

JERZY MIGDAŁ

SŁUŻBA WIĘZIENNA — MODEL A RZECZYWISTOŚĆ. PRÓBA OCENY

W blisko 87-letniej historii odrodzonej Polski personel więzienny przechodził różnorodne przeobrażenia, a niejednokrotnie musiał realizować zadania sprzeczne z szeroko pojętym interesem narodowym. Dziejowe zawieruchy narodu polskiego w XX wieku miały swoje epizody również za więziennymi murami. Te wszystkie okoliczności nie pozostawały bez wpływu na tożsamość i społeczny prestiż tego zawodu¹. Przemiany polityczno-ustrojowe zapoczątkowane w 1989 r. doprowadziły w polskim więziennictwie do zamian w zakresie procesu wykorzystania kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania. Transformacja przepisów wykonawczych zmusiła do jakościowej zmiany pełnienia służby w więzieniach. W nowej rzeczywistości Służba Więzienna (po kolejnych poprawkach ustawy w 1989 r.) stała się formacją apolityczną, służącą wyłącznie interesom państwa i narodu. Od końca 1989 r. rozpoczął się również proces dostrzegania więźnia jako podmiotu procesu wykonawczego. Stąd też formalnie ta zasada uległa pełnemu uznaniu w nowym Kodeksie karnym wykonawczym z 1997 r., który wszedł w życie 1 września 1998 r.

Przez długie lata kwestia zawodowej rangi personelu więziennego niezbyt często była poruszana w szerokim spektrum publikacji o tematyce penitencjarnej. Oznacza to, że choć bardzo dawno dostrzeżono jego rolę w procesie poprawnego wykonania kary pozbawienia wolności, to jednak nie wzbudzał on większego zainteresowania. Dopiero pod wpływem impulsów

¹ R. Maleszy, *Ranga zawodowa personelu więziennego w Polsce w latach 1918–2003*, w: *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, red. J. Świtko, M. Kuć, I. Niewiadomska, Lublin 2004, s. 65.

płynących z konferencji i sympozjów naukowych zaczęto dostrzegać potrzebę dyskusji o historii i obecnych problemach zawodowych Służby Więziennej, jak również jej społecznym odbiorze. Dzięki temu od około 20 lat w obszarze badawczym penitencjarystyki zauważa się zwiększone zainteresowanie personelem więziennym. Wiele związanych z tym zagadnień cieszy się obecnie żywym zainteresowaniem penitencjarystów, karnistów, socjologów, psychologów. Nadal jednak istnieje pilna potrzeba zwrócenia uwagi na pracę służb penitencjarnych, niedocenianą i często niewłaściwie ocenianą w szerokich kręgach społeczeństwa.

Rozważań nad tą tematyką nie da się oddzielić od złożonej problematyki wykonywania kary pozbawienia wolności, której cele realizuje Służba Więzienna w osobach jej funkcjonariuszy i cywilnych pracowników. Powinni oni zatem odpowiadać określonym standardom osobowościowym i profesjonalnym. Pozytywna ocena tych dwóch kategorii standardów czyni personel więzienny kompetentnym w zakresie oddziaływania na skazanych.

Na tym tle szczególnie ważna jest ocena służb penitencjarnych, opis jej stanu obecnego oraz ukazanie wizji możliwych zmian.

Etap wykonania kary jest trzecim członem sformalizowanej reakcji na przestępczość — obok etapu formułowania norm, których naruszenie zagrożone jest reakcją karną (etap pierwszy, legislacyjny) i stosowania przepisu prawnokarnego (etap drugi — proces karny, realizacyjno-represyjny)². W całokształcie jest on najważniejszym z etapów. Kończy bowiem proces związany z przekroczeniem norm prawa karnego, a w ramach wykonywania kar zawarte są wszelkie cele związane ze zmianą postaw skazanego.

W nawiązaniu do teorii kary oraz do treści przepisów prawa, wyodrębnia się rozmaite cele kar i innych środków penalnych.

Za prof. Zbigniewem Hołdą można mówić o następujących celach:

- 1) zaspokojenia społecznego poczucia sprawiedliwości — cel sprawiedliwościowy,
- 2) korzystne oddziaływanie na społeczeństwo — cel w zakresie prewencji generalnej,
- 3) społecznie korzystne oddziaływanie na sprawcę — cel w zakresie prewencji indywidualnej,
- 4) naprawienie lub zmniejszenie społecznego zła wyrządzonego czynem zabronionym — cel kompensacyjny³.

² J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia*, Gdańsk 1999, s. 473–474.

³ Z. Hołda, *Prawo Karne Wykonawcze*, Kraków 2003, s. 18.

Cele te są oczywiście zróżnicowane na poszczególnych etapach działania prawa karnego. Na etapie ustawowego zagrożenia zdaje się królować prewencja generalna. Na etapie sądowego wymiaru kary mamy pluralizm celów, choć cel sprawiedliwościowy gra chyba główną rolę. Zaś na etapie wykonania kary na plan pierwszy wychodzi prewencja indywidualna.

To w ramach wykonywania kary zawarte są oczekiwania związane ze zmianą postaw skazanego. Wskazane oczekiwania są *de facto* oczekiwaniami wobec służb penitencjarnych. Służby te nie powinny podzielać poglądu, że działalność resocjalizacyjna w zakładach karnych jest z góry skazana na niepowodzenie. Trzeba zgodzić się z prof. Andrzejem Murzynowskim, iż przyjęcie takiego pesymistycznego poglądu prowadziłyby do zaniku poszukiwania i tworzenia nowych, pozytywnych metod oddziaływania na osoby przebywające w zakładach karnych, na rzecz tworzenia prymitywnych warunków wykonywania kary pozbawienia wolności, prowadzących do degradacji moralnej, kulturalnej i charakterologicznej skazanych. Postawa taka wpłynęłaby także ujemnie na rozwój kwalifikacji i poziom profesjonalizmu personelu penitencjarnego w zakładach karnych, oraz na zubożenie etosu ich pracy, pozbawionego wielu elementów pozytywnego oddziaływania na przemiany w postawach i zachowaniach skazanych przebywających w zakładach⁴.

Nie zmienia to w niczym faktu, że trudność zadań, jakie stają przed służbami penitencjarnymi, wiążą się z tym, iż wzbudzanie w skazanym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądaných postaw, a w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa, nie jest zadaniem łatwym. Często zaangażowanie personelu więziennego napotyka opór skazanych lub wręcz ich agresję. Co więcej, oprócz agresji fizycznej, która bywa zwykle dokumentowana, funkcjonariusz styka się z szarą strefą psychicznego nacisku. Bierze na siebie chamstwo, obelgi, groźby, szantaż, przekupstwo wprost i korumpowanie. Ponadto w relacjach personel–więźniowie istnieje szara strefa stałego łamania prawa przez więźniów w postaci naruszenia godności osobistej, nietykalności fizycznej, stosowania gróźb bezprawnych w odniesieniu do funkcjonariuszy więziennych. W. Szczepański twierdzi, że prowadzone są co prawda postępowania wyjaśniające, sporządza się protokoły użycia przymusu fizycznego, kieruje

⁴ A. Murzynowski, *Aktualność idei resocjalizacji w zakładach karnych*, w: *Służba Więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej*, red. W. Ambroziak, P. Stępnik, Poznań–Warszawa–Kalisz 2004, s. 39.

doniesienia do prokuratury, domaga ścigania z urzędu za czynną napaść, ale nic z tego nie wynika. Sprawy są bagatelizowane i umarzane już na wstępnym etapie śledztwa, a w najlepszym przypadku — rozprawy sądowej. Nie wiadomo jakie są losy tych spraw, ile zostało zakończonych wyrokiem i jak on brzmiał. Sprawy rozpatruje się latami. Dowody napaści na funkcjonariuszy, takie jak obdukcje lekarskie, protokoły z przesłuchania świadków, zbierane są niedbale. Inna rzecz, że trudno jest nakłonić świadka-więźnia do podpisania protokołu przesłuchania, bo chce on dożyć do najbliższej kolacji⁵.

Patologia polega na tym, że więzień-przestępca chroniony jest przed odpowiedzialnością karną w miejscu odbywania kary pozbawienia wolności za popełnione przestępstwo, w zakładzie karnym, w którym respekt dla prawa powinien być dla niego podstawowym warunkiem funkcjonowania, w którym wreszcie oczekuje się od niego poprawy. Natomiast na skutek ułomności procedury karnej lub nieudolności w ściganiu opisanej przestępczości więźniów wobec funkcjonariuszy więziennych, funkcjonariusze ci *de facto* pozostają poza skuteczną ochroną prawa podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych.

Rozmiar i trudności pracy związanej z wykonywaniem kary pozbawienia wolności pogłębia brak społecznego wsparcia dla niej, gdyż w społecznym odbiorze nadal brak szacunku i uznania dla pracy personelu penitencjarnego. Społeczeństwo wie o Służbie Więziennej tyle, ile prasa, radio i telewizja dostarczyły mu wiadomości w tonacji horroru, folkloru i sensacji⁶, a media i politycy najczęściej słabo znają realia więzień i problemy Służby Więziennej. Lukę informacyjną uzupełniają sensacją, która jest dobrze sprzedającym się towarem. Rzadko zdarzają się publikacje o relacjach zbrodni i kary, poszukujące głębszego sensu. Beztrosko tworzony obraz medialny więziennictwa jest podstawą do często niesprawiedliwych sądów o funkcjonariuszach Służby Więziennej oraz istocie wykonywania kar pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania. Jan Malec twierdzi wręcz, że murem największego oporu dla polskiej penitencjarystyki jest stan świadomości społecznej na temat kary pozbawienia wolności⁷. Niestety nie poprawiają stanu świadomości przykłady medialnych sprzeczności i błędów. Ukazywane w mediach schematyczne obrazy więzienia zaczynają się przekładać w odbiorze na coraz wyraźniejsze stereotypy społeczne

⁵ W. Szczepański, *Drugi Paragraf*, „Forum Penitencjarne” 1999, nr 5.

⁶ Z. Lizak, *Medialny wizerunek więziennictwa*, w: *Więziennictwo nowe wyzwania*, red. B. Hołyst, Warszawa-Poznań-Kalisz 2001, s. 528.

⁷ J. Malec, *Więziennictwo u progu XXI wieku*, „Nasz Głos” 1997, nr 2.

w kilku odmianach:

- więzienie-sanatorium, a Służba Więzienna to nadopiekuńcze niańki⁸;
- więzienie-miejsce tortur, bezduszni i przekupni klawisze oraz brutalni i bezkarni więźniowie („inny świat” ukazywany w wielu schematycznych filmach fabularnych);
- więzienie to przestępca — głównym bohaterem programu jest więzień, a jedynie w tle pojawiają się jacyś klucznicy (klawisze).

Więzienie jest też ukazywane sytuacyjnie, w zależności od tego jaką tezę chce się udowodnić⁹.

Co więcej, jak słusznie zauważa dr Małgorzata Kuć, znaczenia służb penitencjarnych nie doceniają nawet profesjonaliści, a dyskusje wokół przestępstwa, jego sprawcy i sprawiedliwości kończą się na ogłoszeniu wyroku, tak jakby nie było dalszego ciągu¹⁰.

Na swoistą stygmatyzację niechęcią społeczną i deficyt społecznego zainteresowania nakładają się jeszcze problemy materialne tych służb. Właściwie od zawsze były one niedofinansowane, i to zarówno w kontekście bazy materialnej warsztatu pracy, jak i gratyfikacji finansowej za wykonywaną pracę. Jeżeli dołożyć do tego niezrozumiałe podejście do statusu funkcjonariusza, skutkujące rozwiązaniami prawnymi ograniczającymi jego prawa obywatelskie, pracownicze itd., to trzeba przyznać, że warunki funkcjonowania służb penitencjarnych nie są łatwe.

Trzeba jednak odnotować, iż we wszystkich tych sprawach następuje powolna poprawa. Przykładowo w okresie ubiegłych dwudziestu lat Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie badał zgodność przepisów regulujących status prawny funkcjonariuszy Służby Więziennej z normami konstytucyjnymi i ustawami. Orzeczenia, jakie zapadły w tych sprawach, nie tylko rozstrzygały istniejący hierarchicznie konflikt norm, ale także stwarzały Trybunałowi Konstytucyjnemu okazję do wypowiedzenia szerszych poglądów odnośnie rozumienia obowiązujących norm (wzorców) konstytucyjnych oraz zakresu i intensywności nierespektowania przez organa władzy ustawodawczej i wykonawczej zasad konstytucji. Między innymi wyrokiem z dnia 16 marca 1999 r. (sygn. akt SK 19/98) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że niekonstytucyjne są te przepisy, które pozbawiają obywatela, w tym funkcjonariusza Służby

⁸ E. Zakrzewska, *Public relations, czyli nowy wizerunek więziennictwa*, „Forum Penitencjarne” 1998, nr 2.

⁹ B. Nowak, *Kreowanie wizerunku służby więziennej w mediach*, w: *Służba Więzienna...*, s. 273.

¹⁰ M. Kuć, *Rola służb penitencjarnych w polityce kryminalnej*, w: *Autorytet i godność...*, s. 56.

Więziennej, ochrony sądu, czy to w sprawach wynikających ze stosunku służbowego, czy w sprawach dyscyplinarnych, i że ani specyfika stosunku służbowego, ani szczególny tryb postępowania, jakim jest postępowanie dyscyplinarne, nie mogą uzasadniać wyłączenia w tych sprawach prawa do sądu. Trybunał podkreślił, że odpowiedzialność dyscyplinarna powstaje zawsze w wyniku nieprzestrzegania przez funkcjonariuszy Służby Więziennej zakazów lub nakazów określonych w ustawie o Służbie Więziennej. Każdy z tych zakazów i nakazów stanowi ograniczenie wolności człowieka. Środkiem ochrony naruszonej wolności jest prawo do sądu. Zamykanie zaś drogi sądowej w sprawach dotyczących sfery wolności człowieka, zgodnie z art. 77 ust. 2 Konstytucji jest niedopuszczalne¹¹. Na charakter represyjny postępowań dyscyplinarnych zwrócił też uwagę Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 8 grudnia 1998 r. (sygn. akt K 41/97), uzasadniając konieczność objęcia wszystkimi gwarancjami określonymi w rozdziale II Konstytucji również postępowań dyscyplinarnych.

Więziennictwo stanowi wśród organów państwa tę strukturę organizacyjną, której zasadniczym zadaniem jest wykonywanie kary pozbawienia wolności. Najważniejszą rolę w wykonywaniu zadań więziennictwa ma oczywiście Służba Więzienna. Mimo to nie można postawić znaku równości między Służbą Więzienną a więziennictwem, ponieważ zgodnie z postanowieniami art. 78 § 1 k.k. oraz art. 1 ustawy o Służbie Więziennej, karę pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania oprócz funkcjonariuszy Służby Więziennej wykonują także cywilni pracownicy zakładów karnych i aresztów śledczych. Więziennictwo jest w ogóle pojęciem szerszym, którego składowymi elementami są obok kadry funkcjonariuszy i pracowników obowiązujące przepisy prawa, struktura organizacyjna, posiadana baza materialna i środki finansowe oraz inne wyspecjalizowane służby i jednostki¹².

Natomiast zgodnie z ustawą o Służbie Więziennej, Służba Więzienna jest umundurowaną i uzbrojoną formacją apolityczną, podległą ministrowi sprawiedliwości, posiadającą własną strukturę organizacyjną. Hierarchiczność podległości na wzór wojskowy skutkuje wyłączeniem Służby Więziennej w zasadniczej części spod wpływów obowiązującego Kodeksu pracy, a wciąga w orbitę zależności służbowych, regulowanych pragmatykami zawodowymi na wzór policji i wojska. Powołano korpus oficerski, chorążych i podoficerów.

¹¹ S. J. Jaworski, *Wybrane zagadnienia statusu prawnego funkcjonariusza Służby Więziennej w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, w: *Autorytet i godność...*, s. 31.

¹² T. Szymanowski, *Polityka karna i penitencjarna w Polsce w okresie przemian prawa karnego*, Warszawa 2004.

Stopnie służbowe mają charakter analogiczny jak w wojsku i policji.

Jednostkami organizacyjnymi Służby Więziennej są: Centralny Zarząd Służby Więziennej i okręgowe inspektoraty Służby Więziennej, zakłady karne i areszty śledcze, ośrodki szkolenia i ośrodki doskonalenia kadr.

Zgodnie z przepisami kodeksowymi, zakłady karne i areszty śledcze — art. 68 § 1 k.k.w. i art. 208 § 1 k.k.w. — podlegają ministrowi sprawiedliwości. Z drugiej strony dyrektor generalny Służby Więziennej, który jest przełożonym wszystkich funkcjonariuszy, kieruje Centralnym Zarządem Służby Więziennej oraz podległymi jednostkami organizacyjnymi — jednak i on podlega ministrowi sprawiedliwości.

Okręgowym inspektoratem Służby Więziennej kieruje dyrektor okręgowy Służby Więziennej, który między innymi nadzoruje działalność podległych zakładów karnych i aresztów śledczych. Na stanowisko dyrektora generalnego Służby Więziennej powołuje i ze stanowiska odwołuje prezes rady ministrów na wniosek ministra sprawiedliwości. Dyrektorów okręgowych mianuje i zwalnia minister sprawiedliwości na wniosek dyrektora generalnego. Dyrektorów zakładów karnych i dyrektorów aresztów śledczych mianuje i zwalnia ze stanowiska dyrektor generalny na wniosek odpowiedniego dyrektora okręgowego¹³.

Centralny Zarząd Służby Więziennej składa się z biur: prezydialnego, penitencjarnego, ochrony, prawnego, kadr i szkolenia, kwatermistrzostwa, służby zdrowia, budżetu, kontroli i inspekcji oraz innych jednostek organizacyjnych, takich jak Biuro Informacji i Statystyki oraz Biuro Emerytalne prowadzące sprawy emerytalno-rentowe byłych funkcjonariuszy i innych uprawnionych, np. członków rodzin.

Okręgowych inspektoratów Służby Więziennej jest 15, a nadzorują one prace 156 jednostek, tj. 86 zakładów karnych, 70 aresztów śledczych oraz dodatkowo 10 ośrodków doskonalenia kadr.

Za prof. T. Szymanowskim należy podkreślić, iż spośród 156 zakładów karnych i aresztów śledczych, którymi dysponowało więziennictwo w 2002 roku, aż 95 jednostek (61,5%) zostało wzniesione jeszcze przed I wojną światową, a 118 zakładów (76%) pochodzi sprzed II wojny światowej. Niektóre pochodzą nawet z XIII i XIV wieku, np. poklasztorne budynki w Koronowie i Łęczycy, a zakłady karne w Nowym Sączu, Nowym Wiśniczu, Zamościu i Rawiczu mieszczą się w XVII- i XVIII-wiecznych budynkach poklasztornych¹⁴.

¹³ Z. Hołda, *Prawo...*, s. 53.

¹⁴ T. Szymanowski, *Polityka karna...*

Wiek zakładów, zbyt skromne środki na remonty i modernizacje, praktycznie brak nowych inwestycji — muszą skutkować dekapitalizacją bazy materialnej więziennictwa, pogłębioną drastycznym przeludnieniem zakładów karnych i aresztów śledczych.

Dzieje się tak, mimo że w okresie ostatnich 20 lat udział więziennictwa w budżecie państwa zwiększył się przeszło dwukrotnie. Niestety, prawie wszystkie potrzeby więziennictwa mają charakter wydatków sztywnych, takich jak utrzymanie osadzonych, pensje dla funkcjonariuszy i pozostałych zatrudnionych, czy bieżące koszty eksploatacji zakładów, a zatem ich ograniczanie nie jest możliwe, jeśli funkcje państwa mają być realizowane choćby na minimalnym poziomie.

Na marginesie analizy finansowej sytuacji więziennictwa pojawia się pytanie o ekonomiczne efekty ewentualnego zaostrzenia polityki karnej, skutkującego zwiększeniem liczby osadzonych. Zwolennicy takich rozwiązań twierdzą, że konieczne jest budowanie nowych zakładów karnych. Nie wskazują jednak źródeł finansowania tych kosztownych inwestycji, skoro brakuje środków finansowych nawet na remonty zakładów istniejących i coraz częściej zdarzają się w nich katastrofy budowlane. Nie wskazują też źródeł utrzymania nowych dziesiątków tysięcy skazanych. Wydatki na te cele są zaś ogromne. Miesięczny koszt utrzymania jednego skazanego w 2002 r. wynosił — 1424 zł, a w 2003 r. — 1510 zł. Dzieje się tak, mimo iż dzienna stawka wyżywienia skazanego wynosiła zaledwie około 4,40 zł, a płace personelu więziennego są niższe niż np. w policji. Słusznie wskazuje prof. Teodor Szymanowski, że argumenty dotyczące reformy polityki kryminalnej w Polsce, pochodzące z wiedzy o kosztach ekonomicznych ograniczania przestępczości, nie są jedynymi, ani nawet najważniejszymi. Ale nie można ich pomijać w planowaniu zrównoważonej polityki społecznej nowoczesnego państwa¹⁵.

Najważniejsze zadania w zakresie systemu penitencjarnego, w każdym kraju, realizują pracownicy zakładów karnych i aresztów śledczych, wykonujący karę pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania. Warto zauważyć, iż wychowawcy pracujący pod kontrolą swoich kierowników są przede wszystkim odpowiedzialni za takie kształtowanie pracy penitencjarnej z więźniami, aby uzyskano u nich wyznaczone indywidualnie cele. W Polsce są to funkcjonariusze Służby Więziennej oraz pozostali cywilni pracownicy więziennictwa. Na skutek transformacji ustrojowej, jaka dokonała się w Polsce po 1989 r., personel więzienny, podobnie jak więziennictwo, zna-

¹⁵ T. Szymanowski, *Polityka karna...*

łaż się w zupełnie nowej sytuacji. Dokonała się wówczas wielka wymiana kadr w Służbie Więziennej. Odeszło z niej ponad 40% składu osobowego, w tym większość ze stanowisk kierowniczych — głównie funkcjonariuszy powiązanych ze starym układem politycznym.

Największy ruch kadrowy dokonał się w latach 1990–1991, kiedy zwolniono 5252 funkcjonariuszy Służby Więziennej i przyjęto 5861 nowych. Ten ruch kadrowy zawierał zarówno element negatywny, jak i pozytywny. Nowej kadrze brakowało doświadczenia i zdecydowania, ale z drugiej strony jest ona lepiej wykształcona, odmłodzona, pozytywnie nastawiona do pracy z osadzonymi i pozbawiona kompleksów zawodowych oraz — co bardzo ważne — odideologizowana i nie powiązana politycznie z żadną partią.

Obecnie przyjmuje się do pracy w zakładach karnych więcej kobiet, co pozostaje w zgodzie z zaleceniami Europejskich Reguł Więziennych i przyczynia się do zmniejszania pewnego braku naturalności środowiska więziennego. W ostatnich latach zauważa się także niewielki wzrost cywilnych pracowników więziennictwa.

W liczbach bezwzględnych w 2003 r. w Służbie Więziennej zatrudnionych było 22 536 funkcjonariuszy, w tym 3302 kobiety i 1225 cywilnych pracowników więziennictwa.

Mimo tych pozytywnych zmian, bez większego ryzyka błędu, można powiedzieć, że zasadnicze elementy konstytuujące aparat więziennictwa, a zwłaszcza model jego personelu, nie zostały objęte poważniejszymi zmianami w stosunku do okresu pod rządami poprzedniej ustawy o Służbie Więziennej.

W wielu krajach istnieje tendencja do zwiększania kategorii pracowników nie zaliczanych do służby paramilitarnej. Powinno to dotyczyć zwłaszcza wychowawców pracujących bezpośrednio ze skazanymi, których celem działania jest zmiana postaw osadzonych. W polskim systemie penitencyjnym hołduje się nadal modelowi tradycyjnemu, którego zasadniczą cechą od początku istnienia Służby Więziennej jest jej paramilitarny charakter. Wiąże się to z hierarchicznym podporządkowaniem jako stylem kierowania właściwym dla instytucji opartej na wzorach wojskowych. Rozwiązanie to jest krytykowane zwłaszcza w kontekście obowiązujących standardów międzynarodowych¹⁶. W odniesieniu do paramilitarności Służby Więziennej prof. Michał Porowski od wielu lat wskazuje, że utrzymuje się ona mimo zmienionych poglądów na cele i metody oddziaływania wychowawczego, które już dziś domagają się zmian w stylu i metodach kierowania instytucjami penitencyjnymi.

¹⁶ P. Szczepaniak, *Wybrane problemy personelu więziennego w Polsce*, w: *Służba Więzienna...*, s. 128.

W literaturze coraz częściej pojawiają się postulaty odstąpienia od paramilitarnego modelu organizacji personelu penitencyjnego i od opartej na tych zasadach organizacji instytucji resocjalizacyjnej¹⁷. Nawoływanie do zdemilitaryzowania personelu zawarte jest również w treści najnowszego raportu o stanie systemu penitencyjnego, opublikowanym przez Instytut Spraw Publicznych.

W warunkach służby penitencyjnej ludzie pracują wyłącznie z ludźmi. Społeczność funkcjonariuszy oddziałowywuje na społeczność więźniów. Funkcjonariusz powinien być zatem wzorem moralnym do naśladowania przez skazanego. Zgodnie z art. 12 ustawy o Służbie Więziennej funkcjonariusz i pracownik Służby Więziennej powinien wykazywać się odpowiednim przygotowaniem ogólnym i zawodowym, doświadczeniem oraz wysokim poziomem moralnym, systematycznie się dokształcać i podnosić kwalifikacje zawodowe. W postępowaniu wobec osób pozbawionych wolności funkcjonariusze obowiązani są: kierować się zasadami praworządności, bezstronności oraz humanitaryzmu, szanować ich prawa i godność, dokładać starań, aby wykonywana kara przyczyniła się do przygotowania skazanych do życia w społeczeństwie, pomagać w poszukiwaniu rozwiązań ich problemów, oddziaływać pozytywnie swoim własnym przykładem. Jak słusznie zauważa dr Paweł Szczepaniak, treści te w pełni odpowiadałyby standardom międzynarodowym oraz formułom wypracowanym w innych krajach o bogatych tradycjach w reformowaniu więziennictwa, gdyby nie znaczące różnice wynikające z pożądanych cech tego pracownika¹⁸. Pragmatyka Służby Więziennej wskazuje wprost, kto może zostać jej funkcjonariuszem. Kryteria są jasne i przejrzyste. Zgodnie z art. 24 ustawy ma to być obywatel polski o nieposzlakowanej opinii, niekarany, korzystający w pełni z praw publicznych i cywilnych, posiadający co najmniej średnie wykształcenie, odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz zdolność fizyczną i psychiczną do służby w formacjach uzbrojonych. Czyżby zatem ustawa w obecnym kształcie jako wzór do naśladowania przez skazanych przewidywała osobę o właściwościach funkcjonariusza formacji uzbrojonych?

Pozostaje także problem przestrzegania norm etycznych przez funkcjonariuszy. Jest on jednym z zasadniczych czynników decydujących o powodzeniu w pracy ze skazanym w kierunku społecznie pożądanym, jak i decydującym o prestiżu społecznym Służby Więziennej. Prestiż penitencjarzysty jest trudniejszy do uzyskania niż w przypadku innych zawodów. W takiej sytuacji

¹⁷ M. Porowski, *Administracja penitencyjna. Zasady organizacji i kierowania*, „Studia Kryminologiczne, Kryminalistyczne i Penitencjarne” 1979, t. IX, s. 353.

¹⁸ P. Szczepaniak, *Wybrane problemy...*, s. 129.

pozytywny obraz etyczny Służby Więziennej, jako służby praworządnej, dobrze wykształconej, świetnie przygotowanej profesjonalnie, humanitarnej wobec człowieka izolowanego, dobrze zarządzanej, nowatorskiej i racjonalnej oraz kierowanej na wszelkich szczeblach w sposób odpowiedzialny, ma dla prestiżu zawodu wyjątkowe znaczenie. Ponadto etyka zawodowa wymaga od decydentów wyważonych i uzasadnionych moralnie decyzji. Przykładowo, jednym z kryteriów awansu służbowego winno być doskonalenie zawodowe, z czym oczywiście wiąże się lepsza jakość pracy.

Na profesjonalizm składają się nie tylko wiedza, umiejętności praktyczne i osobiste doświadczenie, ale także niektóre cechy osobowości niezbędne do realizacji zadań związanych z tym stanowiskiem.

Z polityką kadrową wiąże się selektywny dobór do Służby Więziennej oraz troska o przygotowanie praktyczne przyszłych funkcjonariuszy. Niewłaściwa polityka kadrowa bardzo źle wpływa na stosunki międzyludzkie w pracy i wywołuje wśród pracowników wrażenie, że o ich ocenie decydują jakieś inne kryteria, niż te oficjalne, odwołujące się do obiektywizmu, rzetelności, uczciwości, adekwatności. Należy podkreślić, że respektowanie na co dzień określonych norm etycznych może chronić personel więzienny od wielu zbędnych konfliktów z więźniami i zmniejszyć liczbę zagrożeń z ich strony.

Jest to o tyle istotne, iż wydaje się, że przed polskim personelem więziennym przez wiele jeszcze lat zasadniczym zadaniem będzie utrzymanie więźniów w bezpiecznych nastrojach i zapewnienie im znośnej egzystencji. Jak konstatuje prof. Henryk Machel, hipoteza ta jest tym bardziej uprawniona, iż zapewne w Polsce nie będzie w najbliższych latach cudu gospodarczego, powodującego na tyle duży spadek bezrobocia, aby pracodawcy w większej liczbie zechcieli zatrudnić więzienną siłę roboczą. Należy więc niestety chwilowo do lamusa odłożyć zatrudnienie, jako niezwykle istotny środek resocjalizacji, przynajmniej dla większości więźniów. Nie należy też oczekiwać, by personel więzienny bez koniecznego wsparcia społecznego zdołał rozwiązać niezwykle dokuczliwy i demoralizujący obecnie problem ogromu wolnego czasu więźniów, pozostających w większości poza pracą i nauką. Nasuwa się więc pytanie, do jakich zadań penitencjarnych należy przygotować personel więzienny w najbliższych latach i co zrobić, aby nie nabrał on przekonania, że idea resocjalizacji czy readaptacji społecznej ma wyłącznie charakter historyczny¹⁹.

¹⁹ H. Machel, *Personel więzienny — kilka uwag w świetle analizy społecznej rzeczywistości i badań*, w: *Służba Więzienna...*, s. 89.

Pewne propozycje rozwiązań znajdujemy we Wzorcowych Regułach Minimum Postępowania z Więźniami. Reguły Minimalne są aktem prawnym Organizacji Narodowców Zjednoczonych, przyjętym dnia 30 sierpnia 1955 r. na Pierwszym Kongresie ONZ w sprawie Zapobiegania Przestępczości i Postępowania z Przestępcami, a ich rozwinięcie znajdujemy w Europejskich Regułach Więziennych, ustanowionych w 1987 r. Odgrywają one znaczącą rolę w kształtowaniu europejskich systemów penitencjarnych i wywierają istotny wpływ na europejską politykę penitencjarną²⁰. W preambule Europejskich Reguł Więziennych podkreśla się, iż chodzi o ustanowienie ludzkich warunków wykonywania kary pozbawienia wolności oraz o spowodowanie pozytywnego oddziaływania na więźniów w nowoczesnych i postępowych systemach penitencjarnych. Wskazuje się na konieczność wspierania pozytywnych postaw zawodowych personelu na rzecz poprawy więźniów, a także uzyskania własnej satysfakcji zawodowej oraz stworzenia warunków do oceny i pomiarów postępów zmierzających do osiągnięcia stosownych standardów. Reguły Minimalne kładą nacisk na staranny dobór personelu więziennego. Funkcjonariusze więzienni powinni mieć pewność zatrudnienia, ich pozycja zawodowa musi być odpowiednio wysoka a poziom zarobków umożliwiać rekrutację ludzi zdolnych i odpowiedzialnych. Reguły stawiają bowiem personelowi więziennemu wysokie wymagania, zarówno w zakresie poziomu umysłowego, teoretycznych i praktycznych kwalifikacji zawodowych, jak i sprawności fizycznej. Kładą też nacisk na ciągłe dokształcanie się personelu, celem pogłębiania i podnoszenia posiadanych kwalifikacji zawodowych. Demonstrowane przez personel postawy powinny wzbudzać szacunek wśród więźniów i powodować na nich korzystny wpływ.

Reguły przewidują także zatrudnienie w więzieniu rozmaitych specjalistów, takich jak psychiatry, psychologowie, nauczyciele, pracownicy socjalni.

Szczególne kwalifikacje powinien posiadać dyrektor więzienia i to zarówno pod względem cech charakteru, umiejętności zarządzania, wiedzy merytorycznej, jak i praktyki penitencjarnej.

Współbrzmia z tymi zapisami i nadal zachowuje aktualność diagnozy, oceny i próby prognoz w zakresie doboru kadr Służby Więziennej wypracowane przez naukowców i praktyków:

- 1) W Polsce nie mamy jasnej polityki kadrowej w Służbie Więziennej.

²⁰ D. Gajdus, B. Gronowska, *Europejskie standardy traktowania więźniów*, Toruń 1998, s. 68 i n.

Nawet ustawa o Służbie Więziennej nie reguluje tej kwestii całościowo.

- 2) Brakuje etosu zawodowego i wzoru osobowego funkcjonariusza Służby Więziennej, zwłaszcza adekwatnego do realiów nowej epoki społeczno-ustrojowej naszego kraju.
- 3) Mechanizm rekrutacji jest niedoskonały i w dużej mierze pozostaje poza wpływem Służby Więziennej. Brak narzędzi pomiaru pożądanых cech kandydatów stosownie do oczekiwanego profilu osobowości więziennika (kwalifikacja kandydatów odbywa się przy udziale komisji MSW).
- 4) Brak profilu osobowości funkcjonariusza skutkuje brakiem narzędzi pomiaru pożądanых cech kandydatów, stosownie do oczekiwanego wzoru osobowego.
- 5) Kandydaci do pracy w więziennictwie nie posiadają w zadowalającym stopniu profesjonalnego przygotowania do pracy z więźniami (zaledwie 26% wychowawców w zakładach karnych posiada przygotowanie pedagogiczne).
- 6) Prestiż zawodowy pracownika Służby Więziennej jest niski i, mimo wysiłków w dziedzinie *public relations*, niewspółmiernie wolno się podnosi.
- 7) Brak rozeznania w ergonomicznych aspektach pracy Służby Więziennej w więzieniu nie pozwala między innymi jasno określić wymagań do pracy w Służbie Więziennej i wzoru osobowego funkcjonariusza.
- 8) Zdiagnozowano między innymi zespół wypalenia zawodowego i inne negatywne zjawiska²¹.

Oczywiście, aby oddziaływanie na osobę skazaną miało pozytywny efekt, nie wystarczy tylko wykwalifikowana, dobrze wykształcona kadra, niezbędne są także odpowiednie warunki w zakładach karnych, które w większości polskich zakładów nie dorównują międzynarodowym standardom. Skoro jednak chwilowo brak perspektyw na znaczącą poprawę warunków materialnych funkcjonowania więziennictwa, tym bardziej trzeba zwrócić uwagę na czynnik ludzki w funkcjonowaniu więzień i aresztów śledczych.

²¹ P. Szczepaniak, *Wybrane problemy...*, s. 133.