

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

"Η ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ"



ΕΥΘΥΜΙΑ ΧΑΤΖΗΘΕΟΔΩΡΙΔΟΥ (Α.Μ.: 7115Μ052)

Επιβλέπων Καθηγητής: Βασίλειος Ν. ΚΕΦΗΣ

Αθήνα, Ιανουάριος 2017

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Summary	5
Εισαγωγή	6
Κεφάλαιο 1: Θεωρητική προσέγγιση Οργανωσιακής Κουλτούρας	7
1.1. Ορισμός Οργανωσιακής Κουλτούρας	7
1.2. Ισχυρή και ασθενής κουλτούρα	9
1.3. Ιδιότητες και δυσκολίες της οργανωσιακής κουλτούρας	9
1.4. Διαδικασία σχηματισμού της κουλτούρας:.....	11
1.5. Βήματα ένταξης στην οργανωσιακή κουλτούρα ενός οργανισμού	12
1.6. Ηγεσία και οργανωσιακή κουλτούρα	13
1.7. Σύμβολα και οργανωσιακή κουλτούρα	14
1.8. Τύποι οργανωσιακής κουλτούρας.....	14
1.9. Το μοντέλο των Cameron & Quinn	17
1.9.1. Το Μοντέλο Ανθρώπινων Πόρων	19
1.9.2. Το Μοντέλο Εσωτερικών Διαδικασιών	19
1.9.3. Μοντέλο της Αποδοτικότητας	19
1.9.4. Μοντέλο Ανοιχτού Συστήματος	20
1.10. Οι διαστάσεις της οργανωσιακής κουλτούρας - Διάγνωση.....	21
1.11. Οι υποκουλτούρες.....	21
Κεφάλαιο 2: Ελληνική Αστυνομία	24
2.1. Αποστολή Ελληνικής Αστυνομίας.....	24
2.2. Χαρακτήρας Υπηρεσιών ΕΛ.ΑΣ.	27
2.3. Ιστορική εξέλιξη της ΕΛ.ΑΣ.	29
2.3.1. Αστυνομία Πόλεων	29
2.3.2. Ελληνική Χωροφυλακή	31
2.3.3. Σύγχρονη Ελληνική Αστυνομία	34
2.4. Διάρθρωση Υπηρεσιών ΕΛ.ΑΣ.	36
2.5. Ηγεσία της Ελληνικής Αστυνομίας	42
2.6. Αστυνομικό προσωπικό	44
2.6.1. Τρόπος πρόσληψης – επιλογής κάθε κατηγορίας	45
2.6.2. Ιεραρχία αστυνομικού προσωπικού	47
2.6.3. Εκπαίδευση αστυνομικού προσωπικού ανά κατηγορία	48
2.6.4. Μετακινήσεις στελεχών ΕΛ.ΑΣ.	53
2.7. Κώδικας Δεοντολογίας αστυνομικών	54
2.8. Πειθαρχικό δίκαιο αστυνομικών.....	55
2.8.1. Πειθαρχικό Παράπτωμα	56
2.9. Διοικητικά μέτρα	63
2.10. Συνδικαλισμός ΕΛ.ΑΣ.	64
2.11. Νέες Δράσεις ΕΛ.ΑΣ.	65
2.11.1. Κινητές Αστυνομικές Μονάδες	66
2.11.2. Πιλοτική Δράση με χρήση ποδηλάτων	67

2.11.3. Διαδικτυακή πύλη της ΕΛ.ΑΣ. – Ηλεκτρονικό Αστυνομικό Τμήμα - Ηλεκτρονική εξυπηρέτηση πολιτών, επιχειρήσεων & Φορέων	69
2.11.4. Η ΕΛ.ΑΣ. στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (Facebook, Twitter, YouTube)	71
Κεφάλαιο 3: Ερευνητική προσέγγιση	73
3.1. Κύριος σκοπός	73
3.2. Επιμέρους ερευνητικοί στόχοι	73
3.3. Χρησιμότητα της έρευνας	73
3.4. Μεθοδολογία της έρευνας	74
3.5. Περιγραφή ερωτηματολογίου	75
3.6. Ανάλυση αποτελεσμάτων	75
3.7. Ακρίβεια της έρευνας	86
3.8. Συμπεράσματα	87
Προτάσεις	89
Επίλογος	91
Βιβλιογραφία	92
Παράρτημα	95

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει την Οργανωσιακή Κουλτούρα και την επίδρασή της στον τρόπο λειτουργίας της Ελληνικής Αστυνομίας. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού μελετήθηκε η υπάρχουσα βιβλιογραφία και εκπονήθηκε έρευνα σε εν ενεργεία αστυνομικούς που υπηρετούν σε περιφερειακές και κεντρικές υπηρεσίες της Αστυνομίας σε όλη την επικράτεια.

Η εργασία αποτελείται από δύο μέρη, ένα θεωρητικό και ένα ερευνητικό με τρία συνολικά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύονται οι έννοιες της Οργανωσιακής Κουλτούρας και ο ρόλος της στην λειτουργία ενός οργανισμού γενικά. Το πρώτο μέρος κλείνει με το δεύτερο κεφάλαιο, στο οποίο παρουσιάζεται η Ελληνική Αστυνομία, όπως ιδρύθηκε αλλά και τις μεταβολές που έχουν επέλθει στην ιεραρχική και οργανωτική της δομή.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, αρχικά περιγράφεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε και διερευνάται η ανταπόκριση που υπήρξε από τους υποψήφιους. Στη συνέχεια, αποτυπώνονται σχηματικά τα αποτελέσματα των απαντήσεων και παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας.

Η διπλωματική εργασία ολοκληρώνεται με τις προτάσεις προς την Ελληνική Αστυνομία, τους περιορισμούς της έρευνας αλλά και προτάσεις περαιτέρω διερεύνησης του θέματος.

Summary

The purpose of this paper is to study the organizational culture and its impact on the function of the Greek Police. To achieve this, the literature was studied and a relative research was conductive in active officers who serve in regional and central offices of the Police throughout the country.

The paper is consisted by two parts, a theoretical part and a research with a total of three chapters. The first chapter analyzes the meanings of the organizational culture and its role in the operation of an organization generally. The first part ends with the second chapter, in which the Greek Police is presented as it has been established and the changes that have occurred in its hierarchical and organizational structure.

In the second part of the thesis, at the beginning the followed methodology is described and the responses of the candidates are analyzed. Then, the results are reflected schematically and finally, the findings of the investigation are presented.

The thesis concludes with recommendations to the Greek Police, the research limitations and suggestions of further investigation of the matter.

Εισαγωγή

Η έννοια της κουλτούρας συνιστά βασικό στοιχείο τόσο της κοινωνίας όσο και εν γένει της ψυχολογίας του ανθρώπου. Συγκεκριμένα, η κουλτούρα αποτελεί έννοια συνυφασμένη με τις κοινωνικές ομάδες που συγκροτούν οι άνθρωποι, καθώς από αυτές τις ομάδες είναι που πηγάζει.

Η οργανωτική συμπεριφορά είναι ένα φαινόμενο το οποίο έχει ερευνηθεί από πολύ παλιά, όμως η οργανωσιακή κουλτούρα πρόσφατα σχετικά ξεκίνησε να αναγνωρίζεται και να παρατηρείται ως σημαντική παράμετρος για την κατανόηση της λειτουργίας των οργανισμών, την επίλυση των τυχόν εμφανιζόμενων προβλημάτων τόσο του εσωτερικού όσο και του εξωτερικού περιβάλλοντος.

Η κουλτούρα στην οποία ζουν οι άνθρωποι επιδρά σε σημαντικό βαθμό στην συμπεριφορά τους και στις αντιλήψεις που έχουν. Κάθε οργανισμός μπορεί να έχει τη δική του κουλτούρα, η οποία καθορίζει τον τρόπο λειτουργίας του, τον τρόπο συμπεριφοράς των υπαλλήλων και είναι κρίσιμος παράγοντας για την επιτυχία του. Η οργανωσιακή κουλτούρα ξεκινά να δημιουργείται με την ίδρυση του οργανισμού και η αλλαγή της είναι δύσκολη αλλά όχι αδύνατη.

Η οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί να ξεχωρίσει αν είναι καλή κουλτούρα ή κακή, με την έννοια εάν προωθεί την παραγωγικότητα και την καινοτομία στον οργανισμό βάσει των αναγκών των καταναλωτών που επιθυμεί να προσελκύσει και γενικά, της αγοράς που προσανατολίζεται.

Ως υπάλληλοι αλλά και καταναλωτές αποτυπώνουμε αυτόματα μια εικόνα για το κλίμα που επικρατεί σε έναν οργανισμό. Η Ελληνική Αστυνομία αποτελεί έναν οργανισμό, ο οποίος λειτουργεί με περιφερειακά αλλά και κεντρικά τμήματα, με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγάλη διαφοροποίηση στο εξωτερικό και εσωτερικό περιβάλλον της. Παρά ταύτα, υπάρχουν αρκετά κοινά χαρακτηριστικά, αξίες και πιστεύω μεταξύ των υπαλλήλων της, όπως αναλύονται στο 2^ο κεφάλαιο.

Κεφάλαιο 1: Θεωρητική προσέγγιση Οργανωσιακής Κουλτούρας

1.1. Ορισμός Οργανωσιακής Κουλτούρας

Ο όρος οργανωσιακή κουλτούρα πρόκειται στην πραγματικότητα για μια διάσταση των οργανώσεων, επιχειρήσεων ή οργανισμών, ο οποίος στο σύγχρονο περιβάλλον θεωρείται ιδιαίτερα κρίσιμος, αν όχι ο πλέον κρίσιμος, για την αποτελεσματικότητα, την ανταγωνιστικότητα και τη μακροπρόθεσμη επιτυχία. Το ζήτημα της οργανωσιακής παιδείας (κουλτούρας) άρχισε να απασχολεί έντονα σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο μετά το 1980.¹

Προκειμένου να καταστεί κατανοητή η έννοια της οργανωσιακής κουλτούρας θα πρέπει αρχικά να οριστεί η κουλτούρα. Μερικοί ορισμοί του όρου κουλτούρα είναι οι κάτωθι:

α) «Η κουλτούρα συμπεριλαμβάνει την υλική και πνευματική κληρονομιά μιας κοινότητας, μύθους και ιστορίες, καλλιτεχνικά και τεχνικά δημιουργήματα, κτίσματα, εργαλεία, νομοθεσίες, ιδρύματα, τελετουργίες και έθιμα». Όμως, η σημασία αυτών των συντελεστών στην ανάπτυξη της κουλτούρας δεν είναι η φυσική τους υπόσταση αλλά το νόημα που τους συνοδεύει.²

β) «Η κουλτούρα είναι το μέσο για τους ανθρώπους. Δεν υπάρχει ούτε μια όψη της ανθρώπινης ζωής που να μην επηρεάζεται από την κουλτούρα: Η προσωπικότητα, ο τρόπος έκφρασης, ο τρόπος εκδήλωσης της συγκίνησης, πώς σκεφτόμαστε, πώς κινούμαστε, πώς λύνουμε προβλήματα, πώς οργανώνουμε και λειτουργούμε πόλεις, οργανισμούς, οικονομίες και κυβερνήσεις...» (Hall).

γ) «Η φιλοσοφία που καθοδηγεί μια οργάνωση προς την πολιτική της απέναντι στους εργαζόμενους ή τους πελάτες της» (Ouchi, PascaI & Athos).³

δ) «Κουλτούρα είναι ο συνήθης και παραδοσιακός τρόπος σκέψης και δράσης, τον οποίο συμμερίζονται σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό όλα τα μέλη της επιχείρησης και τον οποίο τα νέα μέλη πρέπει να μάθουν και να ασπαστούν, τουλάχιστον μέχρι ενός σημείου, προκειμένου να είναι δεκτά στην επιχείρηση.». Ο εν λόγω ορισμός αποτελεί έναν από τους παλαιότερους ορισμούς της κουλτούρας ενός οργανισμού και δόθηκε το 1951.⁴

¹ Βλ. Δημήτριος Μπουραντάς, «MANATZMENT», 2002, εκδ. Γ. Μπένου, Αθήνα, σελ. 541

² Βλ. Ιωάννα Τσιβάκου (επιμ.), «ΔΡΑΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ», 1995, εκδ. ΘΕΜΕΛΙΟ, σελ. 191

³ Βλ. Δημήτριος Μπουραντάς, «MANATZMENT», όπ.π., σελ. 542

⁴ Βλ. Elliot Jacques, «The changing culture of a factory», 2^η έκδοση, 2001, εκδ. Routledge, σελ. 251

Συνεπώς, η λέξη κουλτούρα χρησιμοποιείται για να εκφράσει το σύστημα γνώσεων, την ιδεολογία, τις αξίες, τους νόμους αλλά και τον τρόπο ζωής μιας κοινωνίας.⁵

Προϋπόθεση για την αρμονική συνεργασία των υπαλλήλων εντός ενός οργανισμού είναι να γνωρίζουν πως πρέπει να χειρίζονται τα πράγματα βάσει της υφιστάμενης νοοτροπίας. Η κουλτούρα λοιπόν είναι ένα σύστημα κοινά αποδεκτών νοημάτων από μια ομάδα ατόμων σε μια δεδομένη στιγμή. Ως εκ τούτου, η οργανωσιακή κουλτούρα είναι ένα μωσαϊκό από σύμβολα, γλώσσα, ιδεολογίες, πεποιθήσεις, τελετουργίες και μύθους, τα οποία αποτελούν μέσα των ηγετών για να αποδίδουν αξίες.⁶

Οι περισσότεροι από τους προαναφερόμενους ορισμούς παρουσιάζουν μόνο μια πλευρά της έννοιας της κουλτούρας. Ο πληρέστερος ορισμός δόθηκε από τον E. Schein το 1985: «κουλτούρα είναι ένα δομημένο σύνολο από βασικές παραδοχές, που έχουν ανακαλυφθεί – εφευρεθεί ή αναπτυχθεί από μια δεδομένη ομάδα καθώς αυτή μαθαίνει να αντιμετωπίζει προβλήματα εξωτερικής προσαρμογής ή εσωτερικής ολοκλήρωσης -οι οποίες έχουν αποδώσει ικανοποιητικά στο παρελθόν ώστε να θεωρούνται ότι ισχύουν γενικά και επομένως να μπορούν να διδαχθούν σε νέα μέλη ως ο σωστός τρόπος αντίληψης σκέψης, αίσθησης σχετικά με τα προβλήματα αυτά».⁷ Κατά τον E. Schein η κουλτούρα αποτελεί ομαδική εμπειρία και είναι αποτέλεσμα μάθησης μέσα από αυτή.

Από τον συνδυασμό των προηγούμενων ορισμών, η κουλτούρα θα μπορούσε να οριστεί ως ένα σύστημα κοινών αξιών, πιστεύω, βασικών παραδοχών, σημασιών, άτυπων κανόνων, το οποίο ως κοινό νοητικό πλαίσιο αναφοράς συνδέει τους ανθρώπους προσδιορίζοντας τον τρόπο σκέψης τους και την ίδια τη συμπεριφορά τους, τον τρόπο τους και τους λόγους συμπεριφοράς τους.⁸

Επομένως, θα μπορούσε να οριστεί ότι ο όρος οργανωσιακή κουλτούρα αναφέρεται σε ένα σύστημα κοινού νοήματος που διαθέτουν τα μέλη, το οποίο διαχωρίζει έναν οργανισμό από τους άλλους. Τα κυριότερα χαρακτηριστικά της κουλτούρας του κάθε οργανισμού είναι τα κάτωθι:

- Καινοτομία και ανάληψη κινδύνων, με την έννοια του βαθμού στον οποίο οι υπάλληλοι ωθούνται να είναι καινοτόμοι και να αναλαμβάνουν κινδύνους.

⁵ Βλ. Γκάρεθ Μόργκαν, Μαρία Γιαμαλίδου (μτφ), «Οι όψεις της οργάνωσης», 2000, εκδ. Καστανιώτη, σελ. 155

⁶ Βλ. επιστ. άρθρο: Andrew Pettigrew, «On Studying Organizational Cultures», 1979, περιοδικό Administrative Science Quarterly, σελ. 574-579

⁷ Βλ. Μαρία Βακόλα-Ιωάννης Νικολάου, «οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά», 2011, εκδ. Rosili, σελ. 393

⁸ Βλ. Δημήτριος Μπουραντάς, «MANATZMENT», όπ.π., σελ. 543-544

- Προσοχή στη λεπτομέρεια, δηλαδή ο βαθμός προσδοκίας οι υπάλληλοι να είναι ακριβείς και προσεκτικοί στη λεπτομέρεια.
- Προσανατολισμός στο αποτέλεσμα, υπό την έννοια του βαθμού στον οποίο υπάρχει η διοίκηση δίνει έμφαση στις συνέπειες και όχι τόσο στις τεχνικές και τις διαδικασίες υλοποίησης.
- Προσανατολισμός στον άνθρωπο, δηλαδή ο βαθμός στον οποίο οι αποφάσεις της διοίκησης λαμβάνονται με κριτήριο τις επιδράσεις των αποτελεσμάτων στα μέλη του οργανισμού.
- Προσανατολισμός στην ομάδα, με την έννοια της οργάνωσης των εργασιών του οργανισμού με βάση την ομάδα και όχι απλώς το άτομο.
- Επιθετικότητα, υπό την έννοια του βαθμού του ανταγωνισμού και επιθετικότητας των μελών του οργανισμού.
- Σταθερότητα, δηλαδή ο βαθμός στον οποίο οι δραστηριότητες του οργανισμού εστιάζουν στη διατήρηση της υφιστάμενης τάξης πραγμάτων και όχι στην ανάπτυξη.⁹

1.2. Ισχυρή και ασθενής κουλτούρα

Σε μια ισχυρή κουλτούρα, οι θεμελιώδεις αξίες του οργανισμού υποστηρίζονται έντονα από τα μέλη του και χαίρουν ευρείας αποδοχής. Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των μελών που αποδέχονται τις θεμελιώδεις αξίες του οργανισμού, τόσο μεγαλύτερη είναι η αφοσίωσή τους και συνεπώς, η κουλτούρα είναι αντίστοιχα ισχυρή και επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη συμπεριφορά των μελών. Ο υψηλός βαθμός αποδοχής του αναπτύσσει ένα εσωτερικό κλίμα υψηλού ελέγχου της συμπεριφοράς. Γενικά, η ισχυρή κουλτούρα μειώνει την κινητικότητα των υπαλλήλων, καθώς αντιπροσωπεύει σύμπνοια αναφορικά με το σκοπό του οργανισμού, προάγει τη συνεκτικότητα, την πίστη και την οργανωσιακή δέσμευση.¹⁰

1.3. Ιδιότητες και δυσκολίες της οργανωσιακής κουλτούρας

Βασικά προαπαιτούμενα για την ανάπτυξη κουλτούρας σε έναν οργανισμό είναι πρώτον, η ύπαρξη ενός κώδικα ως μέσο ανάγνωσης ή ερμηνείας του νοήματος των δημιουργημάτων. Δεύτερον, η εκμάθηση του κώδικα, η οποία όμως δεν πραγματοποιείται

⁹ Βλ. St. Robbins – Tim. Judge, (επιμ.) Αλέξανδρος Σαχινίδης «Οργανωσιακή συμπεριφορά», 2011, εκδ. Κριτική, σελ. 494-495

¹⁰ Βλ. St. Robbins – Tim. Judge, (επιμ.) Αλέξανδρος Σαχινίδης ό.π., σελ. 496

μέσα από βιβλία, αλλά μέσω εξάσκησης, δοκιμής και λάθους καθώς όσοι γνωρίζουν τον κώδικα θεωρούν ότι είναι δεδομένος. Τρίτον, η συλλογική συναίνεση των νοημάτων, ερμηνειών και κωδικών από πλευράς όλων των στελεχών του οργανισμού.

Γενικά, η κουλτούρα λειτουργεί συνδυαστικά για μια ομάδα ατόμων ή ενός έθνους, τονώνοντας την κοινωνική συνοχή του συνόλου, ενώ παράλληλα λειτουργεί περιοριστικά για τα ίδια άτομα, ελέγχοντας τα λόγια και τις πράξεις τους, καθώς συμπεριλαμβάνει απαγορεύσεις και κανονισμούς που επιτάσσονται σε μια φιλική συνύπαρξη ανθρώπων.¹¹

Τρία είναι τα χαρακτηριστικά κατά τα οποία η κουλτούρας μιας οργάνωσης μπορεί να διαφοροποιηθεί (Kilmann):

α) Η διεύθυνση: Με την έννοια της στρατηγικής που ακολουθεί μια οργάνωση υπό την επίδραση της κουλτούρας της. Η κουλτούρα πιέζει προς την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης ή προς την αντίθετη κατεύθυνση σπρώχνοντας δηλαδή τα μέλη να κινηθούν προς την ίδια ή την αντίθετη κατεύθυνση από την αποστολή και τους στόχους της επιχείρησης. Αν για παράδειγμα η κουλτούρα μιας οργάνωσης υπαγορεύει στα μέλη τρόπους συμπεριφοράς όπου η παραγωγικότητα και οι καινοτομίες αποτελούν απαγορευμένα πράγματα ενώ η επιβίωση της επιχείρησης εξαρτάται από την βελτίωση της παραγωγικότητας και τους νεωτερισμούς της, τότε η κουλτούρα έχει αρνητική διεύθυνση.

β) Η έκταση: Με την έννοια της έκτασης των ατόμων που την έχουν αφομοιώσει αλλά και κατά πόσο υπάρχει ενιαία αντίληψη της κατάστασης και κοινές αξίες.

γ) Η ένταση: Υπό την έννοια της πίεσης που ασκείται από τους άγραφους κανόνες και αξίες πάνω στα μέλη. Η ευκολία καταστρατήγησης όσων υπαγορεύουν οι άγραφοι κανόνες και η γενικότερη ανεκτικότητα αποκλίσεων και παρεκκλίσεων ή μη.

Εκτός αυτών των προαναφερόμενων χαρακτηριστικών, υπάρχουν ακόμα τρεις σημαντικές ιδιότητες της κουλτούρας.

1) Η κουλτούρα είναι επίκτητη και όχι έμφυτη.

2) Οι διάφορες όψεις της είναι αλληλεξαρτώμενες

3) Είναι κοινή, με την έννοια ότι την ασπάζονται όλα τα μέλη μιας ομάδας και περίπου έτσι καθορίζονται και τα όρια της. (Hall).

Οι ιδιότητες αυτές είναι σημαντικές αναφορικά με την αλλαγή μιας κουλτούρας και του τρόπου που μπορεί κανείς να επιδράσει πάνω σε μια υπάρχουσα κουλτούρα ενός οργανισμού.¹²

¹¹ Βλ. Ιωάννα Τσιβάκου (επιμ.), όπ.π., σελ. 215-217

¹² Βλ. Δημήτριος Μπουραντάς, «MANATZMENT», όπ.π., σελ. 544-545

1.4. Διαδικασία σχηματισμού της κουλτούρας:

Σύμφωνα με τον E. Schein, υπάρχουν τρία ρεύματα στη θεωρία που συμβάλλουν το καθένα από τη δικιά του πλευρά στην εξήγηση του πως δημιουργείται μια κουλτούρα. Τα ρεύματα αυτά είναι η ψυχοδυναμική θεωρία (δυναμική ομάδων), η θεωρία της ηγετικής συμπεριφοράς και η θεωρία της μάθησης. (σχήμα 1)

Από την άλλη μεριά ο Kilman, αναφέρει ότι αρχικά η κουλτούρα σχηματίζεται γύρω από ιδιαιτέρως σημαντικά περιστατικά του οργανισμού, μετά αποκτά δικιά της ταυτότητα και παρουσιάζεται ως μια ξεχωριστή μεταβλητή/γνώρισμα της οργάνωσης.¹³



Πηγή: Δημήτριος Μπουραντάς, «MANATZMENT», 2002, εκδ. Γ. Μένου, σελ. 548

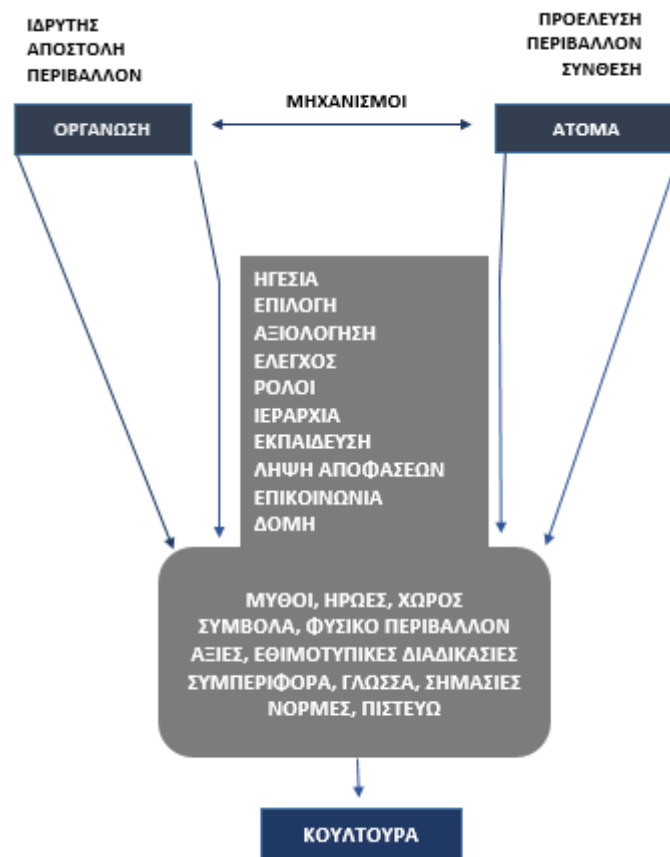
Η εικονιζόμενη διαδικασία αφορά την εσωτερική κουλτούρα, ενώ η εξωτερική κουλτούρα αναφέρεται στην κουλτούρα που προέρχεται από το περιβάλλον της οργάνωσης και επιδρά πάνω στη συμπεριφορά της. Λειτουργεί σαν ένα είδος περιβάλλουσας υπερπαιδείας που επιβάλλει αξίες, άγραφους κανόνες και δοξασίες.

Άλλη διάκριση μπορεί να γίνει σε υποκουλτούρες, οι οποίες αναπτύσσονται σε διάφορα τμήματα, υποτομήματα, ομάδες που έχουν αναπτύξει ξεχωριστή κουλτούρα ακόμη και με

¹³ Βλ. Δημήτριος Μπουραντάς, «MANATZMENT», όπ.π., σελ. 547

τελείως διαφορετικά χαρακτηριστικά. Για τις εν λόγω ομάδες, η κουλτούρα της οργάνωσης θεωρείται ότι λειτουργεί σαν «εξωτερική παιδεία».¹⁴

Η διαδικασία διαμόρφωσης παιδείας επιδρά στο σύνολο της οργάνωσης, όπως εμφανίζεται και στο παρακάτω σχήμα 2.



Πηγή: Δημήτριος Μπουραντάς, «MANATZMENT», 2002, εκδ. Γ. Μπένου, σελ. 549

1.5. Βήματα ένταξης στην οργανωσιακή κουλτούρα ενός οργανισμού

Οι πρώτες μέρες ή εβδομάδες ενός υπάλληλου σε έναν οργανισμό αφιερώνονται στην εκμάθηση και αφομοίωση της κουλτούρας του, στην οποία περιλαμβάνεται καινούργιο λεξιλόγιο, τυχόν ειδικοί όροι για τεχνικούς ή γραφειοκρατικούς λόγους. Επίσης, απαραίτητο στάδιο ένταξης αποτελεί η διαδικασία της κοινωνικοποίησης εντός του οργανισμού, κατά την διάρκεια της οποίας ο νέος υπάλληλος μαθαίνει τις αξίες, την περιβολή που θα πρέπει να έχει, την δέουσα συμπεριφορά, την ιστορία του οργανισμού. Η προαναφερόμενη διαδικασία ονομάζεται οργανωσιακή κοινωνικοποίηση και προκειμένου να επιτευχθεί ο νέος υπάλληλος

¹⁴ Βλ. Δημήτριος Μπουραντάς, «MANATZMENT», όπ.π., σελ. 547

πρέπει να υποστεί μια σειρά κυρώσεων, πιέσεων και ανταμοιβών, ανάλογων με αυτές της παιδικής κοινωνικοποίησης.¹⁵

Η κοινωνικοποίηση μπορεί να θεωρηθεί και μια διαδικασία τριών σταδίων: το προ της άφιξης στάδιο, το στάδιο της συνάντησης και το στάδιο της μεταμόρφωσης. Το στάδιο προ της άφιξης αναγνωρίζει σαφώς ότι κάθε άτομο που αποφασίζει να εισέλθει στον οργανισμό έχει μια σειρά αξιών, προσδοκιών και στάσεων τόσο για το αντικείμενο που θα αναλάβει όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό. Με την είσοδο του νέου μέλους στον οργανισμό, πηγαίνει στο στάδιο της συνάντησης, κατά το οποίο αντιμετωπίζει την πιθανότητα οι προσδοκίες του για την εργασία του, τους συναδέλφους του και γενικότερα τον οργανισμό, να διαφέρουν από την πραγματικότητα. Σε αυτό το στάδιο το νέο μέλος μπορεί να επαληθεύσει τις προσδοκίες του σε μεγάλο βαθμό ή να απογοητευτεί τόσο με την πραγματικότητα, που μπορεί να φτάσει στην παραίτηση. Η κατάλληλη εύρεση και επιλογή υπαλλήλων θα πρέπει να μειώνει σε σημαντικό βαθμό αυτά τα αποτελέσματα. Το νέο μέλος προκειμένου να επιλύσει τυχόν προβλήματα που δημιουργήθηκαν κατά το στάδιο της συνάντησης ή αλλάζει ή περνάει στο στάδιο της μεταμόρφωσης.¹⁶

1.6. Ηγεσία και οργανωσιακή κουλτούρα

Οι ηγέτες διαδραματίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στον τομέα της οργανωσιακής κουλτούρας καθώς είναι εκείνοι που μεθοδεύουν την κουλτούρα, διαμορφώνουν τις εντυπώσεις, τις πεποιθήσεις και τις αξίες των υπαλλήλων. Η βασική διάκριση του ηγέτη από τον απλό υπάλληλο είναι η ικανότητά του να μπορεί να διαπλάθει τον τρόπο αντίληψης των πραγμάτων των υπαλλήλων, αλλά και να προκαλεί συναισθήματα και να εμπνέει προορισμούς. Οι ηγέτες έχουν την ιδιαίτερη ικανότητα να μπορούν να ορίσουν τις καταστάσεις και να ερμηνεύσουν την πραγματικότητα με δικούς τους ιδιαίτερους τρόπους. Η πολιτισμική θεώρηση των οργανισμών έχει παρουσιαστεί ως συνταγή της οργανωσιακής αποδοτικότητας και η κουλτούρα αποτελεί τον κεντρικό χώρο των διοικητικών επεμβάσεων μέσα στους οργανισμούς.¹⁷

¹⁵ Βλ. Ιωάννα Τσιβάκου (επιμ.), όπ.π., σελ. 202-203

¹⁶ Βλ. St. Robbins – Tim. Judge, (επιμ.) Αλέξανδρος Σαχινίδης όπ.π., σελ. 504-506

¹⁷ Βλ. Ιωάννα Τσιβάκου (επιμ.), όπ.π., σελ. 208-209

1.7. Σύμβολα και οργανωσιακή κουλτούρα

Αρχικά τι είναι τα σύμβολα; Ο όρος σύμβολα διαφέρει από τα σημεία, τα οποία είναι επίσης φορείς νοημάτων, αλλά με διαφορετικό τρόπο. Τα σημεία έχουν σαφή νοήματα χωρίς συναισθηματική απήχηση, ενώ τα «σύμβολα είναι αντικείμενα, πράξεις, σχέσεις, γλωσσικές εκφράσεις, που αντιπροσωπεύουν με διφορούμενο τρόπο πολλαπλά νοήματα, προκαλούν συναισθήματα και ωθούν τους ανθρώπους να δράσουν».¹⁸

Όλα τα σύμβολα αντιπροσωπεύουν κάτι ευρύτερο από ότι πραγματικά απεικονίζουν ή παρουσιάζουν, όμως για να γίνουν πλήρως αντιληπτά πρέπει να έχει γίνει κατανόηση της κουλτούρας μέσα στην οποία χρησιμοποιούνται.

1.8. Τύποι οργανωσιακής κουλτούρας

Η κουλτούρα σύμφωνα με τον Harrison (1972) διακρίνεται σε τέσσερις βασικούς τύπους ανάλογα με την ομοιομορφία, τη δυναμικότητα, τον πλούτο των συμβόλων, των δημιουργημάτων, τα ασυνείδητα δεδομένα που συμμερίζονται τα μέλη των οργανισμών και τη φύση των κυρώσεων. Οι περισσότερες οργανώσεις συνδυάζουν περισσότερους από έναν τύπους κουλτούρας. Οι τέσσερις τύποι είναι: α) η κουλτούρα της εξουσίας, β) η κουλτούρα του ρόλου, γ) η κουλτούρα του εργασιακού καθήκοντος και δ) η κουλτούρα του ατόμου ή της υποστήριξης.¹⁹

A) Στην κουλτούρα της εξουσίας το κλειδί της οργάνωσης συνολικά βρίσκεται στο κέντρο και περιβάλλεται από κύκλους επιρροής και στενών υφισταμένων. Η συγκεκριμένη οργάνωση παρουσιάζεται ως προσωπικό δημιούργημα του αρχηγού, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη συνοχή και λειτουργία της οργάνωσης χωρίς να υπακούει σε κανόνες αλλά μόνο στην προσωπική κρίση του. Σε ακραίες περιπτώσεις η εν λόγω κουλτούρα θα μπορούσε να εξελιχθεί και σε δικτατορία, ενώ οι μεγάλες αυτοκρατορίες, πολιτικές ή επιχειρηματικές είναι κουλτούρες εξουσίας.

Οι κουλτούρες εξουσίας χαρακτηρίζονται από έντονη προσωπικότητα, η οποία εξαρτάται από το κεντρικό πρόσωπο, το οποίο είναι παντοδύναμο. Μπορούν να ανταποκριθούν άμεσα σε ευκαιρίες ή κρίσεις λόγω του συγκεντρωτισμού της εξουσίας, όμως αν το πρόσωπο-κλειδί είναι αδύναμο, διεφθαρμένο, παράλογο ή αν επιλέγει ακατάλληλα άτομα τότε και η οργάνωση είναι αντίστοιχη.²⁰

¹⁸ Βλ. Abner Cohen, «Two-Dimensional Man», 1974, εκδ. University of California Press, Η.Π.Α., σελ. 23

¹⁹ Βλ. Ιωάννα Τσιβάκου (επιμ.), όπ.π., σελ. 218

²⁰ Βλ. Charles B Handy, «Understanding schools as organizations», 1986, εκδ. Penguin Books, σελ.86-87

Η κυριότερη αξία στην κουλτούρα της εξουσίας είναι η τυφλή πίστη και αφοσίωση στον αρχηγό/προϊστάμενο. Η επικρατούσα αντίληψη είναι ότι οι προϊστάμενοι γνωρίζουν τι πρέπει να γίνει, ενώ οι υφιστάμενοι αποτελούν απλώς εκτελεστικά όργανα.²¹ Υπάρχει έντονο κλίμα ανταγωνισμού μεταξύ των υφισταμένων προκειμένου να τους προσέξει ο αρχηγός και να κερδίσουν την εύνοιά του με την προσήλωση και τις ικανότητές τους.

Β) Η κουλτούρα του ρόλου είναι η υφιστάμενη κουλτούρα στους γραφειοκρατικούς οργανισμούς, όπου κάθε υπάλληλος έχει έναν ρόλο, στενά καθορισμένο από κανόνες και κανονισμούς και το σύνολο των ρόλων είναι οργανωμένο ιεραρχικά.²² Με τον όρο ρόλο νοείται ο τρόπος που αναμένεται να ενεργήσει ο υπάλληλος με ορισμένη εργασιακή θέση.²³ Η κάθε αρμοδιότητα είναι αλληλένδετη με την άλλη και σε κάθε αλλαγή των προτεραιοτήτων του οργανισμού τροποποιούνται οι ρόλοι, οι σχέσεις μεταξύ τους και ανακατατάσσονται τα άτομα στους διάφορους ρόλους. Η όλη διαδικασία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως διοίκηση παρά ως ηγεσία. Οι παλαιότερες οργανώσεις περιέχουν ένα μεγάλο μέρος της συγκεκριμένης κουλτούρας, καθώς όταν μια συγκεκριμένη λειτουργία έχει κατασταλάξει στον τρόπο που θα πραγματοποιείται, τότε αποκρυσταλλώνεται και εφαρμόζεται ολόγεια στο μέλλον.²⁴

Η αναφερόμενη κουλτούρα χαρακτηρίζεται από τάξη, σταθερότητα και ορθολογισμό, η οποία μπορεί να εντοπισθεί ακόμη και στην πιο απολιθωμένη οργάνωση. Υπάρχουν σαφείς κανόνες και σχολαστική προσκόλληση σε αυτούς²⁵, ενώ επικρατεί η αντίληψη ότι αν παραβιαστεί έστω και μια φορά κάποιος κανόνας η οργάνωση θα καταρρεύσει. Στην καλύτερη περίπτωση, η κουλτούρα του ρόλου εμπνέεται από ισοπολιτεία, αμεροληψία και αντικειμενικότητα, όμως ταυτόχρονα, αυτό που έχει αξία είναι το αξίωμα και όχι το άτομο. Επιδίδεται πάνω από όλα η συντήρηση, ενώ η παραμικρή αλλαγή αντιμετωπίζεται ως απειλή.

Γ) Η κουλτούρα του εργασιακού καθήκοντος είναι αντίθετη με την παραπάνω κουλτούρα του ρόλου, καθώς η συγκεκριμένη προάγει την διεκπεραίωση μια αποστολής με οποιοδήποτε δυνατό τρόπο. Επικεντρώνεται δηλαδή στην επίτευξη της δουλειάς παρά στην τήρηση των κανόνων.²⁶ Προωθεί τον αυτοσχεδιασμό, την έμπνευση και την εφευρετικότητα. Εντοπίζεται

²¹ Βλ. Αριστοτέλης Κάντας, «Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία», Μέρος 3^ο, 1995, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σελ. 77

²² Βλ. Ιωάννα Τσιβάκου (επιμ.), όπ.π., σελ. 220 & 225

²³ Βλ. Αριστοτέλης Κάντας, όπ.π., σελ. 76

²⁴ Βλ. Charles B Handy, «Understanding schools as organizations», όπ.π., σελ.89

²⁵ Βλ. Αριστοτέλης Κάντας, όπ.π., σελ. 76

²⁶ Βλ. Αριστοτέλης Κάντας, όπ.π., σελ. 77

κατά κύριο λόγο σε οργανώσεις που πρέπει να τηρήσουν συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα για την παραγωγή ενός προϊόντος και με συχνά μεταβαλλόμενες καταστάσεις. Γενικά, τα καθήκοντα δεν είναι τυποποιημένα, αλλά κάθε περίπτωση αποτελεί μια καινούργια πρόκληση.²⁷

Η κουλτούρα του εργασιακού καθήκοντος προτιμάται από άτομα ταλαντούχα διότι τους επιτρέπει να συνεργάζονται σε ομάδες, διαμοιράζοντας ικανότητες και ευθύνες. Συντελεί στη συντήρηση της εξελικτικής τους δυναμικότητας και τον ενθουσιασμό τους. Αποτελεί μια φιλική κουλτούρα που στηρίζεται σε συλλογικές ομάδες συνεργατών, χωρίς ιδιαίτερη επίβλεψη.²⁸ Εντοπίζεται συνήθως σε μικρά οικογενειακά καταστήματα ή μικρές εταιρείες των οποίων οι εργαζόμενοι έχουν προσωπικό ενδιαφέρον και συμφέρον να επιτευχθεί σωστά η δουλειά.²⁹

Αυτός ο τύπος κουλτούρας προσφέρει στους εργαζόμενους ενθουσιασμό και απογοήτευση, νίκες και ήττες, αλλά δεν τους εξασφαλίζει μακροπρόθεσμα. Κυριότερο χαρακτηριστικό του είναι ότι τα πάντα υποτάσσονται στην εκτέλεση της αποστολής, ενώ αποφεύγεται η ρουτίνα, η τυπικότητα και το απρόσωπο ύφος της κουλτούρας του ρόλου. Η ομαδική εργασία αποτελεί πρωταρχική της αξία όπου η ομάδα φυσικά αποτελεί κάτι σπουδαιότερο από το σύνολο των μερών της. Η κουλτούρα του έργου τοποθετεί πάνω από όλα την ανεξαρτησία των στελεχών δυσχεραίνοντας με αυτό τον τρόπο τον ιεραρχικό έλεγχο. Προάγει την ευελιξία, την ανοικτή κυκλοφορία των πληροφοριών, την αποφασιστικότητα και επινοητικότητα των στελεχών της οργάνωσης. Μπορεί να μετατραπεί σε κουλτούρα του ατόμου εάν εξελιχθεί σε παρέα μικροαρχηγών, όπου ο καθένας θα κατέχεται από την έμμονη ιδέα της σπουδαιότητάς του και κατόπιν, καθένας προσδιορίζει μόνος του το έργο τους, με αποτέλεσμα να εξαφανιστεί στην πραγματικότητα το έργο.

Δ) Ο τέταρτος τύπος οργανωσιακής κουλτούρας είναι η κουλτούρα του ατόμου, στην οποία κυρίαρχο είναι το άτομο. Η οργάνωση με τον συγκεκριμένο τύπο κουλτούρας υπάρχει για να υπηρετεί το άτομο.³⁰

Η κουλτούρα του ατόμου διαφέρει κατά πολύ από τις προαναφερόμενες κουλτούρες, οι οποίες θέτουν ως προτεραιότητες τους τους στόχους τους και υποτάσσουν, με διαφορετικούς τρόπους η καθεμία, τα μέλη της οργάνωσης σε αυτούς τους σκοπούς. Η κουλτούρα του ατόμου θέτει ως προτεραιότητά της το άτομο και κατασκευάζει την οργάνωση

²⁷ Βλ. Ιωάννα Τσιβάκου (επιμ.), όπ.π., σελ. 221-222 & 225

²⁸ Βλ. Charles B Handy, «Understanding schools as organizations», όπ.π., σελ.91

²⁹ Βλ. Αριστοτέλης Κάντας, όπ.π., σελ. 77

³⁰ Βλ. Ιωάννα Τσιβάκου (επιμ.), όπ.π., σελ. 222-223 & 226

όσο δυνατόν καλύτερα για την εξάσκηση των ικανοτήτων του.³¹ Η επικρατούσα αντίληψη σε μια τέτοια οργάνωση είναι ότι όλα τα άτομα της είναι αφοσιωμένα στο έργο που επιτελούν καθώς επίσης αισθάνονται ενεργά μέλη της. Οι σχέσεις εξουσίας αν τυχόν υφίστανται καθορίζονται από την ικανότητα του κάθε ατόμου.³²

Αυτός ο τύπος κουλτούρας είναι ουσιαστικώς ασταθής, είτε καταρρέει από έλλειψη δομής είτε μετασχηματίζεται σε έναν από τους άλλους τρεις τύπους. Στην ακμή του χαρακτηρίζεται από απόλυτη εμπιστοσύνη στο άτομο. Τα άτομα θεωρούνται συνεργάσιμα, θετικά και εξυπηρετικά μεταξύ τους, τα οποία δεν πρέπει να καταπιέζονται, αλλά αντίθετα, να καλλιεργούνται και αναπτύσσονται προκειμένου να δυναμώνει η συνοχή του συνόλου. Στην τελική της φάση, πιθανότατα θα μετασχηματισθεί σε κουλτούρα εξουσίας κάτω από έναν χαρισματικό και πανίσχυρο αρχηγό.

Ο Charles Handy ακολούθησε μελέτες του Roger Harrison, ο οποίος δίνει διαφορετική οπτική στην κουλτούρα του ατόμου ή κουλτούρα της υποστήριξης, όπως ο ίδιος ονομάζει. Παρουσιάζει την αναφερόμενη κουλτούρα ως αυτή που υπερισχύει στις οργανώσεις που αναπτύσσουν πραγματική φροντίδα για τους πελάτες τους και παρέχουν δυνατό δίκτυο υποστήριξης για τους υπαλλήλους τους. Από αυτή την οπτική η εν λόγω κουλτούρα δεν αναφέρεται μόνο σε οργανώσεις όπου κάθε άτομο είναι και κυρίαρχο, αλλά και σε εκείνες τις οργανώσεις που αξιολογούν την ιδιότητά τους σαν μεγάλη οικογένεια.

Ο Handy και ο Harrison ανέπτυξαν ένα ερωτηματολόγιο που δίνει την δυνατότητα στα άτομα να αναλύσουν την οργάνωσή τους, ανακαλύπτοντας ποιος τύπος κουλτούρας επικρατεί εκεί όπου εργάζονται και ποιος αντιστοιχεί στις δικές τους ιδανικές προτιμήσεις.³³

1.9. Το μοντέλο των Cameron & Quinn

Οι Cameron & Quinn (2006) αναφέρουν ότι «η οργανωσιακή κουλτούρα αντανακλάται στις επικρατούσες αξίες, στα κυρίαρχα στυλ ηγεσίας, στη γλώσσα και στα σύμβολα, στις διαδικασίες...». Τονίζουν επιπλέον ότι μέσα σε έναν οργανισμό υπάρχουν και υποκουλτούρες που έχουν υιοθετηθεί από διάφορες υπομονάδες, όπως τμήματα, ιεραρχικά επίπεδα και άτυπες ή επίσημες μονάδες. Η τυπολογία των ανταγωνιστικών αξιών στηρίζεται σε δύο διαστάσεις, η πρώτη αφορά στο συνεχές «ευελιξία – έλεγχος», εκ των οποίων δίνοντας έμφαση στον έλεγχο τονίζεται η σταθερότητα, η προβλεψιμότητα, οι αυστηρές διαδικασίες,

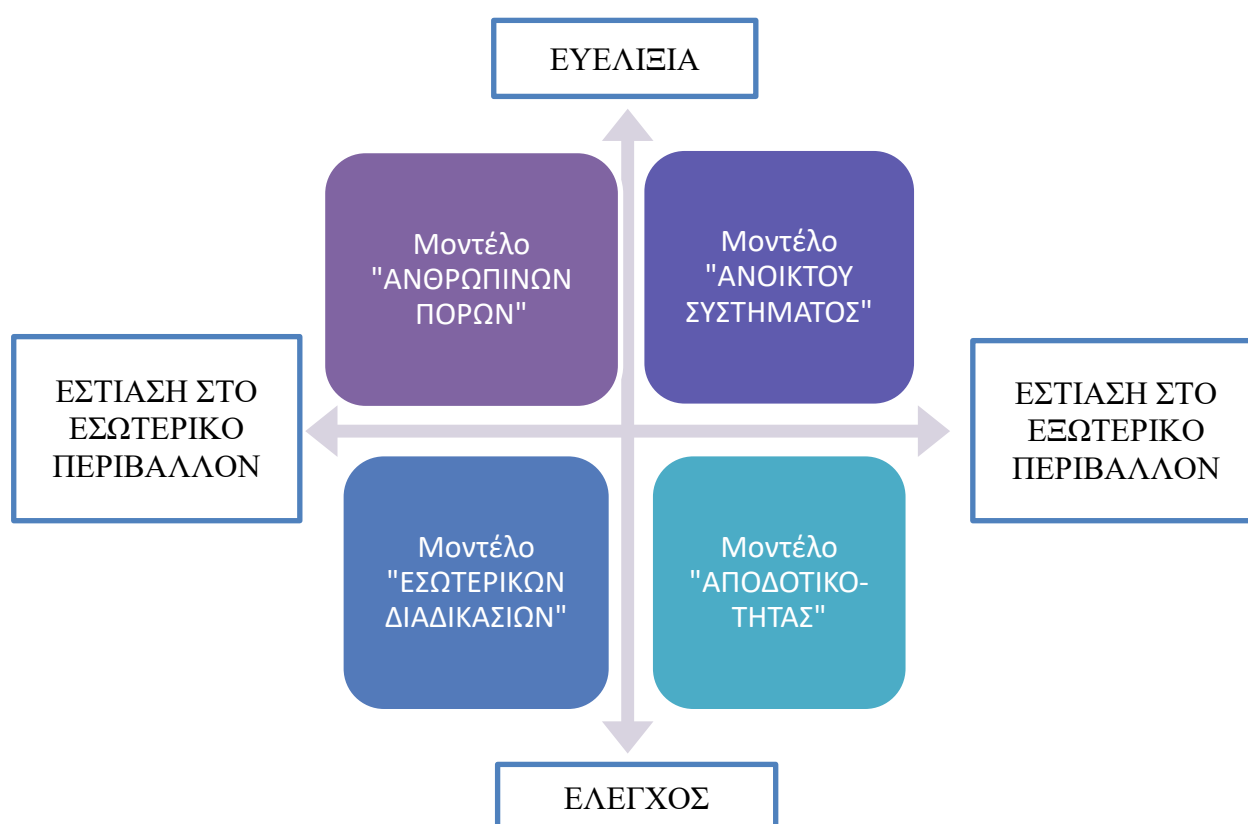
³¹ Βλ. Charles B Handy, «Understanding schools as organizations», όπ.π., σελ.92

³² Βλ. Αριστοτέλης Κάντας, όπ.π., σελ. 77

³³ Βλ. Ιωάννα Τσιβάκου (επιμ.), όπ.π., σελ. 223-224 & 226

οι λειτουργίες ελέγχου και οι μετρήσεις αποτελεσμάτων. Ενώ, από την άλλη μεριά, υπάρχουν οργανισμοί που δίνουν έμφαση στην ευελιξία χαρακτηρίζονται από ελευθερία πρωτοβουλιών, ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών, προσαρμοστικότητα και ανάληψη κινδύνων.

Η δεύτερη διάσταση αφορά στην εσωτερική και εξωτερική εστίαση. Ο προσανατολισμός στο εσωτερικό του οργανισμού αποτελεί χαρακτηριστικό οργανισμών που δίνουν έμφαση στην αυστηρή εσωτερική οργάνωση με την έννοια των εσωτερικών διαδικασιών, συστημάτων, κανονισμών και ρόλων. Αντιθέτως, η εξωτερική εστίαση συνδέεται με την ικανοποίηση των πελατών, την καινοτομία και δημιουργικότητα, τη προσαρμογή στις εξελίξεις και τις σχέσεις με το περιβάλλοντος. Ο συνδυασμός αυτών των διαστάσεων καταλήγει στους κάτωθι τέσσερις τύπους κουλτούρας:³⁴



Πηγή: Μαρία Βακόλα-Ιωάννης Νικολάου, «Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά», 2011, εκδ. Rosili, σελ. 398

³⁴ Βλ. Μαρία Βακόλα-Ιωάννης Νικολάου, ό.π., σελ. 398 & Δημήτρης Μπουραντάς, ό.π., σελ. 558-559

1.9.1. Το Μοντέλο Ανθρώπινων Πόρων

Το εν λόγω μοντέλο στηρίζεται στον συνδυασμό των διαστάσεων της ευελιξίας και της εσωτερικής εστίασης, δηλαδή δίδεται έμφαση στη συμμετοχή, την ομαδικότητα, τη δέσμευση, την ανάπτυξη των ανθρώπων, την άτυπη επικοινωνία, την ελευθερία έκφρασης και την αμοιβαία εμπιστοσύνη. Πρόκειται για έναν οργανισμό με οικογενειακή ατμόσφαιρα. Ο καλύτερος τρόπος διοίκησης για τέτοιου είδους οργανισμούς θεωρείται εκείνος που βασίζεται στην ανάπτυξη ομάδων και ατόμων. Οι πελάτες θεωρούνται συνεργάτες και γενικότερα ο οργανισμός αποτελεί ένα φιλικό περιβάλλον εργασίας με μεγάλο προσανατολισμό προς την ενδυνάμωση των εργαζομένων, την αφοσίωση, τη δέσμευση και τη δημιουργία συνθηκών συμμετοχής. Ο οργανισμός επιδιώκει τη συνοχή και τη μακροπρόθεσμη επιτυχία μέσω της αφοσίωσης, πίστης και του υψηλού ηθικού των ανθρώπων. Οι μάνατζερς θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν και προπονητές – δάσκαλοι, μέντορες, «πατέρες», που σκοπό έχουν να αναπτύξουν, να διευκολύνουν και να υποστηρίζουν.³⁵

1.9.2. Το Μοντέλο Εσωτερικών Διαδικασιών

Κύρια χαρακτηριστικά αυτού του τύπου κουλτούρας είναι η ύπαρξη κανονισμών και διαδικασιών που έχουν σκοπό τον έλεγχο και την προβλεψιμότητα των συμπεριφορών των ατόμων και ομάδων. Η δύναμη και η εξουσία των ατόμων εξαρτάται από τη θέση τους και οι μάνατζερς έχουν ως έργο την οργάνωση και τον συντονισμό κατά κύριο λόγο. Η ιεραρχία και η εσωτερική τυπικότητα είναι αυστηρή ενώ οι κανονισμοί και οι πολιτικές τυποποιημένες. Το αποτέλεσμα είναι ότι κυριαρχεί η σταθερότητα, η ομαλή λειτουργία και η προβλεψιμότητα. Αυτή η κουλτούρα υπάρχει συνήθως σε οργανισμούς με μεγάλο μέγεθος ή σε οργανισμούς με δημόσιο χαρακτήρα. Αποτελεί κυρίαρχος τύπος στο δημόσιο τομέα, χωρίς να εξαιρείται όμως και ο ιδιωτικός τομέας.³⁶

1.9.3. Μοντέλο της Αποδοτικότητας

Στο συγκεκριμένο μοντέλο τονίζεται η επίτευξη αποτελεσμάτων μέσω της αξιοποίησης των διαθέσιμων πόρων. Κύρια χαρακτηριστικά είναι η στοχοθεσία, ο βραχυπρόθεσμος προγραμματισμός, ο έλεγχος των δαπανών, η μέτρηση αποτελεσμάτων και η σύνδεση των αποτελεσμάτων με κίνητρα και καθήκοντα. Τα μέλη ενός τέτοιου οργανισμού είναι επικεντρωμένοι στην επίτευξη στόχων και είναι ανταγωνιστικοί. Ομοίως και οι

³⁵ Βλ. Μαρία Βακόλα-Ιωάννης Νικολάου, *όπ.π.*, σελ. 398 & Δημήτρης Μπουραντάς, *όπ.π.*, σελ. 560

³⁶ Βλ. Μαρία Βακόλα – Ιωάννης Νικολάου, *όπ.π.*, σελ. 398 & Δημήτρης Μπουραντάς, *όπ.π.*, σελ. 560

μάνατζερς χαρακτηρίζονται από ανταγωνιστικότητα, ηγετικό ρόλο εντός του οργανισμού αλλά και αυξημένη παραγωγή. Στις άμεσες προτεραιότητες του οργανισμού είναι οι στόχοι, η κερδοφορία, τα αποτελέσματα, η διείσδυση σε νέες αγορές και η ικανοποίηση πελατών. Μακροπρόθεσμος σκοπός του οργανισμού αποτελούν οι ανταγωνιστικές ενέργειες και η επίτευξη μετρήσιμων στόχων, ενώ ως επιτυχία του θεωρείται η αύξηση του μεριδίου αγοράς και η διείσδυση σε νέες αγορές. Μεγάλη έμφαση δίδεται από τον οργανισμό στην κατοχή ηγετικής θέσης στην αγορά και στην ανταγωνιστική τιμολόγηση των προϊόντων του.³⁷

1.9.4. Μοντέλο Ανοιχτού Συστήματος

Στο αναφερόμενο μοντέλο τονίζεται η παρακολούθηση και πληροφόρηση σχετικά με το εξωτερικό περιβάλλον, την προσαρμογή και τις αλλαγές σε αυτό, την ανάληψη κινδύνου, τον ανταγωνισμό, τον πειραματισμό με την έννοια της δημιουργίας νέων προϊόντων και υπηρεσιών και την καινοτομία. Γενικά, το περιβάλλον εργασίας ενθαρρύνει την καινοτομία και δημιουργικότητα, ενώ οι εργαζόμενοι πολλές φορές αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και ρίσκα. Ο οργανισμός παροτρύνει την ατομική πρωτοβουλία, την ανάπτυξη των μελών του και επιτρέπει ελευθερία κινήσεων τους. Οι ηγέτες, των οποίων η δύναμη πηγάζει από την ικανότητα και την ανάπτυξη τους, θεωρούνται από τους συναδέλφους τους ως καινοτόμοι και πρόθυμοι για ανάληψη ρίσκων. Ο παράγοντας της επιτυχίας εξαρτάται από την ανάπτυξη πρωτοποριακών προϊόντων ή υπηρεσιών.³⁸

Γενικά, η κουλτούρα ενός οργανισμού, βάσει της λογικής του πλαισίου των ανταγωνιστικών αξιών, αποτελείται από στοιχεία όλων των προαναφερόμενων μοντέλων – τύπων. Στην πραγματικότητα σε κάθε οργανισμό υφίστανται ένα μείγμα στοιχείων από όλους του τύπους, τα οποία λειτουργούν συμπληρωματικά αλλά ακόμη και αντιφατικά. Με αυτό τον τρόπο εκφράζεται η πολυπλοκότητα και η αντιφατικότητα που αποτελούν κύρια χαρακτηριστικά των οργανώσεων ως κοινωνικά κατασκευάσματα. Συνεπώς, πρακτικά η κουλτούρα ενός οργανισμού είναι το αποτέλεσμα αυτού του μείγματος, το οποίο διαμορφώνεται ανάλογα με το βαθμό που τα στοιχεία των τεσσάρων διαφορετικών μοντέλων κυριαρχούν ή μη.³⁹

³⁷ Βλ. Μαρία Βακόλα – Ιωάννης Νικολάου, *ό.π.*, σελ. 399 & Δημήτρης Μπουραντάς, *ό.π.*, σελ. 561

³⁸ Βλ. Μαρία Βακόλα – Ιωάννης Νικολάου, *ό.π.*, σελ. 398-400 & Δημήτρης Μπουραντάς, *ό.π.*, σελ. 560-562

³⁹ Βλ. Δημήτρης Μπουραντάς, *ό.π.*, σελ. 561-562

1.10. Οι διαστάσεις της οργανωσιακής κουλτούρας - Διάγνωση

Η οργανωσιακή κουλτούρα, σύμφωνα με τον E. Schein (1989, 1990) μπορεί να διακριθεί σε τρία επίπεδα:

A) Αντιλαμβανόμενη κουλτούρα ή επιφανιόμενα, η κουλτούρα δηλαδή που γίνεται αντιληπτή από κάποιον που έρχεται για πρώτη φορά σε επαφή με την οργάνωση, στο πιο εμφανές – χειροπιαστό επίπεδό της, όπως αυτό εκφράζεται μέσω των συστημάτων, δομών, διαδικασιών, εθιμοτυπιών, αποφάσεων, συμπεριφορών, του τρόπου λειτουργίας, τρόπου ενδυμασίας, τρόπου επικοινωνίας μεταξύ των μελών του οργανισμού.

B) Κοινές αξίες, υπό την έννοια των αξιών, σημασιών και πιστεύω που βρίσκονται πίσω από τις πράξεις των μελών. Οι αξίες αυτές διατυπώνονται επίσημα ή ανεπίσημα μέσω των εταιρικών αξιών, οραμάτων, αποστολών και αρχών. Προτείνονται λύσεις, συνήθως από ηγετικά στελέχη του οργανισμού, σε ανακύπτοντα προβλήματα βάσει των υφιστάμενων αξιών. Αν η προτεινόμενη λύση αποδειχθεί επιτυχής, η αξία στην οποία στηρίχτηκε μετασχηματίζεται σε αρχικά σε πεποίθηση και μετέπειτα στάδιο σε βασική παραδοχή ή αλλιώς βαθύτερη αρχή, που αποτελεί το τρίτο στάδιο διάκρισης.

Γ) Βαθύτερες αρχές, οι οποίες περιλαμβάνουν τις βασικές πεποιθήσεις και παραδοχές που έχουν τα άτομα σχετικά με τον τρόπο που πρέπει να συμπεριφέρονται. Οι βασικές παραδοχές είναι αυτές που αποτελούν τη βάση της κουλτούρας.⁴⁰

1.11. Οι υποκουλτούρες

Η οργανωσιακή κουλτούρα είναι η κοινή αντίληψη των μελών του οργανισμού. Θα πρέπει, λοιπόν, τα άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο ή σε διαφορετικό επίπεδο του οργανισμού να τον περιγράφουν με ίδιους όρους.

Όμως, σε κάθε δεδομένη κουλτούρα υπάρχουν και υποκουλτούρες. Οι περισσότεροι μεγάλοι οργανισμοί έχουν μία κυρίαρχη κουλτούρα και πολυάριθμες υποκουλτούρες.⁴¹ Η κυρίαρχη κουλτούρα εκφράζει τις θεμελιώδεις αξίες που είναι αποδεκτές από τα περισσότερα μέλη του οργανισμού και είναι εκείνη που προσδίδει στον οργανισμό την μοναδική προσωπικότητά του.⁴²

⁴⁰ Βλ. Δημήτρης Μπουραντάς, *ό.π.*, σελ. 565-566 & Αριστοτέλης Κάντας, *ό.π.*, σελ. 79-80

⁴¹ Βλ. S.A. Sackmann, «Culture and Subculture: An analysis of Organizational Knowledge», *Administrative Science Quarterly*, Μάρτιος 1992, σελ. 140-161

⁴² Βλ. D.A. Hoffman – L.M. Jones, «Leadership Collective Personality, and Performance», *Journal of Applied Psychology* 90, αρ. 3 (2005), σελ. 509-522

Κατά τη δημιουργία, εξέλιξη και ανάπτυξη μιας οργανωσιακής κουλτούρας είναι εύκολα διακριτές δύο διαφορετικές διαδικασίες, οι οποίες εξελίσσονται ταυτόχρονα και είναι οι παρακάτω:

α) η διαδικασία ενοποίησης και ολοκλήρωσης της κυρίαρχης οργανωσιακής κουλτούρας και
β) η διαδικασία διαφοροποίησης και ανάπτυξης υποκουλτούρων, των οποίων η ύπαρξη είναι ιδιαίτερος σημαντική.

Οι υποκουλτούρες αναπτύσσονται σε μεγάλους οργανισμούς για να αποτυπώσουν κοινά προβλήματα, καταστάσεις ή εμπειρίες που αντιμετωπίζουν ομάδες με μέλη από τον ίδιο χώρο ή τμήμα. Το κάθε τμήμα μπορεί να έχει μια υποκουλτούρα που περιλαμβάνει τις θεμελιώδεις αξίες της κυρίαρχης κουλτούρας συν κάποιες επιπλέον αξίες αποκλειστικά των μελών του συγκεκριμένου τμήματος.⁴³

Οι Martin και Siehl (1983) διαχωρίζουν την υποκουλτούρα που μπορεί να εμφανιστεί σε μια οργάνωση σε τρία είδη:

- Η επαυξάνουσα, η οποία υποστηρίζει και προωθεί τις βασικές αξίες της κουλτούρας που κυριαρχεί.
- Η ορθογώνια, στην οποία τα μέλη αποδέχονται ταυτόχρονα τις βασικές αξίες της κυρίαρχης κουλτούρας αλλά και επιπρόσθετες, διαφορετικές αξίες που όμως δεν είναι συγκρουόμενες με τις προηγούμενες.
- Η αντικουλτούρα, που περικλείει αξίες που βρίσκονται σε άμεση αντιπαράθεση με μερικές από τις βασικές αξίες της οργάνωσης.

Οι τρεις παραπάνω υποκουλτούρες μπορεί να υπάρχουν ταυτόχρονα σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό σε έναν οργανισμό. Η υποκουλτούρα συνήθως είναι εκείνη που δημιουργεί τα προβλήματα εντός ενός οργανισμού, καθώς μέσω εκείνης αμφισβητούνται ορισμένες φορές βασικές αξίες της οργάνωσης. Σε πολλές περιπτώσεις άτομα που διακατέχονται από την αντικουλτούρα αποβάλλονται από την οργάνωση, διότι θεωρείται ότι ενεργούν ενάντια σε αυτή. Από την άλλη μεριά, σε άλλες περιπτώσεις επιτρέπεται σε ομάδες αντικουλτούρας ή σε ηγετικά στελέχη που την έχουν υιοθετήσει, η παραμονή τους στον οργανισμό και ιδιαίτερα όταν μπορεί να υποβοηθήσει κάποια ανανέωση στον οργανισμό ή αν έχουν αποκτήσει τέτοια επιρροή, η οποία μπορεί να εκτιμηθεί ότι το κόστος σύγκρουσης είναι μεγαλύτερο από το κόστος παραμονής τους.⁴⁴

⁴³ Βλ. St. Robbins – Tim. Judge, (επιμ.) Αλέξανδρος Σαχινίδης όπ.π., σελ. 495-496

⁴⁴ Βλ. Αριστοτέλης Κάντας, όπ.π., σελ. 87

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αντικουλτούρας σε έναν οργανισμό θεωρούνται τα εργατικά σωματεία ή συνδικαλισμός αλλιώς. Τα εργατικά σωματεία αποτελούν αντί-οργανώσεις στην πραγματικότητα, καθώς η σύστασή τους έχει πραγματοποιηθεί λόγω μη ταυτόσημων συμφερόντων από την πλευρά του εργοδότη και των εργαζομένων. Τα σωματεία αυτά έχουν τη δικιά τους ιστορία ανάλογα με τον κλάδο εργασίας αλλά και από οργανισμό σε οργανισμό ίδιου κλάδου. Έχουν δικιά τους φιλοσοφία, άγραφους κανόνες και αξίες τα οποία ασκούν ιδιαίτερη επιρροή στην κυρίαρχη κουλτούρα, αλλά και στις υποκουλτούρες και αντικουλτούρες που υφίστανται σε έναν οργανισμό.⁴⁵

⁴⁵ Βλ. Γκάρεθ Μόργκαν, *όπ.π.*, σελ. 175-176

Κεφάλαιο 2: Ελληνική Αστυνομία

2.1. Αποστολή Ελληνικής Αστυνομίας

Η Αστυνομία αποτελεί τον επίσημο φορέα του κοινωνικού ελέγχου του κράτους, είναι ένας οργανωμένος μηχανισμός με αρμοδιότητες την τήρηση και εφαρμογή των κανόνων δικαίου.⁴⁶ Η κύρια αποστολή της Ελληνικής Αστυνομίας ως Σώμα Ασφάλειας, με εδαφική αρμοδιότητα όλη την επικράτεια, εκτός από τους χώρους αρμοδιότητας του Λιμενικού Σώματος -Ελληνικής Ακτοφυλακής, όπως ορίζονται στο άρθρο 5 του Ν. 4150/2013 (ΦΕΚ Α' 102)⁴⁷, είναι η κάτωθι:

- α) εξασφάλιση της δημόσιας ειρήνης και ευταξίας και της απρόσκοπτης κοινωνικής διαβίωσης των πολιτών, εμπíπτοντας σε αυτήν η άσκηση της γενικής αστυνόμευσης και τροχαίας,
- β) πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος και προστασία του Κράτους και εν γένει του δημοκρατικού πολιτεύματος, βάσει της συνταγματικής τάξης, που περιλαμβάνει την άσκηση της αστυνομίας δημόσιας και κρατικής ασφάλειας,
- γ) πρόληψη και αποτροπή της παράνομης εισόδου-εξόδου αλλοδαπών στην ελληνική επικράτεια και τον έλεγχο της τήρησης της κείμενης νομοθεσίας για την είσοδο, έξοδο, παραμονή και εργασία των αλλοδαπών στη χώρα, περιλαμβάνοντας την άσκηση της αστυνομίας αλλοδαπών και προστασίας συνόρων.

Σε ευρύτερο πλαίσιο, στις αρμοδιότητες της Ελληνικής Αστυνομίας εμπíπτει και η αντιμετώπιση κάθε έκτακτης ανάγκης που δύναται να προκύψει από θεομηνίες, σεισμούς, ατυχήματα ή άλλες καταστροφές είτε σε περίοδο ειρήνης είτε και πόλεμου σε συνεργασία με τις συναρμόδιες εθνικές αρχές και Υπηρεσίες, αλλά και σε συνεργασία με τις ένοπλες δυνάμεις για την εξασφάλιση της εθνικής άμυνας, αντίστοιχα.

Πιο αναλυτικά, στην άσκηση της αστυνομίας γενικής αστυνόμευσης περιλαμβάνονται τα παρακάτω:

⁴⁶ Βλ. Ευάγγελος Στεργιούλης, «Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΣΗΣ (1975-1995), 2001, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 107 & St John A. Robilliard and Jenny McEwan, «Police Powers and the Individual», 1986, εκδ. Basil Blackwell, New York, σελ. 1

⁴⁷ «1. Οι αρμοδιότητες του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής ασκούνται στο θαλάσσιο χώρο ευθύνης του, στα πλοία και στα πάσης φύσεως πλωτά ναυπηγήματα, στους δημόσιους και ιδιωτικούς λιμένες και στις λιμενικές ζώνες τους, όπως ειδικότερα καθορίζεται από τις κείμενες διατάξεις, ιδίως στο ν.δ. 444/1970 (ΦΕΚ Α' 39), στο άρθρο 29 του ν. 2971/ 2001 (ΦΕΚ Α' 285), στο άρθρο 12 του ν. 2289/1995 (ΦΕΚ Α' 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 163 του ν. 4001/2011 (ΦΕΚ Α' 179) και όπως ισχύει, και πάντως, μόνο στους χώρους που η κείμενη νομοθεσία ορίζει ως χώρους αρμοδιότητάς του...»

- α) η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης, ευταξίας και η παροχή έννομης προστασίας στους πολίτες και συνδρομής στις αρχές,
- β) η τήρηση της δημόσιας τάξης (σε δημόσιους χώρους και δημόσιες συγκεντρώσεις – συναθροίσεις), αλλά και η προστασία των ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων των πολιτών κατά τις προαναφερόμενες εκδηλώσεις,
- γ) ο έλεγχος των όρων λειτουργίας δημόσιων κέντρων, θεαμάτων και καταστημάτων,
- δ) η διασφάλιση της τάξης κατά τη διάρκεια συνεδριάσεων δικαστηρίων και μεταγωγής κρατουμένων,
- ε) ο έλεγχος της τήρησης της νομοθεσίας αναφορικά με τους τουρίστες,
- στ) η άσκηση καθηκόντων δημοτικής αστυνόμευσης.

Στην άσκηση της αστυνομίας τροχαίας εμπíπτουν τα κάτωθι καθήκοντα:

- α) η ρύθμιση της κυκλοφορίας πεζών και οχημάτων στους οδικούς άξονες και στους λοιπούς δημόσιους χώρους,
- β) η διασφάλιση της εφαρμογής του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας (Κ.Ο.Κ.) και των λοιπών διατάξεων αναφορικά με την κυκλοφορία πεζών και οχημάτων,
- γ) η διερεύνηση των συνθηκών πρόκλησης τροχαίων ατυχημάτων.

Τρίτον, στις αρμοδιότητες της άσκησης της αστυνομίας δημόσιας ασφάλειας περιλαμβάνονται:

- α) η πρόληψη, καταστολή και δίωξη των εγκλημάτων κατά της ζωής, της προσωπικής ελευθερίας, της ιδιοκτησίας και λοιπών περιουσιακών δικαιωμάτων,
- β) η δίωξη των οικονομικών και ηλεκτρονικών εγκλημάτων,
- γ) ο έλεγχος και η δίωξη της παράνομης διακίνησης ναρκωτικών,
- δ) η δίωξη των εγκλημάτων του λαθρεμπορίου και της αρχαιοκαπηλίας,
- ε) η διασφάλιση της προστασίας των ανηλίκων και η εφαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας περί τα ήθη,
- στ) ο έλεγχος της εφαρμογής της κείμενης νομοθεσίας αναφορικά με τα υπομνήματα και την προστασία του εθνικού νομίματος και συναλλάγματος,
- ζ) η επιτήρηση των τόπων όπου συχνάζουν οι ύποπτοι διάπραξης εγκλημάτων και ο έλεγχος τέτοιων προσώπων,
- η) η αναζήτηση εξαφανισθέντων προσώπων, αλλά και απολεσθέντων ή κλεμμένων αντικειμένων,
- θ) η αναζήτηση και σύλληψη διωκόμενων προσώπων για τη διάπραξη εγκλημάτων.

Επιπρόσθετα, στην εφαρμογή της αστυνομίας κρατικής ασφάλειας περιλαμβάνονται:

- α) η προστασία του Κράτους και γενικότερα του δημοκρατικού πολιτεύματος,
- β) η προστασία των επίσημων προσώπων (ημεδαπών και αλλοδαπών που βρίσκονται στη χώρα),
- γ) ο έλεγχος της εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας σχετικά με τα όπλα και τις εκρηκτικές ύλες,
- δ) ο έλεγχος της τήρησης της κείμενης νομοθεσίας αναφορικά με την τέλεση αδικημάτων σε βάρος προσώπων ή ομάδας προσώπων για ρατσιστικούς λόγους (χρώμα, φυλή, θρησκεία και εθνική ή εθνοτική καταγωγή).

Τέλος, η άσκηση καθηκόντων αστυνομίας αλλοδαπών και προστασίας συνόρων περιλαμβάνει:

- α) την πρόληψη, αποτροπή και καταστολή της μη νόμιμης εισόδου-εξόδου αλλοδαπών στη χώρα,
- β) τον εντοπισμό και σύλληψη των παρανόμων εισελθόντων ή εξελθόντων αλλοδαπών, των αλλοδαπών που διαμένουν ή εργάζονται μη νόμιμα στην ελληνική επικράτεια και την παραπομπή τους στη δικαιοσύνη ή τον επαναπροώθησή τους στην πατρίδα τους, καθώς και τον αντίστοιχο εντοπισμό και σύλληψη των ατόμων που διακινούν παράνομα μετανάστες ή διευκολύνουν την παράνομη είσοδο - έξοδο και εργασία των αλλοδαπών και την παραπομπή τους ενώπιον δικαστηρίου,
- γ) ο έλεγχος της εφαρμογής της νομοθεσίας σχετικά με την είσοδο προσώπων στην Ελλάδα, αλλά και στην έξοδο από αυτή, καθώς και την παραμονή και εργασία των αλλοδαπών στη χώρα,
- δ) η φροντίδα για την ασφαλή προσωρινή κράτηση και φύλαξη σε ειδικά διαμορφωμένες εγκαταστάσεις και υπό συνθήκες σεβασμού της αξιοπρέπειας των παράνομων μεταναστών που βρίσκονται σε νόμιμο περιορισμό της ελευθερίας τους.

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι το Σώμα της Ελληνικής Αστυνομίας για την εκπλήρωση της αποστολής της χρησιμοποιεί επιστημονικές και τεχνικές μεθόδους για την εξιχνίαση εγκλημάτων διαθέτοντας εγκληματολογικά εργαστήρια, τα οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους και σε άλλες αρχές, όταν αυτό απαιτείται. Ακόμη, διαθέτει και χρησιμοποιεί επίγεια, εναέρια και πλωτά μεταφορικά και άλλα μέσα και υλικοτεχνικό εξοπλισμό, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο. Έχει τη δυνατότητα σύναψης μνημονίων συνεργασίας με δημόσιους φορείς και οργανισμούς άλλων Υπουργείων και Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) αναφορικά με αντικείμενα γενικής αστυνόμευσης και εξυπηρέτησης των πολιτών, κοινής αρμοδιότητας, εφόσον αυτά εγκριθούν με σχετική απόφαση των Υπουργών

Εσωτερικών και Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού. Τέλος, συνεργάζεται με τις αντίστοιχες αρχές και Υπηρεσίες των άλλων χωρών και συμμετέχει ενεργά στο Διεθνή Οργανισμό Εγκληματολογικής Αστυνομίας (Δ.Ο.Ε.Α. - INTERPOL), στην Ευρωπαϊκή Αστυνομική Υπηρεσία (EUROPOL), στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για τη διαχείριση της επιχειρησιακής συνεργασίας στα εξωτερικά σύνορα των κρατών - μελών της Ε.Ε. (FRONTEX) (νυν Ευρωπαϊκή Συνοριοφυλακή και Ακτοφυλακή), σε Διεθνείς και Περιφερειακούς Οργανισμούς, καθώς και στα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αρμόδια για αστυνομικά θέματα.⁴⁸

Συνοψίζοντας, το έργο της Αστυνομίας έχει διττή αποστολή, αφενός μεν να συμβάλλει αποτελεσματικά στην προστασία και διασφάλιση της δημόσιας τάξης και κατ' επέκταση της ομαλής λειτουργίας του δημοκρατικού πολιτεύματος και αφετέρου να εφαρμόσει αντικειμενικές και δημοκρατικές διαδικασίες στους εσωτερικούς μηχανισμούς λειτουργίας της.⁴⁹

Η αποστολή και ο ρόλος της Αστυνομίας πρέπει να εξετάζονται συνολικά σύμφωνα με τον επιδιωκόμενο σκοπό της και όχι τμηματικά ως προς την αποτελεσματικότητα ή μη των λειτουργιών της.⁵⁰

2.2. Χαρακτήρας Υπηρεσιών ΕΛ.ΑΣ.

Η Ελληνική Αστυνομία (ΕΛ.ΑΣ.) ως ιδιαίτερο ένοπλο Σώμα Ασφάλειας διέπεται από ειδικούς οργανικούς νόμους. Το προσωπικό της ΕΛ.ΑΣ. διακρίνεται σε δύο (2) κύριες κατηγορίες, σε ένστολο και σε πολιτικό. Στην κατηγορία του ένστολου προσωπικού ανήκουν οι αστυνομικοί, οι ειδικοί φρουροί και οι συνοριακοί φύλακες. Το ένστολο προσωπικό χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερη ιεραρχία και ειδικούς κανόνες πειθαρχίας, οι οποίοι διαφέρουν από τις διατάξεις που αφορούν τους δημόσιους πολιτικούς υπαλλήλους. Στην Ελληνική Αστυνομία ανήκουν πλέον, ως ειδική κατηγορία προσωπικού, και όσοι δημοτικοί αστυνομικοί εντάχθηκαν και παρέμειναν σε αυτή.⁵¹

⁴⁸ Βλ. άρθρο 11 του Νόμου 4249/2014 (ΦΕΚ Α' 73/24-03-2014) «Αναδιοργάνωση της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού Σώματος και της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας, αναβάθμιση Υπηρεσιών του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη και ρύθμιση λοιπών θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη και άλλες διατάξεις.»

⁴⁹ Βλ. Ευάγγελος Στεργιούλης, *όπ.π.*, σελ. 49

⁵⁰ Βλ. Ευάγγελος Στεργιούλης, *όπ.π.*, σελ. 117

⁵¹ Βλ. άρθρο 81 του Νόμου 4172/2013 (Φ.Ε.Κ. Α' 167)

Το προσωπικό της ΕΛ.ΑΣ. καθώς και οι παρεχόμενες υπηρεσίες της τελούν σε διαρκή ετοιμότητα για την πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος, την προστασία της δημοκρατίας και την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών. Ο όρος διαρκής ετοιμότητα αποτελεί αυτονόητη προϋπόθεση για τη λειτουργία των υπηρεσιών αστυνομίας καθώς σημαίνει την αδιάκοπη και συνεχή δυνατότητα αστυνομικής επέμβασης, σε όλη την ελληνική επικράτεια αρμοδιότητας ΕΛ.ΑΣ. ανεξαρτήτως χρονικού περιορισμού. Ο συγκεκριμένος όρος θα μπορούσε να θεωρηθεί και ως έκφραση της αρχής συνέχειας του κράτους και της εξουσίας του. Στην ΕΛ.ΑΣ. πρακτικά ο όρος αυτός εκφράζεται με την έννοια της διατεταγμένης υπηρεσίας. Το ένστολο προσωπικό θεωρείται ότι βρίσκεται σε διατεταγμένη υπηρεσία, με την έννοια ότι βρίσκεται σε ετοιμότητα για κάθε περίπτωση που καθίσταται αναγκαία η παρέμβασή του.⁵²

Στην εκπαίδευση του ένστολου προσωπικού της ΕΛ.ΑΣ. περιλαμβάνεται η χρήση όπλων και ειδικών μέσων και μηχανημάτων. Επίσης, με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Άμυνας και Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη, μπορεί να εκπαιδεύεται και στις σχολές και τα κέντρα εκπαίδευσης των ενόπλων δυνάμεων με τη συνδρομή ειδικών εκπαιδευτών των ενόπλων δυνάμεων, ενώ δύναται να εκπαιδεύεται σε σχολές και κέντρα εκπαίδευσης αντίστοιχων υπηρεσιών του εξωτερικού.⁵³

Ειδικότερα, υπάρχουν αρκετές διατάξεις που ορίζουν τον ειδικότερο χαρακτήρα της ΕΛ.ΑΣ. σε ορισμένα θέματα, όπως τον τρόπο πολιτικοποίησης του προσωπικού της ΕΛ.ΑΣ., υπό την έννοια ότι υπόκεινται σε περιορισμούς αναφορικά με την έκφραση των πολιτικών τους πεποιθήσεων και απόλαυσης των πολιτικών τους δικαιωμάτων.⁵⁴ Επίσης, οι Αξιοματικοί της ΕΛ.ΑΣ. υπάγονται σε κωλύματα εκλογιμότητας και δυσμενή εκλογική ρύθμιση, όπως ορίζονται σχετικά στο Σύνταγμα της Ελλάδος.⁵⁵ Ταυτόχρονα, ενώ το δικαίωμα της απεργίας

⁵² Βλ. άρθρο 9 παρ. 2 εδ.β' του Νόμου 2800/2000 (Φ.Ε.Κ. Α' 41) «Το αστυνομικό προσωπικό, οι συνοριακοί φύλακες και ειδικοί φρουροί θεωρούνται ότι βρίσκονται σε διατεταγμένη υπηρεσία σε κάθε περίπτωση που καθίσταται αναγκαία η παρέμβασή τους»

⁵³ Βλ. άρθρο 13 Νόμου 4249/2014 «Χαρακτήρας Υπηρεσιών της Ελληνικής Αστυνομίας»

⁵⁴ Βλ. άρθρο 29 παρ. 3 Συντάγματος «Απαγορεύονται απολύτως οι οποιασδήποτε μορφής εκδηλώσεις υπέρ πολιτικών κομμάτων ... στα όργανα των σωμάτων ασφαλείας.» & Πρακτικά ημερίδας 27.01.2014, Θεσμοί δημοσίων υπαλλήλων και η λειτουργία τους σε συνθήκες κρίσης, Σύλλογος Εργαζομένων στη Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης, σελ. 19

⁵⁵ Βλ. άρθρο 56 παρ. 1 Συντάγματος «Έμμισθοι δημόσιοι λειτουργοί και υπάλληλοι, άλλοι υπάλληλοι του Δημοσίου, υπηρετούντες στις ένοπλες δυνάμεις και στα σώματα ασφαλείας, υπάλληλοι οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, αιρετά μονοπρόσωπα όργανα των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, διοικητές, υποδιοικητές ή πρόεδροι διοικητικών συμβουλίων ή διευθύνοντες ή εντεταλμένοι σύμβουλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου ή δημόσιων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος ή επιχειρήσεων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης δεν μπορούν να ανακηρυχθούν υποψήφιοι ούτε να εκλεγούν βουλευτές, αν δεν παραιτηθούν πριν από την ανακήρυξή τους ως υποψηφίων.» και παρ. 3 Συντ. « Δεν μπορούν να ανακηρυχθούν υποψήφιοι, ούτε να εκλεγούν βουλευτές σε όποια εκλογική περιφέρεια υπηρέτησαν ή σε όποια εκλογική περιφέρεια εκτεινόταν η τοπική αρμοδιότητά τους

αποτελεί ένα συνταγματικώς κατοχυρωμένο δικαίωμα, υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς εξαρτώμενους από τη φύση του φορέα της δημόσιας εξουσίας.⁵⁶ Συγκεκριμένα, το προσωπικό της ΕΛ.ΑΣ. δεν έχει την δυνατότητα απεργίας με οποιαδήποτε μορφή αν είναι αυτή.⁵⁷, ενώ υφίστανται έντονα ως χαρακτηριστικό το καθήκον της υπακοής υπό την έννοια της σχεδόν απόλυτης υπακοής στις διαταγές των νόμιμων προϊσταμένων (αλλιώς στρατιωτική υπακοή).⁵⁸

2.3. Ιστορική εξέλιξη της ΕΛ.ΑΣ.

2.3.1. Αστυνομία Πόλεων

Τον Ιούλιο του 1920 βάσει του Νόμου 1370/1918⁵⁹ του Ελευθερίου Βενιζέλου αποφασίσθηκε η λειτουργία της Αστυνομίας Πόλεων στο πρότυπο της Μητροπολιτικής Αστυνομίας του Λονδίνου, την οποία ο Ελευθέριος Βενιζέλος θεωρούσε ως «την τελειότεραν όλων των σύγχρονων Αστυνομιών. Η λειτουργία της θα γινόταν μόνο σε ορισμένες πόλεις της Ελλάδας: Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη, Πάτρα και Κέρκυρα. Η εν λόγω Αστυνομία ξεκίνησε της λειτουργία της από την Κέρκυρα το 1921. Την επόμενη χρονιά στην Πάτρα, το 1923 στον Πειραιά και το 1929 στην Αθήνα. Στη Θεσσαλονίκη τελικά δεν κατάφερε να γίνει εγκατάσταση της Αστυνομίας λόγω της εγγύτητάς της στα σύνορα της Ελλάδας και παρέμεινε η Χωροφυλακή.

Η Αστυνομία Πόλεων ήταν ένα σώμα 10-12 χιλιάδων ατόμων, πολύ μικρότερο από την Αστυνομία της Χωροφυλακής, με αποστολή την αστυνόμευση των συγκεκριμένων τεσσάρων (4) προαναφερόμενων πόλεων.⁶⁰

Μάλιστα, για την οργάνωση της «νέας» τότε Αστυνομίας Πόλεων, εκλήθη ειδικό κλιμάκιο από την Αγγλία (1919) για να μελετήσει και να αναλάβει την οργάνωση του νέου αυτού σώματος. Το 1920, ύστερα από εισήγηση του Υπουργού Εσωτερικών, κου Ρακτιβάν, δημοσιεύεται ο Νόμος 2461, με τον οποίο ιδρύεται η Αστυνομία Πόλεων.

μέσα στους τελευταίους δεκαοκτώ μήνες της τετραετούς βουλευτικής περιόδου: ... γ) Οι ανώτεροι και ανώτατοι αξιωματικοί των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας.»

⁵⁶ Βλ. Σταυρούλα Ν. Κτιστάκη, «ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ», 2014, εκδ. ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα, σελ. 203 & Πρακτικά ημερίδας 27.01.2014, Θεσμοί δημοσίων υπαλλήλων και η λειτουργία τους σε συνθήκες κρίσης, ό.π., σελ. 49

⁵⁷ Βλ. άρθρο 23 παρ. 2, β' του Συντάγματος: «Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σ' αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας.»

⁵⁸ Βλ. Σταυρούλα Ν. Κτιστάκη, ό.π., σελ. 209

⁵⁹ «Εν ταις πόλεσιν Αθηνών, Πειραιώς, Θεσσαλονίκης, Πατρών και Κερκύρας, θέλει συσταθεί ίδια Υπηρεσία Αστυνομίας δια τα κυρίως αστυνομικά έργα...».

⁶⁰ Πηγή: <https://el.wikipedia.org/>

Τα προάστια της Αθήνας, του Πειραιά, της Πάτρας, το νησί της Κέρκυρας εκτός από την πόλη, η πόλη της Θεσσαλονίκης και όλη η υπόλοιπη ελληνική επικράτεια ήταν στην ευθύνη της Ελληνικής Χωροφυλακής, καθώς επίσης τα Δικαστικά Μέγαρα, η Βουλή, τα Ανάκτορα και η ασφάλεια υψηλών προσώπων σε όλη την επικράτεια.

Τα δυο Σώματα ήταν αυτόνομα, είχαν τον δικό τους αρχηγό και υπάγονταν στο Υπουργείο Δημόσιας Τάξης. Μόνο σε εξαιρετικά σοβαρές περιπτώσεις υπήρχε συνεργασία των δυο Σωμάτων.

Ακολουθεί σχετική φωτογραφία με Αστυνομικούς της τότε **Αστυνομίας Πόλεων**.














Πηγή : <http://www.peaaap.gr/>

Ακολουθεί σχετική φωτογραφία με το έμβλημα της Αστυνομίας Πόλεων και τα διακριτικά των βαθμών της Αστυνομίας Πόλεων.



Πηγή: www.wikipedia.org

Διακριτικά Βαθμών των Αξιωματικών στην Αστυνομία Πόλεων								
Αρχηγός	Υπαρχηγός	Ταξίαρχος	Αστυνομικός Διευθυντής Α'	Αστυνομικός Διευθυντής Β'	Αστυνόμος Α'	Αστυνόμος Β'	Υπαστυνόμος Α'	Υπαστυνόμος Β'
								
Ανθυπαστυνόμος			Αρχιφύλακας Με 20 έτη υπηρεσίας			Αρχιφύλακας		
								

Πηγή: www.wikipedia.org

2.3.2. Ελληνική Χωροφυλακή

Η ίδρυση ενός Σώματος, με αρμοδιότητα τον τομέα της αστυνόμευσης ήταν μια από τις προτεραιότητες των Ελλήνων κατά τη διάρκεια της Επανάστασης, όπως και του Ιωάννη Καποδίστρια, στη διάρκεια που άσκησε την εξουσία ως Κυβερνήτης (1827-1831). Η ιδρυτική πράξη, όμως, ενός σύγχρονου, για την εποχή, αστυνομικού Σώματος ως όργανο αστυνόμευσης τέθηκε το 1833 από τους Βαυαρούς με τη Χωροφυλακή, κατά τα γαλλικά πρότυπα (Germanderie).⁶¹

Πρώτος Αρχηγός του Σώματος διορίστηκε ο Γάλλος Συνταγματάρχης Φραγκίσκος Γκραγιάρ, αξιωματικός του Ναπολέοντα και φιλέλληνας με σημαντική δράση στην Επανάσταση, ενώ αρχικά, είχε συσταθεί ως Βασιλικό Σώμα Χωροφυλακής, μετονομάστηκε σε Ελληνική Βασιλική Χωροφυλακή και στη συνέχεια σε Ελληνική Χωροφυλακή. Η αρχική βασιλική ονομασία δεν σήμαινε κάτι περισσότερο από απλή εναρμόνιση με τη γενικότερη εφαρμογή των χωρών που είχαν βασιλεία ή έχουν ακόμα και σήμερα (π.χ. Βασιλικό Ναυτικό

⁶¹ Υπ' αριθ. 296 Τεύχος της Αστυνομικής Ανασκόπησης, Μάιος - Ιούνιος 2016, σελ. 48

ή Αεροπορία Αγγλίας, Δανίας, Ισπανίας, Σουηδίας κλπ). Έμβλημα της Ελληνικής Χωροφυλακής ήταν η βοιωτική ασπίδα.⁶²

Η Χωροφυλακή λειτουργούσε ταυτόχρονα ως «Αστυνομία Χώρας», αλλά και ως «Αστυνομία Στρατού» (Στρατονομία), καθώς σε αυτή ανατέθηκαν καθήκοντα ασφαλείας και έννομης τάξης, ευταξίας και κοινωνικής ησυχίας, όπως και η άσκηση της δικαστικής αστυνομίας (εξιχνίαση και βεβαίωση εγκλημάτων). Είναι σημαντικό να τονισθεί ότι, ως προς την κατανομή των αρμοδιοτήτων για την καλύτερη λειτουργία του αστυνομικού θεσμού στη χώρα, δημιουργήθηκαν επιπλέον αστυνομικά Σώματα, ενώ η άσκηση της τοπικής αστυνομίας δόθηκε στους Δήμους (Δημοτική Αστυνομία. 1836-1906) και η τοπική αστυνόμευση του Πειραιά και της Αθήνας, λόγω των συνθηκών της εποχής (ληστοσυμμορίες, διαφθορά, πολιτική αστάθεια), ανατέθηκε στη Διοικητική Αστυνομία, ένα Σώμα που υπαγόταν απευθείας στην Κυβέρνηση (1849-1906).⁶³

Το Σώμα της Ελληνικής Χωροφυλακής ήταν υπεύθυνο για τη δημόσια τάξη και ασφάλεια σε όλη την ελληνική επικράτεια εκτός από τις πόλεις της Αθήνας, του Πειραιά, της Πάτρας και της Κέρκυρας, που ήταν αρμοδιότητα της Αστυνομίας Πόλεων, όπως προαναφέρθηκε. Ακόμη, στις αρμοδιότητες της περιλαμβάνονταν και η αστυνόμευση του προσωπικού του Ελληνικού Στρατού μέχρι το 1951, έτος ίδρυσης της ΕΣΑ, και η προστασία της βασιλικής οικογένειας. Η Χωροφυλακή χαρακτηριζόταν από στρατιωτική οργάνωση και πειθαρχία, ενώ το τότε προσωπικό της έλαβα μέρος σε όλους τους πολέμους που διεξήγαγε το ελληνικό κράτος από το 1897 έως το 1949, ενώ ταυτόχρονα αντιμετώπιζε τυχόν εγκληματικές δραστηριότητες.⁶⁴

Η ετοιμότητα, που θα είχε το Σώμα αυτό ήταν ένα από τα ζητούμενα των πρωτεργατών της σύστασης του, καθώς στόχος αυτών ήταν η διασφάλιση της κοινής ησυχίας, η ανακάλυψη και η σύλληψη των εγκληματιών, των οποίων η ύπαρξη και μόνο αποτελούσε πράξη δυσφήμισης του κράτους στα μάτια των Ευρωπαίων, που έβλεπαν το νέο βασίλειο στο Νότο της Ευρώπης να λυμαίνεται από τη ληστεία. Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, μάλιστα, συστάθηκαν δύο - περισσότερο παρααστυνομικά, παρά παραστρατιωτικά σώματα - η Εθνοφυλακή (1833-1879) και η Οροφυλακή (1838-1854). Οι άνδρες, που στελέχωναν το δεύτερο Σώμα αποτέλεσαν τα μέλη της Επικουρικής Χωροφυλακής, που προοδευτικά συγχωνεύθηκε με τη Χωροφυλακή.

⁶² Πηγή: www.wikipedia.org, πρόσβαση 14/12/2016

⁶³ Υπ' αριθ. 296 Τεύχος της Αστυνομικής Ανασκόπησης, Μάιος - Ιούνιος 2016, σελ. 49

⁶⁴ Πηγή: www.wikipedia.org, πρόσβαση 14/12/2016

Με τους νόμους, που ψηφίσθηκαν για την αναδιοργάνωση του Σώματος στο διάστημα πριν τους Βαλκανικούς πολέμους επιτυγχάνονταν η διαίρεση της χώρας σε ισάριθμες προς του νομούς Αστυνομικές Διευθύνσεις. καθεμία από τις οποίες διαιρέθηκε σε ισάριθμες προς τις επαρχίες Αστυνομικές Υποδιευθύνσεις, ενώ το Σώμα τέθηκε υπό την εποπτεία του Αρχηγού του, η έδρα του οποίου βρισκόταν στην Αθήνα. Η Χωροφυλακή συνιστούσε, έτσι, το Σώμα, που αναλάμβανε αποκλειστικά την αστυνόμευση της χώρας. Το έργο αυτό ήταν σύνθετο, καθώς η χώρα άλλαζε ραγδαία, με τη γοργή αστικοποίηση. την εξέλιξη της τεχνολογίας και συνεπακόλουθα των εγκληματικών πρακτικών. Οι νέες αυτές συνθήκες επέβαλαν ένα νέο μοντέρνο αστυνομικό σύστημα, οι βάσεις του οποίου θα τεθούν με την ίδρυση της Αστυνομίας Πόλεων. Το έτος 1919 ξεκινάει να λειτουργεί και η υπηρεσία της Τροχαίας στην Αθήνα.

Το Σώμα της Χωροφυλακής, ως Σώμα στρατιωτικό με καθήκοντα αστυνομικά, μετείχε και στις πολεμικές επιχειρήσεις, που διεξήγαγε η χώρα Είναι χαρακτηριστικό πως στη Χωροφυλακή, κατά τη διάρκεια πολέμων που έλαβαν χώρα κατά τα έτη 1854 έως 1922 ανατέθηκαν καθήκοντα, όπως η συγκρότηση στρατονομικών αποσπασμάτων κατά τις πολεμικές επιχειρήσεις, η διασφάλιση της ελληνικής κυριαρχίας και η εμπέδωση της δημόσιας τάξης στα απελευθερωμένα εδάφη με την ίδρυση στατικών υπηρεσιών και μεταβατικών αποσπασμάτων και η εξασφάλιση των μετόπισθεν.⁶⁵













Το εν λόγω Σώμα κατά το έτος 1984 αποτελούταν από 28.000 έως 30.000 άτομα προσωπικό, αριθμός κατά πολύ μεγαλύτερος από το προσωπικό του Σώματος της Αστυνομίας Πόλεων, το οποίο κυμαινόταν από 10.000 έως 12.000 άτομα.

Σώματα που υπήρχαν προγενέστερα της Χωροφυλακής ήταν α) η Πολιταρχία (Ναύπλιο-1928) με καθήκοντα κυρίως εκτελεστικής δύναμης και β) η Εκτελεστική Δύναμη Πελοποννήσου, μία Πεντακοσιαρχία που σκοπό είχε την προστασία της δημόσιας ασφάλειας και διαιρέθηκε σε τμήματα με έδρα την Πελοπόννησο.⁶⁶

Στον κάτωθι πίνακα αποτυπώνονται τα διακριτικά των βαθμών της Ελληνικής Χωροφυλακής, τα όποια μοιάζουν με τα μέχρι σήμερα και το έμβλημα της.

⁶⁵ Υπ' αριθ. 296 Τεύχος της Αστυνομικής Ανασκόπησης, Μάιος - Ιούνιος 2016, σελ. 50-51

⁶⁶ Πηγή: www.wikipedia.org, πρόσβαση 14/12/2016

Διακριτικά Βαθμών των Αξιωματικών στην Ελληνική Χωροφυλακή								
Αντιστράτηγος (Αρχηγός)	Υποστράτηγος	Ταξίαρχος	Συνταγματάρχης (Αστυνομικός Διευθυντής)	Αντισυνταγματάρχης (Αστυνομικός Υποδιευθυντής)	Ταγματάρχης	Μοίραρχος	Υπομοίραρχος	Ανθυπομοίραρχος
								
Διακριτικά Βαθμών των Υπαξιωματικών στην Ελληνική Χωροφυλακή								
Ανθυπασπιστής	Ενωμοτάρχης		Υπενωμοτάρχης					
								

Πηγή: www.wikipedia.org



Πηγή: www.wikipedia.org

Γενικότερα, τα δυο Σώματα (της Αστυνομίας Πόλεων και της Ελληνικής Χωροφυλακής) ήταν αυτόνομα μεταξύ τους, καθώς είχαν διαφορετική ηγεσία (αρχηγό), αλλά και τα δύο υπάγονταν στο τότε Υπουργείο Δημόσιας Τάξης. Η συνεργασία τους πραγματοποιούνταν μόνο σε εξαιρετικά σοβαρές περιπτώσεις.

2.3.3. Σύγχρονη Ελληνική Αστυνομία

Η Ελληνική Αστυνομία (ΕΛ.ΑΣ.) με τη σημερινή της μορφή συστάθηκε την 1^η Νοεμβρίου 1984, βάσει του Νόμου 1481/1-10-1984, ΦΕΚ Α΄ - 152, ύστερα από κοινή απόφαση του τότε Πρωθυπουργού Ανδρέα Παπανδρέου και του τότε Υπουργού Δημόσιας Τάξης, Γιάννη Σκουλαρίκη, με την κατάργηση / συγχώνευση των δύο τότε υαρχόντων σωμάτων ασφαλείας της Χωροφυλακής και της Αστυνομίας Πόλεων.

Οι λόγοι που οδήγησαν στην εν λόγω μεταρρύθμιση βάσει της Εισηγητικής Έκθεσης του προαναφερόμενου Νόμου είναι οι εξής:

α) ο περιορισμός της δράσης του αστυνομικού προσωπικού στην εκπλήρωση της αποστολής του Υπουργείου.

β) η βελτίωση των σχέσεων των πολιτών με τα αστυνομικά όργανα.

γ) η αύξηση της παραγωγικότητας των αστυνομικών.

δ) η αποτελεσματική αντιμετώπιση της εγκληματικότητας, με ιδιαίτερη έμφαση στις νέες μορφές αυτής.

ε) η βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου και οι συνθήκες εργασίας του αστυνομικού προσωπικού.⁶⁷

Η Ελληνική Αστυνομία σήμερα συγκροτείται από Κεντρικές και Περιφερειακές υπηρεσίες με το Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας να είναι η προϊστάμενη αρχή όλων των υπηρεσιών της. Σκοπός του είναι η φροντίδα για την εκπλήρωση της γενικότερης αποστολής του Σώματος, όπως ορίζεται από την πολιτική του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη. Για να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός προγραμματίζει, κατευθύνει, παρακολουθεί και ελέγχει τη δράση των υφιστάμενων Υπηρεσιών του εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.⁶⁸

Σήμερα, το προσωπικό της ΕΛ.ΑΣ. υπολογίζεται περί τα 53.000 άτομα για τον ελληνικό πληθυσμό που ανέρχεται σε 11.000.000 Έλληνες περίπου. Φυσικά, στον πληθυσμό της Ελλάδας θα πρέπει να προστεθεί και ο αρκετά μεγάλος αριθμός παρανόμων μεταναστών που διαβιούν στη χώρα αλλά εκείνων που επιχειρούν να διέλθουν στη χώρα. Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Μετανάστευσης, η Eurostat προσδιορίζει τον αριθμό των αλλοδαπών υπηκόων που διαμένουν στην ελληνική επικράτεια ανέρχεται στους 956.000 εκ των οποίων η συντριπτική πλειοψηφία προέρχεται από Τρίτες Χώρες εκτός Ε.Ε. και κυρίως από το Αφγανιστάν και το Πακιστάν.⁶⁹

Οι φωτογραφίες που ακολουθούν απεικονίζουν τους βαθμούς του ένστολου προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας και το έμβλημά της.

⁶⁷ Βλ. Η από 16/08/1984 Εισηγητική Έκθεση του Νόμου 1481/198, σελ. 1

⁶⁸ Βλ. άρθρο 11 παρ. 2 του Νόμου 2800/2000

⁶⁹ Πηγή: <https://greece.iom.int/el/>, πρόσβαση 14/12/2016

Διακριτικά Βαθμών των Αξιωματικών στην Ελληνική Αστυνομία								
Ανιστράτηγος	Υποστράτηγος	Ταξίαρχος	Αστυνομικός Διευθυντής	Αστυνομικός Υποδιευθυντής	Αστυνόμος Α΄	Αστυνόμος Β΄	Υπαστυνόμος Α΄	Υπαστυνόμος Β΄
Διακριτικά Βαθμών των Υπαξιωματικών στην Ελληνική Αστυνομία								
Ανθυπαστυνόμος	Αρχιφύλακας Ανακριτικός Υπάλληλος (Με εξετάσεις)	Αρχιφύλακας Ανακριτικός Υπάλληλος (Με 14 έτη υπηρεσίας)	Αρχιφύλακας Μη Ανακριτικός Υπάλληλος (Με 16 έτη υπηρεσίας)	Υπαρχιφύλακας Ανακριτικός Υπάλληλος (Με 10 έτη υπηρεσίας)	Υπαρχιφύλακας Μη Ανακριτικός Υπάλληλος (Με 12 έτη υπηρεσίας)			

Πηγή: www.wikipedia.org



Πηγή: www.wikipedia.org

2.4. Διάρθρωση Υπηρεσιών ΕΛ.ΑΣ.

Το Σώμα της Ελληνικής Αστυνομίας αποτελείται από κεντρικές και περιφερειακές υπηρεσίες, με προϊσταμένη αρχή αυτών το Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας (Α.Ε.Α.), το οποίο είναι η ανώτατη επιτελική υπηρεσία του Σώματος. Το Α.Ε.Α. διακρίνεται σε Κλάδους οι οποίοι είναι μεταξύ τους ισότιμοι.

Οι κεντρικές υπηρεσίες του Α.Ε.Α. εδρεύουν στην πρωτεύουσα του κράτους και έχουν αρμοδιότητα σε όλη την επικράτεια. Οι Κλάδοι του Α.Ε.Α., οι οποίοι αποτελούνται από Διευθύνσεις με έδρα εντός του Α.Ε.Α., είναι οι κάτωθι:

- Κλάδος Τάξης
- Κλάδος Ασφαλείας

- Κλάδος Αλλοδαπών & Προστασίας Συνόρων
- Κλάδος Διοικητικής & Ανθρωπίνου Δυναμικού
- Κλάδος Οικονομοτεχνικής Υποστήριξης & Πληροφορικής

Οι Διευθύνσεις που εδρεύουν στο Αρχηγείο και εμπίπτουν στους προαναφερόμενους Κλάδους είναι οι: α) Γενικής Αστυνόμευσης, β) Τροχαίας Αστυνόμευσης, γ) Εξυπηρέτησης Πολιτών & Δημοτικής Αστυνόμευσης, δ) Δημόσιας Ασφάλειας, ε) Κρατικής Ασφάλειας (ασχολείται με την προστασία του δημοκρατικού πολιτεύματος), στ) Διεθνούς Αστυνομικής Συνεργασίας, ζ) Διαβατηρίων & Εγγράφων Ασφαλείας, η) Αλλοδαπών, θ) Προστασίας Συνόρων, ι) Δίωξης Παράνομης Μετανάστευσης, ια) Αστυνομικού Προσωπικού, ιβ) Πολιτικού Προσωπικού, ιγ) Οργάνωσης & Νομικής Υποστήριξης, ιδ) Εκπαίδευσης & Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων, ιε) Επικοινωνίας, ιστ) Εσωτερικών Λειτουργιών, ιζ) Οικονομικών, ιη) Διαχείρισης Χρηματικού, ιθ) Τεχνικής Υποστήριξης, κ) Πληροφορικής και τέλος, κα) Τεχνικών Εφαρμογών.⁷⁰

Εκτός από τις ανωτέρω Διευθύνσεις, υπάρχουν και Ειδικές Υπηρεσίες, οι οποίες διακρίνονται λόγω της σπουδαιότητας και ιδιαιτερότητας του αντικειμένου τους και οι οποίες έχουν, ομοίως, εδαφική αρμοδιότητα σε όλη την επικράτεια της χώρας. Λόγω της ιδιαίτερης σημασίας τους, έχουν διοικητική αυτοτέλεια και υπάγονται διοικητικά στο Αρχηγείο.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Διεύθυνση Αντιμετώπισης Ειδικών Εγκλημάτων Βίας (Δ.Α.Ε.Ε.Β.), γνωστή και ως Αντιτρομοκρατική Υπηρεσία. Η Υπηρεσία αυτή συστάθηκε το 1987-1988 από τον τότε Υπουργό Δημόσιας Τάξης, Αντώνη Δροσογιάννη, και τον τότε Αρχηγό Ελληνικής Αστυνομίας, τον Αντιστράτηγο ΑΡΚΟΥΔΕΑ Νίκωνα. Επιπλέον, άλλες Ειδικές Υπηρεσίες, γνωστές στο ευρύ κοινό είναι η Ειδική Κατασταλτική Αντιτρομοκρατική Μονάδα (Ε.Κ.Α.Μ.), οι Ομάδες Δίκυκλης Αστυνόμευσης ΔΙ.ΑΣ. και η Διεύθυνση Εσωτερικών Υποθέσεων.

Παρακάτω παρατίθενται επιγραμματικά οι Ειδικές Υπηρεσίες του Σώματος της ΕΛ.ΑΣ.:

- Άμεση Δράση – υπηρεσία άμεσης επέμβασης, η οποία ιδρύθηκε το 1959.
- Ομάδες Δίκυκλης Αστυνόμευσης (ΔΙ.ΑΣ.), με αντικείμενο την πρόληψη και την καταστολή βίαιων και εγκληματικών ενεργειών, όπως για παράδειγμα ληστείες, βιασμούς, συμπλοκές, ανθρωποκτονίες κλπ.
- Διεύθυνση Διαβατηρίων και Εγγράφων Ασφαλείας, με αντικείμενο την έκδοση διαβατηρίων.

⁷⁰ Βλ. Π.Δ. 178/2014 (ΦΕΚ Α΄ 281)

- Διεύθυνση Αντιμετώπισης Ειδικών Εγκλημάτων Βίας (Δ.Α.Ε.Ε.Β.), με αντικείμενο την πρόληψη και αντιμετώπιση τρομοκρατικών ενεργειών.
- Διεύθυνση Εγκληματολογικών Ερευνών (Δ.Ε.Ε.), αρμόδια για την έρευνα, λήψη και εξέταση DNA, αποτυπώματων κ.λπ., καθώς είναι στελεχωμένη με αντίστοιχο επιστημονικό προσωπικό.
- Διεύθυνση Εσωτερικών Υποθέσεων, συστάθηκε κατά το έτος 1999 με τον Νόμο 2713/1999⁷¹ και οι αρμοδιότητές της επεκτάθηκαν με τον Νόμο 3938/2011⁷² με αποστολή τη διερεύνηση, εξιχνίαση και δίωξη εγκλημάτων, που διαπράττονται ή υπάρχει συμμετοχή από προσωπικό της ΕΛ.ΑΣ., αλλά και δημόσιους λειτουργούς γενικότερα.⁷³
- Διεύθυνση Διεθνούς Αστυνομικής Συνεργασίας, αρμόδια για την επικοινωνία με τις αστυνομικές αρχές και τις κρατικές υπηρεσίες άλλων χωρών, όπως και με τους διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς, επί αντικειμένων συνεργασίας που άπτονται των αρμοδιοτήτων του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας.
- Διεύθυνση Πληροφορικής, με αντικείμενο το σχεδιασμό μηχανογραφημένων πληροφοριακών συστημάτων, την υλοποίηση και συντήρηση της κατάλληλης τεχνικής και λειτουργικής υποδομής, αλλά και των αναγκαίων εφαρμογών πληροφορικής για την υποβοήθηση του έργου των Υπηρεσιών της Ελληνικής Αστυνομίας.
- Διεύθυνση Μεταγωγών/ Δικαστηρίων Αττικής, η οποία έχει ως αντικείμενο την ασφαλή διακίνηση κρατουμένων, καθώς και την τήρηση της τάξης και τη λήψη των απαραίτητων μέτρων στις δικαστικές αίθουσες.
- Ειδική Κατασταλτική Αντιτρομοκρατική Ομάδα (Ε.Κ.Α.Μ.), είναι επίλεκτη Ειδική Μονάδα της Ελληνικής Αστυνομίας, με αντικείμενο την αποτελεσματική αντιμετώπιση σοβαρών και εξαιρετικά επικίνδυνων καταστάσεων (π.χ. τρομοκρατικές ενέργειες, πειρατείες σε μέσα μεταφοράς, απαγωγές ομήρων, συλλήψεις επικίνδυνων κακοποιών, αντιμετώπιση οχυρωμένων προσώπων, προστασία σε πρόσωπα υψηλής επικινδυνότητας κ.λπ.), καθώς και την επέμβαση σε επικίνδυνες περιοχές που έχουν

⁷¹ Φ.Ε.Κ. 89 Α'/30.04.1999, «Υπηρεσία Εσωτερικών Υποθέσεων της Ελληνικής Αστυνομίας και άλλες διατάξεις»

⁷² Φ.Ε.Κ. 61 Α' «Σύσταση Γραφείου Αντιμετώπισης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη και άλλες διατάξεις»

⁷³ Βλ. Μαρία Γ. Βενετσανοπούλου «Κακοδιοίκηση και διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση», 2014, εκδ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 142-143

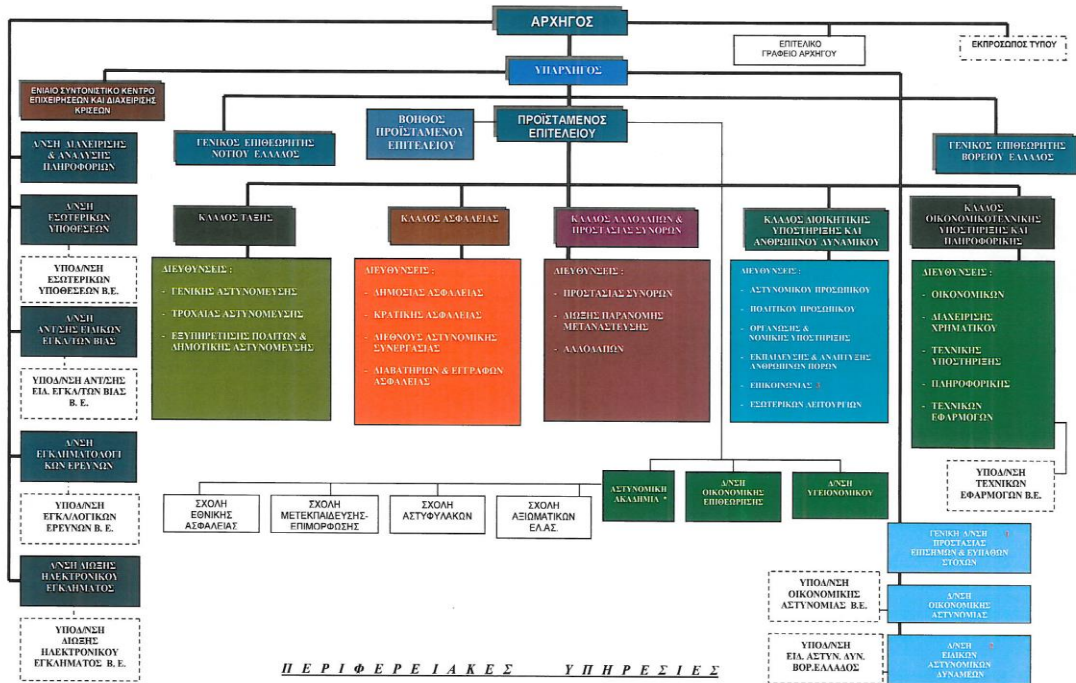
σκόπιμα μολυνθεί από χημικούς ή βιολογικούς παράγοντες ή έχουν ρυπανθεί από ραδιολογικές ή πυρηνικές ουσίες.

- Τμήμα Εξουδετέρωσης Εκρηκτικών Μηχανισμών (Τ.Ε.Ε.Μ.), αρμόδιο για την επισήμανση, περισυλλογή και εξουδετέρωση εκρηκτικών μηχανισμών και αυτοσχέδιων βομβών.
- Υπηρεσία Εναέριων Μέσων, με αντικείμενο την εναέρια υποστήριξη και ενίσχυση του έργου της Ελληνικής Αστυνομίας.
- Διεύθυνση Διαχείρισης και Ανάλυσης Πληροφοριών, είναι η Κεντρική Αρχή Πληροφοριών της ΕΛ.ΑΣ. για την καταστολή κάθε μορφής εγκληματικότητας και ιδίως του Οργανωμένου Εγκλήματος και της Τρομοκρατίας.
- Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας, αρμόδια για την πρόληψη, έρευνα και καταστολή των οικονομικών εγκλημάτων, επιδεικνύοντας ιδιαίτερο ενδιαφέρον σε αυτά που τελέστηκαν σε βάρος των συμφερόντων του Δημοσίου και της εθνικής οικονομίας ή έχουν τα χαρακτηριστικά του οργανωμένου εγκλήματος.
- Διεύθυνση Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος, με αντικείμενο την πρόληψη, έρευνα και καταστολή εγκλημάτων ή αντικοινωνικών συμπεριφορών, που διαπράττονται μέσω του διαδικτύου ή άλλων μέσων ηλεκτρονικής επικοινωνίας.
- Γενική Διεύθυνση Ασφαλείας Επισήμων, με αρμοδιότητα την προστασία πολιτικών προσώπων, ξένων επισήμων και ιδιαίτερης σημασίας κτιρίων, όπως π.χ. το Μέγαρο Μαξίμου.
- Ομάδα Αστυνομικών Σκύλων, ή αλλιώς γνωστοί ως Αστυνομικοί σκύλοι, αποτελούν ένα συνδρομητικό «εργαλείο» στην πρόληψη και καταστολή που επιχειρείται γενικότερα από την Ελληνική Αστυνομία και διακρίνονται σε σκύλους ανίχνευσης εκρηκτικών, ναρκωτικών και σκύλους περιπολίας.
- Διεύθυνση Υγειονομικού, παρέχει εξωνοσοκομειακή ιατρική και οδοντιατρική περίθαλψη στο προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας.
- Θρησκευτική Υπηρεσία, συστάθηκε το 1944 με στόχο την πνευματική θωράκιση των Ελλήνων Αστυνομικών και τα μέλη των οικογενειών τους, προσφέροντας ευκαιρίες για την ψυχική τόνωση, ηθική ενίσχυση και κοινωνική προβολή του έργου των αστυνομικών. Η Θρησκευτική Υπηρεσία ασκεί ποιμαντική διακονία και στο Πυροσβεστικό Σώμα με επίκεντρο το Αρχηγείο και την Πυροσβεστική Ακαδημία.⁷⁴

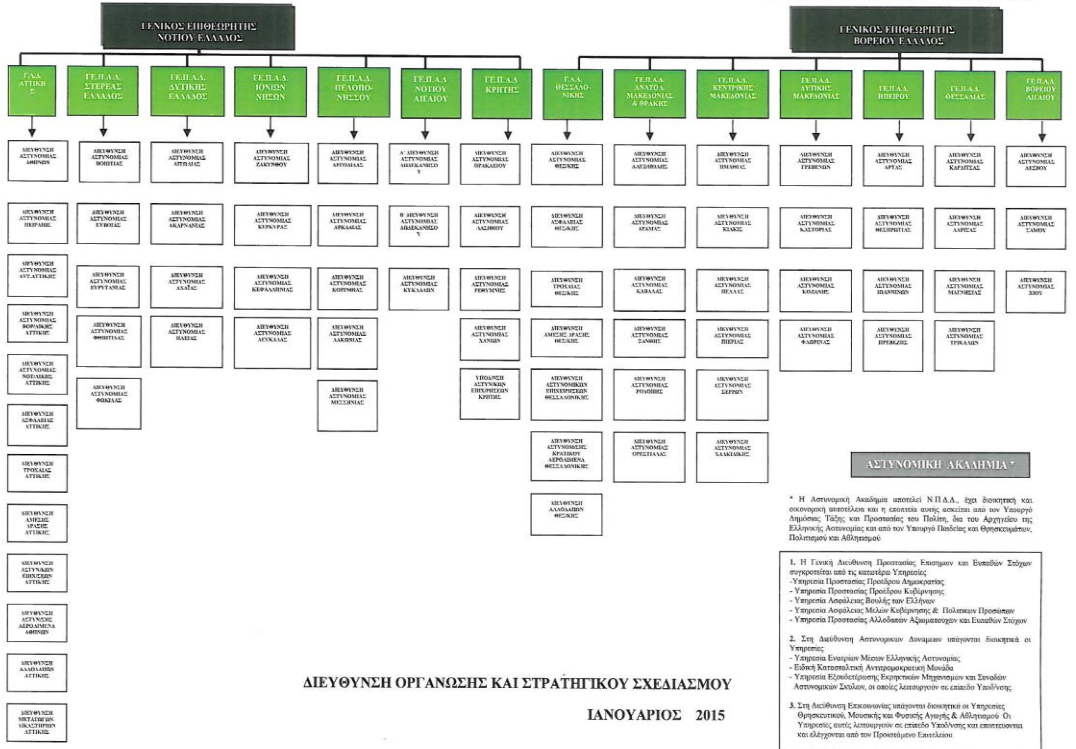
⁷⁴ Βλ. Π.Δ. 178/2014 - ΦΕΚ 281/Α/31-12-2014

Ακολουθεί το οργανόγραμμα του Σώματος της Ελληνικής Αστυνομίας σύμφωνα με την τελευταία αναδιάρθρωση (Δεκέμβριος 2014).

ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΑΡΧΗΓΕΙΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ



ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2015

Πηγή: <http://www.astynomia.gr/>, πρόσβαση: 20/01/2017

Εκτός από τις Υπηρεσίες του Α.Ε.Α., που ασκούν τη Διοίκηση του Σώματος, η αστυνομία είναι καταναμημένη οργανικά και σε Περιφερειακές Υπηρεσίες, οι οποίες είναι οι κάτωθι:

- Γενικές Αστυνομικές Διευθύνσεις σε επίπεδο Περιφερειών
- Αστυνομικές Διευθύνσεις σε επίπεδο Νομών (σε κάποιους μεγάλης έκτασης νομούς υφίστανται περισσότερες Διευθύνσεις).

Οι εν λόγω Υπηρεσίες έχουν οριοθετημένη τοπική δικαιοδοσία στην οποία ασκούν το σύνολο των αστυνομικών αρμοδιοτήτων, όπως αυτές καθορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία για την αποστολή του Σώματος.⁷⁵ Οι Αστυνομικές Διευθύνσεις επιπέδου Νομού υπάγονται στις Γενικές Αστυνομικές Διευθύνσεις Περιφερειών και έχουν τοπική αρμοδιότητα τον Νομό για την άσκηση των αστυνομικών καθηκόντων τους.⁷⁶

Στη βάση της λειτουργικής δομής της ΕΛ.ΑΣ. βρίσκονται τα Αστυνομικά Τμήμα, τα Τμήματα Τροχαίας, Τμήματα Ασφαλείας και οι Αστυνομικοί Σταθμοί για την κατά τόπον διασφάλιση της αποστολής της, την τήρηση της τάξης, , την πρόληψη και καταστολή της εγκληματικότητας και τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την ασφαλή τροχαία κίνηση με πεζές και εποχούμενες περιπολίες. Στην αμέσως επόμενη βαθμίδα βρίσκονται οι Υποδιευθύνσεις Ασφαλείας για τα Τμήματα Ασφαλείας, οι Διευθύνσεις Αστυνομίας για τα Τμήματα Τάξης και οι Διευθύνσεις Τροχαίας για τα Τμήματα Τροχαίας αντίστοιχα, ενώ υπάρχουν εξαιρέσεις κυρίως στην επαρχία όπου δεν υφίστανται Τμήματα Ασφαλείας και Τροχαίας, με αποτέλεσμα οι κατά τόπον Αστυνομικοί Σταθμοί και τα Αστυνομικά Τμήματα να είναι αρμόδια και για τα αντικείμενα των προαναφερόμενων.

Υπηρεσίες Συνοριακής Φύλαξης (Α΄ Ζώνης) λειτουργούν στους νομούς Θεσπρωτίας, Καστοριάς, Ιωαννίνων, Φλώρινας, Πέλλας, Κιλκίς, Σερρών, Δράμας, Ξάνθης, Ροδόπης, Έβρου και Κέρκυρας. Επιπλέον, Υπηρεσίες Συνοριακής Φύλαξης λειτουργούν σε περιοχές που δέχονται μεγάλο αριθμό λαθρομεταναστών, όπως οι νομοί Πρέβεζας, Άρτας, Τρικάλων, Γρεβενών, Κοζάνης, Ημαθίας, Θεσσαλονίκης, Καβάλας, Χαλκιδικής, Πιερίας, Λάρισας και Καρδίτσας. Τέλος, τρία Τμήματα Δίωξης Λαθρομετανάστευσης έχουν ιδρυθεί και λειτουργούν και στη Γενική Αστυνομική Διεύθυνση Αττικής.

⁷⁵ Βλ. άρθρο 36 του Π.Δ. 178/2014

⁷⁶ Βλ. άρθρο 40 του Π.Δ. 178/2014

2.5. Ηγεσία της Ελληνικής Αστυνομίας

Η ΕΛ.ΑΣ. ως Σώμα Ασφαλείας αποτελεί κρατική υπηρεσία και εντάσσεται στη διοικητική λειτουργία του Κράτους. Η ηγεσία της ΕΛ.ΑΣ. διακρίνεται σε πολιτική και φυσική, αυτό σημαίνει ότι στην έννοια της πολιτικής ηγεσίας εμπίπτει η άσκηση της διοίκησης της ΕΛ.ΑΣ. με την έννοια της εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής, ενώ ο Αρχηγός της ΕΛ.ΑΣ. υλοποιεί αυτή την πολιτική και διαχειρίζεται την επιχειρησιακή δράση της ΕΛ.ΑΣ., με αποτέλεσμα την διευκόλυνση του άμεσου ελέγχου της πολιτικής ηγεσίας και της επιβουλής της πολιτικής βούλησης και απόφασης, χωρίς την δημιουργία εμποδίων στην υπηρεσιακή ευελιξία του Σώματος.⁷⁷

Επικεφαλής της ΕΛ.ΑΣ. είναι ο Αναπληρωτής Υπουργό Προστασίας του Πολίτη.⁷⁸ Σήμερα, τη θέση αυτή κατέχει ο κος Νικόλαος Τόσκας, απόφοιτος της Στρατιωτικής Σχολής Ευελπίδων, αποστρατεύθηκε με το βαθμό του Υποστρατήγου, ενώ κατά τη διάρκεια της πορείας του υπήρξε υπεύθυνος για θέματα αμυντικής πολιτικής και εκτίμησης πληροφοριών.⁷⁹

Ο Αναπληρωτής Υπουργό Προστασίας του Πολίτη είναι υπεύθυνος για την χάραξη της πολιτικής δημόσιας τάξης στο πλαίσιο της κυβερνητικής πολιτικής και κατευθύνει, εποπτεύει, συντονίζει και ελέγχει τη δράση των Σωμάτων Ασφαλείας.⁸⁰

Η φυσική ηγεσία της ΕΛ.ΑΣ., η οποία είναι ο Αρχηγός της Ελληνικής Αστυνομίας και φέρει τον βαθμό του Αντιστράτηγου. Ασκεί τη Διοίκηση του Σώματος και είναι υπεύθυνος έναντι του Αναπληρωτή Υπουργού Προστασίας του Πολίτη κατά την άσκηση των καθηκόντων του.⁸¹ Ο Αρχηγός επιλέγεται για θητεία δύο ετών, η οποία μπορεί να παραταθεί για ένα ακόμη χρόνο. Σύμφωνα με τις πρόσφατες κρίσεις (2017), Αρχηγός του Σώματος της Ελληνικής Αστυνομίας έγινε με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Εξωτερικών και Άμυνας (ΚΥ.Σ.Ε.Α.), ο Αντιστράτηγος κος Κωνσταντίνος ΤΣΟΥΒΑΛΑΣ.

Ο Αρχηγός της ΕΛ.ΑΣ. είναι αρμόδιος για τις κάτωθι αρμοδιότητες:

- Προγραμματίζει, χαράσσει κατευθυντήριες γραμμές, παρακολουθεί και ελέγχει τη δράση των υπηρεσιών της Ελληνικής Αστυνομίας στο πλαίσιο της αποστολής τους.
- Αποφασίζει για τον τρόπο οργάνωσης, λειτουργίας, στελέχωσης και παροχής εξοπλισμού στις Υπηρεσίες του Σώματος.

⁷⁷ Βλ. Εισηγητική Έκθεση του Νόμου 1481/1984 & Ζωή Παπαϊωάννου, «Αστυνομικό Δίκαιο», Β΄ έκδοση, 2006, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 92

⁷⁸ Βλ. Ζωή Παπαϊωάννου, όπ.π., σελ. 92

⁷⁹ Πηγή: <http://www.yrtp.gr/>

⁸⁰ Βλ. άρθρο 3 του Νόμου 2800/2000

⁸¹ Βλ. άρθρο 23 του Νόμου 2800/2000

- Αποφασίζει για την κατανομή των οργανικών θέσεων του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας στις Υπηρεσίες, ενώ καθορίζει και τις θέσεις του υγειονομικού προσωπικού κατά ειδικότητες.⁸²

Στην ιεραρχία του Σώματος ακολουθούν:

Α) ο Υπαρχηγός του σώματος της ΕΛ.ΑΣ., ο οποίος φέρει, ομοίως, το βαθμό του Αντιστρατήγου και σύμφωνα με τις πρόσφατες κρίσεις (2017) είναι ο κος Αριστείδης ΑΝΔΡΙΚΟΠΟΥΛΟΣ,

Β) ο Προϊστάμενος του Επιτελείου του Αρχηγείου της ΕΛ.ΑΣ. ο οποίος φέρει, επίσης, το βαθμό του Αντιστρατήγου και σύμφωνα με τις πρόσφατες κρίσεις (2017) είναι η κα Μιχαήλ ΚΑΡΑΜΑΛΑΚΗΣ και

Γ) οι Γενικοί Επιθεωρητές Βορείου και Νοτίου Ελλάδος, οι οποίοι φέρουν το βαθμό του Αντιστρατήγου και σύμφωνα με τις πρόσφατες κρίσεις (2017) είναι οι κ.κ. Χρήστος ΔΡΑΓΑΤΑΚΗΣ και Αντώνιος ΜΠΑΚΑΣ, αντίστοιχα, ενώ

Δ) θεσπίστηκε η θέση του Γενικού Επιθεωρητή Αστυνομίας Αλλοδαπών και Προστασίας Συνόρων, με απόφαση του αρχηγού Κων/νου Τσουβάλα, την οποία και κατέλαβε η Αντιστράτηγος Ζαχαρούλα ΤΣΙΡΙΓΩΤΗ.⁸³

Όπως προκύπτει, από τα ανωτέρω εκτεθέντα, και οι πέντε προαναφερόμενοι, οι οποίοι αποτελούν τους πέντε πρώτους της ηγεσίας της Αστυνομίας φέρουν τον ίδιο βαθμό (του Αντιστρατήγου) και κατατάσσονται βάσει της μεταξύ των αρχαιότητας.

Η επόμενη βαθμίδα περιλαμβάνει τους Προϊσταμένους των Κλάδων Τάξης, Ασφάλειας και Αλλοδαπών & Προστασίας Συνόρων, από κοινού με τους Διευθυντές των Γενικών Περιφερειακών Αστυνομικών Διευθύνσεων Αττικής και Θεσσαλονίκης, τους Διευθυντές των Γενικών Περιφερειακών Αστυνομικών Διευθύνσεων και τους Γενικούς Διευθυντές συγκεκριμένων Ειδικών Υπηρεσιών (Γενικής Διεύθυνσης Προστασίας Επισήμων και Ευπαθών Στόχων, Διεύθυνσης Εγκληματολογικών Ερευνών, Αστυνομικής Ακαδημίας, Διεύθυνσης Αντιμετώπισης Ειδικών Εγκλημάτων Βίας, Κλάδου Οικονομικοτεχνικής Υποστήριξης και Πληροφορικής, Διεύθυνσης Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος κ.λ.π.).⁸⁴

⁸² Βλ. άρθρο 8 παρ. 5 του Νόμου 2800/2000

⁸³ <http://www.astynomia.gr/>, πρόσβαση 26/1/2017

⁸⁴ Βλ. Π.Δ. 178/2014

2.6. Αστυνομικό προσωπικό

Το προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας αποτελείται από τους αστυνομικούς υπαλλήλους, τους πολιτικούς υπαλλήλους, τους συνοριακούς φύλακες και τους ειδικούς φρουρούς.⁸⁵ Οι αστυνομικοί υπάλληλοι διακρίνονται με τη σειρά τους σε προσωπικό γενικών και ειδικών καθηκόντων.

Αρχικά, οι αστυνομικοί **γενικών** καθηκόντων (απόφοιτοι Αστυνομικής Ακαδημίας) υπηρετούν σε όλες τις υπηρεσίες της Ελληνικής Αστυνομίας και έχουν καθήκοντα γενικής αστυνόμευσης, ενώ οι αστυνομικοί ειδικών καθηκόντων δύναται να υπηρετούν σε εξειδικευμένες υπηρεσίες, καθώς διακρίνονται στις εξής κατηγορίες: α) Ιερείς, β) Υγειονομικοί, γ) Αστυκτηνίατροι, δ) Εγκληματολογικών Εργαστηρίων, ε) Πληροφορικής, στ) Τεχνικοί και ζ) Οικονομικοί.⁸⁶

Ακόμη, στο ένστολο προσωπικό της ΕΛ.ΑΣ. περιλαμβάνονται και οι Ειδικοί Φρουροί, οι οποίοι αποτελούν ιδιαίτερη κατηγορία του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας (Ν.2734/1999) και, ενώ αρχικά δημιουργήθηκαν με σκοπό τη φύλαξη ευπαθών στόχων και περιπολιών, στη συνέχεια τα καθήκοντά τους τροποποιήθηκαν (διευρύνθηκαν) και πλέον διατίθενται και για τη στελέχωση ειδικών αστυνομικών υπηρεσιών, τη συγκρότηση ειδικών μονάδων και μεταβατικών αποσπασμάτων για την αντιμετώπιση ιδιαίτερων μορφών εγκληματικότητας, καθώς και την αναζήτηση διωκομένων ή εξαφανισμένων προσώπων τη φρούρηση και τη μεταγωγή κρατουμένων τη φρούρηση των αστυνομικών καταστημάτων και των κρατητηρίων αυτών.

Επιπρόσθετα, οι Συνοριακοί Φύλακες αποτελούν, όπως και οι Ειδικοί Φρουροί, ειδική κατηγορία του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας. Οι Υπηρεσίες Συνοριακής Φύλαξης συστάθηκαν για την αντιμετώπιση του φαινομένου της λαθρομετανάστευσης και την καταπολέμηση του διασυνοριακού εγκλήματος (Ν.2622/98).

Τέλος, στην Ελληνική Αστυνομία υπηρετεί και πολιτικό προσωπικό, όπως προαναφέρθηκε, το οποίο απασχολείται αποκλειστικά σε καθήκοντα διοικητικής υποστήριξης του έργου των αστυνομικών υπηρεσιών ή σε καθήκοντα διαχείρισης (υλικού-χρηματικού).

⁸⁵ Βλ. Π.Δ. 178/2014

⁸⁶ Βλ. Π.Δ. 373/2002 (ΦΕΚ Α-320/18.12.2002) «Προέλευση, προσόντα, μετάταξη και εξέλιξη αστυνομικού προσωπικού ειδικών καθηκόντων της Ελληνικής Αστυνομίας» & Ζωή Παπαϊωάννου, όπ.π., σελ. 102

2.6.1. Τρόπος πρόσληψης – επιλογής κάθε κατηγορίας

Την τελευταία δεκαετία, η εισαγωγή σπουδαστών στις Σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας (Αστυφυλάκων και Αξιωματικών) γίνεται με το σύστημα πρόσβασης των υποψηφίων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με ευθύνη του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (μέσω των πανελλαδικών εξετάσεων), σε συνδυασμό με την υγειονομική τους εξέταση και την επιτυχία τους σε αθλητικές διαδικασίες.

Η Σχολή Αξιωματικών αποτελεί Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα τετραετούς φοίτησης. Οι απόφοιτοι της Σχολής διορίζονται με το βαθμό του Υπαστυνόμου Β' και μπορούν να προαχθούν μέχρι το βαθμό του Αντιστράτηγου.

Η Σχολή Αστυφυλάκων (η οποία μέχρι σήμερα δεν έχει ακόμα διευκρινιστεί αν ανήκει στα Ανώτερα ή Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα), είναι διετούς φοίτησης / εκπαίδευσης και οι απόφοιτοι αυτής κατά την έξοδό τους από τη Σχολή φέρουν το βαθμό του Αστυφύλακα. Οι Αστυφύλακες διετούς φοίτησης (παραγωγικής Σχολής), οι οποίοι υφίστανται από το έτος 1995 κι έπειτα, δύνανται να προαχθούν μέχρι το βαθμό του Αστυνομικού Υποδιευθυντή, εφόσον μέσω εξετάσεων επιτύχουν να προαχθούν στο βαθμό του Αρχιφύλακα και στη συνέχεια (επίσης μέσω εξετάσεων) την εισαγωγή και αποφοίτησή τους από το Τμήμα Επαγγελματικής Μετεκπαίδευσης Ανθυπαστυνόμων (Τ.Ε.Μ.Α.). Σε περίπτωση μη φοίτησης στη Σχολή Τ.Ε.Μ.Α., εξελίσσονται μέχρι το βαθμό του Αστυνόμου Β'. Αστυφύλακες παραγωγικής σχολής που δεν συμμετέχουν/επιτυγχάνουν σε εξετάσεις του Σώματος, προάγονται ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας τους μέχρι και το βαθμό του Ανθυπαστυνόμου.

Το αστυνομικό προσωπικό ειδικών καθηκόντων αποτελεί επιστημονικό προσωπικό, το οποίο προσλαμβάνεται μέσω προκηρύξεων, βάσει του συστήματος των αντικειμενικών κριτηρίων (μοριοδότησης).⁸⁷ Κριτήρια για την εισαγωγή τους αποτελούν το πτυχίο, η εργαστηριακή πείρα, το μεταπτυχιακό, οι ξένες γλώσσες, οι δημοσιεύσεις κ.α. που ορίζονται σε κάθε προκήρυξη.

Το αστυνομικό προσωπικό ειδικών καθηκόντων ακολουθεί το βαθμολόγιο (και τις αποδοχές) των αστυνομικών γενικών καθηκόντων. Προσλαμβάνεται με το βαθμό είτε του Αξιωματικού είτε του κατώτερου προσωπικού. Όσοι προσλαμβάνονται ως Αξιωματικοί είναι κάτοχοι πτυχίου Α.Ε.Ι. και όσοι προσλαμβάνονται ως κατώτεροι είναι πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι. Το Αστυνομικό προσωπικό γενικών καθηκόντων μπορεί να μεταταχθεί στο προσωπικό ειδικών καθηκόντων, εφόσον κατέχει τα τυπικά προσόντα (πτυχίο και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών)

⁸⁷ Αντώνης Μακρυδημήτρης – Μαρία-Ηλιάννα Πραβίτα, Δημόσια Διοίκηση, Ε' έκδοση, 2012, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 506

της ανάλογης στην προκήρυξη ειδικότητας, για κάλυψη κενών οργανικών θέσεων κατά κατηγορία και ειδικότητα.

Οι Αξιωματικοί Ειδικών Καθηκόντων έχουν δική τους επετηρίδα και μπορούν να εξελιχθούν μέχρι και το βαθμό του Υποστράτηγου.

Οι Ειδικοί Φρουροί προσλαμβάνονται μέσω σχετικής προκήρυξης, βάσει του συστήματος των αντικειμενικών κριτηρίων (μόρια) και πρέπει υποχρεωτικά να είναι Έλληνες πολίτες (άνδρες και γυναίκες), απόφοιτοι Λυκείου, να μην έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας τους και να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις. Κριτήρια πρόσληψης (μοριοδότησης) αποτελούν ο γενικός βαθμός του απολυτηρίου Λυκείου, η γνώση ξένης γλώσσας, η κατοχή σχετικού τίτλου «στελέχους υπηρεσιών ασφαλείας», η κατοχή άδειας οδήγησης μοτοποδηλάτου, μοτοσικλέτας ή αυτοκινήτου, η εκπλήρωση (για τους άνδρες) των στρατιωτικών υποχρεώσεων κατά προτίμηση ως έφεδρων αξιωματικών ή σε ειδικές δυνάμεις των Ενόπλων Δυνάμεων ή ως εθελοντών πενταετούς υποχρέωσης και η υπαγωγή σε μια από τις κατηγορίες που προβλέπονται στο άρθρο 42 του Ν. 1481/1984 (τέκνα αστυνομικών πεσόντων κατά την εκτέλεση του καθήκοντος, μέλη πολύτεκνων ή τρίτεκνων οικογενειών).

Βαθμολογικά, έχουν την ίδια περίπου εξέλιξη με τους Αστυφύλακες Παραγωγικής Σχολής, πλην όμως, εφόσον δεν επιτύχουν στις σχετικές προαγωγικές εξετάσεις, δεν μπορούν να ασκήσουν προανακριτικά καθήκοντα.

Οι Συνοριακοί Φύλακες σε αντίθεση με τους αποφοίτους της Σχολής Αξιωματικών και της Σχολής Αστυφυλάκων, είναι απόφοιτοι Λυκείου ή ισότιμης σχολής με απευθείας πρόσληψη με μικτό σύστημα μορίων-συνέντευξης και άλλων κριτηρίων (σωματικά προσόντα, ψυχοτεχνικές εξετάσεις κ.ά.). Επιπλέον, πρέπει να είναι Έλληνες πολίτες (άνδρες ή γυναίκες) και να μην υπερβαίνουν το 28ο έτος της ηλικίας τους (Ν.3181/2003). Κριτήρια πρόσληψης (μοριοδότησης) αποτελούν ο γενικός βαθμός απολυτηρίου Λυκείου, η γνώση ξένης γλώσσας, η κατοχή σχετικού τίτλου «στελέχους υπηρεσιών ασφαλείας», η κατοχή άδειας οδήγησης μοτοποδηλάτου, μοτοσικλέτας ή αυτοκινήτου ή επαγγελματικής άδειας οδηγού αυτοκινήτου κατηγορίας Δ', η περιοχή της κατοικίας τους, η εκπλήρωση (για τους άνδρες) των στρατιωτικών υποχρεώσεων κατά προτίμηση ως έφεδρων αξιωματικών ή σε ειδικές δυνάμεις των Ενόπλων Δυνάμεων ή ως εθελοντών πενταετούς υποχρέωσης και η υπαγωγή σε μια από τις κατηγορίες που προβλέπονται στο άρθρο 42 του Ν. 1481/1984 (τέκνα αστυνομικών πεσόντων κατά την εκτέλεση του καθήκοντος, μέλη πολύτεκνων ή τρίτεκνων οικογενειών). Προσλαμβάνονται με σχέση δημοσίου δικαίου επί πενταετή θητεία.

Το πολιτικό προσωπικό διακρίνεται σε μόνιμο προσωπικό και σε προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Συνήθως διορίζονται μέσω σχετικών προκηρύξεων ή μετατάξεων από άλλες υπηρεσίες του δημοσίου. Ακολουθούν το βαθμολόγιο των λοιπών υπαλλήλων του δημοσίου.

2.6.2. Ιεραρχία αστυνομικού προσωπικού

Η κλίμακα της ιεραρχίας των βαθμών του αστυνομικού προσωπικού έχει ως εξής :

Αντιστράτηγος Αστυνομίας,

Υποστράτηγος Αστυνομίας,

Ταξίαρχος Αστυνομίας,

Αστυνομικός Διευθυντής,

Αστυνομικός Υποδιευθυντής,

Αστυνόμος Α΄,

Αστυνόμος Β΄,

Υπαστυνόμος Α΄,

Υπαστυνόμος Β΄,

Ανθυπαστυνόμος,

Αρχιφύλακας,

Υπαρχιφύλακας,

Αστυφύλακας,

Δόκιμος Αστυφύλακας.

Αξιωματικοί της Ελληνικής Αστυνομίας είναι από τον βαθμό του Υπαστυνόμου Β΄ και πάνω. Οι Δόκιμοι Υπαστυνόμοι (εισακτέοι στη Σχολή Αξιωματικών) δεν περιλαμβάνονται στην ιεραρχική κλίμακα και αποτελούν εν μέρει ειδική περίπτωση, αφού κατά την πρακτική τους εκτός σχολής τελούν πάντοτε υπό τις διαταγές Αξιωματικού.

Δεν προβλέπεται οποιαδήποτε ιεραρχική εξάρτηση από την κεντρική διοίκηση του κράτους ή την τοπική αυτοδιοίκηση παρά το γεγονός ότι ως Σώμα εμπίπτει στη γενική πολιτική του κράτους.⁸⁸

Η υπαγωγή των στελεχών της αστυνομίας σε ιεραρχικούς κανόνες έγκειται τόσο σε λόγους κοινωνικούς όσο και σε λόγους διοίκησης (μάνατζμεντ). Οι οδηγίες των ανώτερων προς

⁸⁸ Ζωή Παπαϊωάννου, όπ.π., σελ. 92

τους κατώτερους είναι δεσμευτικές και η μη συνέπεια προς αυτές μπορεί να αποτελεί παραβίαση της ιεραρχίας.⁸⁹

2.6.3. Εκπαίδευση αστυνομικού προσωπικού ανά κατηγορία

Τα θέματα εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης και εξειδίκευσης του προσωπικού της ΕΛ.ΑΣ. έχουν ανατεθεί στην Αστυνομική Ακαδημία και Διεύθυνση Εκπαίδευσης.

Συγκεκριμένα, η Αστυνομική Ακαδημία αποτελεί κεντρική υπηρεσία της ΕΛ.ΑΣ. με διοικητική αυτοτέλεια και υπάγεται στο Αρχηγείο.⁹⁰ Η Αστυνομική Ακαδημία αποτελείται από τις εξής Υπηρεσίες:

- Τη Σχολή Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας
- Τη Σχολή Αστυφυλάκων Ελληνικής Αστυνομίας
- Τη Σχολή Μετεκπαίδευσης – Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας
- Τη Σχολή Εθνικής Ασφαλείας
- Την Υπηρεσία Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
- Την Υπηρεσία Θρησκευτικού.⁹¹

Η Αστυνομική Ακαδημία και ιδιαίτερα ο Διευθυντής της Αστυνομικής Ακαδημίας είναι αρμόδιος για την κατεύθυνση, εποπτεία, συντονισμό και έλεγχο των προαναφερόμενων Υπηρεσιών της και των διοικούντων αυτών, διατάσσοντας τυχόν μελέτες και άλλες εργασίες για σοβαρά θέματα της εκπαίδευσης.⁹²

Η έτερη Υπηρεσία, υπεύθυνη για θέματα εκπαίδευσης, είναι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης. Έχει ως καθήκον τη δημιουργία της βασικής υποδομής για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων της Αστυνομικής Ακαδημίας, καθώς και την συμπλήρωση της δράσης της τελευταίας. Οι κύριες αρμοδιότητες της είναι η παροχή κατευθύνσεων για την μελέτη θεμάτων εκπαίδευσης των Δοκίμων Υπαστυνόμων, Δοκίμων Αστυφυλάκων, Συνοριακών Φυλάκων και των Ειδικών Φρουρών προκειμένου στην Αστυνομική Ακαδημία, αλλά και αναφορικά με την μετεκπαίδευση του προσωπικού καταρτίζοντας σχετικά προγράμματα, ενώ επίσης, μεριμνά για την διοργάνωση προαγωγικών εξετάσεων του

⁸⁹ Frank Leishman-Barry Loveday-Stephen P. Savage, «Core Issues in Policing», 2000, 2^η έκδοση, εκδ. Longman, Great Britain, σελ. 183,186

⁹⁰ Βλ. άρθρο 18 του Π.Δ. 14/2001

⁹¹ Βλ. άρθρο 18 παρ. 2 και 3 του Π.Δ. 14/2001

⁹² Βλ. άρθρο 43 του Π.Δ. 14/2001

αστυνομικού προσωπικού και μεταξύ άλλων αξιολογεί τα υφιστάμενα εκπαιδευτικά συστήματα των Αστυνομιών ξένων χωρών αξιοποιώντας κατάλληλα τα σχετικά πορίσματα.⁹³

➤ Σχολή Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας

Η Σχολή Αξιωματικών της ΕΛ.ΑΣ. ιδρύθηκε με τον Νόμο 1481/1984 και έχει ως αποστολή την ολοκληρωμένη μόρφωση, την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς επίσης και την πολιτιστική και κοινωνική καλλιέργεια των Δοκίμων Υπαστυνόμων.

Η Σχολή Αξιωματικών είναι ισότιμη με τις Σχολές των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, καθώς και τις αντίστοιχες Παραγωγικές Σχολές των Ενόπλων Δυνάμεων.⁹⁴ Η εισαγωγή των υποψηφίων σπουδαστών με το σύστημα των Πανελλήνιων Εξετάσεων στη Σχολή ξεκίνησε να πραγματοποιείται από το 1995.

Η φοίτηση στη Σχολή διαρκεί οκτώ (8) εξάμηνα και χωρίζεται σε τέσσερα (4) εκπαιδευτικά έτη, ενώ διακρίνεται σε θεωρητική και πρακτική, βάσει διεθνών προτύπων εκπαίδευσης. Το πρόγραμμα σπουδών αποτελεί μέλημα και ευθύνη του Εκπαιδευτικού Συμβουλίου της Σχολής Αξιωματικών. Το Συμβούλιο συνεδριάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα για την αξιολόγηση και τη βελτίωση του προγράμματος.⁹⁵

Ακολουθεί εικόνα της Σχολής Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας



Πηγή: <http://www.astynomia.gr/>

⁹³ Βλ. άρθρο 11 παρ. 2 του Π.Δ. 14/2001

⁹⁴ Βλ. άρθρο 1 του Π.Δ. 319/1995 «Οργανισμός Σχολής Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας»

⁹⁵ Πηγή: <http://www.astynomia.gr/>, πρόσβαση 16/01/2017

➤ Σχολή Αστυφυλάκων Ελληνικής Αστυνομίας

Η Σχολή Αστυφυλάκων ΕΛ.ΑΣ., ιδρύθηκε με το Νόμο 1481/1984, από την έναρξη εφαρμογής του οποίου καταργήθηκαν τα Σώματα Ελληνικής Χωροφυλακής και Αστυνομίας Πόλεων και οι μέχρι τότε λειτουργούσες Σχολές Οπλιτών Χωροφυλακής και Αστυφυλάκων. Με την ψήφιση του Ν. 2226/1994, αναθεωρήθηκε ο τρόπος εισαγωγής ιδιωτών στις παραγωγικές Σχολές όσο και ο τρόπος εκπαίδευσης του αστυνομικού προσωπικού.

Είναι Ανώτερη Σχολή υπερδιετούς κύκλου σπουδών, με έδρα το 7ο χιλιόμετρο της Εθνικής οδού Κομοτηνής – Ξάνθης. Η φοίτηση των σπουδαστών διαρκεί πέντε (5) εξάμηνα και χωρίζεται σε τρία (3) εκπαιδευτικά έτη.

Η εκπαίδευση διακρίνεται σε θεωρητική και πρακτική και αποσκοπεί στην άρτια επαγγελματική κατάρτιση, στη γενική μόρφωση, στη γνώση της νομικής επιστήμης, στο χειρισμό των όπλων και χρήση αυτών, στη βελτίωση της φυσικής αγωγής, στην εκμάθηση τεχνικών αυτοπροστασίας και την εν γένει ψυχική προετοιμασία των Δοκίμων Αστυφυλάκων για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.⁹⁶

Ακολουθεί φωτογραφία της Σχολής Αστυφυλάκων



➤ Σχολή Μετεκπαίδευσης - Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας

Αποστολή της Σχολής Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης είναι η διαρκής μετεκπαίδευση, επιμόρφωση και εξειδίκευση του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας, σε συγκεκριμένα αστυνομικά θέματα, προβλήματα γενικού και ειδικού ενδιαφέροντος, και νέες

⁹⁶ Βλ. άρθρο 1 του Π.Δ. 352/1995 «Οργανισμός Σχολής Αστυφυλάκων», όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Π.Δ. 68/1997 και Ζωή Παπαϊωάννου, όπ.π., σελ. 173

επιστημονικές μεθόδους, ώστε να ανταποκρίνεται όσο το δυνατόν βέλτιστα στα καθήκοντά του.⁹⁷

Η Σχολή Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης αποτελείται από το Επιτελείο και έξι (6) Εκπαιδευτικά Τμήματα:

- Τμήμα Επαγγελματικής Μετεκπαίδευσης Επιτελών Στελεχών
- Τμήμα Μετεκπαίδευσης Αξιοματικών
- Τμήμα Επαγγελματικής Μετεκπαίδευσης Ανθυπαστυνόμων
- Τμήμα Μετεκπαίδευσης Ανθυπαστυνόμων - Αρχιφυλάκων και Αστυφυλάκων
- Τμήμα Εκπαίδευσης & Μετεκπαίδευσης εκπαιδευτών - συνοδών σκύλων και ανιχνευτών - εξουδετερωτών εκρηκτικών μηχανισμών
- Τμήμα Ξένων Γλωσσών⁹⁸

➤ Σχολή Εθνικής Ασφάλειας

Η Σχολή Εθνικής Ασφάλειας ιδρύθηκε επίσης με τον Νόμο Νόμο 1481/1984, και έχει ως αποστολή της την μετεκπαίδευση και επιμόρφωση, σε μεταπτυχιακό επίπεδο, των Ανώτερων στελεχών της Ελληνικής Αστυνομίας σε θέματα στρατηγικής και πολιτικής εθνικής ασφάλειας. Ενώ επιπρόσθετα, μπορούν να φοιτούν και στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων, του Λιμενικού και Πυροσβεστικού Σώματος και Πολιτικών Υπαλλήλων άλλων Υπουργείων του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα σε θέματα που αφορούν τις διακρατικές και διεθνείς σχέσεις, τους διεθνείς οργανισμούς, το ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο, την κρατική ασφάλεια, την εφαρμογή της διοικητικής επιστήμης και πρακτικής στην δημόσια διοίκηση, τη δημόσια ασφάλεια, τη διαχείριση κρίσεων, την πολιτική και διπλωματική ιστορία, σχετιζόμενα με τη στρατηγική και πολιτική της εθνικής ασφάλειας, προκειμένου να ανταποκρίνονται στα καθήκοντα του ανώτατου κρατικού λειτουργού.⁹⁹

➤ Ειδικοί Φρουροί – Συνοριακοί Φύλακες

Η εκπαίδευση των Ειδικών Φρουρών και Συνοριακών Φυλάκων σκοπό έχει την ανάπτυξη των ψυχικών, πνευματικών και σωματικών ικανοτήτων τους, καθώς και την παροχή της απαιτούμενης επαγγελματική κατάρτιση για την επαρκή ανταπόκριση στα καθήκοντά

⁹⁷ Βλ. άρθρο 5 του Νόμου 2226/1994

⁹⁸ Βλ. Π.Δ. 190/1996 «Οργανισμός Σχολής Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας»

⁹⁹ Βλ. άρθρο 1 του Π.Δ. 380/1996 «Οργανισμός Σχολής Εθνικής Ασφάλειας», όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Π.Δ. 148/2000

τους.¹⁰⁰ Η διάρκεια της εκπαίδευσής τους είναι τέσσερις (4) μήνες, χωρίς να υπάρχει ακριβής χρόνος έναρξης και λήξης, καθώς αυτά καθορίζονται με διαταγή του Προϊσταμένου Κλάδου Διοικητικής Υποστήριξης.¹⁰¹

Η εκπαίδευση πέρα από την αυτοπροστασία και την οπλοχρησία κατηγοριοποιείται σε θεωρητική και πρακτική. Η θεωρητική διδασκαλία πραγματοποιείται με ασκήσεις και πρακτικές εφαρμογές κατά την εξέλιξη σεναρίων εικονικών περιστατικών. Η πρακτική εκπαίδευση περιλαμβάνει τόσο εξάσκηση όσο και υλοποίηση της θεωρητικής εκπαίδευσης σε μελλοντικά αντικείμενα αρμοδιότητας και ειδικότερα στην πραγματική εκτέλεση των καθηκόντων των εκπαιδευομένων.¹⁰²

Η συμπληρωματική εκπαίδευση παρέχεται στους Αστυφύλακες προερχόμενους από Ειδικούς Φρουρούς και Συνοριακούς Φύλακες. Η συνολική διάρκεια της εκπαίδευσης είναι δύο (2) μήνες, αλλά ο ακριβής χρόνος έναρξης και λήξης καθορίζονται όμοια με τον προαναφερόμενο τρόπο.¹⁰³

Τα μαθήματα που περιλαμβάνονται στην συμπληρωματική εκπαίδευση είναι τα κάτωθι:

- α. Στοιχεία Ποινικού Δικαίου.
- β. Στοιχεία Κώδικα Ποινικής Δικονομίας.
- γ. Θέματα Δημόσιας Ασφάλειας.
- δ. Θέματα Κρατικής Ασφάλειας.
- ε. Ανθρώπινα δικαιώματα.
- στ. Δεοντολογία αστυνομικού προσωπικού.
- ζ. Θέματα τροχαίας.
- η. Συναθροίσεις - συγκεντρώσεις- μεταγωγές.
- θ. Αυτοάμυνα - αυτοπροστασία.
- ι. Οπλοτεχνική - σκοποβολή.
- ια. Διαλέξεις.¹⁰⁴

¹⁰⁰ Βλ. άρθρο 2 της Υ.Α. 7002/12/1-στ-1999 «Εκπαίδευση Ειδικών Φρουρών» και άρθρο 2 της Υ.Α. 7001/12/782-μβ-1998 «Εκπαίδευση Συνοριακών Φυλάκων»

¹⁰¹ Βλ. άρθρο 4 της Υ.Α. 7002/12/1-στ-1999 «Εκπαίδευση Ειδικών Φρουρών» και άρθρο 4 της Υ.Α. 7001/12/782-μβ-1998 «Εκπαίδευση Συνοριακών Φυλάκων»

¹⁰² Βλ. άρθρο 6 της Υ.Α. 7002/12/1-στ-1999 «Εκπαίδευση Ειδικών Φρουρών» όπως τροποπ. με το άρθρο 1 της Υ.Α. 7002/12/1ιζ/1782007 (ΦΕΚ Β' 1658/21.8.2007) και άρθρο 2 της Υ.Α. 7001/12/782-μβ-1998 «Εκπαίδευση Συνοριακών Φυλάκων».

¹⁰³ Βλ. άρθρα 1 και 4 της Υ.Α. 6999/3/5-2009 «Συμπληρωματική εκπαίδευση Ειδικών Φρουρών και Συνοριακών Φυλάκων που εντάσσονται στο αστυνομικό προσωπικό»

¹⁰⁴ Βλ. άρθρο 6 της Υ.Α. 6999/3/5-2009 «Συμπληρωματική εκπαίδευση Ειδικών Φρουρών και Συνοριακών Φυλάκων που εντάσσονται στο αστυνομικό προσωπικό»

2.6.4. Μετακινήσεις στελεχών ΕΛ.ΑΣ.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία η ΕΛ.ΑΣ. έχει οργανική αυτοτέλεια, με την έννοια ότι οι προαγωγές, μεταθέσεις του προσωπικού της, αποφασίζονται κυρίως από υπηρεσιακά συμβούλια, τα οποία συγκροτούνται από Αξιωματικούς του Σώματος.¹⁰⁵

➤ Μετάθεση

Οι μεταθέσεις του προσωπικού της ΕΛ.ΑΣ. κατηγοριοποιούνται σε τακτικές και έκτακτες. Οι τακτικές πραγματοποιούνται κατά το χρονικό διάστημα από 10/06 έως 31/08 κάθε έτους. Οι τακτικές μεταθέσεις του αστυνομικού προσωπικού μέχρι και το βαθμό του Αστυνόμου Β' από μία περιοχή μετάθεσης σε μια άλλη γίνονται κατόπιν αιτήσεως του ενδιαφερόμενου ατόμου, ενώ η προτεραιότητα αυτών καθορίζεται με αντικειμενικά κριτήρια (αριθμό μορίων - μονάδων που συγκεντρώνει ο αστυνομικός).¹⁰⁶ Οι έκτακτες μεταθέσεις μπορούν να διαταχθούν σε οποιοδήποτε χρονικό διάστημα, εφόσον κάποια από τις περιπτώσεις που περιλαμβάνονται στις διατάξεις του άρθρου 17 του Π.Δ. 69/1997.¹⁰⁷

Επιπρόσθετα, τακτικές μεταθέσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν και εντός της ίδιας περιοχής με υπηρεσιακά και κοινωνικά κριτήρια, κατόπιν αίτησης του ενδιαφερομένου ή με πρωτοβουλία της Υπηρεσίας.¹⁰⁸

➤ Αποσπάσεις

Οι αποσπάσεις διαχωρίζονται σε αυτές που ενεργούνται εντός Υπηρεσιών της Ελληνικής Αστυνομίας και σε εκείνες που γίνονται σε Υπηρεσίες εκτός αυτής. Οι αποσπάσεις σε Υπηρεσίες της Ελληνικής Αστυνομίας επιτρέπονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, οι οποίες είναι είτε υπηρεσιακές (π.χ. κάλυψη οργανικής θέσης Αστυνόμου Α' ή Αστυνομικού Υποδιευθυντή για χρονικό διάστημα μέχρι δύο (2) έτη και εφόσον αυτή δεν μπορεί να καλυφθεί με μετάθεση αξιωματικού της ίδιας περιοχής μετάθεσης, στελέχωση ειδικής ομάδας δίωξης εγκλημάτων τοπικού ενδιαφέροντος κ.α.), είτε για λόγους εκπαίδευσης (καθ' όλη τη διάρκεια εκπαίδευσης), πειθαρχίας (όταν ενεργείται Ένορκη Διοικητική Εξέταση, εντός των ορίων δικαιοδοσίας της Γενικής Αστυνομικής Διεύθυνσης, που υπηρετεί και μέχρι τη λήψη της οριστικής απόφασης από τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα) και προσωπικές (π.χ. με αίτηση

¹⁰⁵ Βλ. Π.Δ. 24/1997 (ΦΕΚ Α' 29) «Ιεραρχία, καταστάσεις και εξέλιξη των Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας», Π.Δ. 100/2003 «Τοποθετήσεις, μεταθέσεις, αποσπάσεις και λοιπές μετακινήσεις του αστυνομικού προσωπικού»

¹⁰⁶ Βλ. άρθρο 12 του Π.Δ. 100/2003

¹⁰⁷ Βλ. άρθρο 17 του Π.Δ. 100/2003

¹⁰⁸ Βλ. παράγραφος 5 άρθρου 12 του Π.Δ. 100/2003

του αστυνομικού, για σοβαρούς λόγους υγείας του ιδίου και για θάνατο ή σοβαρούς λόγους υγείας μέλους της οικογενείας του και μέχρι δύο (2) μήνες, με δυνατότητα παράτασης για δύο (2) μήνες ακόμη εντός του ιδίου ημερολογιακού έτους κ.α.).¹⁰⁹

➤ Προσωρινές Εσωτερικές μετακινήσεις.

Επιπλέον των αποσπάσεων, το αστυνομικό προσωπικό δύναται να μετακινηθεί προσωρινά για την αντιμετώπιση έκτακτων, επειγουσών και σοβαρών υπηρεσιακών αναγκών. Οι εν λόγω προσωρινές μετακινήσεις διατάσσονται από τον Αρχηγό της Ελληνικής Αστυνομίας, τους Γενικούς Αστυνομικούς Διευθυντές και τους Διευθυντές των Αστυνομικών Διευθύνσεων ή εξομοιούμενων Υπηρεσιών για Υπηρεσίες της δικαιοδοσίας τους και διαρκούν όσο χρόνο διαρκεί η ανάγκη που τις επέβαλε, όχι όμως πέραν του μηνός. Οι εσωτερικές μετακινήσεις μέσα στην ίδια αυτοτελή Υπηρεσία ενεργούνται οποτεδήποτε με διαταγή του προϊστάμενου της οικείας Υπηρεσίας.¹¹⁰

Οι προσωρινές μετακινήσεις δύναται να ανανεωθούν για ακόμη δύο (2) μήνες, χωρίς τη συναίνεση του μετακινούμενου, πλην όμως, δεν επιτρέπεται νέα προσωρινή μετακίνηση εφόσον έχει συμπληρωθεί το ανώτατο επιτρεπόμενο όριο και δεν έχει παρέλθει έτος από τη λήξη της προηγούμενης προσωρινής μετακίνησης. Η δυνατότητα περαιτέρω ανανέωσης πέραν των προαναφερόμενων χρονικών διαστημάτων, μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με τη συναίνεση του μετακινούμενου.¹¹¹

2.7. Κώδικας Δεοντολογίας αστυνομικών

Στο πλαίσιο ανάπτυξης ορθής επαγγελματικής συμπεριφοράς του αστυνομικού προσωπικού κατά την εξυπηρέτηση των πολιτών αλλά και εν γένει κατά την υπηρεσιακή ή μη ζωή του εκπονήθηκε το Π.Δ. 254/2004 «Κώδικας Δεοντολογίας αστυνομικών».

Η Αστυνομία, σαν βασικός φορέας της δημόσιας τάξης, πρέπει με τις πράξεις της να αποδεικνύει ότι ο ρόλος της είναι περισσότερο προληπτικός παρά κατασταλτικός, καθώς και η εξουσία των αστυνομικών οργάνων δεν ασκείται σε βάρος των πολιτών, αλλά υπέρ αυτών και με δική τους συναίνεση.

¹⁰⁹ Βλ. άρθρο 19 του Π.Δ. 100/2003

¹¹⁰ Βλ. άρθρο 20 του Π.Δ. 100/2003

¹¹¹ Βλ. άρθρο 12 του Π.Δ. 75/2016

Η Αστυνομία προκειμένου να είναι σεβαστή από τους πολίτες, πρέπει να σέβεται πρώτα τον ίδιο της τον εαυτό. Η άψογη συμπεριφορά των αστυνομικών, εκτός από ότι συμβάλλουν στη θετική εικόνα της Αστυνομίας γενικότερα, υποβοηθά στη διεκπεραίωση των περισσότερων αστυνομικών υποθέσεων.

Η διάκριση μεταξύ υποχρέωσης και καθήκοντος είναι ιδιαίτερα σημαντική για το αστυνομικό προσωπικό. Η ευγενική συμπεριφορά, η ψυχραιμία, η σοβαρότητα, η επαγγελματική επάρκεια και η αφοσίωση προς το καθήκον πρέπει να είναι βασικές ιδεολογίες για έναν αστυνομικό.¹¹²

Ο κάθε Αστυνομικός οφείλει να εφαρμόζει τον κώδικα δεοντολογίας, ο οποίος περιλαμβάνει άρθρα τόσο με τις γενικές υποχρεώσεις ενός Αστυνομικού, αλλά και την δέουσα συμπεριφορά του κατά την αστυνομική δράση, τη σύλληψη, την κράτηση πολιτών, την προανάκριση και γενικότερα την εξυπηρέτηση πολιτών. Επίσης, ο κώδικας δεοντολογίας αναφέρει στο άρθρο 6 του ότι ο Αστυνομικός είναι δημόσιος λειτουργός και στο άρθρο 7 ορίζεται ότι ο Αστυνομικός από την ανάληψη των καθηκόντων του αποδέχεται την κάτωθι διαβεβαίωση:

«Διαβεβαιώ ότι γνώμονα της συμπεριφοράς μου αποτελεί ο σεβασμός της αξίας κάθε ανθρώπου και η προάσπιση των δικαιωμάτων του. Έχω την ύψιστη τιμή να υπηρετώ τον Ελληνικό Λαό, ασκώντας την αστυνομική εξουσία που μου εμπιστεύεται, σύμφωνα με το Σύνταγμα και τους νόμους.

Αναλαμβάνω τις υποχρεώσεις και αποδέχομαι τους κινδύνους του λειτουργήματός μου και δηλώνω ότι εργάζομαι με αμεροληψία και δικαιοσύνη για το καλό της κοινωνίας. Προσπαθώ διαρκώς να βελτιώνω τη συμπεριφορά μου ως υπεύθυνος δημόσιος λειτουργός, αποδέχομαι τον κοινωνικό έλεγχο της δράσης μου και προσδοκώ την υποστήριξη των πολιτών».¹¹³

2.8. Πειθαρχικό δίκαιο αστυνομικών

Το προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας υπόκειται στις διατάξεις «περί πειθαρχίας» του Προεδρικού Διατάγματος 120/2008, τις οποίες είναι υποχρεωμένο να ακολουθεί και εφαρμόζει εντός και εκτός υπηρεσίας σε όλο τον επαγγελματικό του βίο. Στη διοίκηση και την ιεραρχία του αστυνομικού προσωπικού, η πειθαρχία αποτελεί αναγκαία και απαραίτητη

¹¹² Βλ. Χαράλαμπος Ζιανίκας, «Η ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ ΣΗΜΕΡΑ», 1990, Αθήνα, εκδ. Βιβλιοπωλείον της «ΕΣΤΙΑΣ», σελ. 45-46

¹¹³ Π.Δ. 254/2004 (Φ.Ε.Κ. 238 Α΄) «Κώδικας Δεοντολογίας του Αστυνομικού»

προϋπόθεση για τη διατήρηση της συνοχής και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας και της αρμονικής συνεργασίας του προσωπικού της.

Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις για την ιεραρχία στους κόλπους της Ελληνικής Αστυνομίας, με τον όρο «πειθαρχία» νοείται «η πιστή συμμόρφωση των αστυνομικών προς το Σύνταγμα και τους νόμους, η πρόθυμη και χωρίς αντιρρήσεις υπακοή των κατωτέρων προς τους ανωτέρους, ως και η άμεση εκτέλεση των διαταγών τους, οι οποίες αφορούν στην εφαρμογή των νόμων και των κανονισμών ως και των διαταγών της Υπηρεσίας. Ο σεβασμός των κατά βαθμό κατωτέρων προς τους ανωτέρους εντός και εκτός Υπηρεσίας. Η αξιοπρεπής και κόσμια συμπεριφορά των κατά βαθμό ανωτέρων προς τους κατωτέρους ...».

Ειδικότερα, όταν δίνεται μία εντολή προς εκτέλεση, είτε αυτή είναι προφορική είτε γραπτή, ο ανώτερος (που δίνει την εντολή) είναι υπεύθυνος για τις συνέπειες της διαταγής του, ο δε κατώτερος (που δέχεται την προς εκτέλεση εντολή) υποχρεούται να εκτελεί με ακρίβεια τη διαταγή που έλαβε και είναι υπεύθυνος για την εκτέλεσή της και για τις συνέπειες της μη εκτέλεσής της.

Ο κατώτερος δικαιούται να τύχει ακρόασης και να υποβάλει τα παράπονά του ως προς την εντολή που έλαβε, μόνο αφού εκτελέσει αυτήν. Σε περίπτωση που ο κατώτερος θεωρεί την εντολή που έλαβε παράνομη, οφείλει πριν την εκτελέσει να αναφέρει γραπτώς την αντίθετη γνώμη του, αλλά και πάλι θα πρέπει να την εκτελέσει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση. Η εκτέλεση μίας τέτοιας διαταγής δεν την καθιστά νόμιμη. Σε περίπτωση κατεπείγουσας ανάγκης, η αναφορά του κατωτέρου μπορεί να υποβληθεί άμεσα (πριν την εκτέλεση) προφορικά και στη συνέχεια εγγράφως.

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι σε ό,τι αφορά τις ειδικές κατηγορίες του αστυνομικού προσωπικού, Ειδικούς Φρουρούς και Συνοριακούς Φύλακες, εφαρμόζοντα κατ' αναλογία οι ποινές που αντιστοιχούν στους Αστυφύλακες.¹¹⁴

2.8.1. Πειθαρχικό Παράπτωμα

Κάθε υπαίτια και καταλογιστή παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος με πράξη (ενέργεια ή παράλειψη) αποτελεί πειθαρχικό πειθαρχικό παράπτωμα που επισύρει πειθαρχική ποινή.

Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στους Αστυνομικούς είναι :

A) Απόταξη

¹¹⁴ Σωτήριος Ι. Πανούσης- Γεώργιος Χ. Τηλελής, «Πειθαρχικό Δίκαιο Αστυνομικού Προσωπικού» Πρακτικός Οδηγός, 4^η έκδ., 2008, ιδιωτική έκδοση, Αθήνα, σελ. 17-18

Σημειώνεται ότι για τους Ειδικούς Φρουρούς και Συνοριακούς Φύλακες που δεν έχουν μονιμοποιηθεί λόγω μη συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου παραμονής στο Σώμα -5 έτη- από την πρόσληψή τους- αίτηση τους και κρίση από το αρμόδιο Συμβούλιο, αντί της ποινής της Απόταξης τους επιβάλλεται η ποινή της Απόλυσης, κατόπιν παραπομπής από το αρμόδιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.¹¹⁵

Τα παραπτώματα που επισύρουν την έσχατη πειθαρχική ποινή είναι τα κάτωθι:

- ✓ Πράξεις που υποδηλώνουν έλλειψη πίστης, σεβασμού και αφοσίωσης στο Σύνταγμα και στο Δημοκρατικό Πολίτευμα της Χώρας.
- ✓ Πράξεις που υπονομεύουν άμεσα ή έμμεσα την έννομη τάξη.
- ✓ Πράξεις που συνιστούν βασανιστήρια και άλλες προσβολές της ανθρώπινης αξιοπρέπειας κατά την έννοια του άρθρου 137^A του Ποινικού Κώδικα.
- ✓ Η συμμετοχή σε κάθε μορφής απεργία.
- ✓ Η απείθεια ή η άρνηση εκτέλεσης διαταγής ανωτέρου, που αναφέρεται σε υπηρεσιακό καθήκον.
- ✓ Παραβίαση της υπηρεσιακής εχεμύθειας, που σχετίζεται με εθνικά θέματα ή τη διαρροή απορρήτων και άκρως απόρρητων εγγράφων της Υπηρεσίας.
- ✓ Η κατά τρόπον αναξιοπρεπή χρησιμοποίηση της αστυνομικής ιδιότητας για την προς όφελος του ιδίου ή τρίτων σύναψη χρεών, τα οποία δεν εξοφλήθηκαν εγκαίρως.
- ✓ Η τέλεση ή η απόπειρα τέλεσης εγκλημάτων σε βαθμό κακουργήματος και η τέλεση ή απόπειρα τέλεσης των εγκλημάτων, αντίστασης (Άρθρο 167 Π.Κ.), ελευθέρωσης φυλακισμένου από πρόθεση (Άρθρο 172 παρ.1 Π.Κ.), εγκληματικής οργάνωσης (Άρθρο 187 Π.Κ.), παραχάραξης (Άρθρο 207 Π.Κ.), πλαστογραφίας (Άρθρο 216 Π.Κ.), πλαστογραφίας πιστοποιητικών (Άρθρο 217 Π.Κ.), πλαστογραφίας και κατάχρησης ενσήμων (Άρθρο 218 Π.Κ.), υφαρπαγής ψευδούς βεβαίωσης (Άρθρο 220 Π.Κ.), υπεξαγωγής εγγράφου (Άρθρο 222 Π.Κ.), ψευδορκίας (Άρθρο 224 Π.Κ.), ψευδούς ανωμοτής κατάθεσης (Άρθρο 225 Π.Κ.), ψευδούς καταμήνυσης (Άρθρο 229 Π.Κ.), υπόθαλψης εγκληματία (Άρθρο 231 Π.Κ.), παθητικής και ενεργητικής δωροδοκίας (Άρθρα 235-236 Π.Κ.), κατάχρησης εξουσίας (Άρθρο 239 Π.Κ.), ψευδούς βεβαίωσης και νόθευσης (Άρθρο 242 Π.Κ.), καταπίεσης (Άρθρο 244 Π.Κ.), απιστίας περί την υπηρεσία (Άρθρο 256 Π. Κ),

¹¹⁵ Βλ. άρθρα 4 παρ. 5, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 1 του Ν. 3181/2013 (Φ.Ε.Κ. Α' 218/10-09-2013), 6 του Ν. 2622/1998 (Φ.Ε.Κ. Α' 138/25-06-1998) και 9 παρ. 10 του Ν. 2734/1999 (Φ.Ε.Κ. Α' 161/05-08-1999)

εκμετάλλευσης εμπιστευμένων πραγμάτων (άρθρο 257 Π.Κ.), παράβασης καθήκοντος (Άρθρο 259 Π.Κ.), παρότρυνσης υφισταμένων και ανοχής (Άρθρο 261 Π.Κ.), εμπρησμού από πρόθεση (Άρθρο 264 Π.Κ.), έκθεσης (Άρθρο 306 Π.Κ.), παράλειψης λύτρωσης από κίνδυνο ζωής (Άρθρο 307 Π.Κ.), εμπορίας δούλων (Άρθρο 323 Π.Κ.), εμπορίας ανθρώπων (Άρθρο 323 Α' Π.Κ.), παράνομης κατακράτησης (Άρθρο 325 Π.Κ.), κατακράτησης παρά το Σύνταγμα (Άρθρο 326 Π.Κ.), παράνομης βίας (Άρθρο 330 Π.Κ.), εγκλημάτων κατά της γενετήσιας ελευθερίας και εγκλημάτων οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής (Άρθρα 336 έως 353 Π.Κ.), συκοφαντικής δυσφήμισης (Άρθρο 363 Π.Κ.), παραβίασης απορρήτου των τηλεφωνημάτων και της προφορικής συνομιλίας (Άρθρο 370 Α' Π.Κ.), κλοπής (άρθρο 372 Π.Κ.), υπεξαίρεσης κοινής και στην υπηρεσία (άρθρα 375, 258 Π.Κ.), εκβίασης (Άρθρο 385 Π. Κ.), απάτης (Άρθρο 386 Π.Κ.), απάτης σχετικής με τις ασφάλειες (Άρθρο 388 Π.Κ.), αποδοχής και διάθεσης προϊόντων εγκλήματος (Άρθρο 394 Π.Κ.), τοκογλυφίας (Άρθρο 404 Π.Κ.), παραβάσεις της νομοθεσίας περί ζωοκλοπής, ναρκωτικών, αλλοδαπών, αρχαιοτήτων και λαθρεμπορίας, ως και παραβάσεις της νομοθεσίας περί όπλων και εκρηκτικών εφόσον οι τελευταίες τιμωρούνται με ποινή φυλακίσεως τουλάχιστον ενός (1) έτους.

- ✓ Η από πρόθεση τέλεση κάθε εγκλήματος που στρέφεται κατ' ανωτέρου και σχετίζεται με την εκτέλεση της υπηρεσίας.
- ✓ Η αυθαίρετη απουσία επί πέντε (5) συνεχείς ημέρες ή δέκα (10) ημέρες συνολικά σ' ένα έτος.
- ✓ Η χρήση ναρκωτικών ουσιών ή η ροπή στη χρήση οινοπνευματωδών ποτών.
- ✓ Η χαρακτηριστικά αναξιοπρεπής ή ανάξια για αστυνομικό συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας ή συμπεριφορά που μαρτυρεί διαφθορά χαρακτήρα.
- ✓ Η βαρεία παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος από πρόθεση,
- ✓ Η δημόσια προφορικά ή εγγράφως άσκηση κριτικής των πράξεων της ιεραρχίας με προσβλητικές ή υποτιμητικές εκφράσεις και
- ✓ Η παροχή υπηρεσιών, συλλογής πληροφοριών για λογαριασμό τρίτων, φρούρησης ή φύλαξης ή προστασίας προσώπων ή πραγμάτων, καθώς και η καθ' οιονδήποτε τρόπο απασχόλησή του στα καταστήματα του άρθρου 1 του Π.Δ.180/1979 (Φ.Ε.Κ.46 τ. Α').¹¹⁶

¹¹⁶ Βλ. άρθρο 10 του Π.Δ. 120/2008 & Σωτήριος Ι. Πανούσης- Γεώργιος Χ. Τηλελής, όπ.π., σελ. 119-120

B) Αργία με απόλυση διάρκειας δύο έως έξι μήνες.

Τα πειθαρχικά παραπτώματα, που επισύρουν την ποινή αργίας με απόλυση, είναι τα παρακάτω:

- ✓ Η παραβίαση της υπηρεσιακής εχεμύθειας, που μπορεί να επιφέρει βλάβη της Υπηρεσίας ή τρίτων ή να δυσχεράνει το έργο αυτής.
- ✓ Οι οποιασδήποτε μορφής δημόσιες εκδηλώσεις υπέρ ή κατά πολιτικών κομμάτων ή πολιτικών προσώπων.
- ✓ Η δημόσια προφορικός ή εγγράφως άσκηση κριτικής των πράξεων της Ιεραρχίας με τη χρήση ψευδών ή αβασίμων επιχειρημάτων.
- ✓ Η μέθη κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας.
- ✓ Η συμμετοχή σε παράνομα παίγνια, που διενεργούνται ιδίως σε δημόσια κέντρα ή άλλους δημόσιους χώρους και η παραμονή σ' αυτούς τους χώρους όταν διενεργούνται παράνομα παίγνια, χωρίς να ενεργεί για την εφαρμογή του νόμου κατά των παραβατών.
- ✓ Η από βαρεία αμέλεια ελευθέρωση φυλακισμένου.
- ✓ Η από πρόθεση τέλεση ή απόπειρα τέλεσης πλημμελήματος, κατά του οποίου απειλείται στερητική της ελευθερίας ποινή τουλάχιστον τριών (3) μηνών, εφόσον η πράξη αυτή δεν εμπίπτει στις περιπτώσεις του προηγούμενου άρθρου.
- ✓ Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων από μία (1) έως τέσσερις (4) συνεχείς ημέρες ή μέχρι εννέα (9) συνολικά ημέρες σε ένα έτος.
- ✓ Η από βαρεία αμέλεια απώλεια οπλισμού και άλλων δημοσίων ειδών ή εγγράφων.
- ✓ Κάθε πράξη που αντιβαίνει στο υπηρεσιακό καθήκον ή συνιστά σοβαρή παραμέληση αυτού ή ασυμβίβαστη προς την ιδιότητα του αστυνομικού διαγωγή, εφόσον δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη.
- ✓ Η βάνανυση συμπεριφορά προς ομοιόβαθμους, υφισταμένους ή πολίτες, εφόσον δεν εμπίπτει στην περίπτωση γ' της παρ. 1 του άρθρου 10.
- ✓ Η από πρόθεση μη έγκαιρη διεκπεραίωση υπηρεσιακών εγγράφων, εφόσον οδήγησε στην πρόκληση σοβαρής υπηρεσιακής ανωμαλίας ή στην παραγραφή ποινικών αδικημάτων ή πειθαρχικών παραπτωμάτων.
- ✓ Η παρότρυνση σε απείθεια κατά των νόμων, των κανονισμών ή των διαταγών της Υπηρεσίας.

- ✓ Η παράλειψη αναφοράς πληροφορίας, που αφορά στην τέλεση εγκλήματος ή στο δράστη αυτού εφόσον δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη.
- ✓ Η συγκάλυψη σοβαρών πειθαρχικών παραπτώματων κατωτέρων ή νεότερων στο βαθμό και τέλος,
- ✓ η χωρίς την καταβολή αντιτίμου αποδοχή υπηρεσιών ή τροφίμων και ποτών προς άμεση κατανάλωση, εφόσον δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη.¹¹⁷

Γ) Αργία με πρόσκαιρη παύση διάρκειας 15 ημερών έως τεσσάρων μηνών.

Τα πειθαρχικά παραπτώματα που επισύρουν την αναφερόμενη ποινή αργίας με πρόσκαιρη παύση είναι τα κατωτέρω:

- ✓ Η απώλεια υπηρεσιακών εγγράφων ή η από αμέλεια μη έγκαιρη διεκπεραίωση αυτών, εφόσον οδήγησε στην πρόκληση σοβαρής υπηρεσιακής ανωμαλίας ή στη παραγραφή ποινικών αδικημάτων ή πειθαρχικών παραπτώματων.
- ✓ Η από ελαφρά αμέλεια ελευθέρωση φυλακισμένου.
- ✓ Η εκτέλεση κατά το χρόνο αναρρωτικής άδειας οποιασδήποτε εργασίας ή δραστηριότητας, που δεν συνάδει με την κατάσταση της υγείας του ή με τη σχετική γνωμάτευση του υπηρεσιακού γιατρού ή μπορεί να επιβραδύνει την ανάρρωσή του ή να επιδεινώσει την κατάσταση της υγείας του και
- ✓ Η παράβαση της υπηρεσιακής εχεμύθειας, εφόσον δεν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής των διατάξεων του εδαφ. στ' της παρ. 1 του άρθρου 10 και του εδαφ. α' της παρ. 1 του άρθρου 11.¹¹⁸

Δ) Πρόστιμο μέχρι τρεις μηνιαίους βασικούς μισθούς του τιμωρούμενου.

Τα παραπτώματα που έχουν ως συνέπεια την πειθαρχική ποινή του προστίμου είναι τα εξής:

- ✓ Η κατ' επάγγελμα άσκηση εμπορίας ή τέχνης ή η άσκηση άλλου επαγγέλματος και η χωρίς άδεια της Υπηρεσίας άσκηση των δραστηριοτήτων που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 5 του Π.Δ. 538/1989 (ΦΕΚ Α'- 224).
- ✓ Η έλλειψη αμεροληψίας και αντικειμενικότητας στις υπηρεσιακές ενέργειες.
- ✓ Η αναξιοπρεπής συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας καθώς και το αντικανονικό της στολής.
- ✓ Η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για ευνοϊκή υπηρεσιακή μεταχείριση.

¹¹⁷ Βλ. άρθρο 11 του Π.Δ. 120/2008 & Σωτήριος Ι. Πανούσης- Γεώργιος Χ. Τηλελής, όπ.π., σελ. 120-121

¹¹⁸ Βλ. άρθρο 12 του Π.Δ. 120/2008 & Σωτήριος Ι. Πανούσης- Γεώργιος Χ. Τηλελής, όπ.π., σελ. 121

- ✓ Η πλημμελής ή η μη έγκαιρη εκτέλεση της υπηρεσίας, καθώς και η παράλειψη ή παρέλκυση εκτέλεσης αυτής.
- ✓ Η εκτός υπηρεσίας μέθη, που μπορεί να προκαλέσει δυσμενή σχόλια σε βάρος του ιδίου ή της Υπηρεσίας ή η κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας χρήση οινοπνευματωδών ποτών.
- ✓ Η άσκηση κριτικής υπηρεσιακών πράξεων αστυνομικών, που γίνεται δημόσια γραπτά ή προφορικά με χρησιμοποίηση ανακριβών στοιχείων ή με απρεπείς εκφράσεις.
- ✓ Η από πρόθεση ψευδής αναφορά, κατάθεση ή δήλωση και οι κακόβουλοι υπαιτιγμοί ή χαρακτηρισμοί ενώπιον οποιασδήποτε υπηρεσίας ή τρίτου κατά οποιουδήποτε μέλους του Σώματος.
- ✓ Η χαλαρότητα, η αδράνεια και γενικά η αμέλεια στη διοίκηση, ως και ο ανεπαρκής έλεγχος και εποπτεία των υφισταμένων.
- ✓ Η μη απονομή του οφειλόμενου χαιρετισμού και η μη τήρηση των τύπων εκδήλωσης σεβασμού προς τα εθνικά σύμβολα και τους ανωτέρους.
- ✓ Η συγκάλυψη ελαφρών παραπτωμάτων κατωτέρων και γενικά η πλημμελής διαχείριση της πειθαρχικής δικαιοδοσίας .
- ✓ Η αποσιώπηση των παραπόνων κατωτέρων και η ανάρμοστη συμπεριφορά προς αυτούς.
- ✓ Η αδικαιολόγητη εμμονή στην υποβολή αίτησης για θέμα για το οποίο έχει ήδη αποφανθεί η υπηρεσία.
- ✓ Η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, συναδέλφους και υπαλλήλους άλλων υπηρεσιών.
- ✓ Η υπέρβαση της ιεραρχίας, κατά παράβαση των κειμένων διατάξεων.
- ✓ Η αποδοχή οποιασδήποτε υλικής παροχής, εφόσον δεν συνιστά δωροληψία και παρέχεται λόγω της ιδιότητάς του.
- ✓ Η μη παροχή οφειλόμενης συνδρομής σε αστυνομικό, εφόσον δεν συνιστά ποινικό αδίκημα.
- ✓ Η αναρμόδια παρέμβαση υπέρ ή κατά τρίτου προσώπου.
- ✓ Η λόγω ασυνήθιστης χρήσης φθορά του οπλισμού και άλλων δημοσίων ειδών ως και κάθε πράξη με την οποία επέρχεται βλάβη, φθορά ή απώλεια των δημοσίων αυτών ειδών. Η παράλειψη αναφοράς για βλάβη, φθορά, ή απώλεια και η μη ακριβής συμμόρφωση προς τις υποχρεώσεις συντήρησης, χρήσης ή διαχείρισης των υλικών μέσων και εγκαταστάσεων της Υπηρεσίας.

- ✓ Η αδικαιολόγητη μη μετάβαση για ιατρική εξέταση. Η ψευδής δήλωση ασθενείας προς αποφυγή εκτέλεσης υπηρεσίας ή διαταγής μετακίνησης, αν ο αστυνομικός κριθεί ικανός για εκτέλεση υπηρεσίας από τον ιατρό που εκτελεί την υγειονομική υπηρεσία της Αστυνομίας και τέλος,
- ✓ κάθε παράβαση υποχρέωσης που απορρέει από τους νόμους, τους κανονισμούς και τις διαταγές της υπηρεσίας.¹¹⁹

Ε) Επίπληξη.

Η ποινή της επίπληξης αποτελεί συνέπεια των όλως ελαφρών παραπτωμάτων, που αφορούν την εκτέλεση των καθηκόντων, τη συμπεριφορά, την εμφάνιση και την παράσταση γενικά του αστυνομικού εντός και εκτός υπηρεσίας, ενώ επιβάλλεται επίσης και για τα παραπτώματα του άρθρου 13 του Π.Δ. 120/2008, αν το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο, εκτιμώντας τη βαρύτητα του παραπτώματος, την προσωπικότητα του υπαιτίου και τις περιστάσεις υπό τις οποίες τελέστηκαν, κρίνει ότι δεν πρέπει να επιβληθεί η ποινή του προστίμου.¹²⁰

Ανάλογα με τις συνέπειες και τις κυρώσεις στο προσωπικό, οι ποινές της απόταξης και της αργίας (με απόλυση ή πρόσκαιρη παύση) είναι ανώτερες πειθαρχικές ποινές, ενώ του προστίμου και της επίπληξης κατώτερες πειθαρχικές ποινές.

Η πειθαρχική ευθύνη ξεκινά με την κατάταξη του αστυνομικού στην Ελληνική Αστυνομία και λήγει με την καθ' οιονδήποτε τρόπο έξοδό του από το σώμα. Όσον αφορά πειθαρχικά παραπτώματα που επισύρουν ανώτερη πειθαρχική ποινή, η πειθαρχική διαδικασία σε βάρος αστυνομικού συνεχίζεται και μετά την έξοδο του αστυνομικού από το σώμα, με εξαίρεση την περίπτωση του θανάτου.

Από τα ανωτέρω εκτεθέντα, γίνεται κατανοητό ότι, την ποινή της επίπληξης επισύρουν τα όλως ελαφρά παραπτώματα, που αφορούν την εκτέλεση των καθηκόντων, τη συμπεριφορά, την εμφάνιση και την παράσταση γενικά του αστυνομικού εντός και εκτός υπηρεσίας.

Την ποινή του προστίμου επισύρουν πιο βαριά παραπτώματα, όπως η απασχόληση αστυνομικού σε άλλο επάγγελμα, η αναξιοπρεπής συμπεριφορά, το αντικανονικό της στολής, η πλημμελής ή μη έγκαιρη εκτέλεση της υπηρεσίας, η μέθη κλπ.

Την ποινή της αργίας με πρόσκαιρη παύση επισύρουν παραπτώματα όπως η ελευθέρωση κρατουμένου, η μη έγκαιρη διεκπεραίωση ή απώλεια υπηρεσιακών εγγράφων, όταν είναι βαρύνουσας σημασίας κλπ. Σε αυτήν την περίπτωση και για όσο διαρκεί η ποινή,

¹¹⁹ Βλ. άρθρο 13 του Π.Δ. 120/2008 & Σωτήριος Ι. Πανούσης- Γεώργιος Χ. Τηλελής, *όπ.π.*, σελ. 141-142

¹²⁰ Βλ. άρθρο 14 του Π.Δ. 120/2008 & Σωτήριος Ι. Πανούσης- Γεώργιος Χ. Τηλελής, *όπ.π.*, σελ. 163

ο Αστυνομικός δεν εργάζεται, δε φέρει όπλο, στολή και υπηρεσιακό δελτίο ταυτότητας. Ο χρόνος της ποινής λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας.

Την ποινή της αργίας με απόλυση επισύρουν παραπτώματα όπως η άσκηση κριτικής σε πράξεις της ιεραρχίας, η μέθη κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας, η συμμετοχή σε παράνομα παίγνια, η αυθαίρετη απουσία από την υπηρεσία, η χωρίς την καταβολή αντιτίμου αποδοχή υπηρεσιών ή τροφίμων και ποτών προς άμεση κατανάλωση κλπ. Σε αυτήν την περίπτωση και για όσο διαρκεί η ποινή ο Αστυνομικός δεν εργάζεται, δε φέρει όπλο, στολή και υπηρεσιακό δελτίο ταυτότητας. Δε θεωρείται χρόνος υπηρεσίας.

Την ποινή της απόταξης, της εσχάτης των πειθαρχικών ποινών, επισύρουν παραπτώματα σχετικά με την έλλειψη πίστης στο Σύνταγμα ή τους νόμους, υπονόμευσης της έννομης τάξης, βασανιστήρια ή άλλες προσβολές της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, η συμμετοχή σε κάθε μορφής απεργία, η απείθεια ή άρνηση εκτέλεσης διαταγής ανωτέρου που ανάγεται στο υπηρεσιακό καθήκον, η τέλεση κακουργημάτων ή ειδικών πλημμελημάτων, η χρήση ναρκωτικών κλπ. Σε αυτήν την περίπτωση ο Αστυνομικός διαγράφεται από τη δύναμη του σώματος.

2.9. Διοικητικά μέτρα

Εκτός από τις πειθαρχικές ποινές, υπάρχει και το διοικητικό μέτρο της θέσης σε διαθεσιμότητα, το οποίο τίθεται σε εφαρμογή κατά κύριο λόγο όταν ο Αστυνομικός κατηγορείται για κακούργημα ή σοβαρό πλημμέλημα ή διατάσσεται σε βάρος του Ένορκη Διοικητική Εξέταση για πειθαρχικό παράπτωμα που επισύρει ανώτερη πειθαρχική ποινή. Στην κατάσταση της διαθεσιμότητας ο αστυνομικός δε φέρει ατομικό οπλισμό, ούτε στολή, ούτε υπηρεσιακό δελτίο ταυτότητας. Ο χρόνος της διαθεσιμότητας δε θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας.

Διαθεσιμότητα είναι η προσωρινή απομάκρυνση του υπαλλήλου από την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, χωρίς όμως να διαλύεται η εργασιακή σχέση.¹²¹

Επιπρόσθετα, υπάρχει και το διοικητικό μέτρο της προσωρινής μετακίνησης σε άλλη υπηρεσία, το οποίο μπορεί να διαταχθεί σε περίπτωση που διενεργείται Ένορκη Διοικητική Εξέταση για πειθαρχικό παράπτωμα που επισύρει ανώτερη πειθαρχική ποινή, για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η εξέταση και αν η μετακίνηση κρίνεται αναγκαία για την βέλτιστη διεξαγωγή της διοικητικής εξέτασης ή για το συμφέρον της υπηρεσίας.¹²²

¹²¹ Βλ. άρθρο 15 του Π.Δ. 120/2008 & Σωτήριος Ι. Πανούσης- Γεώργιος Χ. Τηλελής, *όπ.π.*, σελ. 169

¹²² Βλ. άρθρο 16 του Π.Δ. 120/2008 & Σωτήριος Ι. Πανούσης- Γεώργιος Χ. Τηλελής, *όπ.π.*, σελ. 214

2.10. Συνδικαλισμός ΕΛ.ΑΣ.

Η σύσταση και συμμετοχή του αστυνομικού προσωπικού απαγορευόταν ρητά από ιδρύσεως των Σωμάτων Χωροφυλακής και Αστυνομίας Πόλεων.¹²³ Η ως άνω απαγόρευση συνέχισε να ισχύει και με την ίδρυση της Ελληνικής Αστυνομίας¹²⁴, ενώ το δικαίωμα της απεργίας για τα Σώματα Ασφαλείας, απαγορεύεται ρητά ακόμη και σήμερα, σύμφωνα με το Σύνταγμα.¹²⁵

Παρότι, όμως, που η εθνική νομοθεσία απαγόρευε το δικαίωμα του συνδικαλισμού των αστυνομικών υπήρχαν διεθνή κείμενα που το υπαγόρευαν, όπως π.χ. το άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (1950)¹²⁶, η υπ' αριθ. 690/1979 Απόφαση της 36^{ης} τακτικής συνόδου του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Αστυνομία ή άλλως αποκαλούμενη «Διακήρυξη για την Αστυνομία».

Οι πρώτες συνδικαλιστικές οργανώσεις προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας εμφανίστηκαν τέλη της δεκαετίας 1980. Η πρώτη συνδικαλιστική ένωση ήταν η Ένωση Κατωτέρων Αστυνομικών, η οποία αναγνωρίστηκε επίσημα το έτος 1988¹²⁷ και το επόμενο έτος, συστάθηκε η Ένωση Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας.¹²⁸

Αρχικά στην Ελλάδα, ο συνδικαλισμός θεωρήθηκε από το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης ως απειλή για τη γενικότερη λειτουργία της Αστυνομίας, παρά το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο.¹²⁹ Το συγκεκριμένο φαινόμενο διήρκησε μέχρι και το έτος 1994, που ο συνδικαλισμός αστυνομικών έγινε θεσμός του κράτους και δημιουργήθηκε το ανάλογο νομικό πλαίσιο¹³⁰.

¹²³ Βλ. άρθρο 132 παρ. 2 του Κανονισμού Υπηρεσίας Χωροφυλακής Β.Δ. (ΦΕΚ Α' 60/22-06-1958) & άρθρο 139 παρ. 1 του Οργανισμού της Αστυνομίας Πόλεων Κ.Ν. 2458/1953

¹²⁴ Βλ. άρθρο 62 παρ. 4 του Νόμου 1481/1984

¹²⁵ Βλ. άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος

¹²⁶ Κυρώθηκε στην Ελλάδα με το Ν.Δ. 53/1974

¹²⁷ Αναγνωρίστηκε με την υπ' αριθ. 1498/1988 Απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών

¹²⁸ Αναγνωρίστηκε με την υπ' αριθ. 814/1989 Απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών

¹²⁹ Βλ. το από 09/02/1989 Δελτίο Τύπου του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης «..η στρατιωτική δομή και ιεραρχία της Ελληνικής Αστυνομίας και η ισχύουσα νομιμότητα στη λειτουργία της δεν επιτρέπουν την ανάπτυξη αλλά ούτε και την πρωτοβουλία για τη δημιουργία συνδικαλιστικών φορέων στο χώρο της Αστυνομίας. Ο νόμος και ο κανονισμός παρέχουν τα εχέγγυα και τις διαδικασίες για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην Ελληνική Αστυνομία, αλλά παράλληλα θεσπίζουν πειθαρχικές ακόμη και ποινικές ευθύνες στους ενεργούντες παρά τις απαγορευτικές διατάξεις. Το Υπουργείο είναι υποχρεωμένο και θα λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πάταξη του φαινομένου που αποτελεί απειλή για την ομαλή λειτουργία και την αποτελεσματικότητα της Αστυνομίας..».

¹³⁰ Βλ. Νόμου 2265/1994 Επέκταση διατάξεων του Νόμου 1264/1982 (ΦΕΚ Α' 79) «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων και στο προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας»

Το δικαίωμα του συνδικαλισμού του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας μπορεί να θεωρηθεί ως μεγάλη επιτυχία στην ιστορία του Σώματος καθώς υποδεικνύει τον εκδημοκρατισμό της λειτουργίας του.¹³¹

Σήμερα, λειτουργούν σχεδόν σε όλους του Νομούς της χώρας πρωτοβάθμια συνδικαλιστικά σωματεία αστυνομικών καθώς και δύο κύριες ομοσπονδίες: α) η Πανελλήνια Ομοσπονδία Αστυνομικών Υπαλλήλων (Π.Ο.ΑΣ.Υ.) και β) η Πανελλήνια Ομοσπονδία Αξιωματικών Αστυνομίας (Π.Ο.ΑΞΙ.Α.). Μεταξύ άλλων υπάρχουν και οι εξής: α) Πανελλήνια Ένωση Αναπήρων Πολέμου Αξιωματικών Μονίμου & Πολεμικής Διαθεσιμότητας Σωμάτων Ασφαλείας, β) Σωματείο Ειδικών Φρουρών Ελληνικής Αστυνομίας Αττικής και γ) Πανελλήνια Ομοσπονδία Συνοριακών Φυλάκων.¹³²

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι οι συνδικαλιστικές ενώσεις της ΕΛ.ΑΣ. έχουν πραγματοποιήσει αξιόλογο έργο μέχρι σήμερα, αλλά αυτό το έργο πρέπει να συνεχιστεί ανεξαρτήτως κομματικών εμπλοκών και με γνώμονα την αποστολή της ΕΛ.ΑΣ. και την προάσπιση τόσο των δικαιωμάτων των αστυνομικών αλλά και εν γένει των πολιτών.¹³³

2.11. Νέες Δράσεις ΕΛ.ΑΣ.

Η ΕΛ.ΑΣ. στο πλαίσιο της καλύτερης εξυπηρέτησης του πολίτη, των συνεχώς μεταβαλλόμενων συνθηκών ζωής και αυξανόμενων αναγκών, δημιουργεί νέους θεσμούς αστυνόμευσης προκειμένου να γίνει πιο αποτελεσματική αλλά και να βρίσκεται πιο κοντά στον πολίτη, ενισχύοντας το αίσθημα ασφάλειας του.

Ορισμένοι από τις καινοτόμες για τη σύγχρονη κοινωνία δράσεις είναι:

- A) Ο θεσμός των Κινητών Αστυνομικών Μονάδων,
- B) Πιλοτική Δράση Αστυνόμευσης με χρήση ποδηλάτων
- Γ) Διαδικτυακή πύλη της ΕΛ.ΑΣ. – Ηλεκτρονική εξυπηρέτηση πολιτών, επιχειρήσεων & Φορέων.
- Δ) Η ΕΛ.ΑΣ. στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (Facebook, Twitter, Youtube).

¹³¹ Βλ. Ευάγγελος Αθ. Στεργούλης, «Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΣΗΣ (1975-1995)», όπ.π., σελ. 228-230

¹³² <http://policeonline.gr/syndikalistikoi-foreis/>

¹³³ Βλ. Ευάγγελος Αθ. Στεργούλης, «Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΣΗΣ (1975-1995)», όπ.π., σελ. 233

2.11.1. Κινητές Αστυνομικές Μονάδες

Ο θεσμός των Κινητών Αστυνομικών Μονάδων (Κ.Α.Μ.) προβλέπεται στο άρθρο 77Α στο Π.Δ. 141/1991 (απέκτησε νομική υπόσταση με το άρθρο 1 του Π.Δ. 80/2007), ενώ η συγκρότηση των Μονάδων προβλέπεται και στις διατάξεις του άρθρου 34 του Ν. 4249/2014.

Η αποστολή των Κινητών Αστυνομικών Μονάδων (Κ.Α.Μ.) συνίσταται στη συμπλήρωση της οργανωμένης αστυνομικής δράσης, σε επικοινωνιακό – προληπτικό επίπεδο, κυρίως σε θέματα γενικής αστυνόμευσης, μέσω της διενέργειας περιπολιών και της παροχής υπηρεσιών στους πολίτες που διαβιούν σε απομακρυσμένες περιοχές.

Οι αρμοδιότητες των Κ.Α.Μ. είναι οι εξής:

- Επιδιώκουν τη διείσδυση και την ενσωμάτωση στην τοπική κοινωνία, ώστε να αποτελέσουν μέρος της καθημερινής ζωής των πολιτών και να γνωρίσουν καλύτερα οποιοδήποτε χαρακτηριστικό στοιχείο των σημείων που δραστηριοποιούνται, έρχοντας σε επαφή και γνωριμία με τους πολίτες της τοπικής κοινωνίας, μέσω της διενέργειας περιπολιών και αναπτύσσοντας σχέσεις επικοινωνίας και συνεργασίας με τους πολίτες και συνεργάζοντας αρμονικά με άλλες Υπηρεσίες, αρχές και φορείς
- Έχουν ως προτεραιότητα την εξυπηρέτηση των προσερχομένων και απευθυνομένων σ' αυτούς πολιτών, πάνω σε ποικίλα ζητήματά τους (αιτήματα, παράπονα, καταγγελίες, συμβάντα, αδικήματα, συνδρομές κ.λ.π.), ενημερώνοντας την αρμόδια καθ' ύλην και κατά τόπο αστυνομική Υπηρεσία, στις περιπτώσεις εκείνες των οποίων η αντιμετώπιση δεν είναι δυνατή από αυτές.
- Καταγράφουν τα αστυνομικής φύσεως προβλήματα που εντοπίζουν, τους παράγοντες που τα προκαλούν καθώς και κάθε άλλο σοβαρό θέμα που υποβαθμίζει την περιοχή και την ποιότητα ζωής των πολιτών που διαμένουν και κινούνται σ' αυτή, ενημερώνοντας την Υπηρεσία τους.
- Παρέχουν κάθε βοήθεια και αρωγή προς τους προσερχόμενους σ' αυτούς πολίτες και παράλληλα συλλέγουν πληροφορίες που μπορούν να βοηθήσουν γενικά την κοινωνία και το αστυνομικό έργο.
- Εφαρμόζουν τον νόμο κατά την εκτέλεση υπηρεσίας και επεμβαίνουν άμεσα στις περιπτώσεις απολύτου ανάγκης, ειδοποιώντας στη συνέχεια κατά τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο την καθ' ύλην και κατά τόπο αρμόδια Υπηρεσία.

Για τη δράση των εν λόγω Κινητών Μονάδων υπάρχουν ορισμένα κριτήρια αξιολόγησης των αστυνομικών που τις στελεχώνουν, τα οποία ορίζονται κυρίως σε ποιοτικά και δευτερευόντως σε ποσοτικά.

Τα ποιοτικά κριτήρια συνίστανται στις απόψεις και στάσεις των πολιτών για τις Κ.Α.Μ., στο επίπεδο εξυπηρέτησής τους, στην αύξηση της εμπιστοσύνης τους προς την Αστυνομία, στην εγκυρότητα και την αξιοπιστία των πληροφοριών τους, κ.λπ., ενώ τα ποσοτικά κριτήρια συνίστανται στον αριθμό των περιστατικών που επιληφθήκαν και εξέτασαν, καθώς και στον αριθμό των πολιτών που εξυπηρετήθηκαν.

2.11.2. Πιλοτική Δράση με χρήση ποδηλάτων

Ο θεσμός της Αστυνόμευσης στην Αθήνα, και αργότερα σε ολόκληρη την Ελλάδα, με ποδήλατα πρωτοεμφανίστηκε το έτος 1906. Με το Νόμο ΓΡΞΕ του έτους 1906 η Ελληνική Χωροφυλακή ανασυγκροτήθηκε και της ανατέθηκε η αστυνόμευση του Ελληνικού κράτους. Με τον ίδιο Νόμο πέρα των υπολοίπων υπηρεσιών, ιδρύθηκε και η Υπηρεσία Ποδηλατιστών Χωροφυλακής, καθώς και η μεταφορά κρατουμένων με άμαξες (ζωήλατα οχήματα).

Η Αστυνομία Πόλεων, με τον υπ' αριθ. 65/1952 κανονισμό της, υπογεγραμμένο από τον τότε Αρχηγό της, Άγγελος Έβερτ, καθιέρωσε την αστυνόμευση των εδαφικών περιφερειών των Αστυνομικών τμημάτων της με ποδήλατα, με μοτοσυκλέτες και αυτοκίνητα. Ο θεσμός της Αστυνόμευσης με ποδήλατα επεκτάθηκε σε ολόκληρη την Ελλάδα, ξεκινώντας από τις μεγάλες πόλεις και αργότερα επεκτάθηκε σε ολόκληρη την επικράτεια.

Σήμερα, 110 χρόνια μετά, ο θεσμός αυτός επανέρχεται στο πλαίσιο της νέας Αντεγκληματικής Πολιτικής του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και της Ελληνικής Αστυνομίας με σκοπό την ταχεία εξυπηρέτηση τόσο των πολιτών, όσο και των επισκεπτών της χώρας μας, την αναβάθμιση των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για το σκοπό αυτό, τη βελτίωση της ικανότητας της Αστυνομίας να ανταποκρίνεται πλήρως στις ανάγκες και προσδοκίες τους και φυσικά την αποτελεσματική επίλυση των προβλημάτων τους, αποφάσισε την εφαρμογή της πιλοτικής δράσης αστυνόμευσης με χρήση ηλεκτροκίνητων ποδηλάτων σε περιοχές και προορισμούς που παρουσιάζουν έντονο τουριστικό ενδιαφέρον και υψηλή επισκεψιμότητα, κατά τη διάρκεια της θερινής τουριστικής περιόδου.

Ειδικότερα, η υλοποίηση της δράσης αυτής έχει ως στόχο κυρίως την ενίσχυση του τουριστικού προϊόντος της χώρας μας, με την άμεση και αυτοπρόσωπη εξυπηρέτηση των επισκεπτών – τουριστών, παρέχοντας σε αυτούς τις κατάλληλες οδηγίες και απαραίτητες πληροφορίες, τόσο τουριστικού όσο και ευρύτερα αστυνομικού ενδιαφέροντος, καθώς επίσης την ενδυνάμωση και εμπέδωση του αισθήματος ασφάλειας των πολιτών, μέσω της εμφανούς αστυνομικής παρουσίας στις περιοχές που θα εφαρμοστεί και της διαχείρισης των όποιων ήπιων περιστατικών (π.χ. διενέξεις μεταξύ πολιτών, παραβάσεις Κ.Ο.Κ.).

Ο θεσμός ξεκίνησε να εφαρμόζεται από το Τμήμα Τουριστικής Αστυνομίας Θεσσαλονίκης το Σεπτέμβριο του έτους 2015, ημέρα των εγκαινίων της 80ης Διεθνούς Έκθεσης, όπου παρουσιάστηκε και προκάλεσε τα ευμενή σχόλια του κοινού. Από τον Ιανουάριο του 2016 εφαρμόζεται στα Τμήματα Τουριστικής Αστυνομίας Αθήνας και Χανίων και από τον Απρίλιο του 2016, ο εν λόγω θεσμός άρχισε να εφαρμόζεται και στα Τμήματα Τουριστικής Αστυνομίας Αργολίδας, Κέρκυρας και Ρόδου.

Ως προς την αποστολή των ποδηλατών αστυνομικών, στις βασικές τους προτεραιότητες περιλαμβάνονται:

- η εξυπηρέτηση επισκεπτών και τουριστών, παρέχοντας τις κατάλληλες οδηγίες και τις απαραίτητες πληροφορίες, τόσο τουριστικού όσο και ευρύτερου ενδιαφέροντος
- η συνεργασία και συνδρομή σε άλλες υπηρεσίες της Αστυνομίας ή άλλους Φορείς, ώστε να διευθετούνται προβλήματα, κυρίως τουριστικού ενδιαφέροντος και να διευκολύνονται οι επισκέπτες των περιοχών αυτών και
- η ανάλογη επιχειρησιακή ετοιμότητα και η αποτελεσματική ανταπόκριση στη διαχείριση ήπιων περιστατικών αστυνομικής φύσης. Σημειώνεται ότι η αστυνόμευση με ποδήλατα έχει τα χαρακτηριστικά ολοκληρωμένου προγράμματος, καθώς περιλαμβάνει σχεδιασμό για όλα τα επιμέρους στάδια ανάπτυξης και υλοποίησης του, ενώ τα αποτελέσματα θα αξιολογούνται από τις αρμόδιες επιτελικές δομές, προκειμένου να βελτιστοποιηθεί η αποδοτικότητα τους ή ακόμα και να επεκταθεί και σε άλλες περιοχές της Ελλάδας.

Για την υλοποίηση του θεσμού έχουν διατεθεί δυνάμεις και μέσα τριάντα έξι (36) αστυνομικοί με είκοσι εννιά (29) ηλεκτροκίνητα ποδήλατα. Οι αναφερόμενοι αστυνομικοί έχουν τύχει ειδικής εκπαίδευσης, είναι κάτοχοι πτυχίων ξένων γλωσσών, προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν με επάρκεια στις αυξημένες απαιτήσεις των νέων καθηκόντων τους. ενώ για την εκτέλεση της υπηρεσίας τους διαθέτουν ειδικού τύπου στολή (ποδηλάτη) και είναι εφοδιασμένοι με όλα τα απαιτούμενα είδη (ατομικό οπλισμό, φορητό ασύρματο κ.λπ.). ενώ υπάγονται στις κατά τόπον υπηρεσίες της Τουριστικής Αστυνομίας.

Η αστυνόμευση με ποδήλατα σε ορισμένα κράτη λειτουργεί από χρόνια και έχει καθιερωθεί. Στην Ελλάδα σήμερα, ο θεσμός αυτός βρήκε θετική ανταπόκριση από τους πολίτες και έχει προκαλέσει ευμενή σχόλια προς το Σώμα της Ελληνικής Αστυνομίας.¹³⁴

¹³⁴ Υπ' αριθ. 296 Τεύχος της Αστυνομικής Ανασκόπησης, Μάιος - Ιούνιος 2016, σελ. 46-47

2.11.3. Διαδικτυακή πύλη της ΕΛ.ΑΣ. – Ηλεκτρονικό Αστυνομικό Τμήμα - Ηλεκτρονική εξυπηρέτηση πολιτών, επιχειρήσεων & Φορέων

Την 17/10/2016 ξεκίνησε η λειτουργία του «Ηλεκτρονικού Αστυνομικού Τμήματος». Πρόκειται για τη νέα διαδικτυακή πύλη της Ελληνικής Αστυνομίας, η οποία δίνει τη δυνατότητα σε πολίτες, επιχειρήσεις και Φορείς να υποβάλλουν αιτήματα διοικητικού και δικαστικού χαρακτήρα, καθώς και καταγγελίες για συγκεκριμένα αδικήματα ηλεκτρονικά.

Στόχος είναι, η εξυπηρέτηση των πολιτών μέσα από την ταχύτερη διεκπεραίωση των σχετικών αιτημάτων τους και τη μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών, ενώ παράλληλα εξοικονομούνται και ανθρώπινοι πόροι.

Η είσοδος των χρηστών στην πλατφόρμα πραγματοποιείται μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης <https://portal.astynomia.gr> και η ταυτοποίησή τους μέσω του συστήματος «TaxisNet» της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων.

Οι επισκέπτες-χρήστες του «Ηλεκτρονικού Αστυνομικού Τμήματος», θα έχουν τη δυνατότητα αξιοποίησης (31) ηλεκτρονικών Υπηρεσιών - αιτήσεων, ως ακολούθως:

- Αιτήσεις ηλεκτρονικής ταυτοποίησης (e - tap) για:
 - ✓ έκδοση άδειας εισόδου αλλοδαπών στην χώρα,
 - ✓ διαγραφή από τα αρχεία ασφαλείας, λόγω αμετάκλητης δικαστικής απόφασης αθώωσης,
 - ✓ εθελοντική προ-εγγραφή ηλεκτρονικής αναγνώρισης του πολίτη για συναλλαγές του με το δημόσιο,
 - ✓ γνωστοποίηση καταχώρησης στο Σύστημα Πληροφοριών Schengen και
 - ✓ βεβαίωση δακτυλοσκόπησης.
- Αιτήσεις για θέματα Διοικητικού και Δικαστικού Χαρακτήρα:
 - ✓ ασκήσεως επαγγέλματος Αργυραμοιβού
 - ✓ ασκήσεως επαγγέλματος Κλειθροποιού
 - ✓ χορήγησης άδειας εργασίας προσωπικού Ιδιωτικών Επιχειρήσεων Παροχής Υπηρεσιών Ασφαλείας
 - ✓ χορήγησης άδειας κατοχής κυνηγετικών όπλων
 - ✓ χορήγησης άδειας οπλοφορίας για προστασία
 - ✓ έκδοσης άδειας κυκλοφορίας μοτοποδηλάτου
 - ✓ χορήγησης αντιγράφου ηλεκτρονικού φακέλου αποστράτων
 - ✓ χορήγησης αντιγράφων εγγραφών Βιβλίου Αδικημάτων & Συμβάντων (Β.Α.Σ.)

- Αιτήσεις από Φορείς για θέματα Διοικητικού και Δικαστικού χαρακτήρα:
 - ✓ ποινικής κατάστασης πολίτη, για εύρεση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα
 - ✓ ποινικής κατάστασης πολίτη για χρήση στο Δημόσιο
 - ✓ χορήγησης αντιγράφου ηλεκτρονικού φακέλου αποστράτων
 - ✓ χορήγησης αντιγράφου ηλεκτρονικού φακέλου πολίτη
 - ✓ χορήγησης αντιγράφου ποινικής κατάστασης πολίτη για νόμιμη χρήση οπλοφορίας
 - ✓ χορήγησης αντιγράφου ποινικής κατάστασης πολίτη για νόμιμο εμπόριο εκρηκτικών υλών
- Καταγγελίες - αιτήσεις Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (e - crime):
 - ✓ πολιτών και επιχειρήσεων για απατηλές διατραπεζικές συναλλαγές μέσω του διαδικτύου
 - ✓ επιχειρήσεων για περιπτώσεις βιομηχανικής κατασκοπείας
 - ✓ πολιτών και επιχειρήσεων για οικονομικές ζημιές στα πλαίσια του εμπορίου μέσω του διαδικτύου
 - ✓ επιχειρήσεων για παράνομη παροχή υπηρεσιών συνδρομητικής τηλεόρασης
 - ✓ ατόμων που εντοπίζουν χρήστες του διαδικτύου που εκφράζουν την επιθυμία τους να αυτοκτονήσουν
 - ✓ ατόμων που εντοπίζουν παιδόφιλους στο διαδίκτυο, προς προστασία των ανηλίκων χρηστών του διαδικτύου
 - ✓ πολιτών για διάπραξη σε βάρος τους απόπειρα απάτης ή τετελεσμένης απάτης (νιγηριανές απάτες)
 - ✓ πολιτών για υποκλοπές προσωπικών τους δεδομένων και διοχέτευση αυτών στο διαδίκτυο
 - ✓ για διερεύνηση υποθέσεων σε βάρος του Ελληνικού Δημοσίου
 - ✓ επιχειρήσεων για περιπτώσεις ψηφιακών βανδαλισμών πληροφοριακών συστημάτων
 - ✓ πολιτών για ηλεκτρονικό εμπόριο διακίνησης ναρκωτικών
 - ✓ έκδοση αντιγράφου Βιβλίου Αδικημάτων & Συμβάντων (Β.Α.Σ.).

Η διαδικτυακή πλατφόρμα σχεδιάστηκε και υποστηρίζεται από τη Διεύθυνση Πληροφορικής του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας.¹³⁵

¹³⁵ Υπ' αριθ. 299 Τεύχος της Αστυνομικής Ανασκόπησης, Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2016, σελ. 87-88 & Το από 17/10/2016 Δελτίο Τύπου του Α.Ε.Α.

2.11.4. Η ΕΛ.ΑΣ. στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (Facebook, Twitter, YouTube)

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν ξεπεράσει την αρχική μεταβατική φάση της «μόδας» και έχουν πλέον παγιωθεί σε παγκόσμιο επίπεδο με περίπου 1 δισεκατομμύριο χρήστες παγκοσμίως.

Η σύγχρονη κοινωνία βρίσκεται στα social media και η ΕΛ.ΑΣ. ως κομμάτι της, δεν θα μπορούσε παρά να ενταχθεί σε αυτά. Ο στόχος δεν είναι άλλος, από την άμεση επαφή με τους πολίτες, παρουσιάζοντας καθημερινά σε αυτούς τα αποτελέσματα των αστυνομικών δράσεων, αλλά και ενημερώνοντας τους για σημαντικά ζητήματα.

Η Ελληνική Αστυνομία ήδη από το 2010 είχε προχωρήσει στη δημιουργία επίσημου λογαριασμού στο Twitter, τόσο σε κεντρικό επίπεδο, όσο και επίπεδο Εκπροσώπου Τύπου του Σώματος.

Σε ένα μέσο με κυρίως ενημερωτικό χαρακτήρα, όπως το Twitter, η παρουσία της Ελληνικής Αστυνομίας είναι πολύ σημαντική. Οι ακόλουθοι (followers), όπως ονομάζονται, μπορούν να ενημερωθούν κάθε πρωί για την κίνηση στους δρόμους.

Βασικός στόχος του συγκεκριμένου λογαριασμού είναι η αξιοποίηση του αναφερόμενου μέσου ως εργαλείο ενημέρωσης των πολιτών, μέσω σύντομων μηνυμάτων (tweets) για σημαντικά θέματα αστυνομικής επικαιρότητας, χρηστικές πληροφορίες (κυκλοφοριακές ρυθμίσεις, δικαιολογητικά έκδοσης εγγράφων, κ.λπ.), αλλά και ως εργαλείο ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με αναρτήσεις συμβουλευτικού χαρακτήρα για διάφορα κοινωνικά θέματα (κακοποίηση παιδιών, βία κατά των γυναικών, προστασία ζώων, ναρκωτικά, ασφαλής πλοήγηση στο διαδίκτυο, οδική ασφάλεια κ.α.).

Επιπρόσθετα, την ίδια χρονική περίοδο δημιουργήθηκε και το επίσημο κανάλι της ΕΛ.ΑΣ. στο YouTube. Το μέσο αυτό κέρδισε αμέσως το ενδιαφέρον των πολιτών, καθώς τους δόθηκε η ευκαιρία να γνωρίσουν καλύτερα την αστυνομία με βίντεο για τον τρόπο δράσης της, τις ειδικές υπηρεσίες που διαθέτει, αλλά και τις σημαντικές επιτυχίες της, στον τομέα της επιχειρησιακής δράσης ξεκίνησαν να αναρτώνται συχνά. Συγκεκριμένα, ο συνδρομητής/θεατής έχει την δυνατότητα να παρακολουθήσει σύντομα βίντεο σχετικά με ανακοινώσεις/συνεντεύξεις Τύπου του Αρχηγείου ή/και του Εκπροσώπου Τύπου της ΕΛ.ΑΣ., παρουσιάσεις υποθέσεων/συνεντεύξεις Τύπου που διοργανώνονται στις Γενικές Περιφερειακές Αστυνομικές Διευθύνσεις της ΕΛ.ΑΣ., αστυνομικές επιχειρήσεις ή άλλες ειδικές δράσεις, εκπαιδεύσεις μονάδων της ΕΛ.ΑΣ., παρουσιάσεις ειδικών αστυνομικών Υπηρεσιών, κοινωνικά μηνύματα (οδικής ασφάλειας, ασφάλειας στο διαδίκτυο κ.α.)

Επιπλέον, το YouTube αξιοποιήθηκε και αξιοποιείται συνεχώς όσον αφορά την προβολή και τη διάδοση βίντεο ευαισθητοποίησης του κοινού στον τομέα της οδικής ασφάλειας, της ασφαλούς πλοήγησης στο διαδίκτυο, καθώς και για άλλα θέματα.

Έπειτα, στην ίδια φιλοσοφία με αυτή της χρήσης του λογαριασμού Twitter, αλλά απευθυνόμενη σε ένα σημαντικά μεγαλύτερο κοινό, την 02/09/2016 η Ελληνική Αστυνομία δημιούργησε τη δική της επίσημη σελίδα στο μέσο κοινωνικής δικτύωσης Facebook. Οι αναρτήσεις της ΕΛ.ΑΣ. στο Facebook είναι κυρίως ενημερωτικού χαρακτήρα σχετικά με σημαντικά θέματα της αστυνομικής επικαιρότητας, ενώ ταυτόχρονα στοχεύουν να ευαισθητοποιήσουν τους πολίτες για μείζονα θέματα με μεγάλο αντίκτυπο, όπως αυτά της οδικής ασφάλειας, της προστασίας των πολιτών από τις απάτες και της κακοποίησης των γυναικών.

Τέλος, χαρακτηριστική δυνατότητα που έχει δοθεί μέσω της χρήσης των social media είναι η πραγματοποίηση αναρτήσεων, όπου πολίτες αιτούνται πληροφορίες. Ενώ επίσης, αξίζει να σημειωθεί η αξιοποίηση από την ΕΛ.ΑΣ. της δυνατότητας διεξαγωγής δημοσκοπήσεων (polls) για τυχόν θέματα που κρίνονται σημαντικά.¹³⁶

Η διαχείριση των λογαριασμών της Ελληνικής Αστυνομίας στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης γίνεται από το Γραφείο Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη μέσα σε συγκεκριμένο πλαίσιο επικαιροποιημένης πολιτικής, για λόγους που αφορούν την εύρυθμη λειτουργία των συγκεκριμένων λογαριασμών, παραμένοντας ωστόσο ανοιχτοί σε ιδέες και προτάσεις.

¹³⁶ Υπ' αριθ. 299 Τεύχος της Αστυνομικής Ανασκόπησης, Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2016

Κεφάλαιο 3: Ερευνητική προσέγγιση

3.1. Κύριος σκοπός

Κύριος σκοπός της ερευνητικής μελέτης ήταν η διερεύνηση της αντιληπτής οργανωσιακής κουλτούρας στην Ελληνική Αστυνομία ανά ιεραρχικό επίπεδο Υπηρεσιών της.

Για την επίτευξη του παραπάνω κύριου σκοπού μελετήθηκαν ορισμένες παράμετροι, όπως:

α) πόσα έτη προϋπηρεσίας έχουν:

εντός του Σώματος της Ελληνικής Αστυνομίας

εκτός αυτού,

β) ποιο είναι το έτος ηλικίας τους,

γ) σε ποιο ιεραρχικό επίπεδο είναι η Υπηρεσία που υπηρετούν.

3.2. Επιμέρους ερευνητικοί στόχοι

Οι επιμέρους στόχοι της ερευνητικής μελέτης ήταν:

♦ Να μελετηθεί πιθανή διαφοροποίηση στην αντιληπτή οργανωσιακή κουλτούρα της Ελληνικής Αστυνομίας ανάλογα τον τόπο της Υπηρεσίας που υπηρετούν (αστυνομικό προσωπικό στην περιοχή της Αττικής – αστυνομικό προσωπικό στην επαρχία - γεωγραφικός παράγοντας).

♦ Να διερευνηθεί εάν επηρεάζονται οι αντιλήψεις του αστυνομικού προσωπικού περί της οργανωσιακής κουλτούρας της Αστυνομίας ανάλογα το βαθμό που φέρουν (κοινωνικός παράγοντας).

3.3. Χρησιμότητα της έρευνας

Η οργανωσιακή κουλτούρα της Ελληνικής Αστυνομίας αποτελεί ένα κοινωνικό ζήτημα αρκετά επίκαιρο, καθώς η ευταξία της σημερινής κοινωνίας βασίζεται στην Ελληνική Αστυνομία. Η πρόληψη και καταστολή εγκλημάτων αλλά και η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης, ευταξίας και η παροχή έννομης προστασίας στους πολίτες είναι από τα βασικά

καθήκοντα της Αστυνομίας ως εκ τούτου ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας της είναι και κοινωνικά ζητήματα, καθώς αντικατοπτρίζονται σε αυτή.

Υπό αυτές τις συνθήκες, η χρησιμότητα της έρευνας έγκειται στην ανάγκη να διερευνήσουμε την αντίληψη του προσωπικού που υπηρετεί στην Ελληνική Αστυνομία για τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας αυτής.

Η παρούσα έρευνα απώτερο σκοπό έχει να συνεισφέρει στις παραπάνω επιδιώξεις, εξετάζοντας ένα μέρος του αστυνομικού προσωπικού που υπηρετεί τόσο στην Αττική αλλά και στην επαρχία.

3.4. Μεθοδολογία της έρευνας

Η ερευνητική προσέγγιση του θέματος της Οργανωσιακής Κουλτούρας της Ελληνικής Αστυνομίας πραγματοποιήθηκε με ποσοτική έρευνα. Στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας, η συλλογή δεδομένων και πληροφοριών γίνεται με ερωτηματολόγιο. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν αστυνομικοί διαφόρων βαθμών που υπηρετούν τόσο στην ευρύτερη περιοχή της Αττικής όσο και στην επαρχία. Για τις ανάγκες της έρευνας, συμπληρώθηκαν 159 ερωτηματολόγια (κατά τη χρονική περίοδο 06-09-2016 έως 04-12-2016), ενώ είχαν αποσταλεί 303 ερωτηματολόγια.

Ο πληθυσμός για την διεξαγωγή της αναφερόμενης έρευνας ήταν το ένστολο προσωπικό της ΕΛ.ΑΣ.. Στόχος της επιλογής του εν λόγω πληθυσμού είναι να εξεταστεί ο τύπος της Οργανωσιακής Κουλτούρας που υφίσταται στις διάφορες Υπηρεσίες της Ελληνικής Αστυνομίας, που συντελούν τον ίδιο τον οργανισμό εν τέλει.

Η απαραίτητη μεταβλητή αναφορικά με την διεξαγωγή της έρευνας αφορούσε τον τρόπο επικοινωνίας, ο οποίος ήταν το προσωπικό e-mail. Η εν λόγω μεταβλητή της επικοινωνίας είναι αναγκαία προκειμένου να επιτευχθεί η έρευνα και η απάντηση του σχετικού ερωτηματολογίου από τους αστυνομικούς. Ο επιλεγμένος τρόπος επικοινωνίας θεωρείται από τον πλέον οικονομικό και ταυτόχρονα ο αποδοτικότερος.

Ως όργανο συλλογής δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Αξιολόγησης της Οργανωσιακής Κουλτούρας (Organizational Culture Assessment instrument, OCAI), που βασίζεται στη θεωρία του πλαισίου των ανταγωνιστικών αξιών των Cameron και Quinn.

3.5. Περιγραφή ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας βασίστηκε στο εργαλείο Αξιολόγησης που βασίζεται στη θεωρία των ανταγωνιστικών αξιών «Organizational Culture Assessment instrument, - OCAI». Το ερωτηματολόγιο έχει σκοπό να προσδιορίσει τον τρόπο που αντιλαμβάνονται οι αστυνομικοί να λειτουργεί η Υπηρεσία του και κατ' επέκταση η Ελληνική Αστυνομία. Το ερωτηματολόγιο (βλ. παράρτημα 1) αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού τύπου και δομείται σε τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος αναζητούνται οι δημογραφικές πληροφορίες, φύλο, ηλικία, εργασιακή εμπειρία, λόγοι επιλογής επαγγέλματος. Αυτές οι πληροφορίες μας επιτρέπουν να εντοπίσουμε αν τα αποτελέσματα της μελέτης ποικίλουν σε διαφορετικές ομάδες βαθμών ή τους διαφορετικούς όρους.

Στο δεύτερο μέρος, το οποίο αποτελείται από επιμέρους ερωτήσεις σχετικά με το βαθμό, το ιεραρχικό επίπεδο της Υπηρεσίας, τον τόπο της Υπηρεσίας όπου εξετάζεται η διαφορετικότητα της αντιληπτής οργανωσιακής κουλτούρας βάσει των προαναφερόμενων κριτηρίων.

Στο τρίτο και τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου, υπάρχουν ερωτήσεις που αφορούν μόνο την οργανωσιακή κουλτούρα, σύμφωνα με τη θεωρία των ανταγωνιστικών αξιών, όπως αυτή είναι αντιληπτή από τους ερωτηθέντες σύμφωνα με το εργαλείο αξιολόγησης.

3.6. Ανάλυση αποτελεσμάτων

Από τα δημογραφικά στοιχεία των 159 απόψεων που συλλέχθηκαν, παρατηρείται ότι το 67,92% του δείγματος είναι άνδρες (108 άτομα) ενώ το 32,08% είναι γυναίκες (51 άτομα). (βλ. Γράφημα 1)

Γράφημα 1



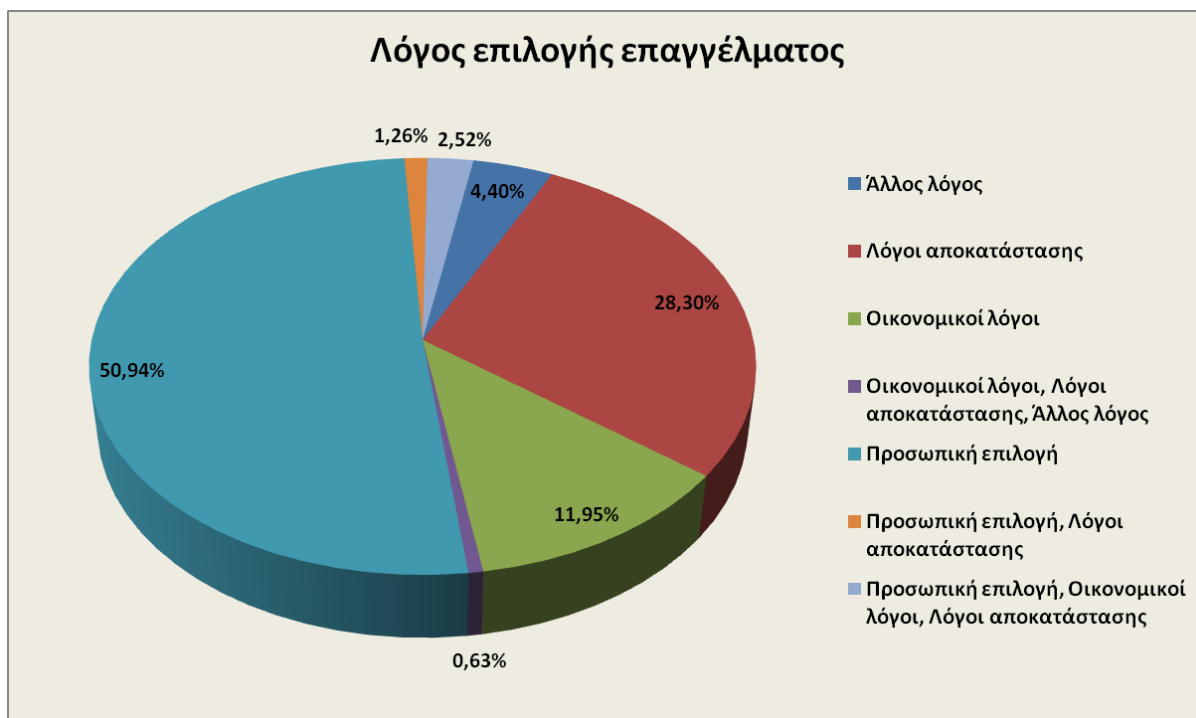
Επιπρόσθετα, παρατηρείται ότι οι ερωτηθέντες ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 18-26 ετών κατά ποσοστό 40,88% (65 άτομα), 27-38 ετών κατά ποσοστό 54,72% (87 άτομα), 39-50 ετών σε ποσοστό 3,14% (5 άτομα) και τέλος, 50+ ετών κατά ποσοστό 1,26% (2 άτομα). (βλ. Γράφημα 2)

Γράφημα 2



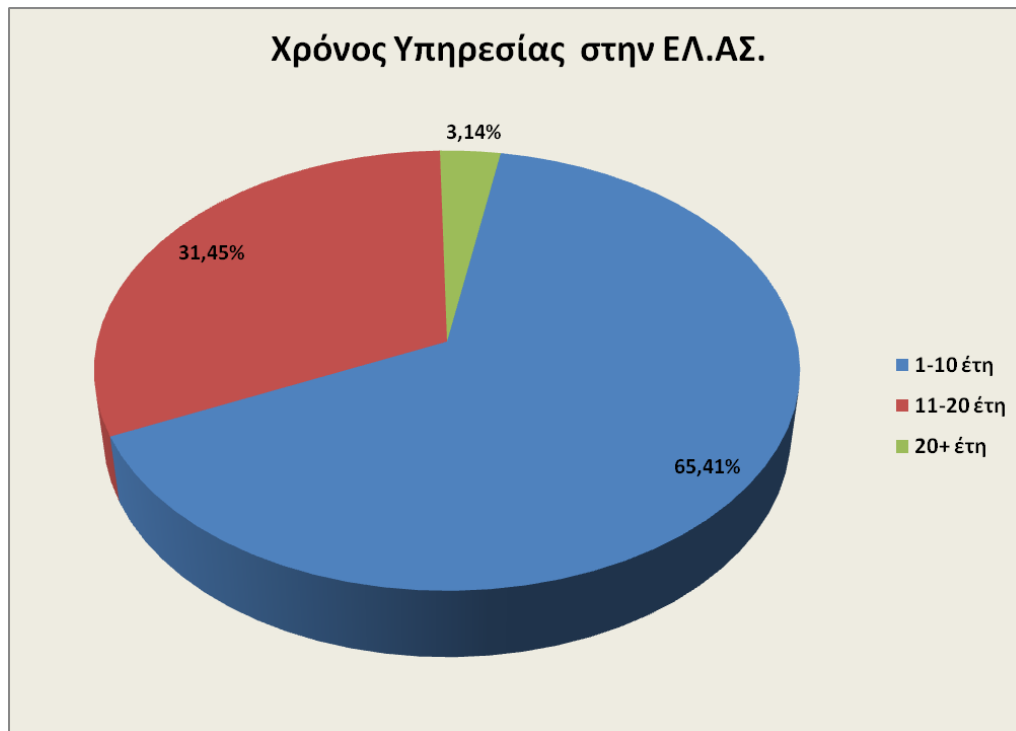
Σύμφωνα με τις δοθείσες απαντήσεις αναφορικά με τους λόγους επιλογής επαγγέλματος, οι ερωτηθέντες απάντησαν σε ποσοστό 28,30% (45 άτομα) ότι οι λόγοι επιλογής του αστυνομικού ως επάγγελμα είναι λόγοι αποκατάστασης, σε ποσοστό 11,95% (19 άτομα) οικονομικοί λόγοι, σε ποσοστό 50,94% (81 άτομα) ότι ήταν προσωπική επιλογή, σε ποσοστό 4,40% (7 άτομα) άλλος λόγος και σε ποσοστό 4,41% (7 άτομα) συνδυασμός προαναφερόμενων λόγων. (βλ. Γράφημα 3)

Γράφημα 3



Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων όσον αφορά τον χρόνο Υπηρεσίας τους στην Ελληνική Αστυνομία κυμάνθηκαν σε ποσοστό 65,41% (104 άτομα) 1-10 έτη, σε ποσοστό 31,45% (50 άτομα) 11-20 έτη και σε ποσοστό 3,14% (5 άτομα) άνω των 20 ετών υπηρεσίας. (βλ. Γράφημα 4)

Γράφημα 4



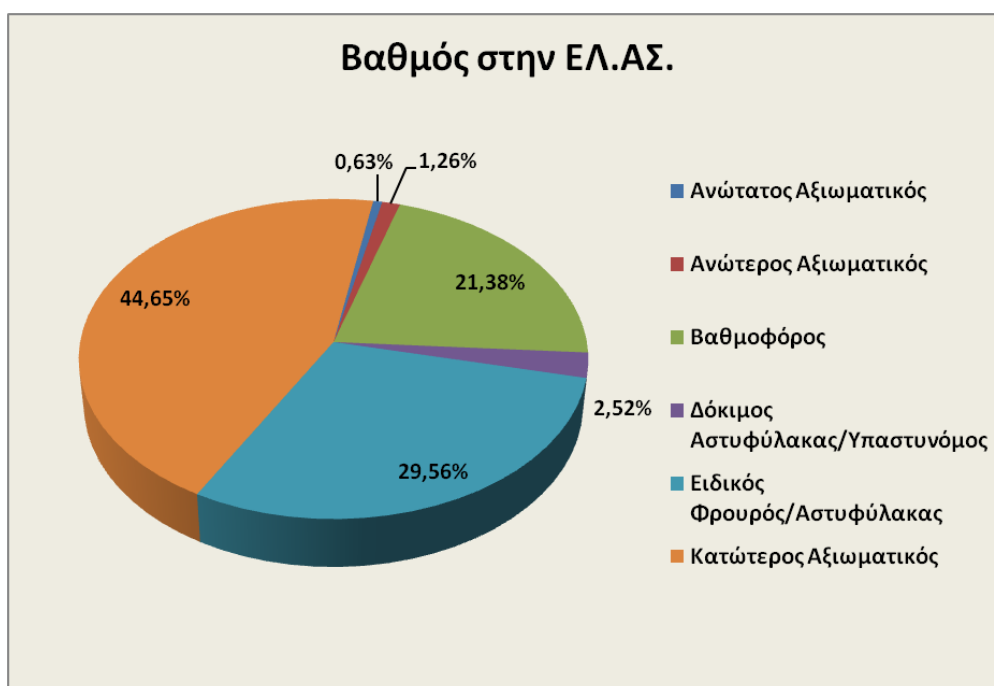
Όσον αφορά το χρόνο προϋπηρεσίας σε άλλο επάγγελμα εκτός της Ελληνικής Αστυνομίας, οι απαντήσεις κυμάνθηκαν σε ποσοστό 66,67% (106 άτομα) ότι δεν έχουν άλλη επαγγελματική εμπειρία, σε ποσοστό 24,53% (39 άτομα) ότι έχουν επαγγελματική εμπειρία σε άλλο τομέα αλλά είναι μικρότερη των δύο (2) ετών και σε ποσοστό 8,81% (14 άτομα) έχουν επαγγελματική εμπειρία μεγαλύτερη των δύο (2) ετών. (βλ. Γράφημα 5)

Γράφημα 5



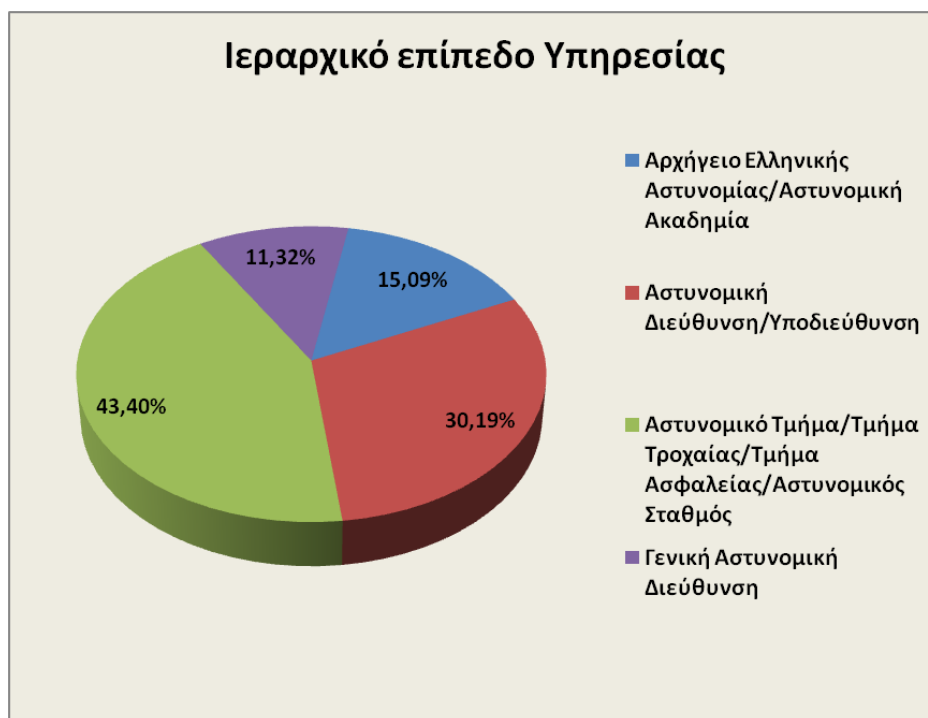
Οι ερωτηθέντες απάντησαν σε ποσοστό 44,65% (71 άτομα) ότι φέρουν βαθμό Κατώτερου Αξιωματικού, δηλαδή Υπαστυνόμοι Β΄ έως Αστυνόμοι Β΄, σε ποσοστό 29,56% (47 άτομα) ότι φέρουν βαθμό Ειδικού Φρουρού ή Αστυφύλακα, σε ποσοστό 21,38% (34 άτομα) ότι είναι Βαθμοφόροι, ήτοι Υπαρχιφύλακες, Αρχιφύλακες ή Ανθυπαστυνόμοι, σε ποσοστό 2,52% (4 άτομα) ότι είναι Δόκιμοι Αστυφύλακες ή Δόκιμοι Υπαστυνόμοι, σε ποσοστό 1,26% (2 άτομα) ότι είναι Ανώτεροι Αξιωματικοί και σε ποσοστό 0,63% (1 άτομο) Ανώτατοι Αξιωματικοί. (βλ. Γράφημα 6)

Γράφημα 6



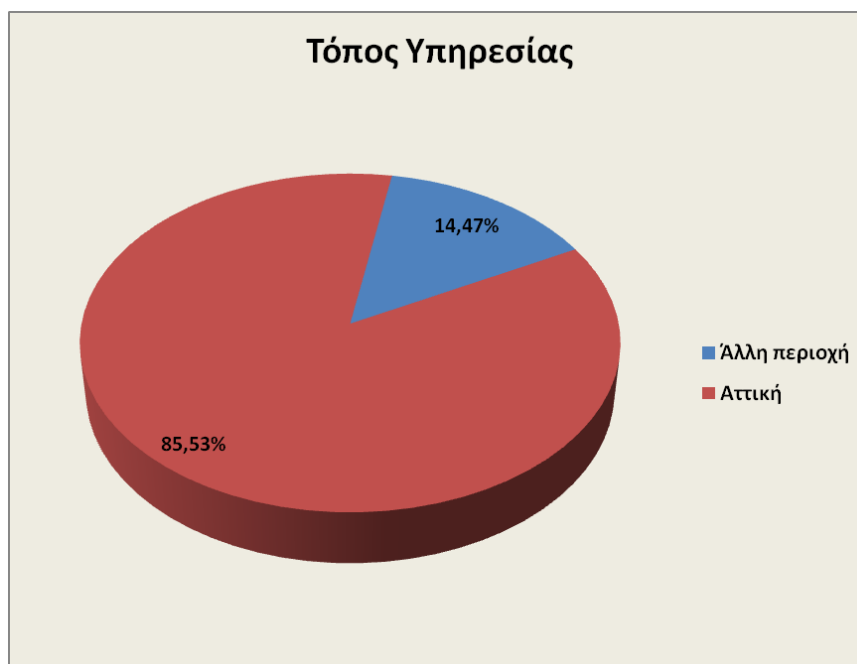
Επιπρόσθετα, οι ερωτηθέντες σύμφωνα με τις απαντήσεις τους υπηρετούν στο Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας ή την Αστυνομική Ακαδημία σε ποσοστό 15,09% (24 άτομα), σε Γενική Αστυνομική Διεύθυνση 11,32% (18 άτομα), σε Αστυνομική Διεύθυνση ή Υποδιεύθυνση 30,19% (48 άτομα), ενώ σε Αστυνομικό Τμήμα ή Τμήμα Τροχαίας ή Τμήμα Ασφαλείας ή Αστυνομικό Σταθμό υπηρετούν σε ποσοστό 43,40% (69 άτομα). (βλ. Γράφημα 7)

Γράφημα 7



Ακόμη, όσον αφορά την Υπηρεσία που υπηρετούν οι ερωτηθέντες και συγκεκριμένα τον τόπο αυτής, σε ποσοστό 85,53% (136 άτομα) η Υπηρεσία του βρίσκεται εντός της ευρύτερης περιοχής της Αττικής και το υπόλοιπο ποσοστό 14,47% (23 άτομα) σε υπηρεσίες της επαρχίας. (βλ. Γράφημα 8)

Γράφημα 8



Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, οι ερωτήσεις αφορούν την οργανωσιακή κουλτούρα της Υπηρεσίας που υπηρετούν οι ερωτηθέντες.

Η αρχική ερώτηση αυτής της ενότητας αφορά τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά της Υπηρεσίας. Οι απαντήσεις που μπορούσαν να επιλέξουν ήταν σύμφωνες με το προαναφερόμενο εργαλείο Αξιολόγησης που βασίζεται στη θεωρία των ανταγωνιστικών αξιών «Organizational Culture Assessment instrument, - OCAI». Οι απαντήσεις ήταν σε ποσοστό 36,48% (58 άτομα) ότι «η Υπηρεσία είναι ένας πολύς ελεγχόμενος και δομημένος χώρος. Τυπικές διαδικασίες γενικά διέπουν τι κάνουν οι άνθρωποι.» Σε ποσοστό 30,82% (49 άτομα) απάντησαν ότι η Υπηρεσία είναι «Η Υπηρεσία είναι μια πολύ προσωπική υπόθεση. Είναι σαν μια μεγάλη οικογένεια. Οι άνθρωποι μοιράζονται κομμάτι του εαυτού τους.» Επιπλέον, σε ποσοστό 18,87% (30 άτομα) απάντησαν ότι «η Υπηρεσία είναι πολύ προσανατολισμένη στα αποτελέσματα. Μια σημαντική ανησυχία είναι να εκπληρωθεί η δουλειά. Οι άνθρωποι είναι πολύ ανταγωνιστικοί και προσανατολισμένοι στην επιτυχία.» Τέλος, το υπόλοιπο ποσοστό 13,84% (22 άτομα) απάντησαν ότι «Η Υπηρεσία είναι ένας δυναμικός και επιχειρηματικός χώρος. Οι άνθρωποι είναι πρόθυμοι να υψώσουν το ανάστημά τους και να αναλάβουν κινδύνους.» (βλ. Γράφημα 9)

Γράφημα 9



Όσον αφορά την οργανωτική ηγεσία της Υπηρεσίας τους, οι ερωτηθέντες επέλεξαν σε ποσοστό 57,86% (92 άτομα) ότι «Η ηγεσία της οργάνωσης/υπηρεσίας θεωρείται γενικά ως παράδειγμα συντονισμού, οργάνωσης, ή ομαλής λειτουργίας απόδοσης.», σε ποσοστό 19,50% (31 άτομα) ότι «Η ηγεσία της οργάνωσης/υπηρεσίας θεωρείται γενικά ως παράδειγμα μιας

ρεαλιστικής, επιθετικής, προσανατολισμένης στα αποτελέσματα εστίασης.», σε ποσοστό 18,87% (30 άτομα) την απάντηση «Η ηγεσία της οργάνωσης/υπηρεσίας θεωρείται γενικά ως παράδειγμα καθοδήγησης, διευκόλυνσης ή παγιοποίησης.». Τέλος, το υπόλοιπο ποσοστό 3,77% (6 άτομα) επέλεξαν την απάντηση «Η ηγεσία της οργάνωσης/υπηρεσίας θεωρείται γενικά ως παράδειγμα για να διδάξουν την επιχειρηματικότητα, καινοτομία, ή ανάληψη κινδύνων.». (βλ. Γράφημα 10)

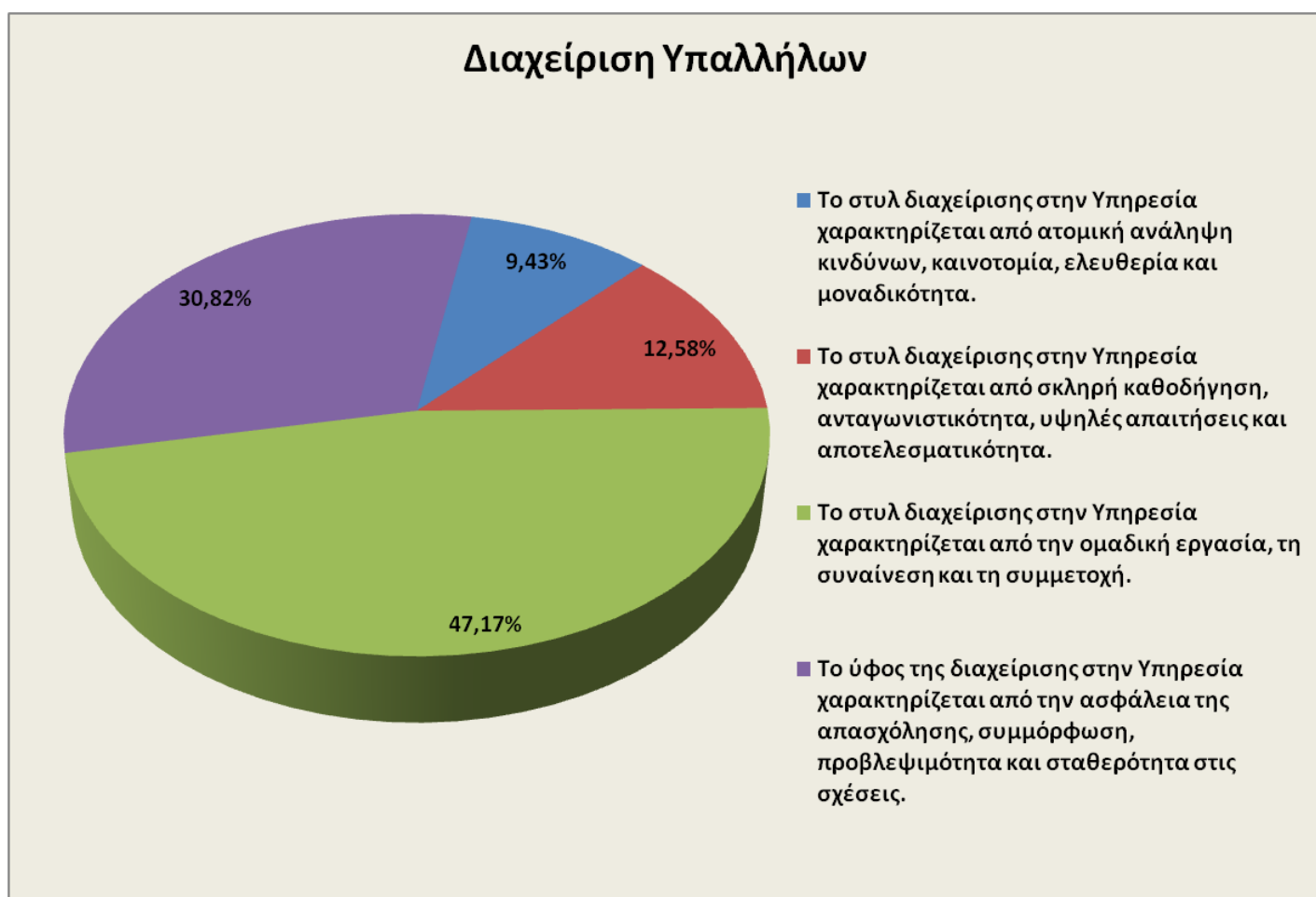
Γράφημα 10



Μία ακόμη ερώτηση σε σχέση με την οργανωσιακή κουλτούρα της Υπηρεσίας ήταν ο τρόπος διαχείρισης των υπαλλήλων. Οι ερωτηθέντες απάντησαν σε ποσοστό 47,17% (75 άτομα) ότι «Το στυλ διαχείρισης στην Υπηρεσία χαρακτηρίζεται από την ομαδική εργασία, τη συναίνεση και τη συμμετοχή.», σε ποσοστό 30,82% (49 άτομα) την απάντηση «Το ύφος της διαχείρισης στην Υπηρεσία χαρακτηρίζεται από την ασφάλεια της απασχόλησης, συμμόρφωση, προβλεψιμότητα και σταθερότητα στις σχέσεις.», σε ποσοστό 12,58% (20 άτομα) ότι «Το στυλ διαχείρισης στην Υπηρεσία χαρακτηρίζεται από σκληρή καθοδήγηση,

ανταγωνιστικότητα, υψηλές απαιτήσεις και αποτελεσματικότητα.» Τέλος, το υπόλοιπο ποσοστό 9,43% (15 άτομα) διάλεξαν την απάντηση «Το στυλ διαχείρισης στην Υπηρεσία χαρακτηρίζεται από ατομική ανάληψη κινδύνων, καινοτομία, ελευθερία και μοναδικότητα.» (βλ. Γράφημα 11)

Γράφημα 11

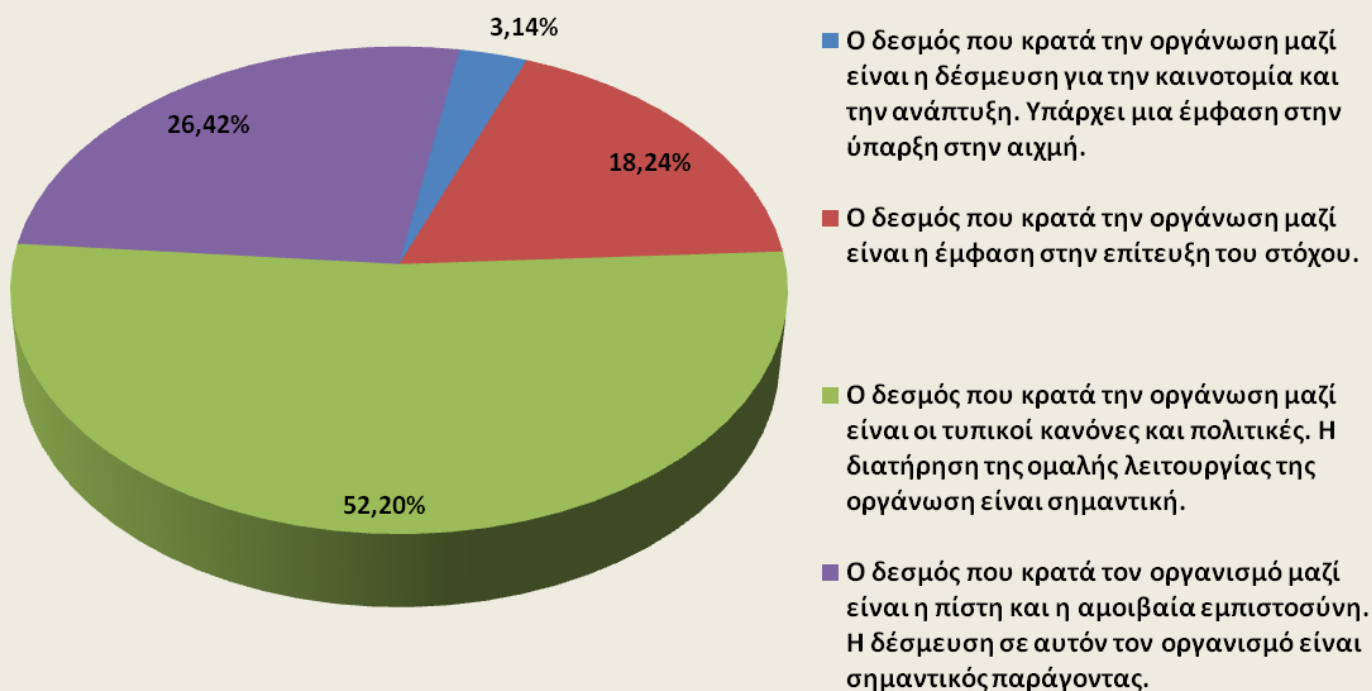


Επιπρόσθετα, άλλη μία ερώτηση που αφορούσε τον οργανωτικό δεσμό της Υπηρεσίας. Από τις παρεχόμενες απαντήσεις οι ερωτηθέντες επέλεξαν σε ποσοστό 52,20% (83 άτομα) ότι «Ο δεσμός που κρατά την οργάνωση μαζί είναι οι τυπικοί κανόνες και πολιτικές. Η διατήρηση της ομαλής λειτουργίας της οργάνωση είναι σημαντική.», σε ποσοστό 26,42% (42 άτομα) την απάντηση «Ο δεσμός που κρατά τον οργανισμό μαζί είναι η πίστη και η αμοιβαία εμπιστοσύνη. Η δέσμευση σε αυτόν τον οργανισμό είναι σημαντικός παράγοντας.», σε ποσοστό 18,24% (29 άτομα) ότι «Ο δεσμός που κρατά την οργάνωση μαζί είναι η έμφαση στην επίτευξη του στόχου.» Τέλος, το υπόλοιπο ποσοστό 3,14% (5 άτομα) διάλεξαν την

απάντηση «Ο δεσμός που κρατά την οργάνωση μαζί είναι η δέσμευση για την καινοτομία και την ανάπτυξη. Υπάρχει μια έμφαση στην ύπαρξη στην αιχμή.». (βλ. Γράφημα 12)

Γράφημα 12

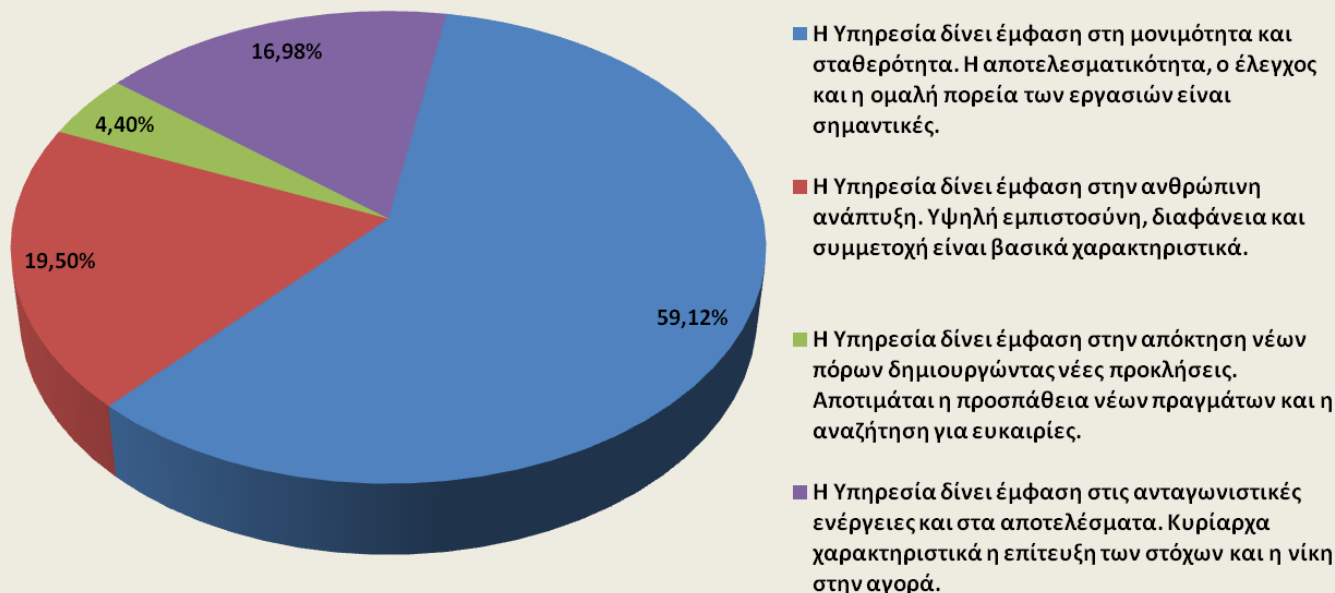
Οργανωτικός δεσμός



Επιπλέον, μία ερώτηση που αφορούσε τις στρατηγικές επισημάνσεις της Υπηρεσίας απαντήθηκε σε ποσοστό 59,12% (94 άτομα) ότι «Η Υπηρεσία δίνει έμφαση στη μονιμότητα και σταθερότητα. Η αποτελεσματικότητα, ο έλεγχος και η ομαλή πορεία των εργασιών είναι σημαντικές.», σε ποσοστό 19,50% (31 άτομα) «Η Υπηρεσία δίνει έμφαση στην ανθρώπινη ανάπτυξη. Υψηλή εμπιστοσύνη, διαφάνεια και συμμετοχή είναι βασικά χαρακτηριστικά.», σε ποσοστό 16,98% (27 άτομα) «Η Υπηρεσία δίνει έμφαση στις ανταγωνιστικές ενέργειες και στα αποτελέσματα. Κυρίαρχα χαρακτηριστικά η επίτευξη των στόχων και η νίκη στην αγορά.» και τέλος σε ποσοστό 4,40% (7 άτομα) επέλεξαν την απάντηση «Η Υπηρεσία δίνει έμφαση στην απόκτηση νέων πόρων δημιουργώντας νέες προκλήσεις. Αποτιμάται η προσπάθεια νέων πραγμάτων και η αναζήτηση για ευκαιρίες.». (βλ. Γράφημα 13)

Γράφημα 13

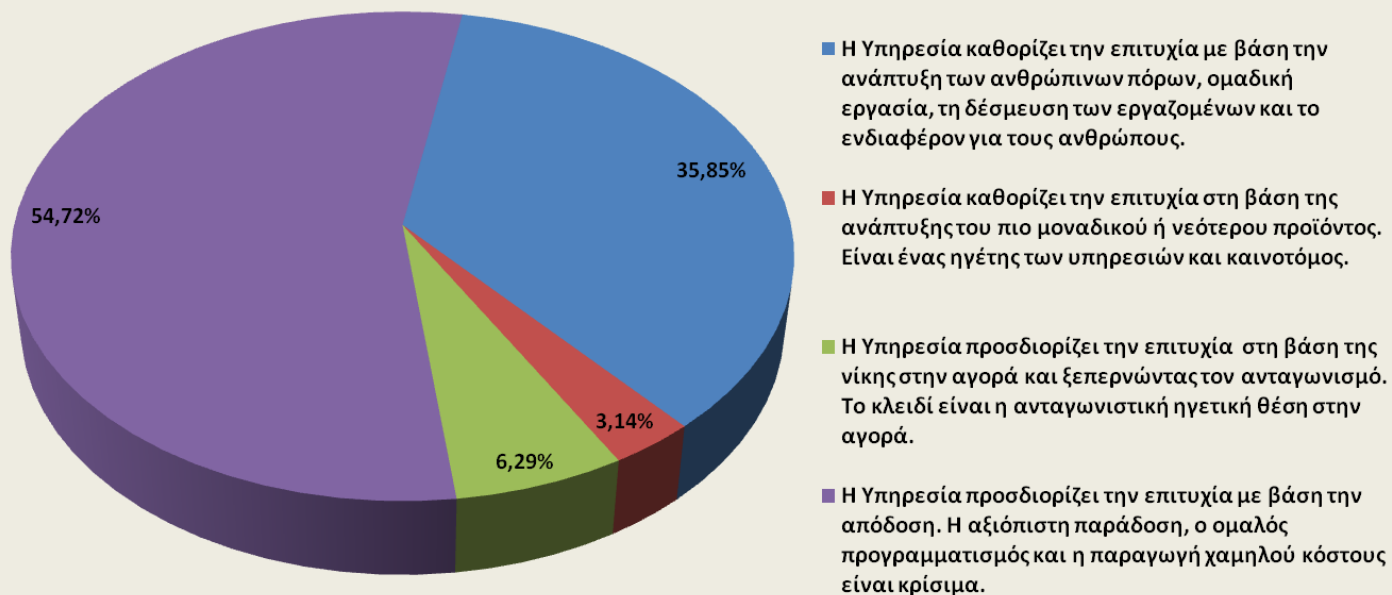
Στρατηγικές επισημάνσεις



Η τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορούσε την οργανωσιακή κουλτούρα της Υπηρεσίας που αφορά τα κριτήρια επιτυχίας απαντήθηκε από τους ερωτηθέντες ως εξής: η πλειονότητα των απαντήσεων, δηλαδή σε ποσοστό 54,72% (87 άτομα) ήταν ότι «Η Υπηρεσία προσδιορίζει την επιτυχία με βάση την απόδοση. Η αξιόπιστη παράδοση, ο ομαλός προγραμματισμός και η παραγωγή χαμηλού κόστους είναι κρίσιμα.», σε ποσοστό 35,85% (57 άτομα) η απάντηση «Η Υπηρεσία καθορίζει την επιτυχία με βάση την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων, ομαδική εργασία, τη δέσμευση των εργαζομένων και το ενδιαφέρον για τους ανθρώπους.», σε ποσοστό 6,29% (10 άτομα) ότι «Η Υπηρεσία προσδιορίζει την επιτυχία στη βάση της νίκης στην αγορά και ξεπερνώντας τον ανταγωνισμό. Το κλειδί είναι η ανταγωνιστική ηγετική θέση στην αγορά.» και τέλος, σε ποσοστό 3,14% (5 άτομα) δόθηκε η απάντηση «Η Υπηρεσία καθορίζει την επιτυχία στη βάση της ανάπτυξης του πιο μοναδικού ή νεότερου προϊόντος. Είναι ένας ηγέτης των υπηρεσιών και καινοτόμος.» (βλ. Γράφημα 14)

Γράφημα 14

Κριτήρια επιτυχίας



3.7. Ακρίβεια της έρευνας

Η μεθοδολογία της έρευνας που πραγματοποιήθηκε ήταν η απλή τυχαία. Το μέγεθος που απάντησε ήταν 156, ενώ δόθηκαν 303 ερωτηματολόγια.

Συνεπώς, η εκτίμηση της τυπικής απόκλισης του εν λόγω ποσοστού του δείγματος είναι το τυπικό σφάλμα της έρευνας μπορεί να υπολογισθεί σύμφωνα με την κάτωθι εξίσωση:

$$A = \pm 2 \sqrt{\frac{P(1-P)}{n}}$$

όπου n=δείγμα έρευνας, P=εκτιμώμενη πιθανότητα και A=ακρίβεια,

Καθορίζοντας ότι P=0,7 και n=159 προκύπτει ότι A= 0.073

3.8. Συμπεράσματα

Ανάλυση των διαστάσεων του εργαλείου Αξιολόγησης της Οργανωσιακής Κουλτούρας.

α. Η συνολική εικόνα της οργανωσιακής κουλτούρας

Σε σύνολο 159 αστυνομικών, εκ των οποίων οι 74 (46,54%) φέρουν βαθμό Αξιωματικού που σημαίνει ότι ασκούν διοίκηση στους κατώτερους της Υπηρεσίας τους, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό 50,94% (81 άτομα) είναι κατώτεροι αστυνομικοί και 2,52% (4 άτομα) εκπαιδευόμενοι αστυνομικοί. Το μοντέλο που κυριαρχεί στον οργανισμό είναι το γραφειοκρατικό μοντέλο σε ποσοστό 48,53%, ενώ ακολουθεί το μοντέλο των ανθρωπίνων πόρων σε ποσοστό 29,77%. Ενώ, ακολουθεί το μοντέλο στόχων/αποδοτικότητας 15,41% και τέλος το μοντέλο ανοικτού συστήματος 6,29%.

β. Τα μοντέλα κουλτούρας στην παρούσα τάσταση ανά διάσταση του εργαλείου. Στον πίνακα 1 παρουσιάζεται η βαθμολογία που καταγράφηκε ανά διάσταση του εργαλείου στην παρούσα κατάσταση.

Πίνακας 1

Διαστάσεις εργαλείου	Παρούσα κατάσταση
Κύρια χαρακτηριστικά Υπηρεσιών της Αστυνομίας	Γραφειοκρατικό: 36,48%
	Στόχων/αποδοτικότητας: 18,87%
	Ανοικτού συστήματος: 13,84%
	Ανθρωπίνων πόρων: 30,82%
Ηγεσία	Γραφειοκρατικό: 57,86%
	Στόχων/αποδοτικότητας: 19,50%
	Ανοικτού συστήματος: 3,77%
	Ανθρωπίνων πόρων: 18,87%
Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων	Γραφειοκρατικό: 30,82%
	Στόχων/αποδοτικότητας: 12,58%
	Ανοικτού συστήματος: 9,43%
	Ανθρωπίνων πόρων: 47,17%
Κυρίαρχο στοιχείο της Υπηρεσίας	Γραφειοκρατικό: 52,20%
	Στόχων/αποδοτικότητας: 18,24%
	Ανοικτού συστήματος: 3,14%
	Ανθρωπίνων πόρων: 26,42%
Στρατηγική ανάπτυξης της Υπηρεσίας	Γραφειοκρατικό: 59,12%
	Στόχων/αποδοτικότητας: 16,98%
	Ανοικτού συστήματος: 4,40%
	Ανθρωπίνων πόρων: 19,50%
Κριτήρια μελλοντικής επιτυχίας	Γραφειοκρατικό: 54,72%
	Στόχων/αποδοτικότητας: 6,29%
	Ανοικτού συστήματος: 3,14%
	Ανθρωπίνων πόρων: 35,85%

Προτάσεις

Ο επαναπροσδιορισμός του κοινωνικού ρόλου και του τρόπου οργάνωσης της Ελληνικής Αστυνομίας κρίνεται αναγκαίος. Από τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη είναι:

- Η διεθνής παρουσία και συνεργασία με άλλες ευρωπαϊκές υπηρεσίες αρμόδιες για την καταστολή διεθνών εγκληματικών οργανώσεων.
- Η λειτουργία και δράση της στον ελλαδικό χώρο για την αντιμετώπιση του οργανωμένου εγκλήματος, των σοβαρών μορφών εγκληματικότητας, ακόμη και της μικροεγκληματικότητας.

Οι συγκεκριμένοι παράγοντες επιβάλλουν στην Αστυνομία την ανάπτυξη των δράσεων με τους αντίστοιχους διεθνείς αλλά και εθνικούς φορείς, όπως είναι οι κάτωθι:

α) με την Europol και διεθνείς Αστυνομίες (π.χ. Interpol)

β) με φορείς πρόληψης και καταστολής εγκλημάτων που υπάγονται σε άλλες υπηρεσίες (π.χ. ΣΔΟΕ, τελωνεία κ.λπ.)

γ) με φορείς της τοπικής κοινωνίας και κοινότητας για την τοπική πρόληψη και αντιμετώπιση της εγκληματικότητας.¹³⁷

Η Ελληνική Αστυνομία χρειάζεται, επίσης, αλλαγή στην γενικότερη εικόνα της με τη διάθεση στατιστικών, ερευνών και την μη ύπαρξη μυστικότητας ειδικά όσον αφορά τις σχέσεις της με την πολιτική εξουσία ώστε να ανταποκρίνεται επαρκώς στις συνεχώς μεταβαλλόμενες και αυξανόμενες κοινωνικές απαιτήσεις.

Η κοινωνία απαιτεί τόσο τον έλεγχο του εγκλήματος, όσο και τον σεβασμό των συνταγματικών περιορισμών κατά τη δράση της, την μείωση της εσωτερικής διαφθοράς, τη συνεκτίμηση πολιτισμικών αξιών, των νέων τεχνολογιών, των οικονομικών μεγεθών προκειμένου να υπάρξει η εφαρμογή του κατάλληλου μοντέλου δράσης. Ενώ, ταυτόχρονα η Αστυνομία δεν έχει ως μοναδική απασχόληση την προστασία από το έγκλημα αλλά τον χειρισμό όλων των ειδών σχεδόν προβλημάτων.¹³⁸

Ο πολυεπίπεδος συντονισμός που απαιτείται ανάμεσα στους τοπικούς θεσμούς, τις κοινωνικές υπηρεσίες τους, τους πολίτες και την Αστυνομία δεν αποτελεί συνήθως εύκολη υπόθεση. Η νομοθεσία, οι προκαταλήψεις, η εχθρότητα των Μ.Μ.Ε., η οργανωτική δομή των

¹³⁷ Βλ. Γ. Πανούσης – Σ. Βιδάλη, «Κείμενα για την αστυνομία και την αστυνόμευση», 2001, εκδ. Αντ. Ν Σάκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή, σελ.21

¹³⁸ Βλ. Local Government, Police Management (ed. William Geller), 3rd edition, ICMA, Wash, 1991, pg 11, 18

αστυνομικών τμημάτων, είναι κρίσιμες παράμετροι που επηρεάζουν τις σχέσεις Αστυνομίας – πολίτη και καθορίζουν την αποτελεσματικότητα των διοικητικών αρχών.¹³⁹

Μέσα από την μελέτη και ανάλυση της οργανωσιακής κουλτούρας της Ελληνικής Αστυνομίας προκύπτουν ορισμένα προβλήματα όσον αφορά το φόρτο εργασίας που υπάρχει λόγω και των συνεχώς αυξανόμενων αναγκών της κοινωνίας, αλλά και της διαφορετικότητας χειρισμού παρόμοιων υποθέσεων από τις περιφερειακές και κεντρικές υπηρεσίες της Αστυνομίας.

Η Αστυνομία έχει επιφορτισθεί με ένα ιδιαίτερα μεγάλο και διαφορετικό αριθμό καθηκόντων, όπως η προανάκριση, η ρύθμιση της κυκλοφορίας, ο αγορανομικός έλεγχος, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση μέτρων πρόληψης του εγκλήματος, η λήψη μέτρων τάξης και ασφαλείας για την προστασία των διαφόρων συγκεντρώσεων και συναθροίσεων, πολλά εκ των οποίων, δεν σχετίζονται με την αποστολή της Αστυνομίας.

Για τους παραπάνω λόγους, προτείνεται η αλλαγή του τρόπου εκπαίδευσης προκειμένου να παρέχει ουσιαστικές γνώσεις, να προβάλλει αξίες για την Ελληνική Αστυνομία και τον τρόπο άσκησης του λειτουργήματος ως αστυνομικού, να εγκαθιδρύει κώδικες επικοινωνίας και να απελευθερώνει από στερεότυπα και προκαταλήψεις.

Η επαγγελματική κατάρτιση καλλιεργεί τις δεξιότητες και τα προσόντα των στελεχών του οργανισμού, επιτρέπει την κινητικότητα, θέτει τις νέες τεχνολογίες στην υπηρεσία της εργασίας, αξιοποιεί τους ανθρώπινους πόρους. Η επαγγελματική μαθητεία διαρκεί όσο και η ενεργός ζωή.

Κάθε αστυνομική μονάδα προσφέρει κατά κάποιον τρόπο εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση.¹⁴⁰ Παρέχει εκπαίδευση στον τρόπο ομιλίας στους ανώτερους, γνώσης της ιστορίας της κάθε αστυνομικής μονάδας αλλά και γενικότερα της οργανωσιακής κουλτούρας της συγκεκριμένης υπηρεσίας και κατ' επέκταση της Ελληνικής Αστυνομίας.

Τέλος, όσον αφορά τη συγκεκριμένη έρευνα προτείνεται η διεύρυνση της με τη συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού Αστυνομικών και ειδικότερα, από περιοχές εκτός Αττικής προκειμένου να εντοπισθεί η οργανωσιακή κουλτούρα στην επαρχία και η διαφορετικότητά της από τόπο σε τόπο.

¹³⁹ Βλ. Γ. Πανούσης – Σ. Βιδάλη, *όπ.π.*, σελ.35-38

¹⁴⁰ Βλ. Γ. Πανούσης – Σ. Βιδάλη, *όπ.π.*, σελ.41-42

Επίλογος

Ανακεφαλαιώνοντας, η σημερινή Αστυνομία αποτελεί απαραίτητο και κρίσιμο παράγοντα στη συλλογική προσπάθεια αντιμετώπισης του εγκλήματος και ιδιαίτερα των οργανωμένων εγκληματικών οργανώσεων.

Η κουλτούρα είναι ένας προτυποποιημένος τρόπος σκέψης και αντίδρασης στα ερεθίσματα της κοινωνίας. Αποτελεί χαρακτηριστικό των ανθρώπινων ομάδων και συμβάλει σημαντικά στη διαμόρφωση διαφορών μεταξύ τους. Η κουλτούρα είναι αντικείμενο μάθησης και διαβιβάζεται μέσω του σταδίου της κοινωνικοποίησης.

Η αστυνομική κουλτούρα συνίσταται στην μη-υιοθέτηση ή έστω έγκαιρη απαλλαγή του από στοιχεία της προσωπικότητάς τους, όπως συντηρητισμού, ανασφάλειας, εχθρότητας, επιθετικότητας και ρατσισμού, τα οποία οδηγούν στο γνωστό και ως «σύνδρομο της επιτρεπόμενης αυθαιρεσίας» και στην «υποκουλτούρα της μπλε αυλαίας».

Η σημερινή εποχή απαιτεί τον σύγχρονο Έλληνα αστυνομικό να έχει λάβει την άρτια εκπαίδευσή, αλλά και τυχόν επιστημονική ειδίκευσή, γνώση/εφαρμογή της νέας τεχνολογίας.¹⁴¹ Εντούτοις, οι αποφάσεις από τα ηγετικά στελέχη της Ελληνικής Αστυνομίας (πολιτικά ή μη) είναι εκείνα που μπορεί να δώσουν κατευθύνσεις για τυχόν αλλαγές στις κυριότερες αξίες του οργανισμού.

Τέλος, η παραπάνω συγγραφική προσπάθεια σκοπό είχε να τονίσει τη σημαντικότητα της οργανωσιακής κουλτούρας και των απαιτήσεων που διέπουν το ευρύ φάσμα των δραστηριοτήτων των οργανισμών σήμερα, ακόμη και των δημοσίων, όπως η Ελληνική Αστυνομία.

¹⁴¹ Βλ. Γ. Πανούσης – Σ. Βιδάλη, όπ.π., σελ.50-51

Βιβλιογραφία

- ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- (επιμ.), Ιωάννα Τσιβάκου. *ΔΡΑΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ*. ΘΕΜΕΛΙΟ, 1995.
- Βενετσανοπούλου, Μαρία Γ. *Κακοδιοίκηση και διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: ΣΑΚΚΟΥΛΑ, 2014.
- Βιδάλη, Γ. Πανούσης – Σ. *Κείμενα για την αστυνομία και την αστυνόμευση*. Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν Σάκκουλας, 2001.
- «Εισηγητική Έκθεση του Νόμου 1481/198.» 16 08 1984.
- «Εισηγητική Έκθεση του Νόμου 1481/1984.»
- Ζιανίκας, Χαράλαμπος. *Η ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ ΣΗΜΕΡΑ*. Αθήνα: Βιβλιοπωλείον της «ΕΣΤΙΑΣ», 1990.
- Κάντας, Αριστοτέλης. *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία, Μέρος 3ο*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 1995.
- Κτιστάκη, Σταυρούλα Ν. *ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ*. Αθήνα: ΠΑΠΑΖΗΣΗ, 2014.
- Μπουραντάς, Δημήτριος. *MANATZMENT*. Αθήνα: Γ.Μπένου, 2002.
- «Ν. 2289/1995.» *ΦΕΚ Α' 27*. n.d.
- «Ν. 2622/1998 (Φ.Ε.Κ. Α' 138/25-06-1998) .»
- «Ν. 2734/1999 (Φ.Ε.Κ. Α' 161/05-08-1999).»
- «Ν. 2971/ 2001.» *ΦΕΚ Α' 285*.
- «Ν. 3181/2013 (Φ.Ε.Κ. Α' 218/10-09-2013).»
- «Ν. 4001/2011.» *ΦΕΚ Α' 179*.
- «ν.δ. 444/1970.» *ΦΕΚ Α' 39*.
- Νικολάου, Μαρία Βακόλα-Ιωάννης. *Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά*. Rosili, 2011.
- «Νόμο 2713/1999 .» *Φ.Ε.Κ. Α' 89*. 30 04 1999.
- «Νόμος 1481/1984.»
- «Νόμος 2226/1994 .»
- «Νόμος 2265/1994 Επέκταση διατάξεων του Νόμου 1264/1982.» *ΦΕΚ Α' 79*. n.d.
- «Νόμος 2800/2000.» *Φ.Ε.Κ. Α' 41*.
- «Νόμος 3181/2003.» n.d.
- «Νόμος 3938/2011.» *Φ.Ε.Κ. Α' 61*.
- «Νόμος 4172/2013.» *ΦΕΚ Α' 167*.
- «Νόμος 4249/2014.» *ΦΕΚ Α' 73/24-03-2014*.
- «Οργανισμός της Αστυνομίας Πόλεων Κ.Ν. 2458/1953.»
- «Π.Δ. 100/2003 «Τοποθετήσεις, μεταθέσεις, αποσπάσεις και λοιπές μετακινήσεις του αστυνομικού προσωπικού».»
- «Π.Δ. 14/2001.»
- «Π.Δ. 178/2014.» *ΦΕΚ Α' 281*.
- «Π.Δ. 190/1996 «Οργανισμός Σχολής Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας».»
- «Π.Δ. 24/1997 «Ιεραρχία, καταστάσεις και εξέλιξη των Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας».» *ΦΕΚ Α' 29*.
- «Π.Δ. 254/2004 «Κώδικας Δεοντολογίας του Αστυνομικού.» *Φ.Ε.Κ. Α' 238*.
- «Π.Δ. 319/1995 «Οργανισμός Σχολής Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας».»
- «Π.Δ. 352/1995 «Οργανισμός Σχολής Αστυφυλάκων».»
- «Π.Δ. 373/2002.» *ΦΕΚ Α' 320*. 18 12 2002.
- «Π.Δ. 380/1996 «Οργανισμός Σχολής Εθνικής Ασφάλειας».»

«Π.Δ. 75/2016.»

Παπαϊωάννου, Ζωή. *Αστυνομικό Δίκαιο*. Β' έκδοση. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα, 2006.

Πραβίτα, Αντώνης Μακρυδημήτρης – Μαρία-Ηλιάνα. *Δημόσια Διοίκηση*. Ε' έκδοση.

Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα, 2012.

Στεργιούλης, Ευάγγελος. *Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΣΗΣ (1975-1995)*. Νομική Βιβλιοθήκη, 2001.

Τηλελής, Σωτήριος Ι. Πανούσης- Γεώργιος Χ. *Πειθαρχικό Δίκαιο Αστυνομικού Προσωπικού Πρακτικός Οδηγός*. 4η έκδοση. Αθήνα: ιδιωτική έκδοση, 2008.

Το από 09/02/1989 Δελτίο Τύπου του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης.»

Το από 17/10/2016 Δελτίο Τύπου του Α.Ε.Α.

«του Κανονισμού Υπηρεσίας Χωροφυλακής Β.Δ. .» *ΦΕΚ Α' 60*. 22 06 1958.

«Υ.Α. 6999/3/5-2009 «Συμπληρωματική εκπαίδευση Ειδικών Φρουρών και Συνοριακών Φυλάκων που εντάσσονται στο αστυνομικό προσωπικό».»

«Υ.Α. 7001/12/782-μβ-1998 «Εκπαίδευση Συνοριακών Φυλάκων».»

«Υ.Α. 7002/12/1ιζ/1782007.» *ΦΕΚ Β' 1658*. 21 08 2007.

«Υ.Α. 7002/12/1-στ-1999 «Εκπαίδευση Ειδικών Φρουρών».

«Υπ' αριθ. 1498/1988 Απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.»

«Υπ' αριθ. 296 Τεύχος της Αστυνομικής Ανασκόπησης.» Μάιος - Ιούνιος 2016.

«Υπ' αριθ. 299 Τεύχος της Αστυνομικής Ανασκόπησης.» Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2016.

«Υπ' αριθ. 814/1989 Απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.»

- ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Cohen, Abner. «Two-Dimensional Man.» *University of California Press*, 1974: 23.

Government, Local. *Police Management (ed. William Geller)*. 3rd edition. Wash: ICMA, 1991.

Handy, Charles B. *Understanding schools as organizations*. Penguin Books, 1986.

Jacques, Elliot. *The changing culture of a factory*, 2η έκδοση. Routledge, 2001.

Jones, D.A. Hoffman – L.M. «Leadership Collective Personality, and Performance.» *Journal of Applied Psychology* 90, 2005, (αρ.3): 509-522.

McEwan, St John A. Robilliard and Jenny. *Police Powers and the Individual*. New York: Basil Blackwell, 1986.

Pettigrew, Andrew. «On Studying Organizational Cultures.» *Administrative Science Quarterly*, 1979: 574-579.

Sackmann, S.A. «Culture and Subcultures: An analysis of Organizational Knowledge.» *Administrative Science Quarterly*, Μάρτιος 1992: 140-161.

Savage, Frank Leishman-Barry Loveday-Stephen P. *Core Issues in Policing*. 2η έκδοση. Great Britain: Longman, 2000.

St. Robbins – Tim. Judge, (επιμ.) Αλέξανδρος Σαχινίδης. *Οργανωσιακή συμπεριφορά*. Κριτική, 2011.

Police Powers and Accountability in a democratic Society, Reports presented to the 12th Criminological Colloquium, 1999, Criminological research, volume XXXIII, Council of Europe publishing

Janet B.L. Chan, «Changing Police Culture», 1997, Gabridge University Press

Γκάρεθ Μόργκαν, Μαρία Γιαμαλίδου (μτφ). *Οι όψεις της οργάνωσης*. Καστανιώτη, 2000.

Διοίκησης, Σύλλογος Εργαζομένων στη Γενική Γραμματεία Δημόσιας. «Θεσμοί δημοσίων υπαλλήλων και η λειτουργία τους σε συνθήκες κρίσης.» *Πρακτικά ημερίδας* 27.01.2014.

- ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

<http://policeonline.gr/syndikalistikoi-foreis/>

<http://www.astynomia.gr/>

<http://www.peaaap.gr/>

<http://www.yptp.gr/>

<https://el.wikipedia.org/>

<https://greece.iom.int/el>

Παράρτημα

Οργανωσιακή Κουλτούρα της ΕΛ.ΑΣ.

Α) ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

* Απαιτείται

1. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άνδρας
 Γυναίκα

2. Ηλικιακή ομάδα *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 18-26
 27-38
 39-50
 50+

3. Λόγος Επιλογής Επαγγέλματος *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Προσωπική επιλογή
 Οικονομικοί λόγοι
 Λόγοι αποκατάστασης
 Άλλος λόγος

4. Χρόνος Υπηρεσίας στην ΕΛ.ΑΣ. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 1-10 έτη
 11-20 έτη
 20+ έτη

5. Προϋπηρεσία σε άλλο επάγγελμα *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Όχι
 Ναι μικρότερη των 2 ετών
 Ναι μεγαλύτερη των 2 ετών

Οργανωσιακή Κουλτούρα της ΕΛ.ΑΣ.

Β) ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

6. Βαθμός *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Δόκιμος Αστυφύλακας/Δόκιμος Υπαστυνόμος
- Ειδικός Φρουρός/Αστυφύλακας
- Βαθμοφόρος
- Κατώτερος Αξιωματικός
- Ανώτερος Αξιωματικός
- Ανώτατος Αξιωματικός

7. Ιεραρχικό επίπεδο Υπηρεσίας *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Αρχηγείο Ελληνικής Αστυνομίας/Αστυνομική Ακαδημία
- Αστυνομικό Τμήμα/Τμήμα Τροχαίας/Τμήμα Ασφαλείας/Αστυνομικός Σταθμός
- Αστυνομική Διεύθυνση/Υποδιεύθυνση
- Γενική Αστυνομική Διεύθυνση

8. Τοποθεσία Υπηρεσίας *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Αττική
- Θεσσαλονίκη
- Άλλη περιοχή

Οργανωσιακή Κουλτούρα της ΕΛ.ΑΣ.

Γ) ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (όπως την αντιλαμβάνεστε)

9. Κυρίαρχα Χαρακτηριστικά *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Η Υπηρεσία είναι μια πολύ προσωπική υπόθεση. Είναι σαν μια μεγάλη οικογένεια. Οι άνθρωποι μοιράζονται κομμάτι του εαυτού τους.
- Η Υπηρεσία είναι ένας δυναμικός και επιχειρηματικός χώρος. Οι άνθρωποι είναι πρόθυμοι να υψώσουν το ανάστημά τους και να αναλάβουν κινδύνους.
- Η Υπηρεσία είναι πολύ προσανατολισμένη στα αποτελέσματα. Μια σημαντική ανησυχία είναι να εκπληρωθεί η δουλειά. Οι άνθρωποι είναι πολύ ανταγωνιστικοί και προσανατολισμένοι στην επιτυχία.
- Η Υπηρεσία είναι ένα πολύ ελεγχόμενος και δομημένος χώρος. Τυπικές διαδικασίες γενικά διέπουν ή κάνουν οι άνθρωποι.

10. Οργανωτική Ηγεσία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Η ηγεσία της οργάνωσης/υπηρεσίας θεωρείται γενικά ως παράδειγμα καθοδήγησης, διευκόλυνσης ή παγιοποίησης.
- Η ηγεσία της οργάνωσης/υπηρεσίας θεωρείται γενικά ως παράδειγμα για να διδάξουν την επιχειρηματικότητα, καινοτομία, ή ανάληψη κινδύνων.
- Η ηγεσία της οργάνωσης/υπηρεσίας θεωρείται γενικά ως παράδειγμα μιας ρεαλιστικής, επιθετικής, προσανατολισμένης στα αποτελέσματα εστίασης.
- Η ηγεσία της οργάνωσης/υπηρεσίας θεωρείται γενικά ως παράδειγμα συντονισμού, οργάνωσης, ή ομαλής λειτουργίας απόδοσης.

11. Διαχείριση Υπαλλήλων *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Το στυλ διαχείρισης στην Υπηρεσία χαρακτηρίζεται από την ομαδική εργασία, τη συναίνεση και τη συμμετοχή.
- Το στυλ διαχείρισης στην Υπηρεσία χαρακτηρίζεται από ατομική ανάληψη κινδύνων, καινοτομία, ελευθερία και μοναδικότητα.
- Το στυλ διαχείρισης στην Υπηρεσία χαρακτηρίζεται από σκληρή καθοδήγηση, ανταγωνιστικότητα, υψηλές απαιτήσεις και αποτελεσματικότητα.
- Το ύφος της διαχείρισης στην Υπηρεσία χαρακτηρίζεται από την ασφάλεια της απασχόλησης, συμμόρφωση, προβλεψιμότητα και σταθερότητα στις σχέσεις.

12. Οργανωτικός δεσμός *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ο δεσμός που κρατά τον οργανισμό μαζί είναι η πίστη και η αμοιβαία εμπιστοσύνη. Η δέσμευση σε αυτόν τον οργανισμό είναι σημαντικός παράγοντας.
- Ο δεσμός που κρατά την οργάνωση μαζί είναι η δέσμευση για την καινοτομία και την ανάπτυξη. Υπάρχει μια έμφαση στην ύπαρξη στην αιχμή.
- Ο δεσμός που κρατά την οργάνωση μαζί είναι η έμφαση στην επίτευξη του στόχου.
- Ο δεσμός που κρατά την οργάνωση μαζί είναι οι τυπικοί κανόνες και πολιτικές. Η διατήρηση της ομαλής λειτουργίας της οργάνωσης είναι σημαντική.

13. Στρατηγικές επισημάνσεις *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Η Υπηρεσία δίνει έμφαση στην ανθρώπινη ανάπτυξη. Υψηλή εμπιστοσύνη, διαφάνεια και συμμετοχή είναι βασικά χαρακτηριστικά.
- Η Υπηρεσία δίνει έμφαση στην απόκτηση νέων πόρων δημιουργώντας νέες προκλήσεις. Αποτιμάται η προσπάθεια νέων πραγμάτων και η αναζήτηση για ευκαιρίες.
- Η Υπηρεσία δίνει έμφαση στις ανταγωνιστικές ενέργειες και στα αποτελέσματα. Κυρίαρχα χαρακτηριστικά η επίτευξη των στόχων και η νίκη στην αγορά.
- Η Υπηρεσία δίνει έμφαση στη μονιμότητα και σταθερότητα. Η αποτελεσματικότητα, ο έλεγχος και η ομαλή πορεία των εργασιών είναι σημαντικές.

14. Κριτήρια Επιτυχίας *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Η Υπηρεσία καθορίζει την επιτυχία με βάση την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων, ομαδική εργασία, τη δέσμευση των εργαζομένων και το ενδιαφέρον για τους ανθρώπους.
- Η Υπηρεσία καθορίζει την επιτυχία στη βάση της ανάπτυξης του πιο μοναδικού ή καλύτερου προϊόντος. Είναι ένας ηγέτης των υπηρεσιών και καινοτόμος.
- Η Υπηρεσία προσδιορίζει την επιτυχία στη βάση της νίκης στην αγορά και ξεπερνώντας τον ανταγωνισμό. Το κλειδί είναι η ανταγωνιστική ηγετική θέση στην αγορά.
- Η Υπηρεσία προσδιορίζει την επιτυχία με βάση την απόδοση. Η αξιόπιστη παράδοση, ο ομαλός προγραμματισμός και η παραγωγή χαμηλού κόστους είναι κρίσιμα.