

Współczesne problemy więziennictwa z perspektywy funkcjonariuszy Służby Więziennej

Contemporary problems of the penitentiary system from the perspective of Prison Guard officers

Современные проблемы тюремного дела с точки зрения сотрудников тюремной службы

Сучасні проблеми тюремної системи з точки зору працівників тюремної служби

BARTOSZ ZAJĄC

Mgr, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

e-mail: bartoszajac@sw.gov.pl, <https://orcid.org/0000-0002-4819-4313>

Streszczenie: W artykule przedstawiono problemy współczesnego więziennictwa w Polsce, bazując na badaniach własnych przeprowadzonych w dwóch zakładach karnych, znajdujących się w różnych okręgach administracyjnych – Zakładzie Karnym w Barczewie (okręg olsztyński) oraz Zakładzie Karnym w Przytułach Starych (okręg białostocki). Badania miały na celu wskazanie głównych problemów występujących w Służbie Więziennej, ich charakteru oraz intensyfikacji. Pozwoliły one określić otwarty katalog problemów, o zróżnicowanym charakterze, wśród których najważniejsze to braki kadrowe oraz wynikające z tego stanu rzeczy nadgodziny, niskie zarobki oraz trudności związane ze specyfiką pracy z osadzonymi – łącznie 26 czynników mających potencjalny wpływ na jakość służby w jednostkach podstawowych Służby Więziennej. Najszerszy katalog problemów został dostrzeżony u funkcjonariuszy działu ochrony – najliczniejszego działu w zakładach karnych w Polsce.

Słowa kluczowe: Służba Więzienna, system penitencjarny, zakład karny, funkcjonariusze Służby Więziennej, więziennictwo, patologie organizacji

Summary: The following article discusses issues concerning the contemporary penitentiary system in Poland. It is based on the author's research conducted in two penitentiary facilities placed in different administrative districts – prison in Barczewo (district of Olsztyn) and prison in Przytuły Stare (district of Białystok). The research aimed to point out the main difficulties associated with the prison service in Poland along with their character and intensity. These divisions led to the definition of a catalogue of problems that vary in nature, among which, the most important ones are staff shortages and the resulting necessity to work overtime, low earnings of Prison Guard officers and difficulties caused by specificity of working with inmates. In summary, there are 26 factors that potentially influence the quality of service in prison. Most of the problems were indicated by prison guards who are the most numerous of all officers working in the penitentiary facilities in Poland.

Key words: prison service, penitentiary system, penitentiary, officers, prison systems, organisation pathologies

Резюме: В статье представлены проблемы современной тюремной системы в Польше на основе собственных исследований, проведенных в двух пенитенциарных учреждениях, расположенных в разных административных округах – Пенитенциарном учреждении в городе Барчево (Ольштынский округ) и Пенитенциарном учреждении в Пжитулах Старых (Белостокский округ). Целью исследования было обозначить основные проблемы, возникающие в тюремной службе, их характер и интенсивность. Исследование позволило выявить открытый каталог проблем различного характера, наиболее важными из которых являются нехватка персонала и связанные с этим сверхурочные часы работы, низкие зарплаты и трудности, связанные со спецификой работы с заключенными – всего 26 факторов, потенциально влияющих на службу в основных подразделениях тюремной службы. Самый широкий перечень проблем был отмечен среди

сотрудников службы безопасности, которая является самой многочисленной среди всех лиц, служащих в пенитенциарных учреждениях Польши.

Ключевые слова: тюремная служба, пенитенциарная система, пенитенциарное учреждение, тюрьма, сотрудники тюремной службы, тюремное дело, организационные патологии

Резюме: У статті представлено проблеми сучасної тюремної системи в Польщі на основі власних досліджень, проведених у двох в'язницях, розташованих в різних адміністративних районах – тюрмі Барчево (Ольштинський район) та тюрмі в Пжитулах-Старих (Білостоцький район). Дослідження було спрямоване на виявлення основних проблем у тюремній службі, їх характеру та загострення. Вони дозволили визначити відкритий каталог проблем різного характеру, найважливішими з яких є дефіцит кадрів і пов'язаний з цим понаднормовий робочий час, низька заробітна плата та труднощі, пов'язані зі специфікою роботи з ув'язненими – всього 26 факторів, що мають потенціальний вплив на якість обслуговування в базових підрозділах пенитенциарної служби. Найширший каталог проблем помічений у співробітників відділу охорони, який є найчисельнішим серед усіх осіб, які є на службі у тюрмах Польщі.

Ключові слова: тюремна служба, пенитенциарна система, тюрьма, працівники тюремної служби, тюремна система, патології організації

Wstęp

Służba Więzienna od czasu przemian społeczno-gospodarczych, które nastąpiły pod koniec lat 90. XX w., zaczęła zmagać się z licznymi problemami, z których część została szeroko opisana w literaturze naukowej. Przykładowo, nowe wyzwania pojawiły się wraz z powstaniem oddziałów dla tzw. więźniów niebezpiecznych¹, nadmierną i często nieuzasadnioną skargowością skazanych² bądź pojawieniem się członków zorganizowanych grup przestępczych³, z napływem obcokrajowców odbywających karę pozbawienia wolności⁴, większym (poza licznymi tego zaletami) otwarciem jednostek na świat zewnętrzny⁵ oraz uzyskaniem przez osadzonych ka-

¹ Przykładowo zob. M. Nielączna, „Człowiek w akwarium” – postępowanie z więźniami „niebezpiecznymi” w oddziałach o specjalnych zabezpieczeniach, *Archiwum Kryminologii* 2014, t. 36, s. 163–225; Z. Lasocik, *Funkcjonowanie oddziałów dla tzw. „więźniów niebezpiecznych” w Polsce*, *Archiwum Kryminologii* 2009, t. 31, s. 299–344.

² M. Kotowska, *Prawo do skargi w praktyce penitencjarnej*, w: *Karnomaterialne i procesowe instrumenty ochrony jednostki przed nadużyciami władzy państwowej*, red. J. Karaźniewicz, T. Kuczur, Toruń 2015, s. 199–225.

³ M. Kotowska, *Zagrożenie zjawiskiem korupcji ze strony członków zorganizowanych grup przestępczych z perspektywy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, *Studia Prawnoustrojowe* 2015, nr 27, s. 139–152.

⁴ Szerzej zob. M. Kotowska, *Czy polskie więzienia są przygotowane na imigrantów? Rozważania na tle art. 109 § 1 Kodeksu karnego wykonawczego*, w: *Ochrona praw człowieka w polityce migracyjnej Polski i Unii Europejskiej*, red. W. Pływaczewski, M. Ilnicki, Olsztyn 2016, s. 225–237.

⁵ Wiąże się to z trafiaaniem na teren więzień przedmiotów niebezpiecznych. Szerzej zob. M. Kotowska, *Przemysł przedmiotów niebezpiecznych i niedozwolonych na terenach jednostek penitencjarnych*, *Przegląd Więziennictwa Polskiego* 2014, nr 83, s. 121–136.

talogu praw, w tym również sposobu ich ochrony⁶. Wiele z powstałych publikacji jest spojrzeniem na problematykę z punktu widzenia osób niepełniących służby w tej formacji, co wiąże się z tym, że opracowania mają głównie walor teoretyczny. Z kolei wiele prac o charakterze empirycznym zawiera wyniki badań prowadzonych wiele lat temu. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie aktualnych i najważniejszych problemów dotyczących współczesne więziennictwo z perspektywy osób, które stykają się z nimi bezpośrednio w czasie pełnienia obowiązków zawodowych – funkcjonariuszy Służby Więziennej.

Przeprowadzone badania miały na celu ujawnienie głównych problemów występujących w Służbie Więziennej oraz próbę oceny ich intensyfikacji. W związku z tym należało przedstawić kwestionariusz ankiety możliwie jak największej liczbie funkcjonariuszy, pełniących służbę w różnych działach. Miało to umożliwić rozpoznanie, które z nich stanowią poważny problem w funkcjonowaniu danego działu oraz które nie mają wpływu na realizowanie działań służbowych. Badania prowadzone były na podstawie kwestionariusza ankiety. Jako narzędzie badawcze posłużył kwestionariusz zbudowany z 15 pytań.

W artykule podjęto następujące problemy badawcze:

- 1) Czy osoby pracujące w zakładach karnych lub aresztach śledczych spotykają się w trakcie pełnienia obowiązków służbowych z problemami, które utrudniają im prawidłowe wywiązywanie się z powierzonych im zadań?
- 2) Jakiego rodzaju problemy identyfikują funkcjonariusze Służby Więziennej w czasie pełnienia obowiązków służbowych?
- 3) Jakie są główne źródła tych problemów?
- 4) Czy istnieją różnice w ocenie występowania istniejących problemów w różnych działach organizacyjnych?
- 5) Jak funkcjonariusze oceniają skuteczność przyjętych w formacji rozwiązań systemowych mających na celu przeciwdziałanie problemom występującym w czasie pełnienia obowiązków służbowych oraz czy rozwiązania te w przyszłości przyniosą zamierzony efekt?

Badania przeprowadzone zostały dwuetapowo. Najpierw przeprowadzono je w Zakładzie Karnym w Barczewie w dniach 26–27 marca 2020 r., po uzyskaniu zgody dyrektora tej placówki. W tym celu przygotowano 250 arkuszy kwestionariusza ankiety, następnie rozdzielono je pomiędzy funkcjonariuszy działu ochrony pełniących służbę w systemie zmianowym – 12-godzinnym oraz funkcjonariuszy zmiany dziennej pełniących służbę w systemie 8-godzinnym. W przypadku funkcjonariuszy i funkcjonariuszek pozostałych działów dostarczono kwestionariusze

⁶ S. Lelental, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, wyd. 7, Warszawa 2020, s. 443–444.

ankiety w liczbie osób pełniących służbę w danym dziale. Dalsza część badań miała miejsce w Zakładzie Karnym w Przytułach Starych w dniach 9–10 września 2020 r., po wyrażeniu zgody przez dyrektora jednostki w Przytułach Starych.

1. Wyniki badań własnych

Badaniami ankietowymi objęto 176 funkcjonariuszy i funkcjonariuszek Zakładu Karnego w Barczewie (okręg olsztyński), natomiast w Zakładzie Karnym w Przytułach Starych (okręg białostocki) wypełniono 53 ankiety. Szczegółową charakterystykę respondentów podano w tabelach 1, 2 i 3.

Tabela 1. Charakterystyka respondentów według płci

Lp.	Dział pracy	ZK Barczewo				ZK Przytuły Stare			
		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety	
		Liczba	Udział %	Liczba	Udział %	Liczba	Udział %	Liczba	Udział %
1.	Ochrona	114	64,8	2	1,1	21	39,5	–	–
2.	Penitencjarny i terapeutyczny	11	6,3	14	7,9	2	3,8	5	9,4
3.	Kwatermistrzowski	8	4,5	–	–	13	24,5	1	1,9
4.	Finansowy	1	0,6	4	2,3	2	3,8	2	3,8
5.	Służba zdrowia	3	1,7	7	4	–	–	1	1,9
6.	Ewidencja	5	2,9	3	1,7	1	1,9	1	1,9
7.	Kadry i organizacyjno-prawny	2	1,1	2	1,1	–	–	1	1,9
8.	Samodzielne stanowisko	–	–	–	–	1	1,9	1	1,9
9.	Kierownik działu	–	–	–	–	1	1,9	–	–
	Razem	144	81,9	32	18,1	41	77,3	12	22,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Największą grupą w jednostkach podstawowych Służby Więziennej jest dział ochrony, co znajduje odzwierciedlenie w przeprowadzonych badaniach.

W Zakładzie Karnym w Barczewie udział w badaniach wzięło 116 funkcjonariuszy i funkcjonariuszek tego działu. Drugi pod względem liczebności jest dział penitencjarny, w ramach którego udział w badaniach wzięło 25 funkcjonariuszy i funkcjonariuszek. Również w Zakładzie Karnym w Przytułach Starych, gdzie udział w badaniach wzięły w sumie 53 osoby, największy jest dział ochrony, z którego udział w badaniach wzięło 21 osób.

Tabela 2. Charakterystyka respondentów według wieku

Lp.	Dział	Wiek (w latach)	ZK Barczewo (liczba)	Udział %	ZK Przytuły Stare (liczba)	Udział %
1.	Ochrona	18–25	5	2,8	2	3,8
		26–35	52	29,6	5	9,4
		36–46	55	31,2	14	26,4
		Powyżej 46	4	2,3	–	–
2.	Penitencjarny i terapeutyczny	26–35	15	8,5	2	3,8
		36–46	10	5,7	3	5,6
		Powyżej 46	–	–	2	3,8
3.	Kwatermistrzowski	26–35	1	0,6	4	7,4
		36–46	4	2,3	9	17
		Powyżej 46	3	1,7	1	1,9
4.	Finansowy	26–35	2	1,1	2	3,8
		36–46	2	1,1	1	1,9
		Powyżej 46	1	0,6	1	1,9
5.	Służba zdrowia	26–35	4	2,3	1	1,9
		36–46	3	1,7	–	–
		Powyżej 46	3	1,7	–	–
6.	Ewidencja	26–35	2	1,1	2	3,8
		Powyżej 46	6	3,4	–	–
7.	Kadry i organizacyjno-prawny	26–35	3	1,7	1	1,9
		36–46	1	0,6	–	–
8.	Samodzielne stanowisko	36–46	–	–	2	3,8
9.	Kierownik działu	36–46	–	–	1	1,9
	Razem		176	100	53	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najliczniejszą grupę respondentów stanowią funkcjonariusze działu ochrony w przedziale wiekowym 36–46 lat zarówno w ZK w Barczewie, jak i w ZK w Przytułach Starych. Biorąc pod uwagę wszystkich respondentów, to osoby w przedziale 36–46 lat stanowią najliczniejszą grupę 105 osób, co przekłada się na 45,9% udziału tych osób w badaniu. Wynika to z faktu szybkiego przechodzenia na uprawnienia emerytalne po 15 latach służby na mocy obowiązujących przepisów, na co wskazuje również mała liczba osób po 46 roku życia – zaledwie 4 w dziale ochrony w ZK w Barczewie oraz brak takich osób w ZK Przytuły Stare.

Tabela 3. Charakterystyka respondentów według stażu służby

Lp.	Dział	Staż pracy (w latach)	ZK Barczewo (liczba)	Udział %	ZK Przytuły Stare (liczba)	Udział %
1.	Ochrona	Służba przygotowawcza	4	2,3	–	–
		2–5	22	12,5	4	7,5
		6–10	44	25	4	7,5
		11–15	43	24,4	13	24,6
		Powyżej 16	3	1,7	–	–
2.	Penitencjarny i terapeutyczny	Służba przygotowawcza	2	1,1	–	–
		2–5	3	1,7	1	1,9
		6–10	12	6,8	–	–
		11–15	6	3,4	4	7,5
		Powyżej 16	2	1,1	2	3,8
3.	Kwatermistrzowski	2–5	1	0,6	–	–
		6–10	2	1,1	3	5,6
		11–15	4	2,3	10	18,9
		Powyżej 16	1	0,6	1	1,9
4.	Finansowy	Służba przygotowawcza	1	0,6	–	–
		6–10	–	–	1	1,9
		11–15	2	1,1	3	5,6
		Powyżej 16	2	1,1	–	–
5.	Służba zdrowia	6–10	3	1,7	–	–
		11–15	7	3,9	–	–
		Powyżej 16 lat służby	–	–	1	1,9
6.	Ewidencja	Służba przygotowawcza	3	1,7	–	–
		2–5	1	0,6	1	1,9
		6–10	1	0,6	1	1,9
		11–15	2	1,1	–	–
		Powyżej 16	1	0,6	–	–

7.	Kadry i dział organizacyjno-prawny	Służba przygotowawcza	1	0,6	–	–
		2–5	1	0,6	–	–
		6–10	1	0,6	1	1,9
		Powyżej 16	1	0,6	–	–
8.	Samodzielne stanowisko	11–15	–	–	2	3,8
9.	Kadra kierownicza	6–10	–	–	1	1,9
	Razem		176	100	53	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Analiza stażu służby z uwzględnieniem poszczególnych działów pokazuje, że najwięcej osób w dziale ochrony legitymuje się stażem pomiędzy 11 a 15 lat, co pozwala sądzić, że jest to doświadczona kadra, bliska uzyskania uprawnień emerytalnych. Mała jest liczba osób w służbie przygotowawczej – w dziale ochrony zaledwie 4, zaś we wszystkich innych działach 7 osób. Stażem służby powyżej 16 lat może pochwalić się zaledwie 3 funkcjonariuszy w dziale ochrony oraz 7 w innych działach. W ZK w Przytułach Starych spośród badanych osób nie ma funkcjonariuszy w służbie przygotowawczej, zaś osób mających ponad 16 lat służby jest zaledwie 4. Najliczniejszą grupę stanowią również funkcjonariusze w przedziale stażu służby między 11 a 15 lat.

Tabela 4. Pełnienie służby w więcej niż jednej jednostce penitencjarnej

Lp.	Dział pracy	ZK Barczewo				ZK Przytuły Stare			
		Tak (liczba)	Udział %	Nie (liczba)	Udział %	Tak (liczba)	Udział %	Nie (liczba)	Udział %
1.	Ochrona	43	68,2	73	64,6	6	37,4	15	40,6
2.	Penitencjarny i terapeutyczny	11	17,4	14	12,4	1	6,3	6	16,2
3.	Kwatermistrzowski	2	3,2	6	5,3	6	37,4	8	21,6
4.	Finansowy	1	1,6	4	3,5	–	–	4	10,8
5.	Służba zdrowia	3	4,8	7	6,2	1	6,3	–	–
6.	Ewidencja	1	1,6	7	6,2	–	–	2	5,4
7.	Kadry i organizacyjno-prawny	2	3,2	2	1,8	1	6,3	–	–
8.	Samodzielne stanowisko	–	–	–	–	1	6,3	1	2,7
9.	Kadra kierownicza	–	–	–	–	–	–	1	2,7
	Razem	63	100	113	100	16	100	37	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W ZK Barczewo łącznie 63 osoby (spośród 176 biorących udział w badaniach) wskazały, że pełniły służbę także w innych jednostkach penitencjarnych. W ZK Przytuły Stare było 16 takich osób. Najwięcej osób było w dziale ochrony w ZK Barczewo oraz po równo w dziale ochrony i dziale kwatermistrzowskim w ZK Przytuły Stare.

Kolejne pytania dotyczyły występowania problemów w Służbie Więziennej. Wśród biorących udział w badaniach ankietowych 158 osób wskazało opinię, że występują problemy mające istotny wpływ na jej funkcjonowanie. Zaledwie 8 osób odpowiedziało na to pytanie negatywnie, zaś pozostałe nie miały jednoznacznego zdania na ten temat.

Tabela 5. Wybrane problemy potencjalnie występujące w Służbie Więziennej w opinii funkcjonariuszy działu ochrony

Katalog odpowiedzi		ZK Barczewo		ZK Przytuły Stare	
		Liczba wskazań	Udział %	Liczba wskazań	Udział %
Lp.	Wskaźnik				
1.	Próby korupcji ze strony osadzonych	21	3,7	3	5
2.	Niekontrolowane przedostawanie się na teren jednostki narkotyków i innych substancji psychoaktywnych	47	8,4	5	8,3
3.	Problemy wynikające ze specyfiki pracy penitencjarnej: stres, nepotyzm, nadmierna liczba aktów prawnych, duża liczba zdarzeń o charakterze nadzwyczajnym i trudności w przeciwdziałaniu im	81	14,4	8	13,3
4.	Przeludnienie jednostek penitencjarnych	17	3	1	1,7
5.	Zły odbiór medialny pracy funkcjonariusza Służby Więziennej	58	10,3	4	6,7
6.	Trudności w planowaniu i organizowaniu pracy	61	11	3	5
7.	Mobbing ze strony przełożonych	26	4,6	2	3,3
8.	Wypalenie zawodowe	59	10,6	7	11,6
9.	Problemy wynikające ze złej infrastruktury technicznej	34	6	3	5
10.	Duże braki kadrowe i nadgodziny	78	13,9	12	20
11.	Niskie zarobki	68	12	8	13,4
12.	Inne	9	1,6	-	-
13.	Brak problemów w Służbie Więziennej	3	0,5	4	6,7
	Razem	562	100	60	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W przypadku odpowiedzi „inne” wśród funkcjonariuszy ZK w Barczewie wskazano następujące problemy:

- 1) nieadekwatność przepisów prawnych do warunków panujących w Polsce (2 osoby);
- 2) dysproporcje w nagradzaniu i karaniu funkcjonariuszy (2 osoby);
- 3) niekorzystne zmiany emerytalne – 25 lat służby w celu uzyskania uprawnień emerytalnych;
- 4) nadmierna liczba obowiązków przypadających na jednego funkcjonariusza;
- 5) nieprawidłowości w doborze kadry i obsadzaniu stanowisk służbowych;
- 6) słaby poziom wykształcenia funkcjonariuszy;
- 7) brak dyscypliny i rygoru wśród osadzonych;
- 8) brak jasnej i przejrzystej ścieżki kariery;
- 9) niedozwolone kontakty funkcjonariuszy z osadzonymi.

Respondenci mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi spośród wskazanego katalogu problemów, jeżeli uważali, że mają one miejsce w Służbie Więziennej. Wszystkie przedstawione przykłady problemów zostały wskazane przez funkcjonariuszy. Zaledwie 3 osoby spośród 116 z działu ochrony w ZK Barczewo oraz 4 osoby z ZK Przytuły Stare wskazały, że nie ma problemów w służbie. Zróżnicowana jest powszechność występowania problemów. Najmniej wskazań uzyskały odpowiedzi w kategorii inne, jak również próby korupcji, przeludnienie jednostek penitencjarnych i mobbing ze strony przełożonych. Najczęściej wskazywane były odpowiednio: problemy związane ze specyfiką służby, tj. stres, nepotyzm, nadmierna liczba aktów prawnych i zdarzenia o charakterze nadzwyczajnym, na dalszych miejscach braki kadrowe i niskie zarobki. Analogiczne wskazania miały miejsce w ZK Przytuły Stare, gdzie do najczęstszych odpowiedzi należały: braki kadrowe, niskie zarobki oraz problemy wynikające ze specyfiki pełnienia służby.

Tabela 6. Wybrane problemy potencjalnie występujące w Służbie Więziennej w opinii funkcjonariuszy działów innych niż ochrona

Lp.	Wskaźnik	ZK Barczewo		ZK Przytuły Stare	
		Liczba wskazań	Udział %	Liczba wskazań	Udział %
1.	Próby korupcji ze strony osadzonych	12	5	–	–
2.	Niekontrolowane przedostawanie się na teren jednostki narkotyków i innych substancji psychoaktywnych	21	8,9	5	8,7
3.	Problemy wynikające ze specyfiki pracy penitencjarnej: stres, nepotyzm, nadmierna liczba aktów prawnych, duża liczba zdarzeń o charakterze nadzwyczajnym i trudności w przeciwdziałaniu im	42	17,8	7	12,4

Lp.	Wskaźnik	ZK Barczewo		ZK Przytuły Stare	
		Liczba wskazań	Udział %	Liczba wskazań	Udział %
4.	Przeludnienie jednostek penitencjarnych	4	1,7	-	-
5.	Zły odbiór medialny pracy funkcjonariusza Służby Więziennej	15	6,4	2	3,5
6.	Trudności w planowaniu i organizowaniu pracy	17	7,2	8	14
7.	Mobbing ze strony przełożonych	16	6,8	6	10,6
8.	Wypalenie zawodowe	27	11,4	8	14
9.	Problemy wynikające ze złej infrastruktury technicznej	10	4,2	6	10,6
10.	Duże braki kadrowe i nadgodziny	39	16,6	12	21
11.	Niskie zarobki	26	11	3	5,2
12.	Inne	6	2,6	-	-
13.	Brak problemów w Służbie Więziennej	1	0,4	-	-
	Razem	236	100	57	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród odpowiedzi „inne” udzielonych przez funkcjonariuszy i funkcjonariuszki ZK Barczewo znalazły się między innymi:

- 1) brak przepływu informacji (2 osoby);
- 2) nieadekwatność przepisów prawnych do warunków panujących w Polsce;
- 3) problemy interpersonalne i konflikty wewnętrzne;
- 4) brak procedur związanych z ochroną zdrowia i bezpieczeństwa;
- 5) nadmierne karanie dyscyplinarne funkcjonariuszy.

Respondenci mogli wskazać dowolną liczbę problemów spośród zaproponowanego katalogu. W przypadku funkcjonariuszy ZK Barczewo reprezentujących inne działy niż ochrona najmniejszą liczbę wskazań otrzymały: przeludnienie jednostek penitencjarnych, problemy wynikające ze złej infrastruktury technicznej oraz próby korupcji ze strony osadzonych. Wśród najważniejszych problemów wskazano, podobnie jak w przypadku działu ochrony, problemy związane ze specyfiką służby, tj. stres, nepotyzm, nadmierną liczbę aktów prawnych i zdarzenia o charakterze nadzwyczajnym, braki kadrowe i związane z tym nadgodziny oraz niskie zarobki. W przypadku ZK Przytuły Stare najmniej wskazań otrzymały: zły odbiór medialny formacji oraz niskie zarobki (są one bowiem wyższe niż w dziale ochrony). Największą liczbę wskazań otrzymały braki kadrowe, trudności w planowaniu pracy oraz wypalenie zawodowe.

Tabela 7. Najistotniejsze problemy realnie występujące w Służbie Więziennej w opinii funkcjonariuszy działu ochrony

Lp.	Katalog odpowiedzi	ZK Barczewo		ZK Przytuły Stare	
		Liczba wskazań	Udział %	Liczba wskazań	Udział %
Określenie problemu					
1.	Wynikające z trudności organizacyjnych i planowania	2	2,9	-	-
2.	Przekazywanie informacji niejawnym osadzonym	1	1,5	-	-
3.	Nadmiar obowiązków służbowych funkcjonariusza	7	10,2	1	11,1
4.	Nadmierna liczba aktów prawnych	3	4,4	-	-
5.	Brak interpretacji przepisów prawnych	2	2,9	-	-
6.	Nadmierne karanie dyscyplinarne funkcjonariuszy	1	1,5	-	-
7.	Przeludnienie jednostek penitencjarnych	2	2,9	-	-
8.	Występowanie środków odurzających w jednostkach	1	1,5	-	-
9.	Brak motywacji do pracy	1	1,5	-	-
10.	Stres i wypalenie zawodowe	5	7,3	1	11,1
11.	Brak komunikacji	1	1,5	-	-
12.	Stara infrastruktura oraz brak sprzętu i umundurowania	2	2,9	-	-
13.	Zła atmosfera w służbie	1	1,5	-	-
14.	Niski prestiż społeczny zawodu więziennika	1	1,5	-	-
15.	Mobbing ze strony przełożonych	1	1,5	-	-
16.	Niskie zarobki	10	14,7	2	22,25
17.	Nepotyzm i kumoterstwo	1	1,5	-	-
18.	Braki kadrowe i nadgodziny	15	22	2	22,25
19.	Brak kompetencji kadry kierującej jednostką	4	5,9	1	11,1
20.	Brak awansów	1	1,5	-	-
21.	Brak wsparcia ze strony przełożonych i brak zrozumienia	3	4,4	-	-
22.	Brak możliwości zaplanowania czasu na odpoczynek	2	3	1	11,1
23.	Agresja ze strony osadzonych	1	1,5	-	-
24.	Problemy wynikające ze specyfiki pracy	-	-	1	11,1
	Razem	68	100	9	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pytanie te miało charakter otwarty, co pozwoliło na wskazanie własnych propozycji odpowiedzi przez respondentów. Z przedstawionych opinii funkcjonariuszy działu ochrony wynika, że najistotniejszymi z ich punktu widzenia problemami, które utrudniają pracę, są: niskie zarobki, co przekłada się na niską motywację, braki kadrowe i związane z nimi nadgodziny oraz nadmiar obowiązków służbowych, czyli problemy wynikające ze specyfiki pracy. Zdecydowanie mniej odpowiedzi udzielili funkcjonariusze ZK Przytuły Stare, wskazując na niskie zarobki oraz braki kadrowe i nadgodziny.

Tabela 8. Najistotniejsze problemy realnie występujące w Służbie Więziennej w opinii respondentów według poszczególnych działów

Lp.	Opis problemu	Liczba wskazań		Udział %
		ZK Barczewo	ZK Przytuły Stare	
Dział penitencjarny i terapeutyczny				
1.	Braki kadrowe	3	2	7
2.	Niskie zarobki	1	–	1,4
3.	Nadmiar obowiązków służbowych	6	1	9,8
4.	Mobbing i stres	2	2	5,8
5.	Niekorzystne zmiany emerytalne	1	–	1,4
6.	Brak możliwości organizacji pracy własnej	2	–	2,8
7.	Nadgodziny	1	–	1,4
8.	Działanie pod presją czasu i terminowość zadań	2	–	2,8
9.	Niski standard warunków pracy	1	–	1,4
10.	Problemy wynikające ze specyfiki wykonywanych zadań	1	–	1,4
11.	Brak poczucia bezpieczeństwa	1	–	1,4
12.	Brak spójnej interpretacji przepisów	2	–	2,8
13.	Utrudniony kontakt z przełożonymi	2	–	2,8
14.	Roszczeniowa postawa osadzonych	2	–	2,8
Dział kwatermistrzowski				
1.	Braki kadrowe	6	–	8,5
2.	Nepotyzm i kumoterstwo	1	–	1,4
3.	Niskie kwalifikacje przełożonych	1	–	1,4
4.	Niskie zarobki	2	–	2,8

5.	Nadmierna liczba aktów prawnych	1	–	1,4
6.	Niechęć do pracy	1	–	1,4
7.	Trudności organizacyjne	–	1	1,4
8.	Słaba współpraca pomiędzy działami	–	1	1,4
9.	Źle skonstruowane przepisy	–	1	1,4
Inne działy: finansowy, kadr, organizacyjno-prawny oraz samodzielne stanowisko, ewidencja, służba zdrowia				
1.	Braki kadrowe	5	1	8,5
2.	Trudności w organizacji pracy	1	–	1,4
3.	Nadmiar obowiązków	2	–	2,8
4.	Zbyt duża terminowość zadań	1	–	1,4
5.	Stres	1	1	2,8
6.	Mobbing	2	–	2,8
7.	Zbyt dużo praw osadzonych	3	–	4,2
8.	Brak komunikacji z przełożonymi	4	–	5,8
9.	Niskie zarobki	1	–	1,4
10.	Nierówne traktowanie w dziale	1	–	1,4
11.	Problemy interpersonalne w dziale	1	–	1,4
	Razem	61	10	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W zależności od miejsca pełnienia służby i wykonywania swoich obowiązków, w ramach różnych działów występuje znaczne zróżnicowanie najistotniejszych problemów, które utrudniają funkcjonariuszom pracę. Widoczne jest ono także w poszczególnych zakładach karnych. W dziale służby zdrowia w ZK Barczewo głównym problemem są problemy w komunikacji z przełożonymi, w dziale penitencjarnych i terapeutycznym nadmiar obowiązków służbowych, w dziale ewidencji stres oraz trudności w organizowaniu pracy, w dziale kwatermistrzowskim braki kadrowe i nadgodziny, podobnie w działach finansowych, kadr oraz w dziale organizacyjno-prawnym, gdzie również wskazano braki kadrowe. W przypadku ZK Przytuły Stare pojawiły się inne problemy. Najwięcej wskazań w dziale penitencjarnym otrzymały braki kadrowe oraz stres i mobbing. W dziale kwatermistrzowskim: trudności organizacyjne, słaba współpraca pomiędzy działami oraz źle skonstruowane przepisy prawne. W dziale ewidencji wskazano, że głównym problemem jest stres.

Kolejne badane zagadnienia dotyczyły prób przeciwdziałania problemom występującym w Służbie Więziennej poprzez zgłaszanie propozycji i uwag mających na celu rozwiązanie problemów lub poprawę funkcjonowania i warunków pracy.

Tabela 9. Zgłaszane uwagi i propozycje zmian w systemie penitencjarnym w opinii ogółu respondentów

Lp.	Odpowiedzi	Dział ochrony		Inne działy		Łącznie	
		Liczba wskazań	Udział %	Liczba wskazań	Udział %	Liczba wskazań	Udział %
1.	Tak	65	48,5	54	56,9	119	51,7
2.	Nie	22	16,5	17	17,9	39	17,1
3.	Nie pamiętam	14	10,5	7	7,3	21	9,2
4.	Nie widzę sensu podejmowania takich prób	30	22,3	15	15,8	45	19,8
5.	Problemy nie występują	3	2,2	2	2,1	5	2,2
	Razem	134	100	95	100	229	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Funkcjonariusze wskazali, że składali propozycję zmian w swoich jednostkach (najwięcej wskazań z uwzględnieniem działań). Blisko 20% respondentów nie widzi sensu podejmowania takich prób. Zaledwie 2,2% ogółu respondentów udzieliło odpowiedzi, że problemy nie występują.

Tabela 10. Opinia ogółu respondentów dotycząca pogłębiania się problemów

Lp.	Odpowiedzi	Dział ochrony		Inne działy		Łącznie	
		Liczba wskazań	Udział %	Liczba wskazań	Udział %	Liczba wskazań	Udział %
1.	Tak	106	77,4	67	72,9	173	74,9
2.	Nie	5	3,6	1	1,1	6	2,6
3.	Trudno powiedzieć	12	8,7	22	23,9	34	15,5
4.	Nie mam zdania	2	1,5	–	–	2	0,9
5.	Nie ma problemów	3	2,2	2	2,1	5	2,2
6.	Pojawią się inne, nieznanne problemy	9	6,6	–	–	9	3,9
	Razem	137	100	92	100	229	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdecydowana większość respondentów wskazała, że problemy w Służbie Więziennej będą się pogłębiać. Zaledwie 3,9% osób twierdzi, że pojawią się nowe, nieznanne problemy, zaś 15,5% nie wyraziło zdania na ten temat.

Tabela 11. Potencjalne przyczyny problemów w Służbie Więziennej w opinii respondentów w dziale ochrony

Lp.	Wskazana przyczyna	Liczba wskazań		Udział %
		ZK Barczewo	ZK Przytuły Stare	
1.	Kumoterstwo i nepotyzm	5	–	7,7
2.	Brak chęci zmian i zrozumienia dla problemów występujących w służbie w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej	6	–	9,2
3.	Braki kadrowe	15	1	24,6
4.	Niskie zarobki	2	–	3,1
5.	Słaba motywacja	2	–	3,1
6.	Brak wykwalifikowanej kadry	2	–	3,1
7.	Brak kompetencji kadry kierowniczej	1	–	1,5
8.	Powszechność narkotyków	1	–	1,5
9.	Zła organizacja i warunki pracy	2	–	3,1
10.	Niejasne i niezrozumiałe przepisy	2	–	3,1
11.	Zbyt duży katalog praw osadzonych	2	–	3,1
12.	Wadliwa modernizacja służby więziennej	3	–	4,7
13.	Nadmierna liczba zadań służbowych	1	–	1,5
14.	Zły odbiór medialny	1	–	1,5
15.	Brak zrozumienia ze strony kierujących jednostką	2	1	4,7
16.	Antagonizmy i „walka wewnętrzna” pomiędzy działami	1	–	1,5
17.	Odchodzenie na zaopatrzenie emerytalne doświadczonych kadry po 15 latach służby	1	–	1,5
18.	Brak kompetencji kadry kierującej	3	–	4,7
19.	Brak pomocy ze strony przełożonych	2	–	3,1
20.	Lekceważący stosunek przełożonych do pracy funkcjonariuszy i bagatelizowanie ich problemów	3	–	4,7
21.	Brak rozwiązań systemowych polepszających warunki pracy	1	–	1,5
22.	Brak nowelizacji aktów prawnych	1	–	1,5
23.	Brak planu wprowadzającego zmiany	1	–	1,5
24.	Mało elastyczny czas pracy	1	–	1,5
25.	Brak należytej kontroli osadzonych	–	1	1,5
26.	Praca pod presją czasu	–	1	1,5
	Razem	61	4	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pośród wskazań znaleziono 26 różnych przyczyn, z których najpoważniejszą są braki kadrowe, które należy uznać za główną przyczynę istniejących w Służbie

Więziennej problemów, mających wpływ na całokształt funkcjonowania tej formacji. Wśród innych wartych odnotowania są również brak chęci zmian płynący z Centralnego Zarządu Służby Więziennej. Sam fakt wskazania dużej liczby przyczyn może mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie całej formacji. Zaledwie dwa wskazania (braki kadrowe oraz brak zrozumienia ze strony kierujących jednostką) występują zarówno w ZK Barczewo, jak i w ZK Przytuły Stare, oraz dwa rodzaje problemów występują tylko w ZK Przytuły Stare (brak należytej kontroli osadzonych oraz praca pod presją czasu).

Tabela 12. Potencjalne przyczyny problemów w Służbie Więziennej w opinii funkcjonariuszy działów innych niż ochrona

Lp.	Wskazana przyczyna	Liczba wskazań		Udział %
		ZK Barczewo	ZK Przytuły Stare	
Dział penitencjarny i terapeutyczny				
1.	Złe warunki i organizacja pracy	2	–	3,2
2.	Nadmierna biurokracja	1	–	1,6
3.	Braki kadrowe	3	3	9,2
4.	Brak nowych naborów i brak sposobów zachęcenia do podjęcia pracy	1	–	1,6
5.	Niskie zarobki	2	–	3,2
6.	Niejasne i mało elastyczne przepisy	2	–	3,2
7.	Zbyt dużo ogólnych problemów	1	–	1,6
8.	Nadgodziny	1	–	1,6
9.	Brak kontaktu z przełożonymi i złe zarządzanie kadrą	4	1	7,6
10.	Zbyt mała liczba funkcjonariuszy na tak zwanej pierwszej linii	1	–	1,6
11.	Zbyt duże tempo zmian w Służbie Więziennej	2	–	3,2
12.	Nadmiar obowiązków	1	–	1,6
13.	Brak myślenia perspektywicznego	2	–	3,2
14.	Naciski i wywieranie presji z Centralnego Zarządu Służby Więziennej	1	–	1,6
15.	Brak nadzoru nad jednostkami podstawowymi	1	–	1,6
16.	Przemyt substancji zakazanych na teren jednostek	1	–	1,6
17.	Zbyt duży kontakt osadzonych ze światem zewnętrznym	1	–	1,6
Dział kwatermistrzowski				
1.	Wydłużenie wieku emerytalnego	2	–	3,2
2.	Brak wieloletnich zmian inwestycyjnych w Służbie Więziennej	1	–	1,6
3.	Zła atmosfera w pracy	1	–	1,6
4.	Brak jasnych kryteriów awansu i systemu nagradzania	1	–	1,6

5.	Niskie i nieproporcjonalne zarobki	1	-	1,6
6.	Zmiany w funkcjonowaniu formacji	1	-	1,6
7.	Awans zależny od sympatii przełożonych	-	1	1,6
8.	Brak rozpoznania problemów przez przełożonych	-	1	1,6
9.	Brak kompetentnych przełożonych	-	1	1,6
10.	Przestarzałe i niewłaściwe przepisy	-	2	3,2
Inne działy: finansowy, kadr, organizacyjno-prawny, samodzielne stanowisko, ewidencja, służba zdrowia				
1.	Likwidacja szeregu uprawnień w służbie	1	-	1,6
2.	Niekorzystne zmiany emerytalne	1	-	1,6
3.	Brak chętnych do służby (braki kadrowe)	2	-	3,2
4.	Złe zarządzanie	2	1	3,2
5.	Bierność przełożonych i brak reakcji	1	1	3,2
6.	Specyfika pracy w jednostce	1	1	3,2
7.	Zła organizacja pracy	1	-	1,6
8.	Brak znajomości problemów w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej	1	-	1,6
9.	Roszczeniowa postawa osadzonych	1	-	1,6
10.	Stały wzrost liczby obowiązków	1	-	1,6
11.	Brak komunikacji w Służbie	1	-	1,6
12.	Strach przed agresją osadzonych	1	-	1,6
13.	Brak szkoleń	1	-	1,6
14.	Negatywnie nastawieni przełożeni	2	-	3,2
15.	Brak chęci wprowadzenia zmian	1	-	1,6
	Razem	52	12	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W przypadku pozostałych działów przyczyny występujących problemów rozłożyły się bardzo zróżnicowanie. Oznaczać to może, że ze względu na specyfikę pracy danego działu inne problemy mają wpływ na jego funkcjonowanie. W przypadku działu służby zdrowia oraz działu penitencjarnego i terapeutycznego są to przyczyny ściśle związane z problemami wewnętrznymi w postaci negatywnie nastawionych przełożonych. W przypadku innych działów wśród przyczyn upatrywać należy braki kadrowe (kwatremistrzowski – najczęściej wskazań w ZK Barczewo i ZK Przytuły Stare) oraz niekorzystne zmiany w uprawnieniach emerytalnych (dział kadr, finansowy, organizacyjno-prawny).

Tabela 13. Ocena szans poprawy sytuacji funkcjonowania systemu penitencjarnego w Polsce według wskazań ZK Barczewo i ZK Przytuły Stare

Lp.	Odpowiedzi	Dział ochrony (liczba wskazań)	Udział %	Inne działy (liczba wskazań)	Udział %	Łącznie	Udział %
1.	Tak	13	9,5	11	12,1	24	10,5
2.	Nie	71	52,2	34	37,4	105	46,2
3.	Trudno powiedzieć	50	36,8	46	50,5	96	42,2
4.	Nie mam zdania	2	1,5	-	-	2	1,1
	Razem	136	100	91	100	227	100

Źródło: badanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Spośród wszystkich badanych, dwie osoby nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie. Wskazania respondentów rozłożyły się niemalże równomiernie pomiędzy odpowiedziami „nie zmienia się nic” oraz „trudno powiedzieć” – odpowiednio 46,2% oraz 42,2%. Zaledwie dwie osoby nie miały zdania na ten temat.

Tabela 14. Ocena zmian dotycząca wydłużenia wieku emerytalnego i zasad naboru do służby według wskazań ZK Barczewo

Lp.	Odpowiedzi	Dział ochrony (liczba wskazań)	Udział %	Inne działy (liczba wskazań)	Udział %	Łącznie	Udział %
1.	Jest to dobre rozwiązanie	1	0,7	-	-	1	0,4
2.	Bariera powodująca brak zainteresowania	82	53,5	39	52	121	53
3.	Pogłębia problemy w służbie	68	44,4	31	41,3	99	43,5
4.	Nie mam zdania	1	0,7	3	4	4	1,8
5.	Inna odpowiedź	1	0,7	2	2,7	3	1,3
	Razem	153	100	75	100	228	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdecydowana większość odpowiedzi w ZK Barczewo wskazuje, że wydłużenie wieku emerytalnego i zasad naboru do służby jest barierą powodującą brak zainteresowania ze strony potencjalnych pracowników oraz będzie pogłębiało problemy w służbie.

Tabela 15. Ocena zmian dotycząca wydłużenia wieku emerytalnego i zasad naboru do służby według wskazań ZK Przytuły Stare

Lp.	Odpowiedzi	Dział ochrony (liczba wskazań)	Udział %	Inne działy (liczba wskazań)	Udział %	Łącznie	Udział %
1.	Jest to dobre rozwiązanie	2	9,5	1	2,7	3	5,2
2.	Bariera powodująca brak zainteresowania	8	38	21	56,8	29	50
3.	Pogłębia problemy w służbie	10	47,7	11	29,7	21	36,2
4.	Nie mam zdania	1	4,8	2	5,4	3	5,2
5.	Inna odpowiedź	-	-	2	5,4	2	3,4
	Razem	21	100%	37	100%	58	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Analogiczna sytuacja ma miejsce w ZK Przytuły Stare, gdzie zdecydowana większość odpowiedzi respondentów wskazuje, że wydłużenie wieku emerytalnego i zasad naboru do służby jest barierą powodującą brak zainteresowania ze strony potencjalnych pracowników oraz będzie pogłębiało problemy w służbie. Wśród odpowiedzi „inne” w dziale ochrony jedna osoba wskazała, że jest to bariera powodująca pogorszenie stanu zdrowia funkcjonariuszy, zaś w przypadku innych działów dwie osoby wskazały: pogorszenie bezpieczeństwa jednostki – 1 osoba oraz pogorszenie stanu zdrowia funkcjonariuszy – również 1 osoba. W tym pytaniu funkcjonariusze mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Tabela 16. Propozycje zmian w Służbie Więziennej w opinii funkcjonariuszy działu ochrona

Lp.	Odpowiedzi	Liczba wskazań		Udział %
		ZK Barczewo	ZK Przytuły Stare	
1.	Skrócenie wieku uzyskania uprawnień emerytalnych do 20 lat	2	-	2,2
2.	Dobór kompetentnych osób na stanowiska kierownicze	1	1	2,2
3.	Skrócenie wieku uprawnień emerytalnych do 15 lat	20	2	24,2
4.	Wzrost uposażenia	18	-	19,8
5.	Powrót przywilejów dla służb	2	-	2,2
6.	Uwzględnianie wniosków, sugestii funkcjonariuszy	1	-	1,1
7.	Redukcja liczby zakładów karnych	1	-	1,1
8.	Poprawa systemu motywującego funkcjonariuszy	2	-	2,2
9.	Wymiana sprzętu i umundurowania	2	-	2,2

Lp.	Odpowiedzi	Liczba wskazań		Udział %
		ZK Barczewo	ZK Przytuły Stare	
10.	Zmiana przepisów prawnych: w tym zmiana Kodeksu karnego wykonawczego, kontaktu osadzonych ze światem zewnętrznym, zdjęcie odpowiedzialności za śmierć osadzonego	8	–	8,7
11.	Redukcja wakatów mundurowych w administracji, działy: kadri, finansów, organizacyjno-prawny	4	–	4,4
12.	Likwidacja rejonizacji osadzania skazanych	1	–	1,1
13.	Redukcja wakatów w służbie	5	–	5,4
14.	Równe traktowanie wszystkich funkcjonariuszy	3	–	3,4
15.	Ustalenie jasnych kryteriów awansu na stanowisku	1	–	1,1
16.	Zwiększenie pomocy prawnej funkcjonariuszowi	1	2	3,4
17.	Zwiększenie pomocy psychologicznej funkcjonariuszowi	1	–	1,1
18.	Podniesienie bezpieczeństwa służby	2	–	2,2
19.	Poprawa współpracy pomiędzy działami i przełożonymi	5	1	6,5
20.	Większa chęć współpracy z Centralnym Zarządem Służby Więziennej	2	–	2,2
21.	Zmiany w funkcjonowaniu zatrudnienia osadzonych	1	–	1,1
22.	Próba wprowadzenia rozwiązań systemu norweskiego	–	1	1,1
23.	Zwiększenie rygoru odbywania kary pozbawienia wolności	–	1	1,1
	Razem	83	8	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ostatnie pytanie o charakterze otwartym dotyczyło wskazania propozycji i możliwości przeciwdziałania problemom. W przypadku działu ochrony postulatami są zmiana wieku emerytalnego do okresu 15 lat, co jest zasadne ze względu na charakter pracy na tak zwanej pierwszej linii z osadzonymi. Kolejną propozycją jest zwiększenie uposażenia oraz zmiana przepisów prawnych w celu ułatwienia pracy funkcjonariuszom – 8 wskazań. Warto zaznaczyć, że pojawiły się tutaj 23 propozycje zmian i sugestii.

Tabela 17. Propozycje zmian w Służbie Więziennej w opinii funkcjonariuszy innych działów niż ochrona

Lp.	Opis przyczyny	Liczba wskazań		Udział %
		ZK Barczewo	ZK Przytuły Stare	
Działy: służba zdrowia, ewidencja, penitencjarny i terapeutyczny, kwatermistrzowski oraz finansowy, kadr, organizacyjno-prawny, samodzielne stanowisko, kierownik działu				
1.	Wzrost wynagrodzenia	6	2	16,9
2.	Polepszenie wizerunku służby	1	–	2,1
3.	Zmiana warunków emerytalnych i powrót do 15 lat służby	3	1	8,6
4.	Większe ograniczenie praw osadzonych	4	1	10,6
5.	Ujednoczenie przepisów	2	–	4,3
6.	Zwiększenie ochrony praw funkcjonariuszy	1	1	4,3
7.	Uproszczenie przepisów i procedur	1	–	2,1
8.	Możliwość szybszego odwołania ze stanowiska osób bez kompetencji	3	1	8,6
9.	Określenie ścieżki kariery i warunków pracy	3	1	8,6
10.	Zaliczenie okresu pracy do wysługi emerytalnej	1	–	2,1
11.	Zmiany systemu penitencjarnego	2	–	4,3
12.	Wprowadzenie nowych funkcji w jednostkach podstawowych	1	–	2,1
13.	Zwiększenie etatów	–	4	8,6
14.	Możliwość rozwoju zawodowego	–	1	2,1
15.	Wprowadzenie zmian przez instytucje nadrzędne	–	1	2,1
16.	Powołanie na stanowiska kierownicze osób doświadczonych	–	1	2,1
17.	Dostosowanie wynagrodzenia do stażu pracy	–	1	2,1
18.	Modernizacja przepisów prawa	–	1	2,1
19.	Poprawa przepisów dotyczących skarg skazanych	–	1	2,1
20.	Zmniejszenie wieku emerytalnego do 20 lat pracy	–	1	2,1
21.	Powołanie na stanowiska osób kompetentnych	–	1	2,1
	Razem	28	19	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W przypadku pozostałych działów najczęstszym wskazaniem również jest zmiana wieku emerytalnego na okres 15 lat służby – wskazania takie pojawiały się we wszystkich działach. W przypadku działu penitencjarnego i terapeutycznego dużo wskazań otrzymało również określenie ścieżki kariery. Podobnie jak w przypadku wcześniejszych pytań, część propozycji zmian wywodziła się niezależnie z dwóch jednostek, zaś część przedstawiana była tylko w konkretnym zakładzie karnym.

Tabela 18. Opinia ogółu funkcjonariuszy dotycząca skuteczności modernizacji Służby Więziennej

Lp.	Odpowiedzi	Dział ochrony (liczba wskazań)	Udział %	Inne działy (liczba wskazań)	Udział %	Łącznie	Udział %
1.	Tak, rozwiąże większość z nich	19	14,1	10	11,4	29	13,2
2.	Tak, wybrane problemy znikną	33	24,4	24	27,3	57	26,1
3.	Nie, przedstawione propozycje nie przyniosą oczekiwanego efektu	60	44,4	44	50	104	45,9
4.	Nie przyniosą żadnego pozytywnego skutku	19	14,1	8	9	27	12,4
5.	Wszystkie problemy znikną	4	3	2	2,3	6	2,4
	Razem	135	100	88	100	217	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Uwzględniając ogół badanych, najwięcej wskazań otrzymała odpowiedź, że proponowane zmiany nie przyniosą oczekiwanego efektu. Najmniej zaś odpowiedź, że wszystkie problemy znikną.

Zakończenie

Biorąc pod uwagę zestawienie odpowiedzi, należy stwierdzić, że w Służbie Więziennej występują problemy o zróżnicowanym podłożu. Pojawiają się one we wszystkich działach, a ich katalog jest otwarty. Najpowszechniejszymi problemami wskazanymi przez respondentów są braki kadrowe i związane z nimi nadgodziny oraz specyfika pracy w jednostkach penitencjarnych, które mogą potencjalnie rzutować na występowanie innych problemów oraz na jakość pracy. Szczególnie uwidoczniły się problemy charakterystyczne dla tej grupy zawodowej – stresujące środowisko pracy w postaci kontaktu ze światem przestępczym, nadmierna liczba aktów prawnych i trudności w ich interpretacji, występowanie zdarzeń nadzwyczajnych – szeroki katalog i bardzo duża liczba zdarzeń, które mają tendencję wzrostową oraz występowanie nepotyzmu, który ma wpływ na całokształt funkcjonowania w środowisku pracy. Jednocześnie należy zauważyć, że wszystkie wymienione problemy znalazły odzwierciedlenie w opinii respondentów, z uwzględnieniem działu, w którym pełnią służbę. Ponadto ustalono te problemy, które są najistotniejsze z punktu widze-

nia wpływu na pełnienie służby i wykonywanie pracy. W dziale ochrony wskazano 26 czynników, które mają największy wpływ na pracę funkcjonariuszy, jednak w zdecydowanej większości są to braki kadrowe generujące nadgodziny, relatywnie niskie zarobki oraz nadmiar aktów prawnych. Wyżej wymienione aspekty wymagają głębszej analizy. Służba Więzienna boryka się z problemem braku chętnych do pracy w tej formacji. Warto nadmienić, że braki kadrowe mają złożony oraz różnorodny charakter mający wpływ na całokształt działalności zakładów karnych. Należy uznać je zarówno za przyczynę innych problemów występujących w formacji, jak również za problem najistotniejszy. Skorelowany jest on z niskimi zarobkami funkcjonariuszy Służby Więziennej. Brak chętnych i odpowiednio zmotywowanych funkcjonariuszy powoduje brak zaangażowania w sprawy służbowe, w skuteczność realizowania wielu zadań, zaś fizyczny brak osób powoduje coraz liczniejsze absencje i konieczność wyboru zadań, które będą realizowane w pierwszej kolejności lub wręcz pomijane w toku służby, co musi być uznane za potencjalny problem mogący wpływać na dalszą działalność jednostki penitencjarnej.

W przypadku funkcjonariuszy innych działów najistotniejszymi przyczynami problemów są braki kadrowe, które mają największy wpływ na funkcjonowanie jednostek (takie wskazania były najliczniejsze we wszystkich działach), wszystkie inne wskazania wynikają raczej ze specyfiki pracy i wewnętrznych podziałów. Przykładem są tutaj problemy z komunikacją, szczególnie istotne z punktu widzenia działu służby zdrowia, zaś w przypadku innych działów marginalne. Jedynie w dziale penitencjarnym najwięcej wskazań otrzymało stwierdzenie dotyczące nadmiaru obowiązków służbowych, które należy skorelować z brakami kadrowymi, również dotyczącymi ten dział więziennictwa. Należy zatem uznać, że istnieje pewna dysproporcja dotycząca występowania problemów w Służbie Więziennej. Każdy dział pełni służbę w ramach określonych kompetencji i zadań, które nie są ze sobą zbieżne. Mają one wpływ na postrzeganie problemów w służbie, o czym świadczy duża liczba wskazań. Jednocześnie nie pozwala to określić jednoznacznych przyczyn problemów, ponieważ żadne ze wskazań nie osiąga zdecydowanej przewagi. Należy uznać, że problemy w Służbie Więziennej wynikają z wielu czynników, których współwystępowanie utrudnia pracę oraz generuje problemy, które mają wpływ na postrzeganie środowiska pracy jako niekorzystne. Próbując wskazać ocenę dotyczącą funkcjonowania systemu więziennictwa oraz możliwości poprawy, wzięto pod uwagę odpowiedzi wszystkich respondentów, bez podziału na działy organizacyjne. Blisko połowa respondentów (46,6%) oceniła, że system penitencjarny nie ulegnie poprawie w najbliższych kilku latach (zaledwie 13% wskazało, że ulegnie poprawie). Większość badanych negatywnie odniosła się również do zmiany w ramach modernizacji służby, która wydłużyła wiek pozwalający

uzyskać uprawnienia emerytalne. Funkcjonariusze twierdzą, że jest to bariera utrudniająca podjęcie decyzji o wstąpieniu do formacji, jak również pogłębiająca istniejące w niej problemy. Poproszono również o wskazanie rozwiązań, pozwalających na poprawę aktualnej sytuacji więziennictwa. Na pierwszym miejscu niezależnie od działu były wskazania dotyczące uprawnień emerytalnych – jest to bez wątpienia czynnik, który zachęcał do podjęcia zatrudnienia w więziennictwie. W dziale ochrony wskazano dodatkowo, że czynnikiem motywującym byłby wzrost uposażenia. Jednakże taką odpowiedź należy zestawić z mniejszymi możliwościami awansu (również finansowego) w dziale ochrony. Sami funkcjonariusze jednocześnie widzą konieczność wprowadzenia zmian, blisko połowa z nich sygnalizowała propozycje zmian dotyczących funkcjonowania pracy.

Służba Więzienna, stojąc wobec wyzwania problemów kadrowych, powinna rozważyć konieczność wprowadzenia gruntowych zmian dotyczących racjonalizacji kosztów, poprawy warunków finansowych zatrudnienia sprzyjających redukcji liczby nadgodzin i braków kadrowych. Tak, aby stała się atrakcyjna wobec innych formacji mundurowych oraz prywatnych przedsiębiorców.

Bibliografia

- Kotowska M., *Czy polskie więzienia są przygotowane na imigrantów? Rozważania na tle art. 109 § 1 Kodeksu karnego wykonawczego*, w: *Ochrona praw człowieka w polityce migracyjnej Polski i Unii Europejskiej*, red. W. Pływaczewski, M. Ilnicki, Olsztyn 2016.
- Kotowska M., *Prawo do skargi w praktyce penitencjarnej*, w: *Karnomaterialne i procesowe instrumenty ochrony jednostki przed nadużyciami władzy państwowej*, red. J. Karaźniewicz, T. Kuczur, Toruń 2015.
- Kotowska M., *Przemyt przedmiotów niebezpiecznych i niedozwolonych na teren jednostek penitencjarnych*, *Przegląd Więziennictwa Polskiego* 2014, nr 83.
- Kotowska M., *Zagrożenie zjawiskiem korupcji ze strony członków zorganizowanych grup przestępczych z perspektywy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, *Studia Prawnoustrojowe* 2015, nr 27.
- Lasocik Z., *Funkcjonowanie oddziałów dla tzw. „więźniów niebezpiecznych” w Polsce*, *Archiwum Kryminologii* 2009, t. 31.
- Lelental S., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, wyd. 7, Warszawa 2020.
- Nielączna M., *„Człowiek w akwarium” – postępowanie z więźniami „niebezpiecznymi” w oddziałach o specjalnych zabezpieczeniach*, *Archiwum Kryminologii* 2014, t. 36, DOI: 10.7420/AK2014F.