radovi jedna su od mjera aktivne politike zapošljavanja koja je usmjerena na najteže zaposlene skupine osoba u svrhu podizanja njihove razine motiviranosti, aktivacije i zapošljenja na tržištu rada.

Riječ je o kratkotrajnom zapošljavanju u društveno korisnim radovima kojim se utječe na povećanje zaposlenja i motiviranosti osoba koje su dugo izvan svijeta rada te na poboljšanje njihovog imovinskog stanja. Važno je napomenuti da je riječ o kratkotrajnim programima zapošljavanja u radu koji je neprofitan i nekonkurentan na lokalnom tržištu. Poslovi javnih radova su poslovi niske razine složenosti poslova te je njihova prvotna namjena ostvarivanje koristi društvenoj zajednici te ponovno uključivanje na tržište rada. Ovom mjerom povratnici s odsluženja kazne zatvora ne stječu nova znanja i vještine već ima ona služi kao privremeni izvor prihoda dok se stalno ne zaposle. Navedena mjera bi se mogla opisati kao prikladna intervencija kojom se povratnicima s odsluženja zatvorske kazne omogućuje ponovno uključivanje na tržište rada te pomoć pri podizanju razine socijalne uključenosti i motiviranosti, ali i kao privremeni izvor prihoda koji im može pomoći u periodu nakon odsluženja zatvorske kazne kada im je potrebna dodatna pomoć pri aktivaciji na tržištu rada jer im je zapošljavanje bez intervencije HZZ-a otežano. Mjera javnih radova ima ulogu u stvaranju određene navike odlaženja na posao kao i razvijanja obaveze prema poslu što mnogim bivšim zatvorenicima teško pada s obzirom da su i prije odlaska u zatvor imali problema u odnosu na istu i razvijanja motivacije. Oni su također time što su postali zatvorenici, i bili lišeni slobode, bili u nemogućnosti sudjelovati u formalnom zaposlenju kao i razvijanju pripadajuće navike odlaska na posao i odgovornosti. U nastavku je tablica s uključenim osobama u mjeru javni radovi.

Tablica 1.

Novo uključene osobe u mjeru **JAVNI RADOVI** u godinama 2011.-2013. te u razdoblju 1.-10.2014.

RAZDOBLJE	NOVO UKLJUČENI U JAVNE RADOVE			OD TOGA POV RATNICI S ODSL UŽENJA ZATVORSKE KAZNE		
	M	Ž	Ukupno	M	Ž	Ukupno
1.-12. 2011.	5097	6174	11271	4	0	4
1.-12. 2012.	7455	8498	15953	1	1	2
1.-12. 2013.	6087	7733	13820	6	1	7
1.-10. 2014.	1702	1355	3057	0	0	0

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2014.)

Sljedeća mjera pod nazivom “Potpore za zapošljavanje” namijenjena je također povratnicima s odsluženja zatvorske kazne. Ova mjera podrazumijeva da je poslodavcu iz privatnog sektora koji zapošljava osobu povratnika s odsluženja zatvorske kazne moguće dodijeliti potporu za zapošljavanje u iznosu od 50 % godišnjeg troška bruto plaće te osobe.

U sljedećoj tablici možemo vidjeti broj zatvorenika i zatvorenica, odnosno povratnika s odsluženja zatvorske kazne koji su se koristili ovom mjerom

Tablica 2.

Novo uključene osobe u mjeru **POTPORA ZA ZAPOŠLJAVANJE** u godinama 2011.-2013. te u razdoblju 1.-10.2014.

RAZDOBLJE	NOVO UKLJUČENI U POTPORE ZA ZAPOŠLJAVANJE			OD TOGA POVRATNICI S ODSLUŽENJA ZATVORSKE KAZNE		
	M	Ž	Ukupno	M	Ž	Ukupno
1.-12. 2011.	1474	1245	2719	1	0	1
1.-12. 2012.	2150	1606	3756	3	0	3
1.-12. 2013.	3386	2914	6290	7	2	9
1.-10. 2014.	1773	1511	3284	7	0	7

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2014.)

Nadalje, tu je još i mjera pod nazivom "Potpora za samozapošljavanje" koju također dodjeljuje HZZ. Ona je namijenjena svakoj nezaposlenoj osobi koja je prijavljena u evidenciju nezaposlenih te koja razvije poslovni plan koji je održiv u smislu prethodnog iskustva osobe, njezine stručnosti te samog tržišta rada. Povratnici s odsluženja zatvorske kazne mogu pod istim uvjetima koristiti navedenu mjeru, iako nisu izdvojeni kao posebna ciljana skupina unutar iste, te stoga nisu dostupni podaci o njihovom broju. Upitno je i koliko ova potpora za samozapošljavanje korisna za zatvorenike, odnosno da li je sukladna s njihovim vještinama koje su stekli u zatvoru te vještinama kojima raspolažu kao npr. prilika za otvaranje obrta.

Prije same analize ovih programa potrebno je sagledati broj i kretanje zatvorenika u 2013. godini koje su dane u Tablici 3.

Tablica3.**Kretanje broja zatvorenika u 2013. godini**

KATEGORIJE ZATVORENIH OSOBA	Ukupno tijekom 2013.			Otpušteni			Stanje na dan 31. 12. 2013.		
	M	Ž	Ukup.	M	Ž	Ukup.	M	Ž	Ukup.
Zatvorenici	6508	311	6508	2974	181	3155	3069	127	3196
Istražni zatvor	3946	279	4225	3030	221	3251	887	56	943
Ukupno	10454	590	10733	6004	402	6406	3956	183	4193

Izvor: Ministarstvo pravosuđa (2014.)

Unutar navedenih podataka možemo uvidjeti da je u 2013. godini zatvor napustilo 6406 osoba, među kojima su 402 žene i 6004 muškarca. Raspravljajući o sudjelovanju bivših zatvorenika i zatvorenica u sudjelovanju u mjerama HZZ-a uviđamo da navedene mjere koristi vrlo mali broj bivših zatvorenika. Također za sudjelovanje u ovim mjerama osobe prema podacima HZZ-a (2014.) osobe moraju biti prijavljene HZZ-u najmanje 12 mjeseci. To može prouzročiti određene probleme jer npr. osobe koje su otpuštene u 2013. godini moraju čekati godinu dana da bi se mogle koristiti mjerama iz programa HZZ-a. Nadalje, prilikom zapošljavanja, za poslove u državnoj službi traži se potvrda o nekažnjavanju. Podaci o kažnjavanju su dostupni poslodavcu koji možda neće htjeti zaposliti osobu koja je bila prethod-

no kažnjavana. Stigma se očituje upravo u tome što poslodavci te samo društvo negativno gledaju na povratnike s odsluženja kazne zatvora, odnosno na bivše zatvorenike, te postoji mogućnost da ih neće zaposliti i da će im potvrda o nekažnjavanju predstavljati značajnu prepreku prilikom potražnje zaposlenja. Možemo reći da ona na neki način ima eliminacijski učinak, poglavito u današnje vrijeme uslijed smanjenja zaposlenosti i ponude radnih mjesta. Problem zapošljavanja se evidentira u državnim službama gdje prema Zakonu o državnim službenicima i namještenicima (NN 27/01) u državnu službu ne mogu biti primljene osobe protiv kojih se vodi kazneni postupak ili koje su osuđene za kazneno djelo⁵.

Kada gledamo obuhvat bivših zatvorenika i zatvorenica ponuđenim mjerama koje provodi HZZ uviđamo kako se vrlo mali broj osoba koristi ovim mjerama. Od ukupnog broja otpuštenih osoba iz zatvora, točnije njih 6406, samo se 0,10 % koristi mjerom potpora za zapošljavanje u 2013. godini, dok se mjerom javnih radova do 10. mjeseca 2014. služilo nažalost 0 % osoba. Analizirajući prethodne godine (2011.-2013.) uviđamo da situacija nije povoljnija jer se mjerom javnih radova koristilo sveukupno 15 osoba dok se mjerom potpora za zapošljavanje koristilo svega 13 osoba. Gledano na ukupan broj osoba koje se koriste mjerom potpora za zapošljavanje u 2013. godini to je samo 2 % na ukupan broj nezaposlenih, odnosno 0 % za javne radove.

Ovakva situacija pokazuje da je broj osoba koje sudjeluju u navedenim programima malen, gotovo beznačajan, te da ostavlja dosta prostora za razvoj određenih politika i programa. Problematika se evidentira u tome da bivši zatvorenici i zatvorenice gotovo ne sudjeluju u ovim programima. Postavlja se pitanje, da li je to zbog:

- gubitka motivacije,
- nedovoljnog informiranja o postojećim programima,
- predugačkog razdoblja koje su dužni ostati prijavljeni na HZZ-u da bi se mogli koristiti ovim mjerama
- nečeg drugog.

U svakom slučaju ovakva situacija postavlja imperativ za unaprjeđenje ovih programa te razvoj novih kojima bi cilj trebao biti uključiti što više zatvorenika i zatvorenica u svijet rada u svrhu prevencije kriminala, jednog vida njihove rehabilitacije i resocijalizacije u društvo. Kako bi ovakvi programi zaživjeli potreban je i angažman države jer je upravo ona ta koja osmišljava određene politike pa tako i politike za zatvorenike, kako za one u pritvoru tako i one otpuštene iz pritvora. Nužna je i suradnja HZZ-a u svrhu promocije mjera, isticanja njihove koristi i motiviranja zatvorenika koji se nalaze u zatvorima te će nakon nekog vremena biti otpušteni. Trebala bi se razmotriti i mogućnost zapošljavanja u javnim službama na poslovima npr. niže složenosti poslova (namještenici) u svrhu “brisanja” stigme koja postoji paralelno s potvrdom o nekažnjavanju.

⁵ Prema Zakonu o državnim službenicima i namještenicima (NN 92/05) u državnu službu ne mogu biti primljene osobe protiv kojih se vodi postupak ili koje su osuđene za kazneno djelo protiv života i tijela, protiv slobode i prava čovjeka i građanina, protiv Republike Hrvatske, protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom, protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, protiv braka, obitelji i mladeži, protiv imovine, protiv sigurnosti platnog prometa i poslovanja, protiv pravosuđa, protiv vjerodostojnosti isprava, protiv javnog reda ili protiv službene dužnosti osim ako je nastupila rehabilitacija sukladno posebnom zakonu.

Sukladno s tim, kao primjer dobre prakse, može nam poslužiti primjer Turske u kojoj je zapošljavanje povratnika s odsluženja kazne zatvora zakonski regulirano radnim pravom. Naime, unutar ove zakonske odredbe, podrazumijeva se da su poduzeća koja zapošljavaju najmanje 50 ljudi dužna zaposliti fiksni postotak bivših zatvorenika unutar svojih zaposlenika. Ukoliko poduzeća ne ispune ovu obavezu, moraju platiti kaznu Ministarstvu rada i socijalne sigurnosti. Odjel zapošljavanja unutar ovog ministarstva pomaže bivšim zatvorenicima sa stručnim osposobljavanjem i adekvatnim programima osposobljavanja u svrhu pronalaska adekvatnog zaposlenja te osiguranja pomoći pri socijalnoj reintegraciji. Ministarstvo pomoću novca od navedenih kazni financira programe stručnog osposobljavanja, edukacija i osposobljavanje osoba na uvjetnom otpustu i zatvorenika, te pomoći pri otpuštanju.

ŽENE: EDUKACIJA I RAD U ZATVORU

Činjenica je da je broj žena u europskim zatvorima u konstantnom porastu (Clivetti, 2008.). Broj žena zatvorenica u pritvoru porastao je u najmanje 16 europskih zemalja u periodu od 1994.-2003. godine npr. u Cipru je porastao s 20 na 102, odnosno 410 %, a u Nizozemskoj s 385 na 1025 tj. 166 %.

Zatvorenice imaju potrebu za svrhovitim aktivnostima u zatvoru kao i zatvorenici, no njihova je situacija drugačija. Žene zatvorenice su često slabije obrazovane od muškaraca te je moguće da su ranije napustile školu, odnosno ispale iz obrazovnog sustava (The Quaker Council for European Affairs, 2007.). U ženskim zatvorima manji je broj samih zatvorenica te ograničena dostupnost obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju. Nadalje, u miješanim zatvorima, gdje su smješteni i zatvorenici i zatvorenice, i gdje se moraju pohađati zajednički programi osposobljavanja i obrazovanja, mogu se pojaviti situacije gdje ženama može biti neugodno pa čak i opasno da sudjeluju u tim programima osobito za žene koje su bile zlostavljane.

Cosgrove i O'Neil (2011.) navode kako je stigma koju zatvorenici i zatvorenice imaju zbog toga što su u zatvoru i kazneno su evidentirani ima naročito jači utjecaj na sigurno zaposlenje i reintegraciju u društvo za žene jer se smatra da su "dvostruko devijantne" - za povredu zakona kao i za povredu svoje ženstvenosti (Heindensohn i sur., Cosgrove i O'Neil, 2011.).

Važno je napomenuti kako žene u pravilu izdržavaju vremenski kraće zatvorske kazne nego muškarci pa je sukladno tomu otežan proces edukacije i zapošljavanja. Sukladno tomu pružatelji obuke su manje zainteresirani za održavanje obuke u ženskim zatvorima. Kao još jedan argument problematike u ženskim zatvorima navodi se obavljanje tradicionalnih poslova (šivanje ili friziranje) koji na taj način pojačavaju rodne stereotipe te stavljaju žene u nepovoljan položaj na tržištu rada. Kako navodi Crime, Community and Justice Group of Quaker Peace and Social Witness (2007.) to nije problem ako postoji tržište za takve vještine i poslove, no također ističu da se poslovi ne bi trebali dodjeljivati na temelju spola osoba u zatvoru.

Kao primjer dobre prakse može poslužiti primjer Austrije koja je svojim programom pod nazivom "Intenzivni program za kvalificiranog radnika", dostupan u četiri zatvora ponudila, zatvorenicima koji nisu završili stručno osposobljavanje intenzivno jednogodišnje osposobljavanje u osam različitih profesija (Hawley i sur, 2013.). Ovaj program, iako vremenski kraći, ima fokus upravo na sudjelovanje što više zatvorenika u njemu, naročito onih koji izdržavaju relativno kraće zatvorske kazne te će uskoro biti raspoloživi za tržište rada, odnosno bit će otpušteni iz zatvora. Ovo stručno osposobljavanje pod nadzorom je zatvorskog osoblja dok vanjski učitelji nude teoretski dio edukacije u zatvorskoj ustanovi. Po završetku ovog osposobljavanja zatvorenici dobivaju priznati certifikat "kvalificiranog radnika". Certifikat poboljšava njihovo zapošljavanje pri otpuštanju te povećava šanse pri postizanju potpune socijalne rehabilitacije.

Važnost edukacije za rad zatvorenica ima značajnu ulogu jer ih upravo on čini konkurentnijima na tržištu rada po njihovi izlasku iz zatvora. Sukladno tomu, važno je, kada govorimo o

zaposlenju, spomenuti i situaciju u pojedinim zemljama koja se tiče uključenosti zatvorenica u edukacijske programe. Navedeno je pomnije objašnjeno u Tablici 4.

Tablica 4.

Postotak žena uključenih u edukacijske programe u pojedinim zemljama 2006.

ARMENIJA	30
BUGARSKA	28
HRVATSKA	1
ČEŠKA	33
GRČKA	49
IRSKA	58
KOSOSVO	21
LATVIJA	25
NIZOZEMSKA	100
SLOVENIJA	4
ŠVICARSKA	80-100
Izvor: The Quaker Council for European Affairs, 2007.	

Iz navedene tablice primjećujemo razlike koje se tiču pojedinih zemalja u osiguravanju edukacije ženama na izdržavanju kazne zatvora. U pojedinim zemljama, poput Nizozemske i Švicarske, broj žena koje sudjeluju u obrazovnim, odnosno edukacijskim programima je visok (blizu 100 %) dok je u određenim zemljama poput Latvije, Kosova, Slovenije te naročito Hrvatske (samo 1 %) situacija prilično zabrinjavajuća. Kako navodi The Quaker Council for European Affairs (2007.) često je odgovor na pitanje “zašto žene ne žele sudjelovati u edukacijskim programima” upravo to što same ne žele sudjelovati u edukacijskim programima, nemotivirane su te često edukacijske programe smatraju neprikladnima. Nadalje se kao razlog nesudjelovanja ističe i nedostatak prostora te sredstava za održanje samih obrazovnih programa kao npr. u Latviji i Sloveniji, dok je u nekim zemljama, poput Češke i čak Švedske (koja nije navedena u tablici već u tekstu kojeg spominje izvor), problem nedostatak servisa za djecu za žene koje odslužuju kaznu zatvora te imaju dijete sa sobom.

Postoje i zatvorenice koje zbog određenih okolnosti ne mogu sudjelovati u edukaciji i treningu npr. neke zatvorenice imaju obitelj kod kuće te određenu odgovornost da novac koji zarade unutar zatvora moraju slati kući. Upravo ovo može biti barijera u participiranju u edukaciji i treningu. Žene koje imaju djecu u zatvoru također neće biti u mogućnosti sudjelovati u radnim ili edukacijskim aktivnostima ukoliko u zatvoru ne postoji servisi za djecu, odnosno oni koji preuzimaju brigu o djetetu dok je majka radi (Crime, Community and Justice Group of Quaker Peace and Social Witness on behalf of the Women in Prison Project Group, 2007.).

Treba se osvrnuti i na istraživanje koje su proveli Šučur i Žakman-Ban (2004.) na zatvorenicama u Požegi gdje su ustanovili da su sve žene bile radno angažirane. To može biti jedan od razloga objašnjenja njihovog nedostatka participacije u procesu edukacije jer su angažirane u polju rada. Jedno od objašnjenja može biti i nepostojanje programa edukacije koje se nudi zatvorenicama unutar zatvora u Požegi, koji je jedini zatvor za žene na području Republike Hrvatske.

Kada govorimo o obrazovanju i povezanosti s radom ističemo primjer iz Njemačke. U navedenom istraživanju (prema Hawley i sur., 2013.) Njemačka se izjasnila kako je participacija u edukaciji i osposobljavanju plaćena kao i sam rad. Nadalje, pristup obrazovnim mjerama upravo ovisi o individualnim okolnostima zatvorenika/zatvorenice poput trajanja kazne zatvora, tipu i veličini kaznene institucije i sl. Govoreći općenito, svaki zatvorenik/zatvorenica ima pravo na pohađanje obrazovnih programa prema stupnju svog obrazovanja, iako ga ne nudi svaki zatvor. Kao rješenje za takvu situaciju te situaciju izdržavanja kazne zatvora u dužem vremenskom periodu prisutni su programi “učenja na daljinu” te je takva vrsta obrazovanja nadzirana od strane samog sveučilišta.

Upravo od navedenih specifičnih potreba i okolnosti koje se vežu uz žene u zatvoru možemo istaknuti još jedan primjer dobre prakse koji se nudi u Velikoj Britaniji i orijentiran je upravo na zadovoljavanje specifičnih potreba žena u zatvoru. Kako navode Hawley i sur.(2013.) naziv mu je “Prison Service Order” te je predstavljen u Velikoj Britaniji 2008. godine sa fokusom na prepoznavanju različitih potreba žena u zatvoru kao te fokusom na upravljanju ženskim zatvorima. U vidu obrazovanja, osposobljavanja i edukacije ovaj pristup se bazira na traženju sigurnosti i identiteta žena u zatvoru, izgradnju samopouzdanja i povjerenja, stjecanja kvalifikacija i pripreme za posao te pristupanja zapošljavanju i samozapošljavanje. Preporučeno je da se pristup usmjeren na jedan spol naročito bude evidentan u traženju sigurnosti i identiteta žene kao i izgradnje samopouzdanja i povjerenja.

Iz navedenoga evidentno je da je raste broj žena u zatvorima, odnosno da je njihov broj u konstantnom porastu. Također za njihovu reintegraciju u društvo važno je sudjelovanje kako u procesu rada tako i u obrazovnim programima. Iz navedenog smo uvidjeli kako u pojedinim zemljama, naročito Hrvatskoj samo 1 % žena sudjeluje u obrazovnim programima (no značajno su radno angažirane). Trebalo bi raditi na razvijanju takvih programa koji u sebi sadržavaju i rad i edukaciju. Valjalo bi obratiti pažnju po uzoru na navedeni primjer Velike Britanije gdje su uzete u obzir njihove specifične potrebe s obzirom na njihovu ranjivost na tržištu rada koje još nije dostiglo potpuno otvorenost prema ženama. Time bi se postigao balans među ovim značajnim faktorima važnim za njihovo buduće zaposlenje te uključivanje u društvo.

SOCIJALNO PODUZETNIŠTVO KAO PRIMJER DOBRE PRAKSE

Marginalizacija i isključivanje koje prati zatvorenike te psihološko iskustvo kažnjavanja može djelovati kao katalizator za bivše zatvorenike na način da osnuju svoj vlastiti posao (Rieple, 1998., Cosgrove i O'Neil, 2011.). Socijalno poduzetništvo može poslužiti kao inovativan način u pronalaženju dugotrajnijih rješenja u svrhu pomoći ljudima koji su na duže vrijeme bili isključeni s tržišta rada, uključujući i bivše zatvorenike i one u riziku od počinjenja kaznenog djela pomoću pronalaženju zaposlenja, obrazovanja i osposobljavanja te pružanja potpore za promjenu životnog stila pri pružanja reintegracije u društvo.

U daljnjem tekstu su navedeni neki primjer socijalnog poduzetništva za bivše zatvorenike i zatvorenice koji pomnije objašnjavaju ovaj koncept te mogu poslužiti kao primjer dobre prakse u reintegraciji zatvorenika.

Kao primjer socijalnog poduzetništva može nam poslužiti neprofitna organizacija "DefiJob" iz Francuske koja je uspjela u socijalnoj reintegraciji bivših zatvorenika "Givenich" zatvora. Kako navode Hawley i sur. (2013.) ova neprofitna organizacija nudi poslovne mogućnosti na tržištu rada te u zaštićenim radionicama, ovisno o tome koliko su zatvorenici spremni prihvatiti zaposlenje. Aktivnosti ove organizacije financijski podupire francusko Ministarstvo rada i pravde.

Posao koji obavljaju zatvorenici tiče se dizajna i proizvodnje niza proizvoda, poput namještaja i različitih držača dokumenata, koji se prodaju na nekoliko prodajnih mjesta. Kroz svoj posao sudionici razvijaju vještine te kapacitet potreban pri zaposlenju na formalnim radnim mjestima nakon izlaska iz zatvora uključujući motivaciju, sposobnost dolaženja na posao točno na vrijeme, kao i razvijanja općih vještina koje zahtijeva poslodavac poput timskog rada i komunikacije. Zatvorenici se moraju prijaviti na zaposlenje pomoću navedene organizacije te moraju ispuniti određene uvjete kako bi mogli obavljati posao⁶. U 2011. su 23 zatvorenika sudjelovala u ovom projektu od kojih se 12 formalno zaposlio, 7 ih je nastavilo raditi u radionici ove neprofitne organizacije kad su završili sa zatvorskom kaznom, dok ih je samo 4 ostalo nezaposleno.

Kao još jedan primjer dobre prakse korisno je spomenuti projekt u Engleskoj - osnivanje grafičkog studija "Barbed". Osnovao ga je Howard League for Penal Reform koji je trajao od 2005. do 2009. godine u zatvoru "Coldingly". Kako navodi Quaker Council for European Affairs (2011.) zatvorenike se tretiralo kao zaposlenike te je studio uspješno djelovao kao vidljiv primjer socijalnog poduzetništva. Zatvorenici su dobili značajnu naknadu, uključujući i naknadu za bolovanje kao i plaćeni godišnji, te su 30 % svoje zarade odvajali u

⁶ Kriteriji se zasnivaju na spremnosti njihovom stavu i motivaciji prema poslu i budućoj socijalnoj integraciji, ponašanju i radnim odnosima, stavu prema ovisnosti te administrativno-pravnoj situaciji (osobna iskaznica, radna dozvola, službena adresa). Također projekt obuhvaća niz faktora koji podižu samopouzdanje te koji pomažu pri kreiranju osjećaja da se vraćaju u društvo: dobivanje ugovora o radu, minimalne plaće (koja je viša od naknadne koju dobivaju za rad u zatvoru), pravo na doprinose za socijalno osiguranje te dobivanje plaće za dodatna 2 dana umjesto dobivanja slobodnih dana.

dobrovoljni fond.⁷ Problem je bio u tome što su zatvorenici izdržavali dulje kazne zatvora te nijedan od njih nije bio otpušten prije zatvaranja studija, a pojavljivale su se pravne nejasnoće i problemi sa zatvorskim vlastima jer je posao ometao sigurnosne uvjete⁸. Ovaj primjer je istaknut upravo zbog svojih ograničenja, a koja se pojavljuju u zatvorima prilikom prakticiranja novijih ideja koje se tiču rada i zaposlenja u zatvoru. Upravo zato što je svrha zatvora rehabilitacija zatvorenika to se kosi s određenim načelima koja iziskuje praksa socijalnog poduzetništva. Potrebno se usmjeriti na održive načine zaposlenja zatvorenika koji će u sebi zadržavati, kao što je navedeno, nove i inovativne načine zaposlenja kojima nije svrha kažnjavanje i “popunjavanje” slobodnog vremena zatvorenika već učenje novih znanja i vještina te koje se paralelno neće kositi sa sigurnosnim mjerama.

U Hrvatskoj je koncept socijalnog poduzetništva tek u razvoju. Sukladno navedenim pozitivnim primjerima te malom broju bivših zatvorenika i zatvorenica koje sudjeluju u spomenutim mjerama potrebno ga je poticati kao jedan vid sprječavanja marginalizacije zatvorenika u Hrvatskoj

⁷ Mnogi nisu mogli potrošiti zarađeni novac pa su ga stavljali u štednju ili slali svojim obiteljima.

⁸ Nažalost ovaj grafički studio, premda je uspješno djelovao 4 godine je zatvoren 2009. godine. Navodi se kako je bio pojedinih pravnih nejasnoća, poglavito vezanih za porezni status koji su zatvorenici imali u “Barbedu”. Nadalje, problemi su se javili i sa zatvorskim vlastima jer su se sigurnosni uvjeti kosili sa obavljanjem posla u studiju. Kao primjer toga navodi se discipliniranje zatvorenika kada su se zbog posla morali služiti mobilnim uređajima što se kosilo sa stegovnim pravilima.

ZAKLJUČAK

U ovom radu izneseno je naše/moje viđenje problematike zapošljavanja zatvorenika i zatvorenica. Navedene su glavne prepreke koje determiniraju zapošljavanje zatvorenika poput gubitka znanja i vještina, posjedovanje dosjea, stigme te konačno isključenja iz društva te često nemogućnosti resocijalizacije i ponovnog uključenja. Spomenuta je višestruka korist zapošljavanja zatvorenika, u cilju sprječavanja ponovnog počinjenja kaznenog djela, uključivanja u društvo, materijalne egzistencije te važnost edukacije u vidu stjecanja znanja i vještine u svrhu pronalaženja i zadržavanja posla te konkurencije na tržištu rada. U radu je, između ostalog, analiziran primjer Republike Hrvatske kao zemlje u kojoj nema jasnog određenja niti značajnih politika zapošljavanja zatvorenika i zatvorenica osim programa koje provodi HZZ gdje je sudjelovanje bivših zatvorenika i zatvorenica manji od 1 % od ukupnog broja otpuštenih zatvorenika. Samim time možemo zaključiti kako u Hrvatskoj ne postoje dovoljno inicijative za bavljenje zatvorenicima; sudjelovanje broja zatvorenika i zatvorenica u programima je malo, a značajan je broj onih koji su otpušteni iz zatvora. Postojeći programi nisu korisni niti dobro usmjereni prema ovoj skupini, a može se očekivati i situacija manjka informacija vezano za ove programe.

U vidu toga trebalo bi podupirati privatne inicijative za rad u zatvoru, inicijative organizacije civilnog društva koje su zainteresirane za ulaganje u ovu skupinu te njihovu pripadajuću socijalnu integraciju. Kao važan imperativ trebalo bi razvijati edukacije po zatvorima, naročito po onim zatvorima gdje se ne održavaju⁹, bilo da su to inicijative od strane države, lokalnih i regionalnih jedinica ili organizacija civilnog društva. U obzir treba uzeti i specifičan položaj žena koje se nalaze u zatvorima te se usmjeriti na kreiranje takve vrste rada koja odgovara potrebama na tržištu rada, a koja se tiče žena kao i osiguravanja njihove edukacije i programa osposobljavanja.

Alarmantan pokazatelj je samo 1 % sudjelovanja zatvorenica u programima edukacije u jedinom ženskom zatvoru u Hrvatskoj – Požegi.. Kao primjer implementacije može poslužiti i EU te projekti “Razvojnog partnerstva” pomoću kojeg su se ostvarili pozitivni rezultati u reintegraciji zatvorenika te osiguranju zaposlenja. U vidu navedenoga, a sukladno članstvu u EU te korištenju sredstava fondova EU, otvara se mogućnost i financiranja ovakvih programa od strane same EU. Ovakvi programi i politike imaju višestruke učinke: (1) socijalnim ulaganjem u zatvorenike i zatvorenice, tijekom a naročito nakon izvršenja kazne zatvora, integriramo ih u društvo te time postaju punopravni članovi, sa svim pravima i obavezama koje društvo i država zahtijevaju od njih, (2) nisu prepušteni na brigu i skrb od društva, već i oni sudjelovanjem u ovim programima snose dio odgovornosti prema sebi i društvu, (3) pozitivne posljedice se ogledaju i na razini države, jer štedimo socijalnu državu, koja nije u tu svrhu više dužna izdvajati za njih, bilo njihovim financiranjem unutar zatvorskog sustava kao i nakon izvršenja kazne, u okviru socijalne pomoći, (4) radimo na prevenciji i smanjenju kriminala te stvaramo sigurnije društveno ozračje.

S

⁹ Prema podacima Ministarstva pravosuđa(2014.) godine u Kaznionici u Lepoglavi u 2013. nije se provodio nijedan program obrazovanja zatvorenika iz razloga što nije ustrojena posebna jedinica pod nazivom Centar za odgoj i obrazovanje.

ukladno sa svim navedenim razvijanje programa zapošljavanja zatvorenika i zatvorenica nam može biti važna smjernica za buduće djelovanje ako želimo sigurno, tolerantno i afirmativno društvo koje je spremno i otvoreno za promjene te na koncu, ponovno prihvaćanje određenih pojedinaca.

LITERATURA

1. Crime, Community and Justice Group of Quaker Peace and Social Witness on behalf of Women in Prison Project Group (2007.): Women in Prison and Children of Imprisoned Mothers: A briefing for Friends.
2. Cosgrove F., O'Neill M., (2011.): The impact of social enterprise on reducing reoffending. Durham University.
3. Costelloe A., Werner K.(2014.): Prison Education across Europe: policy, practice, politics. London Review of Education: Vol. 12, No 2.
4. Vijeće Europe (1990.) Education in Prison: Recommendation No. R (89) 12 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 13 October 1989. Strasbourg. Council of Europe.
5. Vijeće Europe (2006.): Council Conclusions of 12 May 2009 on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training. EU Council (2009/C 119/02). Bruxelles Publications Office of the European Union.
6. Graffam J., Hardcastle L., Lavelle B., Shinkfield A. (2004.): Attitudes of employers, corrective services, employment support workers, prisoners and offenders towards employing ex-prisoners and ex-offenders. Report to the Criminology Research Council. Deakin University.
7. Hamlyn, B., Lewis, D. (2008.), Women Prisoners: A Survey of their Work and Training Experience in Custody and on Release, London, Home Office, Research Study
8. Hawley, J., Murphy, I., Marnet, S. (2013.): Education and Training in Europe: Current state of play and challenges. A summary report authored for the European Commission by GHK Consulting.
9. Howard League for Penal Reform (2005.): Prison work and social enterprise, the story of Barbed.
10. Kranjčević V. (2014.): Odgojno-obrazovni rad s odraslim osobama u penalnim ustanovama. Diplomski rad. Pravni fakultet Osijek.
11. Knežević M. (2008.): Penologija u socijalnom radu (i socijalni rad u penologiji). Pravni fakultet u Zagrebu: Zavod za socijalni rad.
12. Ministarstvo pravosuđa (2014.): Izvješće o stanju i radu kazionica, zatvora i odgojnih zavoda za 2013. godinu. Uprava za zatvorski sustav
13. Ministarstvo pravosuđa (2014.): Akcijski plan za unaprjeđenje zatvorskog sustava.
14. Quaker Council for European Affairs (2007.): Women in prison: A Review of the Condition in Member States of the Council of Europe.
15. Piehl A.(2003.): Crime, Work and Reentry. Urban Institute Reentry Roundtable.
16. Simon F.(1999): Prisoners Work and Vocational Training London: Roundtable.
17. Šućur, Z., Žakman-Ban, V., (2004.): Značajke života i tretmana žena u zatvoru. Časopis za opća društvena istraživanja. 6(80), 1055-1081.
18. Uzelać, S., Farkaš, R., Žakman-Ban, V.(2008.): Rad zatvorenika u fazi adaptacije na zatvorske uvjete u Hrvatskoj kazionici. Kriminologija i socijalna integracija. Vol. 16, Br. 1, 1-26.
19. UN (1990.) General Assembly: A/RES/45/111
20. Zakon o izvršavanju kazne zatvora. Narodne novine br. 128/99, 55/00, 59/00, 129/00, 59/01, 67/01, 11/02, 190/03, 76/07, 27/08, 83/09, 18/11, 48/11, 125/11, 56/13, 150/13.
21. Zakon o državnim službenicima i namještenicima. (NN 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15).

PROJEKT PROVODI:

Udruga Roditelji u akciji - RODA

Čanićeva 14, 10000 Zagreb

t. (01) 6177 500

f. (01) 6177 510

m. (091) 586 3717

e. roda@roda.hr

www.roda.hr

PARTNERI:

HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE

Područni ured Požega

Alojzija Stepinca 5

34000 Požega

t. (034) 638 400

f. (034) 638 374

e. HZZ.Pozega@hzz.hr

www.hzz.hr

CENTAR ZA PODRŠKU I RAZVOJ CIVILNOG DRUŠTVA DELFIN

Braće Radić 13

34550 Pakrac

t. (034) 411 780

e. delfin-zamir@gmail.com

www.delfin-pakrac.com

POSREDNIČKA TIJELA:

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Ured za udruge

e. info@uzuvrh.hr

www.uzuvrh.hr

NACIONALNA ZAKLADA ZA RAZVOJ CIVILNOGA DRUŠTVA

e. zaklada@civilnodrustvo.hr

www.zaklada.civilnodrustvo.hr

Više informacija o EU fondovima:

www.strukturnifondovi.hr



NADI BOJU U SVAKOM DANU

ULAGANJE U BUDUĆNOST