

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΑΡΦΑΡΑΣ

**Η επαγγελματική κοινωνικοποίηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων και  
ο ρόλος τους στην άσκηση σωφρονιστικής πολιτικής**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

**Τριμελής Επιτροπή:**

1. Κα. Ε. Λαμπροπούλου, Καθηγήτρια (επιβλέπουσα)
2. Κα. Ν. Κυριαζή, Καθηγήτρια (μέλος)
3. Κ. Κ. Κοσκινάς, Αν. Καθηγητής (μέλος)

ΑΘΗΝΑ ΜΑΙΟΣ 2011

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διδακτορική διατριβή δεν θα είχε ολοκληρωθεί χωρίς την επιστημονική και ηθική στήριξη της επιβλέπουσας καθηγήτριας κ. Ε. Λαμπροπούλου. Την ευχαριστώ από καρδιάς, όχι μόνο γιατί έδειξε εμπιστοσύνη στις ικανότητές μου από την πρώτη στιγμή αλλά και γιατί με ενθάρρυνε ουσιαστικά κατά την χρονοβόρα και συχνά επίπονη περίοδο εκπόνησης της έρευνας, να συνεχίσω μέχρι να πετύχω το στόχο μου. Επίσης, ευχαριστώ και τα άλλα δυο μέλη της τριμελούς επιτροπής, την καθηγήτρια κ. Ν. Κυριαζή για τις πολύτιμες παρατηρήσεις της και την πρόθυμη συνεργασία της, καθώς και τον καθηγητή κ. Κ. Κοσκινά για την συμβολή του.

Για την συνδρομή τους στη διευκόλυνση της έρευνας ευχαριστώ τους διευθυντές των καταστημάτων κράτησης που επισκέφτηκα και ιδιαιτέρως τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, οι οποίοι ξεπερνώντας τους φόβους τους συμπλήρωσαν με υπευθυνότητα τα ερωτηματολόγια. Επίσης, ευχαριστώ θερμά τον τέως διευθυντή Σωφρονιστικής Αγωγής του Υπουργείου Δικαιοσύνης κ. Ι. Σταλικά για τις καταλυτικές ενέργειες που έκανε ώστε να ξεπεραστούν τα γραφειοκρατικά εμπόδια και να γίνει εφικτή η επίσκεψη στα σωφρονιστικά καταστήματα και η διανομή του ερωτηματολογίου στο φυλακτικό προσωπικό. Ευχαριστώ επίσης όλους τους κοινωνικούς λειτουργούς των καταστημάτων κράτησης που επισκέφτηκα και ιδιαιτέρως τον κ. Ν. Κουλούρη, εγκληματολόγο στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού για την καθοριστική βοήθειά του κατά τη διάρκεια των επισκέψεων στο κατάστημα κράτησης Κορυδαλλού.

Τέλος, οφείλω θερμές ευχαριστίες στους γονείς μου για την αδιάκοπη συμπαράστασή τους, στην αδελφή μου για τις συνεχείς παροτρύνσεις για την ολοκλήρωση της μελέτης καθώς και για τις ουσιαστικές συμβουλές της σε κρίσιμες στιγμές, και στην σύζυγο μου για την υπομονή και τη φροντίδα της.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|                   |   |
|-------------------|---|
| 1. Περίληψη ..... | 6 |
| 2. Εισαγωγή ..... | 8 |

### ΜΕΡΟΣ Α

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> ..... | 11 |
|-------------------------------|----|

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| <b>Θεωρητικό πλαίσιο .....</b> | <b>11</b> |
|--------------------------------|-----------|

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Ιστορική εξέλιξη της θεωρίας των οργανώσεων.....    | 11 |
| 1.2. Η οργάνωση ως σύστημα .....                         | 18 |
| 1.3. Διαστάσεις της οργανωτικής δομής .....              | 21 |
| 1.4. Η φυλακή ως οργάνωση .....                          | 24 |
| 1.5. Η λειτουργία και τα χαρακτηριστικά της φυλακής..... | 28 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> ..... | 30 |
|-------------------------------|----|

|                                         |           |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>Τα σωφρονιστικά καταστήματα.....</b> | <b>30</b> |
|-----------------------------------------|-----------|

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Βασικά στοιχεία για την εξέλιξη του σωφρονιστικού συστήματος στην Ελλάδα.....            | 30 |
| 2.2. Ορισμός και διάκριση των σωφρονιστικών καταστημάτων με βάση την ελληνική νομοθεσία ..... | 36 |
| 2.3. Η αρχιτεκτονική των φυλακών.....                                                         | 37 |
| 2.4. Σχόλια και παρατηρήσεις για τα σωφρονιστικά καταστήματα .....                            | 39 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> ..... | 42 |
|-------------------------------|----|

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| <b>Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στην Ελλάδα.....</b> | <b>42</b> |
|----------------------------------------------------|-----------|

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Κατηγορίες προσωπικού των καταστημάτων κράτησης.....                   | 42 |
| 3.2. Καθήκοντα προσωπικού των καταστημάτων κράτησης .....                   | 44 |
| 3.3. Εκπαίδευση, επιμόρφωση και αξιολόγηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων..... | 46 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> ..... | 48 |
|-------------------------------|----|

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Τα χαρακτηριστικά των σωφρονιστικών υπαλλήλων στο διεθνή χώρο.....</b> | <b>48</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|

|                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1. Ο ρόλος και η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία.....                                                       | 48 |
| 4.1.1. Η στάση τους προς τους κρατούμενους .....                                                                                               | 52 |
| 4.1.1.2. Το πείραμα του Πανεπιστημίου του Stanford.....                                                                                        | 57 |
| 4.1.2. Η στάση τους προς τους συναδέλφους τους.....                                                                                            | 59 |
| 4.1.3. Η στάση τους προς το ειδικευμένο προσωπικό και τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων ..... | 60 |
| 4.1.4. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το σωφρονιστικό σύστημα .....                                                                     | 61 |
| 4.1.5. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού προς την διοίκηση.....                                                                                | 62 |
| 4.1.6. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την εικόνα του επαγγέλματός τους.....                                                             | 63 |
| 4.2. Παράγοντες που επηρεάζουν το ρόλο των σωφρονιστικών υπαλλήλων.....                                                                        | 64 |
| 4.2.1. Κοινωνικοί παράγοντες .....                                                                                                             | 65 |
| 4.2.2. Εργασιακοί παράγοντες.....                                                                                                              | 66 |
| 4.2.3. Ατομικοί παράγοντες .....                                                                                                               | 67 |

### ΜΕΡΟΣ Β

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> ..... | 69 |
|-------------------------------|----|

|                                                   |           |
|---------------------------------------------------|-----------|
| <b>Περιγραφή και μεθοδολογία της έρευνας.....</b> | <b>69</b> |
|---------------------------------------------------|-----------|

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Εισαγωγή .....                                   | 69 |
| 1.2. Το αντικείμενο και οι στόχοι της έρευνας.....    | 70 |
| 1.3. Οι βασικές υποθέσεις .....                       | 71 |
| 1.4. Τα μεθοδολογικά προβλήματα του αντικειμένου..... | 72 |
| 1.5. Σύνθεση και επιλογή του δείγματος.....           | 74 |

|                                                                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.6. Σύνταξη ερωτηματολογίου.....                                                                                                                           | 76  |
| 1.7. Ανάλυση πιλοτικής έρευνας .....                                                                                                                        | 78  |
| 1.7.1. Εισαγωγή .....                                                                                                                                       | 78  |
| 1.7.2. Δείγμα πιλοτικής έρευνας.....                                                                                                                        | 79  |
| 1.7.3. Αναλύσεις και αποτελέσματα πιλοτικής έρευνας.....                                                                                                    | 79  |
| 1.7.4. Συμπεράσματα από την πιλοτική έρευνα .....                                                                                                           | 81  |
| 1.8. Στατιστική ανάλυση και ερμηνεία των συγκεντρωθέντων εμπειρικών δεδομένων... ..                                                                         | 81  |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup></b> .....                                                                                                                         | 83  |
| Ανάλυση και παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας .....                                                                                                  | 83  |
| 2.1. Εισαγωγή .....                                                                                                                                         | 83  |
| 2.2. Κοινωνικά χαρακτηριστικά των σωφρονιστικών υπαλλήλων .....                                                                                             | 83  |
| 2.3. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού απέναντι στους συναδέλφους του .....                                                                                 | 94  |
| 2.4. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού απέναντι στους κρατούμενους .....                                                                                    | 98  |
| 2.5. Η γνώμη του φυλακτικού προσωπικού για την αποτελεσματικότητα της περιοριστικής της ελευθερίας ποινής, ως μέτρο σωφρονισμού των ποινικών παραβατών..... | 103 |
| 2.6. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατούμενων .....                         | 106 |
| 2.7. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το ρόλο του και τη συμβολή του στην κοινωνική επανένταξη των κρατούμενων.....                                    | 112 |
| 2.8. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την εκπαίδευση – επιμόρφωση και την αξιολόγησή του.....                                                          | 114 |
| 2.9. Η σχέση του φυλακτικού προσωπικού με τη Διεύθυνση του καταστήματος κράτησης.....                                                                       | 121 |
| 2.10. Η σχέση του φυλακτικού προσωπικού με το Υπουργείο Δικαιοσύνης .....                                                                                   | 123 |
| 2.11. Η σχέση και η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το ειδικευμένο προσωπικό.....                                                                       | 126 |
| 2.12. Η αντίληψή του φυλακτικού προσωπικού για το ρόλο της πολιτικής στο επάγγελμά του .....                                                                | 128 |
| 2.13. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την εικόνα του επαγγέλματός του στην κοινή γνώμη.....                                                           | 129 |
| 2.14. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το επάγγελμά του .....                                                                                          | 131 |
| 2.15. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για τους μηχανισμούς συμμόρφωσης .....                                                                              | 142 |
| 2.16. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού απέναντι στις οργανώσεις και τις ομάδες στήριξης και βοήθειας προς τους κρατούμενους .....                          | 143 |
| 2.17. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την γνώμη της κοινωνίας για το σωφρονιστικό σύστημα .....                                                       | 144 |
| 2.18. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την άσκηση σωφρονιστικής πολιτικής.....                                                                         | 145 |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup></b> .....                                                                                                                         | 148 |
| Συμπεράσματα .....                                                                                                                                          | 148 |
| 3.1. Έλεγχος των υποθέσεων εργασίας.....                                                                                                                    | 148 |
| 3.2. Θεωρητικά και ερευνητικά συμπεράσματα .....                                                                                                            | 150 |
| 3.3. Γενικά συμπεράσματα .....                                                                                                                              | 163 |
| 3.4. Το χρονικό της έρευνας- Εντυπώσεις από τις επισκέψεις στα καταστήματα κράτησης.....                                                                    | 166 |
| 3.4.1. Κλειστή Φυλακή Χαλκίδας.....                                                                                                                         | 167 |
| 3.4.2. Ειδικό Κατάστημα Κράτησης Νέων Αυλώνα.....                                                                                                           | 170 |
| 3.4.3. Κλειστή Φυλακή Τρικάλων.....                                                                                                                         | 172 |
| 3.4.4. Δικαστική Φυλακή Λάρισας.....                                                                                                                        | 173 |
| 3.4.5. Κεντρική Φυλακή Γυναικών Κορυδαλλού.....                                                                                                             | 174 |
| 3.4.6. Κλειστή Φυλακή Πάτρας.....                                                                                                                           | 175 |
| 3.4.7. Κεντρική Αποθήκη Υλικών Φυλακών.....                                                                                                                 | 177 |

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| 3.4.8. Νοσοκομείο Κρατουμένων Κορυδαλλού .....         | 178 |
| 3.4.9. Ψυχιατρείο Κρατουμένων Κορυδαλλού.....          | 179 |
| 3.4.10. Δικαστική Φυλακή Κορίνθου .....                | 180 |
| 3.4.11. Δικαστική Φυλακή Τρίπολης .....                | 181 |
| 3.4.12. Δικαστική Φυλακή Ναυπλίου.....                 | 182 |
| 3.4.13. Αγροτική Φυλακή Τίρυνθας .....                 | 183 |
| 3.4.14. Αγροτική Φυλακή Κασσάνδρας .....               | 184 |
| 3.4.15. Δικαστική Φυλακή Θεσσαλονίκης (Διαβατών) ..... | 186 |
| 3.4.16. Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού.....               | 187 |
| 3.5. Προτάσεις .....                                   | 191 |

#### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

|                                                       |     |
|-------------------------------------------------------|-----|
| 1. Ερωτηματολόγιο .....                               | 193 |
| 2. Έλεγχος αξιοπιστίας κατά την πιλοτική έρευνα ..... | 205 |
| 3. Κανονισμός λειτουργίας καταστημάτων κράτησης.....  | 211 |

#### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 1. Ξένη .....     | 257 |
| 2. Ελληνική ..... | 265 |

## 1. Περίληψη

Η παρούσα διδακτορική διατριβή εξετάζει το ρόλο του φυλακτικού προσωπικού στη λειτουργία του σωφρονιστικού συστήματος προκειμένου να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται τον ρόλο τους ως σωφρονιστικοί υπάλληλοι και εάν και κατά πόσο η στάση τους συμβάλλει στην κοινωνική επανένταξη των κρατούμενων. Το φυλακτικό προσωπικό αποτελεί την πολυπληθέστερη επαγγελματική ομάδα του σωφρονιστικού συστήματος και έχει την ιδιαιτερότητα της συχνής επαφής με τους κρατούμενους. Κατά συνέπεια, βρίσκεται στο επίκεντρο κάθε απόπειρας βελτίωσης των συνθηκών κράτησης και της μεταρρύθμισης του σωφρονιστικού συστήματος. Στόχος μας είναι να προσδιορίσουμε το βαθμό στον οποίο η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στους κρατούμενους και τη σωφρονιστική πολιτική είναι αποτέλεσμα κοινωνικών – οικονομικών χαρακτηριστικών ή επαγγελματικής κοινωνικοποίησης, δηλαδή εμπειρίας, προσαρμογής και σχέσεων με τους συναδέλφους τους και τη διοίκηση.

Ειδικότερα, εξετάζουμε από τη μία τον τρόπο με τον οποίο οι υπάλληλοι αντιμετωπίζουν τον ρόλο τους και τη συμβολή τους στην κοινωνική επανένταξη των κρατούμενων, και από την άλλη τις ευθύνες οι οποίες προκύπτουν από την αποτυχία του θεσμού της φυλακής. Επιπλέον, η παρούσα μελέτη εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο διάφοροι παράγοντες επηρεάζουν τις απόψεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε ό,τι αφορά την αντίληψή τους για την ποιότητα και την επανένταξη καθώς και τους λόγους για τους οποίους αισθάνονται ότι υποβαθμίζεται ο ρόλος τους και η κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματός τους. Με βάση τα εμπειρικά δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από ένα δείγμα 454 σωφρονιστικών υπαλλήλων από όλες τις κατηγορίες καταστημάτων κράτησης (Φεβρουάριος 2001 – Απρίλιος 2002), εξετάζουμε αρχικά τα κοινωνικά – δημογραφικά χαρακτηριστικά τους. Σε ένα δεύτερο στάδιο αναλύουμε τις επιπτώσεις τόσο αυτών των κοινωνικών-οικονομικών χαρακτηριστικών όσο και των γενικών χαρακτηριστικών οργάνωσης της φυλακής, των πολιτικών παρεμβάσεων, του ρόλου των συναδέλφων και της διοίκησης, στην ανάπτυξη ορισμένων πρακτικών και στάσεων στην καθημερινότητα καθώς και στην γενικότερη σωφρονιστική πολιτική.

Η προσέγγισή μας υιοθετεί τη συστημική προσέγγιση των οργανώσεων γιατί αυτή ασχολήθηκε κυρίως με ζητήματα που αφορούν τη διατήρηση και την εξέλιξη των συστημάτων καθώς και με το νόημα και τον προσανατολισμό της κοινωνικής δράσης. Αντιμετωπίζουμε τη φυλακή ως μία οργάνωση που αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος από το οποίο αντλεί τόσο το λόγο ύπαρξής της, όσο και τη δυνατότητα επιβίωσης και συνέχισης των δραστηριοτήτων της.

## **ABSTRACT**

The purpose of the present dissertation is to examine the role of the correctional officers in the functioning of penitentiary policy, as far as the reinstatement of prisoners is concerned, and the way they perceive their role as officers. Correctional officers are the largest category of front-line penitentiary employees and those that they spend the most of their time with the prisoners. So prison officers are at the heart of any attempt to reform prison as well as prisoners' social reintegration. Our goal is to pinpoint the extent to which employees' attitudes towards prisoners is the product of their social-economic characteristics or their professional socialization. Especially, how the employees handle their role and contribution to the reintegration of prisoners in social life on one hand, and the responsibilities which arise from the failure of the prison institution on the other. This study also focused on how various forces affect the punishment and rehabilitation views of correctional employees and why they feel under-trained, under-supported and under-valued in the existing role. Based on facts gathered from a sampling survey which we carried out from a sample of 454 penitentiary employees, who work for 63% of our prisons (February 2001- April 2002), we first look into the social – demographic characteristics of our penitentiary employees.

After the presentation of the relevant literature on the topic concerning the situation and adjustment forms of the prison officers to the demands of their work and a summary presentation of the correctional system in Greece from the establishment of the Modern Greek State, the main empirical analysis follows. In particular, we examine the effects of social characteristics of the prison employees, the general operating characteristics of the prison organization, as well as the correctional policy, to the views, attitudes and everyday practice of the prison guards.

Our approach adopts the system theory of organizations, which is mainly concerned with issues referring to the system maintenance and development, as well as the meaning and orientation of social activity. We regard prison as an organization being part of a wider social environment from which it draws its existence and potential for survival and continuation of its activities.

## 2. Εισαγωγή

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ως μέλη μιας οργάνωσης, δεν έχουν αποτελέσει μέχρι σήμερα στην Ελλάδα αντικείμενο επισταμένης μελέτης<sup>1</sup>. Χρηζουν έρευνας διότι αναπτύσσουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, στάσεις και ρόλους, οι οποίοι προσδιορίζουν και προσδιορίζονται αποφασιστικά από τους σκοπούς, τη δομή και τις δραστηριότητες του καταστήματος κράτησης και επειδή είναι εκείνοι που έρχονται σε συχνότερη επαφή με τους κρατούμενους. Επίσης, είναι μια πολυάριθμη επαγγελματική ομάδα στο μηχανισμό της δικαιοσύνης με έντονη αλλά αφανή επιρροή στη σωφρονιστική πολιτική.

Θα μελετήσουμε την φυλακή ως οργάνωση με βάση τη συστημική προσέγγιση. Ο λόγος για τον οποίο επιλέγουμε αυτήν την προσέγγιση είναι γιατί η φυλακή εντάσσεται σε ένα ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον από το οποίο αντλεί τόσο το λόγο ύπαρξής της, όσο και τη δυνατότητα επιβίωσης και συνέχισης των δραστηριοτήτων της. Η συστημική θεωρία παρέχει τη δυνατότητα παρατήρησης του συστήματος της φυλακής τόσο στο εσωτερικό της όσο και στο κοινωνικό της περιβάλλον, με σκοπό την αποκάλυψη των δομών και διαδικασιών που χαρακτηρίζουν ένα σύστημα.

Η συστημική θεωρία των οργανώσεων ασχολήθηκε κυρίως με ζητήματα που αφορούν τη διατήρηση και την εξέλιξη των συστημάτων καθώς και με το νόημα και τον προσανατολισμό της κοινωνικής δράσης.<sup>2</sup> Οι οργανώσεις είναι κοινωνικά υποσυστήματα, τα οποία έχουν δημιουργηθεί για την επίτευξη ορισμένων σκοπών και παρουσιάζουν υψηλό βαθμό τυποποίησης των διαδικασιών τους, καθώς και αυστηρή εσωτερική δομή.<sup>3</sup> Οι στόχοι και τα συμφέροντα μεταξύ τόσο των μελών όσο και της ίδιας της οργάνωσης άλλες φορές συμπίπτουν και άλλες δίστανται. Για να εξασφαλίζει την επιβίωσή της, η οργάνωση διατηρεί την ανεξαρτησία της από τα μέλη της και τους ειδικότερους στόχους τους. Οι στόχοι της οργάνωσης διαμορφώνουν τις στρατηγικές και πολιτικές της, καθορίζουν τα λειτουργικά προγράμματα δράσης της και αποτελούν τα κριτήρια ελέγχου της αποτελεσματικότητάς της.

Ωστόσο, οι σκοποί δεν είναι μόνο οι διακηρυσσόμενοι, οι εμφανείς, αλλά και οι αφανείς, δηλαδή εκείνοι που το ίδιο το σύστημα θέτει για τον εαυτό του. Αυτό σημαίνει στην περίπτωσή μας, ότι το κοινωνικό σύστημα στο οποίο ανήκουν τα σωφρονιστικά καταστήματα, να μην καθορίζει τον τρόπο λειτουργίας τους, θέτει τους σκοπούς και κρίνει την αποτελεσματικότητά τους, αλλά αυτό συμβαίνει μόνο ως ένα βαθμό, καθώς τα ίδια τα καταστήματα μπορούν

---

<sup>1</sup> Γενικότερα, οι περισσότεροι συγγραφείς έβρισκαν διεθνώς μεγαλύτερο ενδιαφέρον να ασχοληθούν με τους κρατούμενους, παρά με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, όπως αναφέρει και ο J. Thomas στην εισαγωγή του βιβλίου του: *The English Prison Officer Since 1850*, 1972.

<sup>2</sup> Βλ. Παναγιωτοπούλου 1997, σελ. 203.

<sup>3</sup> Αναλυτικά για τις οργανώσεις ως κοινωνικά υποσυστήματα βλ. Parsons 1937.

να καθορίζουν τους στόχους τους για τη συντήρηση της λειτουργίας τους. Η φυλακή αποτελεί με αλλά λόγια μια ιδιόμορφη οργάνωση με πολλαπλούς στόχους και πολυδιάστατα χαρακτηριστικά. Η συμπαγής δομή της διαμορφώνεται με βάση τις αλληλεπιδράσεις που δέχεται τόσο από το εσωτερικό όσο και το εξωτερικό της περιβάλλον δεδομένου ότι η φυλακή είναι ταυτόχρονα ένα ανοιχτό και κλειστό «αυτοποιητικό» σύστημα.<sup>4</sup>

Το διοικητικό προσωπικό, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, το ειδικευμένο προσωπικό και οι κρατούμενοι συνδέονται μεταξύ τους με ένα πλέγμα σχέσεων αλληλεπίδρασης-εξουσίας και αποτελούν μια ολότητα. Στο εσωτερικό περιβάλλον εντάσσονται το διοικητικό και φυλακτικό προσωπικό, το ειδικευμένο προσωπικό και οι κρατούμενοι, ενώ στο εξωτερικό το Υπουργείο Δικαιοσύνης, η κοινή γνώμη, οι δικηγόροι και οι ομάδες στήριξης κρατουμένων. Υπό το πρίσμα του συνθετικού μοντέλου θα μελετήσουμε τα σωφρονιστικά καταστήματα ως αυτοαναφερόμενα συστήματα, λαμβάνοντας υπόψη μεταβλητές του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος της οργάνωσης.

Στο πρώτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους εκθέτουμε ορισμένα βασικά σημεία για τη θεωρία των οργανώσεων και τη φυλακή ως οργάνωση. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα σημαντικότερα στοιχεία για την εξέλιξη του σωφρονιστικού συστήματος στην Ελλάδα και περιγράφονται τα είδη και η λειτουργία των καταστημάτων κράτησης σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Επίσης, αναφέρονται σχόλια και παρατηρήσεις για τα σωφρονιστικά καταστήματα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας. Στη συνέχεια, στο τρίτο κεφάλαιο παραθέτουμε πληροφορίες για τις κατηγορίες, τα καθήκοντα, την εκπαίδευση, την επιμόρφωση και την αξιολόγηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Το πρώτο μέρος ολοκληρώνεται με το τέταρτο κεφάλαιο, στο οποίο εξετάζεται ο ρόλος και η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία. Επιπρόσθετα αναλύονται οι κοινωνικοί, εργασιακοί και ατομικοί παράγοντες που επηρεάζουν το ρόλο του φυλακτικού προσωπικού.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει την ερευνητική διαδικασία και την εμπειρική ανάλυση. Ειδικότερα, το πρώτο κεφάλαιο περιγράφει το αντικείμενο και τους στόχους της έρευνας, τις βασικές υποθέσεις, τη μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε, τη διαδικασία και τα αποτελέσματα της πιλοτικής έρευνας. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται ο ρόλος και η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων με βάση τα εμπειρικά δεδομένα, τα οποία προέκυψαν από τις απαντήσεις του φυλακτικού προσωπικού στο ερωτηματολόγιο της έρευνας. Τέλος, στο τρίτο κεφάλαιο ελέγχονται οι υποθέσεις εργασίας με βάση τα ερευνητικά αποτελέσματα και συνοψίζονται τα συμπεράσματα της βιβλιογραφικής και της ερευνητικής διαδικασίας που πραγματοποιήθηκε.

---

<sup>4</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 273.

Η παρούσα μελέτη ολοκληρώνεται με το χρονικό της έρευνας και τις εντυπώσεις από τις επισκέψεις στα καταστήματα κράτησης, καθώς και με προτάσεις για την επίλυση των προβλημάτων του σωφρονιστικού συστήματος και για τις προοπτικές συνέχισης της έρευνας.

## ΜΕΡΟΣ Α

### Θεωρητική προσέγγιση

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

##### Θεωρητικό πλαίσιο

#### 1.1. Ιστορική εξέλιξη της θεωρίας των οργανώσεων

Μια σύντομη παρουσίαση της εξέλιξης της οργανωσιακής θεωρίας θα μας βοηθούσε να κατανοήσουμε το στόχο της παρούσας έρευνας και τη μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε για την μελέτη του σωφρονιστικού συστήματος.

Ο Herbert Simon ορίζει την οργάνωση ως μια «διάταξη επικοινωνιών και σχέσεων μεταξύ μιας ομάδας ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών λήψης και εφαρμογής των αποφάσεων»<sup>5</sup>. Οι οργανώσεις είναι συστήματα συντονισμένης δράσης ατόμων και ομάδων, των οποίων οι προτιμήσεις, οι πληροφορίες, τα συμφέροντα ή οι γνώσεις διαφέρουν σημαντικά. Οι θεωρίες της οργάνωσης περιγράφουν τη λεπτή μετατροπή της σύγκρουσης σε συνεργασία, τη χρησιμοποίηση-μετατροπή των πόρων, και το συντονισμό των προσπαθειών που καθιστούν δυνατή την επιβίωση της οργάνωσης και των μελών της. Η συνεργασία αυτή για την επίτευξη της επιβίωσης επιτελείται κυρίως μέσω του ελέγχου των πληροφοριών, των ιδιαιτερώων ταυτοτήτων και των παρεχόμενων κινήτρων στα μέλη της οργάνωσης. Ειδικότερα, οι οργανώσεις επεξεργάζονται και διοχετεύουν πληροφορίες. Διαμορφώνουν τις επιδιώξεις και την αφοσίωση όσων συμμετέχουν σε αυτές. Δημιουργούν ένα κοινό υπόβαθρο, δηλαδή ένα οργανωσιακό ήθος, το οποίο περιλαμβάνει κοινές πεποιθήσεις και παγιωμένες πρακτικές. Τέλος, παρέχουν κίνητρα, τα οποία οδηγούν στη διαμόρφωση των κατάλληλων συμπεριφορών<sup>6</sup>.

Η κλασσική οργανωτική θεωρία συγκροτείται στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα με σκοπό να διατυπώσει ένα σύστημα βασικών αρχών και κανόνων οργάνωσης, το οποίο θα εξασφάλιζε μεγαλύτερη αποδοτικότητα και θα έδινε λύσεις στα προβλήματα των μεγάλων βιομηχανικών επιχειρήσεων της εποχής. Βασικοί εκφραστές της είναι ο Frederick Taylor με την μηχανιστική του αντίληψη για την ανθρώπινη εργασία και ο Henri Fayol με την λειτουργική διάρθρωση των οργανώσεων.

---

<sup>5</sup> Βλ. Simon H. (1945) 1947, σελ. 18-19.

<sup>6</sup> Βλ. March κ.ά. (1958) 2003, σελ. 38.

Πρώτος ο Taylor καθιέρωσε την έννοια της επιστημονικής διοίκησης και προσπάθησε να δημιουργήσει μια θεωρία εφαρμογής επιστημονικών μεθόδων στη διοίκηση των οργανώσεων. Θεωρούσε ότι οι εργαζόμενοι δεν έπρεπε να έχουν δικαίωμα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, διότι κάτι τέτοιο θα οδηγούσε σε μείωση της παραγωγής και σε δυσλειτουργία της οργάνωσης. Είναι προτιμότερο κατ' αυτόν, για τις οργανώσεις αλλά και για τους ίδιους τους εργαζόμενους να παίρνει τις αποφάσεις η διοίκηση, βασιζόμενη σε επιστημονικά δεδομένα. Μάλιστα έκανε λόγο για την τάση των εργαζομένων να είναι «φυγόπονοι», να επιθυμούν να δουλεύουν λιγότερο και να πληρώνονται περισσότερο. Για το λόγο αυτό, ήταν απαραίτητο η διοίκηση να οργανώσει με επιστημονικό τρόπο την παραγωγική διαδικασία, έτσι ώστε να αντιμετωπισθούν αυτά τα προβλήματα<sup>7</sup>. Αντιμετώπισε τον εργαζόμενο ως εξάρτημα μηχανών κατά την εκτέλεση τυποποιημένων εργασιών, αγνοώντας τις ψυχολογικές διαστάσεις της ανθρώπινης συμπεριφοράς μέσα στις οργανώσεις<sup>8</sup>. Επίσης ασχολήθηκε με τις μεθόδους επιβράβευσης των εργαζομένων, συνδέοντας την παραγωγικότητα με τις αμοιβές και διαχωρίζοντας τη χειρωνακτική από την πνευματική εργασία. Επιπρόσθετα στο κέντρο του τεϋλορισμού βρισκόταν η έννοια της πειθαρχίας μέσω του αυστηρού ελέγχου του χρόνου παραγωγής και η κατάτμηση της εργασίας σε επιμέρους τμήματα σε συνδυασμό με την τυποποίηση όλων των εργασιών<sup>9</sup>.

Η «επιστημονική διεύθυνση» (*scientific management*) όχι μόνο εκφράστηκε στην πράξη αλλά και συνεχίστηκε θεωρητικά από τον Henry Ford, στην παραγωγική διαδικασία της αυτοκινητοβιομηχανίας του. Ο Ford το 1919 εισήγαγε την γραμμή συναρμολόγησης (*assembly line*) στο πλαίσιο μιας σειράς καινοτομιών σύμφωνα με τη θεωρία του Taylor (1911), με σκοπό τη μείωση του κόστους παραγωγής, την εξασφάλιση μαζικής παραγωγής και υψηλής παραγωγικότητας εργασίας.

Ο φορντισμός διαφέρει από τον τεϋλορισμό στην αντίληψη της έννοιας του εργαζόμενου, όχι ως απλού φορέα της εργατικής δύναμης αλλά και ως καταναλωτή των προϊόντων που ο ίδιος παράγει. Το τεϋλορικό μοντέλο πέτυχε αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, αλλά δεν εξασφάλισε την εργατική συναίνεση. Ο τονισμός της συναίνεσης για την επίτευξη του «κοινού συμφέροντος» ήταν η απάντηση στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος που απειλούσε τα συμφέροντα της άρχουσας τάξης την εποχή εκείνη<sup>10</sup>. Μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις οργανώσεων (κυρίως επιχειρήσεων στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα) το τεϋλορικό μοντέλο κατέληξε να γίνει ένα καταπιεστικό σύστημα ελέγχου των εργαζομένων με συνέπεια την αλλοτρίωση και την απαξίωσή τους.

<sup>7</sup> Βλ. Γιανούζα κ.ά. 1968, σελ. 28-30.

<sup>8</sup> Βλ. March κ.ά. (1958) 2003, σελ. 79-83.

<sup>9</sup> Βλ. Παναγιωτοπούλου 1997, σελ. 78-83.

<sup>10</sup> Βλ. Κοσκινάς 1995, σελ. 55.

Σε αντίθεση με τον Taylor, ο Henry Fayol μελέτησε την οργάνωση της εργασίας σε μακρο-επίπεδο και ασχολήθηκε με τη διατύπωση γενικών αρχών για μια αποδοτικότερη οργάνωση και λειτουργία της διοίκησης. Εισηγήθηκε ορισμένες βασικές αρχές της οργάνωσης, προσδιόρισε τα καθήκοντα του διοικητικού στελέχους και όρισε για πρώτη φορά τις επιμέρους λειτουργίες της διοίκησης, οι οποίες ήταν: ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση, ο συντονισμός και ο έλεγχος. Ο Fayol (*Administration industrielle et générale*, 1916) εισήγαγε στην οργανωτική θεωρία μια σειρά εννοιών που βοήθησαν στην πληρέστερη διερεύνηση της οργανωτικής συμπεριφοράς, όπως οι έννοιες της εξουσίας, της πειθαρχίας, της εξειδίκευσης, της ιεραρχικής κλίμακας, της ανταμοιβής και της μονιμότητας του προσωπικού<sup>11</sup>. Η φορμαλιστική αντίληψη του Fayol για την οργάνωση ως ένα κλειστό σύστημα με προκαθορισμένη δομή και λειτουργική διάρθρωση, διαμόρφωσε ένα πλαίσιο γενικών κατευθύνσεων στη διοίκηση χωρίς όμως να δώσει λύσεις στα προβλήματα που υπήρχαν στις πολύπλοκες οργανώσεις.

Οι θεμελιωτές της σύγχρονης θεώρησης των οργανώσεων ήταν κυρίως ο Max Weber, ο οποίος τόνισε την αναγκαιότητα της ορθολογικής οργάνωσης όλων των θεσμών της κοινωνίας και ο Emile Durheim που έστρεψε τις έρευνες προς τις κοινωνικές σχέσεις μέσα από τον καταμερισμό της εργασίας. Ο Weber προσέγγισε το διοικητικό φαινόμενο βασιζόμενος στον καταμερισμό της εργασίας. Ανέπτυξε μάλιστα τον ιδεότυπο της γραφειοκρατίας ως μέσο άσκησης αποτελεσματικού ελέγχου σε μεγάλες και πολύπλοκες οργανώσεις. Η γραφειοκρατία είναι ένας διοικητικός μηχανισμός της νομιμοποιημένης εξουσίας με ορθολογικό χαρακτήρα, που αποσκοπεί στον συστηματικό έλεγχο των εργαζομένων, με απώτερο στόχο την αποτελεσματική λειτουργία της οργάνωσης. Ως βασικά χαρακτηριστικά της αναφέρει τις στενά καθορισμένες αρμοδιότητες, τις τυποποιημένες- απρόσωπες σχέσεις, τους αυστηρούς κανόνες και το ιεραρχικό σύστημα οργάνωσης. Το γραφειοκρατικό μοντέλο οργάνωσης πήρε σχεδόν καθολικές διαστάσεις με την εμφάνιση του αστικού κράτους, διότι κατά τον Weber το σύγχρονο κράτος βασίζεται στη νόμιμη εξουσία, απαιτώντας συντονισμό, πειθαρχία και συγκέντρωση της εξουσίας. Στη γραφειοκρατία οι ιεραρχικές σχέσεις εξουσίας στηρίζονται στον ορθολογισμό που εξασφαλίζει το δημοκρατικό πολίτευμα, διότι γίνονται αντιληπτές ως αναγκαία μέσα για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων.

Σημαντικοί όροι στη θεωρία του Weber είναι οι έννοιες της δύναμης και της εξουσίας και κατ' επέκταση οι πηγές δύναμης και οι μορφές εξουσίας<sup>12</sup>. Ως δύναμη ορίζει την δυνατότητα ενός ατόμου να επιβάλει τη θέλησή του μέσα σε μια κοινωνική σχέση παρά την πιθανή α-

---

<sup>11</sup> Το πρώτο έργο του Fayol ήταν το: *General and Industrial Management*, Pitman, London 1949. Στα ελληνικά βλ.: Fayol 2010.

<sup>12</sup> Βλ. Weber (1922) 2007, σελ. 140 κ.ε.

ντίσταση, ενώ ως εξουσία νοείται η πιθανότητα να πειθαρχήσουν ορισμένα άτομα σε μια εντολή με συγκεκριμένο περιεχόμενο<sup>13</sup>. Για να υπάρξει συναίνεση και αποδοχή της εξουσίας θα πρέπει να υπάρχουν συγκεκριμένοι λόγοι νομιμότητας της εξουσίας (π.χ. εκλογές, χαρισματικός ηγέτης, κλπ.). Ο Weber διακρίνει τρεις τύπους εξουσίας ανάλογα με την πηγή που τις νομιμοποιεί: την παραδοσιακή, την χαρισματική και την ορθολογική<sup>14</sup>. Η παραδοσιακή εξουσία, η οποία θεμελιώνεται στην ιερότητα της ιεραρχίας και την ισχύ των παραδόσεων και των εθίμων που νομιμοποιούν τους κατέχοντες. Η χαρισματική εξουσία, η οποία πηγάζει από τις εξαιρετικές ικανότητες του ηγέτη και συνεπάγεται υψηλό βαθμό υποταγής και αφοσίωσης στο πρόσωπό του. Τέλος, η ορθολογική εξουσία, η οποία βασίζεται στην υπακοή στους νόμους και την τυπική έννομη τάξη, που καθορίζει μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες τους εξουσιάζοντες. Σύμφωνα με τον Weber, η ορθολογική εξουσία ασκείται μέσω του μηχανισμού της γραφειοκρατίας.

Δεν θα μπορούσαμε να παραλείψουμε στο σημείο αυτό την συμβολή του Durkheim στην εξέλιξη της οργανωτικής θεωρίας. Ο Durkheim μετατόπισε το ενδιαφέρον από το άτομο στην κοινωνία και στις σχέσεις που δημιουργούνται μέσα από τον καταμερισμό της εργασίας στα μέλη μιας ομάδας, καλλιεργώντας έτσι το έδαφος για την ανάπτυξη της θεωρίας των ανθρωπίνων σχέσεων. Θεωρεί ότι η ηθική αποτελεί μια έκφραση συλλογικής συνείδησης που βασίζεται στην ομαδική εμπειρία και αντικατοπτρίζει τα ενδιαφέροντα μιας κοινωνικής ομάδας. Ήταν επίσης σημαντικός ο διαχωρισμός που έκανε μεταξύ οργανικής και μηχανικής αλληλεγγύης. Η μηχανική αλληλεγγύη χαρακτήριζε τις προ-βιομηχανικές κοινωνίες και στηριζόταν στην ομοιομορφία των μελών της κοινωνίας, επειδή τα άτομα είχαν τις ίδιες αξίες και πεποιθήσεις. Το Δίκαιο σε αυτές τις κοινωνίες έχει κατασταλτικό χαρακτήρα, με σκοπό την τιμωρία της αποκλίνουσας συμπεριφοράς που απειλεί την ομοιομορφία της κοινωνίας. Αντιθέτως, η οργανική αλληλεγγύη χαρακτήριζε της βιομηχανικές κοινωνίες, στις οποίες η συναίνεση στηριζόταν στη διαφοροποίηση των μελών, και εκφραζόταν μέσα από τον καταμερισμό της εργασίας, ο οποίος οδηγούσε στην αλληλεξάρτηση των μελών. Το Δίκαιο στις κοινωνίες οργανικής αλληλεγγύης είναι επανορθωτικό, με σκοπό την εξασφάλιση της κανονικής λειτουργίας της κοινωνίας.

Ο Durkheim ανέλυσε τις λειτουργίες του καταμερισμού, όχι από οικονομική αλλά από κοινωνική σκοπιά και κατέληξε σε δυο προβληματικές μορφές που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες κοινωνίες: τον «ανομικό» και τον «καταναγκαστικό καταμερισμό». Στον «ανομικό καταμερισμό» λόγω της υπερβολικής εξειδίκευσης το άτομο αποξενώνεται από την εργασία του και

<sup>13</sup> Βλ. Weber (1922) 1997, σελ. 159.

<sup>14</sup> Βλ. Παναγιωτοπούλου 1997, σελ. 95-100.

από τον ίδιο του το εαυτό, ενώ στον «καταναγκαστικό καταμερισμό» το άτομο δεν επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμά του αλλά αναγκαστικά, με συνέπεια την εμφάνιση συγκρούσεων μεταξύ των ατόμων που ανήκουν σε διαφορετικές τάξεις<sup>15</sup>. Βασική έννοια στο έργο του Durkheim είναι επίσης η συλλογική συνείδηση, την οποία ορίζει ως «το σύνολο των πίστσεων και των αισθημάτων που συμμερίζεται ο μέσος όρος των μελών μιας κοινωνίας» και θεωρεί ότι είναι ένα «συγκεκριμένο σύστημα που έχει τη δική του ζωή». Η συλλογική συνείδηση είναι ανεξάρτητη από τις επιμέρους συνθήκες και εξελίσσεται σύμφωνα με τους δικούς της νόμους. Δεν διαφοροποιείται από γενιά σε γενιά, αλλά συνδέει μεταξύ τους τις διαδοχικές γενεές.

Οι πρώτοι θεωρητικοί της οργάνωσης και διοίκησης υποστήριξαν τη σημασία του καταμερισμού της εργασίας, της εξειδίκευσης, της κατάταξης της εργασιακής διαδικασίας, της ιεραρχικής δομής και της κατανομής των καθηκόντων με σκοπό την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων και καλύτερο έλεγχο των οργανώσεων. Πραγματοποιήθηκε μια συστηματική μελέτη των χρόνων και των κινήσεων των εργαζομένων, έτσι ώστε να υπάρξει ένας αυστηρός προσδιορισμός, ποσοτικός και ποιοτικός, της εκτελούμενης εργασίας. Το κλασικό μοντέλο της οργάνωσης ήταν κατά βάση στατικό. Ανέλυσε εξατομικευμένα την οργάνωση της εργασίας, παραμερίζοντας τις συλλογικές μορφές οργάνωσης και καθόρισε ως κυρίαρχη οπτική για τα μετέπειτα μοντέλα ανάλυσης τις οργανώσεις ως μηχανισμούς παραγωγής προϊόντων. Βέβαια, με τους πρώτους θεωρητικούς της κλασικής θεωρίας έγινε το πέρασμα από την προνεωτερική εποχή στη νεωτερικότητα, δηλαδή σε μια διαδικασία εκσυγχρονισμού της κοινωνίας. Μιας κοινωνίας όπου κυριαρχεί η *λογική της οργάνωσης*, σύμφωνα με την οποία νομιμοποιείται η ιεράρχηση της εξουσίας και συνεπώς η ένταξη των υποκειμένων σε ένα σύστημα διαβάθμισης που προβάλλει ορθολογικά κριτήρια για τη συγκρότησή του.

Κατά την διάρκεια του μεσοπολέμου προκύπτει το ερώτημα με ποιους τρόπους θα υιοθετήσουν τα μέλη μια οργάνωσης τους σκοπούς της. Η εφαρμογή του τεϋλορικού συστήματος οργάνωσης και διοίκησης δεν έδωσε λύσεις, αντιθέτως τα επέτεινε, σε κάποια προβλήματα που είχε αρχικά προσπαθήσει να επιλύσει. Το υψηλό κόστος ελέγχου, η πτώση της παραγωγικότητας, η αδιαφορία των εργαζομένων, ο μεγάλος αριθμός παραιτήσεων και απουσιών από την εργασία, η παραβίαση της ιεραρχίας και οι έντονες κοινωνικές συγκρούσεις ήταν προβλήματα που οξύνθηκαν αυτήν την περίοδο. Ως επακόλουθο, εμφανίζεται μια νέα αντίληψη που αντιτίθεται στο ορθολογιστικό μοντέλο, καθώς προτείνεται η ανάλυση της οργάνωσης ως ζωντανού οργανισμού, ο οποίος αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας. Ειδικότερα, οι οργανώ-

---

<sup>15</sup> Αναλυτικά βλ.: Durkheim (1893) 1997, Durkheim (1895) 1994, Bottomore 1990, σελ. 172-175, Aron 1984, σελ. 27-41.

σεις συνδέουν το άτομο με τους κοινωνικούς θεσμούς, εξασφαλίζοντας την ένταξή του στη σύγχρονη κοινωνία<sup>16</sup>.

Το κίνημα των ανθρωπίνων σχέσεων που αναπτύχθηκε εκείνη την εποχή, με κύριους εκφραστές τους E. Mayo<sup>17</sup>, W. Dickson και F. Roethlisberger<sup>18</sup>, τόνισε τη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα στην αποτελεσματικότητα της οργάνωσης και έστρεψε την προσοχή των μελετητών στη ψυχολογία και τα συναισθήματα των εργαζομένων μέσα σε οργανωτικά πλαίσια<sup>19</sup>. Οι απόψεις της νέας σχολής προήλθαν από μια σειρά πειραμάτων και ερευνών που έγιναν τη δεκαετία του 1920 στο εργοστάσιο Western Electric στο Hawthorn των Η.Π.Α., από ομάδα ερευνητών του πανεπιστημίου του Harvard, με επικεφαλής τον Elton Mayo, για τη μελέτη της στάσης και της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Οι έρευνες πήραν σταδιακά έναν κοινωνικό-ψυχολογικό και όχι μονοδιάστατα οικονομικό προσανατολισμό, εστιάζοντας στη μελέτη της εργασιακής συμπεριφοράς ως αποτέλεσμα αλληλοαντιδράσεων μεταξύ ατόμου και οργάνωσης. Ειδικότερα, ο εργαζόμενος αντιμετωπίζεται πλέον ως μέλος μίας ομάδας, του οποίου η συμπεριφορά καθορίζεται από ομαδικούς κανόνες και αξίες. Τα κοινά πρότυπα συμπεριφοράς είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης των ατόμων που εργάζονται μαζί και αποτελούν ένα κοινωνικό σύστημα. Οποιαδήποτε αλλαγή σε ένα μέρος του συστήματος επιφέρει αλλαγές και στα άλλα μέρη του συστήματος, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η αρχική κατάσταση ισορροπίας<sup>20</sup>.

Επιπρόσθετα, οι ερευνητές της σχολής των ανθρωπίνων σχέσεων κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι αν οι εργαζόμενοι ένιωθαν ικανοποιημένοι στην εργασία τους και πίστευαν ότι η διοίκηση νοιάζεται για τις γνώμες τους και τα συναισθήματά τους, τότε θα αυξανόταν η παραγωγικότητα εργασίας και η οργάνωση θα ήταν περισσότερο αποτελεσματική. Επίσης, αναλύθηκαν τα εργασιακά κίνητρα, οι τρόποι παρακίνησης των εργαζομένων, η επαγγελματική ικανοποίηση και τα πρότυπα ηγεσίας. Ο Mayo, επηρεασμένος από τον Durkheim, έκανε διάκριση ανάμεσα στη τυπική- επίσημη οργάνωση και την άτυπη- ανεπίσημη οργάνωση. Η τυπική οργάνωση αναφέρεται στους επίσημα διατυπωμένους κανόνες, ενώ η άτυπη οργάνωση διαμορφώνεται από τις αξίες και τα πρότυπα συμπεριφοράς, τα οποία προκύπτουν από την αλληλεπίδραση των ανθρώπων που εργάζονται μαζί. Παρά την έντονη κριτική που δέχθηκε η σχολή των ανθρωπίνων σχέσεων για την έλλειψη προσοχής στην οργάνωση ως σύνολο και των ενδεχόμενων συγκρούσεων μεταξύ ομάδων με διαφορετικά συμφέροντα, οι έρευνες της σχολής ήταν η

---

<sup>16</sup> Παναγιωτοπούλου 1997, σελ. 35.

<sup>17</sup> Βλ. Mayo 1945.

<sup>18</sup> Βλ. Roethlisberger κ.ά. 1939.

<sup>19</sup> Βλ. Γιανούζα κ.ά. 1968, σελ. 121-133.

<sup>20</sup> Βλ. Μουζέλης 2009, σελ. 176-184.

αφετηρία για την διεπιστημονική μελέτη των ζητημάτων της οργάνωσης και διοίκησης, και συνέβαλε στην ανάπτυξη της κοινωνιολογίας των βιομηχανικών σχέσεων και της κοινωνικής ψυχολογίας των οργανώσεων.

Ως αποτέλεσμα των προαναφερθέντων, τις δεκαετίες του 1940-1950 πραγματοποιήθηκαν μεγάλης κλίμακας εμπειρικές έρευνες σε επιχειρήσεις και οργανισμούς<sup>21</sup>, με κυρίαρχη την αντίληψη ότι οι οργανώσεις είναι κοινωνικά συστήματα που προϋποθέτουν την κοινωνική ενσωμάτωση των μελών. Την ίδια περίοδο ξεκινούν και οι έρευνες για την οργάνωση της φυλακής<sup>22</sup> εστιασμένες στην κοινωνία των κρατουμένων και τη σχέση τους με τη διοίκηση. Στόχος των ερευνών ήταν να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα των σωφρονιστικών καταστημάτων και να καθορισθεί ένα πλαίσιο δράσης με συγκεκριμένους ρόλους για τους κρατούμενους και το προσωπικό<sup>23</sup>.

Τη δεκαετία του 1950 οι έρευνες που έγιναν από το Ινστιτούτο του Tavistock<sup>24</sup> κατέληξαν σε ένα μοντέλο που εξετάζει τις οργανώσεις ως ανοικτά προς ορισμένους σκοπούς προσανατολισμένα συστήματα, τα οποία λαμβάνουν υπόψη υποκειμενικούς και υλικούς παράγοντες<sup>25</sup>. Ως κεντρικό σημείο αναφοράς του συστήματος ορίζεται το «πρωταρχικό καθήκον», δηλαδή τα μέτρα που είναι απαραίτητα για την επιβίωση της οργάνωσης ως συστήματος, όπου ανάγεται σε διαδικασίες μεταβολής του τύπου: εισροές- επεξεργασία/μετατροπή- εκροές. Από αυτές τις απόψεις ξεκίνησε η συστημική θεώρηση των οργανώσεων που κυριάρχησε τις επόμενες δεκαετίες (1960-1970) και μελέτησε την οργάνωση ως μια κοινωνική κατασκευή, μια συγκεκριμένη ολότητα και όχι ένα απλό άθροισμα των μελών της, η οποία αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου συστήματος. Οι μελετητές επικεντρώθηκαν στις έννοιες της σύγκρουσης και της εξουσίας για την ανάλυση της οργανωτικής δομής και προσπάθησαν να διατυπώσουν μια γενική θεωρία των οργανώσεων που θα ισχύει για όλους τους οργανωτικούς τύπους και όχι μόνο για κρατικές υπηρεσίες ή βιομηχανικές επιχειρήσεις.

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 παρατηρείται μια «ορθολογική» και «οικονομική» αντίληψη των οργανώσεων, σύμφωνα με την οποία οι οργανώσεις πρέπει να λειτουργούν με αυστηρούς κανόνες αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας. Η αντίληψη αυτή θα μπορούσε να συνδυαστεί με την υλιστική θεώρηση του Foucault για την εξουσία, ο οποίος άλλωστε πίστευε ότι η ορθολογική οργάνωση της παραγωγής του 20<sup>ου</sup> αιώνα είναι συνέχεια της αυστηρής πειθαρχικής παράδοσης που είχε ξεκινήσει από τον 18<sup>ο</sup> αιώνα. Υποστήριζε ότι η εξουσία είναι χαρακτηριστικό όλων των κοινωνικών σχέσεων, μέσα από τις οποίες κάθε άτομο

<sup>21</sup>Βλ. Blau κ.ά. 2003, σελ. 87-93.

<sup>22</sup> Βλ. Clemer (1940) 1958.

<sup>23</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1990.

<sup>24</sup> Tavistock Institute of Human Relations, University of Michigan, Research Center for Group Dynamics.

<sup>25</sup> Βλ. Παναγιωτοπούλου 1997, σελ. 129.

ξουσία είναι χαρακτηριστικό όλων των κοινωνικών σχέσεων, μέσα από τις οποίες κάθε άτομο προσπαθεί να επηρεάσει και να ελέγξει την συμπεριφορά του άλλου, για να εξυπηρετήσει τα δικά του συμφέροντα. Ένας ιδιαίτερος τρόπος άσκησης ελέγχου είναι σύμφωνα με τον Foucault η πειθαρχία στο χώρο και το χρόνο, έτσι ώστε να χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά οι δυνάμεις των υφισταμένων. Ο λεπτομερειακός έλεγχος των κινήσεων των εργαζομένων ήταν το αποτέλεσμα αλλά και η αιτία για τη διαμόρφωση μηχανισμών που προγραμματίζουν την καθημερινή λειτουργία του συστήματος και καθορίζουν την οργανωτική δομή.

Ο έλεγχος έχει «το χαρακτήρα των στρατηγικών παιχνιδιών, ανάμεσα σε διάφορες ελευθερίες που υπάρχουν στις κοινωνικές σχέσεις»<sup>26</sup>. Η θεωρία των παιγνίων συνδέει την εξουσία με την σύγκρουση ανάμεσα σε ομάδες για την απόκτηση δύναμης σε αντίθεση με τη θεωρία του λειτουργισμού του Parsons, η οποία εξετάζει την εξουσία από την πλευρά της δύναμης για την εφαρμογή συλλογικών σκοπών μέσα από τη συναίνεση<sup>27</sup>. Η σημασία του ελέγχου για τη μελέτη της οργάνωσης τονίζεται και από τον Clegg, ο οποίος το 1989 διατυπώνει την άποψη ότι οργάνωση σημαίνει έλεγχος και η διαδικασία του ελέγχου επιβάλλει την ανάπτυξη κανόνων, ιεραρχιών που συντελούν στη γένεση και την εδραίωση εξουσιαστικών σχέσεων<sup>28</sup>.

## 1.2. Η οργάνωση ως σύστημα

Η γενική θεωρία των συστημάτων, που ξεκίνησε από τις επιστήμες της βιολογίας και της φυσικής, ορίζει ως σύστημα ένα πλήθος στοιχείων τα οποία βρίσκονται σε αλληλεξάρτηση μεταξύ τους και αποτελούν μια ολότητα. Τα στοιχεία ενός συστήματος μπορούν να αποτελέσουν τα ίδια ένα υποσύστημα, ακολουθώντας μια ιεραρχική διάταξη. Σύμφωνα με την ευρύτερη συστημική αντίληψη, το 1938 ο Chester Barnard ορίζει την οργάνωση ως ένα «σύστημα συνειδητά συντονισμένων τρόπων συμπεριφοράς ή δυναμικό αποτελούμενο από δυο ή περισσότερα άτομα»<sup>29</sup>. Η βασική λογική της συστημικής θεωρίας συνίσταται στην ύπαρξη ενός γενικού πλαισίου αρχών, το οποίο θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μελέτη και έρευνα όλων των φαινομένων.

Η κοινωνιολογική εκδοχή της συστημικής θεωρίας ασχολήθηκε κυρίως με ζητήματα που αφορούν τη διατήρηση και εξέλιξη των συστημάτων και τόνισε την αλληλεπίδραση του γενικότερου κοινωνικού συνόλου στη δομή της οργάνωσης και στην επιλογή των στόχων της. Κάθε οργάνωση αποτελεί υποσύστημα ενός μεγαλύτερου συστήματος. Επομένως η δράση των οργανώσεων επηρεάζεται και επηρεάζει την κοινωνία μέσα στην οποία λειτουργεί. Θα ήταν

<sup>26</sup> Βλ. Κοσκινάς 1996, σελ. 74.

<sup>27</sup> Βλ. Μουζέλης 2009, σελ. 256-259.

<sup>28</sup> Βλ. Clegg 1989, σελ. 193.

<sup>29</sup> Βλ. Barnard 1960, σελ. 73.

χρήσιμο σε αυτό το σημείο να ορίσουμε την έννοια του περιβάλλοντος στις οργανώσεις. Με βάση την συστημική ανάλυση ως κοινωνικό περιβάλλον ορίζεται οτιδήποτε δεν ανήκει στο σύστημα, δηλαδή όλα εκείνα τα στοιχεία των οποίων η μεταβολή των ιδιοτήτων τους επιδρά άμεσα ή έμμεσα στο σύστημα. Είναι προφανές από αυτόν τον γενικό ορισμό ότι στην σύγχρονη κοινωνία όπου το πλέγμα των αλληλοεπιδράσεων και επιρροών μεταξύ των συστημάτων είναι πολύπλοκο και συχνά αδιαφανές, πόσο δύσκολη είναι η χάραξη σαφών ορίων για το κάθε σύστημα.

Οι περισσότεροι μελετητές των οργανώσεων επισημαίνουν πως «το οργανώνει επιχειρείται για να επισπευθεί η επίτευξη των στόχων»<sup>30</sup>. Οι οργανώσεις προσπαθούν να πετύχουν συγκεκριμένους σκοπούς, οι οποίοι μπορεί να διαφοροποιούνται από τους στόχους των μελών τους. Για το λόγο αυτό η οργάνωση είναι ανεξάρτητη από τα μέλη της και εξασφαλίζει με αυτό τον τρόπο την επιβίωσή και την αυτονομία της. Οι σκοποί της οργάνωσης μπορούν να μεταβάλλονται αρκεί να μην έρχονται σε αντίθεση με τους σκοπούς της κοινωνίας μέσα στην οποία λειτουργούν. Σε κάθε οργάνωση μπορεί να υπάρχουν πολλοί και διαφορετικοί στόχοι, ακόμα και αντιφατικοί μεταξύ τους. Κάθε οργανισμός εκπαιδεύει όλα τα μέλη του για να πετυχαίνουν τους σκοπούς του<sup>31</sup>. Αν δεν εκπληρώνεται ένας σκοπός, η οργάνωση συνεχίζει να λειτουργεί διότι εκπληρώνει κάποιους άλλους στόχους. Ο Peter Blau υποστηρίζει ότι «η επιβίωση κάθε οργάνωσης εξαρτάται κατά κύριο λόγο από την ικανότητά της να προσφέρει συνεχώς υπηρεσίες στους εξαρχής προσδιορισμένους αποδέκτες της, οι οποίοι βρίσκονται μέσα στο περιβάλλον στο οποίο γεννιέται και δραστηριοποιείται η οργάνωση»<sup>32</sup>.

Η αποτελεσματικότητα των οργανώσεων εξαρτάται κυρίως από το είδος και το βαθμό του ελέγχου που ασκείται σ' αυτές. Ο έλεγχος διακρίνεται σε φυσικό, υλικό και συμβολικό. Σε μία οργάνωση τα τρία είδη ελέγχου ασκούνται συνήθως παράλληλα και η χρήση τους στις διάφορες ιεραρχικές βαθμίδες δεν είναι αυστηρά οροθετημένη<sup>33</sup>. Συνήθως οι οργανώσεις αρκούνται στο να λειτουργούν ικανοποιητικά αντί αποτελεσματικά<sup>34</sup>. Κατά συνέπεια στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, συνήθως επιλέγεται μια «ικανοποιητική» λύση και όχι απαραίτητα η «καλύτερη» λύση<sup>35</sup>. Οι συστημικές προσεγγίσεις των οργανώσεων κατέληξαν σε τρία βασικά είδη συστημάτων: στο ορθολογικό, το φυσικό και το ανοικτό σύστημα.

Σημαντική επιρροή άσκησε η θεωρία του Talcot Parsons για τα κοινωνικά συστήματα και του Niklas Luhmann για τις εξελικτικές και αυτοποιητικές ιδιότητες των κοινωνικών συ-

---

<sup>30</sup>Βλ. Weick 1995, σελ. 33.

<sup>31</sup> Βλ. Hall 1982, σελ. 21.

<sup>32</sup> Βλ. Blau κ.ά. 2003, σελ. 300.

<sup>33</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1990.

<sup>34</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 240.

<sup>35</sup> Βλ. Simon F. 2010, σελ. 27.

στημάτων. Ο Parsons ανέπτυξε τη θεωρία των ανοικτών κοινωνικών συστημάτων με βάση τον δομικό λειτουργισμό. Προσπάθησε να ερμηνεύσει τα κοινωνικά φαινόμενα σε σχέση με τις λειτουργίες που αυτά επιτελούν μέσα σε μια κοινωνία, αναζητώντας ταυτόχρονα τις κοινωνικές αξίες που βρίσκονται πίσω από τη δράση των ατόμων. Σύμφωνα με την λειτουργιστική θεωρία του, το κοινωνικό σύστημα είναι ένα σύστημα πράξεων, που είναι αλληλοεξαρτώμενες και έχουν μια σχετικά σταθερή σχέση έναντι του περιβάλλοντος.<sup>36</sup> Η λειτουργία είναι η γενεσιουργός αιτία της ύπαρξης ενός συστήματος δράσης και θεωρείται ιδιαίτερο είδος αποτελέσματος. Επομένως, τα λειτουργικά αποτελέσματα συσχετίζονται με την επιβίωση ενός συστήματος.<sup>37</sup> Για να λειτουργεί ικανοποιητικά το σύστημα σε σχέση με το περιβάλλον του θα πρέπει να εξασφαλίζονται τέσσερις λειτουργίες<sup>38</sup> (AGIL): προσαρμογή, επίτευξη στόχων, ενσωμάτωση και ανατροφοδότηση και διατήρηση αξιών και στόχων. Η προσαρμογή και η επίτευξη στόχων αφορούν την σύνδεση του συστήματος με το εξωτερικό περιβάλλον. Αντιθέτως, η ενσωμάτωση και η διατήρηση αξιών αφορούν τις εσωτερικές διαδικασίες της οργάνωσης και συμβάλλουν στη διατήρηση της σταθερότητας και της συνέχεις της. Οι προαναφερθείσες λειτουργίες εκλαμβάνονται ως μια «ιεραρχία αλληλοεξαρτώμενων παραγόντων», η οποία υποδηλώνει μια εξελεγκτική διαδικασία κατά την οποία «η εκπλήρωση κάθε λειτουργίας συνιστά την αναγκαία προϋπόθεση για να επιτευχθεί η επόμενη υψηλότερη λειτουργία»<sup>39</sup>.

Ο Parsons θεωρεί ότι η επιβίωση και η ισορροπία ενός συστήματος εξασφαλίζεται με την ελάχιστη ομαλή ελεύθερη δράση των ατόμων, ως βιολογικών οργανισμών και ως μελών του συστήματος, αλλά και με την ελάχιστη υποστήριξη από τα άλλα συστήματα του περιβάλλοντος<sup>40</sup>. Κανένα σύστημα δεν μπορεί να έχει διάρκεια εάν έρχεται σε έντονη σύγκρουση με τα στοιχεία του. Το σύστημα, σύμφωνα με τον Parsons, έχει τη δυνατότητα να κινητοποιεί τους επιμέρους δρώντες προς την κατεύθυνση των συγκεκριμένων ρόλων που τους απονέμει και επιπλέον έχει τη δυνατότητα να περιορίζει τις αποκλίνουσες συμπεριφορές μέσω ενός συστήματος συμμόρφωσης με επιβραβεύσεις και ποινές<sup>41</sup>. Με αυτό τον τρόπο το σύστημα έχει τη δυνατότητα να αυτορυθμίζεται και να αυτοαναπαράγεται μέσα σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Ο Parsons τονίζει την σημασία του περιβάλλοντος και διακρίνει τους οργανισμούς σε τέσσερις τύπους, ανάλογα με το τι συνεισφέρουν στη κοινωνία: στους παραγωγικούς, τους πολιτικούς, τους ολοκληρωτικούς και τους οργανισμούς που διατηρούν- συντηρούν μια κατάσταση.

---

<sup>36</sup> Βλ. Parsons 1937, σελ. 5-10.

<sup>37</sup> Βλ. Luhmann 1994, σελ. 56.

<sup>38</sup> Οι αγγλικές λέξεις των οποίων τα αρχικά γράμματα σχηματίζουν το AGIL είναι: adaptation, goal-attainment, integration, latent pattern maintenance. Αναλυτικότερα βλ.: Parsons 1951.

<sup>39</sup> Βλ. Willke 1996, σελ. 104-107.

<sup>40</sup> Βλ. Parsons 1951, σελ. 26-33.

<sup>41</sup> Βλ. Μαγκλάρας 2008, σελ. 103-106.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1960 ξεκίνησε η κριτική του δομολειτουργισμού με αποτέλεσμα τον επαναπροσδιορισμό των βασικών εννοιών της συστημικής θεωρίας. Ο Luhmann διατύπωσε μια νέα εκδοχή της συστημικής θεωρίας, τον *λειτουργικό δομισμό*, δίνοντας συνέχεια και ώθηση στην συστημική προσέγγιση του κοινωνικού συστήματος. Η θεωρία του βρισκόταν σε διαρκή εξέλιξη από τα μέσα του 1970 μέχρι το θάνατό του (1997). Ο Luhmann υποστηρίζει ότι ο δομικός λειτουργισμός του Parsons αδυνατούσε να ερμηνεύσει την σύγχρονη κοινωνική πολυπλοκότητα των συστημάτων. Δίνει μεγαλύτερη σημασία στην έννοια της λειτουργίας και θεωρεί ότι η λειτουργία καθορίζει τη δομή και τις σχέσεις μεταξύ των στοιχείων του συστήματος. Ακολουθώντας την *διαφοροποιητική* οπτική, ο Luhmann ορίζει το σύστημα ως η *διαφορά* από κάτι άλλο, δηλαδή η διαφορά του συστήματος από το περιβάλλον του.<sup>42</sup> Τα συστήματα οφείλουν το νόημά τους στην οριοθέτησή τους από ένα περιβάλλον στο οποίο δεν ανήκουν<sup>43</sup>. Θεμελιώνει συνεπώς την έννοια της λειτουργικής διαφοροποίησης για τα κοινωνικά συστήματα, θεωρώντας ότι με την εσωτερική διαφοροποίηση, δηλαδή με τη δημιουργία υποσυστημάτων εντός του συστήματος, αντιμετωπίζεται η πολυπλοκότητα. Τέλος, αναδεικνύει την επικοινωνία ως θεμελιώδες στοιχείο όλων των κοινωνικών συστημάτων, καθώς η συνεχής επικοινωνία είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τη διατήρηση των συστημάτων<sup>44</sup>.

### 1.3. Διαστάσεις της οργανωτικής δομής

Δεν νοείται σύστημα, ούτε οργάνωση χωρίς δομή. Εξάλλου ένα μεγάλο μέρος των θεωρητικών των οργανώσεων συγκρότησαν τις αναλύσεις τους γύρω από τη δομή. Η δομή σύμφωνα με την οργανωτική θεωρία καθορίζει τους τυπικούς συντονιστικούς μηχανισμούς, τα πρότυπα αλληλεπίδρασης, την κατανομή των στόχων και την ιεραρχία<sup>45</sup>. Ο Blau ορίζει τη δομή ως την κατανομή των μελών μιας οργάνωσης σε ιεραρχικές θέσεις, η οποία διαμορφώνει τις σχέσεις ρόλων μεταξύ τους<sup>46</sup>. Οι βιολόγοι Humberto Maturana και Francisco Varela, οι οποίοι επηρέασαν σημαντικά τη συστημική θεωρία με τις αναλύσεις τους για τις βιολογικές ρίζες της ανθρώπινης νόησης, ορίζουν τη δομή ως «τα συστατικά στοιχεία και τις σχέσεις που πραγματώνουν με σταθερό τρόπο μια συγκεκριμένη οντότητα και την οργάνωσή της»<sup>47</sup>. Από τη βιβλιογραφία προκύπτει ότι τα βασικά χαρακτηριστικά της οργανωτικής δομής είναι η συγκέντρωση εξουσίας στη λήψη αποφάσεων, η πολυπλοκότητα και η τυποποίηση. Τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά περιγράφουμε εν συντομία στη συνέχεια.

---

<sup>42</sup> Βλ. Luhmann 1994, σελ. 17.

<sup>43</sup> Βλ. Willke 1996, σελ. 24.

<sup>44</sup> Βλ. Simon F. 2010, σελ. 15.

<sup>45</sup> Βλ. Robbins 1987.

<sup>46</sup> Βλ. Blau 1974, σελ. 12.

<sup>47</sup> Βλ. Maturana κ.ά. 1998, σελ. 48-54.

Η συγκέντρωση εξουσίας καθορίζεται από την κατανομή εξουσίας και τη θέση που πρέπει να κατέχει κάποιος στην διοικητική ιεραρχία για να συμμετέχει στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων. Σύμφωνα με τον Hage, η ευρεία συμμετοχή μεγάλου αριθμού ατόμων στη λήψη αποφάσεων μικραίνει τον συγκεντρωτισμό εξουσίας<sup>48</sup>. Σύμφωνα με τον ίδιο, υψηλή συγκεντροποίηση δείχνει ότι τα μέλη της οργάνωσης χρειάζονται αυστηρό έλεγχο. Αντιθέτως, χαμηλή συγκεντροποίηση σημαίνει ότι τα μέλη έχουν τόσο την ωριμότητα να συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων όσο και υψηλό αυτοέλεγχο.

Η πολυπλοκότητα μιας οργάνωσης προσδιορίζεται από το βαθμό καταμερισμού της εργασίας, την εξειδίκευση των εργαζομένων σ' αυτήν και των λειτουργιών της οργάνωσης. Ο Durkheim είχε αναφέρει ότι η πολυπλοκότητα αυξάνεται όσο μεγαλώνει ο αριθμός και η πυκνότητα των σχέσεων μεταξύ των μελών και των συστημάτων, με συνέπεια τον ανταγωνισμό. Ο Hage από την πλευρά του ορίζει την πολυπλοκότητα ως την εξειδίκευση μέσα σε μια οργάνωση, η οποία καθορίζεται από τον αριθμό των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και το βαθμό εκπαίδευσης που απαιτείται. Ο Price αναφέρει ότι η πολυπλοκότητα προσδιορίζεται από τον βαθμό των γνώσεων που απαιτούνται για να παράγει αποτελέσματα ένα σύστημα. Όσο καλύτερα εκπαιδευμένα είναι τα μέλη, τόσο μεγαλύτερη είναι η πολυπλοκότητα της οργάνωσης.

Οι οργανώσεις τείνουν να γίνονται περίπλοκες γιατί μεγεθύνονται συνεχώς και το περιβάλλον γύρω τους είναι περίπλοκο. Η πολυπλοκότητα του περιβάλλοντος, σύμφωνα με τον Luhmann, είναι μεγαλύτερη από την πολυπλοκότητα του συστήματος. Για να αντιμετωπισθεί η περιβαλλοντική πολυπλοκότητα αναπτύσσει και το ίδιο το σύστημα μια πολυπλοκότητα<sup>49</sup>. Η περιπλοκότητα αναφέρεται «σε μια σχέση ανάμεσα στο σύστημα και στο περιβάλλον, κατά την οποία η αφθονία συσχετισμών και δυνατοτήτων που προσφέρει το περιβάλλον λαμβάνει για το σύστημα τη μορφή ενός προβλήματος»<sup>50</sup>. Ο περιορισμός της πολυπλοκότητας είναι κατά τον Luhmann απαραίτητος για την επιβίωση του συστήματος, διότι η πολυπλοκότητα επιφέρει την σύγκρουση ανάμεσα στο σύστημα και το περιβάλλον του. Επιπρόσθετα, η πολυπλοκότητα οδηγεί σε προβλήματα συντονισμού, ελέγχου και επικοινωνίας μεταξύ των μελών<sup>51</sup>. Ο γενικός τρόπος με τον οποίο τα συστήματα αντιμετωπίζουν την πολυπλοκότητα είναι, κατά τον Simon, η ιεραρχική δομή. Η ιεραρχία επιτρέπει την εξειδίκευση των επιμέρους μονάδων, διατηρώντας σε συγκεκριμένα όρια τον απαιτούμενο συντονισμό μεταξύ τους. Παράλληλα, η ιεραρχία διευκολύνει τη χρήση της τυπικής εξουσίας ως μηχανισμού καθοδήγησης και συνεργασίας. Το παρόδοξο είναι ότι ενώ οι μεγάλοι οργανισμοί κάνουν οικονομία λόγω μεγέθους (οικονομίες κλί-

---

<sup>48</sup> Βλ. Hage 1980, σελ.65.

<sup>49</sup> Βλ. Willke 1996, σελ. 51.

<sup>50</sup> Βλ. Willke όπ.π. σελ. 49-50.

<sup>51</sup> Βλ. Hall 1982, σελ. 79.

μακας), η πολυπλοκότητα- ως συνέπεια του μεγέθους- αυξάνει το οικονομικό κόστος με την αναγκαστική πρόσληψη ατόμων για έλεγχο και συντονισμό, ώστε να εξασφαλίζεται μια «αλληλουχία επιδόσεων»<sup>52</sup>. Ένας επιπλέον καθοριστικός παράγοντας για τον βαθμό πολυπλοκότητας του συστήματος είναι ο χρόνος. Ο χρόνος καθιστά τα γεγονότα παρελθόν και μη αναστρέψιμα. Γι' αυτό το σύστημα θα πρέπει να μπορεί να προσαρμόζει τις δομές και τις διαδικασίες του στα απρόοπτα<sup>53</sup>.

Τέλος, η τυποποίηση, ως βασικό χαρακτηριστικό της οργανωτικής δομής, συνίσταται στην κωδικοποίηση των εργασιών και των διαδικασιών που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης, η οποία διευκολύνει ταυτόχρονα και τον έλεγχο των μελών της<sup>54</sup>. Η τυποποίηση καθορίζει τα λειτουργικά προγράμματα δράσης και σχετίζεται με τις διαδικασίες ενσωμάτωσης νέων μελών στην οργάνωση. Όταν τα μέλη μιας οργάνωσης είναι ικανά να ελέγχουν τον εαυτό τους τότε η τυποποίηση είναι χαμηλή, ενώ αντιθέτως όταν χρειάζονται κανόνες που θα καθορίζουν την συμπεριφορά τους, τότε η τυποποίηση είναι υψηλή<sup>55</sup>. Σε οργανισμούς όπου υπάρχει υψηλός συγκεντρωτισμός της εξουσίας και το προσωπικό είναι λιγότερο εξειδικευμένο, απαιτείται μεγάλη τυποποίηση των διαδικασιών.

Η δομική θεωρία υποστήριξε ότι το κοινωνικό περιβάλλον καθορίζει τη δομή μιας οργάνωσης και από τη δομή της οργάνωσης εξαρτάται η αποτελεσματικότητά της. Οι λειτουργίες της οργανωτικής δομής συνίστανται στο να εξασφαλίζουν την επιτυχία των σκοπών της οργάνωσης, να μειώνουν ή να ρυθμίζουν τις ατομικές διαφορές των μελών, να κατανέμουν δύναμη και εξουσία διευκολύνοντας την λήψη αποφάσεων<sup>56</sup>. Σύμφωνα με τον Luhmann οι δομές των συστημάτων κατευθύνουν επιλογές χωρίς να αφαιρούν την δυνατότητα μιας άλλης επιλογής από το σύστημα. Η εξέλιξη του περιβάλλοντος μεταβάλλει τη δομή ενός συστήματος και προϋποθέτει την αυτό-αναπαραγωγή των μηχανισμών επιλογής και σταθεροποίησης, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η επιβίωση του συστήματος.

---

<sup>52</sup>Βλ. Willke 1996, σελ. 119.

<sup>53</sup>Βλ. Luhmann 1994, σελ. 111.

<sup>54</sup>Βλ. Λαμπροπούλου 2001, σελ. 141.

<sup>55</sup>Βλ. Hall 1982, σελ. 95.

<sup>56</sup>Βλ. Hall όπ.π. σελ. 54.

#### 1.4. Η φυλακή ως οργάνωση

Η φυλακή ως θεσμός είναι ο τρόπος με τον οποίο έχει καθορισθεί σε μια κοινωνία η τιμωρία των παραβατών. Η φυλακή ως οργάνωση αποτελεί τη μεταφορά του θεσμού στην πράξη<sup>57</sup>. Η συστημική ανάλυση της οργάνωσης της φυλακής έχει ως σημείο αναφοράς το κοινωνικό σύστημα που καθορίζει τους σκοπούς της οργάνωσης.

Η φυλακή ως οργάνωση έχει εξετασθεί τις τελευταίες δεκαετίες κυρίως με βάση την κοινωνία των κρατουμένων. Το προσωπικό και μάλιστα μόνο το φυλακτικό αποτέλεσε αντικείμενο συστηματικής έρευνας από τη δεκαετία του 1980. Οι δύο αυτές βασικές ομάδες που ζουν ή εργάζονται στη φυλακή δεν έχουν αποτελέσει μέχρι σήμερα αντικείμενο συνδυασμένης μελέτης στο πλαίσιο των καταστημάτων κράτησης. Για την κοινωνία των κρατουμένων και την επιρροή του συστήματος της φυλακής στη συμπεριφορά των εγκλείστων είναι διεθνώς γνωστά τρία μοντέλα ανάλυσης της φυλακής: το λειτουργικό, της πολιτισμικής μεταφοράς και το συνθετικό. Το λειτουργικό μοντέλο εστίασε στην εσωτερική λειτουργία του συστήματος, θεώρησε τη φυλακή ως κλειστό σύστημα και ανέπτυξε την έννοια της κουλτούρας της φυλακής χαρακτηρίζοντας την ενσωμάτωση σε αυτήν ως *ιδρυματοποίηση*<sup>58</sup>. Επίσης, προσπάθησε να ερμηνεύσει το ρόλο των διαφόρων ομάδων στην ομαλή λειτουργία του συστήματος. Για παράδειγμα προκειμένου να εξασφαλιστεί η εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος κράτησης το προσωπικό κάνει κάποιες άτυπες συμφωνίες με τους κρατούμενους, παρέχοντας προνόμια στους αρχηγούς των κρατουμένων.

Σύμφωνα με την θεωρία της πολιτισμικής μεταφοράς, η κουλτούρα της φυλακής είναι προϊόν του εξωτερικού περιβάλλοντος.<sup>59</sup> Εστιάζει δηλαδή στην επιρροή της κοινωνικοποίησης των κρατουμένων πριν τη φυλακή, στο κοινωνικό και ποινικό παρελθόν τους. Τα άτομα έχουν μια έκδηλη και μια λανθάνουσα κουλτούρα και αντίστοιχους ρόλους και ταυτότητες. Η έκδηλη κουλτούρα συμβάλλει στην οργανωμένη λύση κοινών και άμεσων προβλημάτων. Η άδηλη κουλτούρα δημιουργείται από τα άτομα που έχουν όμοιες λανθάνουσες ταυτότητες και συγγενές κοινωνικό υπόβαθρο<sup>60</sup>. Η έμφαση στους εξωτερικούς παράγοντες έχει ως αποτέλεσμα να μην εξετάζεται η φυλακή ως κλειστό σύστημα αλλά ως ανοιχτό. Σύμφωνα με την θεωρία των ανοικτών συστημάτων του Parsons, η δομή του εκάστοτε συστήματος έχει σχεδιαστεί για να ανταποκρίνεται στις συνθήκες και τις απαιτήσεις του εξωτερικού περιβάλλοντος. Στην περίπτωση των σωφρονιστικών καταστημάτων η δομή και λειτουργία τους καθορίζεται από τα στοιχεία του εξωτερικού κοινωνικού περιβάλλοντος, το οποίο αποτελούν: το Υπουργείο Δικαι-

<sup>57</sup>Βλ. Λαμπροπούλου 1990, σελ. 26.

<sup>58</sup>Βλ. Clemmer (1940) 1958.

<sup>59</sup>Βλ. Κύριοι εκφραστές της θεωρίας οι Gouldner, Merton, Becker και Geer.

<sup>60</sup>Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 248.

οσύνης, η κοινή γνώμη, τα Μ.Μ.Ε., οι δικηγόροι, οι ομάδες στήριξης των κρατουμένων και άλλες ομάδες ανάλογα με την χρονική ιστορική περίοδο. Αυτή η προσέγγιση (των ανοιχτών συστημάτων) οδήγησε στη διατύπωση του συνθετικού μοντέλου τη δεκαετία του 1970. Τόσο το λειτουργικό όσο και της πολιτισμικής βασίζονται στην θεωρία του Parsons, αλλά το μεν λειτουργικό δίνει έμφαση στο εσωτερικό περιβάλλον του συστήματος, το δε της πολιτισμικής μεταφοράς στο εξωτερικό περιβάλλον. Το συνθετικό μοντέλο συνδυάζει προϊδρυματικούς, ιδρυματικούς και εξωιδρυματικούς παράγοντες για την ερμηνεία της συμπεριφοράς των κρατουμένων, χωρίς να θεωρητικοποιεί τις αναλύσεις της κοινωνία των κρατουμένων και την οργάνωση της φυλακής.

Τη δεκαετία του 1990 χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά η θεωρία των αυτοαναφερόμενων συστημάτων στην ανάλυση της λειτουργίας της φυλακής ως θεσμού κοινωνικού ελέγχου και ως οργάνωσης<sup>61</sup>. Σύμφωνα με την κοινωνιολογική θεωρία των αυτοαναφερόμενων συστημάτων<sup>62</sup> κάθε σύστημα διαθέτει ένα εσωτερικό και ένα εξωτερικό περιβάλλον. Η θεωρία ξεκίνησε από τη βιολογία, η οποία συνέδεσε τις λειτουργικές δραστηριότητες των οργάνων με τον σκοπό της επιβίωσης ενός ζώντος οργανισμού. Τα έμβια όντα χαράσσουν τα όριά τους από το εξωτερικό περιβάλλον με βάση τις εσωτερικές τους διεργασίες και έτσι διαμορφώνουν την οντότητά τους. Τα όρια αυτά εξασφαλίζουν ότι οι εσωτερικές βιοχημικές διεργασίες που διαμόρφωσαν, θα είναι σε θέση να επαναλαμβάνονται ώστε να εξυπηρετείται ο σκοπός της επιβίωσης<sup>63</sup>. Βέβαια, η βιολογία διαθέτει ένα σαφές εμπειρικό σύστημα αναφοράς για την έννοια του ζώντος οργανισμού, το οποίο δεν μπορεί να ισχύσει στις κοινωνικές επιστήμες. Ένα κοινωνικό σύστημα δεν είναι τόσο αυστηρά τυποποιημένο όπως ένας οργανισμός. Στις κοινωνικές επιστήμες οι προϋποθέσεις της ύπαρξης του συστήματος ορίζονται συνήθως ως προϋποθέσεις της συνέχειας του συστήματος. Παρά τις αδυναμίες αυτής της μεθόδου, οι επιστήμονες διαπίστωσαν ότι η λειτουργιστική ανάλυση δεν εξαρτά την πραγματική αποτελεσματικότητα από τις εμπειρικές καταστάσεις. Χρησιμοποιείται ως οδηγός προς την κατεύθυνση επίλυσης των προβλημάτων των συστημάτων και με δυνατότητα πρόβλεψης και σταθεροποίησης των προσδοκίων συμπεριφοράς. Η ύπαρξη του εσωτερικού περιβάλλοντος επιτρέπει στο σύστημα πολλές ανακατατάξεις, προκειμένου να διατηρήσει σταθερή την κατάστασή του. Σύμφωνα με την θεωρία του Luhmann το αυτοαναφερόμενο σύστημα δεν είναι ούτε κλειστό ούτε ανοιχτό. Είναι ένα σύστημα που δεν έχει άμεση επαφή με το περιβάλλον του, ούτε υπόκειται σε άμεση εξωτε-

---

<sup>61</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 272-278.

<sup>62</sup> Luhmann 1990 σύμφωνα με Λαμπροπούλου 1999.

<sup>63</sup> Βλ. Simon F. 2010, σελ. 19-23.

ρική ρύθμιση. Έχει όμως τη δυνατότητα να εσωτερικεύει τα στοιχεία του εξωτερικού περιβάλλοντος που του είναι απαραίτητα για την αυτοαναπαραγωγή του<sup>64</sup>.

Ένα σύστημα όπως η φυλακή στοχεύει πρωτίστως στη διατήρηση και όχι στη διάλυσή της<sup>65</sup>. Οι σκοποί καθορίζονται και μεταβάλλονται από το ίδιο το σωφρονιστικό σύστημα, προκειμένου να επιτευχθεί η αυτοαναφορά του. Με άλλα λόγια, η φυλακή επεξεργάζεται τις επιρροές του περιβάλλοντος και αναπαράγει τα στοιχεία που χρειάζεται για να διατηρηθεί. Η φυλακή διαμορφώνει τη δική της κουλτούρα, η οποία επηρεάζει τις «ατομικές ταυτότητες» του προσωπικού<sup>66</sup>, με αποτέλεσμα την συναισθηματική σύνδεση των μελών, τόσο μεταξύ τους όσο και με την οργάνωση. Η προσχώρηση του ατόμου στην κουλτούρα της οργάνωσης, αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την ομαλή λειτουργία της φυλακής και τον προσανατολισμό της δράσης των ατόμων στους στόχους της οργάνωσης<sup>67</sup>.

Η φυλακή είναι μια οργάνωση που μπορεί να καταταχθεί στους *ολοκληρωτικούς οργανισμούς* σύμφωνα με την ταξινόμηση του Parsons, ή σύμφωνα με τον Etzioni ως *οργανισμός καταναγκαστικού-αλλοτριωτικού χαρακτήρα*<sup>68</sup>. Ειδικότερα, ο Etzioni ταξινομεί τις οργανώσεις σύμφωνα με τη μορφή συμμόρφωσης ή εξουσίας που υπερισχύει και του είδους συμμετοχής των ατόμων σ' αυτή. Με αυτό το κριτήριο διέκρινε τρία είδη οργανώσεων: τις καταναγκαστικές (coercive), τις ωφελμιστικές (utilitarian) και τις κανονιστικές οργανώσεις (normative)<sup>69</sup>. Τις κλειστές φυλακές τις κατέταξε στους καταναγκαστικούς οργανισμούς, διότι η τιμωρία είναι το μέσο ελέγχου των μελών και η αποξένωση ισχύει για τα περισσότερα μέλη στον οργανισμό. Όσο αυστηρότερη είναι η επιβαλλόμενη τιμωρία, τόσο μεγαλύτερη αποξένωση παρατηρείται ανάμεσα στα άτομα του οργανισμού.

Οι θεωρίες που εξέτασαν την φυλακή ως σύστημα στηρίχθηκαν στις έννοιες της υποκουλτούρας και της υποπολιτισμικής ομάδας. Όταν ένα σύνολο ατόμων βρίσκεται αντιμέτωπο με ένα άμεσο και ζωτικής σημασίας πρόβλημα που δημιουργείται από ένα συγκεκριμένο περιβάλλον, τότε δημιουργείται μια υποπολιτισμική ομάδα. Επομένως, ένας γενικευμένος τρόπος αντίδρασης όχι μόνο των κρατουμένων αλλά και των σωφρονιστικών υπαλλήλων για την επίλυση των συχνότερων προβλημάτων μπορεί να χαρακτηριστεί ως υποκουλτούρα. Οι λόγοι δημιουργίας των υποπολιτισμικών ομάδων στα σωφρονιστικά καταστήματα και οι διαδικασίες ενσωμάτωσης σε αυτές τις ομάδες επηρέασαν τη θεωρητική προσέγγιση του συστήματος της

---

<sup>64</sup>Βλ. Luhmann 1994, σελ. 21.

<sup>65</sup>Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 272.

<sup>66</sup>Βλ. Simon όπ.π. σελ.105.

<sup>67</sup>Βλ. Μαγκλάρας 2008, σελ.106.

<sup>68</sup>Βλ. Etzioni 1961.

<sup>69</sup>Βλ. Ζαβλανός 2002, σελ. 347.

φυλακής<sup>70</sup> και μπορούν να χρησιμοποιηθούν στη μελέτη της συμπεριφοράς του φυλακτικού προσωπικού.

Στο πλαίσιο της κοινωνιολογίας της φυλακής, το 1965 δημοσιεύεται στις ΗΠΑ μια μελέτη από τον Donald Cressey στην οποία διακρίνει δυο τύπους φυλακών με διαφορετική δομή<sup>71</sup>. Από τη μια έχουμε τα *τιμωρητικού τύπου* καταστήματα κράτησης που έχουν ως πρωταρχικό σκοπό τη φύλαξη και τιμωρία των κρατουμένων. Η οργανωτική τους δομή εξυπηρετεί το σκοπό αυτό, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια αυστηρή και τυποποιημένη εσωτερική τάξη. Τα όρια δράσης του προσωπικού καθορίζονται από ένα λεπτομερές σύστημα κανόνων και επικεντρώνονται στην τιμωρία. Το προσωπικό λειτουργεί με βάση γραφειοκρατική ιεραρχία ανάλογη του στρατιωτικού συστήματος. Η αντίθεση ανάμεσα στους φύλακες και τους φυλακισμένους δημιουργεί το πεδίο όπου αναπτύσσεται το σύστημα των κρατουμένων<sup>72</sup>. Σε αυτόν τον τύπο της φυλακής αντιστοιχεί και η ανάλυση του Erving Goffman για τις ολοκληρωτικές οργανώσεις (total organizations). Η φυλακή, κατά τον Goffman, είναι ένα ολοκληρωτικό ή ολοπαγές ίδρυμα (total institution) διότι ένας μεγάλος αριθμός ατόμων διαμένει και εργάζεται στον ίδιο χώρο, αποκόπτεται από την ευρύτερη κοινωνία για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα και ζει μια έγκλειστη και τυπικά διευθυνόμενη καθημερινότητα<sup>73</sup>. Τα μέλη των σωφρονιστικών καταστημάτων ανήκουν σε πολύπλοκες και αντιφατικές ομάδες, οι οποίες συμβιώνουν αναγκαστικά κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Το φυλακτικό προσωπικό και οι τρόφιμοι είναι οι *φυλακισμένοι*. Ζουν υπό περιορισμό, πίσω από τα κάγκελα, μέσα ή ανάμεσα σε κελιά. Το προσωπικό όμως έχει και μια δεύτερη ζωή, έξω από την φυλακή. Και οι κρατούμενοι είναι πολίτες, μέλη οικογενειών και άλλων θεσμών, ωστόσο ο εγκλεισμός τους συνεπάγεται τον περιορισμό της πλήρους άσκησης των δικαιωμάτων τους. Άλλωστε, αυτός ο περιορισμός και η στέρηση είναι ουσιαστικό στοιχείο της ποινής για τους παραβάτες του νόμου.

Από την άλλη είναι οι *φυλακές μεταχείρισης*, οι οποίες έχουν ως βασικό σκοπό την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων μέσω της μεταχείρισης. Ο σκοπός αυτός αφενός επιδρά στην οργανωτική δομή της φυλακής, αφετέρου, η παρουσία *ειδικευμένου προσωπικού* για την μεταχείριση των κρατουμένων επιδρά καταλυτικά στη λειτουργία της φυλακής και τις σχέσεις του προσωπικού φύλαξης με τους κρατούμενους. Η παρουσία του εξειδικευμένου προσωπικού (γιατροί, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, δάσκαλοι κ.ά.) μετασχηματίζει τη φυλακή από ο-

---

<sup>70</sup>Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 245.

<sup>71</sup> Βλ. Cressey 1965. Βέβαια ο Gresham Sykes ήταν ο αρχικός ιδρυτής της κοινωνιολογίας της φυλακής ως επιμέρους κλάδος της κοινωνιολογίας.

<sup>72</sup>Βλ. Αρχιμανδρίτου 2000, σελ. 141.

<sup>73</sup>Βλ. Goffman (1961) 1994, σελ.24.

λοκληρωτική οργάνωση σε σύνθετη οργάνωση, μέσα στην οποία διαφορετικοί ρόλοι καλούνται να συνυπάρξουν<sup>74</sup>.

### 1.5. Η λειτουργία και τα χαρακτηριστικά της φυλακής

Η φυλακή, αν και αναποτελεσματική με βάση πολλές έρευνες στη μείωση της εγκληματικότητας, τον σωφρονισμό και την κοινωνική επανένταξη των παραβατών, από την γέννησή της, αποτελεί το πιο διαδεδομένο και ανθεκτικό σύστημα τιμωρίας, πειθαρχίας και ελέγχου. Εμφανίστηκε ως εναλλακτική ποινή έναντι των σωματικών κυρώσεων την εποχή του μεσαίωνα και καθιερώθηκε ως βασική ποινή με σκοπό τον σωφρονισμό των παραβατών στα τέλη του 18<sup>ου</sup> αιώνα. Βέβαια και πριν από το 18<sup>ο</sup> αιώνα υπήρχαν φυλακές οι οποίες όμως δεν είχαν ως σκοπό τον σωφρονισμό, αλλά την τιμωρία και την κράτηση των παραβατών μακριά από την υγιή κοινωνία. Το μεσαίωνα με πρωτοβουλία της καθολικής εκκλησίας και τη συγκατάθεση των πρώιμων εθνικών κρατών δημιουργείται ο θεσμός της φυλακής, ως μια έλλογη οικονομική μονάδα με ιδεολογικό περιεχόμενο (σωφρονιστήριο), μετάνοια και αναγκαστική εργασία των κρατουμένων<sup>75</sup>. Με βάση το θεσμό της φυλακής αναπτύχθηκαν σταδιακά τα σωφρονιστικά συστήματα των περισσότερων χωρών. Η φυλάκιση θεωρήθηκε ως ποινή κάθε πολιτισμένης κοινωνίας και ως αποτέλεσμα της προόδου των ιδεών και της ηπιότητας των ηθών<sup>76</sup>. Τα τελευταία χρόνια οι ποινές στέρησης της ελευθερίας δεν επιδιώκουν τόσο την τιμωρία, όσο τη ρύθμιση<sup>77</sup>. Αναπτύσσεται συνεχώς ένα πολύπλοκο σύστημα ποινών με το οποίο ενισχύεται και επεκτείνεται ο κοινωνικός έλεγχος. Βέβαια η λειτουργία της φυλακής διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα αν και οι περισσότεροι διεθνείς οργανισμοί (ΟΗΕ, Συμβούλιο της Ευρώπης) έχουν καταρτίσει ένα πλαίσιο κανόνων για την έκτιση των ποινών κατά της ελευθερίας, στο οποίο διαγράφονται τα ελάχιστα όρια της ανεκτής διαβίωσης των κρατουμένων, σε οποιοδήποτε ποινικό σύστημα.

Η φυλακή είναι μια οργάνωση «πολλαπλών στόχων», ούτως ώστε η αναποτελεσματικότητά της ως προς έναν από αυτούς να μην αναιρεί την αποτελεσματικότητά της ως προς τους υπολοίπους<sup>78</sup>. Η αδυναμία της να εκπληρώσει το βασικό σκοπό της, όπως αυτός καθορίζεται στους Σωφρονιστικούς Κώδικες των περισσότερων χωρών, δηλαδή να σωφρονίσει και να επανεντάξει στην κοινωνία τον ποινικό παραβάτη, δεν την καθιστά αυτόματα και αναποτελεσματική για την εκάστοτε κοινωνία. Εκπληρώνει άλλους σκοπούς, όπως η καλλιέργεια αισθή-

<sup>74</sup>Βλ. Prandstraller G. *Osservazioni sociologiche sul carcere come organizzazione*, στο Cappelletto κ.ά. 1976, σελ. 146.

<sup>75</sup>Βλ. Δημόπουλος 2003, σελ. 167.

<sup>76</sup>Βλ. Foucault (1976) 1989, σελ.304.

<sup>77</sup>Βλ. Λαμπροπούλου 2001, σελ. 89.

<sup>78</sup>Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 240.

ματος ασφάλειας στην κοινωνία με την έννοια ότι δεν απειλείται από επικίνδυνους εγκληματίες, αφού αυτοί βρίσκονται μέσα στην φυλακή. Συμβάλλει επίσης στον εκφοβισμό του κοινωνικού συνόλου με την επιβολή ποινής σε παράνομες πράξεις, ενώ ενισχύει την εμπιστοσύνη στην απονομή δικαιοσύνης και την αποτελεσματικότητα της κρατικής πολιτικής. Με τον τρόπο αυτό, η φυλακή εκπληρώνει λειτουργίες χρήσιμες για την κοινωνία και ταυτόχρονα συντηρεί την ύπαρξή της. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε, ότι η ανάλυση της κατάστασης του σωφρονιστικού συστήματος από το υπουργείο Δικαιοσύνης γίνεται συνήθως με βάση τα ποσοστά των κρατουμένων, τη δυναμικότητα των φυλακών, την υλικοτεχνική υποδομή, τη στελέχωση με προσωπικό των καταστημάτων κ.λ.π. χωρίς να αναφέρονται στοιχεία σε σχέση με τον σωφρονισμό και την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων.

Η αναποτελεσματικότητα των φυλακών διεθνώς είναι και συνέπεια της αντίφασης ανάμεσα στους δύο στόχους τους: από τη μια η τιμωρία των εγκληματιών και η αποκοπή τους από το κοινωνικό περιβάλλον και από την άλλη ο σωφρονισμός και η κοινωνική επανένταξη<sup>79</sup>. Τα τελευταία χρόνια η οργάνωση και λειτουργία της φυλακής έχει αλλάξει κάτω από την πίεση μιας σειράς δομικών μεταβολών στην ευρύτερη κοινωνία και τον ποινικό μηχανισμό του σύγχρονου κράτους. Οι αισιόδοξες εκτιμήσεις για τον εξορθολογισμό και τον εξανθρωπισμό των ποινών τη δεκαετία του 1970, διαψεύστηκαν από την πραγματικότητα των επόμενων δεκαετιών.

Οι κοινωνικές, οικονομικές, πολιτικές, πολιτισμικές και άλλες μεταβολές τις δυο τελευταίες δεκαετίες καθώς και τα μέτρα που εφαρμόστηκαν, κατέστησαν τα ποινικά συστήματα αυστηρότερα απέναντι στους παραβάτες του ποινικού νόμου. Ως συνέπεια η ποινή της φυλάκισης χρησιμοποιείται όλο και πιο συχνά με σκοπό την ανταπόδοση και την εξουδετέρωση των παραβατών<sup>80</sup>. Ο αριθμός των εγκλείστων αυξάνεται συνεχώς, ενώ παράλληλα αυξάνεται το προσωπικό και οι δαπάνες για το σωφρονιστικό σύστημα, χωρίς από την άλλη να μειώνονται τα ποσοστά εγκληματικότητας. Το συνεχώς αυξανόμενο κόστος για τη λειτουργία του σωφρονιστικού συστήματος, αφενός ενίσχυσε την τάση για χρήση εναλλακτικών ποινών (όπως κοινωνικής εργασίας, χρηματικό πρόστιμο, κατ' οίκον περιορισμός, ηλεκτρονική επιτήρηση κ.ά.), αφετέρου οδήγησε ορισμένα κράτη στην ιδιωτικοποίηση των φυλακών. Τα καταστήματα κράτησης χρησιμοποιούνται ολοένα και περισσότερο στις ανεπτυγμένες χώρες ως «λύση» για την αντιμετώπιση των τοξικοεξαρτημένων, των παράνομων μεταναστών, των άστεγων ακόμα και των ψυχικά ασθενών που το κράτος αδυνατεί να περιθάλψει. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα

---

<sup>79</sup>Βλ. Χάιδου 2002, σελ 46.

<sup>80</sup> Με την έρευνα που έκαναν στο προσωπικό, σε 5 φυλακές και μια σωφρονιστική ακαδημία κατέληξαν στη διαπίστωση ότι το προσωπικό θεωρεί πρώτο στόχο των ποινών την αχρήστευση του δράστη και δεύτερο στόχο την πρόληψη. Αναλυτικά βλ. Kifer κ.ά. 2003, σελ. 47-69.

σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Δικαιοσύνης, την 1/1/1999 το ποσοστό των κρατουμένων για παραβάσεις του νόμου περί ναρκωτικών ήταν 36,3% ενώ την 1/1/2008 έφτασε στο 43,6% επί του συνόλου των εγκλείστων. Αντίστοιχα, το ποσοστό των αλλοδαπών κρατουμένων ήταν 46,3% το 1999, ενώ το 2008 οι αλλοδαποί κρατούμενοι ξεπερνούσαν το 48% σε όλες τις φυλακές της χώρας.

Ως αποτέλεσμα υπάρχει μια υπερεκπροσώπηση των χαμηλότερων κοινωνικοοικονομικών τάξεων στις φυλακές, γεγονός που επιβεβαιώνει την πολιτική της «ποινικής αντιμετώπισης» των κοινωνικών προβλημάτων<sup>81</sup> με την ταυτόχρονη επέκταση του μηχανισμού της φυλακής. Συνεχώς εκπονούνται προγράμματα οικοδόμησης νέων καταστημάτων κράτησης, τα οποία γεμίζουν αμέσως με κρατούμενους. Τα σωφρονιστικά καταστήματα μετατρέπονται σε πολύπλοκες γραφειοκρατικές οργανώσεις, με προσωπικό πολλών βαθμίδων και ειδικοτήτων<sup>82</sup>. Μπορούν επομένως να μελετηθούν, όπως και οι επιχειρήσεις, με βάση την οργανωτική θεωρία.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### Τα σωφρονιστικά καταστήματα

#### 2.1. Βασικά στοιχεία για την εξέλιξη του σωφρονιστικού συστήματος στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα από την σύσταση του ελληνικού κράτους τον 19<sup>ο</sup> αιώνα μέχρι σήμερα ποτέ δεν εφαρμόστηκε μια μακροχρόνια σωφρονιστική πολιτική. Οι μεταρρυθμίσεις ήταν είτε αποτέλεσμα συγκυριών και πολιτικών αποφάσεων, είτε άμεσων πιεστικών προβλημάτων, χωρίς συνήθως να αποσκοπούν στην μακροπρόθεσμη βελτίωση του σωφρονιστικού συστήματος. Τα μέτρα που λήφθηκαν από όλες τις κυβερνήσεις ήταν σπασμωδικά και αποσκοπούσαν μάλλον στην βελτίωση της εικόνας της εκάστοτε κυβέρνησης μέσω της προβολής μιας ευαισθητοποιημένης πολιτικής για τις φυλακές και στην αντιμετώπιση άμεσων προβλημάτων, παρά στην πραγματική βελτίωση του σωφρονιστικού συστήματος. Το γεγονός της κατ'εξακολούθηση μη εφαρμογής των νομοθετικών ρυθμίσεων επιβεβαιώνει τον συμβολικό χαρακτήρα του μεγαλύτερου μέρους των μεταρρυθμίσεων. Το 1950 ο Καρανίκας αναφέρει ότι κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της ελληνικής σωφρονιστικής πολιτικής είναι ο *πρακτικός εμπειρισμός* και τονίζει ότι: *Τοιαύτα θεωρητικώς άρτια νομοθετικά κατασκευάσματα (...) αποτελούσι μίαν πολλαπλώς βλαβεράν χάρτινη νομοθεσίαν άνευ ουσιαστικού περιεχομένου, εφόσον δεν λαμβάνεται εν ταυτώ*

<sup>81</sup>Βλ. Wacquant 2001, σελ. 121-128.

<sup>82</sup>Βλ. Αλοσκόφης 2009, σελ. 46.

*και η φροντίς της δημιουργίας των απαραίτητων προϋποθέσεων δια την πρακτικήν αυτών εφαρμογήν.*<sup>83</sup>

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα του σωφρονιστικού συστήματος είναι ο υπερπληθυσμός. Η υπερπληρότητα των φυλακών και συγχρόνως ο συνωστισμός των εγκλείστων, εμφανίζεται σε όλες τις χώρες κι ανεξάρτητα από το εάν αυτές είναι αναπτυγμένες ή μη. Η στατιστική περιγραφή των φυλακών ανά τον κόσμο αποδεικνύει ότι όλα τα σωφρονιστικά συστήματα πλήττονται από το πρόβλημα του υπερπληθυσμού- υπερσυνωστισμού. Κοινά γνωρίσματα και των ελληνικών φυλακών είναι:

α) Η διαρκώς αυξανόμενη αναλογία κρατουμένων σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 1998 ο δείκτης φυλάκισης ήταν 56 κρατούμενοι ανά 100.000 κατοίκους, ενώ το 2008 έφτασαν τους 109 κρατούμενους ανά 100.000 κατοίκους στην Ελλάδα.

β) Η υπέρμετρη διόγκωση του αριθμού των κρατουμένων σε σχέση με τους διαθέσιμους χώρους κράτησης που προκαλεί κρίση στις φυλακές και καταργεί το ζωτικό χώρο των κρατουμένων.

γ) Η υπερπληρότητα των φυλακών σε σχέση με την διεθνή – αλλά και την εθνική νομοθεσία – προβλεπόμενη χωρητικότητα και ο υπερσυνωστισμός των κρατουμένων στα κελιά και τους κοινόχρηστους χώρους των σωφρονιστικών καταστημάτων όλων των ειδών. Ενδεικτικά, όταν στις σκανδιναβικές χώρες το ποσοστό πληρότητας των φυλακών το 2007 δεν ξεπερνούσε το 90%, στην Ελλάδα το αντίστοιχο έτος το ποσοστό πληρότητας είχε φτάσει το 142%.

δ) Ο μη διαχωρισμός των κρατουμένων με βάση το αδίκημα που έχουν διαπράξει αλλά και το ύψος της ποινής.

ε) Η αρνητική αναλογία ανάμεσα στο προσωπικό και τους κρατούμενους που δημιουργεί ανασφάλεια στο προσωπικό και αδυναμία άσκησης των δικαιωμάτων των κρατουμένων.

Στη χώρα μας, ο υπερπληθυσμός των κρατουμένων είναι ένα μόνιμο πρόβλημα του σωφρονιστικού συστήματος. Από το 1926, όταν με συστηματικό τρόπο αρχίζουν να δημοσιεύονται εγκληματολογικές στατιστικές διαπιστώνουμε ότι το πρόβλημα είναι διαρκές. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία το 1992 ο αριθμός των κρατουμένων ήταν 6.252 με δείκτη φυλάκισης 55,3 κρατούμενοι ανά 100.000 κατοίκων, το 1998 έφτασαν τους 7.129 με δείκτη φυλάκισης 56/100.000 και το 2004 οι κρατούμενοι σε όλη την χώρα ήταν 8.760 με δείκτη φυλάκισης 82/100.000. Το πρόβλημα οξύνθηκε όταν το 2008 οι κρατούμενοι έφτασαν τους 12.300, και για πρώτη φορά ο δείκτης φυλάκισης ξεπέρασε τους 100 κρατούμενους ανά 100.000 κατοίκους

---

<sup>83</sup>Βλ. Καρανίκα 1950, σελ. 256.

φθάνοντας τους 109<sup>84</sup>. Το πρόβλημα του υπερπληθυσμού αντιμετωπίστηκε με τρόπους που είχαν μόνο προσωρινά θετικά αποτελέσματα: με την αύξηση των ορίων μετατροπής της στερητικής της ελευθερίας ποινής, με την αναστολή εκτέλεσης της ποινής, τη μείωση του κατώτατου ορίου έκτισης της ποινής για την υπό όρο απόλυση καθώς και με το χτίσιμο νέων φυλακών<sup>85</sup>.

Αλλά σημαντικά μέτρα που θα μπορούσαν να μειώσουν το αριθμό των κρατουμένων, όπως η τμηματική έκτιση της ποινής, η ημιελεύθερη διαβίωση και η κοινωφελής εργασία, είτε παραμένουν ανενεργά (αν και έχουν ψηφισθεί) είτε εφαρμόζονται σπάνια. Η ανέγερση νέων καταστημάτων κράτησης ή η δημιουργία περισσότερων θέσεων στις φυλακές οδήγησε σε ακόμη μεγαλύτερη αύξηση των κρατουμένων, επιβεβαιώνοντας απόψεις για την εξάπλωση της «βιομηχανίας της ασφάλειας»<sup>86</sup>.

Οι ελληνικές φυλακές τα πρώτα χρόνια μετά την απελευθέρωση από τους Τούρκους ήταν σε άσχημη κατάσταση και οι συνθήκες κράτησης σε αυτές απάνθρωπες. Ως φυλακές χρησιμοποιούνταν ενετικά φρούρια, τουρκικά κτίσματα και ιδιωτικές κατοικίες. Το πνεύμα που επικρατούσε μέχρι τα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα στην Ελλάδα ως προς τους σκοπούς της ποινής και τη μεταχείριση των εγκληματιών ήταν κυρίως πνεύμα δίκαιης ανταπόδοσης για το έγκλημα που διαπράχθηκε και εκφοβισμού-παραδειγματισμού για τους άλλους. Από το 1847 μέχρι το 1952 όλες οι κυβερνήσεις ασχολήθηκαν με το σωφρονιστικό πρόβλημα και προώθησαν μεταρρυθμίσεις στη σωφρονιστική νομοθεσία. Οι συνθήκες κράτησης βελτιώθηκαν και χτίστηκαν νέες φυλακές. Όμως τα προβλήματα δεν αντιμετωπίστηκαν συστηματικά και οι νόμοι που ψηφίζονταν πολλές φορές δεν εφαρμόζονταν στην πράξη. Είναι ενδεικτικό ότι στην Ελλάδα καθιερώθηκε από το 1836 το μικτό σωφρονιστικό σύστημα που προέβλεπε διαχωρισμό των κρατουμένων με βάση την ποινή, αλλά ουδέποτε εφαρμόστηκε στην πράξη. Λειτουργούσε ένα *κοινοβιακό* σύστημα<sup>87</sup>, με εγκλεισμό των κρατουμένων ανεξαιρέτως ποινών στο ίδιο σωφρονιστικό κατάστημα.

Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο κυριαρχεί ένα ανθρωπιστικό πνεύμα στη μεταχείριση των κρατουμένων το οποίο οδηγεί στην βελτίωση των συνθηκών κράτησης και τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Επίσης οι στάσεις και οι αναταραχές στις φυλακές<sup>88</sup> έκαναν γνωστές στην κοινή γνώμη τις συνθήκες διαβίωσης και αποτέλεσαν μοχλό πίεσης προς τις ε-

<sup>84</sup> Στοιχεία από το Prison Brief, King's College London.

<sup>85</sup> Από το 1999 έχει αποφασισθεί η ανέγερση ένδεκα νέων καταστημάτων κράτησης- εκ των οποίων δυο κέντρων απεξάρτησης κρατουμένων- από την *Θέμης Κατασκευαστική*, που είναι ανώνυμη εταιρεία του δημοσίου υπεύθυνη για το κτιριακό πρόγραμμα του υπουργείου Δικαιοσύνης. Επίσης έχει προγραμματισθεί το κλείσιμο έξι παλαιών φυλακών μέχρι το 2006.

<sup>86</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 2007.

<sup>87</sup> Βλ. Δημόπουλος 2003, σελ. 615.

<sup>88</sup> Οι εξεγέρσεις στις φυλακές ξεκίνησαν την δεκαετία του 1980, συνεχίστηκαν την δεκαετία του 1990 και κορυφώθηκαν το 2007 και 2008 με πανελλαδικές εξεγέρσεις που οδήγησαν σε πυροσβεστικές μεταρρυθμίσεις.

κάστοτε κυβερνήσεις για τη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων, τα οποία όμως συν τω χρόνω πολλαπλασιάζονται.

Η κατάρρευση του αναμορφωτικού ιδεώδους να μεν συνέβαλε στη χρήση εναλλακτικών ποινών από τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης και την Αμερική, ωστόσο όχι ως υποκατάστατα της ποινής κατά της ελευθερίας αλλά προσθετικά σε αυτήν. Όμως στην Ελλάδα η σωφρονιστική πολιτική δεν στηρίχθηκε στην μελέτη της πολυπλοκότητας του σωφρονιστικού συστήματος και των σχέσεων του με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Επίσης οι έλληνες νομοθέτες δεν ακολούθησαν τα ευρωπαϊκά πρότυπα στην εισαγωγή εναλλακτικών ποινών και τη διαμόρφωση μιας κοινωνικής πρόληπτικής πολιτικής, που θα οδηγούσαν στην επίλυση αρκετών προβλημάτων της απονομής δικαιοσύνης. Στις ελάχιστες περιπτώσεις που αποφασίστηκαν από τα δικαστήρια εναλλακτικές ποινές- όπως για παράδειγμα κοινωφελής εργασία- δεν εφαρμόστηκαν στην πράξη διότι δεν υπήρχε ο συντονισμός αλλά και η στήριξη από τους αρμόδιους φορείς και την τοπική αυτοδιοίκηση.

Αντιθέτως τα τελευταία χρόνια υπάρχει μια τάση σκλήρυνσης των ποινών και ταύτισης της έννοιας της ποινής με την φυλακή στην κοινή γνώμη. Η κοινωνία στρέφει την προσοχή της στις φυλακές μόνο όταν σημειώνονται αποδράσεις ή ταραχές. Η πρόληψη αποδράσεων και ταραχών αποτελεί το βασικό καθήκον του φυλακτικού προσωπικού, το οποίο καθορίζει το ρόλο του και ταυτόχρονα αποτελεί το βασικό κριτήριο για την επιτυχημένη λειτουργία ενός σωφρονιστικού καταστήματος<sup>89</sup>.

Ο Στέργιος Αλεξιάδης<sup>90</sup> χωρίζει τις νομοθετικές ρυθμίσεις του σωφρονιστικού συστήματος σε τέσσερις περιόδους: α) 1823-1900, β) 1901-1950, γ) 1951- 1989 και δ) 1990-1999.

Η Καλλιόπη Σπινέλη και ο Νέστορας Κουράκης στο εισαγωγικό τους σημείωμα στη *Σωφρονιστική Νομοθεσία*<sup>91</sup> διακρίνουν τρεις περιόδους και αντίστοιχα τρία σωφρονιστικά μοντέλα (πρότυπα) με βάση τους σωφρονιστικούς κώδικες που ψηφίστηκαν: το Οθωνικό Διάταγμα «Περί σωφρονιστικής φυλακής» της 31.12.1836, το οποίο ανταποκρίνεται στο τιμωρητικό πρότυπο, τον Σωφρονιστικό Κώδικα του 1967 που βασίζεται στο προνοιακό ή θεραπευτικό πρότυπο, και τέλος στον Κώδικα Μεταχείρισης Κρατουμένων του 1989 και τον Σωφρονιστικό Κώδικα του 1999 που ήταν προσανατολισμένοι στις αρχές του δικαιικού προτύπου.

Συνοπτικά, οι σημαντικότερες νομοθετικές ρυθμίσεις για το ποινικό και σωφρονιστικό σύστημα, από την ίδρυση του ελληνικού κράτους μετά την ελληνική επανάσταση μέχρι σήμερα, είναι οι παρακάτω.

---

<sup>89</sup>Βλ. Jacobs κ.ά. 1975, και Thomas 1972, σελ. 5.

<sup>90</sup>Βλ. Αλεξιάδης 2001, σελ. 91.

<sup>91</sup>Βλ. Σπινέλη κ.ά. 2001.

Η Β' Εθνοσυνέλευση που ψήφισε το «Απάνθισμα των Εγκληματικών» το 1823, με το οποίο καθιερώνεται και η ποινή φυλάκισης. Επίσης το 1830 επί κυβερνήσεως του Ιωάννη Καποδίστρια συντάχθηκε το πρώτο σωφρονιστικό νομοθέτημα, το Ψήφισμα 278, που θεωρείται από πολλούς ο πρώτος σωφρονιστικός κώδικας. Την περίοδο της βαυαρικής αντιβασιλείας τέθηκαν σε ισχύ το 1834 δύο βασικοί ποινικοί κώδικες που περιείχαν αρκετές διατάξεις για τις φυλακές, οι οποίες διαιρέθηκαν σε ποινικές και υποδίκων. Σημαντικότερο όμως ήταν το βασιλικό διάταγμα του 1836 με το οποίο εισάγεται στη Ελλάδα το μικτό (ωβούρνιο) σωφρονιστικό σύστημα, με πρόβλεψη ατομικών κελιών για τους κρατούμενους και την ίδρυση ενιαίας σωφρονιστικής φυλακής, η οποία θα διαθέτει τρεις ξεχωριστούς χώρους: για αυτούς που εκτίουν ισόβια και πρόσκαιρα δεσμά (10-20 χρόνια), για όσους εκτίουν την ποινή της ειρκτής (5-10 χρόνια) και για εκείνους που εκτίουν την ποινή της επανορθωτικής φυλάκισης (5 ημέρες- 5 χρόνια)<sup>92</sup>. Όμως το προοδευτικό αυτό διάταγμα δεν μπόρεσε να εφαρμοστεί κυρίως λόγω έλλειψης κατάλληλων κτιρίων.

Οι νέες σωφρονιστικές ιδέες που άρχισαν να διαδίδονται στις χώρες της Ευρώπης μετά το 1876, δημιούργησαν σταδιακά και στην Ελλάδα ένα ευνοϊκό κλίμα για σωφρονιστικές μεταρρυθμίσεις με σκοπό την βελτίωση της κατάστασης των φυλακών. Με το νόμο ΑΤΛ' του 1885 έγινε αναδιάρθρωση των φυλακών που διαιρέθηκαν σε εξεταστικές, επανορθωτικές, ποινικές, σωφρονιστικές, υποδίκων και καταδίκων γυναικών. Για πρώτη φορά καθιερώνεται ο όρος **καταστήματα φυλακών**. Όμως το 1887 (ν.ΑΦΚ') εγκαταλείπεται ο όρος **καταστήματα** και υιοθετείται ο όρος **φυλακές**. Επιπρόσθετα, η διοίκηση και οργάνωση των φυλακών μετατίθεται από το Υπουργείο Εσωτερικών στο Υπουργείο Δικαιοσύνης.

Το 1911 ψηφίσθηκε το πρώτο νομοθέτημα (ν. ΓΠΛΖ'), το οποίο κατά τον Καστόρχη στηριζόταν σε επιστημονικές βάσεις με σκοπό την αναμόρφωση της ποινικής και σωφρονιστικής νομοθεσίας<sup>93</sup>. Το νομοθέτημα αναφερόταν στα είδη των φυλακών και το σωφρονιστικό σύστημα μεταχείρισης των κρατουμένων ανά είδος φυλακών και διέκρινε τις φυλακές σε δικαστικές, με τμήματα γυναικών και ανηλίκων, και σε κεντρικές στις οποίες υπάγονται και οι αγκυραγωγικές. Τα σωφρονιστικά συστήματα που επικράτησαν με τα νομοθετήματα από το 1911 διαφοροποιούνταν ανάλογα με την κατηγορία φυλακών και την ποινή των κρατουμένων. Ειδικότερα οι κρατούμενοι σε άλλες περιπτώσεις υποβάλλονταν στο απομονωτικό σύστημα και σε άλλες στο μεικτό σωφρονιστικό σύστημα. Επίσης η εργασία των κρατουμένων ήταν υποχρεωτική και μπορούσε να πραγματοποιηθεί και εκτός φυλακής. Με το νόμο(ν. 2231/1920) του 1920 αναδιαρθρώθηκαν πάλι οργανωτικά οι φυλακές διακρινόμενες σε επανορθωτικές, εγκληματι-

<sup>92</sup>Βλ. Δημόπουλο 2003, σελ. 611.

<sup>93</sup> Βλ. Καστόρχη 1938, σελ.16-17.

κές, γυναικείες και ειδικές. Το 1923 η λειτουργία των σωφρονιστικών καταστημάτων ρυθμίστηκε λεπτομερώς για πρώτη φορά με έναν εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας, ενώ παράλληλα ιδρύθηκε το *Ανώτατο Σωφρονιστικό Συμβούλιο*. Κατά την περίοδο 1922-1932 οι κυβερνήσεις χαρακτηρίζονταν από συγκεντρωτισμό εξουσίας και αυταρχικότητα, έχοντας ως σκοπό την προστασία του κράτους και του κοινωνικού καθεστώτος από τις δυνάμεις που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην ανατροπή του. Η μικρασιατική καταστροφή και η μεγάλη προσέλευση προσφύγων προκάλεσε τεράστια οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα. Η κατάσταση επιδεινώθηκε μετά το οικονομικό κραχ του 1930, που επέφερε έξαρση των φαινομένων κοινωνικής παθογένειας (φτώχεια, ανεργία, περιθωριοποίηση κλπ.) στην Αμερική και την Ευρώπη. Στην Ελλάδα, ενδεικτική είναι η ψήφιση από την κυβέρνηση του Ελευθέριου Βενιζέλου του «ιδιώ-νυμου» (νόμος 4229), τον Ιούλιο του 1929, με σκοπό την αντιμετώπιση του «κομμουνιστικού κινδύνου»<sup>94</sup>. Η εφαρμογή αυστηρών νόμων για το διωγμό των αντιφρονούντων την περίοδο εκείνη είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των κρατουμένων. Επιπρόσθετα, από το 1926 μέχρι το 1931 παρατηρήθηκε μεγάλη αύξηση στον αριθμό των υποδίκων και των υπο-τρόπων κρατουμένων<sup>95</sup>. Τα προαναφερθέντα γεγονότα οδήγησαν το 1931 (ν. 5283/1931) στην ανέγερση οκτώ κεντρικών φυλακών, εννέα δικαστικών, ενός αναμορφωτικού σχολείου για α-νηλίκους, μιας φυλακής-σχολή ανηλίκων και μιας φυλακής- σανατόριο.

Η ψήφιση των νόμων 1492 και 1493 το 1950 είναι σημαντική διότι καθορίζει τους τρό-πους εκτέλεσης ποινών και μέτρων ασφαλείας. Το 1967 η δικτατορία θέτει σε ισχύ με αναγκα-στικό νόμο (α.ν. 141/1967) το *Σωφρονιστικό Κώδικα εκτελέσεως ποινών και ασφαλιστικών μέ-τρων*, ανταποκρινόμενο στο προνοιακό-θεραπευτικό σύστημα που επικρατεί διεθνώς, αλλά διεπόμενο ταυτόχρονα από «αυταρχικότητα και αυστηρότητα»<sup>96</sup> μια και άφηνε στο φυλακτικό προσωπικό μεγάλα περιθώρια ενεργειών που θα μπορούσαν να συμβάλουν στην «ηθική βελτί-ωση των κρατουμένων»<sup>97</sup>.

Το 1989 ψηφίσθηκε ο *Κώδικας Βασικών Κανόνων για τη μεταχείριση των κρατουμένων* (ν. 1851/1989) ο οποίος αν και εκσυγχρονιστικός σε σχέση με τους προηγούμενους, επικρίθηκε έντονα για την αφοσίωσή του σε κάποιες παρωχημένες αντιλήψεις του προνοιακού ή θεραπευ-τικού προτύπου και για τα κενά και τις αναντιστοιχίες προς την σωφρονιστική πραγματικότη-

---

<sup>94</sup>Βλ. Πετρίδη 1992, σελ. 152-172.

<sup>95</sup>Βλ. Καστόρχη 1938, σελ.9-32.

<sup>96</sup>Βλ. Σπινέλη κ.ά. 2001.

<sup>97</sup> Για παράδειγμα στο ά 91/ εδ.β' Σωφρονιστικού Κώδικα 1967 δεν αποκλείεται η χρήση βίας ή καταναγκασμού κατά των κρατουμένων αρκεί αυτό να γίνεται «εν μέτρω, ουχί δε άνευ αποχρώντος λόγου».

τα. Τελικά συνυπήρξε με το νόμο του 1967. Ως αποτέλεσμα δημιουργήθηκε μια νομοθετική σύγχυση και πολλές από τις καινοτόμες διατάξεις ανεστάλησαν λόγω αδυναμίας εφαρμογής<sup>98</sup>.

Συνέπεια ήταν ένα χρόνο μετά την ψήφισή του (1990) να ξεκινήσει η διαδικασία αντικατάστασής του, επιβεβαιώνοντας την έλλειψη ενός μακροχρόνιου σωφρονιστικού σχεδιασμού. Μετά δε από αλλεπάλληλες τροποποιήσεις, αναστολές άρθρων του και σχέδια νόμων (συνολικά 6 σχέδια νόμων το 1991, 1993, 1994, 1995<sup>99</sup>, 1996 και το 1997) διαμορφώθηκε ο ισχύων Σωφρονιστικός Κώδικας που τέθηκε σε ισχύ με το νόμο 2776 του 1999. Ο νόμος αυτός καθιερώνει τις αρχές της νομιμότητας και της ισότητας για την μεταχείριση των κρατουμένων ως βάση της σωφρονιστικής πολιτικής και αναφέρεται ειδικά στη διασφάλιση του σεβασμού της αξιοπρέπειας των κρατουμένων και την απαγόρευση διακρίσεων σε βάρος τους. Ειδικότερα, ο νόμος του 1999 ξεκαθαρίζει ότι το μόνο δικαίωμα που περιορίζεται είναι η προσωπική ελευθερία<sup>100</sup>. Τέλος στον Σωφρονιστικό Κώδικα προστέθηκε και ο Εσωτερικός Κανονισμός λειτουργίας των φυλακών που επανακαθόρισε τους όρους λειτουργίας των φυλακών<sup>101</sup>.

## **2.2. Ορισμός και διάκριση των σωφρονιστικών καταστημάτων με βάση την ελληνική νομοθεσία**

Το ίδιο συχνά με τη σωφρονιστική νομοθεσία άλλαζε η ονομασία και η διάκριση των φυλακών. Οι όροι *φυλακές* και *σωφρονιστήρια* που επικρατούσαν αρχικά αντικαταστάθηκαν από το *καταστήματα φυλακών* το 1885 (ν. ΑΣΝΖ'), επιστρέφοντας στον όρο *φυλακές* το 1887 (ν. ΑΦΚ') και *σωφρονιστικές φυλακές* το 1911 (ν. ΓΠΛΖ'). Το 1976 (Π.Δ. 602/1976) υιοθετήθηκε ο ξεπερασμένος και βεβαρημένος όρος *φυλακές*, για να αντικατασταθεί και πάλι το 1988 (Π.Δ.278/1988) με τον όρο *καταστήματα κράτησης*.

Ο αριθμός των σωφρονιστικών καταστημάτων αυξάνεται συνεχώς, χωρίς να δίνεται λύση στο πρόβλημα του υπερπληθυσμού, ούτε των κακών συνθηκών διαβίωσης των κρατουμένων. Το 1931 θεσπίζεται η ανέγερση 20 νέων φυλακών, φτάνοντας το 1976 τις 23 φυλακές, το 1988 τις 32 (μαζί με τα τέσσερα ιδρύματα αγωγής), για να μειωθούν στις 25 το 1994 και να αρχίσουν πάλι να αυξάνονται, φθάνοντας τις 27 το 2000 και τις 30 το 2008.

Σύμφωνα με το άρθρο 19 του Ν.2776/1999 του σωφρονιστικού κώδικα που ισχύει σήμερα, τα καταστήματα κράτησης στην Ελλάδα διακρίνονται σε: α) γενικά β) ειδικά και γ) θε-

<sup>98</sup>Βλ. Κουράκη 2009, σελ. 285.

<sup>99</sup> Με το ν.2298/95, όπως τροποποιήθηκε από το ν.2408/96 συστήθηκαν για πρώτη φορά νέοι θεσμοί, όπως το *Κεντρικό Επιστημονικό Συμβούλιο Φυλακών* (αρχικά εννεαμελές, τώρα εντεκαμελές), το *Συμβούλιο Φυλακής* (τριμελές) και η *Κεντρική Επιτροπή Μεταγωγής* (τριμελής).

<sup>100</sup>Βλ. Κουράκη 2009, σελ. 289.

<sup>101</sup> Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Γενικών Καταστημάτων Κράτησης : Απόφαση Υπουργού Δικαιοσύνης αριθμός 58819/2003 ΦΕΚ Β'463/17.4.2003 και για τα Ειδικά Καταστήματα Κράτησης Νέων : Απόφαση Υπουργού Δικαιοσύνης αριθμός 62367,47503/2005 ΦΕΚ Β'889/30.6.2005.

ραπευτικά. Τα γενικά καταστήματα χωρίζονται σε τύπου Α΄ που είναι οι Δικαστικές φυλακές στις οποίες κρατούνται κατάδικοι με ποινή φυλάκισης έως 5 έτη και Β΄ που είναι οι Κλειστές φυλακές όπου κρατούνται όλοι οι υπόλοιποι κρατούμενοι. Τα ειδικά καταστήματα διακρίνονται σε αγροτικές φυλακές που είναι ημιελεύθερης διαβίωσης (π.χ. Κασσάνδρας), σε καταστήματα κράτησης νέων (π.χ. Αυλώνα) και την Κεντρική Αποθήκη Φυλακών (στον Κορυδαλλό). Σημειώνεται ότι στα ειδικά καταστήματα περιλαμβάνονται και τα κέντρα ημιελεύθερης διαβίωσης καταδίκων τα οποία προς το παρόν δεν έχουν ιδρυθεί. Τα θεραπευτικά καταστήματα διακρίνονται σε γενικά νοσοκομεία, σε ψυχιατρικά νοσοκομεία και σε κέντρα απεξάρτησης τοξικό-εξαρτημένων (π.χ. Θήβα). Τα μέτρα ασφάλειας ποικίλλουν ανάλογα με το είδος του σωφρονιστικού καταστήματος.

### 2.3. Η αρχιτεκτονική των φυλακών

Η αρχιτεκτονική των φυλακών τις περισσότερες φορές ταυτίστηκε με ένα συγκεκριμένο σωφρονιστικό σύστημα. Άλλωστε, η σωφρονιστική αρχιτεκτονική υπακούει στη σωφρονιστική πολιτική. Σύμφωνα με τον Foucault η αρχιτεκτονική διαμόρφωσε το χώρο ως ένα βασικό πειθαρχικό μηχανισμό για τον έλεγχο και την επιτήρηση των εγκλειστών. Εξάλλου σε πολλές περιπτώσεις η εξωτερική μορφή του σωφρονιστικού καταστήματος και η δομή του ενέπνευσαν την ανάπτυξη θεωριών για τη λειτουργία της φυλακής. Οι ακτινωτές φυλακές κατά το απομονωτικό σύστημα, οι παραλληλόγραμμες φυλακές κατά το μικτό σύστημα, το περιφερικό σχήμα ή η διασπορά κελιών σηματοδοτούν και μια διαφορετική αποδοχή της σημασίας των φυσικών όρων, του φυσικού πλαισίου της φυλακής<sup>102</sup>. Βέβαια δεν μπορεί να διαμορφωθεί μέσα σε κατάστημα κράτησης ένα φυσιολογικό περιβάλλον. Μπορούν όμως να βελτιωθούν οι συνθήκες κράτησης και εργασίας, καθώς και να αποφευχθούν σύμβολα από-ανθρωποποίησης (όπως ο παχύς γρανιτένιος τοίχος που ήταν σύμβολο του Big House).

Η ανέγερση ενός καταστήματος κράτησης μεταβάλλει σημαντικά το τοπίο μέσα στο οποίο τοποθετείται και επηρεάζει τον τρόπο ζωής των κατοίκων της περιοχής. Η φυλακή δημιουργεί σχέσεις αλληλεπίδρασης με τους κατοίκους, μια και μεγάλος αριθμός εργαζομένων, αλλά και κρατουμένων, προέρχεται από την τοπική κοινωνία. Συχνά παρατηρούνται αντιδράσεις των τοπικών κοινωνιών στην εγκατάσταση μιας φυλακής στην περιοχή τους. Βέβαια δεν λείπουν και οι θετικές αντιδράσεις από κυρίως υποβαθμισμένες περιοχές που βλέπουν τη δημιουργία νέων φυλακών ως διέξοδο για οικονομική ανάπτυξη.

---

<sup>102</sup>Βλ. Πανούση 2002, σελ. 18.

Ένα από τα πιο γνωστά αρχιτεκτονικά μοντέλα είναι το πανοπτικό που σχεδίασε ο J. Bentham το 1791. Ο ίδιος το θεωρούσε ως μια τελειοποιημένη μέθοδο επιβολής εξουσίας, γιατί η χρήση του επιτρέπει την άσκηση ελέγχου σε πολλά άτομα με τη χρησιμοποίηση ελάχιστου προσωπικού<sup>103</sup>. Το πανοπτικό σύστημα χρησιμοποιήθηκε κατά κόρον από τις περισσότερες χώρες κατά τον 19<sup>ο</sup> και 20<sup>ο</sup> αιώνα και, αν και θεωρείται ξεπερασμένο πια, εξακολουθεί να αποτελεί πρότυπο επιτήρησης. Την δεκαετία του 1950 επικράτησε, κυρίως στην Αμερική, το μοντέλο του Big House. Το Big House έμοιαζε με φρούριο, περιβαλλόταν από χοντρό γρανιτένιο τοίχο εντός του οποίου υπήρχαν μεγάλα τετράγωνα κτίρια. Κάθε κτίριο είχε τρεις ή και περισσότερους ορόφους, με κελιά χωρητικότητας 2-3 ατόμων. Ο μέσος όρος εγκλειστών στο Big House ανερχόταν σε 2.500 με 3.000 άτομα.

Από τη δεκαετία του 1960 οι σωφρονιστικές πολιτικές αναζήτησαν τρόπους για τον έλεγχο των κρατουμένων χωρίς τη χρήση βίαιων κατασταλτικών μέτρων που θα ήταν κοινωνικά καταδικαστέα. Έτσι επινοήθηκαν αρχικά τα λευκά κελιά που βασίζονται στην απόλυτη απομόνωση και την αισθητηριακή στέρηση. Αν και τα λευκά κελιά βρίσκονταν μέσα σε σύγχρονα σωφρονιστικά καταστήματα μικρού μεγέθους, που φαινομενικά οι εγκαταστάσεις τους ήταν πολύ καλές και εξασφάλιζαν στους εγκλειστούς καλύτερες συνθήκες διαβίωσης, ο στόχος τους όμως ήταν η ψυχολογική εξόντωση του κρατούμενου. Κατόπιν, κατά τη δεκαετία του 1980 εμφανίστηκαν νέοι μέθοδοι διαρκούς ελέγχου με την ηλεκτρονική επιτήρηση σε συνδυασμό με τον κατ' οίκον περιορισμό. Ιδιαίτερα στις ΗΠΑ, στον Καναδά και τη Μεγάλη Βρετανία τα μέτρα αυτά έχουν διαδοθεί σε μεγάλο βαθμό, διότι αποσκοπούν στην αποσυμφόρηση των καταστημάτων κράτησης και τη μείωση του σωφρονιστικού κόστους.

Η ηλεκτρονική επιτήρηση γίνεται συνήθως με τη χρήση ενός πομπού («μπρασελέ»), ο οποίος τοποθετείται στο βραχίονα (ή το πόδι) του δράστη και μέσω τηλεφωνικού δικτύου μεταβιβάζει πληροφορίες σε ένα κεντρικό ηλεκτρονικό υπολογιστή, σχετικά με την παρουσία του δράστη σε διάφορες τοποθεσίες. Οι αρχές εντοπίζουν τη θέση του κρατούμενου κάθε φορά που αυτός εξέρχεται από την ορισθείσα ακτίνα ασφαλείας και παραβιάζει τα περιοριστικά μέτρα που του έχουν επιβληθεί. Η επιβολή του μέτρου απαιτεί τη συναίνεση του δράστη, ο οποίος άλλωστε πρέπει να διαθέτει κατοικία και εισόδημα και συνήθως επιβαρύνεται ο ίδιος το κόστος αγοράς της συσκευής. Πέρα από την ενδεχόμενη μείωση του αριθμού των κρατουμένων στα καταστήματα κράτησης (χωρίς στατιστικά να έχει επιβεβαιωθεί) και τον αμφιλεγόμενο α-

---

<sup>103</sup> Άρθρο του Αναστασόπουλου Δ. στο αφιέρωμα: *ο Εφιάλτης του Μεγάλου Αδελφού*, Ελευθεροτυπία, 8/5/2001, σελ. 6-7.

ναμορφωτικό χαρακτήρα αυτών των ποινών, η πρακτική αυτή επιτείνει τη γενικευμένη ηλεκτρονική επιτήρηση του πληθυσμού, διευρύνοντας το δίκτυο κοινωνικού ελέγχου<sup>104</sup>.

Στην Ελλάδα το 1997 καταρτίστηκε η *γενική προδιαγραφή νέων καταστημάτων κράτησης* και με την απόφαση 4236/1997 του υπουργείου Δικαιοσύνης το έργο ανατέθηκε στην «Θέμις Κατασκευαστική Α.Ε.» Σύμφωνα με το υπουργείο οι προδιαγραφές στηρίχθηκαν στην σωφρονιστική νομοθεσία, στο σωφρονιστικό κώδικα, στη διεθνή εμπειρία και στα συμπεράσματα των ερευνών της Ευρωπαϊκής Ένωσης «περί βασανιστηρίων στις φυλακές». Οι προδιαγραφές αφορούν την κατασκευή όλων των νέων καταστημάτων κράτησης και κατά συνέπεια όλα τα νέα καταστήματα έχουν ουσιαστικές διαφορές, κυρίως στο τομέα της ασφάλειας, από αυτά που προϋπάρχουν.

Η αρχιτεκτονική των φυλακών πάντα ήταν αντιμέτωπη με διλήμματα: μεγάλοι χώροι ή μικροί, κελιά ή θάλαμοι, μέσα στην πόλη ή μακριά από κατοικημένες περιοχές; Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ένας προσανατολισμός προς την αντίληψη ότι η αρχιτεκτονική διαρρύθμιση των καταστημάτων κράτησης με την χρήση σύγχρονων μέσων ηλεκτρονικής επιτήρησης είναι σημαντικότερη για τη διασφάλιση της τάξης, παρά η ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ προσωπικού και κρατουμένων και η δίκαιη μεταχείριση<sup>105</sup>. Επίκεντρο της αρχιτεκτονικής των φυλακών θα πρέπει ωστόσο να είναι ο άνθρωπος- κρατούμενος και εργαζόμενος- και η προστασία των δικαιωμάτων του, ενώ οι φυλακές *κάλαθοι των αχρήστων* θα πρέπει να αποβληθούν από τον πολιτισμό κάθε κοινωνίας<sup>106</sup>.

## **2.4.Σχόλια και παρατηρήσεις για τα σωφρονιστικά καταστήματα**

Μετά από την ολοκλήρωση των επισκέψεων στα 17 από τα 27 συνολικά σωφρονιστικά καταστήματα της χώρας που λειτουργούσαν το 2001-2002 (Φεβρουάριος 2001- Απρίλιος 2002) και τις κατ'ιδίαν συζητήσεις με διευθυντές, αρχιφύλακες, κοινωνικούς λειτουργούς και σωφρονιστικούς υπαλλήλους τα συμπεράσματα στα οποία καταλήξαμε είναι τα εξής:

- Βασικό πρόβλημα σε όλες τις φυλακές της χώρας, με εξαίρεση τις αγροτικές, είναι ο υπερπληθυσμός και ο μη διαχωρισμός των κρατουμένων. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια συνεχώς ανοδική τάση στον αριθμό των κρατουμένων στην Ελλάδα, η οποία ακολουθεί τη γενικότερη αύξηση του εγκάθειρκτου πληθυσμού<sup>107</sup>. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Συμβουλίου της Ευρώπης και του Υπουργείου Δικαιοσύνης, στη χώρα μας τη

<sup>104</sup> Για πληροφορίες βλ.: Δημόπουλο 1988, σελ.423-436, Τσήτσουρα 1992, σελ. 521-532.

<sup>105</sup> Βλ. Αλοσκόφη 2009, σελ. 44.

<sup>106</sup> Βλ. Πανούση 2002, σελ. 53.

<sup>107</sup> Αν και υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις μεταβολές του αριθμού των κρατουμένων σε αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες, παγκοσμίως ο αριθμός των κρατουμένων συνεχώς αυξάνεται, σύμφωνα με τα στοιχεία του

λίου της Ευρώπης και του Υπουργείου Δικαιοσύνης, στη χώρα μας τη δεκαετία 1995-2005 ο αριθμός των κρατουμένων διπλασιάστηκε, ενώ από το 2000 μέχρι το 2006 η ετήσια αύξηση του πληθυσμού των κρατουμένων είναι περίπου 5%. Στις ελληνικές φυλακές που είχαν χωρητικότητα 4.825 θέσεις το 2001 στοιβάζονταν 8.295 κρατούμενοι, ενώ το Νοέμβριο του 2008 με χωρητικότητα 8.243 θέσεων οι κρατούμενοι ήταν 12.315. Ιδιαίτερα στην Δικαστική φυλακή Κορυδαλλού με 640 θέσεις αντιστοιχούσαν το 2001 2.170 κρατούμενοι, ενώ το 2006 έφτασαν τους 2.262 και το 2008 μειώθηκαν στους 1.803<sup>108</sup>. Δηλαδή, το ποσοστό υπερπλήρωσης σε ορισμένες πτέρυγες έφτανε μέχρι και το 370%<sup>109</sup>. Στις περισσότερες φυλακές της χώρας η αναλογία θέσεων και κρατουμένων είναι μία προς τρεις, με αποτέλεσμα να κρατούνται σε κελιά χωρητικότητας 2 ατόμων (διαστάσεων 3×3) μέχρι και 6 άτομα. Από το 1994 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την πρόληψη των βασανιστηρίων και της απάνθρωπης μεταχείρισης ή τιμωρίας (CPT) είχε συστήσει στην έκθεσή της στην Ελληνική κυβέρνηση να ληφθούν άμεσα μέτρα για να μην κρατούνται πάνω από δύο κρατούμενοι σε κάθε κελί. Ο ελληνικός σωφρονιστικός κώδικας (ν. 2776/1999) καθορίζει την χωρητικότητα των ατομικών κελιών σε 35 κυβικά μέτρα και επιτρέπει την τοποθέτηση και δεύτερου κρατούμενου κατ'εξάιρεση για περιορισμένο χρονικό διάστημα, εφόσον η χωρητικότητα του κελιού είναι τουλάχιστον 40 κυβικά μέτρα. Ο σωφρονιστικός κώδικας επισημαίνει ότι η διαβίωση του κρατουμένου σε ατομικό κελί αποτελεί δικαίωμα του κρατούμενου, εφόσον όμως το επιτρέπουν οι κτιριακές συνθήκες του καταστήματος. Η έλλειψη κάθε ίχνους ιδιωτικού βίου επιβαρύνει την ψυχική και σωματική υγεία των κρατουμένων, αποδυναμώνει τους κοινωνικούς δεσμούς και συντείνει στην αύξηση των βίαιων εκδηλώσεων συμπεριφοράς μέσα στα καταστήματα κράτησης.

- Η έλλειψη σωφρονιστικών υπαλλήλων και επιστημονικού προσωπικού. Σύμφωνα με τα στοιχεία της CPT και του Υπουργείου Δικαιοσύνης το 2001 σε 8.295 κρατούμενους αντιστοιχούσαν 1.711 υπάλληλοι (Δ.Ε. φύλαξης), ενώ το 2008 οι κρατούμενοι ήταν συνολικά 12.315 και το φυλακτικό προσωπικό ήταν 2.337. Δηλαδή, το 2008 η αναλογία κρατουμένων ανά φύλακα στην Ελλάδα ήταν 5,3 ενώ ο μέσος όρος των κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης ήταν 3,1<sup>110</sup>. Επίσης ενδεικτικά στον Κορυδαλλό, τη μεγαλύτερη φυλακή της χώρας, το 2001 η αναλογία ήταν 2.170 κρατούμενοι προς 169 υπαλλήλους, δηλαδή σε κάθε υπάλληλο αντιστοιχούσαν περίπου 13 κρατούμενοι, ενώ το 2008 η κατάσταση βελ-

---

Συμβουλίου της Ευρώπης (*Annual Penal Statistics of the Council of Europe*) και τα στατιστικά του: *World Prison Population List*, King's College London, International Centre for Prison Studies.

<sup>108</sup> Δημοσίευμα στην εφημερίδα *Τα Νέα*, 3/4/2006 και στατιστικά από το : Κουράκης 2009.

<sup>109</sup> Αλοσκόφης ό.π. σελ. 89.

<sup>110</sup> Σύμφωνα με τα στοιχεία από: *Annual Penal Statistics of the Council of Europe, Space I*, 2008.

τιώθηκε αφού η αναλογία ήταν 1.803 προς 228 υπαλλήλους, δηλαδή σε κάθε υπάλληλο αντιστοιχούσαν περίπου 8 κρατούμενοι. Όμως, ακόμα και αυτή η αναλογία δεν είναι πραγματική γιατί στην πραγματικότητα καθημερινά απουσιάζουν υπάλληλοι με άδεια, με απόσπαση ή για επιμόρφωση. Ιδιαίτερα στη βραδυνή βάρδια ο αριθμός των υπηρετούντων υπαλλήλων μειώνεται επικίνδυνα<sup>111</sup>. Χειρότερη είναι η κατάσταση σε σχέση με το επιστημονικό προσωπικό το οποίο αυξάνεται ελάχιστα, σε πολύ μικρότερο βαθμό από την αύξηση του προσωπικού φύλαξης. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι στις κατηγορίες ΠΕ Εγκληματολόγων, Ψυχολόγων και Κοινωνιολόγων το έτος 2000 οι οργανικές θέσεις ήταν 65 και τα κενά έφταναν το 81,5%. Αντίστοιχα κατά το έτος 2008 οι οργανικές θέσεις ήταν 76 και τα κενά έφταναν το 55,5% (ενώ για το ίδιο έτος στην κατηγορία ΔΕ Φύλαξης στις 3.454 οργανικές θέσεις τα κενά έφταναν το 32,3%).

- Κάποια κτίσματα στα οποία στεγάζονται οι φυλακές, όπως οι κλειστές φυλακές Χαλκίδας, Τρικάλων και Κέρκυρας, είναι πολύ παλιά και οι εγκαταστάσεις τους είναι ακατάλληλες για την φύλαξη κρατουμένων. Για το λόγο αυτό μετά το 2000 άρχισαν σταδιακά να αντικαθίστανται οι παλιές φυλακές με νέες, χωρίς όμως να λύνεται το πρόβλημα του υπερπληθυσμού. Επίσης παρατηρείται απουσία χώρων άθλησης, αιθουσών ψυχαγωγίας και εργαστηρίων. Τα παραπάνω σε συνδυασμό με την υπερπληρότητα των φυλακών, δημιουργούν σοβαρά προβλήματα όχι μόνο στις συνθήκες εργασίας των υπαλλήλων αλλά και στις συνθήκες κράτησης των κρατουμένων. Κατά συνέπεια η ομαλή λειτουργία των καταστημάτων κράτησης να είναι ιδιαιτέρως εύθραυστη.
- Η κράτηση μεγαλύτερου αριθμού κρατουμένων, πολλές φορές υπερδιπλάσιου, από τις προβλεπόμενες θέσεις του κάθε καταστήματος, σε συνδυασμό με την υποστελέχωση από προσωπικό, δημιουργεί εντάσεις ανάμεσα στους κρατούμενους, τους κρατούμενους με τους φύλακες, αλλά και τους υπαλλήλους με την διοίκηση.
- Ο συνεχώς αυξανόμενος αριθμός αλλοδαπών κρατουμένων δημιουργεί δυσκολίες επικοινωνίας μεταξύ προσωπικού και κρατουμένων, αλλά και μεταξύ των κρατουμένων. Μάλιστα, σημειώνονται βίαια επεισόδια και μικρής έκτασης συγκρούσεις μέσα στα καταστήματα κράτησης μεταξύ ομάδων με διαφορετικά εθνικά και φυλετικά χαρακτηριστικά. Ενδεικτικά, στις αρχές της δεκαετίας του 1990 οι αλλοδαποί κρατούμενοι δεν ξεπερνούσαν το 25%, ενώ τον Ιανουάριο του 2001 οι αλλοδαποί κρατούμενοι έφτασαν το 46% επί του συνόλου των κρατουμένων της χώρας και τον Ιανουάριο του 2008 οι αλλοδαποί κρατούμενοι

<sup>111</sup> Για παράδειγμα στη δικαστική φυλακή Κορυδαλλού το 2001, σύμφωνα με μαρτυρίες του προσωπικού, το βράδυ ήταν δυο υπάλληλοι για κάθε πτέρυγα, που είχε τρεις ορόφους με σαράντα κελιά στον κάθε όροφο, όπου κρατούνται 300 με 420 άτομα .

ήταν το 48,3% επί του συνόλου των κρατουμένων. Ειδικότερα, το 2001 στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού το 51,3% επί του συνόλου των κρατουμένων ήταν έλληνες, ενώ οι υπόλοιποι κρατούμενοι κατάγονταν από 72 χώρες. Το 2008 το ποσοστό των ελλήνων κρατουμένων στον Κορυδαλλό μειώθηκε στο 38,5%, ενώ οι υπόλοιποι κρατούμενοι κατάγονταν από 69 χώρες<sup>112</sup>.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>**

### **Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στην Ελλάδα**

#### **3.1. Κατηγορίες προσωπικού των καταστημάτων κράτησης**

Με βάση τον Σωφρονιστικό Κώδικα του 1999 (ν.2776/1999) το προσωπικό των καταστημάτων κράτησης διακρίνεται σε διοικητικό, φυλακτικό, υγειονομικό, κοινωνικών υπηρεσιών, τεχνικό και άλλων κατηγοριών (ιερείς, ειδικοί επιστήμονες, ψυχολόγοι, εκπαιδευτικοί, γυμναστές κ.α.) (πίνακας 1). Το φυλακτικό προσωπικό χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες: αρχιφύλακες, υπαρχιφύλακες και φύλακες. Οι προϋποθέσεις που καθορίζονται από το νόμο (ν.3727/2008) για την ανάθεση καθηκόντων υπαρχιφύλακα και αρχιφύλακα, είναι ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας, η άσκηση καθηκόντων στην προηγούμενη κατηγορία, η δραστηριότητα στην υπηρεσία και η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών. Το κριτήριο της επιτυχούς παρακολούθησης ειδικών σεμιναρίων που είχε τεθεί σε ισχύ με το νόμο 1851/1989 και έδινε ελπίδες για βελτίωση του επιπέδου, καταργήθηκε ενώ οι επαναλαμβανόμενες αναρρωτι-

---

<sup>112</sup> Κουλούρης 2009, σελ.59.

κές άδειες και η ύπαρξη πειθαρχικών ποινών συνεκτιμώνται από το υπηρεσιακό συμβούλιο κατά την αξιολόγηση για προβιβασμό των υπαλλήλων.

Αξίζει επίσης να σημειώσουμε πως στο φυλακτικό προσωπικό δεν μπορούν να ανατεθούν καθήκοντα άλλου κλάδου πριν συμπληρωθούν τουλάχιστον δεκαπέντε έτη πραγματικής υπηρεσίας φύλαξης. Ο αριθμός των σωφρονιστικών υπαλλήλων συνεχώς αυξάνεται, συγκεκριμένα από το 2000 μέχρι το 2008 οι οργανικές θέσεις στο ΔΕ φύλαξης αυξήθηκαν κατά 29%, χωρίς όμως να καλύπτονται τα κενά που υπάρχουν. Ως εκ τούτου οι κενές θέσεις μεταξύ των ετών 2000-2008 αυξήθηκαν κατά 15,5%. Ενδεικτικά, το 1990 το προσωπικό των φυλακών ανερχόταν σε 1.176 άτομα (αριθμός κρατουμένων 4.582), το 1998 σε 2.116 (αριθμός κρατουμένων 6.150) και το 2008 σε 2.936 (αριθμός κρατουμένων 12.300). Βέβαια αν και το προσωπικό φύλαξης είναι μικρότερο, εντούτοις αντιπροσωπεύει περίπου το 80% του συνολικού προσωπικού των καταστημάτων κράτησης. Το έτος 2000 οι υπηρετούντες στην κατηγορία Δ.Ε. Φύλαξης δεν ξεπερνούσαν τους 1.711, ενώ το 2008 οι υπηρετούντες έφτασαν τους 2.337 και το 2009 τους 2.430 όταν οι κρατούμενοι σε ολόκληρη την χώρα το 2009 είχαν φτάσει τους 12.500<sup>113</sup>. Βέβαια τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει προσπάθειες για πρόσληψη στις φυλακές ειδικοτήτων που έχουν ως βασική αποστολή την στήριξη των κρατουμένων και την κοινωνική επανένταξή τους, αλλά δυστυχώς ο αριθμός του επιστημονικού προσωπικού παραμένει εξαιρετικά μικρός, επιβεβαιώνοντας την εγκατάλειψη του αναμορφωτικού προτύπου.

Επίσης η διαδικασία της πρόσληψης έχει άμεση και σημαντική επίδραση στο μελλοντικό *turnover*<sup>114</sup> των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Οι περισσότεροι επιλέγουν το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου με κίνητρο τη μονιμότητα και τον σταθερό μισθό<sup>115</sup>. Έρευνες σε πολλές χώρες έχουν δείξει ότι τα στελέχη που έχουν ως βασικό παράγοντα παρακίνησης τις αμοιβές και την μονιμότητα στην εργασία, βρίσκονται στην κορυφή της πυραμίδας του *turnover*, δηλαδή συχνά επιθυμούν να αλλάξουν εργασία. Λίγοι σωφρονιστικοί υπάλληλοι επιλέγουν το επάγγελμα από ενδιαφέρον για το αντικείμενο της εργασίας, ή με την προσδοκία ότι θα κάνουν καριέρα σε αυτόν τον τομέα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που απορρέουν από την λειτουργία των καταστημάτων κράτησης. Επιπλέον, συχνά έχουν μια λανθασμένη εικόνα για την εργασία του σωφρονιστικού υπαλλήλου και δεν γνωρίζουν τις πραγματικές συνθήκες εργασίας μέσα σε ένα κατάστημα κράτησης.

<sup>113</sup> Στοιχεία από την ΟΣΥΕ, από το Υπουργείο Δικαιοσύνης και από άρθρο του Γ. Κόντου στον *ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΤΥΠΟ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ*, 1/3/2009.

<sup>114</sup> Στη βιβλιογραφία της Διοίκησης των Επιχειρήσεων ο όρος *turnover* ορίζεται ως ο δείκτης αλλαγής ή ανανέωσης του προσωπικού.

<sup>115</sup> Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την επιλογή και την αξιολόγηση του προσωπικού στις επιχειρήσεις στα βιβλία και άρθρα του John Sullivan. Ενδεικτικά βλ. Sullivan J., *Rethinking Strategic H.R.*, CCH A Wolters Kluwer Business.

### 3.2. Καθήκοντα προσωπικού των καταστημάτων κράτησης

Τα καθήκοντα του σωφρονιστικών υπαλλήλων που υπηρετούν στην κατηγορία ΔΕ φύλαξης με βάση το δέκατο τέταρτο κεφάλαιο του ν.2776/1999, το οποίο διατηρήθηκε από το ν.1851/1989, είναι τα παρακάτω:

- α) είναι υπεύθυνοι για την τήρηση της τάξης και ασφάλειας του καταστήματος,
- β) συμβάλλουν στην ομαλή διαβίωση των κρατούμενων και συντείνουν, με την εν γένει συμπεριφορά τους, στην κοινωνική επανένταξή τους,
- γ) ενεργούν σωματική έρευνα στους κρατούμενους, κατά το νόμο και τους κανονισμούς,
- δ) ερευνούν τους θαλάμους και τους υπόλοιπους χώρους, σύμφωνα με τον κανονισμό,
- ε) κρατούν τα κλειδιά που τους έχουν παραδοθεί και τα επιστρέφουν μετά το τέλος της υπηρεσίας τους,
- στ) είναι υποχρεωμένοι να μην απομακρύνονται από την θέση τους πριν από τον καθορισμένο χρόνο αλλαγής,
- ζ) αναφέρουν μετά το τέλος της υπηρεσίας τους στον αρχιφύλακα και υποβάλλουν έγγραφη αναφορά για τα τυχόν έκτακτα συμβάντα.

Όπως προαναφέρθηκε, το 2003 δημοσιεύτηκε στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως ο νέος εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας<sup>116</sup> των γενικών καταστημάτων κράτησης από το υπουργείο Δικαιοσύνης (Παράρτημα 3). Με βάση το άρθρο 26 του κανονισμού το φυλακτικό προσωπικό:

- α) Οφείλει να συνεργάζεται και να συντονίζει τις ενέργειες του για την εύρυθμη λειτουργία των φυλακών και την ακώλυτη άσκηση των δικαιωμάτων των κρατούμενων.
- β) Υποχρεούται σε ομοιόμορφη ένδυση, απαγορεύεται να χρησιμοποιεί κινητό τηλέφωνο εν ώρα υπηρεσίας<sup>117</sup> και να εισάγει ή να εξάγει αντικείμενα από την φυλακή.
- γ) Είναι υποχρεωμένο να μην εγκαταλείπει τη θέση του χωρίς αντικατάσταση.
- δ) Απαγορεύεται να συναλλάσσεται και να αναπτύσσει ιδιαίτερες σχέσεις με κρατούμενους, συγγενείς και φίλους, συνηγόρους και προμηθευτές του καταστήματος κράτησης.

Όπως παρατηρούμε από τον Πίνακα 1 οι υπηρετούντες υπάλληλοι καλύπτουν το 61,6% των οργανικών θέσεων το έτος 2000 και το 64,5% το 2008. Ειδικότερα, το φυλακτικό προσω-

<sup>116</sup> Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλου 463, τεύχος 2, αρ. υπουργικής απόφασης 58819/7.4.2003, *Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Καταστημάτων Κράτησης Τύπου Α' και Β'.*

<sup>117</sup> Το Μάιο του 2009 δημοσιεύματα στον τύπο άσκησαν κριτική στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, υποστηρίζοντας ότι αρνήθηκαν την εγκατάσταση μηχανημάτων φραγής κινητών τηλεφώνων στις φυλακές, διότι δεν θα επέτρεπε- εκτός από τους κρατούμενους- την επικοινωνία και στους ίδιους. Ο Ο.Σ.Υ.Ε. με ανακοίνωσή του (6-7-2009) διέψευσε τα δημοσιεύματα και υποστήριξε ότι πρώτοι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είχαν ζητήσει με υπομνήματα προς τις πολιτικές ηγεσίες την εγκατάσταση τέτοιων μηχανημάτων στις φυλακές. Το αξιοσημείωτο είναι ότι 9 χρόνια, στις 6/11/2000, ο πρόεδρος της Ο.Σ.Υ.Ε. είχε δηλώσει ότι με χρήματα της ομοσπονδίας αγοράστηκε μηχανήμα για να μπλοκάρει το σήμα των κινητών, στο άρθρο της Α. Αθανασίου στην εφημερίδα *Τα Νέα*.

πικό εκπροσωπεί το 77 % το 2000 και το 77,6% το 2008, τόσο των οργανικών θέσεων όσο και το 79,87% και το 81,45% των υπηρετούντων υπαλλήλων τα αντίστοιχα έτη. Τη δεύτερη μεγαλύτερη ομάδα σωφρονιστικών υπαλλήλων αποτελούν οι διοικητικοί υπάλληλοι, δευτεροβάθμιας και τεχνολογικής εκπαίδευσης, οι οποίοι καλύπτουν το 9,52% και το 7,05% επί του συνόλου των υπηρετούντων υπαλλήλων, για το έτος 2000 και 2008 αντίστοιχα. Στη συνέχεια η ομάδα των κοινωνικών λειτουργών και νοσηλευτών (κατηγορία ΤΕ) καταλαμβάνουν το 3,31% και το 4% για τα αντίστοιχα έτη. Ακολουθούν οι υπάλληλοι που ανήκουν στην κατηγορία ΠΕ σωφρονιστικών ενηλίκων με ποσοστό 1,96% το 2000, το οποίο αυξήθηκε σημαντικά το έτος 2008 φθάνοντας το 3,94% επί του συνόλου των υπηρετούντων υπαλλήλων. Στην κατηγορία αυτή το μεγαλύτερο ποσοστό υπηρετούν ως διευθυντές στα καταστήματα κράτησης. Επομένως, ο μεγαλύτερος αριθμός προσωπικού ανήκει στη φύλαξη και στη διοίκηση αφού καλύπτει περίπου το **85%** επί του συνόλου των υπηρετούντων σωφρονιστικών υπαλλήλων, ενώ αντιθέτως ελάχιστο είναι το προσωπικό κοινωνικών επιστημών, δηλαδή εγκληματολόγοι, ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι, οι οποίοι δεν ξεπερνούν το **1%**. Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν τον προσανατολισμό των καταστημάτων κράτησης καθώς και τις προτεραιότητες της σωφρονιστικής πολιτικής.

**Πίνακας 1: Οργανικές θέσεις και θέσεις των υπηρετούντων σωφρονιστικών υπαλλήλων κατά κατηγορία**

| A/A | ΚΛΑΔΟΣ                       | ΚΛΑΔΟΣ                       | Οργανικές θέσεις 2000 | ΥΠΗΡΕΤΟΥΝΤΕΣ σε απόλυτους αριθμούς & αναλογία % επί του συνόλου των υπηρετούντων υπαλλήλων το 2000 | Οργανικές θέσεις 2008 | ΥΠΗΡΕΤΟΥΝΤΕΣ σε απόλυτους αριθμούς & αναλογία % επί του συνόλου των υπηρετούντων υπαλλήλων το 2008 |
|-----|------------------------------|------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | ΠΕ/Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση | Σωφρονιστικών Ενηλίκων       | 100                   | 42 (1,96%)                                                                                         | 147                   | 93 ( 3,24%)                                                                                        |
| 2   | ΠΕ                           | Γεωπονίας                    | 9                     | 7 (0,32%)                                                                                          | 9                     | 6 (0,2%)                                                                                           |
| 3   | ΠΕ                           | Ιερέων                       | 2                     | -                                                                                                  | 2                     | 1 (0,03%)                                                                                          |
| 4   | ΠΕ                           | Φαρμακοποιών                 | 3                     | 2 (0,09%)                                                                                          | 3                     | 2 (0,06%)                                                                                          |
| 5   | ΠΕ                           | Ιατρών Ειδικοτήτων           | 70                    | 14 (0,65%)                                                                                         | 75                    | 15 (0,52%)                                                                                         |
| 6   | ΠΕ                           | Οδοντιάτρων                  | 11                    | 4 (0,18%)                                                                                          | 17                    | 4 (0,13%)                                                                                          |
| 7   | ΠΕ                           | Εγκληματολόγων               | 10                    | 1 (0,04%)                                                                                          | 16                    | 1 (0,03%)                                                                                          |
| 8   | ΠΕ                           | Ψυχολόγων                    | 45                    | 4 (0,18%)                                                                                          | 50                    | 27 (0,94%)                                                                                         |
| 9   | ΠΕ                           | Κοινωνιολόγων                | 10                    | 7 (0,32%)                                                                                          | 10                    | 6 (0,2%)                                                                                           |
| 10  | ΤΕ/Τεχνολογική Εκπαίδευση    | Διοικητικός- Λογιστικός      | 29                    | 15 (0,7%)                                                                                          | 50                    | 30 (1,04%)                                                                                         |
| 11  | ΤΕ                           | Νοσηλευτές- Κοιν. Λειτουργοί | 157                   | 71 (3,31%)                                                                                         | 222                   | 115 (4%)                                                                                           |
| 12  | ΤΕ                           | Τεχνολ.-Γεωπονίας            | 6                     | 3 (0,14%)                                                                                          | 5                     | 5 (0,17%)                                                                                          |

|    |                             |                             |              |                      |              |                      |
|----|-----------------------------|-----------------------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|
| 13 | TE                          | Τεχνολογικών Εφαρμογών      | 22           | 9 (0,42%)            | -            | -                    |
| 14 | TE                          | Ηλεκτρονικών                | 1            | 1 (0,04%)            | 3            | 1 (0,03%)            |
| 15 | ΔΕ/Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση | Τεχνολόγων- Γραφικών Τεχνών | 1            | 1 (0,04%)            | 3 (TE)       | 1 (0,03%)            |
| 16 | ΔΕ                          | Τεχνολόγων- Δομικών Έργων   | 1            | 1 (0,04%)            | 1(TE)        | 1 (0,03%)            |
| 17 | ΔΕ                          | Ηλεκτρονικών                | 1            | 1 (0,04%)            | 1            | 1 (0,03%)            |
| 18 | ΔΕ                          | Τυπογραφίας                 | 2            | 1 (0,04%)            | 2            |                      |
| 19 | ΔΕ                          | Διοικητικός- Λογιστικός     | 212          | 189 (8,82%)          | 268          | 172 (5,99%)          |
| 20 | ΔΕ                          | <b>Φύλαξης</b>              | <b>2680</b>  | <b>1711 (79,87%)</b> | <b>3454</b>  | <b>2337 (81,45%)</b> |
| 21 | ΔΕ                          | Βοηθών Νοσοκόμων            | 35           | 20 (0,93%)           | 35           | 16 (0,55%)           |
| 22 | ΔΕ                          | Γεωργικός- Κτηνοτροφικός    | 21           | 8 (0,37%)            | 22           | 7 (0,24%)            |
| 23 | ΔΕ                          | Τεχνικός                    | 38           | 23 (1,07%)           | 45           | 22 (0,76%)           |
| 24 | ΥΕ                          | Βοηθητικού Προσωπικού       | 11           | 7 (0,32%)            | 8            | 6 (0,2%)             |
|    |                             | <b>ΣΥΝΟΛΟ ΘΕΣΕΩΝ</b>        | <b>3.477</b> | <b>2.142 (100 %)</b> | <b>4.448</b> | <b>2.869 (100%)</b>  |

Πηγή: Υπουργείο Δικαιοσύνης, Δ/ση Προσωπικού (2000, 2008).

### 3.3. Εκπαίδευση, επιμόρφωση και αξιολόγηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων

Η σημασία της εκπαίδευσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων έχει ήδη αναγνωριστεί από το 1923, όταν προβλέφθηκε με τον νέο κώδικα η υποχρεωτική εκπαίδευσή τους στη «Σχολή των φυλάκων των οργανωμένων φυλακών». Η προσπάθεια ενισχύθηκε το 1935 με την «οργάνωση του σωφρονιστικού προσωπικού και διαχείρισης φυλακών». Όμως μέχρι σήμερα η σχολή ελάχιστες φορές λειτούργησε κανονικά σε διάρκεια. Με την απόφαση 22195/1999 του Υπουργείου Δικαιοσύνης για την οργάνωση και υλοποίηση ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων εισαγωγικής εκπαίδευσης και ενημέρωσης των υπαλλήλων του κλάδου ΔΕ Φύλαξης των καταστημάτων κράτησης, ορίστηκε η δίμηνη παρακολούθηση στη Σχολή (250 διδακτικές ώρες) και η τετράμηνη εργασία ως προϋπόθεση για την μονιμοποίηση του υπαλλήλου. Επίσης, ο νομοθέτης θέτει την παρακολούθηση των μαθημάτων και τις επιτυχείς εξετάσεις ως πρώτο φιλτράρισμα για την επόμενη φάση<sup>118</sup>, χωρίς ωστόσο να αναφέρει ρητά εάν προηγείται ή όχι η εκπαίδευση της ανάληψης καθηκόντων. Στην πραγματικότητα, καθώς τα τελευταία χρόνια τουλάχιστον δεν λειτουργούσε η Σχολή αλλά η παρακολούθησή παρέμενε όρος για την μονι-

<sup>118</sup> Λαμπροπούλου Ε., Παρατηρήσεις σχετικά με την Απόφαση για Οργάνωση και Υλοποίηση ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων εισαγωγικής εκπαίδευσης και ενημέρωσης των υπαλλήλων του κλάδου ΔΕ Φύλαξης των Καταστημάτων Κράτησης (ΦΕΚ 125,Β' 18-2-1999) και της απόφασης 22195/1999 του Υπουργείου Δικαιοσύνης για ορισμό διδακτικού προσωπικού στη Σχολή Προσωπικού Φύλαξης, ΚΕΣΦ στις 4-10-1999.

μποιήσή τους, ένας μεγάλος αριθμός υπαλλήλων μονιμοποιήθηκαν με την επαναλειτουργία της σχολής το 2000 ακόμα και μετά από πέντε χρόνια εργασίας στα καταστήματα κράτησης. Ενδεικτικό της υπολειτουργίας είναι και το γεγονός ότι μέχρι σήμερα κανείς υπάλληλος δεν έχει αποτύχει στις εξετάσεις της σχολής και όλοι μονιμοποιούνται. Οι όροι λειτουργίας της σχολής εγείρουν προφανώς θέμα ουσιαστικής εκπαίδευσης και αξιολόγησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Άλλωστε σύμφωνα με πολλές έρευνες στο εξωτερικό για να επιτευχθεί υψηλός επαγγελματισμός απαιτείται σωστή και μακροχρόνια εκπαίδευση του προσωπικού<sup>119</sup>.

Επιπρόσθετα, το προσωπικό των καταστημάτων κράτησης είναι υποχρεωμένο να παρακολουθεί επιμορφωτικά προγράμματα, τα οποία οργανώνονται ανά διετία από το Υπουργείο Δικαιοσύνης. Η παρακολούθηση των επιμορφωτικών σεμιναρίων αποτελούσε προϋπόθεση για την ανάθεση καθηκόντων προϊσταμένων (νόμος 1851/1989) καταργήθηκε όμως με το Νόμο 3727/2008.

Τα μαθήματα που διδάσκονται στην Σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση 22195/1999 (ΦΕΚ Β' 125/18.02.1999) είναι: σωφρονιστικός κώδικας, ποινικό και ποινική δικονομία, στοιχεία διοικητικού δικαίου, στοιχεία ψυχολογίας, στοιχεία υγιεινής, λειτουργία των καταστημάτων κράτησης, περί ναρκωτικών ουσιών, αυτοάμυνα, αυτοπροστασία και πληροφορίες- έρευνες- ομηρίες<sup>120</sup>. Η διδασκαλία των προαναφερθέντων μαθημάτων είναι θεωρητική, ενώ των μαθημάτων αυτοάμυνας, αυτοπροστασίας και πληροφοριών- ερευνών- ομηριών, είναι κυρίως πρακτική, αφού η πρακτική καλύπτει τα 2/3 των ωρών διδασκαλίας των μαθημάτων αυτών. Μάλιστα, τονίζεται ότι η διδασκαλία σε αυτά τα μαθήματα πρέπει να είναι «εντατική» και «επίμονη», και μετά την ολοκλήρωση του εκπαιδευτικού προγράμματος είναι υποχρεωτική η συντηρητική εκπαίδευση σε τακτά χρονικά διαστήματα, από υπαλλήλους του κλάδου ΔΕ Φύλαξης, οι οποίοι θα έχουν παρακολουθήσει με επιτυχία το πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών του υπουργείου Δικαιοσύνης. Το διδακτικό προσωπικό μπορεί να είναι στελέχη των υπουργείων Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, δικαστικοί και εισαγγελικοί λειτουργοί, προϊστάμενοι διευθύνσεων του υπουργείου Δικαιοσύνης, προϊστάμενοι του τμήματος φύλαξης (αρχιφύλακες), κοινωνικοί λειτουργοί φυλακών, ιατροί φυλακών, αστυνομικοί και άλλα πρόσωπα που έχουν ειδικές γνώσεις σε σχέση με τα διδασκόμενα μαθήματα.

---

<sup>119</sup>Βλ. Williamson 1990, σελ. 73.

<sup>120</sup> Το μάθημα αυτό περιλαμβάνει τις ενότητες: διάκριση πληροφοριών, αναζήτηση, εκμετάλλευση πληροφοριών, δίκτυα πληροφοριών, παρακολούθηση, αντιμετώπιση αυτοσχέδιων εκρηκτικών μηχανισμών, έρευνες: σωματικές- χώρων- ναρκωτικών, αντιμετώπιση ομηριών και διαχείριση κρίσεων.

Το πρόγραμμα διδασκαλίας κάθε εκπαιδευτικής σειράς καθορίζεται από το τμήμα εκπαίδευσης της Διεύθυνσης οργάνωσης και πληροφορικής του υπουργείου Δικαιοσύνης<sup>121</sup>.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### Τα χαρακτηριστικά των σωφρονιστικών υπαλλήλων στο διεθνή χώρο

#### 4.1. Ο ρόλος και η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία

Η αποτελεσματικότητα της κάθε οργάνωσης εξαρτάται σημαντικά, εκτός των άλλων, από το συνδυασμό των ρόλων που αναλαμβάνουν και αναπτύσσουν τα μέλη της στο πλαίσιο της λειτουργίας της. Ο ρόλος ορίζεται ως το σύνολο των κανονικών συμπεριφορών που απαιτούνται από ένα άτομο, όταν αυτό κατέχει την αντίστοιχη κοινωνική θέση. Ο ρόλος χαρακτηρίζεται από τον επιτακτικό του χαρακτήρα και από τη σχέση του με ένα σύστημα κοινωνικών τοποθετήσεων<sup>122</sup>. Κάθε άτομο που ασκεί κάποιο ρόλο μέσα σε μία οργάνωση περιμένει και από όλα τα άλλα μέλη της να συμπεριφέρονται σύμφωνα με ορισμένους κανόνες. Σύμφωνα με την θεωρία της συμβολικής αλληλεπίδρασης ο *αναμενόμενος ρόλος* κάθε ατόμου διαμορφώνεται στο πλαίσιο της διαντίδρασης με το κοινωνικό του περιβάλλον<sup>123</sup>. Με βάση αυτή την θεωρία μπορούμε για παράδειγμα να κατανοήσουμε καλύτερα τη συμπεριφορά των υπαλλήλων

---

<sup>121</sup> Ο υπουργός Δικαιοσύνης στην ομιλία του στο 34<sup>ο</sup> συνέδριο της Ομοσπονδίας Σωφρονιστικών Υπαλλήλων Ελλάδας, στις 18/05/2009, ανακοίνωσε ότι θα ληφθούν μέτρα για την εκπαίδευση του προσωπικού με σκοπό την αναβάθμιση του υφιστάμενου τρόπου λειτουργίας της εισαγωγικής εκπαίδευσης και την σύσταση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης.

<sup>122</sup> Βλ. Maisonneuve 2001, σελ. 145-154.

<sup>123</sup> Βλ. Mead 1934.

απέναντι στους κρατούμενους. Σκεπτόμενοι ότι οι κρατούμενοι είναι δυνητικά επικίνδυνοι και χειριστικοί, το φυλακτικό προσωπικό διστάζει να έρθει πιο κοντά τους και να ξεφύγει από τα τυπικά του καθήκοντα. Επίσης, οι υπάλληλοι υιοθετούν μια σκληρή στάση που συνδέεται με τον ρόλο που πιστεύουν ότι η κοινωνία περιμένει από αυτούς να εκπληρώσουν. Εντούτοις, η συμπεριφορά του ατόμου μέσα στην ομάδα καθορίζεται και από ένα αριθμό παραγόντων, όπως η περιγραφή της εργασίας, η θέση στην διοικητική ιεραρχία, οι αντιλήψεις και οι προσδοκίες του ατόμου ή άλλες ανάγκες και σκοποί του οργανισμού. Σε αυτό το σημείο θα ήταν σκόπιμο να διευκρινίσουμε συνοπτικά την έννοια της στάσης. Με τον όρο «στάση» εννοείται μια ισχυρή προδιάθεση για σταθερή συμπεριφορά απέναντι σε συγκεκριμένες καταστάσεις<sup>124</sup>. Η στάση κάθε ατόμου περιλαμβάνει το γνωστικό και το συναισθηματικό στοιχείο και εκφράζεται με την συμπεριφορά που διαμορφώνει το άτομο<sup>125</sup>.

Σύμφωνα με την αυτοποιητική οργανωσιακή θεώρηση κάθε άτομο (*ψυχικό σύστημα*) πριν εισέλθει μέσα σε μια οργάνωση (*κοινωνικό σύστημα*), έχει μια εικόνα, μια παράσταση, μια ιδέα για τις επιδιώξεις και τις πράξεις μέσα σε αυτήν. Αυτές τις έχει αποκτήσει μέσω της κοινωνικοποίησης του σε άλλες οργανώσεις. Η συμπεριφορά του προσωπικού μιας οργάνωσης επηρεάζει και επηρεάζεται από την οργάνωση. Τα ψυχικά συστήματα έχουν ως αναγκαίο περιβάλλον τα κοινωνικά συστήματα και αντιστρόφως, η ύπαρξη κοινωνικών συστημάτων στερείται νοήματος χωρίς την παρουσία ατόμων, δηλαδή ψυχικών συστημάτων. Τα άτομα και οι οργανώσεις αναπτύσσονται και αναπαράγονται μέσα από μια διαδικασία *συν-εξέλιξης* (*co-evolution*) διατηρώντας ωστόσο την δική τους αυτονομία. Ένα αυτοποιητικό σύστημα δεν έχει ανάγκη να βρίσκεται σε συνεχή επαφή με το περιβάλλον και να επιδιώκει να προσαρμόζεται στις υποδείξεις του. Έχει ήδη εσωτερικεύσει εκείνες τις όψεις του περιβάλλοντος που το αφορούν και έχει δημιουργήσει ένα *εσωτερικό περιβάλλον* με το οποίο συνδιαλέγεται<sup>126</sup>.

Οι δημόσιες υπηρεσίες χαρακτηρίζονται από λιγότερη επαγγελματική αυτονομία και χαμηλότερα επίπεδα αυτορύθμισης (*self regulation*)<sup>127</sup>. Με άλλα λόγια, το προσωπικό δεν ελέγχει τις συνθήκες εργασίας, τους κανόνες και δεν συμμετέχει στη λήψη των αποφάσεων. Επιπλέον, στους δημόσιους οργανισμούς παρατηρείται συχνά ρουτίνα, τακτικός έλεγχος από τους ανωτέρους και γραφειοκρατία. Η γραφειοκρατική οργάνωση, σύμφωνα με τον Weber, ενισχύει την τυποποίηση και τις απρόσωπες σχέσεις. Οι σχέσεις των μελών της οργάνωσης δεν στηρίζονται στα συναισθήματα αλλά στη λογική και τον ορθολογισμό. Η οργάνωση χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό καταμερισμού της εργασίας και στοχεύει στο συστηματικό έλεγχο

<sup>124</sup> Βλ. Schubert 1964, σελ.333

<sup>125</sup> Βλ. Maisonneuve 2001, σελ. 196-201.

<sup>126</sup> Βλ. Τσιβάκου 1995, σελ. 368 – 370.

<sup>127</sup> Βλ. Kearney κ.ά. 1988, σελ. 576.

των εργαζομένων από τη διεύθυνση. Κάθε μορφή ελέγχου προϋποθέτει την πειθαρχία με αυστηρούς κανόνες και την εφαρμογή ιεραρχικού συστήματος οργάνωσης. Όπως επισημαίνει ο Robert Merton σε κάποιες οργανώσεις παρατηρείται ότι γραφειοκρατικοί κανόνες από «μέσα» μετατρέπονται σε «στόχους» με αποτέλεσμα η οργάνωση να προσανατολίζει τη δράση της όχι στους επίσημα διατυπωμένους σκοπούς αλλά στους γραφειοκρατικούς στόχους<sup>128</sup>. Από την άλλη ο Peter Blau υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι προσπαθώντας να αποφύγουν την πίεση της εργασίας και να αποφύγουν τις ευθύνες, δημιουργούν τους δικούς τους άτυπους κανόνες με σκοπό την εξυπηρέτηση των συμφερόντων τους<sup>129</sup>. Η μέγιστη αυτονομία μπορεί να επιτευχθεί μόνο με υψηλό επαγγελματισμό των υπαλλήλων<sup>130</sup>. Βέβαια οι οργανώσεις με γραφειοκρατική δομή είναι σε κατάσταση αναπροσαρμογής στις εκάστοτε συνθήκες έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η επιβίωση ή να μην τίθεται σε κίνδυνο η λειτουργία της οργάνωσης.

Όπως επισημάνθηκε στο 2<sup>ο</sup> κεφάλαιο της παρούσας διατριβής, η αναδρομή στην ιστορία των σωφρονιστικών καταστημάτων καταδεικνύει ότι οι αλλαγές στο σωφρονιστικό σύστημα και η μετάβαση από την τιμωρία στο σωφρονισμό και την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων επιφέρουν μεταβολές στο ρόλο και τη θέση των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Ο προσδιορισμός του επαγγέλματός τους διαφαίνεται και στην ονομασία που χρησιμοποιείται κάθε φορά. Στην Ελλάδα από το *δεσμοφύλακας* μεταβήκαμε στο *φύλακας* και στη συνέχεια υιοθετήθηκε το προοδευτικότερο *σωφρονιστικός υπάλληλος*<sup>131</sup>. Αντίστοιχα, στο εξωτερικό το *guard* αντικαταστάθηκε από το *prison officer*, ενώ αργότερα καθιερώθηκε το *correctional staff*, ως απόρροια του εκάστοτε προσανατολισμού της σωφρονιστικής πολιτικής.

Αν και ο κύριος ρόλος των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι η συμμετοχή τους στον σωφρονισμό και την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων, το βασικό τους καθήκον είναι η διαφύλαξη της τάξης, η επιτήρηση, αλλά και η αποτροπή αποδράσεων. Συχνά αναλαμβάνουν και άλλα καθήκοντα, πέρα από αυτά που καθορίζει τυπικά ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας του καταστήματος κράτησης, όπως να βοηθούν τους κρατούμενους σε δύσκολες προσωπικές στιγμές ή να μην αναφέρουν στη διοίκηση παραπτώματα γιατί θεωρούν ότι μπορούν να τα χειρισθούν οι ίδιοι καλύτερα. Ο σωφρονιστικός υπάλληλος θα πρέπει να διαλέξει ποιο ρόλο θα ακολουθήσει: τον τιμωρητικό ή τον κοινωνικό; Οι διαφορετικοί και συχνά αντικρουόμενοι

---

<sup>128</sup> Βλ. Κοσκινά 1995, σελ. 122-124.

<sup>129</sup> Βλ. Blau 1962.

<sup>130</sup> Βλ. Williamson 1990, σελ.78.

<sup>131</sup> Επίσης σε περιόδους δικτατορικών καθεστώτων αναφερόταν και ο στιγματιστικός όρος *ανθρωποφύλακες*, κυρίως για προσωπικό φυλακών με πολιτικούς κρατούμενους.

αυτοί ρόλοι είναι αποτέλεσμα της πολυπλοκότητας και της αμφισημίας που χαρακτηρίζει τους στόχους των ίδιων των σωφρονιστικών καταστημάτων<sup>132</sup>.

Όσοι πιστεύουν στην αυστηρή τήρηση των κανόνων και τη τιμωρία των κρατουμένων δεν αναπτύσσουν σχέσεις με τους συναδέλφους τους και του κρατούμενους. Αντιθέτως, όσοι πιστεύουν στην αποκατάσταση και κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων αποκτούν στενότερους δεσμούς μεταξύ τους και με τους κρατούμενους<sup>133</sup>. Σύμφωνα με τον Goffman, η υποχρέωση του προσωπικού να τηρεί ορισμένα ανθρωπιστικά πρότυπα στη μεταχείριση των τροφίμων δημιουργεί πρόβλημα, καθώς οδηγεί σε μια διαρκή σύγκρουση ανάμεσα στην ανθρωπιστική μεταχείριση από τη μια και την αποτελεσματικότητα του ιδρύματος από την άλλη<sup>134</sup>.

Μια από τις πρώτες έρευνες και σε μεγάλο αριθμό υπαλλήλων έγινε από τον James Jacobs το 1975 σε 929 φύλακες στη σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων στο Illinois και είχε τα εξής ενδιαφέροντα αποτελέσματα<sup>135</sup>.

- Το 41% του δείγματος επέλεξαν την δουλειά του σωφρονιστικού υπαλλήλου γιατί ήταν άνεργοι.
- Για το 59% του δείγματος τα βασικά πλεονεκτήματα του να είσαι σωφρονιστικός υπάλληλος ήταν η *ασφάλεια- μονιμότητα* και το *ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας* και για το 39% *ο μισθός*.
- Τα βασικά μειονεκτήματα του να είσαι σωφρονιστικός υπάλληλος ήταν για το 49% των ερωτηθέντων *ο κίνδυνος*, για το 32% *οι ανώτεροι υπάλληλοι*, για το 27% *το ωράριο* και για το 20% του δείγματος *οι κρατούμενοι*.

Σύμφωνα με άλλες διεθνείς έρευνες, ο χαρακτήρας (δηλαδή αν είναι ανοικτό, κλειστό, υψηλής ασφάλειας κλπ.) και οι στόχοι των σωφρονιστικών καταστημάτων δημιουργούν προβλήματα στο προσωπικό, εκτός από τις ιδιαιτερότητες που έχει κάθε άτομο<sup>136</sup>. Ένα κοινό χαρακτηριστικό των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι το στρες και η χαμηλή αυτοεκτίμηση, που οδηγούν σε συχνές απουσίες από την εργασία, σε επαγγελματική εξουθένωση (*burnout*) και σε παραίτηση από την εργασία (*turnover*)<sup>137</sup>. Βέβαια, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των χωρών, τόσο ως προς τα χαρακτηριστικά των υπαλλήλων όσο και ως προς την ένταση των διαφόρων συμπτωμάτων. Για παράδειγμα υπάρχουν μεγάλες διαφορές ανάμεσα στα σωφρονιστικά καταστήματα των Η.Π.Α. και της Ευρώπης. Στην Αμερική η ύπαρξη και μόνο καταστημάτων κρά-

<sup>132</sup> Βλ. Fox 1982, σελ. 29.

<sup>133</sup> Βλ. Fox ό.π., σελ. 30.

<sup>134</sup> Βλ. Goffman (1961) 1994, σελ. 88.

<sup>135</sup> Για περισσότερες πληροφορίες στο: Jacobs 1978.

<sup>136</sup> Ενδεικτικά βλέπε: Hepburn κ.ά. 1980, σελ. 445-459.

<sup>137</sup> Στη βιβλιογραφία της Διοίκησης των επιχειρήσεων ο όρος *turnover* αναφέρεται στα ελληνικά ως ο δείκτης αλλαγής ή ανανέωσης του προσωπικού σε έναν οργανισμό, ενώ ο όρος *burnout* ως επαγγελματική εξουθένωση.

τησης με μέσο αριθμό κρατουμένων 1.500-2.000 άτομα διαφοροποιεί σε μεγάλο βαθμό τις συνθήκες εργασίας των υπαλλήλων, συγκριτικά με την Ολλανδία και τη Σουηδία όπου ο μέσος όρος κρατουμένων είναι 200-250 άτομα. Αναμενόμενα είναι επομένως τα αποτελέσματα ερευνών που εμφανίζουν πολύ υψηλά ποσοστά: α) απουσιών από την εργασία, β) *turnover*, γ) *burn-out* και δ) συμπτωμάτων στρες στις Η.Π.Α.<sup>138</sup>. Στις περισσότερες περιπτώσεις, ένας παράγοντας που συμβάλλει καθοριστικά στη μείωση του στρες και την άνοδο της αυτοεκτίμησης του προσωπικού είναι η συμμετοχική διοίκηση. Οι υπάλληλοι οι οποίοι δεν θεωρούν ότι το επαγγελματικό περιβάλλον τους ευνοεί και ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων έχουν πολύ περισσότερο στρες και αρνητική γνώμη για τη δουλειά τους και τον ρόλο τους. Αντιθέτως, οι υπάλληλοι που θεωρούν ότι συμβάλλουν στη λήψη αποφάσεων στον εργασιακό τους χώρο είναι περισσότερο πιθανό να εκφράζουν θετική γνώμη για τη δουλειά τους και λιγότερο πιθανό να παρουσιάζουν συμπτώματα στρες, αφού πιστεύουν ότι μπορούν να κάνουν κάτι για να επιλύσουν τα προβλήματά τους. Κατά συνέπεια, οι στρατηγικές συμμετοχικής διοίκησης παίζουν καθοριστικό ρόλο στη μεγιστοποίηση της απόδοσης του ανθρώπινου κεφαλαίου<sup>139</sup>. Άλλωστε οι περισσότερες θεωρίες παρακίνησης (όπως και οι θεωρίες ανθρωπίνων σχέσεων) έχουν αποδείξει τη θετική επίδραση της συμμετοχικής διοίκησης στο προσωπικό και έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι στόχοι κάθε οργάνωσης πρέπει να ανταποκρίνονται όσο το δυνατόν καλύτερα στις προσδοκίες των εργαζομένων<sup>140</sup>.

#### 4.1.1. Η στάση τους προς τους κρατούμενους

Η σχέση προσωπικού και κρατουμένων μέσα στη φυλακή καθορίζεται από τα ατομικά - κοινωνικά χαρακτηριστικά των υπαλλήλων σε συνδυασμό με τον προσανατολισμό και το είδος του εκάστοτε σωφρονιστικού καταστήματος, αλλά και της κυρίαρχης σωφρονιστικής πολιτικής. Επίσης, η σχέση αυτή καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την τάξη και την ασφαλή λειτουργία της φυλακής και εντάσσεται στο πλαίσιο των καθηκόντων του φυλακτικού προσωπικού<sup>141</sup>.

Οι πρώτες έρευνες για την σχέση προσωπικού και κρατουμένων ξεκίνησαν το 1950 από τους Clemmer και Sykes που υποστήριξαν αρχικά ότι οι δύο ομάδες έχουν διαφορετικές αξίες και κανόνες συμπεριφοράς και ως εκ τούτου βρίσκονται σε σύγκρουση<sup>142</sup>. Μέχρι τη δεκαετία

<sup>138</sup> Για αναφορές σε έρευνες στις Η.Π.Α., τον Καναδά, την Αυστραλία, την Σουηδία, την Ολλανδία και το Ισραήλ από το 1981 μέχρι το 1998, βλέπε: Schaufeli κ.ά. 2000, σελ. 19-44.

<sup>139</sup> Βλ. Slate κ.ά. 2003, σελ. 533-535.

<sup>140</sup> Για τις θεωρίες παρακίνησης αναφερόμαστε στις θεωρήσεις των: Maslow, Herzberg, McGregor, Alderfer και για τη σχολή των ανθρωπίνων σχέσεων στις θεωρήσεις των Mayo, Dickson και Roethlisberger.

<sup>141</sup> Οι Wahler & Gendreau σε έρευνά τους υποστήριξαν ότι για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων των υπαλλήλων είναι απαραίτητη η ικανότητα του υπαλλήλου να κερδίζει την εθελοντική συνεργασία των κρατουμένων. Για περισσότερες πληροφορίες βλ. : Wahler κ.ά. 1985, σελ. 70-74.

<sup>142</sup> Βλ. Clemmer (1940) 1958 και Sykes 1966.

του 1970 οι περισσότερες έρευνες κατέληξαν στο ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν αρνητικές αντιλήψεις για τους κρατούμενους, τους θεωρούν ηθικά κατώτερους και δικαιολογούν την κράτησή τους στη φυλακή. Οι βασικές αρχές της υποκουλτούρας του φυλακτικού προσωπικού είναι η ασφάλεια, ο έλεγχος της φυλακής, καθώς και η απόσταση από τους κρατούμενους<sup>143</sup>. Η υποκουλτούρα των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι ζωτικής σημασίας για την επαγγελματική τους κοινωνικοποίηση, καθώς και για την επιβίωσή τους μέσα στην φυλακή. Οι αρχαιότεροι υπάλληλοι εκπαιδεύουν τους νεοπροσλαμβανομένους να αντιλαμβάνονται τις προθέσεις των κρατουμένων, να προβλέπουν ενδεχόμενες εξεγέρσεις ή αποδράσεις, να χειρίζονται και να ελέγχουν τους κρατούμενους, ιδιαίτερα τους πιο σκληρούς. Επιπρόσθετα, η κοινωνία διαμόρφωσε μια απαξιωτική αντίληψη για το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου, θεωρώντας ότι οι υπάλληλοι εκμεταλλεύονται και μεταχειρίζονται απάνθρωπα τους κρατούμενους<sup>144</sup>. Η αρνητική αντίληψη της κοινής γνώμης επηρέασε την εικόνα που διαμόρφωσαν οι υπάλληλοι για τον εαυτό τους και τροφοδότησε την κοινωνικοποίηση των νέων υπαλλήλων με μια αρνητική στάση προς τους κρατούμενους.

Σύμφωνα με τον James Jacobs, αυτή η στερεοτυπική αρνητική αντίληψη για τους κρατούμενους δεν ισχύει για το φυλακτικό προσωπικό το οποίο έρχεται σε καθημερινή επαφή με τους κρατούμενους, αλλά για τη διοίκηση των σωφρονιστικών καταστημάτων (διευθυντής, αρχιφύλακες και υπαρχιφύλακες)<sup>145</sup>. Όταν το προσωπικό των καταστημάτων κράτησης και οι κρατούμενοι προέρχονται από ανόμοιες και ανταγωνιστικές ομάδες του κοινωνικού χώρου, η πολιτισμική σύγκρουση που συμβαίνει εκτός φυλακής μεταφέρεται και στη διαβίωση μέσα σε αυτήν. Παράλληλα όμως πρέπει να τονισθεί ότι υπάρχουν και συγκρούσεις που προκύπτουν ανάμεσα στο φυλακτικό προσωπικό και τους κρατούμενους όταν οι δύο ομάδες προέρχονται από τις ίδιες κοινωνικές τάξεις<sup>146</sup>.

Μια άλλη, τριμερής αυτή τη φορά μορφή σύγκρουσης παρατηρείται ανάμεσα στα μέλη της διοικητικής ελίτ και το φυλακτικό προσωπικό και των δύο αυτών κατηγοριών με τους κρατούμενους. Ο James Thomas αναφέρει ότι μέλη της μεσαίας τάξης που σταδιακά κατέλαβαν τις υψηλότερες θέσεις στα σωφρονιστικά καταστήματα της Αγγλίας, αλλοτρίωσαν και αποηθικοποίησαν τη δύναμη του προσωπικού φύλαξης. Στην περίπτωση αυτή, και τα δύο μέρη, δηλαδή διευθυντές και κρατούμενοι, εναποθέτουν την ευθύνη για την αποτυχία του συστήματος στο φυλακτικό προσωπικό<sup>147</sup>.

---

<sup>143</sup> Βλ. Crouch κ.ά. 1980.

<sup>144</sup> Βλ. αναλυτικά στο: Λαμπάκη 2009.

<sup>145</sup> Βλ. Jacobs κ.ά. 1975.

<sup>146</sup> Βλ. Jacobs 1977.

<sup>147</sup> Βλ. Thomas 1972, σελ. 193-196 και 218-216.

Άλλες έρευνες όπως αυτή του John Ramirez το 1983, κατέληξαν ότι προσωπικό και κρατούμενοι έχουν παρόμοιες συμπεριφορές και στάσεις ως αποτέλεσμα της κοινής συμβίωσης μέσα σε μια φυλακή όπου αναπτύσσονται σχέσεις αλληλεπίδρασης<sup>148</sup>. Σε ανάλογα συμπεράσματα καταλήγουν και οι έρευνες σε ισραηλινούς σωφρονιστικούς υπαλλήλους, των Shamir και Drogz το 1981. Οι ερευνητές υποστήριξαν ότι αρκετοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν κοινά οικονομικοκοινωνικά χαρακτηριστικά και για το λόγο αυτό προσπαθούν να ξεχωρίσουν από τους κρατούμενους με κάθε τρόπο<sup>149</sup>. Ανάλογη στάση επιδεικνύουν και οι αστυνομικοί απέναντι σε δράστες που ανήκουν στα κοινωνικά στρώματα από τα οποία προέρχονται και οι ίδιοι. Η αρνητική συμπεριφορά τους είναι πιθανόν αποτέλεσμα της ασυνείδητης προσπάθειάς τους να αποστασιοποιηθούν από αυτόν το χώρο, ο οποίος τους θίγει και αμφισβητεί εμμέσως την κοινωνική τους άνοδο<sup>150</sup>.

Αντιθέτως η Elaine Crawley από την έρευνά της συμπεραίνει ότι το κοινό οικονομικοκοινωνικό επίπεδο προσωπικού και κρατουμένων έχει ως αποτέλεσμα να διαμορφώνεται σε ένα βαθμό συμπάθεια ανάμεσα στους κρατούμενους και το προσωπικό και φιλικά συναισθήματα<sup>151</sup>. Όμως, η σχέση αυτή καθορίζεται περισσότερο από το είδος της φυλακής, την ηλικία και το υπόβαθρο του προσωπικού και των κρατουμένων και λιγότερο από την φύση του αδικήματος του κρατουμένου. Ανάλογη έρευνα έκανε και ο Lucien Lombardo, ο οποίος διαπίστωσε ότι περισσότεροι από τους μισούς υπαλλήλους έχουν υιοθετήσει ένα κοινωνικό προσανατολισμό προς τους κρατούμενους και στηρίζονται ο ένας στον άλλο για την ασφάλεια και την αρμονική συνύπαρξη μέσα στη φυλακή.<sup>152</sup> Θα πρέπει επίσης να σημειώσουμε ότι υπάρχει διαφορετική αντιμετώπιση του φυλακτικού προσωπικού στους ενήλικους από τους ανήλικους παραβάτες. Τους ανήλικους κρατούμενους τους αντιμετωπίζουν πιο φιλικά, με συμπόνια και κατανόηση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν<sup>153</sup>. Εντούτοις, η διαφορετική αυτή αντιμετώπιση ενδεχομένως απορρέει και από το διαφορετικό χαρακτήρα των καταστημάτων κράτησης για ανήλικους παραβάτες.

Ο Erving Goffman αναφέρει ότι υπάρχει μια τυπική απόσταση που διακρίνει τις θέσεις του φυλακτικού προσωπικού και των κρατουμένων και ένα σύνολο ανταγωνιστικών στερεοτύπων, τα οποία προκύπτουν από τους διαφορετικούς ρόλους των δυο ομάδων στο ίδρυμα. Οι κρατούμενοι αποτελούν το *ανθρώπινο υλικό*, το οποίο έχει από την μια την ικανότητα να αντι-

<sup>148</sup> Βλ. Ramirez 1983, σελ.413-427.

<sup>149</sup> Βλ. Shamir κ.ά. 1981, σελ.233-249.

<sup>150</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1999, σελ. 156.

<sup>151</sup> Βλ. Crawley 2004, σελ. 99.

<sup>152</sup> Βλ. Lombardo 1982.

<sup>153</sup> Βλ. Crawley 2004, σελ. 100-104.

λαμβάνεται και να ακολουθεί τα σχέδια του προσωπικού και από την άλλη μπορεί να φέρνει εμπόδια στο προσωπικό με αποτελεσματικό τρόπο. Επίσης, ένα σημείο στο οποίο το *ανθρώπινο υλικό* παρουσιάζει μοναδικά προβλήματα είναι το γεγονός ότι όση απόσταση κι αν προσπαθήσει να κρατήσει το προσωπικό από αυτό, είναι αδύνατον να αποφευχθεί η ανάπτυξη συντροφικών αισθημάτων. Σύμφωνα με τον Goffman, υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να προκαλέσει ο τρόφιμος αισθήματα συμπόνιας στο προσωπικό, διότι οι κρατούμενοι έχουν αυτή την ικανότητα. Από την άλλη, από τη στιγμή που εισέρχεται ο κρατούμενος στο κατάστημα κράτησης το προσωπικό έχει την αντίληψη ότι «κάτι θα έχει κάνει» ο κρατούμενος, άρα δικαιολογημένα βρίσκεται εκεί. Άλλωστε η ύπαρξη παραβατών του νόμου αποτελεί το λόγο ύπαρξης της φυλακής.

Ο Goffman παρατηρεί ότι σε όλα τα ολοπαγή ιδρύματα δημιουργείται ένας *κύκλος σύνδεσης* ανάμεσα στους κρατούμενους και το προσωπικό. Ενώ στην αρχή υπάρχει απόσταση από τους τροφίμους, σταδιακά το μέλος του προσωπικού ανακαλύπτει πως δεν έχει κανένα λόγο να μη συνάψει ένα δεσμό με μερικούς τροφίμους. Ωστόσο, η σύνδεση αυτή φέρνει το μέλος του προσωπικού σε δύσκολη θέση όπου μπορεί να αισθανθεί άσχημα από αυτά που οι τρόφιμοι κάνουν. Φέρνει επίσης τον υπάλληλο σε μία θέση από όπου είναι πιθανό να απειληθεί η γενικότερη απόμακρη στάση από τους τροφίμους που υιοθετούν οι συνάδελφοί του. Το συμπονετικό μέλος του προσωπικού αντιδρώντας, μπορεί να αποσυρθεί στη γραφική εργασία, ή γενικότερα στην ενασχόληση με τυπικές εργασίες. Από τη στιγμή που αποσυρθεί από τους κινδύνους της επαφής με τους τροφίμους, μπορεί σταδιακά να παύσει να αισθάνεται ότι έχει λόγο να είναι επιφυλακτικός και τότε ο κύκλος της επαφής και της απόσυρσης μπορεί να επαναληφθεί<sup>154</sup>.

Επομένως, η υποχρέωση του προσωπικού να τηρεί ορισμένα πρότυπα ανθρώπινης μεταχείρισης έναντι των τροφίμων μπορεί να καταλήξει στο να βλέπει τους τροφίμους ως λογικά, υπεύθυνα άτομα που αποτελούν πρόσφορα αντικείμενα για συναισθηματικό δεσμό. Το προσωπικό λοιπόν θα πρέπει να κρατάει μια απόσταση από τους φυλακισμένους, αλλά ταυτόχρονα να τους αντιμετωπίζει ως έλλογα όντα και να μη ξεχνάει τις ανθρώπινες αξίες.

Ένας σωφρονιστικός υπάλληλος δεν ξέρει ποια πρέπει να είναι η στάση του προς τους κρατούμενους και ποια απόσταση πρέπει να κρατάει, γιατί δεν υπάρχουν σαφείς εντολές από τη διοίκηση. Ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια γίνεται όλο και πιο περίπλοκη η θέση του. Ένας υπάλληλος μπορεί να παρασυρθεί σε παράνομες ενέργειες αν έρθει πιο κοντά με έναν κρατούμενο<sup>155</sup>. Η διαφθορά των σωφρονιστικών υπαλλήλων τις περισσότερες φορές είναι αποτέλεσμα της επαφής με τους κρατούμενους. Ειδικότερα, ο Sykes διέκρινε τρεις μορφές διαφθοράς των

<sup>154</sup> Βλ. Goffman (1961) 1994, σελ. 92.

<sup>155</sup> Βλ. May 1981, σελ. 26-27.

υπαλλήλων από τους κρατούμενους. Η πρώτη είναι η διαφθορά από την ανάπτυξη φιλικών σχέσεων με τους κρατούμενους (*Corruption through friendship*), η δεύτερη προέρχεται από τις συναλλαγές με τους κρατούμενους (*Corruption by reciprocity*) και η τρίτη από την έλλειψη εξουσίας με αποτέλεσμα τη μη ανάληψη δράσης για την εφαρμογή των κανόνων (*Corruption by default*)<sup>156</sup>. Επίσης, πολλοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι πιστεύουν ότι η διεύρυνση των δικαιωμάτων των κρατουμένων απειλεί την εξουσία τους<sup>157</sup>. Θεωρούν μάλιστα, ότι τα τελευταία χρόνια έχουν χάσει το σεβασμό, το κύρος και τη δύναμη που είχαν. Ένας σωφρονιστικός υπάλληλος αναφέρει χαρακτηριστικά ότι: «εάν δώσεις σε ένα κρατούμενο λίγα εκατοστά, αυτός θα πάρει χιλιόμετρα. Οι κρατούμενοι εκμεταλλεύονται την καλοσύνη των υπαλλήλων και θεωρούν ότι είναι ένδειξη αδυναμίας του υπαλλήλου»<sup>158</sup>.

Τα προνόμια και οι τιμωρίες που το προσωπικό απονέμει- τυπικά ή άτυπα- είναι συχνά διατυπωμένα σε μία γλώσσα που αντικατοπτρίζει τους νομιμοποιημένους και αντικειμενικούς στόχους της φυλακής (όπως όταν η απομόνωση αποκαλείται *εποικοδομητική περισυλλογή*). Από την άλλη όμως δεν είναι σαφές για το προσωπικό ποιο είναι το αποδεκτό (νομικά και ηθικά) πλαίσιο παροχής προνομίων ή επιβολής ποινών, με αποτέλεσμα εύκολα οι μεν φύλακες να εκμεταλλεύονται τη δύναμη που έχουν να επιβάλουν ποινές, οι δε κρατούμενοι να εκμεταλλεύονται τα προνόμια που τους δίνονται.

Ο Richard Cloward μετά από έρευνα που πραγματοποίησε σε φυλακές των Η.Π.Α., υποστήριξε ότι η δημιουργία κινήτρων λειτουργεί ως μηχανισμός ελέγχου μέσα στη φυλακή. Με αυτό τον τρόπο το προσωπικό πετυχαίνει τον εκούσιο κομφορμισμό και την διατήρηση της τάξης<sup>159</sup>. Οι βασικές πηγές δύναμης των σωφρονιστικών υπαλλήλων στα καταστήματα κράτησης, με βάση την οργανωτική θεωρία και τα εμπειρικά αποτελέσματα από έρευνες σε φυλακές των Η.Π.Α. είναι:

1. η **δύναμη της νομιμότητας** (*legitimate power*): αυτή πηγάζει από την τυπική εξουσία που διαθέτουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με βάση την σωφρονιστική νομοθεσία
2. η **δύναμη του καταναγκασμού** (*coercive power*): αυτή προέρχεται από την δυνατότητα του σωφρονιστικού υπαλλήλου να τιμωρεί την ανυπακοή των κρατουμένων
3. η **δύναμη της ανταμοιβής** (*reward power*): αυτή πηγάζει από τη δυνατότητα που έχει ο σωφρονιστικός υπάλληλος να ανταμείψει τους κρατούμενους με τυπικές ή άτυπες ανταμοιβές (π.χ. ειδικά προνόμια)

---

<sup>156</sup> Βλ. Sykes 1958.

<sup>157</sup> Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας που έγινε σε 381 υπαλλήλους, σε πέντε υψίστης ασφαλείας φυλακές στην Αμερική, βλ. σχετικά: Fox 1982, σελ. 31.

<sup>158</sup> Βλ. Crawley 2004, σελ. 98.

<sup>159</sup> Βλ. Cloward 1960, σελ. 24.

4. η **δύναμη των ειδικών** (*expert power*): αυτή προέρχεται από τις εξειδικευμένες γνώσεις και ικανότητες που διαθέτουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ή θεωρούν οι κρατούμενοι ότι έχουν οι υπάλληλοι, ιδιαίτερα στα θεραπευτικά καταστήματα
5. η **δύναμη της αναφοράς** (*referent power*): αυτή προκύπτει όταν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν κερδίσει την εκτίμηση και τον θαυμασμό των κρατουμένων.

Σύμφωνα με τον John Herburn, οι πιο σημαντικές πηγές δύναμης για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους είναι η δύναμη της νομιμότητας και των ειδικών<sup>160</sup>.

#### 4.1.1.2. Το πείραμα του Πανεπιστημίου του Stanford

Το 1973 στις εγκαταστάσεις του πανεπιστημίου του Stanford υλοποιήθηκε από τον Philip Zimbardo και τους συνεργάτες του ένα πείραμα προσομοίωσης των φυλακών, για να προσδιορίσει το βαθμό που οι κοινωνικές καταστάσεις επιδρούν πάνω στην ατομική και ομαδική συμπεριφορά και να διαπιστωθεί αν η βία μέσα στις φυλακές είναι προϊόν ιδρυματικών ή έξω-ιδρυματικών παραγόντων. Οι συμμετέχοντες ήταν είκοσι φοιτητές που τους ανατέθηκαν τυχαία οι ρόλοι των κρατουμένων και των φυλάκων. Ενώ η ψυχολογική μελέτη είχε προγραμματισθεί να κρατήσει δύο εβδομάδες, τερματίστηκε πρόωρα μέσα σε έξι μέρες καθώς οι συμμετέχοντες ανέπτυξαν ακραίες και επικίνδυνες συμπεριφορές.<sup>161</sup> Οι μεν φύλακες υιοθέτησαν απολυταρχικές και απάνθρωπες συμπεριφορές με σκοπό τον έλεγχο των κρατουμένων. Οι δε κρατούμενοι είτε αντέδρασαν βίαια και προσπάθησαν να οργανώσουν εξέγερση, ή κάποιοι έγιναν υποχωρητικοί και εμφάνισαν ψυχοσωματικά συμπτώματα και συναισθηματικές διαταραχές. Η περισσότεροι ταυτίστηκαν απόλυτα με το ρόλο τους, αλλάζοντας τις αντιλήψεις, τα αισθήματα, τις συμπεριφορές τους και διαγράφοντας τις αξίες που είχαν προτού συμμετάσχουν στο πείραμα. Αμφότερες οι ομάδες συμμετεχόντων επέλεξαν μια αρνητική στάση (αν και είχαν την δυνατότητα να επιλέξουν την θετική) συχνά εκφρασμένη με αποδοκιμαστικές και προσβλητικές εκφράσεις, κυριαρχούμενη από επιθετικότητα και αμοιβαία εχθρότητα. Στους φύλακες που ανέπτυξαν σαδιστική συμπεριφορά ενεργοποιήθηκε ένας μηχανισμός *ηθικής αποδέ-*

<sup>160</sup> Βλ. Herburn 1985, σελ. 145-164.

<sup>161</sup> Για περισσότερες λεπτομέρειες για την διεξαγωγή του πειράματος καθώς και τα πορίσματα βλ.: Haney κ. ά. 1973, σελ. 98- 121, Zimbardo 2004, σελ. 21-22, Zimbardo κ.ά. 2000, Haney κ.ά. 1981, σελ. 137-167 και από την ιστοσελίδα [http://en.wikipedia.org/wiki/Stanford\\_prison\\_experiment](http://en.wikipedia.org/wiki/Stanford_prison_experiment).

σμευσης,<sup>162</sup> με την λογική ότι οι τιμωρίες ήταν αναγκαίες, αποδεκτές και ευθύνονταν γι' αυτές αποκλειστικά οι κρατούμενοι. Από την άλλη αρκετοί κρατούμενοι δέχθηκαν την κακομεταχείριση σαν να άξιζαν τέτοια συμπεριφορά. Από τις πρώτες μέρες του πειράματος υπήρχε μια αυξανόμενη σύγχυση μεταξύ πραγματικότητας και ψευδαίσθησης, ανάμεσα στους υποδουμένους ρόλους και την πραγματική ταυτότητα των συμμετεχόντων<sup>163</sup>.

Το πείραμα οδήγησε στο συμπέρασμα ότι το νοσηρό περιβάλλον που καλλιεργείται μέσα στις φυλακές, αλλά και ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησης των σωφρονιστικών καταστημάτων, ευνοεί την εκδήλωση βίαιων συμπεριφορών από τους κρατούμενους και το προσωπικό. Επίσης, απόδειξε την ισχυρή επιρροή των ρόλων πάνω στις ατομικές αντιλήψεις για το τι είναι σωστό και τι λάθος. Επιβεβαίωσε ακόμη ότι την ατομική συμπεριφορά την καθορίζει περισσότερο το κοινωνικό πλαίσιο από ό,τι τα ατομικά χαρακτηριστικά. Όπως αναφέρει ο Philip Zimbardo σε συνεντεύξεις του, «η έρευνα για την απώλεια της ατομικής ταυτότητας στο πείραμα της φυλακής, καταδεικνύει με πόση δύναμη καταστάσεις πεδίου μπορούν να ωθήσουν καλούς ανθρώπους να εκδηλώσουν συμπεριφορές που μέχρι τότε θεωρούσαν αδιανόητες»<sup>164</sup>.

Γενικότερα, την δεκαετία του 1970 το πείραμα έθεσε το ερώτημα ποιες αλλαγές πρέπει να γίνουν ώστε τα σωφρονιστικά καταστήματα να μην καταπατούν τις ανθρώπινες αξίες και πώς θα μπορούσαν να βελτιωθούν οι συνθήκες κράτησης και εργασίας μέσα σε αυτές. Το πείραμα του Stanford, αν και είχε πολύ μεγάλο ενδιαφέρον, δέχθηκε έντονη κριτική και θεωρήθηκε «αμφιλεγόμενο», «αντιεπιστημονικό»<sup>165</sup>, «ανήθικο» και ότι είχε ένα ολοφάνερο ελάττωμα: ενθάρρυνε τα αντικείμενα να υιοθετήσουν τις στερεοτυπικές αντιλήψεις τους για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους και τους κρατούμενους<sup>166</sup>. Επιπρόσθετα, όσοι συμμετείχαν στην ομάδα των σωφρονιστικών υπαλλήλων δεν είχαν την κατάλληλη εκπαίδευση και τους δόθηκε η εντύπωση ότι έχουν την δύναμη και την εξουσία να δρουν ελεύθερα μέσα στη φυλακή. Ως αποτέλεσμα, το πείραμα ενίσχυσε την αρνητική αντίληψη για τη στάση του σωφρονιστικού προσωπικού προς τους κρατούμενους. Είναι πρόδηλο, ότι το πείραμα αποτυπώνει ορισμένες διαστά-

<sup>162</sup> Σύμφωνα με την κοινωνικο-ψυχολογική θεωρία των Albert Bandura και Richard Walters η βίαιη συμπεριφορά είναι επίκτητη, εξαρτάται από τις εκάστοτε συνθήκες και αιτιολογείται ηθικά από τον δράστη και το περιβάλλον του.

<sup>163</sup> Βλ. Τζιράρκα 2007, σελ 55-72.

<sup>164</sup> Μια από τις πρόσφατες συνεντεύξεις που έδωσε ο Philip Zimbardo βρίσκεται στην ιστοσελίδα : [www.greeklaws.com](http://www.greeklaws.com). Επίσης πληροφορίες υπάρχουν στις ιστοσελίδες [www.zimbardo.com](http://www.zimbardo.com) και [www.prison-exp.org](http://www.prison-exp.org)

<sup>165</sup> Έντονη κριτική ασκήθηκε από τον E. Fromm για την αυθαίρετη κατασκευή του ομοιώματος της φυλακής, την ασαφή επεξεργασία των αποτελεσμάτων, την επιρροή του Zimbardo στα υποκείμενα και την ευκολία των γενικεύσεων του πειράματος παρότι το δείγμα ήταν πολύ μικρό. Για περισσότερες πληροφορίες στο βιβλίο: Fromm 1977.

<sup>166</sup> Δηλαδή, οι ερευνητές προέτρεψαν τους συμμετέχοντες με διάφορους τρόπους να ακολουθήσουν τις στερεοτυπικές τους αντιλήψεις και δεν όρισαν ένα επιτρεπτό πλαίσιο δράσης, αλλά αντιθέτως καλλιεργήθηκε η εντύπωση ότι μπορούν να ενεργούν εντελώς ανεξέλεγκτα. Επιπρόσθετα, δεν πραγματοποιήθηκε καμία εκπαίδευση στους συμμετέχοντες, Για λεπτομέρειες βλ.: Welch 2004, σελ. 143.

σεις της πραγματικότητας που βιώνουν οι υπάλληλοι και οι κρατούμενοι σε υπερβολικό βαθμό μέσα στα καταστήματα κράτησης. Τέλος, όπως επισημαίνει και ο ίδιος ο Zimbardo το πείραμα δεν είχε καμία θετική απήχηση στο σωφρονιστικό σύστημα των ΗΠΑ, μια και οι φυλακές στις ΗΠΑ συνεχίζουν να είναι *αποτυχημένα κοινωνικά πειράματα που βασίζονται σε ένα μοντέλο τιμωρίας με σκοπό την απομόνωση των δραστών*<sup>167</sup>.

#### 4.1.2. Η στάση τους προς τους συναδέλφους τους

Στο πλαίσιο ενός σωφρονιστικού καταστήματος όπου πάντα ελλοχεύει ο κίνδυνος της αναταραχής, οι έρευνες έδειξαν ότι τα μέλη του προσωπικού αναπτύσσουν μεταξύ τους ισχυρούς δεσμούς και ενισχύουν την ταυτότητά τους ώστε να προστατεύονται και να διαφοροποιούνται από τους κρατούμενους. Ο επαγγελματικός στιγματισμός, τα δύσκολα ωράρια, η κοινωνική περιθωριοποίηση, η απουσία στήριξης από τη διοίκηση καλλιεργούν την αλληλεγγύη ανάμεσα στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, οι οποίοι συχνά βλέπουν τους εαυτούς τους εκτός κοινωνίας<sup>168</sup>. Άλλωστε όταν χάνεται η εμπιστοσύνη στο σύστημα, αναπτύσσεται η διαπροσωπική εμπιστοσύνη. Επιπλέον οι θετικές σχέσεις μεταξύ των σωφρονιστικών υπαλλήλων μειώνουν τον κυνισμό και την εργασιακή αλλοτρίωση<sup>169</sup>.

Τη δεκαετία του 1970 πολλές θεωρίες υποστήριζαν ότι διαμορφώνεται μια υποκουλτούρα στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους η οποία καθορίζει την επιθυμητή συμπεριφορά των υπαλλήλων και τους διαχωρίζει από τους κρατούμενους και το υπόλοιπο προσωπικό. Κάθε νεοπροσληφθείς υπάλληλος θα πρέπει να ενταχθεί στην υποκουλτούρα για να γίνει αποδεκτός από τους συναδέλφους του και να προστατευτεί από τους επικίνδυνους κρατούμενους. Αυτή η υποκουλτούρα ενισχύεται από το γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος της εκπαίδευσης του νεοφερμένου φυλακτικού προσωπικού το αναλαμβάνουν οι αρχαιότεροι υπάλληλοι. Τα νέα μέλη δηλαδή κοινωνικοποιούνται με βάση τις αξίες και τους κανόνες που έχουν ήδη διαμορφωθεί από τους υπαλλήλους<sup>170</sup>. Από την άλλη μεριά, πολλοί ερευνητές τη δεκαετία του 1980 υποστήριζαν ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένη υποκουλτούρα που καθορίζει την συμπεριφορά των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Η υποκουλτούρα των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι ένας «μύθος» που

---

<sup>167</sup> Zimbardo 2004.

<sup>168</sup> Jacobs κ.ά. 1975.

<sup>169</sup> Poole κ.ά. 1980 (β), σελ. 303-314 και 1981, σελ. 251-270.

<sup>170</sup> βλ. Kauffman 1988.

διέπεται από αρνητικές αντιλήψεις για τους κρατούμενους<sup>171</sup>. Η άποψη περί υποकुουλτούρας του φυλακτικού προσωπικού δεν βοήθησε τους ερευνητές στην κατανόηση της συμπεριφοράς του, διότι δεν έλαβε υπόψη τους διαφορετικούς προσανατολισμούς της συμπεριφοράς των υπαλλήλων. Άλλες πάλι έρευνες τα τελευταία χρόνια έδειξαν ότι η πλειοψηφία των σωφρονιστικών υπαλλήλων διαθέτει υψηλό επαγγελματισμό και κοινωνικό προσανατολισμό των ενεργειών τους<sup>172</sup>. Συνοψίζοντας, θα μπορούσαμε να καταλήξουμε στο ότι υποकुουλτούρα με την έννοια μιας παγιωμένης κοινά αποδεκτής αρνητικής συμπεριφοράς προς τους κρατούμενους, δεν επιβεβαιώνεται από τα πορίσματα των περισσότερων μελετών. Όμως, διακρίνεται η υποकुουλτούρα ως ένα σύνολο γενικευμένων κανόνων, αξιών και προτύπων, που εκφράζονται σε γενικευμένους τρόπους συμπεριφοράς και κοινά αποδεκτούς τρόπους αντιμετώπισης των καθημερινών καταστάσεων από το φυλακτικό προσωπικό.

#### **4.1.3. Η στάση τους προς το ειδικευμένο προσωπικό και τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων**

Η σχέση του φυλακτικού προσωπικού με το ειδικευμένο προσωπικό κινείται στο πλαίσιο της αμοιβαίας ανοχής, λόγω της αλληλεξάρτησης που υπάρχει για την τήρηση της εύρυθμης λειτουργίας του σωφρονιστικού καταστήματος. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν τους εαυτούς τους ως τους μόνους “ειδικούς” που γνωρίζουν τον “πραγματικό κόσμο” των φυλακών, αφού αυτοί ζουν “μέσα”, “φυλακισμένοι” φύλακες μιας αναγκαστικής συμβίωσης. Βέβαια η έκδηλη συμπεριφορά τους τονίζει την ανάγκη πρόσληψης ειδικευμένου προσωπικού που είναι απαραίτητο για την βελτίωση των συνθηκών κράτησης και την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων. Επίσης, υπάρχουν και κοινωνικοί παράγοντες, όπως η μόρφωση, η ηλικία κλπ., που επηρεάζουν τη στάση του φυλακτικού προσωπικού προς το ειδικευμένο προσωπικό.

Ο Weber είχε υποστηρίξει ότι υπάρχει μια ειδοποιός διαφορά ανάμεσα στο φυλακτικό και το θεραπευτικό προσωπικό των φυλακών. Είναι γνωστό ότι το φυλακτικό προσωπικό αναφέρεται ως μη ειδικό, ενώ το θεραπευτικό ως ειδικό-επιστημονικό προσωπικό. Η διάκριση αυτή απορρέει από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά όπως μόρφωση, κοινωνική προέλευση, κουλτούρα κλπ. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τον ανταγωνισμό μεταξύ τους και τη δημιουργία κλίμα-

---

<sup>171</sup> Για έρευνες που έγιναν σε αμερικανικές φυλακές και αμφισβήτησαν την ύπαρξη υποकुουλτούρας στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους βλ. σχετικά : Kauffman 1981, σελ. 272-294, Klofas κ.ά. 1983, Poole κ.ά. 1981, σελ.251-270.

<sup>172</sup> Για μελέτες που συμπέραναν ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ενδιαφέρονται για τον κοινωνικό τους ρόλο και υποστηρίζουν τα βελτιωτικά προγράμματα για τους κρατούμενους βλ. ενδεικτικά: Klofas κ.ά. 1982, σελ. 35-44, Teske κ.ά. 1979, σελ. 59-66, Cullen κ.ά. 1989, σελ. 33-41.

τος καχυποψίας, καθώς και την υποβάθμιση του επαγγέλματος του σωφρονιστικού υπαλλήλου<sup>173</sup>.

Πολλές έρευνες έχουν τονίσει την σπουδαιότητα της συμβολής του προσωπικού στην επιτυχία ή την αποτυχία των βελτιωτικών προγραμμάτων<sup>174</sup>. Οι γνώσεις του επιστημονικού προσωπικού σε συνδυασμό με τις εμπειρίες του φυλακτικού προσωπικού θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια σχέση εμπιστοσύνης και συνεργασίας, που να ενδυναμώνει το ρόλο των υπαλλήλων και να συμβάλει στην αποτελεσματικότερη άσκηση σωφρονιστικής πολιτικής. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια σαφώς θετική μεταστροφή του φυλακτικού προσωπικού για την εκπαίδευση των κρατούμενων και τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης<sup>175</sup>. Όμως απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχή υλοποίηση των βελτιωτικών προγραμμάτων είναι η αύξηση του αριθμού του ειδικευμένου προσωπικού. Δυστυχώς όμως το επιστημονικό προσωπικό δεν αυξάνεται ανάλογα με τον αριθμό των κρατούμενων και τις πραγματικές ανάγκες των καταστημάτων κράτησης. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι στις κατηγορίες ΠΕ Εγκληματολόγων, Ψυχολόγων και Κοινωνιολόγων το έτος 2000 οι οργανικές θέσεις ήταν 65 και υπηρετούσαν 12 υπάλληλοι για 7.625 κρατούμενους. Ενώ αντίστοιχα κατά το έτος 2008 οι οργανικές θέσεις ήταν 76 και οι υπηρετούντες ήταν 34 για συνολικά 12.315 κρατούμενους.

#### **4.1.4. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το σωφρονιστικό σύστημα**

Σύμφωνα με την Elaine Crawley, το φυλακτικό προσωπικό διαθέτει κυνισμό, ο οποίος εκφράζεται με το ότι είναι καλύτερα να μην κάνεις τίποτα, παρά να κάνεις κάτι και να ξεφεύγεις από τα τυπικά σου καθήκοντα<sup>176</sup>. Κυριαρχεί η πεποίθηση ότι η κοινωνική επανένταξη είναι ανέφικτη, είτε γιατί η ανεπαρκής εξειδίκευση του προσωπικού καθιστά αναποτελεσματικά τα προγράμματα κοινωνικής επανένταξης και οι κρατούμενοι επιστρέφουν στις ίδιες οικονομικοκοινωνικές συνθήκες, είτε διότι οι ίδιοι οι κρατούμενοι δεν ενδιαφέρονται να επανεκταχθούν στην κοινωνία. Στην πραγματικότητα όμως στόχος των σωφρονιστικών υπαλλήλων δεν είναι η διαπαιδαγώγηση και ο περιοδικός έλεγχος των κρατούμενων αλλά η επιτήρηση και η αυστηρή συμμόρφωση με τους κανόνες λειτουργίας του ιδρύματος με αποτέλεσμα οι κανόνες να αποβαίνουν σημαντικότεροι από τους σκοπούς<sup>177</sup>. Βέβαια στο παρελθόν ξένες έρευνες έδειξαν ότι μεγάλο ποσοστό σωφρονιστικών υπαλλήλων πιστεύει ότι ο σκοπός της ποινής πρέπει να είναι

---

<sup>173</sup> Βλ. Poole κ.ά. 1980 (α).

<sup>174</sup> Βλ. σχετικές έρευνες: Carlson 1971, Morris 1968, Murton 1973, Sutherland κ.ά. 1970.

<sup>175</sup> Βλ. Braggins κ.ά. 2005, σελ. 25-53.

<sup>176</sup> Crawley 2004, σελ. 96.

<sup>177</sup> Goffman (1961) 1994.

η αναμόρφωση (rehabilitation)<sup>178</sup>. Επομένως, η αρνητική άποψή τους για τη συμβολή της φυλακής στο σωφρονισμό και την κοινωνική επανένταξη του δράστη έχει ως συνέπεια να αποποιούνται τις δικές τους ευθύνες για την αποτυχία του θεσμού της φυλακής.

#### 4.1.5. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού προς την διοίκηση

Οι σωφρονιστικές πολιτικές που ακολούθησαν το αναμορφωτικό ιδεώδες, δεν είχαν ξεκάθαρες κατευθύνσεις για τα καταστήματα κράτησης, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη ενός γραφειοκρατικού συστήματος οργάνωσης και τη δημιουργία απρόσωπων σχέσεων ανάμεσα στη διοίκηση και το φυλακτικό προσωπικό. Επιπλέον ο γενικότερος προσανατολισμός της διοίκησης των φυλακών δίνει έμφαση στην ατομική ευθύνη και όχι στην ομαδική, με αποτέλεσμα να αναπτύσσεται μια ατομικιστική κουλτούρα, όπου κάθε υπάλληλος προσπαθεί να προφυλάξει τον εαυτό του. Η απουσία συλλογικής αντιμετώπισης των προβλημάτων οδηγεί στην αντίληψη ότι στην περίπτωση που κάποιος υπάλληλος ζητήσει βοήθεια από τους συναδέλφους του ή από τη διοίκηση, αυτό θα εκληφθεί ως ένδειξη ανικανότητας<sup>179</sup>. Σύμφωνα με έρευνες η αντίφαση που παρατηρείται είναι ότι η στήριξη από τη διοίκηση από τη μια μειώνει το εργασιακό άγχος, από την άλλη όμως συχνά εκλαμβάνεται από το προσωπικό ως περιορισμός της ελευθερίας του<sup>180</sup>. Ο David Duffee σε έρευνά του το 1974 διαπίστωσε ότι η συμπεριφορά του φυλακτικού προσωπικού ήταν διαφορετική από του υπόλοιπου προσωπικού και ιδιαίτερα από τη διοίκηση των φυλακών<sup>181</sup>. Το φυλακτικό προσωπικό αντιλαμβάνεται το περιβάλλον της φυλακής πιο αρνητικά από τη διοίκηση, επειδή είναι εκείνο που έρχεται καθημερινά αντιμέτωπο με τα προβλήματά του. Εντούτοις έχουν περισσότερα κοινωνικά ενδιαφέροντα λόγω συμβίωσης με τους κρατούμενους, ενώ οι διοίκηση ενδιαφέρεται περισσότερο για την αποκατάσταση-επανόρθωση.

Σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα κατέληξε και ο Jacobs, ο οποίος υποστήριξε ότι η διοίκηση ενδιαφέρεται περισσότερο για τα προβλήματα των κρατουμένων παρά για τα προβλήματα των υπαλλήλων. Διαπίστωσε ότι υπάρχει μια αρνητική στάση του φυλακτικού προσωπικού προς την διοίκηση, η οποία επιβεβαιώνεται από το ότι το 32,1% των ερωτηθέντων στην έρευνα που πραγματοποίησε στην Correctional Training Academy στο Illinois σε 929 σωφρονιστικούς υπαλλήλους, θεωρεί ως μειονέκτημα της εργασίας την διοίκηση, δηλαδή το

<sup>178</sup> Βλ. Σχετικές έρευνες: Jacobs 1978, *Joint Commission on Correctional Manpower and Training*, The Public Looks at crime and Correction, Washington D.C., 1968, και *Joint Commission, Corrections*, 1968.

<sup>179</sup> Συχνά αναπτύσσεται στους υπαλλήλους το σύνδρομο *John Wayne*: ο σκληρός, μοναχικός υπάλληλος, που λύνει τα προβλήματα μόνος του χωρίς να χρειάζεται την βοήθεια κανενός.

<sup>180</sup> Ενδεικτικά βλ. για τις θετικές συνέπειες Dollard κ.ά. 1995, σελ. 25-35, και για τις αρνητικές συνέπειες Peeters κ.ά. 1995, σελ. 1073-1089.

<sup>181</sup> Βλ. Duffee 1974.

ποιοι και πώς διοικούν ένα κατάστημα κράτησης<sup>182</sup>. Ο Duffee αντίστοιχα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το μεγαλύτερο εμπόδιο για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους δεν είναι οι σχέσεις τους με τους κρατούμενους, αλλά οι σχέσεις τους με τους ανωτέρους τους. Επιπρόσθετα, ο δημοκρατικός τρόπος διοίκησης επηρεάζει θετικά το φυλακτικό προσωπικό και καθορίζει το εργασιακό περιβάλλον<sup>183</sup>. Ο ρόλος της διοίκησης, δηλαδή διευθυντής, αρχιφύλακας, υπαρχιφύλακας, είναι αποφασιστικός για την κάλυψη του κενού ανάμεσα στην τυπική εκπαίδευση και τις πραγματικές συνθήκες μέσα στην φυλακή. Η σωστή διοίκηση μπορεί να συμβάλλει στο να περιορισθούν τα προβλήματα στον εργασιακό χώρο, να μειωθεί η σύγκρουση ρόλων και τα συμπτώματα στρες των σωφρονιστικών υπαλλήλων<sup>184</sup>.

#### **4.1.6. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την εικόνα του επαγγέλματός τους**

Στο υποκεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε σε παράγοντες που συμβάλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση του φυλακτικού προσωπικού και θα διερευνήσουμε την άποψή του για τη σημασία και τη χρησιμότητα του επαγγέλματός του στην κοινωνία, καθώς και για την διαδικασία εκτέλεσης των καθηκόντων του. Θα ήταν σκόπιμο προτού προχωρήσουμε στην ανάλυση των αποτελεσμάτων για την εικόνα που έχουν για το επάγγελμά τους, να ορίσουμε την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι θεωρητικοί της οργανωτικής ψυχολογίας προσπάθησαν να ορίσουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης αν και μέχρι σήμερα δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός και επικρατούν πολλές και διαφορετικές προσεγγίσεις. Ορισμένοι ερευνητές<sup>185</sup> ερμηνεύουν την επαγγελματική ικανοποίηση στο πλαίσιο της ικανοποίησης των αναγκών του ατόμου. Δηλαδή, ο βαθμός ικανοποίησης εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο οι ανάγκες που μπορούν να ικανοποιηθούν μέσα από την εργασία του, πράγματι ικανοποιούνται. Άλλοι ερευνητές<sup>186</sup> εστιάζονται περισσότερο στις προσδοκίες παρά στις ανάγκες, θεωρώντας ότι η επαγγελματική ικανοποίηση καθορίζεται από την ασυμφωνία ανάμεσα σε αυτά που το άτομο προσδοκά ως ανταμοιβή για την εργασία του και σε εκείνα που τελικά λαμβάνει. Κάποιοι άλλοι μελετητές τονίζουν το σύστημα αξιών του ατόμου. Δηλαδή, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που δημιουργείται από την επίτευξη των εργασιακών αξιών του ατόμου στο χώρο της εργασίας του<sup>187</sup>. Ωστόσο, οι περισσότεροι

---

<sup>182</sup> Η έρευνα του James Jacobs πραγματοποιήθηκε στην Correctional Training Academy στο Illinois, σε 929 σωφρονιστικούς υπαλλήλους, από τον Ιούλιο του 1974 μέχρι τον Οκτώβριο του 1975. Αναλυτικά βλ.: Jacobs 1978, σελ. 44-45.

<sup>183</sup> Βλ. Duffee ό.π. 1974.

<sup>184</sup> Βλ. Feldman 1977, σελ. 977-990 και στο Thomas κ.ά. 1995, σελ. 6-15.

<sup>185</sup> Βλ. Schaffer 1953 και Maslow 1970.

<sup>186</sup> Βλ. Lawler 1994 και Vroom 1964.

<sup>187</sup> Βλ. ενδεικτικά σχετικές μελέτες για την επαγγελματική ικανοποίηση: Locke 1969, σελ.309-336, Henne κ.ά. 1985, σελ. 221-240, Locke κ.ά. 1986, σελ. 1-35.

μελετητές φαίνεται να συμφωνούν ως προς ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη εννοιολογική κατασκευή, χωρίς όμως να αρνούνται και την ύπαρξη μια σφαιρικής ικανοποίησης γενικά από την εργασία. Αυτή η σφαιρική επαγγελματική ικανοποίηση προσδιορίζεται στη βάση της ικανοποίησης του ατόμου από επιμέρους όψεις της εργασίας του, όπως για παράδειγμα οι αποδοχές, η αυτονομία, οι σχέσεις με τους συναδέλφους τους και η άποψη της κοινής γνώμης για το επάγγελμά του. Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από ατομικούς, κοινωνικούς, οργανωτικούς και θεσμικούς παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί σχετίζονται είτε με το περιεχόμενο της εργασίας, είτε με το πλαίσιο μέσα στο οποίο παρέχεται η εργασία.

Από την έρευνα του James Jacobs στην Correctional Training Academy στο Illinois προέκυψε ότι το 40% είναι πολύ χαρούμενοι (*happy*) στην εργασία τους και το 50% των ερωτηθέντων είναι αρκετά ευτυχισμένοι. Επίσης, οι μισοί από τους 929 ερωτηθέντες σωφρονιστικούς υπαλλήλους είναι υπερήφανοι για την εργασία τους<sup>188</sup>. Από την άλλη θεωρούν ότι η κοινωνία έχει μια αρνητική αντίληψη για το φυλακτικό προσωπικό και εμφανίζει μεγαλύτερη συμπάθεια προς τους κρατούμενους παρά προς τους ίδιους. Οι περισσότερες συγκριτικές έρευνες έχουν δείξει ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι από την εργασία τους, από ότι άλλοι εργαζόμενοι. Αξίζει να τονίσουμε ότι οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν είχαν σκοπό της ζωής τους την καριέρα ως σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Τις περισσότερες φορές επέλεξαν αναγκαστικά αυτό το επάγγελμα μετά από μια περίοδο ανεργίας<sup>189</sup>.

#### **4.2. Παράγοντες που επηρεάζουν το ρόλο των σωφρονιστικών υπαλλήλων**

Κάθε σωφρονιστικό κατάστημα αποτελεί ένα κοινωνικό σύστημα εντός του οποίου αναπτύσσονται κώδικες επικοινωνίας, καλλιεργούνται ιδιαίτερες στάσεις και συμπεριφορές και διαμορφώνονται δεσμοί αλληλεγγύης ή εχθρότητας. Τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά αλληλεπιδρούν με τα δομικά χαρακτηριστικά του καταστήματος κράτησης -όπως το μέγεθός του, το είδος του, το βαθμό τυποποίησης και συγκέντρωσης της εξουσίας<sup>190</sup> - και προσδιορίζονται από το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον του συστήματος της φυλακής. Επιπλέον, διάφορες ομάδες συμφερόντων, όπως οι δικηγόροι, οι ομάδες στήριξης κρατουμένων και αποφυλακισμένων και διαμέσου αυτών οι κρατούμενοι, επηρεάζουν την εικόνα που διαμορφώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι για το ρόλο τους. Γενικότερα, σε όλες τις κοινωνίες διαχρονικά εί-

---

<sup>188</sup> Βλ. Jacobs 1978.

<sup>189</sup> Βλ. Jacobs κ.ά. 1975.

<sup>190</sup> Βλ. Hall 1982.

ναι διάχυτη η αρνητική- και συχνά απαξιοτική- αντίληψη για το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου, με αποτέλεσμα να υιοθετεί τις περισσότερες φορές και ο ίδιος ο υπάλληλος έναν αρνητικό ρόλο.

#### 4.2.1. Κοινωνικοί παράγοντες

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, το μορφωτικό επίπεδο, το οικονομικοκοινωνικό υπόβαθρο είναι παράγοντες που επιδρούν στο ρόλο και τη στάση του προσωπικού.

Αρκετές έρευνες, από τη δεκαετία του 1980 οπότε έγιναν προσπάθειες για αναδιάρθρωση των σωφρονιστικών καταστημάτων και την αναβάθμιση του μορφωτικού επιπέδου του προσωπικού που τα στελεχώνει, ασχολήθηκαν με τη σχέση εκπαίδευσης και στάσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι όσο πιο μορφωμένος είναι ένας υπάλληλος τόσο περισσότερο προσανατολίζει την συμπεριφορά του προς τα ανθρωπιστικά πρότυπα και ενδιαφέρεται για την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων. Αντιθέτως, λιγότερο μορφωμένοι υπάλληλοι προσανατολίζονται προς την τιμωρία και την πειθαρχία<sup>191</sup>. Όμως, οι περισσότεροι ερευνητές τόνισαν ότι η μόρφωση δεν είναι ο μοναδικός παράγοντας που θα καθορίσει την στάση του υπαλλήλου, επομένως και η βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου από μόνη της δεν θα επιφέρει και ουσιαστικές αλλαγές στη λειτουργία του σωφρονιστικού καταστήματος. Εξάλλου δεν αποκλείεται υπάλληλοι με περισσότερα προσόντα και υψηλό μορφωτικό επίπεδο να εμφανίζουν γρηγορότερα από τους άλλους συμπτώματα άγχους, απογοήτευσης και επαγγελματικής εξουθένωσης. Η μη αξιοποίηση των γνώσεων και των ικανοτήτων του προσωπικού, καθώς και οι περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, είναι κοινό χαρακτηριστικό των περισσότερων καταστημάτων κράτησης, με αρνητικές συνέπειες κυρίως σε άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο<sup>192</sup>.

Η ηλικία είναι επίσης ένας παράγοντας που επηρεάζει τη στάση του προσωπικού αν και υπάρχουν αντιφατικά συμπεράσματα. Για να καταλήξουμε σε ασφαλέστερα πορίσματα η ηλικία στις περισσότερες έρευνες συνδυάζεται με τα χρόνια προϋπηρεσίας. Οι περισσότερες έρευνες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι νεότεροι υπάλληλοι είναι υπέρ της επανένταξης και όχι της τιμωρίας, διότι έχουν εκπαιδευτεί με βάση την σύγχρονη σωφρονιστική πολιτική που έχει ως στόχο τον σωφρονισμό και την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων. Επιπλέον, σύγχρονες έρευνες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ηλικία αλλά και άλλοι παράγοντες-όπως το φύλο και η εθνικότητα- δεν συνδέονται άμεσα με την επαγγελματική ικανοποίηση και τα συ-

<sup>191</sup> Βλ. Jurik κ.ά. 1986, επίσης Farkas 1999 και Teske κ.ά. 1979.

<sup>192</sup> Βλ: Schaufeli κ.ά. 2000,σελ. 33 και Rogers 1991, σελ. 123-137.

μπτώματα στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν έχουν καμία σημασία.

Τέλος σε πολύ-πολιτισμικές χώρες η εθνικότητα και η φυλή διαφοροποιεί τη στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Για παράδειγμα στις φυλακές των Η.Π.Α. όπου μεγάλος αριθμός κρατούμενων προέρχεται από φυλετικές μειονότητες, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που προέρχονται από τις αντίστοιχες μειονότητες και ιδιαίτερα οι αφροαμερικανοί έχουν θετικότερη στάση προς τους κρατούμενους και υιοθετούν διαφορετικό ρόλο μέσα στην φυλακή συγκριτικά με τους λευκούς αμερικανούς υπαλλήλους. Βέβαια η συμπεριφορά αυτή οφείλεται και στο διαφορετικό οικονομικοκοινωνικό υπόβαθρο των υπαλλήλων με διαφορετική εθνική και φυλετική καταγωγή. Δηλαδή, οι αφροαμερικανοί και οι ισπανόφωνοι αμερικανοί προέρχονται από τις ίδιες κοινωνικές τάξεις με τους κρατούμενους και έχουν κοινά οικονομικοκοινωνικά χαρακτηριστικά, με αποτέλεσμα να κατανοούν περισσότερο τους κρατούμενους και να αναπτύσσουν φιλικά αισθήματα.<sup>193</sup> Σύμφωνα με διεθνείς έρευνες, οι προαναφερθέντες παράγοντες (θέση στην κοινωνικό-οικονομική διαστρωμάτωση, ηλικία, φύλο, μόρφωση, φυλή, εθνικότητα) επιδρούν και στη στάση των αστυνομικών προς τους δράστες ή υπόπτους παράνομων ενεργειών και διαφοροποιούν την συμπεριφορά τους<sup>194</sup>.

#### 4.2.2. Εργασιακοί παράγοντες

Σύμφωνα με έρευνες σε Αμερικανικές φυλακές ο φόρτος εργασίας και η πίεση που δέχονται οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχει ως αποτέλεσμα το άγχος να εκφράζεται σε πολλές όψεις τόσο της προσωπικής τους ζωής, όσο της επαγγελματικής τους. Το άγχος του φυλακτικού προσωπικού είναι αντίστοιχο με το άγχος των αστυνομικών, καθώς και στις δυο περιπτώσεις αντιμετωπίζουν καθημερινά κινδύνους, ασκούν εξουσία και δέχονται πιέσεις να είναι αποτελεσματικοί<sup>195</sup>. Αρκετές έρευνες έχουν κάνει σύγκριση ανάμεσα στους αστυνομικούς και τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, λόγω κοινού κοινωνικού προφίλ και της ομοιότητας των ρόλων τους και έχουν παρατηρήσει κοινά χαρακτηριστικά και συμπεριφορές.<sup>196</sup> Οι υπάλληλοι είναι συχνά δυσαρεστημένοι με το ρόλο τους με αποτέλεσμα να εμφανίζουν χαμηλή αυτοεκτίμηση, φόβο, σύγχυση σχετικά με τις σχέσεις που θα πρέπει να έχουν με τους κρατούμενους και του εργασιακού ρόλου τους. Εντούτοις, όπως αποδεικνύεται από τις περισσότερες έρευνες η δυ-

<sup>193</sup> Για την επίδραση της ηλικίας, της φυλής και της εθνικότητας στη στάση και την συμπεριφορά των σωφρονιστικών υπαλλήλων υπάρχει εκτενής βιβλιογραφία. Για περισσότερες πληροφορίες: Schaufeli κ.ά. 2000, σελ.19-44, Farkas 1999, σελ. 495- 506, Jurik κ.ά. 1987, σελ. 106-125, Jurik κ.ά. 1986, σελ. 467-468, Dollard κ.ά. 1998, σελ.243-264, Poole κ.ά. 1986, σελ.215-226, Klofas 1986, σελ. 111- 121, Larivière κ.ά. 1996.

<sup>194</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1999, σελ. 156-159, και Ζαραφωνίτου 1995, σελ. 77-82.

<sup>195</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 117.

<sup>196</sup> Ενδεικτικά βλ.: Fox 1982, σελ. 32.

σαρέσκειά τους δεν σχετίζεται με το ύψος του μισθού τους<sup>197</sup>. Ο ανεπαρκής αριθμός προσωπικού σε αντίθεση με το μεγάλο αριθμό κρατουμένων, η απουσία στήριξης από τη διεύθυνση των φυλακών, οι ανησυχίες για την προσωπική ασφάλεια τους, οι συγκρούσεις μεταξύ των υπαλλήλων, η μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων καθώς και το κυλιόμενο ωράριο (ιδιαίτερα οι βραδινές βάρδιες) είναι παράγοντες που αυξάνουν το επίπεδο της έντασης και δημιουργούν ψυχολογικά προβλήματα στο προσωπικό<sup>198</sup>. Επιπλέον, η κτιριακή υποδομή, δηλαδή οι παλιές εγκαταστάσεις, τα κάγκελα, οι γκρίζοι τοίχοι, η απρόσωπη όψη του εσωτερικού των κτιρίων, η έλλειψη χώρων και οι υποτυπώδεις συνθήκες υγιεινής δημιουργούν εργασιακό άγχος στο φυλακτικό προσωπικό. Το εργασιακό άγχος συμβάλλει στη χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού.

Οι προαναφερθέντες παράγοντες σε συνδυασμό με τον υπερπληθυσμό των κρατουμένων δημιουργούν ένα αίσθημα ανασφάλειας και απαξίωσης στο προσωπικό. Παράλληλα, δημιουργούν προβλήματα στην καθημερινή άσκηση των καθηκόντων τους με τη συντήρηση αγωγόνων καταστάσεων. Παράγοντες που μπορούν να μειώσουν το στρες και να βελτιώσουν το ηθικό και την αυτοεκτίμηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι οι καλές οικογενειακές σχέσεις, οι βελτιωμένες σχέσεις με τους κρατούμενους, η συνεχής εκπαίδευση, η εξασφάλιση υψηλού μορφωτικού επιπέδου του προσωπικού, η στήριξη από τη διοίκηση, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και οι υγιείς σχέσεις με τους συναδέλφους τους<sup>199</sup>.

#### 4.2.3. Ατομικοί παράγοντες

Σύμφωνα με διεθνείς έρευνες, το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου θεωρείται από τα πιο αγχώδη επαγγέλματα<sup>200</sup>. Το υπερβολικό και μακροχρόνιο άγχος προκαλεί σωματικά (υψηλή πίεση, καρδιολογικά προβλήματα, κ.ά.) και ψυχολογικά συμπτώματα και οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση (*burn out*) του ατόμου που το βιώνει. Η επαγγελματική εξουθένωση έχει σοβαρές επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το άτομο και την οικογένειά του όσο και στη λει-

<sup>197</sup> Σύμφωνα με έρευνα του Hayeslip στην κρατική φυλακή του Southern Michigan (μια από τις μεγαλύτερες φυλακές της Αμερικής το 1980 με 5.425 κρατούμενους). Βλ. Hayeslip 1982.

<sup>198</sup> Ενδεικτικά βλ.: Kauffman 1988, Lindquist κ.ά. 1986, σελ. 5-26, Long κ.ά. 1986, σελ. 331-345 και στο U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, Addressing Correctional Officer Stress, Programs and Strategies, National Institute of Justice, December 2000.

<sup>199</sup> Αυτοί οι παράγοντες είναι οι πιο συχνά εμφανιζόμενοι σε έρευνες που έχουν γίνει στο εξωτερικό και αναφέρονται στα παρακάτω βιβλία και άρθρα : οι έρευνες των Carroll κ.ά., Shamir κ.ά. και Shapiro στο Paine 1982, Cheek κ.ά. 1983, σελ.105-120, Cullen κ.ά. 1985, σελ. 505-533, Gerstein κ.ά. 1987, σελ.352-369, Poole κ.ά. 1980(β), σελ.303-314, και Poole κ.ά. 1981, σελ.251-270.

<sup>200</sup> Βλ. Auerbach κ.ά. 2003, σελ. 25-36 και Schaufeli κ.ά. 2000, σελ. 19-44.

τουργία της φυλακής<sup>201</sup>. Ειδικότερα, το προσωπικό έχει χαμηλή αποδοτικότητα και σύγχυση καθηκόντων, γεγονός που ενισχύεται από την έλλειψη καθοδήγησης από τη διοίκηση. Οι ασαφείς και αντιφατικές οδηγίες της διοίκησης οδηγούν πολλές φορές το προσωπικό στην απογοήτευση και τη διάψευση των προσδοκιών τους<sup>202</sup>. Το προσωπικό για να αντιμετωπίσει αυτά τα προβλήματα υιοθετεί τον τυπικό κατασταλακτικό του ρόλο, ο οποίος είναι ξεκάθαρος, αποστασιοποιούμενος από τους κρατούμενους. Η συσσώρευση αρνητικών συναισθημάτων δημιουργεί τριβές ανάμεσα στο προσωπικό με αποτέλεσμα όσοι δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν στις πιέσεις να απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους και κάποιοι τελικά να παραιτούνται. Οι απουσίες των σωφρονιστικών υπαλλήλων από την εργασία τους είναι διεθνώς πάνω από το γενικό μέσο όρο απουσιών στο δημόσιο τομέα. Ιδιαίτερα στις Η.Π.Α. το ποσοστό είναι 300% υψηλότερο από το μέσο όρο, ενώ σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες το ποσοστό είναι σχεδόν διπλάσιο από το μέσο όρο απουσιών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα<sup>203</sup>. Σε πολλά σωφρονιστικά καταστήματα, συνήθως με μεγάλο αριθμό κρατουμένων, παρατηρείται υψηλό ποσοστό παραιτήσεων (*turnover*) οφειλόμενο κυρίως σε χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση, σε έλλειψη δέσμευσης με την οργάνωση (*organizational commitment*) και σε εργασιακό άγχος.

Επιπλέον ατομικά -κοινωνικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια υπηρεσίας κ.α. επηρεάζουν το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης και τα ποσοστά παραιτήσεων, χωρίς όμως να έχει βρεθεί από τις περισσότερες έρευνες άμεση συσχέτιση. Επίσης σημαντικός αλλά όχι πρωταρχικός παράγοντας είναι και το επίπεδο του μισθού. Όχι τόσο για να παραιτηθεί κάποιος, αλλά περισσότερο για να τον αποτρέψει από το να φύγει από την εργασία του<sup>204</sup>.

Τέλος, έχει παρατηρηθεί και ένα νέο σύνδρομο της εργασίας, το *boreout*<sup>205</sup>. Η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η αναξιοκρατία, η μονοτονία και η έλλειψη κινήτρων κάνουν τον υπάλληλο να νιώθει μόνιμα δυσαρεστημένος, απογοητευμένος, οξύθυμος, κουρασμένος, εσωστρεφής, με

---

<sup>201</sup> Ενδεικτικά είναι τα αποτελέσματα ερευνών που αναφέρουν ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι παρουσιάζουν πολλά προβλήματα υγείας και έχουν μεγάλο ποσοστό διαζυγίων. Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Cheek κ.ά. 1983, σελ. 105-120, Mobley 1985, σελ. 18-20, και Moracco 1985, σελ. 22-26.

<sup>202</sup> Βλ. Jacobs κ.ά. 1975.

<sup>203</sup> Σύμφωνα με έρευνες τη δεκαετία του 1980 το ποσοστό των παραιτήσεων στις Η.Π.Α. έφθανε το 25% ετησίως. Για σχετικά στοιχεία βλ. Philliber 1987, σελ.9-37.

<sup>204</sup> Αρκετές πρόσφατες έρευνες έγιναν στην Αμερική με θέμα τους παράγοντες που οδηγούν σε παραίτηση και τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσαν να μειωθούν τα ποσοστά *turnover*. Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με κοινωνικούς και ατομικούς παράγοντες βλ. Jacobs κ.ά. 1977, σελ. 57-70, Jurik κ.ά. 1987, σελ. 106-125, Mitchell κ.ά. 2000, σελ. 333-357, Robinson κ.ά. 1997, σελ. 60-77, και Tipton 2002, σελ. 81-98. Σχετικά με εργασιακούς παράγοντες βλ. Byrd κ.ά. 2000, σελ. 69-93, Griffin κ.ά. 2005, σελ.611-625, Lambert 2001, σελ. 61-76, Wright 1993, σελ. 131-142, και Minor κ.ά. 2009, σελ. 43-57.

<sup>205</sup> Επινόητές του όρου είναι οι συγγραφείς του ομώνυμου βιβλίου της σειράς *Business Life*, οι Philippe Rothlin και Peter Werder, 2009.

αρνητική διάθεση για ανάληψη ευθυνών<sup>206</sup>. Ως εκ τούτου υιοθετείται από το προσωπικό μια κυνική στάση, η οποία λειτουργεί ως μηχανισμός άμυνας για την αντιμετώπιση των δύσκολων καταστάσεων μέσα στη φυλακή.

“WE’RE DAMMED IF WE DO, AND WE’RE DAMMED IF WE DON’T”  
Correctional Officer in USA

## **ΜΕΡΟΣ Β**

### **Εμπειρική ανάλυση**

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>**

##### **Περιγραφή και μεθοδολογία της έρευνας**

###### **1.1.Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται παρουσίαση του αντικειμένου και των στόχων της έρευνας, καθώς και περιγραφή της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκε και των περιορισμών που υπήρχαν σε ό,τι αφορά το σχεδιασμό της. Επιπρόσθετα, περιγράφεται ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου και τα αποτελέσματα από τον έλεγχο αξιοπιστίας και εγκυρότητας των ευρημάτων της πιλοτικής έρευνας. Ειδικότερα, στην έρευνά μας εξετάζονται πρώτον τα κοινωνικά χαρακτηριστικά των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Δεύτερον τα γενικά χαρακτηριστικά του τύπου λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης. Τρίτον, αναλύεται η επίδραση των κοινωνικών αυ-

---

<sup>206</sup>Βλ. Williamson 1990, σελ.124-127.

τών χαρακτηριστικών και των γενικότερων χαρακτηριστικών της λειτουργίας της οργάνωσης της φυλακής στην ανάπτυξη συγκεκριμένων απόψεων και στάσεων στην καθημερινή πρακτική του φυλακτικού προσωπικού (τρόπος - μορφές άσκησης καθηκόντων). Τέλος αν υπάρχει επίδραση των παραπάνω χαρακτηριστικών στη σωφρονιστική πολιτική.

## **1.2. Το αντικείμενο και οι στόχοι της έρευνας**

Η παρούσα έρευνα αποτελεί την πρώτη απόπειρα καταγραφής των απόψεων του σωφρονιστικού προσωπικού σε πανελλαδικό επίπεδο. Στόχος είναι να εντοπισθεί σε ποιο βαθμό η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι αποτέλεσμα των κοινωνικών χαρακτηριστικών τους και σε ποιο της επαγγελματικής τους κοινωνικοποίησης. Επίσης ποιο είναι το πλαίσιο λειτουργίας του φυλακτικού προσωπικού, το κατά πόσο δηλαδή το πλαίσιο αυτό είναι σταθερό και κλειστό ή ευμετάβλητο στις εκάστοτε συνθήκες και ανοιχτό στις αλλαγές.

Τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας είναι συνοπτικά τα εξής:

1. Τα κοινωνικά/ δημογραφικά χαρακτηριστικά των σωφρονιστικών υπαλλήλων.
2. Η στάση τους απέναντι
  - α) στους συναδέλφους τους,
  - β) στους κρατούμενους.
3. Η γνώμη τους για
  - α) την αποτελεσματικότητα της περιοριστικής ποινής της ελευθερίας ως μέτρο σωφρονισμού των εγκληματιών,
  - β) τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων,
  - γ) τη συμβολή τους στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων.
4. Η άποψη τους για
  - α) την εκπαίδευση – επιμόρφωση και την αξιολόγηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων,
  - β) το ρόλο της πολιτικής στο επάγγελμά τους,
  - γ) την εικόνα του επαγγέλματός τους στην κοινή γνώμη,
  - δ) το επάγγελμά τους (βαθμός ικανοποίησης, σημασία, καθήκοντα).
5. Η σχέση τους με
  - α) τη Διεύθυνση της φυλακής,
  - β) το Υπουργείο Δικαιοσύνης,

γ) το ειδικευμένο προσωπικό και η άποψή τους γι' αυτό.

6. Η άποψη τους για τους μηχανισμούς συμμόρφωσης, δηλαδή τα όρια ανοχής σε ζητήματα πειθαρχίας, που αφορούν:

α) τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους,

β) τους κρατούμενους.

7. Η στάση τους απέναντι σε οργανώσεις (Μ.Κ.Ο., φιλανθρωπικές κ.ά.) και ομάδες στήριξης και βοήθειας προς τους κρατούμενους.

8. Η άποψή τους για τη γνώμη της κοινωνίας για το σωφρονιστικό σύστημα.

### **1.3. Οι βασικές υποθέσεις**

Οι βασικές υποθέσεις της παρούσας διατριβής οι οποίες θα ελεγχθούν με βάση τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας είναι οι ακόλουθες:

1. Η επιλογή του επαγγέλματος του σωφρονιστικού υπαλλήλου γίνεται από τον ενδιαφερόμενο για λόγους οικονομικής ασφάλειας και μονιμότητας, και όχι για να συνεισφέρει στην κοινωνία.
2. Ο βαθμός αυτοεκτίμησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι χαμηλός, ενώ αρνητικές είναι κατά βάση και οι απόψεις τους για την εικόνα του επαγγέλματός τους στην κοινή γνώμη.
3. Η ανάπτυξη συγκεκριμένων απόψεων και στάσεων στην καθημερινή πρακτική (τρόπος - μορφές άσκησης καθηκόντων) είναι αποτέλεσμα των κοινωνικών χαρακτηριστικών, αλλά και των χαρακτηριστικών της λειτουργίας της οργάνωσης της φυλακής. Ειδικότερα οι επιμέρους υποθέσεις για την στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων θα μπορούσαν να διατυπωθούν ως εξής:
  - i. Αν δεν θίγονται τα συμφέροντά τους και δεν διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος, τότε η στάση τους απέναντι στα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων εμφανίζεται θετική.
  - ii. Η άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τον ρόλο τους και την συμβολή τους στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων είναι θετική σε αντίθεση με την άποψή τους για τη

συμβολή της φυλακής στο σωφρονισμό και την κοινωνική επανένταξη των ποινικών παραβατών.

- iii. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού απέναντι στη Διεύθυνση της φυλακής είναι θετική, αφού η αυστηρή πειθαρχία που χαρακτηρίζει τα καταστήματα κράτησης δεν αφήνει περιθώρια αμφισβήτησης.
- iv. Αν και η επέμβαση της πολιτικής στην άσκηση των καθηκόντων τους αξιολογείται αρνητικά σε λεκτικό επίπεδο, στη πράξη είναι αποδεκτή γιατί κατά την γνώμη τους συμβάλλει στη συντήρηση της υπάρχουσας κατάστασης.
- v. Αν και θεωρούν ότι δεν σχετίζονται άμεσα με τους μηχανισμούς λειτουργίας του Υπουργείου Δικαιοσύνης, η στάση τους προς αυτό είναι θετική.

#### **1.4. Τα μεθοδολογικά προβλήματα του αντικειμένου**

Ο κόσμος των φυλακών είναι ένας κόσμος κλειστός, αρκετά φορτισμένος και αρνητικός σε οποιονδήποτε προσπαθεί να εισέλθει στο εσωτερικό του χωρίς να ανήκει σ' αυτόν. Αυτό έχει ως συνέπεια να υπάρχουν αρκετά προβλήματα στη διερεύνηση του αντικειμένου που επηρεάζουν και τη μεθοδολογία οποιασδήποτε έρευνας. Από την παρούσα εργασία έγινε προσπάθεια να χρησιμοποιηθεί όλο το συγκεντρωθέν υλικό, επειδή δεν υπήρχε δεύτερη ευκαιρία κάλυψης των θεμάτων. Μετά από ένα μεγάλο διάστημα αναμονής για την έγκριση από το Υπουργείο Δικαιοσύνης της άδειας εισόδου στις φυλακές για τη διανομή του ερωτηματολογίου, ήρθαμε αντιμέτωποι με την αρνητική στάση αρκετών διοικήσεων στις φυλακές. Σε κάποια καταστήματα κράτησης ο Διευθυντής ή ο αρχιφύλακας αδιαφόρησαν και δεν έκαναν τις απαραίτητες ενέργειες για να συγκεντρωθεί μεγάλος αριθμός συμπληρωμένων ερωτηματολογίων. Επίσης, ο συγκεκριμένος χώρος εργασίας δεν παρέχει τη δυνατότητα απασχόλησης των υπαλλήλων για τις ανάγκες της έρευνας και δεν επιτρέπει την ελεύθερη μετακίνηση του ερευνητή στους χώρους των καταστημάτων κράτησης. Επιπλέον, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εργάζονται με βάρδιες, συνεπώς είναι αδύνατο να είναι διαθέσιμοι όλοι μαζί την ίδια χρονική στιγμή προκειμένου να μετάσχουν στην έρευνα.

Γι' αυτούς τους λόγους επιλέχθηκε το αυτο-συμπληρούμενο ερωτηματολόγιο. Η διανομή του έγινε από τον ίδιο τον ερευνητή σε όσα καταστήματα επετράπη από τη διοίκηση και σε

όσους υπαλλήλους ήταν παρόντες κατά τη διάρκεια της επίσκεψης. Ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν και από το διευθυντή ή τον αρχιφύλακα στους υπόλοιπους υπαλλήλους, σε όλα τα υπό μελέτη καταστήματα κράτησης (εκτός από τη Δικαστική φυλακή Ιωαννίνων όπου στάλθηκαν ταχυδρομικώς μετά από τηλεφωνική συνεννόηση με το διευθυντή του καταστήματος), αφού προηγήθηκαν συζητήσεις με τους διευθυντές, τους αρχιφύλακες και τους κοινωνικούς λειτουργούς του εκάστοτε καταστήματος. Σε σύγκριση με άλλες μεθόδους συμπλήρωσης ερωτηματολογίου, η συγκεκριμένη ενδείκνυται, γιατί διευκολύνει την προσέγγιση ομάδων που δεν προσφέρονται για προσωπική συνέντευξη και παρέχει τη δυνατότητα κάλυψης μεγάλου αριθμού ατόμων με μικρότερο κόστος.

Συνήθως, το ποσοστό που επιστρέφει τελικά τα ερωτηματολόγια συμπληρωμένα είναι περίπου 60%, χωρίς να αποκλείεται να είναι μεγαλύτερο όταν το θέμα είναι επίκαιρο και αφορά άμεσα το δείγμα στο οποίο απευθύνεται<sup>207</sup>. Συνεπώς, είναι απαραίτητη η προσεκτική διατύπωση της εισαγωγικής επιστολής, οι σωστές οδηγίες, η καλή οργάνωση και η εμφάνιση του ερωτηματολογίου καθώς και η παρουσία και η ικανότητα του ερευνητή να προσεγγίσει τις υπό μελέτη ομάδες ώστε να εξασφαλισθεί η συμμετοχή των ερωτώμενων. Στην παρούσα έρευνα η συμβολή της εκάστοτε διοίκησης του σωφρονιστικού καταστήματος ήταν σημαντική για τη συμμετοχή των υπαλλήλων. Σε φυλακές όπου ο διευθυντής και ο αρχιφύλακας ήταν πρόθυμοι να βοηθήσουν και παρότρυναν τους υπαλλήλους να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο, τα ποσοστά συμμετοχής ήταν υψηλά (π.χ. στην Κλειστή Φυλακή Πάτρας το ποσοστό συμμετοχής ήταν 52% επί του συνόλου των υπηρετούντων υπαλλήλων στην κατηγορία ΔΕ φύλαξης). Θα πρέπει ακόμη να λάβουμε υπόψη ότι αρκετοί υπάλληλοι, των οποίων ο αριθμός σε κάθε φυλακή δεν είναι δυνατό να καταγραφεί, απουσίαζαν με άδειες (κανονικές, ασθένειας ή εκπαιδευτικές) κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας. Αντιθέτως, σε καταστήματα όπου ο διευθυντής και ο αρχιφύλακας ήταν αρνητικοί στην ιδέα της έρευνας στο φυλακτικό προσωπικό, τα ποσοστά συμμετοχής ήταν χαμηλά (π.χ. στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού ήταν 10%).

Δυστυχώς, εκτός από τα ερωτηματολόγια που μοίρασε ο ερευνητής στους υπαλλήλους, δεν ήταν εφικτό να εξακριβωθεί ο ακριβής αριθμός των ερωτηματολογίων που δε διανεμήθηκαν στους σωφρονιστικούς υπάλληλους, παρότι υπήρχαν πάντα οι προφορικές διαβεβαιώσεις από τον εκάστοτε διευθυντή και αρχιφύλακα ότι θα μοιρασθεί σε όλους. Πρέπει να σημειωθεί ότι το μέγεθος της φυλακής, δηλαδή ο αριθμός κρατουμένων και υπηρετούντων υπαλλήλων, το είδος του καταστήματος κράτησης, δηλαδή δικαστική, κλειστή, αγροτική, ανηλίκων, γυναικών, η βαρύτητα των αδικημάτων των κρατουμένων, δηλαδή αν πρόκειται για φυλακή με βαρυποιο-

---

<sup>207</sup> Βλ. Κυριαζή 1999, σελ. 121.

νίτες, καταδικασμένους για παραβιάσεις της νομοθεσίας για τα ναρκωτικά, ή μεγάλο αριθμό υποδίκων ή αλλοδαπών κρατουμένων, καθώς και η υλικοτεχνική υποδομή του εκάστοτε καταστήματος κράτησης, δηλαδή πόσο σύγχρονες και λειτουργικές είναι οι εγκαταστάσεις, επηρέασαν τη διεξαγωγή της έρευνας και τα ποσοστά συμμετοχής.

### 1.5. Σύνθεση και επιλογή του δείγματος

Μολονότι θα θέλαμε να συμπεριλάβουμε στην έρευνα το σύνολο των σωφρονιστικών υπαλλήλων (1711) που υπηρετούσαν στα καταστήματα κράτησης της Ελλάδας κατά το χρόνο διεξαγωγής της εμπειρικής μελέτης (2001), αυτό δεν ήταν εφικτό για πρακτικούς λόγους. Ειδικότερα, δεδομένου ότι η έρευνα ήταν αυτοχρηματοδοτούμενη, δεν υπήρχε η δυνατότητα επίσκεψης και στα 27 σωφρονιστικά καταστήματα της χώρας. Γι' αυτό το λόγο επιλέχθηκαν ευθύς εξαρχής 17 καταστήματα κράτησης, τα οποία κάλυπταν το 63% του συνόλου των καταστημάτων. Κριτήρια επιλογής τους ήταν ο μεγάλος αριθμός των υπηρετούντων υπαλλήλων σε κάθε κατάστημα, η ευκολία πρόσβασης, με την έννοια της μικρής χιλιομετρικής απόστασης από το τόπο διαμονής του ερευνητή, αλλά κυρίως η δυνατότητα οδικής πρόσβασης<sup>208</sup>, και τέλος το είδος του καταστήματος, έτσι ώστε να αντιστοιχεί ο αριθμός των υπό έρευνα φυλακών τόσο στο ποσοστό που ισχύει στο γενικό αριθμό των φυλακών, όσο και στον πληθυσμό των υπηρετούντων υπαλλήλων. Για παράδειγμα το 2001 υπήρχαν 6 κλειστές φυλακές (22% επί του συνόλου των φυλακών) στις οποίες υπηρετούσαν 470 (27% επί του συνόλου των υπηρετούντων υπαλλήλων) υπάλληλοι στην κατηγορία ΔΕ Φύλαξης. Στην έρευνά μας επιλέξαμε να επισκεφτούμε 4 κλειστές φυλακές (23% επί του συνόλου των ερευνηθέντων φυλακών) στις οποίες υπηρετεί το 25% του συνολικού δείγματος των υπαλλήλων. Επομένως, η αναλογία υπαλλήλων ανά κατάστημα κράτησης που επικρατεί στον πληθυσμό, ισχύει και στο δείγμα.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά τη χρονική περίοδο 2000-2002, καλύπτοντας όλες τις κατηγορίες των καταστημάτων κράτησης, όπως αναφέρθηκε, δηλαδή δικαστικές, αγροτικές, κλειστές, ανηλίκων, ειδικά θεραπευτικά καταστήματα και γυναικείες<sup>209</sup>. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίστηκε ότι το δείγμα του φυλακτικού προσωπικού είναι αντιπροσωπευτικό όλων των ειδών των καταστημάτων κράτησης που λειτουργούν στη χώρα μας.

<sup>208</sup> Για παράδειγμα δεν περιλήφθηκαν στην έρευνα τα καταστήματα κράτησης που βρίσκονται στη νησιωτική χώρα, όπως της Κω, της Χίου, της Νεάπολης Κρήτης κ.ά.

<sup>209</sup> Από το 2001 μέχρι το 2008 έγιναν οι παρακάτω αλλαγές: το 2006 η κλειστή Φυλακή Τρικάλων αντικαταστάθηκε από καινούργια, το 2002 ξεκίνησε τη λειτουργία του το Κέντρο Απεξάρτησης στον Ελεώνα Θηβών και το κλειστό κατάστημα κράτησης στο Μαλανδρίνο Φωκίδας. Το 2007 λειτούργησε το κλειστό κατάστημα κράτησης Δομοκού. Τέλος το 2008 το Κ.Κ.Φ. Γυναικών Κορυδαλλού μεταφέρθηκε στον Ελεώνα Θηβών, ενώ η Γυναικεία φυλακή του Κορυδαλλού χρησιμοποιείται πλέον για υπόδικες κρατούμενες και τέθηκε σε λειτουργία και το κλειστό κατάστημα κράτησης Δομοκού.

Αν και η έρευνα αποσκοπούσε στο να μοιραστεί το ερωτηματολόγιο περίπου στα 2/3 (1.188/1.711 :69,5%) του συνολικού αριθμού των υπηρετούντων υπαλλήλων, που ανήκουν στην κατηγορία Δ.Ε. φύλαξης<sup>210</sup> και υπηρετούσαν κατά το έτος 2001 στα καταστήματα κράτησης της χώρας, τελικά **454** άτομα του φυλακτικού προσωπικού από όλες τις κατηγορίες καταστημάτων κράτησης και απ'όλες τις βαθμίδες συμπλήρωσαν και επέστρεψαν τα ερωτηματολόγια.

Τα στοιχεία που αφορούν τον αριθμό του φυλακτικού προσωπικού και των κρατουμένων συλλέχθηκαν από την Ομοσπονδία Σωφρονιστικών Υπαλλήλων Ελλάδας (Ο.Σ.Υ.Ε.) και την Γενική Διεύθυνση Προσωπικού του Υπουργείου Δικαιοσύνης (Πίνακας 2). Ειδικότερα, η έρευνα διεξήχθη από τον Φεβρουάριο του 2001 μέχρι τον Απρίλιο του 2002, με εξαίρεση την σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων στον Κορυδαλλό όπου έλαβε χώρα τον Απρίλιο του 2000.

**Πίνακας 2. Κατάσταση υπηρετούντος σωφρονιστικού προσωπικού και κρατουμένων στα ερευνηθέντα καταστήματα κράτησης κατά το 2001 και αριθμός συμπληρωμένων ερωτηματολογίων ανά κατάστημα**

| Κατάστημα Κράτησης                   | Υπηρε/ντες στο ΔΕ Φύλαξης 2001 | Απαντημένα Ερωτηματολόγια 2001 | Υπηρε/ντες Υπάλληλοι 2001 | Θέσεις κρατουμένων | Αριθμός κρατουμένων |
|--------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------|
| 1. Δικαστική Κορυδαλλού              | 169                            | 17 (10%)                       | 223                       | 640                | 2.170               |
| 2. Κεντρική Γυναικών Κορυδαλλού      | 84                             | 27 (32,1%)                     | 96                        | 270                | 382                 |
| 3. Ε.Κ.Κ.Ανηλίκων                    | 78                             | 20 (25,6%)                     | 93                        | 308                | 272                 |
| 4. Νοσοκομείο Κρατουμένων Κορυδαλλού | 38                             | 23 (60,5%)                     | 64                        | 60                 | 92                  |
| 5. Ψυχιατρείο Κρατουμένων Κορυδαλλού | 64                             | 34 (53,1%)                     | 86                        | 160                | 219                 |
| 6. Κ.Α.Υ.Φ                           | 31                             | 5 (16,1%)                      | 46                        | 38                 | 41                  |
| 7. Δικαστική Θεσσαλονίκης            | 89                             | 30 (33,7%)                     | 105                       | 370                | 581                 |
| 8. Δικαστική Κορίνθου                | 19                             | 10 (52,6%)                     | 26                        | 60                 | 44                  |
| 9. Δικαστική Λάρισας                 | 128                            | 42 (32,8%)                     | 152                       | 363                | 710                 |
| 10. Δικαστική Ιωαννίνων              | 39                             | 16 (41%)                       | 51                        | 80                 | 201                 |

<sup>210</sup> Το προσωπικό στην κατηγορία (Δ.Ε.) είναι κάτοχοι απολυτήριου τίτλου σχολικής μονάδας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σύμφωνα με τη διαδικασία πλήρωσης θέσεων του Α.Σ.Ε.Π..

|                                                        |              |                        |              |              |              |
|--------------------------------------------------------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 11.Κλειστή Πάτρας                                      | 139          | 72 (51,8%)             | 164          | 343          | 704          |
| 12.Αγροτική Κας-<br>σάνδρας                            | 72           | 11 (15,3%)             | 85           | 300          | 290          |
| 13.Αγροτική Τίρυν-<br>θας                              | 59           | 17 (28,8%)             | 81           | 200          | 192          |
| 14.Δικαστική Ναυ-<br>πλίου                             | 51           | 34 (66,6%)             | 56           | 314          | 343          |
| 15.Δικαστική Τρί-<br>πολης                             | 25           | 14 (56%)               | 31           | 65           | 105          |
| 16.Κλειστή Χαλκί-<br>δας                               | 48           | 21 (43,7%)             | 59           | 120          | 217          |
| 16.Κλειστή Τρικιά-<br>λων                              | 55           | 21 (38,2%)             | 69           | 125          | 231          |
| <b>Σύνολο για τα<br/>ερευνηθέντα κατα-<br/>στήματα</b> | <b>1.149</b> | <b>414 (36%)</b>       | <b>1.487</b> | <b>3.816</b> | <b>6.794</b> |
| <b>Σχολή Σ. Υ.</b>                                     | <b>85</b>    | <b>40 (47%)</b>        |              |              |              |
| <b>Σύνολο για όλα τα<br/>καταστήματα</b>               | <b>1.711</b> | <b>454<br/>(26,5%)</b> | <b>2.229</b> | <b>4.825</b> | <b>8.295</b> |

Για τη συλλογή των δεδομένων, όπως προαναφέρθηκε, πραγματοποιήθηκε διανομή του ερωτηματολογίου από τον ερευνητή και τον διευθυντή ή τον αρχιφύλακα σε κάθε σωφρονιστικό κατάστημα. Η μέθοδος αυτή θεωρήθηκε ως η πιο πρόσφορη, αφού αποτελεί αφενός ποσοτική και αφετέρου οιονεί «έρευνα πεδίου», η οποία έχει στόχο να διερευνήσει τις εμπειρίες και στάσεις του δείγματος των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Επίσης, συλλέχθηκαν στοιχεία από τις συζητήσεις με τους διευθυντές, αρχιφύλακες και ειδικευμένο προσωπικό του εκάστοτε καταστήματος. Οι συζητήσεις κινήθηκαν πάνω σε ένα προκαθορισμένο άξονα ερωτήσεων που αφορούσαν κάποια στοιχεία του εκάστοτε καταστήματος κράτησης (π.χ. αριθμός κρατουμένων, στοιχεία για τις πτέρυγες, τα κελιά και την κατάσταση των κτιριακών εγκαταστάσεων) καθώς και κάποιες γενικότερες ερωτήσεις (όπως για παράδειγμα ποιο είναι το σημαντικότερο πρόβλημα του σωφρονιστικού καταστήματος) που αποτελούσαν την αφορμή για περαιτέρω συζήτηση.

### 1.6. Σύνταξη ερωτηματολογίου

Για το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία και συμπεράσματα από αντίστοιχες ελληνικές και διεθνείς έρευνες. Στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχει ικανοποιητικός αριθμός ερευνητικών εργαλείων για τη διάγνωση και αξιολόγηση του ρόλου των σωφρονιστικών υπαλλήλων στην λειτουργία του σωφρονιστικού συστήματος.<sup>211</sup>

<sup>211</sup> Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο στηρίχθηκε στις παρακάτω μελέτες - πρότυπα:

i. Morgenbesser, Leonard I., *Statewide Survey of Correction Sergeant Work Attitudes in the New York State Department of Correctional Services*, State University of New York at Albany, 1984.

Τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν σ' αυτές τις μελέτες είχαν σχεδιαστεί για να ανταποκριθούν στις αντικειμενικές ανάγκες του προς μελέτη πληθυσμού και είχαν σταθμιστεί στο συγκεκριμένο πληθυσμό (ΗΠΑ). Στην παρούσα ερευνητική εργασία, τα παραπάνω ερευνητικά εργαλεία ναι μεν αποτέλεσαν τον σκελετό για την ανάπτυξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε, αλλά έγιναν κιόλας οι απαραίτητες τροποποιήσεις και σταθμίσεις των ερωτήσεων προκειμένου να ανταποκρίνεται στην ελληνική πραγματικότητα και τις ανάγκες της έρευνας. Από τη μελέτη της ελληνικής βιβλιογραφίας για το σωφρονιστικό σύστημα διαπιστώθηκε η έλλειψη ασφαλών κριτηρίων και τεχνικών ακριβούς καταμέτρησης (διαγνωστικά εργαλεία) του ρόλου και της στάσης του φυλακτικού προσωπικού.

Σύμφωνα με τις προαναφερθέντες διαπιστώσεις και λαμβάνοντας υπόψη μας το γεγονός ότι μελετούμε τις αντιλήψεις των Ελλήνων σωφρονιστικών υπαλλήλων, καταλήξαμε σε ένα ερωτηματολόγιο που αποτελείται από 106 ερωτήσεις, κλειστού και ανοιχτού τύπου, ικανού να μας παράσχει τις αναγκαίες πληροφορίες για την ολοκλήρωση της έρευνας. Στις ερωτήσεις κλειστού τύπου οι απαντήσεις είναι προκαθορισμένες από τον ερευνητή, ενώ αντιθέτως στις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου δίνεται η δυνατότητα ελεύθερης διατύπωσης της απάντησης από τον ερωτώμενο, χωρίς να περιορίζεται από τον ερευνητή. Έχει παρατηρηθεί ότι οι ερωτήσεις αυτού του τύπου μένουν συνήθως αναπάντητες όταν πρόκειται για αυτο-συμπληρούμενο ερωτηματολόγιο<sup>212</sup>. Για το λόγο αυτό στην έρευνά μας με αυτο-συμπληρούμενο ερωτηματολόγιο στηριχθήκαμε κυρίως σε κλειστές ερωτήσεις, καθώς απαιτείται λιγότερος χρόνος για την συμπλήρωσή τους και είναι εύκολο στην συνέχεια να κωδικοποιηθούν οι απαντήσεις.

Η κλίμακα μέτρησης στάσεων που εφαρμόστηκε στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο είναι η κλίμακα Likert (σε 67 ερωτήσεις από τις 106 συνολικά), διότι είναι συγκριτικά με άλλες (π.χ. κλίμακα Guttman, κλίμακα Thurstone) ευκολότερη στην κατασκευή και πιο εύχρηστη στην εφαρμογή της<sup>213</sup>.

Το ερωτηματολόγιο συνοδεύτηκε από μια περιγραφική επιστολή, στην οποία αναφέρεται το αντικείμενο της έρευνας, η διαδικασία επιλογής των ερωτώμενων, η σημασία που έχει η συμμετοχή τους για τη πραγματοποίηση της έρευνας, το απόρρητο των απαντήσεών τους και η

---

ii. Freeman, Robert Michael, *Correctional officer attitudes toward inmates and discretionary rule enforcement: A study of professional orientation*, (Ph.D.) University of Maryland College Park, 1994.

iii. Walker, John Thomas, *An empirical study of corrections officer attitudes*, Saint Louis University, 1980.

iv. Murphy, Glen, *Occupational Socialization and Attitude Change In Correctional Officers*, Boston University, 1991.

v. Kauffman, Kelsey, *Prison Officers and Their World*, Harvard University, 1985.

vi. Siano, Joseph N., *An Analysis of the Attitude of Correctional Officers Toward Inmate Educational Programs In Oklahoma's Minimum, Medium and Maximum Security Institutions*, University of Oklahoma, 1985.

<sup>212</sup> Βλ. Κυριαζή 1999, σελ. 127.

<sup>213</sup> Βλ. Φίλια 1994, σελ. 161-179.

δυνατότητα πρόσβασης στα αποτελέσματα της έρευνας από τους ίδιους, όταν η έρευνα θα έχει πλέον ολοκληρωθεί.

Στο Α μέρος του ερωτηματολογίου οι δεκατρείς πρώτες ερωτήσεις αφορούν στα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος. Στο Β μέρος διερευνώνται αντιλήψεις και στάσεις.

Οι γενικές κατευθύνσεις στις οποίες στηριχθήκαμε για την σύνταξη του ερωτηματολογίου ήταν<sup>214</sup>:

- Η συντομία του
- Ο καλός σχεδιασμός του
- Η λογική ακολουθία των ερωτημάτων
- Η δυνατότητα επεξεργασίας των στοιχείων.

Ειδικότερα, σχετικά με το περιεχόμενο των ερωτήσεων, λάβαμε υπόψη μας τα εξής:

- Την ικανότητα κατανόησης του ατόμου που θα ερωτηθεί.
- Την προθυμία συνεργασίας του ερωτώμενου.

Για την διατύπωση των ερωτήσεων υπάρχουν ορισμένες καθοδηγητικές αρχές. Μερικές τέτοιες απλές αρχές διατύπωσης τις οποίες ακολουθήσαμε είναι:

- Η απλότητα της γλώσσας. Το λεξιλόγιο που χρησιμοποιήθηκε στη διατύπωση των ερωτήσεων είναι απλό, συγκεκριμένο και κατανοητό.
- Η σαφήνεια. Κάθε ερώτηση που περιλαμβάνεται στο ερωτηματολόγιο πρέπει να είναι λιτή, περιεκτική και όσο το δυνατόν πιο σύντομη. Επιπλέον, είναι βασικό οι ερωτήσεις να είναι μονοδιάστατες, δηλαδή να μην αναφέρονται σε περισσότερα του ενός θέματα.
- Ιδεολογικά ουδέτερες και αμερόληπτες ερωτήσεις ώστε να μην προκαλούν ψυχολογικές αντιδράσεις και να μην προδιαθέτουν τον ερωτώμενο προς μια συγκεκριμένη απάντηση.<sup>215</sup>

## 1.7. Ανάλυση πιλοτικής έρευνας

### 1.7.1. Εισαγωγή

Η διενέργεια πιλοτικής έρευνας κρίθηκε απαραίτητη προκειμένου να αντληθούν πληροφορίες και να εξαχθούν συμπεράσματα που θα συνέβαλαν στην τελική διαμόρφωση του ερωτηματολογίου. Ο κύριος σκοπός της πιλοτικής έρευνας είναι να εντοπισθούν έγκαιρα οι πιθανές αδυναμίες και να διερευνηθούν οι αντίστοιχες αναγκαίες βελτιώσεις της δομής του ερωτηματολογίου. Μέσα από τα σχόλια και τις παρατηρήσεις των συμμετεχόντων αλλά και την

---

<sup>214</sup> Κιόχος 1997.

<sup>215</sup> Βλ.: Φίλιας 1994, σελ. 145-161 και Λυδάκη 2001.

ανάλυση των στοιχείων που προκύπτουν από την πιλοτική έρευνα, διαμορφώθηκε εκ νέου το ερωτηματολόγιο και ελέγχθηκε η αξιοπιστία και η εγκυρότητα του εργαλείου μέτρησης, προκειμένου να αποφευχθούν εσφαλμένα συμπεράσματα<sup>216</sup>.

### 1.7.2. Δείγμα πιλοτικής έρευνας

Για όλους τους προαναφερθέντες λόγους πραγματοποιήσαμε πιλοτική έρευνα προτού προχωρήσουμε στην κύρια έρευνα. Το ερωτηματολόγιο δόθηκε δοκιμαστικά σε ένα τυχαίο δείγμα 20 σωφρονιστικών υπαλλήλων στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού (Απρίλιος 2000)<sup>217</sup>, προκειμένου να διαπιστωθούν δυσκολίες που αφορούν την κατανόηση των οδηγιών, τη σαφήνεια των όρων, τη διάρκεια συμπλήρωσης και την έκτασή του ερωτηματολογίου. Επίσης να ελεγχθεί ο βαθμός αξιοπιστίας των κλιμάκων μέτρησης στάσεων με τη μέθοδο Cronbach's Alpha. Τελικά, τα απαντημένα ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν ήταν 16 (80% ποσοστό συμμετοχής). Το δείγμα της πιλοτικής έρευνας δεν γνώριζε ότι συμμετείχε στην πιλοτική φάση της έρευνας. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος της πιλοτικής έρευνας διαπιστώθηκε ότι ήταν παρόμοια με εκείνα του τελικού δείγματος.

### 1.7.3. Αναλύσεις και αποτελέσματα πιλοτικής έρευνας

Οι μετρήσεις κοινωνικών φαινομένων συνήθως δεν μπορούν να αποτυπώσουν τις πραγματικές διαστάσεις (π.χ. έκταση, ένταση) του φαινομένου που επιδιώκουν να προσεγγίσουν. Αυτή η απόκλιση εξαρτάται από το βαθμό εγκυρότητας και αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου. Ένα εργαλείο μέτρησης θεωρείται έγκυρο, εάν καλύπτει τη θεωρητική έννοια για την οποία κατασκευάστηκε. Συνήθως η κοινωνική μέτρηση είναι έμμεση και γι' αυτό σπάνια εξασφαλίζεται η απόλυτη εγκυρότητά της. Το εργαλείο μέτρησης είναι έγκυρο εφόσον τα αποτελέσματα της μέτρησης συμπίπτουν με άλλα σχετικά στοιχεία. Ανάλογα με το είδος των στοιχείων που χρησιμοποιούνται για σύγκριση, η εγκυρότητα μπορεί να είναι είτε εμπειρικής είτε θεωρητικής φύσης<sup>218</sup>.

Ο έλεγχος της εμπειρικής εγκυρότητας προϋποθέτει ένα κριτήριο, σύμφωνα με το οποίο αξιολογούνται τα αποτελέσματα του εργαλείου μέτρησης. Στην περίπτωση που δεν υπάρχουν

---

<sup>216</sup> Κυριαζή 1999, σελ. 142-143.

<sup>217</sup> Το δείγμα που επιλέγεται για την πιλοτική έρευνα δεν απαιτείται να είναι τυχαίο. Στην έρευνά μας επιλέχθηκε η Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού πρώτον διότι ήταν εύκολο να την επισκεφτεί ο ερευνητής και, δεύτερον, επειδή απασχολεί μεγάλο αριθμό σωφρονιστικών υπαλλήλων από όλες τις βαθμίδες. Στη συνέχεια έγινε μια τυχαία επιλογή των 20 υπαλλήλων από τον ερευνητή κατά την διάρκεια της επίσκεψης στο κατάστημα κράτησης. Βλ.: Κιόχος 1997.

<sup>218</sup> Κυριαζή 1999, σελ.87.

εμπειρικά κριτήρια είναι πιθανό να αναζητηθούν κριτήρια για την αξιολόγηση της εγκυρότητας στη θεωρία (π.χ. αποτελέσματα άλλων ερευνών).

Για τον έλεγχο της εγκυρότητας της έρευνάς μας εφαρμόσαμε την μέθοδο της *επιφανειακής εγκυρότητας* (face validity) του εργαλείου μέτρησης. Ειδικότερα, διερευνήσαμε αν τα θέματα που περιλαμβάνονται στην κλίμακα μέτρησης έχουν, επιφανειακά τουλάχιστον, σχέση με το υπό έρευνα θέμα. Η διαδικασία αυτή είναι υποκειμενική, στηριζόμενη στην προσωπική κρίση και τη λογική του ερευνητή. Επιπλέον, εφαρμόσαμε τη μέθοδο της *εγκυρότητας του περιεχομένου* (content validity), η οποία ισχύει όταν το εργαλείο μέτρησης περιλαμβάνει όσο το δυνατόν περισσότερα χαρακτηριστικά του αντικειμένου που μελετά. Συμπληρωματικά, μελετήσαμε σχετικές έρευνες και θεωρίες για την ανεύρεση πρόσθετων συνθετικών στοιχείων του υπό έρευνα αντικειμένου<sup>219</sup>.

Εάν ένα εργαλείο μέτρησης είναι εμπειρικά έγκυρο τότε θα έχει και επαρκή αξιοπιστία<sup>220</sup>. Όμως η αξιοπιστία δεν εξασφαλίζει και την εγκυρότητα, καθώς μπορεί μια μέτρηση να χαρακτηρίζεται από σταθερότητα και συνοχή, αλλά να μην μετρά το χαρακτηριστικό το οποίο προτίθεται να μετρήσει. Μια μέτρηση είναι αξιόπιστη όταν σε επαναληπτικές μετρήσεις υπό παρόμοιες συνθήκες τα αποτελέσματα είναι σταθερά, ακόμα και με διαφορετικά εργαλεία μέτρησης.. Επιπρόσθετα, η αξιοπιστία ελέγχεται και με βάση την ομοιογένεια των απαντήσεων των ερωτώμενων σε διαφορετικές ερωτήσεις της ίδιας κλίμακας μέτρησης.<sup>221</sup>

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας χρησιμοποιήσαμε τη μέθοδο Cronbach's Alpha (Reliability Analysis). Η αξιοπιστία ελέγχει την εσωτερική συνέπεια των ερωτήσεων/μονάδων που περιλαμβάνονται στην ίδια κλίμακα, δηλαδή αν οι ερωτήσεις μετρούν την ίδια θεωρητική έννοια. Ο συντελεστής Cronbach's Alpha ουσιαστικά εξετάζει πόσο στενά συνδεδεμένο είναι ένα σύνολο ερωτήσεων σε σχέση με μια μεταβλητή και μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσο μείωσης του μεγέθους του ερωτηματολογίου με ταυτόχρονη βελτίωση της εσωτερικής του αξιοπιστίας.

Από τον έλεγχο της καταλληλότητας των ερωτήσεων που περιλαμβάνονται στις κλίμακες με την εφαρμογή του συντελεστή Cronbach's Alpha, προέκυψε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας της κάθε κλίμακας είναι αποδεκτός, δηλαδή μεγαλύτερος από 0,7<sup>222</sup>. Επιπλέον, η περαιτέρω αφαίρεση ή η τροποποίηση κάποιων ερωτήσεων δεν αυξάνει το βαθμό αξιοπιστίας της εκάστο-

---

<sup>219</sup> Κυριαζή ό.π., σελ.88

<sup>220</sup> Φίλιας 1994, σελ.66.

<sup>221</sup> Βλ. Κυριαζή 1999, σελ.89 και Bell 1997, σελ. 107.

<sup>222</sup> Ο βαθμός 1 εκφράζει την απόλυτη αξιοπιστία των ερωτήσεων που συνθέτουν κάθε μεταβλητή. Σχετικά βλ.: Δημητριάδης 2002 και Μακράκης 1997, σελ.98-102.

τε κλίμακας και επομένως δεν ήταν απαραίτητη η αφαίρεση ή η τροποποίηση των ερωτήσεων (Παράρτημα 2).

#### **1.7.4. Συμπεράσματα από την πιλοτική έρευνα**

Στη πιλοτική έρευνά μας το αρχικό ερωτηματολόγιο περιελάμβανε 123 ερωτήσεις ανοιχτού και κλειστού τύπου. Υπήρχαν περισσότερες ανοιχτές ερωτήσεις, με σκοπό να χρησιμοποιηθούν οι απαντήσεις στην τελική διατύπωση κλειστών ερωτήσεων. Επιπροσθέτως, διαπιστώθηκε ότι κάποιες ανοιχτές ερωτήσεις είτε έπρεπε να γίνουν κλειστές, είτε να παραλειφθούν ή να τροποποιηθούν κάποιες εναλλακτικές απαντήσεις. Ουσιαστικά, στη δοκιμαστική έρευνα, οι ερωτώμενοι συμμετέχουν στην τελική διαμόρφωση του ερωτηματολογίου. Στη προκειμένη περίπτωση έκριναν τη σαφήνεια των ερωτήσεων, καθώς και την επάρκεια των εναλλακτικών απαντήσεων στις κλειστές ερωτήσεις και έδωσαν την δική τους ερμηνεία σχετικά με τις ερωτήσεις που είχαν τεθεί. Ακόμη, αξιολογήθηκαν ερωτήσεις σύνθετου χαρακτήρα. Πρόκειται για ερωτήσεις με ταυτόχρονα καθορισμένες απαντήσεις, οι οποίες απαιτούν μια ιεράρχηση, ενώ διαθέτουν μια επιπλέον επιλογή η οποία επιτρέπει στον ερωτώμενο να προσθέσει μια δική του απάντηση. Οι ερωτήσεις αυτές δυσκόλεψαν στην κατανόησή τους τον ερωτώμενο αλλά και τον ερευνητή στην μετέπειτα κωδικοποίηση τους.

Ειδικότερα:

1. Απορρίφθηκαν συνολικά 17 ερωτήσεις οι οποίες δεν ήταν κατανοητές (και γι' αυτό δεν απαντήθηκαν) ή είχαν καλυφθεί από προηγούμενες ερωτήσεις.
2. Τροποποιήθηκαν ερωτήσεις που δεν απαντήθηκαν από μεγάλο αριθμό ερωτώμενων. Αυτό άλλοτε οφειλόταν στην κακή διατύπωση της ερώτησης ή στην ιδιαίτερα προσωπική φύση των ερωτήσεων. Στις περισσότερες περιπτώσεις οι ερωτήσεις που μένουν αναπάντητες στην δοκιμαστική έρευνα προαναγγέλλουν ότι μάλλον θα μείνουν αναπάντητες και στην τελική φάση και γι' αυτό το λόγο στην έρευνά μας είτε τροποποιήθηκαν είτε αφαιρέθηκαν από το ερωτηματολόγιο. Επιπρόσθετα, με την αφαίρεση 17 ερωτήσεων (από τις 123 αρχικά καταλήξαμε σε 106 ερωτήσεις) μειώθηκε σημαντικά και ο χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, γεγονός το οποίο συνήθως επιδρά θετικά και στο ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα.

#### **1.8. Στατιστική ανάλυση και ερμηνεία των συγκεντρωθέντων εμπειρικών δεδομένων**

Το πρόγραμμα που χρησιμοποιήσαμε για την επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων της έρευνας είναι το *Στατιστικό Πακέτο για τις Κοινωνικές Επιστήμες* (Statistical Package for

the Social Sciences-SPSS έκδοση 11), το οποίο μας παρέχει ταχεία πρόσβαση στην ανάλυση δεδομένων με την βοήθεια υπολογιστή. Το SPSS θεωρείται το κορυφαίο πακέτο ποσοτικής ανάλυσης δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες<sup>223</sup>.

Όσον αφορά τη μεθοδολογία της στατιστικής ανάλυσης, στη παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν:

- *πίνακες συχνοτήτων* (frequency tables), οι οποίοι καταμετρούν τη συχνότητα εμφάνισης διαφορετικών τιμών μιας μεταβλητής στα δεδομένα και μας πληροφορούν για την αθροιστική κατανομή των εξεταζόμενων μεταβλητών.
- *κυκλικά γραφήματα ή γραφήματα πίτας* (pie charts), που αποτελούν ένα απλό και αποτελεσματικό τρόπο παρουσίασης τιμών συχνοτήτων, όταν η υπό εξέταση μεταβλητή έχει ένα μικρό αριθμό διαφορετικών τιμών.
- *γραφήματα ράβδων* (bar graphs), τα οποία ενδείκνυται όταν η μεταβλητή έχει μεγάλο αριθμό διαφορετικών τιμών.

Όσον αφορά την επαγωγική στατιστική, χρησιμοποιήθηκε:

- ▶ ο συντελεστής συσχέτισης Pearson (correlation) προκειμένου να διαπιστώσουμε τι είδους γραμμική σχέση ενώνει δύο μεταβλητές, δηλαδή αν η σχέση είναι θετική ή αρνητική<sup>224</sup> και ασθενής ή ισχυρή. Οι τιμές που παίρνει ο συντελεστής είναι από το -1 μέχρι το +1. Η τέλεια συσχέτιση εκφράζεται με την τιμή ένα (1), ενώ η μη ύπαρξη γραμμικής σχέσης με την τιμή μηδέν. Επιπλέον, εξετάσαμε αν η γραμμική συσχέτιση μεταξύ δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική (με το κριτήριο t.-student). Με τον όρο στατιστικά σημαντική εννοούμε ότι μπορούμε να ανάγουμε τα αποτελέσματα μας από το δείγμα στον πληθυσμό μέσα στο προκαθορισμένο διάστημα εμπιστοσύνης σύμφωνα με τον έλεγχο που έχει γίνει κάθε φορά. Δηλαδή, αν για παράδειγμα έχουμε ένα αποτέλεσμα το οποίο είναι στατιστικά σημαντικό σε ένα διάστημα εμπιστοσύνης 95%, τότε μπορούμε να θεωρήσουμε ότι κατά 95% αυτό το αποτέλεσμα ισχύει και για τον πληθυσμό.
- ▶ η Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA) προκειμένου να διαπιστώσουμε αν δύο ή περισσότερες ομάδες τιμών έχουν πολύ διαφορετικούς μέσους όρους. Η Ανάλυση Διακύμανσης είναι μια παραμετρική τεχνική σύγκρισης των μέσων δύο ή και περισσότερων πληθυσμών ή δειγμάτων.

<sup>223</sup> Δημητριάδης 2002 και Μακράκης 1997.

<sup>224</sup> Θετική γραμμική σχέση σημαίνει ότι η αύξηση μιας μεταβλητής αντιστοιχεί σε αύξηση και της άλλης μεταβλητής, ενώ αρνητική σχέση σημαίνει ότι η αύξηση της μιας μεταβλητής αντιστοιχεί σε μείωση της άλλης μεταβλητής.

Αποτελεί ένα πείραμα με σκοπό να ξεχωρίσουμε την επίδραση που έχει μια μεταβλητή (ανεξάρτητη) σε κάποια άλλη μεταβλητή (εξαρτημένη) και από την τυχαία μεταβολή που οπωσδήποτε θα υπάρχει<sup>225</sup>.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>**

Ανάλυση και παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας

### **2.1. Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η στατιστική ανάλυση των δεδομένων που λάβαμε από τα **454** έγκυρα συμπληρωθέντα ερωτηματολόγια, μετά την πραγματοποίηση της δειγματοληπτικής έρευνας σε 17 καταστήματα κράτησης της χώρας, για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (2001- 2002). Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων περιλαμβάνει την παρουσίαση των περιγραφικών στατιστικών στοιχείων -με τους σχετικούς πίνακες και διαγράμματα-, αλλά και των επαγωγικών στατιστικών στοιχείων της έρευνας, με βάση τις στατιστικές τεχνικές (test) που εφαρμόστηκαν.

### **2.2. Κοινωνικά χαρακτηριστικά των σωφρονιστικών υπαλλήλων**

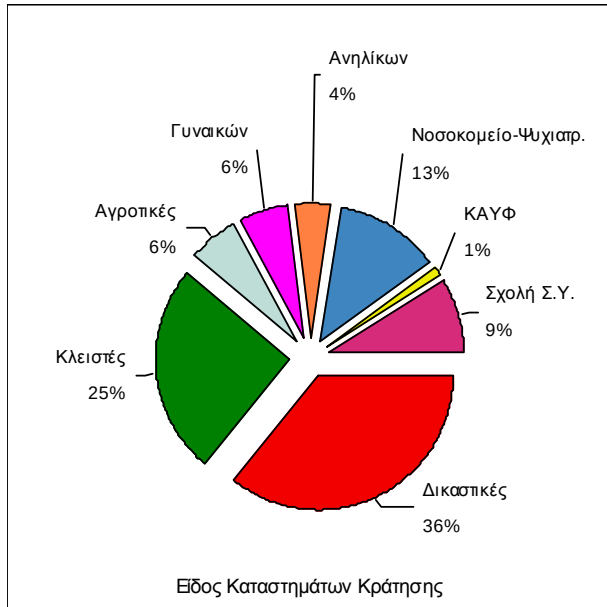
Όπως προαναφέρθηκε, οι ερωτήσεις του Α μέρους του ερωτηματολογίου αφορούν στα δημογραφικά- κοινωνικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Επισημαίνεται ότι απ' αυτό το μέρος του ερωτηματολογίου αντλήσαμε πληροφορίες για το φύλο, την ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, το επίπεδο εκπαίδευσης και τον βαθμό των υπαλλήλων. Επίσης, για την οικογενειακή κατά-

---

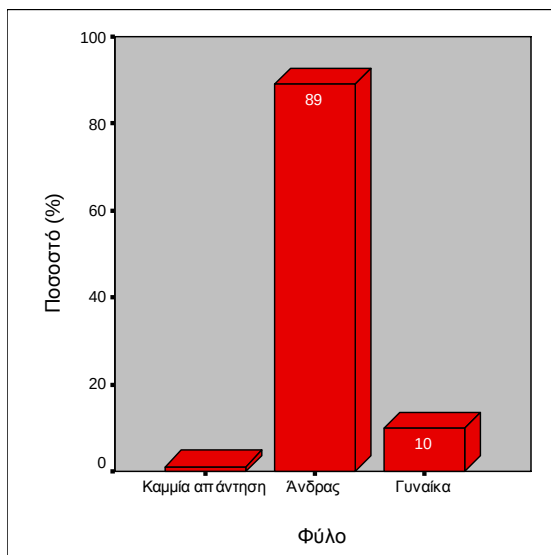
<sup>225</sup> Κέκορβ 1990, σελ. 214-224, Downing κ.ά. 2000, σελ. 315-336, και Χαλικιάς 2003, σελ. 328-365.

σταση, το μορφωτικό επίπεδο καθώς και την οικονομική κατάσταση της οικογένειας του προσωπικού φύλαξης.

**Γράφημα1. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού ανά είδος καταστημάτων κράτησης**



**Γράφημα 2. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού με βάση το φύλο**

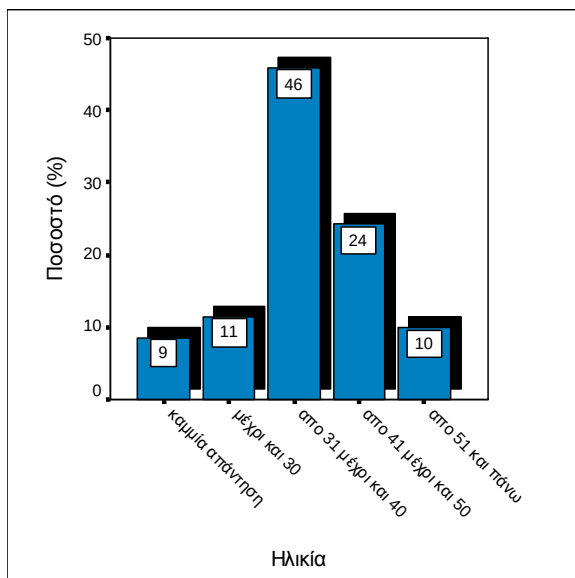


Στο Γράφημα 1 (pie chart) παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των σωφρονιστικών υπαλλήλων του δείγματος ανά είδος του σωφρονιστικού καταστήματος. Συγκεκριμένα, το 36% του δείγματος υπηρετεί σε Δικαστικές φυλακές, το 25% σε Κλειστές φυλακές, το 13% στο Νοσοκομείο – Ψυχιατρείο κρατουμένων Κορυδαλλού, το 9% φοιτά στη Σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων Κορυδαλλού, το 6% σε Αγροτικές φυλακές, το 6% στη φυλακή Γυναικών (Κορυ-

δαλλού), το 4% στις φυλακές Ανηλίκων και το 1% στην Κεντρική Αποθήκη Υλικών Φυλακών. Παρατηρείται δηλαδή, ότι η πλειονότητα των σωφρονιστικών υπαλλήλων του δείγματος προέρχεται από Δικαστικές και Κλειστές φυλακές, το οποίο είναι αναμενόμενο εφόσον οι περισσότερες και μεγαλύτερες φυλακές της χώρας είναι Δικαστικές και Κλειστές και ο μεγαλύτερος αριθμός προσωπικού υπηρετεί σε αυτές .

Από το Γράφημα 2 φαίνεται ότι το συντριπτικό ποσοστό (89%) του δείγματος είναι αυτονόητο ότι είναι άντρες, εφόσον υπάρχει μόνο ένα κατάστημα κράτησης (Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού) για γυναίκες κατάδικους. Ενδεικτικά, επί του συνόλου των 8.295 ανδρών κρατουμένων την 1/1/2001 ο αριθμός των γυναικών κρατουμένων ήταν 486 (5.85%).

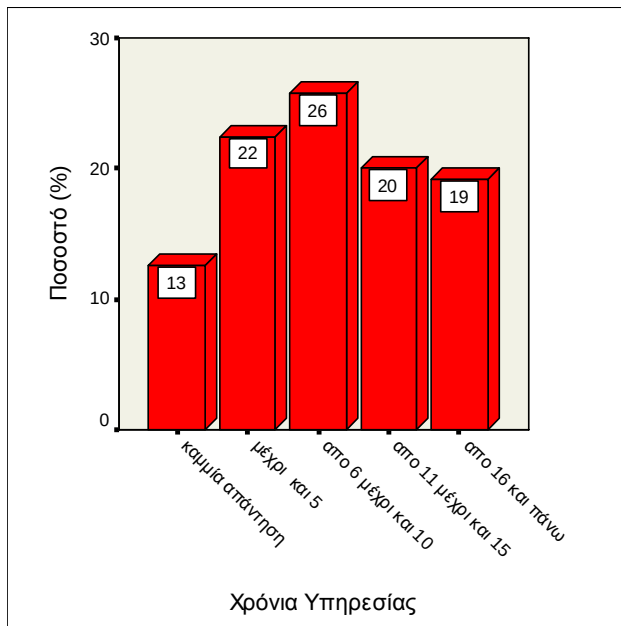
**Γράφημα 3. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού με βάση την ηλικία**



Από το Γράφημα 3 βλέπουμε από ότι το 46% του δείγματος είναι ηλικίας από 31 μέχρι και 40 χρόνων, το 24% του δείγματος είναι ηλικίας από 41 μέχρι και 50 χρόνων, το 11% είναι ηλικίας μέχρι και 30 χρόνων, ενώ το 10% είναι ηλικίας από 51 και πάνω. Αν προσθέσουμε δε τις δύο ομάδες ηλικιών με τα υψηλότερα ποσοστά εκπροσώπησης τότε συμπεραίνουμε ότι το 70% του φυλακτικού προσωπικού του δείγματος έχει ηλικία από 31 μέχρι και 50 ετών. Τα πα-

ραπάνω στοιχεία είναι αντίστοιχα με τα αποτελέσματα ερευνών για την ηλικιακή σύνθεση των σωφρονιστικών υπαλλήλων άλλων χωρών. Στην έρευνά του Jacobs (1978) ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματός του ήταν 45 ετών, ενώ τα αποτελέσματα πιο πρόσφατων ερευνών (από το 1995 και μετά) δείχνουν ότι η πλειοψηφία των υπαλλήλων είναι από 30 μέχρι 40 ετών<sup>226</sup>. Αξίζει να επισημάνουμε ότι στην έρευνά μας το 9% του δείγματος δεν απάντησε στην συγκεκριμένη ερώτηση επειδή ένας μικρός αριθμός υπαλλήλων είχε μια καχυποψία σχετικά με το ποιος θα χρησιμοποιήσει τα αποτελέσματα της έρευνας και γι' αυτό δεν έδινε στοιχεία που πιθανώς θα οδηγούσαν στην ταυτότητα του ερωτώμενου.

**Γράφημα 4. Ποσοστά Φυλακτικού προσωπικού με βάση τα χρόνια υπηρεσίας**

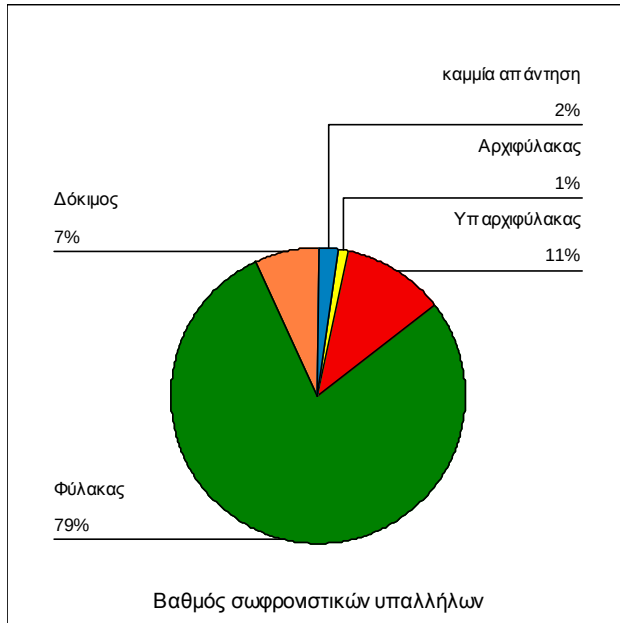


Όσον αφορά τα *χρόνια υπηρεσίας* των υπαλλήλων του δείγματος, παρατηρείται από το Γράφημα 4 ότι το 22% έχει μέχρι και 5 χρόνια υπηρεσίας, το 26% έχει από 6 μέχρι και 10 χρόνια υπηρεσίας, το 20% έχει από 11 μέχρι και 15 χρόνια υπηρεσίας και τέλος το 19% έχει από 16 και πάνω χρόνια υπηρεσίας. Επομένως ένα μεγάλο ποσοστό σωφρονιστικών υπαλλήλων

<sup>226</sup>Για περισσότερες πληροφορίες βλ. : Jacobs 1978., Larivière κ.ά. 1996, Thomas κ.ά. 1995, σελ.6-15, Schaufeli κ.ά. 2000, σελ. 19-44, Welch 2004, σελ. 138.

(47%) έχει μέχρι 10 χρόνια προϋπηρεσίας. Ανάλογη έρευνα στην Αγγλία το 2001, εμφάνισε τον τυπικό σωφρονιστικό υπάλληλο ως άντρα, ηλικίας 30 με 40 ετών και με μέσο όρο υπηρεσίας τα 10 χρόνια<sup>227</sup>.

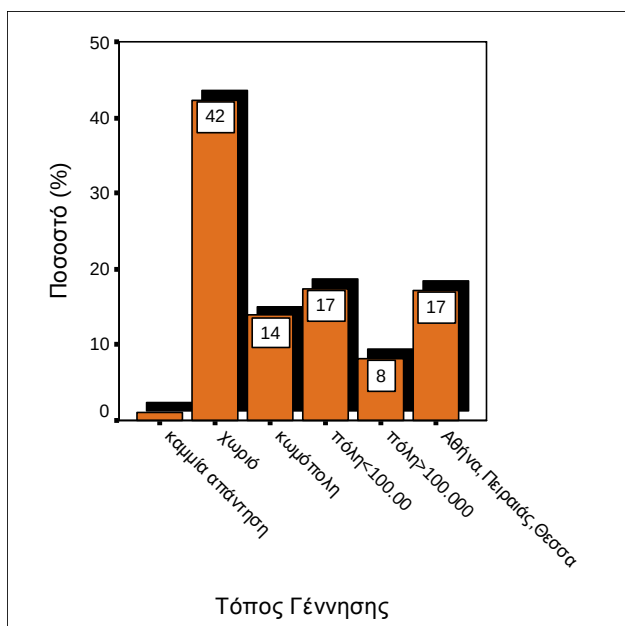
**Γράφημα 5. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού με βάση το βαθμό στην ιεραρχία**



Σχετικά με τον *βαθμό των σωφρονιστικών υπαλλήλων*», από το Γράφημα 5 (pie chart) βλέπουμε ότι το 79% του δείγματος είναι Φύλακες, 11% είναι Υπαρχιφύλακες, 7% είναι Δόκιμοι και το 1% είναι Αρχιφύλακες. Σε κάθε κατάσταση κράτησης υπάρχει συνήθως ένας αρχιφύλακας (σε καταστήματα κράτησης με μεγάλο αριθμό κρατουμένων, όπως στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού και τη Δικαστική Φυλακή Θεσσαλονίκης υπάρχουν δυο) ενώ υπαρχιφύλακες ένας ή κανένας.

**Γράφημα 6. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού σύμφωνα με τον τόπο γέννησης**

<sup>227</sup> Αναλυτικά βλ.: Braggins κ.ά. 2005, σελ. 14.



Στο Γράφημα 6 απεικονίζεται η επί τοις εκατό κατανομή του δείγματος ως προς την μεταβλητή *τόπος γέννησης*. Συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι το 42% του δείγματος έχει γεννηθεί σε χωριό, το 17% σε πόλη μέχρι και 100.000 κατοίκους, το 17% στην Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη, το 14% σε κωμόπολη και το 8% σε πόλη πάνω από 100.000 κατοίκους.

**Πίνακας 3. Τόπος κατοικίας του φυλακτικού προσωπικού**

| Τόπος κατοικίας              | N   | Ποσοστό (%) |
|------------------------------|-----|-------------|
| Χωριό                        | 118 | 26,0        |
| Κωμόπολη                     | 60  | 13,2        |
| Πόλη <100.000                | 84  | 18,5        |
| Πόλη >100,000                | 69  | 15,2        |
| Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη | 120 | 26,4        |
| Σύνολο απαντήσεων            | 451 | 99,3        |
| Χωρίς απάντηση               | 3   | 0,7         |
| Γενικό σύνολο                | 454 | 100,0       |

Αντίστοιχα, στον παραπάνω συγκεντρωτικό Πίνακα 3, παρουσιάζονται τα στοιχεία που αφορούν στον τόπο κατοικίας του δείγματος. Είναι προφανές, ότι το 26,4% δήλωσε ως τόπο κατοικίας τις πόλεις: Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη εφόσον ο μεγαλύτερος αριθμός υπαλλήλων υπηρετεί στα καταστήματα κράτησης του Κορυδαλλού και της Θεσσαλονίκης. Το 26% δήλωσε ως τόπο κατοικίας την κατηγορία: χωριό, το 18,5% δήλωσε ως τόπο κατοικίας την Πόλη μικρότερη των 100.000, το 15,2% δήλωσε ως τόπο κατοικίας την Πόλη μεγαλύτερη από 100.000 και το 13,2% δήλωσε ως τόπο κατοικίας την κωμόπολη. Επομένως, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος έχει μετακινηθεί από την περιφέρεια στα μεγάλα αστικά κέντρα, πιθανώς με σκοπό την εύρεση μιας σταθερής εργασίας.

**Πίνακας 4. Οικογενειακή κατάσταση του φυλακτικού προσωπικού**

| <b>Οικογενειακή Κατάσταση</b> | <b>N</b> | <b>Ποσοστό(%)</b> |
|-------------------------------|----------|-------------------|
| Έγγαμος                       | 326      | 71,8              |
| Άγαμος                        | 119      | 26,2              |
| Διαζευγμένος                  | 4        | 0,9               |
| Χήρος                         | 2        | 0,4               |
| Σύνολο απαντήσεων             | 451      | 99,3              |
| Χωρίς απάντηση                | 3        | 0,7               |
| Γενικό σύνολο                 | 454      | 100,0             |

Αναφορικά με την *οικογενειακή κατάσταση* του δείγματος, παρατηρείται από τον Πίνακα 4 ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (71,8%) δήλωσε έγγαμο. Σε αντίθεση με έρευνες που έχουν γίνει στις Η.Π.Α. και εμφανίζουν υψηλά ποσοστά διαζευγμένων, στην Ελλάδα είναι πολύ μικρό το ποσοστό των διαζευγμένων σωφρονιστικών υπαλλήλων (μόλις 0,9%). Ειδικότερα, στις Η.Π.Α. οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εμφάνισαν διπλάσιο μέσο όρο διαζυγίων σε σχέση με τους υπόλοιπους δημοσίους υπαλλήλους<sup>228</sup>.

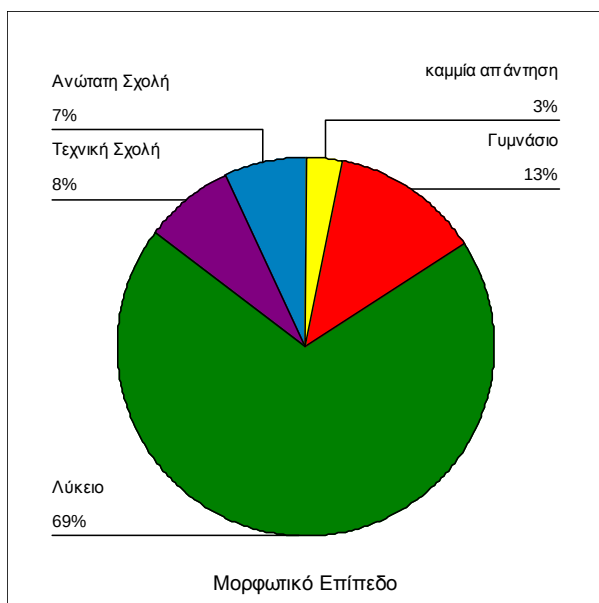
**Πίνακας 5. Εργασία συζύγου**

| <b>Εργασία Συζύγου</b>      | <b>N</b> | <b>Ποσοστό(%)</b> |
|-----------------------------|----------|-------------------|
| Δημόσιος Τομέας             | 64       | 14,1              |
| Ιδιωτικός Τομέας            | 109      | 24,0              |
| Πουθενά                     | 150      | 33,0              |
| Σύνολο απαντήσεων           | 323      | 71,1              |
| Χωρίς απάντηση              | 9        | 2,0               |
| Άγαμοι, χήροι, διαζευγμένοι | 122      | 26,9              |
| Γενικό σύνολο               | 454      | 100,0             |

Από τον Πίνακα 5 βλέπουμε ότι ένα σχετικά υψηλό ποσοστό (33%) δεν εργάζεται και ένα εξίσου υψηλό ποσοστό (24%) εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα και ίσως αντίθετα από αυτό που περιμέναμε μόνο το 14% είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Δεν αποκλείεται επίσης ο ιδιωτικός τομέας να σημαίνει μια μικρή ή μεγάλη επιχείρηση στην οποία βοηθά και ο ίδιος ο σωφρονιστικός υπάλληλος τις ώρες εκτός υπηρεσίας.

**Γράφημα 7. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού με βάση το μορφωτικό επίπεδο**

<sup>228</sup> Αναλυτικότερα στοιχεία στο: Cheek κ.ά. 1983, σελ. 105-120, και Moracco 1985, σελ. 22-26.



Συνεχίζοντας με την παρουσίαση των κοινωνικών χαρακτηριστικών του δείγματος, στο Γράφημα 7 απεικονίζεται η ποσοστιαία κατανομή του ως προς το μορφωτικό του επίπεδο. Παρατηρείται ότι το 69% του δείγματος είναι τελειόφοιτοι Λυκείου, το 13% του δείγματος είναι τελειόφοιτοι Γυμνασίου, το 8% είναι τελειόφοιτοι Τεχνικής Σχολής, ενώ το 7% είναι πτυχιούχοι Ανωτάτων Σχολών. Συγκριτικά με το μορφωτικό επίπεδο των γονέων τους (Πίνακας 6) παρατηρείται μια βελτίωση, η οποία σχετίζεται και με την γενικότερη άνοδο του μορφωτικού επιπέδου στην Ελλάδα. Άλλωστε σύμφωνα και με μια πρόσφατη προκήρυξη του υπουργείου Δικαιοσύνης για πρόσληψη σωφρονιστικού προσωπικού, πέρα από τις προϋποθέσεις του ύψους και της ηλικίας, απαιτείται πλέον και απολυτήριο λυκείου. Όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες χώρες σύμφωνα με αποτελέσματα ξένων ερευνών μετά το 1970 το μορφωτικό επίπεδο του φυλακτικού προσωπικού συνεχώς βελτιώνεται. Αυτό οφείλεται στη θέσπιση αυστηρότερων κριτηρίων πρόσληψης, στο πλαίσιο αναμόρφωσης της λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης, αλλά και γενικότερων οικονομικών και κοινωνικών μεταβολών. Για παράδειγμα, η αύξηση του αριθμού των ανέργων με πανεπιστημιακή μόρφωση οδήγησε πολλούς πτυχιούχους στην αναζήτηση μιας μόνιμης θέσης στο δημόσιο τομέα, έστω και με χαμηλότερες μορφωτικές απαιτήσεις. Στην έρευνα του Jacobs σε 929 σωφρονιστικούς υπαλλήλους στο Illinois της Αμερικής μόνο 11 υπάλληλοι είχαν πανεπιστημιακή μόρφωση. Συγκριτικές έρευνες από τη δεκαετία του 1960 μέχρι τη δεκαετία του 1980 εμφανίζουν μια μεγάλη αύξηση του αριθμού των σωφρονιστικών υπαλλήλων που έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση. Ενδεικτικά στις

Η.Π.Α. τη δεκαετία του 1960 το ποσοστό των υπαλλήλων που είχαν πανεπιστημιακή μόρφωση δεν ξεπερνούσε το 10%, ενώ τη δεκαετία του 1980 το αντίστοιχο ποσοστό ξεπέρασε το 35%<sup>229</sup>.

**Πίνακας 6. Μορφωτικό επίπεδο γονέων**

|                                          |          | Χωρίς<br>Σχολική<br>μόρφωση | Δημοτικό       | Γυμνάσιο      | Λύκειο       | Τεχνική<br>Σχολή | Ανώτατη<br>Σχολή | Σύνολο<br>απαντή-<br>σεων | Χωρίς<br>απάντηση | Γενικό Σύνολο |
|------------------------------------------|----------|-----------------------------|----------------|---------------|--------------|------------------|------------------|---------------------------|-------------------|---------------|
| <b>Μορφωτικό<br/>Επίπεδο<br/>Πατέρα</b>  | <b>N</b> | 31<br>(6,8%)                | 287<br>(63,2%) | 74<br>(16,3%) | 28<br>(6,2%) | 17<br>(3,7%)     | 15<br>(3,3%)     | 452<br>(99,6%)            | 2<br>(0,4%)       | 454<br>(100%) |
| <b>Μορφωτικό<br/>Επίπεδο<br/>Μητέρας</b> | <b>N</b> | 69<br>(15,2%)               | 299<br>(65,9%) | 51<br>(11,2%) | 21<br>(4,6%) | 5<br>(1,1%)      | 6<br>(1,3%)      | 451<br>(99,6%)            | 3<br>(0,4%)       | 454<br>(100%) |

Από τον Πίνακα 6 φαίνεται ανάγλυφα ότι το μορφωτικό επίπεδο των γονέων των σωφρονιστικών υπαλλήλων που αποτελούν το δείγμα είναι αρκετά χαμηλό, μια και η πλειοψηφία του δείγματος έχει τελειώσει το Δημοτικό, ενώ αντιθέτως ένα πολύ μικρό ποσοστό από τους γονείς είναι πτυχιούχοι Ανώτατης Σχολής. Συγκριτικά με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους που το 69% είναι απόφοιτοι λυκείου, η πλειοψηφία των γονιών τους – πάνω από το 90% – δεν έχουν τελειώσει το λύκειο. Επομένως, διαπιστώνεται μια ανοδική κοινωνική κινητικότητα του φυλακτικού προσωπικού με κριτήριο το μορφωτικό επίπεδο. Δηλαδή, έχουμε μια ανοδική διαγενεακή κινητικότητα, με βάση το μορφωτικό επίπεδο του πατέρα.

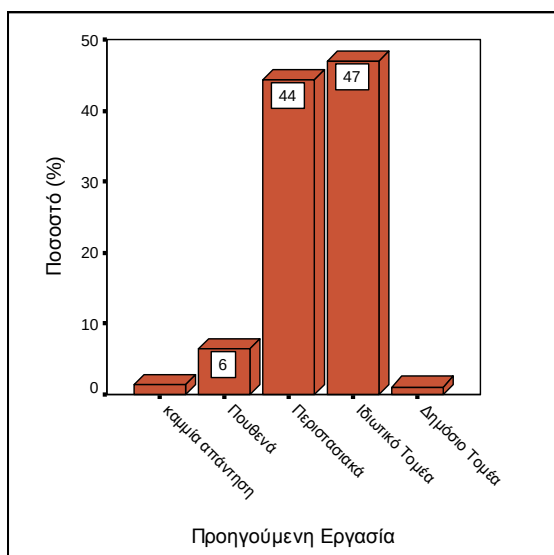
**Πίνακας 7. Μηνιαίο εισόδημα οικογένειας των μελών του δείγματος**

| <b>Μηνιαίο Εισόδημα Οικογένειας<br/>(Y)</b> | <b>N</b> | <b>Ποσοστό (%)</b> |
|---------------------------------------------|----------|--------------------|
| Χαμηλό: Y <200.000 δρχ.                     | 308      | 67,8               |
| Μεσαίο: 201.000<Y<400.000 δρχ.              | 99       | 21,8               |
| Υψηλό: Y >400.000 δρχ.                      | 21       | 4,6                |
| Σύνολο απαντήσεων                           | 428      | 94,3               |
| Χωρίς απάντηση                              | 26       | 5,7                |
| Γενικό σύνολο                               | 454      | 100,0              |

Από τον παραπάνω Πίνακα 7, διαπιστώνεται ότι το 67,8% του δείγματος δήλωσε μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα χαμηλό, δηλαδή μέχρι 300.000 δρχ. ή 880,41€ και μόνο το 4,6% ότι το εισόδημα της οικογένειάς του είναι πάνω από 400.000 δρχ. ή 1.173,88€, ανήκοντας στην κατηγορία των «υψηλών» εισοδημάτων.

**Γράφημα 8. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού με βάση την προηγούμενη εργασία**

<sup>229</sup> Για περισσότερες πληροφορίες βλ.: Jacobs 1978, και Williamson 1990, σελ.91.



Στην ερώτηση: «Που εργαζόσασταν, πριν προσληφθείτε ως σωφρονιστικός υπάλληλος» το 47% του δείγματος απάντησε ότι εργαζόταν στον ιδιωτικό τομέα, το 44% του δείγματος απάντησε ότι εργαζόταν περιστασιακά, το 6% του δείγματος απάντησε ότι δεν εργαζόταν πουθενά, ενώ το 1% απάντησε ότι εργαζόταν στον Δημόσιο τομέα (Γράφημα 8). Επομένως, οι μισοί ερωτώμενοι δεν είχαν μόνιμη εργασία και έψαχναν σταθερή δουλειά που εξασφαλίζεται με μια θέση στο δημόσιο τομέα. Είναι επόμενο λοιπόν το ότι 55% του δείγματος της έρευνας απάντησε ότι επέλεξε το επάγγελμα αυτό γιατί ήθελε μια μόνιμη δουλειά με σίγουρο μισθό (Γράφημα 33). Σε αντίστοιχες έρευνες στο εξωτερικό το 40 με 50% από τους ερωτώμενους υπαλλήλους είχαν επιλέξει το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου για τους ίδιους ακριβώς λόγους<sup>230</sup>.

Συνοψίζοντας, διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία των σωφρονιστικών υπαλλήλων κατάγεται από χωριό, είναι έγγαμοι, απόφοιτοι λυκείου, έχουν χαμηλό οικογενειακό εισόδημα και επέλεξαν το επάγγελμά τους για λόγους ασφάλειας. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνει τα πορίσματα ξένων ερευνών που μαρτυρούν ότι η πλειονότητα των σωφρονιστικών υπαλλήλων έχουν κοινά οικονομικοκοινωνικά χαρακτηριστικά με τους κρατούμενους<sup>231</sup>.

Συνεχίζοντας την ανάλυση, στο Β μέρος του ερωτηματολογίου διερευνούμε τις στάσεις και τις απόψεις του φυλακτικού προσωπικού, όπως αυτές τοποθετούνται σε ιδεολογικό αλλά και σε βιωματικό επίπεδο. Οι υποενότητες στις οποίες έχει διαχωριστεί το Β' μέρος του ερωτηματολογίου αφορούν:

#### ► Τη στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι:

<sup>230</sup> Βλ. Shamir κ.ά. 1981, σελ.233-249, Crawley 2004, σελ. 99, Jacobs 1977.

<sup>231</sup> Ramirez 1983, σελ. 413-427, Shamir κ.ά. 1981, σελ.233-249, Crawley 2004, σελ. 99.

α) στους συναδέλφους τους και

β) τους κρατουμένους.

► Τη γνώμη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για:

α) την αποτελεσματικότητα της περιοριστικής ποινής της ελευθερίας ως μέτρου για τον σωφρονισμό των ποινικών παραβατών,

β) τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης-κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων, και

γ) τη συμβολή τους στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων.

► Την άποψη τους για:

α) την εκπαίδευση – επιμόρφωση και την αξιολόγηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων,

β) τον ρόλο της πολιτικής στο επάγγελμά τους,

γ) την εικόνα του επαγγέλματός τους στην κοινή γνώμη, και

δ) το επάγγελμα τους (βαθμός ικανοποίησης, σημασία, καθήκοντα).

► Τη σχέση των σωφρονιστικών υπαλλήλων με:

α) τη Διεύθυνση της φυλακής,

β) το υπουργείο Δικαιοσύνης,

γ) το ειδικευμένο προσωπικό και η άποψή τους γι' αυτό.

► Την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τους μηχανισμούς συμμόρφωσης όσον αφορά:

α) τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους και

β) τους κρατούμενους.

► Τη στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στις οργανώσεις και τις ομάδες στήριξης και βοήθειας προς τους κρατουμένους.

► Την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τη γνώμη της κοινωνίας για το σωφρονιστικό σύστημα.

Όπως στις περισσότερες διεθνείς έρευνες, έτσι και στη δική μας οι ανεξάρτητες μεταβλητές: «Ηλικία», «Χρόνια υπηρεσίας/ προϋπηρεσία», «Βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστη-

μα/ θέση στην διοικητική ιεραρχία», «Μορφωτικό επίπεδο», και «Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων» χρησιμοποιήθηκαν για ομαδοποιήσεις του δείγματός μας, και ελέγχθηκαν:

- οι στατιστικά σημαντικές διαφορές των απόψεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων, σε επίπεδο σημαντικότητας:  $\alpha = 95\%$  (Analysis of Variance). Δηλαδή, ο έλεγχος έγινε ανάμεσα στις εξαρτημένες μεταβλητές, οι οποίες είναι οι απόψεις του φυλακτικού προσωπικού, και στις ανεξάρτητες μεταβλητές που προαναφέραμε.

- η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών (σε επίπεδο σημαντικότητας:  $\alpha = 95\%$ ,  $99\%$  και  $90\%$ ) γραμμικών συσχετίσεων (Pearson Correlation) σε όλες τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου, οι οποίες ακολουθούν την 5βάθμια κλίμακα Likert<sup>232</sup>.

Επιπλέον, ελέγχθηκε η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών, με την βοήθεια του *Chi-Square Test* (το τεστ  $X^2$  ή αλλιώς το τεστ ανεξαρτησίας), μεταξύ των προαναφερθέντων ανεξάρτητων μεταβλητών και των υπολοίπων μεταβλητών, που δεν ακολουθούν την κλίμακα Likert. Το τεστ  $X^2$  είναι ένα μέτρο απόστασης ανάμεσα στις παρατηρούμενες και αναμενόμενες συχνότητες των απαντήσεων. Πρόκειται για μια μη παραμετρική στατιστική διαδικασία που συνήθως χρησιμοποιείται για να ελεγχθεί η τυχόν αλληλεξάρτηση στις κατανομές δύο ονομαστικών (μη μετρήσιμων) χαρακτηριστικών ενός δείγματος. Ουσιαστικά ο έλεγχος υπόθεσης που πραγματοποιείται αφορά στο αν τα δύο χαρακτηριστικά λειτουργούν από κοινού: εάν τα μέλη ενός πληθυσμού που έχουν (ή δεν έχουν) μια συγκεκριμένη τιμή για ένα χαρακτηριστικό, επίσης έχουν (ή δεν έχουν) μια συγκεκριμένη τιμή και για το άλλο. Ο έλεγχος πραγματοποιείται με βάση την μηδενική υπόθεση ότι δεν υπάρχει σχέση μεταξύ των δύο υπό μελέτη μεταβλητών<sup>233</sup>.

### 2.3. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού απέναντι στους συναδέλφους του

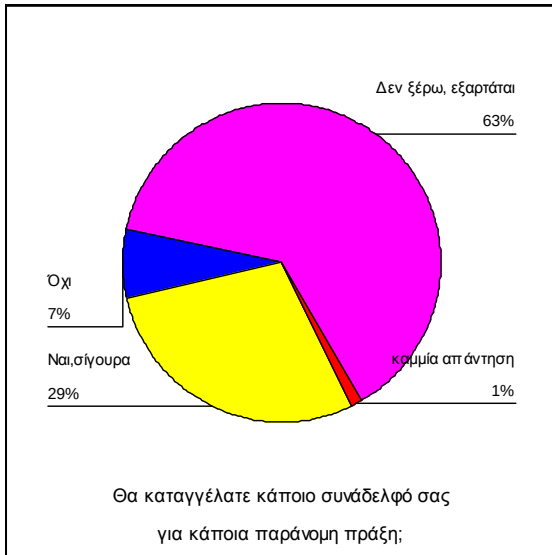
---

<sup>232</sup> Μακράκης 1997, σελ. 168-170.

<sup>233</sup> Δημητριάδης 2002, σελ.63, και Fasold 1984.

Για να μελετήσουμε τη στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στους συναδέλφους τους, διατυπώθηκαν δυο ερωτήσεις με προκαθορισμένες απαντήσεις και πέντε προτάσεις με βαθμολόγηση σύμφωνα με την 5βάθμια κλίμακα Likert.

**Γράφημα 9. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού σύμφωνα με την ερώτηση: *θα καταγγέλλατε κάποιο συνάδελφό σας για κάποια παράνομη πράξη;***

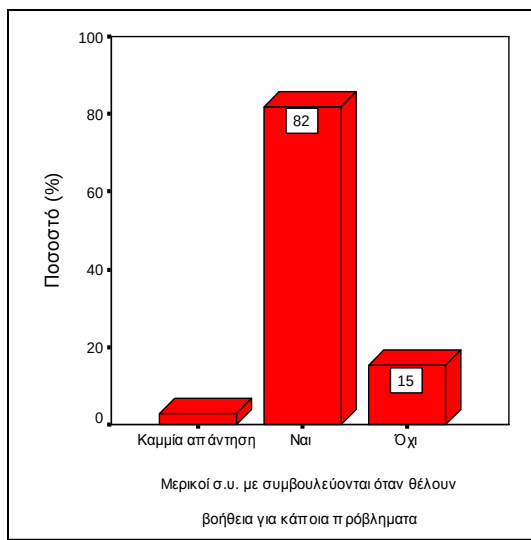


Η ποσοστιαία κατανομή του δείγματος αναφορικά με την μεταβλητή: «Θα καταγγέλλατε συνάδελφό σας για κάποια παράνομη πράξη» όπως παρουσιάζεται στο Γράφημα 9 είναι η εξής: το 63% του δείγματος απάντησε «Δεν ξέρω, εξαρτάται», το 29% του δείγματος απάντησε «Ναι, σίγουρα», το 7% του δείγματος απάντησε «Όχι», ενώ το 1% δεν απάντησε στην ερώτηση. Όπως επισημαίνουν και έρευνες στις Η.Π.Α. σπάνια οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αναφέρουν άσκηση βίας από κάποιο συνάδερφό τους προς κάποιον κρατούμενο<sup>234</sup>.

Σημειώνεται ότι δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τις ανεξάρτητες μεταβλητές: ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα, μορφωτικό επίπεδο και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων.

**Γράφημα 10. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού σύμφωνα με την ερώτηση: *Μερικοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι με συμβουλευονται όταν θέλουν βοήθεια για κάποιο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους.***

<sup>234</sup> Βλ.: May στο Ross 1981, σελ.32.



Εκτός των άλλων, η πλειοψηφία του φυλακτικού προσωπικού (82%) βοηθά και συμβουλεύει τους συναδέλφους που αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα στην εργασία τους και μόνο το 15% δεν το πράττει (Γράφημα 10).

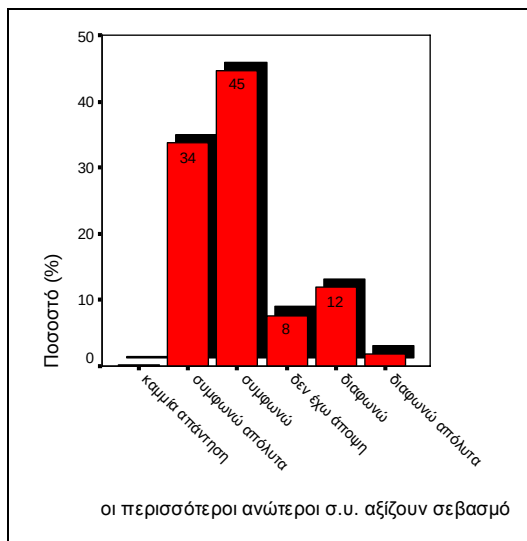
Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι παράμετροι που αφορούν την στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων προς τους συναδέλφους τους και οι αντίστοιχοι μέσοι όροι των απαντήσεων.

|   |                                                                                                        |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Οι περισσότεροι ανώτεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αξίζουν σεβασμό (Μ.Ο.:2)                              |
| 2 | Δεν υπάρχει εμπιστοσύνη μεταξύ των συναδέλφων μου (Μ.Ο.:3)                                             |
| 3 | Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εκμεταλλεύονται τις ανάγκες των κρατουμένων για δικό τους όφελος (Μ.Ο.:4,4) |
| 4 | Μερικοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι νομίζουν ότι εξουσιάζουν την φυλακή (Μ.Ο.:2,9)                         |
| 5 | Η στάση κάποιων σωφρονιστικών υπαλλήλων ενθαρρύνει έμμεσα παράνομες συμπεριφορές (Μ.Ο.:3)              |

Αναφέρεται ότι κάθε παράμετρος από τις παραπάνω βαθμολογήθηκε με βάση την 5βάθμια κλίμακα Likert που αφορά στον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας του δείγματος με την εκάστοτε μεταβλητή. Η επιλογή 1 αντιστοιχεί στο *συμφωνώ απόλυτα*, η επιλογή 2 στο *συμφωνώ*, η 3 στο *δεν έχω άποψη*, η 4 *διαφωνώ* και η 5 *διαφωνώ απόλυτα*. Εάν ο μέσος όρος (Μ.Ο.) που έχει υπολογιστεί για κάθε μεταβλητή τείνει στο 5, θεωρείται ότι και το δείγμα τείνει να διαφωνεί με την υπό μελέτη μεταβλητή. Ενώ, όσο ο μέσος όρος τείνει στο 1, τόσο μεγαλύτερη είναι η συμφωνία του δείγματος. Η ίδια τεχνική έχει χρησιμοποιηθεί και παρακάτω σε ανάλογες περιπτώσεις. Πιο συγκεκριμένα η αντιστοιχία παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί.

Με βάση τις απαντήσεις του δείγματος για το εάν υπάρχει εμπιστοσύνη μεταξύ των συναδέλφων, το εάν η στάση κάποιων σωφρονιστικών υπαλλήλων ενθαρρύνει έμμεσα παράνομες συμπεριφορές και το εάν μερικοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι νομίζουν ότι εξουσιάζουν την φυλακή, φαίνεται από την περιγραφική ανάλυση ότι το φυλακτικό προσωπικό παρουσιάζει ουδέτερη στάση προς τους συναδέλφους του.

**Γράφημα 11. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος με βάση την πρόταση: Οι περισσότεροι ανώτεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αξίζουν σεβασμό**



Όπως παρατηρείται και από το Γράφημα 11 η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι οι περισσότεροι ανώτεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αξίζουν σεβασμό. Συν τοις άλλοις το δείγμα πιστεύει ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν εκμεταλλεύονται τις ανάγκες των κρατουμένων για δικό τους όφελος.

Όσον αφορά δε το εάν αξίζουν οι περισσότεροι ανώτεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι σεβασμό, προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά ( $\text{Sig.} = 0.043 < 0.05$ )<sup>235</sup> μεταξύ των ηλικιακών ομάδων από την ανάλυση διακύμανσης: από 31 ως και 40 και 41 ως και 50 του δείγματος. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι η ηλικιακή ομάδα 41 ως και 50 των υπαλλήλων τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά περισσότερο (M.O. = 1,85) από ό,τι η ηλικιακή ομάδα 31 ως και 40 (M.O. = 2,17) με την συγκεκριμένη πρόταση. Ενδεχομένως οι μεγαλύτεροι ηλικιακή σωφρονιστικοί υπάλληλοι νιώθουν και οι ίδιοι την ανάγκη να τους σέβονται, αφού ανήκουν στην ίδια ηλικιακή ομάδα.

Επιπλέον, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ( $\text{Sig.} = 0.022 < 0.05$ ) μεταξύ των ομάδων με βάση τα χρόνια υπηρεσίας: από 6 ως και 10 και από 16 και πάνω του δείγματος. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι η ομάδα από 16 και πάνω των σωφρονιστικών υπαλλήλων τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά περισσότερο (M.O. = 1,80) από ότι η ομάδα από 6 ως και 10 (M.O. = 2,22) με την συγκεκριμένη πρόταση.

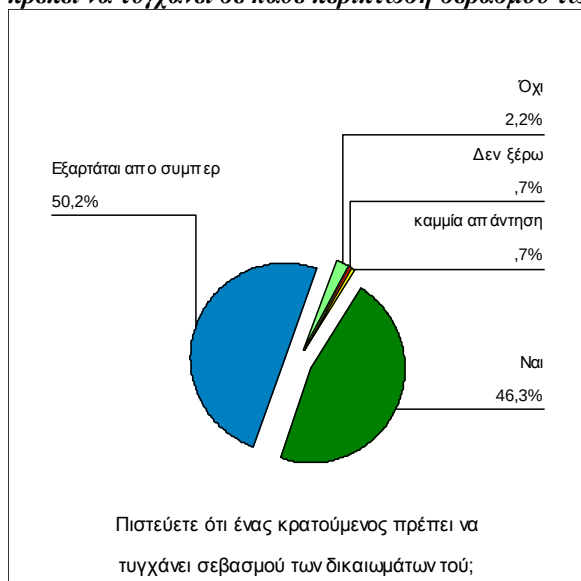
<sup>235</sup> Στατιστικά σημαντική διαφορά κατά την παραμετρική ανάλυση συνεπάγεται σημαντική σχέση ανάμεσα στις δυο μεταβλητές όταν οι τιμές είναι μικρότερες του 0,05 (δηλαδή  $\text{Sig} < 0,05$ ). Επομένως, υπάρχει μικρή πιθανότητα η διαφοράς στις απαντήσεις των ομάδων να είναι τυχαίες. Βλ. Κιντής 1996, σελ. 307-308, Μακράκης 1997, σελ.109-115 και Κυριαζή 1992, σελ. 54-56.

Εμφανίστηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *χρόνια υπηρεσίας* η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson= -0,099 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% για δικατάληκτο κριτήριο<sup>236</sup>. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο αυξάνει η τάση να συμφωνούν με την συγκεκριμένη άποψη περί σεβασμού των ανωτέρων οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, δηλαδή να προσδίδουν μεγαλύτερη αξία στο ρόλο των ανωτέρων σωφρονιστικών υπαλλήλων και να αναπτύσσουν πιο ισχυρούς δεσμούς με τους συναδέλφους τους. Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνει τη σημασία της εμπειρίας και των κοινών βιωμάτων μέσα στην φυλακή για την σχέση τους με τους συναδέλφους τους αλλά ενδεχομένως σχετίζεται και με τις διαφορετικές αξίες διαπαιδαγώγησης σε σχέση με τον σεβασμό στους ανωτέρους στο πέρασμα των χρόνων.

#### 2.4. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού απέναντι στους κρατούμενους

Για τη μέτρηση της στάσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στους κρατούμενους διατυπώθηκαν οι παρακάτω ερωτήσεις στις οποίες οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν.

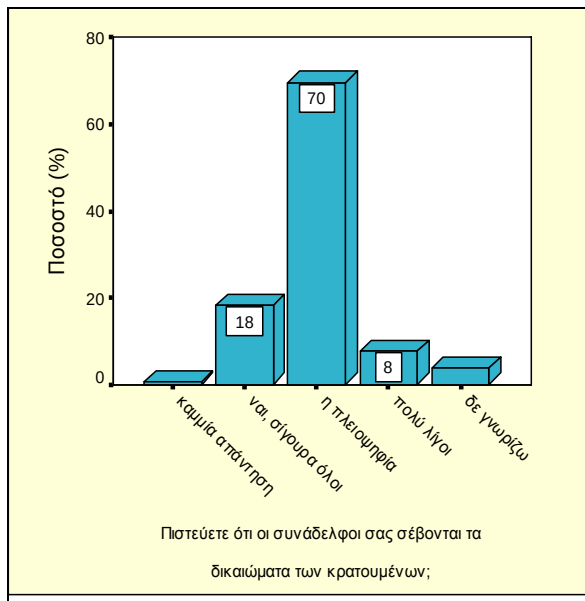
**Γράφημα 12. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση: Πιστεύετε ότι ένας κρατούμενος πρέπει να τυγχάνει σε κάθε περίπτωση σεβασμού των δικαιωμάτων του;**



Στο Γράφημα 12 από τη μια φαίνεται ότι το 46,3% του δείγματος πιστεύει ότι ένας κρατούμενος πρέπει να τυγχάνει σε κάθε περίπτωση σεβασμού των δικαιωμάτων του και από την άλλη το 50,2% τόνισε ότι εξαρτάται από τη συμπεριφορά του κρατούμενου.

<sup>236</sup> Ο συντελεστής συσχέτισης *Pearson* παίρνει τιμές μεταξύ -1.0 (αρνητική συσχέτιση) και +1.0 (θετική συσχέτιση). Η θετική συσχέτιση υποδηλώνει ότι οι δυο μεταβλητές κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση, δηλαδή, όταν αυξάνεται η μία αυξάνεται και η άλλη. Το δικατάληκτο κριτήριο σημαίνει ότι το αποτέλεσμα είναι διάφορο του μηδενός.

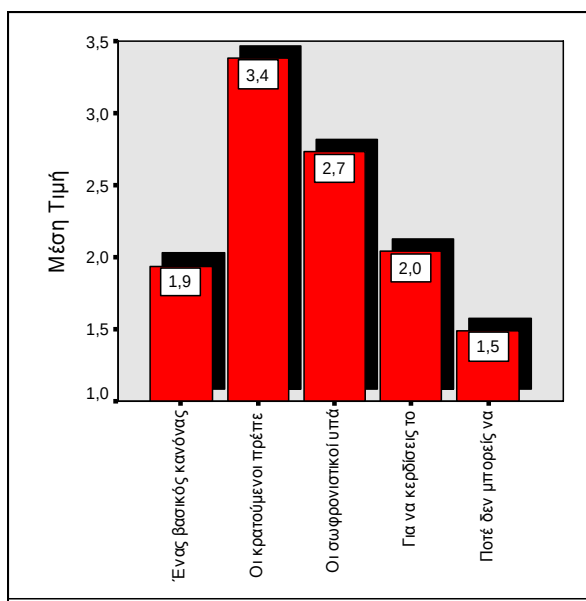
**Γράφημα 13. Ποσοστά φυλακτικού προσωπικού σύμφωνα με την ερώτηση: Πιστεύετε ότι οι συνάδελφοι σας σέβονται τα δικαιώματα των κρατουμένων;**



Όσον αφορά στην μεταβλητή: «Πιστεύετε ότι οι συνάδελφοι σας σέβονται τα δικαιώματα των κρατουμένων» το 70% του δείγματος απάντησε «Η πλειοψηφία», το 18% απάντησε «Ναι, σίγουρα» και το 8% απάντησε «Πολύ λίγοι» (Γράφημα 13). Ο συνδυασμός των δυο παραπάνω απαντήσεων μαρτυρά ένα ομαδικό πνεύμα, μια κοινή στάση ως προς τον σεβασμό των δικαιωμάτων των κρατουμένων.

Από την περιγραφική ανάλυση των μεταβλητών παρατηρείται ακόμη, ότι το δείγμα φαίνεται να κρατά ουδέτερη στάση στην ερώτηση εάν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι πρέπει να συνεργάζονται πιο στενά με τους κρατούμενους και να μην λειτουργούν αποκλειστικά ως φύλακες εκτελώντας τυπικά τα καθήκοντά τους (Μ.Ο.: 2,7). Η διστακτικότητα - ουδετερότητα αυτή είναι απότοκος του αντιφατικού ρόλου που καλείται να εκπληρώσει ο υπάλληλος. Ας μην ξεχνάμε, ότι στη συχνή επαφή με τους κρατούμενους ελλοχεύει ο κίνδυνος από τη μία ένας υπάλληλος να παρασυρθεί σε παράνομες ενέργειες, ή να κατηγορηθεί ότι εκμεταλλεύεται έναν κρατούμενο. Από την άλλη ο υπάλληλος μπορεί να συνδεθεί συναισθηματικά με τον κρατούμενο και ενδεχομένως να τον εκμεταλλευτούν.

**Γράφημα 14. Μέση τιμή απαντήσεων που αφορούν τη στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων προς τους κρατούμενους**



Επιπρόσθετα, η ουδέτερη στάση του φυλακτικού προσωπικού και ο πιθανός φόβος από μια πιο κοντινή σχέση με τους κρατούμενους επιβεβαιώνεται από την συμφωνία του δείγματος με τις παρακάτω απόψεις:

«Ποτέ δεν μπορείς να εμπιστευτείς απόλυτα έναν κρατούμενο» (Μ.Ο.: 1,5).

«Ένας βασικός κανόνας για τη συμπεριφορά του σωφρονιστικού υπαλλήλου είναι να κρατάει απόσταση στη σχέση του με τους κρατουμένους» (Μ.Ο.: 1,9).

«Για να κερδίσεις το σεβασμό των κρατουμένων πρέπει να δείξεις ενδιαφέρον γι αυτούς» (Μ.Ο.: 2,0).

Είναι επίσης, εμφανής η τάση του δείγματος να διαφωνεί με την άποψη: **«Οι κρατούμενοι πρέπει να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στις αποφάσεις που αφορούν τη ζωή τους στην φυλακή»** (Μ.Ο.: 3,4). Δηλαδή, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι περισσότερα δικαιώματα και συμμετοχή των κρατουμένων στη λήψη αποφάσεων θα είχε ενδεχομένως ως συνέπεια τη μείωση της εξουσίας, του κύρους και της δύναμης που έχουν οι υπάλληλοι μέσα στη φυλακή. Το προαναφερθέν εύρημα συμφωνεί με το πόρισμα των περισσότερων διεθνών ερευνών που επισημαίνει ότι η δύναμη και το κύρος του φυλακτικού προσωπικού έχει περιοριστεί αρκετά στα τελευταία χρόνια ως αποτέλεσμα της διεύρυνσης των δικαιωμάτων των κρατουμένων. Είναι χαρακτηριστική η φράση ενός σωφρονιστικού υπαλλήλου στις Η.Π.Α. : «οι κρατούμενοι έχουν περισσότερα δικαιώματα από εμάς»<sup>237</sup>. Η απώλεια ελέγχου και η μείωση της δύναμης που διαθέτουν προκαλεί στους υπαλλήλους μεγαλύτερο εργασιακό άγχος, αναιδεια, ευθυνοφοβία και επαγγελματική αλλοτρίωση. Δεν αποκλείεται κιόλας να επιβάλουν συ-

<sup>237</sup>Βλ. Crawley 2004, σελ. 104.

χνότερα τιμωρίες στους κρατούμενους για να εξασφαλίσουν την πειθαρχία και τον έλεγχο της φυλακής και να ανακτήσουν ένα μέρος από την δύναμη και το κύρος που διέθεταν<sup>238</sup>.

Μετά από την ανάλυση διακύμανσης διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι η ομάδα *μέχρι και 30* των σωφρονιστικών υπαλλήλων τείνει να διαφωνεί στατιστικά σημαντικά περισσότερο (Μ.Ο. = 3,27) από την ομάδα *από 41 ως και 50* (Μ.Ο. = 2,54) και από την ομάδα *από 51 και πάνω* (Μ.Ο. = 2,32) με την πρόταση: **«Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι πρέπει να συνεργάζονται πιο στενά με τους κρατούμενους και να μην λειτουργούν αποκλειστικά ως φύλακες εκτελώντας τυπικά τα καθήκοντά τους»**. Δηλαδή, οι νεώτεροι υπάλληλοι είναι πιο αρνητικοί στην συνεργασία τους με τους κρατούμενους και δεν ξεφεύγουν από την τυπική άσκηση των καθηκόντων τους. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *ηλικία* η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson= -0,190 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% για δικατάληκτο κριτήριο.

Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές (Sig. = 0,03 < 0,05) μεταξύ των ομάδων με βάση τα χρόνια υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που είχαν από 16 χρόνια υπηρεσίας και πάνω τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά περισσότερο (Μ.Ο. = 2,36) από τους υπαλλήλους που έχουν μέχρι και 5 χρόνια (Μ.Ο. = 3,01) και απ' αυτούς που έχουν από 6 μέχρι και 10 χρόνια προϋπηρεσίας (Μ.Ο. = 2,83) με την πιο στενή συνεργασία με τους κρατούμενους. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι όσο αυξάνεται η ηλικία και κατ'επέκταση τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο ενδυναμώνει η τάση να συμφωνούν με την παραπάνω άποψη οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, διότι μέσα από την μακροχρόνια εμπειρία τους στα καταστήματα κράτησης έχουν διαπιστώσει ότι η συνεργασία και οι θετικές σχέσεις με τους κρατούμενους εξασφαλίζουν τον καλύτερο έλεγχο του καταστήματος και αποτρέπουν την δημιουργία συγκρούσεων<sup>239</sup>.

Σημειώνεται ότι παρατηρήθηκε επίσης γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *μορφωτικό επίπεδο* η οποία ήταν θετική, ασθενής (Pearson= 0,157 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5% για δικατάληκτο κριτήριο. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι όσο βελτιώνεται το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων, τόσο παρατηρείται η τάση να διαφωνούν με την μεγαλύτερη συνεργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων με τους κρατούμενους. Το εύρημα αυτό είναι σύμφωνο με τα προηγούμενα, διότι υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν οι νεότεροι υπάλληλοι που έχουν προφανώς και λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας.

<sup>238</sup> Welch 2004, σελ. 140-142.

<sup>239</sup> Για ανάλογα συμπεράσματα ερευνών βλ.: Crawley 2004, σελ. 109, Larivière κ.ά. 1996, σελ. 2-5.

Στις απαντήσεις για την πρόταση : *«για να κερδίσεις το σεβασμό των κρατουμένων πρέπει να δείξεις ενδιαφέρον γι αυτούς»*, προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι η ομάδα των υπαλλήλων ηλικίας 51ετών και πάνω τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά περισσότερο (M.O. = 1,55) από την ομάδα μέχρι και 30 ετών (M.O. = 2,35) και στατιστικά σημαντικά περισσότερο από την ομάδα από 31 ως και 40 ετών (M.O. = 2,09).

Επιπλέον παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης πρότασης και του παράγοντα *ηλικία* η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson= -0,188 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% για δικατάληκτο κριτήριο.

Επίσης, προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση τα χρόνια υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι η ομάδα των σωφρονιστικών υπαλλήλων με υπηρεσία από 16 έτη και πάνω τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά περισσότερο (M.O. = 1,70) από την ομάδα με λίγα χρόνια υπηρεσίας (μέχρι και 5) (M.O. = 2,19) αλλά και από την ομάδα με 6 έως 10 χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 2,26) με την συγκεκριμένη πρόταση.

Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση το βαθμό των υπαλλήλων. Συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι Υπαρχιφύλακες τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά περισσότερο (M.O. = 1,62) από τους Φύλακες (M.O. = 2,06) και από τους Δόκιμους (M.O. = 2,39) με τη συγκεκριμένη πρόταση.

Επίσης παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *βαθμός σωφρονιστικού υπαλλήλου* η οποία ήταν θετική, ασθενής (Pearson= 0,157 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% για δικατάληκτο κριτήριο. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι όσο αυξάνεται η ηλικία και ο βαθμός των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο περισσότερο συμφωνούν με το ότι θα πρέπει ο υπάλληλος να δείχνει ενδιαφέρον για τους κρατούμενους για να κερδίσει τον σεβασμό τους.

Σχετικά με την πρόταση: *«ποτέ δεν μπορείς να εμπιστευτείς απόλυτα έναν κρατούμενο»*, παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα: *ηλικία* η οποία ήταν θετική, ασθενής (Pearson= 0,110 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5% για δικατάληκτο κριτήριο. Δηλαδή, όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο περισσότερο διαφωνεί με την συγκεκριμένη άποψη το φυλακτικό προσωπικό.

Επομένως, τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνουν ότι υπάρχει μια θετική σχέση ανάμεσα στις μεταβλητές *ηλικία*, *βαθμός* και *προϋπηρεσία* που επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη στάση των υπαλλήλων προς τους κρατούμενους. Πολλές έρευνες επισημαίνουν τη σημασία της ηλικίας και της προϋπηρεσίας για τη στάση των υπαλλήλων προς τους κρατούμενους. Ο σωφρονιστικός υπάλληλος κατά την διάρκεια της καριέρας του αλλάζει στάση και συμπεριφορά.

Εξάλλου, έχει αναφερθεί στο πρώτο μέρος της διατριβής η θεωρία του Goffman για τον *κύκλο σύνδεσης* που παρατηρείται ανάμεσα στο προσωπικό και τους κρατούμενους<sup>240</sup>. Όσο αυξάνεται η ηλικία, συνεπώς και τα χρόνια υπηρεσίας και ενδεχομένως και ο βαθμός του υπαλλήλου τόσο περισσότερο η στάση του γίνεται πιο ανθρώπινη και λιγότερο τυπική προς τους κρατούμενους, αναπτύσσει στενότερους δεσμούς μαζί τους, τους δείχνει εμπιστοσύνη και προσπαθεί να τους βοηθήσει πέρα από τα τυπικά του καθήκοντα. Άλλωστε οι υπάρχουσες δύσκολες συνθήκες στις ελληνικές φυλακές (με κυριότερο πρόβλημα τον υπερσυνωστισμό κρατουμένων) καθιστούν αδύνατη την περιχαράκωση ενός υπαλλήλου μόνο στα τυπικά του καθήκοντα. Η μακροχρόνια συμβίωση μέσα στη φυλακή έχει ως επακόλουθο ο σωφρονιστικός υπάλληλος να διαπιστώνει ότι για να ασκήσει αποτελεσματικά τα καθήκοντά του και να διατηρήσει την τάξη και την ασφάλεια μέσα στο κατάστημα κράτησης θα πρέπει να υιοθετήσει ένα κοινωνικό ρόλο χωρίς όμως να ξεχνάει την γραμμή που τον διαχωρίζει από τους κρατούμενους. Είναι χαρακτηριστική η φράση πολλών υπαλλήλων ότι ο υπάλληλος πρέπει να είναι φιλικός αλλά όχι φίλος με τους κρατούμενους<sup>241</sup>.

## **2.5. Η γνώμη του φυλακτικού προσωπικού για την αποτελεσματικότητα της περιοριστικής της ελευθερίας ποινής, ως μέτρο σωφρονισμού των ποινικών παραβατών.**

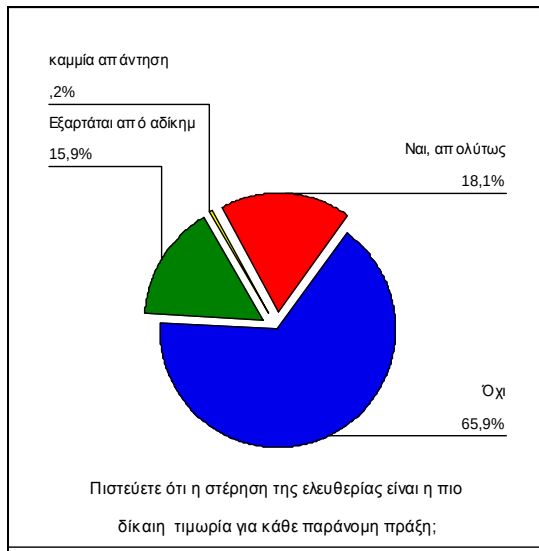
---

<sup>240</sup> Για λεπτομέρειες βλ.: Larivière κ.ά. 1996, σελ. 4-5, Plecas κ.ά. 1987, Toch κ.ά. 1982, σελ.35-44, και Goffman 1994, σελ. 92.

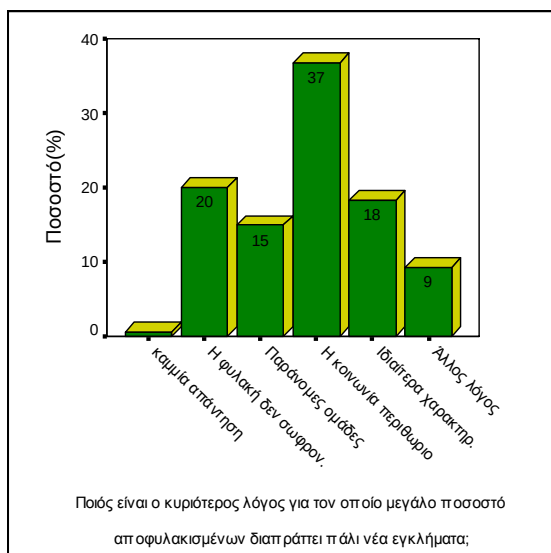
<sup>241</sup> Crawley 2004, σελ. 107.

Από το Γράφημα 15 παρατηρούμε ότι το 65,9% του δείγματος δεν θεωρεί ότι η στέρηση της ελευθερίας είναι η πιο δίκαιη τιμωρία για κάθε παράνομη πράξη και μόνο το 18,1% του δείγματος πιστεύει ότι η φυλάκιση είναι η πιο δίκαιη τιμωρία.

**Γράφημα 15. Ποσοστιαία κατανομή φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με την ερώτηση : Πιστεύετε ότι η στέρηση της ελευθερίας είναι η πιο δίκαιη τιμωρία για κάθε παράνομη πράξη;**



**Γράφημα 16. Ποσοστιαία κατανομή φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με την ερώτηση : Ποιος είναι, κατά τη γνώμη σας, ο κυριότερος λόγος για τον οποίο μεγάλο ποσοστό αποφυλακισμένων διαπράττει πάλι νέα εγκλήματα;**

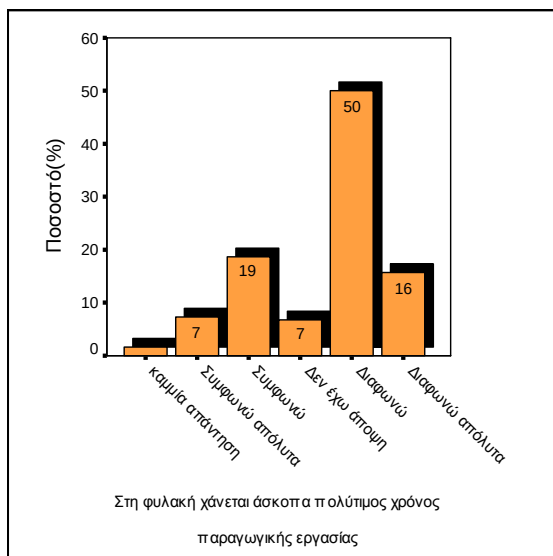


Στο Γράφημα 16 απεικονίζεται η επί τοις εκατό κατανομή του δείγματος ως προς την μεταβλητή «Ποιος είναι, κατά τη γνώμη σας, ο κυριότερος λόγος για τον οποίο μεγάλο ποσοστό αποφυλακισμένων διαπράττει πάλι νέα εγκλήματα». Συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι το

37% του δείγματος απάντησε «Διότι η κοινωνία περιθωριοποιεί τους αποφυλακισμένους με αποτέλεσμα να τους οδηγεί στην παρανομία», το 20% απάντησε «Επειδή η φυλακή δεν τους σωφρονίζει», το 18% απάντησε «Επειδή συνήθως οι εγκληματίες έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τα οποία τους οδηγούν στο έγκλημα», το 15% απάντησε «Επειδή στη φυλακή εντάσσονται σε παράνομες ομάδες από τις οποίες είναι δύσκολο να ξεφύγουν όταν αποφυλακισθούν» και το 9% απάντησε «Άλλος λόγος».

Σημειώνεται ότι δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά (chi-square test) ως προς τις ανεξάρτητες μεταβλητές: ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα, μορφωτικό επίπεδο και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων. Υπάρχει επομένως μια κοινή πεποίθηση ότι η φυλακή ούτε η πιο δίκαιη ποινή είναι, ούτε η πιο αποτελεσματική. Θεωρούν ότι η κοινωνία ευθύνεται στο μεγαλύτερο βαθμό για τη διάπραξη νέων αδικημάτων από τους αποφυλακισμένους, το οποίο σημαίνει ότι δεν έχουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μερίδιο ευθύνης. Η διαπίστωση αυτή συμφωνεί με τα πορίσματα ξένων ερευνών<sup>242</sup> για τις απόψεις του φυλακτικού προσωπικού, που εμφανίζουν την κοινωνία ως υπεύθυνη για την μη επανένταξη των κρατουμένων στην κοινωνία αλλά και τους ίδιους τους κρατούμενους.

**Γράφημα 17. Ποσοστιαία κατανομή φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με το εάν το προσωπικό χάνει άσκοπα πολύτιμο χρόνο παραγωγικής εργασίας**



Από το Γράφημα 17 βλέπουμε ότι η πλειοψηφία του δείγματος (66%) θεωρεί ότι στη φυλακή το φυλακτικό προσωπικό δεν χάνει άσκοπα πολύτιμο χρόνο παραγωγικής εργασίας, ενώ το 26,6% πιστεύει ότι το προσωπικό χάνει παραγωγικό χρόνο εργασίας σε άσκοπες ασχολίες.

<sup>242</sup> Crawley 2004, σελ. 97.

Μετά από την ανάλυση διακύμανσης ότι παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ των απαντήσεων στην παραπάνω πρόταση και του παράγοντα *χρόνια υπηρεσίας* η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson= -0,118 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,05), για δικατάληκτο κριτήριο. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο παρατηρείται η τάση να συμφωνεί το φυλακτικό προσωπικό με το ότι χάνεται άσκοπα χρόνος εργασίας. Βέβαια, αυτό δεν σημαίνει ότι οι υπάλληλοι δεν έχουν έργο ή ότι ευθύνονται οι ίδιοι γι' αυτό. Αντιθέτως, έχουν τόσα πολλά να κάνουν σε μικρό χρονικό διάστημα, μια και ο αριθμός των κρατουμένων έχει αυξηθεί περισσότερο από την αύξηση του προσωπικού<sup>243</sup>, με αποτέλεσμα την μεγάλη δυσαναλογία ανάμεσα στο προσωπικό και τους κρατούμενους. Επιπλέον, η διοίκηση του καταστήματος και το υπουργείο Δικαιοσύνης είναι υπεύθυνοι για την κακή οργάνωση του εργασιακού χρόνου στα καταστήματα κράτησης με αποτέλεσμα την άσκοπη δαπάνη του. Εκτός των άλλων, ο μεγάλος φόρτος εργασίας επιφέρει συχνές απουσίες με επακόλουθο οι υπόλοιποι υπάλληλοι να αντιμετωπίζουν ακόμα περισσότερες εργασίες που πρέπει να φέρουν εις πέρας. Οι έρευνες στις Η.Π.Α. έχουν επισημάνει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στο *workload* και στο *burnout*<sup>244</sup>.

Τέλος, να σημειώσουμε ότι εκτός από τα χρόνια προϋπηρεσίας, δεν διαπιστώθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση του δείγματος σε σχέση με τους υπόλοιπους παράγοντες.

## **2.6. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων**

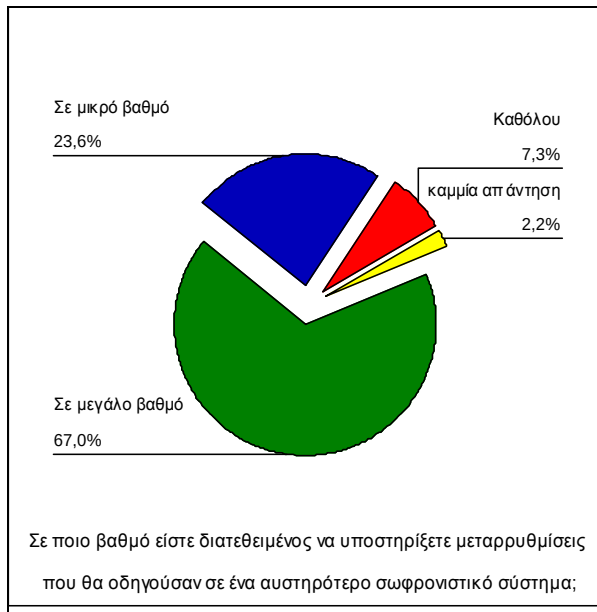
---

<sup>243</sup> Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι με βάση τα στατιστικά στοιχεία του Υπουργείου Δικαιοσύνης, από το 2001 μέχρι το 2008, το προσωπικό των καταστημάτων κράτησης αυξήθηκε κατά 31,7% ενώ οι κρατούμενοι αυξήθηκαν κατά 40,4%.

<sup>244</sup> Schaufeli κ.ά. 2000, σελ. 32.

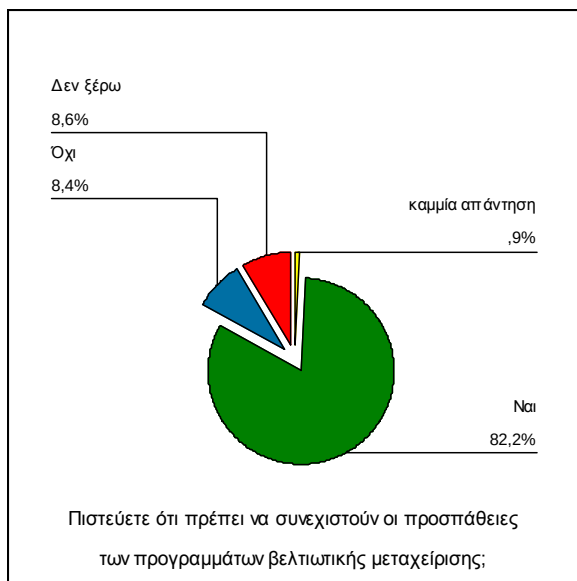
Για να διερευνήσουμε την άποψη του φυλακτικού προσωπικού για τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων σε συνδυασμό με τη γνώμη τους για την αυστηροποίηση του σωφρονιστικού συστήματος, διατυπώθηκαν οι παρακάτω ερωτήσεις.

**Γράφημα 18. Ποσοστιαία κατανομή φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με την ερώτηση: Σε ποιο βαθμό είστε διατεθειμένος/η να υποστηρίξετε μεταρρυθμίσεις που θα οδηγούσαν στο να γίνει το σωφρονιστικό σύστημα αυστηρότερο;**



Στο Γράφημα 18 είναι ενδιαφέρον ότι το 67% του δείγματος προτίθεται σε μεγάλο βαθμό να υποστηρίξει μεταρρυθμίσεις που θα οδηγούσαν στο να γίνει το σωφρονιστικό σύστημα αυστηρότερο και μόνο το 7,3% εμφανίζεται εντελώς αρνητικό σε μια τέτοια προοπτική. Αν συνυπολογίσουμε και τις υπόλοιπες απαντήσεις τότε το 90,6% θα υποστήριζε σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό ένα αυστηρότερο σωφρονιστικό σύστημα.

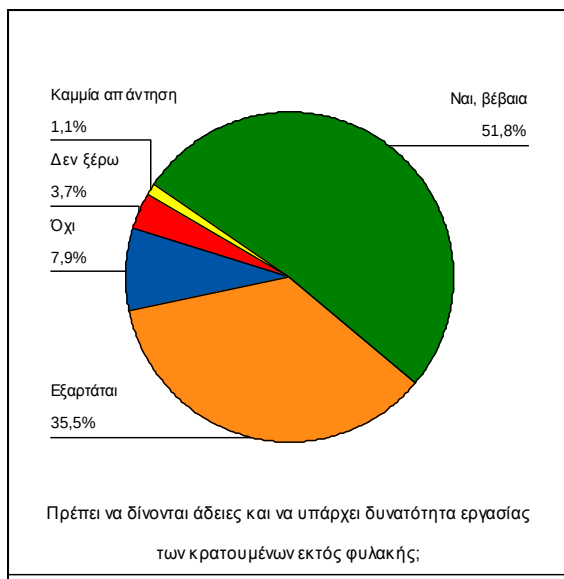
**Γράφημα 19. Ποσοστιαία κατανομή φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με την ερώτηση: Πιστεύετε ότι πρέπει να συνεχιστούν οι προσπάθειες των προγραμμάτων βελτιωτικής μεταχείρισης;**



Στη συνέχεια, στο Γράφημα 19 παρατηρούμε ότι η πλειονότητα του φυλακτικού προσωπικού (82,2%) πιστεύει ότι πρέπει να συνεχιστούν οι προσπάθειες των προγραμμάτων βελτιωτικής μεταχείρισης των κρατουμένων και μόλις το 8,4% του δείγματος απάντησε αρνητικά. Παρατηρείται επομένως μια αντιφατική στάση, αφού από τη μια εμφανίζονται θετικοί προς τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και από την άλλη δηλώνουν ότι θα υποστήριζαν ένα αυστηρότερο σωφρονιστικό σύστημα και δεν θεωρούν σημαντική την ύπαρξη βελτιωτικών προγραμμάτων για την επαγγελματική αποκατάσταση των κρατουμένων (Γράφημα 37). Όπως αποδεικνύουν και οι περισσότερες έρευνες η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων προς τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης είναι θετική, τουλάχιστον σε λεκτικό επίπεδο, μια και γνωρίζουν ότι αυτή η στάση συμβάλλει στη διαμόρφωση μιας θετικής εικόνας για το επάγγελμά τους στην κοινή γνώμη.<sup>245</sup>

**Γράφημα 20. Ποσοστιαία κατανομή φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με την ερώτηση: Πρέπει να δίνονται άδειες και να υπάρχει δυνατότητα εργασίας των κρατουμένων εκτός φυλακής;**

<sup>245</sup> Βλ. Cullen κ.ά. 1985, σελ.505-533.



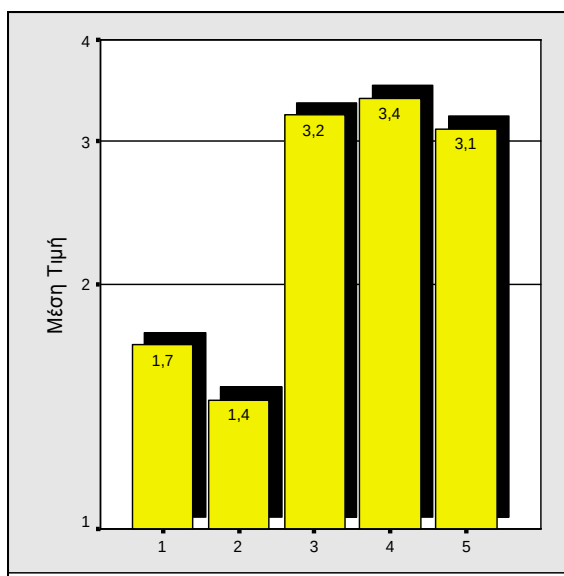
Σχετικά με το εάν πρέπει να δίνονται άδειες και να υπάρχει δυνατότητα εργασίας των κρατουμένων εκτός φυλακής η πλειοψηφία του δείγματος (87,3%) απάντησε θετικά, με κάποιους από τους ερωτώμενους (35,5%) να θέτουν κάποιες προϋποθέσεις, όπως για παράδειγμα η διαγωγή του κρατούμενου.

Σημειώνεται ότι δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στη στάση του δείγματος (chi-square test) ως προς τις ανεξάρτητες μεταβλητές: ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα, μορφωτικό επίπεδο και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων σε σχέση με τις δύο παραπάνω ερωτήσεις (βελτιωτική μεταχείριση, άδειες κρατουμένων).

Για την μέτρηση της στάσης του φυλακτικού προσωπικού για τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων διατυπώθηκαν οι πέντε παρακάτω προτάσεις στις οποίες οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν με βάση την κλίμακα Likert.

|   |                                                                                                                                                          |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Το σωφρονιστικό κατάστημα πρέπει να παρέχει τη δυνατότητα στους κρατούμενους για εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση                                  |
| 2 | Υψηλή ασφάλεια των φυλακών και στενή επίβλεψη των κρατουμένων είναι απαραίτητη, διότι πολλοί κρατούμενοι εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες που τους δίνονται |
| 3 | Τα προγράμματα κοινωνικής επανένταξης είναι χάσιμο χρόνου και χρημάτων                                                                                   |
| 4 | Η φυλακή συμβάλλει στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων                                                                                             |
| 5 | Οι σκληρές συνθήκες κράτησης εκφοβίζουν και αποτρέπουν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο από τη διάπραξη εγκλημάτων                                           |

**Γράφημα 21. Μέση τιμή απαντήσεων που αφορούν την άποψη του φυλακτικού προσωπικού για τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης κρατουμένων**



Τα αποτελέσματα έδειξαν μια τάση του δείγματος να συμφωνεί με τις απόψεις: «Το σωφρονιστικό κατάστημα πρέπει να παρέχει τη δυνατότητα στους κρατούμενους για εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση» (Μ.Ο. = 1,7) και «Υψηλή ασφάλεια των φυλακών και στενή επίβλεψη των κρατουμένων είναι απαραίτητη, διότι πολλοί κρατούμενοι εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες που τους δίνονται» (Μ.Ο. = 1,4). Έδειξαν όμως και μια ουδέτερη στάση όσον αφορά τις απόψεις: «Τα προγράμματα κοινωνικής επανένταξης είναι χάσιμο χρόνου και χρημάτων» (Μ.Ο. = 3,2), «Η φυλακή συμβάλλει στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων» (Μ.Ο. = 3,4) και «Οι σκληρές συνθήκες κράτησης εκφοβίζουν και αποτρέπουν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο από τη διάπραξη εγκλημάτων» (Μ.Ο. = 3,1)

Τα παραπάνω αποτελέσματα μαρτυρούν από τη μια μεριά τη θετική στάση των υπαλλήλων ως προς τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων και από την άλλη η πλειονότητα του δείγματος επιθυμεί σκληρότερες συνθήκες κράτησης. Μάλιστα, σε σχέση με την αυστηρότητα του σωφρονιστικού συστήματος δεν υπάρχει καμία διαφοροποίηση των απαντήσεων, ενώ αντιθέτως σε σχέση με τα προγράμματα που παρέχουν ευκαιρίες και δυνατότητες στους κρατούμενους εμφανίζονται διαφοροποιήσεις στις απαντήσεις με βάση τις ομαδοποιήσεις που έχουν γίνει. Δηλαδή, υπάρχει έντονη πεποίθηση ότι είναι απαραίτητη η αυστηρότητα, όχι για την αποτροπή και τον εκφοβισμό του κοινωνικού συνόλου αλλά για την καλύτερη λειτουργία των σωφρονιστικών καταστημάτων<sup>246</sup>. Βέβαια, σε λεκτικό τουλάχιστον επίπεδο θέλουν να εμφανίζονται προοδευτικοί και σύμφωνοι με την υλοποίηση προγραμμάτων για τους κρατούμενους. Αρκετοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι τόνισαν ότι

<sup>246</sup> Αξίζει να σημειώσουμε ότι κατά τη διάρκεια των επισκέψεων στα σωφρονιστικά καταστήματα πολλοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι ανέφεραν: «δεν υπάρχουν σκληρές συνθήκες κράτησης, ούτε αυστηρότητα. Οι κρατούμενοι κάνουν ότι θέλουν!»

τα προγράμματα που υλοποιούνται μέσα στις φυλακές είναι ελάχιστα, πολλές φορές ανούσια και ότι το μόνο πράγμα που μαθαίνουν οι κρατούμενοι κατά τη διάρκεια της έκτισης της ποινής τους είναι η τεμπελιά<sup>247</sup>.

Από την ανάλυση διακύμανσης προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα, που διαχωρίζονται με βάση τις ομαδοποιήσεις του δείγματος που έχουν ήδη αναφερθεί.

Σχετικά με την πρόταση **«το σωφρονιστικό κατάστημα πρέπει να παρέχει τη δυνατότητα στους κρατούμενους για εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση»** επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων μόνο με βάση τον αριθμό παρακολούθησης επιμορφωτικών σεμιναρίων. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι η ομάδα των σωφρονιστικών υπαλλήλων που δεν συμμετείχε ποτέ σε επιμορφωτικά σεμινάρια τείνει να διαφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,008) περισσότερο (M.O. = 2,33) από την ομάδα που συμμετείχε μία φορά (M.O. = 1,73), στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,01) περισσότερο από την ομάδα που συμμετείχε δυο φορές σε σεμινάρια (M.O. = 1,57) και στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,02) περισσότερο από την ομάδα των υπαλλήλων που έλαβε μέρος πάνω από δύο φορές σε επιμορφωτικά σεμινάρια (M.O. = 1,50) με την συγκεκριμένη πρόταση. Συνεπώς, η παρακολούθηση των επιμορφωτικών σεμιναρίων επιδρά θετικά στον τρόπο με τον οποίο βλέπουν τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατουμένων οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι.

Στη συνέχεια διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση τα *χρόνια υπηρεσίας* στις απαντήσεις για την πρόταση: **«τα προγράμματα κοινωνικής επανένταξης είναι χάσιμο χρόνου και χρημάτων»**. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκε ότι η ομάδα των υπαλλήλων που έχει από 16 χρόνια υπηρεσίας και πάνω τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,001) περισσότερο (M.O. = 2,73) από την ομάδα που έχει μέχρι και πέντε χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 3,43), στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,02) περισσότερο από την ομάδα που έχει από 6 μέχρι και 10 χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 3,26) και στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,014) περισσότερο από την ομάδα των σωφρονιστικών υπαλλήλων που έχουν από 11 μέχρι και 15 χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 3,31) με την συγκεκριμένη πρόταση.

Σημειώνεται ότι παρατηρήθηκε και γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *χρόνια υπηρεσίας* η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson = -0,168 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο ενισχύεται η τάση να συμφωνούν οι σω-

---

<sup>247</sup> Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι ακόμη και η εργασία μέσα στα καταστήματα κράτησης με ευεργετικό υπολογισμό ημερών ποινής είναι ένα «προνόμιο» λίγων κρατουμένων. Το 2001 στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού μόνο το 20% από τους κρατούμενους είχε εργαστεί κατά την έκτιση της ποινής του. Βλ. Αλοσκόφης στο Κουλούρης 2009, σελ. 88-89.

φρονιστικοί υπάλληλοι με την άποψη ότι τα προγράμματα κοινωνικής επανένταξης είναι χάσιμο χρόνου και χρημάτων.

Τέλος, δεν διαπιστώθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τις άλλες ομαδοποιήσεις του δείγματος σε σχέση με την συγκεκριμένη μεταβλητή.

Στις απαντήσεις για την πρόταση **«η φυλακή συμβάλλει στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων»** διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων μόνο με βάση την ηλικία. Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε ότι η ηλικιακή ομάδα από 51ετών και πάνω τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,017) περισσότερο (M.O. = 2,98) από την ηλικιακή ομάδα από 31 μέχρι 40 έτη (M.O. = 3,59).

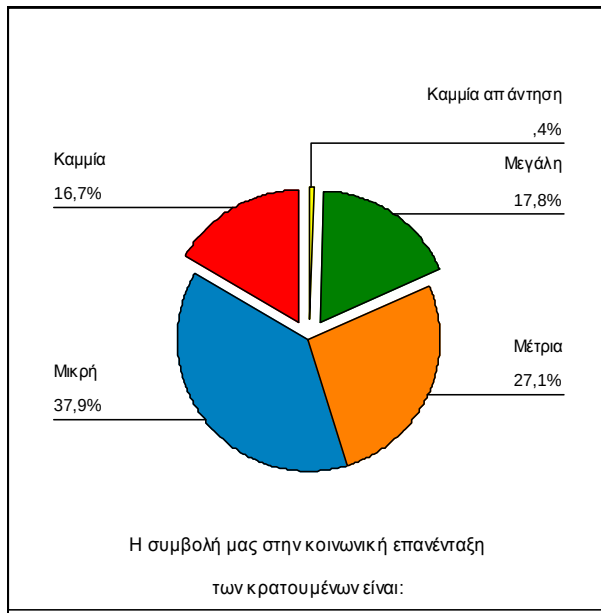
Τέλος, αναφορικά με την πρόταση: **«οι σκληρές συνθήκες κράτησης εκφοβίζουν και αποτρέπουν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο από τη διάπραξη εγκλημάτων»** επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση τα χρόνια υπηρεσίας. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε ότι η ομάδα που έχει 16 χρόνια υπηρεσίας και πάνω, τείνει να διαφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,007) λιγότερο (M.O. = 2,70) από την ομάδα που έχει μέχρι και 5 χρόνια (M.O. = 3,31), καθώς και στατιστικά σημαντικά λιγότερο (Sig. = 0,0001) από την ομάδα των υπαλλήλων που έχει από 6 μέχρι και 10 έτη υπηρεσίας (M.O. = 3,44).

Επίσης, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση το μορφωτικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε ότι οι υπάλληλοι που έχουν τελειώσει το γυμνάσιο τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,01) περισσότερο (M.O. = 2,48) από τους υπαλλήλους που έχουν τελειώσει το λύκειο (M.O. = 3,18), καθώς και στατιστικά σημαντικά περισσότερο (Sig. = 0,04) από αυτούς που είναι απόφοιτοι ανώτατης σχολής (M.O. = 3,47). Δηλαδή, όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο τόσο περισσότερο διαφωνούν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με την άποψη ότι οι σκληρές συνθήκες που επικρατούν στις φυλακές εκφοβίζουν και αποτρέπουν το κοινωνικό σύνολο.

## **2.7. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το ρόλο του και τη συμβολή του στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων**

Από το Γράφημα 22 παρατηρούμε ότι στην ερώτηση για το ποια είναι η συμβολή των σωφρονιστικών υπαλλήλων στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων, το 37,9% απάντησε «Μικρή», το 27,1% απάντησε «Μέτρια», το 17,8% απάντησε «Μεγάλη» και το 16,7% απάντησε «Καμία».

**Γράφημα 22. Ποσοστιαία κατανομή του φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με το βαθμό συμβολής του στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων**



Από τα στοιχεία της έρευνας προέκυψε ότι το δείγμα εμφανίζει ουδέτερη στάση όσον αφορά την άποψη «Οι περισσότεροι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι ένας εγκληματίας μπορεί να επανενταχθεί στην κοινωνία» (Μ.Ο. = 3,1). Επιπλέον, παρατηρείται ότι το δείγμα συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό με την άποψη: «Τα περιθώρια επέμβασής μας στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων είναι μικρά» (Μ.Ο. = 1,9). Δηλαδή, ενώ θεωρούν ότι πρέπει η φυλακή να συμβάλει στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων (όπως προαναφέρθηκε), οι ίδιοι δεν έχουν περιθώρια να επέμβουν είτε γιατί δεν έχουν χρόνο να ασχοληθούν με τον κάθε κρατούμενο ξεχωριστά, είτε γιατί δεν υπάρχει η κατάλληλη οργάνωση και ο τρόπος διοίκησης των καταστημάτων κράτησης δεν είναι τέτοιος που να τους το επιτρέπει<sup>248</sup>. Εκτός των άλλων, παρατηρείται εκφράζουν επιφυλάξεις για την ικανότητα και την θέληση των κρατουμένων να επανενταχθούν στην κοινωνία. Όπως έχουν επισημάνει και ξένοι ερευνητές, αρκετοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι οι ίδιοι οι κρατούμενοι είναι υπεύθυνοι για τη μη ένταξή τους στην κοινωνία, με επακόλουθο οποιοδήποτε πρόγραμμα επανένταξης να είναι αναποτελεσματικό.

<sup>248</sup> Braggins κ.ά. 2005, σελ. 22-37.

Σημειώνεται ότι δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά (chi-square test) ως προς τις ανεξάρτητες μεταβλητές: *ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα, μορφωτικό επίπεδο και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων*, σε σχέση με τη συμβολή των σωφρονιστικών υπαλλήλων στην κοινωνική επανένταξη των κρατούμενων, αλλά και τις δυνατότητες ενός κρατούμενου να επανενταχθεί στην κοινωνία κατά την άποψη των συναδέλφων τους .

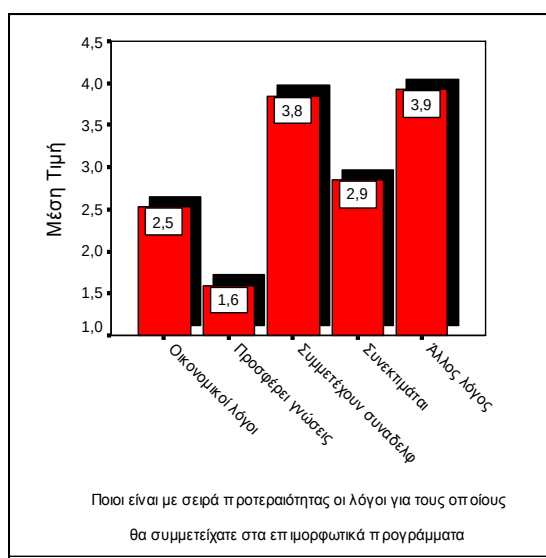
## **2.8. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την εκπαίδευση – επιμόρφωση και την αξιολόγησή του**

**Πίνακας 8. Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων**

| <b>Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά προγράμματα;</b> | <b>N</b> | <b>Ποσοστό (%)</b> |
|-------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|
| Καμία Φορά                                                        | 267      | 58,8               |
| Μία Φορά                                                          | 137      | 30,2               |
| Δύο Φορές                                                         | 26       | 5,7                |
| Πάνω από δύο φορές                                                | 15       | 3,3                |
| Σύνολο                                                            | 445      | 98,0               |
| Χωρίς Απάντηση                                                    | 9        | 2,0                |
| Γενικό Σύνολο                                                     | 454      | 100,0              |

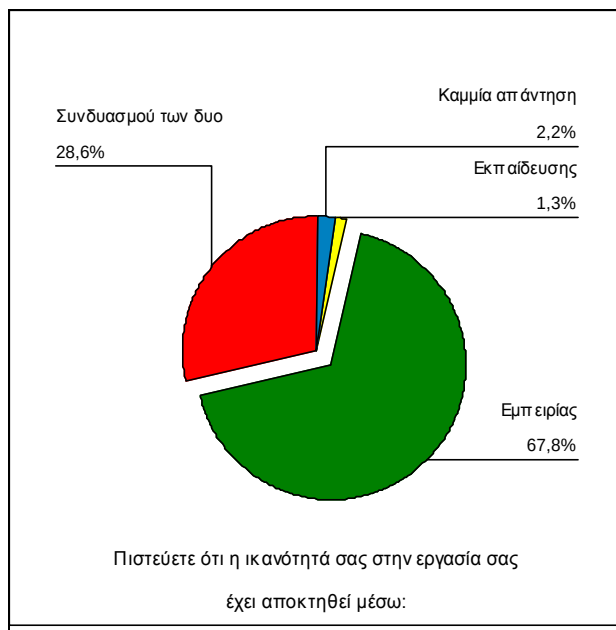
Όπως παρατηρούμε από τον παραπάνω πίνακα (8), στην ερώτηση «Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά προγράμματα» το μεγαλύτερο ποσοστό (58,8%) του δείγματος απάντησε «Καμία φορά», το 30,2% του δείγματος «Μία Φορά» και το 9% του δείγματος τουλάχιστον δύο φορές. Δηλαδή, σχεδόν το 90% των σωφρονιστικών υπαλλήλων έχει παρακολουθήσει το πολύ μια φορά κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα.

**Γράφημα 23. Μέση τιμή απαντήσεων που αφορούν τους λόγους συμμετοχής του φυλακτικού προσωπικού στα επιμορφωτικά προγράμματα**



Στην ερώτηση «Ποιοι είναι με σειρά προτεραιότητας οι λόγοι για τους οποίους θα συμμετείχατε στα επιμορφωτικά προγράμματα» το δείγμα έδωσε μεγαλύτερη προτεραιότητα στο ότι η επιμόρφωση προσφέρει γνώσεις απαραίτητες για την εργασία τους (Μ.Ο. = 1,6), στην συνέχεια στους οικονομικούς λόγους (επιδότηση των προγραμμάτων)(Μ.Ο. = 2,5), μετά επειδή συνεκτιμάται στην εξέλιξή τους (Μ.Ο. = 2,9) και τέλος στο ότι συμμετέχουν οι περισσότεροι συνάδελφοί τους (Μ.Ο. = 3,8).

**Γράφημα 24. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων του φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με τον τρόπο απόκτησης ικανότητας στην εργασία**

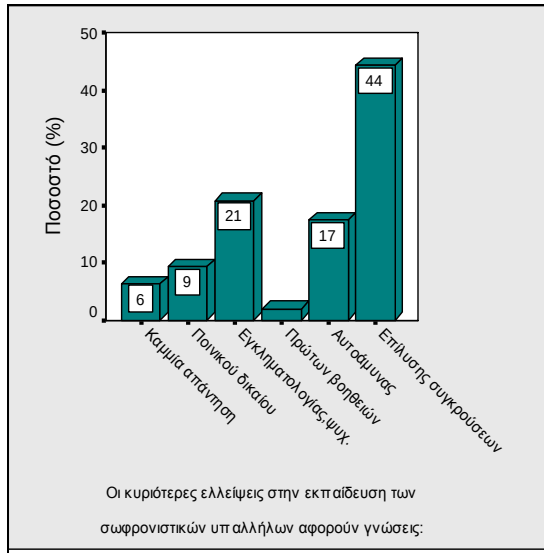


Στη συνέχεια, στο Γράφημα 24 παρατηρούμε ότι στην ερώτηση: «Πιστεύετε ότι η ικανότητα στην εργασία σας έχει αποκτηθεί μέσω» το 67,8% απάντησε «Της εμπειρίας που απέκτησα με τα χρόνια», το 28,6% απάντησε «Του συνδυασμού και των δυο» και μόνο το 1,3% απάντησε «Της εκπαίδευσης». Όπως προαναφέρθηκε στο Α' μέρος της εργασίας, στην πραγματικότητα οι περισσότεροι υπάλληλοι διορίζονται και αναλαμβάνουν καθήκοντα στις φυλακές, χωρίς προηγουμένως να έχουν φοιτήσει στη σχολή, όπως απαιτείται από τον νόμο. Μετά την πάροδο ενός, δύο ή ακόμα και πέντε χρόνων τους καλούν να φοιτήσουν αναδρομικά για ένα δίμηνο στη σχολή και να πραγματοποιήσουν ένα τετράμηνο πρακτική άσκηση που στην ουσία έχουν ήδη υλοποιήσει στα καταστήματα κράτησης που εργάζονται. Απόρροια της μικρής και ετεροχρονισμένης εκπαίδευσης είναι να κυριαρχεί η εμπειρική εκπαίδευση από τους παλαιότερους συναδέλφους υπαλλήλους<sup>249</sup>. Εκτός των άλλων στα μεγάλα καταστήματα κράτησης των αστικών κέντρων οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι επισήμαναν ότι σπάνια μαθαίνουν για κάποιο πρόγραμμα, γιατί ο διευθυντής και ο αρχιφύλακας δεν το ανακοινώνουν και επιλέγουν μόνο τα άτομα που επιθυμούν και συνήθως έχουν καλή σχέση με τη διοίκηση. Στα μικρότερα καταστήματα κράτησης που βρίσκονται στην επαρχία, πολλοί υπάλληλοι τόνισαν ότι δεν υλοποιούνται ποτέ εκεί προγράμματα παρά μόνο στις μεγάλες φυλακές. Άλλωστε οι διευθυντές αποφεύγουν να ενημερώνουν και να στέλνουν προσωπικό για επιμόρφωση, διότι σε όλα τα κα-

<sup>249</sup> Το πρόβλημα της εκπαίδευσης αναφέρει και η *European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (C.P.T.)* στην έκθεσή της προς την Ελληνική κυβέρνηση για την κατάσταση στις φυλακές το 2008.

ταστήματα κράτησης υπάρχουν πολλές οργανικές θέσεις κενές και δεν μπορούν να καλύψουν τις ελλείψεις προσωπικού.

**Γράφημα 25. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων που αφορούν τις κυριότερες ελλείψεις στην εκπαίδευση του φυλακτικού προσωπικού**



Στο Γράφημα 25 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή του δείγματος όσον αφορά στην ερώτηση: «Τι αφορούν οι κυριότερες ελλείψεις στην εκπαίδευση των σωφρονιστικών υπαλλήλων;». Παρατηρείται λοιπόν, ότι το 44% του φυλακτικού προσωπικού θεωρεί περισσότερο σημαντικές τις ελλείψεις γνώσεων για την επίλυση συγκρούσεων και τη διαχείριση καταστάσεων κρίσεως. Η άποψη αυτή είναι αναμενόμενη ως επακόλουθο των πολλών καταστάσεων σύγκρουσης που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι υπάλληλοι, λόγω του ασφυκτικού συνωστισμού των κρατουμένων, οι οποίοι έχουν εντελώς διαφορετικά εθνοπολιτισμικά και ποινικά χαρακτηριστικά<sup>250</sup>. Το υπόλοιπο 21% του δείγματος απάντησε «γνώσεις εγκληματολογίας, ψυχολογίας», το 17% απάντησε «γνώσεις αυτοάμυνας και αυτοπροστασίας» και το 9% του δείγματος απάντησε «γνώσεις ποινικού και συνταγματικού δικαίου». Ως εκ τούτου αντιλαμβανόμαστε ότι η πλειοψηφία (61%) του φυλακτικού προσωπικού θεωρεί σημαντικότερες τις γνώσεις που αφορούν την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ώστε να μην τίθεται σε κίνδυνο η ασφάλεια του προσωπικού και να μην διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος κράτησης και όχι τις γνώσεις που θα είχαν ως αποτέλεσμα την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους κρατούμενους και κατ' επέκταση την καλύτερευση των συνθηκών κράτησης.

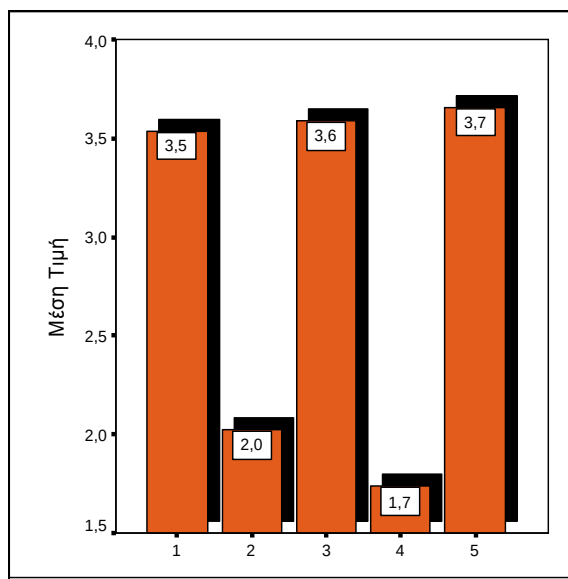
<sup>250</sup> Για περισσότερα ενδεικτικά στοιχεία για τη σύνθεση των κρατουμένων στο Κατάστημα Κράτησης Κορυδαλλού βλ.: Κουλούρης 2009, σελ. 39-102.

Σημειώνεται ότι δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά με βάση (chi-square test) τις ανεξάρτητες μεταβλητές: ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα, μορφωτικό επίπεδο και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων σε σχέση με τις δύο παραπάνω απαντήσεις, γεγονός που ενισχύει τις απόψεις που προαναφέρθηκαν.

Για την μέτρηση της στάσης του φυλακτικού προσωπικού για την εκπαίδευση, την επιμόρφωση και την αξιολόγησή του, διατυπώθηκαν οι πέντε παρακάτω προτάσεις στις οποίες οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν με βάση την κλίμακα Likert.

|   |                                                                                                                  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Η θέση των ανωτέρων μου στην υπαλληλική ιεραρχία είναι ανάλογη με τα προσόντα και τις ικανότητες που έχουν       |
| 2 | Η λειτουργία της Σχολής Σωφρονιστικών Υπαλλήλων είναι αναγκαία για την εκπαίδευση των νέων υπαλλήλων             |
| 3 | Οι προσλήψεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων γίνονται αξιοκρατικά                                                   |
| 4 | Δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες και κίνητρα για εκείνους που ενδιαφέρονται να προχωρήσουν και να ανέβουν ιεραρχικά |
| 5 | Η αξιολόγησή για την εξέλιξή σας είναι αντικειμενική                                                             |

**Γράφημα 26. Μέση τιμή απαντήσεων που αφορούν την εκπαίδευση και την αξιολόγηση του φυλακτικού προσωπικού**



Από το παραπάνω Γράφημα 26 παρατηρούμε ότι το δείγμα τείνει να συμφωνεί περισσότερο με την άποψη ότι δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες και κίνητρα για εκείνους που ενδιαφέρονται να προχωρήσουν και να ανέβουν ιεραρχικά (Μ.Ο. = 1,7) και ότι η λειτουργία της Σχολής Σωφρονιστικών Υπαλλήλων είναι αναγκαία για την εκπαίδευση των νέων υπαλλήλων (Μ.Ο. = 2,0) και πολύ λιγότερο με την άποψη ότι η θέση των ανωτέρων στην υπαλληλική ιε-

ραρχία είναι ανάλογη με τα προσόντα και τις ικανότητες που έχουν (M.O. = 3,5), ότι οι προσλήψεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων γίνονται αξιοκρατικά (M.O. = 3,6) και ότι η αξιολόγησή για την εξέλιξη είναι αντικειμενική (M.O. = 3,7).

Από την ανάλυση διακύμανσης προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα, που διαχωρίζονται με βάση τις ομαδοποιήσεις του δείγματος που έχουν ήδη αναφερθεί.

Σχετικά με την πρόταση **«η λειτουργία της Σχολής Σωφρονιστικών Υπαλλήλων είναι αναγκαία για την εκπαίδευση των νέων υπαλλήλων»** παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία. Συγκεκριμένα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέχρι 30 ετών συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,02) περισσότερο (M.O. = 1,73) από τους υπαλλήλους 30 με 40 ετών (M.O. = 2,24) με την παραπάνω πρόταση.

Επιπλέον, προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και με βάση τα χρόνια υπηρεσίας. Ειδικότερα, η ομάδα «μέχρι και 5» τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,001) περισσότερο (M.O. = 1,76) από την ομάδα «από 6 μέχρι και 10» (M.O. = 2,41), καθώς και στατιστικά σημαντικά περισσότερο (Sig. = 0,08) από την ομάδα «από 16 και πάνω» (M.O. = 1,84).

Επίσης, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία, αναφορικά με την πρόταση: **«οι προσλήψεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων γίνονται αξιοκρατικά»**. Ειδικότερα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέχρι 30 ετών τείνουν να διαφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,02) λιγότερο (M.O. = 3,06) από την ομάδα 31 με 40 ετών (M.O. = 3,60), καθώς επίσης τείνει να διαφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,02) λιγότερο από την ομάδα 41 με 50 (M.O. = 3,59), και τέλος τείνει να διαφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,02) λιγότερο από την ομάδα των υπαλλήλων που είναι τουλάχιστον 51 ετών (M.O. = 3,84) με την συγκεκριμένη άποψη.

Συν τοις άλλοις, με βάση την ανεξάρτητη μεταβλητή χρόνια υπηρεσίας, διαπιστώθηκε ότι η ομάδα που έχει μέχρι και 5 χρόνια υπηρεσίας τείνει να διαφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,013) λιγότερο (M.O. = 3,14) από την ομάδα 6 με 10 χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 3,65), καθώς επίσης τείνει να διαφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,034) λιγότερο από την ομάδα 11 με 15 χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 3,63) και τέλος τείνει να διαφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,01) λιγότερο από την ομάδα των σωφρονιστικών υπαλλήλων με πάνω από 16 χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 3,81) με το ότι οι προσλήψεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων γίνονται αξιοκρατικά.

Συνεπώς, με βάση τις παραπάνω στατιστικές διαφορές καταλήγουμε στο ότι οι νεότεροι υπάλληλοι (μέχρι τριάντα ετών) που έχουν προφανώς και λιγότερα χρόνια υπηρεσίας (μέχρι και πέντε χρόνια) θεωρούν αναγκαία την εκπαίδευση των νεοπροσλαμβανομένων και πιστεύουν ότι οι προσλήψεις γίνονται αξιοκρατικά, περισσότερο από τους άλλους συναδέλφους τους.

Στη συνέχεια διαπιστώθηκε με βάση τον *βαθμό* του σωφρονιστικού υπαλλήλου, ότι η ομάδα *δόκιμος* τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,002) περισσότερο (M.O. = 2,81) από την ομάδα *υπαρχιφύλακας* (M.O. = 3,85), καθώς επίσης τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,003) περισσότερο από την ομάδα *αρχιφύλακας* (M.O. = 3,80) με την άποψη ότι οι προσλήψεις στα καταστήματα κράτησης γίνονται αξιοκρατικά.

Επιπροσθέτως, παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα: «*βαθμός υπαλλήλου*» η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson = -0,152 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Επομένως, όσο υψηλότερη είναι η θέση στη διοικητική ιεραρχία τόσο περισσότερο εντείνεται η τάση διαφωνίας με το ότι οι προσλήψεις γίνονται αξιοκρατικά.

Αναφορικά με την πρόταση: «**δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες και κίνητρα για εκείνους που ενδιαφέρονται να προχωρήσουν και να ανέβουν ιεραρχικά**», παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την *ηλικία*. Συγκεκριμένα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέχρι 30 ετών συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,034) λιγότερο (M.O. = 2,06) από την ομάδα 31 με 40 ετών (M.O. = 1,65) με την συγκεκριμένη άποψη.

Ακόμη, με βάση τα *χρόνια υπηρεσίας* διαπιστώθηκε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με μέχρι και 5 χρόνια υπηρεσίας συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,039) λιγότερο (M.O. = 1,95) από την ομάδα με υπηρεσία από 11 μέχρι και 15 έτη (M.O. = 1,57), με την συγκεκριμένη άποψη. Δηλαδή, οι νεότεροι υπάλληλοι που έχουν προσληφθεί πρόσφατα πιστεύουν αρχικά ότι θα έχουν ευκαιρίες στο μέλλον να ανέβουν στη διοικητική ιεραρχία.

Σε σχέση με την πρόταση «**η αξιολόγησή για την εξέλιξή σας είναι αντικειμενική**» διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την *ηλικία* και τα *χρόνια υπηρεσίας*. Ειδικότερα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέχρι 30 ετών τείνουν να διαφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,071) λιγότερο (M.O. = 3,21) από τους υπαλλήλους άνω των 50 ετών (M.O. = 3,68) με την συγκεκριμένη άποψη.

Όσον αφορά τα *χρόνια υπηρεσίας*, παρατηρήθηκε ότι οι υπάλληλοι που έχουν μέχρι και 5 χρόνια υπηρεσίας τείνουν να διαφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,039) λιγότερο (M.O. = 3,32) από την ομάδα που έχει από 6 μέχρι και 10 χρόνια (M.O. = 3,78), καθώς επίσης τείνουν να διαφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,049) λιγότερο από την ομάδα από 11 μέχρι και 15 χρόνια (M.O. = 3,88) με την άποψη ότι η αξιολόγηση είναι αντικειμενική.

Σημειώνεται ότι προέκυψε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *χρόνια υπηρεσίας*, η οποία ήταν θετική, ασθενής (Pearson = 0,120 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η

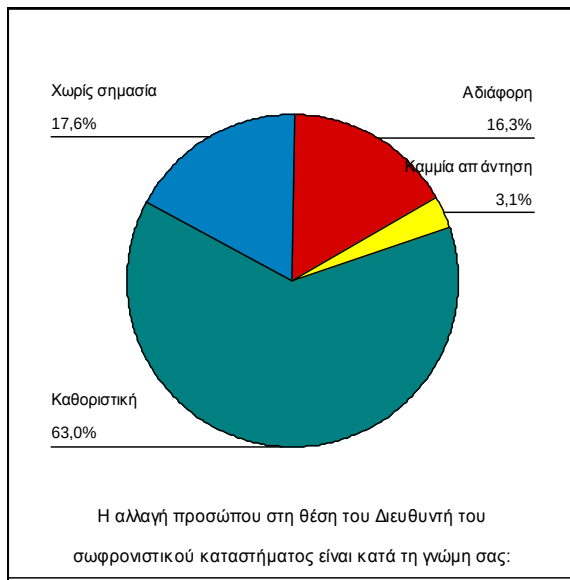
γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,05), για δικάταληκτο κριτήριο. Συνεπώς, όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο παρατηρείται η τάση να διαφωνούν με την άποψη ότι η αξιολόγησή για την εξέλιξή τους είναι αντικειμενική.

Τέλος, δεν διαπιστώθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές (μορφωτικό επίπεδο και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων) και τις παραπάνω προτάσεις, που θα μας οδηγούσε σε αξιοποιήσιμα αποτελέσματα.

## 2.9. Η σχέση του φυλακτικού προσωπικού με τη Διεύθυνση του καταστήματος κράτησης

Για να εξετάσουμε τη σχέση και τις απόψεις του φυλακτικού προσωπικού για τη διεύθυνση των καταστημάτων κράτησης διατυπώσαμε τις τέσσερις παρακάτω ερωτήσεις.

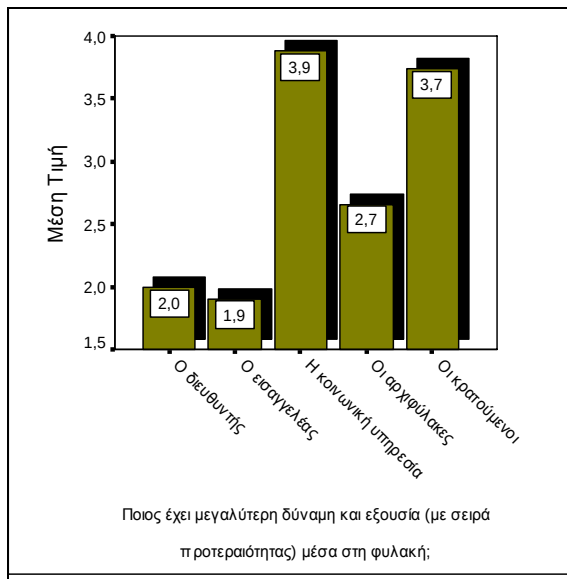
**Γράφημα 27. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων του φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με τη σημασία αλλαγής προσώπου στη θέση του Διευθυντή του καταστήματος κράτησης**



Από το Γράφημα 27 διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία του δείγματος (63% ) θεωρεί ότι η αλλαγή προσώπου στη θέση του Διευθυντή είναι καθοριστική για την περαιτέρω λειτουργία και το κλίμα του καταστήματος κράτησης, ενώ το 17,6% απάντησε ότι δεν έχει ιδιαίτερη σημασία διότι ο Διευθυντής εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το φυλακτικό προσωπικό και το 16,3% θεωρεί ότι η αλλαγή διευθυντή είναι αδιάφορη.

Εξάλλου, το φυλακτικό προσωπικό υπέδειξε με σειρά προτεραιότητας (Γράφημα 28) ότι τη μεγαλύτερη δύναμη και εξουσία μέσα στη φυλακή έχει πρώτα ο εισαγγελέας, μετά ο διευθυντής και στη συνέχεια οι αρχιφύλακες, οι κρατούμενοι και τέλος οι κοινωνική υπηρεσία. Αντιλαμβανόμαστε και από αυτές τις απαντήσεις ότι αποδέχονται οι υπάλληλοι την εξουσία με βάση την υφιστάμενη διοικητική ιεραρχία.

**Γράφημα 28. Μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση: ποιος έχει μεγαλύτερη δύναμη και εξουσία μέσα στη φυλακή;**



Σημειώνεται ότι δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στις παραπάνω απαντήσεις με βάση (chi-square test) τις ανεξάρτητες μεταβλητές: ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα, μορφωτικό επίπεδο και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Ακόμη από τα αποτελέσματα της έρευνας το δείγμα φαίνεται από τη μια να συμφωνεί με το ότι υπάρχει πλήρης συντονισμός ενεργειών μεταξύ των σωφρονιστικών υπαλλήλων και της διεύθυνσης της φυλακής (Μ.Ο. = 2,7) και από την άλλη να διαφωνεί με το ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν πάντα τη στήριξη της διοίκησης στις αποφάσεις τους (Μ.Ο. = 3,2). Τα παραπάνω ευρήματα συμφωνούν με τα πορίσματα διεθνών ερευνών<sup>251</sup> για τη σημασία που προσδίδουν οι υπάλληλοι στο ρόλο της διεύθυνσης αλλά και την προσμονή ότι η διεύθυνση θα τους στηρίξει στις δυσκολίες που θα αντιμετωπίζουν καθημερινά. Όμως τις περισσότερες φορές οι προσδοκίες των υπαλλήλων διαψεύδονται, αφού νιώθουν ότι η διεύθυνση αδιαφορεί για τα προβλήματά τους. Αντιθέτως, θεωρούν ότι η διεύθυνση δείχνει μεγαλύτερο ενδιαφέρον προς τους κρατούμενους, με επακόλουθο πολλές φορές να αναπτύσσεται ένας ανταγωνισμός ανάμεσα στο φυλακτικό προσωπικό και τους κρατούμενους, για το ποιος θα κερδίσει την εύνοια της διοίκησης.

Από την ανάλυση διακύμανσης προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία σε σχέση με την πρόταση «υπάρχει πλήρης συντονισμός ε-

<sup>251</sup> Jacobs 1978, Duffee 1974, Senese 1991, σελ.151-163.

**νεργειών μεταξύ των σωφρονιστικών υπαλλήλων και της διεύθυνσης της φυλακής».** Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέχρι και 30 ετών τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά ( $\text{Sig.} = 0,048$ ) λιγότερο ( $\text{M.O.} = 3,0$ ) από την ομάδα 41 μέχρι και 50 ετών ( $\text{M.O.} = 2,34$ ) με την συγκεκριμένη άποψη.

Σημειώνεται ότι παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *ηλικία* η οποία ήταν αρνητική, ασθενής ( $\text{Pearson} = -0,166 < 0,5$ ) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Δηλαδή, όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο περισσότερο συμφωνούν με την άποψη ότι υπάρχει πλήρης συντονισμός ενεργειών μεταξύ υπαλλήλων και διεύθυνσης. Η παραπάνω διαπίστωση επιβεβαιώνει, όπως προαναφέραμε και στην παρ. 2.3. του β' μέρους της διατριβής, το ότι η ηλικία διαφοροποιεί τη στάση των υπαλλήλων προς τους ανωτέρους, είτε είναι αρχιφύλακες είτε διευθυντές. Η εμπειρία και τα κοινά βιώματα των υπαλλήλων μέσα στην φυλακή, αλλά και οι διαφορετικές αξίες διαπαιδαγώγησης μεταξύ των υπαλλήλων που έχουν ηλικιακές διαφορές, έχουν ως επακόλουθο την αποδοχή της διοικητικής ιεραρχίας και την σταδιακή ενίσχυση της συνεργασίας με τους ανωτέρους και τη διεύθυνση του καταστήματος κράτησης.

Τέλος, δεν διαπιστώθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις του δείγματος σε σχέση με τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές: *χρόνια υπηρεσίας, βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα, μορφωτικό επίπεδο και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων*.

## 2.10. Η σχέση του φυλακτικού προσωπικού με το Υπουργείο Δικαιοσύνης

Οι παράμετροι που λάβαμε υπόψη μας για τη μέτρηση της στάσης και της σχέσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων με το υπουργείο Δικαιοσύνης είναι οι παρακάτω.

|   |                                                                                                    |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Το υπουργείο Δικαιοσύνης βρίσκεται σε άμεση επαφή και συνεργασία με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους |
| 2 | Το υπουργείο Δικαιοσύνης αδιαφορεί για τις συνθήκες εργασίας μας                                   |
| 3 | Για σημαντικά θέματα ενημερωνόμαστε <u>συνήθως</u> για πρώτη φορά από φημολογίες                   |
| 4 | Το υπουργείο Δικαιοσύνης αδυνατεί να αντιμετωπίσει δραστικά τα αιτήματα και τα παράπονά μας        |
| 5 | Χρειαζόμαστε δυναμικές συνδικαλιστικές ενώσεις αφού το υπουργείο αγνοεί τα αιτήματά μας            |

Από τα στοιχεία της έρευνας είναι εμφανής η τάση του δείγματος να συμφωνεί με τις απόψεις: «Χρειαζόμαστε δυναμικές συνδικαλιστικές ενώσεις αφού το υπουργείο αγνοεί τα αιτήματά μας» ( $\text{M.O.} = 1,6$ ), «Το υπουργείο Δικαιοσύνης αδυνατεί να αντιμετωπίσει δραστικά τα

αιτήματα και τα παράπονά μας» (M.O. = 1,9) «Το υπουργείο Δικαιοσύνης αδιαφορεί για τις συνθήκες εργασίας μας» (M.O. = 2,2), και «Για σημαντικά θέματα ενημερωνόμαστε συνήθως για πρώτη φορά από φημολογίες» (M.O. = 2,5). Επιπλέον, είναι εμφανής η τάση του δείγματος να διαφωνεί με την άποψη «Το υπουργείο Δικαιοσύνης βρίσκεται σε άμεση επαφή και συνεργασία με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους» (M.O. = 3,7). Επομένως, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι το υπουργείο Δικαιοσύνης αδιαφορεί για τα αιτήματα και τις ανάγκες του φυλακτικού προσωπικού, γεγονός που καθιστά απαραίτητη την ύπαρξη δυναμικών συνδικαλιστικών ενώσεων. Ως εκ τούτου υπάρχει μια αρνητική σχέση και μια απόσταση του υπουργείου από τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, συγκριτικά περισσότερο αρνητική από την σχέση των υπαλλήλων με τη διεύθυνση του καταστήματος κράτησης (όπως προαναφέραμε στην παρ. 2.9.).

Από την ανάλυση διακύμανσης προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα, που διαχωρίζονται με βάση τις ομαδοποιήσεις του δείγματος.

Σχετικά με την πρόταση **«το υπουργείο Δικαιοσύνης βρίσκεται σε άμεση επαφή και συνεργασία με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους»** διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση τα *χρόνια υπηρεσίας*. Συγκεκριμένα, η ομάδα των σωφρονιστικών υπαλλήλων που έχει μέχρι και πέντε χρόνια υπηρεσίας τείνει να διαφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,012) λιγότερο (M.O. = 3,48) από την ομάδα που έχει 6 με 10 χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 3,98) με την συγκεκριμένη άποψη.

Αναφορικά με την πρόταση **«το υπουργείο Δικαιοσύνης αδιαφορεί για τις συνθήκες εργασίας μας»** εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την *ηλικία* και τα *χρόνια υπηρεσίας*. Ειδικότερα ως προς την ηλικία, οι υπάλληλοι που είναι πάνω από 51 ετών συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,003) λιγότερο (M.O. = 2,72) από τους υπαλλήλους που είναι από 31 μέχρι και 40 ετών (M.O. = 2,25) με την συγκεκριμένη άποψη.

Όσον αφορά τα χρόνια υπηρεσίας, παρατηρήθηκε ότι η ομάδα με 6 – 10 χρόνια υπηρεσίας τείνει να συμφωνεί με την παραπάνω άποψη στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,015) περισσότερο (M.O. = 1,85) από την ομάδα με μέχρι και 5 χρόνια (M.O. = 2,31), καθώς επίσης τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,005) περισσότερο και από την ομάδα με τουλάχιστον 16 χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 2,40). Βλέπουμε λοιπόν ότι σε σχέση με το υπουργείο Δικαιοσύνης, πιο φορτισμένοι αρνητικά είναι όσοι έχουν εμπειρία και πρόκειται να διανύσουν πολλά χρόνια υπηρεσίας ακόμη στο σωφρονιστικό σύστημα.

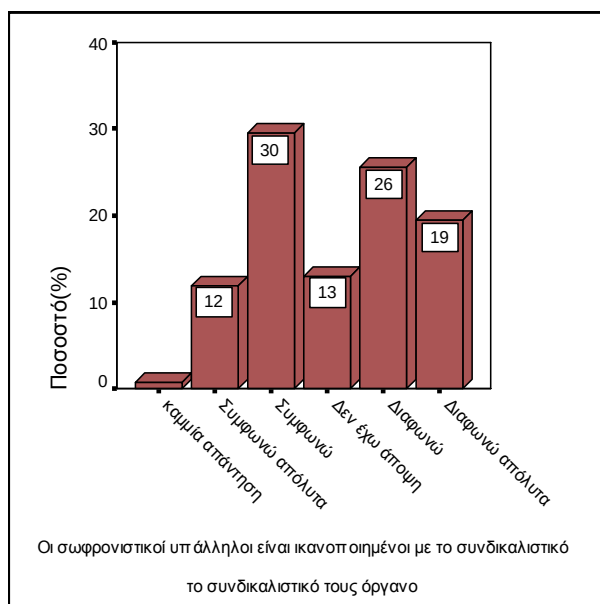
Στη συνέχεια διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση το *βαθμό*, σχετικά με την πρόταση **«χρειαζόμαστε δυναμικές συνδικαλιστικές ενώσεις**

**αφού το υπουργείο αγνοεί τα αιτήματά μας».** Συγκεκριμένα, οι δόκιμοι τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά ( $\text{Sig.} = 0,015$ ) λιγότερο ( $\text{M.O.} = 1,90$ ) από τους υπαρχιφύλακες ( $\text{M.O.} = 1,38$ ), καθώς επίσης ( $\text{Sig.} = 0,047$ ) λιγότερο και από τους φύλακες ( $\text{M.O.} = 1,53$ ) με την συγκεκριμένη άποψη.

Στη συνέχεια εμφανίστηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *βαθμός*, η οποία ήταν θετική, ασθενής ( $\text{Pearson} = 0,128 < 0,5$ ) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,05), για δικατάληκτο κριτήριο. Επομένως, όσο υψηλότερη είναι η θέση στη διοικητική ιεραρχία των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο περισσότερο διαφωνούν με την άποψη ότι χρειάζονται δυναμικές συνδικαλιστικές ενώσεις εφόσον το υπουργείο αγνοεί τα αιτήματά τους.

Από το Γράφημα 29 βλέπουμε ότι το φυλακτικό προσωπικό εμφανίζεται διχασμένο σε σχέση με το εάν είναι ικανοποιημένο με το συνδικαλιστικό του όργανο, αφού το 47% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένο, ενώ το 42% του δείγματος είναι. Όπως αναφέρουν και ανάλογες διεθνείς μελέτες, σε πολλές περιπτώσεις η συνδικαλιστική ηγεσία κατηγορείται ότι εξυπηρετεί κομματικά συμφέροντα και προσωπικές επιδιώξεις, με επακόλουθο να μην υποστηρίζει αποτελεσματικά τα αιτήματα του φυλακτικού προσωπικού<sup>252</sup>.

**Γράφημα 29. Ποσοστιαία κατανομή του φυλακτικού προσωπικού αναφορικά με την ικανοποίηση από το συνδικαλιστικό του όργανο**



<sup>252</sup> Ενδεικτικά βλ.: δηλώσεις σωφρονιστικών υπαλλήλων στο forum της ιστοσελίδας [www.sofronistikoi.com](http://www.sofronistikoi.com) και για αποτελέσματα ανάλογης έρευνας στις Η.Π.Α. στο Williamson 1990.

## 2.11. Η σχέση και η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το ειδικευμένο προσωπικό

Για την μέτρηση της στάσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων για το ειδικευμένο προσωπικό διατυπώθηκαν οι παρακάτω προτάσεις στις οποίες οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν.

|   |                                                                                                                               |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Οι επεμβάσεις του επιστημονικού προσωπικού (ψυχολόγοι, εγκληματολόγοι, κοιν. λειτουργοί, δάσκαλοι) δυσκολεύουν τη δουλειά μας |
| 2 | Το επιστημονικό προσωπικό δεν γνωρίζει την κοινωνία της φυλακής                                                               |
| 3 | Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι οι μόνοι που ξέρουν τον πραγματικό κόσμο των φυλακών                                         |
| 4 | Το επιστημονικό προσωπικό ενθαρρύνει έμμεσα τους κρατούμενους σε παράνομες συμπεριφορές                                       |
| 5 | Το ειδικευμένο προσωπικό βοηθάει σημαντικά στην επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάζονται μέσα στη φυλακή                    |

Τα αποτελέσματα έδειξαν μια τάση του δείγματος να συμφωνεί με τις απόψεις: «Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι οι μόνοι που ξέρουν τον πραγματικό κόσμο των φυλακών» (Μ.Ο. = 1,5), «Το ειδικευμένο προσωπικό βοηθάει σημαντικά στην επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάζονται μέσα στη φυλακή» (Μ.Ο. = 2,1), «Το επιστημονικό προσωπικό δεν γνωρίζει την κοινωνία της φυλακής» (Μ.Ο. = 2,2),. Επιπλέον, είναι εμφανής η τάση του δείγματος να διαφωνεί με την άποψη «Το επιστημονικό προσωπικό ενθαρρύνει έμμεσα τους κρατούμενους σε παράνομες συμπεριφορές» (Μ.Ο. = 3,7). Δηλαδή, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι τονίζουν το ρόλο τους έναντι του ειδικευμένου προσωπικού, αλλά κρίνουν απαραίτητη και την παρουσία του για την επίλυση προβλημάτων που οι ίδιοι δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν. Θεωρούν ότι είναι αναγκαία η πρόσληψη ειδικών στα σωφρονιστικά καταστήματα, όμως σε συνδυασμό με την πρόσληψη φυλακτικού προσωπικού.

Ακολούθησε η ανάλυση διακύμανσης από την οποία προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα.

Σχετικά με την πρόταση «**οι επεμβάσεις του επιστημονικού προσωπικού (ψυχολόγοι, εγκληματολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, δάσκαλοι) δυσκολεύουν τη δουλειά μας**» διαπιστώθηκαν στατιστικές σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία και το βαθμό. Ειδικότερα, οι υπάλληλοι μέχρι 30 ετών τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,020) περισσότερο (Μ.Ο. = 3,00) από τους υπαλλήλους από 31 μέχρι και 40 ετών (Μ.Ο. = 3,51), καθώς επίσης και σημαντικά περισσότερο (Sig. = 0,005) από τους υπαλλήλους από 41 μέχρι και 50 ετών (Μ.Ο. = 3,63) με την συγκεκριμένη άποψη.

Όσον αφορά το βαθμό που κατέχουν στη διοικητική ιεραρχία παρατηρήθηκε ότι οι φύλακες τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,001) περισσότερο (Μ.Ο. = 1,87) από τους δόκιμους (Μ.Ο. = 2,55) με την συγκεκριμένη άποψη. Ο βαθμός προκύπτει από την

ανάλυση διακύμανσης ότι επηρεάζει αντίστοιχα και τις απαντήσεις για τις άλλες τέσσερις προτάσεις, δηλαδή οι δόκιμοι υπάλληλοι εμφανίζονται πιο θετικοί από τους φύλακες προς το ειδικευμένο προσωπικό και δεν θεωρούν ότι μόνο αυτοί γνωρίζουν τις πραγματικές συνθήκες που επικρατούν μέσα στα σωφρονιστικά καταστήματα. Το αποτέλεσμα αυτό είναι αναμενόμενο μια και οι δόκιμοι υπάλληλοι δεν διαθέτουν αρκετή εμπειρία ώστε να νιώθουν σίγουροι και ασφαλείς μέσα στο κατάστημα κράτησης και επιζητούν την βοήθεια του επιστημονικού προσωπικού.

Αναφορικά με την πρόταση **«το επιστημονικό προσωπικό ενθαρρύνει έμμεσα τους κρατούμενους σε παράνομες συμπεριφορές»** διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία. Συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι μέχρι και 30 ετών τείνουν να διαφωνούν στατιστικά σημαντικά ( $\text{Sig.} = 0,036$ ) λιγότερο ( $\text{M.O.} = 3,35$ ) από τους υπαλλήλους από 31 μέχρι και 40 ετών ( $\text{M.O.} = 3,79$ ), καθώς επίσης και στατιστικά λιγότερο ( $\text{Sig.} = 0,005$ ) από τους υπαλλήλους από 41 μέχρι και 50 ετών ( $\text{M.O.} = 3,94$ ) με την συγκεκριμένη άποψη. Πάντως καμία ηλικιακή ομάδα δεν φαίνεται να τείνει στα άκρα, θετικά ή αρνητικά, σε σχέση με το επιστημονικό προσωπικό.

Σημειώνεται ότι παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων η οποία ήταν θετική, ασθενής ( $\text{Pearson} = 0,095 < 0,5$ ) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Δηλαδή, όσο περισσότερα επιμορφωτικά σεμινάρια έχουν παρακολουθήσει οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, τόσο μεγαλύτερη είναι η τάση τους να διαφωνούν με την άποψη ότι το επιστημονικό προσωπικό ενθαρρύνει έμμεσα τους κρατούμενους σε παράνομες συμπεριφορές. Επομένως, τα επιμορφωτικά προγράμματα βοηθούν το φυλακτικό προσωπικό να αντιληφθεί πιο θετικά το έργο του επιστημονικού προσωπικού.

Επίσης, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία, σε σχέση με την πρόταση **«το ειδικευμένο προσωπικό βοηθάει σημαντικά στην επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάζονται μέσα στη φυλακή»**. Ειδικότερα, οι υπάλληλοι μέχρι και 30 ετών τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά ( $\text{Sig.} = 0,030$ ) λιγότερο ( $\text{M.O.} = 2,40$ ) από τους υπάλληλους από 31 μέχρι και 40 ετών ( $\text{M.O.} = 2,22$ ), καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά λιγότερο ( $\text{Sig.} = 0,015$ ) από τους υπαλλήλους που είναι πάνω από 51 ετών ( $\text{M.O.} = 1,78$ ) με την συγκεκριμένη άποψη.

Στη συνέχεια εμφανίστηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα ηλικία η οποία ήταν αρνητική, ασθενής ( $\text{Pearson} = -0,186 < 0,5$ ) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική

συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Συνεπώς, όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο περισσότερο συμφωνούν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ότι το ειδικευμένο προσωπικό βοηθά σημαντικά στην επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάζονται μέσα στη φυλακή.

Τέλος, δεν διαπιστώθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ομαδοποίηση του δείγματος σε σχέση με τους υπόλοιπους παράγοντες και τις υπόλοιπες μεταβλητές.

## **2.12. Η αντίληψή του φυλακτικού προσωπικού για το ρόλο της πολιτικής στο επάγγελμά του**

Σχετικά με την αντίληψή τους για το ρόλο της πολιτικής στο επάγγελμά τους, το υπό μελέτη δείγμα εμφανίζει την τάση να συμφωνεί με τις απόψεις: «Η ηγεσία των πολιτικών κομμάτων αδιαφορεί για την κατάσταση που επικρατεί στις φυλακές» (Μ.Ο. = 1,8) και «Οι παρεμβάσεις των πολιτικών κομμάτων στις φυλακές είναι εις βάρος μας» (Μ.Ο. = 2,0). Επιπλέον, παρατηρείται η τάση να διαφωνεί με τις απόψεις: «Η πολιτική οργάνωση των σωφρονιστικών υπαλλήλων δημιουργεί αίσθημα ασφάλειας για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε στη φυλακή» (Μ.Ο. = 3,1) και «Η δυνατότητα πολιτικής οργάνωσης των κρατουμένων θα απέτρεπε εκρήξεις βίας στις φυλακές» (Μ.Ο. = 3,5). Απόρροια των παραπάνω απαντήσεων του φυλακτικού προσωπικού είναι η πεποίθηση ότι οι πολιτικές επεμβάσεις δεν έχουν θετικές συνέπειες στις συνθήκες εργασίας ούτε στις συνθήκες κράτησης και ενδεχομένως η άποψη αυτή είναι αποτέλεσμα της γενικότερης απαξίωσης του πολιτικού μας συστήματος που κυριαρχεί τα τελευταία χρόνια στην κοινωνία.

Στη συνέχεια ακολούθησε η ανάλυση διακύμανσης από την οποία εξήχθησαν τα παρακάτω ευρήματα.

Σχετικά με την πρόταση «**οι παρεμβάσεις των πολιτικών κομμάτων στις φυλακές είναι εις βάρος μας**», προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση τα χρόνια υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με μέχρι και πέντε χρόνια υπηρεσίας συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,026) λιγότερο (Μ.Ο. = 2,25) από τους υπαλλήλους που έχουν από 6 μέχρι και 10 χρόνια υπηρεσίας (Μ.Ο. = 1,87) με την συγκεκριμένη άποψη.

Επιπλέον και με βάση τον βαθμό διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων. Ειδικότερα, οι φύλακες τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,001) περισσότερο (Μ.Ο. = 1,87) από τους δόκιμους (Μ.Ο. = 2,55) με την συγκεκριμένη άποψη.

Ακολούθως, παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα χρόνια υπηρεσίας η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson= -0,104 <

0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,05), για δικατάληκτο κριτήριο. Επομένως, όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο παρατηρείται η τάση να συμφωνούν με την άποψη των πολιτικών παρεμβάσεων ως επιβλαβών, ίσως γιατί σταδιακά μέσα από τα καθημερινά βιώματα στην εργασία τους αντιλαμβάνονται ότι οι παρεμβάσεις των πολιτικών κομμάτων δεν έχουν επιφέρει κάτι θετικό στη λειτουργία των καταστημάτων κράτησης..

Αναφορικά με την πρόταση **«η ηγεσία των πολιτικών κομμάτων αδιαφορεί για την κατάσταση που επικρατεί στις φυλακές»** προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μόνο με βάση τα *χρόνια υπηρεσίας*. Ειδικότερα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με μέχρι και 5 χρόνια υπηρεσίας συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,049) λιγότερο (M.O. = 1,97) από τους υπαλλήλους που έχουν από 6 μέχρι και 10 χρόνια υπηρεσίας (M.O. = 1,64) με την παραπάνω πρόταση.

Σχετικά με την πρόταση **«η πολιτική οργάνωση των σωφρονιστικών υπαλλήλων δημιουργεί αίσθημα ασφάλειας για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε στη φυλακή»** διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μόνο με βάση το *βαθμό*. Συγκεκριμένα, οι φύλακες συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,001) περισσότερο (M.O. = 1,87) από τους δόκιμους (M.O. = 2,55) με την πρόταση αυτή.

Επίσης με βάση το *βαθμό* προέκυψε ότι οι φύλακες συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,001) περισσότερο (M.O. = 1,87) από τους δόκιμους (M.O. = 2,55) με την άποψη ότι η **«η δυνατότητα πολιτικής οργάνωσης των κρατουμένων θα απέτρεπε εκρήξεις βίας στις φυλακές»**.

Τέλος, να αναφέρουμε ότι δεν διαπιστώθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις ως προς την ομαδοποίηση του δείγματος σε σχέση με τις υπόλοιπες μεταβλητές (ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων).

### **2.13. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την εικόνα του επαγγέλματός του στην κοινή γνώμη**

Για να μελετήσουμε τη γνώμη του φυλακτικού προσωπικού για την εικόνα του επαγγέλματος του στην κοινή γνώμη διατυπώθηκαν οι παρακάτω προτάσεις.

|          |                                                                                                                               |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b> | Η εικόνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων όπως παρουσιάζεται από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα |
| <b>2</b> | Η κοινωνία κατανοεί τις δύσκολες συνθήκες εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων                                                |
| <b>3</b> | Η κοινή γνώμη θεωρεί διεφθαρμένους τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους                                                             |
| <b>4</b> | Η κοινωνική αναγνώριση για τη δουλειά μου είναι μεγάλη                                                                        |

Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων παρατηρείται η τάση του δείγματος να συμφωνεί με τις απόψεις: «Η εικόνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων όπως παρουσιάζεται από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα» (Μ.Ο. = 1,5) και «Η κοινή γνώμη θεωρεί διεφθαρμένους τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους» (Μ.Ο. = 2,3). Από την άλλη, διαπιστώνεται η τάση του δείγματος να διαφωνεί με τις απόψεις: «Η κοινωνία κατανοεί τις δύσκολες συνθήκες εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων» (Μ.Ο. = 3,9) και «Η κοινωνική αναγνώριση για τη δουλειά μου είναι μεγάλη» (Μ.Ο. = 3,6). Ως εκ τούτου, το φυλακτικό προσωπικό θεωρεί ότι επικρατεί στη κοινή γνώμη μια αρνητική αντίληψη για το επάγγελμά τους, η οποία ενισχύεται από την αρνητική προβολή των μέσων μαζικής ενημέρωσης.

Από την ανάλυση διακύμανσης προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα, που διαχωρίζονται με βάση τις ομαδοποιήσεις του δείγματος.

Σχετικά με την πρόταση **«η εικόνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων όπως παρουσιάζεται από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα»** διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων ανάλογα με το *μορφωτικό επίπεδο*. Συγκεκριμένα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που έχουν τελειώσει το γυμνάσιο τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,006) περισσότερο (Μ.Ο. = 1,89) από αυτούς που έχουν τελειώσει το λύκειο (Μ.Ο. = 4,22), καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,034) λιγότερο από αυτούς που έχουν τελειώσει ανώτατη σχολή (Μ.Ο. = 1,34) με την παραπάνω πρόταση.

Στη συνέχεια εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την *ηλικία* και τα *χρόνια υπηρεσίας* σχετικά με την πρόταση **«η κοινωνία κατανοεί τις δύσκολες συνθήκες εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων»**. Ειδικότερα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέχρι και 30 ετών διαφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,013) περισσότερο (Μ.Ο. = 4,15) από τους υπαλλήλους από 31 μέχρι και 40 ετών (Μ.Ο. = 3,48), καθώς και στατιστικά σημαντικά περισσότερο (Sig. = 0,022) από τους υπαλλήλους που είναι πάνω από 51 ετών (Μ.Ο. = 3,39) με την συγκεκριμένη άποψη.

Όσον αφορά τα *χρόνια υπηρεσίας*, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που έχουν μέχρι και 5 χρόνια υπηρεσίας τείνουν να διαφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,030) περισσότερο (Μ.Ο. = 4,01) από τους υπαλλήλους που έχουν από 16 και πάνω χρόνια υπηρεσίας (Μ.Ο. = 3,48) με την παραπάνω άποψη. Δηλαδή, αντίθετα απ'ότι ίσως θα περίμενε κανείς το φυλακτικό προσωπικό που είναι μεγαλύτερο σε ηλικία και έχει περισσότερα χρόνια υπηρεσίας πιστεύει ότι η κοινωνία κατανοεί σε ένα βαθμό τις δυσκολίες της δουλειάς του. Αυτή η άποψη ενισχύεται και από τα αποτελέσματα της επόμενης μέτρησης.

Έτσι παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της πρότασης «**η κοινή γνώμη θεωρεί διεφθαρμένους τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους**» και του παράγοντα *χρόνια υπηρεσίας* η οποία ήταν θετική, ασθενής (Pearson= 0,103 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,05), για δικατάληκτο κριτήριο. Επομένως, όσο αυξάνονται τα *χρόνια υπηρεσίας*, τόσο παρατηρείται η τάση να διαφωνούν με αυτή την πρόταση οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι.

Αναφορικά με την πρόταση «**η κοινωνική αναγνώριση για τη δουλειά μου είναι μεγάλη**» επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την *ηλικία*. Συγκεκριμένα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που είναι μέχρι και 30 ετών συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,000) λιγότερο (M.O. = 3,88) από τους υπαλλήλους που είναι από 51 ετών και πάνω (M.O. = 2,84) με την πρόταση αυτή.

Επιπρόσθετα προέκυψε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *ηλικία* η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson= -0,213 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Δηλαδή, όσο αυξάνεται η ηλικία των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο περισσότερο νιώθουν κοινωνική αναγνώριση για τη δουλειά τους..

Επιπλέον, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση το *μορφωτικό επίπεδο*. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που έχουν τελειώσει το γυμνάσιο συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,000) περισσότερο (M.O. = 2,91) από την ομάδα *λύκειο* (M.O. = 3,67), καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,001) περισσότερο από την ομάδα *τεχνική σχολή* (M. O. = 3,84), και τέλος στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,002) περισσότερο από την ομάδα *ανώτατη σχολή* (M.O. = 3,89) με την συγκεκριμένη άποψη.

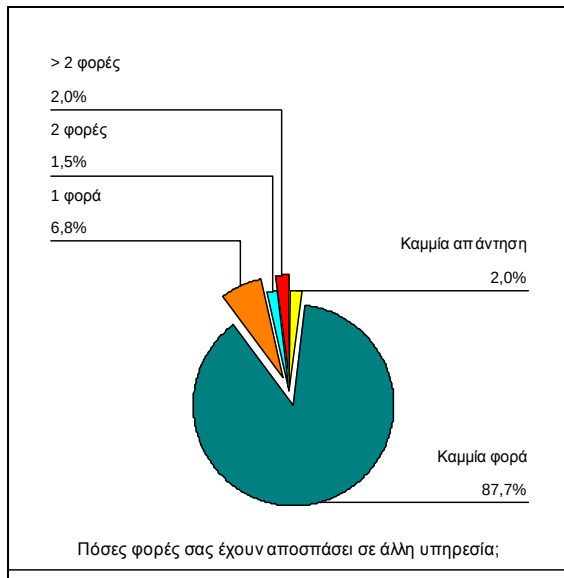
Τέλος, παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *μορφωτικό επίπεδο* η οποία ήταν θετική, ασθενής (Pearson= 0,174 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,05), για δικατάληκτο κριτήριο. Συνεπώς, όσο το μορφωτικό επίπεδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων βελτιώνεται τόσο παρατηρείται η τάση να διαφωνούν με το ότι είναι μεγάλη η κοινωνική αναγνώριση.

## **2.14. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το επάγγελμά του**

Στο υποκεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε στα αποτελέσματα της έρευνας σε σχέση με το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης του φυλακτικού προσωπικού, την αντίληψή του για το επάγγελμά του καθώς και την άποψή του για τα καθήκοντα του. Ειδικότερα, οι παρακάτω ερω-

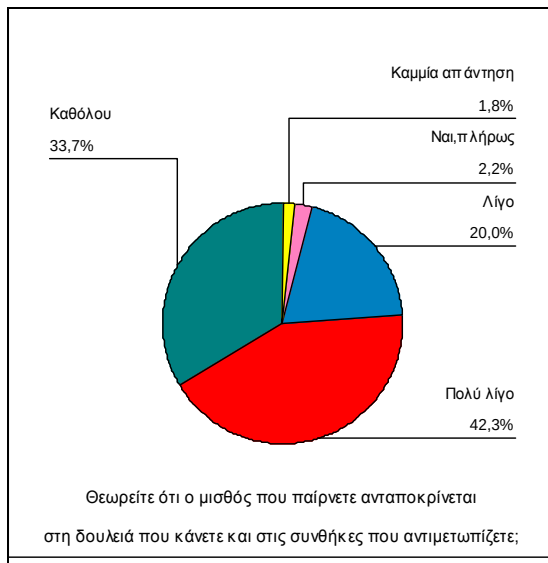
τήσεις διατυπώθηκαν με σκοπό την προσέγγιση των παραγόντων που συμβάλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση του φυλακτικού προσωπικού και τη διερεύνηση των απόψεων του για τη σημασία και τη χρησιμότητα του επαγγέλματός του στην κοινωνία, καθώς και για την διαδικασία εκτέλεσης των καθηκόντων του.

**Γράφημα 30. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σε σχέση με τον αριθμό των αποσπάσεων του φυλακτικού προσωπικού**



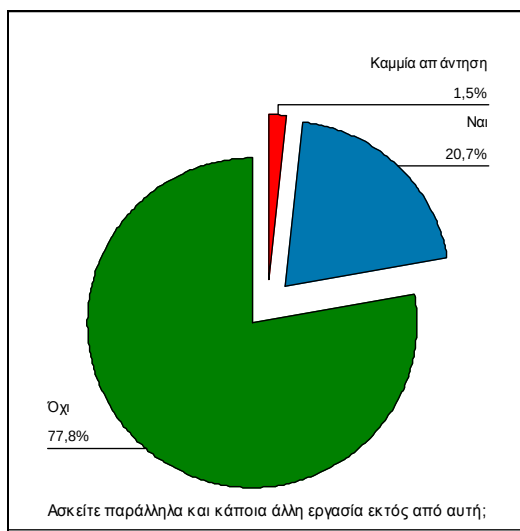
Στην ερώτηση «**Πόσες φορές σας έχουν αποσπάσει σε άλλη υπηρεσία (π.χ. υποθηκοφυλακεία)**» η ποσοστιαία κατανομή του δείγματος είναι η εξής: το 87,7% του δείγματος απάντησε «Καμία φορά», το 6,8% απάντησε «Μία φορά», το 2% απάντησε «Πάνω από δύο φορές» και το 1,5% απάντησε «Δύο φορές». Όμως, τα στοιχεία του υπουργείου Δικαιοσύνης μαρτυρούν έναν αρκετά μεγάλο αριθμό αποσπασμένων υπαλλήλων παρότι υπάρχουν πολλές θέσεις κενές στα σωφρονιστικά καταστήματα. Ενδεικτικά, αναφέρουμε ότι το 2008 σε όλα τα σωφρονιστικά καταστήματα της χώρας, στην κατηγορία ΔΕ Φύλαξης ενώ υπήρχαν 1.117 κενές θέσεις (32,3%) από το σύνολο των 3.454 οργανικών θέσεων, ταυτόχρονα υπήρχαν και 159 αποσπασμένοι υπάλληλοι σε άλλες υπηρεσίες.

**Γράφημα 31. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σε σχέση με το εάν ανταποκρίνεται ο μισθός στην εργασία και τις συνθήκες που αντιμετωπίζει το φυλακτικό προσωπικό**



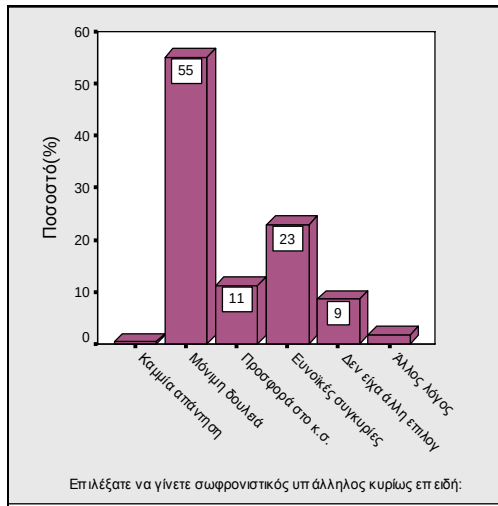
Από το παραπάνω γράφημα παρατηρείται ότι στην ερώτηση: «Θεωρείτε ότι ο μισθός που παίρνετε ανταποκρίνεται στη δουλειά που κάνετε και στις συνθήκες που αντιμετωπίζετε» το 42,3% απάντησε «Πολύ λίγο», το 33,7% απάντησε «Καθόλου», το 20% απάντησε «Λίγο», το 2,2% απάντησε «Ναι, πλήρως» και το 1,8% δεν απάντησε στην ερώτηση. Δηλαδή, πάνω από το 96% των σωφρονιστικών υπαλλήλων δεν είναι ικανοποιημένο από το ύψος του μισθού και μάλιστα χωρίς να υπάρχουν διαφορές σε σχέση με τις ανεξάρτητες μεταβλητές: «Ηλικία», «Χρόνια υπηρεσίας/ προϋπηρεσία», «Βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα/ θέση στην διοικητική ιεραρχία», «Μορφωτικό επίπεδο», και «Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων».

**Γράφημα 32. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων του φυλακτικού προσωπικού σε σχέση με το εάν ασκεί και δεύτερη εργασία**



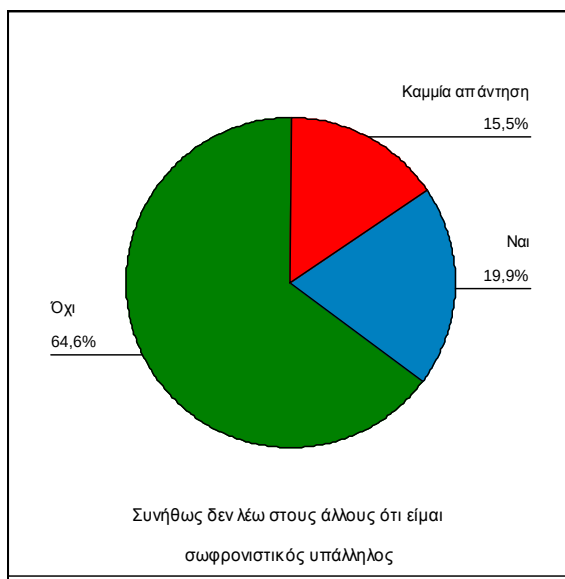
Στη συνέχεια, (Γράφημα 32) η πλειονότητα του δείγματος (77,8%) υποστήριξε ότι δεν ασκεί παράλληλα και κάποια άλλη εργασία εκτός από αυτή, ενώ το 20,7% απάντησε πως ασκεί και δεύτερη εργασία.

**Γράφημα 33. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σε σχέση με την ερώτηση για ποιους λόγους επιλέξατε να γίνετε σωφρονιστικός υπάλληλος;**



Στην ερώτηση για ποιο λόγο επέλεξαν να γίνουν σωφρονιστικοί υπάλληλοι το 55% απάντησε επειδή ήθελε μια δουλειά μόνιμη με σίγουρο μισθό, το 23% απάντησε διότι έτυχαν διάφορες ευνοϊκές συγκυρίες, το 11% διότι ήθελε να προσφέρει στο κοινωνικό σύνολο και το 9% απάντησε πως δεν είχε άλλη επιλογή, λόγω έλλειψης επαγγελματικής κατάρτισης (Γράφημα 33).

**Γράφημα 34. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σχετικά με την πρόταση: Συνήθως δεν λέω στους άλλους ότι είμαι σωφρονιστικός υπάλληλος**

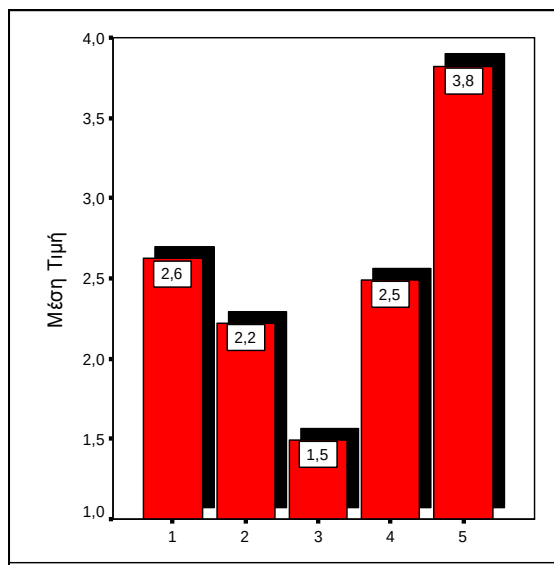


Από το Γράφημα 34 παρατηρείται η ποσοστιαία κατανομή του δείγματος σχετικά με το εάν αναφέρει στους άλλους το επάγγελμά του. Διαπιστώνουμε λοιπόν, ότι το 64,6% του δείγματος απάντησε πως αναφέρει στους άλλους πως εργάζεται ως σωφρονιστικός υπάλληλος, το 19,9% του δείγματος απάντησε ότι δεν αναφέρει το επάγγελμά του σε άλλους και το 15,5% δεν απάντησε στην ερώτηση.

Για την μέτρηση της στάσης του φυλακτικού προσωπικού για το επάγγελμά του, διατυπώθηκαν αρχικά οι πέντε παρακάτω προτάσεις στις οποίες οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν με βάση την κλίμακα Likert.

|   |                                                                                                            |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Υπάρχει απόκλιση μεταξύ των τυπικών καθηκόντων μου και της εργασίας που εκτελώ καθημερινά                  |
| 2 | Ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι ανίσχυρος να αντιμετωπίσει τα παράνομα κυκλώματα που υπάρχουν στις φυλακές |
| 3 | Η δουλειά μου έχει πολλούς κινδύνους λόγω της συμβίωσης με εγκληματίες                                     |
| 4 | Αν είχα τη δυνατότητα, θα άλλαζα επάγγελμα                                                                 |
| 5 | Θα πρέπει να μας επιτρέπεται να έχουμε όπλα όταν βρισκόμαστε σε υπηρεσία                                   |

**Γράφημα 35. Μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το επάγγελμά του**



Από τα στοιχεία της έρευνας παρατηρείται η τάση του δείγματος να συμφωνεί με τις απόψεις: «Η δουλειά μου έχει πολλούς κινδύνους λόγω της συμβίωσης με εγκληματίες» (Μ. Ο. = 1,5), «Ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι ανίσχυρος να αντιμετωπίσει τα παράνομα κυκλώματα που υπάρχουν στις φυλακές» (Μ. Ο. = 2,2), «Αν είχα τη δυνατότητα, θα άλλαζα επάγγελμα» (Μ. Ο. = 2,5) και «Υπάρχει απόκλιση μεταξύ των τυπικών καθηκόντων μου και της εργασίας που εκτελώ καθημερινά» (Μ. Ο. = 2,6). Παράλληλα, διαπιστώνεται η τάση του δείγματος να διαφωνεί με την άποψη: «Θα πρέπει να μας επιτρέπεται να έχουμε όπλα όταν βρισκόμαστε σε υπηρεσία» (Μ. Ο. = 3,8).

Από την ανάλυση διακύμανσης προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα, που διαχωρίζονται με βάση τις προαναφερθείσες ομαδοποιήσεις του δείγματος.

Διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία σε σχέση με την πρόταση «**αν είχα τη δυνατότητα, θα άλλαζα επάγγελμα**». Συγκεκριμένα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέχρι και 30 ετών τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,036) λιγότερο (M. O. = 2,96) από τους υπάλληλους με ηλικία από 41 μέχρι και 50 ετών (M. O. = 2,32), καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,032) λιγότερο από τους υπαλλήλους από 51 ετών και πάνω (M. O. = 2,18) με αυτήν την πρόταση.

Επιπλέον παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα ηλικία η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson= -0,143 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Βλέπουμε λοιπόν ότι όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο περισσότερο συμφωνούν με το ότι εάν είχαν τη δυνατότητα θα άλλαζαν επάγγελμα.

Στη συνέχεια εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και με βάση τα χρόνια υπηρεσίας. Ειδικότερα, η ομάδα «μέχρι και 5» έτη τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,002) λιγότερο (M. O. = 2,94) από την ομάδα «από 11 μέχρι και 15» έτη (M. O. = 2,21), καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,010) λιγότερο από την ομάδα «από 16 έτη και πάνω» (M. O. = 2,30) με την συγκεκριμένη άποψη. Μάλιστα ένα πάγιο αίτημα των σωφρονιστικών υπαλλήλων που έχουν συμπληρώσει αρκετά χρόνια υπηρεσίας στα καταστήματα κράτησης είναι να ζητούν απόσπαση σε άλλη υπηρεσία του υπουργείου Δικαιοσύνης. Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και με βάση τον βαθμό. Οι δόκιμοι τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,016) λιγότερο (M. O. = 3,35) από τους υπαρχιφύλακες (M. O. = 2,40), καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,002) λιγότερο από τους φύλακες (M. O. = 2,42) με την παραπάνω πρόταση.

Συνοψίζοντας οι μεγαλύτεροι ηλικιακά υπάλληλοι, με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και με ανώτερη θέση στη διοικητική ιεραρχία, εάν είχαν τη δυνατότητα θα άλλαζαν επάγγελμα. Το αποτέλεσμα αυτό είναι αναμενόμενο αν σκεφτούμε ότι οι μικρότεροι ηλικιακά υπάλληλοι, οι οποίοι είναι πρόσφατα διορισμένοι, δεν έχουν προλάβει να απογοητευτούν από την εργασία τους και να εμφανίσουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης, που θα τους οδηγούσαν στην αλλαγή επαγγέλματος.

Εκτός των άλλων, εμφανίστηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων η οποία ήταν θετική, ασθενής (Pearson= 0,095 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η

πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η επιμόρφωση των σωφρονιστικών υπαλλήλων επιδρά θετικά στην εικόνα τους, με επακόλουθο να μην επιθυμούν να αλλάξουν επάγγελμα.

Σχετικά με την πρόταση **«θα πρέπει να μας επιτρέπεται να έχουμε όπλα όταν βρίσκόμαστε σε υπηρεσία»** διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία. Συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι μέχρι και 30 ετών διαφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,007) λιγότερο (M. O. = 3,25) από τους υπαλλήλους από 31 μέχρι και 40 ετών (M. O. = 3,82), καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,031) λιγότερο από τους υπαλλήλους από 41 μέχρι και 50 ετών (M. O. = 3,87), και τέλος στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,002) περισσότερο από τους υπαλλήλους που είναι πάνω από 51 ετών (M. O. = 4,19) με την πρόταση αυτή.

Επιπλέον παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα ηλικία η οποία ήταν θετική, ασθενής (Pearson= 0,148 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Δηλαδή όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο περισσότερο διαφωνούν με την παραπάνω πρόταση οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι.

Στη συνέχεια προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση τα χρόνια υπηρεσίας. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με μέχρι και πέντε χρόνια υπηρεσίας τείνουν να διαφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,044) λιγότερο (M. O. = 3,44) από την ομάδα που έχει 6 με 10 χρόνια υπηρεσίας (M. O. = 3,88), καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,002) λιγότερο από την ομάδα που έχει 11 με 15 χρόνια υπηρεσίας (M. O. = 4,08) με το να έχουν όπλα οι υπάλληλοι στην υπηρεσία τους.

Επίσης, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και με βάση τον βαθμό. Δηλαδή, οι υπαρχιφύλακες τείνουν να διαφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,022) περισσότερο (M. O. = 4,29) από τους φύλακες (M. O. = 3,74) με την συγκεκριμένη άποψη.

Συνοψίζοντας, οι μεγαλύτεροι ηλικιακά υπάλληλοι, με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και με ανώτερη θέση στη διοικητική ιεραρχία, δεν επιθυμούν να έχουν όπλα εν ώρα υπηρεσίας, γεγονός το οποίο δείχνει ότι από την εμπειρία τους ο έλεγχος της κατάστασης στα καταστήματα κράτησης δεν είναι ζήτημα εκφοβισμού των κρατουμένων με τη χρήση όπλων. Εξάλλου, σύμφωνα και με διεθνείς έρευνες η οπλοφορία των σωφρονιστικών υπαλλήλων δημιουργεί ένα

επιπρόσθετο άγχος για την ασφάλεια τους, ιδιαίτερα σε συνθήκες υπερπληθυσμού των κρατουμένων<sup>253</sup>.

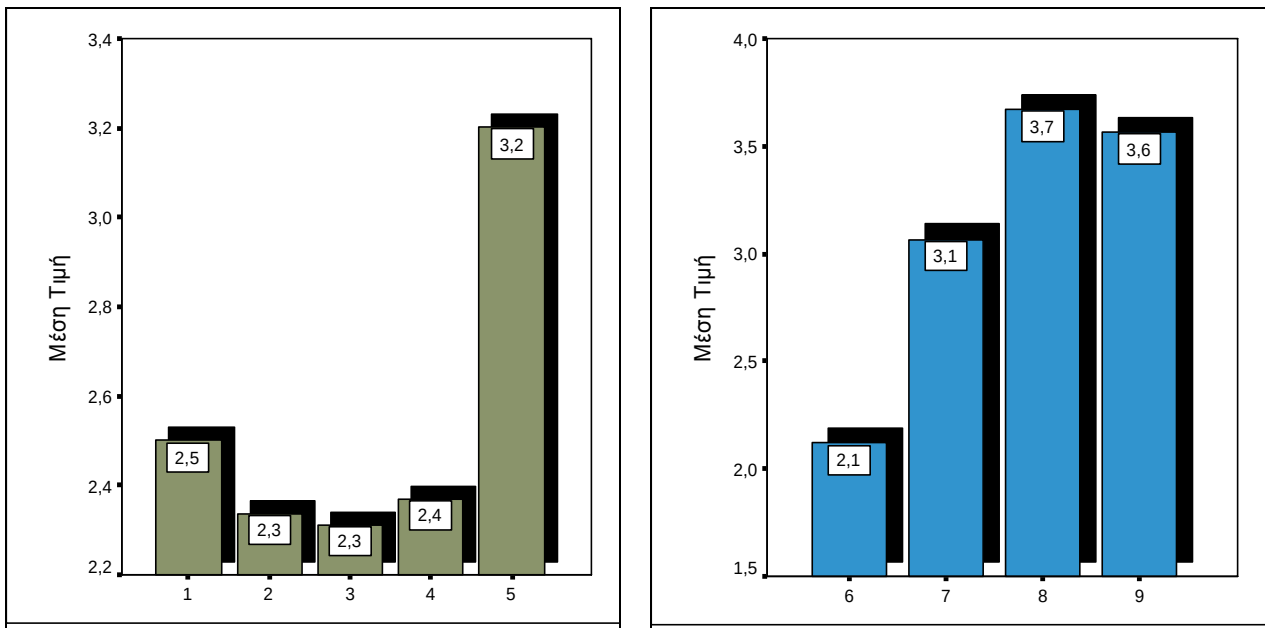
Τέλος, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων και με βάση τον αριθμό παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι η ομάδα με πάνω από δύο φορές τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,040) περισσότερο (Μ. Ο. = 2,87) από την ομάδα με καμία φορά (Μ. Ο. = 3,74), καθώς επίσης τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,006) περισσότερο από την ομάδα με μία φορά (Μ. Ο. = 3,97) με την δυνατότητα να έχουν όπλα εν ώρα υπηρεσίας.

Επιπλέον, τέθηκαν και οι παρακάτω ερωτήσεις που αφορούν την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για το επάγγελμά τους και σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση, τον επαγγελματισμό τους, δηλαδή την αφοσίωση στο έργο τους, την άποψη της οικογένειάς τους για το επάγγελμά τους και τη χρησιμότητα του επαγγέλματός τους στην κοινωνία.

|   |                                                                                                                                               |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι υπερήφανος για τη δουλειά του                                                                                 |
| 2 | Είναι δύσκολη η ανταπόκριση στους τυπικούς κανόνες της δουλειάς, επειδή συχνά συγκρούονται διαφορετικά καθήκοντα κατά την καθημερινή πρακτική |
| 3 | Ο επαγγελματισμός (δηλ. η αφοσίωση στο έργο) των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι υψηλός                                                         |
| 4 | Η οικογένειά μου είναι περήφανη για τη δουλειά μου                                                                                            |
| 5 | Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου επηρεάζουν αρνητικά τις οικογενειακές μου σχέσεις                                                              |
| 6 | Το επάγγελμά μου είναι από τα πιο χρήσιμα για την κοινωνία                                                                                    |
| 7 | Σπάνια νοιώθω ότι είμαι πραγματικά κομμάτι των γεγονότων που συμβαίνουν μέσα στη φυλακή                                                       |
| 8 | Υπάρχει ισότητα μεταχείρισής μας σε σχέση με όλους τους άλλους υπαλλήλους από το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα                                     |
| 9 | Ο σωφρονιστικός υπάλληλος έχει μερίδιο ευθύνης στη δημιουργία παράνομων κυκλωμάτων μέσα στις φυλακές                                          |

<sup>253</sup>Στο άρθρο της Α. Αθανασίου στην εφημερίδα *Τα Νέα*, στις 6/11/2000, ο πρόεδρος της Ο.Σ.Υ.Ε. (και αρχιφύλακας για πολλά χρόνια στον Κορυδαλλό) είχε δηλώσει: «δεν θέλουμε όπλα. Δεν το παίζουμε εδώ *καουμπόηδες*. Και αν οπλοφορούσαμε τι θα έκανε ένας φύλακας με όπλο απέναντι σε 300 εξεγερμένους κρατούμενους;»

**Γράφημα 36. Μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την άποψη του φυλακτικού προσωπικού για το επάγγελμά του**



Σχετικά με τις παραπάνω μεταβλητές (Γράφημα 36) παρατηρείται η τάση του δείγματος να συμφωνεί με τις απόψεις: «Το επάγγελμά μου είναι από τα πιο χρήσιμα για την κοινωνία» (Μ. Ο. = 2,1), «Είναι δύσκολη η ανταπόκριση στους τυπικούς κανόνες της δουλειάς, επειδή συχνά συγκρούονται διαφορετικά καθήκοντα κατά την καθημερινή πρακτική» (Μ. Ο. = 2,3), «Ο επαγγελματισμός των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι υψηλός» (Μ. Ο. = 2,3), «Η οικογένειά μου είναι περήφανη για τη δουλειά μου» (Μ. Ο. = 2,4) και «Ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι υπερήφανος για τη δουλειά του» (Μ. Ο. = 2,5). Παράλληλα, διαπιστώνεται η τάση του δείγματος να διαφωνεί με τις απόψεις: «Υπάρχει ισότητα μεταχείρισής μας σε σχέση με όλους τους άλλους υπαλλήλους από το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα» (Μ. Ο. = 3,7) και «Ο σωφρονιστικός υπάλληλος έχει μερίδιο ευθύνης στη δημιουργία παράνομων κυκλωμάτων μέσα στις φυλακές» (Μ. Ο. = 3,6). «Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου επηρεάζουν αρνητικά τις οικογενειακές μου σχέσεις» (Μ. Ο. = 3,2), και «Σπάνια νοιώθω ότι είμαι πραγματικά κομμάτι των γεγονότων που συμβαίνουν μέσα στη φυλακή» (Μ. Ο. = 3,1).

Από την ανάλυση διακύμανσης προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα.

Αναφορικά με την πρόταση «ο επαγγελματισμός των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι υψηλός» παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση με τον παράγοντα *μορφωτικό επίπεδο* η οποία ήταν θετική, ασθενής (Pearson= 0,108 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,05), για δικατάληκτο κριτήριο. Δηλαδή όσο το μορφωτικό επίπεδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων βελτιώ-

νεται, τόσο περισσότερο διαφωνούν με το ότι ο επαγγελματισμός του φυλακτικού προσωπικού είναι υψηλός.

Διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία σε σχέση με την πρόταση **«η οικογένειά μου είναι περήφανη για τη δουλειά μου»**. Ειδικότερα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέχρι και 30 ετών τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά ( $\text{Sig.} = 0,047$ ) περισσότερο ( $\text{M. O.} = 2,08$ ) από τους υπαλλήλους που είναι από 41 μέχρι και 50 ετών ( $\text{M. O.} = 2,58$ ) με την συγκεκριμένη πρόταση.

Επιπλέον εμφανίστηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων η οποία ήταν αρνητική, ασθενής ( $\text{Pearson} = -0,094 < 0,5$ ) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Επομένως όσο αυξάνονται οι φορές που έχουν παρακολουθήσει επιμορφωτικά προγράμματα οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, τόσο περισσότερο συμφωνούν με το ότι η οικογένειά τους είναι υπερήφανη για τη δουλειά τους.

Αναφορικά με την πρόταση **«οι απαιτήσεις της δουλειάς μου επηρεάζουν αρνητικά τις οικογενειακές μου σχέσεις»**, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση το μορφωτικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, η ομάδα γυμνάσιο τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά ( $\text{Sig.} = 0,017$ ) περισσότερο ( $\text{M. O.} = 2,70$ ) από την ομάδα λύκειο ( $\text{M. O.} = 3,26$ ), καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά ( $\text{Sig.} = 0,022$ ) περισσότερο από την ομάδα ανώτατη σχολή ( $\text{M. O.} = 3,53$ ) με την παραπάνω πρόταση.

Τέλος σε σχέση με την πρόταση **«το επάγγελμά μου είναι από τα πιο χρήσιμα για την κοινωνία»** προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία. Δηλαδή, η ομάδα από 31 μέχρι και 40 ετών τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά ( $\text{Sig.} = 0,038$ ) λιγότερο ( $\text{M. O.} = 2,19$ ) από την ομάδα από 51 ετών και πάνω ( $\text{M. O.} = 1,73$ ) με την πρόταση αυτή.

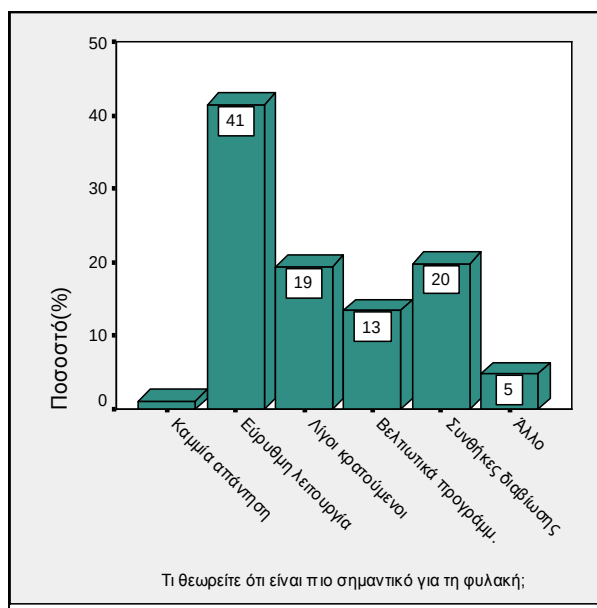
Επίσης παρατηρήθηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα: «μορφωτικό επίπεδο» η οποία ήταν θετική, ασθενής ( $\text{Pearson} = 0,131 < 0,5$ ) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Συνεπώς, όσο το μορφωτικό επίπεδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων αυξάνεται, τόσο παρατηρείται η τάση να διαφωνούν με το ότι το επάγγελμά τους είναι από τα πιο χρήσιμα στην κοινωνία.

Συνοψίζοντας, σε σχέση με τις παραπάνω προτάσεις το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να επηρεάζει τις απαντήσεις του δείγματος για τον επαγγελματισμό των σωφρονιστικών υπαλλήλων και την χρησιμότητα του επαγγέλματός τους για την κοινωνία. Το υψηλότερο μορφωτικό

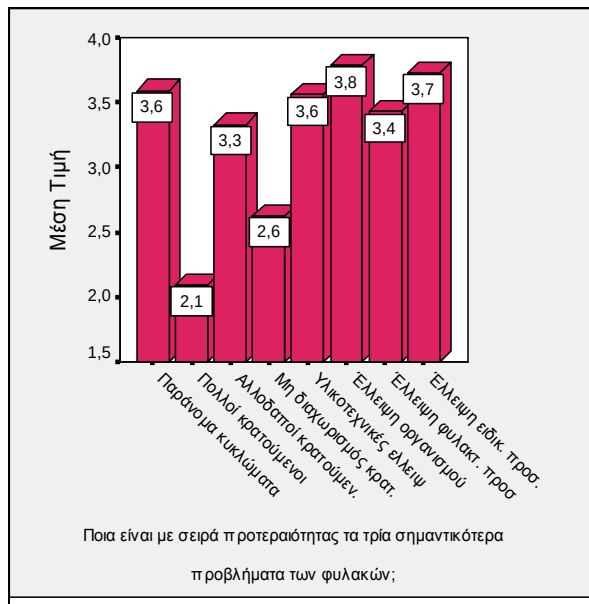
επίπεδο τους δίνει την ευκαιρία να αντιληφθούν ότι οι συνάδελφοί τους δεν αφοσιώνονται στο έργο τους και ότι το επάγγελμά τους δεν είναι και πολύ χρήσιμο για την κοινωνία.

Επιπρόσθετα, σε σχέση με την ερώτηση για το τι θεωρούν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ότι είναι πιο σημαντικό για τη φυλακή, η πλειονότητα του δείγματος (41%) θεωρεί ότι είναι η εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος κράτησης, το 20% θεωρεί τις ανθρώπινες συνθήκες διαβίωσης των κρατουμένων, το 19% τονίζει τη σημασία του μικρού αριθμού των κρατουμένων και μόνο το 13% θεωρεί σημαντική τη λειτουργία βελτιωτικών προγραμμάτων για την επαγγελματική αποκατάσταση των κρατουμένων. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και από τις απαντήσεις του δείγματος για τα τρία σημαντικότερα προβλήματα των καταστημάτων κράτησης. Η πλειοψηφία των υπαλλήλων θεωρεί ότι τα σημαντικότερα προβλήματα είναι ο υπερπληθυσμός και ο μη διαχωρισμός των κρατουμένων, τα οποία έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην εύρυθμη λειτουργία των σωφρονιστικών καταστημάτων και στις συνθήκες εργασίας. Αντιθέτως, η έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού καθώς και η απουσία οργανισμού λειτουργίας των φυλακών δεν θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικά προβλήματα.

**Γράφημα 37. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση: τι θεωρείτε πιο σημαντικό στη φυλακή;**



**Γράφημα 38. Μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν τα τρία σημαντικότερα προβλήματα των φυλακών**



## 2.15. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για τους μηχανισμούς συμμόρφωσης

- Όσον αφορά τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους

Σχετικά με τους μηχανισμούς συμμόρφωσης διαπιστώνουμε ότι το δείγμα εμφανίζει την τάση να συμφωνεί με την άποψη «Κάθε σωφρονιστικός υπάλληλος που παραβιάζει τους κανονισμούς πρέπει να τιμωρείται» (Μ. Ο. = 1,8), ενώ διαπιστώνουμε παράλληλα ότι εμφανίζει μια ουδέτερη τάση όσον αφορά στην άποψη «Ο σωφρονιστικός υπάλληλος έχει τη δυνατότητα να λειτουργήσει σύμφωνα με την προσωπική του κρίση» (Μ. Ο. = 3,0).

Από την ανάλυση διακύμανσης αναφορικά με την πρόταση «ο σωφρονιστικός υπάλληλος έχει τη δυνατότητα να λειτουργήσει σύμφωνα με την προσωπική του κρίση» διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές με βάση την ηλικία. Συγκεκριμένα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέχρι και 30 ετών τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,036) περισσότερο (Μ. Ο. = 2,71) από τους υπαλλήλους που είναι από 51 ετών και πάνω (Μ. Ο. = 3,41) με την πρόταση αυτή.

Επιπλέον, εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και με βάση τα χρόνια υπηρεσίας. Οι υπάλληλοι με μέχρι και 5 χρόνια τείνουν να συμφωνούν στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,047) περισσότερο (Μ. Ο. = 2,78) από τους υπαλλήλους με πάνω από 16 χρόνια υπηρεσίας. (Μ. Ο. = 3,26) με την συγκεκριμένη πρόταση.

Σε σχέση με την πρόταση «κάθε σωφρονιστικός υπάλληλος που παραβιάζει τους κανονισμούς πρέπει να τιμωρείται» παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων με βάση τα χρόνια υπηρεσίας. Ειδικότερα, η ομάδα «από 6 μέχρι και 10» τείνει να

συμφωνεί στατιστικά σημαντικά (Sig. = 0,042) λιγότερο (M. O. = 2,00) από την ομάδα «από 16 και πάνω» (M. O. = 1,68) με την πρόταση αυτή.

Σημειώνεται εμφανίστηκε γραμμική συσχέτιση μεταξύ της συγκεκριμένης μεταβλητής και του παράγοντα *χρόνια υπηρεσίας* η οποία ήταν αρνητική, ασθενής (Pearson= - 0,101 < 0,5) και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 1% (η πιθανότητα να μην ισχύει αυτή η γραμμική συσχέτιση ισούται με 0,01), για δικατάληκτο κριτήριο. Δηλαδή όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο περισσότερο φαίνεται να συμφωνούν με την τιμωρία κάθε σωφρονιστικού υπαλλήλου που παραβιάζει τους κανονισμούς. Ενώ οι μικρότεροι σε ηλικία υπάλληλοι που έχουν και λιγότερα χρόνια υπηρεσίας θεωρούν ότι ένας σωφρονιστικός υπάλληλος έχει τη δυνατότητα να λειτουργεί σύμφωνα με την προσωπική του κρίση.

- **Όσον αφορά τους κρατούμενους**

Από τα ευρήματα της έρευνας διαπιστώνουμε ότι το δείγμα εμφανίζει την τάση να συμφωνεί με τις απόψεις: «Κάθε κρατούμενος που παραβιάζει τους κανονισμούς λειτουργίας του σωφρονιστικού καταστήματος πρέπει να αναφέρεται και να τιμωρείται» (M. O. = 1,6), «Αν ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι επιεικής με τους κρατούμενους, σίγουρα θα τον εκμεταλλευτούν» (M. O. = 1,9) και «Υπάρχουν παραβιάσεις του κανονισμού της φυλακής από τους κρατούμενους, οι οποίες αντιμετωπίζονται καλύτερα με άτυπες μεθόδους παρά με την τυπική πειθαρχική διαδικασία» (M. O. = 2,4). Δηλαδή οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι υιοθετούν μια αυστηρότερη στάση προς τους κρατούμενους απ'ότι προς τους συναδέλφους τους οι οποίοι δεν πειθαρχούν στους κανονισμούς, ενώ ταυτόχρονα εμφανίζεται ένας φόβος για τυχόν εκμετάλλευση της επιεικειάς τους από τους κρατούμενους με επακόλουθο την έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους κρατούμενους.

Από την ανάλυση διακύμανσης δεν φάνηκε οι ανεξάρτητες μεταβλητές να επηρεάζουν τις απαντήσεις, ώστε να προκύπτουν αξιοποιήσιμα αποτελέσματα.

## **2.16. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού απέναντι στις οργανώσεις και τις ομάδες στήριξης και βοήθειας προς τους κρατούμενους**

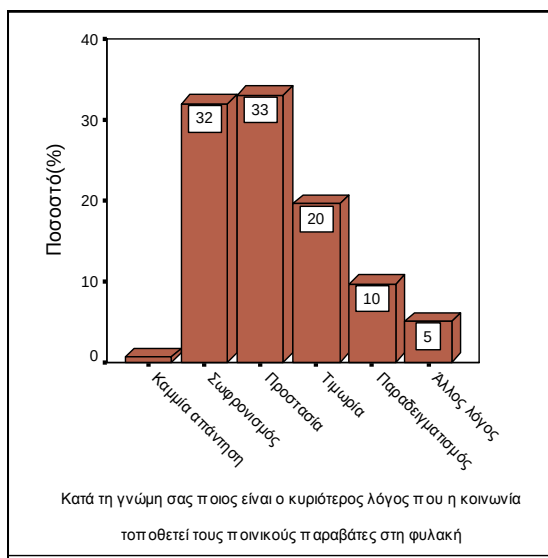
Από τα στοιχεία της έρευνας διαπιστώνουμε ότι το δείγμα εμφανίζει την τάση από την μία να συμφωνεί με την άποψη ότι «Κοινωνικές οργανώσεις και ομάδες στήριξης φυλακισμένων με σαφώς καθορισμένους στόχους μπορούν να διευκολύνουν την εργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων» (M. O. = 2,7) και από την άλλη επίσης να συμφωνεί με την πρόταση «Η ανάμιξη ομάδων υποστήριξης κρατουμένων είναι μια πρόκληση για ανυπακοή μέσα στη φυλακή» (M. O. = 2,5).

Από την ανάλυση διακύμανσης προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές με βάση τα χρόνια υπηρεσίας σε σχέση με την πρόταση «η ανάμιξη ομάδων υποστήριξης κρατουμένων είναι μια πρόκληση για ανυπακοή μέσα στη φυλακή». Συγκεκριμένα, η ομάδα που έχει από 6 μέχρι και 10 χρόνια υπηρεσίας τείνει να συμφωνεί στατιστικά σημαντικά ( $\text{Sig.} = 0,050$ ) λιγότερο ( $M. O. = 2,57$ ) από την ομάδα που έχει από 16 χρόνια και πάνω ( $M. O. = 2,15$ ) με την πρόταση αυτή. Πιθανώς η εμπειρία που αποκτούν με τα χρόνια υπηρεσίας τονώνει την σιγουριά που αισθάνονται οι υπάλληλοι για την εργασία τους και θεωρούν ότι δεν χρειάζονται τέτοιες ομάδες. Την άποψή τους αυτή την αιτιολογούν υποστηρίζοντας ότι οι ομάδες στήριξης των κρατουμένων δυσκολεύουν την δουλειά τους, διότι επηρεάζουν αρνητικά τους κρατούμενους.

## 2.17. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την γνώμη της κοινωνίας για το σωφρονιστικό σύστημα

Σε σχέση με την άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την γνώμη της κοινωνίας για το σωφρονιστικό σύστημα διατυπώθηκε μία κλειστή ερώτηση με εναλλακτικές προκαθορισμένες απαντήσεις και μια ερώτηση με απαντήσεις βαθμού συμφωνίας με βάση την κλίμακα Likert.

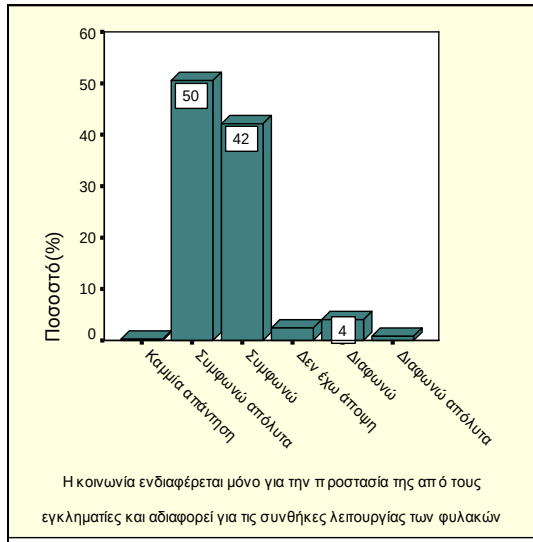
**Γράφημα 39. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σε σχέση με τους κυριότερους λόγους που η κοινωνία τοποθετεί τους ποινικούς παραβάτες στη φυλακή**



Στην ερώτηση: «Κατά τη γνώμη σας ποιος είναι ο κυριότερος λόγος που η κοινωνία τοποθετεί τους ποινικούς παραβάτες στη φυλακή» το 33% του δείγματος απάντησε «Η προστασία της κοινωνίας από τους κακοποιούς», το 32% του δείγματος απάντησε «Ο σωφρονισμός, να συνετισθεί ο κρατούμενος για να επανενταχθεί στην κοινωνία», το 20% του δείγματος απάντησε «Η τιμωρία του εγκληματία, δηλαδή η ανταπόδοση για το «κακό» που προξένησε», το

10% απάντησε «Ο παραδειγματισμός των άλλων, για την πρόληψη του εγκλήματος» και το 5% απάντησε «Άλλος λόγος».

**Γράφημα 40. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων στην πρόταση η κοινωνία ενδιαφέρεται μόνο για την προστασία της από τους εγκληματίες και αδιαφορεί για τις συνθήκες λειτουργίας των φυλακών**



Στην ερώτηση: «Η κοινωνία ενδιαφέρεται μόνο για την προστασία της από τους εγκληματίες και αδιαφορεί για τις συνθήκες λειτουργίας των φυλακών» το 50% του δείγματος συμφωνεί απόλυτα, το 42% συμφωνεί και μόλις το 4% διαφωνεί με αυτή την άποψη (Γράφημα 40). Συνοψίζοντας, από τις παραπάνω απαντήσεις διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία του φυλακτικού προσωπικού θεωρεί ότι η κοινωνία νοιάζεται κυρίως για την προστασία της από τους κακοποιούς και αδιαφορεί για τις συνθήκες κράτησης και για τις συνθήκες εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Δηλαδή, υπάρχει μια αρνητική αντίληψη για την στάση της κοινωνίας σε σχέση με το σωφρονιστικό σύστημα, καθώς θεωρούν ότι η κοινωνία αδιαφορεί για το εάν η φυλακή είναι αποτελεσματική για τον σωφρονισμό και την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων. Τα προαναφερθέντα συνδέονται και με την άποψή τους ότι επικρατεί στη κοινή γνώμη μια αρνητική αντίληψη για το επάγγελμά τους (παρ. 2.13.)

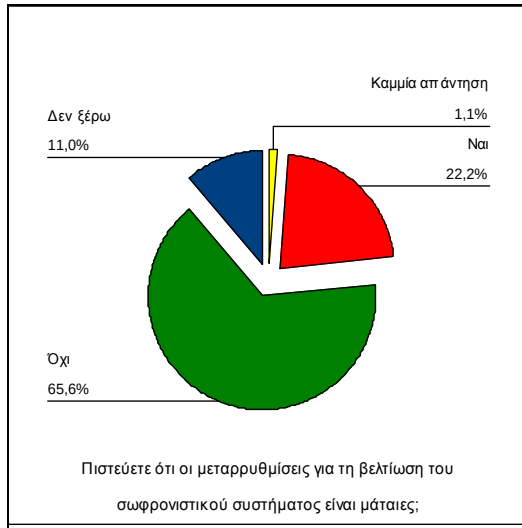
Σημειώνεται ότι δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά από την ανάλυση διακύμανσης ως προς τις ανεξάρτητες μεταβλητές: «Ηλικία», «Χρόνια υπηρεσίας/προϋπηρεσία», «Βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα/ θέση στην διοικητική ιεραρχία», «Μορφωτικό επίπεδο», και «Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων».

## 2.18. Η άποψη του φυλακτικού προσωπικού για την άσκηση σωφρονιστικής πολιτικής

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα αναφερθούμε στα αποτελέσματα της έρευνας σε σχέση με την άποψη του φυλακτικού προσωπικού για τους λόγους και την αποτελεσματικότητα των πολιτικών που ακολουθούν οι αρμόδιοι πολιτικοί στον τομέα της σωφρονιστικής πολιτικής. Ειδι-

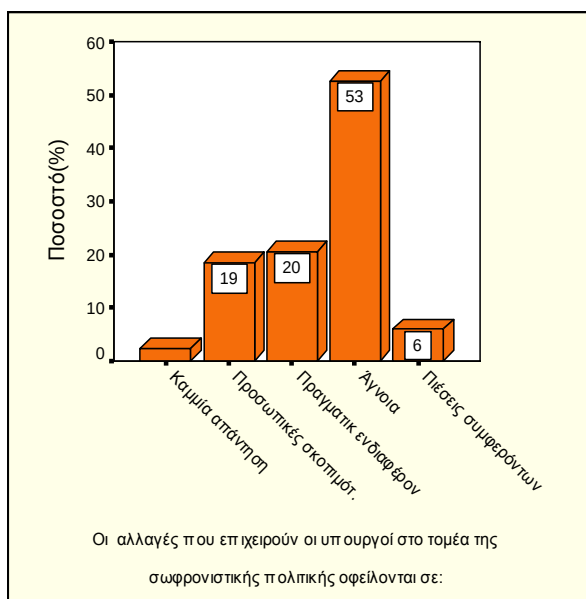
κότερα, διατυπώθηκαν δύο κλειστές ερωτήσεις με εναλλακτικές προκαθορισμένες απαντήσεις και δύο ερωτήσεις με απαντήσεις βαθμού συμφωνίας με βάση την κλίμακα Likert, με σκοπό τη μέτρηση της στάσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων για την άσκηση σωφρονιστικής πολιτικής.

**Γράφημα 41. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σε σχέση με την ερώτηση: Πιστεύετε ότι οι μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση του σωφρονιστικού συστήματος είναι μάταιες;**



Από τις απαντήσεις του δείγματος είναι ενθαρρυντικό ότι το 65,6% θεωρεί ότι δεν είναι μάταιες μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση του σωφρονιστικού συστήματος και μόνο το 22,2% του δείγματος πιστεύει πως είναι μάταιες οι μεταρρυθμίσεις (Γράφημα 41). Δηλαδή, υπάρχει μια αισιόδοξη αντίληψη ότι οι μεταρρυθμίσεις θα επιφέρουν αλλαγές στο σωφρονιστικό σύστημα προς το καλύτερο.

**Γράφημα 42. Ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων σε σχέση με τους λόγους για τους οποίους επιχειρούν αλλαγές οι υπουργοί στο τομέα της σωφρονιστικής πολιτικής**



Στην ερώτηση: «Οι αλλαγές που επιχειρούν οι υπουργοί στο τομέα της σωφρονιστικής πολιτικής οφείλονται σε» το 53% του δείγματος απάντησε «άγνοια για το πώς λειτουργεί πραγματικά το σωφρονιστικό σύστημα», το 20% του δείγματος απάντησε «πραγματικό ενδιαφέρον για τα προβλήματα των φυλακών», το 19% απάντησε «καθαρά προσωπικές πολιτικές και κομματικές σκοπιμότητες» και το 6% απάντησε «πιέσεις οργανωμένων συμφερόντων από το περιβάλλον των φυλακών». Επομένως η πλειονότητα του δείγματος (78%) θεωρεί ότι οι αρμόδιοι υπουργοί επιχειρούν αλλαγές χωρίς να γνωρίζουν αλλά και χωρίς να ενδιαφέρονται να μάθουν τις πραγματικές συνθήκες που επικρατούν στα καταστήματα κράτησης, ενώ το πιθανό κίνητρο τους είναι η εξυπηρέτηση προσωπικών ή κομματικών συμφερόντων.

Εκτός των άλλων, από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώνουμε ότι το δείγμα εμφανίζει την τάση να συμφωνεί με τις απόψεις: «Η συχνή αλλαγή του σωφρονιστικού κώδικα και της σχετικής νομοθεσίας δυσκολεύει τη δουλειά μας» (Μ. Ο. = 2,32) και «Οι αλλαγές που συντελούνται στα σωφρονιστικά καταστήματα είναι αποτέλεσμα πολιτικών επιλογών και λιγότερο πρακτικών αναγκών» (Μ. Ο. = 2,40).

Τέλος από την ανάλυση διακύμανσης δεν προέκυψε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ομαδοποίηση του δείγματος σε σχέση με τις μεταβλητές: «Ηλικία», «Χρόνια υπηρεσίας/ προϋπηρεσία», «Βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα/ θέση στην διοικητική ιεραρχία», «Μορφωτικό επίπεδο», και «Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων», γεγονός το οποίο επιβεβαιώνει πώς είναι διάχυτη η αντίληψη του φυλακτικού προσωπικού πως είναι λανθασμένη η άσκηση σωφρονιστικής πολιτικής.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### Συμπεράσματα

#### 3.1. Έλεγχος των υποθέσεων εργασίας

Σχετικά με τις δύο πρώτες υποθέσεις εργασίας επιβεβαιώνεται ότι η επιλογή του επαγγέλματος του σωφρονιστικού υπαλλήλου γίνεται από τον ενδιαφερόμενο για λόγους οικονομικής ασφάλειας και μονιμότητας. Μια θέση στο δημόσιο αποτελεί άλλωστε την καλύτερη επιλογή διότι δε διαθέτουν κάποια επαγγελματική κατάρτιση και συνήθως έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Σε αντίστοιχα συμπεράσματα καταλήγει και ο J. Jacobs από την έρευνα που έκανε το 1975 σε 929 φύλακες στη σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων στο Illinois<sup>254</sup>. Όμως, από τη στιγμή που εξασφαλίζεται η μονιμότητα και ο σταθερός μισθός, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι επιδιώκουν υψηλότερες απολαβές, μια και τα στοιχεία της έρευνας αποδεικνύουν ότι το 96% δεν είναι ικανοποιημένοι από το μισθό τους. Συν τοις άλλοις, αρχικά υπάρχει άγνοια για τις συνθήκες εργασίας στα καταστήματα κράτησης. Με την πρόσληψή του ο υπάλληλος διαπιστώνει ότι οι απαιτήσεις στην δουλειά του είναι μεγάλες και οι εργασιακές συνθήκες άσχημες με επακόλουθο να μην τον παρακινεί το αρχικό κίνητρο. Ως εκ τούτου σταδιακά βιώνει μια διάψευση των προσδοκιών του ως προς τις συνθήκες εργασίας σε συνδυασμό με τις ανταμοιβές που απολαμβάνει, όπως ο μισθός, η κοινωνική αναγνώριση, η δυνατότητα καριέρας κλπ.. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το φυλακτικό προσωπικό να εμφανίζει συμπτώματα άγχους, χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση, όπως και χαμηλό βαθμό αυτοεκτίμησης. Επιπροσθέτως, μόνο το 11% του δείγματος επιλέγει το επάγγελμα αυτό διότι θέλει να συνεισφέρει στην κοινωνία. Αλλά ακόμη και σε αυτή την περίπτωση δεν εμφανίζεται ικανοποιημένο, αφού πιστεύει ότι δεν έχει περιθώρια να προσφέρει κοινωνικά κάτω από τις υπάρχουσες συνθήκες και δεν απολαμβάνει κοινωνική αναγνώριση για τη δουλειά του.

Όσον αφορά την τρίτη υπόθεση εργασίας τα αποτελέσματα της έρευνας την επιβεβαίωσαν μια και έδειξαν ότι η ανάπτυξη συγκεκριμένων απόψεων και στάσεων στην καθημερινή άσκηση των καθηκόντων του φυλακτικού προσωπικού είναι αποτέλεσμα όχι μόνο των κοινωνικών χαρακτηριστικών αλλά και των χαρακτηριστικών λειτουργίας της φυλακής. Ειδικότερα, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια υπηρεσίας και η θέση στη διοικητική ιεραρχία, σε συνδυασμό με τις εμπειρίες από την εργασία τους στα καταστήματα κράτησης, επιδρούν άλλοτε θετικά και άλλοτε αρνητικά στις αντιλήψεις που διαμορφώνουν και στο ρόλο που υιοθετούν απέναντι στους συναδέλφους τους και τους κρατούμενους.

---

<sup>254</sup> Αναλυτικά βλ. Jacobs 1978, σελ.41-53.

Η στάση τους απέναντι στα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης των κρατουμένων εμφανίζεται θετική και η πλειονότητα του δείγματος επισημαίνει την αναγκαιότητα υλοποίησης τέτοιων προγραμμάτων, εφόσον βέβαια δε διαταράσσεται η ομαλή άσκηση των καθηκόντων τους και κατ'επέκταση η εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος, επιβεβαιώνοντας ως εκ τούτου την αρχική μας υπόθεση.

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εξάλλου τονίζουν τη σημασία του ρόλου τους στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων και θεωρούν ότι κάτω από τις υπάρχουσες συνθήκες συμβάλλουν τα μέγιστα. Αντιθέτως, η άποψή τους για τη συμβολή της φυλακής στο σωφρονισμό και την κοινωνική επανένταξη των παραβατών είναι αρνητική, όπως είχε αναφερθεί και στην αντίστοιχη υπόθεση εργασίας.

Δεν επιβεβαιώθηκε η υπόθεση της ύπαρξης θετικής στάσης του φυλακτικού προσωπικού απέναντι στη Διεύθυνση της φυλακής και το υπουργείο Δικαιοσύνης. Αντιθέτως, εμφανίστηκε μια ουδέτερη και αρνητική άποψη αντίστοιχα. Η πλειονότητα του δείγματος θεωρεί ότι δεν υπάρχει καλή συνεργασία - επικοινωνία με τους ανωτέρους ούτε και δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.

Τέλος, τα ευρήματα της έρευνας καταδεικνύουν την αρνητική αξιολόγηση της επέμβασης της πολιτικής στην άσκηση των καθηκόντων τους και στη λειτουργία των καταστημάτων κράτησης. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι οι πολιτικές παρεμβάσεις υποκινούνται από κομματικά και προσωπικά συμφέροντα με αρνητικές επιπτώσεις στο σωφρονιστικό σύστημα και στην άσκηση των καθηκόντων τους αλλά και στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων.

### 3.2. Θεωρητικά και ερευνητικά συμπεράσματα

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο συνοψίζονται τα συμπεράσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και της ερευνητικής διαδικασίας που πραγματοποιήθηκε. Επειδή κάποιες ερωτήσεις εκφράζουν θετική και κάποιες αρνητική στάση προς τη συγκεκριμένη μεταβλητή, στις αρνητικές ερωτήσεις έχει γίνει επανακωδικοποίηση (*reverse score*) της βαθμολόγησης των απαντήσεων, ώστε να εκφράζουν όλες οι ερωτήσεις μια θετική στάση και να έχει νόημα η μέση τιμή των απαντήσεων. Η μέση τιμή (MEAN) που προκύπτει από το σύνολο των ερωτήσεων που αφορούν μια μεταβλητή, όσο πιο κοντά είναι στο βαθμό πέντε (5) τόσο περισσότερο εκφράζει μια αρνητική στάση του ερωτώμενου, ενώ αντιθέτως πιο κοντά στο ένα (1) σημαίνει μια θετική στάση. Ο βαθμός τρία (ή τιμές πολύ κοντά στο τρία) αντιπροσωπεύει μια ουδέτερη στάση προς την συγκεκριμένη μεταβλητή.<sup>255</sup>

Όσον αφορά την **στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στους συναδέλφους τους**, αυτή θα μπορούσε να χαρακτηριστεί θετική προς ουδέτερη (MEAN: 2,56). Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε η ύπαρξη σεβασμού και συναδελφικής αλληλεγγύης μεταξύ των υπαλλήλων. Μάλιστα, η συναδελφική σχέση ενισχύεται όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας και κατ'έκταση και η ηλικία, γεγονός που υποδηλώνει τη θετική επίδραση της επαγγελματικής τους κοινωνικοποίησης<sup>256</sup>. Όπως αποδεικνύουν και διεθνείς έρευνες, οι θετικές σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων είναι πολύ σημαντικές για την αντιμετώπιση των καθημερινών προβλημάτων μέσα στις φυλακές, μειώνουν το εργασιακό άγχος και το βαθμό αλλοτρίωσης<sup>257</sup>.

| Μεταβλητή                                                                                   | Μέση Τιμή   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| οι περισσότεροι ανώτεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αξίζουν σεβασμό                            | 2,03        |
| δεν υπάρχει εμπιστοσύνη μεταξύ των συναδέλφων μου                                           | 3,04        |
| οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εκμεταλλεύονται τις ανάγκες των κρατουμένων για δικό τους όφελος | 1,63        |
| μερικοί υπάλληλοι νομίζουν ότι εξουσιάζουν την φυλακή                                       | 3,08        |
| η στάση κάποιων υπαλλήλων ενθαρρύνει έμμεσα παράνομες συμπεριφορές                          | 3           |
| <b>Σύνολο</b>                                                                               | <b>2,56</b> |

Είναι κοινή διαπίστωση των περισσότερων ερευνών<sup>258</sup>, ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν το σημαντικότερο ρόλο για την διατήρηση ενός ανθρώπινου και ασφαλούς περιβάλλο-

<sup>255</sup> Κυριαζή 1999, σελ. 71-74.

<sup>256</sup> Η συναδελφική αλληλεγγύη και η στήριξη του επαγγέλματός τους είναι διάχυτη και στις απόψεις που εκφράζονται στην ιστοσελίδα [www.sofronistikoi.com](http://www.sofronistikoi.com), που έχουν φτιάξει «ανεξάρτητοι σωφρονιστικοί υπάλληλοι», όπως αναφέρουν οι ίδιοι.

<sup>257</sup> Poole κ.ά. 1980, σελ.303-314 και 1981, σελ.251-270.

<sup>258</sup> Βλ.: Hepburn κ.ά. 1993, και Larivière κ.ά. 1996, σελ.1-19.

ντος για τους κρατούμενους μέσα στα σωφρονιστικά καταστήματα. Από την άλλη, οι κρατούμενοι μπορούν να κάνουν έναν υπάλληλο να φαίνεται καλός ή κακός<sup>259</sup> επηρεάζοντας έτσι τη συμπεριφορά του. **Η στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στους κρατούμενους** εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και σε ένα βαθμό μεταβάλλεται συχνά ανάλογα με τις εκάστοτε καταστάσεις που επικρατούν μέσα στις φυλακές. Όπως έχει προαναφερθεί στο Α΄ μέρος της διατριβής, οι ατομικοί- κοινωνικοί παράγοντες αλλά και τα χαρακτηριστικά του εκάστοτε καταστήματος κράτησης- όπως το είδος και το μέγεθος- επηρεάζουν τη στάση των υπαλλήλων<sup>260</sup>. Από τα ευρήματα της έρευνας παρατηρήθηκε ότι το δείγμα εμφανίστηκε επιφυλακτικό προς τους κρατούμενους (MEAN: 3,34), επιβεβαιώνοντας την ακροβασία του προσωπικού πάνω στο τεντωμένο σκοινί του ρόλου τους. Ενός ρόλου που πρέπει να είναι αποδεκτός, νόμιμος και ταυτόχρονα να τους εξασφαλίζει την ακίνδυνη καθημερινή άσκηση των καθηκόντων τους. Πάντως, η πλειονότητα του δείγματος θεωρεί ότι ένας κρατούμενος πρέπει να τυγχάνει σε κάθε περίπτωση σεβασμού των δικαιωμάτων του από όλους τους υπαλλήλους.

Όπως προκύπτει από διεθνείς έρευνες<sup>261</sup> αλλά και από τις συζητήσεις με τους Έλληνες σωφρονιστικούς υπαλλήλους που έγιναν κατά την περίοδο των επισκέψεων στα καταστήματα κράτησης, για να κερδίσει το σεβασμό των κρατουμένων ένας υπάλληλος θα πρέπει κυρίως να είναι δίκαιος, δηλαδή να φέρεται σε όλους το ίδιο, ανεξάρτητα από το αδίκημα που έχουν διαπράξει. Θα πρέπει να προσπαθεί να δίνει λύσεις στα προβλήματα των κρατουμένων. Πώς μπορεί όμως ένας υπάλληλος να ακούσει - και όχι βέβαια να ικανοποιήσει - τα αιτήματα των κρατουμένων όταν στη βάρδια του μπορεί να του αντιστοιχούν μέχρι και 450 κρατούμενοι; Συν τοις άλλοις, πολλές φορές οι κρατούμενοι και η κοινή γνώμη μπορεί να μην εκτιμήσουν την προσπάθεια και το ανθρώπινο πρόσωπο των υπαλλήλων. Κάποιοι μάλιστα κρατούμενοι μπορεί να εκμεταλλευτούν την καλοσύνη του υπαλλήλου ή να την εκλάβουν ως αδυναμία<sup>262</sup>. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, όσοι έχουν υιοθετήσει έναν κοινωνικό ρόλο να απογοητεύονται, να γίνονται πιο κυνικοί, τυπικοί στα καθήκοντά τους και τελικά υιοθετούν τον τιμωρητικό τους ρόλο<sup>263</sup>. Για το λόγο αυτό, το δείγμα υποστηρίζει παράλληλα ότι ένας υπάλληλος δεν πρέπει να εμπιστευτεί απόλυτα έναν κρατούμενο και πάντα θα πρέπει να κρατάει τις αποστάσεις. Ανάλογη συμπεριφορά υιοθετούν και οι αστυνομικοί, οι οποίοι όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας

---

<sup>259</sup> Την επισήμανση αυτή την είχε κάνει ήδη από το 1958 ο Gresham Sykes και έχει αναφερθεί μεταγενέστερα από πολλούς μελετητές, βλ.: Welch 2004, σελ. 111.

<sup>260</sup> Crawley 2004, σελ. 107.

<sup>261</sup> Ross 1981, σελ. 28-29.

<sup>262</sup> Crawley ό.π. σελ. 105.

<sup>263</sup> Είναι χαρακτηριστική η φράση ενός σωφρονιστικού υπαλλήλου στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού (η οποία υπάρχει και στην ιστοσελίδα [www.sofronistikoi.com](http://www.sofronistikoi.com)) ότι «ο κρατούμενος είναι σαν το κάρβουνο, αν είναι σβηστό θα λερωθείς, ενώ αν είναι αναμμένο θα καείς». Γενικότερα, από τα σχόλια υπαλλήλων στην συγκεκριμένη ιστοσελίδα απορρέει μια αρνητική στάση προς τους κρατούμενους.

τόσο περισσότερο κυνικοί και δύσπιστοι γίνονται<sup>264</sup>. Τα περισσότερα πορίσματα των ερευνών καταλήγουν ότι όλοι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι πρέπει να υπάρχει πάντα μια διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στο φυλακτικό προσωπικό και τους κρατούμενους. Από εκεί και πέρα υπάρχουν διαφορετικές απόψεις για το πού πρέπει να τραβηχτεί αυτή η διαχωριστική γραμμή.

| Μεταβλητή                                                                                                                                                                                   | Μέση Τιμή   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| ο σωφρονιστικός υπάλληλος πρέπει να κρατάει απόσταση στη σχέση του με τους κρατούμενους                                                                                                     | 4,06        |
| οι κρατούμενοι πρέπει να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στις αποφάσεις που αφορούν τη ζωή τους στη φυλακή                                                                                       | 3,4         |
| οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι πρέπει να δουλεύουν περισσότερο σε προσωπικό επίπεδο με τους κρατούμενους από το να λειτουργούν αποκλειστικά ως φύλακες και να εκτελούν τα τυπικά καθήκοντά τους | 2,72        |
| για να κερδίσεις τον σεβασμό των κρατουμένων πρέπει να δείξεις ενδιαφέρον για αυτούς                                                                                                        | 2,03        |
| ποτέ δεν μπορείς να εμπιστευτείς απόλυτα έναν κρατούμενο                                                                                                                                    | 4,51        |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                                                                                                               | <b>3,34</b> |

Αναφορικά με την γνώμη τους για την αποτελεσματικότητα της περιοριστικής της ελευθερίας ποινής ως μέτρο σωφρονισμού των εγκληματιών, η πλειονότητα του δείγματος έχει αρνητική γνώμη, χωρίς μάλιστα να παρατηρούνται διαφοροποιήσεις των απαντήσεων με βάση τις ανεξάρτητες μεταβλητές: «ηλικία», «χρόνια υπηρεσίας», «βαθμός στο σωφρονιστικό κατάστημα/ θέση στη διοικητική ιεραρχία», «μορφωτικό επίπεδο» και «παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων». Η πλειοψηφία υποστήριξε ότι δεν είναι ούτε δίκαιη ούτε αποτελεσματική ποινή και γι' αυτό το λόγο μεγάλο ποσοστό αποφυλακισμένων διαπράττει πάλι νέα εγκλήματα. Επιπρόσθετα, θεωρούν ότι η κοινωνία περιθωριοποιεί τους αποφυλακισμένους με αποτέλεσμα να τους οδηγεί στην παρανομία. Πιστεύουν όμως ότι οι περισσότεροι εγκληματίες έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τα οποία τους οδηγούν στο έγκλημα. Επομένως η ευθύνη ανήκει στο ποινικό και σωφρονιστικό σύστημα, την κοινωνία και τους ίδιους τους κρατούμενους, αλλά όχι στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους.

Υπογραμμίζεται, η ουδέτερη τάση (MEAN: 3,056) που εμφάνισε το δείγμα για τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης κρατουμένων. Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος υποστήριξε ότι πρέπει να συνεχιστούν οι προσπάθειες των προγραμμάτων βελτιωτικής μεταχείρισης, να δίνονται άδειες και να υπάρχει δυνατότητα εργασίας των κρατουμένων εκτός φυλακής. Μια αντίστοιχη έρευνα που έγινε σε σωφρονιστικούς υπαλλήλους στο Τέξας σε σχέση με έξι επιλεγμένα προγράμματα βελτιωτικής

<sup>264</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 117.

μεταχείρισης (*treatment programs*) αποκάλυψε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των σωφρονιστικών υπαλλήλων ήταν θετικό προς τα προγράμματα. Επίσης, κατέληξε στα εξής ενδιαφέροντα συμπεράσματα: όσο περισσότερα είναι τα χρόνια υπηρεσίας τόσο πιο αρνητικοί είναι οι υπάλληλοι προς τα προγράμματα, όσο πιο υψηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο τόσο πιο θετική είναι η στάση τους<sup>265</sup>.

Όπως έχουμε προαναφέρει, τα ευρήματα της έρευνάς μας επιβεβαίωσαν την ίδια συσχέτιση των ανεξάρτητων μεταβλητών *χρόνια υπηρεσίας* και *μορφωτικό επίπεδο* με την άποψή τους για τα προγράμματα. Επιπλέον, υπάλληλοι που πιστεύουν ότι η βασική λειτουργία των φυλακών είναι η τιμωρία είναι αρνητικοί προς τα προγράμματα, ενώ υπάλληλοι που θεωρούν ότι βασική λειτουργία των φυλακών είναι η κοινωνική επανένταξη είναι θετικοί προς τα προγράμματα. Βέβαια, όπως προκύπτει και από τα γενικότερα αποτελέσματα της έρευνας και τις συζητήσεις με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, η πλειονότητα των υπαλλήλων από τη μια εμφανίζεται θετική προς τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης και από την άλλη υποστηρίζει την αυστηρότητα και την πειθαρχία στα σωφρονιστικά καταστήματα. Διαπιστώνουμε λοιπόν, ότι το φυλακτικό προσωπικό είναι υπέρ των προγραμμάτων εφόσον οι ίδιοι δεν εμπλέκονται άμεσα και δεν διαταράσσεται η άσκηση των καθηκόντων τους. Φοβούνται την ανάληψη νέων ευθυνών και την αλλαγή του συσχετισμού των δυνάμεων και γι' αυτό υποστηρίζουν την αυστηρότητα. Τέλος, όπως προέκυψε από τα στοιχεία της έρευνας, η παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων επιδρά θετικά στην άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τη συμμετοχή των κρατουμένων σε προγράμματα.

| Μεταβλητή                                                                                                             | Μέση Τιμή    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| το σωφρονιστικό κατάρτισμα πρέπει να παρέχει τη δυνατότητα στους κρατούμενους για εκπαίδευση- επαγγελματική κατάρτιση | 1,68         |
| αυστηρή ασφάλεια και στενή επίβλεψη είναι απαραίτητη γιατί πολλοί κρατούμενοι εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες           | 4,55         |
| τα προγράμματα κοινωνικής επανένταξης είναι χάσιμο χρόνου και χρημάτων                                                | 2,76         |
| Η φυλακή συμβάλλει στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων                                                          | 3,41         |
| οι σκληρές συνθήκες κράτησης εκφοβίζουν και αποτρέπουν από τη διάπραξη εγκλημάτων το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο        | 2,88         |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                                         | <b>3,056</b> |

Η άποψη των **σωφρονιστικών υπαλλήλων για το ρόλο τους και τη συμβολή τους στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων** είναι μάλλον πεσιμιστική (MEAN: 3,61) χωρίς να επηρεάζεται η άποψή τους από την ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, τη θέση στη διοικητι-

<sup>265</sup> Βλ. Teske κ.ά. 1979, σελ. 59-66.

κή ιεραρχία, το μορφωτικό επίπεδο και την παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων. Το 37,9% του δείγματος θεωρεί ότι περιθώρια επέμβασής του στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων είναι μικρά. Όπως επισημαίνουν και ξένες έρευνες, στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους κυριαρχεί η πεποίθηση ότι η κοινωνική επανένταξη είναι ανέφικτη, είτε γιατί τα προγράμματα επανένταξης είναι ανύπαρκτα και μη υλοποιήσιμα λόγω έλλειψης προσωπικού, είτε γιατί οι αποφυλακισμένοι επιστρέφουν πάλι στις ίδιες οικονομικοκοινωνικές συνθήκες, ή γιατί οι ίδιοι οι κρατούμενοι δεν θέλουν να επανενταχθούν στην κοινωνία<sup>266</sup>. Ως επακόλουθο οι υπάλληλοι εμφανίζουν έναν κυνισμό καθώς θεωρούν πως ότι μπορούν να πράξουν οι ίδιοι από την πλευρά τους, το πράττουν και με το παραπάνω. Από εκεί και πέρα, δεν ευθύνονται οι ίδιοι.

| Μεταβλητή                                                                                          | Μέση Τιμή   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| οι περισσότεροι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι ένας εγκληματίας μπορεί να επανενταχθεί στην κοινωνία | 3,12        |
| τα περιθώρια επέμβασής μας στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων είναι μικρά                   | 4,1         |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                      | <b>3,61</b> |

Σχετικά με την άποψή τους για την **εκπαίδευση – επιμόρφωση και την αξιολόγηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων**, παρατηρείται μια ουδέτερη στάση (MEAN: 3,41). Ειδικότερα, η πλειονότητα του δείγματος δήλωσε ότι δεν έχει παρακολουθήσει καμία φορά επιμορφωτικά προγράμματα, γεγονός που οφείλεται όχι σε προσωπική τους επιλογή αλλά στο ότι υλοποιούνται ελάχιστα προγράμματα και συνήθως επιλέγονται συγκεκριμένοι υπάλληλοι με βάση της προτιμήσεις της διοίκησης. Όπως ανέφεραν σωφρονιστικοί υπάλληλοι, αλλά και οι ίδιοι οι διευθυντές, τις περισσότερες φορές οι διευθυντές δεν επιθυμούν να στέλνουν τους υπαλλήλους για επιμόρφωση διότι το προσωπικό είναι λίγο, υπάρχουν πολλές κενές οργανικές θέσεις προσωπικού και δημιουργείται πρόβλημα στη λειτουργία των καταστημάτων κράτησης. Επιπροσθέτως, οι βασικοί λόγοι για τους οποίους θα συμμετείχε, όπως ανέφερε, το δείγμα σε επιμορφωτικά προγράμματα είναι ότι προσφέρουν απαραίτητες γνώσεις για την εργασία και οικονομικά οφέλη. Ως επακόλουθο, το δείγμα θεωρεί ότι η εργασιακή ικανότητα είναι αποτέλεσμα της εμπειρίας. Εντούτοις, όπως προέκυψε από την έρευνα, κυρίως οι νεότεροι και με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας υπάλληλοι τονίζουν την θετική σημασία της εκπαίδευσης και επιδιώκουν την συμμετοχή τους στα επιμορφωτικά προγράμματα. Επιπλέον η απουσία ευκαιριών και κινήτρων για ανοδική εξέλιξη, σε συνδυασμό με την έλλειψη αξιοκρατικών διαδικασιών καθιστά το προσωπικό αδιάφορο και ανασφαλές. Αρκετές έρευνες έχουν επισημάνει την σημασία της εκπαίδευσης για την τόνωση του ηθικού του προσωπικού και την συμβολή της στην μείωση του

<sup>266</sup> Crawley 2004, σελ. 96-97.

άγχους<sup>267</sup>. Η εκπαίδευση για να είναι αποτελεσματική θα πρέπει να συντελείται όχι μόνο τον πρώτο χρόνο υπηρεσίας, αλλά σε τακτά χρονικά διαστήματα με συνεχή επιμόρφωση που θα προσαρμόζεται στις συνθήκες που επικρατούν στα εκάστοτε καταστήματα κράτησης<sup>268</sup>.

| Μεταβλητή                                                                                            | Μέση Τιμή   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| η θέση των ανωτέρων μου είναι ανάλογη με τα προσόντα και τις ικανότητές τους                         | 3,52        |
| η λειτουργία της σχολής σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι αναγκαία για την εκπαίδευση των νέων υπαλλήλων | 2,01        |
| Οι προσλήψεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων γίνονται αξιοκρατικά                                       | 3,58        |
| δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες και κίνητρα για εκείνους που ενδιαφέρονται να προχωρήσουν ιεραρχικά    | 4,3         |
| η αξιολόγηση για την εξέλιξή σας είναι αντικειμενική                                                 | 3,64        |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                        | <b>3,41</b> |

Από τα αποτελέσματα της έρευνας η **σχέση των σωφρονιστικών υπαλλήλων με τον Διευθυντή** της φυλακής παρουσιάζεται ουδέτερη (MEAN: 2,945). Πιο συγκεκριμένα, ενώ υποστηρίζεται από την πλειονότητα του δείγματος ότι υπάρχει πλήρης συντονισμός ενεργειών μεταξύ των σωφρονιστικών υπαλλήλων και της διεύθυνσης της φυλακής, παράλληλα παρατηρείται η τάση να διαφωνεί με την άποψη ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν πάντα τη στήριξη της διοίκησης στις αποφάσεις τους. Ο ρόλος της διοίκησης είναι πολύ σημαντικός για την ομαλή λειτουργία του καταστήματος κράτησης, διότι μπορεί να αναπληρώσει το κενό ανάμεσα στην τυπική εκπαίδευση των υπαλλήλων και την πραγματικότητα μέσα στην φυλακή. Ο διευθυντής μπορεί επίσης να ελαχιστοποιήσει τα προβλήματα στην εργασία και τις συγκρούσεις με επακόλουθο την μείωση του εργασιακού άγχους και των συμπτωμάτων *burnout*<sup>269</sup>. Οι υπάλληλοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι η διοίκηση τους στηρίζει καθημερινά. Τα ευρήματα πολλών ερευνών μαρτυρούν την δυσαρέσκεια των υπαλλήλων σε σχέση με την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους από την διοίκηση των καταστημάτων κράτησης. Μάλιστα θεωρούν ότι η διοίκηση ενδιαφέρεται περισσότερο για τους κρατούμενους παρά για τους υπαλλήλους<sup>270</sup>.

Όπως προέκυψε από την ανάλυση διακύμανσης, ο παράγοντας *ηλικία* επηρεάζει την στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε σχέση με τους ανωτέρους τους, δηλαδή όσο αυξάνεται η ηλικία τόσο μεγαλύτερη αξία προσδίδουν στο ρόλο των ανωτέρων και αποδέχονται την διοικητική ιεραρχία. Να διευκρινίσουμε ότι θεωρούμε ανώτερους όσους έχουν βαθμό υπαρχιφύλακα, αρχιφύλακα, τον υποδιευθυντή, το διευθυντή αλλά και όσους σωφρονιστικούς υπαλ-

<sup>267</sup> Για έρευνες σχετικά με την σημασία της εκπαίδευσης ενδεικτικά βλ.: May 1981, σελ. 34-36, και Williamson 1990, σελ. 165-167.

<sup>268</sup> Βλ. Larivière κ.ά. 1996.

<sup>269</sup> Για περισσότερα στοιχεία βλ. Delprino 2002, Schaufeli κ.ά. 2000, σελ. 36.

<sup>270</sup> Βλ. Jacobs 1978, Duffee 1974, Senese 1991, σελ. 151-163.

λήλους έχουν κάποια επιπλέον εξουσία λόγω μεγάλης προϋπηρεσίας στα καταστήματα κράτησης.

| Μεταβλητή                                                                                      | Μέση Τιμή    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μπορούν να έχουν πάντα τη στήριξη της διοίκησης στις αποφάσεις τους | 3,22         |
| υπάρχει πλήρης συντονισμός ενεργειών μεταξύ των υπαλλήλων και της διεύθυνσης της φυλακής       | 2,67         |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                  | <b>2,945</b> |

**Η σχέση τους με το Υπουργείο Δικαιοσύνης** εμφανίζεται αρνητική (MEAN: 3,898).

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας προέκυψε ότι οι υπάλληλοι που είναι μεγαλύτεροι ηλικιακά και έχουν περισσότερα χρόνια υπηρεσίας εμφανίζουν λιγότερο αρνητική στάση προς το υπουργείο συγκριτικά με τους νεότερους υπαλλήλους. Το δείγμα υποστηρίζει ότι για σημαντικά θέματα ενημερώνεται συνήθως για πρώτη φορά από φημολογίες, επομένως δεν υπάρχει επικοινωνία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του υπουργείου. Όπως προαναφέρθηκε, παρατηρήθηκε μια διαφοροποίηση των απαντήσεων σε σχέση με το βαθμό, δηλαδή οι αρχιφύλακες, που προφανώς έχουν και μεγαλύτερη πρόσβαση στο υπουργείο, δεν θεωρούν όσο οι άλλοι υπάλληλοι ότι το υπουργείο Δικαιοσύνης αγνοεί τα αιτήματά τους και είναι απομακρυσμένο από την πραγματικότητα των φυλακών. Επιπλέον, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι το υπουργείο Δικαιοσύνης αδυνατεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τα αιτήματα και τα παράπονά τους, επομένως χρειάζονται δυναμικές συνδικαλιστικές ενώσεις. Όπως ανέφεραν υπάλληλοι από τη Διοίκηση Προσωπικού του υπουργείου Δικαιοσύνης το πιο συχνό αίτημα των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι οι αποσπάσεις είτε σε άλλες υπηρεσίες, είτε σε άλλες περιοχές, γεγονός το οποίο δεν μπορούν συνήθως να ικανοποιήσουν και γι' αυτό αντιμετωπίζονται εχθρικά από τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους.

Όμως το φυλακτικό προσωπικό εμφανίζεται διχασμένο σε σχέση με το εάν είναι ικανοποιημένο με το συνδικαλιστικό του όργανο<sup>271</sup>. Ανάλογες έρευνες στις Η.Π.Α. έχουν δείξει ότι οι συνδικαλιστικές ενώσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων έχουν αποτύχει λόγω του ανταγωνισμού που αναπτύσσεται μεταξύ τους, της πολιτικής παρέμβασης και της αδυναμίας άσκησης πίεσης για την ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Ένας τρόπος διεκδίκησης είναι για παράδειγμα η απεργία, όμως λόγω της φύσης του επαγγέλματος είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθεί μέσα στα καταστήματα κράτησης<sup>272</sup>.

<sup>271</sup> Αξίζει να σημειώσουμε τις αρκετές αρνητικές δηλώσεις σωφρονιστικών υπαλλήλων στο forum της ιστοσελίδας [www.sofronistikoi.com](http://www.sofronistikoi.com). Ειδικότερα, η συνδικαλιστική ηγεσία κατηγορείται ότι εξυπηρετεί κομματικά συμφέροντα και προσωπικές επιδιώξεις.

<sup>272</sup> Βλ. Williamson 1990, σελ. 157.

| Μεταβλητή                                                                                          | Μέση Τιμή    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| το υπουργείο Δικαιοσύνης βρίσκεται σε άμεση επαφή και συνεργασία με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους | 3,7          |
| το υπουργείο Δικαιοσύνης αδιαφορεί για τις συνθήκες εργασίας μας                                   | 3,82         |
| για σημαντικά θέματα ενημερωνόμαστε συνήθως για πρώτη φορά από φη-μολογίες                         | 3,46         |
| το υπουργείο Δικαιοσύνης αδυνατεί να αντιμετωπίσει δραστικά τα αιτήματα και τα παράπονά μας        | 4,06         |
| Χρειαζόμαστε δυναμικές συνδικαλιστικές ενώσεις αφού το υπουργείο αγνοεί τα αιτήματά μας            | 4,45         |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                      | <b>3,898</b> |

Η άποψή τους για το ειδικευμένο προσωπικό και η σχέση τους με αυτό, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ουδέτερη (MEAN: 3,064). Συγκεκριμένα, επικράτησαν οι εν μέρει αντιφατικές μεταξύ τους απόψεις ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι οι μόνοι που ξέρουν τον πραγματικό κόσμο των φυλακών και το ειδικευμένο προσωπικό βοηθάει σημαντικά στην επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάζονται μέσα στη φυλακή. Υπάρχει μια αναγκαστική αποδοχή του ειδικευμένου προσωπικού, αλλά ταυτόχρονα και μια ανταγωνιστική σχέση με αυτό.

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αντιλαμβάνονται ότι για να διατηρηθεί η εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος κράτησης και να βελτιωθούν οι συνθήκες κράτησης είναι απαραίτητο να υπάρχει επιστημονικό προσωπικό σε κάθε κατάσταση. Όμως, τονίζουν την μεγαλύτερη σημασία του ρόλου τους έναντι του επιστημονικού προσωπικού και γι' αυτό θεωρούν ότι πρωτίστως πρέπει να γίνουν προσλήψεις στο φυλακτικό προσωπικό και μετά στο επιστημονικό. Άλλωστε, δεν θεωρούν ότι η έλλειψη επιστημονικού προσωπικού είναι από τα σημαντικότερα προβλήματα των φυλακών (βλ. Γράφημα 38). Επιπλέον, ο ρόλος τους διαφοροποιείται από το ειδικευμένο προσωπικό. Αποτελέσματα ερευνών καταδεικνύουν τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους ως λιγότερο συναισθηματικά ταυτισμένους με τους κρατούμενους, περισσότερο αυστηρούς και λιγότερο υποστηρικτές των προγραμμάτων βελτιωτικής μεταχείρισης σε σχέση με το ειδικευμένο προσωπικό που εργάζεται στα καταστήματα κράτησης<sup>273</sup>. Τέλος, αξίζει να σημειώσουμε ότι η παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και η ηλικία επιδρά θετικά στη στάση τους απέναντι στο ειδικευμένο προσωπικό.

<sup>273</sup> Larivière κ.ά. 1996.

| Μεταβλητή                                                                                                  | Μέση Τιμή    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| οι επεμβάσεις του επιστημονικού προσωπικού δυσκολεύουν τη δουλειά μας                                      | 2,57         |
| το επιστημονικό προσωπικό δεν γνωρίζει την κοινωνία της φυλακής                                            | 3,85         |
| οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι οι μόνοι που ξέρουν τον πραγματικό κόσμο των φυλακών                      | 4,5          |
| το επιστημονικό προσωπικό ενθαρρύνει έμμεσα τους κρατούμενους σε παράνομες συμπεριφορές                    | 2,27         |
| το ειδικευμένο προσωπικό βοηθάει σημαντικά στην επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάζονται μέσα στη φυλακή | 2,13         |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                              | <b>3,064</b> |

Ακολούθως, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι παρουσιάζουν ουδέτερη προς αρνητική αντίληψη για το **ρόλο της πολιτικής στο επάγγελμά τους** (MEAN: 3,6925). Ανέφεραν μάλιστα ότι οι παρεμβάσεις των πολιτικών κομμάτων στις φυλακές λειτουργούν σε βάρος τους και ότι η ηγεσία των πολιτικών κομμάτων αδιαφορεί για την κατάσταση που επικρατεί στις φυλακές. Αυτή η αντίληψη ενισχύεται και από το γεγονός ότι θεωρούν τις παρεμβάσεις των υπουργών αποτέλεσμα πολιτικών και προσωπικών σκοπιμοτήτων, αλλά και άγνοια για την πραγματική κατάσταση που επικρατεί στα καταστήματα κράτησης (Γράφημα 40).

| Μεταβλητή                                                                                                                     | Μέση Τιμή     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| οι παρεμβάσεις των πολιτικών κομμάτων στις φυλακές είναι εις βάρος μας                                                        | 4             |
| η ηγεσία των πολιτικών κομμάτων αδιαφορεί για την κατάσταση που επικρατεί στις φυλακές                                        | 4,19          |
| η πολιτική οργάνωση των σωφρονιστικών υπαλλήλων δημιουργεί αίσθημα ασφάλειας για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε στη φυλακή | 3,05          |
| η δυνατότητα πολιτικής οργάνωσης των κρατουμένων θα απέτρεπε εκρήξεις βίας στις φυλακές                                       | 3,53          |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                                                 | <b>3,6925</b> |

Όσον αφορά στην **άποψη των υπαλλήλων για την εικόνα του επαγγέλματός τους στην κοινή γνώμη**, αυτή παρουσιάζεται αρνητική (MEAN: 3,925). Σημειώνεται επίσης, ότι το δείγμα θεωρεί ότι η εικόνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων όπως παρουσιάζεται από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα και ότι η κοινή γνώμη πιστεύει ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι διεφθαρμένοι. Είναι ενδεικτική η άποψη κάποιων σωφρονιστικών υπαλλήλων ότι μπορεί ένας υπάλληλος να έχει σώσει δεκάδες κρατούμενους από απόπειρες αυτοκτονίας και κανείς να μην το έχει μάθει ποτέ, ενώ αν ένας αυτοκτονήσει κατά την βάρδιά του τότε όλοι θα το μάθουν και θα τον κατηγορήσουν. Τις περισσότερες φορές τα Μ.Μ.Ε. αναφέρονται με αρνητικά σχόλια στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους μετά από αυτοκτονίες, εξεγέρσεις και αποδράσεις. Συνήθως οι δημοσιογράφοι επιρρίπτουν ευθύνες στους

σωφρονιστικούς υπαλλήλους και στη διοίκηση των καταστημάτων κράτησης και όχι στο υπουργείο Δικαιοσύνης και στο πολιτικό σύστημα. Τα δημοσιεύματα με αφορμή κάποιο γεγονός της επικαιρότητας περιγράφουν τα προβλήματα που έρχονται στην επιφάνεια, χωρίς να κάνουν λόγο για τις μακροχρόνιες αναποτελεσματικές σωφρονιστικές πολιτικές <sup>274</sup>. Επιπλέον, τα ευρήματα της έρευνας επισημαίνουν ότι όσο νεότερος και περισσότερο μορφωμένος είναι ο σωφρονιστικός υπάλληλος τόσο περισσότερο αποκτά αρνητική αντίληψη για την εικόνα που έχει η κοινή γνώμη για το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου.

| Μεταβλητή                                                                                                 | Μέση Τιμή    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| η εικόνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων όπως παρουσιάζεται από τα ΜΜΕ δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα | 4,49         |
| η κοινωνία κατανοεί τις δύσκολες συνθήκες εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων                            | 3,93         |
| η κοινή γνώμη θεωρεί διεφθαρμένους τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους                                         | 3,69         |
| Η κοινωνική αναγνώριση για τη δουλειά μου είναι μεγάλη                                                    | 3,59         |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                             | <b>3,925</b> |

Όσον αφορά, **την άποψή τους για το επάγγελμά τους** (βαθμός ικανοποίησης, σημασία, καθήκοντα) αυτή παρουσιάζεται να είναι ουδέτερη (MEAN: 3,011). Συγκεκριμένα, το δείγμα παρουσιάστηκε να θεωρεί ότι ο μισθός που παίρνει δεν ανταποκρίνεται στη δουλειά που κάνει και στις συνθήκες που αντιμετωπίζει. Υπενθυμίζουμε ότι η μόνιμη δουλειά με σίγουρο μισθό είναι το αρχικό κίνητρο για την επιλογή του επαγγέλματος (Γράφημα 33). Όμως μετά την πρόσληψη, ο σωφρονιστικός υπάλληλος διαπιστώνει σταδιακά ότι οι απαιτήσεις στη δουλειά του είναι μεγάλες και οι εργασιακές συνθήκες άσχημες, με αποτέλεσμα πάνω από το 96% των υπαλλήλων να μην είναι ικανοποιημένο από το μισθό του (Γράφημα 31). Για το λόγο αυτό οι μεγαλύτεροι ηλικιακά υπάλληλοι και με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας είναι περισσότερο σύμφωνοι με το να άλλαζαν επάγγελμα αν είχαν την δυνατότητα, αφού έχουν βιώσει μια διά-

<sup>274</sup> Ενδεικτικά άρθρα με αρνητικές αναφορές στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους: Αθανασίου Α., «Ισχυροί κρατούμενοι και φύλακες... παρατηρητές», *Τα Νέα*, 7/11/2000, και του ίδιου «Τηλεκάρτες και κινητά η ισχύς των κρατουμένων», *Τα Νέα*, 6/11/2000, σελ. 16-17, Βραδέλης Στ – Μουστάκα Μ., «Αποθήκη Ανθρώπων ο Κορυδαλλός», *Τα Νέα*, 3/4/2006, σελ. 16, Γιόγιακας Πρ., «Του σέρβιραν υδροκάνιο», *Τα Νέα*, 27/2/2002, σελ.12., Ζέρβας Χρ., «Ξήλωμα κατόπιν απόδρασης (για την απόδραση του Π. Σέλντομ)», *Ελευθεροτυπία*, 29/5/2002, Νασόπουλος Δ., «Πόρισμα-φωτιά για φυλακές», *Τα Νέα*, 20/6/1998, σελ.18, Νέδος Β., «Βασίλειο της ηρωϊνης οι φυλακές – ποινικές διώξεις και σε δεσμοφυλακές», *Το Βήμα*, 20/2/2003, σελ.Α.16, Μάνδρου Ι., «Σημεία και τέρατα πίσω από τα σίδερα», *Το Βήμα*, 26/4/1998, Λαμπρόπουλος Θ.:«Πού ψάχνει ο εισαγγελέας;», *Ελευθεροτυπία*, 4/1/2003, «Διώξεις σε 12 για τα ναρκω – κελιά», *Ελευθεροτυπία*, 20/2/2003, σελ.47, «Είχαν γνώση οι φύλακες», *Ελευθεροτυπία*, 2/1/2003, σελ.16-17.

ψευση των προσδοκιών τους ως προς τις συνθήκες εργασίας σε συνδυασμό με τις ανταμοιβές που απολαμβάνουν. Άλλωστε η πλειοψηφία του φυλακτικού προσωπικού επιδιώκει τη μετάταξή του σε άλλη υπηρεσία του υπουργείου Δικαιοσύνης.

Τα παραπάνω σε συνδυασμό με το ότι υπάρχει απόκλιση μεταξύ των τυπικών καθηκόντων και της εργασίας που εκτελεί καθημερινά ο σωφρονιστικός υπάλληλος, καθώς και με το γεγονός ότι νιώθει ανασφαλής και ανίσχυρος να αντιμετωπίσει τα παράνομα κυκλώματα που λειτουργούν στις φυλακές, εκφράζονται με το χαμηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Βέβαια, δεν δείχνει να το παραδέχεται μια και υποστηρίζει ταυτόχρονα ότι είναι υπερήφανος ο ίδιος και η οικογένειά του για το επάγγελμα του, το οποίο είναι από τα πιο χρήσιμα στην κοινωνία. Εμφανής είναι ακόμα η προσπάθεια των σωφρονιστικών υπάλληλων να στηρίξουν το επάγγελμά τους και από το γεγονός ότι συμφωνούν με την άποψη ότι ο επαγγελματισμός των συναδέλφων τους είναι υψηλός. Όμως τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων, τόσο περισσότερο αρνητική είναι η άποψή τους για την χρησιμότητα του επαγγέλματός τους καθώς και για την ύπαρξη επαγγελματισμού από τους συναδέλφους τους.

| Μεταβλητή                                                                                                                                     | Μέση Τιμή    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Υπάρχει απόκλιση μεταξύ των τυπικών καθηκόντων μου και της εργασίας που εκτελώ καθημερινά                                                     | 3,38         |
| ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι ανίσχυρος απέναντι στα παράνομα κυκλώματα που υπάρχουν στις φυλακές                                           | 3,76         |
| η δουλειά μου εμπεριέχει πολλούς κινδύνους λόγω της συμβίωσης με τους εγκληματίες                                                             | 4,49         |
| αν είχα τη δυνατότητα θα άλλαζα επάγγελμα                                                                                                     | 3,52         |
| θα πρέπει να μας επιτρέπεται να έχουμε όπλα όταν βρισκόμαστε σε υπηρεσία                                                                      | 2,19         |
| ο σωφρονιστικός υπάλληλος πρέπει να είναι υπερήφανος για τη δουλειά του                                                                       | 2,49         |
| είναι δύσκολη η ανταπόκριση στους τυπικούς κανόνες της δουλειάς, επειδή συχνά συγκρούονται διαφορετικά καθήκοντα κατά την καθημερινή πρακτική | 3,67         |
| ο επαγγελματισμός (δηλ. η αφοσίωση στο έργο) των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι υψηλός                                                         | 2,3          |
| η οικογένειά μου είναι περήφανη για τη δουλειά μου                                                                                            | 2,39         |
| οι απαιτήσεις της δουλειάς μου επηρεάζουν αρνητικά τις οικογενειακές μου σχέσεις                                                              | 2,8          |
| Το επάγγελμά μου είναι από τα πιο χρήσιμα για την κοινωνία                                                                                    | 2,11         |
| σπάνια νιώθω ότι είμαι πραγματικά κομμάτι των γεγονότων που συμβαίνουν μέσα στη φυλακή                                                        | 2,93         |
| υπάρχει ισότητα μεταχείρισης μας σε σχέση με όλους τους άλλους υπαλλήλους από το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα                                     | 3,68         |
| ο σωφρονιστικός υπάλληλος έχει μερίδιο ευθύνης στη δημιουργία παράνομων κυκλωμάτων μέσα στις φυλακές                                          | 2,45         |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                                                                 | <b>3,011</b> |

Αναφορικά με τους **μηχανισμούς συμμόρφωσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων**, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι πρέπει να υπάρχει μια τιμωρία και για τους υπαλλήλους που παρανομούν (MEAN: 2,405). Ειδικότερα, προέκυψε ότι όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η αποδοχή τιμωρίας από τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους.

| Μεταβλητή                                                                         | Μέση Τιμή    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ο υπάλληλος έχει τη δυνατότητα να λειτουργήσει σύμφωνα με την προσωπική του κρίση | 2,98         |
| κάθε σωφρονιστικός υπάλληλος που παραβιάζει τους κανονισμούς πρέπει να τιμωρείται | 1,83         |
| <b>Σύνολο</b>                                                                     | <b>2,405</b> |

Αντίστοιχα, όσον αφορά τους **μηχανισμούς συμμόρφωσης των κρατουμένων** παρατηρείται επίσης μια θετική στάση (MEAN: 2,35).

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι πρέπει να τιμωρείται κάθε κρατούμενος που παρανομεί, γιατί εάν είναι επιεικείς με τους κρατούμενους, σίγουρα θα το εκμεταλλευτούν. Όμως το φυλακτικό προσωπικό εμφανίστηκε να συμφωνεί και με το ότι κάποιες παραβιάσεις των κρατουμένων μπορούν να αντιμετωπισθούν καλύτερα με άτυπες μεθόδους παρά με την τυπική πειθαρχική διαδικασία. Δηλαδή, ενώ αρχικά το προσωπικό εμφανίζεται τυπικό και αυστηρό σε σχέση με την επιβολή ποινών, στη συνέχεια αποδέχεται τη χρησιμότητα ενός άτυπου συστήματος κινήτρων με προνόμια και ποινές, όπως είχε υποστηρίξει στην έρευνά του ο Cloward, που λειτουργεί ως ένας άτυπος μηχανισμός ελέγχου και συμμόρφωσης των κρατουμένων. Ο Goffman εκτιμά ότι οι άτυπες ποινές ως μέρος του «συστήματος προνομίων» είναι αυστηρότερες και αποτελεσματικότερες από τις τυπικές, και αποτελούν για το προσωπικό ένα εργαλείο ελέγχου της συμπεριφοράς των κρατουμένων. Ομοίως και ο Sykes θεωρούσε αυτόν το ρυθμιστικό μηχανισμό αναγκαίο και αναπόφευκτο για την εξασφάλιση πειθαρχημένης διαβίωσης των κρατουμένων<sup>275</sup>. Το σύστημα ελέγχου, το οποίο επιφέρει ένα βαθμό συμμόρφωσης των μελών της οργάνωσης, είτε τυπικό είτε άτυπο, κρίνεται απαραίτητο από τους υπαλλήλους για την εξασφάλιση της σταθερότητας του συστήματος και της αντιμετώπισης των πιέσεων του περιβάλλοντος.

<sup>275</sup>Για την ύπαρξη ενός άτυπου μηχανισμού ελέγχου και συμμόρφωσης των κρατουμένων από τους υπαλλήλους βλ.: Cloward 1960, σελ. 24-25, Goffman 1994, σελ. 62-67 και Sykes 1958, σελ.50-52.

| Μεταβλητή                                                                                                                                                       | Μέση Τιμή   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| κάθε κρατούμενος που παραβιάζει τους κανονισμούς πρέπει να αναφέρεται και να τιμωρείται                                                                         | 1,6         |
| αν ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι επιεικής με τους κρατούμενους, σίγουρα θα τον εκμεταλλευτούν                                                                 | 1,9         |
| υπάρχουν παραβιάσεις του κανονισμού της φυλακής από τους κρατούμενους που αντιμετωπίζονται καλύτερα με άτυπες μεθόδους παρά με την τυπική πειθαρχική διαδικασία | 3,55        |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                                                                                   | <b>2,35</b> |

Στη συνέχεια το δείγμα εμφάνισε μια αντιφατική **στάση προς τις κοινωνικές οργανώσεις και τις ομάδες στήριξης φυλακισμένων**. Από την μία θεωρούν ότι οργανώσεις με σαφώς καθορισμένους στόχους μπορούν να διευκολύνουν την εργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων και από την άλλη ότι η ανάμιξη ομάδων υποστήριξης κρατουμένων είναι δυνατόν να προκαλέσει ανυπακοή μέσα στη φυλακή. Παρατηρείται δηλαδή μια ουδέτερη στάση (MEAN: 3,08), η οποία εξαρτάται από την εκάστοτε οργάνωση, δηλαδή από το κατά πόσο αξιόπιστη και αποτελεσματική την θεωρούν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι.

| Μεταβλητή                                                                                                                                             | Μέση Τιμή   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| κοινωνικές οργανώσεις και ομάδες στήριξης φυλακισμένων με σαφώς καθορισμένους στόχους μπορούν να διευκολύνουν την εργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων | 2,71        |
| η ανάμιξη εξωτερικών ομάδων υποστήριξης κρατουμένων είναι μία πρόκληση για ανυπακοή μέσα στη φυλακή                                                   | 3,45        |
| <b>Σύνολο</b>                                                                                                                                         | <b>3,08</b> |

Ως προς τη γνώμη της κοινωνίας για το σωφρονιστικό σύστημα το δείγμα θεωρεί ότι η κοινωνία ενδιαφέρεται μόνο για την προστασία της από τους εγκληματίες και αδιαφορεί για τις συνθήκες λειτουργίας των φυλακών (Γραφήματα 39, 40). Η αδιαφορία της κοινωνίας για τις συνθήκες λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης συνεπάγεται αδιαφορία για τις συνθήκες εργασίας και άγνοια για το ρόλο του φυλακτικού προσωπικού, όπως επισημάναμε και στην ενότητα για την εικόνα του επαγγέλματός τους στην κοινή γνώμη.

Τέλος, το φυλακτικό προσωπικό από τη μια υποστήριξε πως **οι μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση του σωφρονιστικού συστήματος** δεν είναι μάταιες, αλλά από την άλλη δήλωσε πως είναι αποτέλεσμα πολιτικών επιλογών και λιγότερο πρακτικών αναγκών. Μάλιστα, όπως έχουμε προαναφέρει (Γράφημα 42) μόνο το 20% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι αλλαγές που γίνονται από το υπουργείο Δικαιοσύνης εξυπηρετούν πραγματικές ανάγκες των καταστημάτων κράτησης. Επιπλέον, έθιξε το γεγονός ότι η συχνή αλλαγή του σωφρονιστικού κώδικα και της σχετικής νομοθεσίας δυσκολεύει τη δουλειά του φυλακτικού προσωπικού.

### 3.3. Γενικά συμπεράσματα

Η παρούσα διατριβή παρουσίασε νέα δεδομένα στην έρευνα του ρόλου και της στάσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων στην Ελλάδα με βάση τα αποτελέσματα που συγκεντρώθηκαν για πρώτη φορά από ένα μεγάλο αριθμό σωφρονιστικών καταστημάτων της χώρας. Τα συμπεράσματα τα οποία συνάγονται καταδεικνύουν ένα διαφορετικό πρόσωπο από αυτό που έχει επικρατήσει στην κοινή γνώμη, κυρίως μέσω των μέσων μαζικής ενημέρωσης, αλλά και των αρνητικών αποτελεσμάτων παλαιότερων ερευνών<sup>276</sup>. Στερεοτυπικές αντιλήψεις που παρουσιάζουν τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους ως σκληρούς, που επιλέγουν το επάγγελμα αυτό επειδή αρέσκονται να ασκούν εξουσία πάνω σε άλλους ανθρώπους και θεωρούν τους κρατούμενους κατώτερα όντα δεν ισχύουν για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους της χώρας μας. Τα στοιχεία της έρευνας αποδεικνύουν ότι πρόκειται για άτομα που επέλεξαν αυτό το επάγγελμα γιατί ήθελαν μια σίγουρη δουλειά στο δημόσιο τομέα και είχαν την ελπίδα ότι στο μέλλον θα πάρουν μετάταξη σε κάποια καλύτερη υπηρεσία. Δεν επιθυμούν αλλαγές, φοβούνται την ανάληψη νέων ευθυνών και είναι εμφανής ο αρνητισμός τους για συμμετοχή σε επιστημονικές έρευνες και προγράμματα, καθώς θεωρούν ότι οι «εκτός φυλακής» δεν γνωρίζουν την πραγματικότητα των φυλακών.

Επιπροσθέτως το είδος, η υλικοτεχνική υποδομή, το μέγεθος και πολύ περισσότερο ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησης του εκάστοτε καταστήματος κράτησης σε συνδυασμό με κάποια κοινωνικά χαρακτηριστικά παίζουν καταλυτικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων και στη διαμόρφωση της στάσης τους εν γένει.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της συγκριτικής μελέτης, παρατηρήθηκε μια σημαντική διαφορά σε σχέση με τα αποτελέσματα ξένων ερευνών. Στο εξωτερικό συνήθως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αποφεύγουν να δηλώσουν δημόσια το επάγγελμά τους και εμφανίζουν χαμηλή αυτοεκτίμηση. Στη χώρα μας αν και γνωρίζουν ότι υπάρχουν αρνητικές αντιλήψεις για το επάγγελμά τους στην κοινή γνώμη και άγνοια για τις πραγματικές συνθήκες εργασίας, δεν διστάζουν να το δηλώσουν και να υποστηρίξουν την προσφορά τους στο σωφρονιστικό σύστημα και την κοινωνία γενικότερα. Εμφανίζονται όμως απογοητευμένοι από την υπάρχουσα κατάσταση των φυλακών, κυνικοί, επαγγελματικά εξουθε-

---

<sup>276</sup> Αναφορά με αρνητικούς χαρακτηρισμούς για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους εντοπίζονται κυρίως σε αμερικανικές έρευνες. Ενδεικτικά βλ.: Welch 2004, σελ. 139. Για αρνητικές αναφορές για το φυλακτικό προσωπικό στην Ελλάδα βλ.: Αρχιμανδρίτου 1994, σελ. 164-165, και Σπινέλη – Τσήτσουρα 1996, σελ. 104-106.

νωμένοι και αγχωμένοι, ιδιαίτερα στα μεγάλα σωφρονιστικά καταστήματα των αστικών κέντρων.

Τα ευρήματα της έρευνας αποδεικνύουν τους αντιφατικούς ρόλους που προσπαθούν να εκπληρώσουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μέσα στο κατάστημα κράτησης. Η σύγκρουση ρόλων πηγάζει από τους διαφορετικούς σκοπούς της οργάνωσης και όχι από την θέση του φυλακτικού προσωπικού στην οργάνωση. Γνωρίζουν ότι η φυλακή έχει αποτύχει ως μέσο σωφρονισμού και κοινωνικής επανένταξης. Αποποιούνται όμως των ευθυνών που απορρέουν από αυτή την αποτυχία και αποδίδουν τις ευθύνες στην κοινωνία, το υπουργείο Δικαιοσύνης και τους ίδιους τους κρατούμενους. Θεωρούν ότι ο ρόλος τους είναι περιορισμένος, αλλά σημαντικός και οι δυνατότητες που έχουν για να βοηθήσουν τους κρατούμενους ελάχιστες λόγω του ασφυκτικού συνωστισμού των κρατουμένων. Είναι θετικοί σε λεκτικό επίπεδο προς τα προγράμματα κοινωνικής επανένταξης και βελτιωτικής μεταχείρισης αν και ισχυρίζονται ότι είναι αναποτελεσματικά και ο υπερπληθυσμός των κρατουμένων επισκιάζει κάθε προσπάθεια. Τα παραπάνω προκύπτουν και από τις απαντήσεις των υπαλλήλων οι οποίοι θεωρούν ότι τα σημαντικότερα προβλήματα των φυλακών είναι ο υπερπληθυσμός και ο μη διαχωρισμός των κρατουμένων, χωρίς να δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού (Γράφημα 38).

Η διαπίστωση επιστημόνων και ερευνητών ότι η φυλακή ως μέσο σωφρονισμού και επανένταξης έχει αποτύχει, αποτελεί σχεδόν κοινό τόπο. Η αναποτελεσματικότητα ωστόσο που παρατηρείται στο δημόσιο στόχο δεν συνεπάγεται την αναποτελεσματικότητα των λοιπών στόχων. Η φυλακή, ως ένα αυτοποιητικό σύστημα, διαιώνίζει την ύπαρξη της διότι εκπληρώνει άλλους στόχους και συμβάλλει καθοριστικά στο ευρύτερο πειθαρχικό σύστημα.<sup>277</sup> Αντιδρά στις μεταρρυθμίσεις διότι διαθέτει μια ικανότητα εσωτερικής αντίστασης, που εξασφαλίζει την αναπαραγωγή της μέσα από την συντήρησή<sup>278</sup>. Η κατάσταση των ελληνικών καταστημάτων κράτησης δυστυχώς επιβεβαιώνει αυτό που είχε υποστηρίξει ο Goffman ότι «πολλά ολοπαγή ιδρύματα μοιάζουν τον περισσότερο χρόνο να λειτουργούν μόνο ως χώροι εναποθήκευσης αχρήστων για τροφίμους, ωστόσο παρουσιάζονται συνήθως στο κοινό ως ορθολογικοί οργανισμοί με σκοπό να φέρουν εις πέρας ορισμένες επισήμως αναγνωρισμένες επιδιώξεις. Η αντίφαση αυτή, ανάμεσα σε αυτό που κάνει το ίδρυμα και σε αυτό που λέει επίσημα ότι κάνει, αποτελεί το βασικό πλαίσιο της καθημερινής δραστηριότητας του προσωπικού.»<sup>279</sup>

<sup>277</sup> Βλ. Φουκώ 1989, σελ. 303-309.

<sup>278</sup> Βλ. Λαμπροπούλου 1994, σελ. 278-279.

<sup>279</sup> Βλ. Goffman 1994, σελ. 84-89.

Το φυλακτικό προσωπικό έχει την ευθύνη για την διατήρηση της λεπτής ισορροπίας του συστήματος εφόσον είναι εκείνο το οποίο έρχεται σε καθημερινή επαφή με τους κρατούμενους. Με τα μέσα και τις γνώσεις που διαθέτει εμπειρικού ως επί το πλείστον χαρακτήρα, οφείλει όχι μόνο να διασφαλίζει τον έλεγχο και την ηρεμία της φυλακής αλλά και να είναι τυπικό στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Το ενδιαφέρον τους επομένως, για τη βελτίωση του σωφρονιστικού συστήματος περιορίζεται στην τήρηση των κανόνων προκειμένου να αποφευχθούν αναταραχές στο εσωτερικό της φυλακής (ιδιαίτερα κατά την βάρδιά τους). Βεβαίως, υποστηρίζουν τη βελτίωση των συνθηκών κράτησης σε συνδυασμό με την καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και από το γεγονός ότι η πλειονότητα του δείγματος θεωρεί ότι πιο σημαντικό για τη φυλακή είναι η εύρυθμη λειτουργία της και στη συνέχεια οι ανθρώπινες συνθήκες διαβίωσης των κρατουμένων και μόνο ένα μικρό ποσοστό (13%) θεωρεί σημαντική τη λειτουργία βελτιωτικών προγραμμάτων για την επαγγελματική αποκατάσταση των κρατουμένων (Γράφημα 37).

Ως εκ τούτου, το φυλακτικό προσωπικό διαμορφώνει δύο συμπεριφορές: μία έκδηλη και μία άδηλη. Ανάλογα με τις καταστάσεις υπερισχύει άλλοτε η μια και άλλοτε η άλλη. Η έκδηλη συμπεριφορά υπακούει στους αυστηρά οροθετημένους κανόνες λειτουργίας του καταστήματος, στην κατεύθυνση που ορίζουν οι σκοποί του και στην ισχυρή ιεραρχία των ρόλων και των θέσεων που χαρακτηρίζει κάθε κατάσταση κράτησης. Ως εξουσιαζόμενοι ακολουθούν τις εντολές της Διεύθυνσης και προσανατολίζουν την συμπεριφορά τους προς τα καθήκοντα. Η αυστηρή πειθαρχία δεν αφήνει περιθώρια πρωτοβουλιών και συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, παρότι μια συμμετοχική διοίκηση θα είχε πιθανώς θετικά αποτελέσματα στις σχέσεις προσωπικού και διοίκησης. Αυτή η παραδοχή των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε συνδυασμό με την ανταγωνιστική σχέση που έχουν με τους κρατούμενους για το ποιος θα κερδίσει την εύνοια της διοίκησης, αντισταθμίζεται με την ικανοποίηση του “εγώ” τους ως αποτέλεσμα της δύναμης και της εξουσίας που ασκούν στους κρατούμενους.<sup>280</sup>

Η λανθάνουσα συμπεριφορά διαμορφώνεται με βάση την πραγματική θέση των ατόμων μέσα στη φυλακή καθώς και τη δυναμική που απορρέει από αυτή. Ως εξουσιαστές ακολουθούν μια άτυπη στρατηγική ελέγχου των κρατουμένων, μέσω ενός συστήματος προνομίων και κινήτρων<sup>281</sup>. Ανάμεσα στο προσωπικό και στους κρατούμενους υπάρχει μια ανανεώσιμη μυστική συμφωνία, μια κοινή δέσμευση όσον αφορά στην εύρυθμη

<sup>280</sup> Βλ. Fox 1982, σελ. 54-57, και στο Clemmer 1958.

<sup>281</sup> Βλ. Cloward 1960, σελ. 24-25 Goffman 1994, σελ. 62-67 και Sykes 1958, σελ. 50-52.

λειτουργία του ιδρύματος, με οφέλη και για τις δύο πλευρές. Η στάση του φυλακτικού προσωπικού καθορίζεται από τις εκάστοτε συνθήκες και ο προσανατολισμός των ενεργειών τους συντάσσεται με τα ανθρωπιστικά πρότυπα μια και αναπτύσσονται – αναπόφευκτα- συναισθηματικοί δεσμοί με τους κρατούμενους. Αυτός ο διττός ρόλος καθορίζει το βασικό πλαίσιο της καθημερινής δραστηριότητας του προσωπικού.

### **3.4. Το χρονικό της έρευνας- Εντυπώσεις από τις επισκέψεις στα καταστήματα κράτησης**

Κατά την διάρκεια των επισκέψεων στα καταστήματα κράτησης και τις κατ' ιδίαν συζητήσεις με τους υπαλλήλους διαπιστώσαμε από την επιτόπια παρατήρηση τα εξής προβλήματα:

- Η κτιριακή υποδομή των περισσότερων καταστημάτων κράτησης είναι απαρχαιωμένη, ακατάλληλη να εξασφαλίσει την ανθρώπινη διαβίωση των κρατουμένων αλλά και την ασφαλή άσκηση των καθηκόντων του προσωπικού.
- Το πρόβλημα του υπερπληθυσμού – υπερσυνωστισμού των κρατουμένων είναι έντονα ορατό σε όλες τις φυλακές, εκτός από τις αγροτικές και επισημαίνεται από όλους τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους.
- Η πλειοψηφία των σωφρονιστικών καταστημάτων δεν διαθέτει τους εκ του νόμου χώρους για άθληση, ψυχαγωγία, ιατρική περίθαλψη, για προσωπική υγιεινή και για υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία σεβασμού των ατομικών δικαιωμάτων των κρατουμένων.
- Δεν τηρείται ο διαχωρισμός των κρατουμένων ανάλογα με την επιβληθείσα ποινή, ούτε η κράτηση τους στις αντίστοιχες κατηγορίες καταστημάτων κράτησης.
- Στην πλειονότητα των καταστημάτων κράτησης παρατηρείται ένας αναχρονιστικός και απόλυτα γραφειοκρατικός τρόπος οργάνωσης και διοίκησης.

Στη συνέχεια αναφέρονται πληροφορίες για τα σωφρονιστικά καταστήματα που επισκεφτήκαμε, καθώς και παρατηρήσεις για τη διεξαγωγή της έρευνας και για περιστατικά που συνέβησαν κατά την διάρκεια των επισκέψεων (για το έτος 2001). Τα ονόματα διευθυντών, αρχιφυλάκων, κοινωνικών λειτουργών και άλλων υπαλλήλων με τους οποίους πραγματοποιήθηκαν συζητήσεις, δεν αναφέρονται για λόγους δεοντολογίας.

### 3.4.1. Κλειστή Φυλακή Χαλκίδας

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 12 Φεβρουαρίου 2001*

Ωρα: 10.00 π.μ.

Η φυλακή της Χαλκίδας βρίσκεται εντός της πόλης. Σε μια περιοχή με καινούργιες πολυκατοικίες, πολυώροφες, κοντά στη θάλασσα και με ελάχιστα μαγαζιά. Στη μία πλευρά της φυλακής χτίζονται πολύ κοντά δύο πολυκατοικίες (6 και 7 όροφοι) με θέα στο προαύλιο της φυλακής. Μπροστά στη φυλακή στην πρώτη είσοδο δεν υπάρχει κανένας υπάλληλος. Χτυπάω ένα κουδούνι και η πόρτα ανοίγει αυτόματα. Φτάνω στη δεύτερη είσοδο. Με ρωτάει ένας σωφρονιστικός υπάλληλος τι θέλω. Του απαντώ και μου ανοίγει. Κρατάει την ταυτότητά μου και πάω στο διευθυντή. Καθισμένος σε ένα μίζερο γραφείο ο διευθυντής βλέπει τηλεόραση. Του εξηγώ τον λόγο της επίσκεψής μου και μου απαντά ότι θα φωνάξει αυτόν που εκτελεί χρέη αρχιφύλακα για να με βοηθήσει να μοιράσουμε τα ερωτηματολόγια. Ο ίδιος δεν μπορεί να κάνει τίποτα παραπάνω διότι δεν έχει και δεν θέλει να έχει σχέση με το φυλακτικό προσωπικό. Είναι διευθυντής 14 χρόνια στη φυλακή αυτή και σύντομα θα φύγει και γι' αυτό δεν τον πολυνοιάζει. Μου λέει: «Εδώ οι υπάλληλοι διαφέρουν απ' αυτούς της πόλης. Τους νοιάζει μόνο να περάσει ήσυχα η βάρδιά τους και να φύγουν. Οι περισσότεροι έχουν και δεύτερη δουλειά, κυρίως αγροτικές εργασίες. Δεν τους νοιάζει να πάρουν βαθμό διότι δεν θέλουν παραπάνω ευθύνες. Γι' αυτό δεν υπάρχει αρχιφύλακας. Πάντως η φυλακή παρότι έχει κρατούμενους με βαριά αδικήματα είναι πολύ ήσυχη. Όταν θέλουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι να δουλέψουν δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα. Αν δεν θέλουν τότε γίνονται φασαρίες.

Το πότε κατασκευάστηκε η φυλακή είναι άγνωστο. Το 1920-1925 ήταν γηροκομείο και μετά τον πόλεμο μετατράπηκε σε φυλακή (1945-1950). Δεν έχει κελιά παρά μόνο θαλάμους και προαύλια. Τα κρεβάτια είναι στη σειρά και δεν υπάρχουν ατομικοί χώροι. Σε κάθε θάλαμο υπάρχουν ένας ή δυο χώροι υγιεινής ανάλογα με το μέγεθος. Η χωρητικότητα των εννέα θαλάμων είναι 40, 15 και 8 ατόμων. Δεν υπάρχουν χώροι κοινής χρήσης, ούτε ψυχαγωγίας. Μόνο τηλεοράσεις έχουν τοποθετηθεί μέσα στους θαλάμους. Οι υπάλληλοι στο Δ.Ε. φύλαξης είναι 48 και άλλοι 11 διαφόρων ειδικοτήτων. Δέκα περίπου είναι αποσπασμένοι σε άλλες υπηρεσίες. Οι κρατούμενοι είναι 208, ενώ οι θέσεις είναι 120 και σήμερα θα γίνει μια μεταγωγή και θα έρθουν και άλλοι». Τηλέφωνα χτυπάνε ελάχιστες φορές και δεν υπάρχει κανένας να μπεινοβγαίνει στο γραφείο του διευθυντή. Τον ευχαριστώ και κανονίζουμε την επόμενη Δευτέρα να έρθω για να παραλάβω τις απαντήσεις.

Όταν βγαίνω έξω συνομιλώ με έναν υπάλληλο από το φυλακτικό προσωπικό, του εξηγώ τι κάνω και μου απαντά: «Μπα, υπάρχουν άνθρωποι που ενδιαφέρονται για μας; ».

Μετά πηγαίνω στην κοινωνική υπηρεσία. Δύο κυρίες, η μία μεγάλης ηλικίας, είναι πολύ ευγενικές. Τους εξηγώ τι χρειάζομαι και προθυμοποιούνται να βοηθήσουν, να μιλήσουν στους υπαλλήλους για να το συμπληρώσουν. Η μία υπάλληλος μου δείχνει την φυλακή και μου εξηγεί πώς είναι οι θάλαμοι και τα προαύλια. Στα προαύλια δεν υπάρχει τίποτα, μόνο κάτι πεζούλια. Οι κρατούμενοι είναι μέσα και δεν ακούγονται καθόλου. Μου εξηγεί ότι τα πάντα είναι παραμελημένα εδώ. Πιστεύει ότι είναι άσχημη περίοδος αυτή γιατί μετά την απεργία των σωφρονιστικών υπαλλήλων υπάρχει ένταση μεταξύ τους. Την ευχαριστώ πολύ και αναχωρώ.

- Παραδόθηκαν 51 ερωτηματολόγια ( 48 Δ.Ε. φύλαξης, 3 Π.Ε. σωφρονιστικής)

*2<sup>η</sup> επίσκεψη: 19 Φεβρουαρίου 2001*

Ωρα: 11.00 π.μ.

Μόλις έχει τελειώσει μια μεταγωγή. Έχουν πάρει κάποιους κρατούμενους και έχουν φέρει από αλλού δύο άλλους. Στο προαύλιο δύο αστυνομικοί σε ένα περιπολικό και μέσα ένας αστυνομικός με το αυτόματο όπλο στο χέρι. Τα μέτρα ασφαλείας είναι αυξημένα μετά τα γεγονότα με την απόδραση του βαρυποινίτη. Σωφρονιστικοί υπάλληλοι στέκονται σε κάθε πόρτα. Ψάχνουν τα πράγματα των δύο κρατουμένων. Ο ένας υπάλληλος έχει ειρωνικό ύφος προς τον κρατούμενο. Ο κρατούμενος είναι μάλλον Αλβανός, νέος, φανερά αμήχανος αλλά ευγενικός. Ο υπάλληλος τον κοροϊδεύει όταν βλέπει ότι έχει πολλά σαπούνια, καλλυντικά και κινητό. Ο διευθυντής είναι απασχολημένος και πηγαίνω στην κοινωνική υπηρεσία.

Η κοινωνική λειτουργός μου αναφέρει ότι παρότρυνε 3-4 υπαλλήλους να το συμπληρώσουν. Ο διευθυντής το είχε αναθέσει στον νοσοκόμο να τα μοιράσει και να τα μαζέψει. Έρχεται ο νοσοκόμος. Νοσοκόμος: «Πολύ ενδιαφέρουσα έρευνα, αλλά διάλεξες λάθος ανθρώπους και λάθος μέρος. Εδώ αδιαφορούν όλοι. Κάνουν και δεύτερη δουλειά και έρχονται εδώ για να ξεκουραστούν. Δεν τους νοιάζει τίποτα. Εγώ ενδιαφέρομαι για τους κρατούμενους. Θέλω να κάνω μια έρευνα για το πώς βλέπουν οι κρατούμενοι τις συνθήκες διαβίωσης μέσα στην φυλακή. Η για το ποια είναι η γνώμη της κοινωνίας για τους αποφυλακισμένους. Ό,τι μπορώ θα κάνω. Εγώ τους τα έδωσα. Μερικοί δεν πήραν καν. Ωχ, μου λέει ο άλλος, σιγά μην κάτσω εγώ να χάσω το χρόνο μου για να το συμπληρώσω. Από τα 48 επιστράφηκαν τα 25 και τα 17 είναι απαντημένα. Τα 8 ερωτηματολόγια δεν δόθηκαν καν (δεν τα πήραν δηλαδή) ». Τους ρωτάω ποια είναι η γνώμη τους για τα γεγονότα με την απόδραση. Είναι όλοι εξοργισμένοι γιατί την πληρώνουν αυτοί που δεν φταίνε. Τους δίνω τη διεύθυνσή μου για να μου στείλουν όσα ερωτηματολόγια επιστραφούν αργότερα.

Πηγαίνω στον διευθυντή. Εξοργισμένος με τα γεγονότα ξεσπάει και μου μιλάει. «Μας κατηγορούν χωρίς να φταίμε. Τι φταίει ο διευθυντής του Κορυδαλλού; Σίγουρα υπογράφει χωρίς να διαβάζει όλα τα έγγραφα. Είναι 2.000 κρατούμενοι και είναι ένα άτομο. Πού να προλάβει! Εδώ εγώ έχω διακόσιους κρατούμενους και δεν προλαβαίνω. Από την άλλη, όταν λέει ο γιατρός ότι πρέπει να κάνει εξετάσεις εμείς δεν μπορούμε να πούμε τίποτα, γιατί αν γίνει κάτι μετά μέσα στη φυλακή εμείς πάλι θα φταίμε. Κανείς όμως δεν λέει τίποτα για την κατάσταση που επικρατεί μέσα στις φυλακές. Εγώ έχω στείλει πόσα φαξ στο Υπουργείο Δικαιοσύνης για να μην φέρνουν άλλους κρατούμενους, για να έρθουν να κάνουν επιδιορθώσεις, για να βάψουν τη φυλακή. Τίποτα. Η φυλακή είναι έτοιμη να πέσει. Φουσκώνουν όλα από την υγρασία. Είχαν οι κρατούμενοι μια τουαλέτα για 40 άτομα. Κάθε πρωί ουρά. Τελικά πέρσι έφτιαξαν και άλλη μία. Δεν λειτουργεί τίποτα. Κάθε κρατούμενος λένε ότι πρέπει να έχει 6 τετράγωνα και εδώ δεν έχει ούτε δύο! Ευτυχώς αρκετά έργα έγιναν με τον προηγούμενο υπουργό. Πάντως εγώ έκανα ότι μπορούσα με τα ερωτηματολόγια».

Εκείνη τη στιγμή έρχεται ένα φαξ από το υπουργείο για να σταλούν 4 υπάλληλοι στη σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων για εκπαίδευση σε μία εβδομάδα, δηλαδή στις 27.2.2001. Αυτοί οι 4 είναι αποσπασμένοι στην Χαλκίδα από το καινούργιο κέντρο αποτοξίνωσης στη Θήβα. Συνολικά η απόφαση αφορά 48 υπαλλήλους από διάφορες φυλακές που θα πάνε για εκπαίδευση.

Ο διευθυντής τσαντισμένος μου λέει: «Ορίστε, μου ζητάνε 4 υπαλλήλους για εκπαίδευση. Εγώ επειδή είναι Καθαρά Δευτέρα και επειδή μας πιέζουν να δοθούν όλες οι άδειες του 2000 μέχρι τον Μάρτιο του 2001, έχω δώσει άδειες. Πως θα τις ανακαλέσω; Ποιος θα φυλάξει τους κρατούμενους; Κανονικά είναι 90 οργανικές θέσεις και υπηρετούν 43. Πώς θα καλύψω τις θέσεις;». Φωνάζει τον αρχιφύλακα για να κανονίσουν για το θέμα και εγώ αποχωρώ.

Τελικά επιστράφηκαν 25 ερωτηματολόγια, από τα οποία απαντήθηκαν τα 17. Τα υπόλοιπα 25 άγνωστο. Έδωσα τη διεύθυνσή μου για να μου τα στείλουν ταχυδρομικώς όσα τους επιστρέψουν αργότερα. Το ανέλαβε η κοινωνική λειτουργός και ο νοσοκόμος.

- Μετά από μία εβδομάδα σε τηλεφωνική επικοινωνία με την κοινωνική λειτουργό μου είπε ότι έχει μαζέψει ακόμα 5 ερωτηματολόγια. «Δυστυχώς οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι βαριούνται να το συμπληρώσουν γιατί είναι μεγάλο και το βρήκαν μερικοί και λίγο δύσκολο». Στις 30.3.2001 μου έστειλαν ταχυδρομικώς 5 ερωτηματολόγια.

### 3.4.2. Ειδικό Κατάστημα Κράτησης Νέων Αυλώνα

Διευθυντής: Α.

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 16 Φεβρουαρίου 2001*

Ώρα: 10.00 π.μ.

Οι φυλακές, πρώην στρατιωτικές, βρίσκονται σε απόσταση 3 χλμ. από το χωριό σε ένα απομονωμένο μέρος, χωρίς άλλα κτίσματα, μαγαζιά ή οικίες γύρω. Υπάρχει μια ακτίνα με ισόγειο και δύο ορόφους και ένα παράρτημα. Ο συνολικός αριθμός των κελιών είναι 90 και σε κάθε κελί κρατούνται μέχρι τέσσερα άτομα. Επιπλέον υπάρχουν τέσσερις κοινόχρηστοι χώροι ψυχαγωγίας, δύο γήπεδα και ένας χώρος που λειτουργεί το σχολείο κρατουμένων. Συναντώ τον διευθυντή στο αρχιφυλακείο. Του εξηγώ τον λόγο της επίσκεψής μου και του δίνω την σχετική άδεια και το ερωτηματολόγιο. Μου λέει ότι η άδεια γράφει μόνο για το κατάστημα κράτησης του Κορυδαλλού και δεν αναφέρει Αυλώνα. Του απαντώ ότι γράφει αρχικά, άλλωστε επικοινωνήσαμε τηλεφωνικά και με το διευθυντή προσωπικού του υπουργείου Δικαιοσύνης. Μου λέει ότι θα ξαναπάρει τηλέφωνο στο υπουργείο για επιβεβαίωση. Τα ερωτηματολόγια θα τα δώσει στον αρχιφύλακα για να τα μοιράσει. Τον ρωτάω κάποια στοιχεία για την φυλακή και με δυσκολία μου απαντά. Είναι απρόθυμος να βοηθήσει στην έρευνα και γενικότερα επικρατεί ένα εχθρικό κλίμα. Νιώθω ότι με αντιμετωπίζουν με καχυποψία, ως τον ξένο που ήρθε να μάθει για να τους κατηγορήσει μετά.

Τελικά ο διευθυντής φεύγει και συνεχίζω την συζήτηση με τον αρχιφύλακα και έναν σωφρονιστικό υπάλληλο. Εξηγώ στον αρχιφύλακα και με διαβεβαιώνει ότι θα τα μοιράσει όλα (78 ερωτηματολόγια). Εκείνη τη στιγμή ένας σωφρονιστικός υπάλληλος που είναι στο γραφείο μου λέει: «Και γιατί θα πρέπει να συμπληρώσουμε το ερωτηματολόγιο; Σε ποιόν το χρωστάμε;». «Δεν το χρωστάτε σε κανένα, απλά σύμφωνα με την άδεια από το Υπουργείο πρέπει να το συμπληρώσετε». «Γιατί πρέπει; Σε ποιόν είμαστε υποχρεωμένοι;». «Στον εαυτό σας. Γιατί δεν έχει γίνει καμία έρευνα για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους και είναι σημαντικό να ακουστούν οι απόψεις σας και να αναδειχθεί ο ρόλος σας». «Δεν νομίζω, όσες φορές απαντήσαμε βρήκαμε τον μπελά μας. Καλύτερα να μας αφήσετε στην ησυχία μας».

Στην κοινωνική υπηρεσία είναι δύο κυρίες μεγάλης ηλικίας. Παραπονιούνται ότι είναι μόνο δύο και δεν προλαβαίνουν να εξυπηρετούν 280 κρατουμένους. Ένα πρόβλημα είναι ότι τα 2/3 των κρατουμένων είναι αλλοδαποί, κυρίως Αλβανοί και τσιγγάνοι, ηλικίας μέχρι 21 ετών. Φαίνεται ότι η κοινωνική υπηρεσία έχει αρκετή δύναμη και ελέγχει αρκετά πράγματα (π.χ. άδειες, λειτουργία σχολείου, τηλεκάρτες) γιατί μπαίνουν συνέχεια διάφοροι κρατούμενοι και γονείς και ζητούν διευκολύνσεις. Πολλοί γονείς παραπονιούνται ότι είναι μακριά και είναι δύ-

σκολο να έρχονται γιατί πρέπει να κατεβαίνουν στο χωριό Αυλώνα με τρένο ή ΚΤΕΛ και μετά να παίρνουν ταξί. Η κοινωνική λειτουργός τους λέει να κάνουν μια αίτηση όλοι οι γονείς να περνάει από μέσα το ΚΤΕΛ και να τους αφήνει έξω από τη φυλακή. Η κοινωνική υπηρεσία δεν μπορεί να κάνει τίποτα γιατί αντιδρούν οι οδηγοί ταξί που έχουν οικονομικά συμφέροντα. Μέσα στις φυλακές λειτουργεί δημοτικό και γυμνάσιο και έρχονται και κάποιοι καθηγητές για το λύκειο. Οι περισσότεροι μαθητές είναι Αλβανοί. Τους ενδιαφέρει η γλώσσα για να μπορούν να δουλέψουν στην Ελλάδα. Υπάρχει ένας χώρος για εκδηλώσεις και δύο γήπεδα.

Υπάρχει δυσανεξία από τους υπαλλήλους γιατί τους μετέφεραν από τον Κορυδαλλό και είναι μακριά από τις κατοικίες τους, με αποτέλεσμα να ταλαιπωρούνται από τις μετακινήσεις.

- Μια γυναίκα παρακαλεί τον αρχιφύλακα να δώσει σε έναν κρατούμενο ένα πακέτο με τσιγάρα και μία τηλεκάρτα. Τα έχει αγοράσει εκείνη μετά από παράκληση των γονέων του κρατούμενου. Είναι και οι δύο τυφλοί και μένουν στη Θεσσαλονίκη. Το παιδί τους δεν έχει καθόλου χρήματα και οι ίδιοι δεν μπορούν να του στείλουν.
- Στις 28/2/2001 τηλεφώνησα στον αρχιφύλακα και μου είπε ότι έχει μαζέψει μόνο γύρω στα 17-18 ερωτηματολόγια. Τον ρώτησα γιατί τόσο λίγα και μου είπε ότι λείπουν και αρκετοί, καμιά δεκαριά στη σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων και άλλοι τόσοι με άδειες. Την επόμενη μέρα πήρα τηλέφωνο το Διευθυντή και τον ενημέρωσα και μου είπε ότι θα τους το υπενθυμίσει.
- 5/3/2001. Ο διευθυντής δεν μου μίλησε καθόλου, με παρέπεμψε στον αρχιφύλακα. Ο αρχιφύλακας μου επέστρεψε 23 ερωτηματολόγια απαντημένα από τα 93 που είχαν μοιραστεί. Μου είπε ότι πήραν όλοι οι υπάλληλοι ερωτηματολόγια και ότι τα υπόλοιπα δεν επεστράφησαν. Επίσης μου δικαιολογήθηκε ότι είναι μικρός αριθμός διότι 19 άτομα έχουν πάει στη σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων από τους οποίους οι 11 είναι απασπασμένοι από τη Θήβα και περίπου 10 απουσιάζουν με άδεια.

### 3.4.3. Κλειστή Φυλακή Τρικάλων

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 11 Μαρτίου 2001*

Ωρα: 11.00 π.μ.

Η φυλακή βρίσκεται στο κέντρο της πόλης, δίπλα σε μία εκκλησία και ένα τζαμί. Από τις πιο παλιές φυλακές της χώρας, αφού κατασκευάστηκε γύρω στα 1860-1870 (για αυτό το λόγο το 2006 μεταφέρθηκαν σε νέα κτίρια). Είναι πέτρινη με θαλάμους, χωρίς κελιά. Δεν υπάρχει κεντρική θέρμανση παρά μόνο ξυλόσομπες. Κρατούνται 187 κρατούμενοι (11/3/2001), από τους οποίους 75 περίπου είναι αλλοδαποί, ενώ οι θέσεις είναι 125. Οι υπάλληλοι στο Δ.Ε. φύλαξης είναι 55 και 1 αρχιφύλακας. Υπάρχει μία πτέρυγα με δύο θαλάμους στο ισόγειο και τέσσερις στον πρώτο όροφο. Σε κάθε θάλαμο υπάρχουν περίπου 30-35 κρατούμενοι. Το προαύλιο είναι κοινό για όλους, υπάρχουν δύο μπασκέτες και στο βάθος ένα εκκλησάκι.

Επίσης λειτουργεί οργανωμένο ξυλουργείο για ξυλοτεχνική και ξυλογλυπτική και μια μικρή βιβλιοθήκη. Η συνολική έκταση είναι περί τα 4.690 τ.μ. Ο διευθυντής δεν ήταν στη φυλακή διότι ήταν Κυριακή, αλλά ήταν ο προϊστάμενος γραμματείας. Πολύ ευγενικός, με εξυπηρέτησε πρόθυμα σε ό,τι του ζήτησα. Μου είπε: « Τα πράγματα στις φυλακές είναι άσχημα. Κανείς δεν ενδιαφέρεται. Η φυλακή είναι πολύ παλιά. Δεν υπάρχουν κελιά και οι κρατούμενοι δεν έχουν έναν προσωπικό χώρο. Τα πάντα τα κάνουν στο κρεβάτι. Τρώνε, κοιμούνται, συζητάνε. Ο χώρος είναι μικρός, αναγκαστήκαμε να βάλουμε μικρά κρεβάτια όπως στους στρατώνες. Από την άλλη, ο αριθμός των φυλάκων μειώνεται. Δεν υπάρχει καμία οργάνωση. Κάποτε τα εργαστήρια λειτουργούσαν πολύ καλά, υπήρχε και μια αίθουσα από το δήμο στο κέντρο της πόλης με μόνιμη έκθεση ξυλοκατασκευών των κρατουμένων. Έτσι υπήρχε ενδιαφέρον αφού έβγαζαν και κάποια χρήματα (μόνο το 10% κρατούσε το ταμείο για τα λειτουργικά έξοδα). Τώρα την αίθουσα την πήρε ο δήμος, δεν υπάρχει έκθεση παρά μία φορά μόνο το χρόνο και δεν ενδιαφέρεται κανείς. Διαχωρισμός κρατουμένων δεν υπάρχει, υπερπληθυσμός κλπ. Εγώ πάντως θα βοηθήσω όσο μπορώ για το ερωτηματολόγιο. Βέβαια εξαρτάται από τον διευθυντή. Αν το αναθέσει σε μένα εγώ θα τους παροτρύνω και οι περισσότεροι θα το συμπληρώσουν. »

- Τελικά μετά από τηλεφωνική επικοινωνία με τον προϊστάμενο της γραμματείας με ενημέρωσε ότι ο διευθυντής το ανέθεσε στον αρχιφύλακα. Ο διευθυντής μου είπε ότι θα κάνει ό,τι μπορεί.
- Επιστράφηκαν ταχυδρομικώς 22 απαντημένα από τα 69 ερωτηματολόγια που είχαμε αφήσει.

#### 3.4.4. Δικαστική Φυλακή Λάρισας

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 12 Μαρτίου 2001*

Η φυλακή Λάρισας, σχετικά καινούργια κατασκευή, λειτουργεί από το 1976, αλλά απέκτησε την σημερινή της μορφή μετά από πολλές παρεμβάσεις που έγιναν το 1984. Βρίσκεται πάνω σε κεντρικό δρόμο, λίγο έξω από την πόλη, σε μια περιοχή σχεδόν βιομηχανική. Από την μία πλευρά συνορεύει με ένα Κ.Ε.Κ. και ένα τεχνικό λύκειο. Ο διευθυντής με υποδέχεται ευγενικά και δείχνει ότι είναι αρκετά ενημερωμένος για την λειτουργία του σωφρονιστικού συστήματος. Είναι δεκτικός στις έρευνες αλλά ταυτόχρονα θεωρεί ότι είναι μάταιες διότι κανείς δεν ενδιαφέρεται. Το γραφείο του είναι άψογο με καινούργια ωραία έπιπλα.

Μου λέει: «Τι να τις κάνουμε τις έρευνες αφού τίποτα δεν αλλάζει. Στο Υπουργείο και οι διάφοροι επιστήμονες δεν γνωρίζουν τι γίνεται πραγματικά εδώ μέσα. Ούτε μας ρωτάει κανείς. Οι βασικές προϋποθέσεις για τις συνθήκες κράτησης δεν ισχύουν. Δεν υπάρχει καμία οργάνωση. Και ο διευθυντής μια τυπική θέση είναι. Αυτοί θέλουν έναν ‘αγορανομικό υπεύθυνο’. Δεν υπάρχει σωφρονιστική πολιτική. Εγώ έχω δει πολλές φυλακές στο εξωτερικό στην Ιταλία, στην Αγγλία, στην Ολλανδία... Είχα πάρει μέρος σε ένα ευρωπαϊκό συνέδριο για τις φυλακές. Τρομερές ιδέες βγήκαν. Γύρισα πίσω με ένα τεράστιο φάκελο με προτάσεις. Πήγα στο Υπουργείο. Συζητήσαμε. Και; Υλοποιήθηκε τίποτα; Άλλαξε κάτι ουσιαστικό; Όχι. Τίποτα! Μόνο να μας κατηγορούν ξέρουν! Εμείς φωνάζουμε. Ζητάμε προσωπικό, ζητάμε μηχανήματα ελέγχου. Στο εξωτερικό με τα ηλεκτρονικά μηχανήματα ελέγχουν τα πάντα. Εμείς δεν έχουμε τίποτα. Και όταν είχε φτιαχτεί η φυλακή μας έλεγαν ότι θα είναι η πιο σύγχρονη –μαζί με της Πάτρας που φτιάχτηκαν παράλληλα- θα έχει μηχανήματα κλπ. Εδώ και η κατασκευή της φυλακής, η διαρρύθμιση της είναι λάθος. Η στέγη μπάζει νερά σε κάποια σημεία και βάλαμε πρόσθετα στέγαστρα. Εγώ προσπαθώ να κάνω κάποια έργα, όπως τώρα που βάφτηκε όλη σχεδόν η φυλακή, με δική μου πρωτοβουλία και πολλές φορές κινδυνεύοντας να βρω τον μπελά μου. Με απειλούνε και ότι θα με στείλουν στον Κορυδαλλό με μετάθεση ».

Του εξηγώ για τα ερωτηματολόγια και μου λέει ότι εκείνος θα τα μοιράσει σε όλους και θα κάνει ό,τι μπορεί αν και υποστηρίζει πως οι υπάλληλοι δεν ενδιαφέρονται για τίποτα. Μετά μου δείχνει τη φυλακή ο ίδιος μαζί με έναν φύλακα. Το κατάστημα κράτησης έχει συνολικά 4 πτέρυγες. Οι 3 πτέρυγες έχουν η κάθε μία περίπου 220-230 κρατούμενους. Μια πτέρυγα έχει συνεργείο όπου δουλεύουν και μένουν 74 άτομα.

Κάθε πτέρυγα έχει θαλάμους και υπάρχουν και λίγα κελιά (6 συνολικά). Κάθε πτέρυγα έχει το δικό της προαύλιο, αλλά και το δικό της χρώμα (μπλε, πράσινο...). Υπάρχουν αρκετές

ζωγραφιές στους τοίχους (π.χ. με τοπία). Επίσης υπάρχει ένας χώρος που λειτουργεί ως εκκλησία, ένα ιατρείο με μόνιμο προσωπικό και ένα γήπεδο ποδοσφαίρου που όμως δεν χρησιμοποιείται. «Προσπαθώ τώρα να φτιάξω και μια βιβλιοθήκη». Υπάρχουν συνολικά 30 εθνότητες και περίπου οι μισοί (δηλ. 350) είναι αλλοδαποί κρατούμενοι. Η Γ' πτέρυγα είναι μόνο με Αλβανούς (284 περίπου). Συνολικά είναι 720 κρατούμενοι και 128 σωφρονιστικοί στο Δ.Ε. φύλαξης.

Καθώς φεύγουμε, έξω από μία πτέρυγα δυο Έλληνες κρατούμενοι φωνάζουν στον διευθυντή ότι θέλουν ένα πινκ-πονγκ. Ο διευθυντής τους λέει όχι γιατί δεν υπάρχουν χρήματα.

*Κρατ.: Εμείς χρήματα μπορούμε να μαζέψουμε.*

*Διευθυντής: Σιγά μη μαζέψετε εσείς χρήματα.*

*Κρατ.: Δώστε μας εσείς την άδεια και εμείς θα τα βρούμε.*

*Διευθυντής: Όχι, γιατί μετά θα το καταστρέψετε, όπως κάνετε συνήθως.*

*Κρατ.: Όχι, κύριε διευθυντά. Εμείς δεν χαλάμε τίποτα. Οι Αλβανοί τα κάνουν αυτά. Δηλαδή εμείς θα την πληρώσουμε για τους Αλβανούς;*

*Διευθυντής: Όχι, δεν γίνεται.*

- Τελικά μετά από τρεις εβδομάδες περίπου επιστράφηκαν 47 απαντημένα ερωτηματολόγια και 20 αναπάντητα, από τα 130 που είχα αφήσει (128 Δ.Ε. φύλαξης). Ο Διευθυντής ήταν προσιτός και προσέφερε αρκετές πληροφορίες για την λειτουργία του καταστήματος, προσπάθησε όσο μπορούσε να παροτρύνει τους υπαλλήλους να συμμετάσχουν στην έρευνα, αλλά οι περισσότεροι δεν ήταν πρόθυμοι.

### **3.4.5. Κεντρική Φυλακή Γυναικών Κορυδαλλού**

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 25 Απριλίου 2001*

Η φυλακή αυτή κατασκευάστηκε το 1974 και από τότε έχουν γίνει αλλεπάλληλες κτιριακές παρεμβάσεις. Το 1995 κατασκευάστηκε ένας ξεχωριστός οικίσκος με 16 κελιά για τις κρατούμενες μητέρες και τα παιδιά τους. Μάλιστα, το προαύλιο του παραρτήματος αυτού έχει διαμορφωθεί σε παιδική χαρά (την ημέρα της επίσκεψης υπήρχαν εννέα παιδιά). Συνολικά υπάρχουν τρεις όροφοι όπου ο κάθε ένας έχει κελιά και θαλάμους καθώς και μια κοινή κουζίνα και λουτρό. Το κατάστημα είναι χωρητικότητας 270 κρατουμένων ενώ κρατούνται 372 άτομα. Ο τρίτος όροφος χρησιμοποιείται για τις κρατούμενες που είναι καταδικασμένες για παραβάσεις του νόμου περί ναρκωτικών ουσιών και ένα τμήμα του ορόφου έχει μετατραπεί σε υψί-

στης ασφαλείας για κρατούμενους για τρομοκρατικές ενέργειες και για τους πρώην δικτάτορες. Μάλιστα η αίθουσα ψυχαγωγίας χρησιμοποιείται ως χώρος για δίκες υψίστης ασφαλείας. Γιατροί επισκέπτονται πολύ συχνά τις κρατούμενες και ιδιαίτερα τις μητέρες. Επιπλέον υπάρχει μια αίθουσα ζωγραφικής- κοπτικής, μία αίθουσα διδασκαλίας, μια αίθουσα που χρησιμοποιείται από το ΚΕΘΕΑ και ένα γήπεδο μπάσκετ.

Στις γυναικείες φυλακές δεν παρουσιάζεται ιδιαίτερο πρόβλημα υπερπληθυσμού και για το λόγο αυτό επικρατεί μια ησυχία. Η πόρτα της διευθύντριας είναι ανοιχτή. Η διευθύντρια όχι και τόσο φιλική και πρόθυμη να βοηθήσει στην έρευνα, μου δίνει επιφυλακτικά τα στοιχεία που ζητάω. Αντιθέτως, πολύ εξυπηρετική και τυπική είναι η αρχιφύλακας. Μου λέει ότι θα φτιάξουν μία κατάσταση με δύο στήλες «παρέλαβε» - «παρέδωσε» ώστε να πάρουν όλοι και να ελεγχθεί και ποιοι δεν θα το επιστρέψουν. Παρέδωσα 85 ερωτηματολόγια (Δ.Ε. φύλαξης : 84).

Όταν πήγα για να παραλάβω τα ερωτηματολόγια η διευθύντρια δεν ήταν εκεί και μίλησα με την αρχιφύλακα και την άλλη κυρία που είχε τις καταστάσεις. Το ερωτηματολόγιο δεν το πήραν δέκα υπάλληλοι. Όλοι οι άλλοι το πήραν αλλά δεν έδειξαν και μεγάλη προθυμία να το συμπληρώσουν. Τελικά επιστράφηκαν 29 απαντημένα και 30 αναπάντητα ερωτηματολόγια από τα 85 συνολικά. Η αρμόδια υπάλληλος μου είπε: «εγώ δεν μπορούσα να πιέσω να το απαντήσουν γιατί θα νομίζουν ότι έχω κάποιο συμφέρον και θα με παρεξηγούσαν. Είναι λεπτή η θέση μου!».

#### **3.4.6. Κλειστή Φυλακή Πάτρας**

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 30 Απριλίου 2001*

Η φυλακή βρίσκεται περίπου 25 χιλιόμετρα έξω από την Πάτρα στην περιοχή του Αγίου Στεφάνου, στη βιομηχανική ζώνη, κοντά στην εθνική οδό Πάτρα-Πύργος. Είναι απομονωμένη και είναι πολύ δύσκολη η πρόσβαση διότι δεν συνδέεται με κάποιο μέσο μαζικής μεταφοράς παρά μόνο με ταξί και ιδιωτικά αυτοκίνητα. Λειτουργεί από το 1979 και κατασκευάστηκε παράλληλα με την φυλακή της Λάρισας. Έχει τρεις πτέρυγες με θαλάμους συνολικής χωρητικότητας 343 ατόμων. Κάθε πτέρυγα έχει το δικό της προαύλιο. Δεν υπάρχουν κοινόχρηστοι χώροι ψυχαγωγίας ούτε άθλησης. Το γραφείο του διευθυντή είναι πολύ προσεγμένο. Ευγενικός και διπλωματικός απέναντί μου, προθυμοποιείται να μου εξηγήσει ό,τι θέλω. Το κλίμα που επικρατεί είναι φιλικό και γενικά η διοίκηση φαίνεται θετική -αν και απογοητευμένη- σε έρευνες και σε επιστημονικές παρεμβάσεις. Είναι 1,5 χρόνο διευθυντής και ισχυρίζεται ότι έχει κάνει πάρα πολλά έργα σε μικρό χρονικό διάστημα.

«Εγώ είχα ένα όνειρο, αν θα γινόμουν διευθυντής να τα έκανα όλα αυτόματα, όπως έβλεπα στην τηλεόραση, στην Αμερική. Αυτή τη στιγμή είναι η μοναδική φυλακή στην Ελλάδα που όλες οι πόρτες κλείνουν και ανοίγουν αυτόματα. Με πρωτοβουλία δική μου και με ένα πολύ καλό ηλεκτρολόγο που έκανε τη μελέτη φτιάχτηκαν όλα με πολύ μικρό κόστος που δεν ξεπέρασε τα 10 εκατομμύρια δραχμές. Αν το αναλάμβαναν εταιρείες; Εδώ τώρα όλα είναι αυτόματα. Και πιο εύκολα είναι για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους και πιο ασφαλή και για τους κρατούμενους. Τα πάντα είναι ολοκάθαρα (οι έγχρωμοι κρατούμενοι έχουν αναλάβει την καθαριότητα) και το φαγητό που τους δίνουμε είναι άψογο. Από κρέας, φρέσκο ψάρι, θαλασσινά, τα πάντα. Άλλωστε έτσι τους κρατάμε και δεν κάνουν φασαρίες. Γιατί αλλιώς... Στη φυλακή δυστυχώς με τον υπερπληθυσμό που υπάρχει καταπατούνται όλα τα δικαιώματα. Κανονικά έπρεπε να είναι 280 κρατούμενοι και τώρα είναι 755 και θα μεταφερθούν και άλλοι 20 περίπου. Καταλαβαίνεις τι γίνεται. Οι θάλαμοι είναι γεμάτοι κρεβάτια. Σε κάθε θάλαμο υπάρχει μια τηλεόραση (γιατί αλλιώς θα μαλώνανε) και ένα τηλέφωνο. Οι κτιριακές εγκαταστάσεις όπως και στη Λάρισα έχουν προβλήματα. Για παράδειγμα οι πάνω όροφοι είναι πολύ δύσκολο να ελεγχθούν. Θέλουμε να βάλουμε κάμερες αλλά δεν γίνεται. Πάντως από αυτή φυλακή δεν μπορεί να δραπετεύσει κανείς! Ακόμα και στην ταράτσα έχουμε τέσσερις σειρές με συρματοπλέγματα. Στην είσοδο έχουμε δυο υπερσύγχρονα μηχανήματα (το ένα ήρθε πριν από δέκα μέρες). Το ένα είναι για μεταλλικά αντικείμενα και σου δείχνει σε πιο μέρος του σώματος υπάρχει κάτι μεταλλικό και το άλλο για ναρκωτικά που ανιχνεύει ακόμα και τη νικοτίνη. Για το ερωτηματολόγιο, θα απαντήσουν σχεδόν όλοι. Το χαρακτηριστικό σ' αυτήν τη φυλακή είναι η πειθαρχία και η υπακοή. Θα κάνουμε και μια λίστα, θα το αναλάβει ο αρχιφύλακας». Τελικά, αφού συνεννοήθηκα με τον αρχιφύλακα άφησα 140 ερωτηματολόγια.

- Τελικά, επιστράφηκαν 86 απαντημένα και 15 αναπάντητα ερωτηματολόγια. Ο διευθυντής το ανέθεσε στον αρχιφύλακα. Η παραλαβή των ερωτηματολογίων έγινε Πέμπτη, 24/5/2001. Ο Διευθυντής και ο αρχιφύλακας πιστεύω ότι έκαναν ό,τι μπορούσαν για να προτρέψουν τους υπαλλήλους να συμμετάσχουν στην έρευνα, γεγονός που αποδεικνύεται από τον μεγάλο αριθμό απαντημένων ερωτηματολογίων αναλογικά με τα άλλα καταστήματα κράτησης.
- Τηλεφωνώ στο Διευθυντή για να τον ευχαριστήσω για τη μεγάλη συμμετοχή. Μου λέει: «Εμείς κάναμε ό,τι μπορούσαμε. Και να ξέρετε ότι στην Πάτρα γίνονται πάρα πολλά έργα. Και πρέπει και εσείς να τα λέτε προς τα έξω γιατί εμάς δεν μας πιστεύουνε ».

### 3.4.7. Κεντρική Αποθήκη Υλικών Φυλακών

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 11 Μαΐου 2001*

Οι Κ.Α.Υ.Φ. είναι ένα ανοιχτό κατάστημα όπου στεγάζονται οι φούρνοι και οι αποθήκες των φυλακών. Τη δεκαετία του '90 έγιναν ορισμένες κτιριακές επεμβάσεις. Η εν λόγω φυλακή δεν εμφανίζει πρόβλημα υπερπλήρωσης κρατουμένων, και δείχνει πολύ ήσυχη. Δεν υπάρχουν εξωτερικοί φρουροί. Με το που μπαίνεις από την κεντρική είσοδο βρίσκεσαι απευθείας στο προαύλιο της φυλακής. Αριστερά είναι οι τρεις θάλαμοι, ο φούρνος και οι αποθήκες και δεξιά οι διοικητικές υπηρεσίες. Στο κατάστημα αυτό κρατούνται άτομα που έχουν διαπράξει οποιοδήποτε έγκλημα εκτός από αδικήματα που αφορούν τα ναρκωτικά. Όλοι οι κρατούμενοι εργάζονται σε διάφορες εργασίες (όπως στην παρασκευή ψωμιού) και καθημερινά εξέρχονται από το κατάστημα 10 με 15 κρατούμενοι για εξωτερικές εργασίες. Η διευθύντρια φιλική, δείχνει ότι ενδιαφέρεται για τις έρευνες και θα κάνει ό,τι μπορεί για να βοηθήσει. Πριν ήταν στις γυναικείες φυλακές. «Εδώ τα πράγματα είναι ήσυχα. Οι κρατούμενοι είναι 40 άτομα μεγάλης ηλικίας. Δεν γίνονται φασαρίες. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι και αυτοί οι περισσότεροι πολλά χρόνια στην υπηρεσία. Αυτοί δύσκολα θα απαντήσουν γιατί είναι και το μορφωτικό επίπεδο πολύ χαμηλό. Εγώ θα κάνω ό,τι μπορώ». Τελικά αφήνω 30 ερωτηματολόγια.

- 25/5/2001 Σε τηλεφωνική επικοινωνία με τη διευθύντρια μου λέει να μιλήσω με μια υπάλληλο που της το έχει αναθέσει. Η αρμόδια κυρία μου αναφέρει: «Τι ήταν αυτό; Μερικοί υπάλληλοι παραλίγο να μου το πετάξουν στο κεφάλι. Ιδιαίτερα οι παλιοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Μόνο καμιά δεκαριά νέοι το συμπλήρωσαν. Κάποιοι άλλοι ούτε να το πάρουν δεν ήθελαν. Νομίζουν ότι είναι κάτι κακό γι'αυτούς και θα έχουν αρνητικές επιπτώσεις αν πουν την άποψή τους». «Μα είναι ανώνυμα» απαντώ. «Όχι, μου λένε ότι το Υπουργείο θα καταλάβει ποιοι είναι! Σίγουρα έχει σχέση και με το μορφωτικό επίπεδο, διότι οι μεγάλοι σε ηλικία είναι απόφοιτοι δημοτικού. Δυστυχώς, εγώ όσους μπορούσα τους πίεσα. Βέβαια, ήταν λάθος της διευθύντριας να το αναθέσει σε μένα, διότι εγώ είμαι μόνο πρωί και δεν μπορώ να τους δω όλους. Δηλαδή το ερωτηματολόγιο δεν μοιράστηκε στους βραδινούς. Για κάποιους λόγους η διευθύντρια θα το ανέθεσε σε μένα αλλά καλύτερα θα ήταν στον αρχιφύλακα. Και κάτι άλλο. Κάποιοι νέοι υπάλληλοι ενώ στην αρχή μου είπαν ότι το έχουν συμπληρώσει και θα το φέρουν, μετά μου είπαν ότι δεν θα το φέρουν γιατί δεν πρέπει. Σίγουρα τους επηρέασαν αρνητικά οι παλαιότεροι».

- 28/5/2001: Η διευθύντρια δεν ενδιαφέρεται καθόλου. Με στέλνει στην αρμόδια που είναι στη διοίκηση. Η υπάλληλος μου δίνει μόνο 5 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, μου λέει ότι και αυτά με δυσκολία τα μάζεψε και άλλα 18 ασυμπλήρωτα. Η διευθύντρια που την ενημερώνουμε για τον αριθμό των συμπληρωθέντων ερωτηματολογίων λέει ότι 'λυπάται'. Στην έξοδο, ένας υπάλληλος σχετικά νέος έχει συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο και έχει γράψει και το όνομα και το τηλέφωνό του. Μου λέει: «Πολύ καλές ερωτήσεις αλλά δυστυχώς οι υπάλληλοι φοβούνται να το συμπληρώσουν γιατί νομίζουν ότι θα πάθουν κάτι κακό. Έχει φοβηθεί το μάτι τους με αυτά που γίνονται... Και το Υπουργείο Δικαιοσύνης... Εγώ δεν φοβάμαι. Ό,τι θελήσετε είμαι στη διάθεσή σας».

### **3.4.8. Νοσοκομείο Κρατουμένων Κορυδαλλού**

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 11 Μαΐου 2001*

Το νοσοκομείο με το ψυχιατρείο κρατουμένων έχουν μια κοινή είσοδο. Όλα στους εξωτερικούς διαδρόμους που ενώνουν το ψυχιατρείο με το Νοσοκομείο είναι πολύ ήσυχα. Υπάρχουν κάποιοι κοινοί χώροι, όπως το μαγειρείο. Το νοσοκομείο κρατουμένων πρωτολειτούργησε το 1978, αποτελείται από ένα ενιαίο κτίριο, με 5 θαλάμους, 13 κελιά και δυο χώρους απομόνωσης. Έχει χωρητικότητα 60 ατόμων ενώ κρατούνται 103 κρατούμενοι. Στο νοσοκομείο ο υποδιευθυντής, είναι αρνητικός και εχθρικός απέναντι σε κάθε επιστημονική έρευνα. Μου λέει ότι δεν είναι διατεθειμένος να βοηθήσει γιατί δεν προλαβαίνει. Δεν καταλαβαίνει τι σημαίνει έρευνα, που αποσκοπεί και γιατί πρέπει να δοθεί σε όλους και να απαντήσουν. Είναι μεγάλος σε ηλικία, κατά πάσα πιθανότητα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και το γραφείο του είναι εντελώς παρατημένο, χωρίς κανένα προσωπικό στοιχείο. Τελικά το αναθέτει στον αρχιφύλακα που δείχνει θετικός και μου λέει ότι θα κάνει ό,τι μπορεί. Αφήνω 35 ερωτηματολόγια και αποχωρώ.

- 28/5/2001: Στο θυρωρείο ο αρχιφύλακας μου λέει ότι δεν έχει συγκεντρώσει ακόμα όλα τα ερωτηματολόγια και ότι πρέπει να έρθω και άλλη μέρα. Τελικά μου επιστράφηκαν 23 από τα 35, απαντημένα ερωτηματολόγια.

### 3.4.9. Ψυχιατρείο Κρατουμένων Κορυδαλλού

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 11 Μαΐου 2001*

Το ψυχιατρείο κρατουμένων στεγάζεται σε ένα κτίριο με τρεις ορόφους, στους οποίους υπάρχουν 8 θάλαμοι και από 20 μέχρι 40 κελιά στον κάθε έναν. Έχει χωρητικότητα 180 άτομα και κρατούνται 218. Επίσης στο υπόγειο εκτός από διάφορες εγκαταστάσεις θέρμανσης, ύδρευσης, αποθήκες, υπάρχουν και δέκα κελιά για την απομόνωση «ανήσυχων κρατουμένων». Κοινόχρηστοι χώροι άθλησης ή ψυχαγωγίας δεν υπάρχουν παρά μόνο ένα «γυμνό» προαύλιο. Στο ψυχιατρείο υπάρχει μόνο ένας μόνιμος ψυχίατρος και ένας κοινωνιολόγος, ενώ το υπόλοιπο ιατρικό προσωπικό είναι κατ' επίσκεψη.

Ο διευθυντής με υποδέχεται στο γραφείο του, που είναι πολύ προσεγμένο. Είναι απόφοιτος του Παντείου και μου κάνει ερωτήσεις για το Πανεπιστήμιο. Είναι θετικός και λέει μακάρι να αλλάξει κάτι. Λέει «Τα πράγματα εδώ είναι άσχημα. Οι τρελάρες δημιουργούν προβλήματα μεταξύ τους και οι υπάλληλοι δεν ξέρουν πώς να τα αντιμετωπίσουν. Τους δίνουμε φάρμακα για να είναι ήρεμοι. Γιατροί υπάρχουν πολλοί, δεν έχουμε έλλειψη. Το φαγητό είναι πολύ καλό». Είναι έντονη η προσπάθειά του να με πείσει ότι όλα λειτουργούν καλά σε αυτό το σωφρονιστικό κατάστημα. Τον ρωτάω σε ποιόν θα αναθέσει τη διανομή των ερωτηματολογίων και επίμονα δεν μου απαντά. Τελικά αφήνω 57 ερωτηματολόγια.

- 28/5/2001: Ο διευθυντής μου δίνει την κατάσταση με τους υπαλλήλους και με στέλνει στον Αρχιφύλακα. Ο Αρχιφύλακας το έχει αναθέσει σε έναν υπάλληλο ο οποίος δεν είναι εκεί και πρέπει να τους επισκεφτώ άλλη μέρα για να μου επιστρέψει τα ερωτηματολόγια.
- 1/6/2001: Ο αρμόδιος υπάλληλος μου επιστρέφει 35 απαντημένα και 15 αναπάντητα από τα 57 ερωτηματολόγια που άφησα. Μου λέει ότι σύμφωνα με την κατάσταση το πήραν όλοι εκτός από δυο που έχουν αναρρωτική άδεια. Ένας άλλος, μάλλον αρχιφύλακας, μου λέει: «Εγώ δεν το απάντησα. Θα απαντούσα μόνο σε ένα ερωτηματολόγιο που θα με ρωτούσαν γι' αυτούς, για όλους που δουλεύουν στο Υπουργείο Δικαιοσύνης. Για εμάς δεν ασκώ κριτική». Ο υπάλληλος που είχε αναλάβει την διανομή μου λέει ότι συμφωνεί με τον συνάδελφό του και του απαντώ ότι μια μεταβλητή του ερωτηματολογίου είναι για το υπουργείο και μου λέει: «α ναι, είναι λίγες οι ερωτήσεις γι' αυτό, πάντως είναι καλό το ερωτηματολόγιο».

### 3.4.10. Δικαστική Φυλακή Κορίνθου

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 18 Μαΐου 2001*

Η μικρή φυλακή της Κορίνθου που κατασκευάστηκε το 1958, βρίσκεται μέσα στην πόλη της Κορίνθου, δίπλα στα σπίτια και σε καταστήματα. Από την είσοδο καταλαβαίνεις ότι είναι μια ήσυχη φυλακή. Στους τοίχους του διαδρόμου έχουν τοποθετήσει φωτογραφίες από διάφορες περιοχές της Ελλάδας. Ο Διευθυντής ευγενικός μου δίνει τις πληροφορίες που θέλω πρόθυμα: «Οι φυλακές από τότε που έκλεισαν οι στρατιωτικές στον Αυλώνα, χωρίστηκαν εδώ σε στρατιωτικές και ποινικές. Έχουμε 10 κελιά για τους στρατιωτικούς (1 ή 2 άτομα σε καθένα) και 2 θαλάμους για τους ποινικούς ».

Συνολικά είναι 57 κρατούμενοι και μόνο 14 αλλοδαποί. Υπάρχουν 3 προαύλια (ξεχωριστά για τους στρατιωτικούς). Πέρυσι έγινε μια επέκταση. Το κακό είναι ότι είναι μέσα στην πόλη. Από τα προαύλια βλέπεις τα σπίτια και τα μπαλκόνια. Απλώνει η άλλη τα ρούχα, τη βλέπουν οι κρατούμενοι. Δυστυχώς δεν υπάρχει σωστή χωροταξική μελέτη για το πού θα είναι οι φυλακές. Ούτε μέσα στην πόλη πρέπει να είναι, ούτε μακριά στην απομόνωση. Δεν υπάρχει σωστή δημόσια διοίκηση, ούτε εκπαίδευση των υπαλλήλων. Η θεωρία είναι πολύ μακριά από την πραγματικότητα. Όταν υπάρχουν αποσπάσεις και στέλνουν τους υπαλλήλους μακριά από το σπίτι τους, πώς θα δουλέψει ο σωφρονιστικός υπάλληλος; Εγώ είμαι με απόσπαση από το Ναύπλιο. Τι να κάνω, αναγκαστικά, με ρώτησε κανείς; Όχι. Όταν ο υπάλληλος έρχεται και μου ζητάει να τον βάλω πρωινή βάρδια για να φύγει μετά, να πάει να δει τα παιδιά του, γιατί μένει μακριά, εγώ τι θα του πω; Δυστυχώς δεν τα σκέφτονται αυτά. Οι φυλακές οι καινούργιες είναι 30-40 χιλιόμετρα έξω από την πόλη. Πώς θα πηγαίνουν οι υπάλληλοι, οι κρατούμενοι, οι συγγενείς... Γι' αυτό και στις αγροτικές φυλακές δεν θέλει να πάει κανείς. Γιατί είναι μακριά από την πόλη και πώς θα επικοινωνούν με τους δικηγόρους, τους συγγενείς κλπ. Άλλωστε γιατί να δουλεύουν σκληρά στις γεωργικές ή κτηνοτροφικές εργασίες; *Πάντα υπάρχουν πολιτικές παρεμβάσεις που χειροτερεύουν τα πράγματα...*» (έμφαση Α.Α.). Τελικά άφησα 19 ερωτηματολόγια για το Δ.Ε. φύλαξης.

● 5/6/2001: Μου επέστρεψαν 10 απαντημένα ερωτηματολόγια από τα 19. Ο διευθυντής το είχε αναθέσει στον αρχιφύλακα και έκαναν ό,τι μπορούσαν, αλλά δυστυχώς, όπως αναφέρει ο ίδιος, οι υπάλληλοι δεν ενδιαφέρονται. Γενικότερα το κλίμα ήταν φιλικό και δεν παρατηρήθηκε ένταση ανάμεσα στο προσωπικό.

### 3.4.11. Δικαστική Φυλακή Τρίπολης

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 18 Μαΐου 2001*

Οι φυλακές Τρίπολης είναι λίγο έξω από την πόλη, δίπλα σε σπίτια τα οποία, όπως λέει ο διευθυντής, έχουν καταπατήσει ιδιοκτησία του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Είναι χωρητικότητας 65 ατόμων και κρατούνται 105 εκ των οποίων 42 αλλοδαποί. Αποτελείται από ένα ισόγειο κτίριο, πολύ παλαιάς κατασκευής (πριν το 1900), με πέντε θαλάμους και μια κοινόχρηστη αίθουσα με κυλικείο. Οι τουαλέτες είναι ελάχιστες και σε άθλια κατάσταση. Επιπλέον το πρόβλημα είναι έντονο τον χειμώνα μια και δεν υπάρχει κεντρική θέρμανση. Δεν υπάρχουν χώροι ψυχαγωγίας ή άθλησης παρά μόνο ένα προαύλιο.

Ο διευθυντής είναι αρνητικός προς τους επιστήμονες και τις έρευνες διότι δεν γνωρίζουν τον κόσμο της φυλακής και τους ονομάζει *κουλτουριάρηδες*. Ασκεί κριτική στο ερωτηματολόγιο και μου λέει ότι έχει ερωτήσεις που οι φύλακες δεν θα ξέρουν να απαντήσουν («αυτοί μόνο να κλειδώνουν και να ξεκλειδώνουν ξέρουν») και θα έπρεπε να απευθύνεται και στους διοικητικούς και τους κοινωνικούς λειτουργούς. Μου λέει χαρακτηριστικά: *«Δεν υπάρχει δημόσια διοίκηση, δεν υπάρχει εκπαίδευση. Εμένα με κάνουν προϊστάμενο. Μου έμαθε κανείς πώς να διοικώ τη φυλακή, τι πρέπει να κάνω; Όχι. Τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους τους εκπαιδεύει κανείς; Τους στέλνουν εδώ και πρέπει να αντιμετωπίσουν εγκληματίες, τρελούς, ναρκομανείς. Ποια σωφρονιστική πολιτική υπάρχει όταν δεν τηρείται τίποτα από το νόμο μέσα στη φυλακή; Η φυλακή έχει τους δικούς της νόμους. Παντού κυριαρχούν τα συμφέροντα. Λένε τώρα ότι θα φύγουν οι δικαστικές από τον Κορυδαλλό. Εγώ στο λέω ότι δεν πρόκειται να φύγουν ποτέ. Γιατί οι μεγαλοκρατούμενοι θέλουν να είναι μέσα στην Αθήνα για να ελέγχουν τα κυκλώματα. Οι μεγαλοδικηγόροι θέλουν να έχουν κοντά τον πελάτη και κοντά τα δικαστήρια, πού να τρέχουν μακριά στην επαρχία. Και αυτοί που φωνάζουν στα κανάλια να φύγουν οι φυλακές είναι αυτοί που από πίσω κάνουν το παν για να μην φύγουν. Το Υπουργείο από την άλλη με τι υποδομή θα λειτουργήσει τις φυλακές έξω από την πόλη; Πώς θα μεταφέρεται κάθε λίγο και λιγάκι ο κρατούμενος στα δικαστήρια ή στα νοσοκομεία για περίθαλψη; Δεν γίνονται αυτά εύκολα. Οι επιστήμονες δεν ξέρουν τι τους γίνεται. Κάνουν προτάσεις που δεν πρόκειται να υλοποιηθούν ποτέ, ανούσιες. Καλός είναι ο κος. Μ. που είχε γράψει και ένα άρθρο για το θετικό έργο που είχα καταφέρει στη Χίο. Εκεί όλοι οι κρατούμενοι δούλευαν, βοηθούσαν και στη φυλακή και την τοπική κοινωνία με πρωτοβουλία και ρίσκο δικό μου. Εδώ τι κάνουν οι κρατούμενοι; Κοπροσκυλιάζουν όλη μέρα. Έχουμε τις περισσότερες ώρες προαυλισμού κρατουμένων στην Ευρώπη. Οι κρατούμενοι θα έπρεπε να δουλεύουν για καλό δικό τους και του κράτους. Τι ψά-*

χνεις να βρεις; Το δημόσιο στην Ελλάδα δε δουλεύει πουθενά. Και οι υπάλληλοι το μόνο που τους νοιάζει είναι να περάσει η βάρδιά τους και να φύγουν ».

Τους αφήνω 25 ερωτηματολόγια και τους ευχαριστώ. Ο διευθυντής και ο αρχιφύλακας μου λένε ότι θα το μοιράσουν σ' όλους αλλά αμφιβάλλουν πόσοι θα το απαντήσουν γιατί οι ερωτήσεις δεν είναι «κατάλληλες».

- 5/6/2001. Ο διευθυντής δεν ήταν εκεί όταν πήγα. Ο αρχιφύλακας μου παρέδωσε 14 απαντημένα ερωτηματολόγια από τα 25 που είχα αφήσει.

### **3.4.12. Δικαστική Φυλακή Ναυπλίου**

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 18 Μαΐου 2001*

Η φυλακή Ναυπλίου βρίσκεται περίπου 2 χιλιόμετρα έξω από την πόλη σε κεντρικό δρόμο που ενώνει το Ναύπλιο με το Άργος. Λειτουργεί από το 1973 και από τότε έχουν γίνει αλλεπάλληλες κτιριακές επεμβάσεις. Αρχικά είχε χωρητικότητα 80 ατόμων η οποία τετραπλασιάστηκε μετά από παρεμβάσεις (314 άτομα). Συνολικά, κατά την επίσκεψή μου κρατούνταν 330 κρατούμενοι. Διαθέτει 4 θαλάμους, 72 κελιά και 6 προαύλια. Κατά τη διάρκεια της επίσκεψης στην είσοδο γίνονται πολλά έργα τα οποία έχουν ξεκινήσει εδώ και τέσσερα χρόνια κυρίως στα γραφεία της διοίκησης και στην είσοδο της φυλακής. Ο Διευθυντής είναι τυπικός και λίγο αδιάφορος. Δεν είναι πρόθυμος να συνεργαστεί και να δώσει πληροφορίες. Μου λέει ότι θα μοιράσει το ερωτηματολόγιο σε όλους τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, αλλά αμφιβάλλει για το αν θα το απαντήσουν γιατί το βλέπει και λίγο μεγάλο. Μου εξηγεί ότι στην φυλακή γίνονται πολλές επιδιορθώσεις και έχει ανακαινιστεί σχεδόν όλη το 1998. Το μόνιμο πρόβλημα είναι ο υπερπληθυσμός της φυλακής. Δεν δείχνει να έχει σχέση με έρευνες και επιστημονικό προσωπικό. Αφήνω 51 ερωτηματολόγια και μου λέει ότι θα κάνει ό,τι μπορεί (με ρωτάει με πόσα απαντημένα θα είμαι ικανοποιημένος και του λέω ότι όσα περισσότερα τόσο το καλύτερο και σίγουρα πάνω από το 50% των υπαλλήλων)

- Στις 5/6/2001 επιστράφηκαν 34 απαντημένα ερωτηματολόγια από τα 51. Ο διευθυντής μου λέει ότι έκανε ό,τι μπορούσε, αλλά οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν ενδιαφέρονται. Άλλωστε και ο ίδιος δηλώνει ότι δε σκοτίζεται, διότι τίποτα δεν μπορεί να αλλάξει και μπορεί να βρεις και τον μπελά σου. Ο ίδιος μένει σ'ένα χωριό και του αρέσει η αγροτική ζωή. Είναι ιδιοκτήτης πολλών στρεμμάτων και είναι εισοδηματίας από αυτά που καλλιεργεί. Άλλωστε «ένας μισθός δημοσίου υπαλλήλου φτάνει;». Μου εξομολογείται ότι τον ένα του γιο τον έχει *βολέψει* σε μια αγροτική φυλακή.

### 3.4.13. Αγροτική Φυλακή Τίρυνθας

*1<sup>η</sup> επίσκεψη. 18 Μαΐου 2001*

Η αγροτική φυλακή Τίρυνθας βρίσκεται λίγο έξω από το Ναύπλιο, πάνω σε κεντρικό δρόμο που συνδέει το Ναύπλιο με το Άργος. Έχει συνολική έκταση περίπου 1.000 στρεμμάτων. Το διοικητήριο, κατασκευής του 1829, ήταν το εξοχικό του Καποδίστρια κι αργότερα η Γεωργική Σχολή Τίρυνθας. Το κυρίως κτήριο για τους κρατούμενους είναι ισόγειο, με δύο πτέρυγες κι αντίστοιχα προαύλια και έχει 16 θαλάμους και τρία κελιά για ειδικές περιπτώσεις. Είναι χωρητικότητας 200 ατόμων και τον Μάιο του 2001 κρατούνταν 228 άτομα. Δεν υπάρχει πρόβλημα υπερσυνωστισμού κρατουμένων. Διαθέτει μια κοινόχρηστη αίθουσα ψυχαγωγίας και μια αίθουσα διδασκαλίας. Ο πάνω όροφος του διοικητηρίου είναι χωρισμένος σε δυο σπίτια, ένα για τον διευθυντή κι ένα για τον γεωπόνο, όμως δεν μένει κανείς. Τώρα γίνονται εργασίες ανακατασκευής. Οι εγκαταστάσεις των φυλακών ανήκουν στην ζώνη Α', διότι συνορεύουν με την αρχαία Τίρυνθα και γι' αυτό οποιαδήποτε εργασία πρέπει να έχει την άδεια της αρχαιολογικής υπηρεσίας.

Ο Διευθυντής είναι απλός, ομιλητικός και με προθυμία δίνει πληροφορίες. Μου λέει: «Η αγροτική φυλακή έχει μεγάλη περιουσία αλλά δεν μπορεί να την εκμεταλλευτεί. Εδώ έχουμε γεωργικές καλλιέργειες, πορτοκάλια, ελιές κλπ.. Επίσης κτηνοτροφία, δηλαδή έχουμε πρόβατα, μοσχάρια, κουνέλια, κότες και χοιρινά. Τα περισσότερα προϊόντα πηγαίνουν για την τροφοδοσία των φυλακών. Στην αγορά δεν δίνουμε πολλά γιατί δεν υπάρχει σωστό δίκτυο, ούτε μπορούμε να λειτουργήσουμε ανταγωνιστικά. Μόνο τα κτηνοτροφικά προϊόντα αποδίδουν διότι έχουν υψηλή τιμή. Από την άλλη, οι κρατούμενοι που έρχονται εδώ δεν γνωρίζουν αυτές τις εργασίες. Οι περισσότεροι δεν θέλουν να δουλεύουν σκληρά, παρότι έχουν καλό μεροκάματο και κάθε μέρα μετράει για 2,5 μέρες. Άλλωστε τους καλούς και εργατικούς κρατούμενους κάθε διευθυντής θέλει να τους κρατάει στην φυλακή του. Υπάρχει και η γραφειοκρατία και οι πολιτικές παρεμβάσεις... Κανείς δεν ενδιαφέρεται πραγματικά! Εγώ μαζί με τον διευθυντή της Λάρισας ήμαστε 20 χρόνια διευθυντές, οι πιο παλαιοί σε όλη την Ελλάδα. Ό,τι κάνουμε, το κάνουμε μόνοι μας. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν ενδιαφέρονται. Κοιτάνε μόνο πότε θα φύγουν. Όλες τις ευθύνες τις έχουν οι διευθυντές και οι αρχιφύλακες. Επομένως, όλα από εμάς περνάνε. Οι φύλακες απλώς κάθονται και περνάει η ώρα. Τις φυλακές τις κρατάμε με την βοήθεια των κρατουμένων. Κάποιοι καλοί κρατούμενοι μας πληροφορούν για τυχόν αποδράσεις, για όπλα, στάσεις και έτσι προλαβαίνουμε κάποιες καταστάσεις...»

Στη δεύτερη επίσκεψη που πήγα για να πάρω τα ερωτηματολόγια στο γραφείο του διευθυντή είναι και ο αρχιφύλακας μέσα και συζητάμε.

-Αρχιφύλακας: *Πάντως δεν ξέρω γιατί, αλλά παλιά ενώ το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων ήταν του δημοτικού τα πράγματα ήταν καλύτερα. Υπήρχε σεβασμός προς τους ανωτέρους. Αν έλεγες να γίνει κάτι, γινόταν αμέσως. Τώρα που έρχονται πιο μορφωμένοι, είναι χειρότερα. Δε σέβονται τίποτα. Είναι δημόσιοι υπάλληλοι.*

- *Ναι, αλλά δεν υπάρχουν διοικητικές ποινές;*

- Αρχιφύλακας: *Σιγά! Αφού ξέρουν ότι μέχρι να γίνει πειθαρχικό συμβούλιο και να βγει απόφαση, θα περάσουν μήνες και μετά μπορούν να κάνουν και ένσταση.*

-Διευθυντής: *Δυστυχώς, αλλά δεν ενδιαφέρεται και ο κόσμος πραγματικά για τις φυλακές. Οι δημοσιογράφοι και οι δικηγόροι λένε ό,τι τους συμφέρει. Στο παραμικρό λάθος οι δημοσιογράφοι πέφτουν να σε φάνε. Εγώ δεν τους μιλάω, γιατί άλλα λες κι άλλα γράφουν.*

Ο διευθυντής δείχνει θετικός για τις έρευνες και το επιστημονικό προσωπικό και υπόσχεται ότι θα βοηθήσει στη διεξαγωγή της έρευνας. Τελικά στις 5-6-2001 επιστράφηκαν 17 συμπληρωμένα και 25 αναπάντητα από τα 59 ερωτηματολόγια που τους είχα αφήσει (Δ.Ε. φύλαξης 59).

#### **3.4.14. Αγροτική Φυλακή Κασσάνδρας**

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 6 Ιουνίου 2001*

Η περιοχή ανήκε σε μοναστήρια του Αγίου Όρους και παραχωρήθηκε στο κράτος για να κατασκευάσει προσφυγικούς καταυλισμούς μετά την Μικρασιατική καταστροφή. Τα κτίσματα κατασκευάστηκαν το 1930 και σταδιακά προστέθηκαν διάφορα κτίρια για να καλύψουν τις ανάγκες της φυλακής. Οι φυλακές είναι σε ένα καταπράσινο μέρος, κοντά στη θάλασσα, με συνολική έκταση 4.000 στρέμματα. Είναι χωρητικότητας 300 ατόμων και ο αριθμός των κρατουμένων είναι 293. Επομένως δεν υπάρχει πρόβλημα υπερπληθυσμού κρατουμένων και γι' αυτό επικρατεί ένα ήρεμο κλίμα όπου φύλακες και κρατούμενοι φαίνεται να συνεργάζονται αρμονικά για να φέρουν εις πέρας τις καθημερινές εργασίες.

Όταν διασχίζεις την κεντρική είσοδο δεν αισθάνεσαι ότι μπαίνεις σε φυλακή αλλά σε κάποιο χωριό. Τα κτίσματα δεν έχουν πολλούς ορόφους. Μόνο ισόγειο ή και 1<sup>ο</sup> όροφο. Το κυρίως κτίριο αποτελείται από τρεις ισόγειες πτέρυγες, των τεσσάρων θαλάμων η καθεμία. Υπάρχουν τρία απομακρυσμένα παραρτήματα που σχετίζονται με αντίστοιχες κτηνοτροφικές εργασίες. Το παράρτημα *Ξενοφώντα* (που είναι το βουστάσιο και το πτηνοτροφείο), το παράρ-

τημα *Καρακάλλου* (που είναι η χοιροτροφική μονάδα) και το παράρτημα *Ποιμνίου* (που είναι η μονάδα αιγοπροβάτων). Επίσης υπάρχουν δέκα μικρά σπιτάκια που είναι για τους κρατούμενους λογοτιμίτες, που δεν κλειδώνονται ούτε το βράδυ. Όταν η διεύθυνση της φυλακής έχει εμπιστοσύνη σε κάποιους κρατούμενους, το συμβούλιο της φυλακής τους εντάσσει στην ομάδα των «επί λόγω τιμής» ή αλλιώς λογοτιμητών, οι οποίοι εκτελούν κάποιες εργασίες χωρίς να έχουν καθημερινό έλεγχο<sup>282</sup>. Μάλιστα, έχουν το δικαίωμα να οργανώνουν μόνοι τους το χρόνο τους, το χώρο διαμονής τους και η διατροφή τους είναι όχι εν κοινώ αλλά στο θάλαμο στον οποίο διαμένουν. Οι κρατούμενοι κυκλοφορούν ελεύθεροι την ημέρα μαζί με τους φύλακες και εκτελούν εργασίες. Υπάρχει τυροκομείο, μαγειρείο, αρτοποιείο, μύλος, αποθήκες και γεωργικά μηχανήματα. Είναι από τις ελάχιστες περιπτώσεις που ο διευθυντής ζητάει να του στείλουν κρατούμενους διότι δεν επαρκούν για να φέρουν εις πέρας τις εργασίες, ιδιαίτερα κάποιες εποχικές καλλιέργειες.

Ο διευθυντής είναι ευγενικός και διπλωματικός. Μου εξηγεί τα πάντα με κάθε λεπτομέρεια. Μου λέει: «Οι φυλακές έχουν τεράστια έκταση η οποία δεν καλλιεργείται ολόκληρη. Η αγροτική φυλακή θα μπορούσε να είναι κερδοφόρα αλλά δυστυχώς δεν υπάρχει η σωστή πολιτική και η υποδομή για να γίνει κάτι τέτοιο.»

Ο διευθυντής είναι εκνευρισμένος με τους δημοσιογράφους και ιδιαίτερα με τους δικηγόρους. Προσπαθεί λέει να κάνει το καλύτερο για την φυλακή. Μου λέει ότι θα κάνει ό,τι μπορεί για τα ερωτηματολόγια τα οποία τα δίνει σε έναν κρατούμενο ο οποίος είναι μορφωμένος και εκτελεί χρέη διοικητικού υπαλλήλου. «Να ξέρεις τις φυλακές τις κρατάμε με την βοήθεια των κρατουμένων». Τα ερωτηματολόγια θα τα μοιράσει ο αρχιφύλακας.

- Τελικά επιστράφηκαν μόνο 11 απαντημένα ερωτηματολόγια και όπως μου εκμυστηρεύτηκε ο κρατούμενος τα μοίρασε ο ίδιος και οι περισσότεροι υπάλληλοι δεν ενδιαφέρθηκαν παρότι ο ίδιος προσπάθησε να τους παρακινήσει.

---

<sup>282</sup> Το σύστημα αυτό είναι αντίστοιχο με το αμερικανικό σύστημα εμπιστοσύνης ή τιμής (honor systems) και των ομάδων έμπιστων (trustees) σε ανοιχτά καταστήματα κράτησης. Αναλυτικά βλ.: Αρχιμανδρίτου 2000, σελ.435-440.

### 3.4.15. Δικαστική Φυλακή Θεσσαλονίκης (Διαβατών)

*1<sup>η</sup> επίσκεψη: 6 Ιουνίου 2001*

Η φυλακή είναι στα Διαβατά σε μια βιομηχανική περιοχή κοντά σε αποθήκες του Ο.Σ.Ε. Η πρόσβαση είναι κάπως δύσκολη αφού απέχουν περίπου 6 χιλιόμετρα από τη Θεσσαλονίκη και περίπου 1 χιλιόμετρο από τον κεντρικό δρόμο από τον οποίο περνάει λεωφορείο. Οι φυλακές ήταν παλιά στρατιωτικές και το 1989 έγιναν κάποιες αλλαγές και προστέθηκαν κτήρια, έτσι ώστε να μετατραπούν σε δικαστικές με τρία τμήματα: Ανδρών, Γυναικών και Ανηλίκων.

Η αντιμετώπιση των σωφρονιστικών υπαλλήλων που βρίσκονται στην είσοδο είναι αρνητική. Ο διευθυντής βρίσκεται σε σύσκεψη με τον Εισαγγελέα-Επόπτη του καταστήματος και περιμένω αρκετή ώρα στην αίθουσα των επισκέψεων. Η αίθουσα του επισκεπτηρίου είναι πολύ βρώμικη. Οι επισκέπτες μπαίνουν από μια πλαϊνή είσοδο μετά από πρόσκληση των σωφρονιστικών υπαλλήλων που τους φωνάζουν με τη σειρά. Στην είσοδο έχουν ένα καινούργιο υπερσύγχρονο μηχάνημα που ελέγχουν και βλέπουν το περιεχόμενο οποιασδήποτε τσάντας περνάει μέσα στη φυλακή. Τελικά με δέχεται ο διευθυντής που είναι ευγενικός. Μου λέει: «Εγώ παρέλαβα μια φυλακή σε άθλια κατάσταση. Οι συνθήκες κράτησης ήταν απαράδεκτες. Από το 1999 άρχισα τα έργα με πρωτοβουλία δικιά μου και με χρήματα από ιδιώτες και δημοτικές αρχές. Έφτιαξα το επισκεπτήριο, βελτιώσεις στο τμήμα των ανηλίκων και των γυναικών. Φτιάχτηκαν τέσσερις αίθουσες, η μια δόθηκε στην «Ιθάκη», η άλλη στην «Άρσις», στην άλλη λειτουργεί ξυλουργείο και στην άλλη μελλοντικά θα φτιαχτεί αίθουσα με υπολογιστές. Οι φυλακές παλιά ήταν μόνο στρατιωτικές και μετά το 1989 μεταφέρθηκαν από το Επταπύργιο και οι δικαστικές. Τώρα λειτουργούν τρεις πτέρυγες (όροφοι) ανδρών με 63 κελιά, τρεις θάλαμοι για γυναίκες και τέσσερα κελιά για ανήλικους. Η φυλακή είναι λίγο απομονωμένη από την πόλη και αυτό δυσκολεύει τους συγγενείς των κρατούμενων. Έχουμε τρομερό πρόβλημα υπερπληθυσμού. Αυτήν τη στιγμή είναι σε αναμονή 11 κρατούμενοι σε τμήματα ασφάλειας και περιμένουμε να αδειάσουνε κρεβάτια για να έρθουν. Χαμός». Τελικά τα ερωτηματολόγια τα ανέλαβε μια διοικητική υπάλληλος. Υπηρετούσαν τον Ιούνιο του 2001, 89 υπάλληλοι στον κλάδο Δ.Ε. φύλαξης και κρατούνταν 618 άτομα, διπλάσιοι από τη χωρητικότητα της φυλακής (370 άτομα).

- Στις 25/6/2001 μίλησα τηλεφωνικά με τον διευθυντή ο οποίος δεν είχε ασχοληθεί καθόλου με το θέμα λόγω φόρτου εργασίας. Περίμενε την εισαγωγή περισσότερων από 30 κρατούμενων που έπρεπε να έρθουν στη φυλακή και δεν ήξερε πως να το αντιμετωπίσει. Η αρμόδια υπάλληλος μου είπε ότι με δυσκολία κατάφερε να μαζέψει 30 απαντημένα ερωτηματολόγια από τα 89 που είχα αφήσει, τα οποία και μου επιστράφηκαν.

### 3.4.16. Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού

Από την πρώτη στιγμή που εισέρχεται κάποιος στη Δικαστική Φυλακή του Κορυδαλλού νιώθει μια εχθρότητα, επικρατεί ένα αρνητικό κλίμα για κάποιον που είναι «ξένο σώμα». Το προσωπικό φαίνεται έντονα αγχωμένο και επικρατεί διαρκής ένταση και νευρικότητα. Το φυλακτικό προσωπικό διαχωρίζει την φυλακή του Κορυδαλλού σε σχέση με όλες τις άλλες φυλακές της χώρας. Είναι ολοφάνερο το πρόβλημα του υπερπληθυσμού των κρατουμένων σε κάθε σημείο της φυλακής, ακόμα και έξω απ' αυτή όπου υπάρχει συνωστισμός από τους συγγενείς των κρατουμένων. Ο Κορυδαλλός έχει χωρητικότητα 640 ατόμων και τον Απρίλιο του 2001 κρατούνταν 2.115 άτομα. Έχει το μεγαλύτερο πρόβλημα υπερπληθυσμού και υπερσυνωστισμού κρατουμένων από οποιαδήποτε άλλη φυλακή της χώρας, με έντονα αρνητικά αποτελέσματα στη συμπεριφορά των υπαλλήλων. Το ποσοστό υπερπλήρωσης ξεπερνάει και το 300% σε κάποιες πτέρυγες. Επιπλέον, δεν υπάρχει διαχωρισμός των κρατουμένων. Αποτελείται από 5 πτέρυγες, των τριών ορόφων η καθεμία, με συνολικά 500 κελιά και 13 θαλάμους.

*Δευτέρα 16 Απριλίου 2001*

*Ώρα 9.30 π.μ.*

Διασχίζω την πύλη των φυλακών Κορυδαλλού αφήνοντας την ταυτότητά μου στον υπάλληλο χωρίς καμία επιπλέον ερώτηση, χωρίς κανένα έλεγχο. Ρωτάω στη δεύτερη είσοδο για τον αρχιφύλακα. Δεν ξέρουν πού βρίσκεται. Δεν έχει έρθει ακόμα. Ένας συμπαθητικός υπάλληλος με ρωτάει τι κάνω. Του απαντώ ότι προσπαθώ να τονίσω το ρόλο του, και την αδιαφορία που επικρατεί για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Συμφωνεί: «Μπράβο, να τα γράψεις για μας, γιατί κανείς δεν ξέρει τι γίνεται εδώ μέσα. Εμείς συμβιώνουμε με τους κρατούμενους. Με τις ίδιες συνθήκες». Φεύγω. Πηγαίνω στον διευθυντή και τον ρωτάω αν γνωρίζει το αν θα έρθει ο αρχιφύλακας και αν έχουν συνεννοηθεί για το πώς θα διανεμηθούν τα ερωτηματολόγια. Μου απαντά ότι δεν γνωρίζει και καλύτερα να βρω τον υπαρχιφύλακα στο αρχιφυλακείο. Ο υπαρχιφύλακας είναι ένας τυπικός υπάλληλος, έχει δει το ερωτηματολόγιο αλλά δεν δείχνει ενδιαφέρον. Περιμένω στο αρχιφυλακείο. Συνομιλώ με κάποιον άλλο υπάλληλο που αναφέρεται κι αυτός στις άσχημες συνθήκες. Έρχεται ο υπάλληλος που είχα γνωρίσει στην είσοδο. «Έλα να σου δείξω τι γίνεται εδώ μέσα». Μου ανοίγει ένα ντουλάπι το οποίο είναι γεμάτο αυτοσχέδια μαχαίρια που φτιάχνουν οι κρατούμενοι. Μια συνήθης τακτική των σωφρονιστικών

υπαλλήλων στον Κορυδαλλό, η οποία αποδεικνύει τους καθημερινούς κινδύνους που αντιμετωπίζει καθημερινά το φυλακτικό προσωπικό<sup>283</sup>.

Γύρω στις 10.30 έρχεται ο αρχιφύλακας και πρόεδρος της Ο.Σ.Υ.Ε.. Τον τριγυρνάνε διάφοροι υπάλληλοι και του ζητούν χάρες. Ένα άτομο που δεν ανήκει στο προσωπικό των φυλακών, τον ρωτάει αν μπορεί να φτιάξει το αυτοκίνητό του μέσα στη φυλακή και ο αρχιφύλακας του απαντά θετικά. Ένας υπάλληλος ρωτάει πώς θα μοιράσουν – πραγματικές και εικονικές- τις υπερωρίες και τα Σάββατα στους υπαλλήλους.

Ο αρχιφύλακας δεν δείχνει προθυμία να βοηθήσει. Τον ρωτάω αν έχει μιλήσει με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους για το ερωτηματολόγιο. Μου απαντά: «Εγώ το μόνο που μπορώ να κάνω είναι να το αφήσω στο θυρωρείο και όποιος θέλει να παίρνει. Δεν μπορώ να υποχρεώσω κανέναν. Δεν με ενδιαφέρει τι έγινε στις άλλες φυλακές. *Εδώ είναι Κορυδαλλός* και δεν γίνονται αυτά τα πράγματα». Τελικά του λέω ότι θα τα αφήσω τα ερωτηματολόγια για μια εβδομάδα και θα έρθω να τα πάρω μετά. Δεν είναι συνεργάσιμος. Πάω στην κοινωνική υπηρεσία. Γνωρίζω τις κοινωνικές λειτουργούς που είναι σε έξαλλη κατάσταση και λένε: «δεν γίνεται άλλο, θέλω να τα πω όλα στις εφημερίδες. Έστειλαν από το υπουργείο ότι πρέπει να φύγει η μια κοινωνική λειτουργός γιατί είναι αρκετές οι τρεις. Τρεις για πάνω από 2.000 κρατούμενους! ».

***Δευτέρα 23 Απριλίου 2001***

***Κορυδαλλός ώρα 9.30 π.μ.***

Συνομιλώ με ένα σωφρονιστικό υπάλληλο, «τα πράγματα είναι δύσκολα» μου λέει εμπιστευτικά. Ο αρχιφύλακας έρχεται κατά τις 10.30. Δεν έχει κάνει τίποτα γιατί έλειπε με άδεια για πέντε ημέρες. Θα τα πάρω μετά το Πάσχα. Του ζητάω να μπω μέσα στις φυλακές. Έρχεται ένας υπάλληλος, έμπειρος με 12 χρόνια υπηρεσίας για να με ξεναγήσει μέσα στο κατάστημα κράτησης.

Θυρωρείο: Δυο υπάλληλοι, οι οθόνες από τις κάμερες στις διάφορες ακτίνες και ο έλεγχος από την είσοδο των ακτινών.

Μαγειρείο: Καθαρά σκεύη και εγκαταστάσεις, ένας υπάλληλος, όλοι οι άλλοι κρατούμενοι. Ο υπάλληλος υποστηρίζει ότι το φαγητό είναι πολύ καλό και ότι όλα είναι πεντακάθαρα.

---

<sup>283</sup> Η «διάσημη συλλογή» με τα αυτοσχέδια όπλα είναι δημιούργημα του αρχιφύλακα και προέδρου των σωφρονιστικών υπαλλήλων και χρησιμοποιείται πολύ συχνά ως αποδεικτικό στοιχείο για την επικινδυνότητα του επαγγέλματος αλλά και την αποτελεσματικότητα του έργου των υπαλλήλων. Ενδεικτικά βλ. Μπαρδούνια Ν., «η φυλακή ... τέχνας κατεργάζεται», *Καθημερινή*, 19/8/2001.

Ακτίνα Γ: δύο σωφρονιστικοί υπάλληλοι στην πόρτα, κάποιοι κρατούμενοι μοιράζουν ψωμί. Εδώ κρατούνται δράστες εγκλημάτων του κοινού ποινικού δικαίου. Η πιο ασφυκτικά γεμάτη πτέρυγα (περίπου 430 κρατούμενοι). Οι τοίχοι είναι χάλια. Μου δείχνει ένα πλάνο με τους κρατούμενους. Υπάρχει «ατομικό» κελί περίπου 9,5 τ.μ. με 7 άτομα. Το πιο προνομιούχο είναι ένα ακριανό με τρία άτομα. Μπαίνουμε μέσα. Μας περιτριγυρίζουν κρατούμενοι ζητώντας διάφορα. Μιλάνε στον αρχιφύλακα με σεβασμό κι ευγενικά. Ένα άτομο ζητάει κρεβάτι γιατί εδώ και μια εβδομάδα κοιμάται με ένα στρώμα κάτω στο πάτωμα.

Βλέπουμε το προαύλιο. Ένα μικρό χωμάτινο γήπεδο ποδοσφαίρου και μια τσιμεντένια αυλή. Κανένα δέντρο, καθόλου πράσινο. Ούτε παγκάκια, μόνο κάτι πεζούλια από τσιμέντο.

Αφοδευτήρια: τρία δωμάτια στενόμακρα 3x1τ.μ. με μια λεκάνη στο καθένα. Αναγκάζουν τους κρατούμενους να αφοδεύουν και μετά ψάχνουν για ναρκωτικά.

Του λέω ότι υπάρχει η άποψη ότι πιο εύκολα βρίσκεις ναρκωτικά στη φυλακή παρά έξω. Μου απαντά: «Όλοι μιλούν χωρίς να γνωρίζουν τι γίνεται εδώ. Ξέρεις τι είναι να ψάχνεις στα σκατά και να ακούς να λένε ότι εμείς φταίμε;»

Λίγο πιο κάτω είναι ένας χώρος για τους ψυχασθενείς τους οποίους δε δέχεται το ψυχιατρείο. Είναι 3-4 άτομα, κάποια μετά από δική τους επιθυμία. Εκεί δίπλα και η απομόνωση, ένα μικρό δωματάκι χωρίς φως, κανένα παράθυρο, χοντρή πόρτα. «εδώ βάζουμε τους κρατούμενους για τιμωρία αν έχουν κάνει κάποια φασαρία ή τους τοξικομανείς αν έχουν κρίση».

Σιδηρουργείο, ξυλουργείο: πολύ ήσυχα, 2-3 άτομα μέσα που φτιάχνουν διάφορα αντικείμενα.

Πτέρυγα Ε: ήταν πριν για τους ανήλικους ενώ τώρα κρατούνται άτομα που δουλεύουν στα εργαστήρια και τα συνεργεία και κρατούμενοι που είναι υπό μεταγωγή ή προς απέλαση. Τα πράγματα είναι κάπως πιο καλά, μια και τα κελιά είναι 8 τ.μ. και κρατούνται μέχρι δύο άτομα. Η διαρρύθμιση των κελιών είναι διαφορετική και υπάρχουν και 13 ομαδικοί θάλαμοι, με χωρητικότητα ο καθένας 30-50 άτομα.

Καθημερινά 4 βάρδιες: στις τρεις βάρδιες 3 σωφρονιστικοί υπάλληλοι σε κάθε ακτίνα.

Νυκτερινή βάρδια: 2 σωφρονιστικοί υπάλληλοι σε κάθε ακτίνα

Δύο υπάλληλοι στο θυρωρείο

Ο υπάλληλος που μας συνοδεύει στις πτέρυγες της φυλακής, είναι υπέρ της λειτουργίας της σχολής σωφρονιστικών υπαλλήλων. Πιστεύει ότι πρέπει να έχει μεγάλη διάρκεια γιατί τώρα όλα τα μαθαίνουν εμπειρικά. Τον ευχαριστώ και αποχωρώ από το σωφρονιστικό κατάστημα.

- Μετά από δύο εβδομάδες είχαν επιστραφεί μόνο 13 απαντημένα ερωτηματολόγια μετά και από παρότρυνση του εγκληματολόγου της φυλακής. Στις 10/7/2001 πήρα τα 13 ερωτηματολόγια, μίλησα με τον αρμόδιο υπάλληλο και τον παρακάλεσα αν μπορεί να μοιράσει και τα υπό-

λοιπα. Μου είπε ότι θα προσπαθήσει αν και οι περισσότεροι του είπαν ότι το είχαν συμπληρώσει στη σχολή σωφρονιστικών υπαλλήλων.

- 24/7/2001: Οι αρχιφύλακες δεν ενδιαφέρθηκαν καθόλου. Μόνο ο εγκληματολόγος ενδιαφέρθηκε και στο θυρωρείο ο υπάλληλος που είπε ότι το έδωσε σε όλους. Πήρα συμπληρωμένα και άλλα 5 ερωτηματολόγια. Από τα 160 ερωτηματολόγια που είχαμε αφήσει αρχικά συγκεντρώθηκαν συνολικά μόνο 18 απαντημένα ερωτηματολόγια από την μεγαλύτερη φυλακή της χώρας, η οποία αντιμετωπίζει και τα περισσότερα προβλήματα.

### 3.5. Προτάσεις

- ❑ Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι θα πρέπει να επιδιώξουν μέσω του συνδικαλιστικού τους οργάνου την υποχρεωτική εκπαίδευση των υπαλλήλων στη σχολή στην οποία θα παρέχεται εξειδικευμένη μόρφωση και κατάρτιση και θα προηγείται της ανάληψης καθηκόντων. Επίσης, θα πρέπει να υπάρχει ουσιαστική αξιολόγηση σύμφωνα με την οποία θα γίνεται η τελική μονιμοποίηση, καθώς και συνεχής επιμόρφωση όλων των κατηγοριών του προσωπικού με κύκλους μαθημάτων με διαφορετικό περιεχόμενο. Η συμμετοχή και η επίδοση του υπαλλήλου στα προγράμματα επιμόρφωσης θα πρέπει να αποτελεί ένα από τα βασικά κριτήρια αξιολόγησης για την επαγγελματική εξέλιξη του σωφρονιστικού υπαλλήλου.
- ❑ Ο ανεπαρκής λόγος προσωπικού/φυλακισμένων όχι μόνο καθιστά σχεδόν αδύνατη την ύπαρξη ανθρώπινων συνθηκών στα καταστήματα κράτησης, αλλά επίσης δημιουργεί ανασφαλές περιβάλλον τόσο για το προσωπικό όσο και για τους φυλακισμένους. Αυτή η αρνητική αναλογία αποδυναμώνει και αδρανοποιεί το προσωπικό και προκαλεί ανασφάλεια εργασιακό άγχος και ένταση. Προτείνεται λοιπόν η λήψη κατάλληλων μέτρων για την πλήρωση όλων των κενών θέσεων προσωπικού της φυλακής και την επανεξέταση του υπάρχοντος επίσημου προσωπικού στελέχωσης προκειμένου να διαπιστωθεί εάν αυτό είναι επαρκές με βάση τα σημερινά δεδομένα. Επίσης, κρίνεται απαραίτητη η άμεση μείωση του αριθμού των κρατούμενων.
- ❑ Η εικόνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων όπως παρουσιάζεται από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Η κοινή γνώμη θεωρεί διεφθαρμένους τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Τους θεωρεί θύτες και ποτέ θύματα. Το φυλακτικό προσωπικό πρέπει να προστατέψει τον εαυτό του όχι δημιουργώντας μια υποकुλτούρα, αλλά προβάλλοντας μια θετική εικόνα προς την κοινωνία έτσι ώστε να γίνει κατανοητό ότι για την κατάσταση που επικρατεί στις φυλακές δεν ευθύνεται μόνο το προσωπικό αλλά και η Πολιτεία που έχει εγκαταλείψει το προσωπικό και τους κρατούμενους στην τύχη τους. Με βάση λοιπόν τη θεωρία που υποστηρίζει ότι η αυτοθεώρηση κάθε ανθρώπου επηρεάζεται σημαντικά από τη γνώμη εκείνων που τον περιβάλλουν<sup>284</sup>, ζητούμενο για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους είναι να στρέψουν το ενδιαφέρον της κοινωνίας προς αυτούς. Κάτι τέτοιο θα επέφερε τόνωση της αυτοεκτίμησής και του αυτοσεβασμού τους και θα α-

---

<sup>284</sup> Βλ. Botton 2005, σελ. 21.

ποτελούσε ασπίδα στην αντιμετώπιση των καθημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν.

- ❑ Το φυλακτικό προσωπικό χρειάζεται να αναδείξει- αποδείξει έμπρακτα την ανθρώπινη προσπάθειά του για καλύτερες συνθήκες κράτησης και τη συμβολή τους στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων. Είναι επιτακτική ανάγκη να επιδιώξουν πρωτίστως τη βελτίωση των συνθηκών κράτησης, που θα έχει άλλωστε και ως επακόλουθο τη καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας. Πρέπει να προβάλουν τα θετικά σημεία της εργασίας τους και όχι τα αρνητικά. Αν τα καταφέρουν, τότε θα κερδίσουν και την αμφισβητούμενη κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματός τους σε σχέση με την συνεισφορά τους στον περιορισμό της υποτροπής των κρατουμένων .
- ❑ Είναι απαραίτητο να καλλιεργηθεί μια καλή συνεργασία ανάμεσα στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους ώστε να ανταλλάσσουν απόψεις και εμπειρίες με σκοπό να καταλήξουν σε μια κοινή πολιτική αντιμετώπισης των χρόνιων προβλημάτων. Προς αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να κινηθεί η διεύθυνση του εκάστοτε καταστήματος κράτησης, έτσι ώστε να καλλιεργεί ένα θετικό κλίμα συνεργασίας ανάμεσα σε όλες τις ιεραρχικές βαθμίδες του προσωπικού.
- ❑ Είναι αναγκαίο να αναπτυχθεί μια σχέση εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ του φυλακτικού και του επιστημονικού προσωπικού. Οι γνώσεις του επιστημονικού προσωπικού σε συνδυασμό με τις εμπειρίες του φυλακτικού προσωπικού θα ενδυναμώσει το ρόλο των υπαλλήλων και θα συμβάλει στην αποτελεσματικότερη άσκηση της σωφρονιστικής πολιτικής. Το φυλακτικό προσωπικό θα πρέπει να πρωτοστατήσει στις ενέργειες για την πρόσληψη επιστημονικού προσωπικού στα καταστήματα κράτησης, ως αναγκαία προϋπόθεση για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας αλλά και κράτησης.
- ❑ Κρίνουμε απαραίτητη τη συνεργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων με κοινωνικές οργανώσεις και ομάδες στήριξης των φυλακισμένων με στόχο τις καλύτερες συνθήκες κράτησης αλλά και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αναγκαίες είναι, τέλος, και οι κοινές δράσεις με σκοπό την επανένταξη των αποφυλακισμένων στην κοινωνία.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### 1. Ερωτηματολόγιο

|                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ</b><br/><b>ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ</b></p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### Διευκρινιστικό Σημείωμα

Το παρόν ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί με στόχο τη συλλογή στοιχείων για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Τα στοιχεία αυτά κρίνονται απαραίτητα για τη διενέργεια έρευνας στο πλαίσιο της διδακτορικής μου διατριβής με θέμα : *η επαγγελματική κοινωνικοποίηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων και ο ρόλος τους στην εφαρμογή σωφρονιστικής πολιτικής*, που εκπονείται στον Τομέα Εγκληματολογίας του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου, υπό την εποπτεία της Κας Έφης. Λαμπροπούλου, Αναπλ. Καθηγήτρια Εγκληματολογίας.

Η έρευνα πραγματεύεται το ρόλο των σωφρονιστικών υπαλλήλων στη λειτουργία του σωφρονιστικού συστήματος προκειμένου να διερευνηθεί το κατά πόσο η στάση τους συμβάλλει στην ομαλή λειτουργία και την αποτελεσματικότητα της σωφρονιστικής πολιτικής.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι σημαντική και απαραίτητη, πέραν όλων των άλλων και για την ανάδειξη του δικού σας ρόλου, γι' αυτό σας παρακαλώ να συμμετάσχετε στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Απαντήστε όλες τις ερωτήσεις με προσοχή από την αρχή και με τη σειρά. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Πρέπει να απαντήσετε με ειλικρίνεια σύμφωνα μόνο με την προσωπική σας άποψη. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και τα στοιχεία που θα προέλθουν από την έρευνα θα χρησιμοποιηθούν μόνο για την επιστημονική τεκμηρίωση της διδακτορικής διατριβής.

Θα είμαι στη διάθεσή σας για οποιεσδήποτε διευκρινίσεις χρειάζεστε σχετικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και παρατηρήσεις σχετικά με αυτό, ημέρα: \_\_\_\_\_ από \_\_\_\_\_ έως \_\_\_\_\_ .

Παρακαλώ να συμπληρωθεί το ερωτηματολόγιο μέχρι την \_\_\_\_/\_\_\_\_/2001.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμβολή και συνεργασία σας.

Αλέξανδρος Αρφαράς

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

**Σωφρονιστικό Κατάστημα** (όνομα, χαρακτηρισμός, περιοχή) : \_\_\_\_\_

1. **Φύλο :** 1. Άνδρας  
2. Γυναίκα
2. **Έτος γέννησης** 19 \_\_\_\_\_
3. **Χρόνια Υπηρεσίας :** \_\_\_\_\_
4. **Βαθμός :** 1. Αρχιφύλακας  
2. Υπαρχιφύλακας  
3. Φύλακας  
4. Δόκιμος

Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό μίας μόνο απάντησης.

5. **Τόπος γέννησης :** 1. Χωριό (μέχρι 2.000 κατοίκους)  
2. Κωμόπολη (από 2.000 μέχρι 10.000)  
3. Πόλη μέχρι 100.000 κατοίκους  
4. Πόλη πάνω από 100.000 κατοίκους (εκτός Αθήνας, Πειραιά, Θεσσαλονίκης)  
5. Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη

6. **Που έχετε κατοικήσει τον περισσότερο χρόνο της ζωής σας :**

1. Χωριό  
2. Κωμόπολη  
3. Πόλη μέχρι 100.000 κατοίκους  
4. Πόλη πάνω από 100.000 κατοίκους (εκτός Αθήνας, Πειραιά, Θεσσαλονίκης)  
5. Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη

7. **Οικογενειακή κατάσταση :** 1. Έγγαμος/η (πήγαινε στην ερώτηση 8)  
2. Άγαμος/η (πήγαινε στην ερώτηση 9)  
3. Διαζευγμένος/η (πήγαινε στην ερώτηση 9)  
4. Χήρος/α (πήγαινε στην ερώτηση 9)

5. **Εάν είστε παντρεμένος/η, η/ο σύζυγος σας εργάζεται :** 1. στο δημόσιο τομέα  
2. στον ιδιωτικό τομέα  
3. πουθενά

6. **Επίπεδο μόρφωσης :** 1. Γυμνάσιο  
2. Λύκειο  
3. Τεχνική σχολή  
4. Ανώτατη σχολή (Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., Μεταπτυχιακά)

7. **Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσης που έχουν καλύψει οι γονείς σας :**

(Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί στο επίπεδο μόρφωσης ξεχωριστά για τον πατέρα (Π) και τη μητέρα (Μ).)

| Π | Μ |                                                 |
|---|---|-------------------------------------------------|
| 1 | 1 | 1. Δεν έχει σχολική μόρφωση                     |
| 2 | 2 | 2. Δημοτικό                                     |
| 3 | 3 | 3. Γυμνάσιο                                     |
| 4 | 4 | 4. Λύκειο                                       |
| 5 | 5 | 5. Τεχνική σχολή                                |
| 6 | 6 | 6. Ανώτατη σχολή (Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., Μεταπτυχιακά) |

Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό μίας μόνο απάντησης.

8. Σε ποια κατηγορία μηνιαίου εισοδήματος ανήκουν οι γονείς σας :

1. Χαμηλή (μέχρι 300.000δρχ.)
2. Μεσαία (από 301.000 μέχρι 500.000δρχ.)
3. Υψηλή (πάνω από 500.000δρχ.)

9. Πριν προσληφθείτε ως σωφρονιστικός υπάλληλος :

1. Δεν είχατε δουλέψει πουθενά
2. Είχατε δουλέψει περιστασιακά
3. Είχατε «μόνιμη» δουλειά στον ι-  
διωτικό τομέα
4. Είχατε μόνιμη θέση στο Δημόσιο  
σε άλλο τομέα

13. Πόσες φορές σας έχουν αποσπάσει σε άλλη υπηρεσία (π.χ. υποθηκοφυλακεία) :

1. Καμία
2. Μία φορά
3. Δύο φορές
4. Πάνω από δύο

14. Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά προγράμματα :

1. Καμία φορά
2. Μία φορά
3. Δύο φορές
4. Πάνω από δύο φορές

15. Ποιοι είναι με σειρά προτεραιότητας οι λόγοι για τους οποίους θα συμμετείχατε στα επιμορφωτικά προγράμματα [επιλέξτε το πολύ μέχρι τρεις από τις παρακάτω προτάσεις, ιε-  
ραρχώντας τις προτιμήσεις σας με αύξοντα αριθμό από το 1 μέχρι το 3 ( 1: το περισσότερο, 3:  
το λιγότερο )]

----- οικονομικοί λόγοι, αφού τα προγράμματα είναι επιδοτούμενα.

----- η επιμόρφωση προσφέρει γνώσεις απαραίτητες για την εργασία μας.

----- επειδή συμμετέχουν οι περισσότεροι συνάδελφοι.

----- επειδή συνεκτιμάται στην εξέλιξή μας.

----- άλλος λόγος (συμπληρώστε και ιεραρχήστε) \_\_\_\_\_

Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό μίας μόνο απάντησης.

16. Πιστεύετε ότι η ικανότητά σας στην εργασία σας έχει αποκτηθεί μέσω:

1. Της εκπαίδευσής σας
2. Της εμπειρίας που αποκτήσατε με τα χρόνια
3. Του συνδυασμού και των δυο

17. Θεωρείτε ότι ο μισθός που παίρνετε ανταποκρίνεται στη δουλειά που κάνετε και στις συνθήκες που αντιμετωπίζετε:

1. Ναι, πλήρως
2. Αρκετά
3. Λίγο
4. Καθόλου

18. Ασκεείτε παράλληλα και κάποια άλλη εργασία εκτός από αυτή :

1. Ναι (είτε εποχιακά  
είτε μόνιμα)
2. Όχι

19. Επιλέξτε να γίνετε σωφρονιστικός υπάλληλος κυρίως επειδή:

1. Θέλατε μια δουλειά μόνιμη με σίγουρο μισθό
2. Θέλατε να προσφέρετε τις υπηρεσίες σας στο κοινωνικό σύνολο
3. Έτυχαν διάφορες ευνοϊκές συγκυρίες
4. Δεν είχατε άλλη επιλογή, λόγω έλλειψης επαγγελματικής κατάρτισης
5. Άλλος λόγος (συμπληρώστε)\_\_\_\_\_

Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό μίας μόνο απάντησης.

20. **Η αλλαγή προσώπου στη θέση του Διευθυντή του σωφρονιστικού καταστήματος είναι κατά τη γνώμη σας :**

1. Καθοριστική για την περαιτέρω λειτουργία και το κλίμα της φυλακής.
2. Χωρίς ιδιαίτερη σημασία διότι ο Διευθυντής εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το φυλακτικό προσωπικό.
3. Αδιάφορη, αφού όλοι κάνουν τα ίδια.

21. **Κατά τη γνώμη σας ποιος είναι ο κυριότερος λόγος που η κοινωνία τοποθετεί τους πονηρούς παραβάτες στη φυλακή:**

1. Ο σωφρονισμός (για να επανεντάξει τον κρατούμενο στην κοινωνία αφού αυτός έχει συννετισθεί)
2. Η προστασία της κοινωνίας από τους κακοποιούς
3. Η τιμωρία του εγκληματία (δηλαδή η ανταπόδοση για το «κακό» που προξένησε)
4. Ο παραδειγματισμός των άλλων (για την πρόληψη του εγκλήματος)
5. Άλλος λόγος (συμπληρώστε) \_\_\_\_\_

22. **Πιστεύετε ότι η στέρηση της ελευθερίας είναι η πιο δίκαιη τιμωρία για κάθε παράνομη πράξη :**

1. Ναι, απολύτως
2. Εξαρτάται από το αδίκημα

3. Όχι, είναι προτιμότερες άλλες ποινές (π.χ. κοινωφελής εργασία)

23. **Θα καταγγέλλατε συνάδελφό σας για κάποια παράνομη πράξη :**

1. Ναι, σίγουρα
2. Όχι, σε καμία περίπτωση
3. Δεν ξέρω, εξαρτάται από την πράξη

24. **Ποιος είναι, κατά τη γνώμη σας, ο κυριότερος λόγος για τον οποίο μεγάλο ποσοστό αποφυλακισμένων διαπράττει πάλι νέα εγκλήματα :**

1. Επειδή η φυλακή δεν τους σωφρονίζει.
2. Επειδή στη φυλακή εντάσσονται σε παράνομες ομάδες από τις οποίες είναι δύσκολο να ξεφύγουν όταν αποφυλακισθούν.
3. Διότι η κοινωνία περιθωριοποιεί τους αποφυλακισμένους με αποτέλεσμα να τους οδηγεί στην παρανομία.
4. Επειδή συνήθως οι εγκληματίες έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τα οποία τους οδηγούν στο έγκλημα.
5. Άλλος λόγος (συμπληρώστε) \_\_\_\_\_

25. **Ποια είναι με σειρά προτεραιότητας τα τρία σημαντικότερα προβλήματα των φυλακών:**[επιλέξτε το πολύ μέχρι τρεις από τις παρακάτω προτάσεις, ιεραρχώντας τις προτιμήσεις σας με αυξόντα αριθμό από το 1 μέχρι το 3 ( 1: το περισσότερο, 3: το λιγότερο )]

- τα παράνομα κυκλώματα που δρουν μέσα στις φυλακές και η εισαγωγή ναρκωτικών
- ο μεγάλος αριθμός κρατουμένων
- οι αλλοδαποί κρατούμενοι
- ο μη διαχωρισμός των κρατουμένων (συνύπαρξη υπότροπων, τοξικομανών, βαρυποινιτών)
- οι υλικοτεχνικές και κτιριακές ελλείψεις
- η έλλειψη οργανισμού λειτουργίας των φυλακών
- η έλλειψη φυλακτικού προσωπικού
- η έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού

Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό μίας μόνο απάντησης.

26. **Πιστεύετε ότι οι μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση του σωφρονιστικού συστήματος είναι μάταιες :**

1. Ναι
2. Όχι
3. Δεν ξέρω

Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό μίας μόνο απάντησης.

27. **Οι αλλαγές που επιχειρούν οι υπουργοί στο τομέα της σωφρονιστικής πολιτικής οφείλονται σε:**

1. καθαρά προσωπικές πολιτικές και κομματικές σκοπιμότητες
2. πραγματικό ενδιαφέρον για τα προβλήματα των φυλακών
3. άγνοια για το πώς λειτουργεί πραγματικά το σωφρονιστικό σύστημα
4. πιέσεις οργανωμένων συμφερόντων από το περιβάλλον των φυλακών

28. **Συνήθως δεν λέω στους άλλους ότι είμαι σωφρονιστικός υπάλληλος :** 1. Ναι  
2. Όχι

29. **Τι θεωρείτε ότι είναι πιο σημαντικό για την φυλακή :**

1. Η εύρυθμη λειτουργία της
2. Ο μικρός αριθμός των κρατουμένων
3. Η λειτουργία βελτιωτικών προγραμμάτων για την επαγγελματική αποκατάσταση των κρατουμένων
4. Οι ανθρώπινες συνθήκες διαβίωσης των κρατουμένων
5. Άλλο (συμπληρώστε) \_\_\_\_\_

30. **Ποιος έχει μεγαλύτερη δύναμη και εξουσία (με σειρά προτεραιότητας) μέσα στη φυλακή :[επιλέξτε το πολύ μέχρι τρεις από τις παρακάτω προτάσεις, ιεραρχώντας τις προτιμήσεις σας με αύξοντα αριθμό από το 1 μέχρι το 3 ( 1: το περισσότερο, 3: το λιγότερο )]**

- ο διευθυντής
- ο εισαγγελέας
- η κοινωνική υπηρεσία
- οι αρχιφύλακες
- οι κρατούμενοι

Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό μίας μόνο απάντησης.

31. **Η συμβολή μας στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων είναι :**

1. μεγάλη
2. μέτρια
3. μικρή
4. καμία

32. **Σε ποιο βαθμό είστε διατεθειμένος/η να υποστηρίξετε μεταρρυθμίσεις που θα οδηγούσαν στο να γίνει το σωφρονιστικό σύστημα αυστηρότερο:**

1. σε μεγάλο βαθμό
2. σε μικρό βαθμό
3. καθόλου

33. **Πιστεύετε ότι ένας κρατούμενος πρέπει να τυγχάνει σε κάθε περίπτωση σεβασμού των δικαιωμάτων του :**

1. ναι, βέβαια
2. εξαρτάται από τη συμπεριφορά του
3. όχι
4. δεν ξέρω

34. **Οι κυριότερες ελλείψεις στην εκπαίδευση των σωφρονιστικών υπαλλήλων αφορούν:**

1. γνώσεις ποινικού και συνταγματικού δικαίου
2. γνώσεις εγκληματολογίας, ψυχολογίας
3. γνώσεις πρώτων βοηθειών και υγειονομικής περίθαλψης
4. γνώσεις αυτοάμυνας και αυτοπροστασίας
5. γνώσεις επίλυσης συγκρούσεων και διαχείρισης καταστάσεων κρίσεως

35. **Πιστεύετε ότι οι συνάδελφοι σας σέβονται τα δικαιώματα των κρατουμένων :**

1. ναι, σίγουρα όλοι
2. η πλειοψηφία των συναδέλφων

3. πολύ λίγοι από τους συνάδελφους
4. δεν ξέρω

Σημειώστε σε κύκλο τον αριθμό μίας μόνο απάντησης.

36. Πιστεύετε ότι πρέπει να συνεχιστούν οι προσπάθειες των προγραμμάτων βελτιωτικής μεταχείρισης; 1. Ναι

2. Όχι

3. Δεν ξέρω

37. Πρέπει να δίνονται άδειες και να υπάρχει δυνατότητα εργασίας των κρατουμένων εκτός φυλακής;

1. Ναι, βέβαια

2. Εξαρτάται από (συμπληρώστε) \_\_\_\_\_

3. Όχι

4. Δεν ξέρω

38. Μερικοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι με συμβουλεύονται όταν θέλουν βοήθεια για κάποιο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους.

1. Ναι

2. Όχι

Σημειώστε σε κύκλο το βαθμό που συμφωνείτε με κάθε μια από τις ακόλουθες προτάσεις.

39. Οι περισσότεροι ανώτεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αξίζουν σεβασμό για τη δουλειά που προσφέρουν.

1

2

3

4

5

Συμφωνώ

Συμφωνώ

Δεν έχω

Διαφωνώ

Διαφωνώ

Απόλυτα

Αποψη

Απόλυτα

40. Ένας βασικός κανόνας για τη συμπεριφορά του σωφρονιστικού υπαλλήλου είναι να κρατάει απόσταση στη σχέση του με τους κρατούμενους.

1

2

3

4

5

Συμφωνώ

Συμφωνώ

Δεν έχω

Διαφωνώ

Διαφωνώ

Απόλυτα

Αποψη

Απόλυτα

41. Δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες και κίνητρα για εκείνους που ενδιαφέρονται να προχωρήσουν και να ανέβουν ιεραρχικά.

1

2

3

4

5

Συμφωνώ

Συμφωνώ

Δεν έχω

Διαφωνώ

Διαφωνώ

Απόλυτα

Αποψη

Απόλυτα

42. Το σωφρονιστικό κατάστημα πρέπει να παρέχει τη δυνατότητα στους κρατούμενους για εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση.

1

2

3

4

5

Συμφωνώ

Συμφωνώ

Δεν έχω

Διαφωνώ

Διαφωνώ

Απόλυτα

Αποψη

Απόλυτα

43. Υπάρχει πλήρης συντονισμός ενεργειών μεταξύ των σωφρονιστικών υπαλλήλων και της διεύθυνσης της φυλακής.

1

2

3

4

5

Συμφωνώ

Συμφωνώ

Δεν έχω

Διαφωνώ

Διαφωνώ

Απόλυτα

Αποψη

Απόλυτα

44. Το υπουργείο Δικαιοσύνης βρίσκεται σε άμεση επαφή και συνεργασία με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους.

1

2

3

4

5

Συμφωνώ

Συμφωνώ

Δεν έχω

Διαφωνώ

Διαφωνώ

Απόλυτα

Αποψη

Απόλυτα

45. Οι επεμβάσεις του επιστημονικού προσωπικού (ψυχολόγοι, εγκληματολόγοι, κοιν. λειτουργοί, δάσκαλοι) δυσκολεύουν τη δουλειά μας.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

46. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι ικανοποιημένοι με το συνδικαλιστικό τους όργανο.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

47. Υπάρχει απόκλιση μεταξύ των τυπικών καθηκόντων μου και της εργασίας που εκτελώ καθημερινά.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

48. Η ανάμιξη ομάδων υποστήριξης κρατουμένων είναι μια πρόκληση για ανυπακοή μέσα στη φυλακή.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

49. Υψηλή ασφάλεια των φυλακών και στενή επίβλεψη των κρατουμένων είναι απαραίτητη, διότι πολλοί κρατούμενοι εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες που τους δίνονται.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

50. Τα προγράμματα κοινωνικής επανένταξης είναι χάσιμο χρόνου και χρημάτων.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

51. Το επιστημονικό προσωπικό δεν γνωρίζει την κοινωνία της φυλακής.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

52. Η θέση των ανωτέρων μου στην υπαλληλική ιεραρχία είναι ανάλογη με τα προσόντα και τις ικανότητες που έχουν.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

53. Ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι ανίσχυρος να αντιμετωπίσει τα παράνομα κυκλώματα που υπάρχουν στις φυλακές.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

54. Η δουλειά μου έχει πολλούς κινδύνους λόγω της συμβίωσης με εγκληματίες.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

55. Αν είχα τη δυνατότητα, θα άλλαζα επάγγελμα.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

**Σημειώστε σε κύκλο το βαθμό που συμφωνείτε με κάθε μια από τις ακόλουθες προτάσεις.**

56. Οι κρατούμενοι πρέπει να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στις αποφάσεις που αφορούν τη ζωή τους στην φυλακή.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

57. Η φυλακή συμβάλλει στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

58. Κάθε κρατούμενος που παραβιάζει τους κανονισμούς λειτουργίας του σωφρονιστικού καταστήματος πρέπει να αναφέρεται και να τιμωρείται.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

59. Κάθε σωφρονιστικός υπάλληλος που παραβιάζει τους κανονισμούς πρέπει να τιμωρείται.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

60. Θα πρέπει να μας επιτρέπεται να έχουμε όπλα όταν βρισκόμαστε σε υπηρεσία.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

61. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι πρέπει να συνεργάζονται πιο στενά με τους κρατούμενους και να μην λειτουργούν αποκλειστικά ως φύλακες εκτελώντας τυπικά τα καθήκοντά τους.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

62. Στη φυλακή χάνετε άσκοπα πολύτιμο χρόνο παραγωγικής εργασίας.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | άποψη   |         | Απόλυτα |

63. Η εικόνα των σωφρονιστικών υπαλλήλων όπως παρουσιάζεται από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | άποψη   |         | Απόλυτα |

64. Η οικογένειά μου είναι περήφανη για τη δουλειά μου.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

65. Για να κερδίσεις το σεβασμό των κρατουμένων πρέπει να δείξεις ενδιαφέρον γι' αυτούς.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

66. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν πάντα τη στήριξη της διοίκησης στις αποφάσεις τους.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

**Σημειώστε σε κύκλο το βαθμό που συμφωνείτε με κάθε μια από τις ακόλουθες προτάσεις.**

67. Το Υπουργείο Δικαιοσύνης αδιαφορεί για τις συνθήκες εργασίας μας.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

68. Δεν υπάρχει εμπιστοσύνη μεταξύ των συναδέλφων μου.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

69. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι οι μόνοι που ξέρουν τον πραγματικό κόσμο των φυλακών.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

70. Το επιστημονικό προσωπικό ενθαρρύνει έμμεσα τους κρατούμενους σε παράνομες συμπεριφορές.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

71. Οι παρεμβάσεις των πολιτικών κομμάτων στις φυλακές είναι εις βάρος μας.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

72. Ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι υπερήφανος για τη δουλειά του.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

73. Η κοινωνική αναγνώριση για τη δουλειά μου είναι μεγάλη.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

74. Κοινωνικές οργανώσεις και ομάδες στήριξης φυλακισμένων με σαφώς καθορισμένους στόχους μπορούν να διευκολύνουν την εργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

75. Οι σκληρές συνθήκες κράτησης εκφοβίζουν και αποτρέπουν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο από τη διάπραξη εγκλημάτων.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

76. Ποτέ δεν μπορείς να εμπιστευτείς απόλυτα έναν κρατούμενο.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

77. Η στάση κάποιων σωφρονιστικών υπαλλήλων ενθαρρύνει έμμεσα παράνομες συμπεριφορές.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

**Σημειώστε σε κύκλο το βαθμό που συμφωνείτε με κάθε μια από τις ακόλουθες προτάσεις.**

78. Αν ο σωφρονιστικός υπάλληλος είναι επιεικής με τους κρατούμενους, σίγουρα θα τον εκμεταλλευτούν.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

79. Η λειτουργία της Σχολής Σωφρονιστικών Υπαλλήλων είναι αναγκαία για την εκπαίδευση των νέων υπαλλήλων.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

80. Χρειαζόμαστε δυναμικές συνδικαλιστικές ενώσεις αφού το υπουργείο αγνοεί τα αιτήματά μας.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

81. Το ειδικευμένο προσωπικό βοηθάει σημαντικά στην επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάζονται μέσα στη φυλακή.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

82. Η ηγεσία των πολιτικών κομμάτων αδιαφορεί για την κατάσταση που επικρατεί στις φυλακές.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

83. Υπάρχουν παραβιάσεις του κανονισμού της φυλακής από τους κρατούμενους, οι οποίες αντιμετωπίζονται καλύτερα με άτυπες μεθόδους παρά με την τυπική πειθαρχική διαδικασία.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

84. Ο σωφρονιστικός υπάλληλος έχει μερίδιο ευθύνης στη δημιουργία παράνομων κυκλωμάτων μέσα στις φυλακές.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

85. Είναι δύσκολη η ανταπόκριση στους τυπικούς κανόνες της δουλειάς, επειδή συχνά συγκρούονται διαφορετικά καθήκοντα κατά την καθημερινή πρακτική.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

86. Ο επαγγελματισμός (δηλ. η αφοσίωση στο έργο) των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι υψηλός.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

87. Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου επηρεάζουν αρνητικά τις οικογενειακές μου σχέσεις.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

**Σημειώστε σε κύκλο το βαθμό που συμφωνείτε με κάθε μια από τις ακόλουθες προτάσεις.**

88. Ο σωφρονιστικός υπάλληλος έχει τη δυνατότητα να λειτουργήσει σύμφωνα με την προ-  
σωπική του κρίση.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

89. Το επάγγελμά μου είναι από τα πιο χρήσιμα για την κοινωνία.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

90. Η συχνή αλλαγή του σωφρονιστικού κώδικα και της σχετικής νομοθεσίας δυσκολεύει τη  
δουλειά μας.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

91. Οι περισσότεροι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι ένας εγκληματίας μπορεί να επανενταχθεί  
στην κοινωνία.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

92. Τα περιθώρια επέμβασής μας στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων είναι μικρά.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

93. Το υπουργείο Δικαιοσύνης αδυνατεί να αντιμετωπίσει δραστικά τα αιτήματα και τα παρά-  
πονά μας.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

94. Οι προσλήψεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων γίνονται αξιοκρατικά.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

95. Οι αλλαγές που συντελούνται στα σωφρονιστικά καταστήματα είναι αποτέλεσμα πολιτικών  
επιλογών και λιγότερο πρακτικών αναγκών.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

96. Η πολιτική οργάνωση των σωφρονιστικών υπαλλήλων δημιουργεί αίσθημα ασφάλειας για  
τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε στη φυλακή.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

97. Η δυνατότητα πολιτικής οργάνωσης των κρατουμένων θα απέτρεπε εκρήξεις βίας στις φυ-  
λακές.

|         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

**Σημειώστε σε κύκλο το βαθμό που συμφωνείτε με κάθε μια από τις ακόλουθες προτάσεις.**

98. Η κοινωνία κατανοεί τις δύσκολες συνθήκες εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων.

| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

99. Υπάρχει ισότητα μεταχείρισής μας σε σχέση με όλους τους άλλους υπαλλήλους από το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα.

| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

100. Η κοινή γνώμη θεωρεί διεφθαρμένους τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους .

| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

101. Η κοινωνία ενδιαφέρεται μόνο για την προστασία της από τους εγκληματίες και αδιαφορεί για τις συνθήκες λειτουργίας των φυλακών.

| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

102. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εκμεταλλεύονται τις ανάγκες των κρατούμενων για δικό τους όφελος.

| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

103. Μερικοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι νομίζουν ότι εξουσιάζουν την φυλακή.

| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

104. Σπάνια νοιώθω ότι είμαι πραγματικά κομμάτι των γεγονότων που συμβαίνουν μέσα στη φυλακή.

| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

105. Για σημαντικά θέματα ενημερωνόμαστε συνήθως για πρώτη φορά από φημολογίες.

| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

106. Η αξιολόγησή για την εξέλιξή σας είναι αντικειμενική.

| 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Συμφωνώ | Συμφωνώ | Δεν έχω | Διαφωνώ | Διαφωνώ |
| Απόλυτα |         | Άποψη   |         | Απόλυτα |

## 2. Έλεγχος αξιοπιστίας κατά την πιλοτική έρευνα

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν τη στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στους συναδέλφους τους:

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Reliability Coefficients

|         | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|---------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L42     | 18,7333                             | 12,2095                                 | 0,2653                                     | 0,6530                      |
| L44REV  | 17,0000                             | 11,0000                                 | 0,0466                                     | 0,6943                      |
| L55     | 18,4000                             | 12,4000                                 | 0,0841                                     | 0,6738                      |
| L61     | 17,4667                             | 9,8381                                  | 0,3209                                     | 0,6459                      |
| L84     | 16,9333                             | 13,7810                                 | -0,1972                                    | 0,6297                      |
| L97REV  | 16,5333                             | 10,2667                                 | 0,2203                                     | 0,6377                      |
| L104REV | 18,2000                             | 11,3143                                 | 0,1282                                     | 0,6754                      |
| L122REV | 17,2000                             | 8,6000                                  | 0,4003                                     | 0,6459                      |

Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 8

**Alpha = 0,7009**

Στον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας των ερωτήσεων σε σχέση με την συγκεκριμένη μεταβλητή είναι οριακά αποδεκτός ( $0,7009 > 0,7$ ). Επιπλέον, από την τελευταία στήλη παρατηρούμε ότι η αφαίρεση ή η τροποποίηση κάποιων ερωτήσεων δεν αυξάνει τον βαθμό αξιοπιστίας, γεγονός που υποδηλώνει ότι δεν είναι απαραίτητη η αφαίρεση ή η τροποποίηση των ερωτήσεων.

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν την στάση των σωφρονιστικών υπαλλήλων απέναντι στους κρατούμενους:

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|     | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|-----|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L67 | 16,1875                             | 7,2292                                  | 0,4701                                     | 0,6547                      |
| L73 | 16,9375                             | 7,3958                                  | 0,4366                                     | 0,6437                      |
| L80 | 17,0625                             | 7,1292                                  | 0,6370                                     | 0,6428                      |

|        |         |         |         |        |
|--------|---------|---------|---------|--------|
| L95REV | 14,8750 | 10,7833 | -0,0530 | 0,6642 |
| L96REV | 15,2500 | 9,1333  | 0,1713  | 0,6248 |
| L111   | 16,2500 | 9,2667  | 0,0695  | 0,6349 |

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 6

**Alpha = 0,7126**

Είναι προφανές από την παραπάνω ανάλυση ότι ο βαθμός αξιοπιστίας βρίσκεται μέσα σε αποδεκτά όρια ( $0,7126 > 0,7$ ), ενώ η αφαίρεση κάποιας ερώτησης δεν αυξάνει τον βαθμό αξιοπιστίας.

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τα προγράμματα βελτιωτικής μεταχείρισης και κοινωνικής επανένταξης κρατουμένων:

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

##### Item-total Statistics

|        | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|--------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L48    | 11,0625                             | 2,3292                                  | 0,0682                                     | 0,6756                      |
| L49REV | 9,8750                              | 3,5833                                  | 0,4322                                     | 0,6834                      |
| L59REV | 10,0625                             | 1,7958                                  | 0,1833                                     | 0,6806                      |
| L70    | 11,2500                             | 3,4000                                  | 0,3705                                     | 0,6347                      |
| L93    | 12,8750                             | 6,3833                                  | 0,2021                                     | 0,6538                      |
| L110   | 9,7500                              | 2,2000                                  | -0,0483                                    | 0,6843                      |

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 6

**Alpha = 0,7057**

Αντίστοιχα, για την συγκεκριμένη ομάδα μεταβλητών παρατηρούμε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου είναι σε αποδεκτά όρια ( $0,7057 > 0,7$ ), ενώ οποιαδήποτε διαγραφή μεταβλητής δεν πρόκειται να προκαλέσει κάποια αύξηση στον βαθμό αξιοπιστίας.

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν την σχέση των σωφρονιστικών υπαλλήλων με την Διεύθυνση της φυλακής:

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

|        | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|--------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L51    | 4,6250                              | 2,2500                                  | 0,2291                                     | 0,6898                      |
| L77REV | 4,5000                              | 3,6000                                  | 0,1640                                     | 0,6975                      |
| L82    | 4,2500                              | 2,0667                                  | 0,4347                                     | 0,6747                      |

### Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 3

**Alpha = 0,7006**

Αναφορικά με την παραπάνω ομάδα μεταβλητών, παρατηρούμε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας που της αντιστοιχεί είναι σε αποδεκτά όρια ( $0,7006 > 0,7$ ). Περαιτέρω αλλαγές στην συγκεκριμένη ομάδα μεταβλητών δεν πρόκειται να επιφέρουν αύξηση στον βαθμό αξιοπιστίας.

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν την σχέση των σωφρονιστικών υπαλλήλων με το Υπουργείο Δικαιοσύνης:

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

|         | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|---------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L52     | 7,3750                              | 4,3833                                  | 0,0486                                     | 0,6976                      |
| L83REV  | 6,3750                              | 2,1167                                  | 0,6755                                     | 0,6987                      |
| L100REV | 5,7500                              | 3,4000                                  | 0,3300                                     | 0,6756                      |

### Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 3

**Alpha = 0,7032**

Αντίστοιχα, για την συγκεκριμένη κατηγορία μεταβλητών παρατηρούμε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας είναι θεωρείται αποδεκτός ( $0,7032 > 0,7$ ). Περαιτέρω τροποποιήσεις δεν πρόκειται να προκαλέσουν κάποια αύξηση στον βαθμό αξιοπιστίας.

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων με το ειδικευμένο προσωπικό και η σχέση τους με αυτό:

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

|        | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|--------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L53REV | 9,6250                              | 4,2500                                  | 0,6317                                     | 0,6976                      |
| L60REV | 8,3750                              | 5,9833                                  | 0,4141                                     | 0,6784                      |
| L86REV | 9,8750                              | 5,8500                                  | 0,2757                                     | 0,6874                      |
| L101   | 9,6250                              | 4,5167                                  | 0,5551                                     | 0,6639                      |

### Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 4

**Alpha = 0,7138**

Για την παραπάνω ομάδα μεταβλητών παρατηρούμε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου είναι αποδεκτός ( $0,7138 > 0,7$ ). Τυχόν περαιτέρω αλλαγές στην συγκεκριμένη ομάδα, δεν φαίνεται να επηρεάζει θετικά την αλλαγή της αξιοπιστίας.

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν τις αντιλήψεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων για το ρόλο της πολιτικής στο επάγγελμά τους:

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

|         | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|---------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L87REV  | 11,6875                             | 4,4958                                  | 0,1588                                     | 0,6758                      |
| L102REV | 12,0000                             | 4,0000                                  | 0,3114                                     | 0,6874                      |
| L115    | 13,6250                             | 7,8500                                  | 0,5976                                     | 0,6589                      |
| L116    | 13,3750                             | 3,3167                                  | 0,2791                                     | 0,6753                      |
| L117    | 12,3125                             | 3,1625                                  | 0,1277                                     | 0,6498                      |

### Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 5

**Alpha = 0,7094**

Αντίστοιχα, για την συγκεκριμένη ομάδα μεταβλητών παρατηρούμε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου είναι αποδεκτός ( $0,7094 > 0,7$ ). Επιπλέον, από την τελευταία στήλη παρατηρούμε ότι η αφαίρεση κάποιας ερώτησης δεν αυξάνει τον βαθμό αξιοπιστίας, οπότε δεν είναι απαραίτητη.

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για την εικόνα του επαγγέλματός τους στην κοινή γνώμη:

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

|         | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|---------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L78REV  | 16,4667                             | 12,9810                                 | 0,1867                                     | 0,6768                      |
| L79     | 17,2000                             | 10,6000                                 | 0,1574                                     | 0,6683                      |
| L89     | 17,4667                             | 7,8381                                  | 0,3811                                     | 0,6456                      |
| L118    | 17,2000                             | 5,4571                                  | 0,6539                                     | 0,6357                      |
| L120REV | 17,0000                             | 7,7143                                  | 0,2576                                     | 0,6579                      |
| L121    | 19,0000                             | 15,2857                                 | 0,4545                                     | 0,6846                      |

### Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 6

**Alpha = 0,7006**

Στον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου είναι οριακά αποδεκτός ( $0,7006 > 0,7$ ). Περαιτέρω αφαίρεση κάποιας ερώτησης δεν αυξάνει τον βαθμό αξιοπιστίας.

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για το επάγγελμά τους:

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

|         | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|---------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L63     | 18,1875                             | 13,8958                                 | 0,2856                                     | 0,6568                      |
| L64REV  | 16,1250                             | 11,4500                                 | 0,3052                                     | 0,6743                      |
| L65REV  | 17,3125                             | 12,2292                                 | 0,1253                                     | 0,6347                      |
| L85     | 19,1875                             | 13,4958                                 | 0,2299                                     | 0,6237                      |
| L88     | 18,8125                             | 7,4958                                  | 0,7313                                     | 0,6854                      |
| L106    | 18,3750                             | 11,1833                                 | 0,0897                                     | 0,6382                      |
| L107REV | 17,8125                             | 7,8958                                  | 0,2807                                     | 0,6612                      |
| L109    | 18,5625                             | 8,6625                                  | 0,5320                                     | 0,6327                      |
| L119    | 17,3750                             | 23,9833                                 | 0,6476                                     | 0,6843                      |

### Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 8

**Alpha = 0,7001**

Αντίστοιχα, για την συγκεκριμένη κατηγορία μεταβλητών παρατηρούμε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας είναι οριακά αποδεκτός ( $0,7001 > 0,7$ ). Επιπλέον, από την τελευταία στήλη παρατηρούμε ότι η αφαίρεση κάποιας ερώτησης δεν αυξάνει τον βαθμό αξιοπιστίας, οπότε δεν είναι απαραίτητη.

- Σχετικά με τις μεταβλητές που αφορούν την άποψη των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τους μηχανισμούς συμμόρφωσης:

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

|         | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|---------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| L69     | 8,5833                              | 1,9015                                  | 0,4463                                     | 0,6754                      |
| L103REV | 6,5833                              | ,9924                                   | 0,2162                                     | 0,6587                      |
| L105REV | 7,0833                              | 2,4470                                  | 0,6249                                     | 0,6248                      |
| L108    | 7,5000                              | 1,5455                                  | 0,4386                                     | 0,6521                      |

### Reliability Coefficients

N of Cases = 16

N of Items = 4

**Alpha = 0,7025**

Τέλος, για την παραπάνω ομάδα μεταβλητών παρατηρούμε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου είναι αποδεκτός ( $0,7025 > 0,7$ ). Επίσης, αναφέρουμε ότι επιπλέον τροποποιήσεις δεν πρόκειται να προκαλέσουν κάποια αύξηση στον βαθμό αξιοπιστίας.

### 3. Κανονισμός λειτουργίας καταστημάτων κράτησης

**ΥΑ 58819/7.4.2003 ΦΕΚ Β 463 17.4.2003**

#### **Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Γενικών Καταστημάτων Κράτησης τύπου Α' και Β'**

##### Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

Έχοντας υπόψη:

α. Τα άρθρα 8 παρ. 3β και 10 παρ. 5 Σωφρονιστικού Κώδικα (Ν. 2776/1999) και

β. Το σχέδιο εσωτερικών κανονισμών λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης, τύπου Α' και Β', το οποίο κατήρτισε και υπέβαλε το Κ.Ε.Σ.Φ. κατόπιν εισηγήσεων των οικείων Συμβουλίων Φυλακών.

γ) Το γεγονός ότι από τις διατάξεις αυτής της απόφασης δεν προκαλείται δαπάνη εις βάρος του Κρατικού Προϋπολογισμού, αποφασίζουμε:

Εγκρίνουμε τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης τύπου Α' και Β', ο οποίος έχει ως εξής:

(Βλέπε Κανονισμό 7.4.2003)

##### Άρθρο πρώτο

Κυρώνεται σύμφωνα με τα άρθρα 8 παρ. 3β και 10 παρ. 5 Σωφρονιστικού Κώδικα (Ν. 2776/1999) λαμβανομένων υπόψη των άρθρων 18 παρ. 3, 21 παρ. 7, 25 παρ. 2, 32 παρ. 6, 37 παρ. 5, 39 παρ. 1, 52 παρ. 4 και 65 παρ. 4 του ίδιου Κώδικα, το ακόλουθο σχέδιο εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης τύπου Α' και Β'.

##### Άρθρο 1

Αντικείμενο

##### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

##### ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

1. Οι κανόνες που ακολουθούν ρυθμίζουν λεπτομερώς τους όρους και τις συνθήκες εκτέλεσης των ποινών κατά της ελευθερίας και των συμπληρωματικών μέτρων ασφαλείας (άρθρο 74 παρ. 4 ΠΚ) σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Συντάγματος, της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών και του Σωφρονιστικού Κώδικα.

2. Αντικείμενο του παρόντος Εσωτερικού Κανονισμού είναι η περιγραφή α) της εποπτείας και της λειτουργίας του καταστήματος κράτησης, β) των διαδικασιών που ακολουθούνται κατά τη μεταχείριση των κρατουμένων και γ) των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των κρατουμένων και των καθηκόντων του προσωπικού του καταστήματος κράτησης, όπως προβλέπονται στο Σωφρονιστικό Κώδικα και στον Οργανισμό του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

##### Άρθρο 2

Ορισμοί

1. Ως "κατάστημα κράτησης" εννοείται η ειδική περιφερειακή υπηρεσία του Υπουργείου Δικαιοσύνης που υπάγεται στη Γενική Διεύθυνση Σωφρονιστικής Πολιτικής και λειτουργεί σε επίπεδο διεύθυνσης.
2. Ως "προσωπικό καταστήματος κράτησης" εννοούνται όλοι οι εργαζόμενοι στο κατάστημα κράτησης ανεξαρτήτως κατηγορίας, κλάδου ή ειδικότητας, κατέχοντες μόνιμη ή προσωρινή θέση ή θέση ιδιωτικού δικαίου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης.
3. Ως "κρατούμενοι" θεωρούνται όσοι εκτίουν ποινές ή μέτρα ασφαλείας κατά της ελευθερίας, οι υπόδικοι (προφυλακισμένοι ή προσωρινά κρατούμενοι), οι κρατούμενοι για χρέη ή για άλλο λόγο σε εκτέλεση απόφασης πολιτικού δικαστηρίου, οι οφειλέτες χρηματικής ποινής, αυτοτελώς ή κατά μετατροπή ή προστίμου ή δικαστικών εξόδων και οι "παραμένοντες". Ως "παραμένοντες" εννοούνται οι αλλοδαποί οι οποίοι μετά την αποφυλάκισή τους παραμένουν κρατούμενοι έως τη δικαστική απέλασή τους ή τη χορήγηση άδειας παραμονής στη χώρα λόγω ανέφικτης απέλασης.
4. Ως "εισαγγελέας - επόπτης" εννοείται ο δικαστικός λειτουργός ο οποίος ασκεί την εποπτεία στην έκτιση των ποινών ή των μέτρων ασφαλείας κατά της ελευθερίας. Στα καταστήματα Πειραιώς (Κορυδαλλού), Θεσσαλονίκης (Διαβατών), Πατρών (Αγίου Στεφάνου) και Λάρισας σύμφωνα με το άρθρο 572 παρ. 3 Κ.Π.Δ., ορίζεται ως εισαγγελέας - επόπτης αντεισαγγελέας εφετών με νόμιμο αναπληρωτή εισαγγελέα πλημμελειοδικών, ο οποίος επικουρεί τον πρώτο στην άσκηση των καθηκόντων του. Στα λοιπά καταστήματα την εποπτεία ασκεί ο εισαγγελέας πλημμελειοδικών του τόπου όπου εκτίεται η ποινή σύμφωνα με το άρθρο 572 παρ. 1 Κ.Π.Δ.
5. Ως "διευθυντής" εννοείται ο διοικητικός προϊστάμενος όλων των υπηρεσιών του καταστήματος κράτησης, ο οποίος ασκεί τα καθήκοντα που περιγράφονται κατωτέρω, στο άρθρο 37 του παρόντος. Ως "νόμιμος αναπληρωτής" του διευθυντή εννοείται ο υποδιευθυντής, όπου υπάρχει, ή ο αρχαιότερος προϊστάμενος των τμημάτων διοίκησης ή οικονομικού και, σε περίπτωση έλλειψης ή κωλύματός τους, ο αρχαιότερος προϊστάμενος των λοιπών τμημάτων, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στο Σωφρονιστικό Κώδικα.
6. Ως "ιατρικό προσωπικό" εννοούνται οι ιατροί ειδικοτήτων και οδοντίατροι κλάδου ΠΕ. Εάν στο κατάστημα δεν υπηρετεί μόνιμο προσωπικό αυτών των ειδικοτήτων, ως ιατρικό προσωπικό εννοούνται και οι ιατροί ανάλογων ειδικοτήτων, οι οποίοι συμβάλλονται με τον διευθυντή για μερική απασχόληση, αμειβόμενοι κατ' επίσκεψιν ή οι αγροτικοί ιατροί.
7. Ως "νοσηλευτικό προσωπικό" εννοούνται οι νοσηλευτές κλάδου ΤΕ Υγείας Πρόνοιας και ΔΕ Νοσηλευτικής, όπως και άλλα μέλη του προσωπικού στα οποία έχουν ανατεθεί καθήκοντα νοσηλευτών με ημερήσια διαταγή του διευθυντή, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του ιατρού του καταστήματος.
8. Ως "ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό" εννοούνται κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, εγκληματολόγοι, κοινωνιολόγοι και εκπαιδευτικοί οι οποίοι ασκούν τα καθήκοντα που περιγράφονται κατωτέρω, στα άρθρα 51 - 56 του παρόντος.
9. Τα μέλη του προσωπικού εντάσσονται σε κατηγορίες και κλάδους, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις και τις διακρίσεις του Υπαλληλικού Κώδικα, του Σωφρονιστικού Κώδικα, του Οργανισμού του Υπουργείου Δικαιοσύνης και του παρόντος Εσωτερικού Κανονισμού.

### Άρθρο 3

#### Βασικές αρχές λειτουργίας

1. Το κατάστημα κράτησης λειτουργεί καθημερινά σε εικοσιτετράωρη βάση ως προς το έργο του τμήματος φύλαξης και την παροχή υγειονομικών υπηρεσιών προς τους κρατούμενους. Οι υπόλοιπες υπηρεσίες λειτουργούν έτσι ώστε να καλύπτονται πλήρως οι πρωινές και, τουλάχιστον ως προς το έργο των τμημάτων διοίκησης

και οικονομικού, οι απογευματινές βάρδιες.

2. Οι κρατούμενοι και οι επισκέπτες κυκλοφορούν σε προκαθορισμένους χώρους του καταστήματος για να μην εμποδίζεται η εύρυθμη λειτουργία του.

3. Κάθε κρατούμενος και κάθε επισκέπτης που εισέρχεται στο κατάστημα ή εξέρχεται από αυτό υποβάλλεται σε ηλεκτρονικό ή άλλου είδους έλεγχο ανίχνευσης απαγορευμένων ουσιών και αντικειμένων.

4. Οι κρατούμενοι δεν επιτρέπεται να κυκλοφορούν εκτός της κεντρικής κιγκλίδος χωρίς άδεια ή συνοδεία.

5. Οι επισκέπτες δεν επιτρέπεται να εισέρχονται και να παραμένουν στους χώρους κράτησης του καταστήματος χωρίς άδεια και συνοδεία.

6. Απαγορεύεται η κατοχή κλειδιών των χώρων του καταστήματος από κρατουμένους. Με ευθύνη του διαχειριστή ρυθμίζεται η παράδοση και παραλαβή των κλειδιών των κυλικείων στους και από τους κρατουμένους που εργάζονται σε αυτά. Με ευθύνη του αρχιφύλακα ή του εποπτεύοντος τους χώρους εργασίας ρυθμίζεται ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες η παράδοση και παραλαβή των κλειδιών της βιβλιοθήκης και της αποθήκης ιματισμού κρατουμένων.

#### Άρθρο 4

##### Προστασία προσωπικών δεδομένων των κρατουμένων

1. Κάθε στοιχείο σχετικό με κρατουμένους (όνομα, ηλικία, επάγγελμα, οικογενειακή κατάσταση, ιατρικό και κοινωνικό ιστορικό, ιθαγένεια, ποινική κατάσταση κ.λπ.) ανήκει στην κατηγορία των "ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων" σύμφωνα με το άρθρο 2 περ. β του Ν. 2472/1997.

Πρόσβαση στα στοιχεία αυτά έχουν οι δικαστικές αρχές, τα αρμόδια όργανα του καταστήματος κράτησης και οι υπηρεσίες του Υπουργείου Δικαιοσύνης, τηρώντας τις διατάξεις του παραπάνω νόμου. Γνώση των στοιχείων αυτών, με οποιοδήποτε πρόσφορο μέσο, λαμβάνουν οι ενδιαφερόμενοι κρατούμενοι ή οι νόμιμοι εκπρόσωποί τους και, κατόπιν αδείας του αρμόδιου εισαγγελέα, τρίτα πρόσωπα τα οποία έχουν έννομο συμφέρον. Η συλλογή και επεξεργασία αυτών των στοιχείων απαγορεύεται, εκτός εάν πραγματοποιούνται αποκλειστικά για ερευνητικούς και επιστημονικούς σκοπούς, υπό τον όρο ότι τηρείται η ανωνυμία και λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των προσώπων στα οποία αυτά τα δεδομένα αναφέρονται.

2. Ουδείς λαμβάνει γνώση με οποιονδήποτε τρόπο εγγράφων που από τη φύση τους είναι εμπιστευτικού χαρακτήρα, ακόμη και αν δεν είναι διαβαθμισμένα, και αφορούν την έκτιση της ποινής και το καθεστώς κράτησης των κρατουμένων.

#### Άρθρο 5

##### Εποπτεία

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

##### ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΡΑΤΗΣΗΣ

1. Η διοικητική εποπτεία της λειτουργίας των καταστημάτων ασκείται από την αρμόδια Διεύθυνση της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

2. Ο έλεγχος της λειτουργίας των καταστημάτων γίνεται από τη Διεύθυνση Επιθεώρησης Καταστημάτων Κράτησης, Θεραπευτικών Καταστημάτων και Ειδικών Καταστημάτων Κράτησης Νέων του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

3. Τακτικοί και έκτακτοι έλεγχοι διενεργούνται από το Σώμα Επιθεώρησης και Ελέγχου Καταστημάτων Κράτησης σύμφωνα με το νόμο 3090/2002.

## Άρθρο 6

### Έλεγχος νομιμότητας

1. Ο έλεγχος της νομιμότητας κατά την εκτέλεση των ποινών κατά της ελευθερίας και κατά την κράτηση υποδίκων, κρατουμένων για χρέη, "παραμενόντων" και άλλων κατηγοριών κρατουμένων ασκείται από τον αρμόδιο εισαγγελέα - επόπτη.
2. Ο έλεγχος αυτός περιλαμβάνει: α) την παρακολούθηση της εφαρμογής των νόμων που αφορούν την εκτέλεση των ποινών και των μέτρων ασφαλείας, β) την εξασφάλιση δίκαιης μεταχείρισης και δικαστικής προστασίας για το σύνολο των κρατουμένων και γ) την ενημέρωση των κατά περίπτωση αρμόδιων δικαστικών και διοικητικών αρχών για το περιεχόμενο ακροάσεων ή αναφορών κρατουμένων ή μελών του προσωπικού, από τις οποίες προκύπτουν ενδείξεις για την τέλεση αξιόποινων πράξεων ή πειθαρχικών αδικημάτων κρατουμένων ή προσωπικού.

## Άρθρο 7

### Εισαγγελική εποπτεία

1. Στο πλαίσιο της εποπτείας ο εισαγγελέας συνεργάζεται με τον διευθυντή και τους προϊσταμένους των τμημάτων του καταστήματος, και προβαίνει σε υποδείξεις σε θέματα που αφορούν την έκτιση των ποινών.
2. Ο εισαγγελέας - επόπτης ή ο αναπληρωτής του, ασκεί αρμοδιότητες δικαιοδοτικού, πειθαρχικού και ελεγκτικού χαρακτήρα. Ειδικότερα, ο εισαγγελέας- επόπτης:
  - 1) Μεριμνά για την εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν εκάστοτε για τη μεταχείριση των κρατουμένων καθώς και εκείνων του Ποινικού Κώδικα και των ειδικών νόμων που αφορούν την εκτέλεση των ποινών και την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας.
  - 2) Προεδρεύει του Πειθαρχικού Συμβουλίου και του Συμβουλίου Εργασίας Κρατουμένων.
  - 3) Χορηγεί έκτακτες άδειες σε κρατούμενους για την εκπλήρωση οικογενειακών, επαγγελματικών ή άλλων έκτακτων και απρόβλεπτων εξαιρετικού χαρακτήρα αναγκών τους. Για τη χορήγηση της έκτακτης άδειας απαιτείται υποβολή έγγραφων δικαιολογητικών από τους αιτούντες κρατούμενους με τα οποία αποδεικνύεται ότι: i) δεν πρόκειται για συνήθειες και χρόνιες καταστάσεις και ii) δεν υπάρχουν ρυθμίσεις για την κάλυψη των αναγκών αυτών, ανάλογες με αυτές που αφορούν την υγειονομική περίθαλψη των κρατουμένων και τη διεξαγωγή επισκεπτηρίων με πρόσωπα, εκτός των συγγενών μέχρι τέταρτου βαθμού.
  - 4) Αποφασίζει για τον ευεργετικό υπολογισμό ημερών ποινής μετά από πρόταση του Συμβουλίου Εργασίας Κρατουμένων.
  - 5) Συμμετέχει, ύστερα από σχετική πρόσκληση ή αυτεπαγγέλτως, στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Φυλακής.
  - 6) Προεδρεύει στο Συμβούλιο Φυλακής, όταν τούτο αποφαινεται επί προτάσεως του διευθυντή για μεταγωγή κρατουμένου.
  - 7) Ασκεί, κατά την κρίση του, προσφυγή κατά των αποφάσεων του Συμβουλίου Φυλακής ενώπιον του Συμβουλίου Πλημμελειοδικών ως Δικαστηρίου Εκτέλεσης Ποινών.
  - 8) Συμμετέχει στη σύνθεση του Συμβουλίου Πλημμελειοδικών στην περιφέρεια του οποίου βρίσκεται το κατάστημα κράτησης, όταν αυτό συνεδριάζει ως Δικαστήριο Εκτέλεσης Ποινών, εκτός εάν αυτό εξετάζει προσφυγή του ιδίου κατά απόφασης του Συμβουλίου Φυλακής.
  - 9) Δέχεται σε ακρόαση κρατούμενους, συγγενείς και συνηγόρους τους, αν το ζητήσουν.
  - 10) Εξετάζει θέματα δικαστικής προστασίας των κρατουμένων, υποδεικνύοντας στους ενδιαφερομένους να προβούν στις ενδεδειγμένες ενέργειες και προωθεί στις αρμόδιες αρχές αιτήματα νομικής βοήθειας κρατουμένων, οι οποίοι βρίσκονται σε οικονομική α-

δυναμία πρόσβασης στη δικαιοσύνη και άσκησης των υπερασπιστικών δικαιωμάτων τους, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 33 του παρόντος.

11) Καλεί την αστυνομική δύναμη προς παροχή οποιασδήποτε αναγκαίας συνδρομής σε περίπτωση εκδήλωσης ομαδικής απείθειας, στάσης ή αντίστασης κρατουμένων σε νόμιμη διαταγή και ιδίως στη διαταγή επιστροφής και εγκλεισμού στα κελιά ή τους θαλάμους.

12) Ελέγχει τα αυξημένα μέτρα ασφαλείας των καταστημάτων.

13) Καθορίζει περιορισμούς στους όρους διαβίωσης των κρατουμένων σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για να εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία και η ασφάλεια του καταστήματος το οποίο εποπτεύει.

14) Αποφασίζει για την εισαγωγή ή μη παιδιών κρατουμένων γυναικών σε ιδρύματα παιδικής μέριμνας μετά τη συμπλήρωση του τρίτου έτους της ηλικίας τους, εφόσον στερούνται κατάλληλου συγγενικού περιβάλλοντος, ύστερα από ακρόαση των γονέων τους.

15) Καλεί σε συνεργασία το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό και αξιοποιεί τις παρατηρήσεις τους και τα πορίσματα των ερευνών τους όταν αφορούν την ασκούμενη από αυτόν εποπτεία.

16) Μεριμνά για τη διενέργεια υγειονομικού ελέγχου του καταστήματος κράτησης τακτικά, το πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, και έκτακτα, όποτε κρίνει ότι είναι αναγκαίο και παρίσταται κατά τη διενέργεια του ελέγχου αυτού.

17) Διατάσσει τη λήψη των κατάλληλων κατά περίπτωση μέτρων, αν ο κρατούμενος δεν βρίσκεται σε κατάσταση να συναινέσει ή αρνείται τη συναίνεσή του σε ιατρική πράξη η οποία κρίνεται από τον αρμόδιο ιατρό απαραίτητη για την υγεία του.

18) Διατάσσει τη λήψη των κατάλληλων μέτρων, κατόπιν υποδείξεως αρμόδιου ιατρού, στην περίπτωση κρατούμενου απεργού πείνας ο οποίος περιέρχεται σε κατάσταση άμεσου κινδύνου ζωής ή σοβαρής και μόνιμης βλάβης της υγείας του, συνεκτιμώντας την προσωπικότητα του κρατουμένου, τις επιδιώξεις του και τη σταθερότητα της απόφασής του.

19) Προσδιορίζει, ύστερα από σχετική ιατρική γνωμάτευση, την αντιμετώπιση που επιβάλλει η νομική ή πραγματική κατάσταση των υποδίκων κρατουμένων.

20) Καλεί ιατρό κατάλληλης ειδικότητας για την εξέταση κρατουμένων, όταν δεν υπηρετεί στο κατάστημα κράτησης και δεν εξευρίσκεται τέτοιος ιατρός, από πίνακα επισκεπτών ιατρών και νοσοκόμων, ύστερα από πρόταση του διευθυντή του καταστήματος.

21) Προβαίνει σε κάθε άλλη ενέργεια που προβλέπεται από τον παρόντα κανονισμό και παρακολουθεί την τήρησή του.

## Άρθρο 8

Οργάνωση του χρόνου των κρατουμένων

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

### ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΡΑΤΗΣΗΣ

1. Το ωρολόγιο πρόγραμμα λειτουργίας του καταστήματος κράτησης για τους κρατουμένους είναι το εξής:

07.30: Εγερτήριο - Άνοιγμα κελιών και θαλάμων - Καταμέτρηση κρατουμένων

07.45 : Διανομή προγεύματος

08.00 - 12.00: Άθληση, εργασία, εκπαίδευση, συμμετοχή σε προγράμματα, ελεύθερος χρόνος

12.00: Διανομή γεύματος

12.15 : Μεσημβρινό κλείσιμο κελιών και θαλάμων - Καταμέτρηση κρατουμένων

12.30 - 15.00: Μεσημβρινή ανάπαυση

15.00: Απογευματινό άνοιγμα καταστήματος

15.00 έως μισή ώρα πριν από τη δύση του ηλίου: Άθληση, εργασία, εκπαίδευση, συμμετοχή σε προγράμματα, ελεύθερος χρόνος

Μισή ώρα πριν από τη δύση ηλίου: Βραδινό κλείσιμο καταστήματος - Διανομή δείπνου - Τελική καταμέτρηση.

2. Επιτρέπεται η παραμονή κρατουμένων στις πτέρυγες με κλειστές τις κιγκλίδες κατά τη χειμερινή περίοδο έως τις 20.30 και κατά τη θερινή περίοδο έως τις 21.00. Μετά τις ώρες αυτές οι κρατούμενοι εγκλείονται στα κελιά ή στους θαλάμους τους έως το επόμενο πρωί.

3. Η τήρηση του ωρολογίου προγράμματος είναι υποχρεωτική.

4. Κατ' εξαίρεση οι κρατούμενοι παραμένουν εκτός κελιών και θαλάμων στις πτέρυγες με κλειστές τις κιγκλίδες:

α. Την 31η Δεκεμβρίου έως τη 00.30 της 1ης Ιανουαρίου.

β. Κατά τις καθιερωμένες θρησκευτικές, εθνικές και τοπικές αργίες κατά τις μεσημβρινές ώρες.

γ. Σε ημέρες καύσωνα, όταν η θερμοκρασία υπερβαίνει τους 36ο C κατά τις μεσημβρινές ώρες.

δ. Κατά τις μεσημβρινές ώρες και επί 1 - 2 ώρες πέραν

του καθορισμένου νυκτερινού κλεισίματος όταν λαμβάνονται από την Πολιτεία ειδικά μέτρα για την αντιμετώπιση καύσωνα.

5. Κατά τις αργίες και εξαιρέσιμες ημέρες το ανωτέρω πρόγραμμα δεν περιλαμβάνει εκπαίδευση και συμμετοχή σε προγράμματα.

6. Επιτρέπεται, μετά από απόφαση του Συμβουλίου Φυλακής, η παράκαμψη του ωρολογίου προγράμματος της παρ. 1 για κρατουμένους οι οποίοι συμμετέχουν σε εκπαίδευση ή εργασία εντός ή εκτός καταστήματος κράτησης.

## Άρθρο 9

### Οργάνωση των υπηρεσιών του προσωπικού

1. Ο διευθυντής εγκρίνει την οργάνωση των υπηρεσιών του προσωπικού μετά από εισήγηση του αρμόδιου κατά περίπτωση τμηματάρχη. Το ωράριο του προσωπικού των τμημάτων διοίκησης και οικονομικού είναι πρωινό (07.00 - 14.00) και απογευματινό (12.00 - 19.00). Το ωράριο του ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού είναι πρωινό (07.00 - 14.00) και απογευματινό (12.00 - 19.00) εφόσον ο αριθμός των υπηρετούντων σε κάθε κατάσταση το επιτρέπει.

2. Το ωράριο του προσωπικού των ανωτέρω κατηγοριών είναι ελαστικό κατά μία ώρα κατά την προσέλευση και επιμηκύνεται αντίστοιχα κατά την αποχώρηση.

3. Το ωράριο της Παρασκευής είναι μειωμένο κατά μισή ώρα.

4. Το ωράριο του προσωπικού φύλαξης οργάνωνεται σε τέσσερις βάρδιες, ως εξής:

α' πρωινή βάρδια 07.00 ή 07.30 - 14.00 ή 14.30 αντίστοιχα.

β' πρωινή βάρδια 14.00 ή 14.30 - 20.30 ή 21.00.

α' νυκτερινή βάρδια 18.00 ή 19.00 - 01.00 και

β' νυκτερινή βάρδια 01.00 - 07.00 ή 07.30.

5. Κατά τους μήνες που εφαρμόζεται η θερινή ώρα η β' πρωινή βάρδια μπορεί να αυξάνεται κατά μισή ώρα και η α' νυκτερινή βάρδια να μειώνεται κατά μία ώρα, ώστε να καλύπτεται το νυκτερινό κλείσιμο του καταστήματος κράτησης που προβλέπεται για τις 21.00.

6. Σε τελείως εξαιρετικές περιπτώσεις, με ημερήσια διαταγή του διευθυντή που υποβάλλεται για έγκριση στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Δικαιοσύνης, είναι δυνατόν το ωράριο του προσωπικού να τροποποιείται ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν

στο κατάστημα, ώστε να καλύπτεται το σύνολο των ωρών υποχρεωτικής παρουσίας και να εξασφαλίζεται ο κατά το δυνατό μεγαλύτερος αριθμός παρόντων υπαλλήλων κατά τις ώρες της διανομής συσσιτίου, του εσπερινού και νυκτερινού κλεισίματος των κελιών και των θαλάμων καθώς και των καταμετρήσεων των κρατουμένων.

## Άρθρο 10

### Εισαγωγή και τοποθέτηση κρατουμένων

1. Για κάθε νεοεισαγόμενο κρατούμενο τηρείται η διαδικασία εισαγωγής που προβλέπεται από τα άρθρα 22 επ. Σωφρονιστικού Κώδικα, κυρίως ως προς τις οριζόμενες σ' αυτά προθεσμίες.
2. Ο κρατούμενος κατά την είσοδό του στο κατάστημα κράτησης για οποιοδήποτε λόγο (εισαγωγή, επιστροφή από άδεια, μεταγωγή κ.λπ.) παραδίδει υποχρεωτικά στο λογιστήριο χρήματα - σε οποιοδήποτε νόμισμα-, βιβλιάρια τραπεζών, επιταγές και πιστωτικές κάρτες που φέρει μαζί του. Παραδίδει επίσης διάφορα τιμαλφή ή άλλα προσωπικά είδη προς ασφαλή φύλαξη, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 12 του παρόντος. Η ημερομηνία παράδοσης κάθε χρηματικού ποσού, το ονοματεπώνυμο του κρατουμένου, το ακριβές ποσόν -αριθμητικώς και ολογράφως- καταγράφονται σε ειδικό βιβλίο του λογιστηρίου και υπογράφονται από τον κρατούμενο και τον αρμόδιο υπάλληλο. Τα υπόλοιπα είδη καταγράφονται επίσης σε ειδικό βιβλίο παράδοσης και παραλαβής. Τα χρήματα και τα είδη αυτά επιστρέφονται στον κρατούμενο σε περίπτωση μεταγωγής του σε άλλο κατάστημα κράτησης ή αποφυλάκισής του.
3. Ο κρατούμενος κατά την εισαγωγή του στο κατάστημα κράτησης δηλώνει εγγράφως στο προσωπικό του τμήματος κοινωνικής εργασίας ή, όπου δεν υπηρετούν κοινωνικοί λειτουργοί, στο προσωπικό του τμήματος διοίκησης ότι δεν έχει την οικονομική δυνατότητα να διορίσει συνήγορο της επιλογής του για την υπεράσπισή του. Σε περίπτωση οικονομικής αδυναμίας εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στο άρθρο 33 του παρόντος.
4. Κρατούμενος, ο οποίος δηλώνει ότι είναι άγαμος, σε διάσταση, διαζευγμένος ή στερείται οικογενειακού / συγγενικού υποστηρικτικού περιβάλλοντος, καλείται να υποδείξει πρόσωπο, το οποίο απολαμβάνει της εμπιστοσύνης του και μπορεί να του συμπαρασταθεί κατά τη διάρκεια της κράτησής του και να διευκολύνει την άσκηση των δικαιωμάτων του και την επικοινωνία του με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.
5. Ο κρατούμενος κατά την είσοδό του στο κατάστημα κράτησης υποβάλλεται σε έρευνα σωματική και προσωπικών ειδών. Εφόσον υπάρχουν υπόνοιες ότι ο συγκεκριμένος κρατούμενος φέρει απαγορευμένες ουσίες ή άλλα απαγορευμένα είδη στο κατάστημα κράτησης, επιτρέπεται με εντολή του εισαγγελέα - επόπτη η ενδοσωματική ή ακτινολογική έρευνα. Η έρευνα αυτή γίνεται μόνο από ιατρό, σύμφωνα με τους κανόνες της ιατρικής. Σε επείγουσες περιπτώσεις, όταν συναινεί ο κρατούμενος, εντολή για ενδοσωματική ή ακτινολογική έρευνα δίνεται από τον διευθυντή ή, σε απουσία του, από τον αρχιφύλακα και ενημερώνεται χωρίς καθυστέρηση ο εισαγγελέας - επόπτης.
6. Ο κρατούμενος, πριν από την προσωρινή ή οριστική τοποθέτησή του σε συγκεκριμένο τμήμα και χώρο του καταστήματος, οδηγείται ενώπιον του αρχιφύλακα ή του αναπληρωτή του, και καλείται να δηλώσει, εγγράφως και ενυπόγραφα α) αν επιθυμεί να ληφθούν μέτρα για την προσωπική του ασφάλεια, β) αν υπάρχουν κρατούμενοι με τους οποίους αντιμετωπίζει προβλήματα ή γ) αν, αντιθέτως, συνδέεται με ορισμένους κρατουμένους. Στη συνέχεια ο κρατούμενος λαμβάνει οδηγίες ως προς το πού θα διαμείνει, σύμφωνα με ειδικά κριτήρια διάκρισης και διαχωρισμού, τα οποία καθορίζει το Συμβούλιο Φυλακής στο πλαίσιο των άρθρων 11-17 Σωφρονιστικού Κώδικα, λαμβανομένης υπ' όψιν της κτιριακής υποδομής του καταστήματος κράτησης και της στελέχωσής του.

7. Μετά την αρχική επιλογή χώρου διαμονής από τον αρχιφύλακα ή αναπληρωτή του, την ακρόαση από τον διευθυντή, τον κοινωνικό λειτουργό ή άλλους υπαλλήλους του καταστήματος στους οποίους ανατίθεται αυτό το καθήκον με ημερήσια διαταγή του διευθυντή και την ιατρική εξέτάσή του, ο κρατούμενος τοποθετείται από τον αρχιφύλακα ή αναπληρωτή του σε συγκεκριμένο τμήμα και χώρο του καταστήματος κράτησης, σύμφωνα με τις σχετικές αποφάσεις του Συμβουλίου Φυλακής.

8. Μετά την τοποθέτηση, όπως και σε κάθε περίπτωση μεταβολής της, ο αρχιφύλακας ή αναπληρωτής του ενημερώνει χωρίς καθυστέρηση το Συμβούλιο Φυλακής για να ελεγχθεί η ορθή εφαρμογή των αποφάσεων.

9. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν διαπιστώνεται ότι υπάρχει ανάγκη ειδικής μεταχείρισης κρατουμένου λόγω ιδίως διαφορών με συγκρατούμενους του, αυτοκαταστροφικών τάσεων, προβλημάτων υγείας ή γενετήσιας ιδιαιτερότητας και εφόσον υφίστανται οι προϋποθέσεις υποδομής και στελέχωσης είναι δυνατόν ο κρατούμενος να τοποθετείται σε ειδικό χώρο προστασίας με απόφαση του Συμβουλίου Φυλακής. Ο χώρος αυτός επιτηρείται συστηματικά ακόμη και με χρήση ηλεκτρονικών μέσων, εφόσον ενημερώνονται οι κρατούμενοι οι οποίοι τελούν υπό προστασία. Η τοποθέτηση γίνεται με σύμφωνη γνώμη ή έγκριση εκ των υστέρων του εισαγγελέα-επόπτη ή του ιατρού, ανάλογα με την περίπτωση. Σε έκτακτες περιπτώσεις η τοποθέτηση του κρατουμένου σε ειδικό χώρο προστασίας γίνεται και από τον αρχιφύλακα ή τον επικεφαλής της βάρδιας και ενημερώνεται το Συμβούλιο Φυλακής το οποίο εγκρίνει εκ των υστέρων. Όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι και προκειμένου να προληφθεί η διατάραξη της τάξης και να αποτραπεί η τέλεση πειθαρχικών ή ποινικών παραβάσεων διεξάγονται έκτακτες έρευνες από τον αρχιφύλακα, ύστερα από διαταγή του διευθυντή ή και χωρίς αυτήν. Οι έρευνες αυτές συνίστανται στο λεπτομερή έλεγχο χώρων, προσώπων και πραγμάτων και διεξάγονται χωρίς να τίγεται η αξιοπρέπεια των κρατουμένων ή να προκαλείται φθορά στα προσωπικά τους αντικείμενα.

Για κάθε έκτακτη έρευνα συντάσσεται πρακτικό. Σε περίπτωση ευρήματος, αυτό δεσμεύεται και συντάσσεται αναφορά η οποία υποβάλλεται στο Πειθαρχικό Συμβούλιο του καταστήματος, ενώπιον του οποίου βεβαιώνεται ενόρκως το περιεχόμενό της, σύμφωνα με το άρθρο 71 παρ. 2 Σωφρονιστικού Κώδικα.

## Άρθρο 11

### Επιτρεπόμενα είδη

Ο κρατούμενος μπορεί να έχει στο κελί ή στο θάλαμό του αντικείμενα ή είδη άμεσης και καθημερινής χρήσης τα οποία δεν υπερβαίνουν σε όγκο το μέγεθος μιας βαλίτσας κανονικού τύπου, χωρίς μεταλλικά ελάσματα. Ειδικότερα, ο κρατούμενος επιτρέπεται να έχει:

- 1) Ρουχισμό, υποδήματα, εσώρουχα, παντόφλες τα οποία σε αριθμό κρίνονται απολύτως απαραίτητα και εφόσον δεν έχουν εξαρτήματα τα οποία μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε εκδηλώσεις αυτοκαταστροφής, βίας κατά συγκρατούμενων, προσωπικού και τρίτων (καρφιά, αγκράφες κ.λπ.)

- 2) Ρολόι χειρός εφόσον αυτό λειτουργεί, δακτύλιο αρραβώνα (βέρα) και ένα θρησκευτικό σύμβολο σύμφωνα με τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις.

- 3) Κρεμάστρες πλαστικές.

- 4) Οδοντόβουρτσα, πλαστικές ξυριστικές μηχανές, χτένα πλαστική, αναπτήρα τύπου BIC, εφόσον αυτός λειτουργεί.

- 5) Μικρό ραδιόφωνο εφόσον αυτό λειτουργεί.

- 6) Γυαλιά ηλίου ή οφθαλμικών παθήσεων.

- 7) Μικρό νυχοκόπτη χωρίς μαχαιράκι.

- 8) Μολύβια, στυλό, χαρτιά, βιβλία, εφημερίδες, περιοδικά σε περιορισμένο αριθμό και εφόσον αυτά επιδέχονται έλεγχο.
- 9) Σεντόνια, μαξιλαροθήκες, πετσέτες και κουβέρτες χωρίς φάσα.
- 10) Πλαστικά σκεύη όπως κουτάλια, πιρούνια, τάπερ και μικρό θερμός, εφόσον μπορεί να ελεγχθεί.
- 11) Σακίδιο - τσάντα ταξιδιού από ύφασμα μαλακό, πλαστικό ή άλλο εύκαμπτο υλικό χωρίς διπλό πάτο και μεταλλικά υποστηρίγματα.
- 12) Κάθε είδος που δύναται να προμηθευτεί από το πρατήριο - καντίνα του καταστήματος.
- 13) Ελαστική ζώνη υποστήριξης της μέσης, ζώνη για κοίλη, πατερίτσες και άλλα ορθοπαιδικά είδη ύστερα από άδεια του ιατρού του καταστήματος και εφόσον αυτά επιδέχονται έρευνας.
- 14) Φάρμακα, κυρίως παθολογικά και παραφαρμακευτικά είδη ύστερα από άδεια του ιατρού του καταστήματος.
- 15) Διάφορα άλλα αντικείμενα τα οποία εξυπηρετούν εκπαιδευτικούς, καλλιτεχνικούς ή άλλους σκοπούς στο πλαίσιο της δημιουργικής αξιοποίησης του χρόνου του, ύστερα από αίτησή του και άδεια του Συμβουλίου Φυλακής και εφόσον αυτά επιδέχονται έρευνας.

## Άρθρο 12

### Απαγορευόμενα είδη

1. Ο κρατούμενος απαγορεύεται να φέρει μαζί του κατά την αρχική εισαγωγή στο κατάστημα τα ακόλουθα είδη:
- α. Σαπούνια γενικά, σε στερεά και υγρή μορφή ή σκόνη.
- β. Οδοντόκρεμα, αφρό ξυρίσματος, κρέμες σε διάφορες συσκευασίες, αρώματα.
- γ. Ραδιοκασετόφωνα, κασετόφωνα, μηχανήματα ψηφιακού ήχου εκτός ραδιοφώνου, μικροϋπολογιστές, ηλεκτρονικά παιχνίδια, κινητά τηλέφωνα, ηλεκτρονικές ατζέντες.
- δ. Στυλό και μαρκαδόρους εφόσον δεν είναι δυνατό να ελεγχθούν.
- ε. Μαξιλάρια, στρώματα, παπλώματα, βελόντζες, κουβέρτες όμοιες με τις χορηγούμενες από την υπηρεσία.
- στ. Τσιγάρα και καπνό σε οποιαδήποτε συσκευασία.
- ζ. Χαρτιά υγείας, χαρτοπετσέτες, πάνες, σερβιέτες.
- η. Καλλυντικά κάθε είδους.
- θ. Υποδήματα δύσολα ή με αερόσολες και μπότες, εφόσον δεν είναι δυνατό να ελεγχθούν, χωρίς να χαλάσουν.
- ι. Μπουφάν ενισχυμένα με υαλοβάμβακα εφόσον δεν είναι δυνατό να ελεγχθούν.
- ια. Στολές, φόρμες παραλλαγής και οποιαδήποτε άλλη ειδική περιβολή.
- ιβ. Οτιδήποτε θεωρηθεί από τον αρμόδιο υπάλληλο ότι δεν επιδέχεται μακροσκοπικού ελέγχου. Σε περίπτωση αμφισβήτησης αποφασίζει ο αρχιφύλακας.
2. Ο κρατούμενος απαγορεύεται να κατέχει στο κελί ή στο θάλαμο τα εξής είδη:
- α. Τηλεκάρτες συνολικής αξίας άνω των 25 Ευρώ.
- β. Αιχμηρά ή άλλα αντικείμενα τα οποία μπορεί να χρησιμοποιηθούν ως όπλα.
- γ. Ναρκωτικές ή οιοπνευματώδεις ουσίες, συσκευές παρασκευής και αντικείμενα χρήσης αυτών.
- δ. Περιουσιακά στοιχεία ή είδη αποκλειστικής χρήσης συγκρατουμένων του.
- ε. Χρήματα, κοσμήματα, τιμαλφή και άλλα αντικείμενα πέραν των επιτρεπομένων σύμφωνα με το άρθρο 11 του παρόντος.
- στ. Οποιοδήποτε είδος απαγορεύεται να έχει μαζί του κατά την είσοδό του στο κατάστημα και δεν χορηγείται από την υπηρεσία ή δεν διατίθεται από το πρατήριο - καντίνα του καταστήματος και τον συμβεβλημένο προμηθευτή.

3. Ατομικά είδη ή άλλα αντικείμενα των οποίων η κατοχή και χρήση δεν επιτρέπεται, παραδίδονται στην αποθήκη προς φύλαξη. Στην αποθήκη παραδίδονται και είδη των οποίων η χρήση επιτρέπεται, αλλά δεν χρησιμοποιούνται από τον κρατούμενο.

### Άρθρο 13 Χρημάτιο

1. Ο ατομικός χρηματικός λογαριασμός του κρατουμένου (χρημάτιο) αποτελείται από χρήματα που φέρει ο ίδιος κατά την είσοδό του στο κατάστημα, εμβάσματα από επισκεπτήρια ή επιταγές από συγγενείς ή τρίτους προς αυτόν, τα οποία δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν συνολικά το ποσό που ορίζεται κάθε φορά με Υπουργική Απόφαση, τα προϊόντα της εργασίας του, αμοιβές για την εργασία ή τις συναφείς με την εργασία ασφαλιστικές παροχές σε χρήμα ή έπαθλα που απονέμονται ως χρηματικά βραβεία.
2. Ο ατομικός χρηματικός λογαριασμός των κρατουμένων (χρημάτιο) τηρείται, χρεώνεται και πιστώνεται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις και τις σχετικές αποφάσεις του Υπουργού Δικαιοσύνης.
3. Με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης ορίζεται το ανώτατο ποσό του χρηματίου, το οποίο ποσό αποτελεί τρεχούμενο λογαριασμό (διαθέσιμο) για την αντιμετώπιση των αναγκών του κρατουμένου και κατατίθεται στο λογιστήριο του καταστήματος. Το τυχόν υπόλοιπο κατατίθεται σε έντοκο λογαριασμό ταμιευτηρίου. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η κατάθεση αδιάθετου ποσού σε έντοκο λογαριασμό στο όνομα του κρατουμένου, ο διαχειριστής καταθέτει το σχετικό ποσό στην Τράπεζα της Ελλάδος.
4. Ένα μέρος από το διαθέσιμο υπόλοιπο του χρηματίου των κρατουμένων, είναι δυνατό να διατίθεται σε μάρκες ή κουπόνια για διευκόλυνση των συναλλαγών τους με το πρατήριο - καντίνα και το κυλικείο του καταστήματος αποκλειστικά για αγορές γλυκισμάτων, παγωτών και αναψυκτικών. Δεν επιτρέπεται το ποσό αυτό να υπερβαίνει τα 20 Ευρώ εβδομαδιαίως. Παραγγελίες των κρατουμένων από τους συμβεβλημένους προμηθευτές του καταστήματος κράτησης ελέγχονται οικονομικά από υπάλληλο του λογιστηρίου και για λόγους ασφαλείας από το προσωπικό του τμήματος φύλαξης.
5. Σε περίπτωση εκτάκτων αναγκών, ιδίως για τεκμηριωμένες πληρωμές συνηγόρων, δικαστικών εξόδων και για αντιμετώπιση οικογενειακών προβλημάτων και εφόσον δεν επαρκεί για την κάλυψή τους το διαθέσιμο τμήμα του λογαριασμού του, ο κρατούμενος μπορεί ύστερα από γραπτή έγκριση της προβλεπόμενης στον εκάστοτε ισχύοντα Διαχειριστικό Κανονισμό διαχειριστικής επιτροπής του καταστήματος, να αναλάβει όλο το ποσό ή μέρος αυτού που βρίσκεται στον έντοκο λογαριασμό ταμιευτηρίου. Ο κρατούμενος δεν μπορεί να διαθέτει οποιοδήποτε ποσό από το χρημάτιό του υπέρ άλλου κρατουμένου, ούτε με πράξη εν ζωή ούτε αιτία θανάτου, εκτός αν ο δικαιούχος είναι σύζυγος ή συγγενής πρώτου βαθμού.
6. Απώλεια χρημάτων, κοσμημάτων, τιμαλφών, αξιών και κάθε άλλου αντικειμένου που έχει κατατεθεί και καταχωρηθεί σε ειδικά βιβλία, με εξαίρεση περιπτώσεις ανωτέρας βίας, βαρύνει τον αρμόδιο υπάλληλο του τμήματος οικονομικού του καταστήματος.
7. Το χρημάτιο σε περίπτωση θανάτου του κρατουμένου μπορεί να χρησιμοποιηθεί για αποζημίωση του παθόντος ή για ικανοποίηση απαιτήσεων του κράτους ή για απόσβεση οφειλών προς τρίτους, το δε τυχόν απομένον υπόλοιπο περιέρχεται στους δικαιούχους σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα. Μετά την πάροδο τριών μηνών από το θάνατο του κρατουμένου, εάν το υπόλοιπο δεν έχει αναληφθεί από πρόσωπα που έχουν δικαίωμα προς τούτο, το ποσό παραδίδεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων προς φύλαξη σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις.
8. Κατά την αποφυλάκιση ή μεταγωγή του κρατουμένου τα χρήματα, κοσμήματα, τιμαλφή, αξίες, ενδύματα και ό,τι άλλο του ανήκει, αποδίδονται στον ίδιο μετά την υπογραφή

του στα σχετικά βιβλία. Σε περίπτωση που ο κρατούμενος δεν γνωρίζει ή δεν μπορεί ή αρνείται να υπογράψει τα βιβλία στα οποία έχουν γίνει οι σχετικές καταχωρήσεις, η βεβαίωση της απόδοσης των παραπάνω γίνεται με πράξη της διαχειριστικής επιτροπής του καταστήματος.

#### Άρθρο 14

##### Σίτιση - διατροφή

1. Η διατροφή των κρατουμένων είναι υποχρέωση της πολιτείας.
2. Σε όλους τους κρατουμένους παρέχεται καθημερινά πρωινό, γεύμα και δείπνο σύμφωνα με το ημερήσιο πρόγραμμα λειτουργίας του καταστήματος κατά τις ακόλουθες ώρες: 07.30, 12.00 μεσημβρινή και μισή ώρα πριν από τη δύση του ηλίου.
3. Τα προγράμματα του συσσιτίου καταρτίζονται στο τέλος κάθε εβδομάδας με μέριμνα του τμήματος οικονομικού με βάση γνωστά πρότυπα διαιτολογίας, είναι εναλλασσόμενα και υπογράφονται από τον ιατρό και τα μέλη του Συμβουλίου Φυλακής. Η τήρηση του προγράμματος και η ποιότητα του συσσιτίου παρακολουθούνται καθημερινά από τον ιατρό και τον διευθυντή του καταστήματος.
4. Στους ασθενείς κρατουμένους χορηγείται ειδικό διαιτολόγιο το οποίο καταρτίζεται από τον ιατρό του καταστήματος. Αν στο κατάστημα δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν όλες οι μεμονωμένες περιπτώσεις ειδικής δίαιτας, οι ασθενείς μετά από εισήγηση του ιατρού και σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Φυλακής προμηθεύονται, με δική τους δαπάνη, τρόφιμα από τους συμβεβλημένους προμηθευτές του καταστήματος και παρασκευάζουν το διαιτητικό φαγητό τους. Ειδικό διαιτολόγιο χορηγείται και για θρησκευτικούς λόγους.
5. Επιτρέπεται η προμήθεια τροφίμων και άλλων ειδών που γίνεται με δαπάνη των κρατουμένων είτε από το πρατήριο - καντίνα / κυλικείο που λειτουργεί στο κατάστημα είτε μέσω προμηθευτή που αναδεικνύεται με διαγωνισμό είτε, τέλος, από το ελεύθερο εμπόριο με μέριμνα της υπηρεσίας. Η προμήθεια περιορίζεται σε ποσότητες επαρκείς για την κάλυψη των αναγκών ενός ατόμου. Με απόφαση του Συμβουλίου Φυλακής μπορεί να επιτραπεί το πολύ μέχρι δύο φορές το μήνα κατά το επισκεπτήριο η παράδοση φαγητών και τροφίμων τα οποία είναι δυνατό να ελεγχθούν με ευχέρεια από το προσωπικό του καταστήματος κράτησης.
6. Δεν επιτρέπεται η παραλαβή από τους κρατουμένους κατά το επισκεπτήριο φρούτων.
7. Όλα τα τρόφιμα (φρούτα, λαχανικά, ψάρια, κρέατα κ.λπ.) ελέγχονται από πλευράς ποιότητας από την αρμόδια επιτροπή παραλαβής.
8. Τα τρόφιμα που προμηθεύονται οι κρατούμενοι και τα είδη που εισάγονται στο κατάστημα γιν~ αυτούς υπόκεινται σε εξέταση και έρευνα. Εάν κατά την εξέταση και την έρευνα βρεθούν απαγορευμένα είδη, αυτά παρακρατούνται και το γεγονός αναφέρεται αμέσως στον διευθυντή του καταστήματος ή στο νόμιμο αναπληρωτή του ή στον αρχιφύλακα, όταν αυτοί κωλύονται ή απουσιάζουν.
9. Επιτρέπεται η χορήγηση στους κρατουμένους ποτών μικρής περιεκτικότητας σε οινόπνευμα (ζύθου ή οίνου) στις αργίες του νέου έτους, της 25ης Μαρτίου, του Πάσχα, της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αυγούστου), της 28ης Οκτωβρίου και των Χριστουγέννων καθώς και σε τοπικές εθνικές, και θρησκευτικές εορτές.
10. Η πληρωμή στο πρατήριο - καντίνα ή κυλικείο του καταστήματος διενεργείται με μάρκες ή κουπόνια συμψηφιστικά με τη χρήση ατομικών βιβλιαρίων ή καρτελών σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ. 4 του παρόντος. Η αγορά ειδών επί πιστώσει απαγορεύεται.

#### Άρθρο 15

##### Ατομική υγιεινή και καθαριότητα κοινοχρήστων χώρων

1. Στους νεοεισαγόμενους κρατούμενους παρέχονται με μέριμνα του ιατρού τα απαραίτητα είδη υγιεινής μεταξύ των οποίων σαπούνι, αφρό ξυρίσματος, βαμβάκι, πλαστικές ξυριστικές μηχανές, οδοντόκρεμα, οδοντόβουρτσα και σαμπουάν.
2. Σαπούνι και χαρτί υγείας παρέχονται στους κρατούμενους καθ' όλη τη διάρκεια της κράτησής τους, από την υπηρεσία. Τα λοιπά είδη υγιεινής παρέχονται στους απόρους κρατούμενους με μέριμνα της κοινωνικής υπηρεσίας του καταστήματος.
3. Οι κρατούμενοι με δικές τους δαπάνες μπορούν να προμηθευτούν ατομικά είδη υγιεινής από το πρατήριο καντίνα του καταστήματος ή από τον συμβεβλημένο προμηθευτή τροφίμων και λοιπών ειδών.
4. Σε κάθε κρατούμενο χορηγούνται: στρώμα, μαξιλάρι, δύο μαξιλαροθήκες, δύο κουβέρτες, τέσσερα σεντόνια, δύο πετσέτες προσώπου, δύο πετσέτες μπάνιου. Τα είδη αυτά επιστρέφονται στην υπηρεσία από τον κρατούμενο κατά την ημέρα της μετακίνησής του από το κατάστημα για οποιοδήποτε λόγο. Επιτρέπεται στον κρατούμενο να χρησιμοποιεί δικές του κουβέρτες, σεντόνια και πετσέτες διαφορετικού χρώματος από τα αντίστοιχα είδη που χορηγεί η υπηρεσία, αφού ξηλωθούν προηγουμένως τα στριφώματα. Στην περίπτωση αυτή ο κρατούμενος υποχρεούται να επιστρέφει αντίστοιχα το σχετικό ιματισμό.
5. Τα ανωτέρω είδη πλένονται με μέριμνα της υπηρεσίας στο χώρο των πλυντηρίων του καταστήματος από εργαζόμενους κρατούμενους, υπό την επίβλεψη των εντεταλμένων υπαλλήλων.
6. Οι κρατούμενοι υποχρεούνται να τηρούν τους όρους ατομικής υγιεινής και καθαριότητας και να διατηρούν καθαρά τα είδη ρουχισμού, τα κλινოსκεπάσματα και τους χώρους διαβίωσής τους.
7. Στους κρατούμενους παρέχεται καθημερινά ζεστό νερό, τόσο στα λουτρά όσο και στους χώρους πλύσης ρούχων. Οι ώρες λειτουργίας των χώρων αυτών καθορίζονται με ημερήσια διαταγή του διευθυντή του καταστήματος, μετά από πρόταση του αρχιφύλακα.
8. Οι κοινόχρηστοι χώροι καθαρίζονται καθημερινά από τα συνεργεία των εργαζομένων καθαριστών κρατούμενων, υπό την επίβλεψη των εντεταλμένων υπαλλήλων.
- Επίσης, καθημερινά τοποθετείται από την υπηρεσία κατάλληλο φάρμακο σε αποχετεύσεις, φρεάτια και λοιπά καίρια σημεία για απεντόμωση και μυοκτονία.
9. Γενική καθαριότητα πραγματοποιείται μια φορά την εβδομάδα.
10. Γενική απολύμανση, μυοκτονία, απεντόμωση κ.λπ. πραγματοποιείται τακτικά δύο φορές το χρόνο και εκτάκτως, όταν υπάρχει ανάγκη, από συμβεβλημένα ιδιωτικά συνεργεία.

## Άρθρο 16

### Ιατρική μέριμνα

Εξασφαλίζεται στους κρατούμενους ιατρική και φαρμακευτική περίθαλψη επιπέδου ανάλογου με αυτό του λοιπού πληθυσμού, από υγειονομικό προσωπικό, ιατρούς και νοσηλεύτες, όπως προβλέπεται στα άρθρα 44-49 του παρόντος.

## Άρθρο 17

### Άθληση

1. Οι κρατούμενοι έχουν δικαίωμα άθλησης επί μια ώρα τουλάχιστον ημερησίως, υπό την επίβλεψη φυλάκων και γυμναστών, στα προαύλια του καταστήματος ή σε γήπεδα, εφόσον υπάρχουν κατάλληλες εγκαταστάσεις, καθώς και σε στεγασμένους χώρους άθλησης που βρίσκονται εκτός των χώρων κράτησης.
2. Το τμήμα κοινωνικής εργασίας σε συνεργασία με το Γραφείο Φυσικής Αγωγής της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης μπορεί να διοργανώνει προγράμματα ομαδικής άθλησης

κρατούμενων με τη δημιουργία αθλητικών ομάδων, εφόσον υπάρχουν κατάλληλοι χώροι και δεν εμποδίζεται η εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος.

#### Άρθρο 18

##### Ενημέρωση

1. Η ενημέρωση των κρατούμενων πραγματοποιείται με:

α) την παρακολούθηση τηλεοπτικών και ραδιοφωνικών εκπομπών, από συσκευές των ιδίων ή της υπηρεσίας σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 2 - 4 του παρόντος κανονισμού, β) την ανάγνωση του ημερήσιου και περιοδικού τύπου και

βιβλίων της επιλογής τους με την προϋπόθεση ότι το περιεχόμενό τους δεν είναι άσεμνο, γ) διαλέξεις και συζητήσεις ειδικών επιστημόνων και φορέων και δ) κάθε άλλο πρόσφορο τρόπο με απόφαση του Συμβουλίου Φυλακής.

2. Στο κατάστημα λειτουργεί δανειστική βιβλιοθήκη διαρκώς εμπλουτιζόμενη με πρωτοβουλία του τμήματος κοινωνικής εργασίας και του κοινωνιολόγου. Εάν είναι δυνατόν η βιβλιοθήκη του καταστήματος συνδέεται με τη βιβλιοθήκη του Δήμου στον οποίο ανήκει το κατάστημα και η λειτουργία της καθορίζεται σε συνεργασία με ειδικό βιβλιοθηκονόμο. Η βιβλιοθήκη είναι ανοικτή όλες τις εργάσιμες ημέρες τουλάχιστον επί δύο ώρες, πρωί και απόγευμα. Πρόσβαση σ' αυτήν έχουν όλοι οι κρατούμενοι εφόσον αποκλείεται η επικοινωνία μεταξύ κρατούμενων διαφορετικών πτερύγων ή τμημάτων του καταστήματος.

#### Άρθρο 19

##### Ψυχαγωγία

1. Οι κρατούμενοι συμμετέχουν προαιρετικά στις ομαδικές ή ατομικές ψυχαγωγικές ή καλλιτεχνικές εκδηλώσεις τις οποίες οργανώνει το Συμβούλιο Φυλακής σε κατάλληλα διαμορφωμένο εσωτερικό ή εξωτερικό χώρο του καταστήματος.

2. Σε κάθε κελί ή θάλαμο υπάρχει μια τουλάχιστον συσκευή τηλεόρασης το ωράριο λειτουργίας της οποίας είναι ελεύθερο με την προϋπόθεση ότι δεν παρενοχλούνται οι συγκατατούμενοι και δεν δημιουργούνται εντάσεις μεταξύ τους.

3. Ύστερα από απόφαση του Συμβουλίου Φυλακής μπορεί να τοποθετηθεί συνδρομητικό κανάλι για την προβολή αθλητικών γεγονότων ή ταινιών ψυχαγωγικού ή μορφωτικού περιεχομένου. Η σχετική δαπάνη καλύπτεται από τους ενδιαφερόμενους κρατούμενους.

4. Οι κρατούμενοι μπορεί να χρησιμοποιούν, ύστερα από έλεγχο της υπηρεσίας, μικρό ραδιόφωνο ή ιδιωτική συσκευή τηλεόρασης με ακουστικά, προκειμένου να μην παρενοχλούνται οι συγκατατούμενοί τους.

5. Απαγορεύεται η κατοχή και χρήση μηχανημάτων μετάδοσης και αναπαραγωγής ήχου από μαγνητικές ταινίες και σύμπτυκτους δίσκους.

6. Απαγορεύεται η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και παιχνιδιών, εκτός εάν υπάρχουν ειδικοί εκπαιδευτικοί λόγοι ύστερα από απόφαση του Συμβουλίου Φυλακής.

Στους χώρους κράτησης απαγορεύεται απολύτως η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και παιχνιδιών.

#### Άρθρο 20

##### Εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και εργασία κρατούμενων

1. Σε κάθε κατάστημα οργανώνονται προγράμματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης ολιγομελών ομάδων κρατούμενων σε συνεργασία με ειδικά κέντρα κατάρτισης, υπό την επίβλεψη του τμήματος κοινωνικής εργασίας, του κοινωνιολόγου και του Συμβούλου Εκπαίδευσης, εάν υπηρετεί. Σε κάθε περίπτωση διατίθεται τουλάχιστον ένας φύλακας για τη συνοδεία και την επίβλεψη των κρατούμενων.

2. Τα προγράμματα διεξάγονται σε κατάλληλη αίθουσα, εντός ή εκτός των χώρων κράτησης.
3. Το Συμβούλιο Φυλακής μεριμνά για τη δημιουργία προγραμμάτων, εφόσον υπάρχει ανάγκη, όπως: α) για αναλφάβητους, β) σχολείου δεύτερης ευκαιρίας, γ) επαγγελματικής κατάρτισης, δ) ξένων γλωσσών.
4. Η συνέχιση των σπουδών των κρατουμένων εκτός καταστήματος γίνεται σε αναγνωρισμένα και πιστοποιημένα εκπαιδευτικά ιδρύματα και σχολές στις οποίες είναι εγγεγραμμένοι. Η εγγραφή και φοίτηση ή μαθητεία στα ιδρύματα αυτά και σε σχολές οποιασδήποτε βαθμίδας εξασφαλίζεται με τη χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών. Η καλή χρήση της εκπαιδευτικής άδειας ελέγχεται από το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό και τον εισαγγελέα - επόπτη.
5. Η εργασία των κρατουμένων εκτελείται σε διάφορους τομείς λειτουργίας του καταστήματος, υπό την επίβλεψη των εντεταλμένων υπαλλήλων με τοποθέτησή τους από το αρμόδιο όργανο στις εγκεκριμένες από το Υπουργείο Δικαιοσύνης θέσεις εργασίας με ευεργετικό υπολογισμό ημερών ποινής. Δεν επιτρέπεται η απασχόληση κρατουμένου σε θέση εργασίας διαφορετική από εκείνη στην οποία έχει τοποθετηθεί, ούτε η απασχόλησή του πριν από την απόφαση τοποθέτησής του σε συγκεκριμένη θέση εργασίας. Η τήρηση της σειράς προτεραιότητας των κρατουμένων που ζητούν να τοποθετηθούν σε βοηθητική εργασία, η εναλλαγή τους ανά τρίμηνο ή η αιτιολογημένη περαιτέρω παραμονή τους στη θέση στην οποία έχουν τοποθετηθεί ελέγχονται από τον εισαγγελέα επόπτη, όπως και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εργασία και την απασχόληση εντός και εκτός καταστήματος σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Ημερήσια δελτία εργασίας τηρούνται από τον αρμόδιο υπάλληλο του τομέα εργασίας.

## Άρθρο 21

### Επισκέψεις

1. Οι κατάδικοι δικαιούνται να δέχονται τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα επισκέψεις συζύγων και συγγενών μέχρι τετάρτου βαθμού διάρκειας το λιγότερο μισής ώρας. Το Συμβούλιο Φυλακής καθορίζει το μέγιστο αριθμό των επισκέψεων και τη διάρκειά τους.
2. Οι υπόδικοι δικαιούνται να δέχονται τουλάχιστον δύο φορές την εβδομάδα επισκέψεις συζύγων και συγγενών μέχρι τετάρτου βαθμού διάρκειας το λιγότερο μισής ώρας. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν η εύρυθμη λειτουργία και η ασφάλεια του καταστήματος καθώς και η ομαλή διεξαγωγή της ανάκρισης το δικαιολογούν, είναι δυνατό να επιβάλλονται περιορισμοί με απόφαση του εισαγγελέα επόπτη.
3. Οι χρεοφειλέτες και οι "παραμένοντες" δεν υπόκεινται σε περιορισμό αριθμού επισκέψεων από συζύγους και συγγενείς μέχρι τετάρτου βαθμού.
4. Το ωράριο λειτουργίας του επισκεπτηρίου δικηγόρων και συγγενών κρατουμένων είναι:
  - α. 08.00 - 11.00 και 15.00 - μισή ώρα πριν από τη δύση του ηλίου κατά τη χειμερινή περίοδο και
  - β. 08.00 - 11.00 και 15.00 - 18.00 μ.μ. κατά τη θερινή περίοδο.Οι ημέρες επισκεπτηρίου ορίζονται με ημερήσια διαταγή.
5. Οι ημέρες και το ωράριο του επισκεπτηρίου καθώς και τυχόν αλλαγές για έκτακτους λόγους γνωστοποιούνται στους κρατουμένους με ανακοινώσεις που εκδίδει ο αρχιφύλακας και αναρτώνται τόσο στους χώρους του επισκεπτηρίου όσο και στον πίνακα ανακοινώσεων των κρατουμένων.
6. Οι ημέρες επισκέψεων καθορίζονται με ημερήσια διαταγή του διευθυντή ύστερα από πρόταση του αρχιφύλακα. Σε έκτακτες περιπτώσεις και ανάλογα με τον αριθμό των επισκεπτών το επισκεπτήριο μπορεί να παραταθεί με διαταγή του διευθυντή ύστερα από πρόταση του αρχιφύλακα.

7. Οι επισκέψεις πραγματοποιούνται σε ειδικό κατάλληλο χώρο του καταστήματος στον οποίο υπάρχει μόνον οπτικός έλεγχος. Οι επισκέψεις συζύγων και τέκνων πραγματοποιούνται και σε ιδιαίτερο κατάλληλο χώρο του καταστήματος. Ύστερα από αίτημα κρατουμένου και άδεια του Συμβουλίου Φυλακής επιτρέπεται επισκεπτήριο σε χώρο χωρίς πλέγμα ή άλλο διαχωριστικό μέσο.
8. Στους χώρους του επισκεπτηρίου δεν επιτρέπεται η χρήση κινητών τηλεφώνων, το κάπνισμα, η παράδοση τηλεκαρτών και άλλων ειδών τα οποία χορηγούνται από την υπηρεσία στους κρατουμένους ή είναι δυνατή η προμήθειά τους με δαπάνες αυτών από το πρατήριο – καντίνα του καταστήματος.
9. Πέραν των συγγενών και των δικηγόρων, το Συμβούλιο Φυλακής μπορεί με δική του πρωτοβουλία ή μετά από γραπτή ή προφορική πρόταση κοινωνικού λειτουργού ή μετά από αίτημα κρατουμένου να επιτρέπει την επίσκεψη και άλλων ατόμων ή φορέων που εκτιμάται ότι θα ασκήσουν ευμενή επίδραση στον κρατούμενο.
10. Εκπρόσωποι κοινωνικών φορέων, βουλευτές, μέλη επιστημονικών εταιρειών, πολιτιστικών, θρησκευτικών ή άλλων συλλόγων μπορούν να επισκέπτονται κρατουμένους με άδεια του Συμβουλίου Φυλακής. Το Συμβούλιο Φυλακής ενημερώνει σχετικά τον Υπουργό Δικαιοσύνης ο οποίος εγκρίνει ή απορρίπτει τη χορήγηση της άδειας εντός τριών ημερών. Εάν ο χρόνος αυτός παρέλθει άπρακτος θεωρείται ότι η άδεια έχει εγκριθεί.
11. Οι επισκέπτες που αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο παραδίδουν οποιοδήποτε αντικείμενο επιθυμούν να προσφέρουν σε κρατουμένους στο τμήμα κοινωνικής εργασίας του καταστήματος και εκδίδεται σχετική απόδειξη. Το τμήμα κοινωνικής εργασίας διανέμει ό,τι παραδίδουν οι επισκέπτες αυτοί σε κρατουμένους ανάλογα με τις ανάγκες τους.
12. Ύστερα από άδεια του εισαγγελέα επόπτη σε συγκροτήματα καταστημάτων κράτησης επιτρέπεται το επισκεπτήριο μεταξύ κρατουμένων συζύγων και συγγενών μέχρι δευτέρου βαθμού.
13. Σε αλλοδαπούς κρατουμένους και "παραμένοντες" παρέχονται διευκολύνσεις για να επικοινωνούν με τους διπλωματικούς ή προξενικούς εκπροσώπους του κράτους του οποίου φέρουν την ιθαγένεια. Κατά την κρίση του Συμβουλίου Φυλακής διευκολύνσεις παρέχονται και σε άλλα πρόσωπα και φορείς τα οποία συμβάλλουν στην εξομάλυνση ειδικών προβλημάτων που δημιουργούνται από την κράτησή τους. Οι επισκέψεις αυτών των εκπροσώπων, φορέων και προσώπων στους αλλοδαπούς κρατουμένους γνωστοποιούνται από τον διευθυντή του καταστήματος στον Υπουργό Δικαιοσύνης την επόμενη εργάσιμη ημέρα, με την αποστολή των στοιχείων του επισκέπτη και του κρατουμένου που επισκέφθηκε.
14. Στα βιβλία επισκέψεων συγγενών, δικηγόρων κ.ά. καταχωρίζονται τα πλήρη στοιχεία των επισκεπτών, η ιδιότητά τους, η ώρα εισόδου και εξόδου, το ονοματεπώνυμο του κρατουμένου τον οποίο επισκέπτονται ή το γραφείο της υπηρεσίας που μεταβαίνουν. Οι επισκέπτες παραδίδουν την ταυτότητά τους στον αρμόδιο υπάλληλο και εφοδιάζονται με ειδική καρτέλα όπου προσδιορίζεται ο χώρος προορισμού τους και την οποία αναρτούν σε εμφανές σημείο της ενδυμασίας τους. Μετά το πέρας της επίσκεψης επιστρέφουν την καρτέλα και παραλαμβάνουν την ταυτότητά τους.
15. Οι επισκέπτες ελέγχονται κατά την είσοδό τους από μαγνητικές πύλες και μηχανήματα ανίχνευσης απαγορευμένων ουσιών. Επισκέπτες που αποδεδειγμένα δεν επιτρέπεται να υποβληθούν σε αυτήν την έρευνα για λόγους υγείας υπόκεινται σε σωματικό έλεγχο από αρμοδίους υπαλλήλους του ιδίου φύλου με αυτούς.

## Άρθρο 22

### Τηλεφωνική επικοινωνία

1. Η τηλεφωνική επικοινωνία των κρατουμένων πραγματοποιείται μόνο με τα άτομα που έχουν άδεια επίσκεψης από καρτοτηλέφωνα τοποθετημένα με ευθύνη της υπηρεσίας στο εσωτερικό των περυγών, σε αριθμό ικανό να εξυπηρετεί τις ανάγκες των κρατουμένων και σε ώρες πρωινές ή απογευματινές, όταν τα κελιά και οι θάλαμοι είναι ανοικτοί. Ο χρόνος χρήσης των καρτοτηλεφώνων πρέπει επίσης να είναι τέτοιος ώστε να εξυπηρετεί τις ανάγκες όλων των κρατουμένων.
2. Σε περιπτώσεις συνωστισμού κρατουμένων στο χώρο των τηλεφωνικών συσκευών ή κατάχρησης των καρτοτηλεφώνων, με ημερήσια διαταγή του διευθυντή ορίζεται ανώτατος χρόνος χρήσης τους ανά κρατούμενο.
3. Σε περιπτώσεις εκτάκτων συμβάντων που αφορούν συγγενείς των κρατουμένων (θάνατος, ασθένεια κ.λπ.), μετά από επιβεβαίωση του γεγονότος από την υπηρεσία, ο ενδιαφερόμενος κρατούμενος διευκολύνεται να επικοινωνήσει οποιαδήποτε ώρα τηλεφωνικά με τους συγγενείς του.
4. Απαγορεύεται η χρήση κινητών τηλεφώνων από κρατουμένους καθώς και η τηλεφωνική επικοινωνία των κρατουμένων από οποιοδήποτε τηλέφωνο από τον εξωτερικό χώρο του καταστήματος.
5. Οι κρατούμενοι εφοδιάζονται από το πρατήριο - καντίνα του καταστήματος τηλεκάρτες συνολικής αξίας ως 25 Ευρώ, τις οποίες χρεώνονται προσωπικά και τις επιστρέφουν κενές μονάδων προκειμένου να προμηθευτούν άλλες.
6. Δεν επιτρέπεται η χορήγηση τηλεφωνικών καρτών στους κρατουμένους από επισκέπτες ούτε η ανταλλαγή τηλεφωνικών καρτών μεταξύ κρατουμένων. Δεν επιτρέπεται επίσης η κατοχή καρτών μεγαλύτερης συνολικής αξίας από την προβλεπόμενη στην προηγούμενη παράγραφο. Εάν διαπιστωθεί ότι κρατούμενος κατέχει αδικαιολόγητα ενεργείς τηλεφωνικές κάρτες συνολικής αξίας μεγαλύτερης από την προβλεπόμενη, αυτές δεσμεύονται και ασκείται πειθαρχικός έλεγχος.

## Άρθρο 23

### Αλληλογραφία

1. Η επικοινωνία των κρατουμένων με αλληλογραφία πραγματοποιείται με τα άτομα του οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντός τους κατά την έννοια του άρθρου 51 Σωφρονιστικού Κώδικα καθώς και με συνηγόρους, δημόσιες εθνικές αρχές, διεθνείς οργανισμούς και οργανώσεις και διπλωματικούς και προξενικούς εκπροσώπους που έχουν αναλάβει ή υπερασπίζονται τα συμφέροντα των κρατουμένων.
2. Ο ταχυδρόμος υπάλληλος του καταστήματος διεκπεραιώνει την υπηρεσιακή αλληλογραφία, διακινεί επιστολές και επιταγές που προορίζονται για τους κρατουμένους και φροντίζει ώστε αυτά να παραδίδονται αυθημερόν στους παραλήπτες.
3. Οι κρατούμενοι καλούνται να παραλάβουν επιστολές ή επιταγές που απευθύνονται προς αυτούς.
4. Σε περίπτωση γραπτής άρνησης παραλαβής επιστολής ή αποδοχής επιταγής από κρατούμενο, αυτά επιστρέφονται την επόμενη ημέρα στον αποστολέα εφόσον υπάρχουν στοιχεία. Ειδιάλλως, κρατούνται για να παραδοθούν μετά την αποφυλάκιση του παραλήπτη.
5. Όλες οι επιστολές ελέγχονται από ειδικό μηχανήμα ανίχνευσης και στη συνέχεια ανοίγονται και ελέγχονται χωρίς μηχανήμα παρουσία του παραλήπτη. Το κείμενο των επιστολών δεν ελέγχεται με την επιφύλαξη του δεύτερου εδαφίου της παραγράφου 4 του άρθρου 53 Σωφρονιστικού Κώδικα.

6. Η αλληλογραφία μεταξύ κρατουμένων απαγορεύεται, εκτός εάν το Συμβούλιο Φυλακής κρίνει ότι θα ασκήσει ευμενή επίδραση στους κρατουμένους αυτούς. Σε αντίθετη περίπτωση ακολουθείται η διαδικασία της παραγράφου 4 του παρόντος άρθρου.

#### Άρθρο 24

##### Άδειες

1. Οι τακτικές και εκπαιδευτικές άδειες των κρατουμένων χορηγούνται από το Πειθαρχικό Συμβούλιο και τηρείται ειδικό βιβλίο στο οποίο καταχωρίζεται η ημερομηνία και ώρα εξόδου και εισόδου των αδειούχων κρατουμένων, ώστε να ελέγχεται η έγκαιρη επιστροφή τους. Οι έκτακτες άδειες χορηγούνται από τον εισαγγελέα - επόπτη, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 7 παρ. 2 περ. 3 του παρόντος.

2. Κατά την επιστροφή τους από την άδεια οι κρατούμενοι ελέγχονται υποχρεωτικά για τυχόν εισαγωγή στο κατάστημα απαγορευμένων ειδών σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 10 παρ. 5 του παρόντος.

3. Σε περίπτωση παραβίασης αδειών ενημερώνονται αμέσως οι αρμόδιες δικαστικές και αστυνομικές αρχές καθώς και το Υπουργείο Δικαιοσύνης.

4. Κάθε μήνα αποστέλλεται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης κατάσταση που περιέχει στοιχεία για: α) τις αιτήσεις για άδεια που έχουν υποβληθεί, β) τις κάθε είδους άδειες που έχουν χορηγηθεί και γ) τις τυχόν παραβιάσεις αδειών.

#### Άρθρο 25

##### Ακροάσεις κρατουμένων

Με γνώμονα την εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος καθορίζονται οι ημέρες και ώρες ακροάσεων των κρατουμένων ως εξής:

α. Ο εισαγγελέας - επόπτης καθορίζει ακροάσεις κρατουμένων τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα με διάρκεια τουλάχιστον δύο ωρών για την εξασφάλιση δίκαιης μεταχείρισης και δικαστικής προστασίας για όλους τους κρατουμένους.

β. Ο διευθυντής, για θέματα που ανήκουν στην αποκλειστική αρμοδιότητά του, ακροάται κρατουμένους όποτε παραστεί ανάγκη.

γ. Ο προϊστάμενος του τμήματος διοίκησης, ο προϊστάμενος του τμήματος οικονομικού και ο προϊστάμενος του τμήματος φύλαξης, κατόπιν συνεννόησης μεταξύ τους και με τον προϊστάμενο του τμήματος κοινωνικής εργασίας, καθορίζουν ακροάσεις με κρατουμένους, κατόπιν αιτήσεώς τους, τουλάχιστον δύο φορές την εβδομάδα.

δ. Με ημερήσια διαταγή του διευθυντή, η οποία αναρτάται στους πίνακες ανακοινώσεων των χώρων κράτησης, καθορίζονται οι ημέρες και οι ώρες ακρόασης κάθε μήνα των προσώπων της παραπάνω παραγράφου. Σε περίπτωση αδυναμίας πραγματοποίησης της ακρόασης κατά την καθορισμένη ημέρα και ώρα, ο εισαγγελέας - επόπτης και το προσωπικό υποχρεούνται να καθορίσουν άλλη ημέρα και ώρα ακρόασης για τον ίδιο σκοπό το πολύ εντός πέντε ημερών ενημερώνοντας σχετικά τους κρατουμένους.

#### Άρθρο 26

##### Λειτουργία συμβουλίων

Το Συμβούλιο Φυλακής, το Πειθαρχικό Συμβούλιο και το Συμβούλιο Εργασίας Κρατουμένων συνεδριάζουν τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα με γνώμονα την εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος. Με ημερήσια διαταγή του διευθυντή του καταστήματος κατόπιν σύμφωνης γνώμης του εισαγγελέα - επόπτη, οι ημέρες συνεδρίασης των συμβουλίων μπορεί να τροποποιούνται με έγκαιρη ανακοίνωση των αλλαγών στους κρατουμένους του καταστήματος.

## Άρθρο 27

### Αρμοδιότητες Συμβουλίου Φυλακής

Το Συμβούλιο Φυλακής, στο οποίο προεδρεύει ο διευθυντής, μεριμνά κυρίως για την επικοινωνία των κρατουμένων με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον και την εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος. Ειδικότερα, το Συμβούλιο Φυλακής έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- 1) Υποβάλλει στο Κεντρικό Επιστημονικό Συμβούλιο Φυλακών παρατηρήσεις για την εφαρμογή του παρόντος κανονισμού και προτάσεις για την τροποποίηση και συμπλήρωσή του.
- 2) Εισηγείται στην Κεντρική Επιτροπή Μεταγωγών την εισαγωγή σε καταστήματα τύπου Β' ή ειδικά τμήματα των καταστημάτων αυτών κρατουμένων οι οποίοι δημιουργούν σοβαρά προβλήματα στην κοινή διαβίωση.
- 3) Προτείνει την παραμονή νεαρών κρατουμένων στα ειδικά καταστήματα ή τμήματα κράτησης νέων, έως τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας τους για την ολοκλήρωση μορφωτικών ή επαγγελματικών προγραμμάτων.
- 4) Αποφασίζει, μετά το πέρας της διαδικασίας ενημέρωσης των νεοεισαγόμενων κρατουμένων, την προσωρινή ή μόνιμη τοποθέτησή τους σε συγκεκριμένο τμήμα και χώρο του καταστήματος ή προτείνει στην Κ.Ε.Μ. τη μεταγωγή τους σε άλλο, καταλληλότερο κατάστημα κράτησης.
- 5) Διαμορφώνει, σε συνεργασία με τον ιατρό του καταστήματος κράτησης, εναλλασσόμενα εβδομαδιαία προγράμματα συσσιτίου των κρατουμένων.
- 6) Αποφασίζει και ενημερώνει προς έγκριση από τον Υπουργό Δικαιοσύνης την οργάνωση μορφωτικών ή άλλων δραστηριοτήτων των κρατουμένων.
- 7) Διοργανώνει, μετά από γνώμη του Συμβούλου Εκπαίδευσης Κρατουμένων ή του νόμιμου αναπληρωτή του, διαλέξεις σε κρατουμένους από μέλη Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., επιστημονικών, επαγγελματικών, πολιτιστικών και κοινωνικών φορέων.
- 8) Οργανώνει ψυχαγωγικές εκδηλώσεις μετά από εισήγηση αρμόδιων φορέων και σε συνεργασία με τους κρατουμένους που αναλαμβάνουν σχετική πρωτοβουλία.
- 9) Προσδιορίζει τις λεπτομέρειες που αφορούν την ενημέρωση των κρατουμένων με εφημερίδες, περιοδικά, ραδιοφωνικές και τηλεοπτικές εκπομπές.
- 10) Αποφασίζει για την παράκαμψη του ωρολογίου προγράμματος σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 6 του παρόντος.
- 11) Επιτρέπει την επίσκεψη σε κρατουμένους ατόμων ή συλλόγων, εκτός συγγενών μέχρι τετάρτου βαθμού και συνηγόρων, που εκτιμάται ότι θα ασκήσουν ευμενή επίδραση στους κρατουμένους, σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 9-11 και 13 του παρόντος. Οι εκπρόσωποι φορέων, εταιριών και συλλόγων μπορούν να επισκέπτονται τους κρατουμένους κατόπιν αδείας του Υπουργού Δικαιοσύνης, η οποία θεωρείται ότι έχει χορηγηθεί, αν δεν απαντηθεί η σχετική πρόταση του Συμβουλίου Φυλακής εντός τριών ημερών.
- 12) Διευκολύνει την επικοινωνία αλλοδαπών κρατουμένων με πρόσωπα που κρίνει ότι συμβάλλουν στην εξομάλυνση των ειδικών προβλημάτων, τα οποία δημιουργούνται από την κράτηση τους.
- 13) Λαμβάνει μέτρα τάξης και κάθε άλλο συναφές και ανάλογο με τις περιστάσεις μέτρο για τη διατήρηση και την αποκατάσταση της τάξης και της ασφάλειας του καταστήματος κράτησης. Σε έκτακτες περιπτώσεις εγκρίνει τα μέτρα αυτά εντός 24 ωρών από τη λήψη τους από τον διευθυντή.
- 14) Λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα προφυλακτικής μόνωσης ή κατευνασμού των κρατουμένων σε περιπτώσεις απόπειρας αυτοκτονίας, άλλων αυτοκαταστροφικών πράξεων, μεταδοτικών νόσων ή διατάραξης των ψυχικών λειτουργιών, μετά από γνωμάτευση ιατρού κατάλληλης ειδικότητας και, σε περίπτωση απουσίας του, ανεξάρτητα από την ει-

δικότητα και την εργασιακή του σχέση. Σε έκτακτες περιπτώσεις εγκρίνει τα μέτρα αυτά εντός 24 ωρών από τη λήψη τους από τον διευθυντή ή το νόμιμο αναπληρωτή του ή τον αρχιφύλακα.

15) Προτείνει στον Υπουργό Δικαιοσύνης την απονομή αμοιβών σε κρατούμενους για αξιόπαινες πράξεις τους, σε συνεργασία με το Πειθαρχικό Συμβούλιο.

16) Διατυπώνει γνώμη προς την Κ.Ε.Μ. για τη μεταγωγή κρατουμένων για λόγους προσωπικούς, οικογενειακούς, εκπαιδευτικούς και για τοποθέτηση σε εργασία.

17) Προτείνει στην Κ.Ε.Μ. τη μεταγωγή ασθενών κρατουμένων σε θεραπευτικά καταστήματα κράτησης ή σε νοσηλευτικά ιδρύματα και μεριμνά για την πραγματοποίησή της, εάν η Κ.Ε.Μ. δεν αποφασίσει εντός είκοσι ημερών από την υποβολή της πρότασης.

18) Προτείνει στην Κ.Ε.Μ. τη μεταγωγή κρατουμένων, οι οποίοι δημιουργούν σοβαρά προβλήματα στην κοινή διαβίωση ή την ομαλή λειτουργία του καταστήματος κράτησης.

19) Προσκαλεί ιερέα ή εκπρόσωπο θρησκευματος ή δόγματος για να εκφράσει τη γνώμη του σε θέματα που άπτονται του λειτουργημάτων του.

20) Καθορίζει τους ειδικότερους όρους επικοινωνίας

των κρατουμένων με τα κοινόχρηστα τηλέφωνα και τις περιπτώσεις επικοινωνίας με άτομα τα οποία δεν έχουν δικαίωμα επίσκεψης.

21) Αποφασίζει για την άδεια ή απαγόρευση τέλεσης στο κατάστημα γάμων, θρησκευτικών ή πολιτικών, βαπτίσεων και άλλων τελετών που αφορούν κρατούμενους ή τέκνα τους.

22) Επιτρέπει σε κρατούμενους, ύστερα από αίτησή τους, τη χρήση διάφορων αντικειμένων τα οποία εξυπηρετούν εκπαιδευτικούς, καλλιτεχνικούς ή άλλους σκοπούς, σύμφωνα με το άρθρο 11 περ. 15 του παρόντος.

23) Έχει όσες επιπλέον αρμοδιότητες καθορίζονται με τον παρόντα κανονισμό.

## Άρθρο 28

### Αρμοδιότητες Συμβουλίου Εργασίας Κρατουμένων

1. Το Συμβούλιο Εργασίας Κρατουμένων, στο οποίο προεδρεύει ο εισαγγελέας - επόπτης, επιλέγει, κατανέμει και εποπτεύει τους εργαζόμενους κρατούμενους και προσδιορίζει το ωράριο και τις λοιπές ώρες εργασίας και απασχόλησης κάθε εργαζόμενου κρατουμένου.

2. Προτείνει στον Υπουργό Δικαιοσύνης τον αριθμό των θέσεων εργασίας στο κατάστημα και το χαρακτηρισμό τους ως θέσεων με ευεργετικό υπολογισμό ημερών ποινής και με αμοιβές κάθε είδους.

3. Εγκρίνει την εργασία των κρατουμένων για δικό τους λογαριασμό ή ύστερα από παραγγελία του δημοσίου ή του ευρύτερου δημόσιου τομέα ή ιδιώτη μέσα στους χώρους κράτησης, εφ' όσον δεν παραβλάπτονται οι όροι ασφαλείας και εύρυθμης λειτουργίας του καταστήματος.

4. Διατυπώνει σύμφωνη γνώμη για τη συνέχιση της επαγγελματικής απασχόλησης κρατουμένων ή την εργασία η οποία έχει εξευρεθεί γι' αυτούς, όταν τους χορηγείται άδεια ημιελεύθερης διαβίωσης.

5. Συνεργάζεται με αρμόδιους επαγγελματικούς ή άλλους φορείς της περιοχής του καταστήματος ή άλλους παρεμφερείς κοινωνικούς φορείς για την επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση, μαθητεία ή εξειδίκευση των κρατουμένων, την εξεύρεση εργασίας και την ομαλή εκτέλεσή της.

6. Προτείνει στον εισαγγελέα - επόπτη, τον ευεργετικό υπολογισμό ημερών ποινής σε κρατούμενους, οι οποίοι παρέχουν εργασία οποιασδήποτε μορφής ή απασχολούνται σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

## Άρθρο 29

### Αρμοδιότητες Πειθαρχικού Συμβουλίου

1. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο, στο οποίο προεδρεύει ο εισαγγελέας - επόπτης, κυρίως εξετάζει τις γραπτές αναφορές για την τέλεση πειθαρχικών παραπτώμάτων από τους κρατούμενους και επιβάλλει τις προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές.
2. Χορηγεί στους κρατούμενους τακτικές άδειες απουσίας από το κατάστημα.
3. Χορηγεί στους κρατούμενους εκπαιδευτικές άδειες απουσίας από το κατάστημα.
4. Χορηγεί στους κρατούμενους άδειες για ημιελεύθερη διαβίωση.
5. Εισηγείται στο Συμβούλιο Πλημμελειοδικών του τόπου στον οποίο αρχίζει η έκτιση της ποινής για την τμηματική έκτισή της.
6. Εισηγείται στο Συμβούλιο Πλημμελειοδικών του τόπου στον οποίο αρχίζει η έκτιση της ποινής για την αντικατάστασή της με παροχή κοινωφελούς εργασίας.
7. Απονέμει, σε συνεργασία με τον Υπουργό Δικαιοσύνης, ύστερα από πρόταση του Συμβουλίου Φυλακής, αμοιβές σε κρατούμενους για τις αξιέπαινες πράξεις τους.

## Άρθρο 30

### Μεταγωγές

1. Οι μεταγωγές κρατουμένων παραγγέλλονται α) ύστερα από αίτηση των ιδίων για λόγους προσωπικούς, οικογενειακούς, εκπαιδευτικούς και για τοποθέτηση σε εργασία, β) ύστερα από γνωμάτευση ιατρού για λόγους υγείας, γ) από τον αρμόδιο εισαγγελέα για λόγους δικονομικούς και δ) με πρωτοβουλία του Συμβουλίου Φυλακής ή του διευθυντή για λόγους σχετικούς με την ομαλή λειτουργία του καταστήματος κράτησης.
2. Οι μεταγωγές πραγματοποιούνται με τη διαδικασία και υπό τις προϋποθέσεις που περιγράφονται στο Σωφρονιστικό Κώδικα και τη σχετική εγκύκλιο.

## Άρθρο 31

### Δικαιώματα κρατουμένων

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

### ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΡΑΤΟΥΜΕΝΩΝ

Κατά την εκτέλεση της ποινής ή την για οποιοδήποτε άλλο λόγο εισαγωγή και παραμονή των κρατουμένων στο κατάστημα, βάσει έγγραφης παραγγελίας αρμόδιου οργάνου συνοδευόμενης από σχετικό νόμιμο τίτλο, δεν περιορίζεται κανένα άλλο ατομικό δικαίωμα αυτών εκτός από το δικαίωμα στην προσωπική ελευθερία. Όλοι οι κρατούμενοι μπορούν να ασκούν τα δικαιώματα που τους αναγνωρίζουν το Σύνταγμα και οι ειδικοί κατά περίπτωση κανόνες δικαίου, αυτοπροσώπως ή με αντιπρόσωπο. Ειδικότερα οι κρατούμενοι δικαιούνται:

- 1) Να τους διασφαλίζεται ο σεβασμός της αξιοπρέπειάς τους.
- 2) Να μην τυγχάνουν καμιάς διακριτικής μεταχείρισης. Ειδική μεταχείριση ως προς τις συνθήκες κράτησης, την τοποθέτηση σε εργασία κ.λπ. δικαιολογείται μόνο για άτομα με ειδικές ανάγκες ή έχοντα προβλήματα υγείας και εν γένει προκειμένου να εξυπηρετηθούν ειδικές ανάγκες που απορρέουν από τη νομική ή πραγματική κατάσταση των κρατούμενων (λόγοι κράτησης, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κατάσταση υγείας, πολιτισμικές ιδιαιτερότητες κ.ο.κ.).
- 3) Να αναφέρονται εγγράφως σε κάθε δημόσια αρχή, εντός ή εκτός καταστήματος κράτησης και να ζητούν έννομη προστασία από τα δικαστήρια. Στο πλαίσιο αυτό δικαιούνται να αναφέρονται εγγράφως στο Συμβούλιο Φυλακής σε περίπτωση παράνομης ενέργειας σε βάρος τους ή παράνομης εντολής του προσωπικού για τις οποίες δεν προβλέπε-

ται κάποιο ένδικο βοήθημα και προσφεύγουν στο Συμβούλιο Πλημμελειοδικών του τόπου έκτισης της ποινής αν απορριφθεί το αίτημά τους, εντός δεκαπέντε ημερών από την κοινοποίηση σε αυτούς της απόφασης ή, αν δεν ληφθεί απόφαση, εντός μηνός από την υποβολή της έγγραφης αναφοράς τους. Σε περίπτωση προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου Πλημμελειοδικών δικαιούνται να καταθέσουν υπόμνημα ή, αν το ζητήσει το Συμβούλιο, να εμφανισθούν αυτοπροσώπως ή με συνήγορο.

4) Να απευθύνουν αναφορές ή επιστολές σε διεθνείς οργανισμούς οι οποίες διαβιβάζονται από τη διεύθυνση του καταστήματος χωρίς να ελέγχεται το περιεχόμενό τους, το αργότερο εντός τριών ημερών από την πρωτοκόλλησή τους σε ιδιαίτερο βιβλίο.

5) Να ζητούν νομική βοήθεια, όταν βρίσκονται σε τεκμηριωμένη οικονομική αδυναμία πρόσβασης στη δικαιοσύνη σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 33 του παρόντος.

6) Να ψηφίζουν, κατά τις βουλευτικές εκλογές και τις εκλογές για την ανάδειξη των Ελλήνων βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σε εκλογικό τμήμα εντός του καταστήματος, εφόσον δεν τους έχει επιβληθεί αμετάκλητα παρεπόμενη ποινή στέρησης των πολιτικών τους δικαιωμάτων.

7) Να διαβιούν σε ατομικό κελί εφόσον το επιβάλλουν οι ανάγκες τους και το επιτρέπουν οι κτιριακές συνθήκες του καταστήματος.

8) Να απολαμβάνουν ιατρικής και φαρμακευτικής περίθαλψης ανάλογου επιπέδου με αυτό του λοιπού πληθυσμού.

9) Να εξετάζονται από τον ιατρό του καταστήματος κατά την εισαγωγή τους και στη συνέχεια ανά εξάμηνο ή όποτε το ζητήσουν.

10) Να παρακολουθούνται, αν το επιθυμούν, από θεράποντες ιατρούς της επιλογής τους με παρουσία του ιατρού του καταστήματος και με δικές τους δαπάνες.

11) Να καλούν τον ιατρό του καταστήματος ή ιατρό της επιλογής τους για τη διαπίστωση της κατάστασης της σωματικής, ψυχικής και πνευματικής τους υγείας, όταν κατέρχονται σε απεργία πείνας.

12) Να καλείται ο τοπικά αρμόδιος ιατροδικαστής ή ιατρός σύμφωνα με το άρθρο 24 παρ. 4 Σωφρονιστικού Κώδικα σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ ιατρού του καταστήματος και του ιατρού της επιλογής των κρατουμένων.

13) Να παραπέμπονται για νοσηλεία σε θεραπευτικό κατάστημα κρατουμένων ή σε δημόσιο, δημοτικό, κοινοτικό ή άλλο θεραπευτήριο, αν δεν είναι δυνατή η νοσηλεία τους στο κατάστημα όπου κρατούνται.

14) Να αρνούνται, εφόσον δεν συναινούν, να υποβληθούν σε κάθε είδους ιατρική ή εργαστηριακή εξέταση, ιατροχειρουργική επέμβαση ή θεραπευτική αγωγή, εκτός εάν υπάρχει υπόνοια μεταδοτικού νοσήματος που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την υγεία των λοιπών κρατουμένων.

15) Να μην υποβάλλονται, ακόμη και αν συναινούν, σε ιατρικά ή συναφή πειράματα που θέτουν σε κίνδυνο τη ζωή και την υγεία τους ή προσβάλλουν την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητά τους.

16) Να εισάγονται σε ειδικό τμήμα νοσηλείας του καταστήματος κράτησης ή σε θεραπευτικό κατάστημα κράτησης, αν ασθενήσουν ή παρουσιάσουν έντονα προβλήματα ψυχικής υγείας.

17) Να λαμβάνουν κατάλληλη διατροφή από το κράτος, τρεις φορές την ημέρα, βάσει εναλλασσόμενων εβδομαδιαίων προγραμμάτων συσσιτίου.

18) Να προμηθεύονται, εφ' όσον το επιθυμούν, με δικές τους δαπάνες, πρόσθετα τρόφιμα ή άλλα επιτρεπόμενα είδη από το πρατήριο - καντίνα ή το κυλικείο ή τον επιλεγμένο προμηθευτή του καταστήματος.

19) Να καλύπτονται οι ανάγκες ειδικής δίαιτας ή συμπληρωματικής τροφής για λόγους υγείας, ύστερα από γραπτή γνωμάτευση του ιατρού του καταστήματος ή να προμηθεύο-

νται, σύμφωνα με τα παραπάνω, είδη και να παρασκευάζουν φαγητό με απόφαση του διευθυντή κατόπιν σύμφωνης γνώμης του ιατρού.

20) Να φέρουν ατομική ενδυμασία της επιλογής τους και, όσοι έχουν ανάγκη να λαμβάνουν επαρκή ενδυμασία και υποδήματα με μέριμνα της διεύθυνσης του καταστήματος. Οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν επίσης ρουχισμό, ανάλογα με το αντικείμενο της εργασίας τους.

21) Να ενημερώνονται με εφημερίδες, περιοδικά, ραδιοφωνικές και τηλεοπτικές εκπομπές, να έχουν πρόσβαση σε δανειστική βιβλιοθήκη του καταστήματος και να προμηθεύονται βιβλία εκτός καταστήματος.

22) Να ασκούν τα θρησκευτικά τους καθήκοντα και να επικοινωνούν με αναγνωρισμένους εκπροσώπους του θρησκευματος και του δόγματός τους. Η άσκηση των θρησκευτικών καθηκόντων γίνεται τακτικά, στο ναό ή άλλο κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο του καταστήματος, μετά από απόφαση του Συμβουλίου Φυλακής.

23) Να ζητούν, και αν κριθεί αναγκαίο να παρευρίσκονται σε συνεδρίαση του Συμβουλίου Φυλακής που τους αφορά. Επίσης να καλούνται ενώπιον του αρμοδίου για τη χορήγηση των αδειών οργάνου για την παροχή των αναγκαίων διευκρινίσεων.

24) Να έχουν μαζί τους το/α παιδί/ά τους, αν είναι μητέρες, μέχρις ότου γίνει/ουν 3 ετών. Εφόσον οι συνθήκες το επιτρέπουν, να τοποθετούνται σε κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο.

25) Να ζητούν τη διενέργεια κάθε σωματικής έρευνας σε ιδιαίτερο χώρο από 2 υπαλλήλους του ιδίου φύλου και κατά τρόπο που να μη θίγει την αξιοπρέπειά τους.

26) Να περπατούν ή να ασκούνται ατομικά στο προαύλιο τουλάχιστον 1 ώρα την ημέρα.

27) Να έχουν ατομικό λογαριασμό που σχηματίζεται από α) τα χρήματα που έφεραν μαζί τους οι ίδιοι ή που β), κατά τη διάρκεια της κράτησης, κατέθεσαν συγγενείς ή άλλοι ή γ) απέκτησαν ο ίδιοι με την εργασία τους.

28) Να υπάγονται σε ασφάλιση του ΙΚΑ κατά του κινδύνου ατυχήματος, αν εργάζονται σε ορισμένες θέσεις ή παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

29) Να δέχονται, εφόσον το επιθυμούν, επισκέψεις συζύγου και συγγενών μέχρι 4ου βαθμού τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα.

30) Να διευκολύνονται από τις υπηρεσίες του καταστήματος, αν είναι αλλοδαποί, να επικοινωνούν με διπλωματικούς ή προξενικούς εκπροσώπους του κράτους της ιθαγένειάς τους ή άλλου σχετικού.

31) Να επικοινωνούν με τηλέφωνο που βρίσκεται σε κοινόχρηστο χώρο του καταστήματος, όπως ορίζει το Συμβούλιο Φυλακής και ο παρών Εσωτερικός Κανονισμός καθώς και να στέλνουν γράμματα ή τηλεγραφήματα, όπως ορίζει ο Σωφρονιστικός Κώδικας και ο παρών εσωτερικός κανονισμός, χωρίς να ελέγχεται το περιεχόμενο οποιασδήποτε επικοινωνίας, εκτός αν ο έλεγχος γίνεται για λόγους ασφάλειας ή διακρίβωσης ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων.

32) Να προσφεύγουν στον αρμόδιο εισαγγελέα, αν υπάρξουν εμπόδια στο επισκεπτήριο τους ή στην τηλεφωνική ή άλλη επικοινωνία τους.

33) Να ζητούν την κάλυψη των δαπανών επικοινωνίας από την υπηρεσία, υπό την προϋπόθεση ότι δεν έχουν οι ίδιοι αυτή τη δυνατότητα και η υπηρεσία μπορεί να ανταποκριθεί.

34) Να ζητούν τακτικές, έκτακτες και εκπαιδευτικές άδειες και σε περίπτωση δεύτερης συνεχόμενης απόρριψης της αίτησής τους να προσφεύγουν στο Συμβούλιο Πλημμελειοδικών του τόπου έκτισης της ποινής μέσα σε δέκα ημέρες από την κοινοποίηση της απορριπτικής απόφασης.

35) Να συνεχίζουν την προηγούμενη επαγγελματική τους απασχόληση ή να εργάζονται εντός του καταστήματος ή να εργάζονται εκτός καταστήματος κράτησης, εφόσον υπάρχει ειδικός χώρος ημιελεύθερης διαβίωσης και τους χορηγηθεί σχετική άδεια.

36) Να προσφεύγουν στο Συμβούλιο Πλημμελειοδικών του τόπου έκτισης της ποινής εντός δέκα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης με την οποία απορρίπτεται αίτηση για άδεια ημιελεύθερης διαβίωσης ή ανακαλείται η άδεια.

37) Να ειδοποιούνται εγγράφως για το πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο κατηγορούνται και να καλούνται από το αρμόδιο όργανο για υπεράσπιση και απολογία με διερμηνέα, εάν δεν γνωρίζουν την ελληνική γλώσσα.

38) Να προσφεύγουν κατά των αποφάσεων του Πειθαρχικού Συμβουλίου εντός πέντε ημερών στο Συμβούλιο Πλημμελειοδικών του τόπου έκτισης της ποινής.

39) Να ζητούν τη μεταγωγή τους σε άλλο κατάστημα κράτησης για λόγους προσωπικούς, οικογενειακούς, εκπαιδευτικούς και για τοποθέτηση σε εργασία.

40) Να λαμβάνουν γνώση, προφορικά ή με χορήγηση αντιγράφων, αυτοπροσώπως ή με νόμιμο εκπρόσωπό τους, των μητρώων και ατομικών δελτίων που τηρούνται στο κατάστημα σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 2 - 5 Σωφρονιστικού Κώδικα καθώς και του μητρώου ιατρικών εξετάσεών τους.

#### Άρθρο 32

##### Δυνατότητες κρατουμένων

Εκτός από τα δικαιώματα του προηγούμενου άρθρου οι κρατούμενοι διευκολύνονται στην άσκηση των δικαιωμάτων τους με δυνατότητες και μέτρα τα οποία λαμβάνονται για να ελαχιστοποιούνται οι δυσμενείς επιπτώσεις ή παρενέργειες που συνεπάγεται η εκτέλεση των ποινών και των μέτρων ασφαλείας κατά της ελευθερίας. Ειδικότερα οι κρατούμενοι μπορούν:

1) Να ενημερώνονται από τον διευθυντή, κατά την εισαγωγή τους στο κατάστημα και σε γλώσσα που κατανοούν,

για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και για τον παρόντα κανονισμό και να λαμβάνουν σχετικό ενημερωτικό έντυπο.

2) Να ενημερώνονται από τον κοινωνικό λειτουργό για την παρεχόμενη από την κοινωνική υπηρεσία συμπαράσταση και να λαμβάνουν την απαραίτητη συνδρομή.

3) Να λαμβάνουν από τη διεύθυνση του καταστήματος τα απαραίτητα μέσα για την ατομική υγιεινή και την καθαριότητα των ιδίων και των ειδών ένδυσης και ρουχισμού τους.

4) Να ενημερώνονται σε θέματα υγιεινής και πρόληψης του AIDS και άλλων μεταδοτικών νοσημάτων.

5) Να διακοσμούν τον ατομικό τους χώρο ελεύθερα, εφ' όσον δεν διαταράσσουν τη συμβίωση και δεν παρακωλύουν τον έλεγχο προς τήρηση των όρων ασφαλείας του καταστήματος.

6) Να χρησιμοποιούν δικά τους κλινოსκεπάσματα και πετσέτες και, όσοι δεν διαθέτουν, να λαμβάνουν τα είδη αυτά με μέριμνα της διεύθυνσης του καταστήματος.

7) Να συμμετέχουν και να συνεργάζονται σε εκπαιδευτικές, μορφωτικές, αθλητικές, πολιτιστικές, καλλιτεχνικές και ψυχαγωγικές εκδηλώσεις και άλλες δραστηριότητες δημιουργικής αξιοποίησης του χρόνου της κράτησης.

8) Να υποβάλλουν αιτήματα σε εκπροσώπους και λειτουργούς θρησκευμάτων και δογμάτων να τους επισκέπτονται με σκοπό ιδίως την ηθική στήριξή τους. Τα αιτήματα, ύστερα από πρόταση του Συμβουλίου Φυλακής διαβιβάζονται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης το οποίο εγκρίνει ή απορρίπτει τη χορήγηση άδειας εντός τριών ημερών, άλλως θεωρείται ότι η γνώμη του Συμβουλίου Φυλακής έχει γίνει δεκτή.

9) Να εργάζονται για δικό τους λογαριασμό μέσα στο κατάστημα.

10) Να έχουν πρόσβαση σε γραμματοκιβώτιο και η αλληλογραφία τους να διεκπεραιώνεται με ταχύτητα.

11) Να δέχονται επισκέψεις και άλλων ατόμων, εκτός συζύγου και των συγγενών μέχρι 4ου βαθμού, τουλάχιστον 1 φορά το δεκαπενθήμερο, όταν οι ίδιοι το ζητήσουν και το ε-

πιτρέψει το Συμβούλιο Φυλακής κρίνοντας ότι τα πρόσωπα αυτά μπορούν να ασκήσουν ευμενή επίδραση.

12) Να ταξιδεύουν με δαπάνες του καταστήματος με δημόσια μεταφορικά μέσα, εάν δεν μπορούν να καταβάλουν τη δαπάνη του ταξιδιού τους όταν λαμβάνουν τακτική άδεια.

13) Να επιδοτούνται από τα Κεφάλαια Εργασίας Κρατουμένων για την κάλυψη τουλάχιστον των απολύτως αναγκαίων εξόδων, όταν λαμβάνουν εκπαιδευτική άδεια.

14) Να μεταφέρονται χωρίς να θίγεται η αξιοπρέπειά τους και η μεταγωγή τους να αναβάλλεται εάν υπάρχει κίνδυνος ζωής ή σοβαρής και μόνιμης βλάβης της υγείας τους.

15) Να ζητούν ενημέρωση για τη νομική και κοινωνική τους κατάσταση και υποστήριξη για την προσαρμογή τους στην κοινωνική ζωή μετά την αποφυλάκιση, συμπεριλαμβανομένων της εξασφάλισης στέγης και της ανεύρεσης εργασίας.

16) Να ζητούν να ανασταλεί, διακοπεί ή χαριστεί η πειθαρχική ποινή περιορισμού σε ατομικό κελί, αν υπάρχει σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία τους ή αν με εξαιρετικές ενέργειες δείχνουν ότι ενισχύθηκε η συναίσθηση ευθύνης τους.

17) Να αμείβονται για τις αξιέπαινες πράξεις τους σύμφωνα με τα άρθρα 67 και 70 παρ. 1 του Σωφρονιστικού Κώδικα.

### Άρθρο 33

#### Νομική βοήθεια

1. Εάν ο κρατούμενος δηλώσει ότι βρίσκεται σε οικονομική αδυναμία να ασκήσει τα υπερασπιστικά του δικαιώματα, ενημερώνεται το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό του καταστήματος κράτησης, το οποίο καλεί τον κρατούμενο να υποβάλει αίτηση με δικαιολογητικά οικονομικής αδυναμίας (φορολογική δήλωση και εκκαθαριστικό σημείωμα εφορίας, πιστοποιητικό οικονομικής αδυναμίας ή χορήγησης επιδόματος πρόνοιας, πιστοποιητικό επιδότησης ανεργίας Ο.Α.Ε.Δ., πρακτικά δικαστικών αρχών ή άλλα έγγραφα από τα οποία να προκύπτει προηγούμενη παράσταση χωρίς συνήγορο υπεράσπισης ή αυτεπάγγελτος διορισμός συνηγόρου ή αδυναμία καταβολής χρηματικών ποινών ή μετατροπής ποινών κατά της ελευθερίας σε χρηματικές κ.λπ.).

2. Η αίτηση απευθύνεται προς τον εισαγγελέα επόπτη και σ' αυτήν επισυνάπτονται σημειώματα των τμημάτων κοινωνικής εργασίας και οικονομικού του καταστήματος κράτησης σχετικά με την πιθανολογούμενη απορία ή οικονομική αδυναμία του αιτούντος κρατουμένου.

3. Η αίτηση και τα σχετικά δικαιολογητικά ελέγχονται από τον εισαγγελέα - επόπτη συνεπικουρούμενο από το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό του καταστήματος και, είτε ζητείται η συμπλήρωσή τους με πρόσθετα δικαιολογητικά (υπεύθυνες δηλώσεις, αντίγραφο κίνησης ατομικών λογαριασμών κ.λπ.) είτε, όταν κριθούν επαρκή, διαβιβάζονται από αυτόν στην αρμόδια δικαστική αρχή με σχετική ένδειξη προκειμένου να εξετασθεί το αίτημα αυτεπάγγελτου διορισμού συνηγόρου ή παροχής νομικής βοήθειας λόγω οικονομικής αδυναμίας. Σε κάθε περίπτωση καταβάλλεται προσπάθεια το αίτημα να διαβιβάζεται τουλάχιστον δεκαπέντε ημέρες πριν από τη ανακριτική πράξη ή τη δικαστική ενέργεια για την οποία ζητείται ο αυτεπάγγελτος διορισμός συνηγόρου και γενικότερα παροχής νομικής βοήθειας.

4. Ο ενδιαφερόμενος κρατούμενος ενημερώνεται τουλάχιστον πέντε ημέρες πριν από την ανακριτική πράξη ή τη δικάσιμο για το αποτέλεσμα της αίτησής του και σε περίπτωση απόρριψης έχει δικαίωμα προσφυγής ενώπιον του αμέσως ανώτερου οργάνου εντός τριών ημερών.

5. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι ειδικές ρυθμίσεις για τον αυτεπάγγελτο διορισμό συνηγόρου και για την παροχή νομικής βοήθειας ως έχουν.

## Άρθρο 34 Υποχρεώσεις κρατουμένων

Οι κρατούμενοι έχουν μόνο τις υποχρεώσεις και τους περιορισμούς των δικαιωμάτων τους που προβλέπονται ρητά στον Σωφρονιστικό Κώδικα και στις κατ' εξουσιοδότησή του εκδιδόμενες κανονιστικές πράξεις. Ειδικότερα οι κρατούμενοι υποχρεούνται:

- 1) Να υποβάλλονται στην εκτέλεση της απόφασης, του βουλεύματος ή άλλου νόμιμου τίτλου βάσει του οποίου κρατούνται.
- 2) Να συμμορφώνονται με τις νόμιμες οδηγίες και εντολές του προσωπικού, ώστε να εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος και η ασφάλεια προσώπων και εγκαταστάσεων. Ιδιαίτερα υποχρεούνται: α) να τηρούν το ωρολόγιο πρόγραμμα του καταστήματος, β) να κινούνται στις εκτός χώρων κράτησης εγκαταστάσεις του καταστήματος μόνον ύστερα από άδεια ή με συνοδεία και γ) να μην επικοινωνούν με κρατούμενους άλλων πτερύγων και τμημάτων του καταστήματος ή και άλλων καταστημάτων κράτησης.
- 3) Να σέβονται τους συγκρατούμενους τους και να συμπεριφέρονται προς αυτούς και το προσωπικό με κόσμιο τρόπο.
- 4) Να έχουν ευπρεπή συμπεριφορά όταν παρουσιάζονται σε ακροάσεις ή καλούνται ενώπιον των συμβουλίων του καταστήματος ή δέχονται επισκέπτες ή συναντώνται με τους συνηγόρους τους.
- 5) Να συνεργάζονται με τους αρμόδιους υπαλλήλους κατά την υποβολή τους σε κάθε είδους έρευνα (τακτική, έκτακτη, σωματική και ατομικών ειδών).
- 6) Να παραδίδουν προς φύλαξη στο λογιστήριο και την αποθήκη του καταστήματος κάθε είδος που απαγορεύεται να φέρουν μαζί τους στο χώρο κράτησης και να φυλάσσουν τα προσωπικά τους είδη και αντικείμενα σε μια βαλίτσα κανονικού μεγέθους σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 11 του παρόντος.
- 7) Να συντάσσουν ενυπόγραφη αίτηση όταν επιθυμούν να τύχουν ακρόασης από τα όργανα του καταστήματος και σημείωμα, όταν επιθυμούν εξέταση από ιατρό ή ακρόαση από το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, αναγράφοντας το ονοματεπώνυμο, το πατρώνυμο, την πτέρυγα και το κελί ή το θάλαμό τους. Οι αιτήσεις και τα σημειώματα αυτά ρίπτονται σε γραμματοκιβώτιο και στη συνέχεια οι αιτήσεις πρωτοκολλούνται.
- 8) Να είναι σύντομοι όταν χρησιμοποιούν τα καρτοτηλέφωνα και να τηρούν τη σειρά προτεραιότητας.
- 9) Να εκτελούν την εργασία στην οποία τοποθετούνται ύστερα από απόφαση του Πενταμελούς Συμβουλίου Εργασίας Κρατουμένων με συνέπεια και επιμέλεια.
- 10) Να κάνουν καλή χρήση και να μην καταστρέφουν με πρόθεση εργαλεία ή άλλα αντικείμενα τα οποία χρησιμοποιούν στην εργασία τους.
- 11) Να τηρούν τους κανόνες της ατομικής υγιεινής, να φροντίζουν για την καθαριότητα και τακτοποίηση των ατομικών τους ειδών, των χώρων κράτησης και των κοινόχρηστων χώρων του καταστήματος και κυρίως να μην προκαλούν φθορές στα αντικείμενα και στις εγκαταστάσεις του καταστήματος.
- 12) Να λαμβάνουν παρουσία του νοσηλευτή τα φάρμακα που τους χορηγούνται με συνταγή ψυχιάτρου.
- 13) Να υποβάλλονται σε ιατρικές εξετάσεις, ακόμη και παρά τη θέλησή τους, αν υπάρχει υπόνοια μεταδοτικού νοσήματος ή διακίνησης ναρκωτικών που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την υγεία των ιδίων ή λοιπών κρατουμένων. Αν παρά ταύτα αρνούνται, τίθενται σε προφυλακτική μόνωση ύστερα από γνωμάτευση ιατρού και απόφαση του Συμβουλίου Φυλακής, ή σε έκτακτες περιπτώσεις, από τον διευθυντή και σε απουσία του από τον αρχιφύλακα, πάντοτε ύστερα από ενημέρωση ιατρού. Στις περιπτώσεις αυτές ενημερώνεται

και το Συμβούλιο Φυλακής και πραγματοποιούνται ημερήσιες επισκέψεις ιατρού, ο οποίος συντάσσει σχετική αναφορά.

14) Να υποβάλλονται σε ενδοσωματική ή ακτινολογική έρευνα από ιατρό, ακόμη και παρά τη θέλησή τους α) αν υπάρχει εύλογη αιτία για απόκρυψη ναρκωτικών ουσιών ή άλλη αιτία που δικαιολογεί την έρευνα αυτή ή β) όταν διενεργείται ιατρική πράξη αναγκαία για την υγεία τους, πάντοτε ύστερα από εντολή του εισαγγελέα επόπτη.

15) Να τοποθετούνται, ύστερα από έγκριση του εισαγγελέα-επόπτη, σε ειδικούς χώρους προς ολιγοήμερη παρακολούθηση, έως τριών ημερών, η οποία μπορεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις να παρατείνεται επί ένα τριήμερο, όταν εκτιμάται, βάσει συγκεκριμένων στοιχείων, ότι θα επιχειρήσουν να εισαγάγουν στο κατάστημα κράτησης απαγορευμένες ουσίες τις οποίες έχουν αποκρύψει στο σώμα τους με τρόπο ώστε να μην είναι δυνατό αυτές α) να εντοπισθούν με σωματική έρευνα ή ακτινολογικό έλεγχο ή β) να αφαιρεθούν αφού εντοπισθούν. Καθ' όλη τη διάρκεια της παραμονής στους χώρους παρακολούθησης λαμβάνεται μέριμνα για τη χρήση ειδικής τουαλέτας.

16) Να μην κατέχουν και χρησιμοποιούν με οποιονδήποτε τρόπο απαγορευόμενα από το νόμο και τον παρόντα κανονισμό είδη και ειδικότερα κινητό τηλέφωνο.

17) Να μη συναλλάσσονται με συγκαταλεγμένους τους χρησιμοποιώντας προς τούτο επιτρεπόμενα για ατομική χρήση είδη ή αγαθά.

18) Να μην παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο τον τεχνητό φωτισμό του κελιού ή του θαλάμου τους και να διευκολύνουν την καταμέτρηση και τον οπτικό έλεγχο.

19) Να μην καταθέτουν χρήματα κατά τη διάρκεια της κράτησης και έως την αποφυλάκισή τους σε λογαριασμό άλλου κρατουμένου, εκτός εάν πρόκειται για συγγενή μέχρι τέταρτου βαθμού.

20) Να υποβάλλονται σε πειθαρχικό και ποινικό έλεγχο και υπέχουν αστική ευθύνη για τη μη συμμόρφωσή τους στα ανωτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις του Σωφρονιστικού, του Ποινικού ή του Αστικού Κώδικα και των ειδικών νόμων.

## Άρθρο 35

### Προετοιμασία για την απόλυση

1. Οι κρατούμενοι, από την εισαγωγή τους στο κατάστημα κράτησης και καθ' όλο το διάστημα της παραμονής τους σ' αυτό υποβάλλονται σε μεταχείριση που προσανατολίζεται στην εξασφάλιση της δίκαιης εκδίκασης της υπόθεσής τους εάν είναι υπόδικοι και της προσαρμογής τους στο νόμιμο κοινωνικό βίο εάν είναι κατάδικοι.

2. Στο πλαίσιο της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου:

α) Οι υπόδικοι διευκολύνονται για να προετοιμάσουν την υπεράσπισή τους ενώπιον των δικαστικών αρχών.

β) Οι κρατούμενοι συνεργάζονται, εάν επιθυμούν, για τον σχεδιασμό προγράμματος επικοδομητικής μεταχείρισης από το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό (συμμετοχή σε εκπαίδευση, εργασία, επαγγελματική κατάρτιση, ειδικές θεραπευτικές ομάδες κ.λπ.) ώστε να περιορίζεται η περαιτέρω υποβάθμιση της πραγματικής και νομικής κατάστασής τους και η επιδείνωση της θέσης των προσώπων που εξαρτώνται από αυτούς.

3. Τα αρμόδια όργανα του καταστήματος κράτησης μεριμνούν προκειμένου να εξασφαλίζεται σε όλους τους κρατουμένους η δυνατότητα να εντάσσονται σε θεσμούς έκτισης των ποινών με τους οποίους αξιοποιείται δημιουργικά ο χρόνος της κράτησης και ενισχύονται οι δεσμοί των κρατουμένων με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, ιδίως όταν πλησιάζει ο χρόνος για την οριστική ή υπό όρο απόλυσή τους.

## Άρθρο 36

### Γενικά καθήκοντα προσωπικού

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε' ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Το προσωπικό οφείλει να συνεργάζεται και να συντονίζει τις ενέργειές του για την εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας του καταστήματος και την ακώλυτη άσκηση των δικαιωμάτων των κρατουμένων. Ειδικότερα σε θέματα ασφαλείας του καταστήματος τα μέλη του προσωπικού συνεργάζονται τόσο με τους επόπτες εισαγγελείς, όσο και με την υπηρεσία εξωτερικής φρούρησης του καταστήματος.
2. Το προσωπικό κατά την είσοδό του στο κατάστημα κράτησης υποβάλλεται σε ηλεκτρονικό ή άλλου είδους έλεγχο ανίχνευσης απαγορευμένων ουσιών και αντικειμένων.
3. Το προσωπικό υποχρεούται σε ομοιόμορφη εμφάνιση όσον αφορά την ενδυμασία. Της υποχρέωσης αυτής εξαιρούνται ο προϊστάμενος της διεύθυνσης, το ιατρικό προσωπικό, το τεχνικό προσωπικό, το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, οι ιερείς και οι γυμναστές.
4. Το προσωπικό οφείλει να ενημερώνει, το ταχύτερο δυνατό, τον αρμόδιο ιατρό, όταν αυτός απουσιάζει από το κατάστημα κράτησης, σχετικά με έκτακτα περιστατικά που αφορούν την υγεία και τη ζωή των κρατουμένων.
5. Το προσωπικό απαγορεύεται:
  - α. να εγκαταλείπει τη θέση του χωρίς προηγούμενη άδεια και αντικατάσταση,
  - β. να εισάγει στο κατάστημα και να εξάγει από αυτό χωρίς άδεια οποιοδήποτε αντικείμενο,
  - γ. να εισάγει στο κατάστημα οποιοδήποτε αντικείμενο προσωπικής χρήσης (αυτοκίνητο, ηλεκτρική συσκευή κ.λπ.) για οποιαδήποτε επισκευή ή άλλη εργασία, εκτός εάν λειτουργεί σχετικό εγκεκριμένο πρόγραμμα.
  - δ. να χρησιμοποιεί κινητό τηλέφωνο, υπηρεσιακό ή προσωπικό, εξαιρουμένων του διευθυντή, του αρχιφύλακα και των ιατρών σε ώρα υπηρεσίας,
  - ε. να συναλλάσσεται και να αναπτύσσει ιδιαίτερες σχέσεις με κρατουμένους, συγγενείς και φίλους τους, συνηγόρους και προμηθευτές του καταστήματος,
  - στ. να εκμεταλλεύεται την εργασία των κρατουμένων για προσωπικό όφελος.

### Άρθρο 37

#### Καθήκοντα διευθυντή

Ο διευθυντής προΐσταται όλων των υπηρεσιών του καταστήματος κράτησης, είναι υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία τους και ασκεί καθήκοντα ειδικού ανακριτικού υπαλλήλου κατά το άρθρο 34 Κ.Π.Δ. για τις αξιόποινες πράξεις που τελούνται στο χώρο του καταστήματος. Ειδικότερα ο διευθυντής:

- 1) Μεριμνά για την ορθή εφαρμογή των νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, εγκυκλίων κ.λπ., εκδίδοντας τις εκάστοτε απαιτούμενες οδηγίες, και είναι υπεύθυνος για τη νομιμότητα της κράτησης κάθε κρατουμένου.
- 2) Μεριμνά για την τήρηση της τάξης και της ασφαλείας του καταστήματος κράτησης εκδίδοντας τις απαιτούμενες εντολές στο πλαίσιο λειτουργίας των διαφόρων συμβουλίων του καταστήματος.
- 3) Επιθεωρεί τακτικά το κατάστημα κράτησης και ελέγχει όλες τις υπηρεσίες.
- 4) Καλεί καθημερινά τους αρμόδιους υπαλλήλους σε αναφορά σχετικά με τη λειτουργία του καταστήματος και συνεργάζεται με αυτούς για ό,τι αφορά την υπαγωγή των κρατουμένων στις διατάξεις του Σωφρονιστικού Κώδικα.
- 5) Ελέγχει την ταμειακή κατάσταση του καταστήματος, καθώς και την ορθή τήρηση όλων των βιβλίων γραμματείας, διαχείρισης, αρχιφυλακείου, ιατρείου, κοινωνικής υπηρεσίας κ.λπ.
- 6) Δίνει οδηγίες προς το προσωπικό, εγγράφως, υπό τη μορφή ημερήσιας διαταγής.

- 7) Ορίζει, μετά από εισήγηση του Αρχιφύλακα, το χώρο εργασίας και τα καθήκοντα που ασκεί κάθε μέλος του φυλακτικού προσωπικού (φύλακας ή τοποθέτης) στο χώρο αυτό.
- 8) Δέχεται, ο ίδιος ή εξουσιοδοτημένος από αυτόν υπάλληλος, σε ακρόαση τους νεοεισαγόμενους κρατουμένους, το αργότερο την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την εισαγωγή τους, τους ενημερώνει σε γλώσσα κατανοητή από αυτούς για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και για τον παρόντα κανονισμό και τους παραδίδει σχετικό ενημερωτικό έντυπο που εκδίδεται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης.
- 9) Συγκαλεί το Συμβούλιο Φυλακής σύμφωνα με το άρθρο 10 του Σωφρονιστικού Κώδικα, τακτικά και εκτάκτως και προεδρεύει των συνεδριάσεων.
- 10) Λαμβάνει, κατά τη διάρκεια της κράτησης οποιουδήποτε κρατουμένου, τα αναγκαία κατά περίπτωση μέτρα προς ελαχιστοποίηση των δυσμενών επιπτώσεων ή παρενεργειών τις οποίες συνεπάγεται η εκτέλεση των ποινών και των μέτρων ασφαλείας κατά της ελευθερίας.
- 11) Καλεί εξωτερικούς ιατρούς και νοσοκόμους αμειβόμενους κατ' επίσκεψιν για την 24ωρη κάλυψη των παρουσιαζόμενων αναγκών στην περίπτωση που στο κατάστημα κράτησης δεν υπηρετεί μόνιμο υγειονομικό προσωπικό. Αν, παρ' όλα αυτά δεν εξευρίσκεται το παραπάνω προσωπικό, προτείνει στον αρμόδιο εισαγγελέα επόπτη να καλέσει τους κατάλληλους κατά ειδικότητα ιατρούς και νοσηλευτές από πίνακα των οικείων συλλόγων.
- 12) Λαμβάνει, σε συνεργασία με τον ιατρό του καταστήματος, τα κατάλληλα μέτρα για την παρακολούθηση και προστασίας της υγείας των κρατουμένων που δηλώνουν ότι κατέρχονται σε απεργία πείνας.
- 13) Ελέγχει και παρακολουθεί καθημερινά την ποιότητα και γενική κατάσταση του παρασκευαζόμενου συσσιτίου στο κατάστημα κράτησης.
- 14) Επιτρέπει, μετά από σύμφωνη γνώμη του ιατρού του καταστήματος, την παρασκευή φαγητού σε χώρο του καταστήματος από τους ίδιους τους κρατουμένους.
- 15) Χορηγεί στους κρατουμένους που έχουν ανάγκη επαρκή ενδυμασία και υπόδηση, καθώς και κλινοσκεπάσματα και άλλα είδη κλινοστρωμνής σε όσους δεν τα διαθέτουν.
- 16) Προμηθεύει τους κρατουμένους με τα αναγκαία είδη για την τήρηση της καθαριότητας στα είδη ένδυσης και ρουχισμού.
- 17) Συμμετέχει ως μέλος στο Συμβούλιο Εργασίας Κρατουμένων.
- 18) Αποφασίζει, μετά από εισήγηση του διαχειριστικού οργάνου του καταστήματος κράτησης, την ανάληψη μέρους του αδιάθετου ποσού του χρηματίου κάθε κρατουμένου, στις προβλεπόμενες από το νόμο περιπτώσεις.
- 19) Φροντίζει μέσω των αρμοδίων οργάνων του καταστήματος κράτησης για την έγκαιρη παραλαβή και αποστολή τηλεγραφημάτων ή συστημένων επιστολών από και προς τους κρατουμένους.
- 20) Μπορεί να τοποθετεί, με ημερήσια διαταγή, έναν ή περισσότερους βοηθούς αρχιφύλακα εκ των υπαρχιφυλάκων οι οποίοι υπηρετούν στο κατάστημα κράτησης και να αναθέτει σε αυτούς ορισμένες από τις αρμοδιότητες του αρχιφύλακα.
- 21) Μεριμνά για τη διατήρηση της τάξης και της ασφάλειας του καταστήματος κράτησης. Σε περίπτωση κατεπείγοντος και όταν απουσιάζει ο εισαγγελέας επόπτης, όταν εκδηλώνεται ομαδική απείθεια, στάση ή αντίσταση κρατουμένων σε νόμιμη διαταγή και ιδίως επιστροφής και εγκλεισμού στα κελιά και στους θαλάμους τους, καλεί την αστυνομική δύναμη προς παροχή οποιασδήποτε κατά την κρίση του αναγκαίας συνδρομής, συμπεριλαμβανομένης, σε περίπτωση στάσης, της επέμβασης.
- 22) Διατάσσει τη λήψη μέτρων τάξης, όπως αυτά περιγράφονται στο άρθρο 65 παρ. 2 Σωφρονιστικού Κώδικα και στο άρθρο 65 του παρόντος κανονισμού, σε έκτακτες περι-

πτώσεις και όπου βίαιες ενέργειες κρατουμένων θέτουν σε κίνδυνο τη ζωή, τη σωματική ακεραιότητα, την υγεία και την ελευθερία του προσωπικού ή των συγκρατουμένων τους.

23) Συμμετέχει ως μέλος στο πειθαρχικό συμβούλιο του καταστήματος κράτησης, είτε αυτό συνεδριάζει για τη χορήγηση τακτικών και εκπαιδευτικών αδειών στους κρατουμένους, είτε ως όργανο πειθαρχικού ελέγχου.

24) Αναστέλλει, διακόπτει ή χαρίζει εν όλω ή εν μέρει την πειθαρχική ποινή του περιορισμού σε ειδικό κελί, σε έκτακτες περιπτώσεις: α) όταν υπάρχει κίνδυνος ζωής ή σοβαρής ή μόνιμης βλάβης της υγείας των κρατουμένων ή β) όταν υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις προερχόμενες από εξαιρετικές ενέργειες κρατουμένων οι οποίες πείθουν ότι έχει ενισχυθεί σημαντικά η συναίσθηση ευθύνης τους. Η σχετική απόφαση τίθεται στο πειθαρχικό συμβούλιο για έγκριση εντός δύο ημερών.

25) Παραγγέλλει τη μεταγωγή των κρατουμένων σε θεραπευτικά ή νοσηλευτικά ιδρύματα σε εξαιρετικά επείγουσες περιπτώσεις και εφ' όσον ο ιατρός απουσιάζει προκειμένου να αποτραπεί κίνδυνος ζωής ή σοβαρής και μόνιμης βλάβης της υγείας τους ή κίνδυνος μετάδοσης μολυσματικών νόσων ή βλάβης της υγείας άλλων κρατουμένων. Στις περιπτώσεις αυτές ειδοποιεί άμεσα τους συγγενείς άλλων κρατουμένων ή πρόσωπα και αρχές που αυτοί υποδεικνύουν.

26) Αναφέρει αμέσως την αναβολή κάθε είδους μεταγωγής για λόγους υγείας κ.λπ. στην αρχή που την παρήγγειλε.

27) Παραγγέλλει, σε εξαιρετικά επείγουσες περιπτώσεις, τη μεταγωγή κρατουμένων για λόγους σχετικούς με την ομαλή λειτουργία του καταστήματος και γνωστοποιεί αμέσως την παραγγελία στο Συμβούλιο Φυλακής και στην Κ.Ε.Μ..

28) Προτείνει τη μεταγωγή κρατουμένων σε ορισμένες περιπτώσεις, εκθέτοντας τους λόγους που τη δικαιολογούν. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται και σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Φυλακής, που συνεδριάζει χωρίς τη συμμετοχή του διευθυντή, υπό την προεδρία του εισαγγελέα επόπτη.

29) Διατάσσει την κάθε είδους αποφυλάκιση των κρατουμένων.

30) Ανακοινώνει αμέσως κάθε θάνατο κρατουμένου στις αρμόδιες δικαστικές αρχές, στον Υπουργό Δικαιοσύνης, τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Δικαιοσύνης και τη Γενική Διεύθυνση Σωφρονιστικής Πολιτικής, όπως και στους συγγενείς του θανόντος. Αν ο θανών είναι αλλοδαπός ενημερώνει και την πρεσβεία ή την πλησιέστερη προξενική αρχή της χώρας του.

31) Ειδοποιεί άμεσα τον Υπουργό Δικαιοσύνης, τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Δικαιοσύνης, τη Γενική Διεύθυνση Σωφρονιστικής Πολιτικής και τις αρμόδιες υπηρεσίες σε περιπτώσεις έκτακτων γεγονότων που αφορούν την εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος κράτησης και τους κρατουμένους.

32) Είναι πρόεδρος της Διαχειριστικής Επιτροπής του καταστήματος.

33) Έχει όσα επιπλέον καθήκοντα προβλέπονται από τον παρόντα κανονισμό και ελέγχει το προσωπικό για την τήρησή του.

34) Μπορεί να μεταβιβάζει ορισμένα από τα καθήκοντά

του στους νόμιμους αναπληρωτές, τμηματάρχες και λοιπούς υπαλλήλους εκδίδοντας προς τούτο σχετικές ημερήσιες διαταγές.

## Άρθρο 38

Καθήκοντα προϊσταμένου τμήματος διοίκησης (γραμματείας)

Ο προϊστάμενος του τμήματος διοίκησης φροντίζει για την εύρυθμη λειτουργία της γραμματείας του καταστήματος, συντονίζει το έργο του προσωπικού και είναι συνυπεύ-

θυνος με το διευθυντή για τον ακριβή καθορισμό του χρόνου έναρξης και λήξης της ποινής ή του μέτρου ασφαλείας και για τη νόμιμη κράτηση κάθε κρατουμένου.

Ειδικότερα, ο προϊστάμενος του τμήματος διοίκησης:

- 1) Τηρεί την αλληλογραφία και επιμελείται για την τήρηση και ενημέρωση των βιβλίων και του αρχείου.
- 2) Χορηγεί τα έγγραφα, αντίγραφα και πιστοποιητικά, μετά από αίτηση αυτών που έχουν έννομο συμφέρον.
- 3) Μεριμνά για την τήρηση των βιβλίων και φακέλων του τμήματος. Η τήρηση αυτών δεν είναι απαραίτητη όταν γίνεται καταχώριση των στοιχείων που περιλαμβάνουν σε ηλεκτρονικό υπολογιστή. Τα βιβλία αυτά είναι:
  - α. το βιβλίο καταδίκων,
  - β. το βιβλίο υποδίκων,
  - γ. το βιβλίο κρατουμένων για χρηματικές ποινές ή έξοδα και κρατουμένων για χρέη.
- 4) Τέλος, ελέγχει τις καταχωρήσεις. Ειδικότερα, στα παραπάνω βιβλία καταχωρίζονται:
  - α. τα στοιχεία ταυτότητας, ο τόπος τελευταίας διαμονής πριν από την εισαγωγή στο κατάστημα, η οικογενειακή κατάσταση, τα δικαιολογητικά έγγραφα της κράτησης, τα στοιχεία ταυτότητας του θύματος, η ημερομηνία και ώρα εισαγωγής,
  - β. σε ειδική στήλη των βιβλίων η έκθεση για τα παραπάνω, η οποία συντάσσεται και υπογράφεται από τον αρμόδιο υπάλληλο του καταστήματος και τον υπάλληλο που συνοδεύει τον προσαγόμενο κρατούμενο,
  - γ. η χρονολογία έναρξης της κράτησης ή της εκτέλεσης της ποινής καθώς και η χρονολογία λήξης τους και
  - δ. κάθε άλλη μεταβολή της νομικής κατάστασης των κρατουμένων.
- 5) Ελέγχει τις καταχωρήσεις στους φακέλους των κρατουμένων. Ειδικότερα:
  - A. στους φακέλους αυτούς καταχωρίζονται:
    - α. τα στοιχεία ταυτότητας του κρατουμένου,
    - β. τα διωκτικά έγγραφα,
    - γ. η έναρξη και η λήξη της ποινής και
    - δ. η ημερομηνία εισαγωγής του.
  - B. Σε υποφακέλους περιλαμβάνονται :
    - α. τα διωκτικά έγγραφα και δελτίο ποινικού μητρώου,
    - β. τα δελτία πειθαρχικού ελέγχου, σχετικές αποφάσεις κ.λπ.,
    - γ. έγγραφα σχετικά με τις άδειες,
    - δ. δελτία κίνησης κρατουμένων και μεταγωγών και
    - ε. αρχείο αναφορών υπαλλήλων και
    - στ. λοιπή αλληλογραφία.

#### Άρθρο 39

Καθήκοντα προσωπικού τμήματος διοίκησης (γραμματείας)

Το προσωπικό του τμήματος διοίκησης ακολουθεί τις εντολές και οδηγίες του προϊστάμενου και ενημερώνει τα βιβλία και τους φακέλους που τηρούνται στο τμήμα σύμφωνα με το άρθρο 38 του παρόντος. Ειδικότερα, το προσωπικό του τμήματος διοίκησης:

- 1) Πρωτοκολλεί τα εισερχόμενα και εξερχόμενα έγγραφα.
- 2) Καταχωρίζει στα βιβλία κρατουμένων και τους φακέλους ή σε ηλεκτρονικό αρχείο τα στοιχεία ταυτότητας, τα διωκτικά έγγραφα, την έναρξη και λήξη της ποινής ή της προσωρινής κράτησης (προφυλάκισης) ή της προσωπικής κράτησης και την ημερομηνία εισαγωγής τους.

- 3) Συντάσσει εκθέσεις φυλάκισης και έγγραφα ενημέρωσης του Υπουργείου Δικαιοσύνης για τους κρατούμενους οι οποίοι εισάγονται στο κατάστημα κράτησης για πρώτη φορά.
- 4) Ζητεί τη συμπλήρωση και την αποστολή ποινικού μητρώου από τις εισαγγελίες πρωτοδικών του τόπου γέννησης του κρατουμένου ή από το αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Δικαιοσύνης όταν πρόκειται για αλλοδαπούς κρατούμενους.
- 5) Ενημερώνει την Πρεσβεία ή την Προξενική Αρχή κάθε αλλοδαπού κρατουμένου ή άλλη εθνική αρχή ή διεθνή οργάνωση η οποία υπερασπίζεται τα συμφέροντα αυτού, εάν προέρχεται από κράτη τα οποία δεν εκπροσωπούνται διπλωματικά ή είναι πρόσφυγας ή ανιθαγενής.
- 6) Μεριμνά για την αποστολή της κάθε αίτησης αλλοδαπού κρατουμένου, ιδίως αυτής που απευθύνεται στις αρμόδιες αρχές για την εκτέλεση της ποινής του στη χώρα της οποίας φέρει την ιθαγένεια και αυτής που αφορά τη χορήγηση πολιτικού ασύλου.
- 7) Συντάσσει και διαβιβάζει εκθέσεις ενδίκων μέσων και βοηθημάτων στις αρμόδιες δικαστικές αρχές.
- 8) Διαβιβάζει στις αρμόδιες αρχές αιτήσεις κρατουμένων που αφορούν τις συνθήκες κράτησης και τους όρους εκτέλεσης των ποινών, αιτήματα παροχής νομικής βοήθειας, καταγγελίες, εγκλήσεις, αγωγές και γενικά την επικοινωνία για κάθε θέμα που εμπίπτει στην αρμοδιότητα των δικαστικών και των δημόσιων αρχών.
- 9) Εκδίδει ύστερα από σχετική αίτηση των κρατουμένων πιστοποιητικά και βεβαιώσεις κράτησης και πειθαρχικού ελέγχου.
- 10) Υποβάλλει τα δικαιολογητικά των κρατουμένων για την απόλυσή τους υπό όρο αυτεπαγγέλτως, ακόμη και χωρίς προηγούμενη σχετική αίτηση του κρατουμένου και την απονομή χάριτος, ύστερα από σχετική αίτηση.
- 11) Υποβάλλει δικαιολογητικά για την επιμέτρηση των ποινών των κρατουμένων είτε ύστερα από αίτησή τους είτε αυτεπάγγελτα.
- 12) Προβαίνει στις ενέργειες και προωθεί τις διαδικασίες που απαιτούνται για τις μεταγωγές των κρατουμένων για λόγους προσωπικούς, οικογενειακούς, εκπαιδευτικούς, τοποθέτησης σε εργασία, υγείας, δικονομικούς και συναφείς καθώς και σχετικούς με την ομαλή λειτουργία του καταστήματος κράτησης.
- 13) Επιδίδει δικόγραφα και λοιπά έγγραφα στους κρατούμενους και αποστέλλει τα σχετικά αποδεικτικά επίδοσης.
- 14) Τηρεί και ενημερώνει τα βιβλία εργασίας των κρατουμένων.
- 15) Πληροφορεί και γενικά εξυπηρετεί τους κρατούμενους, συγγενείς και συνηγόρους τους και τρίτους που έχουν έννομο συμφέρον επί θεμάτων αρμοδιότητας της γραμματείας.
- 16) Τηρεί και συντάσσει σε συνεργασία και με το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό του καταστήματος στατιστικά στοιχεία και τα θέτει στη διάθεση του Υπουργείου Δικαιοσύνης.
- 17) Τηρεί τους φακέλους του προσωπικού του καταστήματος και ενημερώνει κάθε υπάλληλο για όλα τα θέματα που αφορούν την υπηρεσιακή του κατάσταση, ιδίως τις κανονικές και αναρρωτικές άδειες. Διαβιβάζει αιτήσεις των υπαλλήλων για υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις, αποσπάσεις κ.λπ.) και επιδίδει σε αυτούς διάφορα έγγραφα που τους αφορούν.

#### Άρθρο 40

Καθήκοντα προϊσταμένου τμήματος οικονομικού

1. Ο προϊστάμενος τμήματος οικονομικού είναι μέλος της Διαχειριστικής Επιτροπής του καταστήματος.

2. Φροντίζει για την καλή και ομαλή λειτουργία του τμήματος.
3. Συντονίζει το έργο του προσωπικού του τμήματος.
4. Συνεργάζεται με τις αρμόδιες υπηρεσίες και τα άλλα τμήματα του καταστήματος για το σχεδιασμό της διαχείρισης των διαθέσιμων κονδυλίων και την έγκαιρη αντιμετώπιση των αναγκών των κρατουμένων και του καταστήματος σε υλικοτεχνική υποδομή.

#### Άρθρο 41

##### Καθήκοντα διαχειριστή

1. Ο διαχειριστής διαχειρίζεται τα χρήματα του καταστήματος και των κρατουμένων.
2. Είναι μέλος της Διαχειριστικής Επιτροπής του καταστήματος.
3. Τηρεί το βιβλίο ταμείου εσόδων - εξόδων.
4. Διενεργεί κάθε είδους είσπραξη και πληρωμή που αφορά τη λειτουργία του καταστήματος καθώς και των σχετικών γεωργικών, βιομηχανικών, βιοτεχνικών και άλλων εκμεταλλεύσεων.
5. Είναι ο μόνος υπόλογος για εισπράξεις ή πληρωμές έναντι τραπεζοπιστωτικών οργανισμών, δημόσιων οικονομικών υπηρεσιών κ.λπ.
6. Ενημερώνει, ύστερα από συνεννόηση με τον λογιστή, τους αρμόδιους φύλακες - τοποθέτες πριν από την παραλαβή των κάθε είδους προμηθειών για τα στοιχεία των οδηγών αυτοκινήτων των προμηθευτών του καταστήματος.

#### Άρθρο 42

##### Καθήκοντα λογιστή

1. Ο λογιστής τηρεί τα βιβλία Δημοσίου Λογιστικού και Διαχειριστικού Κανονισμού Κεφαλαίων Εργασίας Κρατουμένων και είναι υπεύθυνος για την ακριβή και έγκαιρη καταχώριση των εγγράφων σ~ αυτά ή στο ηλεκτρονικό αρχείο.
2. Εκδίδει τα σχετικά εντάλματα πληρωμής και γραμμάτια είσπραξης καθώς και κάθε άλλου είδους παραστατικά για την εύρυθμη λειτουργία της διαχείρισης του καταστήματος.
3. Ελέγχει τη νομιμότητα των πράξεων του διαχειριστή (εισπράξεις - πληρωμές).
4. Διενεργεί το ετήσιο κλείσιμο των ταμείων της διαχείρισης.
5. Ενημερώνει, ύστερα από συνεννόηση με τον διαχειριστή, τους αρμόδιους φύλακες - τοποθέτες πριν από την παραλαβή των κάθε είδους προμηθειών για τα στοιχεία των οδηγών αυτοκινήτων των προμηθευτών του καταστήματος.
6. Υποβάλλει σε τακτά χρονικά διαστήματα, σύμφωνα με τις σχετικές αποφάσεις:
  - α. τριμηνιαίο φάκελο αρτοτροφοδοσίας,
  - β μηνιαία διαχειριστικά στοιχεία Κεφαλαίων Εργασίας Κρατουμένων,
  - γ. μηνιαία κίνηση Ταμείου Κέρδους Σιγαρέτων και Φιλόπτωχου Ταμείου και
  - δ. δικαιολογητικά μηνιαίων και εκτάκτων πιστώσεων και κάθε είδους Χρηματικά Εντάλματα Προπληρωμής.

#### Άρθρο 43

##### Καθήκοντα αποθηκάρου

Ο αποθηκάριος και ο βοηθός του, ο οποίος μπορεί να ορίζεται με ημερήσια διαταγή του διευθυντή του καταστήματος, ευθύνονται για τη διαχείριση και συντήρηση του υλικού και της αποθήκης τροφίμων και για την επιμελή φύλαξη των ατομικών ειδών των κρατουμένων. Κατά την παραλαβή των ατομικών ειδών των κρατουμένων εκδίδουν απόδειξη στην οποία τούτα περιγράφονται λεπτομερώς.

#### Άρθρο 44

##### Καθήκοντα υγειονομικού προσωπικού

Το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό κατά την παροχή των υπηρεσιών του προς τους κρατούμενους πράττει καθετί που επιβάλλεται από τα σύγχρονα επιστημονικά και επαγγελματικά δεδομένα, τις αρχές της ηθικής και της δεοντολογίας, τις διατάξεις του Σωφρονιστικού Κώδικα και του παρόντος κανονισμού και τις διατάξεις που αφορούν την άσκηση του ιατρικού και του νοσηλευτικού επαγγέλματος. Ειδικότερα το υγειονομικό προσωπικό:

- 1) Παρέχει τις υπηρεσίες του με αποκλειστικό γνώμονα το συμφέρον του ασθενή κρατουμένου και καλύπτει τις ανάγκες του ως βιοψυχοκοινωνικής και πνευματικής οντότητας στο πλαίσιο της πρόληψης, της διάγνωσης, της θεραπείας, της αποκατάστασης και της ανακούφισης από τον πόνο, σύμφωνα με τα δεδομένα της ιατρικής και νοσηλευτικής επιστήμης και τους κανόνες που αφορούν την άσκηση του επαγγέλματος, διατηρώντας την επιστημονική και επαγγελματική του ανεξαρτησία. Για το σκοπό αυτό οφείλει να ενημερώνεται και να βελτιώνει τις δεξιότητές του στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Απαγορεύεται να εφαρμόζει οποιαδήποτε μη ενδεδειγμένη ή πειραματική διαγνωστική ή θεραπευτική μέθοδο.
- 2) Σέβεται την ιδιωτική ζωή του ασθενή κρατουμένου και απέχει από κάθε πράξη και παράλειψη που είναι δυνατό να προσβάλλει τον απόρρητο χαρακτήρα των κάθε είδους πληροφοριών των οποίων λαμβάνει γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του.
- 3) Διαφυλάττει τα ατομικά δικαιώματα του ασθενή κρατουμένου και αποτρέπει με κάθε δυνατό μέσο οποιαδήποτε μορφή παραβίασής τους.
- 4) Φροντίζει τον ασθενή κρατούμενο με τη δημιουργία του κατάλληλου θεραπευτικού περιβάλλοντος, ώστε ο ασθενής να απολαμβάνει την καλύτερη δυνατή σωματική, ψυχική και πνευματική υγεία.

#### Άρθρο 45

##### Καθήκοντα ιατρικού προσωπικού

Ο ιατρός του καταστήματος εξετάζει κλινικά και προγραμματίζει τον εργαστηριακό έλεγχο τον οποίο κρίνει απαραίτητο για κάθε νεοεισαγόμενο κρατούμενο το αργότερο την επόμενη ημέρα από την εισαγωγή του στο κατάστημα. Ειδικότερα, ο ιατρός:

- 1) Εξετάζει καθημερινά τους ασθενείς κρατουμένους οι οποίοι το ζητούν καθώς και κάθε έκτακτο περιστατικό και γενικά προβαίνει στις απαιτούμενες ενέργειες, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.
- 2) Καθορίζει τη θεραπευτική, διαιτητική και φαρμακευτική, αγωγή και ελέγχει την ακριβή τήρησή της.
- 3) Γνωστοποιεί στο διευθυντή κάθε περίπτωση κρατουμένου που πάσχει ή εικάζεται ότι πάσχει από λοιμώδες μεταδοτικό νόσημα για την άμεση λήψη των αναγκαίων μέτρων προφυλακτικού περιορισμού μέχρι τη μεταφορά του κρατουμένου σε κατάλληλο νοσηλευτικό ίδρυμα.
- 4) Συνεργάζεται με το διευθυντή του καταστήματος για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων παρακολούθησης και προστασίας κάθε κρατουμένου ο οποίος δηλώνει ότι κατέρχεται σε απεργία πείνας.
- 5) Διενεργεί τις ιατρικές πράξεις που κρίνει ότι είναι αναγκαίες για την υγεία κρατουμένου ο οποίος δεν βρίσκεται σε κατάσταση να συναινέσει ή αρνείται τη συναίνεσή του ή περιέρχεται σε κατάσταση άμεσου κινδύνου ζωής ή σοβαρής και μόνιμης βλάβης της υ-

γείας του από απεργία πείνας, μετά από διαταγή του εισαγγελέα επόπτη του καταστήματος.

6) Μεριμνά για την προμήθεια του φαρμακευτικού και υγειονομικού υλικού σε συνεργασία με τον υπεύθυνο του φαρμακείου και ελέγχει κάθε μήνα την καταλληλότητα του υλικού.

7) Γνωματεύει για την εισαγωγή των ασθενών κρατουμένων στο αναρρωτήριο του καταστήματος κράτησης, στο τοπικό νοσοκομείο ή στο νοσοκομείο κρατουμένων, εκτάκτως ή προγραμματισμένα.

8) Εκδίδει όλες τις γνωματεύσεις που απαιτούνται για μεταγωγές κρατουμένων, απονομή χάριτος και άλλα ζητήματα εκτέλεσης των ποινών.

9) Φροντίζει για τη διενέργεια τακτικών εργαστηριακών εξετάσεων των εργαζομένων κρατουμένων και των κρατουμένων οι οποίοι πρόκειται να τοποθετηθούν για πρώτη φορά σε εργασία και ορίζει μια φορά την εβδομάδα ημέρα αιμοληψίας για έλεγχο μεταδοτικών και άλλων νοσημάτων.

10) Μεριμνά για τον εμβολιασμό των κρατουμένων και του προσωπικού για την πρόληψη μεταδοτικών νοσημάτων.

11) Ελέγχει την ποιότητα του συσσιτίου, τα είδη και τα αντικείμενα υγιεινής.

12) Συνεννοείται με το νοσηλευτικό και λοιπό προσωπικό του καταστήματος κράτησης για τον τρόπο ειδοποίησής του, κατά τη διάρκεια της απουσίας του από αυτό εφόσον υπάρξει ανάγκη.

#### Άρθρο 46

##### Καθήκοντα οδοντιάτρου

Ο οδοντίατρος ασχολείται με τη στοματική υγιεινή των κρατουμένων, ιδίως με εμφράξεις και εξαγωγές οδόντων, οδοντοθεραπείες και προσθετικές εργασίες. Οι προσθετικές εργασίες βαρύνουν τους κρατουμένους.

#### Άρθρο 47

##### Καθήκοντα φαρμακοποιού

1. Ο φαρμακοποιός, σε συνεργασία με το ιατρικό προσωπικό του καταστήματος, προμηθεύεται το απαιτούμενο φαρμακευτικό υλικό και είναι υπεύθυνος για τη φύλαξη, συντήρηση και για τη διανομή των φαρμάκων, σύμφωνα με τις εντολές των ιατρών.

2. Εάν δεν υπηρετεί φαρμακοποιός, τα καθήκοντά του εκτελούνται από το νοσηλευτικό προσωπικό.

#### Άρθρο 48

##### Καθήκοντα προϊστάμενου νοσηλευτικού προσωπικού

Ο προϊστάμενος νοσηλευτικού ή ο αρχαιότερος νοσηλευτής εποπτεύει του νοσηλευτικού προσωπικού για τη σωστή εκτέλεση των καθηκόντων του. Ειδικότερα, ο προϊστάμενος νοσηλευτικού ή ο αρχαιότερος νοσηλευτής:

1) Καθορίζει τις βάρδιες και προγραμματίζει τη χορήγηση αδειών στους νοσηλευτές σε συνεργασία με το ιατρικό προσωπικό και τον διευθυντή του καταστήματος φροντίζοντας ώστε να εξασφαλίζεται η παροχή υγειονομικών υπηρεσιών στους κρατουμένους καθημερινά και σε 24ωρη βάση, εφόσον επαρκεί το προσωπικό.

2) Φροντίζει για την αρχειοθέτηση όλων των βιβλίων και δελτίων του ιατρείου. Τα βιβλία αυτά είναι:

- α. το βιβλίο ημερήσιας αναφοράς νοσηλευτών,
- β. τα βιβλία ιατρών κατά ειδικότητα (καρδιολόγου, παθολόγου, ψυχιάτρου, οδοντιάτρου κ.λπ.) στα οποία οι ιατροί αναγράφουν την κλινική εξέταση του ασθενούς, τη διάγνωση και τη φαρμακευτική ή άλλη αγωγή,
- γ. ο ατομικός ιατρικός φάκελος ή δελτίο υγείας κρατούμενου, που τον ακολουθεί σε κάθε μετακίνησή του στο δελτίο αυτό αναγράφονται οι ασθένειες που έχουν διαγνωσθεί, τα φάρμακα που έχουν χορηγηθεί, οι εμβολιασμοί που έχουν πραγματοποιηθεί, οι εργαστηριακοί έλεγχοι που έχουν διενεργηθεί και γενικά ό,τι σχετίζεται με την υγεία του κρατούμενου,
- δ. το βιβλίο παραπομπής κρατούμενων σε νοσηλευτικά ιδρύματα είτε παραπομπή γίνεται εκτάκτως ή προγραμματισμένα - στο βιβλίο αυτό καταγράφονται ι) το ονοματεπώνυμο του υπαλλήλου που ενήργησε για τον καθορισμό της ημερομηνίας μεταγωγής στο νοσηλευτικό ίδρυμα με την υπογραφή του και ιι) ο χρόνος παραμονής του κρατούμενου στο νοσοκομείο και ο χρόνος επιστροφής του από αυτό,
- ε. το βιβλίο αιμοληψίας,
- στ. το βιβλίο εμβολιασμών,.
- ζ. το βιβλίο ψυχιατρικών φαρμάκων - στο βιβλίο αυτό καταγράφεται καθημερινά η χορήγηση φαρμάκων στους κρατούμενους οι οποίοι τελούν υπό ψυχοφαρμακευτική αγωγή,
- η. το βιβλίο ιατρικών συμβάντων - στο βιβλίο αυτό καταγράφεται κάθε έκτακτο περιστατικό σχετικό με την υγεία ή και το θάνατο των κρατούμενων,
- θ. το βιβλίο θυμάτων επίθεσης και κακομεταχείρισης,
- ι. το βιβλίο εισερχομένων - εξερχόμενων φαρμάκων, ψυχιατρικών και παθολογικών,
- ια. το βιβλίο δοσοληψίας φαρμάκων,
- ιβ. το βιβλίο καταχώρισης ασθενών με μεταδοτικά νοσήματα - στο βιβλίο αυτό καταγράφονται: ι) το είδος της νόσου, ιι) η διάρκειά της ιιι) η φαρμακευτική αγωγή και ιν) η πορεία της νόσου (επιδείνωση, βελτίωση, ίαση).

#### Άρθρο 49

##### Καθήκοντα νοσηλευτή

Ο νοσηλευτής φροντίζει για την έγκαιρη προμήθεια φαρμακευτικού και υγειονομικού υλικού από το φαρμακείο, ενημερώνοντας σχετικά το ιατρικό προσωπικό και σε συνεργασία με τον προϊστάμενο του τμήματος οικονομικού του καταστήματος. Ειδικότερα ο νοσηλευτής:

- 1) Μεριμνά για τη χορήγηση των φαρμάκων στους κρατούμενους και την ακριβή τήρηση των οδηγιών του ιατρού τον οποίο ενημερώνει σχετικά.
- 2) Συνοδεύει τον ιατρό σε κάθε εξέταση κρατούμενου.
- 3) Έχει την ευθύνη για την ατομική καθαριότητα και υγιεινή των ασθενών κρατούμενων.
- 4) Προβαίνει στις νοσηλευτικές πράξεις που του αναθέτει ο ιατρός, εφόσον ο ιατρός κρίνει ότι ι) αυτές μπορούν να εκτελεστούν από το νοσηλευτή τηρώντας πιστά τις οδηγίες του ιατρού και ιι) δεν εκτίθεται έτσι σε κίνδυνο η υγεία του ασθενούς κρατούμενου.

#### Άρθρο 50

##### Καθήκοντα θρησκευτικού λειτουργού

Ο θρησκευτικός λειτουργός μεριμνά για την άσκηση των θρησκευτικών καθηκόντων των κρατουμένων στο πλαίσιο της προαιρετικής θρησκευτικής τους αγωγής. Ειδικότερα, ο θρησκευτικός λειτουργός:

- 1) Οργανώνει τακτικά εκδηλώσεις θρησκευτικής λατρείας σε ναό ή άλλο κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο του καταστήματος.
- 2) Επισκέπτεται κρατουμένους, οι οποίοι βρίσκονται σε ειδικούς χώρους κράτησης.
- 3) Συνεργάζεται με θρησκευτικούς λειτουργούς ή εκπροσώπους άλλων αναγνωρισμένων θρησκειμάτων ή δογμάτων για τη διευκόλυνση του έργου τους και την αποφυγή πράξεων προσηλυτισμού.
- 4) Εκφράζει τη γνώμη του για θέματα που άπτονται του λειτουργήματός του ενώπιον του Συμβουλίου Φυλακής.
- 5) Προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την τέλεση βαπτίσεων και γάμων κρατουμένων με θρησκευτικό τύπο σε συνεργασία με το Συμβούλιο Φυλακής το οποίο αποφασίζει για τη χορήγηση άδειας και όλες τις αναγκαίες λεπτομέρειες (ημέρα, ώρα και τόπος τέλεσης, αριθμός και ιδιότητα παρευρισκομένων κ.λπ.).
- 6) Μεριμνά, σε συνεργασία με την Ιερά Μητρόπολη του τόπου όπου εδρεύει το κατάστημα κράτησης ή με το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, για την κάλυψη των θρησκευτικών αναγκών των κρατουμένων, οι οποίοι πρεσβεύουν άλλο θρήσκευμα ή δόγμα και εκδηλώνουν σχετική επιθυμία. Στις περιπτώσεις αυτές τηρείται η διαδικασία του άρθρου 52 παρ. 2 Σωφρονιστικού Κώδικα. Εάν δεν υπηρετεί θρησκευτικός λειτουργός στο κατάστημα, το Συμβούλιο Φυλακής μεριμνά για την κάλυψη των θρησκευτικών αναγκών των κρατουμένων.

#### Άρθρο 51

Γενικά καθήκοντα ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού

Το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό του καταστήματος (κοινωνικός λειτουργός, ψυχολόγος, κοινωνιολόγος, εγκληματολόγος και εκπαιδευτικός) τελεί υπό την διοικητική εποπτεία και τον υπηρεσιακό έλεγχο του διευθυντή. Ειδικότερα, τα μέλη του ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού:

- 1) Συντονίζουν από κοινού, με μέριμνα του προϊσταμένου της κοινωνικής υπηρεσίας, και σε συνεργασία με το ιατρικό προσωπικό το έργο τους, το οποίο διέπεται από τους κανόνες της επιστημονικής και επαγγελματικής δεοντολογίας.
- 2) Συμβάλλουν σε συνεργασία μεταξύ τους και με διάφορους κοινωνικούς φορείς και οργανισμούς ή αυτοδύναμα στην αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων των κρατουμένων με την παροχή ειδικών υπηρεσιών ενημερωτικού, συμβουλευτικού και υποστηρικτικού χαρακτήρα.
- 3) Εκπονούν, με τη συνεργασία των κρατουμένων, εφόσον αυτοί το επιθυμούν και προετοιμάζουν τη συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης ή σε ειδικές θεραπευτικές ομάδες. Στη διαδικασία αυτή λαμβάνουν υπόψη τους α) τη νομική, πραγματική ή κοινωνική κατάσταση των κρατουμένων, β) τις αξιόποινες πράξεις και το ποινικό μητρώο, γ) το κοινωνικό ιστορικό και τις κοινωνικές ανάγκες, δ) τις γραμματικές και επαγγελματικές γνώσεις, ε) την κατάσταση της σωματικής και ψυχικής υγείας και στ) την προσαρμοστικότητα στο περιβάλλον του καταστήματος και τη συμμόρφωση των κρατουμένων στους κανόνες κοινής διαβίωσης σε αυτό.
- 4) Διευκολύνουν την επικοινωνία των κρατουμένων με κάθε αρμόδια αρχή και την πρόσβασή τους στη δικαιοσύνη, σε συνεργασία με τον εισαγγελέα - επόπτη, όταν οι κρατού-

μενοι βρίσκονται σε αντικειμενική, τεκμηριωμένη οικονομική αδυναμία, να υπερασπιστούν με ίδια μέσα τον εαυτό τους και να προαγάγουν τα νόμιμα συμφέροντά τους.

5) Συμμετέχουν στα συμβούλια του καταστήματος τα οποία συγκροτούνται με κοινωνικούς λειτουργούς και ειδικούς επιστήμονες και μπορούν να προτείνουν θέματα προς συζήτηση.

6) Συλλέγουν και επεξεργάζονται τα απαραίτητα για την εργασία τους ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα.

7) Συντάσσουν και υποβάλλουν, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, στο Κεντρικό Επιστημονικό Συμβούλιο Φυλακών και στις αρμόδιες αρχές, μέσω του διευθυντή του καταστήματος κράτησης, εκθέσεις με τα πορίσματα της εργασίας τους και τις προτάσεις τους, είτε για επιμέρους είτε για γενικότερα θέματα μεταχείρισης των κρατουμένων και λειτουργίας του καταστήματος.

8) Μπορούν να συμμετέχουν στην εκπαίδευση και την επιμόρφωση του προσωπικού των καταστημάτων κράτησης και να διδάσκουν στη Σχολή Σωφρονιστικών Υπαλλήλων.

9) Είναι δυνατό να εναλλάσσονται σε πρωινές και απογευματινές υπηρεσίες ύστερα από έγκριση του διευθυντή.

10) Είναι δυνατό να εκτελούν εξωτερική υπηρεσία, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο κατά τον από κοινού προγραμματισμό του έργου τους, σύμφωνα με τα ισχύοντα για το προσωπικό του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας.

## Άρθρο 52

### Καθήκοντα προϊσταμένου του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας

Το έργο του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας αφορά: α) στην εξατομίκευση της μεταχείρισης των κρατουμένων, β) την προετοιμασία της κοινωνικής και επαγγελματικής αποκατάστασής τους, γ) τη συμπαράσταση και την προστατευτική επίβλεψη των απολυομένων υπό όρο εφόσον κρίνεται αναγκαίο και μέχρι να διοριστούν οι επιμελητές κοινωνικής αρωγής και δ) την παρακολούθηση της κοινωνικής τους επανόδου. Ειδικότερα, ο προϊστάμενος του τμήματος κοινωνικής εργασίας ή ο αρχαιότερος κοινωνικός λειτουργός:

1) Κατανέμει τις περιπτώσεις των κρατουμένων στους κοινωνικούς λειτουργούς.

2) Εποπτεύει, συντονίζει και ελέγχει τακτικά την εργασία τους.

3) Καταρτίζει το πρόγραμμα εσωτερικής και εξωτερικής εργασίας το οποίο, αφού θεωρηθεί από τον διευθυντή, αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων κρατουμένων.

4) Φροντίζει για την οργάνωση του γραφείου, την τήρηση των προβλεπόμενων δελτίων και βιβλίων, την αρχειοθέτηση των φακέλων, τη συλλογή και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων και την κατάρτιση της ετήσιας έκθεσης απολογισμού εργασίας.

5) Καλεί σε τακτικές συναντήσεις τους κοινωνικούς λειτουργούς και τους ειδικούς επιστήμονες για ανταλλαγή

απόψεων σχετικά με τη λειτουργία της κοινωνικής υπηρεσίας και συντονισμό έργου του ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού και ενημερώνει σχετικά τον διευθυντή.

## Άρθρο 53

### Καθήκοντα κοινωνικού λειτουργού

1. Ο κοινωνικός λειτουργός εκτελεί εσωτερική και εξωτερική υπηρεσία εφαρμόζοντας τις μεθόδους κοινωνικής εργασίας με άτομα και με ομάδες. Ειδικότερα, η εσωτερική υπηρεσία συνίσταται σε: i) ατομικές συνεντεύξεις με τον κρατούμενο και ii) εργασία με ομάδα κρατουμένων, η δε εξωτερική σε: i) επικοινωνία με τις οικογένειες των κρατουμέ-

νων, συγγενείς, εργοδότες, άλλες υπηρεσίες, οργανώσεις ή άτομα που έχουν σχέση με την κοινωνική αποκατάστασή τους και ii) στήριξη και επίβλεψη των απολυθέντων υπό όρο κρατουμένων. Για την εκτέλεση της εξωτερικής υπηρεσίας ο κοινωνικός λειτουργός μπορεί να μετακινείται και εκτός έδρας σύμφωνα με τις σχετικές αποφάσεις του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

2. Επικοινωνεί με τους νεοεισαγόμενους στο γραφείο του ή σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους ή στους χώρους κράτησης το αργότερο την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την εισαγωγή τους και διατηρεί τακτική επαφή μαζί τους κατά το πρώτο τουλάχιστον στάδιο της προσαρμογής τους στο κατάστημα κράτησης.

3. Δέχεται ακροάσεις των κρατουμένων και των συγγενών τους, εφαρμοζομένων αναλόγως των ρυθμίσεων που ισχύουν για το διοικητικό προσωπικό.

4. Λαμβάνει γνώση του ατομικού φακέλου των κρατουμένων και με προσωπικές συνεντεύξεις και επιτόπιες έρευνες συγκεντρώνει τα απαραίτητα στοιχεία σχετικά με την ατομική, οικογενειακή και κοινωνική κατάστασή τους.

5. Δημιουργεί ατομική μερίδα κρατουμένου με δελτίο κοινωνικής έρευνας και εξέλιξης ή καρτέλα και επισυνάπτει όσα έγγραφα (εκθέσεις κ.λπ.) αφορούν τον κρατούμενο και αποτελούν τον ατομικό του φάκελο. Το περιεχόμενο του φακέλου είναι απόρρητο. Γνώση των στοιχείων του λαμβάνουν μόνο οι δικαστικές αρχές και τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Δικαιοσύνης και του καταστήματος κράτησης.

6. Προβαίνει στις προβλεπόμενες από τις ισχύουσες διατάξεις εισηγήσεις για θέματα που αφορούν κρατουμένους και συντάσσει τις ανάλογες εκθέσεις.

7. Μεριμνά για την κάλυψη υλικών και ψυχοκοινωνικών αναγκών των κρατουμένων σε συνεργασία με κοινωνικούς φορείς και άλλες ομάδες.

8. Οργανώνει και ελέγχει την αποθήκη ειδών ιματισμού και υγιεινής για άπορους κρατουμένους και διανέμει τα αναγκαία στους δικαιούχους με βάση τις σχετικές καταστάσεις παραλαβής και διάθεσης των ειδών αυτών.

9. Παρακολουθεί την κίνηση του Φιλόπτωχου Ταμείου του καταστήματος, ενθαρρύνει τις υπέρ αυτού δωρεές και προτείνει στον διευθυντή τον τρόπο διάθεσης των χρημάτων.

10. Τηρεί βιβλίο-ημερολόγιο εσωτερικής και εξωτερικής εργασίας.

11. Συμβάλλει στη δημιουργική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου των κρατουμένων με την ανάπτυξη εκπαιδευτικών, ψυχαγωγικών, αθλητικών και πολιτιστικών προγραμμάτων και δραστηριοτήτων.

12. Διευκολύνει τους ενδιαφερόμενους κρατούμενους να απευθυνθούν στα θεραπευτικά προγράμματα απεξάρτησης και συνεργάζεται με το προσωπικό τους.

13. Προετοιμάζει τον απολυτόμενο κρατούμενο και το οικογενειακό, εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον του για την ομαλή επάνοδό του στην κοινωνία.

14. Συνεργάζεται με τους αρμόδιους φορείς για την ένταξη αποφυλακισμένων σε προγράμματα και παρακολουθεί όσες περιπτώσεις κρίνει αναγκαίο.

15. Οργανώνει και ελέγχει από κοινού με τον κοινωνιολόγο και έως ότου καλυφθούν οι θέσεις των Συμβούλων Εκπαίδευσης Κρατουμένων, τη βιβλιοθήκη του καταστήματος. Έχει την ευθύνη των εισερχομένων βιβλίων και άλλων εντύπων.

16. Μεριμνά για την ικανοποίηση αιτημάτων των κρατουμένων για άλλα βιβλία ή έντυπα, τα οποία ελέγχονται από το προσωπικό ερευνών.

## Άρθρο 54

### Καθήκοντα ψυχολόγου

1. Ο ψυχολόγος παρέχει ψυχολογική υποστήριξη στους κρατουμένους μέσω ατομικών ή ομαδικών συνεδριών, κατόπιν προγραμματισμού και σε συνεργασία με τα υπόλοιπα μέλη του ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού με στόχο α) την προσαρμογή των κρατουμένων στις συνθήκες διαβίωσης στο κατάστημα κράτησης, β) την ασφαλή έκτιση της

ποινής τους και γ) την προετοιμασία τους για την ομαλή επάνοδό τους στον κοινωνικό βίο.

2. Μεριμνά για την προμήθεια του υλικού που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

3. Στο πλαίσιο των στόχων της παρ. 1, δύναται:

α. να εξετάζει τους κρατούμενους με ειδικές δοκιμασίες ψυχολογικής αξιολόγησης και να συντάσσει σχετική έκθεση, στο πλαίσιο της συνεργασίας με το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό,

β. να εντοπίζει την ύπαρξη τυχόν αδυναμιών που πρέπει να ληφθούν υπόψη προκειμένου να τοποθετηθεί ο κρατούμενος στην καταλληλότερη γι' αυτόν εργασία και να εισηγείται σχετικά στο αρμόδιο Συμβούλιο,

γ. να συνεργάζεται με τις οικογένειες των κρατουμένων στο χώρο εργασίας του,

δ. να προτείνει συγκεκριμένα μέτρα για την προαγωγή της ψυχικής υγείας των κρατουμένων (εργασία, μεταγωγή σε κατάλληλο θεραπευτικό κατάστημα κράτησης,

συμμετοχή σε προγράμματα κ.λπ.) και να συνεργάζεται με το προσωπικό του καταστήματος για τη βελτίωση των συνθηκών κράτησης και την κάλυψη των ψυχοκοινωνικών αναγκών των κρατουμένων,

ε. να συνεργάζεται με τις υπηρεσίες του καταστήματος και με εξωτερικούς κοινωνικούς και εκπαιδευτικούς φορείς στο σχεδιασμό και την υλοποίηση εκπαιδευτικών, ψυχαγωγικών ή άλλων προγραμμάτων τα οποία έχουν ως στόχο την προσωπική ανάπτυξη και ομαλή κοινωνική επάνοδο των κρατουμένων.

#### Άρθρο 55

##### Καθήκοντα εγκληματολόγου

Ο εγκληματολόγος εξετάζει τη νομική και την πραγματική κατάσταση των κρατουμένων με στόχο την εναρμόνιση των μέσων και μεθόδων έκτισης των ποινών με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, τις συστάσεις και τους στοιχειώδεις κανόνες διεθνών οργανισμών. Γι' αυτό το σκοπό μελετά αρχειακό υλικό, επικοινωνεί με τους κρατούμενους ατομικά ή ομαδικά, συνεργάζεται με τις υπηρεσίες του καταστήματος, του Υπουργείου Δικαιοσύνης, τις αστυνομικές, δικαστικές, διοικητικές και λοιπές δημόσιες αρχές. Ειδικότερα ο εγκληματολόγος:

1) Διατηρεί τακτική συνεργασία με τον εισαγγελέα-επόπτη, τον συνδράμει στην παροχή νομικής βοήθειας προς τους κρατούμενους και τον ενημερώνει για όσα θεσμικά προβλήματα έκτισης των ποινών και απονομής της ποινικής δικαιοσύνης διαπιστώνει.

2) Παρακολουθεί τις τάσεις και εξελίξεις της θεωρίας και της νομολογίας σχετικά με την προσωρινή κράτηση, την εκτέλεση των ποινών και των μέτρων ασφαλείας.

3) Μελετά και αξιολογεί την εφαρμογή θεσμών που συνεπάγονται i) μείωση του χρόνου έκτισης των ποινών εντός του καταστήματος, ιδίως τον ευεργετικό υπολογισμό των ημερών εργασίας, την υπό όρο απόλυση, τις άδειες, τον υπολογισμό του χρόνου προσωρινής κράτησης ως χρόνου ποινής και ii) διαφοροποιήσεις του καθεστώτος κράτησης, ιδίως την εργασία και την απασχόληση, τον πειθαρχικό έλεγχο των κρατουμένων, την εισαγωγή κρατουμένων σε κατάστημα ή τμήμα με αυξημένα μέτρα ασφαλείας.

4) Επικοινωνεί με αστυνομικές, δικαστικές και δημόσιες αρχές, φορείς νομικής βοήθειας, υπηρεσίες έκτισης ποινών και καταστήματα κράτησης της ημεδαπής και της αλλοδαπής για την εξέταση υποθέσεων κρατουμένων όσον αφορά τη νομική κατάστασή τους.

5) Επικοινωνεί με Α.Ε.Ι., κυβερνητικούς οργανισμούς και μη κυβερνητικές οργανώσεις, ακαδημαϊκούς - ερευνητικούς φορείς και κέντρα της ημεδαπής καθώς και της αλλοδαπής σχετικά με τις σύγχρονες τάσεις και εξελίξεις στην εκτέλεση των ποινών και την οργάνωση των καταστημάτων κράτησης.

6) Συμμετέχει σε επιστημονικές εκδηλώσεις ώστε να ενημερώνεται διαρκώς και να συμβάλει στην αξιοποίηση της εμπειρίας του για την απονομή της ποινικής δικαιοσύνης και την εκτέλεση των ποινών.

#### Άρθρο 56

##### Καθήκοντα κοινωνιολόγου

1. Ο κοινωνιολόγος επεξεργάζεται για ερευνητικούς σκοπούς τα στατιστικά δεδομένα τα οποία διαθέτουν τα Τμήματα Διοίκησης και Οικονομικού του καταστήματος και αφορούν τους κρατουμένους και τη λειτουργία του καταστήματος.
2. Συνδράμει τον εισαγγελέα-επόπτη στην παροχή νομικής βοήθειας προς τους κρατουμένους.
3. Συνεργάζεται με το Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας στην οργάνωση και τη λειτουργία δανειστικής βιβλιοθήκης και παρακολουθεί την κίνηση των βιβλίων και άλλων εντύπων.
4. Αναλαμβάνει και εκτελεί καθήκοντα Συμβούλου Εκπαίδευσης Κρατουμένων ή, εφόσον υπάρχει, τον συνδράμει κατά την εκτέλεσή τους.
5. Αξιολογεί προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης κρατουμένων.
6. Επικοινωνεί με τους κρατουμένους και διερευνά τη συμπεριφορά τους εντός του καταστήματος, τις σχέσεις μεταξύ τους, τη δημιουργία ομάδων επιρροής, την κινητικότητα των κρατουμένων εντός του καταστήματος, τις μεταγωγές τους σε διάφορα καταστήματα και τους τρόπους επικοινωνίας τους με το κοινωνικό περιβάλλον.

#### Άρθρο 57

##### Καθήκοντα αρχιφύλακα

1. Ο αρχιφύλακας τελεί υπό τις διαταγές του διευθυντή και προΐσταται του τμήματος φύλαξης.
2. Καλεί, όταν απουσιάζουν ο εισαγγελέας-επόπτης, ο διευθυντής και ο νόμιμος αναπληρωτής του, τις αστυνομικές δυνάμεις, προς παροχή οποιασδήποτε αναγκαίας κατά την κρίση του συνδρομής, σε περιπτώσεις εκδήλωσης ομαδικής απείθειας, στάσης ή αντίστασης κρατουμένων σε νόμιμες διαταγές, ιδίως για την επιστροφή και τον εγκλεισμό στα κελιά και τους θαλάμους τους. Σε περίπτωση στάσης καλεί την αστυνομική δύναμη για επέμβαση.
3. Συμμετέχει χωρίς ψήφο στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου Φυλακής.
4. Προβαίνει σε συγκέντρωση του προσωπικού του τμήματος φύλαξης τουλάχιστον μια φορά το μήνα.
5. Είναι μέλος του Συμβουλίου Εργασίας Κρατουμένων.
6. Μεριμνά για τη διατήρηση της τάξης και της ασφάλειας του καταστήματος κράτησης. Και ειδικότερα:
  - 1) Ελέγχει την παρουσία των κρατουμένων στα κελιά και τους θαλάμους κατά το πρωινό εγερτήριο, τη μεσημβρινή ανάπαυση και την εσπερινή κατάκλιση, λαμβάνοντας αναφορά από τους βαθμοφόρους υπηρεσίας και τους φύλακες.
  - 2) Επιθεωρεί καθημερινώς τα κελιά και τους θαλάμους, τα εργαστήρια και τους λοιπούς χώρους του καταστήματος, καταχωρίζει σε ιδιαίτερο βιβλίο τις παρατηρήσεις του και αναφέρει σχετικά στο διευθυντή.
  - 3) Επιβλέπει τη σωματική έρευνα κάθε κρατουμένου και προβαίνει σε τακτικές και έκτακτες έρευνες στους χώρους του καταστήματος.
  - 4) Μεριμνά για την ασφαλή φύλαξη των οργάνων ασφαλείας και των κλειδιών εκτός από τα κλειδιά των κυλικίων, όπως προβλέπεται στο άρθρο 3 παρ. 6 του παρόντος.

- 5) Ελέγχει καθημερινά με τους τοποθέτες φύλακες και υπαρχιφύλακες όλα τα συστήματα ασφαλείας που διαθέτει το κατάστημα κράτησης (εικονοληπτικές μηχανές, κυκλώματα επιτήρησης χώρων, συστήματα ενδοσυνεννόησης, συναγερμούς, κλειδαριές κ.λπ.).
- 6) Είναι υπεύθυνος για τον έλεγχο κάθε ατομικού είδους ή αντικειμένου που εισάγεται στο κατάστημα ή εξάγεται από αυτό.
- 7) Μεριμνά για την πιστή εφαρμογή των διατάξεων και των αποφάσεων του Συμβουλίου Φυλακής που αφορούν τις επισκέψεις σε κρατούμενους. Εάν διαπιστώσει οποιοδήποτε πρόβλημα δεν επιτρέπει τη διεξαγωγή του επισκεπτηρίου και ενημερώνει σχετικά τον διευθυντή.
- 8) Εισηγείται στον διευθυντή το χώρο εργασίας και τα καθήκοντα του προσωπικού του τμήματος φύλαξης και μεριμνά για την εκτέλεση των καθηκόντων αυτών.
- 9) Εποπτεύει τους υπαρχιφύλακες και φύλακες κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και αναφέρει στο διευθυντή εγγράφως κάθε πειθαρχικό παράπτωμά τους.
- 10) Καλεί καθημερινά τους υπαρχιφύλακες και φύλακες και τους δίνει οδηγίες για την εκτέλεση του προγράμματος κάθε ημέρας.
- 11) Ενεργεί σε οποιαδήποτε ώρα έλεγχο για τη διαπίστωση της εκτέλεσης της υπηρεσίας τους.
- 12) Ελέγχει την πιστή εφαρμογή των διατάξεων που καθορίζουν την ένδυση και τη συμπεριφορά τους.
- 13) Ορίζει, μετά από έγκριση του διευθυντή, τους χώρους εργασίας κάθε υπαρχιφύλακα και φύλακα και τα συγκεκριμένα καθήκοντα που εκτελούν στο χώρο εποπτείας τους (κιγκλίδες, επισκεπτήρια, θυρωρεία, προαύλια, μαγειρεία, συνεργεία, εργαστήρια, σκοπιές κ.λπ.). Για το σκοπό αυτό οργανώνει τις υπηρεσίες του προσωπικού φύλαξης σε τέσσερις βάρδιες, σε εικοσιτετράωρη βάση, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 4 και 5 του παρόντος.
- 14) Ελέγχει ενυπογράφως σε καθημερινή βάση την πιστή τήρηση και ενημέρωση των βιβλίων του αρχιφυλακείου ή τις αντίστοιχες εγγραφές στο ηλεκτρονικό αρχείο του που αφορούν όλες τις διαδικασίες και τα μέτρα που λαμβάνονται για την ασφάλεια του καταστήματος καθώς και την εκτέλεση των καθηκόντων του προσωπικού φύλαξης. Τα βιβλία αυτά (ή τα αντίστοιχα αρχεία) είναι:
- α. το βιβλίο υπηρεσίας, όπου καταγράφονται καθημερινά η υπηρεσία και τα συγκεκριμένα καθήκοντα κάθε μέλους του προσωπικού φύλαξης σε κάθε βάρδια,
  - β. το βιβλίο καταμέτρησης κρατουμένων, όπου καταγράφονται όλες οι καταμετρήσεις των κρατουμένων κατά πτέρυγα, οι εισερχόμενοι και εξερχόμενοι κρατούμενοι και ο έλεγχος των προαυλίων,
  - γ. το βιβλίο πρακτικών ερευνών (θαλάμων, κελιών, κιγκλιδωμάτων, λοιπών κοινοχρήστων εσωτερικών και εξωτερικών χώρων) όπου καταγράφονται οι έρευνες, οι χώροι που πραγματοποιήθηκαν, το αποτέλεσμα τους, ο αριθμός και το ονοματεπώνυμο των υπαλλήλων οι οποίοι τις ενήργησαν και οι υπογραφές τους,
  - δ. το βιβλίο έρευνας εισερχομένων κρατουμένων, όπου καταγράφονται καθημερινά οι ερευνώμενοι κρατούμενοι, οι ερευνώντες υπάλληλοι με αντίστοιχες υπογραφές και τα είδη τα οποία κρίνονται απαγορευμένα και φυλάσσονται σε ειδική αποθήκη,
  - ε. το βιβλίο ελέγχου εισερχομένων τροφίμων και άλλων ειδών τα οποία παραγγέλλονται με δαπάνες των κρατουμένων από συμβεβλημένο με το κατάστημα ιδιώτη, όπου καταγράφονται η ημερομηνία, ο αριθμός του οχήματος μεταφοράς, το ονοματεπώνυμο του ερευνώντος υπαλλήλου και η υπογραφή του,
  - στ. το βιβλίο πρακτικών κατάσχεσης απαγορευμένων ειδών, όπου καταγράφονται τα απαγορευμένα είδη που κατάσχονται μετά από έρευνα,
  - ζ. το βιβλίο νυκτερινής υπηρεσίας, όπου καταγράφονται οι νυκτερινές υπηρεσίες, η εκτέλεση των οποίων ελέγχεται με τη χρήση ρολογιών νυκτοφρουράς,

η. το βιβλίο έκτισης πειθαρχικών ποινών κρατουμένων, όπου καταγράφονται τα ονοματεπώνυμα των τιμωρηθέντων κρατουμένων, η επιβληθείσα πειθαρχική ποινή, το πειθαρχικό αδίκημα, οι ημερομηνίες τέλεσης της πράξης, επιβολής και διαγραφής της κύρωσης,

θ. το βιβλίο παρουσίας υπαλλήλων, όπου καταγράφονται οι ώρες εισόδου και εξόδου κάθε υπαλλήλου,

ι. το βιβλίο επισκεπτών, όπου καταγράφονται η ημερομηνία και η ώρα εισόδου κάθε επισκέπτη, το ονοματεπώνυμό του, ο αριθμός ταυτότητας ή άλλου σχετικού εγγράφου (διαβατηρίου, κάρτας παραμονής κ.λπ.), η ιδιότητά του, ο προορισμός του, η ώρα αποχώρησής του και υπογραφή υπαλλήλου,

ια. το βιβλίο μεταγωγών κρατουμένων σε νοσοκομεία, όπου καταγράφονται οι ημέρες και ώρες παράδοσης και παραλαβής των κρατουμένων, τα ονοματεπώνυμα κάθε κρατουμένου και των συνοδών του, οι υπογραφές των τελευταίων και το νοσοκομείο στο οποίο ή από το οποίο μετάγεται κάθε κρατούμενος,

ιβ. το βιβλίο μεταγωγών κρατουμένων σε τμήματα τάξης, όπου καταγράφονται τα ανωτέρω και το τμήμα στο οποίο ή από το οποίο μετάγεται κάθε κρατούμενος,

ιγ. το βιβλίο μεταγωγών σε δικαστικές αρχές, όπου καταγράφονται τα ανωτέρω και η δικαστική αρχή στην οποία ή από την οποία μετάγεται κάθε κρατούμενος,

ιδ. το βιβλίο επισκέψεων δικηγόρων και συμβολαιογράφων, όπου καταγράφονται η ημέρα και η ώρα επίσκεψης, τα ονοματεπώνυμα των κρατουμένων και των επισκεπτών δικηγόρων και συμβολαιογράφων, ο αριθμός μητρώου των δικηγόρων και η ώρα αποχώρησής τους,

ιε. το βιβλίο εισόδου - εξόδου αδειούχων κρατουμένων, όπου καταγράφονται τα ονοματεπώνυμα των αδειούχων κρατουμένων, η ημέρα και η ώρα εξόδου τους με υπογραφή τους, η ημέρα και η ώρα επιστροφής με υπογραφές του αδειούχου και υπαλλήλου και τυχόν παρατηρήσεις (καθυστερημένη ή μη επιστροφή του κρατουμένου κ.λπ.),

ιστ. το βιβλίο εκτέλεσης ελεύθερων επισκεπτηρίων, όπου καταγράφονται η ημέρα και η ώρα διεξαγωγής, το ονοματεπώνυμο του κρατουμένου και του επισκέπτη, ο αριθμός ταυτότητας ή άλλου σχετικού εγγράφου (διαβατηρίου, κάρτας παραμονής κ.λπ.) του επισκέπτη, ο ιδιαίτερος χώρος του καταστήματος στον οποίο διεξάγεται το επισκεπτήριο, η ιδιότητα του επισκέπτη, η ώρα αποχώρησής του και η υπογραφή υπαλλήλου,

ιζ. το βιβλίο παραλαβής - παράδοσης εργαζομένων και εκπαιδευομένων κρατουμένων εκτός καταστήματος κράτησης, όπου καταγράφονται η ημέρα και η ώρα εξόδου, το ονοματεπώνυμο κάθε κρατουμένου και του συνοδού του, υπογραφή του συνοδού, η ώρα εισόδου με υπογραφή του συνοδού,

ιη. το βιβλίο επισκεπτηρίου, όπου καταγράφονται τα ονοματεπώνυμα επισκεπτών και κρατουμένου, ο βαθμός συγγένειας ή η σχέση τους, η ώρα άφιξης και αναχώρησης, ο αριθμός ταυτότητας ή άλλου σχετικού εγγράφου (διαβατηρίου, κάρτας παραμονής κ.λπ.), η διεύθυνση κατοικίας και ο τόπος κατοικίας των επισκεπτών,

ιθ. το βιβλίο εισόδου - εξόδου κρατουμένων που φοιτούν εκτός καταστήματος κράτησης με εκπαιδευτική άδεια, όπου καταγράφονται η ημέρα και η ώρα εξόδου και επιστροφής, το ονοματεπώνυμο του κρατουμένου, οι υπογραφές του κρατουμένου και του υπαλλήλου,

κ. το βιβλίο εισόδου - εξόδου οχημάτων τροφοδοσίας, όπου καταγράφονται από τον θυρωρό της πύλης εισόδου οχημάτων τροφοδοσίας ο αριθμός κυκλοφορίας κάθε οχήματος τροφοδοσίας, το ονοματεπώνυμο του οδηγού του, η ώρα εισόδου και εξόδου και το ονοματεπώνυμο και η υπογραφή του ερευνήσαντος υπαλλήλου,

κα. το βιβλίο εισερχομένων επιστολών, απλών και συστημένων, όπου καταγράφονται η ημερομηνία, το ονοματεπώνυμο του παραλήπτη κρατουμένου, του αποστολέα, το τυχόν χρηματικό ποσό, το ονοματεπώνυμο του ερευνήσαντος υπαλλήλου και οι υπογραφές του κρατουμένου και του υπαλλήλου.

## Άρθρο 58

### Καθήκοντα υπαρχιφύλακα

1. Ο υπαρχιφύλακας είναι υπεύθυνος για την καθαριότητα, την τάξη και την ασφάλεια του καταστήματος.
2. Δίνει αναφορά στον αρχιφύλακα για την εκτέλεση των εντολών και οδηγιών καθώς και για κάθε συμβάν κατά το χρόνο της υπηρεσίας του.
3. Είναι ο κυρίως υπεύθυνος για την άσκηση των δοκίμων φυλάκων.
4. Είναι υπεύθυνος για το χώρο εργασίας στον οποίο έχει τοποθετηθεί καθώς και για την εργασία των κρατουμένων που εκτελείται στα κελιά και τους θαλάμους, στα εργαστήρια ή στην ύπαιθρο.
5. Επιβλέπει τους φύλακες που ευρίσκονται σε υπηρεσία.
6. Καθίσταται υπεύθυνος, με εντολή του αρχιφύλακα, για την ενημέρωση και τήρηση των βιβλίων του αρχιφυλακείου.
7. Τοποθετείται ως επικεφαλής σε μια από τις πτέρυγες του καταστήματος.

## Άρθρο 59

### Καθήκοντα φύλακα

1. Ο φύλακας είναι υπεύθυνος για την τήρηση της τάξης και της ασφάλειας του καταστήματος και κάθε χώρου στον οποίο διαβιούν ή εργάζονται κρατούμενοι. Δεν επιτρέπει την έξοδο κρατουμένου από την κιγκλίδα του ορόφου ή της πτέρυγας στην οποία κρατείται εάν δεν υφίσταται συγκεκριμένος υπηρεσιακός λόγος και την παραμονή κρατουμένου εκτός της κιγκλίδας όταν δεν υφίσταται πλέον ο λόγος της εξόδου.
2. Συμβάλλει στην ομαλή διαβίωση των κρατουμένων και συντείνει με την εν γένει συμπεριφορά του στη διασφάλιση του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και στην ενίσχυση του αυτοσεβασμού και της συναίσθησης της κοινωνικής ευθύνης τους, ενόψει και της απόλυσής τους.
3. Ενεργεί σωματική έρευνα στους κρατουμένους, σύμφωνα με τους σχετικούς νόμους και τον παρόντα κανονισμό.
4. Ερευνά τα κελιά, τους θαλάμους και τους υπόλοιπους χώρους, σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό.
5. Κρατά τα κλειδιά που του έχουν παραδοθεί και τα επιστρέφει μετά το τέλος της υπηρεσίας του στον αρχιφύλακα ή στον υπαρχιφύλακα.
6. Είναι υποχρεωμένος να μην εγκαταλείπει τη θέση του πριν από τον καθορισμένο χρόνο αλλαγής και την αντικατάστασή του.
7. Αναφέρει μετά το τέλος της υπηρεσίας του στον αρχιφύλακα και υποβάλλει έγγραφη αναφορά για τα τυχόν έκτακτα συμβάντα.
8. Ειδικότερα:
  - α. ο φύλακας επισκεπτηρίου ελέγχει το νόμιμο των επισκέψεων, ενημερώνει και καταγράφει κάθε επίσκεψη στο βιβλίο επισκέψεων κρατουμένων,
  - β. ο φύλακας θυρωρός του καταστήματος ελέγχει κάθε είσοδο στο κατάστημα και κάθε έξοδο από αυτό και είναι υπεύθυνος για την τήρηση των βιβλίων που περιγράφονται στο άρθρο 57 του παρόντος,
  - γ. ο φύλακας γενικών υπηρεσιών - έρευνας:
    - (α) ερευνά κάθε κρατούμενο εισερχόμενο στο κατάστημα και εξερχόμενο από αυτό, τα προσωπικά είδη αυτού, την ένδυση και τα επιτρεπόμενα τρόφιμα και είδη που παραδίδουν οι επισκέπτες,

(β) ενεργεί σωματική έρευνα στους κρατούμενους, στα προσωπικά τους αντικείμενα και στους χώρους κράτησης,

(γ) ερευνά τα επιτρεπόμενα τρόφιμα και αγαθά που προμηθεύονται οι κρατούμενοι με μεσολάβηση των υπηρεσιών του καταστήματος και

(δ) συμπράττει στις τακτικές και έκτακτες έρευνες σε όλους τους χώρους του καταστήματος,

δ. ο φύλακας που είναι τοποθετημένος στον κεντρικό ηλεκτρονικό έλεγχο παρακολουθεί μέσω του εγκατεστημένου ηλεκτρονικού συστήματος παρακολούθησης τους εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους που αυτό καλύπτει, αναλαμβάνει σε έκτακτες περιπτώσεις το χειρισμό των ηλεκτρονικών κλειδαριών, ενεργοποιεί το συναγερμό και ενημερώνει για κάθε σοβαρό γεγονός σχετικά με την ασφάλεια του καταστήματος,

ε. ο φύλακας που είναι τοποθετημένος στο επισκεπτήριο των δικηγόρων επιβλέπει την ομαλή και απρόσκοπτη εκτέλεση του επισκεπτηρίου και ελέγχει την τήρηση όλων των μέτρων ασφαλείας για την αποτροπή εισαγωγής όλων των απαγορευμένων ειδών ή τέλεσης άλλων συναλλαγών,

στ. ο φύλακας τοποθέτης κεντρικής κιγκλίδος και των κιγκλίδων πτέρυγας ελέγχει την κίνηση των κρατουμένων, απαγορεύει τη διέλευση οποιουδήποτε κρατουμένου χωρίς συγκεκριμένο λόγο και σχετική άδεια, και καταγράφει σε ειδικό βιβλίο τη σχετική κίνηση.

ζ. ο φύλακας θυρωρός πύλης εισόδου οχημάτων τροφοδοσίας ελέγχει την είσοδο και έξοδο των οχημάτων, καταγράφοντας τα στοιχεία οδηγών και οχημάτων και ερευνώντας σχολαστικά τα οχήματα εσωτερικά και εξωτερικά,

η. ο φύλακας τοποθέτης στους ειδικούς χώρους κράτησης ή στα κελιά των άρθρων 21 παρ. 3 και 65 παρ. 2 και 3 Σωφρονιστικού Κώδικα παραμένει στο χώρο ευθύνης του ελέγχοντας κατά τακτά διαστήματα τα κελιά, ενημερώνει τους προϊσταμένους του για κάθε σοβαρό γεγονός και είναι υπεύθυνος για την τήρηση της καθαριότητας στο χώρο,

θ. ο φύλακας τοποθέτης μαγειρείων μεριμνά για την ασφαλή φύλαξη μαχαιριών και άλλων αιχμηρών αντικειμένων που είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν ως όπλα και ενημερώνει σε κάθε περίπτωση αμέσως τους προϊσταμένους του για τη σωστή χρήση, συντήρηση ή απώλεια μαγειρικών σκευών και συσκευών. Είναι υπεύθυνος για την τήρηση καθαριότητας στο χώρο, επιβλέπει τους εργαζόμενους κρατούμενους και ενημερώνει τους προϊσταμένους του για κάθε σχόλιο ή διαμαρτυρία σχετικά με το συσσίτιο,

ι. ο φύλακας τοποθέτης - επόπτης προαυλίων ελέγχει το χώρο ευθύνης του, ακόμη και όταν ο ίδιος χώρος ελέγχεται ηλεκτρονικά, πριν από το άνοιγμα και μετά το κλείσιμο του καταστήματος, εποπτεύει συνεχώς την τήρηση της τάξης στο προαύλιο, επιβλέπει την ήρεμη διεξαγωγή αθλοπαιδιών και ομαδικών παιχνιδιών. Ελέγχει την απομάκρυνση των κρατουμένων από το προαύλιο κατά το κλείσιμο του καταστήματος και, αφού ελέγξει το χώρο, κλειδώνει τις πόρτες,

ια. ο φύλακας θυρωρός πτέρυγας κρατά πάντοτε τα κλειδιά της πτέρυγας σε ασφαλές μέρος, δεν επιτρέπει την είσοδο και έξοδο των κρατουμένων χωρίς να γνωρίζει τον προορισμό τους, συνεργάζεται με το αρχιφυλακείο ώστε οι εξερχόμενοι κρατούμενοι να συνοδεύονται πάντοτε από υπάλληλο. Σε κάθε έκτακτο γεγονός σχετικά με την ασφάλεια του καταστήματος, των υπαλλήλων ή και των κρατουμένων σε αυτό ενεργοποιεί το συναγερμό και ενημερώνει αμέσως το αρχιφυλακείο,

ιβ. ο φύλακας τοποθέτης πτέρυγας δεν απομακρύνεται από το χώρο ευθύνης του. Είναι υπεύθυνος για το άνοιγμα και κλείσιμο των θαλάμων και κελιών, την καταμέτρηση των κρατουμένων και τη σίτισή τους. Ελέγχει πριν αναλάβει καθήκοντα την κατάσταση των κλειδαριών και των κιγκλιδωμάτων. Πριν από τη δύση του ηλίου ελέγχει μακροσκοπικά, δια της αφής και με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο ή μηχανισμό την κατάσταση των κιγκλιδωμάτων και των παραθύρων των θαλάμων και κελιών. Ενεργοποιεί το συναγερμό

και ενημερώνει σχετικά για οποιοδήποτε γεγονός έλαβε χώρα στο χώρο ευθύνης του κατά τη διάρκεια της βάρδιας. Παρέχει πληροφορίες στους κρατούμενους σχετικά με τη λειτουργία του καταστήματος και κάθε άλλο θέμα, ενημερώνοντας και την αρμόδια υπηρεσία του καταστήματος,

ιγ. ο φύλακας που εκτελεί νυκτερινή υπηρεσία ενημερώνει κάθε μισή ώρα ή σε τακτικά χρονικά διαστήματα τα ειδικά ρολόγια νυκτοφρουρών, σύμφωνα με οδηγίες που του παρέχονται με ημερήσια διαταγή του διευθυντή.

#### Άρθρο 60

Τρόποι λήξης της κράτησης

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'

#### ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΚΡΑΤΗΣΗΣ

Η κράτηση λήγει σύμφωνα με τις προβλέψεις του Ποινικού Κώδικα, του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, του Σωφρονιστικού Κώδικα και άλλων ειδικών νόμων.

#### Άρθρο 61

Διαδικασία απόλυσης - Ενημέρωση για τη μετασωφρονιστική μέριμνα

1. Σε κάθε περίπτωση λήξης της κράτησης, ο διευθυντής του καταστήματος ή ο αναπληρωτής του ενημερώνεται από το προϊστάμενο του τμήματος διοικητικού και μεριμνά για την άμεση απόλυση του κρατούμενου. Εάν η ημέρα λήξης της κράτησης είναι αργία ή εξαιρεσίμη, η απόλυση πραγματοποιείται την προηγούμενη εργάσιμη ημέρα.

2. Η απόλυση επέρχεται με την έκδοση αποφυλακιστηρίου από το τμήμα διοίκησης του καταστήματος. Το αποφυλακιστήριο υπογράφεται από τον γραμματέα και θεωρείται από τον διευθυντή. Σ~ αυτό αναγράφονται οι λόγοι κράτησης και η διάρκειά της και τίθεται πρόσφατη φωτογραφία του απολυόμενου κρατούμενου.

3. Ο κρατούμενος λαμβάνει αντίγραφο του αποφυλακιστηρίου και, εάν επιθυμεί, ενημερώνεται από το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό για τους φορείς και τις υπηρεσίες που παρέχουν υποστήριξη μετά την απόλυση και παραπέμπεται αναλόγως. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να γίνεται και μετά την αποφυλάκιση.

4. Σε περίπτωση θανάτου του κρατούμενου ακολουθείται η διαδικασία του άρθρου 80 Σωφρονιστικού Κώδικα.

#### Άρθρο 62

Συμπλήρωση και τροποποίηση του εσωτερικού κανονισμού

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ'

#### ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Μετά την πάροδο τριετίας από την έναρξη ισχύος του, και μέσα σε ένα μήνα, τα Συμβούλια Φυλακής υποβάλλουν στο Κ.Ε.Σ.Φ. παρατηρήσεις και μπορούν να προτείνουν τη συμπλήρωση του κανονισμού, εφαρμοζομένης της διαδικασίας του άρθρου 10 παρ. 5 Σωφρονιστικού Κώδικα.

2. Πρόσθετες λεπτομέρειες στις οποίες δεν αναφέρεται ο παρών κανονισμός ρυθμίζονται με εγκυκλίους, οδηγίες και συστάσεις που εισηγείται το Κ.Ε.Σ.Φ. κατόπιν προτάσεων των οικείων Συμβουλίων Φυλακής.

#### Άρθρο 63

Δυνατότητα παράλληλης λειτουργίας συμβουλίων σε συνθήκες υπερπλήρωσης των καταστημάτων

Σε καταστήματα κράτησης με πραγματικό αριθμό κρατουμένων που υπερβαίνει το διπλάσιο των βεβαιωμένων διαθέσιμων θέσεων, ο εισαγγελέας-επόπτης ως πρόεδρος του Πειθαρχικού Συμβουλίου και ο διευθυντής του καταστήματος ως πρόεδρος του Συμβουλίου Φυλακής μπορούν να κατανέμουν τις αρμοδιότητες των συλλογικών αυτών οργάνων σε δύο συνθέσεις, μία με τα τακτικά και μία με τα αναπληρωματικά μέλη.

#### Άρθρο 64

Ειδικοί εσωτερικοί κανονισμοί για αγροτικά καταστήματα, θεραπευτικά καταστήματα και καταστήματα κράτησης νέων.

Στην περίπτωση δημιουργίας πρόσθετων, ειδικών εσωτερικών κανονισμών για ορισμένα καταστήματα κράτησης ακολουθείται η διαδικασία του άρθρου 8 παρ. 3β Σωφρονιστικού Κώδικα.

#### Άρθρο δεύτερο

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος αρχίζει ένα μήνα μετά τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 7 Απριλίου 2003

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### 1. Ξένη

Aron R., *Η εξέλιξη της κοινωνιολογικής σκέψης*, μτφρ. Μπ. Λυκούδης, τόμος β', εκδ. Γνώση, Αθήνα 1984.

Auerbach S., Quick B., Pegg P., «General job stress and job-specific stress in juvenile correctional officers», *Journal of Criminal Justice*, τ. 31, 2003, σελ. 25-36.

Bell J., *Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας*, εκδ. Gutenberg, Αθήνα 1997.

Bennett J., Crewe B., Wahidin A., *Understanding Prison Staff*, Willan Publishing, Devon, 2008.

Blau P., *The Dynamics of Bureaucracy*, The University of Chicago Press, 2<sup>η</sup> έκδ., 1962.

Blau P., *On the Nature of Organizations*, John Wiley and Sons, New York, 1974.

Blau P. & Scott R., *Formal Organizations. A Comparative Approach*, Routledge & Kegan Paul, London, 1963.

Bottomore T., *Κοινωνιολογία*, μτφρ. Δ. Τσαούση, εκδ. Gutenberg, β', Αθήνα 1990.

Botton A., *Περί του κοινωνικού status*, μτφρ. Γ. Ανδρέου, εκδ. Πατάκη, Αθήνα 2005.

Braggins J. and Talbot J., *Wings of Learning: the role of the prison officer in supporting prisoner education*, A research project of the Centre For Crime and Justice Studies, King's College London, supported by the Esmée Fairbairn Foundation, London, 2005.

Byrd T., Cochran J., Silverman I., & Blount W., «Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, job-related stress and anxiety on jail employees' inclinations to quit», *Journal of Crime and Justice*, αρ. 23, 2000, σελ. 69-93.

Carlson N., «Designing and selling a staff training program: a case study», *Public Administration Review*, τ. 31, 1971.

Caroll J. & White W., «Theory building: Integrating individual and environmental factors within an ecological framework», στο Paine W., *Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives*, CA: Sage, Beverly Hills, 1982.

Cheek F. & Miller M., «The experience of stress for correctional officers: A double-bind theory of correctional stress », *Journal of Criminal Justice*, τ. 11, αρ.2, 1983, σελ. 105-120.

Clegg S., *Frameworks of Power*, Sage Publications, London, 1989.

Clegg S., *Modern organizations*, Sage Publications, London, 1997.

Clemmer D., *The prison community*, Holt, Rinehart & Winston, New York, 1958 (1940).

Cloward R., «*Social Control in the Prison*», στο *Theoretical Studies in Social Organization of the Prison*, New York, 1960.

Crawley E., *Doing Prison Work: The public and private lives of prison officers*, Willan Publishing, Devon, 2004.

Crawley E., «Emotion and performance», *Journal of Punishment and Society*, τ.6, αρ.4, 2004, σελ. 411-427.

Cressey D., *Prison Organization*, Handbook of Organizations, Rand McNally, Chicago, 1965.

Cristian de Montlibert, *Εισαγωγή στην Κοινωνιολογική Συλλογιστική*, μτφρ. Κ. Διαμαντάκου, εκδ. Καρδαμίτσα, Αθήνα, 1998.

Crouch B.-Alpert G., «Prison guard's attitudes toward components of the criminal justice system», *Criminology*, τ. 18, αρ. 2, Αύγουστος 1980(α).

Crouch B. and Marquart J., «On Becoming a Guard», στο Crouch B. (ed.), *The Keepers*, IL. C. Thomas, Springfield, 1980 (β).

Crozier M., *The Bureaucratic Phenomenon*, The University of Chicago Press, Chicago, 1964.

Cullen F., Link B., Wolfe N. & Frank J., «The social dimension of correctional officer stress», *Justice Quarterly*, αρ. 2, 1985, σελ.505-533.

Cullen F., Lutze F., Link B. & Wolfe N., «The correctional orientation of prison guards: Do officers support rehabilitation?», *Federal Probation*, αρ. 53, Μάρτιος 1989, σελ. 33-41.

Delprino R., *Work and family support services for correctional officers and their family members: A national survey*, National Institute of Justice, United States Department of Justice, 2002.

Dollard M. & Winefield A., «A test of the demand- control/support model of work stress in correctional officers », *Journal of Occupational Health Psychology*, 1998, σελ. 243-264.

Dollard M. & Winefield A., «Trait anxiety, work demands, social support and psychological distress in correctional officers», *Anxiety, Stress & Coping*, τ. 8, 1995, σελ. 25-35.

Downing D. & Clark J., *Στατιστική Των Επιχειρήσεων*, μτφρ. Γ. Σταυρόπουλος, εκδ. Κλειδάριθμος, Αθήνα 2000.

Duffee D., «The Correctional Officer Subculture and Organizational Change», *Journal of Research in Crime and Delinquency*, τ.11, αρ. 2, 1974.

Durkheim E., *The Division of Labour in Society*, Free Press, New York 1997 (1893).

Durkheim E., *Οι κανόνες της κοινωνιολογικής μεθόδου*, μτφρ. Α. Μουσούρου, εκδ. Gutenberg, Αθήνα 1994 (1895).

Etzioni A., *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, Free Press, Glencoe, 1961.

Farkas M., «Correctional Officer Attitudes Toward Inmates and Working in a Get-tough Era», *Journal of Criminal Justice*, τ. 27, αρ. 6, 1999, σελ. 495- 506.

Fasold R., *Introduction to Sociolinguistics*, τ. 1: *The Sociolinguistics of Society*. Oxford: Blackwell, 1984.

Feldman D., «The role of initiation activities in socialization», *Human Relations*, 1977, αρ. 30, σελ. 977-990.

Foucault M., *Επιτήρηση και τιμωρία. Η γέννηση της φυλακής*, μτφρ. Κ. Χατζηδήμου- Ι. Ράλλη, εκδ. Ράππα, Αθήνα, 1984.

Foucault M., *Ο μεγάλος εγκλεισμός*, μτφρ. Σ. Παντελάκης, εκδ. Μαύρη Λίστα, Αθήνα, 1999.

Fox J., *Organizational and Racial Conflict in Maximum-Security Prisons*, Lexington Books, Toronto, 1982.

Freeman, R., *Correctional officer attitudes toward inmates and discretionary rule enforcement: A study of professional orientation*, (Ph.D.) University of Maryland College Park, Maryland, 1994.

Fromm E., *Η ανατομία της ανθρώπινης καταστροφικότητας*, μτφρ. Τ. Μαστοράκη, εκδ. Μπουκουμάνη, Αθήνα, 1977.

Gerstein L., Topp C. & Corell G., «The role of the environment and person when predicting burnout among correctional personnel», *Criminal Justice and Behavior*, αρ. 14, 1987, σελ. 352-369.

Goffman E., *Άσυλα. Δοκίμια για την κοινωνική κατάσταση των ασθενών του ψυχιατρείου και άλλων τροφίμων*, μτφρ. Ξ. Κομνηνός, εκδ. Ευρύαλος, Αθήνα, 1994.

Griffin M., & Hepburn J., «Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers», *Journal of Criminal Justice*, τ. 33, 2005, σελ. 611-625.

Hage J., *Theories of Organizations*, New York, John Wiley and Sons, 1980.

Hall R., *Organizations: Structure and Process*, Prentice-Hall, New Jersey, 1982.

Haney C., Banks C. & Zimbardo P., « A study of prisoners and guards in a simulated prison », *Naval Research Review*, τ. 9, αρ. 30, 1973, σελ. 98- 121.

Haney C., Banks C. & Zimbardo P., «Interpersonal Dynamics in a simulated prison », στο Ross R. (ed.), *Prison Guard/Correctional Officer, The Use and Abuse of the Human Resources of Prisons*, Butterworths, Toronto, 1981, σελ. 137-167.

Hayeslip D. *Determinants of Job Dissatisfaction and Job Satisfaction Among Correctional Officers: An Exploratory Study*, College of Social Science, Interdisciplinary, 1982.

Hepburn J. and Knepper P., «Correctional Officers as human services workers: the effect on job satisfaction », *Justice Quarterly*, τ. 10, αρ. 2, 1993.

Hepburn J., «The exercise of power in Coercive Organizations: A study of Prison Guards», *Criminology* τ. 23, αρ.1, 1985, σελ. 145-164.

Hepburn J. & Albonetti C., « Role conflict in correctional institutions: An empirical examination of the treatment- custody dilemma among correctional staff », *Criminology*, τ. 17, αρ.4, 1980, σελ. 445-459.

Jackson J., *The impact of less-punitive values upon the role perceptions of correctional officers and their attitudes toward treatment programs for inmates in the Texas department of criminal justice institutional division*, University of Sam Houston, 1992.

Jacobs J., «Macrosociology and Imprisonment», στο Greenberg D.F. (ed.), *Corrections and Punishment*, Sage, Beverly Hills, 1977.

Jacobs J., «What prison guards think : A profile of the Illinois Force», *Crime & Delinquency*, τ. 24, Απρίλιος 1978.

Jacobs J., Retsky H., *Prison Guard*, Gage Publications, Inc. Reprinted with permission from Urban Life, τ. 4, αρ. 1, 1975.

Jacobs, J., & Grear, M., «Drop outs and rejects: an analysis of the prison guard's revolving door», *Criminal Justice Review*, τ. 2, 1977, σελ. 57-70.

Jurik N., Musheno M., «The international crisis of corrections: professionalization and the work environment », *Justice Quarterly*, τ. 3, αρ. 4, 1986.

Jurik N., Halemba G., Musheno M. & Boyle B., «Education attainment, job satisfaction and the professionalism of correctional officers», *Work and Occupations*, αρ. 14, 1987, σελ. 106-125.

Kauffman K., «Prison Officer's Attitudes and Perceptions of Attitudes: A case of pluralistic ignorance», *Journal of research in Crime and Delinquency*, τ. 18, αρ. 2, 1981, σελ. 272-294.

Kauffman K., *Prison officers and their world*, Harvard University Press, Cambridge, 1988.

Kearney R. & Sinha C., «Professionalism and bureaucratic responsiveness», *Public Administration Review*, 48, 1988.

Kifer M, Hemmens C., Stohr M., «The Goals of Corrections: Perspectives from the Line», *Criminal Justice Review*, τ. 28, αρ.1, 2003, σελ. 47-69.

Klofas J. & Toch H., «The Guard Subculture Myth», *Journal of research in Crime and Delinquency*, τ.19, αρ. 2, 1983.

Klofas J. & Toch H., «Alienation and desire for Job enrichment among corrections officers», *Federal Probation*, αρ. 46, Μάρτιος 1982, σελ. 35-44.

Klofas J., «Discretion among correctional officers: The influence of urbanization, age and race», *Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, τ. 30, 1986, σελ. 111- 121.

Koontz H. & C. O' Donnel, *Οργάνωση και Διοίκηση*, 3 τόμοι, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 1983.

Lambert E., «To stay or to quit: a review of the literature on correctional staff turnover», *American Journal of Criminal Justice*, αρ. 26, 2001, σελ. 61-76.

Larivière M. and Robinson D., «Attitudes of Federal Correctional Officers Towards Offenders», *Research Division Correctional Service of Canada*, Φεβρουάριος 1996, σελ. 1-19.

Lawler E., *Motivation in work organizations*, Monterey, CA: Brooks/Cole, 1994.

Lindquist C. & Whitehead J., «Burnout, Job stress and job satisfaction among southern correctional officers: Perceptions and causal factors», *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation*, τ. 10, 1986, σελ.5-26.

Lombardo L., *Guards Imprisoned: Correctional Officers at Work*, Elsevier, New York, 1982.

Long N., Shouksmith G., Voges K., & Roache S., «Stress in prison staff: An occupational study», *Criminology*, αρ. 24, 1986, σελ. 331-345.

Luhmann N., *Συστημική Κοινωνική Θεωρία. Επιλογή κειμένων*, εισαγωγή – επιμέλεια Α. Μακρυδημήτρης & Π. Καρκατσούλης, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 1994.

Luhmann, N., *Essays on Self-Reference*, Columbia University Press, Columbia, New York, 1990.

Maisonneuve J., *Εισαγωγή στην Ψυχοκοινωνιολογία*, μτφρ. Ν. Χρηστάκης, εκδ. Τυπωθιτώ- Γ. Δαρδάνος, Αθήνα 2001.

March J., Simon H., *Οργανώσεις*, μτφρ. Κ. Μάστορα, εκδ. Κριτική, Αθήνα, 2003 (1958).

Maslow A., *Motivation and Personality*, Harper & Row, New York, 1970.

May E., «Prison Guards in America- The Inside Story», *Criminal Justice Publications*, reprinted στο Ross R. (ed.), *Prison Guard/Correctional Officer, The Use and Abuse of the Human Resources of Prisons*, Butterworths, Toronto, 1981.

Mayo E., *The Social Problem of Industrial Civilization*, Harvard University Press, Boston 1945.

Mead G., *Mind, Self and Society*, The University of Chicago Press, Chicago, 1934.

Merton R., *Social theory and social structure*, Free Press, Glencoe, 1957.

Minor K., Dawson-Edwards C., Wells J., Griffith C., & Angel E., «Understanding Staff Perceptions of Turnover in Corrections», *Professional Issues in Criminal Justice*, τ. 4, αρ. 2, 2009, σελ. 43-57.

Mitchell O., Mackenzie D., Styve G., & Gover A., «The impact of individual, organizational and environmental attributes on voluntary turnover among juvenile correctional staff members», *Justice Quarterly*, 2000, τ. 17, σελ. 333-357.

Mobley M., «Occupational hazard?: Stress has many implications for the administrator», *Corrections Today*, αρ. 47, 1985.

Moracco J., «Stress: How corrections personnel can anticipate manage and reduce stress on the job», *Corrections Today*, αρ. 47, 1985, σελ. 22-26.

Morgan G., *Images of Organisation*, Sage Publications, USA 1986.

Morgenbesser L., *The sergeant in corrections: A study of the work attitudes of the first-line supervisors of officers in a state prison system*, University of New York, New York, 1992.

Morgenbesser, L., *Statewide Survey of Correction Sergeant Work Attitudes in the New York State Department of Correctional Services*, State University of New York at Albany, Albany, 1984.

Morris A., *Report of the New England Correctional Manpower and Training Project*, Massachusetts Correctional Association, Boston, 1968.

Murphy G., *Occupational Socialization and Attitude Change In Correctional Officers*, Boston University, Boston 1991.

Murton T., «Treatment and Custody Dispute», *The Free World Times*, τ. 2, 1973.

Parsons T., *The Social System*, Free Press, Chicago, 1951.

Peeters M., Buunk A. & Schaufeli W., «Social interaction processes and negative affect among correctional officers: A daily event- recording approach», *Journal of Applied Social Psychology*, αρ. 25, 1995, σελ. 1073-1089.

Philliber S. «Thy brother's keeper: a review of the literature on correctional officers», *Justice Quarterly*, τ. 4, αρ. 1, 1987, σελ. 9-37.

Plecas D., Maxim P., *CSC Correctional Officer Development Study: Recruit Survey*, Report prepared for National Headquarters, Correctional Service of Canada, 1987.

Poole E. & Regoli R., «Examining the impact of professionalism on cynism, role conflict and work alienation among prison guards», *Criminal Justice Review*, αρ. 5, 1980 (α).

Poole E. & Regoli R., «Role stress, custody orientation and disciplinary actions», *Criminology*, αρ. 18, 1986, σελ. 215-226.

Poole E. & Regoli R., «Work relations and cynicism among prison guards», *Criminology*, αρ. 7, 1980, σελ. 303-314 (β).

Poole E. & Regoli R., «Alienation in prison: An examination of the work relations of prison guards», *Criminology*, αρ. 19, 1981, σελ. 251-270.

Prandstraller G., «Osservazioni sociologiche sul carcere come organizzazione», στο M. Cappelletto, A. Lombroso (ed.), *Carcere e societa*, Marsilio, Venezia, 1976.

Ramirez J., «Race and the apprehension of inmate misconduct», *Journal of Criminal Justice*, τ. 11, αρ. 5, 1983, σελ. 413-427.

Robbins S., *Organization Theory: Structure, Design and Applications*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1987.

Robinson D., Porporino F., & Simourd L., «The influence of educational attainment on the attitudes and job performance of correctional officers», *Crime & Delinquency*, αρ. 43, 1997, σελ. 60-77.

Roethlisberger F. & Dickson W., *Management and the Worker*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts 1939.

Rogers R., «The effects of educational level on correctional officer job satisfaction», *Journal of Criminal Justice*, αρ. 19, 1991, σελ. 123-137.

Ross R., *Prison Guard/ Correctional Officer, The use and Abuse of the Human Resources of Prisons*, Butterworths, Toronto, 1981.

Rothlin P. και Werder P. , *Business Life* , εκδ. Σταμούλης, Αθήνα, 2009.

Schaffer K., *Job Satisfaction as related to need satisfaction in work*, Psychological Monographs: General and Applied, αρ. 67, 1953.

Schaufeli W., Peeters M., «Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review», *International Journal of Stress Management*, τ. 7, αρ. 1, 2000, σελ. 19-44.

Schubert G. *Quantitative Analysis of Judicial Behavior*, New York, 1959, στο Judicial Behavior, Chicago, 1964.

Senese J., «Communications and inmate management: interactions among jail employees», *Journal of Criminal Justice*, τ. 19, 1991, σελ.151-163.

Shamir B. & Drory A., «Some correlates of prison guards' beliefs», *Criminal Justice and Behavior*, τ. 8, αρ. 2, 1981, σελ.233-249.

Shamir B. & Drory A., «Occupational tedium among prison officers», *Criminal Justice and Behavior*, αρ. 9, 1982, στο W. Paine (ed), *Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives*, CA: Sage, Beverly Hills, 1982, σελ.79-99.

Shapiro C., «Creative supervision: An underutilized antidote», στο Paine W. (ed.), *Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives*. CA: Sage, Beverly Hills, 1982.

Siano J., *An Analysis of the Attitude of Correctional Officers Toward Inmate Educational Programs In Oklahoma's Minimum, Medium and Maximum Security Institutions*, University of Oklahoma, Oklahoma, 1985.

Simon H., *Administrative Behavior*, New York, 1947 (1945).

Simon F., *Εισαγωγή στη συστημική θεωρία των οργανώσεων*, μτφρ. Κ. Γιαννακόπουλος, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2010.

Slate R., Wells T., Johnson W., «Opening the Manager's Door: State Probation Officer Stress and Perceptions of Participations in Workplace Decision Making», *Crime & Delinquency*, τ. 49, αρ. 4, 2003, σελ. 533-535.

Sullivan J., *Rethinking Strategic H.R.*, CCH A Wolters Kluwer Business, Chicago 2004.

Sykes G., *Society of Captives*, Random House, New York, 1966.

Sutherland E. & Cressey D., *Criminology*, PA: J. B. Lippincott, Philadelphia, 1970.

Teske R. & Williamson H., «Correctional Officers' Attitudes Toward Selected Treatment Programs», *Criminal Justice and Behavior*, τ. 6, αρ. 1, Μάρτιος 1979, σελ. 59-66.

Thomas J., *The English Prison Officer Since 1850*, Routledge and Kegan Paul, London, 1972.

Thomas L. & Ganster D., «Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective», *Journal of Applied Psychology*, αρ. 80, 1995, σελ.6-15.

Tipton J., «Attitudes and perceptions of South Carolina's juvenile correctional officers, insight into the turnover epidemic», *Journal of Crime & Justice*, τ. 25, 2002, σελ. 81-98.

Thomson V., *Modern Organization*, 2<sup>η</sup> έκδ., The University of Alabama Press, 1977.

Toch H., Klofas J., «Alienation and Desire for Job Enrichment Among Correction Officers», *Federal Probation*, αρ. 46, 1982, σελ. 35-44.

Vroom V., *Work and motivation*, Wiley, New York 1964.

Wacquant L., *Οι φυλακές της μιζέριας*, μτφρ. Κ. Διαμαντάκου, εκδ. Πατάκη, Αθήνα, 2001.

Wahler C., Gendreau P., «Assessing correctional officers», *Federal Probation*, αρ. 49, 1985, σελ.70-74.

Walters S. P., *Alienation, powerlessness and social isolation among correctional Officers*, University of Montana, Montana, 1986.

Walker J., *An empirical study of corrections officer attitudes*, Saint Louis University, Saint Louis, 1980.

Weber M., *Βασικές έννοιες κοινωνιολογίας*, μτφρ. Μ. Κυπραίος, εκδ. Κένταυρος, Αθήνα 1997 (1922).

Weber M., *Οικονομία και κοινωνία: κοινότητες*, μτφρ. Θ.Γκίουρας, εκδ. Σαββάλας, Αθήνα 2007 (1922).

Welch M., *Corrections: A Critical Approach*, Mc. Graw-Hill Companies, New York, 2004.

Williamson H., *The corrections profession*, Sage Publications, U.S.A., 1990.

Willke H., *Εισαγωγή στη Συστημική Θεωρία*, μτφρ. Ν. Λίβος, εκδ. Κριτική, Αθήνα 1996.

Wortley R., «Situational crime prevention and prison control: lessons for each other», *Crime Prevention Studies*, τ. 16, 2003, σελ. 97-117.

Wright T., «Correctional employee turnover: A longitudinal study», *Journal of Criminal Justice*, αρ. 21, 1993, σελ. 131-142.

Zimbardo P., «A situationist perspective on the psychology of evil: understanding how good people are transformed into perpetrators» στο Miller A., *The social psychology of good and evil*, Guilford Press, 2004.

Zimbardo P., Maslach C. & Haney C., «Reflections on the Stanford Prison Experiment: Genesis, transformations, consequences» στο Blass, T., *Obedience to Authority: Current perspectives on the Milgram paradigm*, Mahwah, N.J. Erlbaum, 2000.

## 2. Ελληνική

Αλεξιάδης Σ., *Προς αναμόρφωση του σωφρονιστικού συστήματος*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1983.

Αλεξιάδης Σ. & Πανούσης Γ., «Σωφρονιστικοί Κανόνες», *Εγκληματολογικά*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα 1996.

Αλεξιάδης Σ., *Σωφρονιστική*, , εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2001.

Αρχιμανδρίτου Μ., *Η ανοικτή έκτιση της ποινής*, , εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2000.

Αρχιμανδρίτου Μ., *Ειδικά ζητήματα έκτισης των ποινών*, , εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1994.

Γιανούζα Ι. & Κάρζο Ρ., *Η Τυπική Οργάνωσις: έρευνα συστήματος*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 1968.

Γιωτοπούλου –Μαραγκοπούλου Α., *Εγχειρίδιο Εγκληματολογίας*, μέρος Α & Β, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1994.

Γεωργούλας Σ. (επιμ.), *Η εγκληματολογία στην Ελλάδα σήμερα*, εκδ. ΚΨΜ, Αθήνα 2007.

- Δασκαλάκης Η., *Η μεταχείριση του εγκληματία*, Τόμος Α΄, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1981/85.
- Δασκαλάκης Η., *Η εγκληματολογία της κοινωνικής αντίδρασης*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1985.
- Δαφέρμος Β., *Κοινωνική Στατιστική με το S.P.S.S.*, εκδ. Ζήτη, Θεσσαλονίκη 2005.
- Δημητριάδης Ε., *Στατιστικές Εφαρμογές με S.P.S.S.*, εκδ. Κριτική, Αθήνα 2002.
- Δημόπουλος Χ., *Η Φυλακή: Ιστορική και αρχιτεκτονική προσέγγιση*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2003.
- Δημόπουλος Χ., (επιμ) *Η μεταχείριση των επικίνδυνων κρατουμένων*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2004.
- Δημόπουλος Χ., *Η κρίση του θεσμού της φυλακής και οι μη φυλακτικές κυρώσεις*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1998.
- Ζαβλανός Μ., *Οργανωτική συμπεριφορά*, εκδ. Σταμούλης, Αθήνα 2002.
- Ζαραφονίτου Χρ., *Εμπειρική Εγκληματολογία*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1995.
- Καλαματιανού Α., *Κοινωνική Στατιστική: Μέθοδοι Μονοδιάστατης Ανάλυσης*, εκδ. Κ. & Π. Σμπίλιας Α.Ε.Β.Ε., Αθήνα 1994.
- Κανελλόπουλος Χ., *Διοίκηση Προσωπικού. Τα ανθρώπινα προβλήματα του management*, Αθήνα 1991.
- Καρανίκα Δ. Ι., *Σωφρονιστική*, τ. Β΄, Θεσσαλονίκη 1950.
- Καστόρχη Ε.Δ., *Η εν Ελλάδι Σωφρονιστική Πολιτική και η Μεταχείρισις των Κρατουμένων*, εκδ. Πυρσός, Αθήνα 1938.
- Κέκορβ Κ., *Στατιστικές Μέθοδοι*, εκδ. Ελληνική Λιθογραφία, Αθήνα 1990.
- Κιντής Α., *Στατιστικές και Οικονομομετρικές Μέθοδοι*, εκδ. Gutenberg, Αθήνα 1996.
- Κιόχος Π., *Μεθοδολογία Διεξαγωγής Ερευνών*, εκδ. Α. Σταμούλης, Αθήνα 1997.
- Κοσκινάς Κ., *Η κοινωνιολογία της εξουσίας*, εκδ. Συμεών, Αθήνα 1996.
- Κουκουτσάκη Α. (επιμ.), *Εικόνες Φυλακής*, εκδ. Πατάκης, Αθήνα 2006.
- Κουλούρης Ν.(επιμ.) *Επι-φυλακή*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 2009.
- Κουράκης Ν., Μηλιώνη Φ. κ.α., *Ποινικά: Έρευνα στις Ελληνικές Φυλακές*, Α΄ τόμος, αρ.44, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1995.

- Κουράκης Ν., *Εγκληματολογικοί Ορίζοντες Α, Β.*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1991.
- Κουράκης Ν. *Ποινική Καταστολή*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2009.
- Κυριαζή Ν., *Η Κοινωνιολογική Έρευνα, Κριτική Επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999.
- Κυριαζή Ν., *Μέθοδοι και Τεχνικές της Κοινωνιολογικής Έρευνας 2*, Πανεπιστημιακές σημειώσεις, Πάντειο Πανεπιστήμιο 1992.
- Λαμπάκη Κ., *Άνδρες-Γυναίκες Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι: Μελέτη της επίδρασης του κοινωνικού φύλου στην εικόνα που διαμορφώνουν για το ρόλο τους και τους κρατούμενους*, Διδακτορική Διατριβή στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Ψυχολογίας, Αθήνα 2009.
- Λαμπροπούλου Ε., «Το σύστημα των κρατουμένων από την εποχή του Big House μέχρι τη σύγχρονη φυλακή», *Σύγχρονα Θέματα*, τεύχος 41-42, Ιούνιος 1990,σελ. 26-46.
- Λαμπροπούλου Ε., *Κοινωνικός έλεγχος του εγκλήματος*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 1994.
- Λαμπροπούλου Ε., *Κοινωνιολογία του ποινικού δικαίου και των θεσμών της ποινικής δικαιοσύνης*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999.
- Λαμπροπούλου Ε., *Η σωφρονιστική πολιτική στο έργο του καθηγητή κ. Στέργιου Αλεξιάδη, στο Η εγκληματολογία στην Ελλάδα σήμερα*, εκδ. ΚΨΜ, Αθήνα 2007.
- Λαμπροπούλου Ε. *Εσωτερική Ασφάλεια και Κοινωνία του Ελέγχου*, εκδ. Κριτική, Αθήνα 2001.
- Λυδάκη Α., *Ποιοτικές Μέθοδοι της Κοινωνικής Έρευνας*, εκδ. Καστανιώτη, Αθήνα 2001.
- Μαγκλάρας Β., *Οικονομική και ηθική αξία, λειτουργισμός και συστημική ολοκλήρωση στον Talkott Parsons*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2008.
- Μακράκης Β., *Ανάλυση Δεδομένων στην Επιστημονική Έρευνα με τη χρήση του S.P.S.S.*, εκδ. Gutenberg, Αθήνα 1997.
- Μαργαρίτη Λ., Παρασκευόπουλου Ν. (επιμ.), *Κώδικας βασικών κανόνων για τη μεταχείριση των κρατουμένων και άλλα νομοθετήματα*, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1997.
- Μουζέλης Ν., *Επιστροφή στην κοινωνιολογική θεωρία*, μτφρ. Β. Καπετανγιάννης, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα 1997.
- Μουζέλης Ν., *Οργάνωση και Γραφειοκρατία, Ανάλυση των σύγχρονων θεωριών*, μτφρ. Ε. Σοφούλη, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2009.
- Μπένος Β., *Μέθοδοι και τεχνικές Δειγματοληψίας*, εκδ. Α. Σταμούλης, Πειραιάς 1991.
- Μπουραντάς Δ., *Management , Οργανωτική Θεωρία και Συμπεριφορά*, εκδ. Team, Αθήνα 1992.
- Μπουρλιάσκος Β., *Η εφημερίς των φυλακών (1875-1878)*, Αθήνα 2009.

Παναγιωτόπουλος Ν., *Οι απόκληροι. Τα ιδρύματα αγωγής ανηλίκων*, εκδ. Α. Καρδαμίτσα, Αθήνα 1998.

Παναγιωτοπούλου Ρ., *Η επικοινωνία στις οργανώσεις*, εκδ. Κριτική, Αθήνα 1997.

Πανούσης Γ., *Η σωφρονιστική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή 1989.

Πανούσης Γ., *Η Ποιητική του Φυλακισμένου Χώρου*, σειρά Εγκληματο-λογικά, 20, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 2002.

Παπαγεωργίου Γ. (επιμ.), *Μέθοδοι στην Κοινωνιολογική Έρευνα*, εκδ. Τυπωθήτω, Αθήνα 1998.

Πετρίδη Π., *Πολιτικές Δυνάμεις και Συνταγματικοί Θεσμοί στη Νεότερη Ελλάδα (1844-1940)*, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1992.

Πιπερόπουλος Γ., *Κοινωνιολογία*, εκδ. Ζυγός, Θεσσαλονίκη 1999.

Πιτσιλά Α., *Διεθνή κείμενα σωφρονιστικής πολιτικής*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2003.

Ρούσσος Π. & Τσαούσης Γ., *Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2002.

Σαμαράς Κ., *Καταζητείται*, εκδ. Ακτή-οξύ, Αθήνα 1999.

Σιμόπουλος Κ., *Βασανιστήρια και Εξουσία*, εκδ. Στάχυ, Αθήνα 1997.

Σπανού Κ., *Οργάνωση και εξουσία, Προβλεψιμότητα και διαφάνεια στη δημόσια διοίκηση*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2001.

Σπινέλλη Κ., Κουράκης Ν., *Σωφρονιστική Νομοθεσία*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2001.

Σπινέλλη Κ., Τσήτσουρα Α., *Κρατούμενοι και Δικαιώματα του Ανθρώπου*, Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα δικαιώματα του ανθρώπου, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα 1996.

Σταυροπούλου Χ., «Η εξέλιξη της αρχιτεκτονικής των φυλακών», *Σύγχρονα θέματα* 41 – 42, 1990.

Τζιφάρκα Μ., *Το πείραμα Stanford και η ερμηνεία της βίας. Η απήχυσή του στην εγκληματολογική θεωρία*, Διπλωματική εργασία του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών, Τομέας Εγκληματολογίας, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο 2007.

Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α., *Οργάνωση και Διοίκηση*, εκδ. των ιδίων, Αθήνα 1992.

Τσιβάκου Ι. (επιμ.), *Δράση και Σύστημα, Σύγχρονες προσεγγίσεις στη Θεωρία των Οργανώσεων*, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα 1995.

Τσιβάκου Ι., *Υπό το βλέμμα του παρατηρητή. Περιγραφή και σχεδίαση κοινωνικών οργανώσεων*, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα 1997.

Τσήτσουρα Α., *Τεχνολογία και Αντεγκληματική Πολιτική: Η ηλεκτρονική επιτήρηση*, στον πανηγυρικό τόμο για τα εικοσάχρονα του Ελληνικού Τμήματος της Διεθνούς Εταιρείας κοινωνικής Αμυνας, Θεσσαλονίκη 1992.

Φαρσεδάκης Ι., *Ανακριτική. Δικαιώματα του ανθρώπου και εγκληματογένεση*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1984.

Φαρσεδάκης Ι., *Η Εγκληματολογική σκέψη. Από την αρχαιότητα ως τις μέρες μας*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1990.

Φαρσεδάκης Ι., *Στοιχεία εγκληματολογίας*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1996.

Φίλιας Β., *Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών*, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, 1977.

Χαίδου Α. *Το Σωφρονιστικό Σύστημα: ζητήματα θεωρίας και πρακτικής*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2002.

Χαλικιάς Ι., *Στατιστική-Μέθοδοι Ανάλυσης για Επιχειρηματικές Αποφάσεις*, εκδ. Rosili, Αθήνα 2003

## **Τύπος**

Αθανασίου Α., «Ισχυροί κρατούμενοι και φύλακες...παρατηρητές», *Τα Νέα*, 7/11/2000.

Αθανασίου Α., «Τηλεκάρτες και κινητά η ισχύς των κρατουμένων», *Τα Νέα*, 6/11/2000, σελ. 16-17.

Αναστασόπουλου Δ., «Ο Εφιάλτης του Μεγάλου Αδελφού», αφιέρωμα στην *Ελευθεροτυπία*, 8/5/2001, σελ. 6-7.

Βραδέλης Στ –Μουστάκα Μ., «Αποθήκη Ανθρώπων ο Κορυδαλλός», *Τα Νέα*, 3/4/2006, σελ. 16.

Γιόγιακας Πρ., «Του σέρβιραν υδροκυάνιο», *Τα Νέα*, 27/2/2002, σελ.12.

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αρ. φύλου 463, τεύχος 2, αρ. απόφασης 58819/7.4.2003, *Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Καταστημάτων Κράτησης Τύπου Α' και Β'.*

Ζέρβας Χρ., «Ξήλωμα κατόπιν απόδρασης (για την απόδραση του Π.Σέλντομ)», *Ελευθεροτυπία*, 29/5/2002.

Κόντου Γ., άρθρο στον *ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΤΥΠΟ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ*, 1/3/2009.

Λαμπρόπουλος Θ., «Πού ψάχνει ο εισαγγελέας;», *Ελευθεροτυπία*, 4/1/2003.

Λαμπρόπουλος Θ., «Διώξεις σε 12 για τα ναρκω – κελιά», *Ελευθεροτυπία*, 20/2/2003, σελ.47.

Λαμπρόπουλος Θ., «Είχαν γνώση οι φύλακες», *Ελευθεροτυπία*, 2/1/2003, σελ.16-17.

Λινάρδου Γ., « Αντιλαλούνε οι 21 φυλακές», *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία*, 9/11/2008, σελ. 44-45.

Μάνδρου Ι., «Σημεία και τέρατα πίσω από τα σίδερα», *Το Βήμα*, 26/4/1998.

Νασόπουλος Δ., «Πόρισμα-φωτιά για φυλακές», *Τα Νέα*, 20/6/1998, σελ.18.

Νέδος Β., «Βασίλειο της ηρωίνης οι φυλακές – ποινικές διώξεις και σε δεσμοφύλακες», *Το Βήμα*, 20/2/2003, σελ. Α.16.

Νικολακόπουλος Ι., «Θαμμένοι ζωντανοί στα κελιά», *Το Βήμα*, 16/11/2008.

Παπαδάκου Γ. – Φωτοπούλου Β., «Το εισαγγελικό νυστέρι δεν έφτασε στο κόκαλο», *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία*, 1/2/1998, σελ. 90-91.

### **Ηλεκτρονικές πηγές και αρχεία**

<http://www.cpt.coe.int>

<http://www.kcl.ac.uk/Prison Brief/Kingscollege>

[http://www.en.wikipedia.org/wiki/Stanford\\_prison\\_experiment](http://www.en.wikipedia.org/wiki/Stanford_prison_experiment).

<http://www.greeklaws.com>.

<http://www.zimbardo.com>

[http:// www. prisonexp.org](http://www.prisonexp.org)

[http://www. osye.org.gr](http://www.osye.org.gr)

<http://www.epsu.org/prisons>

<http://www.sofronistikoi.com>