

Jan Kowalczyk

ORCID: 0000-0001-7261-7331

Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu Filia w Warszawie

Znaczenie etyki zawodowej funkcjonariuszy Służby Więziennej

Streszczenie

W artykule podjęto się pogłębionej analizy znaczenia zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz znalezienia odpowiedzi na pytanie o to, jakie wartości i normy są kluczowe dla funkcjonowania tej formacji. Ponadto scharakteryzowano kluczowe zagrożenia dla etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej.

Słowa kluczowe: Służba Więzienna, etyka zawodowa, kodeks etyczny, deontologia, moralność

Wprowadzenie

Poszanowanie zasad etyki zawodowej przez funkcjonariuszy instytucji publicznych jest jednym z kluczowych czynników umożliwiających realizację zasady demokratycznego państwa prawa. Specyfika zadań wykonywanych przez Służbę Więzienną determinuje jeszcze większą, niż w przypadku innych instytucji, konieczność zapewnienia wysokich standardów etycznych funkcjonariuszy. Jak słusznie zauważa Damian Gil, Służba Więzienna „to nie tylko forma organizacyjna dla izolacji penitencjarnej, lecz również misja społeczna i publiczna”¹. Jolanta Itrich-Drabarek zwraca uwagę, że wdrażanie kultury etycznej w tej formacji jest silnie zależne od specyficznych warunków środowiska (tak organizacyjnego jak i ludzkiego), w jakim funkcjonariusze wykonują swoje obowiązki zawodowe². Potwierdza to J. Rejman, twierdząc, że „kwalifikacje etyczne personelu więziennego są też zabezpieczeniem przed nierzetelnością i nadużyciami moralnymi

¹ D. Gil, *Etyka funkcjonariusza Służby Więziennej. Czy właściwa postawa funkcjonariusza może oddziaływać programowo na skazanego?*, [w:] *Zasady etyki zawodowej w służbach mundurowych*, red. P. Józwiak, K. Opaliński, Piła 2013, s. 44-50.

² J. Itrich-Drabarek, *Etyka zawodowa funkcjonariuszy służb państwowych*, Warszawa 2019, s. 162.

w procesie wykonawczym Niebezpieczeństwo tych nadużyć wzrasta w sytuacjach ekstremalnych, do jakich niewątpliwie można zaliczyć izolację penitencjarną i procesy oddziaływań personelu na skazanych, organizowane w warunkach dalece odbiegających od naturalnych i w środowiskach skrajnie dysharmonijnych”³.

Celem niniejszego artykułu jest analiza znaczenia zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz znalezienie odpowiedzi na pytanie o to, jakie wartości i normy są kluczowe dla funkcjonowania tej formacji. W pierwszej części pracy analizie poddano znaczenie etyki zawodowej funkcjonariuszy publicznych jako przedstawicieli zawodów społecznego zaufania. Następnie wykazano, w jaki sposób kształtowały się w Polsce zasady etyczne związane z więziennictwem na przestrzeni XX wieku. W trzeciej części podjęto próbę analizy kluczowych dokumentów związanych z normami etycznymi obowiązującymi w Służbie Więziennej współcześnie. Wreszcie, ostatnia część zawiera analizę specyficznych uwarunkowań tej formacji, stanowiących wyzwanie dla utrzymywania wysokiego standardu etycznego w służbie. Całość opatrzone podsumowaniem.

1. Znaczenie etyki zawodowej funkcjonariuszy publicznych

Sektor publiczny, rozumiany jako ogół instytucji państwowych, funkcjonuje na podstawie pełnomocnictwa, którego mocodawcą jest ogół społeczeństwa. Oznacza to, że na płaszczyźnie aksjologicznej pracownicy podmiotów publicznych powinni kierować się wartościami i normami gwarantującymi realizację interesu publicznego, takimi jak profesjonalizm, uczciwość, rzetelność czy bezstronność. Niektórzy badacze podkreślają wręcz, że urzędnik państwowy powinien w sposób twórczy wykorzystywać swój potencjał dla dobra wspólnoty, którą reprezentuje⁴. Zbigniew Cieślak podkreśla, że problematyka wartości w sferze publicznej jest jednym z kluczowych filarów konstrukcji administracji i prawa administracyjnego,

³ J. Rejman, *Źródła etyki zawodowej wychowawcy penitencjarnego*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, red. J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, Lublin 2004, s. 147-162.

⁴ J. Boć, *Administracja publiczna jako organizacja inteligentna*, [w:] *Administracja publiczna*, red. A. Błaś, J. Boć, J. Jeżewski, Wrocław 2003, s. 366-375.

a także ma znaczenie praktyczne⁵. Od funkcjonariuszy państwowych oczekuje się, żeby pełnili swoje funkcje w sposób właściwy – dobry.

Rozstrzygnięciem o tym, co jest dobre, a co złe, zajmuje się etyka. Jest to nauka filozoficzna, która formułuje ogólne zasady moralne oraz szczegółowe normatywy ludzkiego działania, które wynikają z ludzkich zdolności poznawczych⁶. Etyka jest nauką wielowymiarową, na którą składają się rozliczne elementy. Próbę ich uporządkowania podjęła Maria Ossowska, która stwierdziła, że na ogólną kategorię etyki składa się:

- moralistyka – stanowiąca zbiór pouczeń moralnych w formie dyspozycji (np. bądź uczciwy);
- rozważania nad moralną naturą człowieka – będące próbą odpowiedzi na ogólne pytanie – czy człowiek z natury kieruje się dobrem;
- analiza doktryn etycznych, a także zbiorów zasad i norm postępowania;
- empiryczne badania nad moralnością – obejmujące rozważania nad tym, w jaki sposób zmieniało się postrzeganie kategorii dobra i zła w zależności od szerokości geograficznej, epoki, dziedzictwa kulturowego itp.;
- analiza kodeksów etycznych – w odniesieniu do różnych profesji, kształtujących się na przestrzeni wieków;
- deontologia – stanowiąca dział etyki zajmujący się obowiązkami moralnymi wynikającymi z konkretnej roli (np. matki, pracownika czy funkcjonariusza publicznego)⁷.

Deontologia, jako nauka mówiąca o powinnościach związanych z pełnieniem określonej roli, odnosi się również do ról zawodowych. Tworzenie kodeksów etycznych dla poszczególnych profesji wydaje się istotne zwłaszcza wówczas, gdy mają one znaczący wpływ na funkcjonowanie państwa i społeczeństwa. Kodeksy etyczne dla funkcjonariuszy i pracowników instytucji publicznych stanowią praktyczne zastosowanie zasad etyki publicznej, rozumianej jako wspólne wartości i normy wyznawane i stosowane w usługach publicznych⁸. Mówiąc

⁵ Z. Cieślak, *Podstawy aksjologiczne administracji publicznej w Polsce – próba oceny*, „Studia Iuridica” 2000, t. 38, s. 59.

⁶ T. Ślipko, *Zarys etyki ogólnej*, Kraków 2004, s. 35.

⁷ Zob. szerzej. M. Ossowska, *Podstawy nauki o moralności*, Warszawa 1966.

⁸ Ch. Demmke, D. Bossaert, *Ethics in the Public Service of the European Union Member States under the Irish Presidency 2004*, Dublin 2004, s. 13.

najogólniej, etyka publiczna odpowiada na pytanie, jakie zachowanie urzędnika jest prawnie i moralnie poprawne w danej sytuacji⁹. Mirosław Karwat stwierdza, że z socjologicznego punktu widzenia, zawody, którym przypisuje się szczególne znaczenie dla funkcjonowania państwa oraz społeczeństwa czy zasadniczy wpływ na losy zbiorowości i trwałość porządku społecznego, a także bezpieczeństwo sfery publicznej, można nazwać zawodami zaufania publicznego¹⁰. Zalicza się do nich zwłaszcza funkcjonariuszy służb państwowych, którzy realizują zadania publiczne i od których wymaga się profesjonalizmu oraz zawodowej rzetelności¹¹.

Do atrybutów zawodów zaufania publicznego w ujęciu socjologicznym M. Karwat zalicza zwłaszcza:

- wpływ wykonywanego zawodu na uczestnictwo w procesie decydowania publicznego;
- kierowanie się interesem ogólnospołecznym i porządkiem prawnym ponad jednostkowe interesy;
- dysponowanie dobrami publicznymi;
- posiadanie określonego poziomu zaufania społecznego – zarówno do instytucji, jak i do jej reprezentantów¹².

Nie ulega wątpliwości, że do tak rozumianych zawodów zaufania publicznego należą wszyscy funkcjonariusze instytucji bezpieczeństwa wewnętrznego – w tym Służby Więziennej. Biorąc pod uwagę ustawowe kompetencje oraz uprawnienia, w tym związane z użyciem przemocy czy możliwością ograniczenia wolności człowieka, zasady etyki zawodowej w tej instytucji pełnią rolę szczególną. W związku z tym określenie kluczowych wartości, norm i pożądanego postępowania stanowiło przedmiot rozważań już od lat dwudziestych ubiegłego wieku.

⁹ J. Itrich-Drabarek, K. Mrocza, *Etyka administracji publicznej*, [w:] *Etyka sfery publicznej*, red. J. Itrich-Drabarek, Warszawa 2017, s. 30-61.

¹⁰ M. Karwat, *Zawody zaufania publicznego. Interpretacja pojęcia*, [w:] *Etyka sfery publicznej*, op. cit., s. 13- 29.

¹¹ S. Legat, *Zawody zaufania publicznego a interes publiczny – korporacyjna reglamentacja versus wolność wykonywania zawodu: materiały z konferencji*, Kancelaria Senatu, Warszawa 2002.

¹² M. Karwat, op. cit., s. 16.

2. Kształtowanie zasad etyki zawodowej Służby Więziennej

Ukształtowanie profesjonalnej i niezależnej służby więziennej stanowiło jedno z kluczowych wyzwań dla rodzącej się po zakończeniu pierwszej wojny światowej władzy. Państwa zaborcze pozostawiły niepodległej Rzeczypospolitej trzy różne systemy penitencjarne, a kluczowe stanowiska były zajmowane przez ich obywateli. Wkrótce po odzyskaniu niepodległości, już w lutym 1919 r. Naczelnik Państwa Józef Piłsudski wydał dwa dekrety, których celem było uporządkowanie istniejących struktur penitencjarnych i podporządkowanie ich polskiemu rządowi. Pierwszym z nich był Dekret w przedmiocie organizacji okręgowych dyrekcji więziennych¹³, porządkujący strukturę więziennictwa oraz kwestie związane z personelem. Na mocy dekretu powołano pięć dyrekcji więziennych – w Warszawie, Mokotowie, Łodzi, Lublinie i Kielcach. Ponadto określono, że personel dyrekcji stanowią: dyrektor okręgowy, inspektor okręgowy, sekretarz, dwóch kancelistów, woźny oraz goniec¹⁴. Drugim był Dekret w sprawie tymczasowych przepisów więziennych. W dokumencie określono, że więzienia i zakłady wychowawczo-poprawcze w obrębie Państwa Polskiego pozostają pod zarządem Ministra Sprawiedliwości, ponadto określono obowiązki i uprawnienia naczelnika więzienia¹⁵.

Oba dekrety miały charakter ogólny, nie zawierały szczegółowych wytycznych dotyczących standardów etycznych dla funkcjonariuszy. Niemniej, w drugim z dekretów prawodawca podkreślił jedną z kluczowych zasad służby penitencjarnej, wynikającą z głęboko zakorzenionych praw człowieka – wolności wyznania oraz prawa do uprawiania kultu. W art. 11 stwierdzono, że „żadnemu więźniowi nie wolno odmawiać czerpania nauk moralnych i pociechy religijnej od duchownego swego wyznania. W zakładach [...] wszyscy bez wyjątku nieletni otrzymują naukę religii oraz naukę świecką, w zakresie, jaki obowiązuje w szkołach ludowych”¹⁶. Warto również zaznaczyć, że na mocy dekretu w więziennictwie zatrudnienie mogły znaleźć również kobiety (już w pierwszych przepisach jest mowa zarówno o „dozorcach” jak i „dozorczyniach”), czyniąc Straż Więzienną pierwszą formacją mundurową dopuszczającą służbę funkcjonariuszek.

¹³ Dekret w przedmiocie organizacji okręgowych dyrekcji więziennych (Dz. Pr. P.P. 1919 nr 14, poz. 173).

¹⁴ Ibidem, art. 2 i 3.

¹⁵ Dekret w sprawie tymczasowych przepisów więziennych (Dz. Pr. P.P. 1919 nr 15, poz. 202).

¹⁶ Ibidem, art. 11.

Chociaż w obowiązujących przepisach prawnych nie pokuszono się o określenie etosu zawodowego dla funkcjonariuszy służby więziennej, to jednak zagadnienia etyczne stanowiły istotny przedmiot rozważań. Świadczy o tym chociażby opublikowany w 1922 r. na łamach czasopisma „Pracownik Więzienny” dekalog polskiego pracownika więziennego. Zestaw zasad, którymi powinni kierować się funkcjonariusze, przybrał formę dziesięciu imperatywów:

1. Bądź zawsze przytomnym i trzeźwym.
2. Bądź punktualnym i systematycznym.
3. Bądź dla każdego grzecznym i bezwzględnie stanowczym.
4. Bądź tak silnym, aby nic nie zamięciło twej równowagi.
5. Wykonuj ściśle i szczerze wszelkie zarządzenia władzy zwierzchniej.
6. Odszukaj w każdym podwładnym (więźniu) jego wartość wewnętrzną i daj mu to odczuć.
7. Myśl wyłącznie o zajmowanym posterunku a broń Boże podczas pełnienia obowiązków służbowych nie śpij.
8. Zapomnij o błędach przeszłości a staraj się o lepsze wyniki w przyszłości.
9. Poświęcaj tyle czasu na uświadamianie własne, abyś go nie miał na krytykę innych.
10. Zachowaj zawsze pogodne usposobienie i miej uśmiech dla każdego spotkanego żywego stworzenia¹⁷.

Powyższy dekalog w dużej mierze koncentruje się na pragmatyce służbowej pracowników więziennictwa, dążąc do wskazania pożądanych postaw i zachowań. Chociaż w zestawieniu nie ma bezpośredniego odwołania do kluczowych wartości dla funkcjonariuszy, to jednak analizując powyższy zestaw, można znaleźć nawiązanie do kilku z nich. Pierwszą wartością, która zdaje się być kluczowa, jest profesjonalizm i sumienne wypełnianie swoich obowiązków (pkt 1, 2, 3, 4, 7). Kolejnymi wartościami wchodzącymi w etos zawodowy są: życzliwość i humanitarne traktowanie więźniów (pkt. 3, 6, 8 i 10) oraz lojalność w stosunku do zwierzchników (pkt 5). Ponadto w pkt. 8 powołano się na dwie, na pozór rozdzielne, wartości – ciągły rozwój zawodowy oraz koleżeństwo w stosunku do innych funkcjonariuszy (w postaci powstrzymania się od krytykowania innych).

¹⁷ 10 przykazań dla polskiego pracownika więziennego, „Pracownik Więzienny” 1922, nr 9, <https://sw.gov.pl/strona/centralny-zarzad-sluzby-wieziennej-stulecie-wiezniennictwa> [dostęp: 27.01.2023].

Profesjonalizacja kadr więziennictwa, również pod kątem etyki zawodowej, była możliwa dzięki utworzeniu w 1924 r. Centralnej Szkoły Ministerstwa Sprawiedliwości, w której szkolono funkcjonariuszy Straży Więziennej. Kurs trwał przeciętnie 3-4 miesiące, w trakcie których omawiano zagadnienia takie jak m.in.: ustrój Polski, psychologia, daktyloskopia, traktowanie nieletnich, prawo karne i prawo karne wykonawcze, ratownictwo, a nawet towaroznawstwo żywności i opału czy też rozpoznawanie pisma utajonego¹⁸.

W okresie Polski Rzeczpospolitej Ludowej, Służba Więzienna, podobnie jak inne instytucje bezpieczeństwa, stała się instrumentem niedemokratycznego reżimu, stojącym na straży socjalistycznego porządku. Choć również w tym czasie określano standardy etyczne dla funkcjonariuszy, to jednak ze względu na całokształt funkcjonowania instytucji, m.in. dominację treści polityczno-ideologicznych i zwalczanie opozycji demokratycznej, powoływanie się na te zasady nie wydaje się być właściwe.

Przemiany społeczno-polityczne przełomu lat 80. i 90. XX w., związane z transformacją systemową, nie pozostały bez znaczenia dla Służby Więziennej. W nowej rzeczywistości Służba Więzienna stała się instytucją z definicji apolityczną, służącą jedynie interesom demokratycznego państwa oraz narodu jako suwerena władzy¹⁹. Kwestia apolityczności została podkreślona już w pierwszym artykule ustawy o Służbie Więziennej²⁰. W akcie prawnym ustawodawca określił również kluczowe zadania formacji, do których zaliczył zwłaszcza prowadzenie oddziaływań penitencjarnych i resocjalizacyjnych wobec skazanych na karę pozbawienia wolności, ochronę społeczeństwa przed sprawcami przestępstw osadzonymi w zakładach karnych i aresztach śledczych, a także zapewnienie w tych placówkach porządku i bezpieczeństwa²¹. W katalogu zadań Służby Więziennej znaleźć można również odwołania do kluczowych wartości, jakimi powinni kierować się funkcjonariusze. Zaliczyć do nich należy poszanowanie zasady

¹⁸ Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Funkcjonariuszy i Pracowników Więziennictwa, *100 lat Polskiej Służby Więziennej*, <https://nszfpw.org.pl/100-lat-polskiej-sluzby-wieziennej.html> [dostęp: 27.01.2023].

¹⁹ J. Migdał, *Służba więzienna – model a rzeczywistość. Próba oceny*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych” 2015, z. 1, s. 139-151.

²⁰ Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2010 r., nr 79, poz. 523 ze zm.), art. 1.

²¹ *Ibidem*, art. 2.

humanitarnego traktowania osadzonych, a także zapewnienie skazanym przestrzegania ich praw, zwłaszcza humanitarnych warunków bytowych, poszanowania godności, opieki zdrowotnej i religijnej.

Współcześnie, podobnie jak w przypadku innych instytucji bezpieczeństwa wewnętrznego, funkcjonariusze Służby Więziennej są poddani silnej kontroli społecznej. Jak zauważa Bartosz Zając, formacja wciąż boryka się z problemem negatywnego odbioru społecznego²². Zbigniew Gospodarowicz zauważa, że przyczyną takiego stanu rzeczy może być fakt, że media interesują się formacją jedynie w kontekście zdarzeń, które dotyczą naruszenia zadań statutowych formacji, np. zarzuty korupcyjne, ucieczki z zakładów karnych, śmierć osadzonego itp.²³ Z kolei zainteresowanie mediów przekłada się bezpośrednio na społeczne nastawienie. Trudno nie zgodzić się z opinią Marii Niełaczonej, która zauważa, że „przeciętny obywatel nie wie, czym jest więzienie i jego administracja, a wobec tego nie ma pożywki dla swojej wyobraźni, za wyjątkiem filmów fabularnych i medialnych newsów”²⁴.

3. Wartości w etyce zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej

Na gruncie ustawowym, konieczność stosowania zasad etyki zawodowej w Służbie Więziennej została podkreślona w artykule 41. pkt 1. Zgodnie z tym przepisem, podejmując służbę funkcjonariusz składa pisemne ślubowanie według roty przysięgi:

„Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, wstępując do Służby Więziennej, ślubuję uroczyście: rzetelnie wykonywać powierzone mi zadania funkcjonariusza tej Służby i polecenia przełożonych, przestrzegając Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i wszystkich przepisów prawa, jak również tajemnic związanych ze służbą, a także zasad etyki zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem poszanowania godności ludzkiej oraz z dbałością o dobre imię służby”.

²² B. Zając, *Wybrane metody współczesnego więziennictwa w Polsce*, „Kortowski Przegląd Prawniczy” 2022, nr 1, s. 63-74.

²³ Z. Gospodarowicz, *Ewolucja doktryny ochronnej – wymuszona zewnątrz konieczność czy świadomy proces humanizacji?*, „Roczniki Pedagogiczne” 2019, t. 11, s. 168.

²⁴ M. Niełaczonej, *Mechanizm niedoskonały? Dobra administracja więzienna – ustalenia i konkluzje badawcze*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2017, s. 26.

W celu wyznaczenia ogólnych reguł etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej, ustawodawca zobligował dyrektora generalnego do określenia w drodze regulaminu (po zasięgnięciu opinii związku zawodowego funkcjonariuszy SW) zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy SW, z uwzględnieniem ogólnych wartości i norm moralnych, zasad postępowania i zachowania się funkcjonariuszy wobec osadzonych, wzajemnych relacji funkcjonariuszy oraz specyfiki zawodu funkcjonariusza. Skutkiem tego zobowiązania było wydanie Regulaminu nr 1/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. Chociaż dokument ten ma raczej lapidarną formę i składa się z zaledwie 20 paragrafów, to ze względu na odwołanie się do kluczowych wartości zawodowych uzasadnione jest twierdzenie, że jest on niejako kodeksem deontologicznym obowiązującym wszystkich pracowników SW. Tomasz Przesławski zauważa, że zasady etyczne zapisane w regulaminie dotyczą tak funkcjonariuszy, jak i pracowników, dlatego też służą one ograniczeniu wewnętrznych konfliktów organizacyjnych, zwłaszcza pomiędzy tymi dwiema grupami²⁵.

W regulaminie ujęto trzy zasadnicze grupy zasad etycznych – zasady ogólne, zasady dotyczące postępowania funkcjonariusza i pracownika wobec osadzonych, a także zasady regulujące wzajemne relacje funkcjonariuszy i pracowników. Pierwsza z powyższych grup zawiera ogólne reguły, jakimi powinni kierować się funkcjonariusze i pracownicy instytucji. Choć widoczne jest tu nawiązanie do konkretnych wartości stojących u podstaw funkcjonowania sfery publicznej w państwie demokratycznym, nie pokuszono się ani o ich zdefiniowanie, ani wskazanie konkretnych działań sprzyjających realizacji tych wartości. U podstaw etyki zawodowej stoją zasady uczciwości, honoru i szacunku dla innych osób. Ponadto w dokumencie można wyodrębnić następujące wartości:

- Humanitaryzm (par 2: funkcjonariusz i pracownik wypełnia swoje obowiązki z poszanowaniem praw i godności człowieka, uznając jego podmiotowość oraz przestrzegając zasady równego traktowania);
- Bezstronność i apolityczność (par 4: funkcjonariusz i pracownik w wykonywaniu zadań i obowiązków służbowych jest bezstronny oraz apolityczny);

²⁵ T. Przesławski, *Normy etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2015, nr 89, s. 45-59.

- Praworządność i godność (par 5: funkcjonariusz i pracownik, zarówno w służbie, jak i poza służbą lub pracą, powinien zachowywać się w sposób praworządny, odpowiadający godności funkcjonariusza publicznego, unikać zachowań i sytuacji, które mogą godzić w dobre imię Służby Więziennej lub godność innych osób, dbać o społeczny wizerunek Służby Więziennej, podejmując działania służące budowaniu zaufania do niej);
- Profesjonalizm (par 7: funkcjonariusz i pracownik powinien wykonywać czynności służbowe profesjonalnie według najlepszej woli i wiedzy oraz z należytą starannością i rzetelnością, dążyć do osiągnięcia najlepszych rezultatów swojej służby, wykazując się odpowiedzialnością, odwagą, ofiarnością oraz uczciwością);
- Lojalność (par 8: funkcjonariusz i pracownik powinien być lojalny zarówno wobec Służby Więziennej, jak i współpracowników oraz przełożonych, gotów do wykonywania służbowych poleceń, dbając przy tym o to, aby nie zostało naruszone prawo lub popełniona pomyłka).

Ponadto wskazano jedną z kluczowych dysfunkcji wpływających negatywnie na etykę zawodową, mianowicie korupcję. W paragrafie 6. Dyrektor Generalny Służby Więziennej wskazał, że zarówno funkcjonariusze, jak i pracownicy SW powinni wystrzegać się korupcji, a także zwalczać wszystkie jej przejawy. Co warte podkreślenia, za czyn niezgodny z zasadą w przepisie uznaje się nie tylko wykorzystywanie stanowiska w celu uzyskania korzyści oraz przyjmowanie korzyści, lecz również wykorzystywanie informacji uzyskanych z związku z wykonywaniem zadań służbowych.

Druga część zasad przedstawionych w dokumencie koncentruje się na stosunku funkcjonariuszy i pracowników wobec osób osadzonych w aresztach śledczych i zakładach karnych. Już na wstępie zaznaczono, że Służba Więzienna powinna stanowić wzorzec etycznego postępowania i zachowania, dając osadzonym przykład, w jaki sposób należy postępować. Tadeusz Maciąg słusznie podsumowuje, że „kadra zatrudniona w instytucjach penitencjarnych jest szczególnie odpowiedzialna za proces dostosowania podopiecznych do obowiązujących norm prawnych”²⁶. Ponadto w regulaminie ponownie podkreślono również konieczność

²⁶ T. Maciąg, *Rola wartości moralnych w procesie resocjalizacji*, „Bezpieczeństwo. Teoria i Praktyka” 2008, Numer Specjalny, s. 51.

humanitarnego traktowania osadzonych. Wśród innych wartości, które – podobnie jak w pierwszej części – nie zostały dokładnie zdefiniowane, znalazły się:

- Rozwaga (par. 10: funkcjonariusz i pracownik w kontaktach z osadzonym kieruje się humanitarnym stosunkiem do jego osoby, zachowując konieczny dystans i rozwagę [...]);
- Dyskrecja (par 11: wszelkie informacje o osadzonych oraz jego rodzinie uzyskane przez funkcjonariusza i pracownika podczas wykonywania przez niego zadań służbowych mogą być wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych).

Wreszcie w ostatniej części regulaminu poruszono kwestię stosunków służbowych między funkcjonariuszami i pracownikami SW. W tej części podkreślono znaczenie kultury osobistej, wzajemnej lojalności, szacunku, życzliwości oraz uprzejmości w kontaktach koleżeńskich. W celu ciągłego doskonalenia organizacyjnego, funkcjonariusze i pracownicy powinni dzielić się doświadczeniami zawodowymi i służyć radą, a także zgłaszać uwagi dotyczące wszelkich błędów i zaniedbań. Na przełożonych nałożono obowiązek dawania nienagannego przykładu zachowania, w szczególności poprzez powstrzymanie się od nadużywania stanowiska, wykorzystania lub poniżenia podległego funkcjonariusza albo pracownika oraz dbanie o dobrą atmosferę w pracy. Ponadto, podczas oceniania podległych, przełożeni powinni kierować się sprawiedliwością i obiektywizmem.

4. Specyficzne wyzwania etyczne w Służbie Więziennej

Istotnym problemem mającym bezpośrednie przełożenie na standardy etyczne formacji jest stres zawodowy wśród funkcjonariuszy oraz pracowników Służby Więziennej. Jak zauważają Dominik Olejniczak oraz Katarzyna Dołęgowska, stres zawodowy występuje we wszystkich profesjach²⁷, jednakże jego natężenie związane z występowaniem czynników powodujących stres jest różne²⁸ i może zależeć

²⁷ D. Olejniczak, K. Dołęgowska, *Uwarunkowania i konsekwencje stresu zawodowego wśród pracowników Służby Więziennej*, „Przegląd Naukowo-Metodyczny Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2015, nr 4, s. 389-410.

²⁸ J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe pracowników Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje. Zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68, s. 47-60.

m.in. od wykonywanych czynności, trybu pracy, prestiżu zawodowego, zagrożenia dla życia lub zdrowia itp. Uzasadnione jest twierdzenie, że zjawisko stresu zawodowego, ze względu na natężenie sytuacji stresogennych, jest istotnym problemem wśród kadr służb mundurowych, do których należy rzecz jasna również Służba Więzienna. W przypadku tej formacji, do głównych czynników stresu zaliczyć można zwłaszcza: hierarchiczną strukturę organizacyjną, kontakt z osadzonymi i współpracownikami, tryb pracy oraz pracę w środowisku silnie odizolowanym od środowiska, w ramach Zakładów Karnych i Aresztów Śledczych²⁹. Warto zaznaczyć, że wysoki poziom stresu w formacjach penitencjarnych dotyczy nie tylko polskiej Służby Więziennej, ale również jej odpowiedników na całym świecie³⁰.

Ciągłe obcowanie z osobami, które zostały skazane za popełnione przestępstwa, niejednokrotnie ciężkie (np. zabójstwo) w odizolowanym środowisku oraz konieczność pełnienia dwóch stojących w konflikcie ról – egzekwowanie wymierzonej kary oraz udział w procesie resocjalizacji – jest przyczyną występowania sytuacji trudnych i obciążających psychikę funkcjonariuszy³¹. Wytworzony stres ma charakter destrukcyjny i oddziałuje niekorzystnie na wykonywanie obowiązków zawodowych. Dodatkowo, ograniczona możliwość oddziaływania na osadzonych oraz często nieskuteczna resocjalizacja sprawiają, że duże napięcie nie idzie w parze z okazjami do odczuwania radości czy satysfakcji zawodowej³². Funkcjonariusze niejednokrotnie zmagają się z oporem skazanych lub wręcz agresją – tak fizyczną, jak i w formie psychicznych nacisków³³. Ponadto, jak zauważa Leszek Wiecek, funkcjonariusze, pełniąc służbę, narażeni są na wiele niebezpieczeństw, m.in.:

²⁹ S. Regan, *Occupational Stress amongst Prison Officers*, „The Journal of Social Criminology” 2009, nr 1, s. 23-54.

³⁰ Zob. np. Y. Deguchi, K. Inoue, T. Muramatsu et al., *Relationships between occupational stress and depressive symptoms among prison officers in Japan*, „Osaka City Medical Journal” 2013, nr 59, s. 91-98.

³¹ A. Basiński, B. Basińska, *Sytuacje traumatyczne w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] *Służba żołnierzy i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych*, red. O. Truszczyński, L. Konopka, K. Sikora, A. Rakowski, L. Kosiorek, Warszawa 2004, s. 135-142.

³² G. Pilecki, *Wybrane problemy etyki zawodowej funkcjonariuszy służby więziennej*, [w:] *Wybrane zagadnienia psychospołeczne instytucji penitencjarnych*, red. H. Chmielewski et al., Kalisz 1996, s. 185.

³³ J. Migdał, op. cit., s. 139-151.

- obrażenia ciała, trwałe kalectwo, a nawet utratę życia, które są skutkiem interwencji lub wypadków w trakcie używania broni palnej lub ćwiczeń ochronnych;
- uczestnictwo w wypadkach nadzwyczajnych, czyli zdarzeniach powodujących zagrożenie bądź naruszenie bezpieczeństwa jednostki, dozorowaniu osadzonych, konwojowaniu, prowadzeniu akcji pościgowej w sytuacji samodzielnego oddalenia się osadzonego z terenu jednostki lub miejsca pracy;
- presję oraz obawę dotyczącą fizycznego zagrożenia; są oni często uczestnikami traumatycznych sytuacji na terenie jednostki, co jest ogromnym źródłem stresu, problemów rodzinnych i zdrowotnych;
- problemy zdrowotne wskutek niekorzystnych warunków pracy (wysoka lub niska temperatura, deszcz itp.) czy na skutek pracy zmianowej, która niekorzystnie wpływa na rytm biologiczny;
- kontakt z zarażonymi różnorodnymi wirusami, tj.: HIV, HCV, HBV i innymi³⁴.

Wszystkie powyższe sytuacje znacząco zwiększają poziom stresu zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej.

Długotrwała ekspozycja na czynniki stresogenne może prowadzić do zjawiska określanego w literaturze jako wypalenie zawodowe³⁵. Sam termin „wypalenie” (ang. *burnout*) został wprowadzony do języka naukowego przez amerykańskiego psychiatrę Herberta Freudenbergera, który w 1974 r. opublikował artykuł zatytułowany *Staff Burnout*. W literaturze przedmiotu próżno szukać jednej, powszechnie aprobowanej definicji wypalenia zawodowego. Sam H. Freudenberger upatrywał w tym pojęciu stanu zmęczenia albo frustracji, który wynika z poświęcania się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co jednak nie przynosi oczekiwanej nagrody³⁶. Inni badacze rozszerzają zakres definicyjny, mówiąc o emocjonalnym wyczerpaniu, chronicznym przemęczeniu, pustce

³⁴ L. Wieczorek, *Stres i wypalenie zawodowe w Służbie Więziennej*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka” 2017, nr 1, s. 213-237.

³⁵ D. Becker-Pestka, *Etos służby w pracy personelu resocjalizacyjnego*, „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych” 2014, nr 4, s. 4-60.

³⁶ H. Freudenberger, *Staff burn-out*, „J Soc Issues” 1974, nr 30, s. 159-165.

uczuciowej czy też braku energii psychicznej i fizycznej³⁷. Czynnikiem wpływającym na tak pojmowane wypalenie zawodowe są m.in. ogólna niska odporność psychiczna, obciążające obowiązki, brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników oraz konflikty wewnętrzne, a także ogólny brak satysfakcji z pracy³⁸.

Innym powodem wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej może być, obecna w większości służb mundurowych, długotrwała ekspozycja na zło. Jak wskazuje Małgorzata Jadeszko, specyficzny charakter i klimat pracy więziennej wynika z tego, że społeczność tego zamkniętego środowiska tworzą osadzeni, którzy przebywają tam przez całą dobę, oraz funkcjonariusze pełniący służbę³⁹. Jak wskazuje Jacek Pomiankiewicz: „osoby aresztowane i skazane »wnoszą ze sobą« do zakładów karnych i aresztów śledczych багаż swoich negatywnych doświadczeń emocjonalnych, społecznych, zaburzeń osobowości, zaburzenia adaptacyjne do warunków izolacji, skłonność do agresywnych zachowań itd.”⁴⁰. Przebywając wśród takich osób, funkcjonariusze są narażeni na zmianę tożsamości osobistej, jak i społecznej⁴¹. Zmiana ta może objawiać się m.in.:

- tłumieniem wrodzonych odczuć wynikających z człowieczeństwa, takich jak współczucie czy troska;
- obojętnością na ludzką krzywdę i cierpienie;
- skłonnością do brutalności i przemocy;
- utraconą umiejętnością rozwiązywania problemów personalnych i społecznych;
- zachwianym poczuciem dobra i zła, norm i wartości moralnych;
- większą tolerancją dla zachowań nieetycznych.

Wszystkie wyżej wymienione zmiany tożsamości psychicznej i społecznej mogą stanowić istotne zagrożenie dla poszanowania zasad etycznych

³⁷ M. Anczewska, P. Świtaj, J. Roszczyńska, *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii” 2005, nr 2, s. 67-77.

³⁸ P. Brough, A. Biggs, *Occupational stress in police and prison staff*, [w:] *The Cambridge Handbook of Forensic Psychology*, red. J. Brown, E. Campbell, Cambridge 2010, s. 708-717.

³⁹ M. Jadeszko, *Emocje w codziennej pracy funkcjonariuszy jednostek penitencjarnych*, [w:] *Potencjał kadrowy Służby Więziennej w kontekście wykonywanych zadań służbowych*, red. M. Szewczyk, S. Grzesiak, Warszawa 2022, s. 339-356.

⁴⁰ J. Pomiankiewicz, op. cit., s. 47-60.

⁴¹ M. M. Urlińska, M. Urlińska, *Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną*, „Paedagogia Christiana” 2015, nr 2, s. 125-141.

funkcjonujących w Służbie Więziennej. Ponadto wypalenie zawodowe jest potencjalną przyczyną kwestionowania ustanowionego porządku etycznego i prób relatywizowania wartości i norm obowiązujących w instytucji.

Podsumowanie

Etyka publiczna określa zasady i wartości, jakimi powinni kierować się urzędnicy, reprezentując interes publiczny. Zachowanie wysokiego standardu etycznego w instytucjach publicznych jest jednym z filarów demokratycznego ustroju państwa prawa. Etyka zawodowa jest szczególnie istotna w instytucjach bezpieczeństwa wewnętrznego, których funkcjonariusze – z definicji – posiadają szeroki zakres uprawnień.

Biorąc pod uwagę doniosłą rolę, jaką w systemie instytucjonalnym bezpieczeństwa pełni Służba Więzienna, niemal od początku istnienia tej formacji wprowadzono standardy etyczne, którymi objęto wszystkich pracowników formacji. Pierwsze wytyczne dotyczące zasad etyki zawodowej zostały zawarte w dekretach Naczelnika Państwa z 1919 r. Obecnie funkcjonujący kodeks etyczny został uchwalony w 2010 r. i zawiera szereg zasad postępowania i norm obowiązujących w służbie. Specyfika służbowa funkcjonariuszy i pracowników SW, polegająca m.in. na ciągłym przebywaniu w zamkniętym od otoczenia środowisku wraz osobami odbywającymi karę pozbawienia wolności w związku z popełnionymi przestępstwami lub karę tymczasowego aresztowania, stanowi jedno z kluczowych wyzwań dla zachowania wysokich standardów etycznych. Kluczowe wartości, które określono w kodeksie, to m.in.: humanitaryzm, bezstronność, i apolityczność, praworządność i godność, profesjonalizm oraz lojalność.

Kluczową barierą dla poszanowania zasad etyki zawodowej Służby Więziennej może być wysoki poziom stresu zawodowego związanego z pracą w zamkniętym środowisku, specyfiką osób osadzonych oraz pełnieniem podwójnej roli – wykonawcy kary pozbawienia wolności oraz wychowawcy resocjalizacyjnego. Długotrwały stres może prowadzić do wypalenia zawodowego, objawiającego się emocjonalnym wyczerpaniem, chronicznym przemęczeniem czy brakiem energii. Powyższe czynniki, łącznie z ciągłą ekspozycją na zło, mogą prowadzić nie tylko do osłabienia przywiązania do wartości wynikających z etosu zawodowego, lecz również do moralnego relatywizmu.

Bibliografia

Akty prawne

1. Dekret w przedmiocie organizacji okręgowych dyrekcji więziennych (Dz. Pr. P.P. 1919 nr 14, poz. 173).
2. Dekret w sprawie tymczasowych przepisów więziennych (Dz. Pr. P.P. 1919 nr 15, poz. 202).
3. Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2010, nr 79, poz. 523 ze zm.).

Publikacje

1. Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii” 2005, nr 2
2. Basiński A., Basińska B., *Sytuacje traumatyczne w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] *Służba żołnierzy i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych*, red. O. Truszczyński, L. Konopka, K. Sikora, A. Rakowski, L. Kosiorek, Warszawa 2004.
3. Becker-Pestka D., *Etos służby w pracy personelu resocjalizacyjnego*, „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych” 2014, nr 4.
4. Boć J., *Administracja publiczna jako organizacja inteligentna*, [w:] *Administracja publiczna*, red. A. Błaś, J. Boć, J. Jeżewski, Wrocław 2003.
5. Brough P., Biggs A., *Occupational stress in police and prison stuff*, [w:] *The Cambridge Handbook of Forensic Psychology*, red. J. Brown, E. Campbell, Cambridge University Press, Cambridge 2010.
6. Cieślak Z., *Podstawy aksjologiczne administracji publicznej w Polsce – próba oceny*, „Studia Iuridica” 2000, t. 38.
7. Deguchi Y., Inoue K., Muramatsu T. et al., *Relationships between occupational stress and depressive symptoms among prison officers in Japan*, „Osaka City Medical Journal” 2013, nr 59.
8. Demmke Ch., Bossaert D., *Ethics in the Public Service of the European Union Member States under the Irish Presidency* 2004, Dublin 2004.
9. Freudemberger H., *Staff burn-out*, „J Soc Issues” 1974, nr 30.
10. Gil D., *Etyka funkcjonariusza Służby Więziennej. Czy właściwa postawa funkcjonariusza może oddziaływać programowo na skazanego?*, [w:] *Zasady etyki zawodowej w służbach mundurowych*, red. P. Józwiak i K. Opaliński, Piła 2013.
11. Gospodarowicz Z., *Ewolucja doktryny ochronnej – wymuszona zewnątrz konieczność czy świadomy proces humanizacji?*, „Roczniki Pedagogiczne” 2019, t. 11.
12. Itrich-Drabarek J., Mroczka K., *Etyka administracji publicznej*, [w:] *Etyka sfery publicznej*, red. J. Itrich-Drabarek, Warszawa 2017.
13. Itrich-Drabarek J., *Etyka zawodowa funkcjonariuszy służb państwowych*, Warszawa 2019.

14. Jadeszko M., *Emocje w codziennej pracy funkcjonariuszy jednostek penitencjarnych*, [w:] *Potencjał kadrowy Służby Więziennej w kontekście wykonywanych zadań służbowych*, red. M. Szewczyk, S. Grzesiak, Warszawa 2022.
15. Karwat M., *Zawody zaufania publicznego. Interpretacja pojęcia*, [w:] *Etyka sfery publicznej*, red. J. Itrich-Drabarek, Warszawa 2017.
16. Legat S., *Zawody zaufania publicznego a interes publiczny – korporacyjna reglamentacja versus wolność wykonywania zawodu: materiały z konferencji*, Warszawa 2002.
17. Maciąg T., *Rola wartości moralnych w procesie resocjalizacji*, „Bezpieczeństwo. Teoria i Praktyka” 2008, Numer Specjalny.
18. Migdał J., *Służba więzienna – model a rzeczywistość. Próba oceny*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych” 2015, z. 1.
19. Niełączna M., *Mechanizm niedoskonały? Dobra administracja więzienna – ustalenia i konkluzje badawcze*, Warszawa 2017.
20. Olejniczak D., Dołęgowska K., *Uwarunkowania i konsekwencje stresu zawodowego wśród pracowników Służby Więziennej*, „Przegląd Naukowo-Metodyczny Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2015, nr 4.
21. Ossowska M., *Podstawy nauki o moralności*, Warszawa 1966.
22. Pilecki G., *Wybrane problemy etyki zawodowej funkcjonariuszy służby więziennej*, [w:] *Wybrane zagadnienia psychospołeczne instytucji penitencjarnych*, red. H. Chmielewska et al., Kalisz 1996.
23. Pomiankiewicz J., *Stres i wypalenie zawodowe pracowników Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje. Zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68.
24. Przesławski T., *Normy etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2015, nr 89.
25. Rejman J., *Źródła etyki zawodowej wychowawcy penitencjarnego*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, red. J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, Lublin 2004.
26. Ślipko T., *Zarys etyki ogólnej*, Kraków 2004.
27. Urlińska M.M., Urlińska M., *Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną*, „Paedagogia Christiana” 2015, nr 2.
28. Wieczorek L., *Stres i wypalenie zawodowe w Służbie Więziennej*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka” 2017, nr 1.
29. Zajac B., *Wybrane metody współczesnego więziennictwa w Polsce*, „Kortowski Przegląd Prawniczy” 2022, nr 1.

Źródła internetowe

1. *10 przykazań dla polskiego pracownika więziennego*, „Pracownik Więzienny” 1922, nr 9, <https://sw.gov.pl/strona/centralny-zarząd-służby-więziennej-stulecie-więziennictwa>.
2. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Funkcjonariuszy i Pracowników Więziennictwa, *100 lat Polskiej Służby Więziennej*, <https://nszzfipw.org.pl/100-lat-polskiej-służby-więziennej.html>.

The importance of professional ethics of Prison Service officers**Abstract**

The article undertakes an in-depth analysis of the importance of the principles of professional ethics in regards to Prison Service officers and finding an answer to the question of what values and norms are crucial for the functioning of this formation. In addition, key threats to the professional ethics of officers and employees of the Prison Service were characterized.

Keywords: Prison Service, professional ethics, code of ethics, deontology, morality