Π.Ο.ΑΞΙ.Α.

ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ

Τεύχος 10ο
ΑΠΡΙΛΙΟΣ-ΜΑΪΟΣ-ΙΟΥΝΙΟΣ 2006
Τ.Κ. 7184

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ (Π.Ο.ΑΞΙ.Α.)

ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΑΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ:

Το προσεχές εξάμηνο είναι το κρισιμότερο, από συστάσεως του συνδικαλιστικού μας κινήματος, για την προώθηση των αιτημάτων μας και θεωρούμε, για πολλούς λόγους, την περίοδο αυτή ως την πλέον πρόσφορη για επιτυχή έκβαση των αγώνων μας.

Π.Ο.ΑΞΙ.Α.

ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ

Τεύχος 10ο
ΑΠΡΙΛΙΟΣ-ΜΑΪΟΣ-ΙΟΥΝΙΟΣ 2006

Τριμηνιαία έκδοση
της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Αξιωματικών Αστυνομίας (Π.Ο.ΑΞΙ.Α)
Μέλος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Αστυνομικών Συνδικάτων (CESP)

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Π.Ο.ΑΞΙ.Α.
ΠΡΟΕΔΡΟΣ:
Γεώργιος Καμαρινόπουλος, *Ταξίαρχος*
Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:
Κων/νος Γκαϊντατζής, *Αστυνόμος Α'*
Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:
Δήμος Κοκμοτός, *Αστυνομικός Υποδιευθυντής*
Γ' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:
Κων/νος Αναγνώστου, *Αστυνομικός Υποδιευθυντής*
ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ:
Δημοσθένης Καλαμπαλίκης, *Αστυνόμος Α'*
ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ:
Ιωάννης Τσολάκος, *Αστυνομικός Διευθυντής*
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ:
Αθανάσιος Παπαμαργαρίτης, *Αστυνόμος Β'*
ΤΑΜΙΑΣ:
Μιχαήλ Καραμαλάκης, *Αστυνόμος Α'*
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ:
Μιχαήλ Καραμαλάκης, *Αστυνόμος Α'*
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ:
Ιωάννης Τσολάκος, *Αστυνομικός Διευθυντής*
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΕΩΝ:
Αθανάσιος Παπαμαργαρίτης, *Αστυνόμος Β'*

ΜΕΛΗ:
Δημήτριος Γεωργατζής *Αστυνόμος Α'*
Ματθαίος Γιαννούλης *Αστυνόμος Β'*
Αντώνιος Δαριβιανάκης *Αστυνόμος Α'*
Χαράλαμπος Θεοχάρης *Αστυνόμος Β'*
Βασίλειος Μαστρογιάννης *Αστυνόμος Β'*
Ιωάννης Πουρσανίδης *Αστυνόμος Α'*
Παναγιώτης Τσιμπίδης *Αστυνομικός Υποδιευθυντής*

Ιδιοκτήτης: Π.Ο.ΑΞΙ.Α.
Εκδότης:
Αθανάσιος Παπαμαργαρίτης
Υπεύθυνος έκδοσης:
Αθανάσιος Παπαμαργαρίτης

Γραμματεία:
Χρήστος Σταθόπουλος, Κώστας Μπλάτσας

Γραφεία: Μεσογείων 96, τ.κ. 115 27
Τηλ. 210 7708782, Φαξ : 210 7750151
Ιστοσελίδα: **www.poaxia.net**
E mail: **poaxia@poaxia.net**

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: Στέλιος Τσιμογιάννης
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ:
Κατερίνα Δασκαλάκη

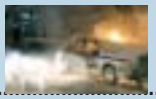
Τα ενυπόγραφα άρθρα δεν εκφράζουν κατ' ανάγκην τις θέσεις της Ομοσπονδίας μας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

• Σε θετικό κλίμα η συνάντηση με την ηγεσία 4-5

• Μέτρα «ανάσα» για τους αστυνομικούς 6

• Άδεια συμπαράστασης γονέα 9


• Ασφάλεια και Υγιεινή:
Πού πάσχει το σύστημα 10

• Οι «εχθροί» της Αστυνομίας 12

• Παρόν και μέλλον των εναέριων μέσων 13

• ΑΦΙΕΡΩΜΑ: Αναφαίρετο δικαίωμα
ο συνδικαλισμός των στρατιωτικών 17

• Αλληλεγγύη στους Γερμανούς ομήρους 20

• Η δημόσια εικόνα της ΕΛ.ΑΣ. 22

• Απλά μαθήματα για έναν καλό μάνατζερ 26

• Τα προσόντα του διοικητή 32

• Μετρείστε τις ικανότητές σας 35

• Ρατσισμός και εθνική αυτογνωσία 36

• Λύσεις με τόλμη για μια νέα εποχή στην Αστυνομία..... 38

• Αιρετικά 39

Δεν εφησυχάζουμε...

➲***Σε επαγρύπνηση καλούν*** τους συναδέλφους και τις συναδέλφισσες τα προεδρεία των Ομοσπονδιών των Αστυνομικών, των Πυροσβεστών και των Λιμενικών μετά την κοινή συνεδρίαση της 15ης Ιουνίου 2006. Στην ανακοίνωση που εκδόθηκε, τονίζεται μεταξύ άλλων ότι «οι υποχρεώσεις, οι ευθύνες, οι απαιτήσεις προς κάθε Αστυνομικό, Πυροσβέστη και Λιμενικό, όπως διαμορφώνονται οι συνθήκες εργασίας, απαιτούν έναν εργαζόμενο στα Σώματα Ασφαλείας που για να ανταποκριθεί στην υψηλή αποστολή του, οφείλει σε καθημερινή βάση να υπερβάλει εαυτόν, θέτοντας πολλές φορές σε κίνδυνο και αυτήν ακόμη τη ζωή του».

➲***Είναι ίσως μια φράση χιλιοειπωμένη*** τα τελευταία χρόνια, καταγράφει, όμως, πιστά την πραγματικότητα. Η ελληνική κοινωνία δικαίως απαιτεί από τους εργαζόμενους στα Σώματα Ασφαλείας να ανταποκρίνονται άμεσα και αποτελεσματικά στα καθήκοντά τους, αγνοώντας ενδεχομένως πολλές φορές το τι ακριβώς βιώνουν καθημερινά στο χώρο εργασίας τους. Η πολιτεία, όμως, που καθορίζει τους στόχους και ανεβάζει διαρκώς τον πήχυ των απαιτήσεων, οφείλει να γνωρίζει τις πραγματικές δυνατότητες των Σωμάτων Ασφαλείας και να ενδιαφέρεται πρωτίστως για τον ανθρώπινο παράγοντα, τον εργαζόμενο Αστυνομικό, Πυροσβέστη και Λιμενικό.

➲***Τα ψυχικά αποθέματα έχουν εξαντληθεί*** και οι όποιες τονωτικές ενέσεις με ευχολόγια και φρούδες υποσχέσεις δεν έχουν κανένα αντίκρισμα. Τα δύο και πλέον χρόνια της νέας διακυβέρνησης ήταν αρκετά για να δρομολογηθούν λύσεις στα χρόνια προβλήματα του κλάδου. Ελπίζουμε, οι κυβερνώντες να έχουν αντιληφθεί πού οδηγούμαστε και να σπεύσουν να καλύψουν το χαμένο έδαφος στο αμέσως προσεχές διάστημα. Οι Ομοσπονδίες για μια ακόμα φορά στις 28-6-2006 είναι υποχρεωμένες να τους υπενθυμίσουν το χρέος τους. Τα ψέματα τελείωσαν!

ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ

της σύνταξης

Σε θετικό κλίμα
η συνάντηση με την ηγεσία μας

Ολόκληρη η ανακοίνωση της Ομοσπονδίας μετά τη συνεδρίαση του διοικητικού συμβουλίου και τη συνάντηση με την πολιτική και φυσική ηγεσία

Συνάδελφοι, στις 8-6-2006 και ώρες 19:00'-24:00' συνεδρίασε στα γραφεία μας (Μεσογείων 96) το Δ.Σ. της Ομοσπονδίας και την 9-6-2006 και ώρες 09:00'-14:00' πραγματοποιήθηκε η συνεδρίαση του Διευρυμένου Δ.Σ. που απαρτίζεται από τα 15 μέλη του Δ.Σ. και τους Προέδρους και Γενικούς Γραμματείς των 13 Πρωτοβαθμίων Ενώσεων Αξιωματικών Αστυνομίας, στην αίθουσα «Παύλος Μπακογιάννης» του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, παρουσία του Γενικού Γραμματέα Υ.Δ.Τ. κ. ΑΙΛΙΑΝΟΥ Κων/νου, του Αρχηγού του Σώματος Αντιστρατήγου κ. ΔΗΜΟΣΧΑΚΗ Αναστασίου και του Υπαρχηγού Αντιστρατήγου κ. ΣΥΡΟΥ Στυλιανού.

Κατά τις ανωτέρω συνεδριάσεις έγινε εκτενής ενημέρωση από τον Πρόεδρο της Ομοσπονδίας Ταξίαρχο κ. ΚΑΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟ Γεώργιο για όλα τα θέματα που βρίσκονται σε εξέλιξη και εν συνεχεία έγινε διεξοδική συζήτηση για όλα τα εκκρεμή αιτήματα του Διεκδικητικού μας Πλαισίου και άλλα τρέχοντα ζητήματα.

Ειδικότερα, τονίστηκε η θέση μας για ανάγκη βελτίωσης των όρων του υπό αναμόρφωση Πειθαρχικού Δικαίου με τη συμμετοχή αιρετών εκπροσώπων μας σε όλα τα Πειθαρχικά Συμβούλια, ανεξάρτητα από το βαθμό του δικαζομένου.

Κατά την αναμόρφωση του συστήματος Κρίσεων - Προαγωγών επαναδιατυπώθηκε η θέση μας να συμπεριληφθεί διάταξη για τη συμμετοχή αιρετών εκπροσώπων μας στα αρμόδια Συμβούλια.

Στον υπό αναμόρφωση Κανονισμό Μεταθέσεων τονίσθηκε ότι δεν πρέπει να θιγούν κεκτημένα δικαιώματα του Προσωπικού και να συμπεριληφθεί διάταξη για τη συμμετοχή αιρετών εκπροσώπων μας στα όργανα που αποφασίζουν τις μεταθέσεις των Αξιωματικών όλων των βαθμών και επίσης να ισχύσει η μοριοποίηση για τις μεταθέσεις εντός του Νομού. Όσον αφορά στις επικείμενες τακτικές μεταθέσεις, θέση της Ομοσπονδίας είναι να γίνουν οι εντελώς απαραίτητες μετακινήσεις και κυρίαρχο κριτήριο να είναι οι επιθυμίες των μετατιθεμένων.

Το βαθμολόγιο

Στο υπό κατάρτιση Νέο Βαθμολόγιο που θα ισχύσει από το 2007 επαναδιατυπώθηκε η θέση μας να υπάρξει σχετική ρύθμιση για προαγωγή των Ανθυπαστυνόμων στο βαθμό του Υπαστυνόμου Β' στα 23-25 έτη συνολικής υπηρεσίας, ούτως ώστε να εξελίσσονται βαθμολογικά έως τον βαθμό του Αστυνόμου Β' στην ενέργεια και να αποστρατεύονται με τον βαθμό του Αστυνόμου Α', να υπάρξει ρύθμιση για αναβάθμιση των Αξιωματικών Τ.Ε.Μ.Α. με την καθιέρωση οργανικών θέσεων στους βαθμούς του Αστυνομικού Υποδιευθυντή και Αστυνομικού Διευθυντή, όπως ισχύει στις Ένοπλες Δυνάμεις και στο Πυροσβεστικό Σώμα, να υπάρξει ρύθμιση για προαγωγή των Αστυνόμων Α' στον βαθμό του Αστυνομικού Υποδιευθυντή με την συμπλήρωση 18 ετών ως Αξιωματικών και καταληκτικός βαθμός Ταξιάρχου στην ενέργεια για τους Αξιωματικούς Παραγωγικής Σχολής, να ισχύσει ως ανώτατος χρόνος παραμονής τα 2 έτη στους βαθμούς από Αστυνομικό Διευθυντή έως και το βαθμό του Αντιστρατήγου και να καθιερωθεί από τούδε όπως οι ετήσιες εκροές (αποστρατείες) να είναι ίσες με τις ετήσιες εισροές Αξιωματικών για την αποσυμφόρηση και ομαλή εξέλιξη της επετηρίδας.

Τονίσθηκε εκ νέου η πάγια θέση μας για άμεση αύξηση του βασικού μισθού κατά 140 ευρώ στον βαθμό του Υπαστυνόμου Β', σύμφωνα με τις προεκλογικές εξαγγελίες της Κυβέρνησης, η χορήγηση του επιδόματος Διοίκησης και στους κατώτερους Αξιωματικούς και η καθιέρωση επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας που θα ισοδυναμεί με το 10% του Βασικού Μισθού του Υπαστυνόμου Β', όπως αυτός εκάστοτε θα διαμορφώνεται και το οποίο θα είναι συντάξιμο, αφού η λύση που δόθηκε με το επίδομα ειδι-

κών συνθηκών δεν μας ικανοποιεί.

Για το μέγα θέμα της αναδιάρθρωσης, τονίσθηκε και πάλι η θέση της Ομοσπονδίας μας ότι θα πρέπει να υπάρξει παράλληλη αύξηση της οργανικής δύναμης του Σώματος, που θα λαμβάνει υπόψη τα νέα δεδομένα, όπως αυτά διαμορφώνονται.

Για την μη χορήγηση του νυκτερινού επιδόματος στους Διοικητές Αξιωματικούς επαναδιατυπώθηκε η θέση μας για ανάγκη άμεσης επίλυσης του προβλήματος που πρέπει να συνδυαστεί με παράλληλη κατάργηση του πλαφόν των 48 ωρών, αύξηση του συνολικού αριθμού των ετήσιων ωρών αποζημίωσης για το προσωπικό του Σώματος και τονίσθηκε ιδιαίτερα η θέση της Ομοσπονδίας ότι αποζημίωση για νυκτερινή εργασία πρέπει να χορηγείται σε όποιον, όποτε και για όσο χρόνο εργάζεται.

Εκφράσθηκε εκ νέου η θέση μας για άμεση νομοθετική ρύθμιση της μάχιμης πενταετίας χωρίς χρονικούς περιορισμούς και χωρίς να εξαιρεθεί καμία κατηγορία αστυνομικού προσωπικού, η ανάγκη άμεσης καθιέρωσης επιδόματος 20% στο βασικό μισθό για όσους τελούν σε κατάσταση υπηρεσίας γραφείου, με παράλληλο δικαίωμα για ιατρική επανεξέτασή τους στην περίπτωση που επιθυμούν να εργάζονται και την έκτη ημέρα της εβδομάδος και τέλος η άμεση αποκατάσταση όσων είχαν διωχθεί για συνδικαλιστικούς λόγους.

Νέο οργανόγραμμα

Επίσης, προτάθηκε από την Ομοσπονδία να αυξηθεί ο αριθμός της οργανικής δύναμης των Αξιωματικών από τον βαθμό του Αστυνομικού Υποδιευθυντή έως και του Αντιστρατήγου και να υπάρξει νέο οργανόγραμμα που θα διαμορφώνεται ως εξής: Αστυνομικοί Υποδιευθυντές 500, Αστυνομικοί Διευθυντές 250, Ταξίαρχοι 72, Υποστράτηγοι 24 και Αντιστράτηγοι 7.

Επί του Διεκδικητικού μας Πλαισίου τοποθετήθηκε ο Γενικός Γραμματέας του Υ.Δ.Τ. κ. ΑΙΛΙΑΝΟΣ Κων/νος, ο οποίος αναφέρθηκε στο γεγονός ότι τόσο ο κ. Υπουργός Δημόσιας Τάξης όσο και ο ίδιος που πρόσφατα ανέλαβε τα καθήκοντά του, έχουν την επιθυμία να βοηθήσουν στην επίλυση των προβλημάτων που απασχολούν το προσωπικό της ΕΛ.ΑΣ., χωρίς όμως να προσδιορίσει τα χρονικά πλαίσια επίλυσης, αφού όπως τόνισε, ακόμη ενημερώνεται για τα θέματα του Υπουργείου.

Ο Αρχηγός του Σώματος Αντιστράτηγος κ. ΔΗΜΟΣΧΑΚΗΣ Αναστάσιος αναφέρθηκε στο Πειθαρχικό Δίκαιο, στις Κρίσεις - Προαγωγές, στις Μεταθέσεις και στο νέο Βαθμολόγιο του αστυνομικού προσωπικού, λέγοντας ότι σύντομα αναμένει τα Πορίσματα των Επιτροπών που έχουν συσταθεί και θα ζητηθεί επ' αυτών η τελική μας τοποθέτηση. Τόνισε την ευαρέσκειά του για το γεγονός ότι ήδη άρχισε η εισροή χρημάτων υπέρ του Ε.Τ.Ε.Χ. από την είσπραξη του 10% των τηλεοπτικών δικαιωμάτων από αθλητικούς αγώνες και δήλωσε ότι από μέρους του καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια για αναλογική συμμετοχή αστυνομικών στο Δ.Σ. του Μετοχικού Ταμείου Στρατού.

Όσον αφορά στις επικείμενες τακτικές μεταθέσεις και απαντώντας στο καθολικό αίτημα της Ομοσπονδίας να είναι κατά το δυνατόν περιορισμένου αριθμού με κυρίαρχο κριτήριο τις επιθυμίες του προσωπικού, διαβεβαίωσε ότι θα τηρηθούν ΑΠΟΛΥΤΑ οι κανονισμοί, πλην όμως επεσήμανε την ύπαρξη σοβαρών εγγενών Υπηρεσιακών αδυναμιών όπως έλλειψη υπάρχουσας δύναμης σε ορισμένες Υπηρεσίες και υπεράριθμο προσωπικό σε άλλες.

Επιπλέον ο κ. Αρχηγός χαρακτήρισε δύσκολο, αλλά θετικό και δημιουργικό το έργο που επιτελεί η ΕΛ.ΑΣ., πλην όμως ορισμένα ατυχή και απρόβλεπτα περιστατικά για το Σώμα, κλονίζουν την εμπιστοσύνη του κοινωνικού συνόλου προς την αξία του έργου της Αστυνομίας και για τον λόγο αυτό πρότεινε να καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια από όλους ώστε να βελτιωθεί προς τον πολίτη η εξωτερική εικόνα του Σώματος.

Ο Υπαρχηγός του Σώματος Αντιστράτηγος κ. ΣΥΡΟΣ Στυλιανός αναφερόμενος στο Διεκδικητικό μας Πλαίσιο τόνισε ότι συμφωνεί με τα περισσότερα αιτήματά μας και από την πλευρά του θα καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε αυτά να ικανοποιηθούν.

Συνάδελφοι,

Οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι η συνάντησή μας με τον κ. Γενικό Γραμματέα του Υ.Δ.Τ., τον κ. Αρχηγό της ΕΛ.ΑΣ. και τον κ. Υπαρχηγό του Σώματος έγινε σε καλό κλίμα και διεφάνη η εκ μέρους τους πρόθεση για επίλυση χρονιζόντων θεσμικών και οικονομικών αιτημάτων μας.

Συνεχίζουμε τον αγώνα και σας ζητάμε να είστε κοντά μας.

Δεν υποστέλλουμε τη σημαία του αγώνα μας έως ότου δικαιωθούμε και προσδοκούμε στην εμπιστοσύνη και την βοήθειά σας στο κάλεσμά μας για νέους πιο δυναμικούς αγώνες.

Ο πρόεδρος
Γεώργιος Καμαρινόπουλος
Ταξίαρχος

Ο Γενικός Γραμματέας
Δημοσθένης Καλαμπαλίκης
Αστυνόμος Α'

Να απομονώσουμε τους μεμψίμοιρους

Του ταξίαρχου
Γιώργου ΚΑΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΥ
Προέδρου της Π.Ο.ΑΞΙ.Α

Αγαπητέ συνάδελφε,
αγαπητή συναδέλφισσα,

Μελετώντας την παρακάτω ανακοίνωση της Ομοσπονδίας μας, θα διαπιστώσεις ότι όλα τα προβλήματα που μας απασχολούν, έχουν τεθεί και παρατηρείται κινητικότητα από τους αρμοδίους για την επίλυσή τους.

Είναι γεγονός ότι τα δύο προηγούμενα χρόνια δεν καταφέραμε να προωθήσουμε την επίλυση των προβλημάτων μας.

Έχουμε πείσει τους αρμοδίους για το δίκαιο των αιτημάτων μας και εκτιμούμε ότι στο άμεσο μέλλον θα έχουμε αποτελέσματα.

Το προσεχές εξάμηνο (μέχρι τέλος 2006) είναι το κρισιμότερο από συστάσεως του συνδικαλιστικού μας κινήματος για την προώθηση των αιτημάτων μας και θεωρούμε, για πολλούς λόγους, την περίοδο αυτή ως την πλέον πρόσφορη για επιτυχή έκβαση των αγώνων μας.

Ως Πρόεδρος της Ομο-σπονδίας, που επί σειρά ετών με τιμήσατε με την ψήφο σας, σας καλώ για μια ακόμη φορά σε αγωνιστική επαγρύπνηση και σας παρακαλώ να συνεχίσετε να περιβάλλετε με εμπιστοσύνη το Διοικητικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας μας, απομονώνοντας τους μεμψίμοιρους και μη επιθυμούντες στην ουσία την επίλυση των προβλημάτων μας και σας διαβεβαιώνω, όπως πιστεύω, ότι στο τέλος του τρέχοντος έτους θα έχουμε επιτύχει πολλούς από τους στόχους που έχουμε θέσει σε βαθμό που ούτε καν φανταζόσαστε.

Κοινή επιστολή ΠΟΑΣΥ και ΠΟΑΞΙΑ προς τον υπουργό Βύρωνα Πολύδωρα

Μέτρα «ανάσα» για τους αστυνομικούς

Πρόταση για την αύξηση κατά 140 ευρώ του βασικού μισθού του Υ/Β υποβλήθηκε στο υπουργείο
Χορήγηση επιδόματος επικινδύνου και ανθυγιεινού σε ποσοστό 12% επί του βασικού μισθού του Υ/Β

Κοινή επιστολή προς τον υπουργό Δημόσιας Τάξης κ. Βύρωνα Πολύδωρα απέστειλαν στις 10 Μαΐου 2006 οι Πανελλήνια Ομοσπονδία Αστυνομικών Υπαλλήλων και η Πανελλήνια Ομοσπονδία Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας, τονίζοντας ότι η έλευσή του στο υπουργείο Δημόσιας Τάξης, η οποία συνοδεύθηκε με την επιλογή μιας νέας αστυνομικής ηγεσίας, εξέπεμψε ταυτόχρονα ένα αισιόδοξο μήνυμα προς το αστυνομικό προσωπικό ότι επιτέλους σοβαρά, υπεύθυνα και με ειλικρίνεια θα αντιμετωπισθούν τα δικά του εκκρεμή και αναφυόμενα προβλήματα.

Οι Ομοσπονδίες υπενθυμίζουν στον υπουργό ότι κατά τις συναντήσεις που προηγήθηκαν έγινε διεξοδική ενημέρωση για τα σημερινά, εργασιακά και οικονομικά αιτήματα των συναδέλφων και ότι ιεραρχήθηκαν συγκεκριμένα αιτήματα προς άμεση επίλυση. Ειδικότερα, πρόκειται για τα εξής:

α. Η υλοποίηση της δέσμευσης της Κυβέρνησης ως προς την αύξηση του βασικού μισθού κατά 140 ευρώ.

Η εν λόγω δημόσια δέσμευση του Αξιότιμου κ. Πρωθυπουργού ήταν επιβεβλημένη, έτσι, ώστε να υπάρξει εξισορρόπηση των βασικών μισθών των ένστολων έναντι των δημοσίων υπαλλήλων, καθότι το έτος 2003 η προηγούμενη κυβέρνηση προχώρησε σε αναμόρφωση του μισθολογίου αυτών, εξαιρώντας προκλητικά τους ένστολους, μολονότι υπήρξε ανάλογη δέσμευση.

Οι σημερινοί βασικοί μισθοί των ενστόλων απαξιώνουν αυτούς, ως εργαζόμενους με μια ιδιαίτερη σπουδή, αποστολή και προσφορά.

Ο βασικός μισθός του ανειδίκευτου εργάτη στη χώρα μας είναι 679,5 ευρώ, του πρωτοδιοριζόμενου δημοσίου υπαλλήλου (π.χ. τεχνολογικής εκπαίδευσης) είναι 824 ευρώ, **ενώ του πρωτοδιοριζόμενου Αστυφύλακα (ανώτερης εκπαίδευσης) είναι 584 ευρώ.**

Από πλευράς μας περιττεύει οποιοσδήποτε περαιτέρω σχολιασμός ή χαρακτηρισμός. Παρ' όλα αυτά αντιλαμβανόμενοι το δημοσιοοικονομικό πρόβλημα είναι δυνατόν η προσθήκη του ποσού των 140 ευρώ στο βασικό μισθό του Υ/Β να γίνει ως εξής:

- χορήγηση 30% από 1-1-2007 και 40% από 1-7-2007 και το υπόλοιπο 30% από 1-1-2008.

β. Η υλοποίηση της δέσμευσης της κυβέρνησης, ως προς την αναγνώριση της εργασίας μας, ως επικίνδυνης.

Η χορήγηση του επιδόματος ειδικών συνθηκών (2005) παρά την αρχική συμφωνία μας σε "αντιστάθμισμα" αναγνώρισης της εργασίας μας, ως επικίνδυνης ήταν πολλαπλά "άστοχη", καθόσον εκλήφθηκε ως εμπαιγμός.

Άρα είναι ανάγκη να υπάρξει αναμόρφωση της σχετικής διάταξης, έτσι ώστε με ένα επιπλέον μικρό οικονομικό κόστος και στον ίδιο χρόνο, να υπάρξει ικανοποίηση.

Το περιεχόμενο της διάταξης προτείνουμε να είναι το εξής:

"Η εργασία του ένστολου προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος θεωρείται επικίνδυνη και ανθυγιεινή, με τις παρακάτω περιοριστικά αναφερόμενες συνέπειες:

1. Στο άρθρο 2 του Ν. 1204/81, όπως αυτός συμπληρώθηκε μεταγενέστερα, το έτος 1992 ως χρονικό όριο κατάληξης καταργείται και εφεξής δεν τίθεται χρονικός περιορισμός (ΜΑΧΙΜΗ ΠΕΝΤΑΕΤΙΑ).
2. Τα άρθρα: 3 Ν.Δ. 142/74, 7 παρ. 2 Ν. 2592/98, 3 Ν.Δ. 179/94, 6 Ν. 3075/02 και άρθρο 2 παρ. 3 Ν. 3234/2004 (ΦΕΚ 52Α /04) αντικαθίστανται ως ακολούθως:

"Για την εφαρμογή των περιπτώσεων β' και γ' του παρόντος, ως χρόνος υπηρεσίας λογίζεται αυτός που διανύθηκε ή διανύεται σε κάθε υπηρεσία της ΕΛ. ΑΣ. , του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος".

3. Χορηγείται επίδομα επικίνδυνου και ανθυγιεινού σε ποσοστό 12% επί του Βασικού Μισθού του Ανθυπολοχαγού ως εκάστοτε διαμορφώνεται, στο αστυνομικό, πυροσβεστικό και λιμενικό προσωπικό, ανήκει δε στις συντάξιμες αποδοχές κατά την έννοια των διατάξεων του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων και υπόκειται σε όλες τις προβλεπόμενες κρατήσεις.
4. Οι λοιπές διατάξεις του άρθρου 40 του Π.Δ. 166/2000 δεν θίγονται.

γ. Η κατάρτιση ενός νέου ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟΥ καθίστανται όχι μόνο αναγκαία, αλλά και επιβεβλημένη άμεσα, καθόσον:

Από το έτος 1997 στην Ελληνική Αστυνομία εντάσσονται, ύστερα από μια ανώτερη εκπαίδευση, Αστυφύλακες (σήμερα αποτελούν περίπου το 1/4 του Σώματος) με αξιοκρατικές διαδικασίες, πλην, όμως η ανώτερη σχολή απ' όπου εξέρχονται δεν θεωρείται "παραγωγική" ή αντίστοιχης αυτής των Ενόπλων Δυνάμεων ή ακόμη και του Λιμενικού-Πυροσβεστικού Σώματος, με αποτέλεσμα να μην έχουν οποιαδήποτε εσωτερική επιβεβλημένη βαθμολογική ανέλιξη.

Με λίγα λόγια δεν έχει δοθεί σ' αυτούς οποιοδήποτε όραμα ή κίνητρο.

δ. Δευτερεύοντα εκκρεμή ζητήματα εργασιακά, θεσμικά και οικονομικά (π.χ. νυχτερινή αποζημίωση, πειθαρχικό δίκαιο, κώδικας μεταθέσεων, εφαρμογή διατάξεων σε ό,τι αφορά τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, αναμόρφωση συστήματος κρίσεων-προαγωγών) επαναλαμβάνονται με την έννοια του διαλόγου, χωρίς να τελεσφορούν. Άρα είναι αναγκαίο και για όλα αυτά να υπάρξει μια κατάληξη.

Η κοινή επιστολή προς τον υπουργό, καταλήγει ως εξής:

«Κύριε Υπουργέ,

*Η αντιμετώπιση των συγκεκριμένων αιτημάτων-προβλημάτων, που επιλέχθηκαν από σωρεία άλλων παρομοίων, θα έχει όχι μόνο, ως αποτέλεσμα την εργασιακή ειρήνη, αλλά και την ουσιαστική αναγκαία **"ανάσα"** που πρέπει να δοθεί στους Αστυνομικούς, οι Ομοσπονδίες των οποίων συμφωνούν ως προς την προβαλλόμενη επιλογή ικανοποίησης των αιτημάτων-προβλημάτων».*

Οι προτεραιότητες του υπουργείου Δημόσιας Τάξης

Σε ποια θέματα στρέφει την προσοχή της Ελληνικής Αστυνομίας ο υπουργός κ. Βύρων Πολύδωρας

Ο Υπουργός Δημόσιας Τάξης κ. Βύρων Πολύδωρας κατά την διάρκεια της συνεδρίασης του υπουργικού συμβουλίου (7.3.06) παρουσίασε τον απολογισμό της τελευταίας διετίας, και αναφέρθηκε στην πολιτική που πρόκειται να ακολουθήσει καθώς και στα πεδία δράσης που θα κινηθεί η Ελληνική Αστυνομία. Συγκεκριμένα τόνισε:

Η επιτυχής, από πλευράς ασφάλειας, διεξαγωγή των Ολυμπιακών Αγώνων υπήρξε το magnum opus (το μέγα έργο) του ΥΔΤ στη διετία που πέρασε, με υπουργό τον Γ. Βουλγαράκη και υφυπουργό τον Χ. Μαρκογιαννάκη. Στην ουσία επρόκειτο για μία γιγαντιαία διακλαδική επιχείρηση, όπου όλοι οι κλάδοι της Αστυνομίας και του Πυροσβεστικού (από την Τροχαία μέχρι την Κρατική Ασφάλεια και την Αντιτρομοκρατική και μέχρι τους πυροσβεστικούς Σταθμούς) συνεργάσθηκαν ουσιαστικά και αποτελεσματικά.

Η επιτυχία στην ασφαλή διεξαγωγή των Ολυμπιακών Αγώνων έχει αναγνωρισθεί διεθνώς. Σήμερα η Ελλάδα, ο τομέας Δημόσιας Τάξης μπορεί να εξαγάγει (και εξάγει) τεχνογνωσία ασφάλειας για τους Ολυμπιακούς Αγώνες του Πεκίνου και για ανάλογα, μείζονα αθλητικά γεγονότα. Ένα πρόσθετο όφελος για την Ελληνική Αστυνομία από τους Ολυμπιακούς Αγώνες της Αθήνας είναι και η «προίκα» από πλευράς υλικοτεχνικής υποδομής και τεχνογνωσίας.

Η εκκρεμότητα με το πρόγραμμα C4I, μετά από σοβαρή αναδιαπραγμάτευση επί ορισμένων σημείων της συμβάσεως, βρίσκεται εν τω περατούσθαι. Η υπόθεση κλείνει ειρηνικά και προς όφελος του Ελληνικού Δημοσίου.

Η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών προχώρησε σε σημαντικό βαθμό. Τα πολυδύναμα (ως αποτυχημένη σύλληψη και ακόμη πιο αποτυχημένη εφαρμογή) ετελείωσαν αδόξως. Ενισχύθηκαν τα Αστυνομικά Τμήματα δίπλα στα οποία επανιδρύθηκαν τα Τμήματα Ασφαλείας. Ήδη λειτουργούν στην περιοχή των Αθηνών 96 Τμήματα Ασφαλείας.

Η Διεύθυνση Ηλεκτρονικού Εγκλήματος αποδίδει λαμπρά αποτελέσματα στην αντιμετώπιση του διαδικτυακού και ψηφιακού (του προηγμένου δηλαδή) εγκλήματος.

Ειδικά προγράμματα, όπως το «καθ οδόν» απέδωσαν καρπούς και εντυπωσιακά αποτελέσματα, στην οδική ασφάλεια.

Η σύσταση και αναβάθμιση της Υπηρεσίας εκδόσεως Διαβατηρίων (των πλέον ασφαλών και σύγχρονων) είναι στα θετικά του ΥΔΤ. Πρέπει σε εύλογο χρόνο να εκδοθούν πάνω από 6 εκατομμύρια διαβατήρια.

Η διεθνής συνεργασία στην αντιμετώπιση του οργανωμένου εγκλήματος και της παράνομης διακίνησης και της εμπορίας ανθρώπων (trafficking) αναπτύχθηκε ουσιαστικά και αποτελεσματικά σε μεγάλο βαθμό.

Κρίσεις - Επιλογές

Οι πρόσφατες κρίσεις στην Αστυνομία και στο Πυροσβεστικό Σώμα, που έγιναν με απόλυτα αξιοκρατικά κριτήρια, εγγυώνται την επίτευξη των στόχων του ΥΔΤ. Στόχοι μας είναι:

Η καταπολέμηση των ναρκωτικών και η προστασία της νεολαίας από την σύγχρονη αυτή μάστιγα,

Η προστασία της ζωής και την περιουσίας των πολιτών,

Η αντιμετώπιση του οργανωμένου εγκλήματος,

Η αντιμετώπιση της μικρής εγκληματικότητας η οποία βασανίζει αρκετούς πολίτες,

Η καταπολέμηση των ασύμμετρων απειλών,

Η δραστική μείωση των τροχαίων ατυχημάτων που συνιστούν μία άλλη πληγή της Ελληνικής κοινωνίας,

Η αναβάθμιση και ανάδειξη του κοινωνικού έργου της Ελληνικής Αστυνομίας.

Προγραμματισμός Δράσεως

Θέματα ώριμα για νομοθετική προώθηση και εφαρμογή είναι:

Α) Επανασύσταση της Αγροφυλακής, εκσυγχρονισμός της (στη βάση της εποπτείας και της προστασίας του φυσικού περιβάλλοντος) και της διοικητικής της αναδιοργάνωσης.

Β) Η υπαγωγή της ΕΥΠ στον κοινοβουλευτικό έλεγχο.

Γ) Η ομογενοποίηση των υπαλλήλων της Αστυνόμευσης (ειδικών φρουρών και συνοριακών) σε πρόγραμμα πενταετίας καθώς και το βαθμολόγιο όλων των αστυνομικών υπαλλήλων.

Δ) Ειδική διοικητική μέριμνα για τους θαλάσσιους και νησιωτικούς χώρους (Βόρειο Αιγαίο, Νότιο Αιγαίο και Ιόνια Νησιά).

Ε) Επέκταση και βελτίωση του συστήματος εποπτείας και ασφάλειας των Εθνικών Οδών. Έχουν ιδρυθεί 4 τμήματα τροχαίας αυτοκινητοδρόμων. Θα γίνουν 12 εντός της διετίας. Σημειώνεται εν παρόδω το ρεκόρ εξόδου (350 χιλ. αυτοκίνητα) το τριήμερο της Καθαράς Δευτέρας 2006 και το ρεκόρ της αναίμακτης επιστροφής.

ΣΤ) Ένα σοβαρό ειδικό μέτρο που πρέπει επιτέλους να ληφθεί είναι η μη κατασπατάληση δυνάμεων σε φύλαξη στόχων (αμφισβητούμενης επικινδυνότητας) ή σε δήθεν επιτελικές θέσεις.

Προτεραιότητες Αστυνόμευσης

Α) Ναρκωτικά. Πόλεμος συνεχής και ασυνθηκολόγητος. Χωρίς έλεος για τους «εμπόρους».

Β) Χούλιγκανς. Σε συνεργασία με το υπουργείο Αθλητισμού καταλήγουμε στη λήψη των αναγκαίων μέτρων (και νομοθετικών πρωτοβουλιών), για την πλήρη πάταξη του φαινομένου.

Γ) Οι «επιθέσεις» εναντίον ατόμων ευαίσθητων και ευπαθών, όπως ηλικιωμένων, απασχολεί ιδιαίτερα την Αστυνομία. Δεν είναι σε καμία περίπτωση ανεκτές. Είναι συνολική κατάπτωση της κοινωνίας μας. Είναι το εγκληματολογικό «ναδίρ».

Δ) Τα «γκαζάκια» και η δράση των «ηρώων της ημί-τρομοκρατίας» θα εξουδετερωθούν το ταχύτερο δυνατό.

Θεσμικά και οικονομικά αιτήματα αποστράτων

Τον υπουργό Δημοσίας Τάξεως κ. Βύρωνα Πολύδωρα επισκέφθηκε (25-5-2006) το Προεδρείο της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Αποστράτων Αξιωματικών Σωμάτων Ασφαλείας.

Ο κ. Υπουργός κατά τη διάρκεια της συνάντησης εξέφρασε τον σεβασμό του και ευχαρίστησε τους αποστράτους για την προσφορά τους στο κοινωνικό σύνολο τονίζοντας παράλληλα ότι: «Θα προσπαθήσουμε να ξεπεράσουμε τις αντικειμενικές δημοσιονομικές δυσχέρειες και να ικανοποιήσουμε τα υπολειπόμενα προς επίλυση δίκαια αιτήματα των αποστράτων. Η πολιτική μας βούληση είναι δεδομένη. Όλα θα γίνουν χάρις στην διαρκή και εποικοδομητική συνεργασία που θα έχουμε».

Ο Πρόεδρος της Ομοσπονδίας Ταξίαρχος ε.α κ. Νικόλαος Κουτρουμπής εξέφρασε την ικανοποίησή του και την ευαρέσκειά του για τις προσπάθειες της πολιτικής και φυσικής ηγεσίας να ανταποκριθεί στα αιτήματά τους.

Ειδικότερα έχουν προωθηθεί και υλοποιήθηκαν συλλογικά και ατομικά αιτήματα των Αποστράτων θεσμικά και οικονομικά όπως:

1 Η ίδρυση και λειτουργία στο Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας, Τμήματος Επικοινωνίας και εξυπηρέτησης Αποστράτων, που θα χειρίζεται θέματα αυτών.

2 Παραχωρήθηκε από πολλές Αστυνομικές Διευθύνσεις χώρος για την στέγαση Συνδέσμων αποστράτων.

3 Η κατάργηση της εισφοράς του Ν. 2084/1992 και πρόβλεψη επιστροφής των παρακρατηθέντων εισφορών.

4 Η επέκταση των διατάξεων των Ν. 2838/2000 και Ν. 3016/2002 σε όλους τους Αποστράτους, καθώς και επέκταση των βαθμολογικών διαβαθμίσεων για τους αποστρατευθέντες πριν το έτος 2000.

5 Αποφασίστηκε από το Μ.Τ.Σ. η εφαρμογή της διάταξης της παραγράφου 5 του άρθρου 11 του Ν. 3103/2003 στους νέους μερισματούχους.

Να μην τοποθετούνται ως διοικητές

Οι τοποθετήσεις - μεταθέσεις των υπαστυνόμων Β ως διοικητών συγκεκριμένων υπηρεσιών ήταν το αντικείμενο εγγράφου της Ομοσπονδίας μας προς τον αρχηγό της ΕΛ.ΑΣ. κ. ΔΗΜΟΣΧΑΚΗ Αναστάσιο.

Όπως επισημαίνεται, «με το παρόν έγγραφό μας, παρακαλούμε όπως εφεξής και αρχής γενομένης από τις Τοποθετήσεις - Μεταθέσεις τρέχοντος Καλοκαιριού (έτους 2006) να ΜΗΝ ΤΟΠΟΘΕΤΟΥΝΤΑΙ - ΜΕΤΑΤΙΘΕΝΤΑΙ Υπαστυνόμοι Β' ως Διοικητές Αστυνομικών Τμημάτων, Τμημάτων Τροχαίας καθώς και Τμημάτων Ασφαλείας.

Προς τούτο επιβάλλεται όπως επέλθει Τροποποίηση της παραγράφου 7 του άρθρου 24 του Ν. 2800/2000, ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ Υπαστυνόμους Β' ως εξής: Διοικητές και Προϊστάμενοι των Κεντρικών Περιφερειακών Υπηρεσιών επιπέδου Τμήματος τοποθετούνται Αστυνομικοί Υποδιευθυντές ή Αστυνόμοι Α' ή Αστυνόμοι Β' ή Υπαστυνόμοι Α'. Υπαστυνόμοι Β' μπορεί να τοποθετηθούν ή μετατεθούν με ΑΙΤΗΣΗ τους ως Διοικητές σε Υπηρεσίες Δυσμενούς Διαβιώσεως (Κίνητρο ταχύτερης αντικατάστασης - μετάθεσης).

Οι λόγοι για τους οποίους επιθυμούμε τα παραπάνω είναι ενδεικτικά οι εξής:

Α. Λόγω έλλειψης αστυνομικής εμπειρίας σε καθημερινά προβλήματα που ταλανίζουν τον Έλληνα πολίτη.

Β. Μη επάρκεια απαιτουμένων γνώσεων πάνω στην πρακτική αντιμετώπιση των θεμάτων που άπτονται του αστυνομικού και υπηρεσιακού ενδιαφέροντος, και

Γ. Μη επάρκεια απαιτούμενης εμπειρίας ως διοικητού.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΝΤΑΙ:

Η τοποθέτηση ή μετάθεσή τους να γίνεται στην αρχή ως δεύτερου ή τρίτου κ.λ.π. Αξιωματικού, προκειμένου να εντυφήσουν είτε ως Αξιωματικοί Υπηρεσίας είτε από κάποια άλλη θέση σε θέματα Αστυνομικής φύσεως και Διοικητικών διαδικασιών. ΠΙΣΤΕΥΩ μας είναι ότι η παραπάνω 3ετής ενασχόλησή τους θα βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό και την περαιτέρω αξιοποίησή τους ως Αξιωματικών και την καλύτερη, ορθότερη και σωστότερη προετοιμασία τους ως μελλοντικών Διοικητών».

τούχους της Ελληνικής Αστυνομίας, στους οποίους δεν θα γίνεται κράτηση υπέρ της Ε.Α.Α.Σ. κατά την απονομή του μερίσματός τους.

6 Επεκτάθηκε το δικαίωμα αγοράς φαρμάκων από Στρατιωτικά Φαρμακεία με μειωμένο ποσοστό συμμετοχής στους απόστρατους Αστυνομικούς.

7 Δόθηκε η δυνατότητα σε όλο το εν αποστρατεία προσωπικό καθώς και στα μέλη των οικογενειών να είναι μέλη του Προμηθευτικού και Καταναλωτικού Συνεταιρισμού Αστυν. Αττικής.

8 Δόθηκε η δυνατότητα κατ' εξαίρεσης μετακινήσεων από Λήμνο-Αλεξανδρούπολη-Αθήνα και αντίστροφα με αεροπλάνα της Πολεμικής Αεροπορίας, εφόσον οι θέσεις αυτές δεν καλύπτονται από το εν ενεργεία προσωπικό.

Στη συνάντηση παρέστησαν ο Αρχηγός της Ελληνικής Αστυνομίας Αντιστράτηγος Αναστάσιος Δημοσχάκης, ο Προϊστάμενος του Κλάδου Διοικητικού Υποστράτηγος Νικόλαος Μπλάνης, ο Διευθυντής της Διεύθυνσης Οικονομικών του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας Ταξίαρχος Παναγιώτης Χριστοφιλάκης και άλλοι υπηρεσιακοί παράγοντες.

Από πλευράς Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Αποστράτων Αξιωματικών Σωμάτων Ασφαλείας παρέστησαν ο Ταξίαρχος ε.α κ. Νικόλαος Κουτρουμπής, ο Υποστράτηγος ε.α κ. Θεόφιλος Αθανασίου, ο Υποστράτηγος ε.α κ. Αλέξανδρος Βλάχος, ο Ταξίαρχος ε.α κ. Δημήτριος Σκλίκας και ο Αστυνομικός Υποδιευθυντής ε.α κ. Παπαδήμας Χρυσόστομος.

Άδεια συμπαράστασης γονέα

Να κατοχυρωθεί το δικαίωμα χορήγησης «αδείας συμπαράστασης γονέα» εφόσον στην οικογένεια κάποιου αστυνομικών υπάρχει άτομο με ειδικές ανάγκες ζήτησε η Ομοσπονδία με έγγραφό της προς τον υπουργό Δημόσιας Τάξης κ. Βύρωνα Πολύδωρα. Η Ομοσπονδία επισημαίνει ότι πρόκειται για ένα μικρό αριθμό αστυνομικών οικογενειών με τέτοιο πρόβλημα και καλεί τον υπουργό για τις από μέρους του ενέργειες.

«Όλοι μας γνωρίζουμε, τονίζει, ότι οι οικογένειες που έχουν μέλος τους άτομο με Ειδικές ανάγκες περνούν καθημερινά ένα Γολγοθά. Με το έγγραφό μας αυτό ερχόμαστε βασιζόμενοι, στην γνωστή ευαισθησία που σας διακρίνει καθώς και τη βαθιά ακαδημαϊκή σας γνώση να ζητήσουμε το εξής:

Σε περιπτώσεις που αποδεδειγμένα, ύστερα από Ιατρικές γνωματεύσεις των Υπηρεσιών μας, υφίσταται σε Αστυνομική οικογένεια (ο ένας ή και οι δύο γονείς Αστυνομικοί) πρόβλημα ατόμου με ειδικές ανάγκες (αναπηρία 67% και πάνω παιδού ή συζύγου) να παρέχεται από την Υπηρεσία «Άδεια Συμπαράστασης σε Άτομο με Ειδικές Ανάγκες» με Αποδοχές.

Η χρονική διάρκεια της αδείας στις παραπάνω περιπτώσεις θα κρίνεται βεβαίως από τους γιατρούς ανάλογα με την βαρύτητα της κάθε περίπτωσης. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα (1) έτος συνολικά μειρούμενη και μπορεί να δοθεί είτε ολόκληρη, είτε τμηματικά, συμπεριλαμβανομένων όλων ανεξαιρέτως των ημερών (Αργίες, Εξαιρέσιμες κ.λπ.).

Σε όλως εξαιρετικά σοβαρές περιπτώσεις και μετά από γνωμοδότηση της Ανώτατης Υγειονομικής Επιτροπής η παραπάνω άδεια μπορεί να παραταθεί για έναν (1) ακόμη χρόνο.

Προτείνουμε λοιπόν να προστεθεί παράγραφος 6 στο άρθρο 10 του Π.Δ. 27/86 «Άδειες Ειδικών περιπτώσεων» και οι επόμενες (παράγραφοι) αναβαθμιστούν σε 7, 8, 9, 10 και 11 ως εξής: «Γονέας Αστυνομικός, με σύζυγο εργαζόμενη-ο, δικαιούται Αδειας Συμπαραστάσεως Γονέα μέχρις ενός (1) έτους συνολικά, χορηγούμενη είτε ολόκληρη, είτε τμηματικά μετρούμενη ανεξαρτήτως εργάσιμων ή αργιών, σε περίπτωση που μέλος της Αμέσου οικογενείας του (τέκνο ή σύζυγος), ύστερα από γνωμοδότηση της Ανώτατης Υγειονομικής Επιτροπής είναι άτομο με Ειδικές Ανάγκες με ποσοστό Αναπηρίας πάνω από 67%. Η παραπάνω άδεια μπορεί σε όλως εξαιρετικώς σοβαρές περιπτώσεις να παρατείνεται άλλο ένα (1) χρόνο, κατόπιν εκ νέου γνωμοδοτήσεως της Ανώτατης Υγειονομικής Επιτροπής».

Όχι διακρίσεις στις αποσπάσεις - προσωρινές μετακινήσεις

Το ίδιο επιζήμιες είναι οι αποσπάσεις και οι προσωρινές μετακινήσεις του Αστυνομικού Προσωπικού και γι' αυτό δεν πρέπει να γίνονται οικονομικές διακρίσεις. Αυτό τονίζεται σε σχετικό έγγραφο της Ομοσπονδίας προς το Αρχηγείο, το οποίο καλείται να προτείνει την τροποποίηση των ισχυουσών διατάξεων. Ειδικότερα:

1. Στο Π.Δ. 100/2003 και στα άρθρα 19 και 20 αυτού προβλέπονται στο μεν πρώτο οι Αποσπάσεις του Αστυνομικού Προσωπικού, στο δε δεύτερο οι Προσωρινές μετακινήσεις του.

2. Στα άρθρα 5 και 6 της υπ' αριθ. 2/72000/022 από 18-12-2001 διατυπουργικής απόφασης προβλέπεται ο αριθμός των ημερών εκτός έδρας για τους Αστυνομικούς, οι οποίοι Αποσπώνται ή Μετακινούνται Εκτός Έδρας. Παρατηρείται λοιπόν το φαινόμενο ενώ για την περίπτωση της Απόσπασης μέχρι τρεις (3) μήνες (άρθρο 6 & 1 εδαφ.1) να προβλέπεται αποζημίωση Εκτός Έδρας για όλες τις ημέρες Απόσπασης, στην πανομοιότυπή της όμως περίπτωση της Προσωρινής Μετακίνησης δεν προβλέπεται κάτι σχετικά ίδιο, με αποτέλεσμα, η Προσωρινή Μετακίνηση ενός Αστυνομικού να καλύπτεται από τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 6 και παρ. ι, ήτοι να αποζημιώνονται με μέχρι τέσσερις (4) το πολύ ημέρες Εκτός Έδρας, πράγμα κατά την άποψή μας μη δεοντολογικό και μη δίκαιο.

3. Για τους παραπάνω λόγους και επειδή τόσο η Απόσπαση ενός Αστυνομικού (για μέχρι τρεις μήνες), όσο και η προσωρινή μετακίνησή του (για μέχρι ένα μήνα) έχουν το ίδιο ουσιαστικό υπόβαθρο, της απομάκρυνσης δηλαδή χιλιομέτρων από την οικογενειακή εστία και την οργανική θέση του Αστυνομικού και την εκ τούτου υποβολή του σε πρόσθετα ποσά εξόδων.

Παρακαλούμε

Όπως μέσα στα πλαίσια της Χρηστής Διοίκησης, καθώς και της δίκαιης και αντικειμενικής μεταχείρισης άλλου του Αστυνομικού Προσωπικού ή παρ. 1 εδαφ.1 του άρθρου 6 της (β) σχετικής να τροποποιηθεί ως εξής: «Για απόσπαση για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) μηνών καθώς και για Προσωρινή Μετακίνηση μέχρι έναν (1) μήνα για όλες τις ημέρες της απόσπασης».

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ

Επέκταση διατάξεων Ν. 1568/1985 στο ένστολο προσωπικό της ΕΛ.ΑΣ.

Πού πάσχει το σύστημα υγιεινής και ασφάλειας στην ΕΛ.ΑΣ.

Αναγκαία η πρόσληψη τεχνικών ασφαλείας και γιατρών εργασίας για την εφαρμογή των νέων κανονισμών

Η κοινωνική πρόοδος των καιρών προέβαλλε ως επιτακτική την ανάγκη δημιουργίας και ανάπτυξης ενός συστήματος για την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων με σκοπό την ανάλυση των αιτιών των θανάτων και τραυματισμών από ατυχήματα σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον και με τη διεργασία εξάλειψης ή περιορισμού των. Αφορμή αποτέλεσε η θέσπιση νόμων και διατάξεων στα τέλη του 19ου αιώνα και στις αρχές του 20ου αιώνα, που αφορούσαν την αποζημίωση των εργαζομένων για τραυματισμούς που γίνονται στην εργασία.

Του Αστυνόμου Α'
Αθανάσιου ΠΑΠΑΜΑΡΓΑΡΙΤΗ
Οργανωτικού Γραμματέα της Π.Ο.ΑΞΙ.Α.

Στους νόμους αυτούς, επικρατούσε μια νέα αντίληψη, ότι δηλαδή ο εργοδότης όφειλε να αποδεχθεί την πρωταρχική ευθύνη για τους τραυματισμούς που γίνονταν στην εργασία, ακόμη και αν δεν μπορούσαν να αποδοθούν σε κανένα πρόσωπο ή αιτία. Ο εργοδότης έγινε νομικά υπεύθυνος για τους τραυματισμούς των εργαζομένων και υποχρεώθηκε να δίνει από τη μια πλευρά αποζημίωση για τον χρόνο εργασίας που απωλέσθηκε, για ιατρική και χειρουργική μέριμνα και από την άλλη, αποζημίωση λόγω θανάτου στους δικαιούχους.

Όλα αυτά οδήγησαν στην γρήγορη ανάπτυξη της ασφάλειας ατυχημάτων ως μέσο για την παροχή προστασίας στον εργαζόμενο.

Τα σημαντικότερα επιτεύγματα σχετικά με την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων έχουν γίνει τα τελευταία 50 ή 60 χρόνια. Η μείωση των ρυθμών ατυχημάτων που σημειώθηκε από τη δεκαετία του 1920 και μετά, ήταν το αποτέλεσμα της συνεργασίας της διοίκησης και των ειδικών στους τομείς της τεχνικής της ασφάλειας, της υγιεινής και ιατρικής (ιδίως στο βιομηχανικό χώρο) με στόχο: α) τη μείωση των κινδύνων που εγκυμονούν ο εξοπλισμός και οι μέθοδοι εργασίας και β) την επιμόρφωση των υπαλλήλων στις βασικές αρχές της πρόληψης των ατυχημάτων.

Οι ειδικότητες του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας αναπτύχθηκαν ως μέθοδοι για την πρόληψη τραυματισμών και ασθενειών των εργαζομένων σ' ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον και τη μείωση του κόστους από την εξάλειψη ή περιορισμό αυτών.

Το Υ.Δ.Τ. έχοντας νομική και ηθική υποχρέωση να παρέχει στο ένστολο προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας, ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας και διαβίωσης αποφάσισε τη σύσταση ομάδας εργασίας με σκοπό: «την καταγραφή των δραστηριοτήτων του ένστολου προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας που παρουσιάζουν εγγενείς δραστηριότητες και τον προσδιορισμό των μέτρων που πρέπει να λαμβάνονται για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου των απασχολούμενων σ' αυτές, για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 1568/1985 -Περί Ασφάλειας και Υγιεινής των εργαζομένων».

Η ομάδα εργασίας στελεχώθηκε από τους εξής: ΚΟΥΡΑΚΟ Δημήτριο, Αστυνομικό Υποδιευθυντή της Δ/νσης Τεχνικών, ως Πρόεδρο και μέλη τους: ΚΟΥΡΟΥΤΗ Σταμάτη, Αστυνόμο Α' της Δ/νσης Υγειονομικού, ΔΕΔΕΚΗ Βλάσιο, Αστυνόμο Β' της Δ/νσης Προσωπικού, ΓΙΑΤΡΑΚΟ Ιωάννη, Υπαστυνόμο Α' της Δ/νσης Οργάνωσης Νομοθεσίας, ΠΑΠΑΜΑΡΓΑΡΙΤΗ Αθανάσιο, Αστυνόμο Α' εκπρόσωπο της Π.Ο.ΑΞΙ.Α. και ΒΟΥΔΟΥΡΗ Κων/νο, Ανθυπαστυνόμο εκπρόσωπο της Π.Ο.ΑΣ.Υ.

Καταγραφή προβλημάτων

Η ανωτέρω ομάδα εργασίας ύστερα από αλλεπάλληλες συνεδριάσεις κατέγραψε το σύνολο των δραστηριοτήτων του ένστολου προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας που παρουσιάζει εγγενείς δραστηριότητες, τους απορρέοντες κινδύνους καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν, ώστε να ελαχιστοποιηθούν κατά το δυνατόν οι κίνδυνοι που μπορούν να προκαλέσουν ατύχημα ή βλάβη της ανθρώπινης υγείας. Η εκτίμηση των κινδύνων αποτελεί μια συστηματική εξέταση όλων των παραμέτρων κάθε διεξαγομένης δραστηριότητας με σκοπό τον εντοπισμό και την εξάλειψη των πηγών κινδύνου.

Για την επίτευξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος υγιεινής και ασφάλειας προτάθηκε καθόσον κρίθηκε αναγκαία η πρόσληψη τεχνικών ασφαλείας και γιατρών εργασίας, οι οποίοι θα πληρούν τις προϋποθέσεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Ένα από τα πιο σημαντικά καθήκοντα του τεχνικού ασφαλείας είναι να αναγνωρίζει τους κινδύνους στον χώρο εργασίας και να υπολογίζει το κατά πόσο μειώνουν την αποδοτική ικανότητα μιας μεθόδου ή ενός λειτουργικού συστήματος. Οι μέθοδοι που θα χρησιμοποιούνται να είναι επακόλουθο όχι μόνο της μελέτης των ατυχημάτων που συνέβησαν αλλά και της ιδιαίτερης προσοχής για βαθιές αναλύσεις των πιθανών ατυχημάτων και της πρόληψης των ατυχημάτων πριν από την πρόκλησή τους.

Μια ανάλυση των περιπτώσεων ατυχημάτων πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

1. εντοπισμό των τμημάτων και των ενασχολήσεων που συνδέονται με αυξημένο ποσοστό επικινδυνότητας και ατυχημάτων.
2. αποκάλυψη των μη ασφαλών πρακτικών, οι οποίες μπορεί να κάνουν αναγκαία την επανεκπαίδευση ή αντικατάσταση του προσωπικού και
3. μελέτη του ρόλου των εποπτών και πληροφόρηση για τους κυριότερους κινδύνους.

Στους σημαντικούς παράγοντες περιλαμβάνονται ο τύπος των φυσικών τραυματισμών, η αιτία του τραυματισμού, η συγκεκριμένη ενέργεια που ήταν επικίνδυνη και τέλος, την άστοχη πράξη που εκτελέστηκε καταφανώς κατά παράβαση των συνήθως αποδεκτών πρακτικών ασφαλείας. Άλλοι παράγοντες περιλαμβάνουν την ηλικία, το φύλο, την ενασχόληση και τον τύπο της εργασίας που εκτελείται.

Πρόληψη

Όλα τα πιθανά σφάλματα στον εξοπλισμό και στους χώρους εργασίας, στα μεταφορικά οχήματα, καθώς επίσης και οι ικανότητες του προσωπικού, πρέπει να υπόκεινται σε μια προκαταρκτική ανάλυση για την πρόληψη των ατυχημάτων.

Η προκαταρκτική ανάλυση προϋποθέτει τα ακόλουθα:

1 λειτουργική ανάλυση της εργασίας, απαιτήσεις αποστολής, χώρος εργασίας, τρόπος εκτέλεσης καθηκόντων, ανάλυση αποστολής, πρόβλεψη σφαλμάτων,

2 παραδοχή των ανθρωπίνων ορίων: πρόβλεψη αποδοτικότητας, ηλικία εργαζομένου, επίπεδο επιδεξιότητας, διαθέσιμα υλικά, μέσα, εξοπλισμός. Ως εκ τούτου πρέπει να εξασφαλίζεται ένα μεγάλο περιθώριο ασφάλειας, για τον αποκλεισμό κάθε πιθανής κατάστασης, η οποία φέρνει τον εργαζόμενο κοντά στα όρια των ικανοτήτων του που έχει είτε από τη φύση είτε από εκπαίδευση, ιδίως αν υπάρχουν δυσμενείς παράγοντες, όπως η κούραση.

Στα καθήκοντα του γιατρού εργασίας είναι η επισήμανση των κινδύνων που απορρέουν από τις δραστηριότητες του προσωπικού, η ενημέρωση αυτού για τα προσήκοντα μέτρα που προληπτικά επιβάλλεται να λαμβάνει, καθώς και ο έλεγχος της τήρησης αυτών. Από τη φύση της εργασίας το αστυνομικό προσωπικό κινδυνεύει από τη μετάδοση μολυσματικών νόσων, συνεπεία της άμεσης επαφής με κρατουμένους, τραυματίες οδηγούς οχημάτων και γενικά με άτομα που μπορεί να είναι φορείς ή να πάσχουν από τέτοιες.

Ενδεικτικά επισημαίνονται οι παρακάτω απορρέοντες κίνδυνοι:

- Κίνδυνος για τους υπηρετούντες στη Δ.Ε.Ε. και άλλες υπηρεσίες από παθογόνους οργανισμούς του αίματος, από χημικά - τοξικά υλικά και αέρια, βιολογικά υλικά, ακτίνες λέιζερ κ.α.
- Κίνδυνος από την πολύωρη έκθεση στις επικρατούσες καιρικές συνθήκες (κρύο, ζέστη, βροχή).
- Κίνδυνος για τους τροχονόμους από την εισπνοή σκόνης και καυσαερίων από τα διερχόμενα αυτοκίνητα.

Για τους προαναφερόμενους και πολλούς άλλους κινδύνους κρίνεται αναγκαίος ο τακτικός προληπτικός έλεγχος, για πρόληψη ή αντιμετώπιση μεταδοτικών ή άλλων γενικά παθήσεων, καθώς και ο υποχρεωτικός εμβολιασμός του προσωπικού. Ο έλεγχος και η εποπτεία εφαρμογής των κανόνων υγιεινής ανάγεται στα καθήκοντα του γιατρού εργασίας.

Ως κίνδυνοι για την ασφάλεια ενδεικτικά μπορούν να αναφερθούν οι ελλείψεις κτιριακών υποδομών, τα χρησιμοποιούμενα μέσα εξοπλισμού, επιχειρήσεων και μεταφοράς. Κατά γενική ομολογία τα περισσότερα κτίρια όπου στεγάζονται οι Υπηρεσίες της ΕΛ.ΑΣ. δεν πληρούν απόλυτα τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την εξυπηρέτηση των αναγκών τους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός της μίσθωσης μικρών κτιρίων που δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις. Η απουσία ασφαλών χώρων κράτησης (κρατητηρίων) ή ακατάλληλων, εγκυμονεί κινδύνους απόδρασης και σωματικών κακώσεων του φρουρού από τους δραπέτες. Επιπλέον η έλλειψη ασφαλών, επαρκών και κατάλληλων χώρων υγιεινής για τους κρατουμένους, προσθέτει μια ακόμη μικροβιακή εστία στο χώρο των κρατητηρίων. Σε συνάρτηση με την έλλειψη συστηματικού και ουσιαστικού καθαρισμού και απολύμανσης, αποτελεί αιτία γένεσης μεταδοτικών ασθενειών. Επίσης, κρίνεται αναγκαία η δημιουργία χώρων υγιεινής και κατάλληλου χώρου αποδυτηρίων για το προσωπικό. Συνιστάται όπως κάθε εξάμηνο ή όταν οι συνθήκες το απαιτούν, να πραγματοποιείται υποχρεωτικός καθαρισμός και απολύμανση των χώρων των αστυνομικών Υπηρεσιών, ανάλογα με τη δραστηριότητα αυτών.

Κατάλληλα εφόδια

Σημαντικός παράγοντας για την εξάλειψη ή μείωση των κινδύνων που σχετίζονται με τη σωματική ακεραιότητα και την υγεία του προσωπικού, είναι και η χρησιμοποίηση των κατάλληλων, σύγχρονων και ασφαλών μέσων. Ενδεικτικά επισημαίνεται η αναγκαιότητα χορήγησης και εφοδιασμού του προσωπικού με:

- Κατάλληλες, ανθεκτικές και εύχρηστες στολές ανάλογα με τις δραστηριότητες της κάθε υπηρεσίας.
- Χορήγηση κατάλληλων και ανθεκτικών υποδημάτων.
- Κατάλληλα, εύχρηστα, σύγχρονα και υψηλών προδιαγραφών ασφαλείας αλεξίσφαιρα γιλέκα.
- Σύγχρονο και αποτελεσματικό οπλισμό ως και κατάλληλη εξάρτηση, στην οποία θα προσαρτώνται τα απαραίτητα εφόδια: όπως χειροπέδες, φακός, φυσιγγιοθήκη, κ.λ.π.
- Σύγχρονες αντιασφυξιογόνες μάσκες, τα φίλτρα των οποίων να αντικαθίστανται μετά από κάθε χρήση (σ' όλες τις διμοιρίες των ΔΙ.Α.Τ.).

Για την υλοποίηση του σχεδιασμού ενός συστήματος Ασφάλειας και Υγιεινής για το αστυνομικό προσωπικό είναι η εξασφάλιση των αναγκαίων πόρων. Ως εκ τούτου κρίνεται αναγκαία η στελέχωση της προτεινόμενης Δ/νσης Ασφάλειας και Υγιεινής με τεχνικούς και ιατρούς εργασίας και δη από το υπάρχον προσωπικό και σε έλλειψη αυτού με προσλήψεις αντίστοιχων ειδικοτήτων. Αναμφίβολα κρίνεται επιτακτική η ανάγκη εφοδιασμού και χορήγησης όλων των απαιτούμενων υλικών, σύγχρονων μέσων εξοπλισμού στο προσωπικό για να πραγματοποιεί απρόσκοπτα τα καθήκοντά του. Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων η πολιτεία επιβάλλεται να επιδείξει τη μεγαλοψυχία της, να εγκρίνει και να χορηγήσει με έλλειψη φειδούς τους αναγκαίους οικονομικούς πόρους, απαραίτητους για την υλοποίηση του προτεινόμενου σχεδιασμού.

Η πραγματοποίηση του σχεδιασμού και της υλοποίησης του Σ.Υ.Α. θα συνεισφέρει στη βελτίωση του ηθικού του αστυνομικού προσωπικού και κατά συνέπεια της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας του.

Επιπλέον θα δημιουργηθεί οικονομικό όφελος από την ελαχιστοποίηση του κόστους που προκαλείται, λόγω της απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους και της απώλειας υλικών πόρων. Ευελπιστούμε ότι η Πολιτική και η Φυσική ηγεσία του Σώματος θα σταθεί αρωγός στην υλοποίηση ενός ολοκληρωμένου συστήματος Υγιεινής και Ασφάλειας στο προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας.

Οι «εχθροί» της Αστυνομίας

Του
Γιάννη Πανούση
Καθηγητή Εγκληματολογίας

Η υπαγωγή της δημόσιας τάξης στο δημόσιο συμφέρον δεν ταυτίζεται πάντοτε με το συμφέρον του Κράτους, μολονότι η εσωτερική δημόσια τάξη εμπεριέχεται στη γενική έννοια του πολιτειακού καθεστώτος και εμφανίζεται ως ασφάλεια.

Η αστυνομική εξουσία πραγματώνει μεν τη δημόσια τάξη αλλά πάντοτε εντός των συνταγματικών πλαισίων.

Το κρίσιμο ερώτημα είναι αν η Αστυνομία μπορεί να επιφορτισθεί πέραν του κοινωνικού ελέγχου και με την εδραίωση της δημοκρατικής νομιμότητας, ίσως και με την εξασφάλιση της κοινωνικής συνοχής. Η αστυνομία ως κοινωνική λειτουργία αλλά και ως θεσμική λειτουργία πρέπει να στοχεύει στην προστασία και τη ρύθμιση της κοινωνικής τάξης (ordre social), δηλαδή του χώρου άσκησης δικαιωμάτων.

Η δημιουργία και διατήρηση αισθήματος ασφάλειας δεν είναι όμως πάντοτε συμβατές με την προστασία των ατομικών δικαιωμάτων των πολιτών. Υπενθυμίζω ότι ελευθερία (και γενικότερα ελευθερίες) χωρίς μετριοπαθή άσκηση της εξουσίας και χωρίς δημοκρατικό έλεγχο «των ελεγχόντων» δεν είναι δυνατή.

Ο συμφιλιωτικός, συμβιβαστικός, διαιτητικός, διαμεσολαβητικός ρόλος της Αστυνομίας, ο οποίος θα καθιστούσε μακροπρόθεσμα «περιττούς» τους μηχανισμούς ποινικού ελέγχου και ποινικής καταστολής και θα κινητοποιούσε αυτορρυθμιζόμενους κοινοτικούς θεσμούς παραμένουν οράματα. Η εθελοντική αστυνομία της σοσιαλιστικής νομιμότητας, όπως και οι εθελοντικές περιπολίες της φιλελεύθερης νομιμότητας κινούνται -δυστυχώς- στην ίδια κατεύθυνση: στη διατήρηση της (σοσιαλιστικής ή φιλελεύθερης) δημόσιας τάξης.

Η δημόσια τάξη «ως ειρήνη όλων των εννόμων αγαθών και όχι κάποιου ξεχωριστού και συγκεκριμένου αγαθού με δική του αυτοτελή αξία» δεν ταυτίζεται με την κατάχρηση ποινικής καταστολής για τον εκφοβισμό, τη χειραγώγηση και τον έλεγχο των (όποιων) αντιφρονούντων.

Η Αστυνομία της μηδενικής ανοχής, του ρατσισμού και της επιλεκτικής παρέμβασης αλλά και ο ειδικός κώδικας αξιών και συμπεριφοράς των αστυνομικών (αστυνομική υποκουλτούρα) χρησιμοποιήθηκαν από την εξουσία για σκοπούς αλλότριους από αυτούς (όπως η κοινωνική ειρήνη) που υπηρετεί το Σώμα. Η Αστυνομία ταυτίσθηκε με πολιτικά κόμματα και με απολυταρχικά καθεστώτα (π.χ. παρακολούθηση πολιτικών αντιπάλων, χάλκευση στοιχείων κλπ.).

Από φύλακας του συστήματος της ποινικής δικαιοσύνης ο Αστυνομικός θεσμός έχει «μετεξελιχθεί» σε σιδηρούν βραχίονα όχι πλέον του Κράτους - Έθνους αλλά παγκοσμιοποιημένων μορφωμάτων καταπίεσης και καταστολής, οι οποίοι αναζητούν νέους «εσωτερικούς εχθρούς». Η αποδυνάμωση του εθνικού κράτους συνεπάγεται αδυναμία αποτελεσματικής άσκησης της πολιτειακής εξουσίας και της δημόσιας τάξης, ενώ η κατάργηση της διάκρισης «εσωτερικός - εξωτερικός εχθρός» νομιμοποιεί την (ανθρωπιστική!) παρέμβαση ενόπλων διεθνών εγγυητών (μη δημοκρατικά νομιμοποιημένων).

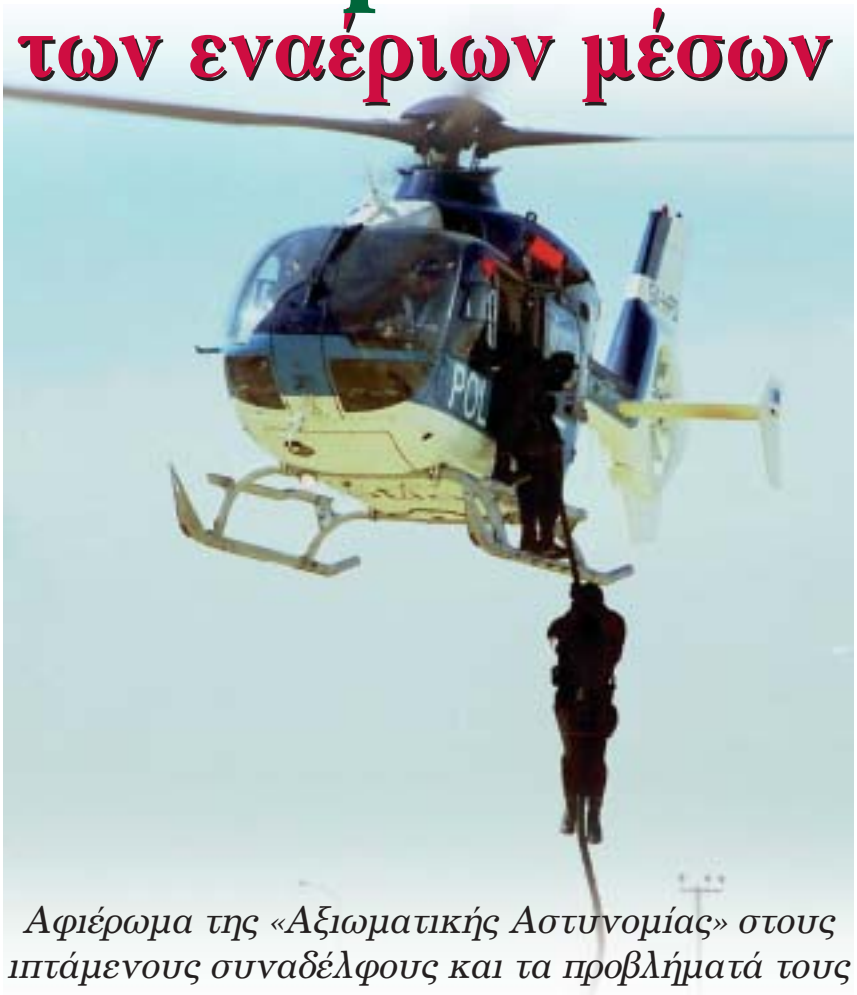
Με πρόσχημα την απαστυνομικοποίηση, δηλαδή την αδυναμία του κράτους να εγγυηθεί την ασφάλεια των πολιτών, διευρύνεται το πεδίο και το πλαίσιο παρακολούθησης και παρέμβασης στον ιδιωτικό βίο όλων των κατοίκων του πλανήτη.

Η αποτελεσματική άσκηση του κοινωνικού ελέγχου προϋποθέτει ένα minimum πολιτικής δημοκρατίας και νομιμοποίησης καθώς και ένα maximum κοινωνικής συναίνεσης.

Η επίσημη Πολιτεία ορίζει το έγκλημα, η κοινωνία αποδέχεται τους όρους αντεγκληματικής πολιτικής και τα όργανα της τάξης εφαρμόζουν τους νόμους, ελεγχόμενα από τη λαϊκή κυριαρχία. Στο σύστημα αυτό δεν μπορεί να υπεισέρχεται το «πολιτικό κριτήριο» (δηλαδή η αντίθεση του δράστη στην κρατούσα τάξη πραγμάτων), διότι τότε δεν πρόκειται για μηχανισμό απονομής της ποινικής δικαιοσύνης αλλά για μηχανισμό εξόντωσης των πολιτικών αντιπάλων. Άλλο το ζήτημα της ύπαρξης ταξικού στοιχείου στη νομοθέτηση, άλλο η ταξική εφαρμογή των νόμων και άλλο το παράνομο κυνήγι «ταξικών μαγισσών».

> «Από φύλακας του συστήματος της ποινικής δικαιοσύνης ο Αστυνομικός θεσμός έχει «μετεξελιχθεί» σε σιδηρούν βραχίονα όχι πλέον του Κράτους – Έθνους αλλά παγκοσμιοποιημένων μορφωμάτων καταπίεσης και καταστολής, οι οποίοι αναζητούν νέους «εσωτερικούς εχθρούς».»

Παρόν και μέλλον των εναέριων μέσων



Αφιέρωμα της «Αξιωματικής Αστυνομίας» στους ιπτάμενους συναδέλφους και τα προβλήματά τους

Στα εναέρια μέσα των Σωμάτων Ασφαλείας και στην προοπτική τους αναφέρθηκε ο πρόεδρος της Πανελλήνιας Ένωσης Ιπτάμενου Προσωπικού Σωμάτων Ασφαλείας & Δημόσιων Υπηρεσιών κ. Συριόπουλος Ιωάννης, αξιωματικός της Ελληνικής Αστυνομίας και χειριστής ελικοπτέρων, μιλώντας στην ημερίδα που διοργανώθηκε στην Αθήνα υπό την αιγίδα του υπουργείου Μεταφορών και Επικοινωνιών. Η «Αξιωματική Αστυνομία» δημοσιεύει την ομιλία του προέδρου με την ελπίδα ότι το μείζον θέμα των ιπτάμενων μέσων και της ιπτάμενης αστυνόμευσης ειδικότερα, θα αρχίσουν να προβληματίζουν πιο σοβαρά τους αρμόδιους και την πολιτεία.

Υπηρεσία Εναέριων Μέσων Ελληνικής Αστυνομίας

Η Υπηρεσία Εναέριων Μέσων Ελληνικής Αστυνομίας ιδρύθηκε με το νόμο 2334 το 1995 έχοντας στην δύναμη της 3 ελικόπτερα τύπου BO-105 της EUROCOPTER. (2 ιδιόκτητα, αγοράσθηκαν το 1995 και 1 ελικόπτερο παραχωρούμενο το 1997 από το ΥΠΕΧΩΔΕ). Η Υ.Ε.Μ.Ε.Α στελεχώθηκε αρχικά με 10 χειριστές και 10 τεχνικούς όπου από το 1995 έως το 1997 εκπαιδεύτηκαν είτε στην Η.Π.Α. είτε στην Ολυμπιακή Αεροπορία και από το 1997 ανάλαβαν επιχειρησιακή δράση. Το 2001 η Υ.Ε.Μ.Ε.Α απέκτησε άλλα 2 ελικόπτερα τύπου EC-135 της EUROCOPTER με επιχορήγηση 100% από το κοινοτικό πρόγραμμα INTEREG II της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την διασυνοριακή φύλαξη της χώρας καθώς και στελεχώθηκε με 7 νέους χειριστές και 5 νέους τεχνικούς. Το 2006 η Υ.Ε.Μ.Ε.Α έχει 5 ελικόπτερα και υπηρετούν 16 χειριστές και 14 ιπτάμενοι τεχνικοί. Η βάση των Ε/Π της Υ.Ε.Μ.Ε.Α. είναι το Διεθνές Αεροδρόμιο Αθηνών Ελευθέριος Βενιζέλος. Οι τεχνικές εργασίες άνω των 300 ωρών έχουν ανατεθεί στην Ολυμπιακή Αεροπορία. Στην Υ.Ε.Μ.Ε.Α. έχουν πραγματοποιηθεί παραπάνω από 15.000 ώρες πτητικού έργου διαφορετικής υφής (επιχειρησιακό, εκπαιδευτικό κ.λ.π.) με μηδενικό δείκτη ατυχημάτων. Η σπουδαιότερη αποστολή που έχει αναλάβει η Υ.Ε.Μ.Ε.Α (εκτός των απορρήτων αποστολών οι οποίες δεν μπορούν να ανακοινωθούν για ευνόητους λόγους) είναι η συνεισφορά της, στην από αέρος αστυνόμευση της ασφαλούς διεξαγωγής της σύσκεψης κορυφής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Χαλκιδική το 2003, καθώς και η από αέρος αστυνόμευση της ασφαλούς διεξαγωγής των Ολυμπιακών Αγώνων της Αθήνας το 2004.

Στον καθημερινό πόλεμο της εγκληματικότητας μεγάλη είναι η συμβολή της στα προγράμματα τροχαίας αστυνόμευσης καθώς και στην καταπολέμηση των ναρκωτικών με την ανεύρεση περί των 500.000 δένδρων ινδικής κάνναβης κατόπιν από αέρος ερευνών τα τελευταία δέκα έτη. Από το1995 όπου η Ελληνική Αστυνομία προχώρησε στη σύσταση της Υπηρεσίας Εναέριων Μέσων έως και σήμερα, τίθεται από την Πολεμική Αεροπορία το θέμα της υπαγωγής της σε αυτήν. Αποφασίστηκε τότε, λόγω της ιδιαιτερότητας της αποστολής της Ελληνικής Αστυνομίας (προανακριτικές πράξεις, απόρρητες αποστολές για την τρομοκρατία, κ.τ.λ.) η Υπηρεσία Εναέριων Μέσων Ελληνικής Αστυνομίας, να διατηρήσει την επιχειρησιακή και διοικητική αυτονομία της και να πετά με πολιτικό σύστημα λειτουργίας ελεγχόμενη από την Υ.Π.Α. κάτω από το νομικό πλαίσιο των ευρωπαϊκών κανονισμών JAR-OPS 3 και των Π.Δ. 211/2003 .

Υπηρεσία Εναερίων Μέσων του Πυροσβεστικού Σώματος

Η Υπηρεσία Εναερίων Μέσων του Πυροσβεστικού Σώματος ιδρύθηκε με το νόμο 2800/2000, και ενεργοποιήθηκε το έτος 2001 έχοντας στην διάθεση της δύο Ελικόπτερα τύπου BK-117 C1 της εταιρίας EUROCOPTER. Το έτος 2004 παραλήφθηκε άλλο ένα Ε/Π του ιδίου τύπου με επιπρόσθετο εξοπλισμό το Ραντάρ καιρού και τον αυτόματο πιλότο. Το Ε/Π αυτό αγοράστηκε με χρήματα από Ευρωπαϊκά προγράμματα και η απαίτηση του προγράμματος αγοράς είναι να χρησιμοποιηθεί για την προστασία του περιβάλλοντος στην περιοχή της Βορείου Ελλάδας. Τα έτη 2004-2005 νηολογήθηκαν κάτω από το νομικό

πλαίσιο των ευρωπαϊκών κανονισμών JAR-OPS 3 και των Π.Δ. 211/2003 και άλλα δύο Ε/Π «πολλαπλών ρόλων» για λογαριασμό του Πυροσβεστικού Σώματος τύπου SUPER PUMA, με τα οποία αυξήθηκε σημαντικά η μεταφορική ικανότητα του Π.Σ.

Από τα παραπάνω Ε/Π, το ένα προέρχεται από την δωρεά του Ιδρύματος «ΣΤΑΥΡΟΣ Σ. ΝΙΑΡΧΟΣ» ενώ το άλλο αγοράστηκε με χρήματα του Π.Σ.

Η βάση των Ε/Π του Π.Σ. είναι το Αεροδρόμιο Αθηνών Ελευθέριος Βενιζέλος και η ολοκληρωτική τεχνική υποστήριξη παρέχεται από το τμήμα συντήρησης της Ολυμπιακής Αεροπλοΐας. Επίσης, η εκπαίδευση του προσωπικού έγινε από το αρχικό μέχρι και το προχωρημένο στάδιο από την Ολυμπιακή Αεροπλοΐα (Σ.Ε.Χ.Ο.Α.),ενώ η ίδια εταιρία παρέχει και πτητική συνδρομή στο Π.Σ., λόγω της έλλειψης προσωπικού από το Π.Σ. εκτελώντας πτήσεις με μικτά πληρώματα μέχρι την απόκτηση από το Π.Σ. ικανού αριθμού πληρωμάτων.

Στην Υ.Ε.Μ.Π.Σ. σήμερα υπηρετούν 8 χειριστές του Π.Σ. ενώ άλλοι 6 βρίσκονται σε διαδικασία απόκτησης πτυχίου από τη Σ.Ε.Χ.Ο.Α. Η Υ.Ε.Μ.Π.Σ. έχει εκτελεστεί μέχρι τώρα ένα πτητικό έργο περίπου 5000 ωρών σε αποστολές όλων των ειδών που προβλέπονται από τον ιδρυτικό της νόμο.

Υπηρεσία Εναέριων Μέσων Λιμενικού Σώματος

Η Υπηρεσία Εναέριων Μέσων Λιμενικού Σώματος ιδρύθηκε με το νόμο 1220 το 1981 έχοντας στην δύναμή της 2 αεροπλάνα τύπου Cessna 172RG. Το 1985 αποκτήθηκαν ακόμη 2 αεροπλάνα τύπου Socatta TB 20 και στη συνέχεια το 2000 με κονδύλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης 3 Reims F - 406. Τέλος το 2003 δημιουργήθηκε Μοίρα ελικοπτέρων η όποια στελεχώθηκε από 6 Aegean Dauphin.

Σήμερα, στην Υ.Ε.Μ. υπηρετούν 19 χειριστές και 7 χειριστές συσκευών επιτήρησης στη μοίρα αεροπλάνων, 14 χειριστές στη μοίρα ελικοπτέρων καθώς και 38 τεχνικοί στη μοίρα συντήρησης αεροσκαφών Λ.Σ. Η βάση των αεροσκαφών του Λ.Σ. είναι το στρατιωτικό Αεροδρόμιο Τατοΐου.

Ο σκοπός λειτουργίας της Υ.Ε.Μ./Λ.Σ. είναι η αστυνόμευση του ελληνικού θαλάσσιου χώρου για τη δίωξη παράνομης αλιείας, αρχαιοκαπηλίας, λαθρεμπορίας, μεταφοράς λαθρομεταναστών, ρυπάνσεων θαλασσών και κάθε έκνομης πράξης. Επίσης, η έρευνα για εντοπισμό αγνοούμενων ατόμων και κινδυνευόντων πλοίων, ο έλεγχος της τήρησης των κανόνων ναυσιπλοΐας καθώς και η συμμετοχή σε διακλαδικές ασκήσεις και συλλογή πληροφοριών για θέματα εθνικής ασφάλειας. Η Υ.Ε.Μ./Λ.Σ. στα 15 χρόνια λειτουργίας της έχει μηδενικό δείκτη ατυχημάτων εφαρμόζοντας στρατιωτικό σύστημα πτητικής λειτουργίας.

Μονάδα Πτητικών Μέσων Υ.Π.Α.

Η Μονάδα Πτητικών Μέσων είναι μία από τις Ειδικές Υπηρεσίες της ΥΠΑ. Σύμφωνα με το οργανόγραμμα υπάγεται στον Διοικητή και εποπτεύεται από τον Γενικό Διευθυντή Αεροναυτιλίας. Αποτελείται από δύο τμήματα. Το τμήμα Αεροσκαφών (ΜΠΜ/Α) και το τμήμα από Αέρος Ελέγχου Ραδιοβοηθημάτων (ΜΠΜ/Β). Στεγάζεται στο ισόγειο του κτιρίου «Δ» της Υπηρεσίας Ελέγχου Περιοχής και το Αεροσκάφος με το οποίο επιχειρεί, σταθμεύει στον Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών Ελευθέριος Βενιζέλος. Η Μονάδα Πτητικών Μέσων έχει σαν κύρια αρμοδιότητα την πιστοποίηση της αξιοπιστίας των Ραδιοναυτιλιακών Βοηθημάτων της Ελλάδος. Ταυτόχρονα, μέσω ειδικών συμφωνιών πιστοποιεί και τα αντίστοιχα συστήματα των Υπηρεσιών Πολιτικής Αεροπορίας της ΚΥΠΡΟΥ και της ΑΛΒΑΝΙΑΣ, έχει δε σαν στόχο την σύναψη αντίστοιχων συμφωνιών με άλλες χώρες της Βαλκανικής και άλλων γειτονικών κρατών.

Η αρμοδιότητα αυτή προκύπτει από τον Οργανισμό της ΥΠΑ (Π.Δ. 56/89) σε συνάρτηση με τον ισχύοντα κανονισμό αεροσκαφών της. Για τον σκοπό αυτό τηρούνται σχολαστικά τα προβλεπόμενα από την ΜΟΔ16 (Από Αέρα Έλεγχος Βοηθημάτων Πτήσεως) καθώς και από τα DOC 8071 του ICAO και Flight Inspection Manual της FAA, σε ό,τι αφορά το σκέλος των Πολιτικών Ραδιοβοηθημάτων, και του STANAG 3374, σε ό,τι αφορά τα Ραδιοβοηθήματα ευθύνης της Πολεμικής Αεροπορίας.

Τα ανωτέρω προσδιορίζουν και τον χαρακτήρα των παρεχομένων υπηρεσιών από την Μονάδα, οι οποίες έχουν καθαρά χαρακτήρα Κρατικού Ελέγχου με ταυτόχρονη αυστηρή τήρηση της σχέσης Ελεγκτή και Ελεγχόμενου, όπως ρητά προβλέπεται και από τη Σύμβαση του Σικάγου την οποία έχει υπογράψει και η Ελλάδα. Με το σκεπτικό αυτό έχει προβλεφθεί στον ισχύοντα Οργανισμό της Υπηρεσίας, η ανεξαρτησία και αυτοδυναμία της Μονάδας, με την υπαγωγή της, άμεσα, κάτω από την Γενική Διεύθυνση Αεροναυτιλίας και τον Διοικητή.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την παροχή αξιόπιστων υπηρεσιών είναι αφενός η στελέχωση της Μονάδας με εξειδικευμένο προσωπικό (Χειριστές - Ηλεκτρονικοί) και αφετέρου η ύπαρξη υψηλής σύγχρονης τεχνολογίας εξοπλισμού (Αεροσκάφος - Σύστημα από Αέρος Ελέγχου). Να σημειωθεί ότι η ανωτέρω διαθεσιμότητα των στελεχών της Μονάδας είναι άμεσα εξαρτημένη από την απαραίτητη συνεχή εκπαίδευση - επιμόρφωση, τόσο για τους Χειριστές (Flight Simulator - ικανότητα προσέγγισης σε CAT II ILS κ.λ.π.), όσο και για τους Ηλεκτρονικούς - Ιπτάμενους Ελεγκτές (σύγχρονα συστήματα - εξειδικεύσεις κ.λ.π.). Εδώ θα πρέπει να τονισθεί και η αναγκαιότητα συμπλήρωσης της σύνθεσης της Μονάδας με άλλες ειδικότητες όπως, ικανού αριθμού μηχανικών αεροσκαφών (σήμερα η Μονάδα διαθέτει μόνο έναν), επιμελητή πτήσεων κ.λ.π. Σε ότι αφορά τον εξοπλισμό (πτητικά μέσα - κονσόλα) παλαιότερα η Μονάδα επιχειρούσε με δύο Αεροσκάφη τύπου DC-3 (Ντακότα) και ένα ελικόπτερο. Αυτά αντικαταστάθηκαν το 1978 με το σημερινό το οποίο είναι BEECHCRAFT KING-AIR 200 το δε ελικόπτερο έχει προ πολλού αποσυρθεί.

Σήμερα βρίσκεται σε τελική φάση και η διαδικασία προμήθειας νέου Αεροσκάφους το οποίο προβλέπεται να είναι τύπου CESSNA CITATION 10. Για το ελικόπτερο καλό θα ήταν η αξιοποίηση από μεριάς της Υ.Π.Α. του ελικοπτέρου BO-105 του Υπουργείου Τουρισμού. Σε ότι αφορά τον ειδικό ηλεκτρονικό εξοπλισμό, το εγκατεστημένο στο σημερινό Αεροσκάφος σύστημα είναι το μοναδικό που λειτουργεί διεθνώς, καλύπτοντας με μεγάλη προσπάθεια τις τρέχουσες ανάγκες και αυτό ύστερα από ουσιώδεις παρεμβάσεις που κατά καιρούς του έχουν γίνει από τους ηλεκτρονικούς της Μονάδας Στο νέο αεροσκάφος προβλέπεται η εγκατάσταση υπερσύγχρονου συστήματος το οποίο θα καλύπτει όλες τις ανάγκες μας ενώ ταυτόχρονα θα μας δίνεται η ευκαιρία παροχής Υπηρεσιών υψηλού επιπέδου και σε άλλες γειτονικές χώρες.

Η Γεωγραφική θέση της χώρας μας, σε συνδυασμό με την ιδιομορφία του εδάφους της και του μεγάλου αριθμού νησιωτικών περιοχών (πράγμα το οποίο την καθιστά μοναδική στον Ευρωπαϊκό χώρο) δημιουργεί αυξημένες ανάγκες στην Εναέρια Κυκλοφορία, σε ό,τι αφορά την ύπαρξη πιστοποιημένων Ραδιοναυτιλιακών Βοηθημάτων και κατ' επέκταση στην ασφάλεια των πτήσεων που πρέπει να διατηρείται στο μέγιστο δυνατό βαθμό. Ως εκ τούτου, είναι έκδηλος ο ειδικός επιχειρησιακός χαρακτήρας της Μονάδας και η μοναδικότητα Αεροσκάφους και ΣΑΕ, μιας και καλείται να επιτηρεί την πλήρη ετοιμότητα του Εθνικού Εναερίου χώρου και την διατήρησή του σε επιχειρησιακή εκμετάλλευση.

Γιατί δημιουργήθηκε η Ένωση Ιπτάμενου Προσωπικού

Η Πανελλήνια Ένωση Ιπτάμενου Προσωπικού Σωμάτων Ασφαλείας και Δημόσιων Υπηρεσιών (ΠΕΙΠΣΑΔΥ) είναι ένα αστικής μορφής σωματείο όπου ως κύριο σκοπό έχει την ασφάλεια πτήσεων των ιπταμένων μέσων του δημοσίου. Μέλη της είναι όλοι οι εργαζόμενοι που πετούν με οποιαδήποτε ιδιότητα στα ιπτάμενα μέσα του δημοσίου εκτός Ενόπλων Δυνάμεων .

δρύθηκε το 2003 με έγκριση του Πρωτοδικείου Αθηνών. Έδρα της έχει το Ελληνικό στην πρώην αμερικανική βάση και φιλοξενείται στα γραφεία της Ο.Σ.Υ.Π.Α. Η Ένωση Ιπταμένων έχει υπογράψει μνημόνια συνεργασίας και αποτελεί αποκλειστικό επιστημονικό σύμβουλο και συνεργάτη με τις ομοσπονδίες εργαζομένων στην Ελληνική Αστυνομία (Π.Ο.ΑΣ.Υ-Π.ΟΑΞΙ.Α.), στο Πυροσβεστικό Σώμα και στο Λιμενικό Σώμα, το σύλλογο εργαζομένων Ε.Κ.Α.Β., το Σύλλογο ιατρών Ε.Κ.Α.Β. καθώς και την Ο.Σ.Υ.Π.Α. Στο Διοικητικό Συμβούλιο της Ένωσης Ιπταμένων υπάρχει αναλογική αντιπροσώπευση απ' όλους τους εργασιακούς χώρους του Δημοσίου που έχει η πτητικά μέσα .

Η ίδρυσης της Ένωσης, έγινε αφού είχαν προηγηθεί τα δύο αεροπορικά ατυχήματα του Ε.Κ.Α.Β. και την 13/2/2003 έγινε το τρίτο αεροπορικό ατύχημα στην Ικαρία Η τότε κυβέρνηση αποφάσισε σε σύσκεψη την δημιουργία στρατιωτικού φορέα υπαγωγής των ιπταμένων μέσων του δημοσίου στην Πολεμική Αεροπορία επικαλούμενη το ατύχημα του Ε.Κ.Α.Β. Ουσιαστικά δεν ήταν παρά η εφαρμογή ενός παλαιού επιτελικού σχεδίου της Πολεμικής Αεροπορίας για επέκταση της 359 Μ.Α.Ε.Δ.Υ. σε επίπεδο Διοίκησης με την ονομασία Δ.Α.Υ.Κ.Ω. Στο πρόβλημα που είχε προκύψει, οι Ομοσπονδίες εργαζομένων στην Αστυνομία, Πυροσβεστική, Λιμενικό, Υ.Π.Α. καθώς και στο Σύλλογο Εργαζομένων Ε.Κ.Α.Β. ήταν αντίθετες με την προτιθέμενη απόφαση της κυβέρνηση.

Δυστυχώς όμως, το πρόβλημα συντονισμού των ενεργειών των εργαζομένων κατά της απόφασης αυτής, καθώς και η έλλειψη τεκμηριωμένου νομικού επιστημονικού αεροπορικού αντίλογου απέναντι στην Πολεμική Αεροπορία ήταν εμφανής. Σε όλες τις ομοσπονδίες εργαζομένων δεν υπήρχε (εκτός του Λιμενικού Σώματος όπου Γενικός Γραμματέας της Ομοσπονδίας ήταν Αξιωματικός ιπτάμενος χειριστής αεροσκαφών) κανένας που να μπορεί, γνωρίζοντας το θέμα, να αντιτάξει επιχειρηματολογώντας, σωστό λόγο και επιχειρήματα. Κάπως έτσι απλά οι ιστορικές αναγκαιότητες ήταν αυτές που οδήγησαν στην δημιουργία της ΠΕΙΠΣΑΔΥ.

Η Ένωση ιπταμένων στα τρία χρόνια λειτουργίας της εκτός από παρεμβάσεις που έχει κάνει, έχει συντάξει μελέτες:

* Για την επαναλειτουργία του αεροδρομίου του Ελληνικού ως αεροδρόμιο γενικής Αεροπορίας και ως χώρου στέγασης των υπηρεσιών του Δημοσίου που έχουν ιπτάμενα μέσα.
* Για την δημιουργία ελικοδρομίου στην περιοχή της Αθήνας, στα Τουρκοβούνια στις παρυφές του Γαλατσίου.
* Για την λειτουργία του Ε.Κ.Α.Β. βάσει της Ευρωπαϊκής και εθνικής νομιμότητας.
* Για την υποστηρικτική λειτουργία των ιπταμένων μέσω του Υ.Δ.Τ.
* Για την ρύθμιση της λειτουργίας των ιπταμένων μέσω του ευρύτερου δημόσιου τομέα.
* Για την δημιουργία δεύτερου βαθμού συντονιστικού οργάνου ιπταμένων μέσων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Η ΠΕΙΠΣΑΔΥ έχει πλήρη ενημερωμένη ιστοσελίδα στο Ιντερνέτ όπου εκεί φαίνονται οι δραστηριότητές της καθώς και ο τρόπος που μπορείτε να έρθετε σε επικοινωνία μαζί της. Η ηλεκτρονική διεύθυνση είναι WWW.PEIPSADY.GR

Εθνικό Κέντρο Αμέσου Βοηθείας

Το ΕΚΑΒ είναι ο επίσημος φορέας Αεροδιακομιδών στην Ελλάδα Ως αεροδιακομιδη ορίζεται η μεταφορά οξέως ή και βαρέως πασχόντων ασθενών σε/η από μια σε άλλη υγειονομική μονάδα με αεροπορικά μέσα υπό ιατρικό έλεγχο και φροντίδα ή η μεταφορά ιατρών για παροχή πρώτων βοηθειών εφόσον τούτο κρίνεται αναγκαίο από την Ιατρική Υπηρεσία του ΕΚΑΒ.

Το 1985 ιδρύεται το ΕΚΑΒ, στο οποίο ανατίθεται η αποκλειστική αρμοδιότητα μεταφοράς οξέως ή και βαρέως πασχόντων με αεροδιακομιδη. Για τις αεροδιακομιδες χρησιμοποιούνταν τα ελικόπτερα και αεροπλάνα των ενόπλων δυνάμεων καθώς και της Ολυμπιακής Αεροπορίας. Από το 1986 οι αεροδιακομιδες πραγματοποιούνται με πτητικά μέσα της Ο.Α Από το καλοκαίρι του 1994 οι αεροδιακομιδές γίνονται με οργάνωση και στελέχωση του ΕΚΑΒ.

Το καλοκαίρι του 2000 οι α/δες ασθενών άρχισαν να πραγματοποιούνται με τα 5 ελικόπτερα που απέκτησε το ΕΚΑΒ με συγχρηματοδοτήσει από το δεύτερο Κ.Π.Σ.(Agusta 109 Paver).Την πτητική εκμετάλλευση ανέλαβε η εταιρία Helitalia μετά από διαγωνισμό.

Στατιστικά Στοιχεία

Το 2000 πραγματοποιήθηκαν 3228 α/δες.

Το 2001 πραγματοποιήθηκαν 2723 α/δες.

Το 2002 πραγματοποιήθηκαν 2509 α/δες.

Το 2003 πραγματοποιήθηκαν 2301 α/δες.

Το 2004 πραγματοποιήθηκαν 2184 α/δες.

Την 14 Ιανουαρίου 2001 συμβαίνει η πρώτη πτώση ελικόπτερου του ΕΚΑΒ στην θαλάσσια περιοχή νοτίως του Σουνίου με αποτέλεσμα το θάνατο 5 ανθρώπων.

Την 16 Ιουνίου 2002 συμβαίνει η δεύτερη πτώση ελικόπτερου στην Ανάφη κατά την διάρκεια νυχτερινής πτήσης με αποτέλεσμα το θάνατο 5 ανθρώπων.

Την 11 Φεβρουάριου 2003 συμβαίνει η τρίτη πτώση ελικόπτερου 2 μίλια από την ακτή του αεροδρομίου της Ικαρίας με αποτέλεσμα το θάνατο 4 ανθρώπων κατά την διάρκεια νυχτερινής πτήσης.

Αμέσως μετά την τρίτη πτώση με απόφαση της τότε κυβέρνησης την υποστήριξη της πτητικής λειτουργίας και εκμετάλλευσης των α/δων ανέλαβαν οι ένοπλες δυνάμεις μέχρι να καταγγελθεί η σύμβαση με την τότε ανάδοχο εταιρία και να επιλέγει η ενδεικνυόμενη ασφαλής λύση στα πλαίσια των προβλεπόμενων από την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Από το 2003 και μέχρι σήμερα καμία πολιτική πρωτοβουλία δεν έχει καρποφορήσει στον σχεδιασμό, οργάνωση και ανάπτυξη των α/δων.

Οι ένοπλες δυνάμεις επιφορτίζονται την εκ των πραγμάτων αδυναμία της πολιτείας να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις της προς τους πολίτες.

Η αναγκαιότητα της α/δης οξέως ή και βαρέως πασχόντων επηρεάζεται από τις δραστηριότητες των Π.Α. μεταξύ των οποίων είναι η Έρευνα και Διάσωση, η εκπαίδευση και η μεταφορά στρατιωτικών με αποτέλεσμα η αντιμετώπιση και μεταφορά του πολίτη ασθενούς να είναι η τελευταία υποχρέωση και ο ίδιος ο ασθενής να αισθάνεται σαν μέλος πολεμικής επιχείρησης.

Οι α/δες συνεχίζουν να γίνονται με μη ενδεικνυόμενα μέσα, οργάνωση, προϋποθέσεις και υποδομές τόσο κατά την διάρκεια της ημέρας όσο και κατά την διάρκεια της νύχτας.

Πώς πρέπει να λειτουργούν τα εναέρια μέσα

Πάγια ήταν η προσπάθεια στρατικοποίησης των ιπταμένων μέσου του Δημοσίου από την Πολεμική Αεροπορία. Το 1968 όταν εκτός της ΥΠΑ το Κράτος ήταν παντελώς ανίκανο να φέρει σε πέρας οποιοδήποτε έργο αεροεφαρμογών, απευθύνθηκε για πρώτη φορά στην Πολεμική Αεροπορία για τις λειτουργίες αυτές. Το 1968 δημιουργήθηκε η 359 ΜΑΕΔΥ από την Πολεμική Αεροπορία για την δασοπυρόσβεση. Μια τακτική την οποία η Πολεμική Αεροπορία αναβίωσε κατά χρονικά διαστήματα:

Το1980 όταν το Λιμενικό Σώμα αποφάσισε να δημιουργήσει την Υπηρεσία Εναερίων Μέσων, το 1995 όταν η Ελληνική Αστυνομία έφτιαξε την δικιά της Υπηρεσία, το 2000 όταν κάτι αντίστοιχο έκανε το Πυροσβεστικό Σώμα και το Ε.Κ.Α.Β, το 2003 όταν έγιναν τα τρία αεροπορικά ατυχήματα του Ε.Κ.Α.Β. όπου και κατάφερε τελικώς να πάρει το πτητικό έργο των αεροδιακομιδών και τέλος το 2004 όταν προσπάθησε για τελευταία φορά να επιβάλλει τη δημιουργία της Δ.Α.Υ.Κ.Ω.

Η πρώτη αντιπρόταση απέναντι στην Δ.Α.Υ.Κ.Ω. έγινε το 2003 και βασιζόταν πάνω στην φιλοσοφία ότι: «εάν υπάρχει κυβερνητική απόφαση για την δημιουργία της Δ.Α.Υ.Κ.Ω. αυτή θα πρέπει να είναι πολιτική και όχι στρατιωτική, βασιζόμενη πάνω στην ευρωπαϊκή νομιμότητα».

Η αντιπρόταση αυτή δημιουργήθηκε με την σύμφωνη γνώμη όλων των προέδρων των Ομοσπονδιών εργαζομένων και πάρα πολλές φορές έφτασε στο παρά πέντε να ναυαγήσει στην προσπάθεια της να εξασφαλίσει το ελάχιστο συναίνεσης και ισορροπιών. Παρουσιάστηκε την 13 Μαΐου 2003 στην αίθουσα ανταποκριτών ξένου τύπου στην οδό Ακαδημίας και παρ' όλη την εσπευσμένη χρονικά εκδήλωση της, είχε μεγάλη απήχηση εκτός από την δημοσιογραφική κάλυψη και σε υπηρεσιακό και πολιτικό επίπεδο καθώς αυτή βασιζότανε πάνω σε τεχνοκρατικά στοιχεία και την νομιμότητα.

Επίσης, τότε έγινε και η αποστολή, κοινής επιστολής στις 31/5/2003 στον τότε Πρωθυπουργό. Στην επιστολή αυτή οι Ομοσπονδίες εξέφραζαν το παράνομο και παράλογο της δημιουργίας της Δ.Α.Υ.Κ.Ω. υπό την Πολεμική Αεροπορία.

Από τότε πέρασε πάρα πολύς καιρός και ουσιαστικά η δημιουργία οποιουδήποτε γιγαντόμορφου διοικητικού συστήματος πολιτικής ή στρατιωτικής Δ.Α.Υ.Κ.Ω. ουσιαστικά είναι ουτοπικό να συζητείται, είτε για οικονομικούς είτε για νομικούς λόγους. Αυτό δεν πάει να πει ότι εκλείπουν οι γενεσιουργές αιτίες που συνεχίζουν ακόμα και σήμερα να δημιουργούν προβλήματα στον αεροπορικό κόσμο και στα ιπτάμενα μέσα του δημοσίου.

Η ΠΕΠΣΑΔΥ αντιλαμβανόμενη αυτά τα προβλήματα μετά από μεγάλη έρευνα κατέληξε ότι χρειάζονται απλές παρεμβάσεις ρυθμιστικού χαρακτήρα για την τελειότερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία των ιπταμένων μέσων του Δημοσίου όπως εκφράζονται επιγραμματικά παρακάτω:

* Υπηρεσίες, ανεξάρτητες, αυτόνομες, διοικητικά και επιχειρησιακά όπως λειτουργούν έως σήμερα ή όπως προβλέπεται από την νομοθεσία να λειτουργήσουν, υπό των υπουργείων που ανήκουν.
* Πολιτικής μορφής συντονισμός και διαχείριση.
* Δευτεροβάθμιος συντονισμός επιχειρήσεων και λειτουργιών, πτητικών μέσων Αστυνομίας, Λιμενικού, Πυροσβεστικού Σώματος, Ε.Κ.Α.Β με την δημιουργία δευτεροβάθμιου συντονιστικού κέντρου (στο ήδη υπάρχον) υπό την Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, για το συντονισμό ενεργειών των φορέων σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

Όλα αυτά μπορεί να γίνουν εφόσον επιλυθεί το κομβικό πολιτικό πρόβλημα της λειτουργίας του Ε.Κ.Α.Β. κάτω από το πλαίσιο της ευρωπαϊκής νομιμότητας.

Η Ευρωπαϊκή νομιμότητα επιβάλλει τη λειτουργία των αεροδιακομιδών του Ε.Κ.Α.Β. κάτω από τους διεθνείς κανονισμούς JAR OPS 1, 3, 145 και τα Π.Δ. 207/2002, 211/2003 και 143/2005. Εάν λοιπόν ζητούμε να επιλυθεί το πρόβλημα των αεροδιακομιδών του Ε.Κ.Α.Β., θα πρέπει να επιλυθεί βάσει των αναφερομένων κανονισμών. Το Ε.Κ.Α.Β. σήμερα διενεργεί τις αεροδιακομηδες παράτυπα υπό το πτητικό έργο της Πολεμικής Αεροπορίας.

Η ΠΕΠΣΑΔΥ έχει συγκεκριμένη πρόταση για τον τρόπο λειτουργίας των αεροδιακομιδών του Ε.Κ.Α.Β. όπου πιστεύει ότι θα πρέπει να δημιουργήσει δική του δημόσια υπηρεσία εναερίων μέσων που θα εκτελούν το πτητικό έργο των αεροδιακομιδών του ΕΚΑΒ.

Επειδή όμως κάτι τέτοιο είναι αρκετά χρονοβόρο και χρειάζεται η δημιουργία σωστών υποδομών η ΠΕΠΣΑΔΥ πιστεύει ότι για το Ε.Κ.Α.Β. θα πρέπει να ακολουθηθεί η πεπατημένη δημιουργίας των υπηρεσιών εναέριων μέσων της Ελληνικής Αστυνομίας και του Πυροσβεστικού Σώματος, όπου η σύστασή τους έγινε παράλληλα με την υποστήριξη από την Ολυμπιακή Αεροπορία.

Θα μπορούσε δηλαδή η Ολυμπιακή Αεροπορία να αναλάβει το κομμάτι των αεροδιακομιδών εξ ολοκλήρου για όσο χρονικό διάστημα θα πραγματοποιείται η σύσταση της Δημόσιας υπηρεσίας, η στελέχωση και η εκπαίδευση με εξειδικευμένο προσωπικό της υπηρεσίας αυτής.

Η Νέα Δημοκρατία ως αξιωματική αντιπολίτευση την 13η Μαΐου 2003 στην συνέντευξη τύπου στην Ένωση Ανταποκριτών Ξένου Τύπου δια του τότε εκπροσώπου της, εξέφρασε την πολιτική της θέση δηλώνοντας ότι: «δεν πρέπει να είναι (οι αεροδιακομιδές) υπό των Ενόπλων Δυνάμεων». Η Νέα Δημοκρατία ως Κυβέρνηση σήμερα πλέον, έχοντας την ίδια πολιτική θέση, εν τούτοις βλέπουμε ότι συνεχίζεται ακόμη και σήμερα οι αεροδιακομιδές ασθενών να πραγματοποιούνται από τις Ένοπλες Δυνάμεις, λόγω του ότι η εφαρμογή του ευρωπαϊκού κανονισμού JAR OPS είναι εξαιρετικά δύσκολη και απαιτείται ειδική τεχνογνωσία και εξειδικευμένη υποδομή. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει επειγόντως να βρεθεί μια σύννομη πολιτική τεχνοκρατική λύση.

Η μόνη ουσιαστικά νόμιμη λύση, είναι η εγκατάλειψη οποιασδήποτε μορφής δημιουργίας, Δ.Α.Υ.Κ.Ω. η επαναφορά των αεροδιακομιδών του Ε.Κ.Α.Β. στη νομιμότητα και η δημιουργία κάποιων απλών ρυθμίσεων στον αεροπορικό κόσμο για τη λειτουργία των ιπταμένων μέσω του Δημοσίου.

Αναφαίρετο δικαίωμα των στρατιωτικών ο συνδικαλισμός

Βαρυσήμαντες επισημάνσεις της Κοινοβουλευτικής Συνόδου του Συμβουλίου της Ευρώπης αναφορικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα για τα μέλη των Ενόπλων Δυνάμεων.

Ιδιαίτερα σημαντική για το νεοσύστατο συνδικαλιστικό κίνημα των αξιωματικών των Ενόπλων Δυνάμεων στη χώρα μας, θεωρείται η τελευταία συνεδρίαση του Απριλίου 2006 της Κοινοβουλευτικής Συνόδου του Συμβουλίου της Ευρώπης και η Σύσταση 1742 (2006) αναφορικά με τα Ανθρώπινα Δικαιώματα για τα μέλη των Ενόπλων Δυνάμεων. Η απόφαση αυτή έχει ξεχωριστή σημασία καθώς στη χώρα μας έχει ιδρυθεί η Ένωση Αξιωματικών Ενόπλων Δυνάμεων, αλλά μετά από προσφυγή στο Εφετείο, έχει προσωρινά ανασταλεί η λειτουργία της.

Η Ομοσπονδία μας έχει εκφράσει την αλληλεγγύη της στους αξιωματικούς των Ενόπλων Δυνάμεων που πήραν τη γενναία πρωτοβουλία να προχωρήσουν στην δημιουργία του πρώτου συνδικαλιστικού σωματείου, πιστεύει δε ότι οι εξελίξεις θα τους δικαιώσουν. Ας δούμε, όμως, πώς προδιαγράφεται το μέλλον με βάση τα όσα αναφέρονται στη συγκεκριμένη σύσταση για τα δικαιώματα των στρατιωτικών.

1 Ένοπλες Δυνάμεις, είναι ένας φορέας υπεύθυνος για την προστασία του κράτους και την άμυνα της κοινωνίας. Το μάχεσθαι είναι εκ των ων ουκ άνευ, ο πρωταρχικός σκοπός της ύπαρξής τους, και οριοθετείται από τους συγκεκριμένους περιορισμούς των κανόνων αναφορικά με την ενότητα, την ιεραρχία, την πειθαρχία και την συμμαχία με άλλους.

2 Η Κοινοβουλευτική Σύνοδος ανακαλεί στη μνήμη της τα ποικίλα κείμενα που έχει υιοθετήσει αναφορικά με την προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις ένοπλες δυνάμεις και επισημαίνει την αδιάλειπτη σχέση και επικαιρότητά τους. Θεωρεί ότι τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων είναι πολίτες με στολή που πρέπει να απολαμβάνουν τις ίδιες θεμελιώδεις ελευθερίες, συμπεριλαμβανομένων αυτών που ορίζονται στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ETS No 5) και τον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ETS No 163) καθώς και την αντίστοιχη προστασία των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειάς τους, όπως κάθε άλλος πολίτης εντός των ορίων που τίθενται εξαιτίας της επιφυλακής των στρατιωτικών καθηκόντων.

3 Με το τέλος της υποχρεωτικής στράτευσης και του επαγγελματισμού των ενόπλων δυνάμεων σε διάφορες χώρες, σε μια εποχή που τα στρατεύματα σε πολλά μέλη κράτη αναλαμβάνουν δράση στα ίδια επιχειρησιακά πλατό, η Σύνοδος τελικά προωθεί εξαιρετικές αρχές για να χρησιμοποιηθούν με σκοπό να κατευθύνουν την πολεμική δράση και να διαμορφώσουν τις συνθήκες βάσει των οποίων θα ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Δεν μπορεί να αναμένεται από μέλη των ενόπλων δυνάμεων να σεβαστούν τον νόμο και τα ανθρώπινα δικαιώματα στις επιχειρήσεις τους, εκτός εάν ο σεβασμός για τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι εγγυημένος στους κόλπους της στρατιωτικής ιεραρχίας. Είναι συνεπώς βασικό οι προσπάθειες του Συμβουλίου της Ευρώπης να τεθούν κατευθυντήριες γραμμές για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στους κόλπους των ενόπλων δυνάμεων να συνοδεύονται από μία πολιτική των κρατών μελών να εξυψώσουν τη συνείδηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ανάμεσα στο ίδιο τους το στρατιωτικό προσωπικό.

4 Η Σύνοδος σημειώνει ότι, παρ' όλες τις συνεχείς παρακλήσεις της στα κράτη μέλη, η κατάσταση των μελών των ενόπλων δυνάμεων σε κάποια κράτη, σε αντιδιαστολή με τα δικαιώματα, τα οποία απολαμβάνουν βάσει της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και της δικαστικής πρακτικής του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, κάθε άλλο παρά ικανοποιητική είναι. Λυπάται που πολλοί

περιορισμοί στην άσκηση των δικαιωμάτων των μελών των ενόπλων δυνάμεων σε συγκεκριμένα κράτη μέλη ξεπερνούν το θεμιτό βάσει των όρων της Σύμβασης.

5 Λυπάται επίσης που μέχρι τώρα έχει δοθεί ελάχιστη προσοχή στη στρατιωτική δικαιοσύνη και τη στρατιωτική πειθαρχία, καθώς και στις εγκληματικές διαδικασίες. Και θεωρεί ότι λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση των νομικών και δικαστικών συστημάτων στα κράτη μέλη θα ήταν χρήσιμο να εξαχθεί μία συγκριτική νομική επισκόπηση, με σκοπό την προώθηση των δικαιωμάτων του στρατού αναφορικά με την ελευθερία, την ασφάλεια και τη δίκαιη δίκη.

6 Η Σύνοδος θεωρεί ότι το Συμβούλιο της Ευρώπης θα έπρεπε να δώσει μεγαλύτερη προσοχή στο ζήτημα της θέσης των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις. Ένας μεγάλος αριθμός γυναικών στρατιωτικών υπόκεινται σε σεξουαλική παρενόχληση. Τα θέματα της πρόσβασης στα στρατιωτικά καθήκοντα και σε συγκεκριμένες θέσεις στις ένοπλες δυνάμεις, της διαμόρφωσης καριέρας και των ίσων δικαιωμάτων είναι όλα σχετικά με την διάκριση κατά των γυναικών, ένα θέμα που απαιτεί την εκ βαθέων ανάλυσή του.

7 Η Σύνοδος είναι τρομοκρατημένη και θορυβημένη από την κατάσταση των στρατιωτών σε κάποια κράτη μέλη, οι οποίοι υπόκεινται σε προσβολές, βαναυσότητα, θεσμοθετημένη τρομοκρατία, βία, κακομεταχείριση και βασανιστήρια, γεγονότα που συνιστούν εξαιρετικά σοβαρή παραβίαση των δικαιωμάτων τους. Αυτά εφαρμόζονται σε βασανιστήρια μύησης, τα οποία, παρόλα τα συνεχή παράπονα, παραμένουν κοινή πρακτική στις ένοπλες δυνάμεις των συγκεκριμένων κρατών.

8 Η Σύνοδος θεωρεί ότι το δικαίωμα των αντιρρησιών συνείδησης είναι ένα βασικό συστατικό στοιχείο του δικαιώματος της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας, όπως διασφαλίζονται από την Παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

9 Η Σύνοδος ζητά από τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν αυθεντική και αποτελεσματική προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των μελών των ενόπλων δυνάμεων, και συγκεκριμένα:

9.1 να δώσουν άδεια στα μέλη των ενόπλων δυνάμεων να συμμετέχουν σε επαγγελματικές αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και σε επαγγελματικά σωματεία εξουσιοδοτημένα να διαπραγματεύονται ζητήματα που συνδέονται με την αποζημίωση και τις συνθήκες εργασίες, και να συστήσουν συμβουλευτικά σώματα σε όλα τα επίπεδα συμπεριλαμβανομένων των προαναφερόμενων οργανώσεων και επαγγελματικών σωματείων, αντιπροσωπεύοντας όλες τις κατηγορίες του προσωπικού,

9.2 να εισάγουν, όπου δεν υπάρχει ήδη τέτοιος θεσμός, τον αυτόνομο πολιτικό θεσμό του στρατιωτικού διαμεσολαβητή υπεύθυνου για την προώθηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των μελών των ενόπλων δυνάμεων, εξασφαλίζοντας σεβασμό για τέτοιου είδους δικαιώματα, παρέχοντας νομική υποστήριξη στους στρατιώτες και λαμβάνοντας παράπονα για την παραβίαση των δικαιωμάτων τους, και σε ποιο στρατιωτικό προσωπικό μπορούν να αποταθούν για ένα εμπιστευτικό ζήτημα σε περιπτώσεις επαγγελματικών διαφωνιών ή άλλων αποριών που απορρέουν από την άσκηση των καθηκόντων τους,

9.3 να εξαλείψουν εναπομείναντες περιορισμούς των εκλογικών δικαιωμάτων των μελών των ενόπλων δυνάμεων,

9.4 να δώσουν άδεια στα μέλη των ενόπλων δυνάμεων και στο στρατιωτικό προσωπικό να συμμετέχουν σε πολιτικά κόμματα,

9.5 να υιοθετήσουν ή να τροποποιήσουν τη νομοθεσία και τους καταστατικούς κανονισμούς, με σκοπό να εξασφαλίσουν τη συμμόρφωσή τους με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και τη δικαστική πρακτική του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των στρατιωτικών κωδίκων και των εσωτερικών στρατιωτικών κανονισμών, οι οποίοι θα έπρεπε να καθορίσουν επακριβώς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του προσωπικού των ενόπλων δυνάμεων,

9.6 να άρουν κάθε εναπομείνασα αναστολή σχετικά με την εφαρμογή των Άρθρων 5 και 6 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων,

9.7 να εισάγουν στη νομοθεσία τους το δικαίωμα να εγγράφεται κανείς ως αντιρρησίας συνείδησης οποιαδήποτε στιγμή, δηλαδή πριν, κατά τη διάρκεια ή μετά τη στρατιωτική θητεία, καθώς και το δικαίωμα των αξιωματικών καριέρας να τους αναγνωρίζεται το καθεστώς του αντιρρησία συνείδησης,

9.8 να υιοθετήσουν άμεσα, όπου κρίνεται σκόπιμο, τα απαραίτητα μέτρα ώστε να δοθεί ένα τέλος στις σκανδαλώδεις καταστάσεις και πρακτικές της τρομοκρατίας στις ένοπλες δυνάμεις και να δώσουν ένα τέλος στη θεωρία της σιωπής στις ένοπλες δυνάμεις, η οποία ευνοεί την ατιμωρησία για τέτοιες πράξεις,

9.9 να διαβεβαιώσουν ότι κάθε περίπτωση παραβίασης που γίνεται αντιληπτή από τις αρχές θα διερευνάται διεξοδικά, με διαφάνεια και άμεσα και ότι οι παραβάτες θα διώκονται και θα οδηγούνται ενώπιον της δικαιοσύνης.

10 Η Σύνοδος προτείνει την προετοιμασία και την υιοθέτηση κατευ-

«Τορπίλη» αποστράτων

Σε ενδοστρατιωτικές ...διενέξεις οδηγεί η αρνητική στάση της πολιτικής και στρατιωτικής ηγεσίας των Ενόπλων Δυνάμεων για το δικαίωμα των στρατιωτικών να συνδικαλίζονται.

Μετά την πρωτοβουλία του εισαγγελέα Πρωτοδικών Ι. Διώτη να στραφεί κατά της νεοσύστατης Ένωσης Αξιωματικών Ενόπλων Δυνάμεων και να ζητήσει την αναστολή της λειτουργίας της, τη σκυτάλη πήρε ένας σύλλογος αποστράτων, η «Εταιρία Αλληλεγγύης», όπως ονομάζεται, που ούτε λίγο ούτε πολύ ζήτησε να μπει στο γύψο η Ένωση Αξιωματικών και στη συνέχεια, με απόφαση της πολιτείας να αναγκαστούν όλοι οι εν ενεργεία αξιωματικοί να εγγραφούν στις υφιστάμενες ενώσεις αποστράτων, αφού αυτές μετονομαστούν σε ενώσεις αξιωματικών Στρατού, Πολεμικού Ναυτικού και Πολεμικής Αεροπορίας.

Η θέση αυτή διατυπώθηκε από τον πρόεδρο της «Εταιρίας» αντιστράτηγο ε.α. Π. Ρουσελάκη μόλις προ μερικών ημερών στη Λέσχη Αξιωματικών στην πλατεία Ρηγίλλης, κατά τη διάρκεια του 93ου συνεδρίου του Πανευρωπαϊκού Οργανισμού Στρατιωτικών Συνδέσμων (Euromil), μεταφέροντας το πρόβλημα και εκτός συνόρων...

Η πρόταση αυτή προκαλεί, σύμφωνα με πληροφορίες, την αντίδραση πολλών εν ενεργεία αξιωματικών, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι είναι αδιανόητο να αναμένει κανείς από «πολιτιστικούς», κατά βάση, συλλόγους να ασκήσουν συνδικαλιστικό έργο. Καλούν δε την πολιτική ηγεσία να πάρει τολμηρές αποφάσεις, εφαρμόζοντας τις συνταγματικές και ευρωπαϊκές συμβάσεις για το συνδικαλισμό στο στράτευμα (ο ΚτΕ έχει αναφερθεί εκτενώς στο θέμα).

θυντήριων γραμμών, από την Επιτροπή των Υπουργών, υπό τη μορφή νέας σύστασης προς τα κράτη μέλη σχεδιασμένη έτσι ώστε να εγγυάται το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από και μέσα στις ένοπλες δυνάμεις, συνάδοντας με τις αρχές της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και της δικαστικής πρακτικής του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, των προγενέστερων προτάσεων της Επιτροπής των Υπουργών, τις προτάσεις της Κοινοβουλευτικής Συνόδου και εκείνες του Επιτρόπου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Κατευθυντήριες γραμμές για τα δικαιώματα του στρατιωτικού προσωπικού, οποιαδήποτε και αν είναι η θέση τους (στρατιώτες, εθελοντές ή αξιωματικοί καριέρας), θα πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα δικαιώματα που παρατίθενται παρακάτω.

10.1 Τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων πρέπει να απολαμβάνουν τα ακόλουθα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες:

10.1.1 το δικαίωμα στη ζωή (λαμβάνοντας υπόψη, ωστόσο, τους έμφυτους κινδύνους του επαγγέλματος του στρατιωτικού),

10.1.2 το δικαίωμα της προστασίας απέναντι σε κάθε βασανιστήριο και κάθε απάνθρωπη ή ταπεινωτική μεταχείριση ή τιμωρία,

10.1.3 η απαγόρευση της δουλείας, των καταναγκαστικών έργων, της απασχόλησης σε έργα ασυμβίβαστα με την αποστολή τους στην εθνική αμυντική υπηρεσία και της καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας,

10.1.4 το δικαίωμα της νομικής προστασίας σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους, το δικαίωμα της ελευθερίας και της ασφάλειας και το δικαίωμα της δίκαιης δίκης από ανεξάρτητους δικαστές, καθώς και το δικαίωμα της εφέσεως,

10.1.5 η απαγόρευση των διακρίσεων,

10.1.6 το δικαίωμα της ελευθερίας της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας,

10.1.7 το δικαίωμα της πλήρους απόλαυσης των πολιτικών δικαιωμάτων, ιδίως του δικαιώματος της ψήφου,

10.1.8 το δικαίωμα της προστασίας της ιδιοκτησίας.

10.1.9 το δικαίωμα του γάμου και του σχηματισμού οικογένειας.

10.2 Τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων πρέπει να απολαμβάνουν τις ακόλουθες θεμελιώδεις ελευθερίες και δικαιώματα, τα οποία μπορούν, ωστόσο, να υπόκεινται σε συγκεκριμένους περιορισμούς:

10.2.1 το δικαίωμα της ελευθερίας της έκφρασης

10.2.2 το δικαίωμα της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και της συμμετοχής σε σωματεία, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος να συστήνουν επαγγελματικά σωματεία και να ανήκουν σε πολιτικά κόμματα,

10.2.3 το δικαίωμα του σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, της οικογενειακής γαλήνης και της αλληλογραφίας.

10.3 Κάθε περιορισμός στην άσκηση και στην απόλαυση των δικαιωμάτων που αναφέρονται στην παράγραφο 10.2 από τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων πρέπει να πληρούν τα παρακάτω συγκεκριμένα κριτήρια:

10.3.1 πρέπει να έχουν ένα νόμιμο σκοπό, να δικαιολογούνται αυστηρά από τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της στρατιωτικής ζωής, της πειθαρχίας και της εκπαίδευσης, και να είναι ανάλογοι προς τον επιδιωκόμενο σκοπό,

10.3.2 πρέπει να είναι γνωστοί, να παρέχονται και να ορίζονται επακριβώς από το νόμο και να συμμορφώνονται με τους όρους του συντάγματος

10.3.3 δεν πρέπει αδικαιολόγητα να απειλούν ή να θέτουν σε κίνδυνο την φυσική ή ψυχική υγεία των μελών των ενόπλων δυνάμεων,

10.3.4 πρέπει να σέβονται τους περιορισμούς που τίθενται από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

10.4 Τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων πρέπει επίσης να απολαμβάνουν οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων:

10.4.1 του δικαιώματος της επαρκούς και αξιοπρεπούς στέγασης/καταλύματος,

10.4.2 του δικαιώματος της λήψεως ικανοποιητικής αποζημίωσης και σύνταξης,

10.4.3 του δικαιώματος της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία,

10.4.4 του δικαιώματος της αξιοπρεπούς και επαρκούς διατροφής.

10.5 Τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων πρέπει να λαμβάνουν γνώση των δικαιωμάτων τους και να εκπαιδεύονται ώστε να διατηρούν υψηλά τη συνείδησή τους περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

11 Η Σύνοδος επιπλέον προτείνει ότι η Επιτροπή των Υπουργών:

11.1 πρέπει να επανεξετάσει την πρότασή της για εισαγωγή του δικαιώματος των αντιρρησιών συνείδησης, αναφορικά με τη στρατιωτική θητεία, στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων μέσω ενός πρόσθετου πρωτοκόλλου,

11.2 πρέπει να εξετάσει ειδικώς την κατάσταση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις,

11.3 να εξασφαλίσει στη Σύνοδο την πλήρη και απόλυτη υποστήριξή της για τη διευκόλυνση σχηματισμού μίας κάθε άλλο παρά ανεκτικής πολιτικής για την τρομοκρατία στις ένοπλες δυνάμεις.

στην Ένωση Αξιωματικών

Ελεύθερες Δυνάμεις
πίλη»
στην Ένωση Αξιωματικών

Χαρακτηριστικό πάντως της πολεμικής που δέχονται οι πρωτεργάτες εν ενεργεία στρατιωτικοί, είναι το αποκαλυπτικό έγγραφο που εστάλη από τον κ. Ρουσελάκη με αφορμή τη διοργάνωση του συνεδρίου της Euromil, στον Α' υπαρχηγό ΓΕΕΘΑ πριν από ένα χρόνο. Ο απόστρατος αξιωματικός συνιστούσε στην ηγεσία να υιοθετήσει στην αρχή «μια επιφυλακτική μεν, αλλά θετική στάση χαμηλών τόνων απέναντι στην Euromil, χωρίς επίσημες δηλώσεις και εμφανείς ενέργειες από τις στρατιωτικές αρχές», ενώ για το επίμαχο θέμα ανέφερε μεταξύ άλλων: «Με αυτόν τον τρόπο πιστεύουμε θα περιοριστούν οι πιθανότητες ανάπτυξης συνδικαλισμού στις τάξεις του στρατεύματος»! Ο ίδιος με εύσχημο τρόπο ζητούσε από το ΓΕΕΘΑ να συμβάλλει στη διοργάνωση του συνεδρίου έστω και χωρίς απ' ευθείας ανάμιξη, προσφέροντας κάποια αίθουσα για τη διεξαγωγή του συνεδρίου και οχήματα για τη μεταφορά των συνέδρων. Το αίτημα αυτό ικανοποιήθηκε, αν και η όλη αναφορά του αποστράτου αξιωματικού προκάλεσε τη σφοδρή αντίδραση του νομικού συμβούλου του επιτελείου που επεσήμαινε αρμοδίως:

«Εξ υπηρεσιακού καθήκοντος και μόνο επισημαίνουμε ότι οι φράσεις στην 5η παράγραφο (σ.σ. για τον περιορισμό του συνδικαλισμού) και τα εξ αυτών υπονοούμενα είναι απαράδεκτα. Όπως έχουμε ήδη επισημάνει σε άτυπο σημείωμά μας από της 12-04-05 προς την ιεραρχία, είναι πλέον δεδομένο και αδιαμφισβήτητο ότι και τα στελέχη των ΕΔ (επαγγελματίες και στρατεύσιμοι) έχουν το ατομικό και κοινωνικό δικαίωμα να συστήσουν και να συμμετέχουν ενεργώς σε οργανώσεις προστασίας των επαγγελματικών τους συμφερόντων».

(αναδημοσίευση από τον «Κόσμο του Επενδυτή»)

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ CESP

Αλληλεγγύη στους δυο Γερμανούς ομήρους

Την αλληλεγγύη της στους δυο Γερμανούς πολίτες που είχαν πιαστεί όμηροι στο Ιράκ, εκδήλωσε η αντιπροσωπεία της Ομοσπονδίας μας κατά την διάρκεια της επίσκεψής της στην Λειψία. Στην αντιπροσωπεία συμμετείχαν ο γενικός γραμματέας Α/Α' **Καλαμπαλίκης Δημοσθένης**, ο Β' αντιπρόεδρος Α/Υ **Κοκμοτός Δήμος** και ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Αστυνομικών Συνδικάτων ανθυπαστυνόμος **Μητρόπουλος Ευστάθιος**.

Η Ένωση Αξιωματικών Αστυνομίας της Γερμανίας είχε διοργανώσει εκδήλωση διαμαρτυρίας την 1η Μαϊου 2006 στο κέντρο της Λειψίας σε ένδειξη διαμαρτυρίας για την ομηρία δυο Γερμανών πολιτών στο Ιράκ. Η πορεία κατέληξε στον ιερό ναό του Αγίου Νικολάου και πήρε πλατιά δημοσιότητα. Την επομένη ημέρα οι ιρακινές δυνάμεις κατάφεραν να απευλευθερώσουν τους ομήρους.

Στην ίδια εκδήλωση συμμετείχαν όλες οι αντιπροσωπείες των χωρών μελών του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Αστυνομικών Συνδικάτων, που βρέθηκαν στη Λειψία στο πλαίσιο των εργασιών της Εκτελεστικής Επιτροπής. Η συνεδρίασή της διεξήχθη την 30η Απριλίου με σκοπό την ενημέρωση των αντιπροσώπων για το έργο της επιτροπής, ενώ συζητήθηκαν οικονομικά - λειτουργικά θέματα και ο προγραμματισμός δράσης του συμβουλίου.

Ο πρόεδρος του CESP **Μπράνκο Πραχ** αναφέρθηκε ειδικότερα στη σημασία των αστυνομικών ενώσεων για την ενίσχυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως ένας χώρος ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης και ευχήθηκε ότι όλοι θα εργαστούν με πνεύμα εποικοδομητικής συνεργασίας με το πνεύμα στραμμένο αποφασιστικά στο μέλλον.

Συνέδριο στην Οχρίδα

Ο κ. Μητρόπουλος με τον υπουργό εσωτερικών και τον πρόεδρο της Ένωσης

Στην Οχρίδα του Φύρομ πραγματοποιήθηκε (14-15 Απριλίου 2006) το 4ο συνέδριο της Ένωσης Αξιωματικών Φύρομ, το οποίο είχε εκλογοαπολογιστικό χαρακτήρα. Την Ομοσπονδία μας εκπροσώπησαν ο υπεύθυνος Διεθνών Σχέσεων Α/Α' Καραμαλάκης Μιχαήλ και ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Αστυνομικών Συνδικάτων ανθυπαστυνόμος Μητρόπουλος Ευστάθιος.
Από τις αρχαιρεσίες που έγιναν, εξελέγη για μια ακόμη φορά πρόεδρος της Ένωσης ο Tihomir Klimofski. Χαιρετισμό στο συνέδριο απηύθυνε ο κ. Μητρόπουλος εκ μέρους της Ομοσπονδίας μας, ο υπουργός Εσωτερικών της Φύρομ κ. Ljubomir Mihajlofski και άλλοι επίσημοι.

Η δημόσια εικόνα της Αστυνομίας

Οι αντιφατικές προσδοκίες των πολιτών, οι κρίσιμοι παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση τους και πώς η Αστυνομία θα βελτιώσει την δημόσια εικόνα της

Κατά γενική ομολογία το κοίταγμά μας στον καθρέφτη έχει μια ιδιαίτερη βαρύτητα για τον αυτοπροσδιορισμό μας: ό,τι νομίζουμε ότι οι άλλοι νομίζουν για μας, έχει σημαντική επιρροή στις στάσεις και τη συμπεριφορά μας. Γι' αυτό η εικόνα του εαυτού μας και η δημόσια εικόνα μας είναι αλληλοσυσχετιζόμενα φαινόμενα, δηλαδή το πώς βλέπουμε εμείς τον εαυτό μας και πώς οι άλλοι βλέπουν εμάς. Ή για να το θέσουμε διαφορετικά, αυτό που αναμένουμε από τον εαυτό μας απορρέει σε μεγάλο βαθμό από την ερμηνεία που δίνουμε σ' αυτό που οι άλλοι αναμένουν από εμάς. Ενεργούμε πάνω στη βάση αυτών των προσδοκιών, υπάρχει εμπλοκή συναισθημάτων και οι στάσεις και η συμπεριφορά μας υπόκεινται σε μια ήπια συχνά μεταβολή. Δηλαδή πιο απλά, κρίνουμε το βιβλίο από το εξώφυλλο.

Του Αστυν. Υποδ/ντή
Σταύρου ΓΑΪΤΑΝΙΔΗ
Προέδρου της Ένωσης Αξ/κών Κεντρικής Μακεδονίας

Ως άτομα, ως ομάδες, οργανισμοί, εταιρείες και ως αστυνομικοί ή αστυνομικές υπηρεσίες αποδίδουμε μεγάλη προσοχή στην δημόσια εικόνα μας. Έχουμε διδαχθεί ότι ο σεβασμός προς τους άλλους ξεκινά από το σεβασμό για τον εαυτό μας. Και ο αυτοσεβασμός αυτός οικοδομείται επάνω σε αυτό που θεωρούμε ότι οι άλλοι νομίζουν για μας. Έτσι υπάρχει μια αλληλεπίδραση στα κοινωνικά υποκείμενα.

Μια επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να μετρήσει την εικόνα της με βάση τις πωλήσεις των προϊόντων της και το μέγεθος των κερδών της, κάτι που είναι πολύ απλό. 'Αν όμως το προϊόν είναι ένα δημόσιο αγαθό, όπως ένα αστυνομικό τμήμα, και η λειτουργία του εξαρτάται από τη δημόσια χρηματοδότηση και τους φόρους, σ' αυτή την περίπτωση το μέτρο της δημόσιας εικόνας δεν είναι τόσο χειροπιαστό όσο ένα υλικό αγαθό. Είναι πολύ δυσκολότερο να πεις πότε ο «πελάτης» είναι ικανοποιημένος. Στην πραγματικότητα, στο αστυνομικό έργο πολλές φορές είναι δύσκολο να πεις τι ακριβώς περιμένουν οι πολίτες, κυρίως όταν αλλάζουν γνώμη, συχνά εκπληκτικά γρήγορα, για να αντιμετωπίσουν τις συνθήκες. Επιπλέον συνήθως τείνουν να θέλουν διαφορετικές υπηρεσίες για τον εαυτό τους και διαφορετικές για τους άλλους. Και τέλος υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τύποι «πελατών» που πρέπει να εξυπηρετηθούν, συχνά με αντικρουόμενες προσδοκίες.

Μερικά παραδείγματα αντιφατικών προσδοκιών

- Μη μεταφέρεις τα προσωπικά σου προβλήματα στην εργασία, αλλά να είσαι ανθρώπινος.
- Να συγκεντρώνεις όλα τα δεδομένα σε μια υπόθεση, αλλά να σέβεσαι την ιδιωτική ζωή.
- Να είσαι ορατός, αλλά να είσαι και αόρατος.
- Να είσαι σκληρός, αλλά και να συμπάσχεις.
- Να σταματάς όσους υπερβαίνουν το όριο ταχύτητας, αλλά όχι εμένα.
- Να ελέγχεις το έγκλημα και να συλλαμβάνεις όσουν παραβαίνουν το Νόμο, αλλά να μην ενοχλείς τους πολίτες.
- Να ρισκάρεις, αλλά να είσαι και συγκρατημένος.
- Να μην είσαι προκατειλημμένος, αλλά να υποψιάζεσαι κάθε «περίεργο» άτομο και τους αγνώστους.
- Να γνωρίζεις το Νόμο, αλλά να είσαι ταυτόχρονα και κοινωνικός λειτουργός, ψυχίατρος, διαμεσολαβητής, σύμβουλος, μπέϊμπυ-σίτερ κ.λ.π.

Οι αντικρουόμενες ανάγκες, οι αντιφατικές προσδοκίες ρόλων και η ικανοποίηση του πολίτη δεν μπορούν να μετρηθούν απλά μόνο μέσα από τις στατιστικές. Η δυσαρέσκεια μπορεί να εκφρασθεί και με άλλους τρόπους, όπως με την άσκηση πιέσεων στα ανώτερα ιεραρχικά όργανα, την έντονη δημοσιοποίηση προβλημάτων μιας περιοχής κ.λ.π.

Μια άλλη ιδιαιτερότητα είναι ότι αντίθετα με άλλες επιχειρήσεις, που επικεντρώνουν τη δραστηριότητά τους σε μια ορισμένη ομάδα ανθρώπων, από την αστυνομία αναμένεται να είναι αστυνομία για όλους. Για το λόγο αυτό δεν θα πρέπει να είναι πολύ καθησυχαστικό, όταν οι ερευνητές διαβεβαιώνουν ότι οι περισσότεροι πολίτες έχουν θετική γνώμη για την αστυνομία τις πιο πολλές φορές. Όσο πιο ετερογενής είναι μια κοινωνία, τόσο λιγότερο πιθανό είναι να υπάρχουν τέτοιες καθησυχαστικές διαβεβαιώσεις.

Η δημόσια εικόνα της Αστυνομίας είναι σημαντική, γιατί επηρεάζει τον τρόπο που οι πολίτες ανταποκρίνονται σε αυτήν, στην υποστήριξη που της παρέχουν, στη συνεργασία που προσφέρουν στη δουλειά της και στο βαθμό που συμμετέχουν στον αστυνομικό προγραμματισμό. Το δικαιϊκό σύστημα σχεδιάσθηκε για να υπηρετεί το κοινωνικό σύνολο. Το αστυνομικό έργο υπερβαίνει τα όρια της καταπολέμησης του εγκλήματος και μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή προστασίας, την εξομάλυνση των αντιδικιών, την επίλυση μιας κρίσης, την παροχή βοήθειας στην επίλυση

> Η εικόνα που έχει το κοινό για την Αστυνομία, αρνητική ή θετική, ποικίλει και είναι αποτέλεσμα των κρίσεων που αντιμετωπίζει η Αστυνομία, των προβλημάτων με το έγκλημα και των ατομικών εμπειριών του κοινού σε συγκεκριμένα γεγονότα

προβλημάτων ή οποιοδήποτε άλλο θέμα από τα χιλιάδες που μπορεί να απασχολήσουν τον πολίτη.

Η εικόνα που έχει το κοινό για την Αστυνομία, αρνητική ή θετική, ποικίλει και είναι αποτέλεσμα των κρίσεων που αντιμετωπίζει η Αστυνομία, των προβλημάτων με το έγκλημα και των ατομικών εμπειριών του κοινού σε συγκεκριμένα γεγονότα. Παρ' όλα αυτά η συνολική εικόνα της Αστυνομίας είναι ένας συγκερασμός αυτών των εμπειριών που συμβαίνουν και επαναλαμβάνονται μέσα στο χρόνο. Επιπλέον η εικόνα καθορίζεται και επηρεάζεται από παράγοντες που είναι μόνο συγκυριακοί απέναντι σε ορισμένες δράσεις της Αστυνομίας.

Παράγοντες που επηρεάζουν τη δημόσια εικόνα

Είναι λοιπόν αποδεκτό ότι το αστυνομικό έργο είναι ένα σύνθετο φαινόμενο που απορρέει από την αλληλεπίδραση ενός μεγάλου εύρους τοπικών και διεθνών παραγόντων. Ορισμένα περιστατικά έλκουν την προσοχή σε εθνικό επίπεδο κι αυτό διαμορφώνει την δημόσια γνώμη για την Αστυνομία. Με παρόμοιο τρόπο, υπάρχουν γεγονότα που συμβαίνουν σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας, τα οποία βοηθούν στο σχηματισμό της κοινής γνώμης απέναντι στον τρόπο εφαρμογής του νόμου. Είναι σημαντικό να αναγνωρίζουμε ότι οι παράγοντες αυτοί αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Ενδιάμεσες εντυπώσεις για την αστυνομία επηρεάζονται από τυχαία περιστατικά. Παρ' όλα αυτά μια πραγματική «γνώμη» είναι μια πεποίθηση βασισμένη στην ισχυροποίηση παραγόντων που πηγάζουν από ποικίλες πηγές ή από την επανάληψη συμβάντων παρόμοιων γεγονότων. Οι κύριοι παράγοντες που διαμορφώνουν την κοινή γνώμη είναι:

- Η εμπειρία από την Αστυνομία.
- Η βελτίωση των αντιλήψεων σχετικά με την Αστυνομία.

Η εμπειρία με την Αστυνομία

Η προσωπική εμπειρία διαμορφώνει την δημόσια εικόνα που έχουν οι πολίτες για την Αστυνομία. Δύο θεμελιώδη στοιχεία έχουν αντίκτυπο σε αυτή: η αιτία της επαφής και ο χαρακτήρας της συμπεριφοράς του αστυνομικού υπαλλήλου. Η πρώτη αναφέρεται σε ένα πλαίσιο αλληλεπίδρασης μεταξύ του πολίτη και της αστυνομίας. Το αν η επαφή έγινε με πρωτοβουλία του πολίτη ή του αστυνομικού, αν συνδεόταν με κάποιο έγκλημα ή αδίκημα ή υπηρεσία ή αν η επαφή ήταν τυπική ή άτυπη είναι παραδείγματα που αναφέρονται στη διαμόρφωση της εικόνας του κοινού. Κι εδώ εμφανίζεται η απλή λογική: αν το περιβάλλον όπου γίνεται η συνάντηση είναι αυτό της σύγκρουσης (π.χ. μια σύλληψη), τότε αυτό συμβάλλει σε μια πιο αρνητική εικόνα. Αντίθετα, αν οι συνθήκες έχουν το χαρακτήρα συνεργασίας, είναι πιο πιθανό να διαμορφωθεί μια θετική εικόνα. Οι διαπροσωπικές δυναμικές γίνονται όλο και πιο σύνθετες, όταν συναντώνται με ψυχολογικές δυναμικές, τις οποίες μπορεί να βιώνει ο πολίτης κατά τη στιγμή της επαφής: στρες, θλίψη, τραυματικές εμπειρίες και ανακούφιση, είναι κάποιοι από τους παράγοντες που παρεμβάλλονται κι ασκούν ισχυρή επιρροή στην εντύπωση κάποιου για τον αστυνομικό και την αρμοδιότητα της δράσης του.

Εξίσου ισχυρή είναι και η επίδραση της συμπεριφοράς του αστυνομικού. Η γλώσσα του σώματος του αστυνομικού, η στάση του, τα σχόλια του και η εμφάνισή του επιδρούν στην εικόνα του πολίτη. Μπορούν μάλιστα να είναι το ίδιο ισχυροί παράγοντες με τις ενέργειες του αστυνομικού για την αντιμετώπιση της κατάστασης. Ακόμη και η προσωπικότητα του ατόμου και το γενικότερο επικοινωνιακό του στυλ έχουν ισχυρό αντίκτυπο στην εικόνα που αποκομίζει ο πολίτης.

Ο επαγγελματισμός κάποια στιγμή αντιμετωπίζεται ως αποστασιοποίηση και έλλειψη συναισθήματος, όταν οι αστυνομικοί έρχονται σε επαφή με το κοινό. Αυτό οδηγεί στην εκτίμηση ότι η Αστυνομία δεν ενδιαφέρεται και δεν ταυτίζεται με τα προβλήματα του πολίτη. Με τον ίδιο τρόπο η ρουτίνα σε πολλές αστυνομικές δραστηριότητες -π.χ. ανταπόκριση σε κλοπές, σε ζητήματα κυκλοφορίας και κλοπές αυτοκινήτων- έχει ως αποτέλεσμα την απαξιωτική στάση του αστυνομικού, που υπονοεί ότι το σχετικό πρόβλημα δεν είναι σημαντικό. Για τον πολίτη όμως τα συμβάντα αυτά έχουν πράγματι σημασία. Όταν το αστυνομικό όργανο υποτιμά την τραυματική εμπειρία που προκαλείται από αυτά τα γεγονότα στον πολίτη, τότε όχι μόνο δίνει την εντύπωση της αδιαφορίας, αλλά και ότι θεωρεί τον πολίτη ενοχλητικό. Τέτοιες συμπεριφορές και στάσεις είναι φυσικά προσβλητικές για τον πολίτη που πληρώνει φόρους για αστυνομικές και άλλες υπηρεσίες.

Υπάρχουν ορισμένες χαρακτηριστικές περιπτώσεις για τις εμπειρίες πολιτών και Αστυνομίας.

Χρόνος ανταπόκρισης

Ο χρόνος ανταπόκρισης στην αντιμετώπιση ενός συμβάντος δεν είναι ο ίδιος για το αστυνομικό όργανο και για τον πολίτη, ο οποίος έχει διαφορετικές προσδοκίες από την Αστυνομία.

Αν η Αστυνομία ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του πολίτη, τότε είναι πιθανό αυτός να έχει μια ευνοϊκή εικόνα για την Αστυνομία. Τα προβλήματα προκύπτουν όταν αυτές οι προσδοκίες δεν βασίζονται σε ρεαλιστικά κριτήρια.

Αν μάλιστα λάβουμε υπόψη μας ότι ο πολίτης τη στιγμή που αντιμετωπίζει ένα συμβάν βρίσκεται σε καθεστώς άγχους, θυμού, έκπληξης, αυτό επιδεινώνει την κατάσταση και τον κάνει να νομίζει ότι ο χρόνος κυλάει αργά και επομένως ότι η αστυνομία αργεί να παρέμβει.

Η Αστυνομία οφείλει να διαχειριστεί αυτές τις προσδοκίες των πολιτών δίνοντας ρεαλιστικές πληροφορίες για το τι πρέπει να αναμένουν από την ανταπόκρισή της.

Τροχονομικός έλεγχος

Επίσης, η διαχείριση της κυκλοφορίας είναι ένας χώρος στον οποίο η αστυνομία έχει πολύ συχνή επαφή με το κοινό. Και είναι κυρίως η αστυνομική δραστηριότητα που υποκινεί μέρος της ευρύτερης κριτικής.

Η κατεύθυνση που θα δώσει η Αστυνομία στην κυκλοφορία των αυτοκινήτων ή το σταμάτημά τους για έλεγ-

χο, συχνά θεωρείται από τους πολίτες ως ενόχληση και όχι τμήμα της αστυνομικής αρμοδιότητας.

Η εφαρμογή των κανόνων του κώδικα οδικής κυκλοφορίας αποτελεί σημαντικό πεδίο σύγκρουσης μεταξύ της Αστυνομίας και πολιτών, καθώς η άσκηση αστυνομικού ελέγχου προκαλεί στον ελεγχόμενο ενίοτε αισθήματα ντροπής, αναστάτωσης και επιπλέον οικονομική επιβάρυνση σε περίπτωση βεβαίωσης προστίμου. Επομένως οδηγεί σε ανάπτυξη αρνητικής στάσης έναντι της αστυνομίας.

Σε περίπτωση ατυχήματος τα πράγματα γίνονται πιο δύσκολα, καθώς οι πολίτες που ενεπλάκησαν σε αυτό βιώνουν μια σειρά συναισθημάτων, όπως αβεβαιότητα για το τι θα κάνουν στη συνέχεια, θυμό, άγχος ντροπή και ίσως και τον τραυματισμό το δικό τους ή των άλλων. Η άφιξη του αστυνομικού στον τόπο συμβολίζει τον έλεγχο. Οι πολίτες μπορούν να βασιστούν σε αυτόν ότι θα ελέγξει το χάος και θα αποκαταστήσει τη νομιμότητα. Αυτές οι συνθήκες τείνουν να προκαλέσουν μια ευνοϊκή εικόνα για την Αστυνομία, εκτός αν ο αστυνομικός επιδείξει αβεβαιότητα ή, ακόμη χειρότερα, ανικανότητα. Η διαχείριση εκ μέρους της Αστυνομίας της συμπεριφοράς της, ώστε να είναι ικανοποιητική, δίκαιη και με κατανόηση, όταν αφορά την επαφή με τους πολίτες, μπορεί να μειώσει τους κινδύνους που οδηγούν σε αρνητική εικόνα.

Θυματοποίηση

Οι περισσότεροι πολίτες θεωρούν ότι η εγκληματικότητα αυξάνεται διαρκώς, άποψη που επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων, από τους οποίους αυτός που επιδρά πιο έντονα είναι ίσως οι αναφορές και οι ιστορίες που προβάλλονται στα Μ.Μ.Ε. Οι διάφορες ιστορίες που δημοσιεύονται ασκούν αξιοσημείωτη επίδραση στην κοινή γνώμη. Αυτό σημαίνει ότι το κοινό εκτίθεται σε σχετιζόμενα με την εγκληματικότητα θέματα με μεγάλη συχνότητα και σε διάφορες περιπτώσεις. Η επαναλαμβανόμενη έκθεση προκαλεί ενίσχυση της άποψης, όπως αποδεικνύεται από τις θεωρίες της μάθησης, με αποτέλεσμα το κοινό να αναπτύσσει μια ορισμένη πεποίθηση για τη συχνότητα του εγκλήματος.

Αν θεωρήσουμε ότι η Αστυνομία είναι ο φύλακας της κοινωνίας που είναι υπεύθυνος για τον έλεγχο της εγκληματικότητας, θα υπέθετε κανείς ότι η εικόνα της ταλαιπωρείται από αυτή τη συνεχή πίεση της εγκληματικής δραστηριότητας. Αυτό που είναι ενδιαφέρον είναι ότι η κοινή γνώμη παρουσιάζει μία διακύμανση στο θέμα της συσχέτισης ανάμεσα στις αστυνομικές ενέργειες και το έγκλημα. Αυτό σημαίνει ότι η εγκληματικότητα άλλοτε επηρεάζει την κοινή γνώμη για την Αστυνομία κι άλλοτε όχι. Οπωσδήποτε το κοινό αναγνωρίζει στην Αστυνομία την αρμοδιότητα της πρόληψης, αλλά υπάρχει μία τάση να τη συνδέει με τον εντοπισμό και την εξιχνίαση των εγκλημάτων.

Συνήθως διάφορες έρευνες αποδίδουν καλές επιδόσεις στην αστυνομία για την διαλεύκανση εγκλημάτων. Με τα άτομα υψηλότερου κοινωνικού επιπέδου να είναι πιο ευχαριστημένα από την αντιμετώπιση της εγκληματικότητας, απ' ό,τι εκείνα που κατοικούν στις υποβαθμισμένες γειτονιές των πόλεων, δηλ. τα άτομα που αποτελούν τους κύριους πελάτες των αστυνομικών υπηρεσιών. Παρ' όλα αυτά ακόμη και σ' αυτές τις ομάδες τα άτομα θεωρούσαν αρκετά καλή τη δουλειά της Αστυνομίας στη διαλεύκανση των εγκλημάτων. Και από τη στιγμή που το κοινό θεωρεί την Αστυνομία αποτελεσματική, η εικόνα της είναι σαφώς ενισχυμένη.

Το ίδιο σημαντική είναι η παρουσία της Αστυνομίας στον τόπο του εγκλήματος, όπου αντιπροσωπεύει την αρχή της επανόδου στην κανονική κατάσταση. Η τραυματική εμπειρία που βιώνουν οι πολίτες ως θύματα εγκληματικής ενέργειας αρχίζει να υποχωρεί, όταν καταφθάνει η Αστυνομία. Οι αστυνομικοί εμπνέουν ένα αίσθημα ασφάλειας και προστασίας. Εκπροσωπούν την ανάληψη ευθύνης προς την κατεύθυνση της επίλυσης της εμπλοκής και αντιμετώπισης της κατάστασης που προκλήθηκε από τη θυματοποίηση, προσφέροντας ορατή δράση προς την αναγνώριση και αντιμετώπιση των εγκληματιών. Από την πλευρά των πολιτών αυτές είναι θετικές ενέργειες, οι οποίες προφανώς μεταφράζονται σε μια ευνοϊκή εικόνα της Αστυνομίας. Επομένως η επαφή με τους πολίτες μετά από μια κατάσταση θυματοποίησης είναι πολύ εύθραυστη. Μια αδόκιμη συμπεριφορά του αστυνομικού ή η εμφάνιση εικόνας αδιαφορίας μπορούν πολύ εύκολα να μετατρέψουν την εικόνα από θετική σε αρνητική.

Ζητώντας πληροφορίες από Αστυνομικούς

Μια άλλη περίπτωση που οι πολίτες έρχονται σε επαφή με την Αστυνομία είναι όταν ρωτούν για κάποιες πληροφορίες έναν αστυνομικό. Η στάση του τελευταίου, η αντίδρασή του και η γλώσσα στη διάρκεια της επαφής με τον πολίτη μπορούν να ασκήσουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της κοινής γνώμης. Οι αστυνομικοί είναι σύμβολα της εξουσίας με ευρύ πεδίο αρμοδιοτήτων σχετιζομένων με την πολιτεία και το νόμο. Το κοινό τείνει να πιστεύει ότι ένας αστυνομικός θα έχει απαντήσεις για πολλές ερωτήσεις που κυμαίνονται από το πού θα δηλώσουν το αυτοκίνητό τους μέχρι τον εντοπισμό μιας διεύθυνσης. Η γνώση του αστυνομικού, η προσπάθειά του να δώσει απάντηση και ο τρόπος επικοινωνίας που χρησιμοποιεί θα διαμορφώσουν την εικόνα του αστυνομικού για όλους τους αστυνομικούς του τμήματος.

Οι πολίτες πάντα θα ζητούν πληροφορίες. Οι αστυνομικοί οφείλουν να αναγνωρίσουν ότι ο αντίκτυπος των λόγων και των ενεργειών τους είναι σοβαρός για τις πεποιθήσεις των πολιτών, ανεξάρτητα από τις ιδιαίτερες συνθήκες της στιγμής, την αδράνεια του μεμονωμένου αστυνομικού ή τη διανοητική του κατάσταση. Ακόμη και αν χρειαστεί να απαντήσει στην ίδια ερώτηση περισσότερες φορές, οφείλει να είναι προετοιμασμένος για να ανταποκριθεί με επαγγελματισμό και ευγένεια. Το αθροιστικό αποτέλεσμα τυχόν αρνητικών αλληλεπιδράσεων μπορεί να έχει δραματικές συνέπειες στη δημόσια εικόνα της αστυνομίας.

Προσέλευση στο Αστυνομικό Τμήμα

Όταν ένας πολίτης εισέρχεται για οποιοδήποτε λόγο σε ένα αστυνομικό Τμήμα, αναμφίβολα δέχεται επίδραση στις στάσεις του έναντι της Αστυνομίας. Αν η όψη του τμήματος είναι βρώμικη και γεμάτη αταξία, τότε η πιθανή ερμηνεία που θα δοθεί είναι ότι η αστυνομία δεν παίρνει πολύ σοβαρά το ρόλο της απέναντι στο κοινό. Αν το τμήμα είναι "κρύο" απρόσωπο και αποστειρωμένο, η ερμηνεία θα είναι ότι η αστυνομία είναι απρόσωπη και ότι η παρουσία του πολίτη αποτελεί παραβίαση του χώρου εξουσίας. Αντίθετα, αν οι βαφές, τα χρώματα, τα έπιπλα και το σύνολο της εισόδου του τμήματος έχουν "ζεστασιά" και άνεση, η επαφή με την αστυνομία θα ξεκινήσει με θετικό τρόπο.

Τα αστυνομικά τμήματα πρέπει να ενδιαφέρονται για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων. Παρ' όλα αυτά ορισμένα επιδεικνύουν κάποια υπερβολή σε αυτόν τον τομέα. Τα μέτρα ασφαλείας είναι πολύ προτιμότερα, όταν εμφανίζονται με διακριτικότητα. Η στάση και η συμπεριφορά του αστυνομικού υπαλλήλου που δέχεται τον κόσμο πρέπει να είναι φιλική, να έρχεται στη θέση του άλλου, να έχει κατανόηση, να είναι επαγγελματική. Όταν οι πολίτες έρχονται σε ένα αστυνομικό τμήμα χρειάζονται κάποιου είδους βοήθεια. Η συνειδητοποίηση αυτού του γεγονότος πρέπει να συντελεί στην προσαρμογή και του αστυνομικού υπαλλήλου.

Επίσης η ύπαρξη κάποιων ανέσεων στην είσοδο ή στο χώρο αναμονής του αστυνομικού τμήματος (καρέκλες , τυχόν κλιματισμός κ.λ.π.) παίζει έναν άτυπο, αλλά ρεαλιστικό ρόλο στη δια-

μόρφωση της δημόσιας εικόνας της αστυνομίας, ειδικά στην περίπτωση που οι πολίτες χρειάζεται να περιμένουν για πολλή ώρα. Επίσης θα μπορούσε να υπάρχει υλικό για ανάγνωση όπως πληροφορίες για την παρεμπόδιση εγκλημάτων, την αποστολή και τους στόχους του τμήματος, κάποια ιστορικά στοιχεία για το τμήμα, μια ετήσια έκθεσή του, καθώς και έντυπες φόρμες για τη διατύπωση παραπόνων. Αυτά δεν είναι μόνο μία καλή δημόσια ανταπόκριση, αλλά αποτελούν και δικαίωμα του κοινού να γνωρίζει τα του τμήματος της περιοχής του.

Αφού λοιπόν η όψη του περιβάλλοντος του τμήματος εκπέμπει μία σειρά μηνυμάτων στο κοινό σχετικά με την αστυνομία, είναι πολύ λογικό να μεγιστοποιηθεί η σημασία σε αυτούς τους παράγοντες, ώστε η εικόνα της να καταστεί όσο γίνεται πιο θετική.

Μια σειρά άλλων παραγόντων μπορούν επίσης να επιδράσουν στη διαμόρφωση της δημόσιας εικόνας της αστυνομίας και βρίσκονται επίσης σε αλληλεπίδραση μεταξύ τους.

Φίλοι και γνωστοί

Όταν ένα άτομο έρχεται σε επαφή με την Αστυνομία, ανεξάρτητα από το πλαίσιο, υπάρχει μια τάση να περιγράψει αυτή τη συνάντηση στους άλλους. Ανάλογα με τον τρόπο που περιγράφεται αυτή η επαφή θα συσχετισθεί με την αιτιολογία του γεγονότος και με τη στάση του αστυνομικού. Οι άνθρωποι έχουν την τάση να παρουσιάζουν μόνο από τη δική τους οπτική την συνάντηση, καθώς και την εντύπωσή τους για την αρμοδιότητα των ενεργειών και της συμπεριφοράς του αστυνομικού.

Μερικές φορές μάλιστα οι συνθήκες παραποιούνται, ώστε να δικαιωθούν οι ενέργειες του ίδιου του πολίτη. Η τρίτη πλευρά είναι πιθανόν να πιστέψει αυτή την εκδοχή και ακόμη περισσότερο να τη διαδώσει και σε άλλα άτομα. Το αποτέλεσμα αυτών των διαδόσεων είναι εντυπωσιακό, αν σκεφθεί κανείς τον αριθμό των ατόμων που έρχονται σε επαφή με την Αστυνομία. Αυτά τα είδη επαφών μπορούν να έχουν μια ακαθόριστη και εν πολλοίς μη ελέγξιμη επίδραση στη δημόσια εικόνα. Αν υπάρχουν πραγματικά προβλήματα με τη συμπεριφορά του αστυνομικού, αυτές οι συζητήσεις θα μεγιστοποιήσουν τις αρνητικές συνέπειες στην εικόνα. Αυτό καθιστά αναγκαία την προσοχή εκ μέρους της Αστυνομίας, ώστε να υπάρχει θετικό κλίμα στις επαφές με τους πολίτες και να αντιμετωπίζεται έγκαιρα οποιοδήποτε πρόβλημα.

Αναφορές των Μ.Μ.Ε.

Οι αναφορές των Μ.Μ.Ε έχουν εκπληκτικό αντίκτυπο στην κοινή γνώμη. Η Αστυνομία βρίσκεται κάτω από διαρκή παρακολούθηση από τα Μ.Μ.Ε για μια σειρά από λόγους.

Πρώτα, υπάρχει διαρκές δημόσιο ενδιαφέρον για το έγκλημα και τη βία. Από τη στιγμή που την πρωταρχική ευθύνη για τον έλεγχο του εγκλήματος τον έχει η Αστυνομία, η προσοχή των Μ.Μ.Ε είναι λογική.

Δεύτερο, η Αστυνομία κατέχει εξουσία για τη χρήση της βίας και τον περιορισμό των ελευθεριών. Λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία που έχουν οι ατομικές ελευθερίες για την κοινωνία, είναι επίσης λογικό να παρακολουθείται η αστυνομία από τα Μ.Μ.Ε.

Τέλος, το κοινό γοητεύεται από την αστυνομία. Είτε είναι η εμπειρία από προσωπική έλξη προς την αστυνομική ιδιότητα, ή η περιέργεια σχετικά με την ασυνήθιστη φύση της αστυνομικής αρμοδιότητας, ή το ενδιαφέρον για την εξουσία που έχει δοθεί στους αστυνομικούς, αυτή η γοητεία επιδεικνύεται από τη συχνότητα των ιστοριών στις ειδήσεις και της παρουσίασης αστυνομικών στα Μ.Μ.Ε.

Γενικά το κοινό τείνει να γενικεύει τις αρνητικές εντυπώσεις που βλέπει στα Μ.Μ.Ε. Ευτυχώς συμβαίνει και το αντίθετο. Οι ευνοϊκές αναφορές επίσης γενικεύονται. Οι αστυνομικοί ιθύνοντες θα πρέπει να είναι σε γνώση αυτών των γενικεύσεων και να αντιλαμβάνονται τον αντίκτυπό τους στην εικόνα της αστυνομίας. Αντί να αντιμετωπίζουν τα Μ.Μ.Ε με καχυποψία, είναι προτιμότερο να συνεργάζονται, να μοιράζονται πληροφορίες στο μέτρο του δυνατού και να τα αντιμετωπίζουν ως συνεργάτες στην δημόσια πληροφόρηση και ασφάλεια.

Συμβολισμός

Η Αστυνομία είναι γεμάτη σύμβολα: στολές όπλα, εμβλήματα, σήματα κουμπιά, περιπολικά, ασύρματοι και Η/Υ, όλα συμβολίζουν την αστυνομική εξουσία. Υπάρχει μάλιστα έντονη τάση αστυνομικά τμήματα χωρών του εξωτερικού να έχουν στολές και σήματα στα αστυνομικά οχήματα, τα οποία αποπνέουν επαγγελματισμό και θετική εικόνα.

Στην πραγματικότητα επαναλαμβάνω κρίνουμε το βιβλίο από το εξώφυλλο. Οι άνθρωποι επηρεάζονται στις εντυπώσεις τους για τους άλλους ή για διάφορα πράγματα από την εμφάνισή τους. Ένας απεριποίητος αστυνομικός με ρυπαρή στολή μη επαγγελματική θα εκπέμψει ένα εντελώς διαφορετικό μήνυμα από έναν με στολή και εμφάνιση επαγγελματικού χαρακτήρα. Ακόμη και φαινομενικά αδιάφορα στοιχεία μπορεί να έχουν τον συμβολισμό τους.

Ένας αστυνομικός με επαγγελματική εμφάνιση και με γυαλιά καθρέφτες θα δείχνει απομονωμένος και ψυχρός. Επίσης ένας αστυνομικός που υποδέχεται με ευγένεια και χαμόγελο τον πολίτη θα παρουσιάσει μια πολύ πιο ευνοϊκή εικόνα από έναν που εμφανίζεται συνοφρυωμένος και απότομος. Απλά πράγματα όπως αυτά είναι θεμελιώδη όταν οικοδομείς τη δημόσια εικόνα σου.

Συμπερασματικά λοιπόν μπορούμε να πούμε ότι :

Η μεταβολή είναι μία δύσκολη διαδικασία για έναν οργανισμό. Χωρίς να είναι εντελώς σαφής ο τρόπος, εμφανίζεται και κινητοποιείται μια διαδικασία γενικής μετάβασης.

Πρώτα είναι η αναγνώριση ότι οι παραδοσιακές αστυνομικές προσεγγίσεις δεν έχουν επιτύχει.

Δεύτερον, οι στάσεις σχετικά με τις αστυνομικές λειτουργίες της διοίκησης, του προσωπικού και των πολιτών πρέπει να μεταβληθούν.

Τρίτον, οι εκτιμήσεις της κοινωνίας πρέπει να υλοποιηθούν, ώστε να αναγνωρίσουν νέες αστυνομικές αρμοδιότητες.

Τέταρτον, νέες οργανωσιακές και λειτουργικές προσεγγίσεις πρέπει να επιδιωχθούν, για να ανταποκριθούν στις καινοφανείς αναπροσαρμοζόμενες αστυνομικές ευθύνες.

Πέμπτον, η κοινωνία πρέπει να συστρατευθεί και να εργασθεί σε συνεργασία με την αστυνομία για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων.

Τέλος, πρέπει να υπάρχει μια δέσμευση τόσο από την πλευρά των αστυνομικών αρχών, όσο και του κοινού, για να συνεχισθεί η προσπάθεια για την ανάπτυξη των στόχων. Η διαχείριση βέβαια της μεταβολής απαιτεί από τα διοικητικά στελέχη της Αστυνομίας να εφαρμόσουν στην πράξη τα μαθήματα που παρέχει το αστυνομικό περιβάλλον, ελληνικό και διεθνές.

Διοίκηση Αστυνομικής Υπηρεσίας

Απλά μαθήματα για έναν καλό διοικητή μάνατζερ

Η «Αξιωματική Αστυνομία» αφιερώνει ένα ακόμα δημοσίευμά της στις αρχές του μάνατζμεντ στις αστυνομικές υπηρεσίες. Στο προηγούμενο τεύχος είχαμε αναφερθεί στην αστυνόμευση μέσω στόχων. Σήμερα το ενδιαφέρον μας εστιάζεται στη διοίκηση μιας αστυνομικής υπηρεσίας, στη νόμιμη εξουσία που ασκείται από ένα πρόσωπο προς τους κατωτέρους του και πηγάζει από τα καθήκοντα της θέσης του, προκειμένου να εκτελεί τις εργασίες που απαιτούνται ώστε να επιτυγχάνονται η αποστολή και οι κοινοί αντικειμενικοί σκοποί που έχουν τεθεί για την Υπηρεσία του.

Όπως επισημαίνεται στο εγχειρίδιο που εκδόθηκε από την Διεύθυνση Οργάνωσης και Νομοθεσίας του ΑΕΑ, η διοίκηση είναι αντικειμενική και βασίζεται στην εκχώρηση εξουσίας μέσω των βαθμίδων της ιεραρχίας. Αναπόσπαστο μέρος της εξουσίας ενός διοικητή είναι η υπευθυνότητα. Κάθε διοικητής είναι νομικά και ηθικά υπεύθυνος για τις δικές του πράξεις και παραλείψεις αλλά έχει ευθύνη και για ότι κάνουν οι υφιστάμενοί του. Επίσης, έχει την ευθύνη της άσκησης εξουσίας για να εκτελεί τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί προκειμένου φέρει σε πέρας την αποστολή της Υπηρεσίας του. Η οριοθέτηση της υπευθυνότητας και της εξουσίας και οι κατευθυντήριες εντολές για την άσκηση της διοίκησης προβλέπονται από τους οργανικούς νόμους και τους κανονισμούς της Ελληνικής Αστυνομίας.

Το μάνατζμεντ στην Αστυνομική Υπηρεσία

Με βάση τις αρχές του αστυνομικού μάνατζμεντ, ο διοικητής οφείλει να οργανώνει και να στελεχώνει την Υπηρεσία του, να προγραμματίζει τις εργασίες και να καθορίζει τους στόχους της, να καθοδηγεί, εποπτεύει και ελέγχει τους υφισταμένους του στην επίτευξή τους και να κατοχυρώνει την τάξη και την ασφάλεια των πολιτών.

Η οργάνωση

Όλες οι εκτελεστικές Αστυνομικές Υπηρεσίες οργανώνονται με την απλούστερη μορφή οργανωτικής πυραμίδας. Στην κορυφή της πυραμίδας είναι ο διοικητής, ο οποίος συνεργάζεται άμεσα με τους προϊστάμενους των Γραφείων που αποτελούν την εσωτερική διάρθρωση της Υπηρεσίας και μέσω των οποίων καταμερίζονται οι εργασίες στο προσωπικό της. Η οργανωτική δομή λοιπόν, διευκολύνει την άμεση αναφορά των αστυνομικών προβλημάτων στη διοίκηση του Τμήματος, τον προγραμματισμό των εργασιών, την ταχεία έκδοση των διαταγών, την παρακολούθηση και τον έλεγχο της εκτέλεσής τους και βέβαια εξασφαλίζει το συντονισμό των ενεργειών μεταξύ των Γραφείων και την ενότητα της διοίκησης.

Ο διοικητής πρέπει να γνωρίζει ότι στη σημερινή πολυμορφία της αστυνομικής πραγματικότητας είναι αποδεκτό ότι δεν μπορούν όλα τα θέματα να ενταχθούν σε συγκεκριμένες διαδικασίες. Οι αρμοδιότητες ομαδοποιούνται στο πλαίσιο του αστυνομικού έργου, σε γενικές κατηγορίες και με βάση αυτές παρέχονται οι οδηγίες από το Αρχηγείο Ελληνικής Αστυνομίας. Βέβαια, τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ορισμένες φορές μια εκτελεστική Αστυνομική Υπηρεσία είναι μοναδικά ή μη συχνά επαναλαμβανόμενα και είναι βέβαιο ότι η επίλυσή τους δεν μπορεί, ενόψει και της κατανομής του αστυνομικού έργου, να ενταχθεί απόλυτα σε συγκεκριμένους διαδικαστικούς κανόνες. Οι παρερμηνείες όμως, και μερικές φορές οι συγχύσεις που δημιουργούνται, δεν πρέπει να αναστέλλουν την αστυνομική δράση και να εξασθενούν το αίσθημα ευθύνης μιας Αστυνομικής Υπηρεσίας και να καταλήγουν σε ταλαιπωρία των πολιτών, αφού το αστυνομικό έργο είναι ενιαίο και η ευθύνη για την αποτελεσματική διεκπεραίωσή του είναι συλλογική.

Το προσωπικό και τα μέσα που διαθέτει μια εκτελεστική Αστυνομική Υπηρεσία δεν είναι πάντοτε ανάλογα με τον όγκο του αστυνομικού έργου που καλείται να διεκπεραιώσει και βέβαια επηρεάζουν την προσπάθεια για την αποδοτικότερη λειτουργία του. Όμως, ορισμένες φορές, οι ελλείψεις αυτές υπερτονίζονται και αποτελούν τη δικαιολογητική βάση για τη μη ορθολογική λειτουργία της Αστυνομικής Υπηρεσίας, χωρίς ο διοικητής να εξετάζει ή να επιχειρεί την κατάλληλη αναδιάταξη των δυνάμεων και των μέσων της, η οποία μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα και να μετριάσει τις αρνητικές συνέπειες της ελλιπούς στελέχωσης.

Η στελέχωση

Η διαδικασία της στελέχωσης περιλαμβάνει την τοποθέτηση των κατάλληλων προσώπων στις προβλεπόμενες από την οργάνωση θέσεις, δηλαδή την τοποθέτηση του κατάλληλου ανθρώπου στην κατάλληλη θέση. Κατάλληλο πρόσωπο είναι εκείνο που διαθέτει την επαγγελματική κατάρτιση για να τοποθετηθεί στην προβλεπόμενη θέση (γραμματέα Τμήματος, αρχειοθέτη, χειριστή Η/Υ κ.λ.π.). Η στελέχωση αποτελεί βασικό παράγοντα για την επιτυχή εκπλήρωση των εργασιών μιας εκτελεστικής Αστυνομικής Υπηρεσίας.

Παρατηρείται ορισμένες φορές, εκτελεστικές Υπηρεσίες, όπως το Αστυνομικό Τμήμα, να μη λειτουργούν ως δυναμικές μονάδες του Σώματος. Το γραφείο διοικητικής υποστήριξης, η γραμματεία της Υπηρεσίας, στελεχώνεται από προσωπικό που δεν δικαιολογείται ούτε από την αναλογία με το συνολικό αριθμό των υπηρετούντων στην Αστυνομική Υπηρεσία ούτε από την ανάγκη κατανομής των γραφειακών εργασιών ή τον όγκο της γραφικής εργασίας.

Το πολιτικό προσωπικό, καθώς και το αστυνομικό προσωπικό που είναι σε κατάσταση υπηρεσίας γραφείου, σε όσες Υπηρεσίες υπηρετούν, δεν αξιοποιείται στο βαθμό που επιβάλλεται, προκειμένου να διατεθεί το λοιπό αστυνομικό προσωπ-

κό σε ουσιαστικές αστυνομικές εργασίες.

Ειδικές θέσεις και αντίστοιχα καθήκοντα (αρχειοθέτης, επιδόσεις ποινικών δικογράφων κ.λ.π.) πρέπει να κατανέμονται στο προσωπικό, αποκλειστικά, όταν η έκταση του αντικειμένου που θα χειριστούν είναι τόσο μεγάλη, ώστε μόνον η δημιουργία της ειδικής θέσης και η κατανομή των σχετικών καθηκόντων θα διευκολύνει το έργο της Υπηρεσίας. Όμως, και στην περίπτωση αυτή, το προσωπικό στο οποίο ανατέθηκαν τα ειδικά καθήκοντα δεν πρέπει να είναι αποκομμένο από τις λοιπές εργασίες. Ούτε πρέπει να κατοχυρώνει μονίμως την αποκλειστικότητα διάθεσης στα καθήκοντα αυτά, προκειμένου να είναι σε συνεχή εγρήγορση και να μη δημιουργείται πνεύμα ανταγωνισμού στα πλαίσια της Υπηρεσίας. Πάντοτε πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα χρησιμοποίησης του προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται.

Ο προγραμματισμός

Η λειτουργία αυτή περιλαμβάνει την υποχρέωση του διοικητή της Αστυνομικής Υπηρεσίας να καθορίζει έγκαιρα συγκεκριμένη τακτική και να προπαρασκευάζει τη δράση για την υλοποίηση των εργασιών της Υπηρεσίας, με βάση τις διαταγές των προϊσταμένων του, τις αναφορές των υφισταμένων του και τις πληροφορίες που διαθέτει.

Ο διοικητής του Αστυνομικού Τμήματος οφείλει να έχει ένα μηνιαίο πρόγραμμα δράσης, το οποίο να καταμερίζει σε εβδομαδιαία βάση και υποχρεούται, με βάση τα προβλήματα που προκύπτουν, να προγραμματίζει, πέραν από την αντιμετώπιση των καθημερινών έκτακτων αναγκών, τις εργασίες της Υπηρεσίας του.

Το πρόγραμμα αυτό πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους γενικότερους αστυνομικούς στόχους, αλλά είναι αναγκαίο να τους εξειδικεύει με δράσεις στο τοπικό επίπεδο και επιπλέον να περιλαμβάνει την αντιμετώπιση και των ειδικότερων προβλημάτων της περιοχής του, όπως αυτά προκύπτουν μέσα από τη λεπτομερή χαρτογράφηση της εγκληματικότητας και των λοιπών αστυνομικών προβλημάτων που απασχολούν την Υπηρεσία του.

Για παράδειγμα αν ο γενικότερος στόχος είναι η μείωση των αρπαγών τσαντών από γυναίκες, οι δράσεις πρέπει να εξειδικεύονται σε περιπολίες στους χώρους που συναλλάσσονται οι γυναίκες και κατά τις ώρες λειτουργίας των χώρων αυτών. Αν στη συγκεκριμένη περιοχή μια συγκεκριμένη ημέρα της εβδομάδας λειτουργεί λαϊκή αγορά και παρατηρείται το φαινόμενο αυτό ή συναφή εγκλήματα, ο προγραμματισμός πρέπει να περιλαμβάνει ειδικότερο σχεδιασμό μέτρων για την αντιμετώπισή του.

Η καθοδήγηση

Αυτή λειτουργεί, κατά βάση, με την έκδοση των διαταγών και με τις ειδικότερες οδηγίες, οι οποίες πρέπει να είναι σύμφωνες με τους νόμους και τους κανονισμούς του Σώματος και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του διοικητή της Αστυνομικής Υπηρεσίας. Ειδικότερα, οι διαταγές πρέπει να είναι σύννομες, απλές και κατανοητές. Να είναι απολύτως σαφείς και ακριβείς, ώστε να μην επιδέχονται αμφισβητήσεις και παρερμηνείες. Πρέπει να είναι πλήρεις, ώστε να αποφεύγονται οι ανακλήσεις, οι συμπληρώσεις και οι τροποποιήσεις. Τα διατασσόμενα πρέπει να μπορούν να εφαρμοστούν. Οι παράνομες, αυθαίρετες, ασαφείς και μη υλοποιήσιμες διαταγές κλονίζουν την εμπιστοσύνη του προσωπικού προς το διοικητή. Στόχος των διαταγών είναι η καθοδήγηση, δηλαδή η υποβοήθηση του προσωπικού στην εκτέλεση των εργασιών του. Η έκδοση διαταγών προκειμένου να μεταφερθεί η ευθύνη της εκτέλεσης των αστυνομικών εργασιών στους υφιστάμενους δεν συνάδει με το κύρος του διοικητή.

Ο διοικητής της εκτελεστικής Αστυνομικής Υπηρεσίας λειτουργεί κυρίως, με προφορικές διαταγές και οδηγίες. Ο τρόπος που δίνονται οι διαταγές αυτές επηρεάζει άμεσα και τον τρόπο δράσης των υφισταμένων του. Αν ο διοικητής

εξηγήσει με σαφήνεια αλλά και ευγένεια τις εργασίες που πρέπει να εκτελέσουν οι υφιστάμενοί του, είναι βέβαιο ότι οι τελευταίοι θα τις διεκπεραιώσουν καλύτερα. Αντίθετα, οι διαταγές που δίνονται με τρόπο ανάρμοστο και δεν αποσαφηνίζονται δημιουργούν διάθεση απειθαρχίας, τυπικής και μη πλήρους εκτέλεσης από το προσωπικό. Οι εντολές του διοικητή πρέπει να μεταβιβάζονται προς τους άμεσα υφισταμένους του (προϊστάμενους Γραφείων) ή όταν δίνονται απευθείας για εκτέλεση θα πρέπει να ενημερώνονται και αυτοί, προκειμένου να διατηρείται η συνοχή και η πειθαρχία του προσωπικού. Ο διοικητής δεν πρέπει ποτέ να αγνοεί τους άμεσους συνεργάτες του.

Ο συντονισμός

Είναι η εναρμόνιση των ενεργειών, προκειμένου να επιτευχθεί ο επιδιωκόμενος στόχος, η διαταχθείσα αστυνομική εργασία. Για να επιτύχει ο συντονισμός πρέπει να υπάρχει ένας μόνον προϊστάμενος, από τον οποίο θα λαμβάνουν εντολές και οδηγίες οι υφιστάμενοι και έναντι του οποίου θα είναι υπεύθυνοι. Αν σε μια Υπηρεσία, υπάρχουν περισσότερα πρόσωπα που δίνουν εντολές και μάλιστα αντιφατικές μεταξύ τους, τότε θα δημιουργηθεί σύγχυση και το προσωπικό δεν θα μπορεί να λειτουργήσει. Ο συντονισμός στο επίπεδο των εργασιών μιας Αστυνομικής Υπηρεσίας επιτυγχάνεται με τις διαταγές, με συσκέψεις και κυρίως με τις προφορικές εντολές και αναφορές, κατά την εκτέλεση των εργασιών, δηλαδή με τη συνεχή καθοδήγηση, εποπτεία και έλεγχο.

Η εποπτεία και ο έλεγχος

Απαιτούνται απαραίτητα στοιχεία για την άσκηση αποτελεσματικής διοίκησης. Σκοπός τους είναι να διαπιστώσει ο διοικητής αν οι εργασίες που διέταξε εκτελούνται όπως καθόρισε με τη διαταγή του, καθώς και να διαπιστώσει την αποτελεσματικότητα της τακτικής που διέταξε να εφαρμοστεί και την ικανότητα του προσωπικού του. Επίσης, να επισημάνει αδυναμίες που οφείλονται στη διαδικασία που σχεδίασε ή σε σφάλματα των υφισταμένων του κατά την εκτέλεση των διαταγών και να προλάβει ή να διορθώσει αυτά, τροποποιώντας τις διαδικασίες ή νουθετώντας το προσωπικό του. Η επίκριση και η τιμωρία του υφιστάμενου που ελέγχεται για τις ενδεχόμενες παραλείψεις του, πρέπει να είναι το έσχατο μέσο της διοίκησης. Ο διοικητής της Αστυνομικής Υπηρεσίας πρέπει να έχει ως αφετηρία την αρχή ότι εφόσον διατάσσει πρέπει να βεβαιώνεται ότι οι διαταγές του εκτελούνται. Η εποπτεία και ο έλεγχος επιβάλλεται να είναι συνεχής, ώστε το προσωπικό κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του να αισθάνεται τη στιβαρή παρουσία της διοίκησης και μεγαλύτερη υπευθυνότητα για τις ενέργειες του. Η ανάθεση της εποπτείας και του ελέγχου στους άμεσους συνεργάτες του (υποδιοικητή, προϊστάμενους Γραφείων) ή στους λοιπούς βαθμοφόρους δεν απαλλάσσει τον ίδιο το διοικητή από την ευθύνη αυτή.

Η εκπλήρωση της αποστολής

Η Αστυνομία, ως οργάνωση, έχει γενικά αποστολή την εξασφάλιση της δημόσιας ειρήνης και την πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος. Όμως, η αποστολή της αυτή δεν περιγράφεται εύκολα, ούτε είναι σαφής, καθόσον οι απαιτήσεις των καιρών και οι προσδοκίες του κοινωνικού συνόλου τη διευρύνουν σε νέους τομείς δραστηριοτήτων. Είναι κοινή διαπίστωση ότι η Αστυνομία ασκεί ένα τεράστιο κοινωνικό έργο. Η επιτυχία ή η αποτυχία μιας εκτελεστικής Αστυνομικής Υπηρεσίας εξαρτάται από το βαθμό που κατορθώνει να ικανοποιεί τις κοινωνικές ανάγκες, χρησιμοποιώντας παράλληλα όλες τις σύγχρονες μεθόδους και τρόπους για την εκπλήρωση της αποστολής της.
Ο διοικητής πρέπει να βρίσκεται σε συνεχή επαφή με τον πολίτη και την τοπική κοινωνία, ώστε να αντιμετωπίζει καθημερινά προβλήματα που απαιτούν εύστοχους, λεπτούς και αποτελεσματικούς χειρισμούς. Αυτές οι συνηθισμένες επαφές διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον τομέα των σχέσεων Αστυνομίας και πολιτών, καθόσον δημιουργούν θετική εικόνα για την Αστυνομική Υπηρεσία στους πολίτες της περιοχής που αστυνομεύει και κλίμα κοινωνικής συναίνεσης, προϋποθέσεις αναγκαίες για να εκπληρώσει αποτελεσματικότερα την αποστολή της.

Κριτήρια αποτελεσματικής διοίκησης

Τα παρακάτω κριτήρια μπορούν να αποτελέσουν για το διοικητή της Αστυνομικής Υπηρεσίας βασικές ενδείξεις για την άσκηση αποτελεσματικής διοίκησης:

Η αποδοτικότητα

Ο εργαζόμενος αποδίδει συνήθως το 50 - 70% των δυνατοτήτων του. Η αύξηση της αποδοτικότητας των υφισταμένων και συνεπώς και της Αστυνομικής Υπηρεσίας, με την καθιέρωση και εφαρμογή των αρχών του αστυνομικού μάνατζμεντ, αποτελεί ένδειξη αποτελεσματικής διοίκησης. Η αποδοτικότητα πρέπει να προκύπτει από μετρήσιμα και συγκρινόμενα μεταξύ τους στοιχεία, όπως τα στοιχεία που αφορούν τη μείωση της εγκληματικότητας, το βαθμό επίτευξης των τεθέντων στόχων, την ανταπόκριση στα αιτήματα των πολιτών και γενικά την επίτευξη της αποστολής της Αστυνομικής Υπηρεσίας, σε συνάρτηση με τις δράσεις που αναπτύχθηκαν στο ίδιο χρονικό διάστημα.

Η πειθαρχία του προσωπικού

Πειθαρχία δεν σημαίνει ότι ο κατώτερος πρέπει πάντα να σιωπά, ν' αποφεύγει τις ευθύνες κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή να κολακεύει το διοικητή του. Οφείλει να εκφράζει ελεύθε-

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

ρα τη γνώμη του πάνω στα διάφορα υπηρεσιακά θέματα και να προτείνει καλύτερες λύσεις, αν μπορεί να το κάνει, για την εκτέλεση του υπηρεσιακού του έργου. Από τη στιγμή όμως, κατά την οποία ο διοικητής αξιωματικός ανακοίνωσε την απόφασή του και ζήτησε την εκτέλεσή της ο υφιστάμενος έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί και να την εκτελέσει, εφόσον δεν είναι προδήλως παράνομη ή αντισυνταγματική. Δεν επικρίνει ούτε σχολιάζει την εντολή ή απόφαση του διοικητή του. Η πειθαρχία διατηρείται και αναπτύσσεται, όταν ο διοικητής εξηγεί στους υφισταμένους του, γιατί είναι απαραίτητη η εκτέλεση μιας διαταγής και ποιος είναι ο σκοπός που επιδιώκεται μ' αυτή. Ο διοικητής αξιωματικός έχει υποχρέωση να παρακολουθεί συνεχώς την πειθαρχία του προσωπικού του, να γνωρίζει σε ποιο σημείο βρίσκεται και, όταν διαπιστώνει κρούσματα απειθαρχίας, να επεμβαίνει άμεσα και αποφασιστικά για την αντιμετώπισή τους. Απρεπής συμπεριφορά μεταξύ των αστυνομικών ή προς τους πολίτες, προσποίηση ασθένειας, αδικαιολόγητες καθυστερήσεις και απουσίες στην εκτέλεση της υπηρεσίας, αδιαφορία για την εκτέλεση των διαταγών και γενικά για την Υπηρεσία αναδεικνύουν πρόβλημα απειθαρχίας και κατά συνέπεια έλλειμμα αποτελεσματικής διοίκησης.

Το ηθικό του προσωπικού

Το ηθικό αναφέρεται κυρίως στα αισθήματα του ατόμου για τον εαυτό του, για το εργασιακό του περιβάλλον και για άλλα πράγματα που φαίνονται ουσιαστικά σ' αυτό. Αυτό σημαίνει ότι, αν οι ενέργειες του διοικητή ικανοποιούν βασικές ανάγκες του προσωπικού της Υπηρεσίας του, αυτό θα έχει ως συνέπεια τη δημιουργία ευνοϊκής διάθεσης σ' αυτό και κατ' επέκταση την αύξηση του ηθικού. Επομένως, η συμπεριφορά του διοικητή επηρεάζει σημαντικά το ηθικό των υφισταμένων. Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν το ηθικό είναι οι συνθήκες εργασίας, οι σχέσεις μεταξύ του προσωπικού, οι αμοιβές και η ικανοποίηση των δικαιωμάτων του.

Βασική ένδειξη για την κατάσταση του ηθικού στο προσωπικό είναι η συμπεριφορά του. Ο διοικητής που γνωρίζει το προσωπικό του μπορεί εύκολα να αντιληφθεί οποιαδήποτε αλλαγή στη συμπεριφορά των υφισταμένων του. Το υψηλό ηθικό δίνει στο προσωπικό αίσθημα εμπιστοσύνης και ευχαρίστησης, στοιχεία που το κάνουν ικανό να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες της αποστολής με θάρρος, υπομονή και αποφασιστικότητα. Η άψογη εμφάνιση και παράσταση του προσωπικού, η πρόθυμη εκτέλεση των διαταγών, ο ζήλος και το ενδιαφέρον για την εκτέλεση της υπηρεσίας αποτελούν ενδείξεις ακμαίου ηθικού.

Το ηθικό μιας αστυνομικής Υπηρεσίας αποτελεί αντανάκλαση του ηθικού του προσωπικού της. Όταν το ηθικό είναι χαμηλό, εμφανίζονται συχνά κρούσματα απειθαρχίας, μεγάλος αριθμός ποινών, συχνές αιτήσεις μεταθέσεων, μη φυσιολογικές και δικαιολογημένες δηλώσεις ασθενείας, αυθαίρετες απουσίες, βραδύτητα στην ανάληψη της υπηρεσίας και γενικά πλημμελής εκτέλεση των καθηκόντων. Στην περίπτωση αυτή ο διοικητής αξιωματικός πρέπει να εξετάσει:

- Αν έδειξε το ενδιαφέρον που περίμεναν οι υφιστάμενοί του.
- Αν έκρινε πάντα με δικαιοσύνη και αμεροληψία.
- Αν η συμπεριφορά του προς τους υφισταμένους του ήταν σωστή.
- Αν ενημέρωνε το προσωπικό του για τα υπηρεσιακά θέματα.
- Αν έδινε τις κατάλληλες εντολές και οδηγίες.

Ο διοικητής αξιωματικός δεν έχει δικαίωμα να απαιτεί:

- ***Πειθαρχία, όταν ο ίδιος είναι απείθαρχος.***
- ***Ακεραιότητα χαρακτήρα και δικαιοσύνη, όταν ο ίδιος δεν έχει ήθος και αδικεί.***
- ***Καλή εμφάνιση και συμπεριφορά, όταν η δική του είναι ανεπίτρεπτη.***
- ***Άψογη ατομική και οικογενειακή ζωή, όταν η δική του σχολιάζεται με δυσμένεια και κατακρίνεται.***
- ***Ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης, όταν εκείνος δεν δίδει το παράδειγμα.***
- ***Εργατικότητα, όταν ο ίδιος είναι οκνηρός και αδιάφορος.***

- Αν παρακολουθούσε την απόδοση του προσωπικού του.
- Αν άκουγε με προσοχή τα παράπονα των υφισταμένων του και θεράπευε, όσα απ' αυτά ήταν δίκαια.

Ο διοικητής που αντιλαμβάνεται την πτώση του ηθικού του προσωπικού της Υπηρεσίας του, πρέπει να διαπιστώσει την εικόνα που έχουν σχηματίσει γι' αυτόν οι υφιστάμενοί του, ν' ακούσει τις απόψεις τους, να διαγνώσει τις αιτίες που προκάλεσαν την πτώση του ηθικού και ακολούθως να προσπαθήσει ν' αλλάξει τη στάση των υφισταμένων του και να αναπτερώσει το ηθικό τους.

Το πνεύμα ομάδας (ή Υπηρεσίας)

Είναι η πίστη, η υπερηφάνεια και ο ενθουσιασμός του προσωπικού μιας Υπηρεσίας προς αυτήν και εκφράζει την προσωπικότητά της και τη θέλησή της να εκπληρώσει την αποστολή της. Το πνεύμα ομάδας εξαρτάται από το πόσο ευχαριστημένος είναι ο κάθε αστυνομικός από την εμπιστοσύνη που έχει στο διοικητή του και τη στάση του ίδιου απέναντι στους συναδέλφους του. Το υψηλό πνεύμα ομάδας ενισχύει το ηθικό των αστυνομικών, ενώ αντίθετα το χαμηλό πνεύμα ομάδας επιδρά δυσμενώς και στο ηθικό τους. Το πνεύμα ομάδας δημιουργεί κλίμα ενότητας και αίσθημα ευθύνης προς την Αστυνομική Υπηρεσία και είναι το στοιχείο εκείνο που δίδει στην Υπηρεσία την πρόσθετη δύναμη να εκπληρώσει την αποστολή της. Οι επιτυχίες μιας Αστυνομικής Υπηρεσίας, είτε κατά το παρελθόν είτε κατά το παρόν, αποτελούν στοιχεία ενισχυτικά για το πνεύμα ομάδας. Επίσης, το πνεύμα ομάδας ενισχύεται, όταν γίνεται ομαδική αναγνώριση του έργου και αντίθετα πέφτει, όταν η αναγνώριση ελαττώνεται ή όταν ο διοικητής καρπώνεται προσωπικά τις επιτυχίες της Υπηρεσίας, χωρίς να επαινεί τη συνεισφορά του προσωπικού του.

Η κοινωνική αποδοχή

Ο διοικητής σε μια νέα διάσταση που απορρέει από τα καθήκοντά του και την αποστολή της Υπηρεσίας του, καλείται να παίξει ένα ρόλο, ο οποίος δεν είναι πλέον ο παραδοσιακός ρόλος του οργάνου καταστολής, μέσα στο πλαίσιο ενός εξειδικευμένου μηχανισμού καταναγκασμού. Καλείται να λειτουργήσει και ως εξισορροπιστής για την άμβλυνση των κοινωνικών συγκρούσεων. Ο διοικητής πρέπει να είναι σε θέση να παρεμβαίνει με τρόπο που θα απαλύνει τη σύγκρουση των κοινωνικών συμφερόντων και να προλαμβάνει μορφές σύγκρουσης τέτοιες, οι οποίες θα βάζουν σε κίνδυνο την κοινωνική συνύπαρξη και ειρήνη.

Γι' αυτό ακριβώς και ο παραδοσιακός τύπος του απρόσιτου διοικητή αξιωματικού έχει ξεπεραστεί. Η Αστυνομική Υπηρεσία δεν αποτελεί σήμερα ένα κλειστό

σύστημα, μια στεγανή ομάδα αποκομμένη από την κοινωνία. Ο διοικητής δεν μπορεί να ενεργεί απλώς ως εκπρόσωπος της κρατικής εξουσίας που έχει τη θεσμική αρμοδιότητα να αντιμετωπίζει τις έσχατες μορφές παραβατικότητας, όπως είναι το έγκλημα. Πρέπει να λειτουργεί στα πλαίσια των κοινωνικών εξισορροπήσεων με παρεμβάσεις προληπτικού χαρακτήρα. Επίσης, πρέπει να είναι σε θέση σε περιπτώσεις συγκρούσεων ή στη διαδρομή μιας ρήξης, να τις προλαμβάνει και να τις οδηγεί, στο βαθμό που εξαρτάται από την αστυνομική παρέμβαση, σε ένα πλαίσιο ομαλής λύσης. Βασική προϋπόθεση είναι επομένως, ο διοικητής να συμμετέχει στο κοινωνικό γίγνεσθαι, ώστε να γίνει αποδεκτός από τα μέλη της τοπικής κοινωνίας.

Τα στερεότυπα που υπάρχουν για τον αστυνομικό, υπάρχουν και έχουν διαμορφωθεί γιατί αυτός λειτουργούσε στο πλαίσιο της αντίληψης ότι ανήκει σε ένα σώμα ξεχωριστό, το οποίο λειτουργεί έξω και πάνω από τις κοινωνικές διαδικασίες. Ο διοικητής πρέπει να πιστοποιεί με τη συμπεριφορά και τη στάση του ότι είναι μέσα στις κοινωνικές διαδικασίες και ότι η Υπηρεσία του είναι ανοικτή στους πολίτες, ιδιαίτερα σήμερα που η επικοινωνία είναι βασικό μέσο για τη σύγκληση Αστυνομίας με την κοινωνία. Διαφορετικά, οι αντιστάσεις οι οποίες μπορεί να προέλθουν από το κοινωνικό σώμα είναι τέτοιες, ώστε να παρεμποδίζουν το κρίσιμο αστυνομικό έργο.

Ο διοικητής πρέπει να γνωρίζει ότι δεν αντιμετωπίζει απλώς το έγκλημα, αλλά μια διάχυτη παραβατικότητα, που σχετίζεται και προκύπτει από τη συνολική κρίση της κοινωνίας. Για το λόγο αυτό πρέπει να διακρίνει τα όρια ανάμεσα σ' αυτό που συνιστά και αποτελεί έκφραση μιας γενικότερης κοινωνικής κρίσης, που συνδέεται με τη μεταβατικότητα της εποχής μας και στο έγκλημα. Η ικανότητα του διοικητή να διακρίνει ανάμεσα στο έγκλημα και στην ευρύτερη κοινωνική παραβατικότητα, η οποία θα του δίνει ακριβώς τη δυνατότητα να κάνει αυτές τις διακρίσεις είναι αυτή θα του επιτρέπει να λειτουργεί σωστά και θα καταξιώσει τον ίδιο και την Υπηρεσία του στην τοπική κοινωνία.

Το θετικό κλίμα για τις σχέσεις Αστυνομίας και πολιτών αναπτύσσεται και εκφράζεται στο βαθμό που ο διοικητής και το προσωπικό της Υπηρεσίας ενστερνίζονται την ανάγκη επικοινωνίας με την τοπική κοινωνία, σε πνεύμα κατανόησης, εμπιστοσύνης και με κοινό στόχο την αντιμετώπιση της παραβατικότητας και το σεβασμό των ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων των πολιτών.

Τι πρέπει να γνωρίζουν οι καλοί καθοδηγητές και τι δεν πρέπει να πράττουν όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα στις υπηρεσίες τους

Για να γίνουμε καλοί διοικητές θα πρέπει να μάθουμε να καθοδηγούμε και όχι απλώς να διατάζουμε το προσωπικό μας, να παίρνουμε δίκαιες και σταθερές αποφάσεις για λογαριασμό του και για τη βελτίωση του ηθικού, της τάξης και της πειθαρχίας, αλλά έχοντας πάντοτε στο μυαλό μας την εκπλήρωση της αποστολής της Υπηρεσίας μας. Αυτό χρειάζεται προετοιμασία και δημιουργία των απαραίτητων συνθηκών. Η προσπάθεια μας πρέπει να στραφεί σε δύο τομείς, στη βελτίωση της δικής μας διοικητικής ικανότητας και στην αύξηση της απόδοσης του προσωπικού.

Αναλαμβάνοντας τη διοίκηση μιας Υπηρεσίας, θα θελήσουμε να δώσουμε το δικό μας ρυθμό εργασίας σε σύντομο χρονικό διάστημα. Συνήθως γνωρίζουμε τη γενική κατάσταση, τι θα αντιμετωπίσουμε, ποιες είναι οι ευθύνες μας και τι αναμένουν οι προϊστάμενοί μας, αλλά πάντοτε υπάρχει το ερώτημα αν θα τα καταφέρουμε. Η απάντηση είναι ότι δεν υπάρχει καμία μαγική φόρμουλα. Η διοίκηση είναι θέμα καθαρά προσωπικό και δεν υπάρχουν μαγικές συνταγές για την επιτυχία. Μπορούμε όμως, να αξιοποιήσουμε τις παρακάτω οδηγίες που αποτελούν επιστέγασμα συσσωρευμένων εμπειριών και έχουν καθιερωθεί ως κανόνες του αστυνομικού μάνατζμεντ:

Γνωρίστε τις ικανότητες και τις αδυναμίες σας. Ο διοικητής οφείλει να είναι γνώστης των ικανοτήτων και των αδυναμιών του. Η αυτογνωσία θα σας δώσει τη δυνατότητα να βελτιώσετε τις ικανότητές σας και να διορθώσετε τις αδυναμίες σας. Η καλλιέργεια της αυτογνωσίας θα σας δώσει τη δυνατότητα να γνωρίζετε τα αποτελέσματα που έχουν οι διαταγές, οι οδηγίες, οι συμπεριφορές και οι συνήθειές σας στους υφισταμένους σας. Για το σκοπό αυτό μπορείτε να κάνετε, διακριτικά, ερωτήσεις άμεσες ή έμμεσες στους υφισταμένους σας, για να πληροφορηθείτε την αιτία κάποιας αντίδρασης που παρατηρήσατε και να λάβετε μέτρα για να βελτιώσετε τη στάση σας ή να την αντιμετωπίσετε με στόχο την επίτευξη των στόχων της Υπηρεσίας σας.

Αφοσιωθείτε στην εκτέλεση των καθηκόντων σας: Στόχος όλων των ενεργειών σας θα πρέπει να είναι η εκπλήρωση της αποστολής της Υπηρεσίας σας. Όλοι υποστηρίζουν ότι το επιδιώκουν, αλλά μερικές φορές οι πράξεις και η συμπεριφορά τους δείχνουν ακριβώς το αντίθετο, γεγονός που έχει αρνητικές επιδράσεις στις ενέργειες του προσωπικού. Δείξτε σε όλους τη διάθεσή σας να προσφέρετε στην Αστυνομία και την κοινωνία και όχι απλά να ικανοποιήσετε τις προσωπικές σας φιλοδοξίες.

Βάλτε στόχους και προτεραιότητες: Ο διοικητής αναλώνεται στα καθημερινά μικρά ή μεγάλα προβλήματα και αδυνατεί ή αμελεί να προγραμματίσει για το μέλλον. Εσείς, όταν βρεθείτε στη θέση του διοικητή, αποφύγετε αυτή την παγίδα. Προγραμματίστε τις εργασίες σας, αφού καταγράψετε και μελετήσετε τα προβλήματα της περιοχής σας, και θέστε βραχυπρόθεσμους στόχους που είναι εφικτό να υλοποιηθούν (καθορισμός προτεραιοτήτων κατά εβδομάδα και μήνα), πέραν από τους μακροπρόθεσμους στόχους της Υπηρεσίας σας.

Καθιερώστε υψηλά πρότυπα: Μην αποδέχεστε τη μετριότητα και ζητήστε από το προσωπικό σας συνέπεια και επιδίωξη του καλύτερου. Οποιοσδήποτε αποδέχεται τη μετριότητα είναι άνθρωπος που συμβιβάζεται και όταν ο διοικητής συμβιβάζεται το ίδιο θα κάνει και το προσωπικό της Υπηρεσίας. Μετά τις πρώτες αντιδράσεις στην προσπάθεια για την επίτευξη των υψηλών προτύπων που θέσατε, είναι βέβαιο ότι το ηθικό, η απόδοση και η εμπιστοσύνη θα αυξηθούν, το προσωπικό θα νιώσει πιο ασφαλές, πιο ικανοποιημένο για την εργασία που

Τα «μυστικά»

για μια αποτελεσματική αστυνομική διοίκηση

παρέχει και πιο υπερήφανο για την Υπηρεσία που ανήκει.

Εντοπίστε και επιλύστε τα προβλήματα: Προβλήματα υπάρχουν και θα υπάρχουν πάντοτε. Καλλιεργείστε λοιπόν, ένα περιβάλλον που θα ενθαρρύνει το προσωπικό να σας αναφέρει τα προβλήματα που δημιουργούνται. Πρέπει να γνωρίζετε ότι τα προβλήματα δεν μπορούν να κρύβονται από τους προϊσταμένους σας για πολύ καιρό. Αν δεν τα εντοπίσετε ο ίδιος θα τα εντοπίσουν οπωσδήποτε οι άλλοι. Δείξτε ικανότητα να καταπιάνεστε με τα δύσκολα προβλήματα και όχι να τα μεταθέτετε, παραμελείτε ή να τα αγνοείτε. Δεν είναι σωστό να αφήνετε τον υφιστάμενό σας να σηκώνει το βάρος των δύσκολων αποφάσεων. Οφείλετε να εμπλέκεστε προσωπικά στον καθορισμό του τρόπου ενέργειας για την αντιμετώπισή τους. Επίσης, μη δέχεστε απλώς μια διαβεβαίωση ότι ένα πρόβλημα αντιμετωπίστηκε, ούτε να πιστεύετε ότι τελειώσατε με κάποιο πρόβλημα όταν ατονήσουν τα συμπτώματα. Κατά κανόνα οι καταστάσεις υποβόσκουν και κάποια στιγμή αναπόφευκτα επανεμφανίζονται. Ελέγχετε και επανελέγχετε μόνος σας κατά διαστήματα. Ερευνήστε τη δυνατότητα εφαρμογής κάθε εναλλακτικής λύσης και εξετάστε τις ανεπιθύμητες επιπτώσεις και παρενέργειες που αναμένεται να έχει η εφαρμογή της. Μη δέχεστε ότι υπάρχουν "αδύνατα". Υπάρχουν δυνατότητες να δοθούν έστω και περιορισμένες λύσεις σε όλα τα προβλήματα. Επιλέξτε την πιο εφαρμόσιμη λύση, αυτή που έχει τις μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας. Σχηματίστε μόνος σας γνώμη και βέβαια μη χάνετε χρόνο σε ανώφελα πράγματα.

Επισκεφθείτε τους εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους εργασίας του προσωπικού σας: Δείτε μόνος σας τι συμβαίνει στην Υπηρεσία σας. Επισκεφθείτε τα μέρη όπου υπάρχει μόνιμη ή σημαντική δραστηριότητα του προσωπικού σας (κρατητήρια, σκοπές, στόχους κ.λ.π.). Οι υφιστάμενοί σας θα καταλάβουν ότι ενδιαφέρεστε προσωπικά για τα προβλήματά τους, τις συνθήκες εργασίας και το έργο που προσφέρουν. Επίσης, θα αντιληφθούν την αμεσότητα του ελέγχου και κατά συνέπεια τη βούλησή σας για παροχή αποδοτικότερης εργασίας. Πολλά μικροπροβλήματα θα λυθούν αυτόματα, τα πράγματα θα βελτιωθούν, η απόδοση θα αυξηθεί και εσείς θα είστε πιο ενήμερος.

Δώστε το προσωπικό παράδειγμα στους υφισταμένους σας: Να θυμάστε πάντοτε ότι είστε ο διοικητής και ότι πρέπει να συμπεριφέρεστε ανάλογα. Μην περιμένετε από τους υφισταμένους σας να δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους, εάν εσείς δεν τους εμπνεύσετε και δεν τους παρασύρετε με το παράδειγμα. Οτιδήποτε κάνετε, προσπαθείτε να το κάνετε όσο καλύτερα μπορείτε. Εντοπίστε τα ελαττώματα και τις ατέλειές σας και προσπαθείστε να βελτιωθείτε αναλύοντας τη συμπεριφορά σας και τις επιδιώξεις σας. Οι υφιστάμενοι παρατηρούν τους προϊσταμένους τους και μιμούνται τη συμπεριφορά τους. Η συμπεριφορά, η άσκηση της εξουσίας, η διαχείριση των διαφόρων υποθέσεων, η ατομική, η οικογενειακή και η υπηρεσιακή ζωή σας, πρέπει να αποτελεί οδηγό ανάλογης συμπεριφοράς για τους υφισταμένους σας.

Να είστε σταθερός και αποφασιστικός: Ένας διοικητής που θυμώνει απότομα, είναι απότομος στις αντιδράσεις του και κυκλοθυμικός στη διάθεσή του, φοβίζει και προβληματίζει το προσωπικό του. Ποτέ τέτοια συμπεριφορά δεν κερδίζει υποστήριξη και εμπιστοσύνη. Οι αντιδράσεις πρέπει να είναι ελεγχόμενες, λογικές, δικαιολογημένες και προβλέψιμες. Μην αναβάλλετε τη λήψη απόφασης για κάποιο δύσκολο θέμα. Δεν θα γίνει ευκολότερο αύριο, το αντίθετο είναι πιο πιθανό. Αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει να παίρνετε βιαστικές αποφάσεις, αλλά όταν πιστεύετε ότι μια απόφαση είναι σωστή, μην καθυστερείτε. Σε μια επείγουσα κατάσταση, είναι πολύ καλύτερο να ενεργήσετε παρά να μείνετε απαθής. Η απάθεια γίνεται συνήθεια και τα μικροπροβλήματα διογκώνονται αν δεν αντιμετωπιστούν.

Να είστε ευθύς και ακέραιος: Να παρουσιάζετε τις καταστάσεις όπως είναι και να επιμένετε να κάνουν το ίδιο οι υφιστάμενοί σας. Δημιουργήστε κλίμα εμπιστοσύνης, σταθερότητας, ακεραιότητας, δικαιοσύνης και αξιοκρατίας. Ο χαρακτήρας είναι από τα πιο βασικά στοιχεία που θα χρησιμοποιήσετε για να επηρεάσετε το προσωπικό σας, ώστε να πετύχετε την αποστολή σας.

Μην ανέχεστε την ανικανότητα: Όταν ένας υφιστάμενός σας δείξει αδιαφορία, τεμπελιά ή ανικανότητα στην εκτέλεση της εργασίας του, πρέπει να έχετε το κουράγιο να πάρετε τις αποφάσεις που χρειάζονται για να τον κάνετε να συνετιστεί και να προσαρμοστεί στο πνεύμα της Υπηρεσίας. Μην ανέχεστε δικαιολογίες από το προσωπικό σας στην προσπάθεια του να καλύψει τις όποιες δυσκολίες, αποτυχίες ή τις αδυναμίες του. Αντίθετα ανακαλύψτε και ανταμείψτε τους ικανούς και τους συνεπείς, αξιολογώντας την εργασία τους, καθόσον ικανοί δεν είναι πάντα αυτοί που το δείχνουν.

Επικοινωνείτε με τους υφισταμένους σας: Αναπτύξτε αποδοτική επικοινωνία και ενθαρρύνετε αυτούς να εκφράσουν την άποψή τους. Να θυμάστε ότι η θετική επικοινωνία δημιουργεί την κατανόηση και όχι τη σύγχυση. Μη δίνετε την εντύπωση του αρνητικού. Ο αρνητισμός δημιουργεί άσχημη εικόνα ιδίως όταν προσπαθείτε να επηρεάσετε το προσωπικό με το οποίο είστε υποχρεωμένος να συνεργαστείτε.

Καλλιεργείστε σωστές σχέσεις με το προσωπικό: Πρέπει, ως διοικητής, να είστε ευγενής και ευπροσήγορος με το προσωπικό, πάντα μέσα σε υπηρεσιακό πλαίσιο. Δεν πρέπει να είστε ψυχρός ούτε υπερβολικά φιλικός με το προσωπικό. Χωρίς να είστε απότομος ή τραχύς στη συμπεριφορά σας, δείξτε με τον

κατάλληλο τρόπο στους υφισταμένους σας ότι δεν είστε μόνο τυπικά ο διοικητής. Καταβάλλετε συνεχή προσπάθεια, ώστε να ακολουθείτε το δρόμο της φιλικής σχέσης με το προσωπικό σας. Συνομιλείτε μαζί τους για τα υπηρεσιακά θέματα δείχνοντας τη φιλική σας διάθεση και δώστε τους κάθε δυνατή συνδρομή κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Έτσι αναπτύσσονται σχέσεις αμοιβαίας κατανόησης, εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των διοικούντων και των υφισταμένων τους και γενικά ευχάριστο περιβάλλον που συμβάλλει στην αποτελεσματική εκπλήρωση της αποστολής της Υπηρεσίας σας.

Γνωρίστε προσωπικά τους υφισταμένους σας: Κάθε αστυνομικός έχει τις δικές του ικανότητες και αδυναμίες, διαφορετικές κλίσεις και επιθυμίες και ιδιαίτερες επιδιώξεις και προβληματισμούς. Ο ικανός διοικητής έχει καθήκον να γνωρίζει, όσο καλύτερα γίνεται, τους υφισταμένους του και να μεταχειρίζεται τον καθένα σύμφωνα με τις ικανότητες, την ιδιοσυγκρασία, τις κλίσεις και το χαρακτήρα του, και -όσο είναι δυνατόν- σύμφωνα και με τις επιθυμίες του. Μελετήστε τον προσωπικό τους φάκελο και συζητήστε χωριστά με τον καθένα τους για την μέχρι τώρα επαγγελματική του πορεία, τις επαγγελματικές του επιδιώξεις, καθώς και για όποιο πρόβλημα επηρεάζει την απόδοση και τη συμπεριφορά του στην Υπηρεσία.

Δείξτε ενδιαφέρον για τους υφισταμένους σας: Ενδιαφερθείτε για τις ατομικές και οικογενειακές ανάγκες των υφισταμένων σας και βοηθήστε, κατά το δυνατό, στην επίλυση των καθημερινών τους προβλημάτων. Πολλές φορές η νευρικότητα που διακατέχει έναν αστυνομικό, οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους του, η παραμέληση των καθηκόντων του και γενικά η μειωμένη του απόδοση στην Υπηρεσία οφείλονται σε βαθύτερες αιτίες. Κάθε πρόβλημα έχει την ιδιαιτερότητά του και πρέπει να αντιμετωπίζεται με βάση τα δικά του χαρακτηριστικά. Για να αντιμετωπιστεί σωστά ένα τέτοιο πρόβλημα, πρέπει πάνω απ' όλα να κερδίσετε την εμπιστοσύνη του υφισταμένου σας και στη συνέχεια να μιλήσετε μαζί του για το πρόβλημά του, να εξηγήσετε τις επιπτώσεις που έχει το πρόβλημα αυτό στον ίδιο και στην Υπηρεσία του και να βοηθήσετε στην αντιμετώπισή του. Αν αποτύχετε την πρώτη φορά, πρέπει να προσπαθήσετε πάλι, αφού περάσει κάποιο χρονικό διάστημα. Πρέπει να διαθέτετε υπομονή, να καταβάλλετε προσπάθεια, ώστε να διαπιστώσετε τις βαθύτερες αιτίες του προβλήματος, να μεταχειρίζεστε με κατανόηση και επείκεια εκείνους από τους υφισταμένους σας που αντιμετωπίζοντας ατομικό ή οικογενειακό πρόβλημα εκδηλώνουν μη επιθυμητή συμπεριφορά στην Υπηρεσία και τέλος να συμβάλλετε, όσο είναι δυνατό, στην επίλυσή του. Επίσης, να καταβάλλετε κάθε προσπάθεια για την ικανοποίηση των δικαιωμάτων τους. Πρέπει να ικανοποιείτε τα δίκαια αιτήματα του προσωπικού, εφόσον δεν βλάπτεται το υπηρεσιακό συμφέρον. Το ενδιαφέρον σας πρέπει να είναι πραγματικό και να αποδεικνύεται από τη συμπεριφορά σας. Μόνον έτσι οι υφιστάμενοι αισθάνονται ότι τους σέβεστε και τους υπολογίζετε.

Ενημερώνετε τους υφισταμένους σας: Έχετε υποχρέωση να παρέχετε στους υφισταμένους σας επαρκείς πληροφορίες που αφορούν την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Πρέπει να γνωρίζουν τι ακριβώς θα κάνουν, καθώς και το σκοπό που επιδιώκεται σε κάθε περίπτωση. Ανάλογα με τη σοβαρότητα του έργου που τους αναθέτετε θα πρέπει να είστε ακριβείς και σαφείς στις εντολές σας και να τις αναλύετε με τρόπο που γίνεται απόλυτα κατανοητός, ώστε να μη δημιουργούνται παρερμηνείες. Να βεβαιώνεστε ότι οι υφιστάμενοί σας κατάλαβαν τις εντολές και οδηγίες σας πριν προβούν στην εκτέλεσή τους. Οι υφιστάμενοι ακόμη πρέπει να γνωρίζουν, πόσο σημαντικό είναι το έργο που καλούνται να φέρουν σε πέρας, σε σχέση με την εκπλήρωση της αποστολής της Υπηρεσίας. Επίσης, η έγκαιρη και ακριβής πληροφόρηση των υφισταμένων σας για διάφορα υπηρεσιακά θέματα προλαμβάνει τα καταστρεπτικά αποτελέσματα που μπορεί να έχει για το ηθικό των αστυνομικών η διάδοση φημών, εξαιτίας της οποίας δημιουργείται πολλές

Τα προσόντα του διοικητή

Η διοίκηση αποτελεί ευθύνη αλλά και πεδίο καταξίωσης και διάκρισης για τον αξιωματικό. Ο σωστός διοικητής είναι αποδεδειγμένα ο σημαντικότερος παράγοντας για την αποδοτική λειτουργία κάθε Αστυνομικής Υπηρεσίας. Όμως, οι διοικητές των εκτελεστικών αστυνομικών Υπηρεσιών πρέπει να έχουν ορισμένα χαρακτηριστικά, δηλαδή ορισμένες ιδιότητες που μπορεί από μόνες τους να μην οδηγούν στην επιτυχία του έργου τους αλλά είναι βέβαιο ότι η έλλειψή τους αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα.

Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι:

Γνώσεις

Οι γνώσεις προσδίδουν στο διοικητή την ικανότητα να εκτελεί τα καθήκοντά του, να επιβλέπει τους υφισταμένους του πιο αποτελεσματικά, να σχεδιάζει, να προβλέπει, να επιλύει προβλήματα και να αξιολογεί το βαθμό αποτελεσματικής εκτέλεσης ενός έργου. Επιβάλλεται λοιπόν, ο διοικητής να έχει σαφή και πλήρη γνώση των καθηκόντων του, όπως προβλέπονται από τους κανονισμούς του Σώματος, τόσο αυτών που αφορούν την εκτέλεση της αποστολής του Αστυνομικού Τμήματος, όσο και εκείνων που αφορούν τη διοίκηση των υφισταμένων του. Η τήρηση προσωπικού αρχείου στοιχείων σχετικών με το έργο του και η συνεχής παρατήρηση και μελέτη εξασφαλίζουν στο διοικητή τις γνώσεις που είναι απαραίτητες για την εκπλήρωση της αποστολής του.

Ικανότητα λήψης ορθών και έγκαιρων αποφάσεων

Η λήψη αποφάσεων αποτελεί τη βασική δραστηριότητα όλων των διοικητών αξιωματικών. Η ικανότητα του διοικητή για λήψη ορθών και έγκαιρων αποφάσεων δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης, διατηρεί τη συνοχή της Υπηρεσίας και συμβάλλει στην επιτυχή εκπλήρωση της αποστολής.

Θάρρος

Είναι η ψυχική δύναμη αντιμετώπισης του κινδύνου. Βοηθά το διοικητή στην εκπλήρωση της αποστολής του, ανεξάρτητα από τους απειλούμενους κινδύνους. Του δίνει τη δύναμη να παραμένει σταθερός σε ότι είναι ορθό και δίκαιο, παρά τις αντιθέσεις, και να μη φοβάται τις ευθύνες. Ανυψώνει το διοικητή σε κύρος και επιβολή.

Εντιμότητα

Είναι συνυφασμένη με την αστυνομική ιδιότητα. Σε μια κρίσιμη κατάσταση δεν πρέπει να υπάρχει η παραμικρή αμφιβολία για την ακεραιότητα του χαρακτήρα και την εντιμότητα

φορές διαφορετική εικόνα από την πραγματική.

Εκπαιδεύετε διαρκώς το προσωπικό σας: Να προσπαθείτε διαρκώς για την ανάπτυξη των ικανοτήτων των υφισταμένων σας, θέτοντας στη διάθεσή τους τις γνώσεις σας και την πείρα σας. Να συμβουλεύετε, καθοδηγείτε και ενθαρρύνετε το προσωπικό σας, ώστε να γίνουν καλύτεροι. Μην τους αποθαρρύνετε, όταν κάνουν άστοχες ενέργειες ή παραλείψεις, αλλά αναλύστε την ορθή τακτική και πρακτική που έπρεπε να ακολουθήσουν με σκοπό την προστασία τους από κάθε κίνδυνο και την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους. Αξιοποιείστε τις τακτικές συγκεντρώσεις του προσωπικού σας για τη διδασκαλία σε θέματα που αφορούν την εκπλήρωση της αποστολής τους. Προγραμματίστε τα θέματα αυτά με βάση τις διαπιστώσεις σας και τα προβλήματα που απασχολούν την Υπηρεσία σας.

Ενθαρρύνετε τη συμμετοχή των υφισταμένων σας: Ενθαρρύνετε τη συμμετοχή των υφισταμένων σας στην αντιμετώπιση υπηρεσιακών ζητημάτων, ιδιαίτερα εκείνων που τους αφορούν άμεσα ή που κρίνετε σκόπιμο ότι μπορούν να συνεισφέρουν για τη διευθέτησή τους. Οι άνθρωποι σπάνια δεν υποκινούνται, όταν ζητείται η γνώμη τους για ενέργειες που τους αφορούν. Εκθέστε στους υφισταμένους σας το πρόβλημα και ζητείστε τις απόψεις και προτάσεις τους για την επίλυσή του, με την προϋπόθεση βεβαίως, ότι ο διαθέσιμος χρόνος επιτρέπει τη διαδικασία αυτή. Ακολούθως, ακούστε με προσοχή τις προτάσεις τους και δεχθείτε την εφαρμογή εκείνων που είναι σωστές. Η ενθάρρυνση της συμμετοχής δεν σημαίνει ότι παραιτείστε της εξουσίας σας. Εσείς είστε αυτός που τελικά αποφασίζει, αλλά οι υφιστάμενοί σας θα συμβάλλουν με προθυμία στην εφαρμογή αποφάσεων που λήφθηκαν με τη συμμετοχή τους. Η συμμετοχή ανταποκρίνεται σε αρκετούς βασικούς παράγοντες παρακίνησης του προσωπικού. Αποτελεί έναν τρόπο αναγνώρισης και πάνω απ' όλα δίνει στους υφισταμένους σας μια αίσθηση ολοκλήρωσης.

Αναθέστε καθήκοντα στους υφισταμένους σας: Δώστε την ευθύνη για τις λεπτομέρειες στους άλλους. Παραχωρείστε ορισμένες ευθύνες και αφήστε περιθώρια για πρωτοβουλίες. Αναθέστε καθήκοντα σε κάθε υφιστάμενό σας, αφού αντιληφθείτε ότι τα κατανοεί και μπορεί να ανταποκριθεί επιτυχώς σ' αυτά. Αναθέστε καθήκοντα που ο υφιστάμενος μπορεί να τα εκτελέσει καλύτερα ή γρηγορότερα ή αφορούν θέματα ρουτίνας για τα οποία δεν έχετε χρόνο ν' ασχοληθείτε. Μην αναθέτετε καθήκοντα που αφορούν κρίσιμα θέματα και δεν επιδέχονται λάθη ή αφορούν την πειθαρχία και αξιολόγηση του προσωπικού. Συνδέστε τα καθήκοντα που αναθέσατε με συγκεκριμένους στόχους, χρονικά προσδιορισμένους, που πρέπει να εκτελεστούν από τους υφισταμένους σας και παρακολουθήστε την πρόοδο των εργασιών και την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων.

Αφήστε περιθώρια για μικροπαραλείψεις: Κανένας υφιστάμενος δεν πρόκειται να αναπτύξει οποιαδήποτε πρωτοβουλία και δραστηριότητα στην εργασία του αν είστε αμείλικτος στις μικροπαραλείψεις του. Δεν θα μπορέσετε να επιφέρετε βελτιώσεις και αλλαγές αλλά ούτε και να έχετε καινούργιες ιδέες από τους υφισταμένους σας αν δεν τους αφήσετε ορισμένα περιθώρια για μικροπαραλείψεις και μικρολάθη. Μην αναγκάζετε τους υφισταμένους σας να παρουσιάζουν "φτηνές" δικαιολογίες ή να αποφεύγουν ν' αναλάβουν τις ευθύνες τους.

Κρίνετε τους υφισταμένους σας για τα λάθη τους: Κρίνετε τους υφισταμένους σας με σκοπό τη διόρθωση σφαλμάτων που έκαναν και την πρόληψη νέων. Να ασκείται κριτική στη συμπεριφορά του υφισταμένου σας πάντοτε ιδιαιτέρως και όχι μπροστά σε τρίτους. Να έχετε ύφος ήρεμο και σοβαρό, να μη βρίσκεστε υπό το κράτος θυμού, υπερέντασης ή κακής ψυχικής διάθεσης και να μη χρησιμοποιείτε εκφράσεις απότομες και υβριστικές για τον υφιστάμενό σας. Οι

του διοικητή, που και υπό κανονικές συνθήκες υποχρεώνουν τους προϊσταμένους και τους υφισταμένους του να τον σέβονται και να τον εκτιμούν.

Δικαιοσύνη

Η δικαιοσύνη βοηθά το διοικητή να αποδίδει σε κάθε υφιστάμενό του την αξία που επιβάλλεται ανάλογα με την προσφορά του, επιτυγχάνοντας κατ' αυτό τον τρόπο να γίνεται αποδεκτός από τους υφισταμένους του.

Αυτοπεποίθηση

Είναι η εμπιστοσύνη που έχει ο διοικητής στις προσωπικές του δυνάμεις. Η εμπιστοσύνη αυτή στηρίζεται στην αυτογνωσία του που βοηθά στην αποκάλυψη της πραγματικής του αξίας. Ο διοικητής έχοντας γνώση των ικανοτήτων του τηρεί σθεναρή στάση για την αντιμετώπιση ενός προβλήματος και δεν υποχωρεί μπροστά στα εμπόδια που παρουσιάζονται. Η αυτοπεποίθηση οπλίζει το διοικητή με θέληση και αποφασιστικότητα.

Πρωτοβουλία

Είναι η ικανότητα που βοηθά το διοικητή να επινοεί και να θέτει σε εφαρμογή μια ενέργεια μέχρι την ολοκλήρωσή της, να αντιμετωπίζει ανάγκες και προβλήματα, για τα οποία δεν υπάρχει έτοιμη λύση και τέλος, χρησιμοποιώντας την εφευρετικότητά του, να αντιμετωπίζει καταστάσεις, χωρίς την ύπαρξη κανόνων, μέσων και μεθόδων. Στις περιπτώσεις έλλειψης διαταγών και οδηγιών, κενών των νόμων ή των κανονισμών ή εμφάνισης μιας απρόβλεπτης κατάστασης, η ανάπτυξη πρωτοβουλίας είναι απαραίτητη. Στις περιπτώσεις ανάπτυξης δραστηριότητας με δική του πρωτοβουλία ο διοικητής αναλαμβάνει και τις ευθύνες γι' αυτή.

Ευχέρεια προσαρμογής

Η συνηθισμένη καθημερινή εργασία του διοικητή δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες απαιτήσεις. Όμως, οι απρόβλεπτες και σοβαρές καταστάσεις, τα έκτακτα και με ιδιαίτερη βαρύτητα γεγονότα χρειάζονται και ιδιαίτερη αντιμετώπιση. Η ικανότητα αντίληψης, ερμηνείας και προσαρμογής στις συνθήκες αυτές βοηθούν το διοικητή να ενεργήσει με επιτυχία. Η ικανότητα αυτή τον βοηθά επίσης στην εφαρμογή νέων ιδεών, μεθόδων και διαδικασιών.

Αντοχή

Η αντοχή καθιστά το διοικητή ικανό να ενεργεί με υποδειγματικό τρόπο κάτω από ισχυρή πνευματική ή φυσική ένταση. Όταν έχει αντοχή, υποφέρει τον κόπο, τις στερήσεις, την ταλαιπωρία. Μπορεί να αφιερώσει όλες του τις δυνάμεις στο έργο που έχει αναλάβει. Όταν ο διοικητής είναι άτομο μειωμένης αντοχής, ποτέ δεν θα αποκτήσει την εμπιστοσύνη των υφισταμένων του.

παρατηρήσεις σας δεν πρέπει να περιέχουν ειρωνεία, σαρκασμό ή φράσεις προσβλητικές. Η συμπεριφορά αυτή προσβάλλει τον υφιστάμενο και δημιουργεί σ' αυτόν αισθήματα αντιπάθειας και εχθρότητας για το πρόσωπό σας. Οι παρατηρήσεις σας πρέπει να είναι ανάλογες με την παράλειψη ή το λάθος που έγινε, γιατί διαφορετικά καταλήγουν σε αποτέλεσμα εντελώς αντίθετο από εκείνο που επιδιώκετε μ' αυτές. Όταν διαπιστώνετε επαναλαμβανόμενα ή σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα των υφισταμένων σας, τα οποία δεν αντιμετωπίστηκαν με απλές νουθεσίες και παρατηρήσεις ή απαιτούν δραστικότερη αντιμετώπιση, δεν πρέπει να τα παραβλέπετε αλλά να τα εξετάζετε και εφόσον βεβαιωθούν, να επιβάλλετε τις προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές, λαμβάνοντας υπόψη την προσωπικότητα του κάθε υφισταμένου σας, δηλαδή να κρίνετε με επιείκεια τους φιλότιμους και με αυστηρότητα τους υπότροπους .

Αναγνωρίστε την προσφορά των υφισταμένων: Οι υφιστάμενοι θέλουν να γνωρίζουν τη γνώμη του διοικητή τους για την επαγγελματική τους ικανότητα και απόδοση. Να αναγνωρίζετε και να επαινείτε την καλή απόδοση των υφισταμένων σας. Εκείνο που έχει σημασία είναι η απόδοση και όχι η προσπάθεια. Κάτω από ορισμένες συνθήκες μπορείτε να επαινέσετε και την προσπάθεια, εφόσον εκτιμάτε ότι σύντομα η προσπάθεια αυτή θα έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της απόδοσης. Να απονέμετε τον έπαινο στον υφιστάμενό σας όταν είναι παρόντες και οι συνάδελφοί του και να τον συνδέεται άμεσα με την επιθυμητή απόδοση. Η αναγνώριση και ο δίκαιος έπαινος προκαλούν άμιλλα, παρακινούν το προσωπικό και συμβάλλουν στην ενίσχυση του ηθικού του προσωπικού της Υπηρεσίας σας.

Διατηρείστε τις ισορροπίες στην Υπηρεσία σας: Ορισμένες φορές δημιουργούνται μέσα στην Αστυνομική Υπηρεσία ανταγωνιστικές μεταξύ τους ομάδες. Άλλοτε πάλι σημειώνονται εκτροπές από τις γενικές κατευθύνσεις που έχετε δώσει ή μείωση της δραστηριότητας και της αποδοτικότητας του συνόλου ή ορισμένων υφισταμένων σας. Στις περιπτώσεις αυτές, πρέπει να επεμβαίνετε αποτελεσματικά, για να αποκαταστήσετε την κανονική, ισορροπημένη και εύρυθμη λειτουργία της Υπηρεσίας σας. Πρέπει να επεμβαίνετε με συμβουλές ή παρατηρήσεις, ώστε να διορθωθεί η ανεπιθύμητη συμπεριφορά. Αν οι παρεκτροπές είναι σημαντικές και διαπιστώσετε ότι δεν αντιμετωπίζονται με τον τρόπο αυτό, τότε πρέπει να λάβετε δραστικότερα μέτρα, όπως ανάθεση άλλων καθηκόντων, μετακινήσεις του προσωπικού από τις θέσεις εργασίας που κατέχει ή και να ασκείστε πειθαρχικές διώξεις. Ισορροπία πρέπει να υπάρχει και στις πρωτοβουλίες που δίνετε στους υφισταμένους σας. Η ανεξέλεγκτη πρωτοβουλία υποσκάπτει και κλονίζει την πειθαρχία και το σεβασμό και αποδυναμώνει την εξουσία του διοικητή αξιωματικού, ενώ το "σφιχτό κράτημα των ηνίων" αναστέλλει την παραγωγική δραστηριότητα των υφισταμένων του και δημιουργεί απογοήτευση. Ισορροπία ακόμη πρέπει να υπάρχει μεταξύ επιθυμητού και δυνατού. Υπάρχουν στόχοι που θέλουμε να πραγματοποιήσουμε, αλλά δεν μπορούμε.

Αξιολογείστε αντικειμενικά τους υφισταμένους σας: Ένα από τα σοβαρότερα καθήκοντά σας είναι η αξιολόγηση των υφισταμένων σας. Είστε υποχρεωμένος να εκτιμάτε σωστά τις δυνατότητές τους και για λόγους δικαιοσύνης και αμεροληψίας έναντι του προσωπικού σας αλλά και για να τους χρησιμοποιείσετε κατάλληλα προς όφελος της Υπηρεσίας σας. Αποφύγετε να κρίνετε με βάση τις προκαταλήψεις ή τις φιλικές και συγγενικές σχέσεις και γενικά με κριτήρια που δεν έχουν σχέση με την εργατικότητα, την πειθαρχία και την απόδοσή τους. Μην διστάζετε να αξιολογείτε ως εξαίρετους τους πράγματι εξαίρετους και ως απαράδεκτους τους πράγματι απαράδεκτους.

Παραδεχθείτε τα λάθη σας: Η αυτοκριτική, η επισήμανση και αποδοχή των λαθών σας, καθώς και η ανάλυση των παραλείψεων ή των απρόβλεπτων καταστάσεων που οδήγησαν σ' αυτά είναι αναγκαία για να αυξήσετε την εμπειρία σας και να μπορέστε να χειριστείτε επιτυχέστερα ανάλογα προβλήματα στο μέλλον. Κανένας άνθρωπος δεν έχει το προνόμιο της σοφίας, ώστε να παραμένει πάντοτε αλάθητος. Κανένας υφιστάμενος δεν είναι τόσο αφελής ώστε να πιστεύει ότι δεν κάνετε ποτέ λάθη. Δεν χάνετε το κύρος σας αν παραδεχθείτε στο προσωπικό σας ότι δεν ενεργήσατε σωστά. Αντίθετα κερδίζετε την εμπιστοσύνη και την εκτίμησή του για την ευθύτητα και την αμεροληψία σας.
Μη φοβάστε τον ανταγωνισμό των συνεργατών σας: Μην βλέπετε τους άμεσους συνεργάτες σας ως ανταγωνιστές που απειλούν την εξουσία σας και ίσως τη θέση του διοικητή που κατέχετε. Ο φόβος αυτός είναι αδικαιολόγητος αν είστε αποτελεσματικός στο έργο σας και πρέπει να τον αποβάλλετε. Αν σας διακατέχει φόβος για τη θέση σας δεν θα μπορέσετε να ασκήσετε ουσιαστική διοίκηση. Ο σωστός διοικητής καταξιώνεται με την επίτευξη αποτελεσμάτων μέσω των συνεργατών του και των υφισταμένων του και όχι με το συγκεντρωτισμό και την προσωπική εκτέλεση όλων των εργασιών, στην οποία οδηγεί ο φόβος απώλειας της εξουσίας. Μην ξεχνάτε ότι ο βασικός ρόλος του μάνατζμεντ είναι να επιτυγχάνει αποτελέσματα μέσω άλλων ανθρώπων.

Να αναλαμβάνετε τις ευθύνες σας: Ο διοικητής αξιωματικός είναι υπεύθυνος όχι μόνο για τις πράξεις του, αλλά και για πολλές από τις πράξεις ή παραλείψεις των υφισταμένων του. Αναλάβετε τις ευθύνες σας για να αυξηθεί η αξιοπιστία σας και να εμπνεύσετε την εμπιστοσύνη και το θαυμασμό των υφισταμένων σας, που έτσι είναι διατεθειμένοι να σας ακολουθήσουν και στην πιο δύσκολη αποστολή. Αν προσπαθείτε να μετατοπίσετε τις ευθύνες σας στους υφισταμένους σας, μπορείτε να ελαφρύνετε τη θέση σας, αλλά είναι βέβαιο ότι η συμπεριφορά σας αυτή δεν σας κολακεύει ως διοικητή. Ο πραγματικός διοικητής δεν σκέπτεται ποτέ τις κυρώσεις που ενδεχόμενα θα επιβληθούν σ' αυτόν για κάποια πράξη ή παράλειψη. Σκέπτεται μόνο πως θα προστατεύσει το προσωπικό του, για να μην ταλαιπωρηθεί ή τιμωρηθεί άδικα. Οι υφιστάμενοι πρέπει να γνωρίζουν και να είναι βέβαιοι ότι θα βρουν στο πρόσωπό σας το άτομο που θα αναλάβει την υπεράσπισή τους απέναντι σε κάθε αδικία και θα τους προστατεύσει. Επίσης, πρέπει να καλλιεργείτε το αίσθημα ευθύνης και στους υφισταμένους σας. Αναθέστε σ' αυτούς καθήκοντα και δώστε τους την ευθύνη για την πραγματοποίησή τους. Όταν μια υπόθεση δεν έχει καλή εξέλιξη, αποδώστε τις ευθύνες σ' εκείνους που πραγματικά ανήκουν ή, αν είναι ανάγκη, αναλάβετε τις ευθύνες προσωπικά ο ίδιος.
Κάντε την αυτοκριτική και αυτοαξιολόγησή σας: Αξιολογήστε τις ικανότητές σας ως διοικητής λίγο χρόνο μετά την ανάληψη των καθηκόντων σας και σε τακτικά χρονικά διαστήματα. Προσπαθήστε να διορθώσετε οποιαδήποτε σφάλμα παρατηρήσετε, βάζοντας τον εαυτό σας στο ρόλο του κριτή ή του αξιολογητή. Αυτό θα σας βοηθήσει να εκτελέσετε το έργο σας ως διοικητής. Αν δεν μπορείτε να εντοπίσετε και να αντιμετωπίσετε τα δικά σας προβλήματα πολύ πιο δύσκολα θα επιλύσετε τα προβλήματα των υφισταμένων σας και της Υπηρεσίας που διοικείτε.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΥΤΟ-ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΗ

Συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο αυτό, που αποτελεί ένα βοήθημα για να κάνεις μια αντικειμενική αξιολόγηση των ικανοτήτων σου και των επιδόσεών σου, ως διοικητής.

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. Εκτελώντας τα καθήκοντά σου ως διοικητής:		
Προσπαθείς να αυξάνεις τις γνώσεις σου;		
Διαβάζεις ο ίδιος τις εγκυκλίους που στέλνονται στην Υπηρεσία σου;		
Τηρείς προσωπικό αρχείο με τα θέματα άμεσου ενδιαφέροντος;		
2. Για να αυξήσεις την αποτελεσματικότητα της Υπηρεσίας σου:		
Θέτεις χρονικά προσδιορισμένους στόχους στους υφισταμένους σου;		
Βάζεις υψηλά αλλά και εφικτά πρότυπα επιδόσεων;		
Προγραμματίζεις εργασίες ή επιλύεις ότι προβλήματα προκύπτουν;		
3. Για να πάρεις μια απόφαση:		
Συλλέγεις πληροφορίες για το πρόβλημα που σε απασχολεί;		
Μελετάς τις επιλογές που έχεις όταν το επιτρέπει ο χρόνος;		
Ζητάς την άποψη των υφισταμένων σου;		
Αποφασίζεις γρήγορα όταν δεν υπάρχει χρόνος για μελέτη;		
Ελέγχεις και αξιολογείς τα αποτελέσματα των ενεργειών σου;		
4. Όταν διατάζεις τους υφισταμένους σου:		
Είναι σαφείς και συγκεκριμένες οι διαταγές σου;		
Φροντίζεις να μην αφήνεις καμία αμφιβολία για την εκτέλεσή τους;		
Αναγκάζεις τους υφισταμένους σου να τις δέχονται χωρίς συζήτηση;		
Πρέπει να χρησιμοποιήσεις το αξίωμά σου για να εκτελεστούν;		
5. Καθοδηγώντας τους υφισταμένους σου:		
Καθορίζεις τι ακριβώς περιμένεις από τον καθένα τους;		
Ενθαρρύνεις τους υφισταμένους σου να αναπτύσσουν πρωτοβουλίες;		
Προσπαθείς να απομακρύνεις τα εμπόδια που ανακύπτουν στο έργο τους		
Όταν κάνουν λάθη δίνεις συμβουλές ή χρησιμοποιείς απειλές;		
Χρησιμοποιείς τα λάθη τους ως ευκαιρία για μάθημα;		
6. Προάγοντας την ενότητα και ομοψυχία στην Υπηρεσία σου:		
Όταν μιλάς για την Υπηρεσία σου αναφέρεις το Εμείς αντί του Εγώ;		
Είσαι πάντα διαθέσιμος στο προσωπικό σου;		
Εξετάζεις τα αίτια όταν παρουσιάζονται πολλά προβλήματα προσωπικού		
Επιτρέπεις σε κάποιον να παραβιάζει τους κανόνες που ισχύουν;		
7. Αναγνωρίζοντας την προσφορά του προσωπικού σου:		
Δίνεις τον έπαινο μόνο όταν χρειάζεται;		
Αναφέρεις τις επιτυχίες σου, ως έργο όλων των υφισταμένων σου;		
Ενδιαφέρεσαι για την υπηρεσιακή τους κατάσταση και εξέλιξη;		
8. Ασκώντας εποπτεία και έλεγχο στο προσωπικό σου:		
Παρακολουθείς την πορεία υλοποίησης των στόχων που έθεσες;		
Τροποποιείς τις εντολές που έδωσες όταν διαπιστώνεις αδυναμίες;		
Βεβαιώνεσαι για την εκτέλεση των διαταγών που δίνεις;		

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
9. Για να διατηρήσεις την πειθαρχία:		
Επαινείς όλα τα γεγονότα;		
Επιπλήττεις ομαδικά το προσωπικό σου;		
Εξετάζεις τις απόψεις του πριν λάβεις πειθαρχικά μέτρα;		
Επιβάλλεις την πειθαρχία με το φόβο;		
Όταν επικρίνεις το προσωπικό σου του γνωρίζεις τους λόγους;		
10. Επιβάλλοντας ποινές:		
Θεωρείς την ποινή ως μέσο βελτίωσης της πειθαρχίας;		
Θεωρείς την ποινή ως μέσο βελτίωσης του υπαίτιου;		
Θεωρείς την ποινή ως μέσο παραδειγματισμού του λοιπού προσωπικού;		
Ενεργείς άμεσα;		
Εξετάζεις όλα τα γεγονότα;		
Κάνεις ενέργειες για να μην επαναληφθεί παρόμοιο παράπτωμα;		
Κάνεις διάκριση μεταξύ πράξεων από πρόθεση και από αμέλεια;		
Επιβάλλεις την ποινή αντικειμενικά;		
11. Δείχνοντας ενδιαφέρον για το προσωπικό σου:		
Υπερασπίζεις τους υφισταμένους σου όταν αδικούνται;		
Αναλαμβάνεις την ευθύνη και για τα δικά τους λάθη όταν χρειάζεται;		
Φροντίζεις για την ικανοποίηση των δικαιωμάτων τους;		
Παραγκωνίζεις τους συνεργάτες σου για να κερδίσεις άλλα οφέλη;		
Αφιερώνεις χρόνο για να ακούσεις τα προβλήματά τους;		
Ενδιαφέρεσαι για τα προσωπικά προβλήματα που σου αναφέρουν;		
Δίνεις υποσχέσεις που δεν μπορείς να τηρήσεις;		
12. Αξιολογώντας το προσωπικό σου:		
Ελέγχεις αν έχεις προκαταλήψεις και φροντίζεις να τις αποβάλλεις;		
Βαθμολογείς όλους τους υφισταμένους σου με τον ίδιο βαθμό;		
Βαθμολογείς όλους ως εξαίρετους για να έχεις καλές σχέσεις μαζί τους;		
Θεωρείς την αξιολόγηση ως μέσο τιμωρίας των υφισταμένων σου;		
13. Κρίνοντας τη συμπεριφορά σου:		
Σχολιάζεις τις αποφάσεις και ενέργειες των ανωτέρων σου;		
Ενεργείς όπως ενεργείς επειδή το διέταξαν οι ανώτεροί σου;		
Αποδέχεσαι τη μομφή όταν σφάλλεις ή προσπαθείς να δικαιολογηθείς;		
Λέγεις την αλήθεια και όταν δεν είναι ευχάριστη στους ανωτέρους σου;		
Κατηγορείς την προηγούμενη διοίκηση της Υπηρεσίας για παραλείψεις;		
Αποφεύγεις τη χρήση της εξουσίας σου για προσωπικά σου οφέλη;		
Απευθύνεσαι στους υφισταμένους σου με υποτιμητικές εκφράσεις;		
Φέρεσαι με σύνεση και κατανόηση προς τους πολίτες;		
Επιλαμβάνεσαι προσωπικά για την επίλυση προβλημάτων των πολιτών;		

ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΒΗΜΑ

Ρατσισμός και εθνική αυτογνωσία

Το αίτημα της ειρηνικής συνύπαρξης των λαών σε συνάρτηση με την ιδέα του εθνικισμού

Η δογματική θεωρία περί υπάρχοντος συνδέσμου μεταξύ φυλετικών και πολιτιστικών γνωρισμάτων και πως ορισμένες φυλές είναι ανώτερες από κάποιες άλλες, είναι η ακραία έκφραση του ρατσισμού. Παλιότερα μάλιστα υπήρξαν και «επιστημονικές αποδείξεις» περί κληρονομικής ανωτερότη-

Του Αστυνομικού Υποδιευθυντή
Ηλία Κ. Μάρκου

τας και κατωτερότητας των εθνικών ομάδων, με πολύ δυσάρεστες για την ανθρωπότητα συνέπειες.

Στη σημερινή εποχή μπορεί τέτοια δόγματα να μη βρίσκουν πρόσφορο έδαφος για να αναπτυχθούν, αλλά το φαινόμενο του ρατσισμού έχει να κάνει κατά κύριο λόγο με τους οικονομικούς μετανάστες, που κλόνισαν την «ηρεμία» του αναπτυγμένου κόσμου. Στη σημερινή «παγκοσμιοποιημένη» κοινωνία, ο ρατσισμός επικεντρώνεται στη μετανάστευση, χωρίς βέβαια να έχει εξαφανιστεί παντελώς και ο λεγόμενος κοινωνικός ρατσισμός, η διάκριση μεταξύ μελών της ίδιας κοινωνίας.

Ο σύγχρονος ρατσισμός αναπτύσσει την ιδεοληψία της διάκρισης των ανθρώπων όχι στη βάση πλέον μιας βιολογικής κληρονομικότητας, αλλά στη βάση ενός παραδοσιακού τρόπου ζωής. Ο υπερτονισμός της πολιτιστικής ταυτότητας εναρμονίζεται πλήρως με τον εθνικιστικό προσανατολισμό πολλών εθνικών ομάδων.

Το ότι οι ρατσιστικές αντιλήψεις απλώνονται στα λαϊκότερα στρώματα της κοινωνίας και κυρίως στην εργατική τάξη, έχει να κάνει και με την παρακμή των μαζικών οργανώσεων και την αμφισβήτηση της σημερινής κατεπίφαση διεθνιστικής ιδεολογίας. Και μπορεί παλιότερα να ήταν πιο ευδιάκριτες οι δυσμενείς - όπως προείπαμε - συνέπειες της ρατσιστικής θεωρίας, και να οδηγήθηκε η ανθρωπότητα ακόμα και σε πολέμους, εξαιτίας του φανατισμού και της μισαλλοδοξίας, αλλά και σήμερα έτσι όπως τείνει να διαμορφωθεί η κατάσταση, θα πρέπει να μας ανησυχεί σφόδρα.

Οι ρατσιστικές τάσεις καλλιεργούν πάντα εθνικιστικές προκαταλήψεις, προκαλούν αδικίες, αποτρέπουν το διάλογο, τη συνεννόηση και τη συνεργασία των λαών, διαιωνίζουν τις έριδες και τα μίση, θεμελιώνουν

τη βία και τη σύγκρουση, συντελούν στην καταπάτηση των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και καταξευτελίζουν κάθε έννοια ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Όμως θα ήταν ολέθριο σφάλμα -και ίσως ακόμα πιο επικίνδυνο - αν η έννοια του εθνικισμού ταυτίζονταν απόλυτα με το ρατσισμό και το σοβινισμό, με τη μορφή του απροκάλυπτου ιμπεριαλισμού. Ναι, ο εθνικισμός που στηρίζεται στον υπερτονισμό της ταυτότητας, της πολιτιστικής κληρονομιάς και τη συνακόλουθη υποτίμηση κάθε άλλου εθνικού συνόλου, είναι καταδικαστέος.

Ένας τέτοιος εθνικισμός είναι ρατσισμός και εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους, γιατί καλλιεργεί μια ανωτερότητα που δεν υφίσταται.

Υπάρχει κανείς σώφρων άνθρωπος σήμερα που να μην παραδέχεται ότι ο κάθε πολιτισμός είναι προϊόν και δημιούργημα γόνιμων αλληλεπιδράσεων;

Όμως και στην αντίπερα όχθη, ο ψευδεπίγραφος διεθνισμός που καλλιεργείται σήμερα ως ανάχωμα δήθεν κατά του ρατσιστικού εθνικισμού με επιδίωξη την παγκοσμιότητα της κοινωνίας, είναι εξίσου ανησυχητικό φαινόμενο. Προβάλλεται η δήθεν ειρηνική συνύπαρξη των λαών με την ισοπέδωση των πάντων, ενώ ο πραγματικός διεθνισμός θα πρέπει πάντα να εφορμά από μια βαθιά εθνική αυτογνωσία. Πρέπει επιτέλους να ξεκαθαριστεί μια για πάντα πως η αληθινή αγάπη και το ενδιαφέρον για το έθνος, για τα στοιχεία εκείνα που συγκροτούν τη μοναδικότητα ή την ιδιαιτερότητά του, σε καμιά περίπτωση δεν είναι δυνατόν να εκλαμβάνονται ως ρατσιστικές αντιλήψεις. Είναι γνωστές από το παρελθόν οι μέθοδοι που σήμερα επαναλαμβάνονται και πάλι από τους αυτόκλητους «προοδευτικούς» και «διεθνιστές». Επιχειρούν την «κατατρομοκράτηση» όσων διατυπώνουν διαφορετικές από τις δικές τους απόψεις, καταφεύγοντας σε βαρείς χαρακτηρισμούς με περισσή άνεση κατά τη συνήθη και δοκιμασμένη από τους ίδιους τακτική και πρακτική. Χαρακτηρίζουν τις αντίθετες φωνές, εθνικιστικές-ρατσιστικές-σοβινιστικές, ακόμα κι όταν είναι ολοφάνερο πως διαστρεβλώνεται η πραγματική των όρων έννοια. Θέλουν πάση θυσία να προσδώσουν στο συνομιλητή τους μια βαριά κατ' αυτούς μομφή, αγγίζοντας ακόμα και τα όρια της ύβρεως, για να τον αφοπλίσουν δήθεν. Τους ερεθίζει η άλλη άποψη και θέση για την αναγκαιότητα της φιλοπατρίας στο σύγχρονο διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο. Δεν μπορούν να επιχειρηματολογήσουν επί της ουσίας και καταφεύγουν σε προσβλητικές και υβριστικές συμπεριφορές, χρησιμοποιώντας όρους και χαρακτηρισμούς άσχετους, μόνο και μόνο, για να πετύχουν το σκοπό τους.

Είναι υπεραρκετό αυτό γι' αυτούς. Θα μπορούσαν να αποκαλούν τους διαφωνούντες μαζί τους, αντιρατσιστές ή και φιλοπάτριδες ακόμα και να τους υβρίζουν αν αυτή ήταν η επιδίωξη και η πρόθεσή τους. Έλεος πια μ' αυτούς τους επαγγελματίες τιμητές των πάντων.

Κι ενώ δεν εκφράζουν και δεν ακολουθούνται παρά από τους φίλους τους και ίσως και κάποιο γείτονά τους, ομιλούν με τέτοιο κομπασμό εν ονόματι πάντα του λαού που αυθαδιάζουν και γελοιοποιούνται χωρίς να το καταλαβαίνουν...

Ειρηνική συνύπαρξη

Έθνος -κατά τον πιο απλό και περιεκτικό ορισμό - είναι το σύνολο των ατόμων που συνδέονται μεταξύ τους με κοινό ιστορικό παρελθόν, κοινές πολιτισμικές καταβολές, κοινά ιδανικά και συνήθως έχουν κοινή γλώσσα και θρησκεία. Η δε αγάπη, η προσήλωση και το ενδιαφέρον για όλα αυτά τα στοιχεία που συγκροτούν τη μοναδικότητα και την ιδιαιτερότητα ενός έθνους, αποτελούν το συστατικό περιεχόμενο του **εθνικισμού** ως ιδέας και όχι ως ιδεοληψίας. Στις σημερινές διεθνιστικές τάσεις και αντιλήψεις περί παγκόσμιας κοινωνίας, πρέπει να γνωρίζουμε όλοι πως αυτές ανταποκρίνονται στο ιδεατό και έχουν προοπτική ουσιαστικής επικράτησης, μόνο εφόσον εφορμούν και εκπηγάζουν από μια βαθιά **εθνική αυτογνωσία**.

Σίγουρα, όμως, απαιτείται μια ιδιαίτερη προσοχή στο θέμα της παράδοσης και των πολιτιστικών ιδιαιτεροτήτων που συγκροτούν την ταυτότητα ενός έθνους και πάντα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι κανένας στείρος **κοσμοπολιτισμός** δεν μπορεί να λειτουργήσει γόνιμα και δημιουργικά, γιατί καταλήγει σε άκριτη και παθητική αποδοχή ξένων προτύπων και τρόπων ζωής. Κάναμε αυτές τις επισημάνσεις, για να συνεχίσουμε θίγοντας ένα θέμα, που έχει να κάνει με τη σύγχυση στα μυαλά ορισμένης μερίδας διανοουμένων -ευτυχώς μικρής- οι οποίοι εξακολουθούν να επιμένουν ότι αυτοί ανακάλυψαν την πυρίτιδα!

Εμφανίζονται με την ταμπέλα του διεθνιστή μονίμως στο πέτο και αποδίδουν όλα τα μύρια κακά της ανθρωπότητας στον εθνικισμό, τον οποίο αντιδιαστέλλουν εντελώς αυθαίρετα από τον **πατριωτισμό.** Έχουν κολλήσει στη θέση πως ο εθνικισμός δεν χρειάζεται να έχει μία οξεία - παθολογική μορφή και εκδήλωση για να δημιουργήσουν πρόβλημα, αλλά εξ ορισμού είναι πάντοτε αντιδραστικός, αντιδημοκρατικός και η αιτία πάντα των πολεμικών συγκρούσεων. Οι άνθρωποι αυτοί σίγουρα όταν μιλούν και γράφουν περί εθνικισμού έχουν στο μυαλό τους τον **χιτλερισμό**, αλλιώς δεν δικαιολογούνται. Ταυτίζουν δηλαδή τη γερμανική ιμπεριαλιστική ρατσιστική βαρβαρότητα με τον πατριωτισμό του Μακρυγιάννη, του Ελευθερίου Βενιζέλου, του Πλαστήρα και του Παπάγου. Είναι ηλίου φαεινότερο πως ακόμα και σήμερα εξακολουθούν να κουβαλούν στα εσώψυχά τους πλήθος από τα συμπλέγματα της εμφυλιοπολεμικής περιόδου και εποχής, τότε που ο κόσμος ήταν χωρισμένος και διχασμένος στα περιβόητα δύο **ΜΠΛΟΚ (Ανατολή-Δύση).** Σήμερα, όμως, βρισκόμαστε στην αρχή του 21ου αιώνα και η ανθρωπότητα έχει στυλωμένο το βλέμμα της μπροστά. Δεν υπάρχουν πλέον τείχη, ούτε ανώτεροι και κατώτεροι πολιτισμοί, ο δε πατριωτισμός μπορεί να συνυπάρξει με τον κοσμοπολιτισμό.

Έχουν, λοιπόν, χρέος όλοι οι διανοούμενοι ακόμα και οι αυτοπροσδιοριζόμενοι ως αιρετικοί, να δουν το ρόλο τους μέσα από αυτή την προοπτική και να στραφούν προς αυτήν την κατεύθυνση της συνύπαρξης και της συναδέλφωσης.

Να καθοδηγούν τις ανθρώπινες επιλογές με την ευθυκρισία, την ευαισθησία και τη διορατικότητά τους, ενισχύοντας και δημιουργώντας στενούς δεσμούς ανάμεσα στους λαούς.

Η επιστήμη, όπως και η τεχνολογία, πρέπει πάντοτε να τίθεται στην υπηρεσία του πανανθρώπινου συμφέροντος.

Η σφυρηλάτηση της εθνικής συνείδησης και ταυτότητας ώθησε την ανθρώπινη σκέψη στη δημιουργία υψηλών επιτευγμάτων πολιτισμού. Η πραγματική **διεθνιστική ιδέα,** αυτή που στηρίζεται στην ανταλλαγή πολιτισμικών στοιχείων, στη γόνιμη αλληλεπίδραση, στην αναγνώριση των διαφορών και στη σύνθεσή τους σε παράγοντες προόδου και έμπνευσης, έχει το ορμητήριό της όπως προαναφέραμε στο βάθος της εθνικής αυτογνωσίας.

Κοντολογίς η ίδια η **Δημοκρατία** και το στέριωμά της στην παγιωμένη εθνική συνείδηση οφείλεται και αυτή είναι σήμερα που ευνοεί την ειρηνική συμβίωση και προστατεύει τη διαφορετικότητα.

Και για να καταλήξουμε:

Ο ρόλος του εθνικισμού είναι καθοριστικός στην ίδια τη δημιουργία ή αλλιώς στην κατασκευή του έθνους. Τόσο ο εθνικισμός όσο και το έθνος ως φαινόμενα του νεότερου και σύγχρονου κόσμου, έχουν μια ιστορικότητα η οποία θα πρέπει να αποτελεί την αφετηρία κάθε αναλυτικής τους προσέγγισης, αλλά υπό μία βασική και αναγκαία προϋπόθεση: χωρίς παρωπίδες και αγκυλώσεις που αλλοιώνουν και στρεβλώνουν ακόμα κι αυτά τα αυτονόητα...

Υπάρχει κανείς σώφρων άνθρωπος σήμερα που να μην παραδέχεται ότι ο κάθε πολιτισμός είναι προϊόν και δημιούργημα γόνιμων αλληλεπιδράσεων;

Λύσεις με τόλμη για μια νέα εποχή στην Αστυνομία

Η διάθεση που έχει επιδείξει η νέα πολιτική και φυσική ηγεσία του Σώματος για επίλυση χρόνιων θεσμικών προβλημάτων, έχει δημιουργήσει στο προσωπικό μεγάλες προσδοκίες. Αρκεί βέβαια να υλοποιηθούν όσα μας υποσχέθηκαν. Αρκεί να τολμήσουν να πραγματώσουν τις τομές που απαιτούνται.

Η αναδιάρθρωση του Σώματος που έχει ήδη ξεκινήσει, πρέπει να συνδυασθεί και με την ανακατανομή της δύναμης. Θα πρέπει να υπάρξει ένα νέο οργανόγραμμα που θα λαμβάνει υπόψη όχι μόνο το σήμερα, αλλά θα έχει προοπτικές και στο μέλλον.

Η αναγνώριση της «πλασματικής» πενταετίας εσαεί για όλο το προσωπικό πρέπει να τακτοποιηθεί νομοθετικά, σύμφωνα με όσα μας υποσχέθηκαν, το ταχύτερο.

Το βαθμολόγιο πρέπει να ενώσει το προσωπικό, να δώσει ελπίδα και προοπτική σε κάθε κατηγορία αστυνομικών ξεχωριστά, να άρει αδικίες που υφίστανται και να διορθώσει στρεβλώσεις που δημιούργησαν οι προχειρότητες του παρελθόντος.

Η θεσμική θωράκιση των αξιωματικών - διοικητών και η καθιέρωση ενός ευέλικτου και δίκαιου συστήματος κρίσεων θα δώσει σ' αυτούς το κίνητρο να λειτουργήσουν ως μάνατζερ, όπως επιβάλλει ο ρόλος τους.

Ας γίνουν επιτέλους με τόλμη από την ΗΓΕΣΙΑ όλες εκείνες οι κινήσεις που θα δώσουν ώθηση στο προσωπικό για ποιοτικότερη προσφορά υπηρεσιών στους πολίτες.

Γκαϊντατζής Κων/νος
Αστυνόμος Α'
Α' Αντιπρόεδρος της Π.Ο.ΑΞΙ.Α.

Δυο μέτρα και δυο σταθμά στην Αστυνομία

Αγαπητοί συνάδελφοι, πρέπει να γίνει μια προσπάθεια αυτός ο ιδιότυπος «ρατσισμός» που υπάρχει στην Αστυνομία, αυτό το «σήμερα εγώ», «αύριο εσύ» να εξαλειφθεί. Στις καταστάσεις αυτές γνωρίζουμε πολύ καλά όλοι μας ότι **επιπλέουν οι «φελλοί», επικρατούν οι καιροσκόποι,** ενώ οι αδύναμοι πλην όμως ικανοί και άξιοι εάν δεν διαθέτουν το ανάλογο «άρμα» θα παραμένουν και θα συνεχίζουν να τραβούν οι ίδιοι και πάλι το «**κουπί**».

Στο Νόμο 2800/2000 και στο άρθρο 32 αυτού κατά την άποψή μου πάντα, υπάρχει μεγάλος διαχωρισμός, διαχωρισμός αβάσιμος, διαχωρισμός που μας οδηγεί σε σκέψεις δύο μέτρων και δύο σταθμών. Στο άρθρο αυτό, προβλέπεται η αποζημίωση αστυνομικών για πρόσθετη εργασία. Αρχικά θα μου πείτε ότι αυτή η πρόσθετη εργασία θα έπρεπε να πληρώνεται ως υπερωριακή εργασία πράγμα με το οποίο συμφωνώ και επαυξάνω, όμως ώσπου να φτάσουμε σ' αυτά τα ονειρεμένα μεγέθη για την Αστυνομία και εμάς, ας εξετάσουμε το σήμερα και αυτό που ήδη υπάρχει και αδικεί πολλούς αστυνομικούς:

Α. Πρώτα πρώτα γιατί η αποζημίωση να δίδεται για εκτέλεση πεζής περιπολίας και μόνο, και όχι για εκτέλεση **πρόσθετης αστυνόμευσης**, θα την έλεγα εγώ. Εδώ δηλαδή έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο να μην υπάρχει αξιωματικός υπηρεσίας σε υπηρεσία και να υπάρχει περιπολία με αστυνομικούς ανακριτικούς υπαλλήλους και τους δύο.

Β. Γιατί από το βαθμό του αστυφύλακα μέχρι και αυτόν του Υπαστυνόμου Α' και γιατί όχι μέχρι και αυτόν του Αστυνομικού Διευθυντή;

Γ. Γιατί μόνο στο προσωπικό των Διευθύνσεων Αστυνομικών Επιχειρήσεων και των Αστυνομικών Τμημάτων Αττικής και Θεσσαλονίκης και όχι στο αστυνομικό προσωπικό όλων των εν τη Ελλάδα Αστυνομικών Τμημάτων;

Δ. Γιατί μόνο στα Αστυνομικά Τμήματα και Διευθύνσεις Αστυνομικών Επιχειρήσεων και όχι και στην Ασφάλεια και στην Τροχαία, ενδεχομένως και σε άλλες Υπηρεσίες, σε όλες εν πάσει περιπτώσει τις Υπηρεσίες που υφίστανται και λειτουργούν στη χώρα μας.

Γιατί δεν είναι διευκρινισμένο ότι «εάν επιθυμεί ο αστυνομικός, η Υπηρεσία του είναι υποχρεωμένη να τον διαθέσει» παρά υπάρχει αυτό το ακαταλαβίστικο «επιτρέπεται να διατίθεται, εφόσον επιθυμεί, για εκτέλεση υπηρεσίας πεζής περιπολίας επί ένα οκτάωρο»;

Πείτε μου εσείς καταλάβατε, ποίου επιθυμία προηγείται, εάν ο Διοικητής μιας Υπηρεσίας ή ο Διευθυντής έχει δικά του «προσωπικά κριτήρια» ή αυτός πιστεύει το άλφα ή το βήτα για την τεράστια ή μικρότερη Υπηρεσία που αστυνομεύει, πού θα βρει ο αστυνομικός το δίκαιό του από αυτούς τους αυθαίρετους ανθρώπους;

Γιατί αναφέρω όλα τα παραπάνω; Διότι ο σχεδιασμός όταν έγινε, δεν ήταν ο σωστός. Πάλι διαιρέσαμε τους αστυνομικούς σε αυτούς που μπορούν γιατί το λέει ο νόμος και σε αυτούς που δεν μπορούν πάλι γιατί το λέει ο νόμος. Λάθος. **Το ζητούμενο είναι η αστυνόμευση, η επαρκής αστυνόμευση, η συνεχής αστυνόμευση, ο έλεγχος και η εποπτεία της αστυνόμευσης, η παρουσία μας δίπλα στο συνάνθρωπό μας Έλληνα πολίτη, η ικανότητα ή μη των προσφερόντων υπηρεσίες καθώς και η ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών. Αυτό το άρθρο μόνο λοιπόν προς την κατεύθυνση αυτή δεν κινείται.**

Τελειώνοντας ελπίζω, να ευαισθητοποιηθούν κάποιοι **αρμόδιοι** παράγοντες και να δουν το πράγμα (το συγκεκριμένο άρθρο) από την ουσιαστική του πλευρά, της προσπάθειας δηλαδή για **περισσότερη, εμφανέστερη και ποιοτικότερη αστυνόμευση** και όχι από την πλευρά του ότι μόνο κάποιοι μπορούν. Όλοι μπορούμε κύριοι και επίσης όλοι έχουμε μεγάλες οικονομικές ανάγκες.

Πουρσανίδης Ιωάννης
Αστυνόμος Α'
Μέλος Δ.Σ. της Π.Ο.ΑΞΙ.Α.

ΑΙΡΕΤΙΚΑ

Ήταν φανερό από την πρώτη στιγμή, από τις 15/2/2006, όταν ορκίστηκε ως υπουργός Δημοσίας Τάξεως, ότι θα τάραζε τα νερά και θα συγκέντρωνε αμέσως στο πρόσωπό του τα φώτα της δημοσιότητας, όσο κανένας άλλος υπουργός - προκάτοχός του στην Κατεχάκη. Ο κ. Βύρων Πολύδωρας, με τις φιλοσοφημένες παρεμβάσεις του και με τον υπερβατικό του λόγο απέναντι σε ένα αστυνομικό ακροατήριο, μάλλον ανέτοιμο για τέτοιου είδους λεκτικές ακροβασίες, ήταν αναμενόμενο ότι θα προκαλούσε ποικίλα σχόλια και αντιδράσεις.

Ο υπουργός, όμως, «παλιά καραβάνα της πολιτικής», συνέχισε ακάθεκτος και από τις κλειστές συσκέψεις με τους αξιωματικούς, βγήκε δημόσια και μίλησε την γλώσσα της αλήθειας.

Για τις αρχές και τις αξίες της ζωής. Για τη δημοκρατική νομιμότητα και τον εξαίρετο ρόλο της Αστυνομίας. Για τους αξιωματικούς, τους «Πραίτορες Ουρμπάνι», που οφείλουν να ηγούνται της πόλεως, όχι ως δυνάστες, αλλά ως γνήσιοι «συνομιλητές» με τους πολίτες.

Μίλησε για πολλά και για πολλούς ο κ. Πολύδωρας, κάνοντας πολύ περισσότερους να προβληματιστούν πραγματικά για την Ελληνική Αστυνομία και φυσικά για το προσωπικό της.

Εμείς δεν έχουμε κανένα λόγο να απορρίπτουμε και πολύ περισσότερο να λοιδορούμε έναν υπουργό, γνήσιο εκφραστή των σκέψεων και των πολιτικών του. Οφείλουμε, βεβαίως, να του υπενθυμίζουμε, αυτό που έλεγε και ο Πυθαγόρας, ότι δηλαδή ο πολιτικός ηγέτης δεν πρέπει να αισθάνεται υπερήφανος για τα λόγια του, αλλά για τα έργα του.

Και επειδή ο νέος υπουργός Δημόσιας Τάξης αντελήφθη από την πρώτη στιγμή στο υπουργείο ότι όντως είναι φίλοι όλοι οι αξιωματικοί, φιλτάτη όμως όλων είναι η αλήθεια, προτίμησε να τα βάλλει με τα «θηρία», χαράζοντας μια νέα πολιτική για την αντιμετώπιση των υπαρκτών προβλημάτων.

Η κρίση εμπιστοσύνης στην Ελληνική Αστυνομία, μπορεί να μην καταγράφεται έντονα από τις δημοσκοπήσεις, είναι όμως υπαρκτό πρόβλημα και ως τέτοιο πρέπει να αντιμετωπίζεται. Η αστυνομική εξουσία πρέπει να αποκατασταθεί και ο αστυνομικός πρέπει να ανακτήσει το κύρος του, διαφορετικά, το «Πραίτωρ Ουρμπάνους» δεν θα έχει κανένα απολύτως νόημα.

Λέγεται πάντως, ότι είναι μια πρόκληση για την Ελληνική Αστυνομία η ηγεσία Πολύδωρα. Πρόκληση για το σύνολο του προσωπικού της που οφείλει ασφαλώς να υπακούει στα κελεύσματα της εκάστοτε εξουσίας και πολύ περισσότερο να διδάσκεται, όταν έχει να κάνει με έναν πεφωτισμένο δάσκαλο της πολιτικής.

Η επιτυχία του Βύρωνα Πολύδωρα στο υπουργείο Δημόσιας Τάξης, σε κάθε περίπτωση θα εξαρτηθεί και από την καλή «διαγωγή» των υφισταμένων του, σε όλα τα επίπεδα της αστυνομικής ιεραρχίας. Η σχέση είναι αμφίδρομη και πολλά υποσχόμενη, σε έναν χώρο που αγωνιά για το σήμερα, για το αύριο και για την ίδια την προοπτική του.

Ο αιρετικός

Του **Τάσου Αναστασίου**
από «ΤΑ ΝΕΑ»

Π.Ο.ΑΞΙ.Α.