

**CENTRUM SZKOLENIA
STRAŻY GRANICZNEJ**

21

PROBLEMY OCHRONY GRANIC

BIULETYN

Kętrzyn

2002

PROBLEMY OCHRONY GRANIC

BIULETYN

NR 21

KĘTRZYN

2002

KOMITET REDAKCYJNY: Marek Waszczuk (przewodniczący),
Adam Rydel (sekretarz),
Janusz Cieślewicz, Mirosław Janicki,
Andrzej Masłoń, Andrzej Rak,
Janusz Romaniak, Jan Szczerba (członkowie),
Katarzyna Dzieszkwicz (redaktor)

© Wszelkie prawa zastrzeżone.

ISSN 1505-1757

CENTRUM SZKOLENIA
STRAŻY GRANICZNEJ
Kętrzyn 2002
ark. wyd. 9,75
ark. druk. 13,5

Druk: „Poligrafia” CSSG Kętrzyn
Zam. nr, nakład 150 egz.

Od redakcji

Niniejszy numer naszego Biuletynu jest różnorodny pod względem zawartości. Czytelnik może zapoznać się z dylematami moralnymi, jakie przeżywają funkcjonariusze SG bezpośrednio na granicy, specyfiką służby, ale równocześnie z funkcjonowaniem systemu nadzoru granicy na Węgrzech, metodami szkolenia funkcjonariuszy w Lubece, zasadami tworzenia i funkcjonowania punktów kontrolnych w Niemczech, sposobami przeprowadzania przesłuchań w BGS i SG, a także kształceniem pirotechników dla naszych potrzeb, czy też efektywnością szkolenia zawodowego funkcjonariuszy SG.

Pierwszy funkcjonujący w państwie polskim system ochrony granicy scharakteryzowany został w artykule „System ochrony i obrony granic za Mieszka I i Bolesława Chrobrego”.

Wnikliwy odbiorca będzie miał możliwość uzyskania informacji na temat zasad, procedur i przesłanek stosowania kontroli operacyjnej oraz przypomnieć sobie zasady bezpiecznego postępowania i posługiwania się bronią palną.

Zapraszamy do współpracy i dzielenia się z nami swoimi uwagami.

Spis treści

Od redakcji.....	3
------------------	---

ARTYKUŁY I ROZPRAWY

Jacek Guźniczak, Mirosław Szynkowski, Kazimierz Ejdys: Wybrane techniki interwencji stosowane przez funkcjonariuszy Niemieckiej Federalnej Straży Granicznej	7
Ireneusz Sadowski: Tworzenie i funkcjonowanie punktów kontrolnych (materiały seminaryjne – PHARE TWINNING Niemcy)	25
Barbara Tokarczyk: Odpowiedzialność funkcjonariusza Straży Granicznej w świetle <i>Księżeczki o człowieku</i> Romana Ingardena.....	41
Lucyna Sikorska: Specyfika służby funkcjonariusza Straży Granicznej a problematyka powinności wobec zawodu.....	63
Eliza Chmura: Dylematy moralne funkcjonariuszy Straży Granicznej związane z pracą zawodową (w opinii Studium Oficerskiego rocznik 2001/2002).....	79
Ewa Jurkiewicz: Efektywność szkolenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej w świetle przeprowadzonych badań, cz. II ...	101

MISCELLANEA

Marek Paprocki: System ochrony i obrony granic za Mieszka I i Bolesława Chrobrego.....	119
Marian Stanisławski: Bezpieczne postępowanie i posługiwanie się bronią palną.....	131
Przemysław Kuźmiński: Kontrola operacyjna w ustawie o Straży Granicznej.....	139
Piotr Mika: System nadzoru granicy państwowej Węgier.....	147

Jan T r e s k a:	Przesłuchanie policyjne jako element wykonywania zadań BGS	153
Ireneusz S a d o w s k i:	Przeprowadzenie przesłuchania – podstawowe wiadomości o przesłuchaniu (materiały seminaryjne), cz. I	163
Marian A d a m o w i c z:	Szkolenie pirotechniczne w SG.	169

OPINIE I RECENZJE

Robert L e o n o w i c z:	M.F. Hirigoyen, <i>Molestowanie moralne. Perversyjna przemoc w życiu codziennym</i> , „W drodze”, Poznań 2002.	177
Ireneusz B i e n i e c k i:	Nowe wydanie „Przeglądu Morskiego” nr 7-8, Gdynia 2002	197
Zbigniew K ę p a:	<i>Policja-etyka-Kościół</i> , red. E. Wiszowaty, G. Kędzierska, W. Pływaczewski, Szczytno 2002.....	199
Janusz R o m a n i a k:	KALENDARIUM.....	210

ARTYKUŁY I ROZPRAWY

kpt. Jacek Guźniczak
mjr Mirosław Szynkowski

CS SG w Kętrzynie

mjr Kazimierz Ejdyś

W-M OSG w Kętrzynie

WYBRANE TECHNIKI INTERWENCJI STOSOWANE PRZEZ FUNKCJONARIUSZY NIEMIECKIEJ FEDERALNEJ STRAŻY GRANICZNEJ

Analiza tragicznych wypadków w służbie i wynikające z niej wnioski stały się przyczyną zmian zasad szkolenia funkcjonariuszy. Stwierdzono, że wyszkolenie i wyposażenie funkcjonariuszy jest niewystarczające, m.in. funkcjonariusze wykonywali obowiązki służbowe bez kamizelek kuloodpornych oraz z nieprzeładowaną bronią. Stwierdzono również, że z powodu rutyny podczas legitymowania funkcjonariusze lekceważą obowiązki, gdyż przyjmują błędną postawę do legitymowania, wzajemnie nie ubezpieczają się, brakuje im niezbędnego wyposażenia.

Treść i zakres szkolenia

W wyniku przeprowadzonej analizy w BGS odbyło się szereg szkoleń, w ramach których uczestniczyło 20 funkcjonariuszy polskiej Straży Granicznej (m.in. w dniach 1-12.07.2002 – szkolenie PHARE Twinning Project PL 2000/IB/JH01), które obejmowały zagadnienia ze szkolenia strzeleckiego oraz treningu taktyki interwencji w oparciu o przepisy dotyczące użycia środków przymusu bezpośredniego. Bardzo interesująca tematyka dostosowana była do umiejętności i doświadczeń uczestników – funkcjonariuszy SG.

Wysoki poziom organizacyjny związany był m.in. z wykorzystaniem wszystkich dostępnych pomocy dydaktycznych oraz z wzorową jakością tłumaczeń. Prowadzący zajęcia (9 instruktorów – trenerów działań interwencyjnych i strzelectwa) byli bardzo dobrze przygotowani pod względem merytorycznym.

W Niemczech pierwszym etapem interwencji jest komunikacja funkcjonariusza z osobą legitymowaną. Gdy z różnych przyczyn komunikacja jest niemożliwa, funkcjonariusz musi posiadać umiejętności skutecznego działania. W celu wypracowania nowych zasad szkolenia oraz zapoznania ze szkoleniem z powyższego zakresu, jakim podlegają funkcjonariusze policji w USA, skierowano do Stanów Zjednoczonych na 4 tygodnie dwóch funkcjonariuszy BGS. Celem treningu przetrwania było nabycie profesjonalnych umiejętności działania w sytuacjach, gdy komunikacja jest niemożliwa.

Szkolenie przebiegało wg modułu, w skład którego wchodzi wychowanie fizyczne, techniki interwencji oraz strzelectwo. W powyższej kombinacji ćwiczone m.in.: przeprowadzanie kontroli pojazdów, wyciąganie osób z pojazdów, przeszukiwanie osób i pojazdów, wkraczanie i przeszukiwanie budynków oraz teoretyczne zasady nietypowych zachowań. Każdy uczestnik szkolenia zużywał dziennie 300 szt. amunicji. Po wydarzeniach 11 września 2000 r. zobowiązano każdego funkcjonariusza policji USA do zaliczenia w ciągu 2 lat ww. szkolenia.

W trakcie szkolenia zauważono m.in. następujące różnice pomiędzy działaniem policjanta w USA i w Niemczech:

- W USA obowiązującą postawą negocjacyjną funkcjonariusza jest postawa z bronią w rękach, natomiast w Niemczech obowiązującą postawą negocjacyjną funkcjonariusza jest postawa z ręką na broni.
- W USA funkcjonariusz strzela „dubletami” (w pierś i głowę), w Niemczech funkcjonariusz strzela pojedynczo.
- W USA prawie każdy funkcjonariusz wyposażony jest w 3 sztuki broni (jedna przy pasie głównym, druga zapasowa, na łydce, trzecia to broń długa, przewożona w samochodzie służbowym), natomiast w Niemczech funkcjonariusz wyposażony jest w 1 sztukę broni służbowej.

Od 2002 r. w Niemczech zostały zmienione programy szkolenia i funkcjonariuszy szkoli się wg modułu podobnego, jaki obowiązuje w USA. Obejmuje on użycie środków przymusu bezpośredniego, wf, techniki interwencji, strzelectwo, komunikację, ze szczególnym uwzględnieniem kontroli pojazdów, wchodzenie do pomieszczeń oraz

obezwładnianie. Zminimalizowano liczbę technik ograniczając się do opanowania wybranych 2-3 technik.

Szkolenie strzeleckie

Praktyczne zajęcia ze szkolenia strzeleckiego zostały poprzedzone zajęciami teoretycznymi z zakresu budowy broni oraz zasad bezpieczeństwa. Podczas zajęć praktycznych zrealizowano:

- ćwiczenia w posługiwaniu się bronią – dobywanie, przyjmowanie postawy,
- celowanie, przeładowywanie, rozładowanie, chowanie broni – w postawie stojącej, w marszu, biegu,
- rozkładanie i składanie broni indywidualnie i zespołowo,
- strzelania statyczne, szybkie, dynamiczne i sytuacyjne z P-6 oraz MP-5.

Techniki interwencji

W sytuacjach kryzysowych ludzie często zachowują się nietypowo. Nagłe znalezienie się człowieka w takiej sytuacji w połączeniu z lękiem, paniką, stresem, zaburzeniami psychicznymi, alkoholem, narkotykami, odczuciem nienawiści, złości, bardzo często wywołuje uruchomienie „rezerw” organizmu, które powodują znieczulenie na odczuwanie bólu oraz zdolność do obrony, aż do całkowitego fizycznego wyczerpania organizmu.

W ubiegłych latach w Niemczech w wyniku wystąpienia ww. reakcji organizmu w połączeniu ze stosowaniem środków przymusu bezpośredniego, z powodu wyczerpania organizmu, m.in. brak oddechu, kilka osób poniosło śmierć lub doznało trwałych uszczerbków na zdrowiu. Z tego powodu zmodyfikowano w Niemczech programy szkolenia, na rzecz bezbłędneho wykonywania niezbędnych technik interwencji.

Podczas zajęć praktycznych zrealizowano następujące zagadnienia:

- ◆ rodzaje kajdanek stosowanych przez funkcjonariuszy BGS – zamykanie, blokowanie, otwieranie kajdanek przez funkcjonariusza, otwieranie kajdanek przez osoby zatrzymane;
- ◆ postawy, poruszanie się;
- ◆ zabezpieczenie broni przed odebraniem;

- ◆ chwytty obezwładniające (nadgarstkowe, łokciowo-barkowe);
- ◆ tor przeszkód (łącznie czas trwania ćwiczeń 14 min.):
 - stacja 1 – obrona w parterze,
 - stacja 2 – kopnięcia manekina,
 - stacja 3 – uderzenia,
 - stacja 4 – kopnięcia kolanem,
 - stacja 5 – przeciąganie manekina,
 - stacja 6 – kopnięcia w przód,
 - stacja 7 – skakanka;
- ◆ tor taktyczny – bieg, pokonywanie przeszkód, obserwacja i zapamiętywanie charakterystycznych znaków, rozwiązywanie i podejmowanie decyzji w nietypowych sytuacjach;
- ◆ walka w parterze;
- ◆ uwalnianie z duszeń;
- ◆ walka kijkami;
- ◆ gimnastyka z elementami aerobiku, boksu oraz wschodnich sztuk walki;
- ◆ tor przeszkód (łącznie czas trwania ćwiczeń 100 min – 5 x 20 min.):
 - stacja 1 – techniki zatrzymywania,
 - stacja 2 – walka w parterze, obrona przed odebraniem broni,
 - stacja 3 – interwencja po otrzymaniu zgłoszenia o włamaniu do sklepu,
 - stacja 4 – składanie i rozkładanie MP-5 w połączeniu z biegiem,
 - stacja 5 – składanie i rozkładanie P-6 w połączeniu z obroną przed odebraniem broni;
- ◆ obrona przed obchwytem, nelsonem;
- ◆ wyprowadzanie z samochodu;
- ◆ wyprowadzanie z autobusu;
- ◆ wyprowadzanie z pociągu;
- ◆ tor przeszkód – pokonuje się biegiem, odległość pomiędzy stacjami około 30-40 m:
 - stacja 1 – obrona przed duszeniem z przodu,
 - stacja 2 – obrona przed uderzeniem pałą z góry,
 - stacja 3 – obrona przed obchwytem z przodu,
 - stacja 4 – obrona przed kopnięciem z przodu,

- stacja 5 – obrona przed odebraniem broni,
- stacja 6 – obrona przed ciosem sierpowym,
- stacja 7 – obrona przed nelsonem,
- stacja 8 – obrona przed uderzeniem pałką z góry,
- stacja 9 – obrona przed pchnięciem pałką i obchwytem z tyłu,
- stacja 10 – obrona przed atakiem na nogi,
- stacja 11 – obrona przed duszeniem pod pachą,
- stacja 12 – obrona przed atakiem z przodu,
- stacja 13 – obrona przed uderzeniem nożem,
- stacja 14 – obrona przed obchwytem z tyłu,
- stacja 15 – obrona przed duszeniem z tyłu w leżeniu tyłem,
- stacja 16 – obrona przed uderzeniem pałką,
- stacja 18 – obrona przed kopnięciem i uderzeniem,
- stacja 19 – obrona przed ciosem sierpowym,
- stacja 20 – obrona przed obchwytem z przodu,
- stacja 21 – obrona przed uderzeniem na odlew z góry,
- stacja 22 – obrona przed nelsonem,
- stacja 23 – obrona przed zablokowaniem drzwi,
- stacja 24 – kopnięcia manekina,
- stacja 25 – bieg w miejscu,
- stacja 26 – złożenie P-6, strzelanie na czas.

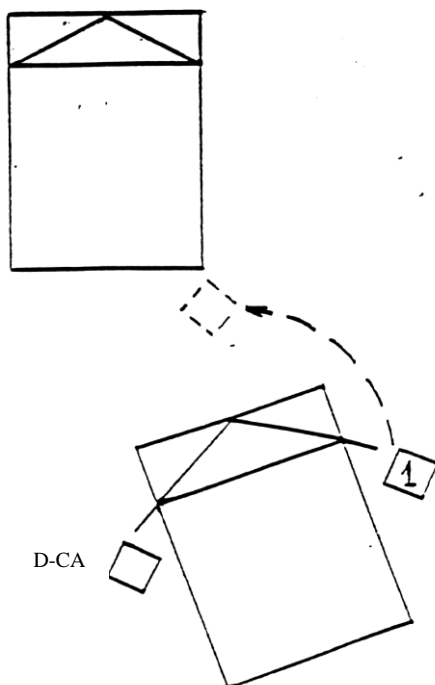
Taktyka interwencji

Zatrzymywanie i kontrola pojazdów

1. Sposób kontroli i zatrzymywania pojazdu w Niemczech z podejrzeniem popełnienia wykroczenia lub przestępstwa.

Patrol występuje w składzie 2 funkcjonariuszy z pojazdem służbowym Po podaniu sygnału do zatrzymania oraz zatrzymaniu się pojazdu kontrolowanego na poboczu drogi, funkcjonariusze zatrzymują swój pojazd za pojazdem kontrolowanym i zajmują miejsca za drzwiami swojego pojazdu. Po zgłoszeniu informacji do centrali o zamiarze kontroli pojazdu, dowódca patrolu nakazuje kierowcy kontrolowanego pojazdu wyłączenie silnika, położenie kluczyków pojazdu na dachu pojazdu, w godzinach wieczornych i nocnych zapalenie światła wewnętrznego pojazdu oraz położenie rąk na kierownicy. Po wykonaniu tych

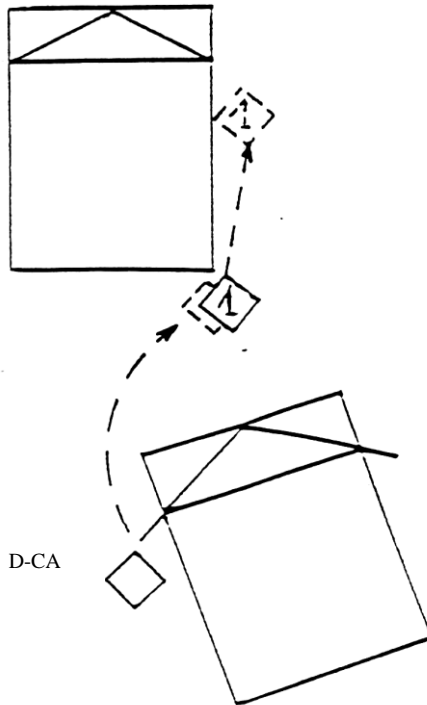
czynności przez kierowcę funkcjonariusz nr 1 podchodzi do pojazdu, opiera się lewą ręką o bagażnik samochodu w celu pozostawienia tam swoich odcisków palców, zabezpieczenia bagażnika pojazdu przed otwarciem przez osobę mogącą znajdować się w bagażniku oraz sprawdzenia czy silnik został rzeczywiście wyłączony. Następnie obserwuje przez szyby oraz przez prawe boczne lusterko pojazdu wnętrze pojazdu i podaje dowódcy informacje o sytuacji w pojeździe (rys. nr 1).



Rys. nr 1

Po wykonaniu tych czynności funkcjonariusz nr 1 uderza lewą ręką w bagażnik pojazdu, powodując w ten sposób obrócenie się kontrolowanego kierowcy w prawo o 99%, i jednocześnie przesuwa się do przednich drzwi pojazdu. W tym samym czasie dowódca patrolu bardzo szybko zajmuje miejsce funkcjonariusza nr 1 i pełni funkcję zabezpieczającego. Po zajęciu pozycji przez obu funkcjonariuszy, dowódca jest niewidoczny

dla kierowcy i wówczas funkcjonariusz nr 1 przystępuje do legitymowania (rys. nr 2). Po podjęciu decyzji o zatrzymaniu funkcjonariusz nr 1 nakazuje kierowcy opuszczenie pojazdu poprzez wyjście z pojazdu przez prawe drzwi. Kierowca wykonując to polecenie jest zmuszony przejść przez fotel pasażera, co sprawia, że funkcjonariusze mają ułatwione podjęcie interwencji.

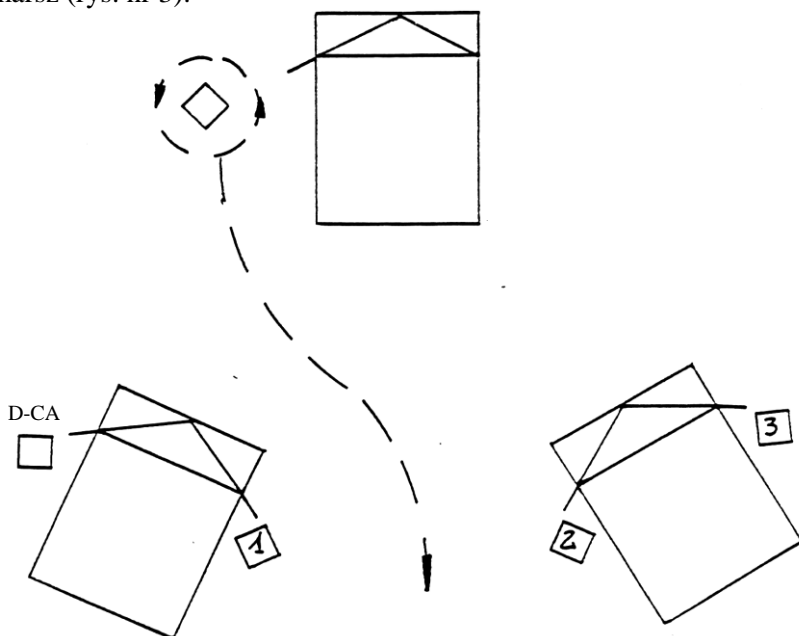


Rys. nr 2

2. Sposób kontroli i zatrzymywania pojazdu w USA z podejrzeniem popełnienia wykroczenia lub przestępstwa.

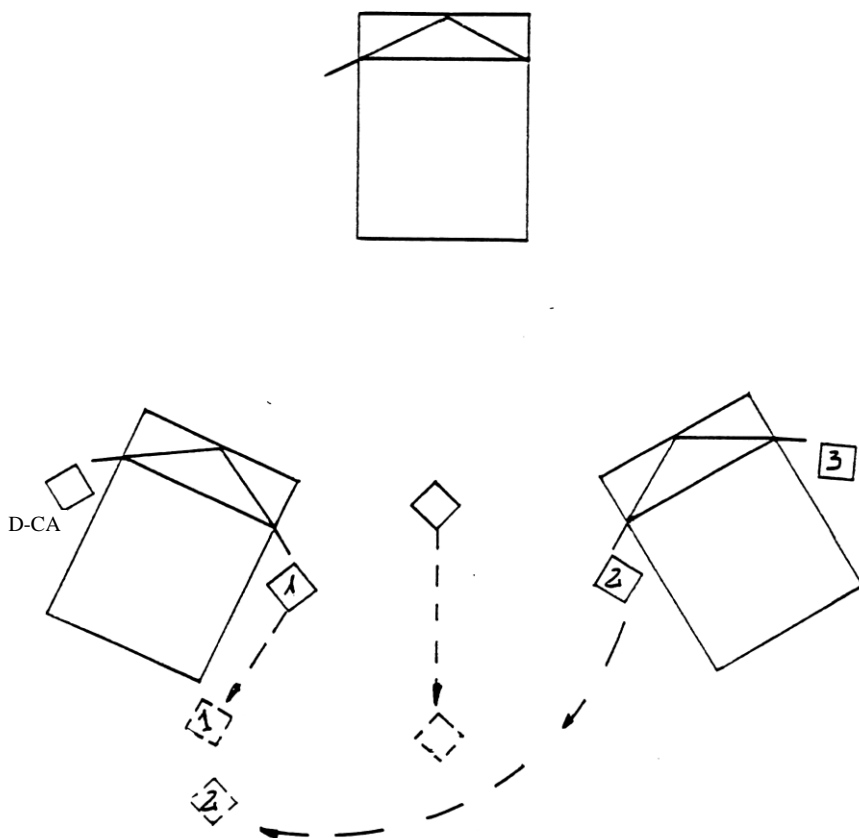
Patrol występuje w składzie 4 funkcjonariuszy z dwoma pojazdami służb. Po podaniu sygnału do zatrzymania oraz zatrzymaniu się pojazdu kontrolowanego na poboczu drogi, funkcjonariusze zatrzymują swoje pojazdy za pojazdem kontrolowanym, zajmują miejsca za drzwiami swoich pojazdów z bronią wycelowaną w kierunku kontrolowanego pojazdu

i zabezpieczają dalsze działania. Po zgłoszeniu informacji o zamiarze kontroli pojazdu dowódca patrolu nakazuje kierowcy kontrolowanego pojazdu kolejno: wyłączenie silnika, położenie kluczyków pojazdu na dachu pojazdu, w godzinach wieczornych i nocnych zapalenie światła wewnętrznego pojazdu, otworenie drzwi od zewnętrznej strony oraz opuszczenie pojazdu z rękoma w górze, tyłem do policjantów, nakazuje pozostać innym osobom w pojeździe. Po opuszczeniu pojazdu nakazuje kierowcy powolne obrócenie się wokół własnej osi o 360°, powolne zdjęcie kurtki, płaszcza itp. oraz odrzucenie jej w bok. Następnie nakazuje kierowcy iść tyłem w kierunku policjantów kierując głosem jego marsz (rys. nr 3).



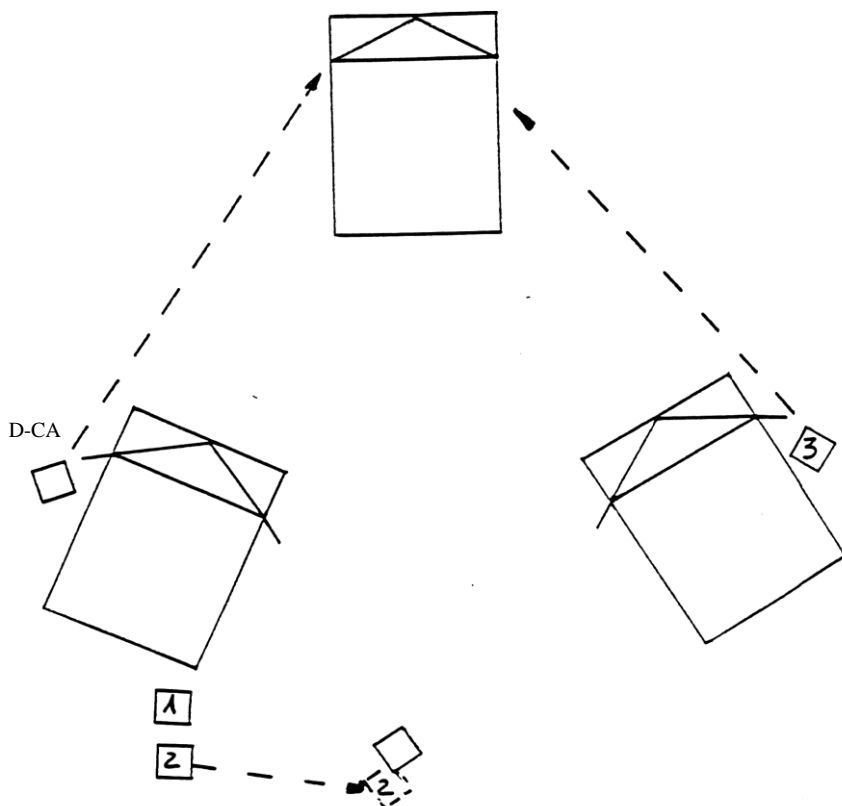
Rys. nr 3

Gdy kierowca znajdzie się pomiędzy pojazdami policyjnymi, funkcjonariusze zamieniają się rolami. Dowódca przejmuje obowiązki zabezpieczającego, natomiast funkcjonariusz nr 1 przejmuje kierownicę i kieruje go na tyły pojazdów policyjnych oraz nakazuje mu położyć się na ziemię (rys. nr 4). Funkcjonariusz nr 2 przechodzi na stronę funkcjonariusza nr 1.



Rys. nr 4

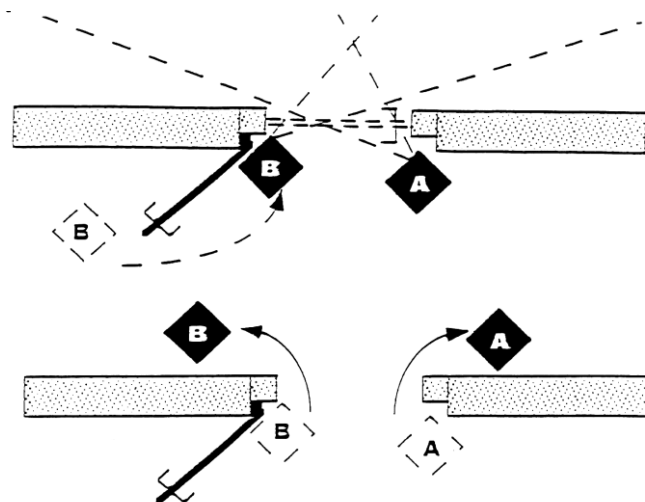
Funkcjonariusz nr 2 dokonuje zatrzymania kierowcy (rys. nr 5). Dowódca wzywa posiłki w celu odebrania zatrzymanego, a funkcjonariusze powracają do pozycji wyjściowej i zatrzymują pozostałe osoby. Po zatrzymaniu wszystkich osób, dowódca i funkcjonariusz nr 3 podchodzi do pojazdu, dokonuje przeszukania i zabezpieczenia pojazdu.



Rys. nr 5

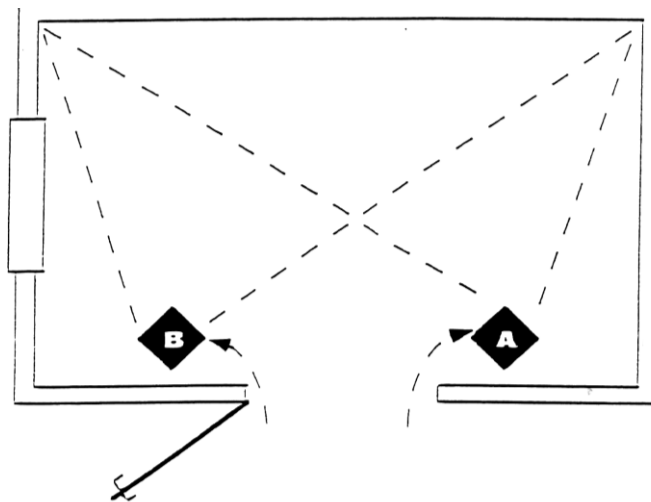
Wchodzenie do pomieszczeń

Przed rozpoczęciem służby funkcjonariusze sprawdzają wyposażenie i omawiają zasady działania. Przed wejściem do pomieszczenia dowódca patrolu informuje centralę o swojej decyzji. Do pomieszczenia wchodzi z odpiętymi kaburami oraz ręką na broni. Funkcjonariusz A otwiera drzwi, funkcjonariusz B blokuje drzwi lewą nogą i obydwaj obserwują wnętrze. Do pomieszczenia wchodzi jako pierwszy ten funkcjonariusz, który pierwszy zaczął obserwację wnętrza pomieszczenia (rys. nr 6).



Rys. nr 6

Po wejściu do pomieszczenia obserwują wnętrze i przystępują do przeszukania pomieszczenia (rys. nr 7). Gdy funkcjonariusze zauważą osobę, jeden funkcjonariusz podejmuje rozmowę, a drugi go ubezpiecza (np. oślepią osobę światłem latarki) i w zależności od sytuacji podejmują określone działania.



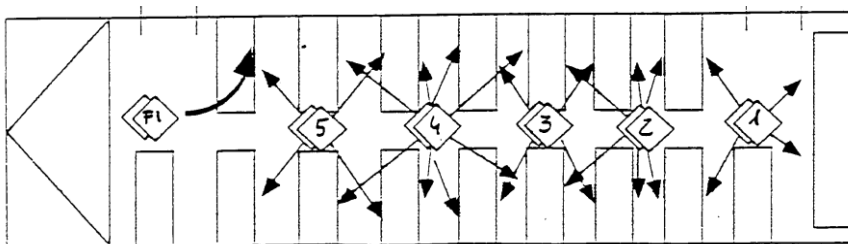
Rys. nr 7

Interwencje w autobusach

Do przywrócenia naruszonego porządku publicznego w środkach komunikacji kierowane są pododdziały interwencyjne, specjalne i szturmowe.

Model 1

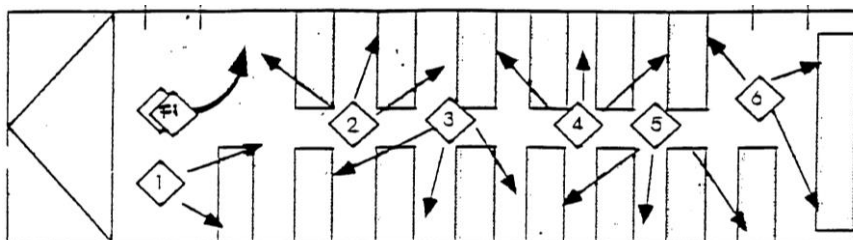
Po zatrzymaniu autobusu następuje zabezpieczenie terenu wokół oraz tylnych drzwi pojazdu. Po otwarciu przednich drzwi autobusu dowódca pododdziału trzykrotnie wzywa pasażerów autobusu do zachowania zgodnego z prawem oraz opuszczenia pojazdu. W przypadku niewykonania polecenia, funkcjonariusze wkraczają do autobusu w składzie 5 par funkcjonariuszy zabezpieczających oraz 1 pary funkcjonariuszy interwenujących. Aby wywrzeć właściwe mocne wrażenie na pasażerach, pierwszy funkcjonariusz wkraczający do pojazdu powinien być wysoki, dobrze zbudowany a wejście grupy musi charakteryzować się szybkością, zdecydowaniem, wzorową organizacją. Po wkroczeniu do autobusu (rys. nr 8) funkcjonariusze każdej pary zabezpieczającej stoją plecami do siebie i zabezpieczają wewnątrz pojazdu. Funkcjonariusze pary interwenującej zaczynają od pierwszych siedzeń wyprowadzać zatrzymanych na zewnątrz autobusu, gdzie przejmują ich funkcjonariusze zabezpieczający teren wokół autobusu. W miarę opróżniania pojazdu funkcjonariusze par zabezpieczających przesuwiają się w głąb autobusu i w chwili, gdy pasażerowie z części początkowej i środkowej są wyprowadzeni są na zewnątrz, również przystępują do wyprowadzania osób z autobusu.



Rys. nr 8

Model 2

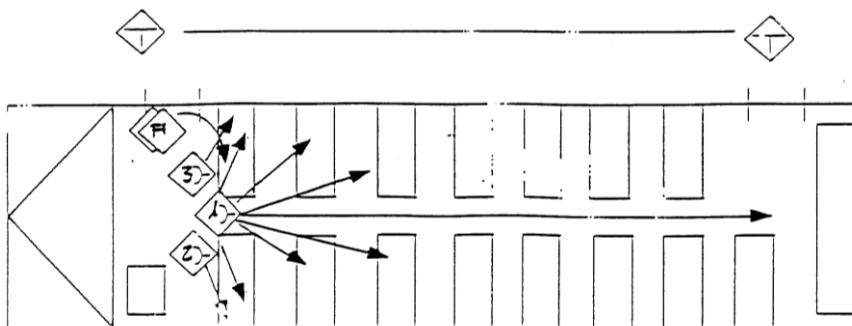
Skład grupy, która wkracza do autobusu, to 6 funkcjonariuszy zabezpieczających i dwóch interweniujących (rys. nr 9). Pozostałe zasady działania jak w modelu 1.



Rys. nr 9

Model 3

Skład grupy, która wkracza do autobusu, to 3 funkcjonariuszy zabezpieczających i dwóch interweniujących (rys. nr 10). Pozostałe zasady działania jak w modelu 1.

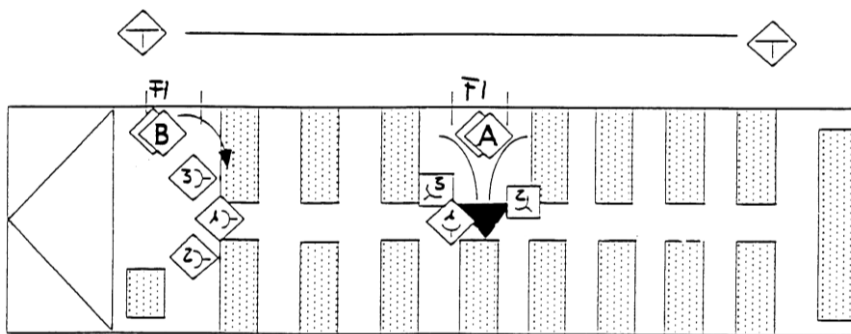


Rys. nr 10

Model 4

W przypadku otwartych dwóch drzwi autobusu, do pojazdu wkraczą dwie grupy funkcjonariuszy, każda w składzie 3 funkcjonariuszy zabezpieczających oraz 2 funkcjonariuszy interweniujących (rys. nr 11).

Funkcjonariusze interweniujący obu grup zaczynają jednocześnie wyprowadzać pasażerów: z grupy A – w kierunku od środka autobusu do początku pojazdu, z grupy B – w kierunku od początku autobusu do grupy A. Gdy wszyscy pasażerowie z przedniej części autobusu zostaną wyprowadzeni, grupa A przechodzi na tył pojazdu, grupa B zajmuje miejsce grupy A, a funkcjonariusze interweniujący zaczynają wyprowadzać osoby w kierunku od początku do końca pojazdu.



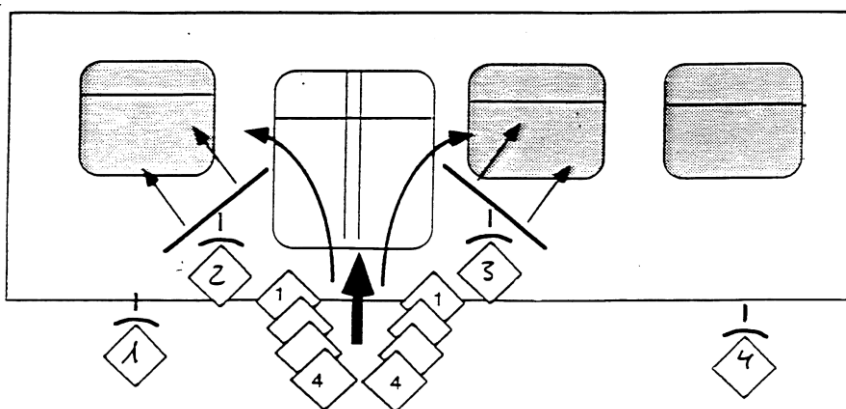
Rys. nr 11

Interwencje w pociągach

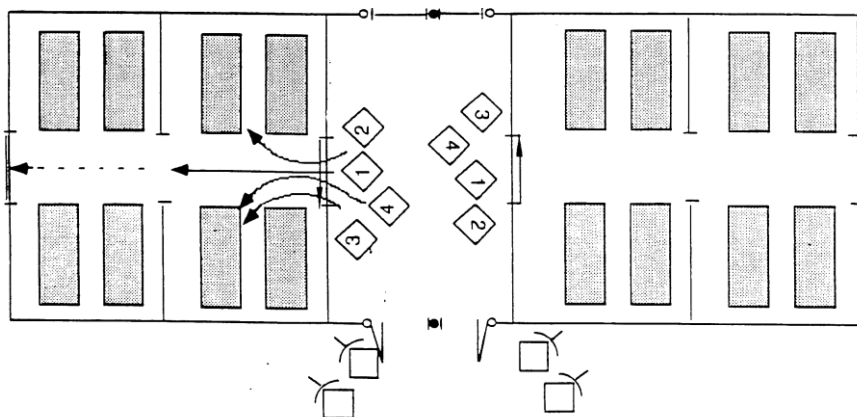
Model 1 – wagon bez przedziałów, z jednym wejściem

Po zatrzymaniu pociągu następuje zabezpieczenie terenu wokół pociągu oraz przejść pomiędzy wagonami. Funkcjonariusze zabezpieczający wagon wyposażeni są dodatkowo w tarcze ochronne, w celu zabezpieczenia pozostałych funkcjonariuszy przed przedmiotami rzuconymi z wagonu (rys. nr 12). Po otwarciu drzwi wagonu dowódca pododdziału trzykrotnie wzywa pasażerów pociągu do zachowania zgodnego z prawem oraz opuszczenia wagonu. W przypadku zablokowania drzwi od wewnątrz, funkcjonariusze w celu „zmylenia” osób, które blokują drzwi, wpuszczają do środka wagonu niewielką ilość nieszkodliwego dla zdrowia dymu. W przypadku niewykonania przez pasażerów polecenia do opuszczenia wagonu, funkcjonariusze wkraczają do wagonu w składzie dwóch grup po 4 funkcjonariuszy każda (rys. nr 13). Aby wyrzucić

właściwe wrażenie na pasażerach, funkcjonariusze, którzy pierwsi wkraczają do wagonu i zabezpieczają wagon muszą być wysocy, dobrze zbudowani a samo wejście grup musi charakteryzować się szybkością, zdecydowaniem, wzorową organizacją. Po wkroczeniu do wagonu funkcjonariusze interwenujący zaczynają od pierwszych miejsc wyprowadzać zatrzymanych na zewnątrz wagonu, gdzie przejmują ich funkcjonariusze zabezpieczający teren wokół pociągu.



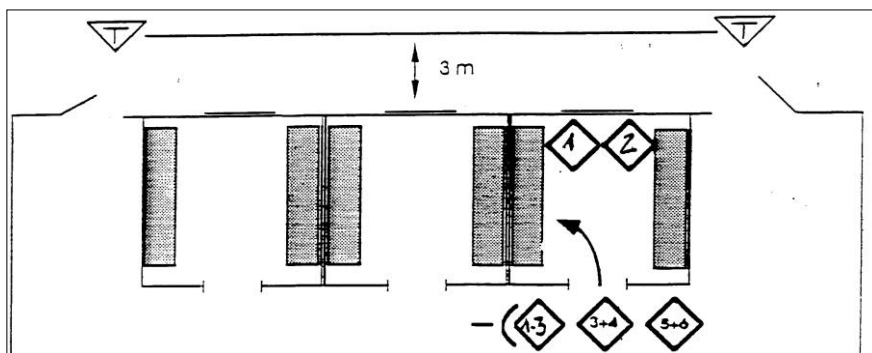
Rys. nr 12



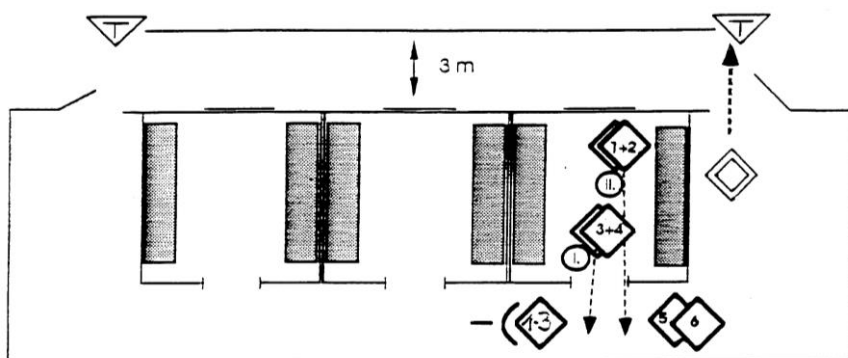
Rys. nr 13

Model 2 – wagon z przedziałami zamkniętymi, z dwoma wyjściami

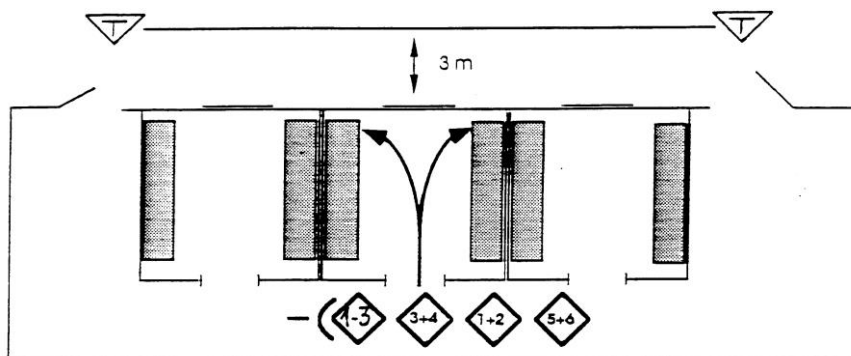
Po zatrzymaniu pociągu następuje zabezpieczenie terenu wokół pociągu oraz tylnych drzwi wagonu. Po otworzeniu przednich drzwi wagonu dowódca pododdziału trzykrotnie wzywa pasażerów pociągu do zachowania zgodnego z prawem oraz opuszczenia wagonu. W przypadku niewykonania przez pasażerów polecenia, funkcjonariusze wkraczają do wagonu w składzie 1-3 funkcjonariuszy zabezpieczających oraz 3 par funkcjonariuszy interweniujących (rys. nr 14). Aby wywrzeć właściwe wrażenie na pasażerach, pierwszy funkcjonariusz wkraczający do wagonu jest wysoki, dobrze zbudowany a samo wejście grupy charakteryzuje się szybkością, zdecydowaniem, wzorową organizacją. Po wkroczeniu do wagonu funkcjonariusze grupy zabezpieczającej stają na wysokości 1 i 2 przedziału i zabezpieczają wewnątrz wagonu. Funkcjonariusze par interweniujących zaczynają od pierwszego przedziału wyprowadzać zatrzymanych na zewnątrz wagonu, gdzie przejmują ich funkcjonariusze zabezpieczający teren wokół pociągu (rys. nr 15). W miarę opróżniania przedziałów wagonu funkcjonariusze grupy zabezpieczającej przesuwiają się w głąb wagonu (rys. nr 16).



Rys. nr 14



Rys. nr 15



Rys. nr 16

Funkcjonariusze zabezpieczający występują z bronią służbową, natomiast funkcjonariusze interwenujący bez broni.

Wybór modelu interwencji każdorazowo zależy od bieżącej sytuacji, sił i środków oraz wyszkolenia pododdziałów interwenujących. W trakcie szkolenia wykorzystano następujące filmy szkoleniowe:

- „Budowa kajdanek oraz sposoby otwierania ich przez osoby zatrzymane”.
- „Motywy zachowania się oraz uruchomienie rezerw organizmu”.
- „Kontrola pojazdów”.
- „Filmy nakręcone w trakcie zajęć”.

Aktywne uczestnictwo we wszystkich ww. zajęciach, prowadzonych z uwzględnieniem procedur i standardów stosowanych w Niemczech oraz Polsce, umożliwiło funkcjonariuszom SG nabycie teoretycznej i praktycznej wiedzy oraz umiejętności z powyższego zakresu.

W związku z ciągłym wzrostem przestępczości oraz wymogami, jakie stoją przed funkcjonariuszami SG, należałoby rozważyć wprowadzenie okresowego uczestnictwa w kursach o podobnym charakterze wszystkich funkcjonariuszy Oddziałów, którzy prowadzą działania bezpośrednio.

W ciągu ostatnich kilku lat przeprowadzane są w Niemczech dogłębne analizy użycia broni w stosunku do funkcjonariuszy i przez funkcjonariuszy oraz napaści na funkcjonariuszy w czasie wykonywania obowiązków służbowych. Każdy wypadek podlega szczegółowej analizie odnośnie przyczyn, postępowania funkcjonariusza i napastnika, skutków napaści oraz podjętych działań funkcjonariusza i ich skutków. Na tej podstawie modyfikowane są programy i plany szkolenia, wyposażenie i zachowanie funkcjonariuszy podczas służby. Również u nas wskazane byłoby zapoznawanie funkcjonariuszy ze statystyką podobnych wypadków w skali danego roku, jakie występują w Policji i Straży Granicznej.

Wiedza i umiejętności funkcjonariuszy biorących udział w szkoleniu wykorzystywane są do przeszkolenia funkcjonariuszy macierzystych jednostek, zwłaszcza wiadomości z zakresu taktyki interwencji wyzyskuje się w akcjach prowadzonych w autobusach i pociągach, w szkoleniach realizowanych w ramach Szkoły Podoficerskiej, Szkoły Chorążych i przeszkoleniu specjalistycznym wymaganym do mianowania na pierwszy stopień oficerski oraz szkoleniach prowadzonych w oddziałach z etatowymi i nieetatowymi pododdziałami odwodowymi.

Zajęcia ze szkolenia strzeleckiego należałoby prowadzić w warunkach jak najbardziej zbliżonych do realnych. W związku z powyższym właściwym byłoby wyposażenie strzelnic w ośrodkach szkolenia w niezbędny sprzęt audiowizualny (na wzór BGS).

W celu dalszego doskonalenia nabytych umiejętności zasadnym byłoby zorganizowanie dalszych szkoleń z zakresu taktyki i techniki interwencji oraz szkolenia strzeleckiego, co już ma odzwierciedlenie w oferowanym oddziałom naszej formacji katalogu szkoleń specjalistycznych.

ppor. Ireneusz Sadowski

CS SG w Kętrzynie

TWORZENIE I FUNKCJONOWANIE PUNKTÓW KONTROLNYCH (materiały seminaryjne – PHARE Twinning Niemcy)

W przepisach polskiej Straży Granicznej nie funkcjonuje pojęcie punkt kontrolny, ale zaczyna być stosowany przez niektórych funkcjonariuszy naszej formacji. Z tego względu chciałbym zaprezentować wybrane problemy tworzenia i funkcjonowania punktów kontrolnych stosowanych w Niemieckiej Federalnej Straży Granicznej (BGS).

Pod pojęciem **punktów kontrolnych** w rozumieniu niniejszego materiału dydaktycznego należy rozumieć miejsca (także przejścia graniczne), gdzie można stosować następujące środki i działania (poniższe zestawienie nie jest wyczerpujące):

- 1) wypytywanie
 - §§ 22 I i 1a Ustawy o Straży Granicznej;
- 2) identyfikacja tożsamości
 - § 23 Ustawy o Straży Granicznej;
 - § 163 bl. II Kodeksu postępowania karnego w połączeniu z §§ 53, 46 i Ustawy o wykroczeniach;
- 3) kontrola dokumentów tożsamości i uprawniających do przekroczenia granicy oraz innych dokumentów uprawniających do przekraczania granicy
 - § 22 I a Ustawy o Straży Granicznej,
 - § 23 IV Ustawy o Straży Granicznej;
- 4) zatrzymanie/aresztowanie
 - § 39 Ustawy o Straży Granicznej,
 - §§ 127 I, 127 II w połączeniu z 112, 112a, 122a, 126a, 127b Kodeksu postępowania karnego;
- 5) wykonanie
 - nakazów umieszczenia w areszcie śledczym stosownie do §§ 112 161, 36 II Kodeksu postępowania karnego,

- nakazów aresztowania stosownie do § 457 Kodeksu postępowania karnego;
- 6) oględziny
 - § 22 1a Ustawy o Straży Granicznej;
- 7) przeszukanie
 - §§ 43, 44 Ustawy o Straży Granicznej,
 - §§ 102, 103 Kodeksu postępowania karnego,
 - § 111 Kodeksu postępowania karnego.

Samo przeprowadzanie kontroli jest zwykłą czynnością z zakresu działania władzy zwierzchniej. Dopiero zatrzymywanie osób oraz związane z tym czynności stanowią naruszenie podstawowych praw jednostki do swobodnego poruszania się (art. 2 I Ustawy Zasadniczej), ogólnych praw jednostki, a w szczególności prawa do samostanowienia (art. 1 I i IV w połączeniu z 2 I Ustawy Zasadniczej) i wolności jednostki (art. 2 II, 104 Ustawy Zasadniczej).

W Ustawie o Straży Granicznej BGS z roku 1994 świadomie nie zamieszczono żadnych kompetencji z zakresu tworzenia punktów kontrolnych, jeżeli pominiemy wyjątek mówiący o tworzeniu punktów kontrolnych (§ 23 II Ustawy o Straży Granicznej) w celu wykonywania zadań w sytuacjach alarmowych i związanych z obronnością kraju (§ 7 Ustawy o Straży Granicznej). Dotychczas można było kontrolować tylko takie osoby (np. poszukiwane), które znalazły się w okolicznościach spełniających wymogi ustalonych kompetencji. Zmiany zawarte w Pierwszej Ustawie zmieniającej Ustawę o Straży Granicznej z roku 1998 umożliwiły zarówno podejmowanie nie opartych na żadnych przesłankach i podejrzeniach rutynowych działań kontrolnych przeciwko poszczególnym osobom w ramach wykonywania zadań Straży Granicznej, jak również ustanawianie punktów kontrolnych w ściśle określonym celu w związku z zaistniałą konkretną sytuacją.

Na podstawie Ustawy o Poprawie Skuteczności Zwalczenia Zorganizowanej Przestępczości funkcjonariusze Straży Granicznej uzyskali kompetencje do wykonywania zadań administracji celnej stosownie do § 12a Ustawy o administracji finansowej. Tym samym w celu kontroli transgranicznego obrotu gotówkowego funkcjonariusze Straży Granicznej mogą stosownie do § 10 Ustawy o postępowaniu celnym zatrzymywać w strefach przygranicznych (30 km) osoby i żądać od nich okazania

posiadanej gotówki (§ 12a, ust. 2 Ustawy o administracji finansowej) oraz podejmować dalej idące środki w oparciu o § 10 Ustawy o postępowaniu celnym. Chodzi tu o nie oparte na żadnych podejrzeniach wezwanie do okazania środków finansowych.

Ustawy o policjach poszczególnych krajów związkowych przewidują po części ustanawianie punktów kontrolnych w celu zapobiegania czynom przestępnym (np. w oparciu o § 100a Kodeksu postępowania karnego lub § 27 Ustawy o ubezpieczeniach) lub w celu przeprowadzenia akcji pościgowej/poszukiwawczej (np. § 10 I nr 3 Ustawy o policji krajowym landu Rheinland-Pfalz i § 26 I Ustawy o policji krajowej landu Badenia-Wirtembergia).

Punkt kontrolny jest to określone miejsce, w którym przeprowadza się kontrolę osób i rzeczy oraz prawa osób do poruszania się po oraz opuszczania określonej przestrzeni lub obiektu. A więc punkty kontrolne są to ustanowione przez policję specjalne miejsca służące do kontrolowania osób i przedmiotów.

Punkt kontrolny jest pojęciem z zakresu taktyki policyjnej, które nabiera znaczenia prawnego dopiero wtedy, gdy realizowane są tam w konkretny sposób policyjne kompetencje jak np. stwierdzanie tożsamości, rewizje osobiste osób lub przeszukiwanie posiadanych przez nie rzeczy, itp.

Możliwe jest jednakże również ustanowienie punktów kontrolnych wyłącznie w celu kontroli pojazdów.

Kontrole pojazdów *sensu stricto* mają umożliwiać nadzór nad przestrzeganiem przepisów ruchu drogowego oraz zwalczanie przestępczości. Kontrole obejmują tutaj w szczególności:

- uczestników ruchu drogowego w zakresie ich zachowania, pre-dyspozycji i uprawnień,
- środki transportu w zakresie ich stanu technicznego, wyposażenia i technicznych warunków dopuszczenia do ruchu,
- okoliczności wskazujące na kradzież pojazdów lub ich nieu-prawnione wykorzystanie,
- osoby i rzeczy w związku z ewentualnymi akcjami pościgowymi i poszukiwawczymi.

Szczególne cele taktyczne związane z funkcjonowaniem punktów kontroli wstępnej:

- odpowiednio wczesne rozpoznanie potencjalnego przeciwnika i stworzenie na tej podstawie warunków do zastosowania odpowiednich środków zapobiegawczych,
- uniemożliwienie przewożenia na planowaną demonstrację broni, materiałów i przedmiotów niebezpiecznych, których demonstranci mogą użyć przeciwko funkcjonariuszom lub urządzeniem blokująco-zamykającym.

Czynności te mają umożliwić zgromadzenie się w przewidzianym czasie pokojowo nastawionych uczestników zgromadzenia/demonstracji uwzględniając n.w. aspekty:

1. Zasady ogólne:

- rozpoznanie/instruktaż jeszcze przy świetle dziennym,
 - oddzielenie stref kontroli, jasny podział kompetencji, klarowność,
 - uzależnienie liczb stref kontroli od zagęszczenia ruchu drogowego oraz od proporcji ilościowych zachodzących pomiędzy kontrolowanymi lub niekontrolowanymi uczestnikami ruchu drogowego,
 - wezwanie/zastosowanie dodatkowych środków dowodzenia i wykonywania zadań, w szczególności urządzeń do zabezpieczenia i regulowania ruchu,
 - dostateczna ilość czasu przeznaczanego na przygotowanie punktu kontroli wstępnej pod względem techniczno-organizacyjnym,
 - elastyczne działanie (nie wykorzystywać w automatyczny sposób sporządzonych wcześniej planów działania w przypadku powtarzających się akcji),
 - zastosowanie ruchomych punktów kontroli – na pozostałym obszarze działania (w razie potrzeby);
- a) dowódca akcji przebywa zawsze w pobliżu punktu kontrolnego; musi utrzymywać kontakt z:
- prowadzącymi akcję,
 - odpowiedzialnym dowódcą odcinka,
 - prezydium Straży Granicznej,

- urzędem Straży Granicznej,
 - innymi placówkami!
2. Wybór punktu kontrolnego/obszar działania.
- Przy określaniu miejsca ustanowienia punktu kontrolnego należy kierować się następującymi kryteriami:
- uniknięcia możliwości przedwczesnego/lub wczesnego rozpoznania przez przeciwnika,
 - wykluczenia możliwości ucieczki z obszaru kontrolowanego,
 - zapewnienia dostatecznych proporcji przestrzennych dla:
 - oddzielnych stref kontrolnych,
 - sił własnych, środków dowodzenia i wykonywania zadań,
 - spiętrzenia ruchu,
 - zatrzymanych/odstawionych pojazdów,
 - wykluczenia nieproporcjonalnego zakłócenia i zagrożenia ruchu drogowego (dla ruchu ciągłego, korków, itp.),
 - przystosowania punktu kontrolnego do skutecznego wykorzystywania środków ochrony własnej,
 - przejrzystego działania,
 - dostosowania punktu do skutecznego pościgu i schwytania osób uciekających z punktu kontrolnego,
 - zorganizowania obszaru ograniczonej prędkości (np. za zakrętem, ewentualnie znaki ograniczenia prędkości należy rozlokować wcześniej),
 - wykluczenia możliwości ukrycia się osób uciekających na bezpośrednio sąsiadującym obszarze (np. brak obszarów leśnych, zarośli i krzewów, zwartych osiedli mieszkalnych),
 - kanalizowania ruchu drogowego w określonych kierunkach (objazdy, skierowanie w innym kierunku).
3. Kryteria dodatkowe obowiązujące dla obszarów miejskich związane są z:
- optymalnym ukryciem punktu kontrolnego,
 - ustawieniem przed punktem kontrolnym posterunków obserwacyjnych,

- przekształceniem drogi, na której będzie ustanowiony punkt kontrolny, w drogę jednokierunkową, aby w ten sposób wykluczyć ruch kołowy w przeciwnym kierunku,
 - kierowaniem kontrolowanych pojazdów do innych ulic,
 - kumulacją pojazdów blokujących i pościgowych,
 - włączeniem do akcji posterunku kierowania ruchem drogowym/akcjami pościgowymi właściwej jednostki policji (koordynacja/wsparcie podczas akcji poszukiwania/pościgu).
4. W porze nocnej, czy o zmierzchu należy:
- zapewnić dostateczne oświetlenie punktów zatrzymywania, posterunków kontrolnych oraz bezpośredniej okolicy strefy kontrolnej.
5. Środki ochrony własnej funkcjonariuszy operacyjnych:
- używanie odzieży specjalnej (odblaskowe kamizelki ostrzegawcze),
 - stosowanie przyrządów do zatrzymywania (oświetlona pałka do zatrzymywania),
 - pokazywanie wyraźne znaków przez funkcjonariuszy,
 - wyposażenie funkcjonariuszy dokonujących kontroli w kamizelki kuloodporne,
 - zapewnienie własnym siłom możliwości swobodnego przemieszczania się i ukrycia.
6. Wymogi personalne/funkcje (ogólnie):
- obserwator wysunięty (konieczny w szczególnych sytuacjach),
 - posterunki wczesnego ostrzegania,
 - posterunki zatrzymania (także w celach selekcji),
 - funkcjonariusz kierujący ruch pojazdów w określonym kierunku:
 - do stref kontrolnych,
 - w strefach kontrolnych,
 - do ponownego włączenia się pojazdów do ruchu ciągłego;
 - posterunki kontrolne:
 - do kontroli pasażerów (dokumentów),
 - pojazdów,
 - posterunki zabezpieczające, nadzorujące, dyspozycyjne ewentualnie funkcjonariusze operacyjni;

- posterunki zamykające, siły pościgowe, posterunki blokujące, także posterunki ostrzegawcze dla ostrzegania pojazdów jadących w przeciwnym kierunku,
 - siły interwencyjne,
 - funkcjonariusz odczytujący dane, prowadzący listy kontrolne,
 - wysunięty punkt przetrzymywania zatrzymanych osób i przechowywania zatrzymanych przedmiotów,
 - punkt zabezpieczenia dowodów i dokumentowania.
- a) wytyczne dotyczące łącznej liczebności sił:
- na drogach lokalnych: co najmniej 1 grupa (10 funkcjonariuszy),
 - na drogach krajowych: liczebność w sile do jednego plutonu (33 funkcjonariuszy),
 - na autostradach: duża liczebność, może dochodzić do ponad jednej kompanii (123 funkcjonariuszy);
- b) wytyczne dotyczące liczebnego podziału sił:
- 1/3 personel kontrolujący,
 - 1/3 personel zabezpieczający, funkcyjny,
 - 1/3 siły interwencyjne (pościg, zatrzymanie, itp.).
- Przeprowadzenie zwykłych czynności dotyczących zatrzymania i kontroli może się ograniczyć – w nagłych sytuacjach – do wykorzystania jednego pojazdu patrolującego z dwoma funkcjonariuszami. W takich sytuacjach należy zwrócić szczególną uwagę na środki ochrony osobistej (1 funkcjonariusz działający, 1 zabezpieczający).
- c) właściwe siły odwodowe w sytuacjach szczególnych:
- funkcjonariusze policji krajowej,
 - funkcjonariuszki policji,
 - urzędnicy administracji finansowej (cło),
 - technicy,
 - Federalny Urząd Nadzoru Ruchu Towarowego.
7. Wyposażenie.

Wyposażenie sił skierowanych do przeprowadzania kontroli pojazdów należy dostosować do istniejącej sytuacji i powierzonego zadania do wykonania. Spośród elementów wyposażenia mogą okazać się niezbędne:

- dokumenty dotyczące pościgu/listy kontrolne,
- pałki do zatrzymywania lub odpowiednie środki zatrzymywania,

- lampy kieszonkowe i inne urządzenia oświetleniowe,
- odzież specjalna jak np. kamizelki ostrzegawcze, mankiety, pasy,
- urządzenia do blokowania, oznakowania, taśmy wytyczające kierunek,
- różnego rodzaju znaki drogowe,
- urządzenia wymiany informacji i komunikacji, łączność radiowa, możliwości odczytu danych,
- pojazdy, np. pojazdy wykorzystywane do akcji pościgowych,
- kamizelki kuloodporne/kajdanki,
- karabiny maszynowe,
- skorowidze, druki najprzeróżniejszego rodzaju,
- urządzenia oświetleniowe wykorzystywane przy zapadającym zmierzchu,
- znaki informujące „Kontrola policyjna/Punkt kontrolny” z podaniem odległości usytuowania,
- znaki ostrzegające przed kolczatką,
- śmigłowiec policyjny (wzywać przynajmniej na krótki okres czasu; w przypadku dużych punktów kontrolnych „na miejscu”).

Grupowa struktura organizacyjna (ramowa) i opis zadań funkcjonariuszy poszczególnych grup

1. Organizacja/nazwa:
 - a) posterunki wczesnego ostrzegania;
 - b) posterunki zatrzymywania wraz z funkcjonariuszami kierującymi ruch pojazdów w określonym kierunku;
 - c) funkcjonariusze kontrolujący;
 - d) posterunki zabezpieczające;
 - e) posterunki zamykające/blokujące;
 - f) posterunki ostrzegawcze dla ostrzegania pojazdów jadących w przeciwnym kierunku.
2. Usytuowanie i zadania:
 - a) posterunek wczesnego ostrzegania:
 - jest usytuowany ok. 100-150 metrów przed punktem kontroli,
 - miejsce jego usytuowania wybiera się w taki sposób, aby kierowcy mogli jeszcze bezpiecznie reagować,

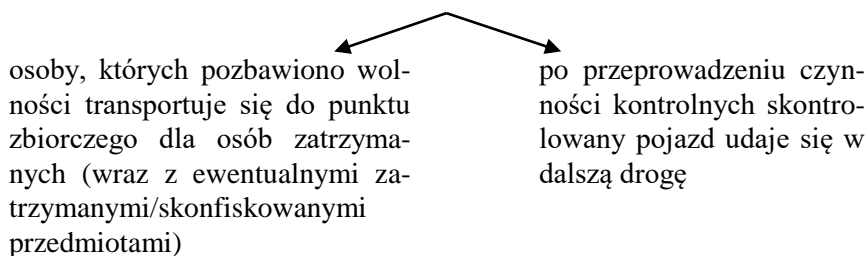
- może być zbyteczny, jeżeli zastosowane zostało odpowiednie oznakowanie,
 - informuje nadjeżdżające pojazdy o zbliżaniu się do punktu kontrolnego,
 - obserwuje zachowanie się pojazdów i ich pasażerów podczas jazdy,
 - utrzymuje łączność z funkcjonariuszami zabezpieczającymi ewentualnie przy wykorzystaniu łączności radiowej z lokalnym odpowiedzialnym dowódcą policji/dowódcą punktu kontrolnego,
 - zgłasza przypadki wyrzucania przedmiotów z pojazdów, zmiany kierowców oraz inne podejrzane spostrzeżenia,
 - alarmuje i organizuje blokadę, o ile jest to możliwe, w przypadku:
 - prób skrętu lub zawrócenia,
 - wyskoczenia lub ucieczki osób z pojazdu;
- b) posterunek zatrzymywania wraz z funkcjonariuszami kierującymi ruch pojazdów w określonym kierunku:
- usytuowany jest tuż przed punktem kontrolnym,
 - zatrzymuje pojazdy i kieruje je do strefy kontroli,
 - funkcjonariusz wykorzystuje w tym celu „lizak” lub podnosi prawą rękę ewentualnie posługuje się świecąca, czerwono-zieloną pałką do zatrzymywania,
 - w porze nocnej zatrzymuje pojazdy posługując się czerwonym światłem poruszającym od góry do boku,
 - przestrzega wydawania we właściwym czasie sygnałów zatrzymania się dostosowanych do istniejących warunków drogowych,
 - inne zadania analogicznie do zadań posterunku wczesnego ostrzegania,
- c) posterunki zabezpieczające:
- są wykorzystywane dla potrzeb: strefy kontrolnej i posterunku zatrzymującego oraz, jeżeli sytuacja tego wymaga, także dla potrzeb posterunku wczesnego ostrzegania,
 - nie ustanawia się w żadnym ściśle określonym miejscu,

- posterunki zabezpieczające należy zorganizować w taki sposób, aby
 - kierowca i pasażerowie kontrolowanego pojazdu mogli być obserwowani,
 - osoba kontrolowana nie widziała jednocześnie funkcjonariuszy kontrolujących i funkcjonariusza zabezpieczającego,
 - funkcjonariusze kontrolujący mogli być stale obserwowani,
 - umożliwić natychmiastową interwencję w przypadku stawianego oporu;
- d) posterunek zamykający/blokujący:
 - usytuowany jest około 50 metrów za punktem kontrolnym,
 - zamyka pas jezdni (na ustalony sygnał/hasło/znak) w przypadku pojazdów, które nie zastosowały się do wezwania do zatrzymania oraz w przypadku pojazdów, które podejmują próbę wyminięcia punktu kontrolnego lub blokuje jezdnię,
 - utrzymuje kontakt wzrokowy i łączność radiową ze strefą kontroli oraz posterunkiem ostrzegawczym dla ruchu w przeciwnym kierunku,
 - wykorzystuje/stosuje techniczne środki uniemożliwiające ucieczkę;
- e) posterunek ostrzegawczy dla ostrzegania pojazdów jadących w przeciwnym kierunku:
 - usytuowany około 150 metrów za strefą kontrolną,
 - ostrzega pojazdy jadące w przeciwnym kierunku za pomocą różnych znaków i wzywa do ograniczenia szybkości,
 - w przypadku zamknięcia strefy kontrolnej zatrzymuje ruch osobowy i samochodowy, ewentualnie kieruje go w innym kierunku,
 - utrzymuje kontakt wzrokowy i łączność radiową z posterunkiem zamykającym/blokującym;
- f) posterunek dyspozycyjny (jeżeli istnieje taka konieczność lub jeżeli został dodatkowo ustanowiony):
 - obsługuje łączność radiową/inne środki komunikacji,
 - dokumentuje meldunki,

- zapewnia wymianę informacji drogą radiową (jeżeli czynności tej nie wykonują funkcjonariusze kontrolni),
 - przygotowuje niezwłoczne wprowadzenie do akcji pojazdu pościgowego,
 - pozostaje w gotowości do podjęcia działań specjalnych np.
 - wspomagających funkcjonariuszy kontrolnych/zabezpieczających,
 - związanych z rewizją osób zatrzymanych,
 - związanych z zabezpieczeniem zatrzymanych przedmiotów;
- g) posterunek kontrolny:
na podstawie zaistniałej sytuacji może oddzielić od siebie kontrolę pojazdu i jadących w nim osób; postępuje stosownie do niżej opisanych czynności:
- kieruje pojazdy do strefy kontrolnej,
 - przeprowadza kontrolę osób znajdujących się w pojeździe (dokumenty tożsamości/dokumenty pojazdu/dokument stwierdzający techniczne dopuszczenie do ruchu, prawo jazdy, ewentualnie także rewizja osobista),
 - sprawdza pojazdy (ładunek i bagaże, ewentualnie dokonuje przeszukania);
- Uwaga:** Należy żądać wręczenia dokumentów, a nie okazania!;
- h) dowódca grup i zastępcy (wraz z miejscowym dowódcą policji lub dowódcą punktu kontrolnego):
- określają zadania punktu kontrolnego i czuwają nad ich wykonaniem,
 - obserwują pasażerów pojazdów,
 - utrzymują stały przegląd rozwoju sytuacji,
 - interweniują dodatkowo w szczególnych sytuacjach,
 - pomagają w razie potrzeby przy niwelowaniu różnego rodzaju niedoborów,
 - dowodzą całością sił w przypadku zaistnienia specjalnych okoliczności wymagających wspólnego działania wszystkich zaangażowanych jednostek.

Przebieg kontroli

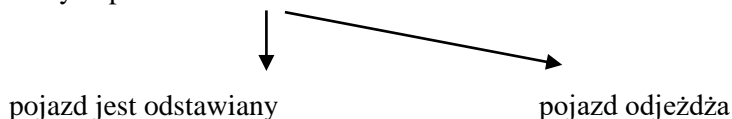




tam osoby te umieszcza się na liście zbiorczej; wzywa się oddział do transportu zatrzymanych; do jego przybycia osoby zatrzymane pozostają pod nadzorem

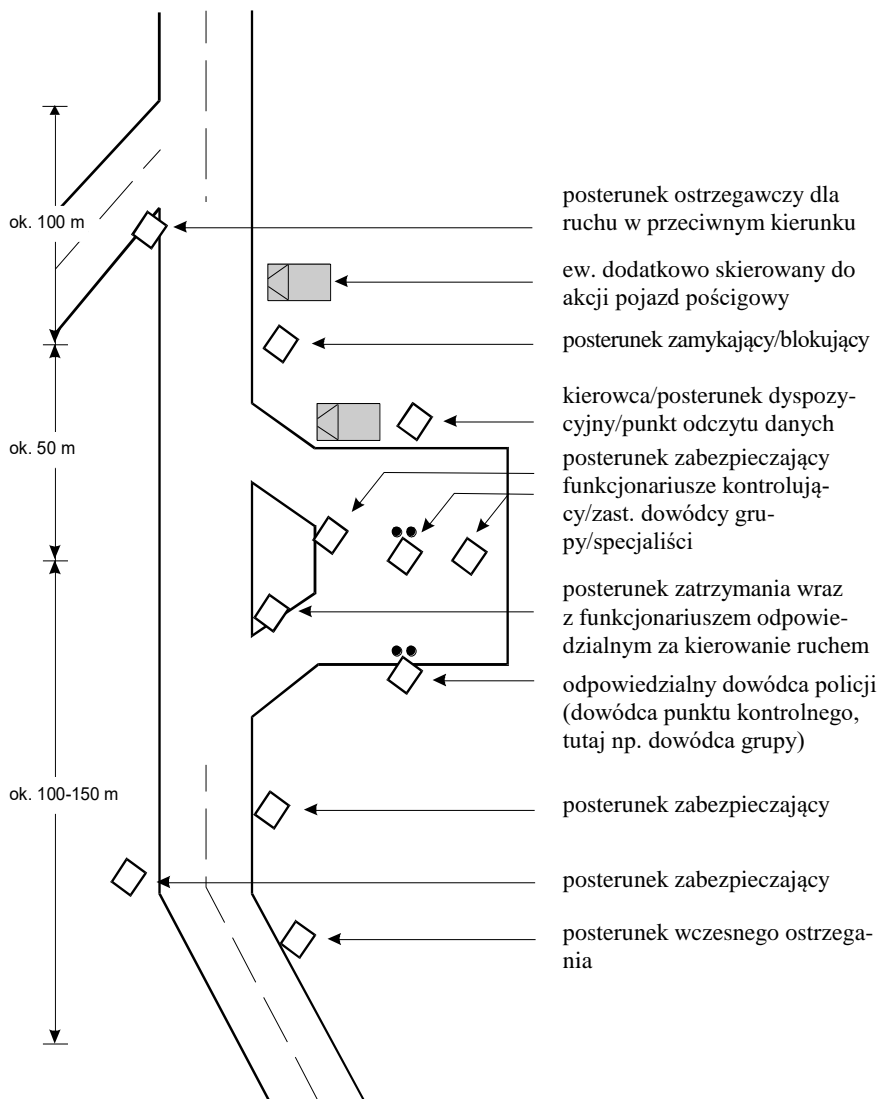
↓
zatrzymane przedmioty transportuje się do punktu zbiorczego

tam umieszcza się je na liście zbiorczej i transportuje do głównego punktu zbiorczego zatrzymanych przedmiotów



Dowódca punktu kontrolnego dokonuje zestawienia wyników kontroli w przewidzianym czasie i składa meldunek dowódcy akcji policyjnej.

Przykład organizacji punktu kontrolnego po jednej stronie drogi (cel działania – zatrzymanie)



Elementy wyposażenia przy tworzeniu punktów kontrolnych

Poniżej przedstawione zostały elementy wyposażenia sił niemieckiej straży granicznej wykorzystywane w czynnościach związanych z tworzeniem punktów kontrolnych (bez opisu):

- taśma odgradzająca,
- linka odgradzająca,
- sznur odgradzający,
- kraty odgradzające,
- zastosowanie krat odgradzających,
- rolka kolczasta,
- kolczatka,
- pachołek sygnalizacyjny.

Powyższy materiał nie jest wyczerpujący, dlatego zainteresowanych odsyłam do wydawnictwa pt. *Schengen w teorii i praktyce*^{*}.

^{*} M. Kielc, I. Sadowski, *Schengen w teorii i praktyce*, CS SG, Kętrzyn 2001.

ppor. Barbara Tokarczyk

Karpacki Oddział SG
w Nowym Sączu

ODPOWIEDZIALNOŚĆ FUNKCJONARIUSZA STRAŻY GRANICZNEJ W ŚWIETLE „KSIĄŻECZKI O CZŁOWIEKU” ROMANA INGARDENA

W artykule wykorzystałam analizy filozoficzne Ingardena zamieszczone w *Książeczce o człowieku*¹, aby odpowiedzieć na pytanie: jaka jest natura odpowiedzialności funkcjonariusza Straży Granicznej i w czym winna się ona przejawiać?

Powstanie *Książeczki o człowieku*

Na *Książeczkę o człowieku* złożyły się prace Romana Ingardena napisane w latach 1935-1970. Mieszczą się w nich cztery eseje, które były wygłoszone przez krakowskiego filozofa na międzynarodowych kongresach filozofii, towarzystw filozoficznych oraz drukowane w prasie specjalistycznej. Najobszerniejszą część tej publikacji stanowi rozprawa „O odpowiedzialności i jej podstawach ontycznych”². Ingarden napisał rozprawę w języku niemieckim na zamówienie wydawnictwa Philipp Reclam Jun. W Stuttgarcie. Jest ona rozszerzoną wersją odczytu, jaki Ingarden wygłosił na XIV Międzynarodowym Kongresie Filozoficznym w Wiedniu w 1968 r.

Pomysł stworzenia *Książeczki o człowieku* zrodził się podczas przygotowywania przez Ingardena do druku III tomu rozprawy *Studia z estetyki*. Ponieważ wyżej wymienione eseje traktujące o istocie człowieka tematycznie nie pasowały do *Studiów...*, Ingarden postanowił, że w przyszłości wyda drukiem niewielką książeczkę tematycznie związaną z człowiekiem, w skład której owe eseje wejdą. Same eseje, ze względu na swoją objętość, nie mogły stworzyć nawet małej książeczki. Pro-

¹ R. Ingarden, *Książeczka o człowieku*, Kraków 1973.

² Tytuł oryginału: „Über die Verantwortung. Ihre ontischen Fundamente”.

blem ten mogło rozwiązać dołączenie do nich ukończonej wówczas w języku niemieckim rozprawy „O odpowiedzialności i jej podstawach ontycznych”, ale Ingarden zajęty pisaniem wielu innych prac nie miał czasu na jej przetłumaczenie. Zamierzał zrobić to w przyszłości, ale najpierw chciał rozprawę rozszerzyć i pogłębić. Planów tych jednak nie zdążył zrealizować.

W 1970 r., niedługo przed śmiercią filozofa, ukazało się drukiem niemieckie wydanie rozprawy „O odpowiedzialności...”. „Do wiadomości publicznej [dotarła wówczas] opinia prof. Wł. Tatarkiewicza, iż druk pozycji filozoficznej w wydawnictwie Philipp Reclam oznacza w świecie filozoficznym pasowanie jej autora na klasyka. Zainteresowanie rozprawą [rosło], egzemplarze niemieckie [były] w Polsce niemal niedostępne. Poczęto się domagać tłumaczenia na język polski. Przekładu podjął się uczeń Profesora, dr Adam Węgrzecki”³. W ten sposób spełnił się zamiar Romana Ingardena o wydaniu małej *Książeczki o człowieku*.

Odpowiedzialność a normy etyki i prawa

Odpowiedzialność funkcjonariusza Straży Granicznej ma przede wszystkim wymiar etyczny i prawny. Każde społeczeństwo, społeczność czy nawet niewielka grupa ludzi żyjąc ze sobą i obok siebie, reguluje to wspólne życie tworząc określone normy, których nieprzestrzeganie, niewypełnianie obciąża ich członków odpowiedzialnością.

U ludów pierwotnych rolę twórcy obowiązujących norm spełniał zwierzchnik w osobie duchowego przywódcy, wodza czy króla. „Świadectwem tego jest kodeks Mojżesza, Talmud, Koran i inne. Jeszcze dziś stosunki społeczne niektórych szczepów afrykańskich normowane są wyłącznie przez wodzów, którzy sprawują jednocześnie władzę religijną i posłuszeństwo ich nakazom wypływa z obowiązku religijnego”⁴. Nie rozróżnienia się tam norm etycznych od prawnych, choć jedno i drugie istnieją. Takiego rozgraniczenia nie stosowali również w swoim prawodawstwie starożytni Grecy i Rzymianie. Choć jedni i drudzy odróżniali etykę od prawa, to w życiu codziennym nie oddzielali norm obu dziedzin,

³ D. Gierulanka, przedm. do R. Ingarden *Książeczka o człowieku*, Kraków 1973.

⁴ J. Keller, *Etyka*, t I, Warszawa 1954, s. 142.

które się dopełniały. Obie służyć miały osiągnięciu przez obywateli uczciwości, prawości i doskonałości moralnej.

Podobnie rzecz się miała w chrześcijaństwie do czasu pojawienia się ruchu reformacyjnego. Istniały wtedy osobne pojęcia normy prawnej i etycznej, ale w praktyce nie rozdzielano ich. Dopiero zanik jedności wiary – który przyniosła reformacja – spowodował, iż koniecznym stało się oddzielenie kształtujących życie wewnętrzne norm wypływających z religii, od norm prawnych regulujących porządek społeczny.

Za uczynieniem rozdziału między normami etyki i prawa opowiadał się Immanuel Kant, który pierwsze z nich uznał za o wiele bardziej istotne w życiu człowieka od drugich. Różnicę w znaczeniu norm obu dziedzin filozof ten tłumaczył odmiennym w przypadku jednych i drugich motywem działania i sposobem odpowiedzialności za ich nieprzestrzeżenie. Norma etyczna dla Kanta to taka, którą człowiek stosuje lub odrzuca z wewnętrznego przekonania o jej wartości. Odnosi się ona więc do sumienia człowieka.

W przypadku zaś normy prawa motywem działania człowieka jest lęk przed karą za jej niewypełnienie. Spełnienie jej jest wymuszone zewnętrznym przymusem spowodowanym strachem przed określonymi konsekwencjami. Kantowska odpowiedzialność w przypadku etyki ma charakter wewnętrzny, a dla prawa zewnętrzny.

Za rozróżnieniem etyki i prawa w życiu codziennym opowiadał się również Johan Fichte. Filozof ten – twórca etyki czynu nakazującej podejmowanie czynów prowadzących człowieka do stawania się wolnym – uznawał, iż normy etyczne wywodzą się z wolności, wolnej woli, nie są uwarunkowane zewnętrzną koniecznością ich stosowania, co ma miejsce w przypadku norm prawnych. Bowiem „...kto chce żyć w społeczeństwie, ten musi stosować się do norm prawnych, regulujących stosunki między ludźmi. Normy moralne natomiast [...] nie uznają żadnego warunku [...], są ściśle związane z dobrą wolą człowieka, prawo społeczne zaś nie apeluje do dobrej woli, lecz zmusza do pewnego sposobu postępowania. Przymus zewnętrzny stanowi jedyną siłę i sankcję prawa, sankcją zaś norm moralnych jest dobra wola, która nie ma na względzie żadnych motywów ubocznych, nawet względu na dobro społeczne”⁵.

⁵ Ibidem, s. 144.

Pod koniec wieku XIX pojawiły się z kolei koncepcje powrotu do łączenia w praktyce norm etycznych i prawnych. Dowodzą bowiem, iż prawo, które pozbawione jest etyki, nie ma mocy takiego ukierunkowania człowieka, by ten swoim działaniem stwarzał pozytywne wartości nie tylko dla siebie samego, ale i innych, by pomnażał dobro ogólne.

Niewątpliwie normy etyczne i prawne, mimo odmiennego charakteru, mają ze sobą wiele wspólnego, tj. etyka i prawo posiadają część wspólną lub też prawo zawiera się w etyce.

Etyka jest dziedziną o wiele szerszą od prawa, gdyż zawiera w sobie normy dotyczące życia społecznego, osobistego oraz wewnętrznego człowieka. Zadaniem zaś prawa jest normowanie działania człowieka w społeczeństwie. Wynikałoby z tego, że prawo zawiera się w etyce. Prowadzi to jednak do stwierdzenia, iż wszystkie przepisy prawa są etyczne, a tak przecież nie jest, a przynajmniej wydaje się to wątpliwe i wysoce problematyczne, jeśli weźmiemy pod uwagę istniejące w niektórych krajach prawo do eutanazji, usuwania ciąży czy karę śmierci. Etyka z prawem są natomiast całkowicie ze sobą zgodne w sprawach np. dokonywania kradzieży, jazdy samochodem po spożyciu alkoholu czy fałszowania pieniędzy.

Istnieją również takie przepisy prawa, które są etycznie neutralne i odwrotnie, takie normy etyczne, którymi nie zajmuje się prawo. Etyka nie rozpatruje przecież problemów ekonomicznych, administracyjnych, chyba że mają bezpośredni związek z człowiekiem. Z kolei prawo nie wkracza między darzących się uczuciem nienawiści czy miłości ludzi, chyba że jedno wobec drugiego dokona przestępstwa. Wydaje się więc, że jest w prawie jakaś część, która pokrywa się z etyką, ale całkowicie się w niej nie zawiera, a tym bardziej odwrotnie.

Tam, gdzie obie dziedziny spotykają się w jednej normie, prawo zyskuje o wiele wyższą wagę i wartość niż tam, gdzie istnieje samo i wymaga posłuch jedynie siłą pochodzącą z zewnątrz człowieka. „Przepis prawny, bowiem, odarty z cech moralnych, jest zwykłym przymusem, który jest wykonywany jedynie tak długo, jak długo jest poparty dostateczną siłą. Tak pojmowane prawo nie jest w stanie wytworzyć wewnętrznej uległości ani zapalić entuzjazmu i poświęcenia obywateli;

prowadzi do wewnętrznego rozdzielenia, sprzeczności i hipokryzji w działaniu”⁶.

Normy etyczne od prawnych odróżnia odmienna sankcja wynikająca z ponoszonej odpowiedzialności za ich nieprzestrzeganie, niewypełnianie: „w etyce kładzie się nacisk na pojęcie zasługi i winy, w prawie społecznym na pojęcie kary, bo normy prawne wymagają tylko minimum tego, co jest konieczne. Stąd, zachowanie prawa w działaniu ludzkim nie jest poczytywane za zasługę, natomiast niezachowanie przepisów prawa pociąga za sobą sankcję prawną. [...] jest ona czysto zewnętrzna, polega na powadze władzy zewnętrznej, rozporządzającej siłą dla wymuszenia uległości prawu. Sankcja ta polega więc na groźbie kary za niezastosowanie się do przepisów prawa. [Natomiast] sankcja moralna wpływa z uznania ideału moralnego, z wewnętrznego przekonania, z sumienia. Jest to więc sankcja wewnętrzna, która kładzie nacisk na spełnienie obowiązku [...], na intencje działającego i jego wysiłek w tym działaniu [...] i nagradza szacunkiem wszelką zasługę moralną”⁷.

Oczywistym więc wydaje się stwierdzenie, że wartość normy etycznej jest dla życia zarówno wewnętrznego jak i zewnętrznego człowieka, dla jego działania o wiele wyższa niż norma prawna. Funkcjonariusz, który np. w czasie zatrzymania przestępca będzie respektował jego godność i przestrzegał jego praw tylko dlatego, iż zobowiązuje go do tego przepis ustawy, którego niewypełnienie grozi poniesieniem odpowiedzialności i w rezultacie karą, nie uchybi w tym przypadku normom prawa ani żadnym czynem normom etyki.

Jednakże motyw jego postępowania w momencie wypełniania przepisu podyktowany lękiem przed pociągnięciem go do odpowiedzialności (w sytuacji gdy tak naprawdę pragnął wymierzyć zatrzymanemu sprawiedliwość stosując wobec niego siłę fizyczną lub ubliżając mu, bo pogardza jego przestępnym czynem), stawia go moralnie niżej, niż gdyby wypełniając ów przepis, był wewnętrznie przekonany o jego słuszności.

Istnienie norm prawnych i stosowanie się do nich jest koniecznością. Ich celem jest osiągnięcie doskonałości form życia społecznego poprzez wprowadzenie takich regulacji, które zapewnią ład i porządek

⁶ Ibidem, s. 151.

⁷ Ibidem, s. 152.

w danej społeczności oraz umożliwią wspólne i obok siebie działanie poszczególnych ludzi. Budowanie tego wspólnego dobra wymaga podporządkowania się przez członków społeczności wszystkim prawnym regulacjom.

Natomiast celem etyki jest wewnętrzna doskonałość człowieka. Jej normy nie są tworem teoretycznym, ograniczającym się jedynie do nazywania pewnych czynów złymi lub dobrymi moralnie. Normy te zobowiązują, wytwarzają poczucie powinności, etycznej konieczności, takiego, a nie innego postępowania. „Prawo moralne posiada charakter ideału, zmierza do doskonałości, do maksimum, jest nieograniczone i powszechne, przedstawia bezwarunkową dążność do doskonałości moralnej. Każde ograniczenie, zwężenie czy zacieśnienie owego dążenia sprzeciwia się samej istocie prawa moralnego. Norma prawna natomiast z natury swej jest ograniczona do pewnego wąskiego zakresu, zadowala się minimalnym stopniem, wymaga jedynie faktycznego, zewnętrznego czynu. W interesie współżycia ludzi i dobra społecznego nie pozwala tylko na czyny sprzeczne z tymże dobrem ogólnym”⁸.

Dlatego normy etyki przewyższają normy prawa. Wyciskają bowiem one o wiele większe i mocniejsze piętno na człowieku, którego uwrażliwiają; na jego sumieniu, które kształtują; na jego odpowiedzialności, którą budują. Człowiek stosując się do norm prawa powoduje powstawanie czynów, które są w ogólnoludzkim rozumieniu dobre, natomiast wtedy, gdy spełnia normy etyczne, sam staje się tym dobrem, które nie ustaje w jednym tylko czynie. Nie wynika ono bowiem ze znajomości przepisów i zdyscyplinowania wobec nich, lecz ze stale obecnego we wnętrzu człowieka nakazu czynienia dobra. Żyjąc etycznie człowiek zmierza ku wewnętrznej doskonałości, nadaje swemu istnieniu sens i piękno.

Świadomość w odniesieniu do służby pełnionej przez funkcjonariusza

Zgodnie z koncepcją Ingardena istnienie odpowiedzialności uwarunkowane jest posiadaniem świadomości. Rzeczą oczywistą jest, że funkcjonariusz będąc najpierw człowiekiem, posiada świadomość jak

⁸ Ibidem, s. 151.

każda inna osoba. Podjęcie zaś służby w Straży Granicznej nie powoduje jej utraty, a wręcz przeciwnie zwiększa ją w określonym zakresie wraz z poznawaniem przez funkcjonariusza specyfiki swojej służby. Jest on więc jako osoba „punktem źródłowym możliwych decyzji opartych na zrozumieniu sytuacji wziętej w aspekcie wartości”⁹, posiada zatem zdolność realizowania lub zaniechania swoich działań.

Świadomość może być przez funkcjonariusza utracona lub ograniczona na przykład w wyniku choroby psychicznej. Tę jednak w procedurze kwalifikacyjnej kandydata do służby w Straży Granicznej się wyklucza. Można więc z dużą pewnością stwierdzić, iż z chwilą przyjęcia do służby funkcjonariusz jest w pełni zdolny do dokonywania oceny i opanowywania zarówno swojego własnego działania jak i sytuacji, w których się znajdzie. Może i winien więc być odpowiedzialny za swoje czyny. Jednakże nie można wykluczyć, że funkcjonariusz tak jak każdy inny człowiek pewnego dnia zapadnie na chorobę mającą wpływ na poziom jego świadomości.

W zależności od stopnia utraty świadomości, będzie on wówczas mniej lub bardziej odpowiedzialny za swoje czyny. Ale właśnie to – ze względu na specyfikę służby polegającej m.in. na możliwości niewłaściwego użycia broni palnej – sprawia, że paradoksalnie staje się on odpowiedzialny jeszcze bardziej. Cięży bowiem na nim w przypadku zachorowania odpowiedzialność za poddanie się leczeniu, a nawet za czasowe lub całkowite przerwanie służby w celu uniknięcia sytuacji mogących zagrozić prawidłowemu wykonywaniu swoich obowiązków, a w rezultacie zdrowiu i życiu osób. Rzecz jasna, podjęcie przez funkcjonariusza decyzji o poddaniu się leczeniu, czy odstąpieniu od służby musiałyby mieć miejsce w chwili, gdy byłoby to jeszcze możliwe ze względu na zaawansowanie choroby. Natomiast gdyby doszło do całkowitej utraty świadomości, a funkcjonariusz nie miał możliwości przewidzenia takiego stanu rzeczy, będzie on zwolniony od odpowiedzialności za swoje czyny.

Może się również zdarzyć sytuacja, w której funkcjonariusz ukryje swoją chorobę np. w obawie przed utratą pracy. Działanie takie będzie wysoce nieodpowiedzialne i stworzy winę funkcjonariusza, mimo iż w chwili dokonania ewentualnych negatywnych w skutkach czynów nie

⁹ R. Ingarden, op. cit., s. 82.

będzie miał zdolności oceny danej sytuacji i możliwości opanowania swojego działania. Będzie on jednakże odpowiadał za czyn, gdyż w momencie, kiedy posiadał jeszcze cechy umożliwiające mu przewidywanie swych czynów i ich skutków, nie zapobiegł im i w efekcie doprowadził do powstania szkód czy krzywd. I choć w przypadku sprawcy, który utracił świadomość i nie odzyskał jej, nie będzie możliwe pociągnięcie go do odpowiedzialności, to jednak ciężać będzie na nim odpowiedzialność. Będzie ona większa lub mniejsza w zależności od wielkości wyrządzonych przez sprawcę krzywd i szkód. W przypadku spowodowania bezsensownej śmierci będzie to odpowiedzialność najwyższa i tym gorsza dla sprawcy, że niemożliwa do zadośćuczynienia. Jak bowiem odpłacić matce i ojcu za odebranie życia ich synowi, żonie za pozbawienie jej męża, dziecku – jego ojca. Odpowiedzialność ta będzie ciążyć na sprawcy do końca jego życia. Żadna bowiem kara, pozbawienia wolności czy innych praw, nie jest wstanie w pełni zadośćuczynić za utracone życie człowieka. Jedyny bowiem „sens i cel kary polega na tym, że jest ona czynnikiem wychowawczym, a więc środkiem i motywem, który ma odstraszyć złoczyńcę na przyszłość od popełnienia zła oraz powstrzymać innych od podobnych czynów”¹⁰.

Świadomość funkcjonariusza jest również uzależniona od poziomu znajomości przez niego norm prawa określających jego uprawnienia, zadania i obowiązki. Jeśli nie zna ich wystarczająco dobrze, może doprowadzić do przekroczenia swoich uprawnień lub niedopełnienia obowiązków, a w efekcie obarczyć się odpowiedzialnością za dokonanie bezprawnego czynu lub niewykonanie takiego, do którego był zobowiązany. Sytuacja taka będzie miała miejsce, np. wtedy, gdy funkcjonariusz nie zapewni opieki lekarskiej osobie zatrzymanej, bo nie zna mówiącego o takim obowiązku przepisu ustawy, mimo iż ta osoba uskarża się na nagłe pogorszenie stanu swojego zdrowia. Może też zdarzyć się, iż funkcjonariusz uzna, że zatrzymany symuluje chorobę, by „grać na zwłokę” lub utrudnić jego pracę, co oczywiście nie jest wykluczone. Jednak w przypadku zasadnej prośby o pomoc medyczną zgłaszanej przez osobę zatrzymaną, funkcjonariusz będzie odpowiedzialny za negatywne skutki jej niespełnienia. Z mocy prawa zostanie on wówczas pociągnięty do

¹⁰ J. Keller, op. cit., s. 199.

odpowiedzialności dyscyplinarnej. Ciężać na nim będzie również odpowiedzialność moralna.

Zadośćuczynienie w przypadku odpowiedzialności dyscyplinarnej, ma odmienny charakter niż w przypadku moralnej. Dla pierwszej zadośćuczynienie wydaje się być proste do zrealizowania. Istnieją przecież kodeksy karne, które określają, jaka kara grozi za dany czyn. A sens kary wymierzonej z mocy prawa leży w realizacji wartości sprawiedliwości, która – jak napisał Ingarden – może być „zrealizowana dzięki spełnieniu wymagań, które sprawcy stawia ponoszona przez niego odpowiedzialność”¹¹.

Dokonująca się poprzez realizację kary sprawiedliwość, wyrównuje lub anuluje wartości negatywne powstałe w wyniku złego czynu w stosunku do wartości pozytywnych. Spełniane są więc wymogi zadośćuczynienia, a odpowiedzialność znika. Sama kara, choć wymierzona zgodnie z literą prawa, może w szczególnych przypadkach przybrać formę zemsty. Ma to miejsce, gdy odczuwana przez skrzywdzonego chęć pomśzczenia swoich krzywd, jest silniejsza od domagania się sprawiedliwości i jest motywem jego działania. Wówczas mściciel postępuje etycznie nagannie i obciąża się odpowiedzialnością moralną.

Zadośćuczynienie w przypadku odpowiedzialności moralnej w postaci spełnienia się sprawiedliwości nie zawsze jest wystarczające. Mogą mieć miejsce sytuacje, w których sprawca, mimo iż odbył wymierzoną mu karę, nie zostaje odciążony od odpowiedzialności. Istnieją bowiem wartości, których zniszczenie nie zrównoważy żadna inna wartość. Gdy taka rzecz ma miejsce, wówczas niemożliwe a przynajmniej niezwykle trudne jest usunięcie wyrządzonych szkód i krzywd. A zatem niemal nierealne staje się dokonanie zadośćuczynienia. Odpowiedzialność w takich przypadkach może zostać zdjęta ze sprawcy jedynie dzięki uzyskaniu przez niego przebaczenia u pokrzywdzonego. Przebaczenie może sprawca negatywnego czynu zdobyć poprzez przyznanie się do swojej winy i skruchę. Uzyskanie przez sprawcę przebaczenia zwalnia go od odpowiedzialności moralnej również w sprawach mniejszej wagi, gdy wyrządzona przez sprawcę szkoda czy krzywda nie jest wielka.

¹¹ R. Ingarden, op. cit., s. 106.

Wolna wola w służbie pełnionej przez funkcjonariusza

Drugim niezwykle istotnym obok świadomości czynnikiem warunkującym sensowne istnienie odpowiedzialności jest wolna wola człowieka. Wydawać by się mogło, że jest ona niedostępna w odniesieniu do funkcjonariusza, którego niemal wszystkie czynności wykonywane w służbie są dokładnie określone przez ogrom przepisów zawartych w ustawach, zarządzeniach, rozporządzeniach. Wszystkie przecież one pochodzą z zewnątrz jego osoby i warunkują jego postępowanie.

Postępowanie to podlega kontroli i ocenie, a więc funkcjonariusz pociągany jest za nie do odpowiedzialności. Czy słusznie jednak, skoro jest bezwolnym wykonawcą obowiązujących go norm prawnych? Teza ta jest do obronienia. Funkcjonariusz zgłasza się przecież do służby na zasadzie dobrowolności. W związku z tym sam podejmuje decyzję o poddaniu się rygorom panującym w Straży Granicznej i zobowiązuje się do przestrzegania norm prawa. Akceptuje je więc z przekonania lub konieczności podjęcia pracy zarobkowej, w każdym razie bierze na siebie odpowiedzialność za podporządkowanie się im i realizowanie ich w trakcie wykonywania czynności oraz przydzielonych mu zadań.

To wykonywanie czynności i zadań winno odbywać w sposób sumienny i ofiarny nie tylko zgodnie z obowiązującymi w formacji regulami, ale i ze złożonym przez funkcjonariusza ślubowaniem. Jeżeli zrealizuje je połowicznie, bądź częściowo lub ich w ogóle zaniecha, zapomni o nich czy też ich nie dopatrzy, obciąży się za takie postępowanie odpowiedzialnością. Funkcjonariusz jest w takich sytuacjach odpowiedzialny za swoje zachowanie, czyli za podjętą decyzję i sposób wykonywania swoich obowiązków, jak i za jego pozytywny lub negatywny wynik. Nie chodzi tu jednak o ślepe i drobiazgowo przestrzeganie norm prawa oraz wypełnianie poleceń przełożonego. Takie bowiem rozumienie obowiązku i dyscypliny prowadziłyby do budowania Straży Granicznej jako formacji bezdusznej i ułomnej, nie służącej społeczeństwu, człowiekowi w ogóle, lecz tylko przepisom prawodawcy.

Przepisy te nie są przecież dobrem samym w sobie, lecz narzędziami do tworzenia wspólnego dobra. Ponieważ poszczególne normy prawa posiadają odmienną naturę, gdyż każda z nich ma za zadanie ochronę innej wartości, z których jedne stawiane są przez człowieka, społeczeń-

stwo wyżej lub niżej, funkcjonariusz w zależności od okoliczności powinien w danej sytuacji dokonać wyboru, który przepis jest ważniejszy i który w pierwszej kolejności powinien wypełnić.

Podobnie ma się rzecz z poleceniami przełożonego. Funkcjonariusz jest zobowiązany je realizować, ale istnieją usprawiedliwione sytuacje, kiedy może tego nie uczynić i podjąć własną decyzję, a mimo to nie zostać obciążonym odpowiedzialnością za niesubordynację. Dlatego funkcjonariusz służący na strażnicy, który otrzymał od swego przełożonego polecenie wykonania określonej pracy kancelaryjnej, powinien z chwilą otrzymania informacji o przekroczeniu granicy wbrew przepisom przez grupę cudzoziemców udać się – jeśli istnieje taka konieczność – na miejsce zdarzenia, a nie tkwić w papierach, bo przełożony jest w danej chwili nieobecny i nie ma kto zmienić wcześniej wydanego przez niego polecenia.

Wolność funkcjonariusza jest bardzo mocno uwarunkowana i w żadnym razie nie ma charakteru indeterministycznego. Ma on możliwość wyboru jedynie w ramach obowiązujących go norm prawnych i etycznych. Jednak to, iż sam z własnej woli podjął się ich wypełniania sprawia, że staje się odpowiedzialny za swoje zgodne z nimi działanie.

Paradoksalnie, wolność funkcjonariusza wyraża się w powinności i posłuszeństwie, a w pewnym sensie także w obowiązku. Powinność to poczucie zobowiązania biorącego się z wewnętrznej aprobaty człowieka. Z jej natury wynika, że nie odbiera ona człowiekowi wolności. Jest ona bowiem „jego własnym nakazem płynącym z dostrzeganej wartości [...], nie jest formą przymusu i nie ogranicza wolności od wewnątrz, ale przeciwnie zakłada tę wolność decyzji; można nawet powiedzieć, że dopiero powinność sprawia rodzenie się w nas poczucia wolności”¹².

Poczucie powinności jest wewnętrzną siłą człowieka, w pewnej mierze siłą idealną, zobowiązującą go do dokonywania czynów, których nie wymaga się przepisami czy zewnętrznymi oczekiwaniami pochodzącymi od innych ludzi i za niewykonanie których nie grozi żadna odpowiedzialność. Poczucie powinności może rodzić się również w człowieku z przyswojenia nakazu obowiązku pochodzącego z zewnątrz, kiedy zajmuje on swoje własne osobiste stanowisko. „Pojawia się wtedy akt do-

¹² S. Witek, *Chrześcijańska wizja moralności*, Poznań 1982, s. 195.

brej woli, akceptujący obowiązek w poczuciu powinności, a więc realizuje się zasadnicza postawa nastawienia na dobro, najbardziej zasadnicza i decydująca o moralnej wartości człowieka”¹³.

Obowiązek zaś to konieczność wynikająca z zewnętrznych nakazów, których niespełnienie kładzie na barki człowieka ciężar odpowiedzialności i zagrożone jest określoną sankcją karną. Jednak by był on wypełniony w sposób należyty, konieczne jest nie tylko posłuszeństwo i dyscyplina, ale przede wszystkim poczucie powinności u działającego. Tak spełniany obowiązek nie odbiera człowiekowi jego wolności, a na pewno nie czyni go niewolnikiem obowiązku.

Obowiązek i poczucie powinności sprawiają, że wolności człowieka zostają narzucone granice, za którymi staje się ona nadużyciem i pojawia się samowola. Prawdziwa wolność człowieka, żyjącego i działającego wśród innych ludzi, nie jest wolnością bezwarunkową, wolną od wszelkich zobowiązań. Dlatego powinność, ale i w pewnym stopniu obowiązek, są formą podejmowania odpowiedzialności przez człowieka. Bez jednego i drugiego służba funkcjonariusza traci swój sens. Gdyby bowiem nie był on zobowiązany do ochrony granicy czy kontroli ruchu granicznego, a więc według własnego „widzi mi się” spełniał lub nie spełniał swoje obowiązki i zadania, nie miałoby sensu jego powoływanie do służby i opłacanie przez społeczeństwo.

Do podobnych wniosków doprowadza rozważanie o posłuszeństwie. Wydawałoby się czyni ono z funkcjonariusza osobę bezwolną, a skoro tak, to zgodnie z koncepcją Ingardena, zwolnioną z odpowiedzialności za swoje działanie. Konieczność istnienia posłuszeństwa w Straży Granicznej nie wypływa jednak z wyższości człowieka – przełożonego nad człowiekiem – podwładnym. Jest ono koniecznym środkiem do osiągnięcia nałożonych na formację celów, których realizacja nie byłaby możliwa, gdyby wszyscy funkcjonariusze w każdej sytuacji działali „po swojemu”. Nie można przecież pewnych zadań wykonać bez subordynacji, uległości przełożonemu, karności i posłuszeństwa.

Straż Graniczna jako formacja stojąca na straży bezpieczeństwa granicy Rzeczypospolitej Polskiej oraz kontrolująca przepływ przez nią osób, jest zobowiązana do stosowania narzędzi prowadzących do realiza-

¹³ Ibidem.

cji tych celów. Posłuszeństwo jest takim środkiem również w rozumieniu etycznym: „każde [przecież] spełnienie rozkazu najniższego choćby przełożonego staje się czynem dokonany w świetle normy etycznej: nie podporządkowujemy się człowiekowi jako takiemu, ale normie. Słuchamy dowódcy nie dlatego, że on jest taki albo inny, nie dlatego, że sama jego istota zawiera jakieś prawo do wykonywania władzy – ale dlatego, że dowódca reprezentuje normę i rozkazuje w imię normy”¹⁴.

Dowódca rozkazuje i poleca w imię tych wszystkich norm, których funkcjonariusz podjął się przestrzegać i realizować z chwilą mianowania do służby, a więc z chwilą kiedy stał się za ich wypełnianie odpowiedzialny. Każde natomiast nadużycie posiadanej przez przełożonego władzy obciąża go odpowiedzialnością prawną i etyczną. A zatem obaj podwładny i przełożony dźwigają, każdy w zakresie swoich obowiązków, odpowiedzialność za spełnianie norm, za swoją pracę, za uzyskane w związku z jej wykonywaniem wyniki i osiągnięcia. A przez to, jeden odpowiedzialny jest za drugiego.

Z rozważań tych wynika, że „posłuszeństwo i odpowiedzialność ząbnią się wzajemnie, tak iż odpowiedzialność nie rodzi się mniej więcej tam, gdzie kończy się posłuszeństwo, lecz posłuszeństwo osiągnięte zostaje właśnie w odpowiedzialności”¹⁵.

Dla każdego funkcjonariusza Straży Granicznej stosunki zależności człowieka od człowieka oraz konieczność podporządkowania się przełożonym, normom prawa oraz odpowiedzialności istniały i istnieć będą jako rzecz oczywista. Powinien on przy tym pamiętać, iż przede wszystkim najpierw jest człowiekiem a dopiero potem funkcjonariuszem oraz że „posłuszeństwo bez wolności jest niewolnictwem; wolność bez posłuszeństwa jest samowolą. Posłuszeństwo wiąże wolność; wolność uszlachetnia posłuszeństwo. [...] Posłuszeństwo ślepo słucha; wolność ma otwarte oczy. Posłuszeństwo czyni, nie pyta; wolność pyta o sens. Posłuszeństwo ma związane ręce; wolność jest stwórcza”¹⁶.

¹⁴ J.M. Bocheński, *De virtute militari. Zarys etyki wojskowej*, Kraków 1993, s. 60-61.

¹⁵ D. Bonhoeffer, *O odpowiedzialności*, dodatek do mies. „Znak”, nr 559, Kraków 2001, s. 58.

¹⁶ *Ibidem*, s. 59-60.

Odpowiedzialność nie istnieje bez wolności, ta zaś by była etyczną i dostępną dla wszystkich (dana jednym nie może odbierać wolności innym), musi być ograniczona obowiązkami i powinnościami. Dla bezwarunkowej wolności nie istnieje odpowiedzialność. Bo skoro wolno wszystko, to nie ma winy ani niczyjej krzywdy, nie potrzebne więc jest zadośćuczynienie. Stosowanie w odpowiedniej konfiguracji obowiązku, powinności, odpowiedzialności i posłuszeństwa zapewnia życiu społecznemu ład i porządek, a także rozwój i postęp jako taki oraz buduje doskonalszego wewnątrznie człowieka.

Funkcjonariusz w ingardenowskich sytuacjach odpowiedzialności

Odpowiedzialność jest dostępna dla funkcjonariusza Straży Granicznej, tak jak i dla każdego innego człowieka w wyróżnianych przez Ingardena sytuacjach ponoszenia i podejmowania odpowiedzialności, pociągania do niej oraz odpowiedzialnego działania¹⁷.

Funkcjonariusz ponosi odpowiedzialność, staje się odpowiedzialny z chwilą podjęcia się swojej służby, która rozpoczyna się wraz ze złożeniem ślubowania. Przedmiot tej odpowiedzialności został w rocie ślubowania określony jako niepodległość, suwerenność oraz nienaruszalność granicy Rzeczypospolitej Polskiej, a więc wspólne dobro społeczne¹⁸. Nie jest jednak możliwe by pojedynczy funkcjonariusz mógł być odpowiedzialny za całość tego dobra. Gdyby bowiem tak było, dla ochrony polskiej granicy wystarczyłoby postawić na straży zaledwie jednego człowieka. Pojedynczy funkcjonariusz odpowiada za tę część tego dobra, która zostaje mu powierzona w zakresie obowiązków wyznaczonych przez przełożonego. A zatem, jest on odpowiedzialny za sumienne i ofiarne, jak mówi rota ślubowania, wykonywanie powierzonych mu zadań. Oczywiście mowa tu o takich zadaniach, których ilość i charakter są możliwe do zrealizowania przez funkcjonariusza.

W przypadku bowiem, gdy zadań tych jest zbyt wiele w stosunku do przydzielonego na ich wykonanie czasu lub gdy przerastają one możli-

¹⁷ R. Ingarden, op. cit., s. 78.

¹⁸ Rota ślubowania funkcjonariusza Straży Granicznej, Ustawa z 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, art. 33 ust. 1.

wości i umiejętności danego funkcjonariusza, bo np. nie przeszedł jeszcze odpowiedniego przeszkolenia, odpowiedzialnością za ewentualny negatywny wynik jego działania obarcza się tego, kto wydał niemożliwe do zrealizowania rozkazy, czy polecenia. Przełożony funkcjonariusza postępując w ten sposób i czyniąc tak świadomie, działa nieodpowiedzialnie. To on, a nie podwładny powinien być pociągnięty do odpowiedzialności za powstanie w takiej sytuacji negatywnych skutków. Jeżeli jednak będzie chciał jej uniknąć obwiniając za wszystko podwładnego, obarcza się odpowiedzialnością podwójnie. Raz za wynik działania swojego funkcjonariusza, drugi raz za wyrządzenie mu krzywdy.

Funkcjonariuszowi, choć działa on w gąszczu przepisów normujących a często narzucających wiele wykonywanych przez niego czynów, dane jest odpowiedzialnie działać oprócz bycia za coś odpowiedzialnym i pociąganim do odpowiedzialności. Im wyższe stanowisko w Straży Granicznej będzie on zajmował, tym częściej znajdować się będzie w sytuacji podejmowania przez siebie w danej sprawie swojej własnej decyzji i tym częściej będzie brał na swoje barki odpowiedzialność za wynikające z jej podjęcia działania i ich wynik. Stopień tej odpowiedzialności będzie różny w zależności od wagi konkretnej sprawy. Inny w przypadku podjęcia decyzji o zakupie określonego sprzętu, inny przy wyznaczaniu tych, a nie innych podwładnych do wykonania danego zadania.

W sytuacjach ponoszenia odpowiedzialności w sprawach mniej lub bardziej ważkich znajduje się funkcjonariusz w swojej służbie codziennej. Jego działanie zaś jest wtedy odpowiedzialne, gdy troszczy się on o jego jak najlepszy wynik i czyni wszystko, by nie dopuścić do powstania w jego rezultacie negatywnych skutków. Istnieją jednak w służbie funkcjonariusza takie sytuacje, kiedy wykonuje on zadanie rozłożone w czasie, a składające się z wielu różnych, nie zawsze możliwych do przewidzenia etapów i nie jest w stanie przewidzieć wszystkich okoliczności oraz końcowego efektu swojego działania. „Odpowiedzialność jego czynów i działania – pisze Ingarden – jest właśnie przez to ograniczona”¹⁹, ale nie znika całkowicie. Może się przecież zdarzyć, że funkcjonariusz będąc w trakcie wykonywania takiego zadania i widząc, że zmierza

¹⁹ R. Ingarden, op. cit., s. 102.

ono w złym kierunku, przerwać je w obawie przed konsekwencjami, tłumacząc swoje postępowanie na przykład jakąś pochodzącą z zewnątrz, niezależną od niego przeszkodą. Może też próbować pozbyć się własnej odpowiedzialności, wyprzeć się jej i obarczyć nią inną osobę. Zachowanie takie będzie głęboko nieodpowiedzialne i nieetyczne. Funkcjonariusz, który wypiera się własnej odpowiedzialności i usiłuje obarczyć jej ciężarem inną, niewinną osobę, obciąża się jej brzemieniem podwójnie. Raz za niewykonanie do końca powierzonego mu zadania, drugi raz za niesłuszne oskarżenie innej osoby w obawie przed karą za swoje nieodpowiedzialne działanie.

Natomiast, kiedy funkcjonariusz przyzna, że jego działanie doprowadziło do powstania negatywnych skutkiem, uznaje spadające na niego obciążenie za błędne czy niewłaściwe swoje postępowanie (oczywiście jeżeli takowe miało miejsce), a więc podejmuje się odpowiedzialności. Prowadzi go to do podjęcia kroków mających zadośćuczynić powstałym negatywnym skutkom. Jeśli uda mu się to zrealizować, ciężąca na nim odpowiedzialność zostaje zmniejszona lub całkiem zanika.

Współodpowiedzialność funkcjonariuszy

Współodpowiedzialność jest dla Ingardena odmianą odpowiedzialności, którą nazywa uwarunkowaną lub też dzieloną. Pojawia się ona wszędzie tam, gdzie działa grupa ludzi wspólnie podejmujących decyzje. Straż Graniczna jest taką zhierarchizowaną wspólnotą, której członkowie – funkcjonariusze działają razem i w zgodzie z normami prawa podejmują decyzje, których celem jest ochrona wspólnego dobra. Dobrem tym jest granica Rzeczypospolitej Polskiej, ład i porządek w przepływie przez nią osób i towarów oraz bezpieczeństwo publiczne w strefie nadgranicznej.

Hierarchizacja formacji nie wyklucza możliwości współdecydowania, a więc i współodpowiedzialności za podejmowane razem działanie i jego wynik. To, że głównym decydemem np. w obrębie oddziału Straży Granicznej jest jego komendant, nie oznacza, że podejmując decyzje nie bierze (bo przecież powinien) pod uwagę zdania na temat swoich zastępców, naczelników wydziałów, a nawet niższych rangą podwładnych. Mają oni przecież, z racji pełnionych przez siebie obowiązków, dokład-

niejsze rozeznanie danych problemów, niż on sam. Jeżeli podwładni podają swojemu przełożonemu fałszywy czy niepełny obraz określonej sytuacji, ponoszą współodpowiedzialność za błędną podjętą przez niego decyzję. Ponieważ działania przełożonego opierają się często na jego decyzjach i czynach podwładnego, obaj oni stają się współodpowiedzialni, w ramach swojego udziału w danej sprawie, za podjętą ostateczną decyzję oraz wynikające z niej czyny i skutki. Stopień tej odpowiedzialności będzie zależny m.in. od zajmowanego stanowiska, bowiem im ono wyższe tym wyższa jest odpowiedzialność.

Tak jak podwładny może stać się współodpowiedzialny za decyzje podejmowane przez swojego przełożonego, tak przełożony może być współodpowiedzialny za działanie podwładnego. Jeżeli bowiem funkcjonariusz otrzyma do wykonania pewne zadanie, a nie zostaną mu zapewnione konieczne warunki do jego zrealizowania, to zostanie ono wykonane źle albo w części, czy wcale. Wtedy przełożony, który wydał niemożliwe do realizacji polecenie, staje się współodpowiedzialny za jego wynik. Natomiast stopień tej odpowiedzialności będzie zależał od tego czy przełożony wiedział, mógł, chciał lub nie chciał wiedzieć, iż podwładny nie posiada odpowiednich środków, czy umiejętności do wykonania jego polecenia. Podwładny winien jest poinformować o każdej przeszkodzie uniemożliwiającej należyte wykonanie powierzonego mu zadania.

Może się jednak zdarzyć, że przełożony mimo uzyskania takiej informacji nie uzna za właściwe zmienić lub umożliwić wykonanie wydanego polecenia przez dostarczenie podwładnemu odpowiednich środków. Obciąża się go wówczas pełną odpowiedzialnością za nieprawidłowe dowodzenie oraz za negatywne skutki wydanego w takich okolicznościach polecenia, rozkazu.

Istnieje także współodpowiedzialność funkcjonariuszy w trakcie wykonywania obowiązków służbowych. Ma to miejsce wtedy, gdy jedno i to samo polecenie przełożonego wykonywane jest wspólnie przez kilku równorzędnych sobie funkcjonariuszy, którzy zostaną razem rozliczeni za należyte jego wykonanie. Jeżeli więc w takim zespole funkcjonariuszy znajdzie się „czarna owca”, która będzie się uchylać od pracy, przeszkadzać w niej innym czy psuć jej efekty, jej współodpowiedzialność za powstanie negatywnych wyników realizowanego razem zadania będzie

o wiele większa niż pozostałych funkcjonariuszy, a w skrajnych przypadkach, to ona będzie całkowicie za nie odpowiedzialna.

Działając wspólnie funkcjonariusze zobowiązani są udzielać sobie wzajemnie pomocy. Jest to nie tylko ich obowiązek służbowy, ale i etyczny wyrażający się w poczuciu współodpowiedzialności za drugiego funkcjonariusza – kolegę. Bowiern stosunek człowieka „do człowieka pozostanie zawsze stosunkiem odpowiedzialnym, od rodziny poczynając, a na towarzyszach pracy kończąc”²⁰.

Funkcjonariusz działając wytwarza pozytywne lub negatywne wartości. Wartości pozytywne rodzą się wówczas, gdy zostaje osiągnięty cel powierzonych mu zadań. I chodzi tu o każdą nawet najmniejszą czynność, która razem z innymi składa się na wypełnianie zadań stawianych Straży Granicznej przez społeczeństwo. Istotnym więc, choć innej natury i rangi, będzie na przykład prawidłowe sporządzanie przez funkcjonariusza dokumentacji, jak i niedopuszczenie do przemytu przez granicę narkotyków.

Wartości pozytywne pojawiają się również wszędzie tam, gdzie funkcjonariusze wspólnie pełniący służbę będący przełożonymi, podwładnymi czy też współpracownikami dbają o poprawność wzajemnych relacji służbowych. Relacje te wpływają na wyniki realizowanych wspólnie działań. Im są lepsze, tym szybciej, dokładniej i efektywniej wypełniane są nałożone na funkcjonariuszy obowiązki. Każdy kto negatywnie wpływa na stosunki międzyludzkie, jest odpowiedzialny nie tylko za złą atmosferę w czasie służby, ale i za wynikające z tych niewłaściwych relacji przeszkody, bądź utrudnienia.

Może się przecież zdarzyć, że funkcjonariusz darzący drugiego niechęcią, przekaże mu celowo z opóźnieniem lub wcale nie przekaże informacji, co będzie miało wpływ na podjęcie w danej sprawie decyzji i w efekcie działanie zakończy się niepowodzeniem. Takie nieetyczne postępowanie czyni funkcjonariusza, w zależności od danego przypadku, współodpowiedzialnym lub całkowicie odpowiedzialnym za powstałe negatywne skutki.

Każdy podobny sposób zachowania się, wpływa negatywnie na stosunki interpersonalne, a te z kolei rodzą niesprzyjające warunki dla pra-

²⁰ D. Bonhoeffer, op. cit., s. 57.

widłowego przebiegu służby. Funkcjonariusz stwarzający lub pogłębiający konflikty, nieporozumienia, stanie się odpowiedzialny za rezultaty swojego działania. A jego odpowiedzialność będzie tym większa, im bardziej jego postępowanie było świadome i celowe.

Funkcjonariusz działając w sposób świadomy i nie przymuszony dokonuje wyboru i podejmuje określone decyzje, których efektem jest wytworzenie wartości negatywnej lub pozytywnej. Stworzenie w wyniku danego czynu wartości negatywnej obciąża go odpowiedzialnością, która może być z niego zdjeta z etycznego punktu widzenia poprzez zadośćuczynienie, z prawnego poprzez wypełnienie nałożonej kary za popełnione winy. W przypadku zaś wytworzenia przez funkcjonariusza wartości pozytywnej, powstaje powinność jego nagrodzenia. Spoczywa ona na tym, który jest zobowiązany do oceny jego pracy i na tym, który z tej wytworzonej wartości korzysta.

Mogą zaistnieć sytuacje, w których funkcjonariusz ukryje negatywne skutki swojego działania, by uniknąć pociągnięcia do odpowiedzialności, lecz ta przez to nie zanika. Bo choć sprawcy uda się zatuszować swoje przewinienia, tak iż w przeciągu dłuższego czasu nie zostaną one odkryte i nastąpi prawne przedawnienie czynu, to etycznie odpowiedzialność ciążyć będzie na nim do chwili przyznania się przez niego do swojego negatywnego działania i zadośćuczynienia jego skutkom. Również wtedy, gdy funkcjonariusz nie jest świadomy, iż jego czyny doprowadziły do powstania negatywnych wartości, nie zwalnia go od konieczności dokonania zadośćuczynienia.

Czasem mają miejsce sytuacje, kiedy sprawca nie ma wpływu na powstanie negatywnych skutków swego działania, co ogranicza jego odpowiedzialność lub nawet całkiem zwalnia z niej, np. pełniący służbę na przejściu granicznym funkcjonariusz, który dokonuje na polecenie przełożonego kontroli selektywnej (wprowadzonej z powodu powstania długiej kolejki chętnych do przekroczenia granicy) i nie sprawdza dokładnie bagażu każdego przekraczającego granicę podróżnego, może nie zapobiec przemytowi narkotyków czy broni. Trudno byłoby obarczać go odpowiedzialnością za ów przemyt, skoro nie miał stworzonych odpowiednich warunków, by go wykryć. W tym przypadku konieczność dokonywania szybkiej odprawy podróżnych w dużym stopniu utrudniła wnikliwą kontrolę.

Od funkcjonariusza jako osoby powołanej do ochrony wspólnego dobra, legitymującej się społecznym powołaniem, wymagane są określone postawy moralne, wśród których jedną z naczelnych obok prawości, ofiarności, rzetelności i uczciwości jest o d p o w i e d z i a l n o ś ć.

To, że odpowiedzialność istnieje, jest sprawą oczywistą dla każdego dorosłego człowieka. Każdy jej doświadcza w życiu zarówno prywatnym, jak i zawodowym. Prowadząc rozważania na jej temat niemiecki teolog luterański Dietrich Bonhoeffer napisał: „w ogóle nie ma człowieka, który mógłby ująć odpowiedzialności...”²¹.

Odpowiedzialność tworzy podstawę życia człowieka. „Człowiek staje się człowiekiem, wkracza na osobowy poziom istnienia, gdy rodzi się w nim poczucie odpowiedzialności, gdy odkrywa siebie jako istotę odpowiedzialną za wartości, w szczególności za wartość, jaką sam stanowi i za bliźniego”²².

Odpowiedzialność nie jest dana człowiekowi jako coś gotowego. Kształtuje się w człowieku wraz z jego rozwojem ogólnym, wraz z rozwojem jego sumienia, wraz z odkrywaniem przez niego wartości, wraz z rodzeniem się w nim poczucia obowiązku i powinności. Proces ten odbywa się w nim od najmłodszych lat pod wpływem środowiska, w którym się wychowuje, a które go kształtuje piętnując i karząc za jedne czyny oraz chwając i nagradzając za inne. Te „dyrektywy określające rodzaje zakazanych i nakazanych działań poparte są wpływem społecznym idącym z wielu stron; poparte są autorytetem rodziców, których się szanuje, ludzi oddanych, których się kocha, opinii publicznej, z którą się człowiek liczy, sankcji prawnych, których się boi, nakazu religijnego, któremu się poddaje”²³.

Funkcjonariusze Straży Granicznej nie stanowią jednolitej pod względem wykonywanej pracy i kwalifikacji grupy zawodowej. Są bowiem funkcjonariusze lekarze, funkcjonariusze informatycy, funkcjonariusze ekonomiści, funkcjonariusze duchowni, itd. Wszyscy oni tworzą swoistą społeczność, niemal samowystarczalną, zwartą wewnątrznie

²¹ Ibidem, s. 19.

²² J. Galarowicz, *Odpowiedzialność i osoba. Próba analizy doświadczenia etycznego*, miesięcznik „Znak” nr 427, Kraków 1990.

²³ S. Olejnik, *W kręgu moralności chrześcijańskiej*, Warszawa 1985, s. 110.

wspólnotę. By funkcjonowała ona należycie, zgodnie z nadanym jej przez społeczeństwo celem, od każdego funkcjonariusza oczekuje się, by wyznawał i przestrzegał określone wartości moralne; aby swoje działanie w formacji opierał na zasadach etyki zawodowej funkcjonariusza Straży Granicznej, poszerzonej w zależności od wykonywanej w danym przypadku pracy o etykę swojej profesji. Wymaga się wreszcie by posiadał określone cechy charakteru.

Funkcjonariusz, jak zresztą każdy człowiek powinien „odznaczać się wielką rozważą i ostrożnością, jeśli ma działać odpowiedzialnie. Przy podjęciu odpowiedzialności musi często posiadać wielką odwagę cywilną i męstwo, kiedy niebezpiecznie jest bronić wartości, o które się walczy, albo otwarcie wyznać swoją winę, i kiedy chodzi o dobrowolne wzięcie na siebie następstw swego czynu. Przy ponoszeniu odpowiedzialności musi często wykazać wewnętrzną siłę i wytrwałość. Przede wszystkim musi mieć zdolność jasnego uchwytowania wartości pozytywnych i negatywnych, czułe sumienie, by móc jasno rozpoznać wobec siebie samego ewentualną wartość negatywną już zaczętego i dlań pozornie wartościowego działania. Musi także posiadać siłę do zwalczania własnych skłonności lub pożądań i przeciwstawiania się przynętom czy pokusom. To są wszystko realne właściwości lub zdolności, które tworzą charakter jego osoby [...]. Jeśli brakuje mu tych różnych właściwości charakteru, wtedy właśnie całkiem inaczej przebiega zarówno jego działanie, jak sposób, w jaki podejmuje odpowiedzialność, i zostaje obciążony poważną, później przygniatającą go winą”²⁴.

Funkcjonariusz, by odznaczać się właściwościami charakteru o jakich pisał Roman Ingarden, by stawać się coraz to bogatszym i doskonalszym wewnątrznie, powinien pracować nad sobą. Powinien stawiać sobie samemu na co dzień wymagania. Natomiast siłę i napęd do spełniania tych powinności winien czerpać właśnie z odpowiedzialności za samego siebie i innych.

Gdy tych powinności człowiek nie czyni, wtedy – jak napisał Ingarden – gdy „nie umiem się skupić, jeżeli gubię się w beznaczeniowości drobiazgów życia codziennego, jeżeli daję się ścierać przez różne drobne przeciwności życiowe, jeżeli trwonię me siły na sprawy bez wartości lub

²⁴ R. Ingarden, op. cit., s. 131-132.

zużywam się w uludnej pogoni za pozornymi wartościami, jeżeli jestem wewnątrznie tchórzem lub leniuchem, któremu nie chce się dokonać żadnego wysiłku, który woli w ociążałości leżeć, w gnuśności trwać, miast z trudem iść przed siebie i narażać się na niebezpieczeństwa, znój, przetrwanie lęku i cierpienia, jeżeli wreszcie zdrażam siebie – wówczas powoli rozpadam się w czasie. Wówczas sam jego upływ mię niszczy, z dnia na dzień coraz bardziej staję się niczym”²⁵.

²⁵ Ibidem, s.70-71.

Lucyna Sikorska

CS SG w Kętrzynie

SPECYFIKA SŁUŻBY FUNKCJONARIUSZA STRAŻY GRANICZNEJ A PROBLEMATYKA POWINNOŚCI WOBEC ZAWODU

W każdej społeczności ludzkiej (kulturowej, religijnej, a także zawodowej) istnieje określony system norm, praw i wspólnych obowiązków, które zapewniają regulację ich współistnienia oraz prawidłowy rozwój. Obowiązujące w tych społeczeństwach prawa, aby nie stać się tylko martwymi i nieżyciowymi przepisami, powinny działać w dwóch kierunkach: po pierwsze prawa i obowiązki jednostki wobec społeczeństwa (państwa); po drugie prawa i obowiązki społeczeństwa (państwa) wobec jednostki.

Jak wynika z powyższego najistotniejszą sprawą jest, aby przestrzeganie tych przepisów (zasad, norm, kodeksów) respektowane było w obu kierunkach, co w końcowym efekcie pozwoli zapewnić sprawne funkcjonowanie tych społeczeństw.

W Straży Granicznej wyraźnie na pierwszy plan wysuwa się prawo dotyczące obowiązku (powinności zawodowych) funkcjonariuszy względem społeczeństwa i państwa. Dlatego też na prawidłowe egzekwowanie tego obowiązku powinien być kładziony ogromny nacisk. Od postawy funkcjonariuszy służących w Straży Granicznej, ich zaangażowania zależy, jak formacja ta wywiązuje się ze swych obowiązków oraz jak jest postrzegana przez społeczeństwo polskie i obywateli innych państw przekraczających naszą granicę. Bardzo często mówi się, że służba w Straży Granicznej jest szczególna, gdyż po pierwsze wykonywana jest na rzecz dobra najwyższego – jakim jest Polska, po drugie pełni rolę służebną wobec narodu, w trzecim zaś przypadku sprawia, że osoby ją wykonujące zobligowane są przez cały czas do „stałej gotowości nawet z narażeniem życia”. Jest to specyficzny rodzaj pracy, gdyż nie można tu mówić o ośmiogodzinnym dniu pracy. Każdy funkcjonariusz przyjmuje na siebie obowiązek przestrzegania przez całą dobę powinności wynika-

jących z wykonywanego zawodu. Tak nakreślone obowiązki (powinności zawodowe) sprawiają, że przed funkcjonariuszami zostaje postawiony problem odpowiedniego zachowania się i prezentowania godnej postawy nie tylko w pracy, ale także poza nią.

W związku z powyższym problematyka powinności zawodowych funkcjonariusza wydaje się kwestią godną poświęcenia uwagi. Należy zaznaczyć, iż w tym przypadku pojęcia „powinności zawodowe” i „obowiązki zawodowe” są prawie tożsame. Powinności w tym wypadku należy traktować jako proponowane (zalecane, obowiązkowe, obligatoryjne) wskazówki, normy, rady, niezbędne i nieodzowne czynności zawodowe, ale także jako postawy zawodowe. Natomiast obowiązki są bardziej skodyfikowane, mogą występować w postaci: sztywnych reguł opracowanych w formie „obowiązków pracownika na danym stanowisku pracy”, a także jako zalecany sposób postępowania wynikający z ogólnego charakteru wykonywanej pracy. Jednak w każdej z tych opcji należy kłaść akcent na to, aby pracę wykonywać na jak najwyższym poziomie.

Wykonywany zawód wymaga od pracownika sumiennego wypełniania powinności zawodowych zarówno ogólnych, jak i specyficznych. Do ogólnie obowiązujących powinności wobec wykonywanej pracy zawodowej zaliczyć należy m.in.: solidność, obowiązkowość, punktualność, rzetelność, staranność, wiarygodność, wytrwałość, fachowość (kompetentność), pracowitość. Należy tu zaznaczyć, że gama cech wymaganych od pracownika (także funkcjonariusza) jest bardzo szeroka.

Do specyficznych powinności zawodowych zaliczyć można m.in.:

- zachowanie tajemnicy służbowej, państwowej (np. w zawodzie prawnika, bankiera, policjanta, lekarza czy funkcjonariusza Straży Granicznej),
- strzeżenie dobrego imienia służby, honoru i godności (np. wojsko, Policja, SG),
- posłuszeństwo (przy zawodach, w których obowiązuje ścisła podległość służbowa),
- stała gotowość (np. w zawodzie strażaka, wojskowego, funkcjonariusza Straży Granicznej),
- uprzejmość, która powinna występować obligatoryjnie, jednak jak pokazuje rzeczywistość tak nie jest, więc w przypadku niektórych

zawodów jest ustanowiona zapisem (np. urzędnicy państwowi, ale także wszyscy pracownicy pełniący rolę służebną wobec petentów).

Powinności zawodowe dają szereg wskazówek, dyktują wiele dyrektyw, zaleceń, co do ich należytego wykonywania i często bywają uwarunkowane specyfiką wykonywanej pracy.

O przestrzeganiu powinności zawodowych mówią nam przepisy Kodeksu pracy, który jest dokumentem normującym powinności zawodowe z perspektywy obowiązującego prawa. Istnieją natomiast dokumenty, które znacznie różnią się od wspomnianego Kodeksu, aczkolwiek mówią o powinnościach – są to Karta powinności człowieka oraz Manifest humanistyczny i ogłoszona w nim Światowa karta praw i powinności, które zostaną szerzej przedstawione w dalszej części artykułu. Szczegółowo o powinnościach zawodowych mówią nam przepisy obowiązujące w konkretnym zakładzie pracy, które opisują wymogi kwalifikacyjne względem pracownika, a także zakres jego zawodowych działań.

Wartym wspomnienia jest fakt, iż do aktów (co prawda nieformalnych) normujących postępowanie człowieka na gruncie pracy zawodowej należy zaliczyć również tzw. „kodeksy zawodowe”. Do najbardziej znanych od wielu wieków kodeksów zawodowych zaliczyć należy:

- kodeks lekarski (a w nim tzw. przysięga Hipokratesa),
- kodeks rycerski,
- kodeks kupiecki (kupieckie słowo honoru).

Dzisiejsze czasy wymagają głębokiego namysłu i refleksji nad istotą i sensem pracy oraz związanych z nią różnych aspektów. Problematyka ta jest rozpatrywana przez wiele dziedzin naukowych w sposób bezpośredni, jak i w sposób pośredni. Do nauk tych zaliczyć należy: filozofię (w tym filozofię pracy), etykę (etykę zawodową), prakseologię, pedagogikę pracy, socjologię pracy, prawo pracy, ergonomię, psychologię pracy, religię. Każda z tych nauk w sposób odmienny oraz z innego punktu widzenia poddaje namysłowi i analizie pracę człowieka i wszelkie związane z nią dziedziny.

Praca jest jedną z trzech podstawowych czynności wykonywanych w życiu człowieka, do pozostałych czynności zaliczamy zabawę i naukę, które głównie przypadają na okres dzieciństwa i młodości. Niemniej jednak wywierają one ogromny wpływ na to, jak będziemy postępować

w dorosłym życiu. Uчени zajmujący się przebiegiem działalności zawodowej dorosłego człowieka stwierdzają, że nie przebiega ona w sposób jednolity przez cały okres, następuje etapami, a każdy etap odgrywa swoje zadanie w kształtowaniu podejścia człowieka do zawodu¹.

Dla pełniejszego uzmysłowienia poruszanej problematyki powinniśmy zawodowych ważne jest przytoczenie i wyjaśnienie kilku pojęć mających ścisły związek z tym zagadnieniem. Pojęcia te pozwolą lepiej zrozumieć tematykę artykułu oraz przesłaną w nim intencję dotyczącą jakości wykonywanych obowiązków zawodowych.

Powinności – to „coś co należy wykonać względem czegoś lub kogoś”². Tak pojmowana powinność może oznaczać obowiązek opieki rodziców nad dziećmi, opieki i pomocy chorym, czy też wreszcie obowiązek ochrony nienaruszalności granic (w przypadku takiego zagrożenia). Jest to bardzo ogólne zdefiniowanie tego zagadnienia. *Słownik encyklopedyczny* termin ten określa następująco: „w filozofii moralnej powinność – to co należy uczynić, to co jest nam nakazane (przez Boga, kodeks moralny, sumienie) lub co wynika z pełnionej roli społecznej (powinności: ojca, pracownika, obywatela, lekarza itp.).

Można więc zdefiniować powinności jako nakaz uwarunkowany wolnością³. Należałoby zadać sobie pytanie: czy takie powinności mogą być przyjęte, gdy chodzi o służbę w Straży Granicznej i realizowanie jej naczelných zadań, czy funkcjonariusz działający zgodnie z wydanym rozkazem może warunkować ich wykonanie poczuciem własnej wolności?

W codziennej pracy lub służbie bardzo często zdarza się, iż następuje konflikt pomiędzy tym co powinniśmy, a tym co należałoby uczynić dla dobra ogółu lub jednostki. Za przykład może tu posłużyć zasada minimalizacji ludzkich cierpień (np. lekarz nie mówi prawdy choremu

¹ Dobrze przedstawił etapy identyfikacji z zawodem T. Nowacki, który poruszył zagadnienie rozwoju zawodowego od początków podjęcia pracy, aż po przejście na emeryturę. Wskazał on też na fakt, iż praca to nie tylko czynności wykonywane w zakładzie czy przedsiębiorstwie, pracę również można wykonywać w domu lub na gruncie społecznym. T. Nowacki, *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa 1977.

² *Encyklopedia multimedialna*, PWN, Warszawa 1998.

³ P. Foulkers, G. Vesey, *Słownik encyklopedyczny. Filozofia*, Warszawa 1997, s. 250.

o jego stanie zdrowia), czy też wybierania mniejszego zła⁴. Podjęcie decyzji, czy też wykonanie powinności nakazanych sprawia, iż mamy wówczas do czynienia z imperatywem hipotetycznym (czyli to co jest nakazane, ale również niepewne lub przypuszczalne) oraz kategorycznym (czyli to co jest nakazane i bezwzględne). W zakładach pracy, przedsiębiorstwach i instytucjach, gdzie występuje podległość służbowa, oba rodzaje imperatywu mają szerokie zastosowanie. Przy czym, gdy spotykamy się z wydanym rozkazem lub poleceniem, to mamy najczęściej do czynienia z imperatywem kategorycznym.

Omawianą problematykę poruszył także I. Kant w swoim dziele *Uzasadnienie metafizyki moralności*. Jego zdaniem „imperatyw jest sądem syntetycznym (a priori), ponieważ nie pochodzi z doświadczenia, a jest konieczny i powszechny”⁵. W formacji, w której występuje podległość służbowa (wydawany jest rozkaz), zdarza się bardzo często, iż wytyczona powinność występuje w formie imperatywu – można by tylko zastanowić się, czy faktycznie nie wywodzi się on z doświadczenia, wszak formacje o tej specyfice pracy (służby) istniały już przed wiekami i czerpią doświadczenia ze swych tradycji.

Nieco odmienną definicję powinności przedstawia *Leksykon PWN*: „w etyce jest to obowiązek o doświadczeniu moralnym, którego korelatem jest dobro: rozróżnia się powinność podmiotową – wymagania wobec samego siebie oraz przedmiotową – stan rzeczy, jaki należy urzeczywistniać ze względu na określone normy”⁶. W tym przypadku została zwrócona szczególna uwaga na wartości moralne oraz doświadczenia osobiste, które powinny kierować wszelkim postępowaniem. Warto więc się zastanowić, czy w przypadku powinności zawodowych funkcjonariusza Straży Granicznej tak zdefiniowane powinności mogą mieć zastosowanie? Oczywiście, że tak, przecież formacja ta – to praca nie tylko dla

⁴ Zasada minimalizacji skutków została w wyraźny sposób zastosowana podczas wydarzeń w dniu 11.09.2001 r. w USA, wówczas ludzie lecący w jednym z porwanych samolotów zdecydowali o samobójczym rozbiciu się, aby przeszkodzić terrorystom, którzy zamierzali użyć tego samolotu w celu zniszczenia ważnych strategicznie celów oraz zabicia jak największej liczby ludzi. Wśród społeczeństwa istnieje również hipoteza, że to władze i wojsko USA zdecydowały o zestrzeleniu tego samolotu.

⁵ P. Foulkes, G. Vesey, op. cit., s. 148.

⁶ *Leksykon PWN*, red. Wł. Łagodzki, G. Pyszczyk, Warszawa 2000.

Ojczyzny to także praca dla ludzi i z ludźmi, a to zobowiązuje do działania według powszechnie przestrzeganych zasad moralnych.

Tak więc powinności zawodowe funkcjonariusza Straży Granicznej powinny łączyć w sobie dwa rodzaje definicji tj. zawierające zespolenie pojęcia imperatyw z pojęciem obowiązku opartego na doświadczeniu moralnym. W związku z powyższym pokusiłam się o podjęcie próby zdefiniowania tego zagadnienia (mimo iż zdaję sobie sprawę, że nie jest ono poparte żadnym przepisem prawnym obowiązującym w tej formacji). Moim zdaniem powinności zawodowe funkcjonariusza Straży Granicznej to wykonywanie zadań i poleceń wynikających ze specyfiki i rodzaju wykonywanej służby (pracy), poparte doświadczeniem życiowym i uwzględniające uznawane powszechnie normy, zasady i wartości etyczno-moralne. Doskonale sobie zdaję sprawę, że jest to ogólnikowa definicja i bardzo szeroka, ale przecież specyfika tego zawodu jest bardzo różnorodna i obejmuje wiele aspektów życia codziennego. Zawód funkcjonariusza Straży Granicznej to nie jest praca mechaniczna. Bardzo często od funkcjonariusza wymaga się szczególnych predyspozycji, takich jak: intuicja, umiejętność „czytania ludzkiego zachowania”, przewidywania, łatwość nawiązywania kontaktów, zachowania roztropności, i spokoju, szybkiego podejmowania decyzji oraz wielu innych cech. Sformułowana przeze mnie definicja sprawia, że rozkazy i polecenia powinny być wykonywane w przypadku, gdy funkcjonują one poprawnie, natomiast gdy następuje naruszenie ogólnie przyjętych zasad etyczno-moralnych, funkcjonariusz powinien mieć prawo do odmowy jego wykonania lub też, co wydaje się najwłaściwszym, próby dostosowania (modyfikacji, adaptacji) w taki sposób, aby nie kolidowały ze sobą. Istotną kwestią jest, aby osoba wydająca polecenie (lub też tworząca obowiązki pracownika), tak jak i osoba przyjmująca polecenia (wykonująca bezpośrednio pracę), wykazały się odpowiednią postawą i kompetencjami. Wówczas nie będzie dochodzić do „zgrzytów”, a wszelkie konflikty wynikłe w tym zakresie będą pomyślnie rozwiązywane. Ważną sprawą jest jasne określenie hierarchii ważności nadrzędnych celów formacji względem prywatnego osądu ludzi w niej pracujących.

Takie wymogi nakładają na funkcjonariusza szereg niełatwych do wykonania obowiązków. Niezbędnym jest wówczas, aby zdać sobie sprawę z nadrzędności naczelnego zadania formacji. Należy przyznać, iż

nie jest łatwo pogodzić wykonywanie powinności zawodowych wynikających ze specyfiki formacji z ogólnie przyjętymi przez społeczeństwo normami.

Pomocnym dokumentem w zrozumieniu ogólnych powinności, jakimi powinien charakteryzować się każdy człowiek, powinna stać się Karta powinności człowieka, którą ogłoszono w Gdańsku 2000 roku. Moim zdaniem, bardzo ważne jest, aby zwrócić na nią większą uwagę, gdyż wiele wynikających z niej powinności mogłoby być rozpropagowanych i przestrzeganych przez funkcjonariuszy Straży Granicznej.

Ponieważ materiał dotyczący Karty jest dość obszerny przedstawię go w skrótovej formie, a szczególnie te założenia, które korelują (harmonizują się) z obowiązkami zawodowymi funkcjonariuszy.

Preambuła: „Osoba ludzka, niezależnie od wieku, płci, rasy i wyznania, jest podmiotem zarówno praw, jak i powinności. Niezbywalne prawa każdego człowieka domagają się ich respektowania przez innych ludzi. Nakłada to na nas określone zobowiązania i odpowiedzialność za losy świata. Powinności sformułowane jako kodeks etyczny, wspólny dla całej społeczności globu, nie przymuszają żadnego człowieka do ich wypełniania, lecz są impulsem moralnym odwołującym się do poczucia solidarności ze wszystkim, co współtworzy dobro tego świata”⁷.

Za najważniejszą powinność uznano odpowiedzialność za dobro wspólne. Według tego założenia każdy człowiek powinien w miarę swoich możliwości uczestniczyć w kształtowaniu środowiska społecznego, szanując godność, wolność i rozumność wszystkich ludzi. Szacunek dla każdej osoby ludzkiej jest podstawą takiego ładu społecznego, który zapewnia warunki wewnętrznego rozwoju wszystkich.

Respektowanie sprawiedliwości jest bardzo ważną powinnością. Naczelną zasadą, którą trzeba respektować w dziedzinie sprawiedliwości, jest: oddaj każdemu, co mu się należy. Nikt nie powinien wyzyskiwać pracy innego człowieka, przysparzając mu trudów, które nie wynikają z samej jej natury. Powinnością wynikającą z poczucia sprawiedliwości jest przeciwstawianie się wszelkim formom korupcji materialnej i poli-

⁷ Karta powinności człowieka, www.opet.pl hasło: Powinności człowieka – Konferencja odbywająca się w Gdańsku 2000 r., zaś jej wyniki ogłoszone zostały na stronach internetu.

tycznej. Obojętność wobec krzywdy dziejącej się człowiekowi jest zaniedbaniem naruszającym powinność solidarności.

Dążenie do *poznania i działania w imię prawdy* jest inną propagowaną powinnością człowieka. Podstawową powinnością każdego człowieka wobec samego siebie jest troska o własne sumienie, które – jako naturalny zmysł etyczny – decyduje o wewnętrznym przekonaniu do działania w imię prawdy. W życiu społeczeństw destrukcyjną rolę odgrywają uprzedzenia ideologiczne, rasowe i religijne. Powinnością każdego człowieka jest dążenie do przewycięzania ich przez odkrywanie prawdy w rzetelnym dialogu.

Odpowiedzialność za słowo – to równie ważna ogólna powinność. Wolność słowa, swobodny dostęp do mediów i prawo do publikacji poglądów również zobowiązują do prawdomówności. Kryterium doboru informacji w międzyludzkim komunikowaniu się powinna być prawda, a nie ich atrakcyjność medialna, ideologiczna, polityczna lub komercyjna. Sfera prywatności związana z godnością osoby i tajemnice zawodowe powinny być respektowane w życiu publicznym. Granicą wolności słowa, wytyczoną przez sumienie, jest dobre imię innych.

Równie ważna wydaje się powinność dotycząca *szacunku dla życia i natury*. Służba życiu, umacnianie, pomnażanie i doskonalenie wszystkich jego naturalnych form jest niezbędna i konieczna. Każda ingerencja w sferę życia powinna być nacechowana respektem wobec jego sakralności. Umiarkowanie i roztropne korzystanie z dóbr natury, respektujące prawo przyszłych pokoleń do nich, jest podstawową powinnością wszystkich ludzi.

Dbalność o rodzinę była, jest i będzie naczelnym zadaniem każdego człowieka. Najważniejszą powinnością ojca i matki jest nie tylko przekazanie życia i dbanie o jego rozwój od chwili poczęcia, ale także podtrzymywanie rodzinnej godności i odpowiedzialności za losy narodu, grupy etnicznej oraz całej rodziny ludzkiej. Odpowiedzialność za etos rodziny spoczywa na wszystkich tworzących je pokoleniach. Szczególną troską powinno się otaczać nie tylko dzieci i ludzi w podeszłym wieku, ale i tych, którzy potrzebują pomocy w związku z okresami przełomowymi w ich życiu, kryzysami życiowymi bądź utratą sprawności.

Ustosunkowując się do przedstawionych powyżej powinności stwierdzam, iż mimo że są one tylko ogólne, to funkcjonariusze powinni

poznać je, a także podjąć próbę przestrzegania, gdyż każda z nich w sposób bezpośredni lub pośredni odnosi się do specyfiki służby w tej formacji, jak również do życia pozasłużbowego (np. rodzinnego czy działalności społecznej).

Nieco innym także godnym zaprezentowania dokumentem mówiącym w sposób ogólny o powinnościach człowieka jest Manifest humanistyczny oraz ogłoszona w nim Światowa karta praw i powinności. Jest to wartościowy dokument, a zarazem dość obszerny więc dla potrzeb pracy omówię tylko najistotniejsze jego fragmenty.

Światowa karta praw i powinności wyraża powszechne zobowiązania wobec całej ludzkości. Zawiera ona w sobie treści Powszechnej deklaracji praw człowieka, ale także przedstawia propozycje pewnych nowych postanowień. We wcześniejszym okresie wiele krajów niezależnie od siebie próbowało wprowadzać w życie takie postanowienia, jednak wyraźne sformułowanie Światowej karty praw i powinności dotyczącej wszystkich ludzi stało się naczelnym zadaniem. Wśród wymienionych w tej karcie powinności do najważniejszych, godnych zaprezentowania zaliczyć należy:

- powinności dążenia do położenia kresu nędzy i głodowi oraz do zapewnienia właściwej opieki medycznej i dachu nad głową ludziom we wszystkich częściach świata,
- powinności dążenia do zapewnienia każdemu bezpieczeństwa ekonomicznego i odpowiednich dochodów,
- powinności chronienia przed bezpodstawną i niepotrzebną przemocą oraz przed nastawianiem na jego zdrowie lub życie,
- prawo do życia w takiej rodzinie czy gospodarstwie domowym, jakie wybierze, stosownie do swoich dochodów; oraz prawo do posiadania lub nieposiadania dzieci,
- możliwość kształcenia się i korzystania z dóbr kulturalnych dla wszystkich,
- powinność przestrzegania zakazu dyskryminowania z powodu swej rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, kultury, przynależności kastowej bądź klasowej, wyznania, płci czy orientacji seksualnej,

- powinność przestrzegania czterech głównych zasad równości: 1) równości wobec prawa, 2) równego traktowania, 3) zaspokojenia podstawowych potrzeb, 4) a także równości szans dla wszystkich ludzi,
- posiadanie prawa do dobrego życia, dążenia do szczęścia, osiągnięcia satysfakcji twórczej i wypoczywania w wybrany przez siebie sposób, jeżeli czyniąc to nie wyrządza się szkody innym,
- możliwość docenienia wartości sztuki i uczestniczenia w jej tworzeniu,
- powinność wystrzegania się bezzasadnego ograniczania wolności jednostki, utrudniania jej czy zabraniań dokonywania rozmaitych osobistych wyborów – zasada ta obejmuje prawo do prywatności.

Warto przedstawione powyżej dwa dokumenty dotyczące powinności ogólnych każdego człowieka rozpropagować wśród wszystkich funkcjonariuszy Straży Granicznej, ponieważ ich zalecenia mają odzwierciedlenie i zastosowanie w specyfice służby, zasadach etyki zawodowej, a także wymaganiach stawianych na co dzień podczas wykonywania obowiązków służbowych, jak i w życiu codziennym. Przestrzeganie ich wpłynie korzystnie na funkcjonowanie formacji, ogółu ludzi w niej pracujących, na stosunki panujące w formacji, a pośrednio na dobro Ojczyzny.

Rozpatrując problematykę powinności względem zawodu nie można pominąć takich terminów jak obowiązek i dyscyplina. Chociaż moim zdaniem w przypadku zawodu funkcjonariusza Straży Granicznej pojęcie powinności wydaje się być najwłaściwsze, gdyż zawiera znacznie szerszy wachlarz możliwości względem wykonywanego zawodu. W dzisiejszych czasach od funkcjonariusza wymaga się nie tylko posłusznego wykonywania poleceń, ale również szeregu innych cech tj. obowiązkowości, odpowiedzialności, dokładności, sumienności, przewidywania, kreatywności i wielu innych. Warto pokusić się o przedstawienie i wyjaśnienie tych terminów w celu pełniejszej prezentacji poruszanej problematyki.

Obowiązek – jest to:

- 1) *powinność moralna*, rozróżnia się obowiązki prawne oraz takie, które wypływają z miłosierdzia; poczucie obowiązku może wynikać ze

świadomości indywidualnej albo z obecności w nas świadomości społecznej; występują konflikty pomiędzy poczuciem obowiązku indywidualnego i społecznego;

- 2) *sytuacja prawna*, polegająca na tym, że norma prawna wskazuje adresatowi tylko sposób powinienego zachowania się, nie ma on prawnej możliwości wyboru postępowania.

Dyscyplina pracy – ogół obowiązków pracowniczych, których przestrzeganie jest warunkiem efektywnego przebiegu procesu pracy zespołowej, także podporządkowanie się pracownika obowiązującym go zasadom postępowania. Dyscyplina pracy w tym rozumieniu obejmuje następujące obowiązki:

- 1) stawianie się i przebywanie w określonym miejscu i czasie w stanie psychicznej i fizycznej zdolności do wykonywania pracy;
- 2) aktywne wykonywanie poleceń przełożonych, dotyczących pracy i zgodnych z umową, przepisami prawa oraz zasadami współżycia społecznego;
- 3) troszczenie się o interesy zakładu pracy, szczególnie zaś o powierzony majątek;
- 4) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy BHP⁸.

Obowiązki mają charakter prawny, bowiem wynikają z treści umowy o pracę, z układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy. Natomiast o dyscyplinie w pracy decydują: poziom i świadomość poszanowania prawa, dotychczasowe nawyki w zakresie poszanowania dyscypliny pracy, bodźcowanie pozytywne (np. system ocen i wynagrodzeń, w tym przemianowania), bodźcowanie negatywne (system kar za naruszenie dyscypliny pracy), obawa przed utratą pracy, świadomość zagrożeń zdrowia i życia wynikająca ze stosunku pracy oraz odpowiedzialność za postępowanie współpracowników, a w szczególnym przypadku – uprawnień współwłaściciela (np. posiadacze akcji lub udziałów przedsiębiorstwa – miejsca pracy)⁹.

⁸ *Encyklopedia multimedialna* op. cit.

⁹ Hasło opracowano na podstawie R. Smolski, M. Smolski, E.H. Stadtmüller *Słownik Encyklopedyczny. Edukacja obywatelska*, Wyd. Europa, Warszawa 1999.

Rozpatrując problematykę powinności zawodowych nie można pominąć zagadnienia *odpowiedzialności za wykonywanie obowiązków służbowych*, jest to bardzo ważna i istotna kwestia. Wiele stanowisk, w tym także w formacji Straży Granicznej, wymaga od osób je piastujących poczucia odpowiedzialności. Częste naruszenie jej prowadzi do nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków służbowych i szkodzi jednostkom, większym grupom, pracodawcom. Luigi Loremzetti w swojej książce pt. *Moralność. Odpowiedzi na najbardziej prowokujące pytania* tak pisze o odpowiedzialności „Nie należy bać się odpowiedzialności: człowiek wolny i świadomy potrafi przyjąć odpowiedzialność za swoje decyzje i nie zrzucać je na innych. Żaden autorytet nie powinien mieć wpływu na podejmowanie decyzji osobistych, gdyż sprzyjałoby to moralnemu infantyilizmowi, hamowało wzrost poczucia osobistej i wspólnotowej kreatywności. (...) Człowiek, który jest wyłącznie posłuszny stanowi karykaturę człowieka moralnego, jest konformistą, kimś kto chcąc uniknąć kłopotów poddaje się władzy kolejnych autorytetów”¹⁰. W tym przypadku termin odpowiedzialność jest ważniejszy od posłuszeństwa, jednak autor nie wyklucza, iż może istnieć ich funkcjonalne połączenie. Człowieka obdarzonego świadomością i wolnością określa jego stan odpowiedzialności tzn. czy i w jakim stopniu potrafi odpowiadać za podjęte decyzje, wobec własnego sumienia, jako wierzący przed Bogiem, a także jako pracownik zajmujący odpowiednie stanowisko pracy. W przypadku funkcjonariuszy odpowiedzialność za czyny i podjęte decyzje jest ogromna, gdyż rzutuje na obraz Straży Granicznej, postawę osób pracujących w tej formacji, a także na samego funkcjonariusza, który posiadając prawa przysługujące mu z racji wykonywanego zawodu może działać zgodnie z nimi lub też ich niedopełniać, ze szkodą dla formacji, jak i osób mających z nią styczność.

Odpowiedzialność dotyczy dwóch stron współzależności działań ludzkich na gruncie pracy zawodowej: jednym jest osoba wydająca polecenia (rozkaz, polecenie czy wytyczne), drugą zaś ta, która je przyjmuje w celu wykonania. Zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku nie może dochodzić do sytuacji bezmyślnego działania – w każdym przypad-

¹⁰ L. Loremzetti, *Moralność. Odpowiedź na najbardziej prowokacyjne pytania*, Łódź 2001, s. 78.

ku należy uwzględnić poszanowanie wolnej woli, jak również uwzględnić przyszłe następstwa podjętych decyzji¹¹.

W literaturze przedmiotu problem odpowiedzialności postrzegany jest na różne sposoby i porusza wiele kwestii z nią związanych: „odpowiedzialność przez samego staje się zmienną szczególnie ważną w badaniu zachowań odpowiedzialnych, ponieważ jest wyrazem stosunku człowieka do praw natury i kultury. Poczucie odpowiedzialności oznacza akceptację przyszłych negatywnych skutków swego działania, co wyraża się w gotowości do:

- 1) planowania i działania;
- 2) kontroli jego przebiegów i skutków;
- 3) koordynowania działań;
- 4) wydatkowania koniecznej energii;
- 5) przyjęcia skutków negatywnych;
- 6) rekompensaty¹².

Analizując przytoczony tekst należy stwierdzić, iż w tym przypadku problem odpowiedzialność rozciąga się na cały proces działania, od chwili podjęcia decyzji poprzez nadzór w trakcie, ocenę poniesionych nakładów, by dojść w końcu do postawy przyjmującej odpowiedzialność za ewentualne negatywne następstwa tych działań. Odpowiedzialność to nie tylko gotowość do ponoszenia sankcji za swoje czyny, jest to także dbanie o to, by negatywne (krzywdzące) skutki naszej działalności zostały naprawione.

Poczucie odpowiedzialności ma ścisły związek ze swobodą działania, ponieważ trudno jest mówić o odpowiedzialności za czyn, który został popełniony pod przymusem (np. szantaż, groźba utraty życia, bezwzględny rozkaz). W takich przypadkach proponuje się odstępowanie od odpowiedzialności, gdyż trudno ukarać jest osobę za brak sprzeciwu lub odmowę wykonania polecenia. Z drugiej zaś strony powinien kładziony

¹¹ O możliwości odmowy wykonania rozkazu przez funkcjonariuszy SG mówi nam art. 63 pkt. 1, 2, 3, zaś o konsekwencjach wynikających za naruszenie dyscypliny służbowej – art. 135 pkt. 1, 2 Ustawy o Straży Granicznej. Jednak nie normują one oraz nie wyjaśniają wszystkich zaistniałych problemów i nieścisłości na gruncie pracy zawodowej i stosunków interpersonalnych.

¹² R. Derbis, *Poczucie odpowiedzialności i swoboda działania*, „Przegląd Psychologiczny”, t. XXX, nr 3, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1987.

być nacisk na kompetencje osoby podejmującej decyzje, czy też zlecającej wykonanie jej innym. W tym przypadku w literaturze mówi się o umiejętności, którą powinien cechować się każdy z nas: „do umiejętności podejmowania decyzji człowiek nie tylko musi być wychowany, ale również musi dojrzeć” – tzn. nie wystarczy znać procedury, ale należy przede wszystkim umieć je stosować oraz przewidzieć skutki. Zdaniem autora, łatwiej człowiekowi wypełniać swoje obowiązki, gdy uświadomi sobie, iż jego praca jest specyficzna „nawet ten, co jest w wojsku lub w zakonie i przysięga posłuszeństwo wobec rozkazów przełożonych, musi najpierw podjąć decyzję o takim właśnie posłuszeństwie”¹³ – w formacjach charakteryzujących się podległością służbową nie wolno zapominać, iż to jest właśnie istotą jej odmienności. Łatwiej jest przyjąć rozkaz czy polecenie, gdy osoba uświadomi sobie, że jest to nierozzerwalnie łączone ze specyfiką wykonywanego zawodu już w chwili podjęcia decyzji o pracy (służbie) w takich formacjach.

Tak nakreślona istota rzeczy naprowadza nas na zagadnienia tzw. etyki odpowiedzialności, w której ogromną rolę odgrywają wartości i normy. Z tym, że słowo norma posiada potrójny sens: 1) jako zakaz, 2) jako nakaz, 3) jako prawo. Jednak należy zaznaczyć, że dla wielu zwolenników etyki odpowiedzialności słowo norma wiąże się z dwoma bliskimi sobie znaczeniami; raz oznacza to, do czego mamy się zastosować, jako do czegoś normalnego; po drugie oznacza to obiektywną regułę, która nas moralnie zobowiązuje (jest to Ricoeurowska wersja etyki odpowiedzialności, w której akcent zostaje położony na wolny wybór człowieka)¹⁴.

Analizując przytoczoną definicję przez pryzmat specyfiki zawodu funkcjonariusza Straży Granicznej należy stwierdzić, iż znajduje to pewne odzwierciedlenie w kwestii odpowiedzialności zawodowej. Każdy funkcjonariusz podejmując służbę zobowiązuje się do pogodzenia dwóch (czasem krańcowo różnych) aspektów. Takie trudne sytuacje występujące podczas pracy zdarzają się dość często, wówczas następują okoliczno-

¹³ P. Jaroszyński, *Etyka. Dramat życia moralnego*, Mikołów 1992, s. 40.

¹⁴ R. Moń, Trzy koncepcje etyki odpowiedzialności [w:] *Meandry etyki*, Episteme 17, Olecko 2001, s. 45.

ści, w których jeden z aspektów jest „naginany” (realizowany pobłaźliwie lub niedokładnie), by w konsekwencji mógł poprawnie działać drugi.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, iż w każdym z przytoczonych przykładów najważniejszą sprawą jest świadome działanie zgodne z wyznawanymi wartościami. Pojawia się w tym miejscu także ważny problem uczciwego postępowania wobec siebie oraz innych. I. Kant problem ten opisał w następujący sposób: „uczciwość jest najlepszą polityką (...) zawiera w sobie teorie, której praktyka niestety często przeczy (to jednak również jest teoretyczne stanowisko, (...) uczciwość jest lepsza od wszelkiej polityki”¹⁵. W tym przypadku warto powtórzenia i zaakcentowania jest wcześniej sformułowane stwierdzenie, że funkcjonariusz obowiązany jest do wykonywania ścisłych rozkazów, jednak nie zwalnia go to od odpowiedzialności względem ogólnie przyjętych zasad etyczno-moralnych, a szczególnie uczciwości, świadomego działania i jego konsekwencji.

Analizując problematykę powinności zawodowych i odpowiedzialności nie można pominąć zagadnienia bierności. Zdaniem uczonych badających ten problem człowiek ponosi odpowiedzialność nie tylko za własne czyny i ich skutki, ale również za to, że nie zareagował w przypadku czynu noszącego znamiona zła, dokonywanego przez drugą osobę, gdy miał taką możliwość i sposobność. „Taki brak reakcji mógłby się równać z cichym przyzwoleniem na popełniony czyn (zaniechanie – nie podjęcie działania)”¹⁶. I w tym przypadku problem ten dotyczy powinno-go zachowania się funkcjonariusza Straży Granicznej, gdyż jako osoba powołana do służby o szczególnym znaczeniu powinien zareagować w okolicznościach popełniania niegodnego czynu. Stanowczo stwierdzam, iż podjęcie reakcji za czyny noszące znamiona zła należy do powinności funkcjonariusza – nie tylko na gruncie pracy zawodowej, ale również w życiu codziennym. Opinia społeczeństwa na temat Straży Granicznej i pracujących w niej funkcjonariuszy kształtowana jest w wyniku obserwacji sposobu ich zachowania na niwie pracy zawodowej oraz życia codziennego. Tylko wzorowe, przykładne, trafne i słuszne

¹⁵ I. Kant, *O porządku – to może być słuszne w teorii*, Toruń 2001, s. 79.

¹⁶ J.M. Fischer, M. Ravizza, *Odpowiedzialność, nieuchronność*, [w:] *Filozofia moralności. Postanowienie i odpowiedzialność moralna*, Warszawa 1997, s. 184.

zachowanie funkcjonariuszy sprawi, iż wizerunek tej formacji będzie satysfakcjonujący.

Problematyka powinności zawodowych funkcjonariusza Straży Granicznej jest bardzo rozległa i podejmuje wiele istotnych kwestii. Funkcjonariusz, aby móc dobrze wypełniać swoje obowiązki, powinien charakteryzować się wieloma wartościowymi cechami, które jednak tracą na wartości, gdy poparte są ślepyim posłuszeństwem i bezmyślnym wykonywaniem zadań. Moim zdaniem najlepszym funkcjonariuszem będzie ten, kto oprócz pozytywnych cech w życiu codziennym i pracy zawodowej będzie potrafił zastosować zasadę odpowiedzialności za swoje czyny, będzie przewidujący, a także nie pozostanie bierny wobec wydarzeń dziejących się w jego środowisku.

ppor. Eliza Chmura

CS SG w Kętrzynie

**DYLEMATY MORALNE FUNKCJONARIUSZY STRAŻY
GRANICZNEJ ZWIĄZANE Z PRACĄ ZAWODOWĄ**
(w opinii Studium Oficerskiego rocznik 2001/2002)

Problem doświadczania dylematów moralnych na gruncie pracy zawodowej budzi dziś duże zainteresowanie, co zainspirowało mnie do dokonania psychologicznej analizy tego zjawiska. Uwagę skupiłam na zdiagnozowaniu problemu poprzez badanie wyselekcjonowanej grupy funkcjonariuszy SG, analizie i zestawieniu uzyskanych wyników oraz wypracowaniu psychologicznych środków interwencyjnych skierowanych do funkcjonariuszy. Podstawę stanowią badania socjologiczne przeprowadzone przez zespół badawczy CS SG.

Aspekty metodologiczne przeprowadzonych badań

Badania ankietowe przeprowadzono od października do grudnia 2001 r. w CS SG w Kętrzynie, którymi objęto 116 osób. Jako narzędzia badawczego użyto kwestionariusza opracowanego przez A. Bialicę, Z. Kępcę, J. Szczerbę poszerzonego o tabelę „Przyczyny dylematów moralnych” autorstwa ks. mjr Z. Kępy.

W kwestionariuszu pytano badanych o zakres wpływu różnych czynników związanych z pracą zawodową na powstawanie dylematów moralnych (ankiety prawidłowo wypełniło 116 funkcjonariuszy SG).

W badaniach jako zmienną niezależną¹ przyjęto cechy charakteryzujące funkcjonariuszy, które będą analizowane na podstawie wskaźników:

- wiek,
- płeć,
- staż służby,

¹ J. Brzeziński, *Elementy metodologii badań psychologicznych*, Warszawa 1984. Pojęcie zmiennej niezależnej przyjęto za prof. J. Brzezińskim, który stwierdził, że jeżeli o danej własności możemy powiedzieć, iż przyjmuje ona różne wartości – jest to zmienna.

- miejsce pracy (GPK, komendy oddziałów, pion dydaktyczny).

Zebrany materiał przedstawiono w postaci tabeli oraz wykresów zawierających dane liczbowe i wskaźniki procentowe. Podczas opracowywania uzyskanych wyników posłużono się technikami statystycznymi, a zebrany materiał poddano analizie psychologicznej.

Tabela: Przyczyny dylematów moralnych

Lp.	Przyczyny dylematów moralnych	BD	DU	ŚR	SŁ	BS	NI
1.	Trudność pogodzenia obowiązków służbowych z życiem rodzinnym						
2.	Układy towarzyskie						
3.	Układy koleżeńskie						
4.	Niemożność sprostania wymaganiom zawodowym						
5.	Trudność pogodzenia wymogów wyznawanej religii z charakterem pracy						
6.	Niemożność zrealizowania własnych planów życiowych						
7.	Zewnętrzny przymus wykonywania czynności, których nie akceptuję						
8.	Przyjmowanie korzyści materialnych i podarków od osób przekraczających granicę						
9.	Nielojalność wobec swoich kolegów z pracy						
10.	Nielojalność wobec osób ze swojego środowiska						
11.	Nielojalność wobec przełożonych						
12.	Trudność z oceną moralnych faktów i wydarzeń, z którymi się spotykam						
13.	Użycie środków przymusu bezpośredniego						
14.	Użycie broni palnej						
15.	Praca operacyjno-rozpoznawcza						
16.	Konieczność prowadzenia postępowań dyscyplinarnych funkcjonariuszy						
17.	Nieżyłkowość przepisów prawnych, które mam stosować						
18.	Inne						

Oznaczenie	Stopień nasilenia przeżywanego dylematu
BD	Bardzo duży
DU	Duży
ŚR	Średni
SŁ	Słaby
BS	Bardzo słaby
NI	Nigdy

Ankietowanymi byli słuchacze pięciu grup zaocznego Studium Oficerskiego oraz grupa słuchaczy stacjonarnego Studium Oficerskiego. Wszystkie osoby posiadały wykształcenie wyższe. Statystyczna osoba ankietowana miała około 33 lat. Respondenci pełnili służbę w Granicznych Placówkach Kontrolnych, komendach oddziałów SG, Komendzie Głównej SG oraz ośrodku szkolnym formacji.

Dokonując analizy przyczyn powstawania dylematów moralnych należy pamiętać, że są one syntezą wielopłaszczyznowych odniesień zarówno w kontaktach służbowych, jak i pozasłużbowych. Można byłoby na potrzeby tego opracowania wyizolować dany dylemat i spróbować analizować go w oderwaniu od pozostałych, niemniej nie należy zapominać, iż problemy te wzajemnie się przenikają, a nawet wynikają jedne z drugich. Zestawienie uzyskanych wyników i poddanie ich analizie umożliwi przyjrzenie się ogólnej kondycji moralnej przyszłych oficerów SG.

Analiza teoretyczna pojęcia dylematu moralnego

Dylemat moralny jest pojęciem wieloznacznym. W mowie potocznej termin „dylemat” oznacza trudny wybór między wyłączającymi się możliwościami. W *Słowniku wyrazów obcych i obcojęzycznych* dylemat jest zdefiniowany jako „kłopotliwa sytuacja między dwiema przykrymi możliwościami”². Często stosowany jest zamiennie ze słowem „rozterka”. Owe terminy *Encyklopedia multimedialna* definiuje jako:

„Dylemat – sytuacja wymagająca trudnego wyboru między dwiema różnymi możliwościami; problem, alternatywa”³.

² W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i obcojęzycznych*, PWN, Warszawa 1995, s. 57.

³ *Encyklopedia multimedialna*, PRO-media.

„Rozterka – doznanie sprzecznych uczuć; niepokój wewnętrzny, wahanie przed podjęciem decyzji”⁴.

W literaturze etycznej wspomniane zjawiska określa się terminem „konflikty moralne”. L. Zdybel definiuje konflikt moralny jako „sytuację polegającą na konieczności podjęcia działania, którego realizację wyznaczają postulatory i wartości wykluczające się”⁵.

Samo zdefiniowanie terminów dylemat, rozterka, konflikt moralny nastrocza wiele trudności, gdyż są to terminy niejednoznaczne, bardzo pojemne, oznaczające co innego dla każdego człowieka w zależności od wyznawanych wartości, norm i religii. Zazwyczaj przychodzi nam z łatwością usprawiedliwienie drobnych uchybień natury moralnej dla jakichś „wyższych powodów”.

Niewątpliwie wielu ludziom łatwo jest wyrzec się dużego zła, wyraźnie zdefiniowanego, lecz nie tak prosto z powodu słabości zrezygnować z małych nieprawości. Psychologiczna dyspozycja do poświęcenia wartości moralnych świadczy, że trudno jest nazwać zło po imieniu, tolerujemy je lub często przyzwalamy na nie. Spotykamy w życiu takie sytuacje, kiedy nie wiemy jak postąpić, pojawiają się konflikty, kłopoty z moralną oceną postępowania. Wówczas niezwykle ważna jest postawa, która wpływa na nasze wybory. Postawa⁶ jest jednym z podstawowych pojęć w psychologii, socjologii i etyce. Termin ten oznacza stosunek człowieka do kogoś lub czegoś, wyrażający się we względnie stałej skłonności do pewnego typu reagowania na bodźce. Trwałe postawy człowieka stanowią składnik jego osobowości, łączą się ze strukturą motywacyjną jego działań i określają jego charakter. Człowiekowi o ukształtowanej hierarchii wartości moralnych trudno dokonać wyboru sprzecznego z uwewnętrznioną postawą tak, aby nie doświadczać konfliktów sumienia oraz poczucia winy, jakie niesie sprzeniewierzenie się wyższym wartościom na rzecz niższych⁷.

⁴ Ibidem.

⁵ L. Zdybel, *Konflikty moralne*, [w:] *Mały słownik etyczny*, red. S. Jedynak, Bydgoszcz 1999, s. 209.

⁶ E. Klimowicz, *Postawa* [w:] *Mały słownik etyczny*, op. cit., s. 205.

⁷ E. Sujak, *Rozważania o ludzkim rozwoju*, Kraków 1978, s. 108.

Analiza dylematu moralnego w kontekście pracy zawodowej

Jednym z obszarów życia człowieka, który w sposób szczególny narażony jest na konflikty moralne i może być dotknięty kryzysem norm oraz wartości, jest jego aktywność zawodowa. Problemy etyczne związane z pracą zawodową nie występują w jednakowym natężeniu we wszystkich kategoriach zawodów. Istnieją zawody, które wymagają szczegółowego określenia moralnych obowiązków oraz zakazów związanych z wykonywaną pracą. Poddając analizie zawody mające uregulowania moralne nasuwa się pytanie o konieczność takich regulacji w zawodzie funkcjonariusza SG, bowiem żadna społeczność zawodowa nie jest tak silnie związana z prawami i wolnościami jednostki jak Straż Graniczna.

Działania i zachowania Straży Granicznej są ukierunkowane głównie przez ustawy. Funkcjonariusze posługują się normami prawa w określaniu sytuacji i sposobów reakcji na nie. Cechą charakterystyczną pracy w SG, podobnie jak w innych formacjach policyjnych i wojskowych, jest ścisła podległość służbowa, obowiązek wykonywania poleceń i rozkazów. Formacje te są silnie zburokratyzowane. Główne aspekty tej biurokracji to: zhierarchizowanie (wielostopniowa struktura rang), zróżnicowanie funkcji (specjalizacja i podział pracy), zrutynizowanie, sformalizowanie metod i praktyk oraz scentralizowanie podejmowania decyzji. Obszary te mogą być źródłem powstawania wielu konfliktów interpersonalnych, jak również konfliktów wewnętrznych związanych z nieakceptowaniem pewnych układów.

Specyficzne uwarunkowania służby, ochrona granic państwa polskiego, kontrola ruchu granicznego, czy praca w pionie dydaktycznym w ośrodkach szkolenia, determinują potrzebę unifikowania zachowań funkcjonariuszy poprzez wyrabianie określonych wzorców postępowania, a co za tym idzie kształtowanie pożądanych cech osobowości. Można powiedzieć, że postawy moralne funkcjonariuszy powinny być zgodne z zasadami moralnymi w danym społeczeństwie z uwzględnieniem systemu kulturowego. Naczelne zasady etyczne i moralne, jakich funkcjonariusz zobowiązuje się przestrzegać, określone są w rocie ślubowania⁸.

⁸ Rota ślubowania funkcjonariuszy SG, art. 33 ust. 1 Ustawy o SG z 12.10.1990.

Swoistym kodeksem postępowania moralnego dla funkcjonariuszy SG są zasady etyki zawodowej funkcjonariusza Straży Granicznej⁹.

Zdawać należy sobie sprawę, że etyki zawodowej nie kształtuje się w sposób autonomiczny, w izolacji od moralności ogólnospołecznej. Etyka zawodowa funkcjonariusza SG ma ułatwić wykonywanie obowiązków służbowych i umożliwiać ochronę wartości, które funkcjonariusz wymienia składając rotę ślubowania. Jednakże problemy związane z wyborem modelu postępowania mają najczęściej charakter indywidualny, warunkowany przez określone jednostki i konkretną sytuację, w której się znalazły. Przy zmienności sytuacji trudno jednoznacznie i szczegółowo nakreślić zasady, według których powinien postępować funkcjonariusz pomimo znajomości unormowań moralnych w postaci zasad etyki zawodowej. Często niemożność stosowania tych zasad, pomimo ich powszechnej akceptacji, wzbudza w ludziach ambiwalentne uczucia prowadząc do rozterek wewnętrznych.

Straż Graniczna jako zbiorowość zhierarchizowana, motywowana społeczną służbą na rzecz bezpieczeństwa państwa, limitowana prawem, apolitycznością, działa w rzeczywistości pełnej sprzeczności i konfliktów o różnym stopniu natężenia. Jednakże SG musi współpracować ze społeczeństwem, gdyż bez tej współpracy nie można skutecznie zwalczać przestępczości, ani jej zapobiegać. Funkcjonariusze zawodowi muszą także akceptować ryzyko związane z tym zawodem, jak np. użycie środków przymusu bezpośredniego, czy użycie broni palnej, nawet jeśli te czynności pozostają w sprzeczności z ich systemem wartości i wyznawaną religią.

Straż Graniczna zobligowana jest do przestrzegania postanowień Konstytucji i ustaw, nieuniknione jest jednak uznaniowe działanie funkcjonariuszy. Pojedynczy funkcjonariusz na przejściu granicznym ma względnie dużą władzę w konkretnej sprawie, co w znacznej mierze przyczynia się do powstawania dylematów moralnych związanych z trudnością oceny faktów i wydarzeń, z którymi się spotyka. Od jego decyzji zależy np. czy „przymknie oko” na posiadanie przez podróżnego nieco większej ilości towarów, niż przewiduje przepis prawny. Jawi się tu obowiązek lojalności służbowej, która często może kolidować z mo-

⁹ Zasady etyki zawodowej funkcjonariusza SG, Dec. Nr 24 KG SG z 12.05.2000.

ralnością powszechną. Funkcjonariusz częstokroć narażony jest na próby przekupstwa. Skoro pokusa ta jest bardzo silna, tym bardziej wzrasta ranga moralności zawodowej funkcjonariusza. Korupcja określa więc granicę, której przekroczenie powinno dyskwalifikować służbę na rzecz społeczeństwa i państwa. Jak słusznie zauważył Prymas Stefan Wyszyński „wszystko, cokolwiek człowiek uczynił, choćby najbardziej skrycie, rzutuje na duchowe oblicze całego narodu”¹⁰.

A. Szostek¹¹ konstatuje „trzeba nie tylko wpajać funkcjonariuszom publicznym zasadę respektu dla prawa, lecz także pomóc zrozumieć, jak dalece taka ich postawa jest elementem praworządności, której musi być poddane całe społeczeństwo”.

Tak więc wśród uniwersalnych wartości wymienić należy prawo stanowione oraz godność człowieka, refleksję moralną, wysoką kulturę osobistą i poziom umysłowości. Od funkcjonariuszy należy zatem wymagać wiedzy, która pozwoli efektywnie odbierać instrukcje swoich władz, dokonywać oglądu sytuacji przestępczych zachowań na granicy państwa. Warto podkreślić, że przy współczesnym stanie techniki służba na granicy jest ułatwiona, a współpraca międzynarodowa wspomaga penetrację grup przestępczych, o czym świadczą doświadczenia z terroryzmem państw zachodnich. Profesjonalizm Straży Granicznej musi być uzupełniony ukierunkowaniem na świat i jego problemy.

Analiza danych

Dylemat 1. Trudność pogodzenia obowiązków służbowych z życiem rodzinnym

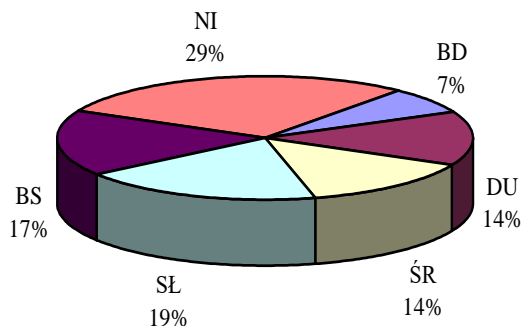
Problem godzenia obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi jest obszarem powstawania wielu rozterek i dylematów. Funkcjonariusz w tym wypadku postawiony jest w obliczu konieczności wyboru jednej z jednakowo wartościowych alternatyw: albo praca – albo rodzina. Nie chodzi tu o rezygnację z życia rodzinnego na koszt zawodowego i odwrotnie, lecz o zachowanie zdrowych proporcji pomiędzy

¹⁰ S. Wyszyński, *Kromka chleba*, Michigan, b.d.w., s. 11.

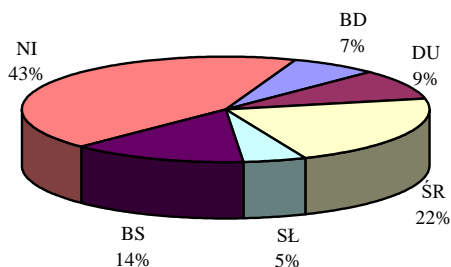
¹¹ A. Szostek, *Elementy etyki zawodowej policjanta*, „Przegląd Policyjny” nr 1/23, Szczytno 1991, s. 115.

tymi dwoma ważnymi dziedzinami życia. Decyzje w tym obszarze nie powinny być tylko zimną kalkulacją, ale równowagą rozsądku i uczuć.

Wykres 1a: Skala trudności pogodzenia obowiązków służbowych z życiem rodzinnym (kobiety)



Wykres 1b: Skala trudności pogodzenia obowiązków służbowych z życiem rodzinnym (mężczyźni)



Analizując wskazania respondentów dotyczące trudności pogodzenia obowiązków służbowych z życiem rodzinnym należy stwierdzić, iż 28,6% kobiet i 43,2% mężczyzn nigdy nie przeżywało dylematów w tym obszarze. W stopniu bardzo dużym problem dotyczy: 7,1% kobiet i 6,9% mężczyzn, w stopniu dużym: 14,3% kobiet i 9,5% mężczyzn, zaś w stopniu średnim i słabym: 33,3% kobiet i 27,0% mężczyzn.

Rozpatrując stanowisko ankietowanych wg płci uwidacznia się, iż kobiety mają stosunkowo więcej problemów z godzeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Jest to zrozumiałe zważywszy na fakt, iż na kobiecie spoczywa główny obowiązek prowadzenia domu i wychowywa-

nia dzieci. Mężczyźni przeżywają dylematy w tym obszarze mniej dotkliwie, jednakże nie są wolni od rozterek związanych z poświęceniem się pracy kosztem własnej rodziny.

Dylemat 2 i 3. Układy towarzyskie. Układy koleżeńskie

Za sytuacje stwarzające dylematy moralne w stosunkach interpersonalnych w miejscu pracy uznać można nieformalne stosunki międzyludzkie. Jeśli o nagrodach czy awansach nie decydują wysokie kwalifikacje merytoryczne, lecz układy w kręgach towarzyskich, zjawisko to budzi duży sprzeciw zespołów pracujących razem i wpływa demotywująco na wykonywanie obowiązków służbowych.

Z problemem układów towarzyskich wywołującym dylematy moralne w miejscu pracy nigdy nie zetknęło się 59,5% kobiet i 70,3% mężczyzn. W stopniu bardzo dużym dylematy spowodowane układami towarzyskimi przeżywa 1,4% mężczyzn. W stopniu dużym dylemat ten dotyczy 1,4% mężczyzn. Problem ten w stopniu bardzo dużym i dużym nie ujawnił się u kobiet. W stopniu średnim i słabym dylemat przeżywa 33,3% kobiet, 5,4% mężczyzn.

Z dylematami związanymi z problemem układów koleżeńskich w miejscu pracy nie zetknęło się 57,1% kobiet i 63,5% mężczyzn. W stopniu bardzo dużym dylematu tego ankietowani nie doświadczają. W stopniu dużym dylemat dotyczy tylko 1,4% mężczyzn. W stopniu średnim i słabym dylemat przeżywa 31,0% kobiet i 10,9% mężczyzn.

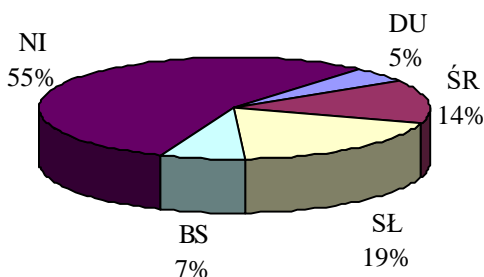
Dokonując analizy pod względem czynnika różnicującego, jakim jest płeć ankietowanych, należy stwierdzić, iż mężczyźni częściej wskazywali na bardzo duży i duży stopień przeżywania dylematów związanych z układami towarzyskimi i koleżeńskimi. Kobiety zaś zdecydowanie wskazywały na średni i słaby stopień przeżywania powyższych dylematów.

Dylemat 4. Niemożność sprostania wymaganiom zawodowym

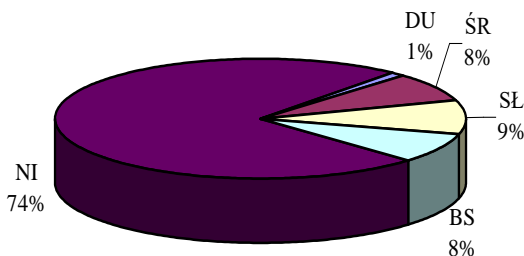
Straż Graniczna dostosowując swój sprzęt i wyposażenie do rosnących wymagań w zakresie stosowania nowoczesnej technologii i techniki w służbie granicznej, a także licząc się z doskonale zorganizowaną przestępczością wykorzystującą od dawna najnowsze osiągnięcia techniki, wymaga wysoko kwalifikowanych kadr, które sprostają rosnącym wymaganiom zawodowym. Zatem potrzeba coraz więcej ludzi, potrafiących nie tylko posługiwać się sprzętem, ale przede wszystkim szybko adaptu-

jących nowości do zmieniających potrzeb. Wiąże się to z koniecznością doskonalenia zawodowego. Nawet dobre przygotowanie zawodowe i najlepsza organizacja służby nie zastąpią pracy funkcjonariusza nad rozwojem intelektualnym, emocjonalnym i wydolnościowym. Działalność osobotwórcza staje się więc nakazem chwili. Samodoskonalenie zmienia się w praktykę dnia powszedniego, dążąc do ujawnienia dojrzałości psychospołecznej każdego funkcjonariusza. Wyrazem tej dojrzałości powinna być świadomość zawodowa. Niemożność sprostania wymaganiom zawodowym może wynikać z poczucia braku kompetencji na zajmowanym stanowisku, braku samodyscypliny, czy niedostatecznej dojrzałości i świadomości zawodowej lub z niskiej samooceny.

Wykres 2a: Niemożność sprostania wymaganiom zawodowym (kobiety)



Wykres 2b: Niemożność sprostania wymaganiom zawodowym (mężczyźni)



Odpowiedzi ankietowanych związane z dylematem niemożności sprostania wymaganiom zawodowym prezentują się w sposób następujący: większość kobiet i mężczyzn jest przekonana o tym, że spełniają wymagania zawodowe (54,8% kobiet i 73,0% mężczyzn nigdy nie przeżywa dylematu niemożności sprostania wymaganiom zawodowym). W stopniu

bardzo dużym problem zarówno u mężczyzn, jak i u kobiet nie występuje. W stopniu dużym 4,8% kobiet i 1,4% mężczyzn doświadcza tego dylematu, natomiast w stopniu średnim i słabym dotyczy on 33,3% kobiet i 17,6% mężczyzn.

Rozpatrując wskazania ogółu ankietowanych w kwestii intensywności doświadczenia dylematu związanego z niemożnością sprostania wymogom stanowiska służbowego zauważymy, iż problem nie jest nasilony w dużym stopniu. Ponad połowa kobiet i prawie 3/4 mężczyzn nigdy nie doświadcza tego zjawiska. Problem niewątpliwie występuje w średnim i słabym nasileniu, gdyż w tej kategorii znalazła się spora liczba głosów, zwłaszcza kobiecych.

Dylemat 5. Trudność pogodzenia wymogów wyznawanej religii z charakterem pracy.

Dylematy związane z pogodzeniem wymogów wyznawanej religii z charakterem pracy nie są obce wszystkim służbom mundurowym, w których ustawowe zadania wpisany jest element walki, np. użycie siły fizycznej, agresji, czy nawet broni palnej. Te rozterki wpływają niekorzystnie na odczuwanie satysfakcji z wykonywanej pracy.

Dokonując analizy uzyskanych danych należy stwierdzić, iż 78,5% kobiet i 84,1% mężczyzn nigdy nie stawało wobec dylematu związanego z pogodzeniem wyznawanych wartości religijnych z charakterem wykonywanych obowiązków służbowych. W stopniu bardzo dużym także nikt nie przeżywa tego dylematu. W stopniu dużym występuje on jedynie u 1,4% mężczyzn. W stopniu średnim i słabym dotyczy 16,7% kobiet i 6,9% mężczyzn.

Wskazania ogółu ankietowanych świadczą o tym, iż u większości problem ten nie występuje. Wyraźnie uwidacznia się problem jednostkowy, gdzie pewien procent kobiet i mężczyzn doświadcza dylematu pogodzenia własnych wartości religijnych z wymogami służby.

Dylemat 6. Niemożność zrealizowania własnych planów życiowych

Przeżywanie dylematu związanego z niemożnością realizowania własnych planów życiowych łączy się w dużej mierze z zaspokajaniem ambicji zawodowych i samorealizacją. Często zbyt słabo zarysowana droga własnego rozwoju zawodowego może wzbudzać w funkcjonariuszach uczucie buntu i żalu, co w konsekwencji przeradza się w bardzo

niepokojący syndrom wypalenia zawodowego¹² nawet u młodych pracowników.

Dokonując analizy stanowiska respondentów w zakresie niemożności zrealizowania własnych planów życiowych na gruncie zawodowym zaobserwowano, że połowa badanych nigdy nie przeżywa dylematu związanego z tym obszarem. Wypowiedziało się w ten sposób 50,0% kobiet i 51,4% mężczyzn. W stopniu bardzo dużym problem dotyczy 2,4% kobiet i 1,4% mężczyzn; w dużym 16% kobiet i 5,4% mężczyzn. W stopniu średnim i słabym dylemat przeżywa 21,4% kobiet i 34,3% mężczyzn. Ze wskazań badanych widać, iż mężczyźni wykazują w stopniu średnim i słabym większe poczucie niezaspokojenia ambicji w pracy niż kobiety. Natomiast dylemat w stopniu dużym odczuwają trzykrotnie bardziej kobiety i w konsekwencji trudniej realizują własne plany życiowe w związku z pracą zawodową.

Dylemat 7. Zewnętrzny przymus wykonywania czynności, których nie akceptuję

Sytuacje związane z wymuszaniem pewnych postaw przez naciski, groźby lub perswazję w środowisku pracy mogą być źródłem rozlicznych dylematów. „Chodzi o nierzadkie przypadki – dokonujące się na ogół w skrytości, szantażu, przy którym zmusza się człowieka do postępowania sprzeciwiającego się jego moralnym standardom, narażając go w wypadku odmowy na straty materialne lub duchowe, przykrości, nieraz nawet na utratę życia”¹³.

Analizując wskazania respondentów dotyczące wewnętrznych wątpliwości doświadczania zewnętrznego przymusu wykonywania czynności, których nie akceptują – stwierdzamy, że ponad połowa badanych nigdy nie przeżywała tego zjawiska: 66,7% kobiet, 60,8% mężczyzn. W stopniu bardzo dużym zjawisko to dotyczy 2,4% kobiet, 1,4% mężczyzn; w stopniu dużym natomiast – 9,5% kobiet i 4,1% mężczyzn.

Różnicując wyniki ze względu na płeć widać, iż dylemat ten kobiety częściej niż mężczyźni odczuwają w stopniu dużym i bardzo dużym,

¹² H. Sęk, *Wypalenie zawodowe*, Poznań 1996.

¹³ P. Aszyk, *Konflikty moralne a etyka*, Kraków 1998, s. 99.

natomiast męska część ankietowanych przeżywa ten dylemat w nasileniu średnim i słabym.

Dylemat 8. Przyjmowanie korzyści materialnych i podarków od przekraczających granicę

Rozpatrzmy teraz sytuacje konfliktowe związane ze słabością woli, gdzie opozycję wobec wartości moralnych stanowią argumenty ekonomiczne. Funkcjonariusze SG w związku z niebezpieczeństwem przekupstwa i korupcji napotykać trudności natury moralno-etycznej, gdyż w pracy na granicy wystawiana jest na próbę wierność nakazom moralnym.

Konflikty wyrastające na tym tle obnażają w człowieku wszelkie niespójności. Dostrzegamy, że wartości etyczne wymagają od nas radykalizmu, jednak daje o sobie znać nasza „druga natura”, która sprowadza szczytne dążenia w horyzont przyziemnych potrzeb i interesów¹⁴.

Z analizy udzielonych odpowiedzi w kwestii przeżywania dylematów związanych z przyjmowaniem korzyści materialnych od podróźnych wynika, iż 88,1% kobiet i 93,2% mężczyzn nigdy nie zetknęło się z powyższym zjawiskiem. Wynik taki może świadczyć o wysokim morale ankietowanych. Problem występuje jednak w bardzo dużym stopniu u 4,8% kobiet, natomiast w stopniu dużym u 1,4% mężczyzn. W stopniu średnim i słabym zaś problem dotyczy 2,4% kobiet i 2,8% mężczyzn.

Rozpatrując odpowiedzi w danej kategorii stwierdzić należy, iż środek ciężkości przypada na brak dylematów związanych ze zjawiskiem korupcji. Jedyne pojedyncze przypadki wskazały na ich istnienie w stopniu dużym i bardzo dużym.

Dylemat 9. Nielojalność wobec swoich kolegów z pracy

Dylemat 10. Nielojalność wobec osób ze swojego środowiska

Dylemat 11. Nielojalność wobec przełożonych

Jeżeli chodzi o grupę dylematów związanych z nielojalnością, problematyka ta jest bardzo rozległa i wieloaspektowa. W profesjach, w których powszechnie cenione są wartości moralne i zdecydowana większość przestrzega zasad etycznych, nie powinno być miejsca dla nielojalności. Funkcjonariusze Straży Granicznej powinni zdawać sobie

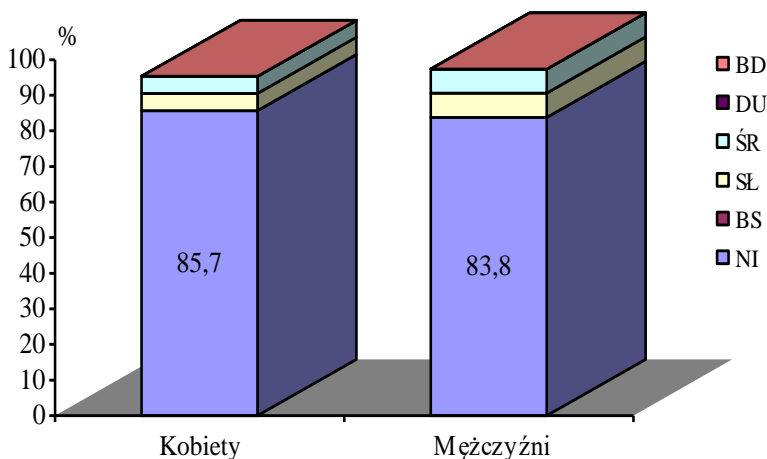
¹⁴ Ibidem, s. 111.

sprawę z tego, że formacje o charakterze policyjnym mogą być profesjonalne i skuteczne tylko dzięki wewnętrznej spójności, a także dzięki społecznemu szacunkowi dla ich wysokiego morale. Wyniki działań SG w dużym stopniu zależą od współdziałania i komunikacji z osobami ze swojego środowiska, kolegami i przełożonymi, więc nie może być miejsca na podwójną moralność, kumoterstwo, donosicielstwo, nadużycia, nieojalność, gdy pracuje się dla wspólnego celu.

Z analizy wyników na temat problemów związanych z nieojalnością wobec kolegów z pracy wyłania się obraz następujących postaw: nigdy z nieojalnością ze strony kolegów nie zetknęło się 85,7% kobiet i 83,8% mężczyzn. W stopniu bardzo dużym i dużym problem nie dotyczy ankieterowanych. W stopniu średnim i słabym nieojalności tej doświadczyło 4,8% kobiet i 6,8% mężczyzn.

Dokonując analizy uzyskanych wyników w zakresie tego dylematu można uznać, iż problem nieojalności wobec kolegów z pracy ma dla osób badanych znaczenie marginalne. Odpowiedzi kobiet i mężczyzn są prawie zbieżne w tym zakresie.

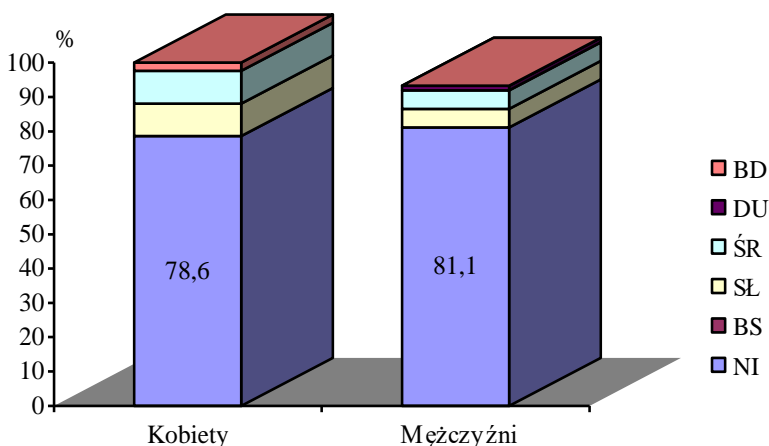
Wykres 3: Skala dylematu związanego z nieojalnością wobec swoich kolegów z pracy



Poddając analizie problem przeżywania dylematu związanego z nieojalnością wobec osób ze swojego środowiska stwierdzam, iż nigdy

z tym zjawiskiem nie spotkało się 78,6% kobiet oraz 81,1% mężczyzn. W stopniu bardzo dużym problem dotyczy 2,4% kobiet. W stopniu dużym zaś 1,4% mężczyzn. W stopniu średnim i słabym dylematu doświadcza 9,5% kobiet i 5,4% mężczyzn.

Wykres 4: Skala przeżywania dylematu związanego z niełojalnością wobec osób ze swojego środowiska



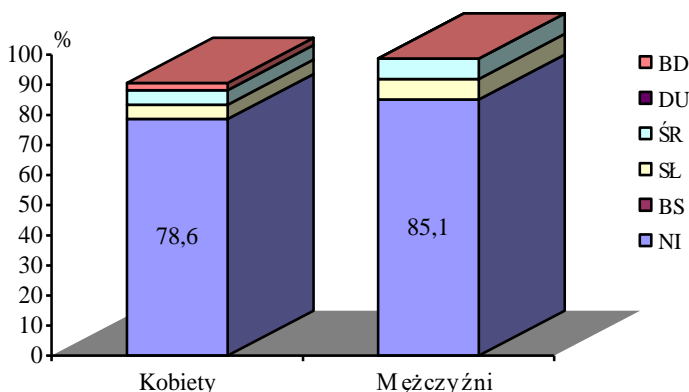
Powyższe wskazania mogą świadczyć, iż dylematy związane z tym obszarem nie są istotnym problemem dla ogółu respondentów, gdyż ponad 3/4 osób wskazało na brak dylematów w tym zakresie.

Rozpatrując wyniki zwłaszcza z przedziału średniego i słabego widać, że tylko pojedyncze osoby doświadczają dylematu związanego z niełojalnością osób ze swojego środowiska.

Poddając analizie wyniki dotyczące niełojalności pracowników wobec przełożonych i związane z tym rozterki należy wskazać, iż nigdy problem nie wystąpił u 78,6% kobiet i 85,1% mężczyzn. W bardzo dużym stopniu dylemat ten przeżywają tylko kobiety (2,4%). W stopniu dużym problem nie występuje, w stopniu średnim i słabym dotyczy 4,8% kobiet i 6,8% mężczyzn.

Rozważając problem istnienia dylematów związanych z niełojalnością wobec przełożonych należy zauważyć, iż większość respondentów uznała problem za nieistniejący.

Wykres 5: Poczucie nielojalności wobec przełożonych



Dylemat 12. Trudności z moralną oceną faktów i wydarzeń, z którymi się spotykam

Motywy podejmowania decyzji i oceniania faktów mogą być różne i niewątpliwie ściśle wiążą się z osobowością, życiem wewnętrznym jednostki a także wpływem środowiska zewnętrznego.

Funkcjonariusz w swojej pracy pozostaje pod pewnym działaniem różnych czynników irracjonalnych takich jak sympatia, gniew, uprzedzenia, czasem jest mu trudno zdobyć się na neutralną ocenę wydarzenia. Ważne jest, aby rozumieć, że każda podejmowana decyzja powinna być oparta na rozsądku, uczciwości, umiejętności kierowania sytuacją na swoim stanowisku służbowym.

Starając się prześledzić uzyskane odpowiedzi respondentów odnośnie doświadczania trudności z moralną oceną faktów i wydarzeń stwierdzam, iż z problemem tym nigdy nie zetknęło się 57,1% kobiet i 67,6% mężczyzn; w stopniu bardzo dużym problem ten nie dotyczy ankietowanych. W stopniu dużym problem istnieje dla 4,8% kobiet i 2,7% mężczyzn, a w stopniu średnim i słabym dylemat przeżywa 16,6% kobiet i 13,5% mężczyzn.

Opinia badanych wskazuje, iż ponad połowa funkcjonariuszy nie ma w ogóle trudności z moralną oceną faktów i wydarzeń, które napoty-

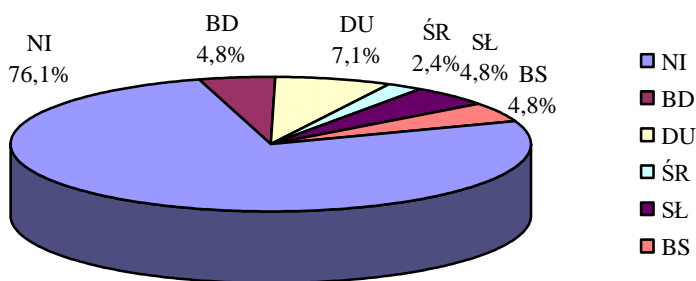
ka w służbie. Problem zasygnalizowano na poziomie wyników średnich i słabych oraz nieznacznie w stopniu dużym.

Dylemat 13. Użycie środków przymusu bezpośredniego

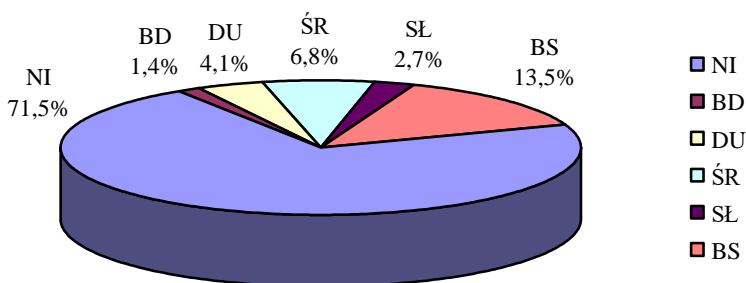
Dylemat 14. Użycie broni palnej

Zawód funkcjonariusza SG, podobnie jak zawód policjanta, należy do tych profesji, w których występują elementy walki. Wskazują na to ustawowe zadania Straży Granicznej, jej uprawnienia, obowiązki oraz uzbrojenie i sprzęt. Tak więc użycie środków przymusu bezpośredniego, czy broni palnej podczas służby – jeśli okoliczności zdarzenia tego wymagają – jest moralnie usprawiedliwione i uzasadnione.

Wykres 6a: Skala przeżywania dylematu w związku z użyciem środków przymusu bezpośredniego (kobiety)



Wykres 6b: Skala przeżywania dylematu w związku z użyciem środków przymusu bezpośredniego (mężczyźni)



Możliwość zastosowania w służbie środków przymusu bezpośredniego nie powoduje powstawania dylematów u 76,2% kobiet i 71,6% mężczyzn, zaś użycie broni palnej u 69,9% kobiet, 68,9% mężczyzn. Należy zauważyć, że zdanie badanych różni się w niewielkim stopniu.

W stopniu bardzo dużym dylemat związany z użyciem środków przymusu bezpośredniego przeżywa 4,8% kobiet i 1,4% mężczyzn; dylemat użycia broni palnej – 11,9% kobiet i 6,8% mężczyzn. Stwierdzić należy, że w wypadku dylematu związanego z użyciem broni palnej wśród kobiet rozterki są o połowę większe niż u mężczyzn. W stopniu dużym dylematów związanych z użyciem środków przymusu bezpośredniego doświadcza 7,1% kobiet i 4,1% mężczyzn; z bronią palną – 9,5% kobiet i 8,1% mężczyzn. W stopniu średnim i słabym: 7,2% kobiet i 9,5% mężczyzn ma problem z użyciem środków przymusu bezpośredniego; 7,1% kobiet i 4,1% mężczyzn przyznaje się do przeżywania dylematów w związku z użyciem broni palnej.

Dylemat 15. Praca operacyjno-rozpoznawcza

Praca operacyjno-rozpoznawcza może powodować pewne napięcia, zarówno z punktu widzenia prawa, jak i moralności. W ramach metod operacyjnych wykonuje się różne czynności, które w społecznym odbiorze nie zawsze są określane pozytywnie. Niejawne metody oraz środki zdobywania informacji, które umożliwiają wykrycie przestępców granicznych, częstokroć narażają funkcjonariusza na różne zarzuty ze strony niektórych środowisk. Jest to cena, jaką SG płaci za przedsięwzięcia służące podniesieniu efektywności pracy.

Problem przeżywania dylematu związanego z wykonywaniem czynności operacyjno-rozpoznawczych zdaje się nie mieć istotnego znaczenia dla ankietowanych. W stopniu bardzo dużym dylematu tego funkcjonariusze nie przeżywają. 73,8% kobiet, 74,3% mężczyzn wyraża opinię, że nigdy nie doświadczyło tego rodzaju rozterek. Opinia badanych kobiet i mężczyzn praktycznie się nie różni. W stopniu średnim i słabym istnieje problem dla 14,5% kobiet i 6,8% mężczyzn. Dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn przeżywa dylemat w stopniu dużym i średnim.

Dylemat 16. Konieczność prowadzenia postępowań dyscyplinarnych funkcjonariuszy

Prowadzenie postępowań dyscyplinarnych wobec bliskich kolegów wzbudza poczucie winy w osobach zobligowanych do poprowadzenia sprawy. Nie jest wyłącznie sprawą wewnętrznych przekonań, jak będziemy postępować w obszarach aktywności międzyludzkiej. Wartości moralne domagają się czystych i uczciwych postaw, podejścia wykluczającego wyrachowanie. Czasem chcąc kogoś ochronić, możemy zatrzeć rzeczywistość, obiektywny obraz sprawy i wypaczyć fakty.

Analizując wskazania respondentów dotyczące przeżywania powyższego dylematu należy stwierdzić, iż 83,3% kobiet i 79,7% mężczyzn nigdy nie doświadcza tego dylematu. W stopniu bardzo dużym żadna kobieta nie przeżywa tego dylematu i tylko 4,1% mężczyzn. W stopniu średnim i słabym – 11,9% kobiet i 17,6% mężczyzn.

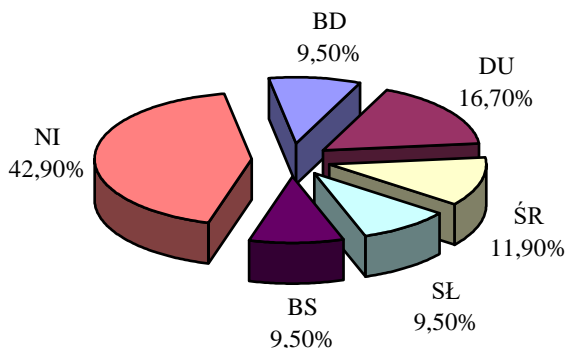
Obraz takich wyników może sugerować odpowiedź bazującą na domysłach, iż większość badanych nie miała dotąd sposobności prowadzenia postępowań dyscyplinarnych, stąd nie przeżywała silnie dylematów związanych z tym zjawiskiem.

Dylemat 17. Niezyciowość przepisów pranych, które mam stosować

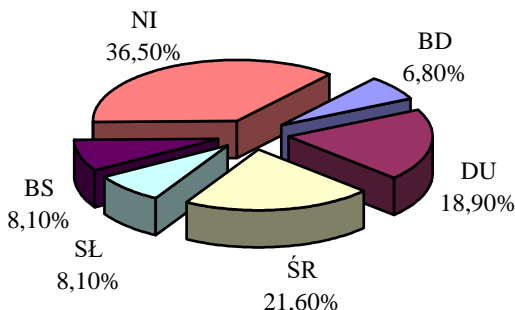
Doświadczone w tym obszarze dylematy związane są z konfliktem prawa i moralności lub z tzw. nienadążaniem prawa za życiem. Zazwyczaj organa państwowe posiadają odpowiednie narzędzia nacisku, które mają zapewnić przestrzeganie prawa, nawet ocenianego przez niektórych jako niemoralnego. Prawo nadane mocą autorytetu społecznego, jeśli kłóci się z normą moralną, nie obowiązuje w sumieniu i nie można go przestrzegać. Często decyzja *contra legem*, mimo ogromnych kosztów psychicznych, jest jedynym dopuszczalnym rozwiązaniem.

Rozpatrując wyniki ankietowanych dotyczące stosowania niezyciowych przepisów prawnych stwierdzamy, iż 42,9% kobiet i 36,5% mężczyzn nigdy nie przeżywa tego dylematu. W stopniu bardzo dużym problem dotyczy 9,5% kobiet i 6,8% mężczyzn. W stopniu średnim i słabym 21,4% kobiet i 29,7% mężczyzn.

Wykres 7a. Natężenie dylematów spowodowanych niezyciowością przepisów, które mam stosować (kobiety)



Wykres 7b. Natężenie dylematów spowodowanych niezyciowością przepisów, które mam stosować (mężczyźni)



Ankietowani wypowiadając się na temat przeżywania dylematów związanych ze stosowaniem niezyciowych przepisów prawnych w pracy mieli zbliżone opinie i uznali ten problem za stwarzający im wiele trudności.

Dylemat 18. Inne

Istotnym jest wskazanie innych nie wyszczególnionych obszarów przeżywania dylematów moralnych przez funkcjonariuszy SG. Są one sprawą indywidualną związaną z osobistą moralnością i własnym systemem wartości każdego człowieka.

Ankietowani wypowiadając się na temat przeżywania (innych niż wcześniej wymienione) dylematów mieli podobne zdania. 88,1% kobiet i 85,1% mężczyzn stwierdziło, że nie spotykają się z takimi problemami nigdy. W stopniu bardzo dużym nikt nie przeżywa dylematów. W stopniu średnim i słabym problem dotyczy 7,2% kobiet i 9,5% mężczyzn.

Zbadanie za pomocą kwestionariusza – ankiety opinii funkcjonariuszy SG na temat przeżywania dylematów moralnych w pracy zawodowej ujawniło interesujący materiał i pole do głębszych analiz zorientowanego problemu. Uwzględniając obszerność problematyki oraz różnorodność czynników wpływających na powstawanie dylematów moralnych całkowite uchwycenie problemu stwarza bardzo wiele trudności.

Dobór osób ankietowanych był celowy. Ankietowani przybyli na kurs oficerski do Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie z obszaru niemal całej Polski, co dawałoby w miarę obiektywny pogląd na postawę moralną korpusu oficerów SG. Trudno jednak nie zgodzić się z bardzo ważnym czynnikiem badań, jakim jest dobór odpowiedniej liczby badanej próby. Należałoby więc w tych okolicznościach zadać pytanie, czy próba 116 osób badanych nie jest zbyt mała, aby móc mówić o reprezentatywności opinii, obiektywności postaw moralnych funkcjonariuszy i rzutować wyniki na przyszły korpus oficerski formacji.

Analizując zebrane dane stwierdziłam, że niewielka liczba badanych może nie oddawać pełnego obrazu rzeczywistych problemów moralnych, które są udziałem wszystkich funkcjonariuszy. Jednak ogólne wnioski są zadziwiające, mianowicie przyszli oficerowie w znacznej mierze rzadko przeżywają dylematy moralne związane z pracą zawodową. Do najczęściej pojawiających się odpowiedzi należały te, które wskazywały na brak występowania danego dylematu. Można by postawić hipotetyczne pytanie: czy taki wynik sugeruje, że ankietowani tłumią w sobie istnienie wewnętrznych konfliktów, czy też istotnie ich nie przeżywają? Tego niestety nie dowiemy się na tym etapie badań.

Przyznać należy, że w środowiskach mundurowych istnieje tendencja do ukrywania istnienia tego typu konfliktów i przyjmowania stereotypowej podstawy „stalowego rycerza”, który nie uskarża się na dylematy natury etyczno-moralnej. Z tego względu obraz uzyskanych wyników

może być nieco zafałszowany. Sygnały tego rodzaju należy uznać za niepokojące, aczkolwiek zrozumiałe z punktu widzenia psychologii.

Trzeba byłoby zastanowić się w tym miejscu nad doбором samego narzędzia badawczego i jego wpływu na uzyskane wyniki. Dla potrzeb badanego zjawiska – dylematu moralnego wykorzystałam metodę sondażu diagnostycznego. Metoda ta jako narzędzie bywa niebezpieczna, gdyż badane osoby starając się „wypaść dobrze” wskazują odpowiedzi, jakich oczekują badający.

Nie twierdzę, że omawiane zjawisko nastąpiło podczas powyższych badań, nie można jednak wykluczyć, że badani odpowiadali sugerując się odpowiedziami kolegów bądź wskazując odpowiedzi ogólnie pożądane (ze względu choćby na przydatność do służby). Nie znamy niestety prawdziwych intencji ankietowanych, nie wiemy, czy zależało im na uzyskaniu obiektywnego obrazu aktualnej kondycji moralnej funkcjonariusza w powiązaniu z pracą zawodową i jakie prezentowali podejście do problemu badania dylematów moralnych, czy uznali je za obszar ważny, czy też błahy i niepotrzebny.

Ewa Jurkiewicz

CS SG w Kętrzynie

EFEKTYWNOŚĆ SZKOLENIA ZAWODOWEGO FUNKCJONARIUSZY STRAŻY GRANICZNEJ W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ, cz. II*

Zgodnie z zapowiedzią pragnę kontynuować podjęty w poprzednim numerze temat. W artykule tym opiszę dwa kolejne problemy badawcze, wymienione wcześniej tzn. ocenę realizacji procesu dydaktycznego przez absolwentów oraz postulowane kierunki modernizacji szkolenia zawodowego. Sadzę, że po zaprezentowaniu tak obszernego materiału opartego na wynikach badań należy się czytelnikom podsumowanie i wnioski, co postaram się na zakończenie zrobić.

Badania przeprowadzane były wśród absolwentów Centrum, którzy ukończyli szkolenie przed wprowadzeniem nowego systemu szkolenia zawodowego w 2002 roku, dlatego też niektóre wnioski i postulaty dotyczą ówczesnej sytuacji i obecnie mogą wydawać się nieaktualne. Jednak z prawdziwą satysfakcją mogę powiedzieć, że niektóre z postulowanych przez ankietowanych w dalszej części artykułu rozwiązań znalazły już swoje miejsce w nowych warunkach tworzonych dla szkolenia zawodowego w Straży Granicznej za przyczyną wielu kompetentnych ludzi.

Ocena realizacji procesu dydaktycznego przez absolwentów

Jednym z postawionych wcześniej problemów badawczych, który chcę opisać, jest pytanie: jak oceniają realizację procesu dydaktycznego absolwenci szkolenia zawodowego? Dlatego też przyjrzałam się następstwom wywołanym przez proces dydaktyczny w świadomości badanych absolwentów, a także przejawom następstw pobytu w ośrodku szkoleniowym, które pozostały w pamięci absolwentów mimo upływu czasu od zakończenia szkolenia.

* Część I artykułu została opublikowana w Biuletynie CS SG „Problemy Ochrony Granic” nr 20, Kętrzyn 2002, s. 51-68.

Analizę, która będzie dotyczyła przedstawionych wyżej aspektów, pragnę rozpocząć od ogólnego obrazu pozostającego w świadomości badanych. Ankietowanych zapytano, czy są zadowoleni z ukończenia szkolenia w CS SG? Uzyskane odpowiedzi przedstawia tabela 7.

Tabela 1. Zadowolenie z ukończenia szkolenia absolwentów I i II etapu Studium Służby Granicznej

Określenie zadowolenia	Ilość wskazań				Razem wskazań
	Absolwenci I etapu SSG		Absolwenci II etapu SSG		
	N	%	N	%	
Tak	31	56,0	24	53,0	55
Raczej tak	21	38,0	19	43,0	40
Raczej nie	2	4,0	1	2,0	3
Nie mam zdania	1	2,0	1	2,0	2
Razem	55	100,0	45	100,0	100

Na podstawie zaprezentowanych wyników można stwierdzić, że absolwenci CSSG są zadowoleni z ukończenia szkolenia w ośrodku (95%). Niezadowolonych ze szkolenia jest tylko trzech na stu ankietowanych. Dwie osoby nie wypowiedziały się w tej kwestii. Jak wskazują dane liczbowe, pomiędzy opiniami absolwentów I i II etapu SSG istnieją minimalne, nie mające większego znaczenia różnice.

Podobnie wyniki te rozkładają się pomiędzy osoby, które otrzymały różne oceny na zakończenie szkolenia. Istniejące różnice są minimalne. Taki układ odpowiedzi świadczy o rzetelności dokonanej oceny, na którą nie miały wpływu żadne osobiste uprzedzenia.

Jedno z pytań zamieszczonych w kwestionariuszu ankiety miało również zweryfikować podane wcześniej informacje. Zapytano ankietowanych: czy gdyby mieli taką możliwość, z własnej woli zdecydowałiby się na naukę w CS SG w Kętrzynie?

Zdecydowana większość (67%) z badanej grupy zdecydowałaby się na naukę w CS SG. Natomiast 1/3 absolwentów (33%) wybrałaby naukę w innym ośrodku szkolenia.

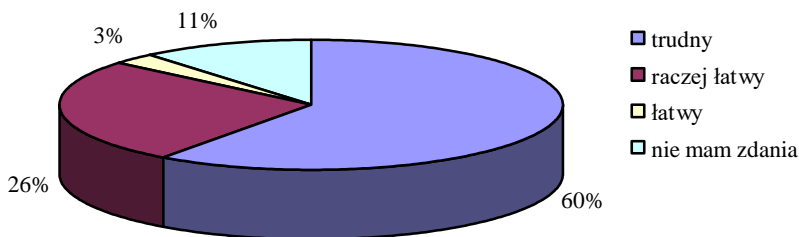
Co miało wpływ na takie rozłożenie odpowiedzi?

Odpowiedzią wydaje się być ogólna atmosfera panująca w ośrodku, którą pozytywnie oceniło 62% badanych. Co dziesiąty absolwent CS SG ogólną atmosferę panującą w ośrodku ocenił negatywnie (11%). „Mieszane uczucia” w badanej sprawie przejawiało 27% respondentów, którzy zaznaczyli odpowiedź – „trudno powiedzieć”.

Nie jest to zapewne imponujący wynik. Aby jednak obiektywnie wypowiedzieć się na temat pracy ośrodka, należy przeanalizować poszczególne elementy realizacji procesu dydaktycznego, których ocena zapewne wyjaśni, dlaczego 33% absolwentów z własnego wyboru nie uczyłoby się w Centrum Szkolenia.

Jednym z takich istotnych elementów jest stopień trudności, który określono dla procesu szkolenia w postaci diagramu (rys. 1).

Rys. 1. Stopień trudności procesu szkolenia zawodowego w CS SG w opinii absolwentów



Dla większości słuchaczy – podmiotów oddziaływania pedagogicznego w Centrum – proces dydaktyczny realizowany w czasie szkolenia zawodowego okazał się trudny, zaś 1/3 badanych określiła go jako łatwy lub raczej łatwy.

Głównym powodem trudności procesu szkolenia, wskazanym przez 42% słuchaczy, okazał się zbyt obszerny program nauczania. Takie wskazanie może być cenną wskazówką dla organizatorów szkoleń w ośrodku. Może bowiem zdarzyć się tak, że rzeczywistość zawodowa funkcjonariuszy SG uległa znacznym przeobrażeniom, zaś zmiany w programach kształcenia nie zostały do niej właściwie dostosowane. Jest to chyba odpowiedni czas, aby zweryfikować treści przekazywane

słuchaczom w trakcie szkoleń z wymaganiami ich stanowisk pracy, a także z możliwościami percepcji odbiorców.

Drugą, co do wielkości przyczyną trudności w procesie kształcenia w CS SG są złe warunki zakwaterowania, wskazane przez 36% respondentów. Warunki te są niezwykle ważne dla higieny pracy umysłowej, a do takiej właśnie należy nauka. Wiąże się to z potrzebą zaspokojenia w pierwszej kolejności podstawowych potrzeb słuchaczy, aby zapewnić warunki do właściwej motywacji do nauki i realizacji aspiracji zawodowych.

Szczególnie kilkumiesięczny pobyt w ośrodku szkolenia wymaga, aby warunki socjalno-bytowe były na odpowiednim poziomie przez cały czas trwania nauki.

Niestety zapewnienie pożądaných warunków bytowych nierozdzielnie łączy się z czynnikiem ekonomicznym i możliwościami finansowymi. W przypadku Straży Granicznej możliwości te określone są przez budżet państwa. Dlatego też organizatorzy szkolenia zawodowego w SG stoją przed trudnym zadaniem właściwego gospodarowania niewielkimi środkami.

Ze zbyt obszernym programem nauczania łączy się nadmierna liczba zajęć dydaktycznych, na którą to niedogodność wskazało 29% respondentów. Gdy program kształcenia jest zbyt obszerny, w jego ramach ujmuje się wiele godzin dydaktycznych zajęć, które muszą być zrealizowane zgodnie z programem. Gdy zaś większość dnia przeznaczono na obowiązkowe zajęcia dydaktyczne, brakuje słuchaczom czasu na samokształcenie (24%), co zdecydowanie wpływa na postrzeganie nauki w ośrodku jako trudnej.

Wśród innych przyczyn odbierania procesu szkolenia w CS SG jako trudny znalazły się:

- niewłaściwy sposób przekazywania wiedzy (15%),
- brak podręczników (15%),
- zbyt duża liczba egzaminów (14%),
- nieznanomość technik skutecznego uczenia się (7%),
- inne przyczyny (14%).

Jak widać pierwsze trzy z wymienionych powodów nie zależą od słuchaczy i nie mają oni możliwości, aby w jakiś sposób te problemy usunąć lub zmniejszyć.

Jakie wnioski można wyciągnąć z przedstawionych przez absolwentów opinii?

Zdaniem ankietowanych nie ułatwia realizacji trudnego procesu dydaktycznego zbyt mała liczba zajęć praktycznych oraz praktyk w jednostkach organizacyjnych SG. Na realizację programu przeznaczono zdecydowanie za mało czasu, który niekiedy jest przeznaczony na realizację przedmiotów niepotrzebnych w pracy zawodowej lub nieadekwatnych do danej specjalności. Według respondentów w trakcie trwania szkolenia przychodzi im pełnić zbyt wiele służb lub wykonywać wiele innych czynności nie związanych z procesem szkolenia (np. sprzątanie terenów), które zabierają czas przeznaczony na kształcenie.

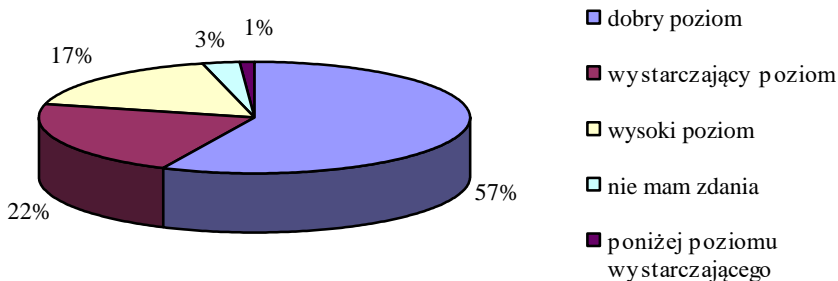
Niewątpliwie słuchacze przyjeżdżają do ośrodka szkolenia w ściśle określonym celu tj. zdobycia kwalifikacji do wykonywania czynności zawodowych na danym stanowisku pracy. Ich zadaniem jest nabycie wiedzy i wyrobienie umiejętności sprawnego działania. Dlatego też realizacji tego zadania powinna być przeznaczona wystarczająca ilość czasu. Nie można jednak oczekiwać, że do obsługi funkcjonariusza SG w ośrodku szkolenia wyznaczone zostaną inne osoby.

Trudno jest wyrobić sobie właściwy osąd nie będąc uczestnikiem takiego szkolenia. Bardzo trudno jest zająć obiektywne stanowisko w tej kwestii, gdzie w zależności od wypowiedzanej się strony przewijać się będą argumenty „za” i „przeciw”.

Kolejnym elementem, który poddano ocenie absolwentów w związku z ukończeniem przez nich szkolenia jest poziom nauczania w CS SG.

Uzyskane oceny poziomu kształcenia w CS SG przedstawia rys. 2.

Rys. 2. Poziom nauczania w Centrum Szkolenia SG w opinii słuchaczy



W opinii respondentów nauczanie w Centrum Szkolenia zorganizowane jest na dobrym poziomie (57%) lub wysokim poziomie (17%). Prawie 1/4 badanych postrzega nauczanie w ośrodku jako wystarczające.

Na opinie te miał wpływ poziom organizacyjny odbytego szkolenia, słuchacze I etapu częściej niż II etapu oceniają poziom nauczania jako wysoki i dobry. Natomiast osoby posiadające wyższe wykształcenie wskazały, że poziom ten jest niewystarczający lub nie miały opinii w tej kwestii.

Ponieważ pierwsza z zaproponowanych w pytaniu odpowiedzi – na wysokim poziomie – uzyskała najlepszą ocenę z możliwych, należy skierować wysiłki wszystkich zaangażowanych w proces dydaktyczny w kierunku jej utrzymania.

Wśród wielu czynników wpływających na proces dydaktyczny badaniom poddano te elementy, które szczególnie wpływają na efektywność szkolenia zawodowego.

Za niezwykle istotny uznałam system oceniania, który wpływa na motywację słuchaczy do nauki oraz w sposób namacalny świadczy o efektach osiągniętych przez słuchaczy w czasie szkolenia. Uczestników szkolenia zawodowego zapytałam, co ich zdaniem decydowało o wystawianiu przez prowadzących zajęcia ocen egzaminacyjnych na zakończenie szkolenia. Według większości badanych (59%) podstawę do wystawiania ocen egzaminacyjnych przez nauczycieli CS SG stanowiła zdolność do odtwarzania w czasie egzaminu wiadomości wcześniej przyswojonych a przewidzianych w programie nauczania. Na podstawie zaprezentowanych tu wyników należy sformułować wnioski o funkcjonowaniu w systemie oceniania zjawiska encyklopedyzmu, który jest zjawiskiem niepożądanym i niekorzystnie wpływającym na efekty szkolenia. Zjawisko to jest również problemem ogólnokrajowego systemu oświaty cywilnej, w którego rozwiązaniu uczestniczą nauczyciele oraz organizatorzy doskonalenia nauczycieli. Niektóre rozwiązania w tym kierunku, prowadzone w ramach reformy oświaty, dają pozytywne efekty i powody do zadowolenia.

W celu poradzenia sobie z tym problemem należy ściśle w tej materii współpracować z ośrodkami szkolenia i instytucjami oświatowymi, których doświadczenia mogą przyczynić się do zmiany nastawienia z oceniania tylko posiadanej i odtwarzanej wiedzy teoretycznej na oce-

nianie umiejętności stosowania tej wiedzy w sytuacjach typowych i nietypowych.

Umiejętność wykorzystania przyswojonej w trakcie szkolenia wiedzy teoretycznej w różnych sytuacjach zawodowych przyczynia się do zbliżenia poziomu kwalifikacji formalnych do rzeczywistych kwalifikacji zawodowych – co świadczy o większej przydatności zawodowej danej jednostki.

Niestety kolejnym czynnikiem wskazanym przez badanych jako podstawa oceniania jest wiedza zgodna z poglądami nauczyciela – 23% wskazań. Jeżeli 1/4 badanych wskazuje na takie kryteria oceniania, oznacza to, że system oceniania funkcjonujący w ośrodku nie jest pozbawiony wielu braków natury dydaktycznej, które należałoby jak najszybciej uzupełnić.

Tylko niewielka część respondentów (18%) jako podstawę oceniania w ośrodku wskazała umiejętność samodzielnej i uzasadnionej naukowo, krytycznej interpretacji zdobytej wiedzy. Taki czynnik byłby najbardziej pożądany w systemie oceniania.

W trakcie szkolenia zawodowego kształtowana jest osobowość słuchaczy poprzez przyswajanie wiedzy oraz kształtowanie umiejętności i nawyków. Ważne jest, aby proces dydaktyczny rozwijał samodzielność oraz postawy innowacyjne wśród jego uczestników. Czy ośrodek szkoleniowy Straży Granicznej w Kętrzynie stworzył takie możliwości swoim słuchaczom?

Jak twierdzi 27% absolwentów ośrodka w trakcie pobytu w nim można było korzystać nie tylko z bazy dydaktycznej ośrodka, ale także z pomocy jego pracowników (wykładowców, instruktorów) w rozwijaniu samodzielnego myślenia i innowacyjnych postaw. Do tego wyniku można jeszcze dodać 33% wskazań, które określiły takie możliwości jako duże. Co dziesiąta osoba (12%) uważa, że ośrodek nie stwarzał możliwości rozwoju osobowości w określonym wcześniej kierunku, a 25% możliwości określiło jako niewielkie.

Jednocześnie absolwenci określili wpływ kadry dydaktycznej na rozwój aksjologicznej części osobowości słuchaczy; 30% ankietowanych stwierdziło, że zdecydowana większość wykładowców i instruktorów prowadzących zajęcia przekazując treści nauczania potrafiła jednocześnie rozbudować zamiłowanie do zawodu. Natomiast 41% respondentów

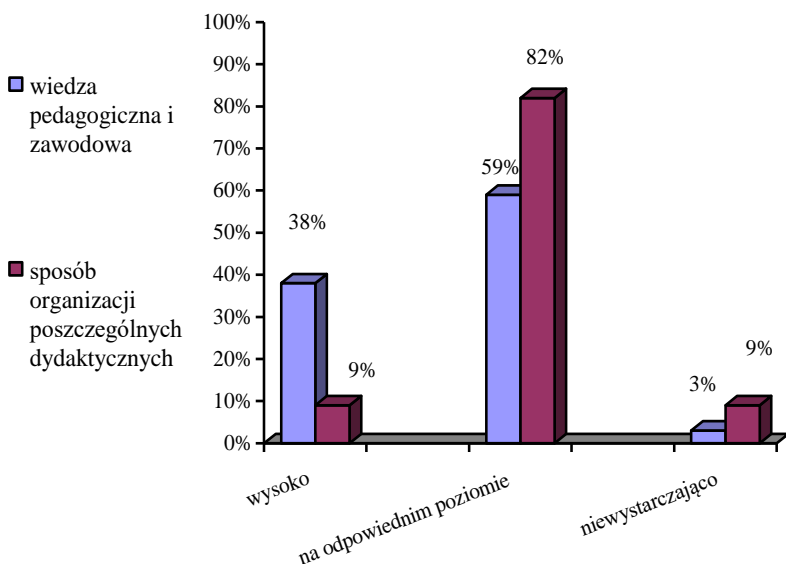
wskazało, że tylko nieliczni wykładowcy posiadali takie umiejętności, a 3% , że takie przypadki się nie zdarzały.

W związku z dużą odpowiedzialnością kadry dydaktycznej za efektywność szkolenia, poproszono słuchaczy o ocenę postaw prezentowanych przez kadre na podstawie kontaktów w czasie szkolenia.

Najlepiej w tej ocenie wypadły: stosunek do słuchaczy oraz poziom kultury osobistej (odpowiednio: 67% i 82% ocen pozytywnych). Niestety zdarzyły się pojedyncze oceny negatywne (3% w ocenie poziomu kultury osobistej wykładowców oraz 7% w ocenie stosunku do słuchaczy).

Ocenę wiedzy pedagogicznej i zawodowej oraz sposobu organizacji poszczególnych jednostek dydaktycznych przez kadre zawiera rys. 3.

Rys. 3. Ocena wiedzy wykładowców i organizacji zajęć w opinii absolwentów



Dla większości absolwentów wiedza pedagogiczna i zawodowa wykładowców, z którymi mieli kontakt w czasie szkolenia, jak i sposób organizacji przez nich poszczególnych jednostek dydaktycznych uklasowały się na odpowiednim poziomie (w kolejności 59% i 82% wskazań). Czy jest to najbardziej pożądana z ocen, jaką można było na tej płaszczyźnie otrzymać? Zdecydowanie nie jest to najlepszy, ale też nie najgor-

szy wynik. Najgorsze opinie – określenie poziomu jako wystarczający – dotyczy tylko 3% wskazań dla wiedzy wykładowców i 9% dla sposobu organizacji pracy dydaktycznej. Mimo znikomych opinii negatywnych należy stwierdzić, że dla dobra słuchaczy i efektywności szkolenia nie powinny się one w ogóle pojawiać.

Bardzo miłe zaś są pozytywne opinie o wysokim poziomie omawianych tu aspektów.

Więcej pracy zapewne należy wykonać w kierunku urozmaicenia i efektywniejszej realizacji poszczególnych jednostek dydaktycznych, co powinno wpłynąć na całokształt przygotowania zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej.

Istotna jest również merytoryczna poprawność i rzetelność przekazywanych treści, jednak nie mniej ważny wydaje się sposób ich przekazywania, od którego w dużej mierze zależy, ile tych treści pozostanie w świadomości słuchaczy.

Na początku zamieściłam opinie słuchaczy na temat przyczyn utrudniających im realizację procesu dydaktycznego w ośrodku.

W tym miejscu listę tę chcę uzupełnić i rozszerzyć o inne elementy szczególnie przeszkadzające lub nie odpowiadające słuchaczom, ale w aspekcie całego ich pobytu w ośrodku szkolenia podczas trwania nauki.

W niektórych przypadkach opinie te potwierdzą wcześniejsze uwagi, gdyż całościowo pobyt w ośrodku szkolenia wpływa na realizację procesu dydaktyczno-wychowawczego.

Zgromadzono wiele opinii na poruszany tu temat. Należy powiedzieć, że tylko 38% ankiet nie zawierało jakichkolwiek uwag przy danym pytaniu. W pozostałych przypadkach zamieszczono od jednego do kilku nie akceptowanych przez słuchaczy zjawisk występujących w ośrodku. Nie wszystkie z wymienionych niedogodności można uznać za wymagające poprawy. Niektóre „życzenia” nie mogą podlegać dyskusji ani w środowisku Straży Granicznej, ani w żadnym innym. Większość jednak zamieszczonych przy pytaniu uwag świadczy o nie najlepszych warunkach organizacyjnych pobytu w ośrodku.

Ze zgromadzonych dowolnych odpowiedzi można wyróżnić kilka płaszczyzn, które są wspólne dla wymienianych argumentów.

Pierwszą z nich i zdecydowanie najliczniej zaznaczoną są problemy natury socjalno-bytowej. Dotyczą więc podstawowych potrzeb słuchaczy w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków do nauki. Możemy wśród nich wyróżnić: warunki zakwaterowania – zaznaczone jako „złe” lub wręcz „tragiczne” przez 27 osób, warunki sanitarne (w tym ciągły brak ciepłej wody i zimno w pomieszczeniach) – wskazane przez 8 osób jako negatywnie wpływające na pobyt w ośrodku.

Niewiele mniejszą grupę problemów stanowią elementy organizacji czasu słuchaczy w ośrodku. Do najpoważniejszych należy zarzut o zbyt dużą liczbę służb wewnętrznych w ośrodku, którą zobowiązani są pełnić słuchacze (17% wskazań). Powodowało to brak czasu na naukę własną oraz ogólne zmęczenie intensywnością tych zajęć.

Słuchacze skarżą się również na ograniczanie ich czasu wolnego poprzez planowanie zajęć popołudniowych oraz wykorzystywanie słuchaczy do różnych prac porządkowych, które przecież nie łączą się z realizacją celu, w jakim tu przybyli (6%). Niewielka część ankietowanych podkreśla, że ograniczanie czasu wolnego słuchaczy poprzez wprowadzanie dodatkowych czynności negatywnie wpływa na samokształcenie, która to forma nauki jest niezwykle istotna w kształceniu zawodowym – szczególnie w trybie zaocznym szkolenia.

Kolejna grupa opinii, którą można wyróżnić z analizowanego materiału, dotyczy stosunków interpersonalnych panujących w ośrodku. Należy przyznać, że pojawienie się opinii o złym traktowaniu funkcjonariuszy przez kadrę dowódczą kompanii wpływa negatywnie na ocenę ogólnej atmosfery panującej w ośrodku. Taką ocenę – przypomnę – wystawiło 11% badanych tj. dokładnie tyle, ile głosów o niewłaściwych relacjach przełożony – podwładny.

Na podstawie przeprowadzonych badań w przybliżeniu można określić, na czym polegało to złe traktowanie słuchaczy. Na pewno wpływ na taką ocenę miało: przedmiotowe traktowanie słuchaczy, zbyt wysoka (zdaniem słuchaczy) formalizacja stosunków przełożony – podwładny, postawa personelu kuchni, „traktowanie funkcjonariuszy jak nie odpowiedzialnych ludzi”.

Nie można jednoznacznie określić powodów i samego stanu faktycznego, wymaga to podjęcia dalszych odrębnych badań.

Na podstawie przedstawionych tu opinii można wyznaczyć kilka kierunków zmian, które z punktu widzenia osób przebywających w ośrodku w czasie szkoleń są pożądane. Do priorytetowych zadań, które należałoby wykonać dla poprawy całościowego pobytu słuchaczy w ośrodku należą:

- 1) poprawa warunków socjalno-bytowych jako zapewnienie podstawowych potrzeb ludzi „pobierających naukę”;
- 2) lepsza organizacja zajęć w czasie kursu, uwzględnienie czasu na samokształcenie i odpoczynek słuchaczy (jak wspomniałam trudno mi jest odnieść się do konieczności i celowości pełnienia służb w ośrodku);
- 3) sprawdzenie, czy rzeczywiście mamy tu do czynienia z niewłaściwym traktowaniem funkcjonariuszy przez kadrę dowódczą i jeżeli tak – poprawa tych relacji;
- 4) zweryfikowanie treści realizowanych w trakcie kursów, ich adekwatność do rzeczywistości zawodowej i długości trwania szkoleń;
- 5) optymalizacja metodycznych i organizacyjnych form prowadzenia zajęć, nastawiona na maksymalną aktywizację słuchaczy oraz łączenie teorii z praktyką.

Poważne potraktowanie zasygnalizowanych tu problemów przynieść może jedynie korzyści dla słuchaczy, funkcjonariuszy SG, nawet przy założeniu, że analizowane poglądy i opinie nie wyczerpują wszystkich zagadnień związanych z efektywnością szkolenia zawodowego funkcjonariuszy SG.

Postulowane kierunki modernizacji szkolenia zawodowego

Zgromadzone tu sugestie dotyczące efektywniejszego przygotowywania przez ośrodek szkolenia do pracy zawodowej pochodzą od uczestników szkoleń realizowanych w Centrum Szkolenia SG oraz ich bezpośrednich przełożonych.

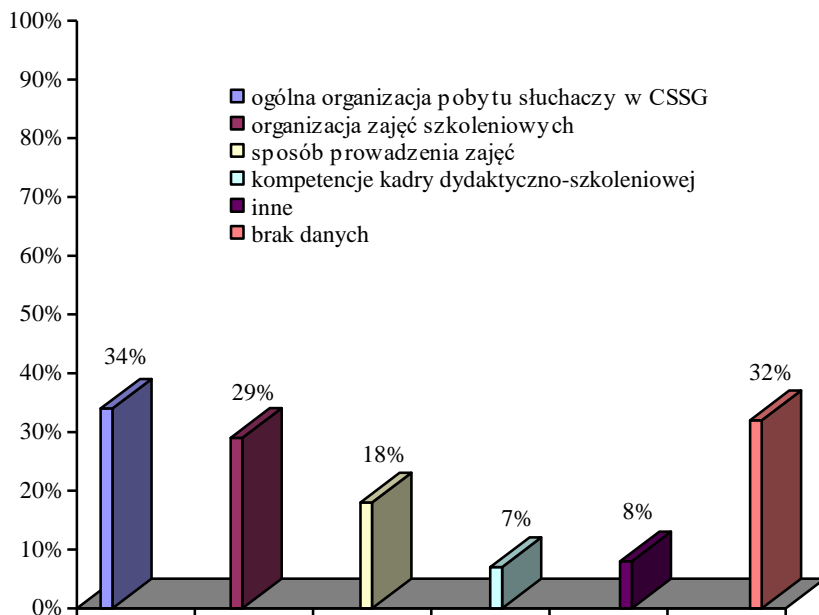
Wydaje się, że właśnie bezpośredni „odbiorcy usług edukacyjnych” ośrodka oraz osoby obserwujące wykorzystywanie w praktyce nabytych tam wiadomości i umiejętności są w stanie określić właściwie potrzebne zmiany, a także wskazać na sposób ich dokonania. Ponad połowa bada-

nych absolwentów Centrum (63%) uznała, że organizacja procesu dydaktycznego w ośrodku w Kętrzynie powinna ulec zmianom, 1/4 badanych (26%) miała wątpliwości co do konieczności tych zmian, a 11% uznało je za zbędne.

Zmiany częściej wprowadzalbby absolwenci I etapu Studium Służby Granicznej niż II, a więc osoby z krótszym stażem zawodowym i mniejszym doświadczeniem. Może to wynikać albo z innego traktowania młodszych funkcjonariuszy w ośrodku szkolenia (którzy widząc tą różnicę są niezadowoleni), albo z przyzwyczajania się do funkcjonującego modelu kształcenia przez słuchaczy II etapu, którzy uczestniczyli w więcej niż jednym rodzaju szkolenia w ośrodku.

Szczegółowe zestawienie obszarów koniecznych zmian w opinii absolwentów zawiera rys. nr 4.

Rys. 4. Obszary zmian w organizacji procesu dydaktycznego w CS SG



Dane zawarte na rysunku potwierdzają analizowane wcześniej opinie absolwentów o elementach, które utrudniały im pobyt w ośrodku.

Teraz słuchacze wskazali na obszary pożądanych przez siebie zmian w procesie kształcenia w ramach podanych do wyboru odpowiedzi na pytanie zamknięte ankiety. Zdaniem ankietowanych ewentualnie przeprowadzana modernizacja systemu szkolenia zawodowego w Centrum powinna dotyczyć przede wszystkim ogólnej organizacji pobytu słuchaczy w Centrum Szkolenia SG, następnie organizacji zajęć szkoleniowych i sposobu prowadzenia zajęć a w końcu kompetencji kadry dydaktyczno-szkoleniowej ośrodka.

Wśród „innych” na uwagę zasługują postulaty o zwiększenie liczby zajęć praktycznych oraz redukcję liczby przedmiotów mniej przydatnych w pracy na rzecz zagadnień specjalistycznych.

Natomiast zdania na temat kształcenia funkcjonariuszy wśród kadry kierowniczej i dowódczej są podzielone. Większa część kadry twierdzi, że kształcenie pracowników „uniwersalnych” tj. w ochronie granicy państwowej i kontroli ruchu granicznego jest mało efektywne, gdyż pracownik ten w żadnej dziedzinie nie jest dobrym specjalistą. Ich zdaniem w trakcie szkolenia należy poświęcić zdecydowaną większość czasu na te zagadnienia specjalistyczne, które będą wykorzystywane przez pracownika w związku z profilem i specjalizacją miejsca pracy.

Z drugiej zaś strony pojawiają się opinie, że programy kształcenia powinny być układane w taki sposób, by słuchacz po zakończonym szkoleniu potrafił pełnić służbę zarówno w granicznych placówkach kontrolnych, jak i w strażnicach.

Jednym z rozwiązań umożliwiających zwiększenie mobilności pracowników jest wskazanie przez wielu przełożonych potrzeby zwiększenia nacisku na łączenie teorii przekazywanej słuchaczom w ośrodku szkolenia z praktyką, którą mogą zdobywać na różnych stanowiskach w jednostkach organizacyjnych Straży Granicznej w trakcie tzw. praktyk zawodowych.

Pojawiły się liczne głosy, aby zwiększyć liczbę zajęć praktycznych w samym ośrodku, jak również ilość czasu przeznaczanego na odbywanie praktyk na różnych stanowiskach pracy.

Bardzo ciekawa wydaje się sugestia, aby po „przerobieniu” pewnego zakresu tematycznego (związanego np. z kontrolą ruchu granicznego)

często organizowane były praktyki, podczas których kursant mógłby wykonywać zadania na różnych stanowiskach związanych z tym profilem dla ugruntowania wiedzy teoretycznej. Głównym celem takich działań jest zweryfikowanie nabytych wiadomości w danej dziedzinie już w trakcie kształcenia i ewentualne zmiany, a nie dopiero w pracy zawodowej po zakończeniu szkolenia.

Badani wymienili też kilka obszarów wiedzy, na które należy zwrócić szczególną uwagę w procesie kształcenia. Są to:

- „konieczne jest podniesienie poziomu znajomości zagadnień z dziedziny prawa przez funkcjonariuszy SG” (50% wskazań),
- sporządzanie dokumentacji prawnej dotyczącej różnych zdarzeń na granicy (rozumienie aktów prawnych obowiązujących w Straży Granicznej) – (43%),
- zajęcia dotyczące psychologicznych aspektów kontroli granicznej, pełnienia służby, kontaktów z podróżnymi, w tym rozwiązywanie sytuacji problemowych (35%),
- wyrobienie nawyku samokształcenia, pogłębiania wiedzy (15%),
- ukształtowanie umiejętności kierowania zasobami ludzkimi oraz samodzielności w pracy na danym stanowisku.

Wskazanie na te właśnie obszary może świadczyć o brakach zauważonych w tych dziedzinach u obecnych absolwentów Centrum Szkolenia Straży Granicznej.

Jak sugerują badani, w układaniu programów szkoleniowych nie należy kierować się tematami z lat ubiegłych, ale dopasować programy do aktualnych zadań realizowanych przez Straż Graniczną, np.: migracja, zwiększające się uprawnienia SG.

Aby te postulaty miały szansę urzeczywistnienia, należy bez wątplenia wydłużyć okresy szkoleń oraz „zintensyfikować proces nauczania poprzez rzetelną weryfikację przyswojonych przez absolwentów wiadomości” (15% wskazań).

Zdaję sobie sprawę, że przedstawione tu kierunki modernizacji szkolenia zawodowego nie są pozbawione subiektywizmu, gdyż ich podstawą są opinie absolwentów Centrum Szkolenia SG i ich bezpośrednich

przełożonych. Jednakże potwierdzenie choćby kilku z zaproponowanych tu rozwiązań w trakcie innych badań czy opinii specjalistów można uznać za sukces i rozwiązanie założonego problemu do omawianych tu badań. Sądzę bowiem, iż nawet najmniejszy rezultat, który przyniesie jakiegokolwiek korzyści, wart jest, aby podjąć starania, by go uzyskać. Aby nie zanudzać czytelników podjętym tematem pozwolę sobie na zakończenie sformułować kilka wniosków praktycznych dla dydaktyki szkolenia zawodowego w Straży Granicznej wynikających z przeprowadzonych badań.

Jeżeli dobre oceny poszczególnych elementów procesu dydaktycznego „przeplatają się” z uwagami na temat organizacji tego procesu, może to oznaczać, że sugerowane przez ankietowanych sugestie warto byłoby przeanalizować i bliżej przyjrzeć się ewentualnym korzyściom z ich zastosowania.

Szpecially trudne do realizacji mogą okazać się proponowane zmiany programowe, które wynikają z przejawiających się w tym zakresie uwag. Program nauczania (szkolenia) powinien być oparty na standardach kwalifikacji zawodowych opracowanych dla danego zawodu, co pozwoli w pełni zrealizować główny cel kształcenia zawodowego – wyposażenie uczniów w niezbędną wiedzę i umożliwienie im osiągnięcia umiejętności niezbędnych w danym zawodzie.

Podstawą do określenia wymagań zawodu są badania rzeczywistości pracy, oczekiwań społeczeństwa, różnych elementów gospodarki narodowej. Niewątpliwie do tego przedsięwzięcia niezbędna jest współpraca wielu instytucji i organizacji, jednakże pojawiające się w ostatnim czasie publikacje w tym zakresie podkreślają konieczność opracowania standardów kwalifikacji zawodowych stanowiących podstawę do wszystkich działań, w wyniku których mają powstać dokumentacje na potrzeby kształcenia i doskonalenia zawodowego¹

Kształcenie w Straży Granicznej – moim zdaniem – powinno opierać się na takich samych zasadach i podstawach, jak w oświacie cywilnej, gdzie w tej chwili trwają prace nad dostosowaniem wymagań na kształceniu zawodowym nie tylko w kraju, ale także w Europie. „Nale-

¹ J. Ambroży, *Standardy kwalifikacji zawodowych podstawowym mechanizmem regulującym jakość kształcenia*, „Szkoła zawodowa” 2000, nr 1.

ży również zaznaczyć, że na dzień dzisiejszy nie ma ujednoczonych standardów kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej. Zatem nasze prace w tej dziedzinie można będzie dopasować do standardów europejskich, jeśli takie będą opracowane”².

W szkole główna rola przypada kadrze dydaktycznej. Od jej przygotowania, a także osobistego przykładu i zaangażowania, zależy jakość procesu nauczania. Należy pamiętać o ważnej roli wzbogacania własnego doświadczenia zawodowego kadry dydaktycznej przez praktyki zawodowe w jednostkach organizacyjnych Straży Granicznej, których brak zarzucają badani.

Niewątpliwie atrakcyjną i cenioną formą podnoszenia kwalifikacji dydaktycznych kadry jest udział wykładowców ośrodka w szkoleniach zagranicznych i wzajemnej wymianie doświadczeń między odpowiednimi służbami innych państw a Strażą Graniczną RP.

Osobiście widzę w tych wzajemnych kontaktach możliwość ugruntowania wśród kadry dydaktycznej ośrodka przekonania o konieczności zmiany dotychczasowych metod nauczania w kierunku szkolenia bardziej praktycznego, uczącego konkretnych umiejętności niezbędnych w pracy funkcjonariusza SG.

Zauważona przez ankietowanych konieczność zmiany metodyki kształcenia, jak również świadomość działania Straży Granicznej w ciągle zmieniających się warunkach społecznych i politycznych (np. Unia Europejska), powinny znaleźć swoje potwierdzenie w zmianach programowych szkoleń realizowanych w Centrum Szkolenia Straży Granicznej.

Z punktu widzenia dydaktycznego na podniesienie poziomu procesu nauczania niewątpliwie pozytywnie może wpłynąć zwiększenie w programach liczby godzin na zajęcia praktyczne. Jest to zgodne z dość często pojawiającymi się sugestiami badanych co do organizacji procesu dydaktycznego w Centrum Szkolenia Straży Granicznej.

Badania absolwentów, jak i opinie ich przełożonych wskazują, iż w procesie pracy bardziej przydatne jest praktyczne przygotowanie jednostki do wykonywania zadań służbowych oraz praktyczne wykorzystanie umiejętności zawodowych wykształconych w trakcie szkolenia. Wydaje się, że wysiłek wykładowców powinien zmierzać nie tylko w kie-

² Ibidem.

runku doskonalenia form przekazu gotowych treści kształcenia, ale przede wszystkim ku aktywizacji działań słuchaczy w trakcie zajęć. Tylko bowiem osobiste zaangażowanie i udział w realizacji zadań służbowych – jako weryfikacja wiedzy teoretycznej – mogą przyczynić się do podniesienia poziomu umiejętności i zwiększyć przydatność zawodową przez wzrost doświadczenia praktycznego budowanego na solidnych podstawach teoretycznych.

Dlatego też w procesie dydaktycznym należy dążyć do postaw kreatywnych wśród słuchaczy, uczyć interpretowania zjawisk i pojęć, a nie biernego ich odtwarzania.

Na jakość procesu dydaktycznego mają wpływ również: możliwość wykorzystania pomocy dydaktycznej, technicznych środków kształcenia oraz warunki socjalno-bytowe słuchaczy w ośrodku. W opinii absolwentów jest to bardzo istotny element w czasie realizacji procesu dydaktycznego, wpływający na jego efektywność.

Dokonywane jednak w miarę możliwości finansowych remonty i doposażanie sal dydaktycznych w niezbędny sprzęt zdają się być w opinii słuchaczy w badanym okresie – niewystarczające.

Tak więc otrzymywane środki finansowe na te cele okazują się za małe, aby w danej chwili spełnić oczekiwania słuchaczy w zakresie stworzenia optymalnych warunków do nauki.

Sądzę, że nawet najlepsze rozumienie potrzeby kształcenia funkcjonariuszy Straży Granicznej aktywnymi metodami oraz zapał do ich rozpowszechniania mogą zostać zatrzymane po raz kolejny przez barierę finansową, która w pewnym zakresie może uniemożliwić realizację tych bardzo istotnych dla efektywności kształcenia potrzeb.

Szkolnictwo Straży Granicznej ma charakter zawodowy i dotyczy kształcenia osób dorosłych, które mają już określoną wiedzę ogólną, umiejętności i nawyki oraz cechy osobowościowe. Dlatego realizacja tego procesu powinna uwzględniać te cechy jego uczestników łącznie z doświadczeniem.

Jak dojrzałe wskazują absolwenci ośrodka szkolenia, kształcenie zawodowe w Straży Granicznej powinno wyposażać funkcjonariuszy nie tylko w odpowiednią wiedzę zawodową, ale również wyrabiać umiejętności korzystania z niej przy wykonywaniu zadań służbowych.

Uwzględnienie chociażby niektórych z przedstawionych tu propozycji z pewnością przyczyni się do podniesienia efektywności szkolenia zawodowego w Centrum Szkolenia Straży Granicznej, a także uzyskania jeszcze lepszych ocen (czyli bardzo dobrych) z poszczególnych elementów systemu kształcenia.

MISCELLANEA

mjr Marek Paprocki

CS SG w Kętrzynie

SYSTEM OCHRONY I OBRONY GRANIC ZA MIESZKA I I BOLESŁAWA CHROBREGO

Pierwsze, dostępne nam informacje dotyczące istnienia państwa polskiego, pochodzą z drugiej połowy X wieku. Wynika z nich, że zamieszkałe Wielkopolskę plemię Polan, które około 850 roku zaczęło formować państwo Piastów, na początku X wieku rozpoczęło systematyczny podbój plemion sąsiednich, m.in. Mazowszan, Wiślan, Pomorzan, Ślęzan, Opolan, Bobrzan itp. dając w ten sposób początek państwowości polskiej (nazwa Polska przyjęła się dopiero od początku XI wieku i wywodzi się prawdopodobnie od pól – terenów bezleśnych charakterystycznych dla Wielkopolski)¹.

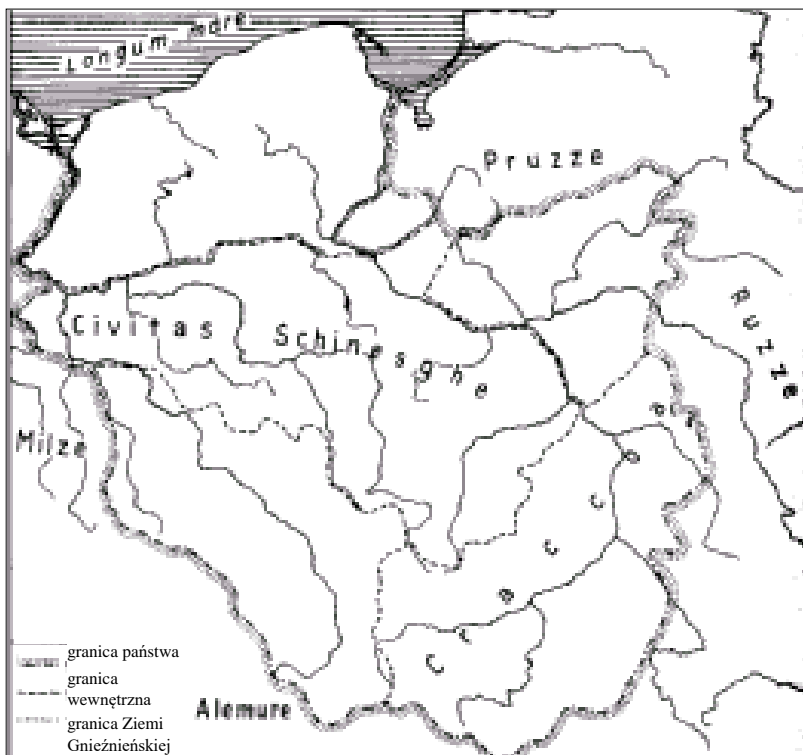
W rezultacie za panowania Mieszka I (963-992), około roku 965 w skład państwa wchodziła: Wielkopolska, Kujawy, Mazowsze i Pomorze Gdańskie. Jeden z ówczesnych podróżników – Ibrahim ibn Jakub tak oto opisuje państwo Mieszka: „A co się tyczy kraju Mesko, to jest on najrozleglejszy z ich krajów. Obfituje on w żywność, mięso, miód i rolę orną. Z Mesko sąsiadują na wschodzie Ruś, a na północy Burus. Na zachód mieszka pewien szczep należący do Słowian, zwany ludem Weltaba (...)”².

Kiedy w roku 992 umarł Mieszko I, w skład państwa wchodziły: Wielkopolska, Mazowsze, Śląsk, Pomorze, a także część Małopolski (ziemia Wiślan z Krakowem wchodziła jeszcze wówczas w skład państwa czeskiego). O takim kształcie terytorium państwa i zarysie jego granic dowiedzieć się możemy z dokumentu *Dagome iudex*, w którym Mieszko I oddał państwo pod opiekę papieżowi: „(...) najpierw z jednej strony »długie morze«, wzdłuż granicy Prus aż do krainy, która zwie się

¹ H. Dominiczak, *Granice państwa i ich ochrona na przestrzeni dziejów 966-1996*, Warszawa 1997, s. 32.

² K. Olejnik, *Cedynia, Niemcza, Głogów, Krzyszków*, KAW, Kraków 1988, s. 4.

Rusią, a granica Rusi ciągnie się aż do Krakowa, od tego zaś Krakowa aż do rzeki Odry, prosto do miejscowości, która zwie się Alemura, a od Alemura aż do ziemi Milczan i od granicy Milczan prosto do Odry i wzdłuż rzeki Odry (...)»³.



Zasięg „państwa gnieźnieńskiego” – *Dagome iudex*,
według H. Łowmiańskiego

Następcą Mieszka I został jego najstarszy syn Bolesław zwany Chrobrym (992-1025). Kontynuował on dzieło ojca w zakresie dalszej rozbudowy terytorium państwa przyłączając do niego wiele nowych ziem. Za jego panowania obszar Polski wynosił 250 000 km² i zamieszkały był przez 1200 tys. mieszkańców. Gęstość zaludnienia sięgała około

³ Ibidem, s. 4.

4-5 osób na km². Około 16% terytorium zajmowała ziemia uprawna⁴. Koronacja Bolesława Chrobrego na króla Polski w roku 1025 była zwieńczeniem jednoczenia ziem polskich przez pierwszych Piastów.

Analizując kształt terytorialny i przebieg granic w omawianym okresie należy zauważyć, że większość polskich granic była granicami naturalnymi, co w dużej mierze sprzyjało ich ochronie i obronie. Jednak próba precyzyjnego ich ustalenia w terenie jest niezmiernie trudna ze względu na ich częstą zmienność, brak źródeł, czy też fakt, że w wielu miejscach funkcję granic pełniły jeszcze przestrzenne pasy pograniczne pokryte puszciami, bagnami itp.

Udane, moim zdaniem, próby ustalenia przebiegu polskich granic podjął H. Dominiczak, który tak oto scharakteryzował przebieg granic Polski: „Podstawę granicy zachodniej stanowiła rzeka Odra, która rozdzielała plemiona polskie od Słupian serbskich i Sprewian wieleckich. Poczynając od Bałtyku granicę stanowiła Świna, dalej Zalew Szczeciński, następnie rzeka Rędowa po Olszę, rzeka Olsza, następnie granica przesunęła się nad Odrę i dalej, poczynając od rzeki Winawy, szła błotami odrzańskimi stanowiącymi naturalną barierę osadniczą. Tereny na południe od błot zajmowały po obu stronach Odry plemiona Lubuszan, stanowiące ogniwo pośrednie między polańską Wielkopolską a wieleczkimi ziemiami zamieszkałymi przez plemię Sprewian. Granica rozdzielająca Sprewian i Lubuszan biegła pasmami puszczy po lewej stronie Odry, następnie schodziła do jej koryta w okolicy Szydłowa i szła dalej Odrą aż do ujścia Nysy Łużyckiej (...) dalszy bieg między Nysą Łużycką, Bobrem i Kwisą (...).

Południową granicę Polski tworzył wał górski Sudetów i Karpat. Poczynając od zachodu szła ona grzbietem Sudetów, biorąc początek od przełomu Nysy Łużyckiej biegła na wschód do Bramy Morawskiej rozdzielającej Sudety od Karpat (...). Od Bramy Morawskiej, stanowiącej poważną szczyrbę w granicznym wale, granica biegła zygzakami ku wschodowi grzbietem Karpat (...). Po przyłączeniu Brodów Czerwieńskich przez Bolesława Chrobrego granica przesunęła się do Przełęczycy Użockiej, stąd skręcała na północny wschód, zdążając do źródeł Dniestru, następnie korytem tej rzeki biegła dalej aż do dopływu Dniestru –

⁴ H. Samsonowicz, *Historia Polski do roku 1795*, Warszawa 1973, s. 24.

Wereszycy, gdzie wraz z nią skręcała na północ, a w okolicy Gródka znów wyginała się ku wschodowi do krawędzi Gołogór i Woroniaków. Biegąc ich wysoczyznami dosięgała źródeł Bugu, Seretu i Styru (...).

Granica wschodnia Polski poczynając od Styru, biegła jego krótkim odcinkiem, a następnie zawracała w kierunku północno-zachodnim i poprzez podmokłe puszcze dobiegała do Bugu, gdzieś w rejonie Sokala. Stąd nurtem Bugu biegła w dół przecinając liczne puszcze i bagniska aż do Nurca (...). Dalej granica szła w górę Nurca kierującego się na wschód, po czym w odległości około 70 km od ujścia tej rzeki odrywała się od niej kierując Śliną wprost na północ ku bagnistym obszarom górnej Narwi i jej dopływom. Po osiągnięciu Narwi granica skręcała ku zachodowi i biegiem tej rzeki szła do ujścia Biebrzy, po czym jej korytem biegła w kierunku wschodnim aż do ujścia rzeki Ełk, następnie skręcała na północ wprost do plemion pruskich.

Granica północno-wschodnia dzieliła Mazowsze od plemion pruskich. Nie była to także granica linearna, biegła na zachód wyginając się nieco pasmem puszczy i bagien, wierzchowiskami rzek Pisy, Orzycy, Wkry i Drwęcy dobiegając do rzeki Ossy, następnie jej korytem do Wisły (...). Poczynając od ujścia Ossy granica wraz z korytem Wisły skręcała na północ biegnąc prawym brzegiem tej rzeki, następnie Nogatem dosięgała Bałtyku⁵⁵.

Za pierwszych naszych władców obronę państwa i jego granic zapewniało wojsko stałe, tzw. drużyna książęca składająca się z jazdy lekkiej i piechoty, wywodzące się z dawnych przedpaństwowych jeszcze czasów pospolite ruszenie składające się z wolnych chłopów, a także rozwijające się drużyny możnowładców. Kupiec i podróżnik żydowsko-arabski Ibrahim ibn Jakub tak pisał o drużynie książęcej Mieszka I: „Ma on 3000 pancernych, podzielonych na oddziały, a setka ich znaczy tyle, co dziesięć setek innych wojowników. Daje on tym mężom odzież, konie, broń i wszystko, czego tylko potrzebują. A gdy jednemu z nich urodzi się dziecko, Mieszko każe mu wypłacać żołąd od chwili urodzenia, czy będzie płci męskiej, czy żeńskiej”⁵⁶.

⁵⁵ H. Dominiczak, *Granice państwa...*, op. cit., s. 36-38.

⁵⁶ *Relacja Ibrahima ibn Jakuba z podróży do krajów słowiańskich*, Wyd. T. Kowalski, Kraków 1946, s. 50.

Drużyna zorganizowana była według systemu dziesiątowego, tzn. oddział najmniejszy liczył 10 osób, na czele których stał dziesiątnik. Działy łączono w większe oddziały (setki), a te w jeszcze większe liczące około tysiąca ludzi.

Drużyna książęca, z której część rozlokowana była po grodach granicznych i wewnątrz kraju, brała udział nie tylko w obronie granic i ziem zagrożonych najazdem nieprzyjaciela, lecz również w wyprawach odwetowych lub zaborczych na obce terytorium. Utrzymywała ponadto ludność w posłuchu wobec władcy, zmuszając do płacenia danin na jego rzecz.



Drużynnik i pieszy tarczownik polski z X-XI w.

Wojowie uzbrojeni byli w łuki ze strzałami, topory bojowe (rzadziej miecze), tarcze, hełm i pancerz, najczęściej w postaci koleczugi⁷. Za Bolesława Chrobrego liczebność drużyny książęcej (wojska zawodowego) wyraźnie wzrosła i liczyła 4-6 tys. wojowników.

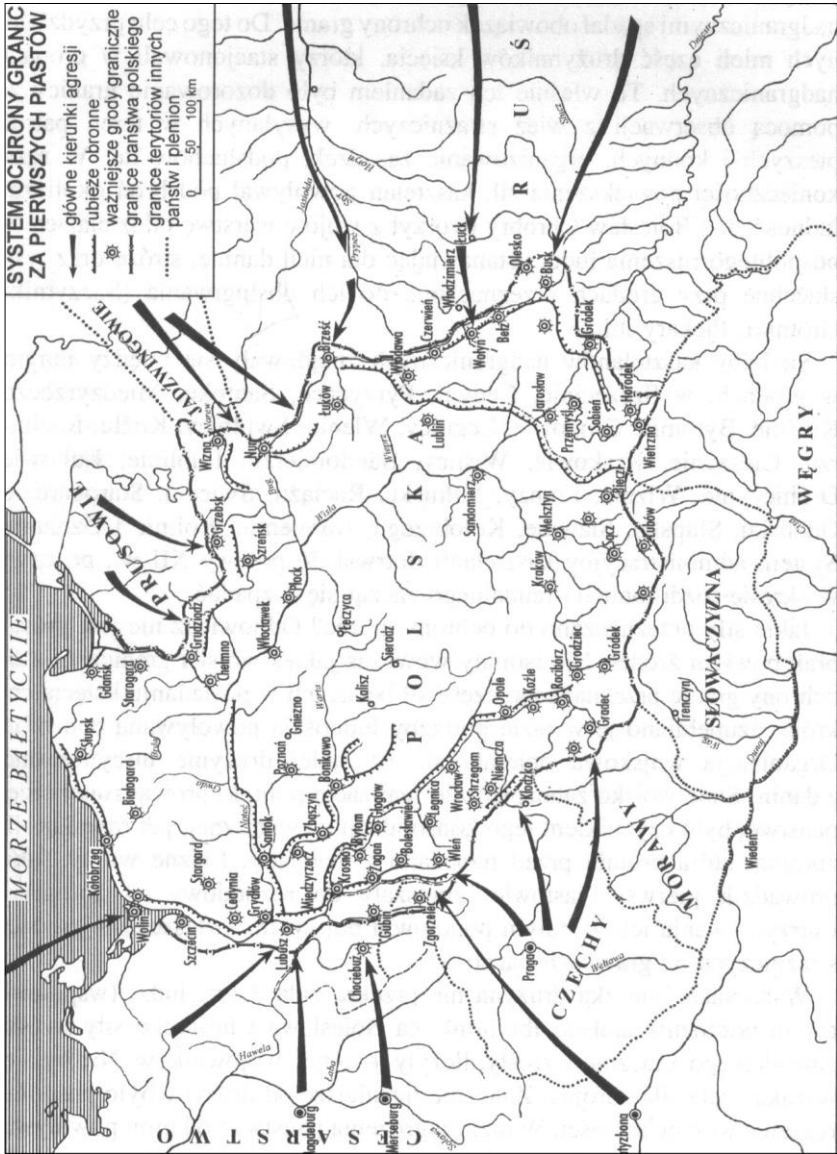
Pospolite ruszenie w czasach przedpaństwowych polegało na tym, że w razie niebezpieczeństwa wszyscy mężczyźni zdolni do noszenia broni stawali do walki w obronie granic swego kraju, dobytku i rodzin. Swoją charakter pospolite ruszenie zmieniło w okresie wczesnofeudalnego państwa. Wtedy to feudał posiadający ziemię i pracujących na niej chłopów stawał na wezwanie władcy konno w hełmie i pancerzu, z włócznią i mieczem lub toporem. Najbogatsi feudałowie (tzw. możni) przyprowadzali ze sobą całe oddziały podobnie wyposażonych i uzbrojonych, zależnych od siebie wojowników. Natomiast chłop zgłaszał się pieszo, z tarczą, włócznią i toporem oraz łukiem. W ten sposób powstawały osobne oddziały konne złożone z „pancernych” i piesze składające się z „tarczowników”.

Anonim Gall, autor najstarszej kroniki polskiej podaje, że większe grody dostarczały: „Z Poznania 1300 pancernych i 4000 tarczowników, z Gniezna 1500 pancernych i 5000 tarczowników, z grodu Włocławka 800 pancernych i 2000 tarczowników, z Gniezna 300 pancernych i 2000 tarczowników; ci wszyscy niezwykle waleczni i wprawieni w rzemiośle wojennym występowali do boju za czasów wielkiego Bolesława”⁸. Zarazem Gall zastrzega, że nie były to liczby ostateczne, gdyż inne miasta też dostarczały swoich wojowników. Przyjąć można z dużym prawdopodobieństwem, że gdy przyszło pierwszym władcom Polski stanąć do ochrony i obrony granic przed napaścią nieprzyjaciela, mogli skupić pod swoim dowództwem (drużyna + pospolite ruszenie) około 20-25 tys. ludzi.

Młode państwo polskie dużą uwagę zwracało na ochronę i obronę swych granic, tym bardziej że granice naturalne nie zawsze skutecznie mogły powstrzymać nieprzyjaciela, jak również dlatego, że sąsiedzi Polski m.in. Niemcy, Czesi, Rusini, Prusowie i Jadźwingowie wielokrotnie napadali na kraj albo w celach zaborczych, albo łupieżczych.

⁷ L. Ratajczyk, *Historia wojskowości*, Warszawa 1980, s. 62.

⁸ Gall Anonim, *Kronika Polska*, przekł. i oprac. R. Grodecki, Kraków 1923, s. 77.



Źródło: H. Dominiczak, *Granice państwa i ich ochrona na przestrzeni dziejów 966-1996*, s. 47

Dlatego też dbano o utrzymanie już istniejących naturalnych przeszkód granicznych, a także dodatkowo wzmacniano ochronę granic poprzez budowę dodatkowych wałów granicznych, rowów, zasieków i grodów granicznych.

Wały graniczne miały na celu ułatwienie ochrony granic i terytorium państwa w miejscach szczególnie pozbawionych naturalnych przeszkód terenowych. Budowano je w postaci nasypu ziemnego o przekroju trapezowym, oddzielonego kamieniami, wzmocnionego palisadą i czasami drewnianymi basztami. Ciągnęły się one wzdłuż granicy zachodniej: na Śląsku (Wały Śląskie miały długość 130 km)⁹, nad Odrą i Nysą i na granicy północnej, nad Notecią. Niejednokrotnie budowano je w dwóch a nawet trzech liniach.

Dużą rolę w systemie ochrony i obrony granic spełniały umocnienia polowe w postaci zasieków. Jak podaje Henryk Dominiczak: „Były to zwaliska nadciętych drzew w puszczach, zwróconych konarami w stronę nieprzyjaciela, niekiedy na szerokiej i głębokiej przestrzeni. Drzewa te nie umierały od razu, co uniemożliwiało ich spadanie. Budowę zasiek wiązano często z przeszkodami naturalnymi: rzekami, bagnami itp. Zasiekami z drzew zagradzano także brody i inne miejsca przepraw”¹⁰.

Zasieki budowano nie tylko na granicach państwa, ale także na pograniczu, a nawet w głębi kraju. Za ich budowę i konserwację odpowiedzialni byli okoliczni chłopci.

Największe jednak znaczenie w systemie ochrony i obrony granic odgrywały liczne z rozmysłem rozmieszczone i ufortyfikowane grody. Część z nich z racji położenia nazywano granicznymi. Budowano je przeważnie w pobliżu granicy obok najważniejszych przejść przez lasy i bagna wiodących w głąb kraju. Inne, budowane w głębi kraju, często na skrzyżowaniach dróg lądowych i wodnych, pełniły różne funkcje: administracyjno-gospodarcze, wojskowe, równocześnie stanowiły punkty oporu w wypadku wtargnięcia nieprzyjaciela w głąb terytorium państwowego. Grody takie w późniejszym okresie często stawały się załącznikiem miast, szczególnie wtedy, gdy były siedzibą kasztelana, który spr-

⁹ L. Ratajczyk, *Historia wojskowości*, op. cit., s. 62.

¹⁰ H. Dominiczak, *Granice państwa...*, op. cit., s. 46.

wował władzę wojskową i cywilną nad grodem oraz należącym do niego okręgiem, czyli kasztelanią.

Grody strażnicze budowano przeważnie w miejscach z natury obronnych, na wzgórzach o stromych zboczach lub na terenach trudno dostępnych z powodu otaczających je przeszkód wodnych – rzek, jezior lub bagien.

Przestrzeń przeznaczoną do obrony pierwotnie odgradzano palisadą, czyli wbitymi jeden obok drugiego zaostrzonymi do góry palami. Nie były one jednak odporne na ogień, stąd w okresie późniejszym zaczęto stosować wały ziemno-drewniane o konstrukcji przekładkowej lub skrzyniowej. W pierwszym wypadku duże pnie drzew układano warstwami na przemian wzdłuż i w poprzek wału, w drugim natomiast budowano z belek drewnianych czworokątne skrzynie, które wypełniano kamieniami i ziemią¹¹. W obu przypadkach drewnianą konstrukcję zasypywano ziemią lub oblepiano gliną, przez co wał stawał się bardziej odporny na podpalenie lub zniszczenie przez maszyny oblężnicze i miotające. Na szczycie wału ustawiano drewniane osłony dla załogi. Na zewnątrz ciągnęła się fosa, czyli rów, najczęściej wypełniony wodą. W niektórych grodach, gdy chciano wzmocnić ich obronność, wznoszono między wałem a fosą specjalną ławę drewniano-kamienną o szerokości i wysokości kilku metrów, którą często wyposażano w palisadę z ostrokołów, Najslabszym punktem umocnienia grodu była brama. Dla jej zabezpieczenia budowano drewnianą basztę, silnie obsadzoną przez załogę i tak skonstruowaną, że można było razić z góry nieprzyjaciela, gdy się do niej zbliżał. Przez fosę prowadził do bramy most drewniany, niszczone lub usuwany kiedy groziło oblężenie. Gród zajmował niewielką przestrzeń, w której znajdowały się pomieszczenia dla załogi i dowództwa, magazyny żywnościowe itp.

Często grody graniczne budowano w dwóch a nawet trzech liniach. W razie najazdu nieprzyjaciela ich załogi miały za zadanie bronić się uporczywie, aby utrudnić nieprzyjacielowi przesuwanie się w głąb państwa.

Za czasów Mieszka I i Bolesława Chrobrego nie istniały wojska graniczne. Ochroną i obroną granic na co dzień zajmowała się część dru-

¹¹ Zob. R. Bochenek, *1000 słów o inżynierii i fortyfikacji*, Warszawa 1980, s. 256.

żyny książęcej, której wojowie stanowili także podstawową załogę każdego grodu granicznego. Uzupełniała ich tzw. stróża chłopska, czyli przydzieleni chłopci, których liczba wzrastała z chwilą zagrożenia granic państwa¹².

Za Bolesława Chrobrego za poszczególne odcinki granic odpowiadali urzędnicy książęcy – kasztelanowie, o ile ich okręg, którym zarządzali, stykał się z danym odcinkiem granicy. Sprawowali w imieniu władcy nadzór nad grodami granicznymi i ich załogami, a w razie napaści nieprzyjaciela powoływali pod broń okoliczną ludność.

Służba strażnicza grodów granicznych obejmowała określone odcinki wzdłuż i wszerz. Do podstawowych elementów służby granicznej należały: stała obserwacja określonego terenu z wież strażniczych, patrole konne i piesze, zasadzki organizowane w miejscach najbardziej zagrożonych oraz podsłuchy wysyłane na przedpola. Zdobywano również informacje o ewentualnych zagrożeniach stosując wywiad. Wykorzystywano w tym celu kupców przybywających z innych krajów, wędrowców, czy też własnych i obcych emisariuszy. System łączności opierał się przede wszystkim na gońcach – konnych lub pieszych, a ponadto stosowano specjalne sygnały świetlne w postaci dymu w dzień, ognia nocą. Na porządku dziennym było przekazywanie sygnałów powiadamiania poprzez wybijanie określonego rytmu na bębnach, czy też danie odpowiedniego sygnału na rogu.

Za Mieszka I i Bolesława Chrobrego nie obowiązywały żadne dokumenty uprawniające do przekraczania granicy. Przejścia graniczne znajdowały się przeważnie przy grodach strażniczych. Tutaj dokonywano kontroli osób i karawan kupieckich przekraczających granicę.

Cła do XIV wieku opłacane w naturze pobierano bądź w tzw. komorach celnych zewnętrznych znajdujących się w przejściach granicznych lub gdy ich nie było w tzw. komorach celnych wewnętrznych znajdujących się wewnątrz kraju. Ciekawostką był fakt, że opłata celna nie zależała od ilości przewożonego towaru, lecz od liczby wozów i zaprzężonych do nich koni. I tak np. od wozu zaprzężonego w dwa konie pobierano cło w naturze (np. śledzie, sól itp.), dwukrotnie wyższe niż od wozu

¹² Zob. H. Dominiczak, *Ochrona granic...*, op. cit., s. 49.

zaprzężonego w jednego konia¹³. Stopniowo począwszy od XIV wieku cło zaczęto płać w pieniądzu.

Scharakteryzowany powyżej a wypracowany przez Mieszka I i Bolesława Chrobrego system ochrony i obrony granic sprawił, że mimo wielu wojen jakie musieli stoczyć ze swymi sąsiadami, udało im się nie tylko utrzymać, ale i rozszerzyć terytorium państwa, a co za tym idzie, wzmocnić jego bezpieczeństwo i granice.

¹³ Ibidem, s. 67.

mjr Marian Stanisławski

CS SG w Kętrzynie

BEZPIECZNE POSTĘPOWANIE I POSŁUGIWANIE SIĘ BRONIĄ PALNĄ

Straż Graniczna jest formacją uzbrojoną. Stanowi o tym art. 1 ust. 1 Ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej. Po wstąpieniu w szeregi Straży Granicznej i złożeniu ślubowania każdemu funkcjonariuszowi zgodnie z obowiązującymi przepisami przydzielana jest broń służbowa. Przydzielenie funkcjonariuszowi broni służbowej zobowiązuje go do znajomości budowy, działania, warunków i zasad użycia oraz sposobu noszenia, sprawnego wręcz mistrzowskiego posługiwania się nią. Przede wszystkim spoczywa na nim obowiązek znajomości i przestrzegania zasad bezpiecznego posługiwania i obchodzenia się z bronią. Zakres tych obowiązków reguluje Decyzja Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 3 listopada 1994 r. w sprawie zasad przydzielania broni funkcjonariuszom SG oraz postępowania z tą bronią. Ponadto wszystkie programy szkolenia, które obowiązują w Straży Granicznej zawierają w swej treści powyższą tematykę. Zagadnieniom z zakresu budowy, obsługi, prowadzenia celnego ognia, bezpieczeństwa poświęca się wiele godzin w trakcie szkolenia, bowiem uzbrojony funkcjonariusz powinien znać granice swoich możliwości oraz granice możliwości swojej broni.

Broń palna użytkowana zgodnie z przeznaczeniem dostarcza użytkownikowi wielu pozytywnych emocji i wrażeń. Dlatego bardzo ważna dla każdego funkcjonariusza posiadającego broń jest znajomość wymogów zasad bezpieczeństwa podczas posługiwania i obchodzenia się z bronią. Kto bowiem zna te zasady, pamięta o nich i do nich się stosuje – jego działanie możemy określić jako działanie bezpieczne. Nie zawsze jednak tak jest. Niestety, wśród funkcjonariuszy Straży Granicznej zdarzają się przypadki niewłaściwego posługiwania i obchodzenia się z bronią służbową, użycie broni wbrew wszelkim obowiązującym zasadom bezpieczeństwa, co niekiedy jest przyczyną tragedii.

Wypadki z bronią należą do najgroźniejszych w skutkach. Często prowadzą do utraty zdrowia lub życia, urazów psychicznych, niejednokrotnie również do strat moralnych i materialnych.

Przełożeni podejmują szereg działań profilaktycznych na rzecz zapobiegania niekorzystnym zjawiskom z bronią. Jednym z takich przedsięwzięć profilaktycznych było zorganizowanie w Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie w dniu 28.05.2002 r. seminarium na temat: "Przyczyny oddania przypadkowych strzałów i sposoby przeciwdziałania". Celem seminarium było poznanie przyczyn nieuzasadnionego oddania strzału przez funkcjonariuszy SG, jak również wypracowanie na podstawie wyników badań wniosków i działań profilaktycznych dla potrzeb szkolenia funkcjonariuszy SG w zakresie bezpiecznego użytkowania i posługiwania się bronią palną w służbie. W seminarium uczestniczyli przedstawiciele Komendy Głównej SG, miejscowej Policji, sekcji szkolenia terenowych jednostek organizacyjnych SG (szkoda tylko, że nie wszystkich) oraz słuchacze Centrum Szkolenia.

Organizatorzy seminarium przeprowadzili badania wypadków nieuzasadnionego oddania strzału z broni służbowej. Analizie poddano zdarzenia mające miejsce w Straży Granicznej w latach 1999-2001*. Ogółem funkcjonariusze Straży Granicznej w ciągu trzech lat spowodowali 54 przypadki nieuzasadnionego oddania strzału z broni służbowej. Liczba zdarzeń nie jest zjawiskiem alarmującym, czy wręcz patologicznym w naszej formacji, ale są to na pewno zjawiska bardzo negatywne i niepokojące. Znamiennym jest fakt, że wszystkie analizowane zdarzenia spowodowali funkcjonariusze wskutek nieostrożnego obchodzenia się z bronią i amunicją. Nie powinny one mieć miejsca przy zachowaniu podstawowych, obowiązujących zasad bezpieczeństwa. Przyczynę tylko niektóre negatywne zjawiska, jakie miały miejsce w SG, a także przypomnę kilka elementarnych zasad bezpiecznego postępowania i obchodzenia się z bronią.

Nieostrożne obchodzenie się z bronią jest zjawiskiem niebezpiecznym dla samego użytkownika broni, jak również osób przypadkowych,

* Wyniki badań ankietowych opublikowane zostały w *Materialach poseminaryjnych. Przyczyny oddania przypadkowych strzałów i sposoby przeciwdziałania*, CS SG, Kętrzyn 2002.

postronnych. Bardzo często funkcjonariusz zapomina, że umiejętność posługiwania się bronią palną nie polega tylko na oddaniu celnego strzału, ale również na przestrzeganiu przepisów prawa oraz wszelkich zasad bezpieczeństwa obowiązujących podczas obchodzenia się z bronią.

Główną przyczyną nieostrożności jest mniemanie posiadacza broni o braku możliwości spowodowania wystrzału w konkretnej sytuacji, która nie polega na użyciu broni a tylko niewłaściwym obchodzeniu się lub postępowaniu z bronią. Przypomnę tylko, że przez użycie broni należy rozumieć oddanie strzału w kierunku osoby w celu jej obezwładnienia, po wyczerpaniu trybu postępowania, które obowiązuje funkcjonariusza SG przed użyciem broni. Stanowi o tym § 18 ust. 2 oraz § 19 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 lutego 1998 r. w sprawie określenia warunków i sposobu użycia środków przymusu bezpośredniego i użycia broni palnej przez funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz warunków i sposobu użycia środków przymusu bezpośredniego, a także zasad użycia broni palnej przez pododdziały Straży Granicznej (Dz.U. Nr 27 z dn. 5.03.1998 r.).

Oddanie nieuzasadnionego strzału z broni służbowej może być spowodowane różnymi czynnikami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi. Jednakże najczęstszą przyczyną niekontrolowanego strzału jest czynnik ludzki. Najczęściej funkcjonariusz swoim zachowaniem wynikającym:

- ◆ ze słabej znajomości przepisów bezpieczeństwa,
- ◆ z nieznajomości zasad budowy i działania broni,
- ◆ z braku umiejętności posługiwania się bronią,
- ◆ z niedostatecznego obycia się z bronią,
- ◆ ze zmęczenia i rutyny
- ◆ z lekkomyślności i głupoty ludzkiej (zabawy i żarty z bronią, manipulowanie nią),

stwarza sytuacje niebezpieczne, zagrażające życiu lub zdrowiu własnemu lub innej osoby.

Każdy użytkownik broni, a takim jest funkcjonariusz SG posiadający broń służbową, w czasie wykonywania obowiązków służbowych zanim weźmie broń do ręki powinien zdawać sobie sprawę i mieć pełną świadomość, że broń palna jest narzędziem bardzo niebezpiecznym, które ze względu na swoje właściwości lub sposób użycia może spowodo-

wać uszkodzenie ciała lub śmierć. Ustawa z 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (Dz.U. Nr 53, poz. 549) przyjęła definicję broni palnej. Zgodnie z nią bronią palną jest niebezpieczne dla życia lub zdrowia urządzenie, które w wyniku działania sprężonych gazów, powstających na skutek spalania się materiału miotającego, zdolne jest do wystrzelenia pocisku lub substancji z lufy albo z elementu zastępującego lufę, a przez to do rażenia celów na odległość. Bronią palną więc określa się urządzenie charakteryzujące się następującymi cechami:

- ◆ potencjalnym zagrożeniem dla życia lub zdrowia człowieka,
- ◆ możliwością rażenia celu na znaczną odległość,
- ◆ wykorzystaniem gazów w procesie strzału, które mają zdolność wystrzelenia pocisku z energią wystarczającą do spowodowania śmierci lub ciężkich obrażeń ciała.

Funkcjonariusz biorący broń do ręki musi pamiętać o tych cechach. Na nim bowiem spoczywa obowiązek postępowania z bronią w sposób szczególny i rozważny.

Przeciwdziałanie wypadkom z bronią palną jest problemem złożonym i zależnym od wielu czynników. Nie znaleziono jeszcze recepty w kwestii profilaktyki pełnego bezpiecznego obchodzenia się z bronią palną. Nie wydaje się, aby w poruszanej problematyce można było stworzyć jakieś uniwersalne, w pełni zdające egzamin rozwiązanie. Trudno bowiem stwierdzić, który sposób przeciwdziałania mógłby być naprawdę najskuteczniejszy. Nie oznacza to, że użytkownicy broni, jak również osoby mające bezpośredni nadzór służbowy – odpowiedzialne za wyszkolenie funkcjonariusza – zaniechały działalności profilaktycznej w zakresie bezpiecznego obchodzenia się z bronią palną.

Bardzo często właśnie funkcjonariusze sprawujący bezpośrednią kontrolę nad wykonywaniem czynności przez funkcjonariusza wychodzącego czy powracającego ze służby zapominają o swoim zakresie obowiązków. O tych zaniedbaniach mówią wyniki badań. Ponad 55% zdarzeń nieuzasadnionego oddania strzału z broni służbowej miało miejsce podczas przygotowania się do służby lub bezpośrednio po jej zakończeniu. Bardzo dużo zdarzeń nieuzasadnionego oddania strzału spowodowanych było nieodłączeniem magazynka z amunicją od broni podczas jej rozładowania. To niewłaściwe postępowanie funkcjonariusza w czasie

obchodzenia się z bronią stanowiło około 60% wszystkich badanych zdarzeń. Pragnę podkreślić, że czynności ładowania i rozładowania broni wykonuje funkcjonariusz pod nadzorem osób funkcyjnych (DOS, kierownik zmiany, rozprawdzający czy dowódca warty). Te wskaźniki liczbowe nie są przypadkowe, co świadczy o fakcie, że nadzór w czasie wykonywania ładowania i rozładowywania broni jest sprawowany niewłaściwie. Należałoby w tym zakresie podjąć bardziej zdecydowane działania profilaktyczne.

Muszą one polegać na uczeniu zasad bezpiecznego obchodzenia się z bronią każdego, kogo one dotyczą, na sprawdzaniu wiedzy w tym zakresie i na egzekwowaniu stosowania się do tych zasad w praktyce. Profilaktyka nie może więc tylko ograniczać się do apelowania o ostrożności, lecz musi dostarczać rzetelnej wiedzy o tym, jakie konkretne manipulacje, przy konkretnym rodzaju i typie broni są niebezpieczne i dlaczego, np. do wprowadzenia naboju do komory nabojowej w pistolecie P-83 potrzeba tylko 28 mm, nie trzeba odciągać zamka w całkowite tylne, skrajne położenie, aby w sposób nieświadomy wprowadzić nabój. Zabawa funkcjonariusza zamkiem poprzez przesuwanie go, wprowadza nabój do komory i niewiele już trzeba, aby oddać niezamierzony strzał.

Nieuświadomienie funkcjonariuszowi w czasie szkolenia niby drobnych, ale jakże ważnych elementów może stanowić przyczynę oddania strzału w sposób nieuzasadniony. Niewłaściwe szkolenie, czy też nie zwracanie uwagi na drobne szczegóły w czasie szkolenia, instruktaży, odpraw, a niejednokrotnie brak zdecydowanych reakcji ze strony przełożonych na uchybienia w dziedzinie bezpieczeństwa, przynosi negatywne skutki w późniejszym okresie pełnienia służby.

Można bowiem będąc bardzo ostrożnym, spowodować realne zagrożenie, zwłaszcza gdy nie zna się specyficznych w danej sytuacji zasad bezpieczeństwa. Ciągłe wpajanie zasad bezpieczeństwa oddziałuje pozytywnie na odruchy bezwarunkowe, zwane nawykami, które nieprawidłowo wykształcone stają się negatywnym czynnikiem wpływającym na zachowanie użytkownika broni. Niewątpliwie ważnym i celowym elementem w profilaktyce jest omawianie skutków wszystkich zdarzeń i to nie w formie ogólnej, ale każdego wypadku oddzielnie, z podaniem nazwisk, miejsca i okoliczności.

Ścisłe przestrzeganie i praktyczne realizowanie w każdej sytuacji kilku podstawowych zasad obchodzenia się z bronią uchroni niejedną osobę przed tragicznymi skutkami i konsekwencjami, a także zagwarantuje uniknięcie nieszczęśliwych wypadków. Aby ta myśl mogła być wypełniana konkretną treścią, nieodzowne jest sformułowanie kilku elementarnych, ogólnych zasad bezpiecznego obchodzenia się z bronią palną. Są one wszystkim funkcjonariuszom znane. Chciałbym je przypomnieć tym, którzy o nich zapomnieli. Oto niektóre z nich.

1. ***Każdą broń zawsze należy traktować jak załadowaną, sprawną technicznie i gotową do strzału.*** Każdy kontakt z jakąkolwiek bronią należy zaczynać od sprawdzenia, czy nie jest załadowana, czy do komory naboju nie został wprowadzony nabój. Jeżeli zamiar wykonywania jakiegokolwiek czynności nie jest związany z natychmiastowym oddaniem strzału, broń należy rozładować i raz jeszcze sprawdzić, czy w komorze naboju nie pozostał nabój. Nigdy i nikomu nie należy wierzyć na słowo, że broń jest rozładowana.
2. ***Broń zawsze należy kierować wylotem lufy w bezpiecznym kierunku.*** Innymi słowy, nigdy nie należy kierować broni tam, gdzie nie chce się strzelić, przede wszystkim w stronę osób. To bardzo ważna zasada, zwłaszcza przy obchodzeniu się i strzelaniu z broni krótkiej, której niewielkie wymiary powodują, że niekiedy trudno określić kierunek lufy. Nawet niewielkie odchylenie powoduje, że pocisk pada daleko od punktu, w który chcieliśmy trafić. Tej i poprzedniej zasady nie przestrzegali funkcjonariusze jednego z oddziałów na granicy zachodniej, gdzie skutkiem była śmierć funkcjonariusza.
3. ***Broń służbową należy zawsze nosić zabezpieczoną bez wprowadzonego naboju do komory naboju (z wyjątkiem działania funkcjonariusza w sytuacji bojowej).*** Broń załadowaną należy natomiast niezwłocznie rozładować po ustaniu przyczyn jej załadowania z zachowaniem środków bezpieczeństwa.
4. ***Każdy funkcjonariusz powinien obchodzić się z bronią służbową ze szczególną ostrożnością podczas jej noszenia, przechowywania oraz w czasie konserwacji i strzałów.***
5. ***Każdy funkcjonariusz powinien wiedzieć, że nie wolno pozostawiać broni lub amunicji bez nadzoru lub odpowiedniego zabezpieczenia oraz przekazywać broni innym osobom. Broń po dostaniu się w ręce***

osoby nieuprawnionej, nieprzeszkolonej staje się narzędziem bardzo niebezpiecznym.

6. ***Nigdy nie należy kłaść palca na języku spustowym, jeżeli nie chce się oddać strzału.*** Gdy palec przez cały czas umiejscowiony jest na spuście, to każde potknięcie się, szarpnięcie przez kogoś, czy nagły głośny dźwięk, może spowodować zdenerwowanie, skurcz mięśni i w konsekwencji przypadkowy strzał. Palec wskazujący kładzie się na języku spustowym dopiero w momencie podjęcia decyzji o oddaniu strzału, gdy broń jest skierowana na cel, do którego zamierza się strzelać. W praktyce, zwłaszcza w obliczu prawdziwego lub urojonego zagrożenia, bywa z tym różnie i dlatego dochodzi do przypadkowych wystrzałów.
7. ***Podczas rozładowania broni należy pamiętać o kolejności wykonywanych czynności.*** Pierwszą czynnością jest zawsze odłączenie z chwytu pistoletu magazynka, a następnie sprawdzenie wnętrza komory nabojoyej, zwolnienie zamka, oddanie strzału kontrolnego, zabezpieczenie broni i na koniec ponowne podłączenie magazynka. O tej zasadzie bardzo często funkcjonariusze zapominają.
8. Zawsze podczas wykonywania czynności związanych z obchodzeniem się z bronią ***należy trzymać broń tą ręką, którą oddajemy strzały***, a wszystkie dodatkowe czynności np. odbezpieczenie broni, przeładowanie broni, napięcie kurka, wymiana magazynka, zwolnienie zamka po zmianie magazynka należy wykonywać drugą ręką. Przestrzeganie tej zasady pozwala na bezpieczne obchodzenie się z bronią.
9. ***Nigdy, ale to nigdy, nie należy strzelać, jeśli spożyło się alkohol.*** Jeżeli spożyło się choć jedno piwo – trzeba zapomnieć o broni i o strzelaniu. To samo odnosi się do leków o silnym działaniu na układ nerwowy. Broń i alkohol nie tolerują się, prowadzą do nieszczęścia.
10. ***Nigdy nie należy powstrzymywać się przed upominaniem osób nie przestrzegających zasad bezpieczeństwa w obchodzeniu się bronią.*** O wypadek z bronią nie jest trudno. Jeżeli kolega, podwładny, przełożony nie przestrzega zasad bezpiecznego obchodzenia się z bronią, to nie jest tylko jego sprawa, bo konsekwencje takiej lekkomyślności

ści, głupoty mogą ponieść wszyscy dookoła. Ludzie są tylko ludźmi, są omylni i niedoskonali, o tym każdy powinien pamiętać.

11. **Zawsze należy utrzymywać broń w czystości i dobrym stanie technicznym**, zabrania się strzelać z broni technicznie niesprawnej. Zanieczyszczenia bowiem między innymi w przewodzie lufy mogą prowadzić do jej rozděcia, a nawet do rozsądzenia i poranienia odłamkami strzelca i innych osób.
12. **Używając broni należy pamiętać, aby strzelać tylko w wypadku celów zidentyfikowanych, rozpoznanych**. Błędny jest uczenie funkcjonariuszy, że podczas ściągania języka spustowego strzelający powinien być zaskoczony przez strzał. Jest to sposób szkodliwy i niebezpieczny, szczególnie w nauce strzelania obronnego. Należy pamiętać, że użycie broni przeciwko człowiekowi wymaga wręcz chirurgicznej dokładności. Strzał musi nastąpić w dokładnie wybranym momencie i tylko do w pełni rozpoznanego celu.
13. Każdy funkcjonariusz Straży Granicznej musi być świadomym tego, że otrzymał broń i jako funkcjonariusz został obdarzony zaufaniem publicznym.

Przestrzeganie tych kilku zasad, pełna świadomość wszystkich funkcjonariuszy oraz zdrowy rozsądek w znacznym stopniu zmniejszy lub wyeliminuje wypadki z bronią, a tym samym oszczędzi sporo kłopotów natury służbowej, jak i osobistej sprawy zdarzenia.

Zasady bezpiecznego postępowania i obchodzenia się z bronią opisane w artykule nie wyczerpują całości zagadnienia. Wiele z nich dyktuje samo życie, jednak należy unikać nieszczęśliwych wypadków, zdarzeń, zwłaszcza tych, którym można skutecznie przeciwdziałać. Jest to możliwe dzięki ścisłemu i rygorystycznemu przestrzeganiu w szeroko pojętej działalności służbowej zasad bezpieczeństwa, systematycznemu szkoleniu, odpowiednim przedsięwzięciom organizacyjnym, kontrolnym i dyscyplinującym.

Konkludując, broń nigdy nie strzela sama. Powiedzenie, że „broń raz w roku strzela sama” jest bardzo wygodnym wytłumaczeniem nieodpowiedzialności i braku wyobraźni. Tylko człowiek swoim zachowaniem, postępowaniem, nieprzestrzeganiem podstawowych zasad bezpieczeństwa stwarza sytuacje niebezpieczne, groźne dla zdrowia i życia ludzkiego.

mjr Przemysław Kuźmiński

CS SG w Kętrzynie

KONTROLA OPERACYJNA W USTAWIE O STRAŻY GRANICZNEJ

Celem poniższego tekstu jest przedstawienie zasad, procedur i przesłanek stosowania nowej instytucji prawnej przez kolejną służbę porządku prawnego i zwrócenie uwagi na nowy podmiot, mający uprawnienia do operacyjnego gromadzenia dowodów.

Na podstawie noweli Ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej – formacja ta uzyskała uprawnienia do stosowania kontroli operacyjnej. W zwalczaniu przestępczości granicznej stosowano już jako czynności o charakterze operacyjnym: pracę z agenturą (art. 9b), przesyłkę niejawnie nadzorowaną oraz zakup kontrolny (art. 9e)¹. Nowelizacja weszła w życie 16 czerwca 2001 roku, zaś przepisy dotyczące zaawansowanych technik operacyjnych 16 listopada tegoż roku.

Jedną z najbardziej popularnych, w literaturze, definicji czynności operacyjnych mówi, że jest to: ”odrębny system poufnych bądź tajnych działań organów policyjnych prowadzonych poza procesem karnym, lecz zazwyczaj służących aktualnym bądź przysłym celom tego procesu”².

Kształt kontroli operacyjnej w znowelizowanej ustawie o SG dopuszcza stosowanie ściśle określonych form pracy policyjnej – właśnie poza procesem karnym – a to oznacza, że mogą być realizowane bez bezpośredniego związku z konkretnym postępowaniem³. Ich celem jest niejawnie zdobywanie danych istotnych dla wykonywania przedsięwzięć służbowych związanych z bezpieczeństwem i porządkiem publicznym⁴. Cele tego typu czynności realizowane są przede wszystkim poprzez uzyskiwanie, sprawdzanie oraz wykorzystywanie informacji o zdarzeniach,

¹ Ustawa z dn. 12.10.1990 r. o Straży Granicznej, Dz.U. Nr 78, poz. 442 z późn. zm.

² T. Hanausek, *Kryminalistyka – zarys wykładu*, Kraków 1996, s. 96.

³ *Ibidem*, s. 97.

⁴ *Kryminalistyka*, red. J. Widacki, Warszawa 2002, s. 137.

środowiskach i osobach będących przedmiotem prawnie uzasadnionych działań ze strony służb porządku prawnego⁵.

Dotychczasowe uregulowania prawne umożliwiały tej służbie uzyskiwanie dowodów z kontroli i utrwalania rozmów – podstawę prawną stanowiły w takim przypadku art. 237 Kodeksu postępowania karnego i art. 9 ust.1 Ustawy o Straży Granicznej. Stosowanie tych instytucji możliwe było jednak dopiero od momentu wszczęcia postępowania (art. 237 § 1 k.p.k.), tzn. postępowania przygotowawczego lub sądowego, z konsekwencjami właściwymi dla takiego stanu rzeczy⁶. Natomiast istotą czynności operacyjnych podejmowanych przez organy ścigania jest ich bardzo szeroki zakres oraz tajność wobec osób, których dotyczą, a także pozaprosesowy charakter⁷.

Przystępując do scharakteryzowania kontroli operacyjnej, realizowanej na podstawie Ustawy o Straży Granicznej, nie sposób zacząć inaczej niż od zdefiniowania pojęcia. Według *Słownika języka polskiego* kontrola to: porównanie stanu faktycznego ze stanem wymaganym, rozpatrywanie czegoś, nadzór nad czymś, nad kimś⁸.

T. Hanausek pisze o kontroli operacyjnej jako o działaniu, przeprowadzonym poufnie przez Policję lub z jej inspiracji, przez inne organy, na ogół w sprawach dotyczących przestępstw o charakterze ekonomiczno-finansowym⁹. W odniesieniu do działań formacji granicznej interesujące nas pojęcie zdefiniowano jako czynność niejawną polegającą na:

- kontrolowaniu treści korespondencji,
- kontrolowaniu zawartości przesyłek,
- stosowaniu środków technicznych umożliwiających uzyskiwanie informacji i dowodów oraz ich utrwalanie, szczególnie obrazu, treści rozmów telefonicznych i innych informacji przekazywanych za pomocą sieci telekomunikacyjnych (art. 9c ust. 7)¹⁰.

⁵ T Hanausek, op.cit., s.96.

⁶ Zob. B. Krupa, *Kontrola i utrwalanie rozmów telefonicznych według kodeksu postępowania karnego*, „Prokuratura i Prawo” nr 3/99, s. 77.

⁷ T Hanausek, op.cit., s. 108.

⁸ *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, t. I, Warszawa 1995, s. 939.

⁹ T Hanausek, op.cit., s. 105.

¹⁰ Ustawa z dn. 12.10.1990 r. op. cit.

Podmioty uprawnione do występowania z wnioskiem o zarządzenie kontroli operacyjnej to komendant główny Straży Granicznej oraz komendanci oddziałów SG. Upoważnienie to w pełni odpowiada strukturze organizacyjnej, jak i potrzebom służbowym w zakresie stosowania techniki operacyjnej w jednostkach SG. Kompetentnym do rozpoznania zasadności wniosku jest sąd okręgowy właściwy miejscowo ze względu na siedzibę organu SG, wnoszącego o zarządzenie kontroli operacyjnej. Ustawodawca uczynił zasadą konieczność uzyskania – przed wystąpieniem do sądu – pisemnej zgody prokuratora (komendant główny – prokuratora generalnego, zaś komendant oddziału – właściwego dla siedziby komendy prokuratora okręgowego).

Ze względu na to, że czynności operacyjno-rozpoznawcze są utajnione i jako takie z reguły nie podlegały kontroli sądu czy prokuratora, konieczna jest ich ścisła ustawowa reglamentacja, gdyż mogą one głęboko ingerować w prawa obywatelskie. Dodać należy, że reglamentacji brakowało w Polsce do 1990 r., zaś czynności operacyjne oficjalnie definiowano jako „pozaprawne”¹¹. Uregulowania nowelizacji przepisów o Straży Granicznej w pełni uwzględniają powyższy postulat, nie tylko w kwestii sądownego i prokuratorowskiego nadzoru nad opisywanymi technikami.

Stosowanie kontroli operacyjnej dopuszczalne jest w celu zapobieżenia, wykrycia, ustalenia sprawców oraz uzyskania i utrwalenia dowodów ściganych z oskarżenia publicznego, umyślnych przestępstw, które w ustawie wskazano enumeratywnie. Są to:

- ◆ przekroczenie granicy państwa wbrew przepisom (art. 264 k. k);
- ◆ w zakresie przestępstw przeciwko dokumentom uprawniającym do przekroczenia granicy państwowej – fałszerstwo, poświadczenie nieprawdy, jego wyłudzenie oraz zbycie lub posługiwanie się cudzym dokumentem (art. 270-275 k. k);
- ◆ przestępstwa skarbowe (art. 133 § 1, pkt. 1 k.k.s.), gdy wartość przedmiotu czynu lub uszczuplenie należności publicznej przekraczają pięćdziesięciokrotną wysokość najniższego uposażenia za pracę;
- ◆ przestępstwa pozostające w związku z przekroczeniem granicy państwa lub przemieszczaniem przez tę granicę towarów oraz przedmio-

¹¹ *Kryminalistyka*, op. cit., s.143.

tów określanych w przepisach o znakach skarbowych, o broni, amunicji oraz materiałach wybuchowych, a także o przeciwdziałaniu narkomanii;

- ◆ przestępstwa przeciwko dokumentom cudzoziemca (art. 103 Ustawy z dnia 25 czerwca 1997 r. o cudzoziemcach);
- ◆ łapownictwo, przestępstwa urzędnicze popełnione przez funkcjonariuszy i pracowników SG (art., art. 228, 229, 231 k.k.);
- ◆ przestępstwa ścigane na mocy umów międzynarodowych.

Dodatkowo winna być spełniona przesłanka braku skuteczności zastosowania innych środków bądź w wysokim stopniu uprawdopodobniona ich nieskuteczność lub nieprzydatność. Taki kształt tego zapisu ma zapobiegać nadużywaniu opisywanych metod i traktowaniu ich jako celu samego w sobie bądź sposobu na wyjaśnienie każdego stanu faktycznego. Stosowanie techniki operacyjnej w sprawach najcięższych przestępstw nie budzi wątpliwości. Dyskusje wywoływać może zakres jej wykorzystania. Jednak przykłady z USA i Włoch dowodzą, że te przedsięwzięcia są nieodzowne dla skutecznego zwalczania przestępczości zorganizowanej¹².

W przypadkach nie cierpiących zwłoki, gdy mogłoby dojść do zatarcia albo zniszczenia dowodów przestępstwa lub utraty informacji, ustawodawca przewidział szczególny tryb zarządzania kontroli operacyjnej. W takiej sytuacji stosowne środki może zarządzić komendant główny SG, po uzyskaniu pisemnej zgody prokuratora generalnego lub komendant oddziału – po poinformowaniu komendanta głównego i uzyskaniu pisemnej zgody właściwego prokuratora okręgowego. Wskazane wyżej organy SG wnioskuje – jednocześnie z zarządzeniem kontroli operacyjnej – do właściwego sądu okręgowego o wydanie postanowienia w tej sprawie. W przypadku braku zgody sądu, w terminie pięciu dni od zarządzenia kontroli, organ SG wstrzymuje ją i dokonuje protokolarnego, komisyjnego zniszczenia materiału zgromadzonego podczas jej stosowania. Sąd może wyrazić zgodę na odstąpienie od zniszczenia tych materiałów, gdy stanowią one dowód lub wskazują na zamiar popełnienia przestępstwa – jeśli dla jego wykrycia dopuszczalne jest stosowanie kontroli

¹² B. Hołyst, *Kryminalistyka*, Warszawa 2000, s. 1050.

operacyjnej lub innych czynności operacyjno-rozpoznawczych. Wnioski w tej sprawie formułują organy SG właściwe do występowania z wnioskami o zarządzanie kontroli operacyjnej, po uzyskaniu pisemnej zgody właściwego prokuratora.

Opisywaną instytucję zarządza się na okres nie dłuższy niż trzy miesiące, natomiast gdy nie ustały przyczyny jej wdrożenia, organy SG – które wystąpiły o zastosowanie kontroli operacyjnej – mogą wnosić, w tym samym trybie, o przedłużenie na kolejny okres nie dłuższy niż trzy miesiące. W identyczny sposób można postulować kolejne wydłużenie okresu stosowania kontroli operacyjnej na czas oznaczony, gdy w szczególności uzasadnionych przypadkach pojawiają się nowe okoliczności istotne dla zapobieżenia lub wykrycia przestępstwa lub ustalenia sprawców i uzyskania dowodów przestępstwa. Zakończenie kontroli operacyjnej winno nastąpić niezwłocznie po ustaniu przyczyny jej zarządzania, najpóźniej wraz z upływem okresu, na który została wprowadzona. O wynikach użycia technik operacyjnych prokurator informowany jest po zakończeniu ich stosowania, zaś na żądanie uzyskuje informacje o ich przebiegu.

W przypadku uzyskania dowodów pozwalających na wszczęcie postępowania karnego lub mających związek z już toczącym się postępowaniem, SG przekazuje właściwemu prokuratorowi wszystkie materiały zgromadzone podczas stosowania kontroli operacyjnej z wnioskiem o wszczęcie postępowania. Nie mają one bezpośredniego znaczenia dowodowego. Taką rangę mogą im nadać tylko odpowiednie czynności w ramach postępowania karnego¹³. Uzyskane materiały dopiero wtedy mogą stać się dowodem rzeczowym lub dokumentem. Istnieje także możliwość, aby osoby prowadzące kontrolę operacyjną wystąpiły w procesie w charakterze świadków – przy uwzględnieniu przepisów o tajemnicy i procedur MSWiA¹⁴. Jak widać w tym przypadku jednoznacznie powiązano procesowy byt materiałów operacyjnych z ich przydatnością w charakterze dowodów. Wskazano także na tę funkcję czynności operacyjnych, która jest realizowana poprzez wspieranie i ukierunkowywanie działań procesowych oraz weryfikowanie poszczególnych informacji.

¹³ T. Hanausek, *Zarys taktyki kryminalistycznej*, Warszawa 1994, s. 85.

¹⁴ B. Hołyst, op. cit., s. 1049.

Osobie, w stosunku do której stosowano kontrolę operacyjną, nie udostępnia się materiałów zgromadzonych podczas tej kontroli. Przepis nie narusza uprawnień wynikających z art. 321 k.p.k. Materiały zgromadzone podczas stosowania kontroli operacyjnej, nie zawierające dowodów pozwalających na wszczęcie postępowania karnego lub nie mające znaczenia dla toczącego się już postępowania, przechowuje się po zakończeniu kontroli przez okres 2 miesiące, a następnie dokonuje ich komisyjnego zniszczenia. Zniszczenie materiałów zarządza organ SG, który wnioskuje o zarządzenie kontroli.

Na postanowienie sądu w przedmiocie kontroli operacyjnej i zniszczenia materiałów przysługuje właściwemu podmiotowi SG zażalenie – w trybie k.p.k.

Sąd przed wydaniem postanowienia w przedmiocie kontroli operacyjnej oraz zniszczenia materiałów i przedłużenia terminu może zapoznać się z informacjami uzasadniającymi wniosek, zgromadzonymi podczas stosowania kontroli operacyjnej zarządzanej w tej sprawie. Wnioski powyższe sąd rozpatruje na posiedzeniu jednoosobowo, w warunkach zapewniających właściwą ochronę tajnych danych. Materiały dotyczące środków technicznych umożliwiających uzyskiwanie informacji oraz utrwalanie dowodów, kontroli korespondencji, zakupu kontrolowanego i przesyłki niejawnie nadzorowanej oraz uzyskane poprzez zastosowanie tych środków noszą klauzulę „ściśle tajne”¹⁵. W posiedzeniu może wziąć udział wyłącznie prokurator i przedstawiciel SG.

W ten sposób na każdym etapie podejmowania decyzji dotyczących kontroli operacyjnej, jej wyników i sposobu wykorzystania materiałów, realizowana jest funkcja kontrolna sądu i prokuratora.

Tyle ustawa. Dla kształtu praktycznego wykorzystania jej zapisów, pierwszoplanowe znaczenie będą miały rozporządzenia określające sposób dokumentowania kontroli operacyjnej, przechowywania i przekazywania wniosków i zarządzeń, a także przechowywania, przekazywania oraz przetwarzania i niszczenia materiałów uzyskanych podczas stosowania tej kontroli.

¹⁵ Ustawa z dn. 22.01.1999 r. o ochronie informacji niejawnych, zał. nr 1 – wykaz informacji stanowiących tajemnicę państwową, Dz.U. Nr 11, poz. 95.

Ze względu na charakter nowelizacji oraz początkowe stadium jej wdrażania uznałem, że warto sformułować kilka uwag na ten temat. Należy spodziewać się, że w niedalekiej przyszłości do sądów i prokuratur trafią materiały z kontroli korespondencji i rejestrowania treści rozmów zgromadzone w trybie opisanym wyżej. W praktyce działania polskiej formacji granicznej takie uregulowania mają charakter zdecydowanie prekursorski, dlatego też należy bacznie obserwować sposób, w jaki zostaną one przez tę służbę wykorzystane. Już dzisiaj konieczne jest akcentowanie profesjonalnego współdziałania poszczególnych organów ścigania w analizowaniu i opracowywaniu materiału dowodowego, zgromadzonego w ramach czynności operacyjnych. Tym bardziej, że poziom czynności operacyjnych ma duże znaczenie dla wyników postępowania karnego. Uzyskiwanie rzetelnych informacji na temat przeszłości kryminalnej, aktualnego trybu życia potencjalnych sprawców przestępstw – to istotny czynnik warunkujący sprawną walkę z przestępczością¹⁶.

¹⁶ B. Hołyst, *op.cit.*, s. 360.

por. Piotr Mika

CS SG w Kętrzynie

SYSTEM NADZORU GRANICY PAŃSTWOWEJ WĘGIER*

Cel i zadania systemu

Zgodnie z wymogami międzynarodowymi jednym z najbardziej aktualnych projektów w zakresie obserwacji granicznej w Europie Wschodniej jest zbudowanie mobilnego systemu nadzoru.

Dwupoziomowy system nadzoru węgierskiej granicy państwowej, zaprojektowany przez firmę PRO PATRIA, jest unikatowy w świecie. Zadania w zakresie rozpoznania nielegalnej imigracji i kontrolowania granicy państwowej realizowane są na pierwszym poziomie za pomocą następujących jednostek:

1. Pojazdy obserwacyjne.
2. Mobilne jednostki obserwacyjne.
3. Samochody bezpośrednio biorące udział w akcji (action cars).
4. Stanowisko dowodzenia na pojeździe.
5. Stacjonarna baza danych.
6. Stacjonarne punkty obserwacyjne.
7. Mobilne bazy kontroli dokumentów.

Na drugim poziomie systemu nadzoru odbywa się analiza/badanie dokumentów za pomocą pojazdów – mobilnych baz kontroli dokumentów. Główną zaletą systemu nadzoru zaprojektowanego przez firmę PRO PATRIA jest stała łączność radiowa pomiędzy jednostkami, która daje w efekcie możliwość sprawnej kontroli granicy i badania dokumentów. Dodatkowo system ten ma możliwość dołączania nowych elementów do już istniejących.

* Treści zawarte w niniejszym artykule uzyskane zostały w ramach szkolenia z zakresu termowizyjnego mobilnego systemu rozpoznania organizowanego w Budapeszcie przez węgierską firmę PRO PATRIA w dn. 23.03-09.04.2002.

Komponenty systemu

Pojazdy obserwacyjne stanowią sprzęt kompleksowy, ciężki, skonstruowany z najnowocześniejszych elementów. Przeznaczone są one głównie do obserwacji w warunkach nocy. Na wyposażenie pojazdu obserwacyjnego składają się w szczególności następujące elementy:

1. Kamera termalna do obserwacji zarówno w dzień, jak i w nocy.
2. Kamera dzienna.
3. Dalmierz laserowy mierzący odległość od obserwowanego celu.
4. System GPS.
5. Kompas cyfrowy.
6. Magnetowid.
7. Podnośnik wraz z głowicą pochylną-obrotową kamer.
8. System komunikacji radiowej.
9. Wbudowany komputer nadzorujący działanie całego systemu.
10. Działający na dotyk monitor dla systemu oraz monitor do obserwacji celu.
11. Mapy cyfrowe w skali 1:25 000.
12. Wbudowane baterie akumulatorów zapewniające ciągłość pracy przez 8 godzin.



Mobilna jednostka obserwacyjna

Wypożyczenie:

1. System GPS.
2. Laptop z mapą cyfrową (skala 1:25 000).
3. System komunikacji radiowej.
4. Ręczna kamera termowizyjna.

Pojazdy (action cars). Głównym ich zadaniem jest zatrzymanie nielegalnych imigrantów wykrytych i obserwowanych przy pomocy pojazdów obserwacyjnych i mobilnych jednostek obserwacyjnych.

Wypożyczenie:

1. GPS system.
2. Laptop z mapą cyfrową (skala 1:25 000).
3. System komunikacji radiowej.



Stanowisko dowodzenia na pojeździe

Pojazd dowódcy wyznacza i determinuje aktualne zadania pojazdu obserwacyjnego. Wyposażony jest on w specjalny program komputerowy, który umożliwi monitorowanie pozycji innych jednostek uczestniczących w obserwacji i daje możliwość podniesienia efektywności obserwacji danego obiektu. Wszystkie informacje uzyskane od innych jednostek wyświetlane są na mapie.

Wyposażenie:

1. Wbudowany komputer.
2. Monitory dotykowe systemu.
3. System GPS.
4. Laptop z mapą cyfrową (skala 1:25 000).
5. System komunikacji radiowej.



Posterunki obserwacyjne

Posterunki obserwacyjne wyposażone są w kamery termowizyjne i dzienne. Zdalne sterowanie kamer umożliwia ciągłą obserwację granicy państwowej i obszaru do niej przyległego.

Wyposażenie:

1. Kamera termowizyjna.
2. Kamera dzienna.
3. Wysięgnik z głowicą pochylno-obrotową dla kamery.
4. System przesyłania danych i system zdalnego sterowania.
5. Stacjonarna baza danych.

Kolejnym poziomem systemu obserwacji jest stacjonarna baza danych, która zarówno zarządza całością systemu, jak i gromadzi dane przesyłane ze wszystkich części systemu. Głównym zadaniem bazy jest: przechowywanie danych, monitorowanie pojazdów obserwacyjnych i action cars, analizowanie tras przejazdu, przygotowywanie tras przejazdu, ustalanie współrzędnych określających położenie obiektów i jednostek, wymiana wiadomości tekstowych.

Wyposażenie:

1. Komputer połączony z radiem i telefonem.
2. Mapy cyfrowe o dużej gamie skal.
3. System komunikacji radiowej.
4. Mobilne bazy kontroli dokumentów.

Bazy te zaprojektowane zostały w celu dokonywania regularnej kontroli różnego rodzaju dokumentów. Podstawową zaletą tych pojazdów jest mobilność i zaskoczenie. W praktyce oznacza to, że system ten może zostać użyty nawet do kontroli drogowej na autostradzie, czy innej drodze szybkiego ruchu.

Wyposażenie:

1. Barierki, zapory, znaki ostrzegawcze.
2. Detektor dwutlenku węgla.
3. Miernik promieniowania.
4. Narkotesty.
5. Endoskop.
6. Laptop.
7. Mikroskopy stereoskopowe.

8. Przyrządy do ręcznej identyfikacji dokumentów.
9. 2 radiotelefony.
10. Modem GPRS (transmisja danych).



por. Jan Treska

CS SG w Kętrzynie

PRZESŁUCHANIE POLICYJNE JAKO ELEMENT WYKONYWANIA ZADAŃ BGS

W dniach 19-23.08.2002 r. w Szklarskiej Porębie odbywał się Twinning 00 – 1.3.1. na temat: „Wykonywanie zadań policji granicznej na granicach zewnętrznych i wewnętrznych Unii”. Szkolenie to prowadziło dwóch funkcjonariuszy BGS – M. Templin i S. Reysen. Prelegenci w części merytorycznej wykładów skupili się na dwóch blokach tematycznych tj. przesłuchaniu osoby i wydaleniu cudzoziemca. Z uwagi na potencjalne możliwości praktycznego wykorzystania przez funkcjonariuszy SG przekazywanych treści niezwykle istotne wydaje mi się bliższe przedstawienie problematyki związanej z przesłuchaniem świadka i podejrzanego. Temat ten pomimo przedstawiania w toku zajęć programowych oraz w trakcie szkoleń doskonalących w ośrodkach szkolenia SG nadal jest moim zdaniem mało znany funkcjonariuszom, szczególnie dotyczy to pionu operacyjno-śledczego. Z uwagi na powyższe chciałbym przybliżyć problematykę kryminalistycznych aspektów przesłuchania osoby przez BGS, które w części mogą być wykorzystane także przez Straż Graniczną.

W obliczu zachodzących zmian spowodowanych postępem naukowo-technicznym w procesie wykryczym prowadzonym przez organy ścigania źródło dowodowe w postaci zeznań lub wyjaśnień osób traci na znaczeniu na rzecz dowodów rzeczowych. Jednak pomimo tego, że rzeczowe dowody są bardziej obiektywne niż zeznania osób, w dalszym ciągu osobowe źródła dowodowe pozostają podstawowym środkiem dochodzenia do prawdy obiektywnej w procesie karnym.

Temu celowi służy przesłuchanie rozumiane jako czynność polegająca na przepytывaniu i wysłuchaniu danej osoby, dokonywana pod kątem kryminalistycznym i prawnym oraz dotycząca określonego kryminalnego, istotnego pod względem prawnym zdarzenia, którego przebieg jest protokołowany. Celem przesłuchania jest ustalenie prawdy rozumia-

nej jako rekonstrukcja zaistniałego zdarzenia oraz określenie wewnętrznej postawy osoby przesłuchiwanej. Wobec tego należy w trakcie przesłuchania dążyć do ustalenia następujących kwestii:

- czy w ogóle został popełniony czyn karalny,
- przez kogo został popełniony ten czyn,
- czy oprócz obiektywnych znamion czynu przestępczego występują też znamiona subiektywne,
- czy sprawca ma powody usprawiedliwiające swoje zachowanie,
- czy sprawca jest w stanie przedstawić odciażające go przesłanki,
- jakie czynniki osobowości sprawcy pozostają w związku rzeczowym z dokonaniem czynu.

Niezwykle istotnym elementem przesłuchania jest właściwe jego protokołowanie. Obowiązuje w tym względzie zasada: protokołować tak dokładnie, jak to tylko możliwe. Jedyne protokół, po którego przeczytaniu nie wtajemniczona osoba trzecia będzie w stanie dokładnie prześledzić przebieg przesłuchania, jest sporządzony prawidłowo. Zasadniczo protokół powinien być sporządzany z zachowaniem pierwszej formy osobowej – „ja”. Dzięki temu treść takiego protokołu nie pozostawia wątpliwości, że przesłuchiwany mówi dosłownie o sobie. Jeżeli podejrzany przyznaje się do popełnienia czynu karalnego, wówczas szczegóły dotyczące przestępstwa należy opisać, na ile to tylko możliwe, posługując się w tym celu własnymi słowami przesłuchiwanego. Po sporządzeniu protokołu należy dać go do przeczytania osobie przesłuchanej. Następnie powinna ona dokonać odręcznie ewentualnych korekt w protokole. Takich zmian funkcjonariusz nie powinien traktować jako osobistej krytyki, lecz raczej powinien on zachęcać do sporządzania korekt odręcznie. Dzięki temu zwiększa się w niemałym stopniu wartość dowodowa przesłuchania.

Mieć cierpliwość to zdolność, która wyróżnia dobrego funkcjonariusza prowadzącego przesłuchania. Do tego potrzeba jednak czasu, którego często brak w związku z dużym nawalem pracy. Niedostatek czasu niestety zbyt często prowadzi do występowania specyficznych zachowań w ramach przesłuchań spowodowanych ekonomiką czasu pracy, które nierzadko dają pretekst do podważania prawidłowości przesłuchania. Najistotniejsze to: opuszczenia i zmiany w sformułowaniach. Prowadzi to do sytuacji, iż podczas rozprawy sądowej da się zauważyć, że przesłu-

chiwana osoba nigdy by się nie wypowiedziała w taki sposób, jak zostało to ujęte w protokole. W konsekwencji cierpi na tym wartość dowodowa zeznania.

Często postawione pytania nie są dokładnie protokołowane. Wówczas nie można już później określić rodzaju i treści pytania, a z udzielanych odpowiedzi można wywnioskować jak najbardziej wielowarstwowe pytania. Tym samym giną bezpowrotnie informacje ważne dla oceny wartości dowodowej wyjaśnień obwinionego.

Przyznanie się do winy jest takim samym środkiem dowodowym jak każdy inny z katalogu środków dowodowych, do których stosowania sędzia jest obowiązany na podstawie stosownej ustawy. Dlatego też należy dołożyć starań, aby sąd nie miał żadnych wątpliwości co do przydatności dowodu w postępowaniu, a z drugiej strony trzeba mieć na uwadze to, że ufność w trafność wyniku przesłuchania może okazać się mylna i wniosku być może nie da się już naprawić. Przesłuchanie może zostać przeprowadzone w formie, której nie można niczego zarzucić od strony prawnej i może być wykorzystane w procesie, jednakże jego prawidłowość pod względem materialnym nie zawsze z tego wynika. Wynik przesłuchania, którego nie porównamy z innymi materiałami dowodowymi pod kątem ich wzajemnych zgodności względem siebie, w konsekwencji nie jest traktowany jako dowód. Być może oskarżony podczas rozprawy głównej odwoła to, co wyjaśnił podczas przesłuchania. Jeżeli rezygnuje się z dokonania weryfikacji danych i łatwowiernie wierzy się w wyjaśnienia obwinionego rezygnując z gromadzenia dalszych materiałów dowodowych, wówczas przed sądem dochodzi do sytuacji, kiedy to reprezentowany przez adwokata oskarżony stara się wykorzystać dokładnie ten błąd. Dlatego też do przesłuchania należy podchodzić zawsze z takim nastawieniem, że obwiniony nigdy więcej nie powtórzy w identyczny sposób wyjaśnień składanych właśnie przed wami podczas przesłuchania. Zawsze należy wychodzić z założenia, iż przesłuchanie jest procesem jednorazowym i jednocześnie pamiętać o tym, że przesłuchanie jest w końcu środkiem dowodowym tak jak każdy inny. Aby skutecznie zabezpieczyć się przed skutkami odwołania przyznania się do winy podczas przesłuchania, należy podjąć w zależności od specyfiki sprawy niżej wymienione środki:

- szczegółowe protokołowanie,

- poprawki dokonywane pismem odręcznym,
- podpis na dole każdej strony protokołu,
- kompletna, pozbawiona jakichkolwiek luk dokumentacja przebiegu przesłuchania,
- obecność drugiego funkcjonariusza przesłuchującego,
- przesłuchanie nagrywane na taśmę,
- uzupełnianie wyjaśnień poprzez szkice,
- wizja lokalna miejsca popełnienia czynu przeprowadzona wraz z obwinionym,
- własnoręcznie sporządzone przyznanie się do winy przez obwinionego,
- wypytywanie się o szczegóły, które może znać tylko obwiniony,
- rekonstrukcja popełnionego czynu,
- przesłuchanie przez sędziego.

W postępowaniu przygotowawczym organy ścigania mają za zadanie przedstawić wszystkie okoliczności obciążające i odciążające. Kwestia weryfikacji alibi sama w sobie nie stanowi przedmiotu regulacji w k.p.k., lecz jest środkiem dochodzeniowo-śledczym stosowanym w ramach swobodnego kształtowania postępowania przygotowawczego. Dla podejrzanego alibi ma szczególne znaczenie. Nie on ma udowodnić swoją niewinność, lecz organy ścigania mają udowodnić jego winę. Dlatego też podawanie fałszywych informacji w kwestii alibi nie jest karalne.

Dowód z alibi jest dowodem nieobecności. O prawdziwym alibi mówimy wtedy, gdy zgodnie z prawdą wyjaśnienia danej osoby dotyczące jej miejsca pobytu w krytycznym dla prowadzonego śledztwa momencie pozwalają na odrzucenie podejrzenia sprawstwa bezpośredniego. Weryfikacja alibi stanowi jedną z form przesłuchania. W sensie prawnym obowiązują tutaj takie przepisy, jak w przypadku przesłuchania. Weryfikacją alibi powinni zajmować się tylko doświadczeni funkcjonariusze. Muszą oni tworzyć team, gdyż w tego rodzaju akcjach oczekuje się od nich takiego działania, że każdy funkcjonariusz analizuje inny aspekt wypowiedzi dotyczących alibi. I tak jeden może skoncentrować się bardziej na zachowaniu osoby, drugi zaś bardziej na treści wypowiedzi. Od funkcjonariusza oczekuje się więc:

- pedantycznego sposobu postępowania,
- wytrwałości,
- rzeczowej trzeźwości oceny,
- kryminalistycznych zdolności do kojarzenia faktów.

Kto ma alibi, ten udowodnił jedynie, że nie był obecny w określonym czasie i miejscu. Istotnym kryterium podczas weryfikacji alibi jest dokładna informacja o czasie i miejscu popełnienia czynu karalnego. Jeżeli określenie tego nie jest możliwe, wówczas zawsze zachodzi ryzyko błędnego wykluczenia sprawy. Jeżeli nie można dokładnie określić czasu popełnienia czynu karalnego, wówczas należy wyznaczyć ramy czasowe. W ramach przygotowania weryfikacji alibi ważną rzeczą jest ustalenie nie tylko daty i godziny, lecz także określenie zawczasu punktów odniesienia i znamienych wydarzeń, które miały miejsce w badanym czasookresie. Wspomniane punkty odniesienia z jednej strony mają pomóc świadkowi zeznającemu w potwierdzeniu alibi oraz przypomnieniu sobie określonych aspektów, a z drugiej strony pozwolą one na lepszą weryfikację zeznań świadków i samego zainteresowanego. Takimi punktami odniesienia mogą być:

- dzień tygodnia,
- dni świąteczne/dni wycieczkowe,
- nadzwyczajna pogoda,
- nadzwyczajne wydarzenia,
- program telewizyjny.

Wszystkie te informacje znajdują swoje miejsce w przesłuchaniu, podczas którego osoba przepytwana określa czas i miejsce swego pobytu oraz podpisuje swoje zeznania.

W przypadku wątpliwego alibi rekonstrukcja popełnionego czynu, z włączeniem w to świadków na okoliczność alibi, stanowi bardzo dobry środek do podważenia zeznań. Rzadko kiedy cały szkielet ramowy alibi jest tak dokładnie przygotowany, żeby nie pojawiły się rozbieżności w zeznaniach osób zamieszanych lub rekonstrukcji na miejscu popełnienia przestępstwa.

Pod koniec weryfikacji alibi funkcjonariusz prowadzący sprawę musi sporządzić raport końcowy, który powinien zostać zamknięty następującymi stwierdzeniami:

- osoba nie wchodzi w grę jako sprawca,
- osoba nie wchodzi w grę jako sprawca, jeżeli spełniony zostanie określony warunek,
- osoby nie można wykluczyć jako sprawcy,
- wynik weryfikacji alibi przemawia za uznaniem osoby za sprawcę.

Pod pojęciem psychologii zeznania rozumie się sumę zebranych informacji i danych określających zdolność człowieka do opowiadania o własnych przeżyciach.

Jak już wcześniej wspomniano, zeznanie świadka podlega znacznym źródłom błędu. Prowadzone badania wskazały, iż co najmniej połowa wszystkich świadków zeznających przed sądem w świadomy lub nieświadomy sposób mówi nieprawdę. Już w XIX wieku odkryto różne źródła błędów u świadków, które doprowadziły do wątpliwości co do wiarygodności dowodu w postaci zeznań świadka.

Prawidłowe zeznanie uzależnione jest od trzech warunków, które jednocześnie zawierają istotne źródła błędów. Na razie pominiemy świadome sfalszowanie zeznania – kłamstwo. Skupmy się przede wszystkim na postrzeganiu procesów życiowych przez osobę zeznającą, następnie na późniejszym zeznaniu lub jakości wydajności pamięci, a w końcu na oddaniu treści dotyczących określonych przeżyć wyrażonych przez zeznającego w ramach przesłuchania. Podczas, gdy funkcjonariusz przesłuchujący musi znać oba warunki, aby móc dokonać oceny wiarygodności zeznań, to ten trzeci warunek w ostatnim stadium uzależniony jest w zasadniczym stopniu od sytuacji, w której prowadzone jest przesłuchanie i od własnego postępowania funkcjonariusza.

Pierwszym warunkiem prawidłowego zeznania jest pełna bezbłędnie funkcjonująca percepcja. Zdolność percepcji może jednakże zostać zakłócona przez choroby np. rany odniesione w wyniku wypadku, wpływ alkoholu, strach itp. Te czynniki mogą prowadzić w konsekwencji do złudnych percepcji i dlatego też muszą być uwzględniane przez funkcjonariuszy służb kryminalnych podczas przesłuchania. Następnie należy mieć na uwadze fakt, iż percepcja u poszczególnych ludzi może się bardzo różnić tzn. to, co jeden człowiek odczuwa jako przyjemność, dla innego może być okropnością. Również okoliczności zewnętrzne, jak np.

słabe sztuczne światło lub mglista pogoda, mogą negatywnie wpływać na wiarygodność pewnych danych. Już te krótko wymienione warunki błędnej percepcji pozwalają zauważyć, jak liczne i różnorodne są błędy związane z działaniem zmysłów, co prowadzi często do mniej lub bardziej odbiegających od prawdy zeznań.

W zakresie percepcji optycznej błędami takimi mogą być:

- ◆ nieprecyzyjne określenie odległości, wielkości,
- ◆ zaburzenia widoczności w mroku.

W zakresie percepcji akustycznej:

- ◆ wysokość, barwa i siła dźwięku,
- ◆ kłopoty ze słuchem.

Generalnie można powiedzieć, iż percepcja pozostaje pod wpływem dużej liczby indywidualnych źródeł błędów.

Ponieważ zwykle pomiędzy percepcją a zeznaniem mija określona ilość czasu, to dla prawidłowego zeznania dużą rolę odgrywa praca pamięci tzw. zdolność pamięciowa, gdyż to, co zostało dobrze dostrzeżone i utrwalone musi być następnie we właściwy sposób przechowywane, jeżeli ma być później prawidłowo zreprodukowane podczas przesłuchania. Istotnym czynnikiem jest ustalenie, czy osoba zeznająca lepiej reaguje na bodźce optyczne, czy też akustyczne. Ponadto pamięć w dużym stopniu uzależniona jest od kondycji psychicznej i fizycznej organizmu. Przykładem tego jest zanik pamięci następujący po wypadku. Ponadto znaczny wpływ na zdolność pamięciową ma alkohol, gdyż w przypadku nadmiernego jego spożycia mogą wystąpić luki w pamięci, których osoba zeznająca nie dostrzega i poprzez przesunięcia w czasie stara się je zrekompensować. Największy wpływ jednakże wywiera fakt, czy dana osoba swoje spostrzeżenia uważa za rzeczy ważne, czy też nieważne. Im mniej ważne wydaje się osobie przesłuchiwanej to, co dostrzegła, tym większe luki występują w jej pamięci.

Liczne błędy można dostrzec także podczas odtwarzania i utrwalania. Źródła błędów wynikają przy tym częściowo z niedokładnych spostrzeżeń osoby zeznającej, a częściowo z okoliczności, w jakich później zeznanie jest składane. Dlatego też istotnym zadaniem techniki przesłuchiwania jest unikanie, a przynajmniej ograniczenie w miarę istniejących możliwości właśnie tych ostatnich źródeł błędów.

Istotne znaczenie dla wiarygodnego odtworzenia zaistniałych sytuacji przez osobę zeznającą ma przede wszystkim jej inteligencja, gdyż jest rzeczą całkowicie zrozumiałą, iż niedobory intelektualne w znacznym stopniu utrudniają właściwe odtworzenie zdarzeń.

W przypadku kondycji psychicznej, jako możliwego źródła błędów, w ramach odtwarzania dostrzeżonych zdarzeń trzeba szczególną uwagę zwrócić na fakt, że zdolność do koncentracji u poszczególnych ludzi jest bardzo zróżnicowana. Ważną rzeczą dla precyzyjnego odtwarzania zaistniałych faktów jest oczywiście także otoczenie osoby zeznającej, gdyż na pewno szczególna atmosfera miejsca popełnienia przestępstwa, postępowania policji lub sali sądowej w sposób mniej lub bardziej korzystny wpływa na proces odtwarzania. Innym znaczącym źródłem błędów jest tłumaczenie na język kraju, w którym odbywa się przesłuchanie, gdyż poprawność tłumaczenia w zasadniczym stopniu uzależniona jest od doświadczenia i zdolności tłumacza.

Aspekty wiarygodności świadków lub obwinionych muszą być czytelne w protokole przesłuchania, w adnotacjach dokonywanych w aktach lub w raportach. Ocena wiarygodności zeznającego jest rzeczą bardzo trudną. Pojedyncze fakty przemawiające za lub przeciw wiarygodności zeznającego powinny być tylko dokumentowane i tym samym każdorazowo udostępniane decydentowi, który dokonuje ich oceny. Należy także mieć na uwadze to, że oceniający sam może być stronniczy lub też kieruje się błędną oceną osoby zeznającej. Z tych względów funkcjonariusz służb kryminalnych nigdy nie powinien podejmować się zamykającej oceny wiarygodności zeznającego, lecz koncentrować się na weryfikacji wiarygodności zeznań. Do dokonania weryfikacji wiarygodności zeznań psychologia zeznań wyposaża nas w szereg kryteriów. Jednym z nich jest sposób, w jaki zeznanie jest składane. Jeżeli przykładowo podczas zeznania uwidaczniają się różne i zmienne uczucia odpowiadające przedmiotowemu zdarzeniu, to może być to informacja pozwalająca przypuszczać, że zeznanie jest wiarygodne. Należy jednakże pamiętać i o tym, iż brak wyrażania uczuć lub też monotonne ich wyrażanie nie przemawiają za tym, że zeznania takie są fałszywe.

W przypadku kilku przesłuchań należy sprawdzić stałość struktury podstawowej zeznania. Jak pokazuje doświadczenie, lepiej pamiętamy to co się faktycznie zdarzyło i to co sami przeżyliśmy, niż wymyśli i relacje

osób trzecich. Dlatego też funkcjonariusz służb kryminalnych musi zadać sobie pytanie: W którym miejscu i dlaczego doszło do tych zmian? Musi on wiedzieć, że nie wszystkie nieścisłości są wynikiem kłamstw i że są tego jeszcze inne przyczyny np. zmęczenie, dekoncentracja.

Problematyka przesłuchania osoby jest bardzo istotnym elementem pracy wykrywczej organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości. Mam nadzieję, że treści zawarte w przedmiotowym artykule, a dotyczące przesłuchania policyjnego realizowanego przez BGS, pozwolą wzbogacić warsztat pracy funkcjonariuszy Straży Granicznej.

ppor. Ireneusz Sadowski

CS SG w Kętrzynie

**PRZEPROWADZENIE PRZESŁUCHANIA – PODSTAWOWE
WIADOMOŚCI O PRZESŁUCHANIU
(materiały seminaryjne), cz. I**

Każdy z nas, funkcjonariuszy Straży Granicznej, spotkał się lub może spotkać się z sytuacją, w której należy przeprowadzić przesłuchania świadka czy oskarżonego w jakiegokolwiek sprawie. Jest to na tyle poważne zagadnienie, iż nie może być potraktowane pobieżnie, ponieważ od tej czynności zależy w głównej mierze przebieg dalszego postępowania z osobą.

Artykuł podzieliłem na cztery części, które zawierają opis przedsięwzięć organizacyjnych, jakie wykonują na co dzień funkcjonariusze Federalnej Straży Granicznej Niemiec, a w szczególności zagadnienia dotyczące wywiadu informacyjnego, rozmowy kontaktowej, rozmowy wstępnej, planowania i przygotowania przesłuchania, typowych metod przesłuchań, technik pytań oraz metod dokumentowania (protokołowania).

Przedstawiony materiał powstał w wyniku mojego udziału w spotkaniach seminaryjnych „Phare Twinning – Niemcy, nt. Zwalczanie przestępczości zorganizowanej”.

Cel przesłuchania

Zeznania świadków i oskarżonego zalicza się do środków dowodowych tzw. dowodu ścisłego (rzeczoznawcy, oględziny, dokument, świadek, wyjaśnienia oskarżonego) tzn., że sąd podczas podejmowania decyzji w kwestii winy i kary może opierać się tylko na tych dowodach. Podobnie jak w przypadku każdego innego środka dowodowego ostatecznie sąd w wyniku przesłuchania powinien być w stanie określić w sposób efektywny i skuteczny (lecz nadal odpowiadający regułom państwa prawa) wymiar ścigania karnego tzn. ostatecznie powinien wydać prawidłowy wyrok, czyli zarządzić ukaranie sprawcy i/lub zrehabilitowanie

osoby niewinnej. Zadaniem przesłuchania jest więc wyciągnięcie **prawdy na światło dzienne**.

W związku z powyższym podczas przesłuchania należy uzyskać odpowiedzi na poniższe pytania:

- ◆ Czy w ogóle popełniony został czyn karalny i kto tego dokonał?
- ◆ Czy mamy do czynienia nie tylko z obiektywnym, ale i subiektywnym zespołem znamion czynu przestępczego?
- ◆ Czy sprawca ma jakieś uzasadnienie dla swojego zachowania?
- ◆ Czy sprawca może podać powody usprawiedliwiające jego czyn?
- ◆ Jakie czynniki osobowości sprawcy pozostają w merytorycznym związku z popełnieniem czynu?

Należy pamiętać, że zeznania muszą być uzyskane w trakcie określonej prawem procedury, czyli:

1. Zeznania muszą być wiarygodne, ich treść przekonywująca i pełna, zwarta i logiczna.
2. Przebieg czynu musi być zrelacjonowany konkretnie i obrazowo.
3. Zeznanie powinno być niezmiennie w charakterystycznych szczegółach i w kwestiach dotyczących sedna sprawy.

Czym jest przesłuchanie?

Przesłuchanie to każde wypytanie o rozpoznawalnych cechach urzędowych przeprowadzone przez organy ścigania karnego prowadzone w stosunku do osoby oskarżonej lub świadka.

W tym momencie (tzn. zanim padnie pierwsze pytanie) osoba musi być świadoma faktu, jaki status karnoprocesowy jej przypada, tylko w ten sposób może faktycznie otrzymać należne jej traktowanie oraz tylko wtedy może zostać właściwie pouczona.

Należy pamiętać, że niewłaściwe pouczenie lub czy to na skutek głupoty, czy też gapiostwa (prawnicy mówią wtedy z reguły o niedbalstwie) pouczenie zostanie zaniechane albo w ogóle nie będzie przeprowadzone, powoduje, że zeznanie osoby przesłuchiwanej nie może zostać wykorzystane. W takiej sytuacji ciężka praca funkcjonariusza może okazać się bezproduktywna a wrażenie, jakie funkcjonariusz pozostawi na pracowniku sądu, nie będzie z pewnością najlepsze, gdyż może on sobie wyobrazić, że wszelkie pozostałe podjęte przez prowadzącego przesłu-

chanie kroki procesowe zostały wykonane z podobnym niedbalstwem, co ostatecznie będzie miało znaczny wpływ na wynik procesu.

Wywiad informacyjny

Nie jest przesłuchaniem wypytanie osób, którym nie może (jeszcze) zostać przydzielony status oskarżonego ani świadka. W takim przypadku mówi się o tzw. „*wywiadzie informacyjnym*”, ponieważ wyrażenie to nie jest stosowane w Kodeksie postępowania karnego, tym samym nie jest znane i nie jest uznawane za nieformalną procedurę procesową. Wywiad informacyjny nie jest więc przesłuchaniem, w związku, z czym nie jest możliwe dokonanie pouczenia.

Z wywiadem informacyjnym mamy do czynienia wtedy, gdy:

- nie jest jeszcze jasne, czy w ogóle mamy do czynienia z zespołem znamion czynu przestępczego a pytania służą wyjaśnieniu tego faktu lub
- nie jest jeszcze jasne, kto może udzielić informacji w sprawie, a wypytanie służy wyjaśnieniu, kto jest świadkiem, a kto oskarżonym.

Zapamiętaj:

Nieformalne przepytanie świadka czy też oskarżonego w sprawie jest już przesłuchaniem i wymaga bezwzględnego przestrzegania przepisów o pouczeniu zawartych w procedurze karnej.

Gdy w konkretnym przypadku istnieją wątpliwości, czy podejrzany jest już wystarczająco obciążony, aby uznać go za oskarżonego, lecz my nadal nie pozbyliśmy się wątpliwości, należy traktować go jako oskarżonego. W związku z tym powinniśmy pouczyć podejrzanego o przysługujących mu prawach, gdyż przed sądem, gdy reprezentowany jest przez adwokata, będzie i tak zaskarżać fakt, że w danym momencie był już uważany za osobę oskarżoną. A my z premedytacją bezprawnie nie zapoznaliśmy go z przysługującymi mu prawami. Możliwe, że w jakimś punkcie śledztwa wyraźne już były istotne elementy obciążające podejrzanego, to sąd może z łatwością odnieść wrażenie, że wyjaśnienia oskarżonego mogą być zgodne z prawdą, a tym samym wynik przesłuchania nie może być wykorzystany w sprawie. W taką pułapkę może wpaść funkcjonariusz zawsze wtedy, gdy swojego postępowania w tej

konkretnej sytuacji nie umotywuje pełną i szczegółową prezentacją zapisów.

(Pozorne) problemy mogą z reguły wynikać z faktu, że funkcjonariusz nie jest tego świadomy, że przesłuchanie musi odbywać się z bezwzględnym przestrzeganiem uregulowań prawnoprocesowych, lecz nigdzie w Kodeksie postępowania karnego nie jest napisane, że przesłuchanie powinno odbywać się w określonej formie. Tak więc nie żąda się, żeby protokół z przesłuchania miał wyłącznie formę pisemną. Przesłuchanie może się odbywać zasadniczo bez protokołu, w szczególności w przypadku interwencji pilnych, poza jednostką. Niezbędne jest w tej sytuacji sporządzenie notatki służbowej z przeprowadzonego przesłuchania.

Rozmowa kontaktowa

W swojej praktyce funkcjonariusze spotykają się z obywatelami w urzędach i poza nimi, a gdy kontakty te są częściowo nieprzyjemne, prowadzą do pewnych zahamowań, obciążeń itp. Dotyczy to również kontaktu z organami ścigania. Zahamowania, agresja, strach, wstyd, zdystansowanie – z tym często spotkamy się u osób składających zeznania. Tym czynnikom przeciwstawiana jest otwarta i konstrukcyjna rozmowa podczas przesłuchania. Psychologicznie mądre przygotowanie osoby na przesłuchanie, mające odbyć się w najbliższym czasie, spowoduje w wielu przypadkach odprężenie się osoby, która będzie przesłuchiwana. Dzięki rozmowie o osobistych (czasami wspólnych) zainteresowaniach, hobby, charakterystycznych cechach osoby, która ma zostać przesłuchana, możemy zbudować atmosferę przesłuchania opartą na zaufaniu. Również zyskuje się dużo informacji o osobie, które będą bardzo pomocne podczas prowadzenia przesłuchania i dzięki nim możemy odpowiednio wcześniej przygotować właściwą taktykę przesłuchania.

Rozmowa kontaktowa służy do stworzenia pozytywnej atmosfery przesłuchania oraz dostarcza funkcjonariuszowi informacji, które mogą być istotne dla całego kształtu przesłuchania:

- ◆ intelektualne i językowe poznanie osoby składającej zeznania,
- ◆ ustalona zostaje metodyka/taktyka przesłuchania,
- ◆ ustalone zostają osobiste/zawodowe skłonności,

- ◆ można ustalić uprzedzenia, negatywne nastawienie (ważne dla oceny wiarygodności).

Należy pamiętać, że jak długo w rozmowie kontaktowej nie padają pytania dotyczące sprawy, nie należy uznawać jej za przesłuchanie, czego nie można zakwestionować z prawnego punktu.

Rozmowa wstępna (omówienie wstępne)

W licznych przypadkach z powodów pragmatycznych może okazać się korzystne przeprowadzenie rozmowy z osobą składającą zeznania przed „właściwym” przesłuchaniem, aby dokonać strukturyzacji następującego po rozmowie przesłuchania. Tak więc często może okazać się sensowne podzielenie większych kompleksowych czynów na poszczególne ich etapy, a następnie omówić je chronologicznie jeden po drugim. Dzięki takiej rozmowie, dotyczącej rozplanowania przebiegu składania zeznań, osoby biorące udział zyskują możliwość sporządzenia uporządkowanego, klarownego, zrozumiałego i logicznego protokołu.

Z zasady taka rozmowa wstępna może być jak najbardziej stosowana a nawet niezbędna. Przy czym należy pamiętać, że każde wypytywanie w sprawie stanowi już przesłuchanie i tym samym implikuje do wcześniejszego dopełnienia obowiązku pouczenia. Jeśli rozmowa wstępna ogranicza się do wskazówek wyjaśniających, które dotyczą przebiegu i struktury składania zeznań, osoba składająca zeznania nie jest wypytywana i tym samym nie przekazuje żadnych informacji w sprawie – to nie jest to przesłuchanie. Czyli postępowanie nie może zostać zakwestionowane od strony proceduralno-prawnej.

Z punktu widzenia takiej taktyki procesowej właściwe jest zachowanie najwyższej ostrożności przed rozmową wstępną, gdyż osoba składająca zeznanie może zostać już w tej fazie tak obszernie poinformowana o materiale przesłuchania, że tym samym otrzyma możliwość nastawienia się na pytania i zarzuty oraz odpowiedniego przygotowania się i zachowania się.

Sukces przesłuchania osoby jest w istotnej mierze uzależniony od starannego *planowania* i *przygotowania* przesłuchania. Z pewnością istnieć będą różnice w odniesieniu do intensywności przygotowań. Im szerzej zakrojona jest procedura dochodzeniowo-śledcza, im trudniejsza

sprawa pod względem oceny prawnej, tym szersze i intensywniejsze musi być planowanie i przygotowanie. Problematyka planowania i przygotowania przesłuchania opisana zostanie w następnym artykule w kolejnym numerze Biuletynu.

mjr Marian Adamowicz

CS SG w Kętrzynie

SKOLENIE PIROTECHNICZNE W STRAŻY GRANICZNEJ

Każdy dziś może stać się ofiarą bomby umieszczonej w liście, przesyłce, obiekcie lub pojeździe. Żeby skonstruować proste technicznie urządzenie wybuchowe wystarczy wiedza absolwenta szkoły podstawowej. Dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość w zakresie wykorzystywania urządzeń wybuchowych zweryfikowała hipotezę lansowaną w pierwszym okresie powstawania formacji zakładającą, że nie przewiduje się zagrożeń typu bombowego w Straży Granicznej. Różnorodność i pochodzenie materiałów wybuchowych oraz środków zapalających, wykorzystywanych do konstruowania urządzeń wybuchowych stwarza konieczność przygotowania funkcjonariuszy Straży Granicznej do przeciwdziałania tym zjawiskom.

Dziś o potrzebie kształcenia i doskonalenia pirotechników dla potrzeb Straży Granicznej nie potrzeba nikogo przekonywać. W początkowym okresie funkcjonowania formacji Straż Graniczna kształciła pirotechników korzystając z usług Centrum Szkolenia Policji w Legionowie oraz ze szkoleń zagranicznych. Ze względu na duże zapotrzebowanie istniejące w Policji na szkolenie dla pirotechników Straż Graniczna mogła liczyć jedynie na przeszkolenie co najwyżej kilku funkcjonariuszy w Centrum Szkolenia Policji w Legionowie. Potrzeby kadrowe okazały się jednak dużo większe.

Wychodząc naprzeciw tym potrzebom Komendant Główny Straży Granicznej Decyzją Nr 48 z dnia 11 grudnia 1998 roku powołał Zespół do spraw opracowania koncepcji szkolenia pirotechnicznego w składzie:

przewodniczący: mjr Jan Nieckula,

zastępca przewodniczącego: por. Tomasz Nowakowski,

członkowie: ppłk Andrzej Malarski,

mjr Marian Adamowicz,

mjr Wiesław Pachana,

kpt. Lesław Wydra,

kpt. Marek Kita,
ppor. Piotr Kubica.

Zadaniem zespołu było przygotowanie i przedstawienie komendantowi głównemu:

- analizy stanu prawnego dotyczącego uregulowań w zakresie szkolenia pirotechników,
- analizy stanu faktycznego funkcjonowania służb pirotechnicznych w Straży Granicznej,
- opracowanie projektów rozwiązań systemowych funkcjonowania służb pirotechnicznych w Straży Granicznej,
- opracowanie wstępnych założeń programu szkolenia pirotechników,
- wypracowanie założeń systemu organizacji szkoleń pirotechnicznych w Straży Granicznej,
- nadzór nad przygotowaniem programów szkolenia pirotechników,
- analiza finansowa proponowanych rozwiązań,
- ustalenie kierunków i form współpracy z krajowymi i zagranicznymi ośrodkami szkolącymi pirotechników.

W swoim sprawozdaniu komisja stwierdziła, że istniejący stan prawny pozwala na stworzenie własnego systemu szkolenia pirotechników w SG. Jednocześnie przedstawione zostały propozycje rozwiązań systemowych takiego kształcenia. Zaproponowano zorganizowanie szkoleń pirotechnicznych w formie kursów doskonalenia zawodowego:

- a) kurs dwutygodniowy – 70 godz. dydaktycznych dla
 - kontrolerów – radiometrystów,
 - kontrolerów – przewodników psów służbowych do wyszukiwania materiałów wybuchowych; zakładanym celem szkolenia było przygotowanie funkcjonariuszy do wykonywania zadań służbowych w zakresie prowadzenia rozpoznania pirotechnicznego obiektów, terenu oraz ewakuacji osób przebywających w miejscach zagrożonych;
- b) kurs czterotygodniowy – 158 godz. dydaktycznych dla
 - starszych specjalistów Oddziałów Straży Granicznej ds. chemiczno-radiometrycznych,
 - funkcjonariuszy Grupy Interwencji Pirotechnicznej,

- etatowych pirotechników z plutonów specjalnych Oddziałów Straży Granicznej; głównym celem szkolenia było doskonalenie umiejętności funkcjonariuszy w zakresie prowadzenia rozpoznania pirotechnicznego oraz przygotowanie ich do neutralizacji materiałów i urządzeń niebezpiecznych.

Zawarte w programach treści nauczania realizowane miały być poprzez następujące bloki przedmiotowe:

- ◆ Ministerstwo;
- ◆ Podstawowe wiadomości o terroryzmie;
- ◆ Przepisy bezpieczeństwa – udzielanie pierwszej pomocy;
- ◆ Budowa i użytkowanie sprzętu rozpoznania pirotechniczno-radiologicznego;
- ◆ Rozpoznanie pirotechniczno-radiologiczne;
- ◆ Organizacja i zarządzanie.

Akceptacja przez komendanta głównego SG rozwiązań systemowych szkolenia pirotechnicznego rozpoczęła prace związane z pozyskaniem środków materiałowo-technicznych do zabezpieczenia zajęć oraz przeszkoleniem wykładowców – instruktorów przewidzianych do ich prowadzenia. Z przyznanych środków finansowych do zabezpieczenia cykli szkoleń z zakresu bezpieczeństwa zakupiono podstawowy sprzęt i materiały do prowadzenia zajęć z rozpoznania pirotechnicznego oraz neutralizacji urządzeń wybuchowych. Zawarto także porozumienia między komendantem Centrum Szkolenia Straży Granicznej i komendantem Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie a:

- ◆ I Mazurską Brygadą Artylerii w Węgorzewie na zdeponowanie w magazynach jednostki materiałów wybuchowych i środków zapalających niezbędnych do ćwiczeń praktycznych z ministerstwa oraz wykorzystanie bazy polygonowej jednostki;
- ◆ Dyрекcją Porty Lotnicze Szczytno – Szymany w zakresie wykorzystania w procesie szkolenia obiektów lotniska oraz urządzeń technicznych służących do kontroli bezpieczeństwa w międzynarodowej komunikacji;
- ◆ Komendantami Granicznych Placówek Kontrolnych Warszawa – Okęcie oraz Gdańsk – Rębiechowo o umożliwienie przeprowadzenia zajęć praktycznych na temat: „Działania pirotechników na poszczególnych stanowiskach pracy”.

W miesiącu wrześniu 1999 roku w Krakowie zorganizowano warsztaty minersko-pirotechniczne dla kadry instruktorskiej Straży Granicznej przewidzianej do prowadzenia zajęć. Szkolenie to miało na celu:

- przygotowanie merytoryczne kadry instruktorskiej,
- ujednoczenie techniki w zakresie kontroli bezpieczeństwa, rozpoznania i unieszkodliwiania,
- wydania stosownych uprawnień dla uczestników szkolenia do posługiwania się wyrzutnikiem pirotechnika,
- określenie niezbędnych pomocy dydaktycznych do prowadzenia zajęć w ramach poszczególnych bloków tematycznych.



Wymiana doświadczeń między pirotechnikami Straży Granicznej i Policji na poligonie w Krakowie



Pirotechnicy
Straży Granicznej
i Policji na
poligonie
w Krakowie

Szkolenie zorganizowano we współpracy z Sekcją Minersko-Pirotechniczną Kompanii Antyterrorystycznej w Krakowie, Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie, GPK Kraków – Balice Karpackiego Oddziału SG w Nowym Sączu.

Wymieniono także doświadczenia z Centralnym Sztabem Policji Komendy Głównej Policji oraz wykładowcami Centrum Szkolenia Policji w Legionowie co do zakresu i metod prowadzenia kursów pirotech-

nicznych. Powyższe przedsięwzięcia umożliwiły rozpoczęcie w dniu 21.02.2000 r. cyklu kursów specjalistycznych funkcjonariuszy SG z zakresu bezpieczeństwa. Efektem podjętych działań było zorganizowanie:

- ośmiu turnusów kursów z zakresu rozpoznania pirotechnicznego i radiologicznego, na których przeszkolono 132 funkcjonariuszy SG,
- pięciu turnusów kursów z zakresu rozpoznania i neutralizacji, w których przeszkolono 77 funkcjonariuszy.



Rozpoznanie pirotechniczne pojazdu z wykorzystaniem psa służbowego

W badaniach ankietowych przeprowadzanych po zakończeniu poszczególnych turnusów zdecydowana większość uczestników szkoleń, jak i ich przełożeni, uznało za zasadną potrzebę doskonalenia umiejętności zawodowych podczas kursów pirotechnicznych. Najczęściej powtarzającym się postulatem wśród ankietowanych funkcjonariuszy była potrzeba przekształcenia większej liczby zajęć teoretycznych na praktyczne zdobywanie umiejętności i nawyków.

Doświadczenia wynikające z realizacji dotychczasowych kursów pirotechnicznych oraz postulaty zawarte w ankietach uświadomiły o konieczności przebudowy programów szkolenia oraz opracowania instrukcji zawierającej systemowe rozwiązania w zakresie prowadzenia kontroli pirotechnicznej przez funkcjonariuszy Straży Granicznej, a w szczególności zasad postępowania w przypadkach podjęcia interwencji pirotechnicznej.



Rozpoznanie pirotechniczne obiektu zamkniętego

O potrzebie nowego spojrzenia na organizację i funkcjonowanie kontroli pirotechnicznej w systemie bezpieczeństwa ruchu granicznego wskazują także wydarzenia związane z atakiem terrorystycznym, jaki miał miejsce w dniu 11.09.2001 roku w Stanach Zjednoczonych. Spośród wielu czynników odpowiedzialnych za tą tragedię wymienić trzeba także ludzi realizujących określone procedury i podejmujących działania związane z kontrolą bezpieczeństwa.

Nowe rozwiązania systemowe funkcjonowania pirotechników oraz kontroli bezpieczeństwa i szkolenia w Straży Granicznej zostały zaproponowane przełożonym przez zespół powołany Decyzją nr 1 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 9 stycznia 2001 roku w projektach:

- „Instrukcji postępowania oraz szkolenia funkcjonariuszy Straży Granicznej w działaniach pirotechnicznych”,
- „Programu szkolenia specjalistycznego z zakresu rozpoznania pirotechnicznego”,

- „Programu szkolenia specjalistycznego z zakresu rozpoznania i neutralizacji przedmiotów i urządzeń niebezpiecznych”,
- „Programu specjalistycznego dla instruktorów pirotechników”.

W projektach rozwiązań systemowych funkcjonowania pirotechniki w Straży Granicznej Zespół brał pod uwagę różnorodne czynniki tj. poziom i rodzaj zagrożenia, parametry urządzeń technicznych, regulacje prawne oraz możliwości finansowe. Sprostanie tym potrzebom wymaga sukcesywnego dofinansowywania służb pirotechnicznych. Jestem przekonany, że napotymane trudności związane ze szkoleniem pirotechników dla potrzeb Straży Granicznej w najbliższym okresie zostaną przezwyciężone w myśl hasła „na bezpieczeństwie nie opłaca się oszczędzać”.

OPINIE I RECENZJE

por. Robert Leonowicz

CS SG w Kętrzynie

M.F. Hirigoyen, *Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym*, „W drodze”, Poznań 2002, ss. 207

Motto:

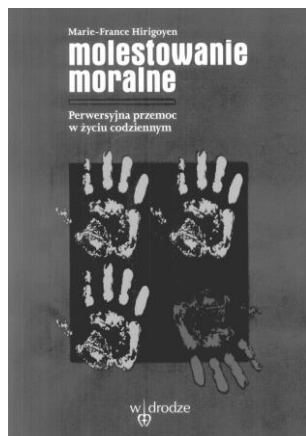
Słowem powiedzianym w odpowiednim momencie można zabić lub upokorzyć, nie brudząc sobie rąk.

Pierre Desproges

Co zrobiłem, by zasłużyć na taką karę? To pytanie retoryczne otwierające rozważania nad przemocą moralną w codziennym życiu, o której stanowi książka Marie-France Hirigoyen pt. *Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym*. Autorka tej niebywale ciekawej i zarazem kontrowersyjnej publikacji jest psychiatrą, psychoanalitykiem, terapeutką, wybitną specjalistką w dziedzinie wiktymologii.

Molestowanie moralne jest jej pierwszą publikacją książkową, wydaną w 24 krajach, a we Francji ukazała się nakładem 450 tys. egzemplarzy. Na polskim rynku wydawniczym publikacja zaistniała dzięki Wydawnictwu Polskiej Prowincji Dominikanów – „W drodze”, otwierając tym samym promocję autorki w roku bieżącym.

Wychodząc z założenia, że molestowanie moralne jest niczym innym jak charakterystycznym, specyficznym rodzajem przemocы psychicznej, opartym w swych założeniach na ściśle określonej (ukierunkowanej) strategii agresora zmierzającego do „zawładnięcia” drugim człowiekiem – w celu pozbawienia go poprzez destrukcję jego integralności psychicznej M.F. Hirigoyen przedstawia powyższą problematykę w trzech kluczowych rozdziałach tematycznych.



Rozdział pierwszy zatytułowany „Perwersyjna przemoc na co dzień” wprowadza nas w tematykę przemocy moralnej w życiu prywatnym i molestowania moralnego w przedsiębiorstwie (w miejscu wykonywanej pracy).

„Perwersyjność fascynuje, uwodzi i budzi lęk. Czasami zazdrościmy jednostkom perwersyjnym, uważamy je bowiem za obdarzonych jakąś siłą wyższą, która zapewnia im zwycięstwo w każdej sytuacji. Rzeczywiście, osoby te potrafią w naturalny sposób manipulować innymi, co może się wydawać atutem w sferze biznesu czy polityki. Obawiamy się ich także, ponieważ instynktownie czujemy, że lepiej być z nimi niż przeciwko nim”¹.

W sferze życia prywatnego autorka jest zdania, że drobne działania natury perwersyjnej moralnie uchodzą praktycznie za normalne. Często początkiem jest zwykły brak szacunku, kłamstwo, czy manipulacja. Zjawisko to, destruktywne w swej naturze, istniało w rodzinie właściwie od zawsze będąc skrzętnie ukrywanym przed otoczeniem. W związku dwojga ludzi przemoc jest bardzo często banalizowana, negowana, sprowadzana do zwykłej chęci dominacji nad partnerem.

Tymczasem ataki agresora „są subtelne, nie pozostawiają widocznych śladów, a świadkowie mają skłonność interpretowania ich jako zwykłych konfliktów lub namiętnych stosunków między dwoma partnerami o silnych osobowościach. Tak naprawdę jest to jednak gwałtowna, i niekiedy uwieńczona sukcesem, próba destrukcji psychicznej, a nawet fizycznej, drugiego człowieka”².

Zawładnięcie jednego nad drugim ma miejsce najczęściej w momencie zaistnienia deficytu uczucia łączącego obu partnerów lub nadmiernej bliskości, stającej się nie do zniesienia. „Zbyt bliski związek może wywołać lęk, i dlatego przedmiotem agresji staje się to, co najbardziej intymne. Jednostka narcystyczna narzuca swą władzę po to, aby zatrzymać drugą osobę, lecz jednocześnie obawia się, aby nie stała się ona zbyt bliska, by jej nie ujarzmiła. Chodzi więc o utrzymanie drugiej osoby w stanie zależności czy wręcz zawłaszczenia, żeby utwierdzić się

¹ M.F. Hirigoyen, *Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym*, „W drodze”, Poznań 2002, s. 8.

² Ibidem, s. 15.

w swojej własnej wszechmocy. Partner zaś, ogarnięty poczuciem winy i wątpliwościami, nie jest w stanie reagować”³.

Za przyczynę powyższego przyjmuje się między innymi nieświadome odtwarzanie (projekcję) tego, co przeżyło jedno z rodziców⁴ lub też przyjęcie na siebie przez jednego z partnerów wyimaginowanego poczucia misji poświęcenia się w imię zaspokojenia drugiego, toksycznego partnera.

Przemoc moralna pojawia się także w momentach krytycznych, kiedy jednostka nie potrafi wziąć na siebie ciężaru odpowiedzialności za trudny wybór. Zdaniem autorki przemoc objawia się tym silniej, im bardziej wyidealizowane było wyobrażenie o związku, w którym dotąd żyła. Nie umie wziąć na siebie takiej odpowiedzialności i stara się przenieść ją w całości na drugiego partnera⁵.

Podając temat separacji M.F. Hirigoyen jest zdania, że molestowanie moralne stosują byli partnerzy, którzy „nie chcąc porzucić zdobytczy, naprzykrzają się byłym partnerom swoją obecnością, oczekując na nich przy wyjściu z pracy, telefonując do nich dniem i nocą z jawnymi lub ukrytymi pogroźkami. W niektórych stanach USA takie zachowania podlegają ochronie cywilnej (*protective orders*), podobnie jak przemoc w rodzinie, ponieważ dowiedziono, że jeśli tylko ofiara reaguje, molestowanie może zamienić się w przemoc fizyczną”⁶.

Celem tych pokrętnych machinacji jest przede wszystkim zdestabilizowanie byłego partnera poprzez pozbawienie go wiary w siły własne i innych. W tym przypadku wszystkie metody są dobre, o ile prowadzą do zamierzonego celu.

Charakteryzowany rozdział oprócz wielu „barwnych” sytuacji podawanych w postaci przykładów potwierdzających poglądy autorki, wynikające z jej wieloletniego doświadczenia zawodowego psychoanalityka i terapeutki, zawiera opis oddziaływania przemocy moralnej na najsłabszą i bezbronną istotę w rodzinie – dziecko.

³ Ibidem, s. 15.

⁴ Por. A. Miller, *Zniewolone dzieciństwo. U źródeł tyranii*, Poznań 1995, s. 113-117.

⁵ M. F. Hirigoyen, op. cit., s. 21-22.

⁶ Ibidem, s. 30.

Wśród wielu badaczy zajmujących się zjawiskiem przemocy w rodzinie i okolicznościami warunkującymi jej powstanie oraz rozwój istnieje pogląd, iż powyższe funkcjonuje na zasadzie błędnego koła, które ciężko jest przerwać, bowiem wykazuje ono tendencje do przechodzenia z pokolenia na pokolenie.

Podobnego zdania jest autorka *Molestowania moralnego*, która wyszczególnia dwa rodzaje przemocy moralnej ukierunkowanej na dziecko tj. przemoc charakteryzującą się bezpośrednim oddziaływaniem i przemoc pośrednią.

Pierwsza z wymienionych scharakteryzowana została jako objaw „świadomego lub nieświadomego odrzucenia dziecka przez jednego z rodziców. Rodzic usprawiedliwia się, tłumacząc, że to w interesie dziecka oraz w celach wychowawczych, ale w rzeczywistości dziecko mu przeszkadza, musi więc zniszczyć je psychicznie, aby przez to uchronić siebie”⁷.

Sytuacje te przeważnie mają miejsce w momentach tzw. uprzedmiotowienia dziecka. Przeszkadza, ponieważ zajmuje szczególne miejsce pomiędzy rodzicami. W tym przypadku podkreślona została absurdalność sytuacyjna „besztamy dziecko, ponieważ jest niezręczne lub nie takie, jak należy; staje się więc ono jeszcze bardziej niezręczne i w jeszcze mniejszym stopniu spełnia oczekiwania rodzica. Nie dlatego poniżamy dziecko, że jest niezdarne, stało się niezdarne, ponieważ było poniżane. Odrzucający rodzic szuka i w sposób nieuchronny znajduje uzasadnienie (moczenie nocne, zły stopień w szkole) dla odczuwanej przez siebie agresji, ale to samo istnienie dziecka, nie zaś jego zachowanie, wyzwała tę przemoc”⁸.

Kolejny rodzaj przemocy jest wynikiem przeniesienia na dziecko agresji, która pierwotnie skierowana była na współpartnera. „Dzieci są ofiarami, ponieważ są pod ręką i zachowują postawę solidarności wobec rodzica, który jest atakowany. Atakuje się je jako dzieci tego drugiego. Ponieważ bierze się je na świadków w konflikcie, który ich nie dotyczy, spada na nie cała nieżyczliwość przeznaczona dla drugiego z rodziców. Z kolei, zraniony partner, nie mogąc odreagować wobec swojego agresjo-

⁷ Ibidem., s. 42.

⁸ Ibidem., s. 43.

ra, przenosi na dzieci całą agresję, która nie mogła znaleźć ujścia gdzie indziej”⁹.

Zapewne każde z nich nosi w sobie część cierpienia i doznanych krzywd, które w późniejszym czasie przeniesie na inną osobę (odtworzy), jeżeli nie znajdzie w porę rozwiązania w sobie samym.

Molestowanie w przedsiębiorstwie (w miejscu pracy) to druga część tematyczna poruszona przez autorkę w rozdziale pierwszym. Można śmiało twierdzić, że chyba nikt dotąd tak wnikliwie i z determinacją nie zgłębiał problematyki przemocy moralnej w miejscu wykonywania obowiązków pracowniczych (służbowych).

Dlatego też, mając na względzie specyfikę problemu, pozwolę sobie na bardziej szczegółowe przedstawienie powyższych zagadnień.

Już w pierwszych słowach, dla wyjaśnienia i pełnego rozumienia przez czytelnika poruszanych treści, autorka definiuje molestowanie moralne w miejscu pracy traktując ową czynność jako „wszelkie działania o charakterze nadużyć, które przejawiają się w formie zachowań, słów, aktów, gestów czy pism, mogących godzić w osobowość, godność czy integralność fizyczną lub psychiczną osoby, stanowiąc groźbę dla jej zatrudnienia lub wpływając na pogorszenie atmosfery w pracy”¹⁰.

Rodzaj swoistej „wojny psychologicznej” uprawianej przez agresora zwykł zawierać przede wszystkim celowe, ukierunkowane nadużywanie posiadanej władzy (w związku z zajmowanym stanowiskiem służbowym) oraz manipulację (w szerokim tego słowa znaczeniu) o bardziej podstępny charakter.

Rozważając zachowania sprawcze naszego agresora spotykamy się z twierdzeniem ze strony M.F. Hirigoyen, że w „początkowej fazie osoby, przeciwko którym jest ono wymierzone, nie chcą się nim przejmować, lekko traktując ukłucia i szykany. Następnie ataki te się mnożą, a ofiara jest regularnie przypierana do muru, poniżana oraz poddawana przez dłuższy czas wrogim działaniom”¹¹.

Rozmyślenia czynione przez sprawcę ukierunkowane są w większościści wypadków na wywołanie u ofiary stanu dezorientacji i niepokoju.

⁹ Ibidem, s. 38.

¹⁰ Ibidem, s. 52.

¹¹ Ibidem, s. 53.

Zdezorientowanie (oraz doprowadzanie do popełniania błędów) wywoływane jest umyślnym wykorzystywaniem przeciwko ofierze wszystkiego, co robi, mówi, myśli i czuje, z kim przebywa itd. Powyższe, nawet gdyby było pozytywnym, uczciwym, szlachetnym, jest zawsze negatywnie oceniane przez agresora, który nie może (i nie chce) zagwarantować ofierze odrobiny poczucia własnej godności i wartości.

Najczęściej do molestowania moralnego dochodzi w okolicznościach, kiedy pracownik styka się, na co dzień z autorytaryzmem szefa i odmawia podporządkowania się jego woli przepełnionej dyktatem.

Zdolność i odwaga do przeciwstawienia się władzy, mimo wywieranej presji ze strony przełożonego oraz osób trzecich (schlebiających mu często w zamyśle osiągnięcia własnych korzyści), sprowadza automatycznie „butnego i nielojalnego” pracownika do roli celu – ofiary. Oczywiście odrzucamy w tym momencie wszelkie przejawy bezzasadnego oportunistu i malkontenctwa.

Tym czasem (jak twierdzi autorka książki) „ofiarami nie są bumelanci, przeciwnie, jest wśród nich wiele osób skrupulatnych, odznaczających się wręcz patologiczną pracowitością. Właśnie ci pracownicy – zaangażowani w pracę zostają w biurze po godzinach, nie wahają się pracować w weekendy i przychodzą do pracy nawet wtedy, gdy są chorzy”¹². Jednak poświęcenie własnego czasu wolnego (często kosztem rodziny), zdrowia, zapału, chęci uczynienia wszystkiego, co jest możliwym, dla podniesienia efektywności i wydajności wykonywanej pracy pozostaje niezauważonym, a nawet podlega niestosownie krytycznym uwagom ze strony agresora dotyczącym niewłaściwej organizacji wykonywanej pracy. Nie ma tu mowy o rekompensacie w postaci dostrzeżenia chęci, woli pracy i poświęcenia ze strony pracownika. A przecież zwykle słowa uznania i zrozumienia odniosłyby większy skutek niż największa nagroda pieniężna.

Molestowana jednostka, z dnia na dzień, przestaje być zdolna do pełnego zachowania maksymalnej, oczekiwanej jakości swojej pracy. Powoli ztraca swoją indywidualność i posiadane walory stając się niezauważoną oraz nieskuteczną w działaniu, przez co naraża się na dalszą

¹² Ibidem, s. 55.

uzasadnioną krytykę. Łatwo się wówczas z nią rozstać z powodu niekompetencji czy uchybień zawodowych, a o to przeważnie chodzi.

Gdyby jednak jej psychika okazała się na tyle mocna i niewzruszona na niecie knowania agresora zawsze można rozpuścić wici wśród personelu pracowniczego, że jest osobą niekompetentną, pasywną, dbającą w pierwszym rzędzie o interes własny. „Ponieważ się unosi, mówi się o niej, że ma charakterek. To opinia, która będzie się za nią ciągnąć przez wszystkie kolejne stanowiska”¹³.

Przechodząc do źródeł molestowania moralnego w zakładzie pracy M.F. Hirigoyen bezpardonowo i w sposób bezpośredni określa, że niekiedy jest nim „uczucie zazdrości względem kogoś, kto posiada coś, czego nie mają inni (uroda, młodość, bogactwo, komunikatywność). Często dotyczy to młodych, świetnie wykształconych osób, których zwierzchnicy nie mają porównywalnego z nimi przygotowania. Ataki między kolegami z pracy mogą mieć także swe źródła w osobistej niechęci, wynikającej z przeszłości każdego z nich, lub też z rywalizacji – jeden z nich próbuje przedstawić się w jak najlepszym świetle kosztem drugiego”¹⁴.

Na kolejnych stronach autorka czyni aluzję wszystkim odpowiedzialnym za politykę kadrową w przedsiębiorstwach twierdząc dobitnie, że proces molestowania potęgowany jest przez brak kompetencji szefów (przełożonych) niższego szczebla nie posiadających kwalifikacji, kompetencji, predyspozycji menedżerskich. „Zazwyczaj mianuje się szefem osobę posiadającą najwyższe kompetencje zawodowe, nie zaś tę, która najlepiej potrafi kierować zespołem. Choć często są to ludzie kompetentni, wielu z nich nie wie, czym tak naprawdę jest kierowanie zespołem. Nie mają oni również świadomości problemów, jakie wynikają z ich funkcji. A jeśli są tych problemów świadomi, bardzo często się ich boją, ponieważ nie wiedzą, jak się zachować”¹⁵.

Niestety, jak zostało to dobitnie zauważone, najwyższe kompetencje zawodowe (często odzwierciedlane stażem pracy) nie są tożsame z umiejętnością i zdolnością do kierowania zespołem ludzkim. Sama liczba lat

¹³ Ibidem, s. 57.

¹⁴ Ibidem, s. 57-58.

¹⁵ Ibidem, s. 59.

pracy i doświadczenia nie wystarcza jeszcze do osiągnięcia sukcesu kierowniczego.

Akcent został położony (co uważam za bardzo słuszne) na posiadanie walorów menedżera dostrzegającego podmiotowość podległych mu pracowników, nie zaś na niewiedzę kierowania zespołem opartą na starych, przeżytych i nie odpowiadających współczesnej dobie metodach pracy, które w większości wypadków jeszcze się stosuje, uważając je za skuteczne.

Zaskakujące swą bezpośredniością treści znajdujemy przy tematyce podwładnego atakowanego przez zwierzchnika. W celu ich zobrazowania posłużę się słowami autorki. „Tego typu sytuacja zdarza się zazwyczaj często w klimacie, w którym przyjęte jest dawanie pracownikom do zrozumienia, że mają akceptować wszystko, aby utrzymać swoje miejsce pracy. Firma zezwala jednostce na kierowanie podwładnymi za pomocą despotycznych lub perwersyjnych metod, ponieważ jest to dla niej korzystne lub też nie przywiązuje do tego zbytnej wagi. Konsekwencje takiej postawy są dla podwładnego brzemiennie w skutkach.

Może to być po prostu nadużycie władzy: zwierzchnik zbyt wykorzystuje swoją pozycję w hierarchii i z obawy, że może stracić nad podwładnymi kontrolę, stosuje wobec nich psychiczny terror. Tak właśnie wygląda władza szefów niskiego szczebla. Mogą to być również perwersyjne działania osoby, która ma potrzebę niszczenia innych po to, aby samej się dowartościować, lub która, aby istnieć, musi znaleźć sobie koźła ofiarnego”¹⁶.

Po tak jednoznacznie brzmiących stwierdzeniach (opartych zapewne o wieloletnie doświadczenia psychiatry, psychoanalityka i terapeuty) autorka wprowadza czytelnika w meandry metod i sposobów stosowanych przez agresorów w celu uniemożliwienia ofierze podjęcia jakichkolwiek reakcji. Aby utrzymać władzę, a tym samym kontrolować drugą osobę stosuje się z pozoru niewinne manewry, których siła i natężenie rośnie wraz ze wzrostem przeciwstawiania się im przez pracownika. W pierwszym stadium skrzętnie pozbawia się go zmysłu krytycznego, aby nie mógł się rozeznaczyć, kto ma rację, a kto nie (kto mówi prawdę, a kto kłamie).

¹⁶ Ibidem, s. 61.

Metody temu służące są przeróżne np. stresuje się go bez ustanku, nadzoruje dla samego nadzorowania, bezpodstawnie łaja, utrzymuje w poczuciu stałej niepewności i ciągłego zagrożenia. Jednak najistotniejszym jest fakt, że nie informuje się go o niczym, co pomogłoby mu zrozumieć, o co tak naprawdę chodzi. Stąd często niedoszłe jeszcze ofiary zadają sobie pytania: „O co mu chodzi? Czego on ode mnie chce?”, na które nie znajdują przeważnie odpowiedzi.

Następnie, kolejno po sobie, występują niżej podane etapy, których wspólnym mianownikiem jest odmowa komunikowania.

Odmowa komunikacji wprost ma miejsce wówczas, gdy agresor odmawia wyjaśnienia swojej postawy, swojego zachowania – postępowania. „Odmowa ta paraliżuje ofiarę, która nie może się bronić, co z kolei umożliwia agresorowi kontynuowanie ataków”¹⁷.

Dzięki odmowie nazwania konfliktu po imieniu, nawiązania dialogu, który mógłby przerodzić się w żywą dyskusję, uniemożliwia się znalezienie rozwiązania zaistniałej, toksycznej sytuacji. Powyższe zmierza przede wszystkim do zachwiania prawidłowego rozumowania, postrzegania, reagowania przez „niesforenego” pracownika. Sytuacja zaczyna się dla niego dramatyzować w momencie, gdy ma on skłonności do samoobwiniania się np. „Co ja źle zrobiłem? Co on ma mi do zarzucenia?”.

Generalnie stawiane zarzuty są pełne dwuznaczności, dające się różnie interpretować, a przez swoją niejasność i nieprecyzyjność dają pole manewru agresorowi (zawsze może on stwierdzić, że nie o to mu chodziło, co innego miał na myśli). Bywają i takie, które formułowane są na zasadzie paradoksów np. „Cenię pana wiedzę i przygotowanie, ale jest pan beznadziejny”.

Dyskwalifikowanie istnieje dzięki agresji wyrażonej „w sposób ukryty i w formie komunikatów niewerbalnych: pełne irytacji westchnienia, wzruszenia ramionami, pogardliwe spojrzenia, niedopowiedzenia, przemilczenia wyprowadzające z równowagi czy niezyczliwe aluzje, złośliwe uwagi”¹⁸.

Dodatkowo deprecjonowanie ofiary może odbywać się poprzez niepatrzenie na kogoś podczas rozmowy z nim (osoby zajmujące się nie-

¹⁷ Ibidem, s. 62.

¹⁸ ibidem, s. 63.

werbalną sferą ludzkiego zachowania mogłyby zapewne podać wiele interpretacji i powodów takiego zachowywania się), nie odpowiadanie na zwyczajowo przyjęte powitanie, zwracanie się do osoby trzeciej z uszczypliwymi uwagami na temat ofiary, stosowanie dokuczliwych żartów, drwin, szyderstwa, których prawidłową interpretację kwituje się stwierdzeniem braku poczucia humoru – nieznajomością na żartach.

Deprecjonowanie może odbywać się poprzez zasianie wątpliwości w umysłach osób trzecich podlegające na wprowadzeniu dwuznaczności i niedomówień na temat osoby atakowanej. Wówczas „ośmiesza się ją, upokarza, szydzi z niej, aż utraci ona wiarę w siebie. Stosuje się także oszczerstwa, kłamstwa i niedopowiedzenia o nieżyczliwym zabarwieniu. Manewruje się tak, aby ofiara o nich wiedziała, nie mogąc jednocześnie przed nimi się bronić”¹⁹.

Izolowanie opiera się właściwie na starej prawdzie rodem z pól bitewnych: „chcesz wygrać z przeciwnikiem – odetnij go od jego sprzymierzeńców”. Autorka zgrabnie ujmuje powyższe twierdząc, że „w osamotnieniu o wiele trudniej jest się bowiem buntować, szczególnie wówczas gdy daje nam się do zrozumienia, że wszyscy są przeciwko nam. Poprzez insynuacje i celowo afiszowane preferencje, wywołuje się zazdrość, przeciwstawiając jednych drugim, oraz siebie niezgodę. Destabilizowanie kogoś jest w ten sposób dziełem zawistnych kolegów, a więc prawdziwy agresor może powiedzieć, że nie stało się to za jego sprawą”²⁰.

Buntowanie jednych przeciwko drugim to sztuczka stara jak świat, jednak przynosząca niestety zamierzone efekty. Bywa tak, iż agresor uwypuklając swoją ważność oraz posiadane koneksje, wpływy nastawia jednych podwładnych przeciwko drugim poprzez obietnicę szybszego awansu, obdarowania osobistymi względami, pomocy w potrzebie, itd. Jednak nie wie jak bardzo się ośmiesza i ile traci w oczach pracowników, którzy wierzą nie jemu, lecz sobie wzajemnie. A to rzutuje bardzo długo na jego wizerunek.

Izolowanie może charakteryzować się także nie przydzielaniem ofierze żadnych obowiązków w sytuacji, kiedy inni współpracownicy mają ich zbyt wiele, co nie daje możliwości przeczytania gazety, wcze-

¹⁹ Ibidem, s. 64.

²⁰ Ibidem, s. 64.

śniejszego pójścia do domu, itp. Nie bierze ona udziału w towarzyskich spotkaniach po pracy, jej udział w spotkaniach (odprawach) jest zbędny, a o wszelkich informacjach dotyczących jej osoby (jej sytuacji w firmie) jest powiadamiana w sposób bardzo oficjalny.

Szykanowanie polega na stawianiu bezużytecznych, degradujących zadań do wykonania. Opiera się ono również „na wyznaczaniu komuś zadań niemożliwych do wykonania i zmuszaniu go do pozostawiania w pracy po godzinach i do pracy w weekendy, aby wyrzucić to jakże pilne sprawozdanie do kosza”²¹.

Popychanie do błędu to sprytny w swej naturze sposób dyskredytowania kogoś, pozwalający w następstwie na stosowanie krytyki, kpin, a nawet poniżania. Wszystko to po to, aby wyzwolić w podmiocie (na który kierowana jest agresja) poczucie złego mniemania o sobie, świadomość własnej małości itp. Często kwitowane jest ze strony agresora następującym stwierdzeniem: „Patrzcie. To zupełny nieudacznik, nie będący w stanie prawidłowo wykonać najprostszej rzeczy”.

Stawiając sobie pytanie o punkt wyjścia molestowania moralnego w miejscu pracy dowiadujemy się ze słów autorki, iż najczęściej zjawisko to występuje na płaszczyźnie wzajemnych relacji pomiędzy zwierzchnikiem podwładnym, jak też wówczas, gdy „ktoś doprowadza swą ofiarę do stanu całkowitej bezsilności, aby ją potem całkiem bezkarnie atakować, wiedząc, że jest bezbronna”²².

Bezspornie punktem wyjścia powyższego jest nadużywanie posiadanej władzy. Jako zjawisko istniało praktycznie od zawsze, jednak w dobie obecnej (zdaniem autorki) występuje ono często w zamaskowanej formie. Kierownicy werbalnie zachęcają do pełnej autonomii, aktywności i inicjatywy, jednak w praktyce wymagają całkowitego podporządkowania się oraz zupełnego posłuszeństwa²³. Usystematyzowani na pośrednich szczeblach przełożenia szefowie nadużywają władzy dla dowartościowania się, zrekompensowania sobie swej słabo ugruntowanej pozycji, zaspokojenia potrzeby dominacji – co ułatwiają im podwładni

²¹ Ibidem, s. 65.

²² Op. cit., s. 67.

²³ Ibidem, s. 68.

znosząc ich z obawy zwolnienia z pracy lub braku możliwości przeniesienia się gdziekolwiek indziej.

Człowiek mały wśród karłów czuje się wielki. Dlatego też najdogodniejszymi warunkami dla bytowania szefów „średniej lub pośredniej ważności” jest wymóg bezwzględного posłuszeństwa, całkowitego przyznawania im racji (z uwagi na dogmat o ich nieomyślności) oraz ciągłe uzewnętrznianie, w duchu pokory i uniżenia, naszej wdzięczności za to, że chcą jeszcze z nami pracować.

„Jednak szef niskiego szczebla czy nawet dyrekcja trwają w złudzeniu, że w ten sposób uzyskają maksymalną rentowność. A przecież szczęśliwi pracownicy są bardziej wydajni”²⁴. Chodzi tu po prostu o to, by zniszczyć słabszego od siebie.

Jako drugi punkt wyjścia molestowania moralnego w miejscu pracy autorka wymienia tzw. perwersyjne manewry ze strony agresora.

Mechanizm jego funkcjonowania opiera się w tym przypadku na włączaniu się do jakiejś grupy i zjednywaniu sobie poszczególnych jej członków. Jeżeli jakaś osoba nie da się w to wciągnąć, jest izolowana i traktowana jak kozioł ofiarny, poddawany przez pozostałych wiecznym krytykom, plotkom, obmowom.

„Grupa jest wtedy pod wpływem osobnika perwersyjnego i naśladuje go w jego cynizmie braku szacunku. Poszczególne jednostki nie tracą przez to wszelkiego zmysłu moralnego, jednak w momencie, gdy uzależniają się od indywidualum pozbawionego skrupułów, zatracają jakikolwiek krytycyzm”²⁵.

Za sprawą tychże poczynań ofiara zaczyna stopniowo (sukcesywnie) zatracać wiarę w siebie, a czasem, w kulminacyjnym stadium zagubienia i utraty poczucia własnej stabilności, zaczyna przyznawać rację swojemu agresorowi: „Jestem do niczego, jestem zerem, jestem nie na poziomie, nie daję sobie rady, nie potrafię niczego zrobić!”.

Środowisko pracy, w którym zachodzą opisywane dotąd incydenty, M.F. Hirigoyen podzieliła na dwie zasadnicze kategorie.

Pierwsza z nich to firma, która się nie wtrąca. Dla jej pełnego zobrazowania pozwolę sobie przytoczyć fragment tekstu autorki. „Tego

²⁴ Ibidem, s. 68.

²⁵ Ibidem, s. 70.

typu postępowanie jest możliwe tylko wtedy, gdy firma przymyka oczy lub wręcz do niego zachęca. Są dyrekcje, które potrafią odwoływać się do autorytarnych metod, gdy pracownik jest niekompetentny, a jego wydajność niewystarczająca, lecz nie umieją [bądź nie chcą – R.L.] napomnieć pracownika, który nie szanuje innych i który zachowuje się w sposób obelżywy wobec kolegów, czy podwładnych. Szanuje się sferę prywatności, nie wtrącając się w nią, gdyż przyjmuje się, że pracownicy są na tyle dorośli, że sami powinni sobie z nią poradzić. Nie szanuje się jednak tym sposobem samej jednostki²⁶.

W takich warunkach pojedynczy osobnik, który nie jest w pełni kontrolowany przez firmę, może całkiem bezkarnie niszcząco manipulować poszczególnymi jednostkami w celu zdobycia, bądź utrzymania posiadanej władzy (zajmowanego stanowiska). Pod płaszczykiem sumienności, rzetelności i pełnego oddania firmie tworzących jego obraz jako doskonałego szefa, może uprawiać zgoła odmienną politykę posuwając się nawet do ingerencji w prywatną sferę życia osobistego (intymnego) swoich podwładnych.

Zdaniem M.F. Hirigoyen „istnieje kilka sposobów pozbycia się pracownika, który przeszkadza, nawet wtedy, gdy nie ma mu się nic do zarzucenia:

- restrukturyzacja działu pociąga za sobą likwidację miejsca pracy: można więc dać mu wypowiedzenie z powodów ekonomicznych,
- daje mu się trudne zadanie do wykonania, co pozwala znaleźć u niego słabe punkty, po czym można go zwolnić z powodu niedopełnienia obowiązków służbowych,
- można go także molestować psychicznie, doprowadzając do załamania i złożenia wypowiedzenia²⁷.

Drugim z wymienionych środowisk pracy jest firma popierająca perwersyjne metody. Jest ona strukturą wychodzącą z założenia, że cel uświęca środki i jest gotowa na wszystko (łącznie z destrukcją jednostek) dla osiągnięcia swoich celów. Wielu, nie licząc się z ludźmi, zarządza za pomocą kłamstwa i strachu. Władza w ich rękach jest straszliwą bronią²⁸.

²⁶ Ibidem, s. 77.

²⁷ Ibidem, s. 81.

²⁸ Ibidem, s. 82-83.

Na zakończenie tematyki poświęconej molestowaniu moralnemu w miejscu pracy autorka dobitnie akcentuje, że „obowiązkiem kadry kierowniczej jest egzekwowanie szacunku dla jednostek” i przeciwdziałanie innym działaniom wymierzonym przeciw osobie, będących wynikiem rozluźnienia struktur organizacyjnych²⁹.

Drugi rozdział książki, zatytułowany „Relacja perwersyjna i jej protagoniści” zawiera treści wprowadzające czytelnika w mechanizm perwersyjnego „uwiedzenia”, przedstawia szczegółowo sposób komunikowania się agresora z ofiarą. Stanowi także o werbalnie stosowanej przemocy, przedstawia charakterystyki osobowościowe agresorów, a także jest przybliżeniem sylwetki ofiary molestowania moralnego.

Stwierdzenie „komunikacja” rodzi wydzwięk emocjonalny przemawiający za porozumieniem się, łączeniem, przybliżeniem ściśle określonych sytuacyjnie podmiotów. Podczas molestowania moralnego rzecz ma się zupełnie odwrotnie. Komunikacja uprawiana przez agresora nie służy łączeniu, lecz oddalaniu i czynieniu niemożliwej jakiegokolwiek wymiany zdań, spostrzeżeń, poglądów itp.

Odmowa komunikacji to zręczny sposób, aby przeszkodzić drugiemu w prawidłowym myśleniu, rozumieniu i reagowaniu. Wykorzystywany przede wszystkim do pogłębiania już istniejącego konfliktu, za którego istnienie obwinia się oczywiście ofiarę.

„Ofierze odmawia się prawa do tego, by została wysłuchana. Jej wersja faktów nie interesuje osobnika perwersyjnego, który nie chce jej słuchać”³⁰. Pozbawienie możliwości wypowiedzenia się prowadzi bez wątpienia do pogłębienia się i tak już istniejącej alienacji.

Deformacja języka jest sposobem wypowiedania się agresorów. W trakcie rozmowy ich głos jest zimny, monotony, bezdźwięczny, pozbawiony afektywnej tonacji, sprawiający odczucie pogardy, szyderstwa lub drwiny. Nawet podczas gwałtownej wymiany zdań osobnik perwersyjny nie podnosi głosu, pozwalając, aby jego rozmówca się denerwował. Jeszcze inną formą jest używanie technicznego, abstrakcyjnego, kwiecistego, dogmatycznego języka. Liczy się raczej forma niż treść,

²⁹ Ibidem, s. 86.

³⁰ Ibidem, s. 96.

trzeba sprawiać wrażenie uczonego, żeby wywołać zamęt w głowie rozmówcy³¹.

Często opiera się to na stosowaniu w mowie kilku – kilkunastu wyuczonych na pamięć zwrotów, sentencji, których potocznego znaczenia nie rozumie się, bądź po prostu nie zna.

Inny manewr polega na powoływaniu się na intencje partnera lub zgadywaniu jego ukrytych myśli tak, jakby osobnik perwersyjny lepiej od zainteresowanego wiedział, co ten ostatni myśli: „Dobrze wiem, że nienawidzisz Iksa, i robisz wszystko, aby go nie spotkać!”³².

Cytowany przez autorkę Chińczyk Sun Tse nauczał: „Sztuka wojenna jest sztuką zwodzenia, bowiem przez ciągle stwarzanie sprzecznego faktycznym stanem rzeczy pozoru, zwiększa się szanse na zwycięstwo”³³.

W kontaktach z ofiarą jej prześladowca generalnie nie posługuje się kłamstwem w ścisłym tego słowa znaczeniu. Woli jednak stosować kombinacje podtekstów i niedomówień, zmyślnie obliczonych na wywołanie nieporozumień wykorzystywanych na swoją korzyść.

Innym *modus operandi* jest kłamstwo pośrednie z jego strony, polegające na udzielaniu nieprecyzyjnych lub mijających się z zadawanymi pytaniami odpowiedzi. Ze względu na to, iż atak jest najlepszą formą obrony, zastosowanie mają także odpowiedzi w formie ataku, w celu odwrócenia uwagi od głównego problemu. Nie należy do rzadkości tzw. czepianie się szczegółów, w których relacjonowaniu upatruje się kłamstw ze strony ofiary powtarzając jej z uporem maniaka „Kłamie Pan Panie Iks! Dlaczego Pan ciągle kłamie Panie Iks?! Nie ma Pan odwagi przyznać się do kłamstwa!”.

„Prawda czy kłamstwo nie ma dla jednostek perwersyjnych większego znaczenia: prawdą jest dla nich to, co mówią w danym momencie”³⁴.

Żonglowanie szyderstwem, drwiną i pogardą to kolejny model sprawczego zachowania się agresora. Pogarda odnosi się do znienawidzonego pracownika – tego, co myśli, czuje i robi. Obejmuje również osoby z otoczenia poszkodowanego, zwłaszcza te, które solidaryzują się

³¹ Ibidem, s. 98-99.

³² Ibidem, s. 99.

³³ Ibidem, s. 100.

³⁴ Ibidem, s. 101.

z nim. „Pogarda to broń słabych, jest ona obroną przed niepożądanymi uczuciami. Jednostka chowa się pod maską ironii i żartu”³⁵. Szyderstwo to wyśmiewanie się z wszystkiego i wszystkich, jest to sposób bycia stwarzający nieprzyjemną atmosferę wpływającą negatywnie na szczerłość komunikacji.

Wszelka agresja odbywa się po cichu, poprzez aluzje, podteksty i przebiega w taki sposób, by nie można było jednoznacznie stwierdzić kiedy się zaczęła i czy rzeczywiście jest to agresja.

Zdaniem autorki, w celu wyprowadzenia z równowagi drugiej osoby wystarczy:

- wyśmiewać się z jej przekonań, poglądów politycznych, gustów,
- nie zwracać się do niej ani słowem,
- ośmieszać ją publicznie,
- oczerniać ją przed innymi,
- pozbawiać ją jakiegokolwiek możliwości wypowiedzenia własnej opinii,
- drwić z jej słabych punktów,
- czynić złośliwe aluzje nigdy ich nie tłumacząc,
- poddawać w wątpliwość jej zdolność sądzenia i decydowania³⁶.

Celem stosowania paradoksu jest sprawienie, że osoba poszkodowana zaczyna zaprzeczać sama sobie. Jest to skuteczny sposób na zdeorientowanie drugiej osoby, polegający między innymi na rozsiewaniu mniej lub bardziej niewinnych faktów z życia codziennego, przekazywaniu napięcia i wrogości bez wypowiedzania czegokolwiek pod adresem drugiej osoby np. ataki manifestujące wyładowanie agresji na przedmiotach martwych: trzaskanie drzwiami, rzucanie przedmiotami, uderzenie pięścią w stół itp.

Dyskwalifikowanie polega na odmawianiu drugiej osobie jakiegokolwiek wartości oraz na stałym powtarzaniu, że się nie liczy aż do momentu, gdy ofiara sama zacznie w to wierzyć.

Dzieje się to najpierw na poziomie komunikacji niewerbalnej: pogardliwe spojrzenia, znużone westchnienia, wyprowadzające z równo-

³⁵ Ibidem, s. 102.

³⁶ Ibidem, s. 104.

wagi i niezyczliwe aluzje, niedomówienia, złośliwe uwagi oraz ukrywane pod postacią żartu i kpin – niestosowne krytyki³⁷. Efektem finalnym przeważnie są twierdzenia o treści „Jest pan beznadziejny (do niczego). Oprócz mnie nikt inny by cię nie chciał. Żeby nie ja do niczego byś nie doszedł. Jesteś zupełnym zerem” itp.

Dzielić, aby skuteczniej rządzić to kolejna metoda umyślnego poróżniania pracowników. Największą rozkosz sprawia agresorowi widok niszczenia jednej osoby rękoma osoby drugiej oraz towarzyszenie tej walce, z której on wychodzi wzmocniony. Nie ma chyba osoby, która nie spotkała się bezpośrednio lub pośrednio z tego typu zjawiskiem.

Na terenie firmy powyższe opiera się generalnie na stosowaniu plotek, niedopowiedzeń, rozdawaniu preferencji jednym kosztem drugich, a także rozgłaszaniu pogłosek, które ranić będą ofiarę nie zdradzając źródła swego pochodzenia np. rozgłaszanie wieści, że Pan Iks romansuje z Panią Igręk, bo często spotykają się na terenie zakładu, rozmawiają ze sobą, przebywają razem, itd.

Cytowany Sun Tse mówił: „Rozsiewajcie niepokój w rządzie przeciwnika, wzniecajcie niesnaski wśród przełożonych, budząc zawiść i nieufność, prowokujcie spadek dyscypliny i niezadowolenie (...). Śmiertelny rozłam to taki, przez który próbujemy, używając tendencyjnych pogłosek, zdyskredytować w oczach dworu wrogięgo władcy jego własnych wodzów, ściągając na nich podejrzenie”³⁸.

Mamy możliwość zaobserwować jak pomimo minionych wieków słowa te nie straciły nic z praktycznej aktualności.

Narzucić swą władzę to stworzyć niepodważalne przekonanie, że się wie najlepiej, jest się w posiadaniu jedynej prawdy (czasem zachowanie takie sprawia wrażenie posiadania wyłączności, patentu na prawdę).

W ten oto sposób osobnicy perwersyjni przyciągają do siebie (niczym światło ćmy) tych, którym brakuje w życiu pewności siebie, mających skłonności do ugodowego przyznawania racji innym. Przy agresorach zyskują oni iluzoryczne poczucie bezpieczeństwa i przetrwania, szybszej kariery w zamian za lojalność.

³⁷ Ibidem, s. 108.

³⁸ Ibidem, s. 109.

W dalszej części opisywanego rozdziału dowiadujemy się, że akty molestowania moralnego najczęściej objawiają się poprzez okazywanie ofierze nienawiści, przemocy w działaniu (szyderstwa, podteksty, protekcyjnalna postawa, zniewagi) oraz tzw. przyparcie do muru polegające na sprowokowaniu do działań przeciwko sobie, co w następstwie pozwala na oskarżenie ofiary o to, że jest „zła”.

Idealem dla agresora jest, aby atakowany stał się „zły”, gdyż przekształca to perfidię w coś normalnego, będącego udziałem wszystkich. Próbuje zaszczyć drugiemu to, co w nim samym jest złe. Jego siła destrukcyjna opiera się na propagandzie, przy pomocy której stara się udowodnić całemu otoczeniu, że atakowana jednostka jest „zła” i tym samym przypisywanie jej wszystkich win jest słuszne, prawidłowe a wręcz pożądane i normalne³⁹. On sam uchodzi wówczas za wzór uczciwości i „ucieleśnienie wszelkich cnót moralnych”, lecz wystarczy odrobina szczerych chęci, rozsądku i abstrakcyjnego myślenia, by stwierdzić, że „nie wszystko złoto, co się świeci”.

Należałoby zastanowić się, dzięki jakim mechanizmom Pan Iks osiąga sukcesy zawodowe? Czy przyczynia się do tego autentyczna pracowitość, zdolności i predyspozycje menedżerskie, czy może niewidoczna pokrętność, szukanie „haków”, drobne prowokacje i szantaże, pomówienia, itp.?

Zagłębiając się dalej w lekturę czytelnik ma możliwość poznania poszczególnych typów charakterologicznych sprawców molestowania moralnego, do których autorka zalicza przede wszystkim: neurotyków, megalomanów, paranoików, a także typy o osobowości narcystycznej. Wspólnym ich mianownikiem jest najczęściej chęć zniszczenia w drugiej osobie jej poczucia własnej wartości i wiary we własne siły, aby tym sposobem przede wszystkim siebie dowartościować.

Rozpatrując sylwetkę agresora przez pryzmat nieodpowiedzialności możemy pokusić się o stwierdzenie, iż „zepchnięcie winy na drugiego, oczernienie go – żeby uchodził za złego, pozwala mu nie tylko się wyładować, ale także wybielić. Za wszystko, co się źle układa, odpowiedzial-

³⁹ Ibidem, s. 121.

ni są inni. Bronią się za pomocą mechanizmu projekcji. Bronią się także zaprzeczając rzeczywistości”⁴⁰.

W dalszej części autorka opisuje sylwetkę ofiary molestowania moralnego zarówno w środowisku pracy, jak i w życiu rodzinnym. Odpowiada na pytania dotyczące przyczyn zawładnięcia daną osobą, wymienia sylwetki osobowościowe podmiotów posiadających szczególne predyspozycje do bycia ofiarą, przytacza i omawia wpływ specyficznych cech charakteru tj. pracowitość, witalność, skrupulatność, otwartość, szczerłość itp. na zachowanie się agresora.

Powyższe pozwala na wysnucie twierdzenia, że najlepszą ofiarą jest osoba sumienna, pracowita, o dużym potencjale sił witalnych, jednak posiadająca jedną wadę – naturalną skłonność (zdolność) do obwiniania się⁴¹.

Rozdział trzeci charakteryzowanej publikacji zatytułowany został „Konsekwencje molestowania moralnego dla ofiary oraz opieka nad nią”. Już sam tytuł rozdziału dobitnie świadczy o specyfice problematyki poruszanej w jego treści.

Czytelnik ma pełną możliwość korzystania z ogromnej wiedzy w przedmiocie skutków i sposobu niwelowania ich, a także zapobiegania im, dzięki ogromnemu doświadczeniu zawodowemu autorki.

Oprócz konsekwencji fazy zawładnięcia ofiarą (ustępstwa, konfuzja, wątpienie, stresy, lęki, izolacja) i konsekwencji długoterminowych (szok, rekompensacja, separacja, wtórna wiktyimizacja) uzyskujemy szereg praktycznych, sprawdzonych porad dla osób molestowanych w pracy, dla partnerów i ich rodzin, a także zapoznani jesteśmy z opieką psychologiczną (wskazaniami, co do sposobu prowadzenia terapii psychologicznej) podejmowaną w stosunku do osób poszkodowanych.

Ze względu na wymogi objętościowe nałożone przez wydawcę nie było możliwym zaprezentowanie całości tematyki poruszanej przez Marie-France Hirigoyen w publikacji pt. *Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym*.

Zważywszy na fakt, że „wyobraźnia ludzka nie zna granic, gdy chodzi o to, by zniszczyć w drugim człowieku pozytywne wyobrażenie o sobie; można w ten sposób ukryć swe własne słabości, stawiając się

⁴⁰ Ibidem, s. 131-132.

⁴¹ Ibidem, s. 140.

w pozycji wyższości”⁴², konkludując opisywaną tematykę pozwolę sobie podzielić się jeszcze jedną refleksją. Nikt nie jest wyalienowany ze społeczeństwa i pozostawiony samemu sobie – żadna jednostka ludzka, czy też struktura organizacyjna. Dlatego też każdy powinien przeczytać tę książkę, by nie stać się pokrzywdzonym lub sprawcą molestowania moralnego.

⁴² *Ibidem*, s. 201.

kmdr ppor. Ireneusz Bieniecki

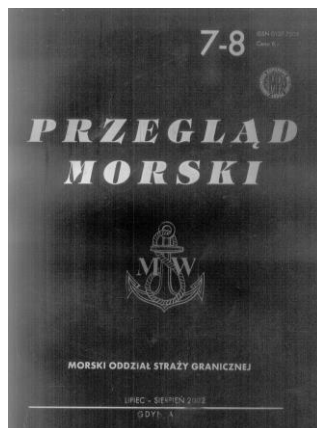
Morski Oddział SG
w Gdańsku

Nowe wydanie „Przeglądu Morskiego” nr 7-8,
Gdynia 2002, ss. 146.

Kolejny podwójny numer (7-8) miesięcznika wydawanego przez Dowództwo Marynarki Wojennej w całości poświęcony został zagadnieniom ochrony granicy morskiej RP w latach 1920-2001. Autorami poszczególnych artykułów są funkcjonariusze Morskiego Oddziału Straży Granicznej (MOSG) aktualnie pełniący służbę w tej formacji. Podjęcie przez redakcję tej cennej inicjatywy zasługuje na szczególne podkreślenie, bowiem w okresie 11 lat funkcjonowania Straży Granicznej (po rozwiązaniu w 1991 roku Wojsk Ochrony Pogranicza) nie ukazały się drukiem żadne specjalistyczne publikacje, które byłyby poświęcone w całości problematyce ochrony granicy morskiej na przestrzeni kilkudziesięciu lat. Główną część tego numeru (liczącego ponad 140 stron), na który składa się 8 artykułów, poprzedza słowo wstępne komendanta głównego Straży Granicznej – gen. bryg. Józefa Klimowicza.

W pierwszym artykule przedstawiono sprawy związane z ochroną granicy morskiej w latach 1920-1991 (do momentu powstania Straży Granicznej). Organizację ochrony polskiej granicy morskiej w latach II Rzeczypospolitej przez ówczesną SG oraz w latach 1945-1965 przez Wojska Ochrony Pogranicza (WOP) omawia kmdr por. dr Grzegorz Goryński (rzecznik prasowy komendanta MOSG).

Autorem kolejnych dwóch opracowań jest kmdr ppor. Ireneusz Bieniecki. Pierwszy artykuł przedstawia organizację i przebieg szkolenia specjalistów morskich dla WOP w latach 1945-1967; drugi – przybliży



czytelnikom działalność Morskiej Brygady Okrętów Pogranicza, która funkcjonowała w latach 1966-1991.

Zasadnicza część tego numeru „Przeglądu Morskiego” zawiera 5 opracowań dotyczących różnych płaszczyzn działalności MOSG w latach 1991-2001. Opracowania stanowią analizę następujących zagadnień:

- ◆ Morski Oddział Straży Granicznej (1991-2002) – kmdr por. dr Grzegorz Goryński;
- ◆ Jednostki pływające MOSG – kmdr por. dr Grzegorz Goryński;
- ◆ Prawne aspekty ochrony granicy morskiej i polskich obszarów morskich – ppor. Anna Lewczyk (st. specjalista wydziału przydzielonego MOSG);
- ◆ Współpraca międzynarodowa MOSG (1991-2001) – por. Bartosz Rutkiewicz (st. specjalista sekcji współpracy międzynarodowej MOSG);
- ◆ Ruch graniczny w przejściach granicznych na odcinku MOSG (1991-2001) – kmdr por. Edward Bukowski (naczelnik wydziału granicznego MOSG).

Cennym uzupełnieniem tego numeru jest pięć not biograficznych (wraz ze zdjęciami) osób najbardziej zasłużonych (zdaniem autorów) dla organizacji ochrony morskiego odcinka granicy państwowej. Czytelnik znajdzie tu życiorysy następujących osób:

- kmdr. por. inż. Romana Somnickiego – twórcy morskiej służby WOP (oprac. I. Bieniecki);
- kmdr. Henryka Romanka – dowódcy MBOP (oprac. I. Bieniecki);
- kmdr. dypl. Ludwika Siwka – dowódcy MBOP (oprac. I. Bieniecki);
- kontradmirała Stanisława Lisaka – pierwszego admirała w Straży Granicznej i komendanta MOSG (oprac. G. Goryński);
- kontradmirała Konrada Wiśniowskiego – obecnego komendanta MOSG (oprac. G. Goryński).

Wspomniany numer „Przeglądu Morskiego” z pewnością stanowi wartościową pomoc w poznawaniu dziejów formacji ochrony granic nie tylko dla funkcjonariuszy Straży Granicznej.

ks. mjr dr Zbigniew J. Kępa

CS SG w Kętrzynie

Policja-etyka-Kościół, red. E. Wiszowaty, G. Kędzierska
i W. Pływaczewski, Szczytno 2002, ss. 280

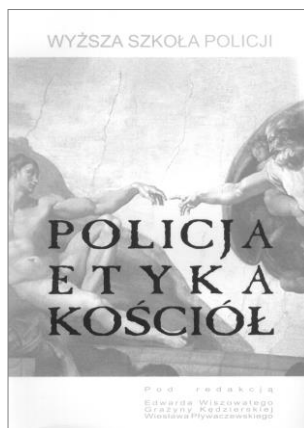
Książka *Policja-etyka-Kościół* w 10-lecie duszpasterstwa policyjnego

Istnieją książki, które jak kamienie milowe znaczą pewien etap rozwoju danej dziedziny wiedzy. Wytyczają one granice tego, co było *przed* od tego, co zaistniało *po* pewnej przełomowej bądź też symbolicznej dacie.

Duszpasterstwo Policji w Szczytnie w 2001 r. obchodziło 10-lecie swojego istnienia. Na prośbę komendanta Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie prof. Mieczysława Goettela arcybiskup warmiński Edmund Piszcz mianował 13 czerwca 1991 r. ks. Edwarda Wiszowatego kapelanem tej szkoły policyjnej. Skromny jubileusz obchodzony przez duszpasterstwo stał się okazją do zorganizowania w 2001 r. w Szczytnie międzynarodowej konferencji naukowej zatytułowanej „Policja-etyka-Kościół”. W centrum zainteresowania tejże konferencji znalazły się zagadnienia natury etycznej, moralnej i duszpasterskiej.

Jeżeli okres dziesięciu lat potraktujemy jako pewnego rodzaju „miłowy” etap policyjnej refleksji etycznej, to znaczące odcinki tej drogi wytyczają dwie publikacje: *Wybrane zagadnienia etyki policji* pod red. J. Czerniakiewicza (Szczytno 1995, wznowienie w 1997 r.) oraz *Etyka zawodowa policjanta* pod red. M. Roga (Szczytno 1999).

Wydane materiały pokonferencyjne *Policja-etyka-Kościół* są kontynuacją wcześniejszej refleksji etycznej na tematy zawodowe znacznie poszerzającą tę problematykę o nowe zagadnienia i o nowe ujęcia. Publikacja ta stanowi także doskonały punkt wyjścia do dalszych analiz.



Zgromadzony materiał został w książce podzielony na następujące działy: „Duszpasterstwo, religijność policjantów, świat wartości”, „Wokół policyjnego etosu”, „Varia” – czyli różne zagadnienia oraz „Promowanie wartości etycznych w Policji”. Wprowadzony podział jest raczej umowny i nieostry. Przykładem może być problematyka wartości, która pojawia się w wielu artykułach we wszystkich działach.

Wobec wielości artykułów i bogactwa prezentowanych w nich treści ograniczę się do zaprezentowania najciekawszych, moim zadaniem, wątków odnoszących się do etyki policyjnej, etosu policyjnego i duszpasterstwa policyjnego. Zwrócę także uwagę na te tezy, które wymagają pewnej korekty i prowokują do dalszych dyskusji.

Etyka policyjna w aspekcie wartości

We wprowadzeniu etyka policyjna została powiązana z odpowiedzialnością. Etyka – według redaktorów książki – jest wyrazem odpowiedzialności wobec człowieka i za człowieka. Zadaniem etyki jest pielęgnowanie wartości podstawowych, by był możliwy choćby elementarny konsensus celem budowania wspólnego dobra.

Jakie wartości ma pielęgnować etyka? A. Misiuk w artykule „System wartości moralnych w policji polskiej okresu międzywojennego” wyróżnił trzy czynniki mające wpływ na system wartości moralnych policjantów II RP, a mianowicie: specyfikę zawodową i społeczną służby policyjnej, uwarunkowania historyczne oraz determinanty prawnoustrojowe. Za najważniejsze wartości w okresie międzywojennym uznano patriotyzm i godność, prawosć charakteru z takimi cechami jak odwaga, sumienność, uczciwość i sprawiedliwość, a także nienaganny wygląd zewnętrzny oraz sprawność fizyczną policjanta. Funkcję bardzo przydatnej wskazówki, jakie wartości kultywować, stanowiły przykazania policyjne zatwierdzone w 1938 r.

E. Wiszowaty w artykule „Duszpasterstwo policji w Polsce w okresie międzywojennym i jego przywrócenie po 1989 roku” ukazał wartości kultywowane przez duszpasterstwo policyjne. Duszpasterstwo międzywojenne Policji budziło świadomość wartości szczególnie widoczne podczas uroczystości, ceremonii religijnych i spotkań z funkcjonariuszami; miało ono charakter formacyjny pomagając wychować policjan-

tów na surowych stróżów prawa, ale też na ludzi wrażliwych i solidarnych. Od lat dziewięćdziesiątych duszpasterstwo Policji włączało się w wychowanie do wartości w ramach swojej działalności duszpasterskiej oraz podczas zajęć z etyki zawodowej.

Ciekawe spostrzeżenia dotyczące wartości zamieścił Siegfried Franke, z Akademii Kadr Kierowniczych w Münster, w wystąpieniu na temat: „Etyczne aspekty kierowania w policji”. Twierdzi on, że w policji można zauważyć trzy aspekty wpływu wartości:

- 1) wartości ujęte w ustawie zasadniczej (tj. w konstytucji) są wiążące w formie prawnonormatywnej dla policji;
- 2) policjanci wnoszą swoje osobiste wyobrażenia o wartościach i odciśkają na swoich czynnościach pieczęć swojej indywidualności;
- 3) policjanci podlegają wpływom społecznych zmian w systemie wartości.

Spostrzeżenia S. Franke dotyczące kadry kierowniczej we wspomnianym aspekcie możemy rozciągnąć na całą kadrę policyjną, nie tylko w Niemczech, ale także i w Polsce.

Zmiany dokonujące się w systemie wartości przyjmowanym przez społeczeństwo powodują zmiany w odbiorze działalności policji. W Niemczech przejawia się to w formie braku akceptacji pewnych działań policyjnych, co więcej w formie krytyki jej działań. Stąd też policja musi być czuła na zmiany wartości zachodzące w społeczeństwie i poddawać je dogłębnej analizie.

S. Franke zastanawiał się nad wymaganiami etycznymi dotyczącymi osobowości przełożonego. Jest on zdania, że nie da się określić ostro zarysowanego, zamkniętego profilu predyspozycji i warunków, jakie muszą spełniać kadry kierownicze policji. Trzy wartości pozostają jednak poza dyskusją: pierwsza to godność człowieka, druga to państwo, zaś trzecia to społeczeństwo. W procesie kierowania najważniejszym czynnikiem etyczno-moralnych kompetencji kierowniczych jest konsekwentne stosowanie nakazu poszanowania i ochrony godności człowieka.

André Mabe w artykule „Wartości etyczne i ich realizacja w policji francuskiej” przedstawił znaczenie kodeksu etyki zawodowej dla propagowania wartości moralnych. Kodeks etyki zawodowej francuskiej Policji Państwowej wprowadziło francuskie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych w 1986 r. Każdy funkcjonariusz policji otrzymuje egzemplarz Kodeksu i nosi go razem z legitymacją służbową. Autor zwrócił uwagę, że

nie wystarczy samo istnienie takiego kodeksu. Jego zasady muszą przenikać do codziennej praktyki funkcjonariuszy w terenie. Francuskie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych powołało Wysoką Radę Etyki Zawodowej Policji Państwowej. Pod jej patronatem został opracowany praktyczny przewodnik etyki zawodowej. Przewodnik ten ukazuje relacje między funkcjonariuszem policji a społeczeństwem, funkcjonariuszem a ofiarami, sprawcami przestępstwa i świadkami. W propagowaniu wartości etycznych duże znaczenie w policji francuskiej odgrywa Stowarzyszenie Policji i Humanizm, której prezydentem jest A. Mabe.

Etos policyjny – czy istnieje?

W etyce etos posiada dwa podstawowe znaczenia¹. Po pierwsze oznacza poprawność moralną faktycznego zachowania się jakiejś grupy ludzi w określonym środowisku, ocenianą z punktu widzenia osobistych zapatrywań i przekonań moralnych tychże ludzi, tj. w świetle reguł istniejących w ich świadomości i subiektywnie uznanych. Po drugie przez etos rozumie się faktyczne uznanie i praktykowanie powinności moralnej, a więc poprawność moralną faktycznego zachowania się ludzi w świetle norm obiektywnie obowiązujących.

Policyjny etos w pierwszym znaczeniu starają się zarysować Waldemar Dzieliński i Piotr Majer w artykule „Policyjny etos. Uwagi na kanwie zdarzeń incydentalnych”. Autorzy zastanawiają się, czy tzw. zdarzenia nadzwyczajne z udziałem funkcjonariuszy, którzy łamią prawo, nagłośnione przez prasę, mają wpływ na spostrzeganie policji przez społeczeństwo. Twierdzą oni, że nie powodują one zmiany spostrzegania Policji, gdyż są to zdarzenia sporadyczne, chociaż nośne medialnie. Stopień społecznego zaufania do Policji nie zmienia się od lat i utrzymuje się na wysokim poziomie, pomimo różnego rodzaju zdarzeń incydentalnych. Dla równowagi spojrzenia autorzy przedstawiają opis bohaterskiej postawy wielu policjantów, którzy wykazali się wysokim morale na służbie. Autorzy zastanawiają się, czy w Policji daje się zauważyć coś takiego jak etos? Zwracają oni uwagę, że etos miał duże znaczenie w okresie międzywojennym. Etos uzupełniał prawo o zasady, które nie poddają się

¹ H. Juros, Etos [w:] *Słownik teologiczny*, red. A. Zuberbier, Katowice 1985, s. 159-160.

normatywnej standaryzacji. Obecnie jednak mało uwagi poświęca się etosowi zawodowemu. Wyrazem tego jest choćby zaniechanie lansowania wzorów osobowych. W. Dzieliński i P. Majer postulują przysłowiową pracę u podstaw nad budowaniem etosu zawodowego poprzez „zauważanie i lansowanie policjantów niepokornych, pasjonatów zawodu, tworzenie klimatu dezaprobaty dla niechlujstwa w mowie, piśmie i wyglądzie, eliminowanie z zawodu osób w pełni przypadkowych oraz inne banalne, niemal rutynowe działania”.

Policyjnemu etosowi w drugim znaczeniu według wspomnianej wyżej definicji poświęcono znacznie więcej miejsca. Na krótkie omówienie zasługują – moim zdaniem – dwa artykuły: R. Tadikisa i A. Mabe.

Rimantas Tadikis, profesor z Litwy, w artykule pt. „Znaczenie etyki w pracy funkcjonariusza policji” zarysował problem napięcia istniejącego pomiędzy wymaganiami etycznymi a funkcjonującym etosem policyjnym. „Etyka – przypomniał on – zajmuje się tym, co jest, co miałyby być. Ukierunkowuje ona człowieka na wartości moralne, zachęca do osiągnięcia ideału. Natomiast to, co jest, dotyczy etosu” (s. 96). Policja potrzebuje zarówno wiedzy etycznej, jak też rzetelnej analizy policyjnego etosu. Istnieje możliwość wpływania na świadomość etyczną i moralną policjantów poprzez oświatę etyczną oraz stałą analizę przysięgi funkcjonariusza policji i wyjaśniania jej znaczenia.

A. Mabe w cytowanym już artykule pt. „Wartości etyczne i ich realizacja w policji francuskiej” przypomina, że etos policyjny w pewien sposób może być modelowany poprzez działalność instytucji zajmujących się propagowaniem postaw etycznych. We Francji taką instytucją jest Wysoka Rada Etyki Zawodowej. Duże znaczenie dla propagowania pożądanego etosu policyjnego w tym kraju ma Stowarzyszenie Policja i Humanizm.

Duszpasterstwo policji dawniej i dziś

Ponieważ okazją do zorganizowania konferencji było 10-lecie utworzenia duszpasterstwa Policji, w tym także duszpasterstwa w Wyższej Szkole Policyjnej w Szczytnie, nie mogło zabraknąć akcentów natury duszpasterskiej. Wyrazem tego było choćby wystąpienie abpa Edmunda Piszczka metropolity warmińskiego.

Zagadnienia dotyczące życia religijnego funkcjonariuszy policji podjęli w referatach Edward Wiszowaty, Piotr Majer oraz Jan Szałański.

Ks. E. Wiszowaty we wspomnianym już artykule „Duszpasterstwo policji w Polsce w okresie międzywojennym i jego przywrócenie po 1989 roku” starał się odtworzyć ramy organizacyjne i instytucjonalne duszpasterstwa policyjnego w II Rzeczypospolitej. Należy podkreślić pionierską pracę tegoż autora, który stanął przed trudnością zebrania archiwaliów dokumentujących działalność duszpasterską w policji okresu międzywojennego. Przed wojną pracę duszpasterską w policji podjęło dwóch kapelanów zawodowych oraz bliżej nieokreślona liczba duchowieństwa parafialnego tj. proboszczów i katechetów szkół, dla których było to zajęcie dodatkowe. Bezpośrednio po II wojnie światowej do 1947 r. funkcjonariusze Milicji Obywatelskiej cieszyli się względną swobodą prowadzenia życia religijnego. Autor wspomina o uroczystościach poświęcenia sztandarów MO w tym okresie. Duchowni zapraszani byli na różne uroczystości, m.in. na wigilie. Od 1947 r. w MO rozpoczęła się ofensywa ideologiczna mająca na celu wyeliminowanie religii nie tylko z życia publicznego, ale także z życia osobistego funkcjonariuszy MO. Policja powstała w miejsce Milicji Obywatelskiej od początku swojej działalności otworzyła się na posługę duszpasterską. W 1991 r. na prośbę Policji został wyznaczony krajowy duszpasterz policji (bp Marian Duś) i zostali powołani diecezjalni duszpasterze Policji. Ks. E. Wiszowaty pisze o trudnościach, na jakie napotykają kapelani Policji. Przede wszystkim trudności te wynikają z braku uregulowań prawnych odnośnie duszpasterstwa w Policji i z braku zabezpieczenia materialnego. Brak uregulowań rodzi paraliż organizacyjny, zaś brak uposażenia za pracę duszpasterską w Policji powoduje konieczność zaangażowania się kapelanów w ogólne duszpasterstwo.

P. Majer ukazał walkę ideologiczną z przejawami życia religijnego funkcjonariuszy Milicji Obywatelskiej w latach 1944-1956 („Problem praktyk religijnych w Milicji Obywatelskiej w latach 1944-1956”. Po okresie dość dużej swobody praktyk religijnych w Milicji Obywatelskiej w latach 1944-1947 nastąpił czas tępienia wszelkich przejawów życia religijnego funkcjonariuszy i ingerencji w ich życie prywatne oraz rodzinne, zaś w miejsce tych wartości promowanie postaw materialistycznych. Atmosferę tamtych lat nacechowaną paranoiczną walką z kleryka-

lizmem wśród kadry ukazują liczne opublikowane dokumenty z kontroli i inspekcji przeprowadzonych w jednostkach organizacyjnych Milicji Obywatelskiej. Autor następująco komentuje przedstawiony w artykule materiał historyczny: „...nie ulega wątpliwości, że każda próba wykorzystywania zależności służbowych dla korygowania sfery ducha jest drogą prowadzącą na manowce. Milicjantom nie oszczędzono tych doświadczeń, co dla wielu oznaczało konieczność poczynienia daleko idących ustępstw w sferze wyznawanych wartości lub też rezygnację z zawodu, jeśli się chciało być w porządku wobec samego siebie” (s. 69).

Na szczęście walka z religią zakończyła się wraz z odejściem starego systemu. Po 1989 r. policjanci cieszą się taką samą wolnością religijną jak wszyscy obywatele. Z badań prof. Jan Szałańskiego („Religijność deklarowana przez słuchaczy WSPol. i policjantów z województwa łódzkiego”) wynika, że policjanci pod względem religijności nie odbiegają od postaw swojego najbliższego otoczenia społecznego. Autor kończy swój artykuł następującym spostrzeżeniem: „Odnosząc analizę uzyskanych wyników badań, ukazującą znaczne zróżnicowanie wiedzy, postaw i praktyk religijnych policjantów, prokuratorów i kuratorów sądowych (...) nie można powstrzymać się od wyrażenia poglądu, że znakomita większość reprezentantów organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości potrzebuje w swojej codziennej bardzo odpowiedzialnej pracy wsparcia także ze strony Kościoła. Mając do czynienia z ludźmi i wchodząc z nimi z reguły w pogłębione kontakty, sami stają się podatni na zaszczepianie oraz rozwijanie religijności personalnej. Stanowi to wyraźne wyzwanie dla Kościoła i związków religijnych” (s. 84).

Tezy prowokujące do dalszej dyskusji

Książka *Policja-etyka-Kościół* stanowi zbiór artykułów napisanych z większą czy mniejszą erudycją i znajomością warsztatu metodologicznego. Bardzo dobrym artykułem pod względem treściowym i metodologicznym jest artykuł ks. prof. dr hab. Mariana Machinka pt. „Używanie siły przez służby specjalne. Aspekty etyczne”. Dobry warsztat naukowy pokazali ks. prof. dr hab. Alojzy Szorc, który pisał na temat systemu sądowego i penitencjarnego na Warmii i Mazurach w czasach przedrozbiorowych oraz mgr Rafał Dmowski, który zainteresował się duszpaster-

stwem i opieką nad więźniami w latach 1918-1945 na przykładzie działalności kapelanów w Siedlcach. Mł. ins. dr Grażyna Kędzierska z odwagą zajęła się niełatwym zagadnieniem związanym z aspektem etycznym działań kryminalistycznych. Przedstawiona analiza etyczna tego typu działań zasługuje na zainteresowanie z braku literatury etycznej na ten temat. Pewne zastrzeżenia trzeba zgłosić do artykułu napisanego przez Krystynę Cywa-Fetela zatytułowanego „Konflikty norm moralnych a działania policji”. Autorka w pierwszym zdaniu zapowiada, że „okres, którego dotyczy to opracowanie, rozciąga się od XI do XVI wieku”. W artykule znajdujemy jedynie zarys poglądów Antonia Rosminiego (właściwie Antonio Rosmini-Serbati) działającego w XIX w. (1797-1855), którego doktryna zainspirowana heglizmem została potępiona przez władze Kościoła katolickiego. W artykule znalazł się przykry błąd: autorka pisze o poglądach o „strukturze deontologicznej” i o poglądach o „strukturze teologicznej”. Najprawdopodobniej autorce chodzi o poglądy o strukturze teleologicznej. Mimo iż autorka przytacza źródłosłów grecki „telos”, od którego utworzono termin „teleologia”, kilka razy powtarza błąd pisząc o *stanowisku teologicznym* zamiast *teleologicznym* i o *teologach* zamiast o *teleologach* (s. 173)².

Andrzej Pawłowski zajął się zagadnieniem cnót moralnych w zawodzie policjanta („Sprawności moralne w zawodzie policjanta”). Cnoty moralne przedstawił on w kontekście walki, jaką prowadzi policja bądź gotowa jest prowadzić „celem zabezpieczenia (ochrony) lub przywracania wartości uznanych w opinii społeczeństw demokratycznych za naczelne” (s. 181). Pojęcie „walki” autor pojmuje w znaczeniu analogicznym do walki podczas wojny³. Przestępca to „nieprzyjaciel” (s. 184), który naruszając prawo podjął walkę ze społeczeństwem. Należy zwrócić uwagę, że analogię walki należy używać z wielką ostrożnością. Co innego znaczy walka z nieprzyjacielem na wojnie, a co innego oznacza walka np. ze zło-

² Wyjaśnienie pojęć „teleologia” i „teologia” można znaleźć w: *Leksykon filozofii klasycznej*, red. J. Herbut, Lublin 1997, s. 505-507 i s. 507-510.

³ Analogia – „relacyjna jedność tego, co złożone, odpowiedni stosunek, proporcja; podobieństwo pomiędzy tym, co zasadniczo różne” (patrz: M. A. Krąpiec, *Analogia*, [w:] *Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 1, red. A. Maryniarczyk i in., s. 210-220).

dziejami samochodów. W obu przypadkach stosujemy termin „walka” w znaczeniu analogicznych.

Pojęcia analogiczne „walki na wojnie” i „walki z przestępcami” nasyłał A. Pawłowskiemu pomysł wykorzystania w etyce policyjnej rozważań Józefa Bocheńskiego dotyczących etyki pola walki zamieszczonych w *De virtute militari* (Kraków 1993). Zamyśl ten wydaje się być bardzo ciekawy i inspirujący, chociaż wymagający dużej ostrożności formułowania wniosków i staranności metodologicznej.

A. Pawłowski m.in. stara się usprawiedliwić stosowanie niekiedy kłamstwa w pracy operacyjnej w *walce* z przestępcami. Odwołuje się przy tym do wspomnianych analiz J. Bocheńskiego.

A. Pawłowski pisze: „Kłamstwo jako czyn tego rodzaju [czyn nieetyczny, oceniany tak ze swej istoty – uwaga Z.K.] nie powinno zatem być stosowane przez policjantów, choć z pragmatycznego punktu widzenia służba policyjna wymaga niekiedy podejmowania działań społecznie tak kwalifikowanych. Walka, i tu posłużmy się analogią do służby wojskowej, inspiruje niekiedy pewne działania określane w języku wojskowym terminami: maskowanie, podstęp wojenny itp. Działania tego rodzaju w świetle etyki wojskowej nie są uznawane za nieetyczne, nie są bowiem kwalifikowane jako czyny nieetyczne w swej istocie (Por. J. Bocheński, op. cit., s. 77). Argumentacja stosowana podczas artykułowania tego rodzaju tez odwołuje się do spostrzeżenia, iż etyka nie reguluje postępowania człowieka niejako od zewnątrz, lecz bierze głównie pod uwagę uczucia i nastawienie wewnętrzne działającego” (s. 185).

Zwróćmy uwagę, że A. Pawłowski podaje najpierw generalną zasadę: kłamstwo jest złem, nie powinno być zatem stosowane przez policjantów. Zaraz jednak podaje regułę innego rodzaju, mianowicie regułę pragmatyczną: służba policyjna wymaga niekiedy podejmowania działań, które społecznie są określane jako kłamstwo. A. Pawłowski stara się usprawiedliwić odejście od wspomnianej generalnej zasady etycznej dotyczącej kłamstwa i stosowanie w szczególnych okolicznościach zasady pragmatycznej dopuszczającej kłamstwo, powołując się przy tym na rozważania etyczne J. Bocheńskiego. Czy J. Bocheński rzeczywiście dopuszczał stosowanie kłamstwa podczas wojny?

J. Bocheński w *De virtute militari*, w rozdziale drugim zajął się teorią prawości żołnierskiej. W rozdziale tym w punkcie trzecim przed-

stawił stosunek do nieprzyjaciela⁴. Zaznaczył on tam, że cel wojny określa, jaki powinien być stosunek do nieprzyjaciela. „Na wojnie chodzi mianowicie o zniszczenie żywej siły jego wojsk i o to tylko, a chodzi o nie dlatego, że chcemy bronić naszej ojczyzny i tylko dlatego”. Musimy zwrócić uwagę, że cel wojny policji z przestępcami (przestępcą) jest inny: nie chodzi o zniszczenie „żywej siły” to znaczy zabicie przestępców, lecz o ich ujęcie i postawienie przed sądem. Bocheński pisze, że norma etyki pola walki, jaką jest zniszczenie przeciwnika, podlega ograniczeniom przez inne normy. „Gdziekolwiek mianowicie wykonanie jej byłoby sprzeczne z wyższymi zasadami, musi ona ustąpić. Takimi zasadami wyższego rzędu będą wszelkiego rodzaju umowy, czy to dwustronne, czy też międzynarodowe, których gwałcić w żadnym przypadku nie wolno – zwłaszcza, gdy zostały zawarte właśnie na wypadek wojny.”

W tym kontekście pojawia się zasada dotycząca kłamstwa: „Taką zasadą – pisze dalej J. Bocheński – będzie też norma zakazująca kłamać: nigdy w żadnym wypadku kłamstwo nie może być dopuszczalne, zatem także i na wojnie. Nie wyklucza to oczywiście podstępów wojennych, maskowania się itp. – bo to wszystko nie jest kłamstwem. Pod tym względem najlepszym miernikiem jest zdrowy sąd etyczny żołnierzy wszystkich czasów, którzy zawsze uważali łamanie umów za podłość i nie pozwalali sobie nigdy na kłamstwo, podczas gdy podstępów wojenne uchodziły u nich niemal zawsze – i to słusznie – za dozwolone i zgodne z ideałem żołnierskim”.

Jeżeli policjant stosuje kłamstwo w sensie etycznym (a nie jedynie w sensie „tak kwalifikowanym społecznie”), nie można utożsamiać go z podstępem, w sensie inteligentnego zmylenia przeciwnika i stąd też nie można je uznać za czyn, który *nie jest nieetyczny* w swej istocie. Takie kłamstwo będzie czynem złym w świetle etyki ogólnej, co najwyżej może go usprawiedliwiać tzw. etyka pragmatyczna, czy etyka sytuacyjna.

A. Pawłowski przeinaczył także myśl J. Bocheńskiego, pisząc: „Argumentacja stosowana podczas artykułowania tego rodzaju tez [dotyczących podstępu w walce z przeciwnikiem – uwaga Z.K.] odwołuje się do spostrzeżenia, iż etyka nie reguluje postępowania człowieka niejako od

⁴ Korzystałem z wyd. *De virtute militari* zamieszczonego [w:] J. Bocheński, *Dziela zebrane*, t. 5, Kraków 1995, s. 97-214.

zewnątrz, lecz bierze głównie pod uwagę uczucia i nastawienie wewnętrzne działającego” (s. 185). J. Bocheński w *De virtute militarii* napisał: „Etyka reguluje nie tylko czyny zewnętrzne, ale i same uczucia oraz całe nastawienie duchowe żołnierzy”. Bocheński jest przeciwnikiem etyki sytuacyjnej, etyki bez wyraźnych zasad, odwołujących się do subiektywnych opinii i odczuć działającego. Etyka zasad nie może z uczuć i nastawień wewnętrznych działającego uczynić normy działania, gdyż stałaby się wtedy etyką sytuacyjną.

Wyższej Szkole Policji w Szczytnie należy pogratulować ciekawej konferencji nt. „Policja-etyka-Kościół” i wydania na bardzo dobrym poziomie edytorskim materiałów pokonferencyjnych. Konferencja ta stała się doskonałą okazją do przemyślenia różnych aspektów pracy w policji pod względem etycznym. Książkę powinien przeczytać każdy, kto pragnie popatrzeć na pracę Policji szerzej, aniżeli tylko z płaszczyzny wydanych przepisów prawnych i wewnętrznych instrukcji policyjnych.

pplk Janusz Romaniak

CS SG w Kętrzynie

KALENDARIUM CENTRUM SZKOLENIA STRAŻY GRANICZNEJ

13.07.2002

Z okazji 592 rocznicy bitwy pod Grunwaldem delegacja SG w składzie: komendant Centrum Szkolenia SG pplk Jarosław **SUSZEK** oraz pplk Marek **ŁYCZEK** i mjr Marek **PAPROCKI** wzięła udział w uroczystej przysiędze 15 Brygady Zmechanizowanej im. Zawiszy Czarnego z Orzysza i apelu grunwaldzkim drużyn harcerskich z całej Polski noszących imię bohaterów grunwaldzkich. Delegacja złożyła kwiaty pod pomnikiem upamiętniającym zwycięstwo wojsk polsko-litewskich nad Zakonem Krzyżackim oraz była świadkiem rekonstrukcji bitwy z udziałem około tysiąca bractw rycerskich z całej Europy.





24.07.2002

Delegacja CS SG w składzie ppłk Marek **ŁYCZEK** i ppłk Henryk **KLUZA** wzięła udział w ceremonii pogrzebowej najstarszego – 92-letniego oficera Straży Granicznej i Korpusu Ochrony Pogranicza płk w stanie spoczynku Józefa **JANOCHY**. Ceremonia pogrzebowa odbyła się w m. Brodnica. Płk Józef **JANOCHA** był oficerem Straży Granicznej II RP, organizatorem i wykładowcą służby granicznej w Centrum Wyszukolenia WOP w Ostródzie i Oficerskiej Szkoły WOP w Kętrzynie.

23-26.07.2002

W CS SG odbył się pierwszy kurs obsługi programu **POBYT** organizowany dla pracowników Urzędu Wojewódzkiego. Następne kursy kontynuowano w dniach 06-09.08.02. oraz 20-23.08.02. Ogółem przeszkolono 31 pracowników Urzędu Wojewódzkiego.

6.09.2002

Na placu Rynku Staromiejskiego w Koszalinie odbyła się uroczysta promocja na pierwszy stopień oficerski Straży Granicznej absolwentów Studium Oficerskiego Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie i Centralnego Ośrodka Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie.

Promowanych było 302 funkcjonariuszy SG, w tym 117 absolwentów z CS SG w Kętrzynie.

Aktu promocji dokonali:

Komendant główny Straży Granicznej gen. bryg. Józef **KLIMOWICZ**, komendant Centralnego Ośrodka Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie gen. bryg. Tadeusz **FRYDRYCH**, komendant Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku kontradm. Konrad **WIŚNIEWSKI**.



Prymusem Studium Oficerskiego Kętrzyńskiej szkoły został st. chor. Andrzej **TELESIŃSKI** ze Śląskiego Oddziału Straży Granicznej w Raciborzu.

Wśród promowanych byli również funkcjonariusze z Centrum Szkolenia SG i Warmińsko-Mazurskiego Oddziału SG w Kętrzynie:

st. szer. Aneta **WOJTANOWSKA**, st. szer. Iwona **MARCZUK**, st. szer. Eliza **CHMURA**, st. szer. Wioletta **ZGLIŃSKA**, st. chor. Sławomir **WOŹNIAK** (CS SG),



kpr. Iwona **FRANKIEWICZ-PITRANIS**, kpr. Adrianna **KURZAWA**, st. chor. Krzysztof **STERNIAK**, st. chor. Wojciech **SZEWczyk**, szer. Dariusz **PIETRZAK**, plut. Wojciech **ŻYLIŃSKI** (W-M OSG).

Kętrzyńską szkołę reprezentował komendant Centrum Szkolenia SG ppłk Jarosław **SUSZEK** i kadra szkoły oraz starosta powiatu kętrzyńskiego Marek **OLSZEWSKI** i burmistrz m. Kętrzyna Tadeusz **MORDASIEWICZ**.

Promocję zakończyła defilada pododdziałów z udziałem Orkiestry Reprezentacyjnej Straży Granicznej z Nowego Sącza.



18-19.09.2002

Centrum Szkolenia Straży Granicznej wizytowała przebywająca z tygodniową wizytą w Polsce delegacja ekspertów policji granicznej Hiszpanii, w dziedzinie systemu komputerowego SCHENGEN oraz SIRENE.

Wizyta miała na celu ocenę stanu przygotowań polskiej Straży Granicznej do objęcia ochroną przyszłej zewnętrznej granicy Unii Europejskiej.

Zainteresowanie gości skierowane było przede wszystkim na zagadnienia związane z teleinformatyką, na sprzęt stosowany w służbie i szkoleniu oraz dydaktykę.

26-27.09.2002

W Centrum Szkolenia SG odbyło się dwudniowe sympozjum, poświęcone analizie fałszerstw dokumentów paszportowych. Przez trzy lata kętrzyńska szkoła realizowała projekt zatytułowany „Komparatystyczna analiza widmowa jako jedna z nowocze-

nych procedur kontroli”.

W symposium udział wzięli przedstawiciele Centralnego Laboratorium Kryminalistyki Komendy Głównej Policji, Laboratorium Kryminalistycznego Straży Granicznej, wykładowcy z Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie oraz eksperci Straży Granicznej. Celem symposium było wypracowanie rekomendacji do wprowadzenia nowych dokumentów stosowanych w międzynarodowym ruchu granicznym.



24.10.2002

W Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie o godz. 11⁰⁰ zainaugurowany został rok szkolny 2002/2003. W inauguracji udział wzięli słuchacze wszystkich poziomów szkolenia, w tym słuchacze kursu oficerskiego skierowani do Polski z Wojsk Pogranicznych Republiki Azerbejdżanu oraz ze Służby Ochrony Granicy Państwowej Republiki Litwy. W trakcie uroczystości wręczone zostały indeksy słuchaczom kursu oficerskiego.



Uroczystość swą obecnością zaszczylicili przedstawiciele służb granicznych Republiki Litwy, przedstawiciele służb dyplomatycznych Republiki Azerbejdżanu, jak również wielu organizacji i instytucji międzynarodowych: pierwszy sekretarz Ambasady Azerbejdżanu w Kijowie Zahid **SAMED**, przedstawiciel OBWE Nadia **ŻUKOWA**, koordynator szkolenia OBWE Władimir **LESSIKOW**, naczelnik Zarządu Kadr Służby Ochrony Granicy Państwowej RL Algimantas **PODOLSKIS** i Barbara **SUBOCZ**, naczelnik Szkoły Straży Granicznej RL w Visaginas Vytautas **TROLA**, dyrektor ds. Kursów Instytutu Goethego Susanne **BAUMGART**, dyrektor British Council Mark **CROSEY**, konsul generalny RP w Kaliningradzie Jarosław **CZUBIŃSKI**, senator – przewodniczący Senackiej Komisji Obrony Narodowej i Bezpieczeństwa Publicznego Wiesław **PIETRZAK**, komendant Centralnego Ośrodka Szkolenia SG gen. bryg. Ta-

deusz **FRYDRYCH**, z-ca dyrektora Biura Kadr i Szkolenia KG SG ppłk Sławomir **KOWALEWSKI**, z-ca komendanta Podlaskiego Oddziału SG ppłk Zdzisław **ŁUKOWICZ**, komendant Morskiego Oddziału SG kontradm. Konrad **WIŚNIOWSKI**, komendant Warmińsko-Mazurskiego Oddziału SG ppłk Józef **BIEGUN**.

W ramach uroczystości zaprezentowane zostało interdyscyplinarne ćwiczenie graniczne oraz sprzęt i wyposażenie wykorzystywane w służbie i szkoleniu.