



Δημόσια Διοίκηση Δημόσιο Μάνατζμεντ  
Public Administration - Public Management  
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής | University of West Attica

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Θέμα:

Τίτλος στα Ελληνικά

**Η υποστελέχωση των υπηρεσιών των οργανισμών τοπικής  
αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού**

Τίτλος στα Αγγλικά

**The understaffing of the services of the first degree local  
organizations**

**Επιβλέπων καθηγητής: ΜΑΚΡΙΑΔΗΣ ΣΑΒΒΑΣ**

**Φοιτητής: ΚΑΡΑΚΩΣΤΑΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ (Α.Μ.: ΔΜ 2125)**

**ΑΘΗΝΑ ΙΟΥΛΙΟΣ 2023**

## Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

1.

2.

3.

## ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος **ΚΑΡΑΚΩΣΤΑΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ** του Βασιλείου., με αριθμό μητρώου 2125, φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος «ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ-ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ» της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Ονοματεπώνυμο / Υπογραφή

**Εισαγωγή:** Η υποστελέχωση των υπηρεσιών των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού αποτελεί μείζον ζήτημα για το ελληνικό δημόσιο, καθώς επηρεάζει πολλές υπηρεσίες, οι οποίες σήμερα αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις και είναι επιφορτισμένες με μεγάλο έργο. Επιπλέον, η στελέχωση των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού σχετίζεται περισσότερο με την άνιση κατανομή του προσωπικού και των αντίστοιχων δεξιοτήτων που οι εργαζόμενοι διαθέτουν. Η υφιστάμενη κατάσταση καθιστά την εύρεση λύσης επιτακτική και τη συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτή επιβεβλημένη.

**Σκοπός:** Η παρούσα μελέτη, προκειμένου να αναδείξει τα αίτια υποστελέχωσης των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού, διερευνά τις αντιλήψεις των υπαλλήλων του ΟΤΑ Α΄ βαθμού στην περιοχή της Αττικής, αναφορικά με τον τρόπο που η έλλειψη προσωπικού είναι σε θέση να επιδράσει στην ομαλή λειτουργικότητα της υπηρεσίας.

**Μέθοδος:** Για την εκπλήρωση του ερευνητικού σκοπού διεξήχθη δειγματοληπτική έρευνα ευκολίας σε εργαζόμενους των ΟΤΑ Α΄ βαθμού στην περιοχή της Αττικής. Για τη διεξαγωγή της έρευνας έγινε χρήση ποσοτική ανάλυσης δεδομένων, τα οποία συγκεντρώθηκαν κατόπιν συμπλήρωσης ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου από τους συμμετέχοντες.

**Αποτελέσματα:** Τα αποτελέσματα που προέκυψαν επιβεβαίωσαν ότι τα προβλήματα υποστελέχωσης δημιουργούν εντάσεις μεταξύ των συναδέλφων, συγκρούσεις ως προς τη διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν, χρήση περισσότερων πόρων για εκπαίδευση των νέων εργαζομένων, μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος.

**Συμπεράσματα:** Η υποστελέχωση των ΟΤΑ Α΄ βαθμού αποτελεί ένα θέμα, το οποίο πρέπει να επιλυθεί, αρχής γενομένης από τη βέλτιστη κατανομή του ήδη υφιστάμενου προσωπικού. Δεδομένων των σύγχρονων απαιτήσεων για τις υπηρεσίες που παρέχουν οι ΟΤΑ και σε συνδυασμό με το γεγονός ότι τα συστήματα παροχής υπηρεσιών του δημοσίου χρήζουν εκσυγχρονισμού, θεωρείται ιδιαίτερης σημασίας η αντιμετώπιση του θέματος της υποστελέχωσης.

**Λέξεις κλειδιά:** ΟΤΑ Α΄ βαθμού, υποστελέχωση, προσλήψεις, αναστολή προσλήψεων, έκτακτες προσλήψεις

## **Abstract**

**Background:** The understaffing of the services of local self-government organizations of the first degree is a major issue for the Greek public, as it affects many services, which today face particular challenges and are charged with a large task. In addition, the staffing of local self-government organizations of the first degree is more related to the unequal distribution of personnel and the corresponding skills that the employees possess. The current situation makes finding a solution imperative and the participation of employees in it imperative.

**Purpose:** The present study, in order to highlight the causes of understaffing of local self-government organizations of the first degree, investigates the perceptions of the employees of the ΟΤΑ of the first degree in the region of Attica, regarding the way in which the lack of staff is able to affect the smooth functioning of the service.

**Methods:** In order to fulfill the research purpose, a sample convenience survey was conducted among employees of first grade local authorities in the region of Attica. Quantitative data analysis was used to conduct the research, which was collected after completing an electronic questionnaire by the participants.

**Results:** The results obtained confirmed that understaffing problems create tensions between colleagues, conflicts regarding the distribution of duties of departing employees, use of more resources to train new employees, and decrease department efficiency.

**Conclusions:** The understaffing of first grade local authorities is an issue that must be resolved, starting with the optimal distribution of the already existing staff. Given the modern requirements for the services provided by the ΟΤΑs and combined with the fact that the public service delivery systems are in need of modernization, it is considered of particular importance to address the issue of understaffing.

**Key words:** ΟΤΑ grade A, understaffing, recruitment, suspension of recruitment, temporary recruitment

## Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη .....	3
Abstract.....	4
Εισαγωγή .....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	10
Κεφάλαιο 1: Δημόσια Διοίκηση .....	15
1.1 Η έννοια της Δημόσιας Διοίκησης .....	15
1.2 Σχέσεις εργασίας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση .....	18
1.2.1 Σχέσεις εξαρτημένης εργασίας ανάλογα με το ισχύον Δίκαιο- Σχέσεις εργασίας Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου .....	19
1.2.2 Σχέσεις εξαρτημένης εργασίας ανάλογα με τη χρονική διάρκεια.....	21
1.2.3 Συμβάσεις μίσθωσης έργου.....	23
1.3 Τοπική Αυτοδιοίκηση (ΟΤΑ) Α΄ βαθμού .....	24
1.4 Καλλικράτης.....	32
Κεφάλαιο 2: Η υποστελέχωση και τα αίτια .....	34
2.1 Τι είναι η υποστελέχωση και πώς επηρεάζει τους οργανισμούς και τις ομάδες.....	34
2.2 Αλλαγή καθορισμού του λόγου προσλήψεων και απολύσεων (καθορίζεται 1 προς 5 με κατάργηση των εξαιρέσεων του Ν. 3899/2010) .....	37
2.3 Αλλαγή αναλογίας συνταξιοδοτήσεων-προσλήψεων (από 1 προς 5 έγινε 1 προς 10) ..	39
2.4 Εφαρμογή της διαθεσιμότητας σε περίπτωση κατάργησης της θέσης Κινητικότητα...39	
2.5 Αναστολή προσλήψεων στους Ο.Τ.Α (ΥΕ και ΔΕ έως το 2016, περ. 3 της παραγρ. ΣΤ του Ν. 4093/2012) .....	40
2.6 Αναστολή προσλήψεων για το έτος 2010(Ν. 3833/2010 και Ν. 3848/2010) .....	41
2.7 Οι αλλαγές στον τρόπο προσλήψεων της περιόδου 2010-2013.....	44
2.8 Διορισμοί/προσλήψεις τακτικού προσωπικού περιόδου 2020-2022 .....	45
2.9 Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας του Ν. 4440/2016.....	50
Κεφάλαιο 3: Τρόποι αντιμετώπισης της υποστελέχωσης ΟΤΑ Α΄ βαθμού .....	53
3.1 Προσωπικό με σύμβαση διάρκειας μέχρι 8 μήνες για την αντιμετώπιση εποχικών ή άλλων πρόσκαιρων αναγκών.....	53
3.2 Προσωπικό για την αντιμετώπιση αναγκών ανταποδοτικών υπηρεσιών έως 8 μήνες	54
3.3 Προσωπικό με σύμβαση εργασίας διάρκειας μέχρι 8 μήνες για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών .....	58
3.4 Προσωπικό με σύμβαση διάρκειας μέχρι 2 μήνες και κατ'εξίρεση 4 μήνες .....	59
3.5 Πρόσληψη λόγω απουσίας τακτικού, μοναδικού στον κλάδο υπαλλήλου λόγω κήσης, τοκετού και μητρότητας, αργίας και διαθεσιμότητας .....	59

3.6 Πρόσληψη προσωπικού για το καθαρισμό των σχολικών μονάδων των Δ.Ι.Ε.Κ. και των ΣΔΕ.....	60
3.7 Προσλήψεις σχολικών καθαριστών .....	61
3.8 Προσλήψεις υποψηφίων από τον προσωρινό πίνακα ΑΣΕΠ για την κάλυψη επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών .....	61
Κεφάλαιο 4: Η επίδραση της υποστελέχωσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων του Δημόσιου τομέα .....	63
4.1 Η σημαντικότητα της εργασιακής ικανοποίησης και οι παράγοντες που την επηρεάζουν.....	63
4.2 Ικανοποίηση των εργαζόμενων του ελληνικού δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της δημοσιονομικής κρίσης-Βιβλιογραφική ανασκόπηση .....	65
4.3 Η επίδραση της υποστελέχωσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων του ελληνικού δημόσιου τομέα.....	67
Κεφάλαιο 5. Μεθοδολογία.....	68
5.1 Μέθοδος .....	68
5.2 Δείγμα και δειγματοληψία .....	68
5.3 Τρόπος ανάλυσης δεδομένων.....	69
5.4 Εργαλείο έρευνας- Αξιοπιστία έρευνας .....	69
5.5 Ηθική έρευνας .....	70
5.6 Αδυναμίες- Περιορισμοί της έρευνας .....	70
Κεφάλαιο 6. Ανάλυση αποτελεσμάτων .....	71
Γενική συζήτηση .....	101
Συμπεράσματα .....	103
Προτάσεις.....	105
Βιβλιογραφία.....	107
Νομοθεσία.....	106
Ιστοσελίδες.....	107
Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο .....	112

### Πίνακας πινάκων

Πίνακας 1: Φύλο .....	61
Πίνακας 2: Υπηρεσιακή κατάσταση .....	62
Πίνακας 3: Ηλικία .....	63
Πίνακας 4: Μορφωτικό Επίπεδο .....	64
Πίνακας 5: Έτη προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα.....	65
Πίνακας 6: Έτη προϋπηρεσίας στον Δημόσιο τομέα.....	67
Πίνακας 7: Θέση στην Ιεραρχία.....	69
Πίνακας 8: Η έλλειψη προσωπικού ενισχύει τον όγκο εργασίας; .....	71
Πίνακας 9: Η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί εργασιακό στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους; .....	71
Πίνακας 10: Ζητείται από τη διοίκηση η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης;.....	72
Πίνακας 11: Αναγκάζονται οι υπάλληλοι να εργάζονται περισσότερες ώρες προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες; .....	72
Πίνακας 12: Η έλλειψη προσωπικού διαταράσσει την ομαδική εργασία της υπηρεσίας;.....	73
Πίνακας 13: Η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί εντάσεις και προστριβές μεταξύ των συναδέλφων; .....	73
Πίνακας 14: Γίνεται προσπάθεια μη αποδοχής πρόσθετων καθηκόντων; .....	74
Πίνακας 15: Δημιουργούνται συγκρούσεις ως προς τη διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν; .....	74
Πίνακας 16: Οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι ξοδεύουν αρκετό χρόνο για εκμάθηση και αποδίδουν λίγο; .....	75
Πίνακας 17: Απαιτείται χρήση περισσότερων πόρων για την εκπαίδευσή τους; .....	75
Πίνακας 18: Επηρεάζουν αρνητικά και την εργασία των υπολοίπων; .....	76
Πίνακας 19: Βοηθούν στην επίτευξη των στόχων και των προθεσμιών; .....	76
Πίνακας 20: Η έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος ή της υπηρεσίας;.....	77
Πίνακας 21: Η έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε χαμηλής ποιότητας παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες;.....	77
Πίνακας 22: Επηρεάζεται η καινοτομία και η εξέλιξη; .....	78
Πίνακας 23: Επηρεάζεται αρνητικά η επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας; .....	78
Πίνακας 24: Η υποστελέχωση παρατηρείται σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού .....	79
Πίνακας 25: Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι διοικητικές -οικονομικές – κοινωνικές υπηρεσίες; .....	79
Πίνακας 26: Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι υπηρεσίες καθαριότητας;.....	80
Πίνακας 27: Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι τεχνικές υπηρεσίες;.....	80
Πίνακας 28: Προτάσεις και παρατηρήσεις για τον τρόπο αντιμετώπισης της έλλειψης προσωπικού των ΟΤΑ Α΄ βαθμού .....	80
Πίνακας 29: Pearson $\chi^2$ – Τιμή Επιπέδου Σημαντικότητας μεταξύ Διερεύνησης σχετικά με την ποσότητα εργασίας, την ενσωμάτωση νέων υπαλλήλων και την αποτελεσματικότητα στην εργασία και Θέσεως εργασίας-Υπηρεσιακής κατάστασης .....	86



### Πίνακας γραφημάτων

Γράφημα 1: Φύλο.....	61
Γράφημα 2: Υπηρεσιακή κατάσταση.....	63
Γράφημα 3: Ηλικία.....	64
Γράφημα 4: Μορφωτικό Επίπεδο .....	65
Γράφημα 5: Έτη προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα .....	67
Γράφημα 6: Έτη προϋπηρεσίας στον Δημόσιο τομέα .....	69
Γράφημα 7: Θέση στην Ιεραρχία .....	70

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η στελέχωση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης αποτελεί ένα πολυσυζητημένο θέμα, το οποίο επανέρχεται στο προσκήνιο σε τακτά χρονικά διαστήματα και απασχολεί την εκάστοτε κυβέρνηση και τη διοίκηση των δημοσίων υπηρεσιών και φορέων. Μέχρι το έτος 2010, η κατάσταση που επικρατούσε στο ελληνικό δημόσιο μπορούσε να χαρακτηριστεί ως η προσπάθεια να εισέλθουν στο δημόσιο ως εργαζόμενοι όλο και περισσότεροι πολίτες, ενώ παράλληλα δεν υπήρχε κάποιος φορέας υπεύθυνος για να συντονίσει τις προσλήψεις.

Το αποτέλεσμα της έλλειψης συντονισμού και οργάνωσης επέφερε δύο σημαντικά προβλήματα, τα οποία ήταν ήδη ορατά από το 2009. Τα προβλήματα, τα οποία αφορούσαν το προσωπικό του ελληνικού δημόσιου τομέα σχετιζόνταν καταρχάς με το μεγάλο αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων και ιδιαίτερα με το πλήθος αυτών, οι οποίοι είχαν προσληφθεί, προκειμένου να καλυφθούν έκτακτες υπηρεσιακές ανάγκες.

Το σύστημα των προσλήψεων είχε ξεκάθαρα πελατειακό χαρακτήρα, καθώς οι προσλήψεις συνέχιζαν να γίνονται χωρίς μέτρο, κανείς δε γνώριζε το πλήθος τους, αφού δεν υπήρχε εκείνη την εποχή Ηλεκτρονικό Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η οικονομική κρίση και η αναστολή των προσλήψεων, την οποία επέφερε ο Ν. 3899/2010, προκάλεσε τον περιορισμό των προσλήψεων των δημοσίων υπαλλήλων, με αποτέλεσμα σταδιακά να μειωθεί ο αριθμός τους, αλλά και πάλι χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η υποστελέχωση κάποιων υπηρεσιών.

Σήμερα, στο δημόσιο τομέα οι εργαζόμενοι είναι σαφώς πολύ λιγότεροι από αυτούς που κάλυπταν τις θέσεις του δημοσίου πριν την οικονομική κρίση. Το πλήθος τους, βέβαια, μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι μεγάλο, αλλά και πάλι υφίσταται υποστελέχωση σε πολλές υπηρεσίες του δημόσιου φορέα.

Συγκεκριμένα, το 2000, σύμφωνα με το Σωτηρόπουλο (2007:50), οι εργαζόμενοι του Δημοσίου έφταναν σε ποσοστό το 21% του ενεργού πληθυσμού, με το ποσοστό αυτό να ανέρχεται περίπου σε 17%, σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας. Δεδομένου ότι η Ελλάδα σε διοικητικό επίπεδο

δύναται να συγκριθεί με την Ιταλία και την Ισπανία, το ανωτέρω ποσοστό για τους εργαζόμενους του δημοσίου δεν παρουσιάζει σημαντικές διαφορές μεταξύ των τριών αυτών χωρών (Sotiropoulos, 2006, Kickert, 2011, Ongaro, 2016).

Σήμερα η υποστελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών και των φορέων του δημόσιου τομέα δε συνίσταται τόσο στην έλλειψη προσωπικού, όσο στην υποστελέχωση υπηρεσιών και φορέων λόγω άνισης κατανομής των εργαζομένων και ιδιαίτερα σε θέσεις που χαρακτηρίζονται από μεγάλο όγκο εργασίας.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο ΕΦΚΑ, και ο βραδύς ρυθμός με τον οποίο εκσυγχρονίζεται, λόγω του μικρού αριθμού εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται προκειμένου να εκσυγχρονιστούν τα συστήματα καταγραφής, οι παρεχόμενες υπηρεσίες, ο αυτοματισμός, να εκδοθούν οι συντάξεις και άλλα. Επιπρόσθετα, επισημαίνεται το γεγονός ότι οι περισσότεροι δημόσιοι υπάλληλοι βρίσκονται τοποθετημένοι στις κεντρικές διοικητικές υπηρεσίες, σε αντίθεση με το μικρότερο αριθμό υπαλλήλων, οι οποίοι απασχολούνται στην Περιφέρεια και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Συγχρόνως, το υφιστάμενο και διόλου ευκαταφρόνητο δημόσιο χρέος, επηρεάζει αρνητικά και παρεμποδίζει τόσο της πρόσληψης όσο και την αύξηση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων. Επισημαίνεται ότι το δημόσιο χρέος για το 2020 έφτασε το 207% του ΑΕΠ, ενώ αντίστοιχα το δημόσιο έλλειμμα έφτασε στο 10% του ΑΕΠ.

Τα ποσοστά αυτά, καθώς προέρχονται από τη Eurostat, συγκρινόμενα με τα αντίστοιχα των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι τα υψηλότερα. Και ενώ αδιαμφισβήτητα αυτά τα ποσοστά σχετίζονται με τις επιπτώσεις και τα έκτακτα γεγονότα που δημιούργησε η πανδημία « COVID-19», καθώς και με την υποχρέωση που ανέλαβε το ελληνικό κράτος να στηρίξει τις ελληνικές επιχειρήσεις και τα νοικοκυριά, δεν οφείλονται μόνο σε αυτά.

Τα αυξημένα ποσοστά σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οφείλονται στην κατάσταση, η οποία έχει επικρατήσει εδώ και πολλά έτη και η οποία προφανώς θα συνεχιστεί. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα ίσως να απαιτηθούν περαιτέρω περικοπές στους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων, να περιοριστούν οι προσλήψεις και να υπάρχουν πολλοί περισσότεροι προσωπικό που συνταξιοδοτείται. Τόσο η περικοπή των μισθών, όσο και το γεγονός ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν αισθάνονται πλέον σημαντική εργασιακή ικανοποίηση, προκαλεί δυσαρέσκεια τους

υπαλλήλους και συμβάλλει αρνητικά στην καταβολή εκ μέρους τους της μέγιστης δυνατής προσπάθειας εξυπηρέτησης των πολιτών.

Σήμερα οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης αντιμετωπίζουν τα προβλήματα υποστελέχωσης, τα οποία παρουσιάζονται με έκτακτες προσλήψεις, ανάλογα με τις ανάγκες που δημιουργούνται. Οι συμβάσεις, οι οποίες συνάπτονται έχουν διάρκεια συνήθως μέχρι οκτώ μήνες, με λίγες μόνο εξαιρέσεις. Οι προσλήψεις διενεργούνται με την εποπτεία του ΑΣΕΠ, ο οποίος μεριμνά για τη διαδικασία, για τη διεξαγωγή των διαγωνισμών και για τον έλεγχο των προσληφθέντων, αναφορικά με τα τυπικά προσόντα, τα οποία θεωρούνται τα ελάχιστα δυνατά, ώστε να προσληφθούν.

Οι περισσότερες υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, είναι επιφορτισμένες, εκτός από τα συνήθη καθήκοντά τους και τις υπηρεσίες που παρέχουν, με το έργο του εκσυγχρονισμού και της ψηφιοποίησης. Το γεγονός αυτό καθιστά ακόμα πιο σημαντική την ανάγκη να στελεχωθούν επαρκώς οι δημόσιες υπηρεσίες και οι δημόσιοι φορείς με κατάλληλο προσωπικό, το οποίο θα προσληφθεί βάσει όλων των νόμιμων διαδικασιών, ώστε να εξασφαλιστεί ότι κάθε υπάλληλος θα διαθέτει τουλάχιστον τα απαραίτητα προσόντα για τη θέση στην οποία θα απασχοληθεί.

Το πρόβλημα της υποστελέχωσης των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τη θεώρησή του από την άποψη των εργαζομένων, πραγματεύεται η παρούσα εργασία, η οποία έχει σκοπό να αναδείξει τα αίτια υποστελέχωσης των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης Α' βαθμού, διερευνώντας τις αντιλήψεις των υπαλλήλων του ΟΤΑ Α' βαθμού στην περιοχή της Αττικής, αναφορικά με τον τρόπο που η έλλειψη προσωπικού είναι σε θέση να επιδράσει στην ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας.

Η μέθοδος με την οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα είναι η δειγματοληψία και μάλιστα χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας για τους εργαζόμενους των ΟΤΑ Α' βαθμού στην περιοχή της Αττικής. Για τη διεξαγωγή της έρευνας γίνεται χρήση της ποσοτικής ανάλυσης δεδομένων, τα οποία συγκεντρώθηκαν κατόπιν συμπλήρωσης ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου από τους συμμετέχοντες.

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν ότι τα προβλήματα υποστελέχωσης δημιουργούν εντάσεις μεταξύ των συναδέλφων, συγκρούσεις ως προς τη διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν, χρήση περισσότερων πόρων για εκπαίδευση των νέων εργαζομένων, μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος. Όλα τα παραπάνω καθιστούν επιτακτική την ανάγκη για εύρεση άμεσης λύσης, η οποία θα πρέπει να επιφέρει ριζικές αλλαγές, ώστε να επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό η κατανομή του προσωπικού, το οποίο εργάζεται στο δημόσιο.

Με τη διενέργεια δειγματοληπτικής έρευνας επιδιώκεται να δοθούν απαντήσεις από τους ίδιους τους εργαζόμενους στους ΟΤΑ Α΄ βαθμού, οι οποίοι μπορούν εκ των έσω να προσδιορίσουν τις προβληματικές καταστάσεις. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα καλούνται να επισημάνουν τον τρόπο με τον οποίο επιδρά η έλλειψη προσωπικού, στον όγκο εργασίας και στην εμφάνιση εργασιακού στρες, να αναφερθούν στις υπερωρίες, τις οποίες μερικές φορές αναγκάζονται να κάνουν, προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες, να εκφράσουν τους τρόπους με τους οποίους αντιλαμβάνονται ότι η έλλειψη προσωπικού επιδρά στην ομαδική εργασία και τις προστριβές μεταξύ των συναδέλφων, καθώς και στις συγκρούσεις ως προς την κατανομή αρμοδιοτήτων των υπαλλήλων που έχουν αποχωρήσει.

Τα άτομα, τα οποία συμμετέχουν στην έρευνα, θα πρέπει να εκτιμήσουν το χρόνο που θεωρούν ότι είναι απαραίτητος, ώστε οι νέοι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν προσληφθεί με σύμβαση, να είναι σε θέση να μάθουν και να αποδίδουν στην εργασία τους. Επιπρόσθετα, οι συμμετέχοντες θα εκφράσουν την άποψή τους σχετικά με την ενδεχόμενη επίδραση των νέων συμβασιούχων στην εργασία όλων των εργαζόμενων και στην επιτυχία των τιθέμενων στόχων. Οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την επίδραση της έλλειψης του προσωπικού στην απόδοση της υπηρεσίας, καθώς και στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών θεωρούνται πολύ σημαντικές, καθώς οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι καθημερινά με το πρόβλημα της έλλειψης προσωπικού.

Τέλος, η εργασία επιχειρεί να διερευνήσει ποιες υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού πλήττονται περισσότερο από την υποστελέχωση και σε ποιο βαθμό το γεγονός αυτό καταγράφεται.

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας περιλαμβάνονται εννοιολογικές αποσαφηνίσεις, οι οποίες αφορούν την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση και τις διάφορες μορφές σχέσης εργασίας που υπάρχουν σε αυτή. Αναλύεται η έννοια των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και γίνεται αναφορά στο πρόγραμμα Καλλικράτης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρονται οι λόγοι, οι οποίοι οδήγησαν στην υποστελέχωση των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού. Επισημαίνεται η αλλαγή καθορισμού του λόγου προσλήψεων και απολύσεων, η αλλαγή αναλογίας συνταξιοδοτήσεων-προσλήψεων, γίνεται αναφορά στην εφαρμογή της διαθεσιμότητας σε περίπτωση κατάργησης της θέσης και στην αναστολή των προσλήψεων για τους Ο.Τ.Α., ενώ παράλληλα γίνεται αναφορά στο θεσμικό πλαίσιο του 2010, το οποίο καθόρισε τον τρόπο αναστολής των προσλήψεων.

Το τρίτο κεφάλαιο εστιάζει στους τρόπους με τους οποίους αντιμετωπίστηκε η υποστελέχωση των ΟΤΑ Α΄ βαθμού με την πρόσληψη συμβασιούχων, των οποίων η σύμβαση δύναται να διαρκέσει έως 8 μήνες, οι δίμηνες και οι τετράμηνες συμβάσεις και περιγράφεται η αιτιολογία της πρόσληψης σε κάθε περίπτωση. Αναδεικνύεται η ανάγκη για κάλυψη επειγουσών αναγκών, πρόσκαιρων αναγκών και πλήρωση θέσεων εν όψει απουσίας κάποιων εργαζόμενων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναπτύσσεται η μέθοδος της παρούσας έρευνας και η δειγματοληπτική διαδικασία. Περιγράφεται το εργαλείο της έρευνας (ερωτηματολόγιο), ο τρόπος με τον οποίο προσεγγίστηκε το δείγμα και υλοποιήθηκε η ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας και δημιουργούνται πίνακες με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, σε αντιστοιχία με τα ερευνητικά ερωτήματα. Ακολουθεί συζήτηση επί των αποτελεσμάτων και εξάγονται συμπεράσματα, τα οποία συμβάλουν στη διατύπωση προτάσεων για την εύρεση ουσιαστικής λύσης στο πρόβλημα της υποστελέχωσης των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού.

## **Κεφάλαιο 1: Δημόσια Διοίκηση**

### **1.1 Η έννοια της Δημόσιας Διοίκησης**

Η διοίκηση αποτελεί μία έννοια, η οποία συνδέεται με την οργάνωση της κοινωνίας και τη διαχείριση και διευθέτηση των δημοσίων ζητημάτων και των υποθέσεων των πολιτών, με απώτερο στόχο την ευημερία τους. Η Δημόσια Διοίκηση μεριμνά για το σύνολο των δράσεων, οι οποίες σχεδιάζονται και εφαρμόζονται από την εκάστοτε Κυβέρνηση, προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι στόχοι που έχει θέσει. Τη Δημόσια Διοίκηση συνιστούν οι υπηρεσίες, τις οποίες διαθέτει το κράτος, για να επιτελέσει τις λειτουργίες του και να παρέχει στους πολίτες τα μέσα και τα διοικητικά όργανα, τα οποία θα διαχειριστούν τις υποθέσεις τους, εξασφαλίζοντας ότι κάθε διοικητική πράξη τελείται υπό το πνεύμα της δικαιοσύνης, της αμεροληψίας, της ισότητας και των λοιπών αρχών της Δημόσιας Διοίκησης.<sup>1</sup>

Στην πραγματικότητα η Δημόσια Διοίκηση προσομοιάζει την κρατική εξουσία, καθώς αποτελεί μέρος της εκτελεστικής εξουσίας, ενώ η νομοθετική και δικαστική λειτουργία ασκούνται από τα νομοθετικά και δικαστικά όργανα αντίστοιχα.<sup>2</sup> Η Δημόσια Διοίκηση αποτελεί τον κρατικό μηχανισμό που σχετίζεται με την υλοποίηση των δράσεων της Κυβέρνησης, που έχει προκύψει ως αποτέλεσμα της εκλογικής διαδικασίας, τη χάραξη της πολιτικής της, τη λήψη αποφάσεων, οι οποίες όπως και για την Κυβέρνηση, λαμβάνονται υπό το πρίσμα της νομιμότητας. Επιπρόσθετα, η Δημόσια Διοίκηση οφείλει να φέρει εις πέρας τις αποφάσεις της Κυβέρνησης, μέσα από τα δημόσια διοικητικά όργανα και τους θεσμούς της Πολιτείας, αποτελώντας ένα τρόπο διαμεσολάβησης ανάμεσα στην Κυβέρνηση και τις υπηρεσίες της με τους πολίτες. Επομένως, θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς ότι στην πράξη η Δημόσια Διοίκηση έχει ένα διττό ρόλο, από τη μια πλευρά να εξυπηρετήσει την κρατική ή κυβερνητική βούληση, υλοποιώντας τους στόχους που έχει θέσει, ενώ από

---

<sup>1</sup> Βλ. Μακρυδημήτρης Α., *Δημόσια διοίκηση: στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006, σ. 1-6

<sup>2</sup> Βλ. Chevallier J., *Διοικητική Επιστήμη*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 1993, σ. 93-98.

την άλλη πλευρά αποσκοπεί στην ικανοποίηση των αναγκών των πολιτών και στην εξυπηρέτηση των υποθέσεών τους.<sup>3</sup>

Αδιαμφισβήτητα, ο ρόλος της Δημόσιας Διοίκησης ενέχει και την ουδέτερη στάση της σε σχέση με τις κυβερνητικές αποφάσεις, ώστε να εξασφαλίζει ότι οι αποφάσεις αυτές πληρούν τις σύμφωνα με το νόμο προδιαγραφές, ενώ παράλληλα έχει την υποχρέωση της εκτέλεσης των αποφάσεων, με την προϋπόθεση ότι πηγάζουν από το Σύνταγμα και δε ζημιώνουν το δημόσιο συμφέρον. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει και το σκοπό της Δημόσιας Διοίκησης, ο οποίος προσβλέπει στο συμφέρον του κοινωνικού συνόλου και την ευημερία του. Η Δημόσια Διοίκηση εφαρμόζει την πολιτική βούληση και εκτελεί τις αποφάσεις της Κυβέρνησης, οι οποίες οφείλουν να αναφέρουν τους νόμους που τις νομιμοποιούν και να διατυπώνονται ως γραπτές εντολές.

Η Δημόσια Διοίκηση υποστηρίζει το έργο της εκάστοτε Κυβέρνησης και για το λόγο αυτό είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την εκτελεστική εξουσία, ενώ παράλληλα οφείλει να πράττει σύμφωνα με τις επιταγές της νομοθετικής εξουσίας και οι πράξεις της να είναι στη διάθεση της δικαστικής εξουσίας, οποιαδήποτε στιγμή απαιτηθεί έλεγχος<sup>4</sup>. Τα διοικητικά όργανα είναι τα μέσα, τα οποία συμβάλουν στη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης. Πρόκειται για δημόσιους φορείς και υπηρεσίες, οι οποίες αποσκοπούν να εξυπηρετήσουν το δημόσιο συμφέρον και μπορεί να είναι Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), όπως οι Δήμοι (ΟΤΑ), οι δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμοί και άλλοι δημόσιοι φορείς.

Οι εργαζόμενοι στα διοικητικά όργανα της Δημόσιας Διοίκησης, είναι οι δημόσιοι υπάλληλοι, ενώ τα διοικητικά όργανα που αποτελούν τους βασικούς εκφραστές της εκτελεστικής εξουσίας, είναι τα στελέχη της Κυβέρνησης και ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας. Η εργασία των δημοσίων υπαλλήλων, οι συνθήκες που τη διέπουν και οι ισχύοντες νόμοι και κανονισμοί καθορίζονται από τον υπαλληλικό κώδικα και το Σύνταγμα (άρθρο 103, παρ. 1). Οι δημόσιοι υπάλληλοι, ως τα άτομα που μεριμνούν για την εφαρμογή των κυβερνητικών αποφάσεων και την εξυπηρέτηση της κυβερνητικής βούλησης, φέρουν την πειθαρχική ευθύνη κάθε παράβασης του νόμου, κατά τη λήψη και εκτέλεση μιας απόφασης, η οποία δε συνάδει με το νόμο.

<sup>3</sup> Βλ. Parsons, W., *Public Policy*, Edward Elgar, Cheltenham and Lyme, 1995. σ. 5-10.

<sup>4</sup> Γ. Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α. Γ., *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2013, σελ.56



Η λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης διέπεται από τις θεμελιώδεις αρχές της Δημόσιας Διοίκησης, οι οποίες διασφαλίζουν τα δικαιώματα των πολιτών, εξυπηρετούν το δημόσιο συμφέρον χωρίς να βλάπτουν το ατομικό συμφέρον και συμβάλουν στην απόκτηση αισθήματος δικαιοσύνης και εμπιστοσύνης από τους πολίτες προς το κράτος <sup>5</sup>. Μια από τις πιο σημαντικές αρχές της Δημόσιας Διοίκησης, η αρχή της νομιμότητας, καθορίζει τα όρια εντός των οποίων η Δημόσια Διοίκηση λειτουργεί και αποτελεί ένα τρόπο εγγύησης για τους διοικούμενους, καθώς αποτρέπει τις αυθαίρετες αποφάσεις και τις αδικίες. Η αρχή της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος, η αρχή της χρηστής διοίκησης, η αρχή της καλής πίστης, η αρχή της αναλογικότητας και η αρχή της διαφάνειας, αποτελούν μερικές από τις πιο σημαντικές αρχές της Δημόσιας Διοίκησης.

Η δημόσια διοίκηση σχετίζεται με την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος, κάνοντας χρήση των διαθέσιμων πόρων και διαδικασιών και αναφέρεται στη λειτουργία του συνόλου των οργανισμών του κράτους και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου. Η δημόσια διοίκηση έχει σκοπό τη διαχείριση και την υλοποίηση των αποφάσεων του κράτους, οι οποίες βασίζονται στο νομοθετικό πλαίσιο και τους ρυθμιστικούς κανόνες με στόχο να διασφαλιστεί το δημόσιο συμφέρον, να εξασφαλιστούν οι ευνοϊκές συνθήκες διαβίωσης για τους πολίτες και να ελέγχονται οι πολίτες κατά την περίπτωση που παρανομούν.

---

<sup>5</sup> Βλ. Μακρυδημήτρης Α., όπ.π. (υποσημ.1), σελ. 2

## 1.2 Σχέσεις εργασίας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση

Στη σύγχρονη κοινωνία, παρά την πρόοδο και την ανάπτυξη σε κάθε τομέα της ανθρώπινης δραστηριότητας, αλλά και την ολοένα και αυξανόμενη προσπάθεια διασφάλισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, το δικαίωμα για την εργασία δεν αποτελεί δικαίωμα που έχουν κατακτήσει όλοι οι άνθρωποι. Προκειμένου να προστατευτεί η εργασία και συγκεκριμένα η θέση εργασίας στο δημόσιο τομέα, κρίνεται απαραίτητη η συμβολή της Δημόσιας Διοίκησης, η οποία μεριμνά για την προστασία του εργαζόμενου ως άτομο, αλλά και την προστασία του ως μέλος του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου και κατ' επέκταση της χώρας.<sup>6</sup>

Οι σχέσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα διέπονται από το δημοσιούπαλληλικό δίκαιο, το οποίο αποτελεί υποπερίπτωση του δημοσίου δικαίου, ενώ οι εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου εξετάζονται υπό το πρίσμα του εργατικού δικαίου. Η Δημόσια Διοίκηση σήμερα χρησιμοποιεί και ορισμένους νόμους και κανονισμούς που διέπουν το ιδιωτικό δίκαιο<sup>7</sup>, γεγονός που οδήγησε σε μια σειρά από δυσχέρειες και προβληματικές καταστάσεις επί του πρακτέου, και δημιούργησε την δυσκολία χειρισμού υποθέσεων δικονομικού ενδιαφέροντος.

Το εργατικό και το δημοσιούπαλληλικό δίκαιο δεν αφορούν μόνο τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και Ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου αλλά εστιάζουν στην εξαρτημένη εργασία, η οποία μπορεί να διαρκεί ορισμένο χρόνο ή να πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις εργασίας. Σε κάθε περίπτωση οι νομικοί κανόνες των δύο δικαίων συνδυάζονται, προκειμένου να επιτευχθεί η βέλτιστη ρύθμιση της εργασιακής σχέσης του δημοσίου υπαλλήλου σε κάθε μια από τις ανωτέρω περιπτώσεις<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Βλ. Στράνης Δ., *Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21ου αιώνα*, Εκδ. Σάκκουλα, 2010, σελ. 123

<sup>7</sup> Βλ. Ρέμελης Κ., *Διοικητική αρμοδιότητα και ιδιωτικό δίκαιο*, 2006, σελ.380

<sup>8</sup> Βλ. Κιοσσέ – Παυλίδου Λ., *Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Η κατάσταση, η (απο)κατάσταση και η νέα κατάσταση των συμβασιούχων*, Εκδ. Σάκκουλα 2010

### 1.2.1 Σχέσεις εξαρτημένης εργασίας ανάλογα με το ισχύον Δίκαιο- Σχέσεις εργασίας Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου

Η σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου αποτελεί μια συμφωνία ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο, η οποία μπορεί να έχει καθοριστεί εγγράφως ή και όχι. Σύμφωνα με αυτή τη συμφωνία ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εργάζεται προς όφελος του εργοδότη, ο οποίος οφείλει να καταβάλλει στον εργαζόμενο το μισθό που έχει συμφωνηθεί<sup>9</sup>. Η σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου είναι μια διμερής συμφωνία (ή πολυμερής για τις συλλογικές συμβάσεις), η επίτευξη της οποίας σχετίζεται με την επίτευξη ενός κοινού σκοπού για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, ασχέτως του γεγονότος ότι κάθε συμβαλλόμενος εξυπηρετεί ίδια συμφέροντα για την περάτωση του σκοπού της συμφωνίας.

Η σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου αποτελεί εκείνη τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία συνάπτεται μεταξύ της διοίκησης του δημόσιου φορέα και ενός ιδιώτη, και η οποία αποσκοπεί στην άσκηση των καθηκόντων του ιδιώτη, η οποία βασίζεται στους νόμους και στις διαδικασίες, οι οποίες διέπουν την άσκηση της δημόσιας εξουσίας<sup>10</sup>. Η σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Η διοίκηση του δημόσιου φορέα έχει την ευθύνη του αντισυμβαλλομένου μέρους της συμφωνίας. Σε αντίθεση με αυτό έρχεται ο τρόπος που λειτουργού και υλοποιούν προσλήψεις οι οργανισμοί Ιδιωτικού Δικαίου, οι οποίοι δεν είναι δυνατό να συνάπτουν σχέσεις εργασίας Δημοσίου Δικαίου, αν δε υφίσταται ειδική πρόβλεψη από το νόμο. Το γεγονός αυτό ισχύει και στην περίπτωση, κατά την οποία οι οργανισμοί Ιδιωτικού Δικαίου παρέχουν υπηρεσίες κοινής ωφέλειας, με εξαίρεση να αποτελούν οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες οι οργανισμοί Ιδιωτικού Δικαίου ενεργούν για λογαριασμό του κράτους. Τέτοιοι οργανισμοί Ιδιωτικού Δικαίου είναι οι δημόσιες επιχειρήσεις, οι τράπεζες και άλλοι. Από τη στιγμή που η διοίκηση ενός δημόσιου φορέα συνάπτει τη σύμβαση εργασίας, τίθενται σε ισχύ οι κανόνες του Δημοσίου Δικαίου και η σχετική νομοθεσία, τα οποία φορούν στον υπαλληλικό κώδικα και στα θεσμικά

<sup>9</sup> Βλ. Λεοντάρης Μ., *Εργατικό Δίκαιο*, τόμος 1ος, εκδ. Πάμισος Αθήνα 2007, σελ. 20-21

<sup>10</sup> Βλ. Παπανικολαΐδου Δ., *Η σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου*, ΔΔίκη 2 (1990), σελ. 6

κείμενα. Όταν η σύμβαση αφορά ιδιώτες ή οργανισμούς Ιδιωτικού Δικαίου, τότε ισχύουν οι κανόνες του Ιδιωτικού Δικαίου, ενώ οι κανόνες του Δημοσίου Δικαίου, ισχύουν μόνο υπό προϋποθέσεις και κατ' εξαίρεση. Οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ισχύουν οι κανόνες του Δημοσίου Δικαίου σε οργανισμούς Ιδιωτικού Δικαίου, περιλαμβάνουν την αναγνώριση προνομίων ή την επιβολή υποχρεώσεων δημόσιου χαρακτήρα.

- Με την ισχύ της σχέσης εργασίας Δημοσίου Δικαίου, ανατίθενται στον υπάλληλο που προσλαμβάνεται το καθήκον και δικαίωμα να ασκεί τα υπαλληλικά του καθήκοντα, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν λήψη απόφασης, έκδοση γνωμοδότησης ή να είναι υλικής φύσεως. Με αυτόν τον τρόπο η διοίκηση των δημόσιων φορέων εξασφαλίζει την ομαλή λειτουργία τους, καθώς αυτή εξαρτάται στην πραγματικότητα από την πλήρωση των θέσεων. Επιπρόσθετα, καθώς οι πράξεις της διοίκησης αποσκοπούν στο να ικανοποιηθεί το συλλογικό συμφέρον, ο δημόσιος στόχος δε χαρακτηρίζει μόνο τη σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου, αλλά και τη σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου.
- Η σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου διέπεται από τους κανόνες και τους κανονισμούς, οι οποίοι συνάδουν με την άσκηση της δημόσιας εξουσίας, με αποτέλεσμα να βασίζεται στην αρχή της υπεροχής της βούλησης της διοίκησης σε σχέση με τον εργαζόμενο, με χαρακτηριστικό παράδειγμα ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να υπόκειται στον έλεγχο και την απόδοση ευθύνης της διοίκησης.

Οι σχέσεις εργασίας Δημοσίου Δικαίου και Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου διαφοροποιούνται σε σχέση με τις συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου καθώς έχουν θεσπιστεί για αυτές διαφορετικοί δικονομικοί κανόνες. Η πιο σημαντική διαφορά αφορά τον τρόπο που σχετίζονται τα συμβαλλόμενα μέρη. Στη σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου και Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου η υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων καθορίζεται από τον υπαλληλικό κώδικα. Στη σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου η υπηρεσιακή σχέση των υπαλλήλων, καθορίζεται από το εργατικό δίκαιο σε συνδυασμό με το δημοσιοϋπαλληλικό.

Επιπροσθέτως, κάθε διαφορά που υφίσταται ανάμεσα στους υπαλλήλους που απασχολούνται με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και αορίστου χρόνου θεωρείται διοικητική διαφορά και εξετάζεται από τα διοικητικά δικαστήρια, σε αντίθεση με τις

διαφορές που υφίστανται μεταξύ των διοικούντων και του προσωπικού ορισμένου χρόνου, οι οποίες θεωρούνται ιδιωτικές διαφορές και εξετάζονται από τα πολιτικά δικαστήρια<sup>11</sup>.

### **1.2.2 Σχέσεις εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου ανάλογα με τη χρονική διάρκεια**

Η σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου αποτελεί μια σύμβαση, η οποία χαρακτηρίζεται από συνέχεια χωρίς συγκεκριμένη χρονική διάρκεια, είτε από συγκεκριμένη χρονική διάρκεια ακόμα και κατά τις περιπτώσεις στις οποίες το χρονικό διάστημα για το οποίο ισχύει η σύμβαση είναι πολύ σύντομο<sup>12</sup>. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί ανάλογα με το χρονικό διάστημα που διαρκεί να χαρακτηριστεί είτε ως σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, είτε ως σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

#### **A. Σχέση εργασίας αορίστου χρόνου**

Η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δεν έχει καθορισμένη εκ των προτέρων διάρκεια. Επισημαίνεται, δε, ότι η χρονική διάρκεια της εργασίας σε αυτή την περίπτωση δεν εξαρτάται από το είδος της εργασίας, αλλά και ότι ο χαρακτηρισμός της ως αορίστου δε συνεπάγεται ότι θα διαρκέσει για πάντα. Αντιθέτως, τα δύο μέρη, τα οποία έχουν υπογράψει τη σύμβαση, μπορούν ανά πάσα στιγμή θελήσουν, να καταγγείλουν τη σύμβαση και να τη λύσουν.

#### **B. Σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου**

Η σχέση εργασίας χαρακτηρίζεται ως σύμβαση ορισμένου χρόνου, όταν η διάρκειά της έχει προκαθοριστεί. Η απόφαση για τη διάρκεια της σύμβασης ορισμένου χρόνου δύναται να κοινοποιηθεί μέσω γραπτής σύμβασης ορισμένου χρόνου, ή είναι προφανής ο σκοπός της πρόληψης του ατόμου, οπότε το πέρας ενός συγκεκριμένου έργου σηματοδοτεί την παύση της εργασίας, είτε η εργασία θεωρείται ότι περατώθηκε όταν επιτεύχθηκε ο σκοπός της<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Βλ. Σύνταγμα παρ. 1 και 2 του αρ. 94

<sup>12</sup> Βλ. Βλαστός Σ., *Ατομικές εργασιακές σχέσεις, ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα*, εκδ. Σάκκουλα 2005

<sup>13</sup> Βλ. Κιοσσέ – Παυλίδου Λ., *Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Η κατάσταση, η (απο)κατάσταση και η νέα κατάσταση των συμβασιούχων*, Εκδ. Σάκκουλα 2010 σελ. 14

Το 2003, συμπεριλήφθηκε στο προεδρικό διάταγμα (π.δ) 81/2003 η επισήμανση ότι ένα φυσικό πρόσωπο δύναται να θεωρηθεί πως εργάζεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, όταν η λήξη της διάρκειας της εργασίας έχει με σαφήνεια και αντικειμενικότητα καθοριστεί και έχει προβλεφθεί είτε η ημερομηνία παύσης του εργαζόμενου, είτε η παύση του λόγω επίτευξης των στόχων της εργασίας, είτε λόγω ενός συμβάντος, το οποίο είχε καθοριστεί ως ενδεικτικό της ολοκλήρωσης των υποχρεώσεων αμφοτέρων των συμβαλλόμενων.

Ο ορισμός της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου συμπληρώθηκε το 2004, και χαρακτηρίστηκε ως μια σύμβαση είτε μια σχέση ανάληψης συγκεκριμένου έργου είτε οποιαδήποτε σχέση μπορεί να θεωρηθεί ως σχέση εξαρτημένης εργασίας (π.δ. 164/2004, άρθρο 3). Από το νέο ορισμό προκύπτει η αδιαμφισβήτητη και αυτοδίκαιη παύση της εργασίας. Βέβαια, η επαναλαμβανόμενη ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, έχει οδηγήσει πολλές φορές στο να δημιουργηθούν αξιώσεις για μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε εργασία αορίστου χρόνου μετά τις διαδοχικές ανανεώσεις.<sup>14</sup>

Ανάλογα με τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, προκύπτει και καθορίζεται ο τρόπος με τον οποίο θα περατωθεί η σχέση εργασίας. Στον Δημόσιο τομέα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχουν καθορισμένη ημερομηνία λήξης χωρίς να χάνεται από το εργοδότη το δικαίωμα της λήξης της σε πρότερο χρόνο όταν συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις. Στην περίπτωση κατά την οποία έχει καθοριστεί η λήξη της σύμβασης και έχει συμφωνηθεί η καταληκτική της ημερομηνία, τότε η προστασία του εργαζόμενου είναι περιορισμένη και διέπεται από σχετικές διατάξεις του Α.Κ. (άρθρα 671-674)<sup>15</sup>. Γίνεται, επομένως αντιληπτό, ότι ο καθορισμός της σχέσης εργασίας σε ορισμένου ή αορίστου χρόνου, έχει τις αντίστοιχες νομικές συνέπειες.

---

<sup>14</sup> Βλ. Καρακατσάνης Α. και Γαρδίκας Σ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδ. Σάκκουλα, 1995, σελ. 45

<sup>15</sup> Βλ. Α Κ (άρθρα 671-674).

### 1.2.3 Συμβάσεις μίσθωσης έργου

Οι συμβάσεις μίσθωσης έργου στους Ο.Τ.Α. για να είναι νόμιμες θα πρέπει το έργο που αποτελεί αντικείμενο της σύμβασης να μην παρέχεται υπό συνθήκες εξαρτημένης εργασίας, γεγονός που προκύπτει από το περιεχόμενο της σχετικής σύμβασης Ν.1735/1987<sup>16</sup>. Στη σύμβαση μίσθωσης έργου οι συμβαλλόμενες πλευρές έχουν σκοπό την επίτευξη του αποτελέσματος που έχει συμφωνηθεί. Ο εργολάβος που αποτελεί το φυσικό πρόσωπο ενεργεί αυτοβούλως για την επίτευξη της συμφωνίας και η λήξη της σχετικής σύμβασης επέρχεται αυτομάτως με την ολοκλήρωση του έργου.

Στη σύμβαση μίσθωσης έργου προσδιορίζεται το συγκεκριμένο έργο που πρόκειται να εκτελεστεί, τα προσόντα που απαιτούνται κατά περίπτωση, το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την ολική ή τμηματική παράδοση του έργου, το συνολικό ποσό αμοιβής του ανάδοχου, ο τόπος που θα εκτελεστεί το έργο, η τυχόν επιβαλλόμενη παρακολούθηση εκτέλεσής του, καθώς και ότι το έργο αφορά εργασίας που δεν ανάγονται στον κύκλο καθηκόντων των υπαλλήλων του οικείου φορέα.

Η Σύμβαση μισθώσεως έργου δεν δύναται να καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες, καθώς είναι είναι αυτοδίκαια και καθ' ολοκληρίαν άκυρη, όπως και η ανανέωση ή παράταση της δεν είναι νόμιμη και κρίνεται άκυρη.<sup>17</sup>

Σε κάθε σύμβαση μίσθωσης έργου περιλαμβάνεται απαραίτητα ότι ο ανάδοχος εισπράττει την αμοιβή με βάση το προβλεπόμενο από τις ισχύουσες διατάξεις του Κώδικα Φορολογικών Στοιχείων (Κ.Φ.Σ.) φορολογικό στοιχείο καθώς και ότι δεν υπάρχει υποχρέωση για ασφάλιση του αναδόχου σε φορέα κύριας ή επικουρικής ασφάλισης. Επίσης, ορίζεται στη σύμβαση αυτήν ότι η εκτέλεση του έργου δε συνδέεται με το ωράριο εργασίας της υπηρεσίας. Η απασχόληση σε έργα ή καθήκοντα άσχετα με εκείνα που ανατίθενται κάθε φορά σε πρόσωπα με σύμβαση μίσθωσης έργου ή ξένα με την ειδικότητά τους απαγορεύεται.

---

<sup>16</sup> Βλ. όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 παρ. 2 της ΥΑ ΔΠΠΔ/Φ 42/37/10112/1988 (ΦΕΚ Β 793), αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 11 του Ν.1835/1989 (ΦΕΚ Α 76)

<sup>17</sup> taxvoice.gr

### 1.3 Τοπική Αυτοδιοίκηση (ΟΤΑ) Α΄ βαθμού

Οι Οργανισμοί της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) αποτελούν ανεξάρτητα διοικητικά και οικονομικά δημόσια όργανα από το κράτος, καθώς έχουν τη δική τους οργάνωση, διαθέτουν το δικό τους προσωπικό και στηρίζονται σε ιδίους πόρους, προκειμένου να λειτουργήσουν και να ασκήσουν τις αρμοδιότητές τους.<sup>18</sup> Το Σύνταγμα προβλέπει ότι τα τοπικά ζητήματα θα τα διαχειρίζονται οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, οι οποίοι διακρίνονται σε ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού. Οι ΟΤΑ, όπως αναφέρθηκε, τελούν υπό διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια και ανεξαρτησία, ενώ το Σύνταγμα ορίζει τις νόμιμες και μυστικές διαδικασίες, με τις οποίες γίνεται η εκλογή των αρχών των ΟΤΑ. Η εποπτεία και ο έλεγχος των ΟΤΑ ανήκει στο κράτος και περιλαμβάνει την εξακρίβωση της λειτουργίας των ΟΤΑ στο πλαίσιο της νομιμότητας και σύμφωνα με το νόμο, χωρίς να επεμβαίνει στο έργο τους.<sup>19</sup>

Κάθε πολίτης της χώρας ανήκει σε έναν ΟΤΑ Α΄ βαθμού και κάθε περιοχή εντάσσεται σε έναν ΟΤΑ. Οι πρώτοι οργανισμοί τύπου ΟΤΑ δημιουργήθηκαν το 1833 με το Βασιλικό Διάταγμα «Περί Συστάσεως των Δήμων», με τη μορφή των Δημόσιων Νομικών Προσώπων και ήταν οι Δήμοι της χώρας.<sup>20</sup> Αργότερα, το 1912 δημιουργήθηκαν οι Κοινότητες, ενώ η επέκταση των περιοχών της επικράτειας συνέβαλε στην αύξηση του πλήθους των ΟΤΑ Α΄ βαθμού.

Το 1997, ο Νόμος «Καποδίστρια» (Ν.2539/1997) περί της «Συγκρότησης της Πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης» οδήγησε αρχικά στην κατάργηση των υπαρχόντων ΟΤΑ Α΄ βαθμού και στη συνέχεια στη σύσταση νέων, οι οποίοι προέκυψαν από την εκ νέου συνένωση ΟΤΑ Α΄ βαθμού και μικρών Κοινοτήτων. Το γεγονός αυτό είχε ως αποτέλεσμα να περιοριστεί το πλήθος των ΟΤΑ Α΄ βαθμού και από 5.825 συνολικά Δήμους και Κοινότητες ( 438 και 5.387 αντίστοιχα), να υπάρχουν 1.034 συνολικά Δήμοι και Κοινότητες (910 και 124 αντίστοιχα). Στόχος του μεταρρυθμιστικού προγράμματος και σχεδιασμού ήταν να ενισχυθεί η ανάπτυξη στην

---

<sup>18</sup> Βλ. Μακρυδημήτρης Α., όπ.π. (υποσημ.1), σελ. 175-178

<sup>19</sup> Βλ. Σύνταγμα της Ελλάδας (ΦΕΚ Α΄ 211/24.12.2019).

<sup>20</sup> Βλ. Βασιλικό Διάταγμα 27.12.1833 «Νόμος Περί συστάσεως των Δήμων», (ΦΕΚ 3 /10.01.1834).



Περιφέρεια και στις περιοχές ευθύνης των ΟΤΑ, ενώ παράλληλα θα δινόταν η ευκαιρία να περιοριστεί η σπατάλη των πόρων.<sup>21</sup>

Ο Νόμος Ν.3463/2006, (Δημοτικός και Κοινοτικός Κώδικας), καθορίζει την οργάνωση των ΟΤΑ Α΄ βαθμού, σύμφωνα με τον οποίο στα μονομελή όργανα ενός ΟΤΑ Α΄ βαθμού συγκαταλέγονται ο Δήμαρχος και οι Αντιδήμαρχοι και στα συλλογικά όργανα συγκαταλέγεται το Δημοτικό Συμβούλιο.<sup>22</sup>

Ο Νόμος Ν.3463/2006 καθορίζει ως πρωταρχική αποστολή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης τη διοίκηση και τη διευθέτηση των υποθέσεων σε τοπικό επίπεδο, με τέτοιο τρόπο, ώστε να διαφυλάσσεται το συμφέρον του συγκεκριμένου κοινωνικού συνόλου, να βελτιώνεται το βιοτικό του επίπεδο και να γνωρίζει η περιοχή οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική ανάπτυξη. Οι ΟΤΑ είναι επιφορτισμένοι με το μερίδιο του έργου του κράτους που έχει τοπικό χαρακτήρα, οπότε έχουν ως προτεραιότητα (αρ. 75 Ν. 3463/2006):

1) Την ανάπτυξη της περιοχής τους

- Προστατεύοντας αξιοποιώντας και αναπτύσσοντας τους τοπικούς φυσικούς πόρους και περιοχές, τις θερμές πηγές και τις ήπιες ή ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και κατασκευάζοντας, συντηρώντας και ασκώντας διαχείριση σε συναφή έργα και εγκαταστάσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία καθώς και του δικτύου αγωγών φυσικού αερίου.
- Επεκτείνοντας την ηλεκτρική ενέργεια, τα δίκτυα ηλεκτρικής ενέργειας και τα ενεργειακά δίκτυα στο διοικητικό τους πεδίο, για δημόσιους σκοπούς συμφέροντος, καθώς και για την τόνωση της ανάπτυξης των τοπικών οικονομιών.
- Ερευνώντας, κατασκευάζοντας και λειτουργώντας βιοτεχνικά κέντρα και κτίρια σε ειδικές βιοτεχνικές και βιομηχανικές περιοχές που προσδιορίζονται στο πεδίο εφαρμογής του πολεοδομικού και χωροταξικού σχεδιασμού.
- Διαμορφώνοντας και εφαρμόζοντας σχέδια ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού για τις περιοχές.

---

<sup>21</sup> Βλ. Kalimeri V., «The Kallikrates vs the Kapodistrias reforms in Greece: a story of moderate success». *Politics in Central Europe*, Vol.14, No 1, Metropolitan University Prague Press, Prague, 2018, p.p. 65-76.

<sup>22</sup> Βλ. Νόμος 3463/2006 «Κύρωση του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων», (ΦΕΚ 114 Α΄/08.06.2006).

- Αναπτύσσοντας και εφαρμόζοντας προγράμματα έρευνας και τεχνολογίας για την προώθηση της ανάπτυξης των περιοχών τους.
- Προγραμματίζοντας, κατασκευάζοντας, συντηρώντας και ασκώντας διαχείριση σε υποδομές που στηρίζουν τις τοπικές οικονομίες, όπως έργα οδοποιίας, αρδευτικά συστήματα, αντιπλημμυρικά και εγγειοβελτιωτικά έργα.
- Επιτυγχάνοντας να αναπτύξουν, να εφαρμόσουν και να συμμετέχουν σε σχέδια τουριστικής ανάπτυξης στις περιοχές τους, να προωθήσουν εναλλακτικές μορφές τουρισμού και να δημιουργήσουν θέρετρα και άλλες εγκαταστάσεις αναψυχής και διακοπών.
- Δημιουργώντας, κατασκευάζοντας, συντηρώντας και ασκώντας διαχείριση σε δημοτικές αγορές και χώρους αποθήκευσης υγρών.
- Χειριζόμενοι και εκμεταλλευόμενοι τη δημοτική περιουσία και ανεγείροντας, και διατηρώντας δημοτικά κτίρια.
- Αναπτύσσοντας την Αστική δασική έκταση

## 2) Την προστασία του περιβάλλοντος :

- Αναπτύσσοντας τοπικά σχέδια για την προστασία και ανάδειξη του φυσικού, δομημένου και πολιτιστικού περιβάλλοντος, στα πλαίσια των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών
- Ενδιαφερόμενοι για τη δημιουργία και διαχείριση δημοτικών εργαστηρίων.
- Θέτοντας ως πρωταρχικό σκοπό να γίνει καθαρισμός όλων των δημόσιων χώρων στην επικράτειά τους, να συλλέξουν και να διαχειριστούν απορρίμματα και να κατασκευάσουν, συντηρήσουν και διαχειριστούν τις αποχετεύσεις και τα συστήματα βιολογικού καθαρισμού, καθώς και τα προληπτικά και κατασταλτικά μέτρα για την προστασία των δημόσιων χώρων.
- Διατηρώντας ετοιμότητα για την αποστολή βοήθειας στην αρμόδια πυροσβεστική υπηρεσία και τη λήψη κάθε δυνατού μέσου για την αντιμετώπιση πυρκαγιών, ιδιαίτερα σε περιοχές με δασικά χαρακτηριστικά.
- Επιβλέποντας την έρευνα, διαχείριση και υλοποίηση προγραμμάτων στέγασης και αστικής ανάπτυξης.

- Ορίζοντας τη θέση του νεκροταφείου και την τοποθεσία της καύσης των νεκρών.

### 3) Την ποιότητα ζωής και την εύρυθμη λειτουργία της πόλης :

- Παρέχοντας και συνεχώς βελτιώνοντας τις τεχνικές και κοινωνικές υποδομές της πόλης, όπως ύδρευση, αφαλάτωση, τηλεθέρμανση, κατασκευή, συντήρηση και διαχείριση έργων ηλεκτροφωτισμού σε κοινόχρηστους χώρους, χώρους πρασίνου, χώρους αναψυχής, δημιουργία πλατειών και άλλα.

- Συμμετέχοντας στα μέσα μαζικής μεταφοράς, μεταφορές για τη διακίνηση των κατοίκων της περιοχής και για την αναψυχή τους, σύμφωνα με το άρθρο 83 και τη νομοθεσία.

- Διαμορφώνοντας την κατασκευή, συντήρηση και λειτουργία χώρων στάθμευσης και τον έλεγχο των χώρων στάθμευσης, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

- Ελέγχοντας την κυκλοφορία, ορίζοντας τις κατεύθυνεις πεζοδρομίων, μονόδρομων, απομακρύνοντας εγκαταλελειμμένα οχήματα και γενικά μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή δυσμενών επιπτώσεων στην ασφάλεια της κυκλοφορίας

- Καθορίζοντας τους χώρους διεξαγωγής και τις συνθήκες λειτουργίας των λαϊκών αγορών και εμποροπανηγύρεων για υπαίθριες εμπορικές δραστηριότητες της περιοχής, καθώς και των κατοικιών σε προσωρινούς χώρους πληθυσμιακών ομάδων που μετακινούνται σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία.

- Προσδιορίζοντας τους χώρους τοποθέτησης εξωτερικής διαφήμισης, καθώς και των ειδικότερων κατασκευαστικών προδιαγραφών και προϋποθέσεων για την τοποθέτηση των διαφημιστικού πλαισίων, όπως αρμόζει στις τοπικές ειδικές συνθήκες εντός του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου.

- Καθιερώνοντας σε συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές, την προστασία των καταναλωτών σε θέματα όπως τα δικαιώματα των καταναλωτών, την ποιότητα των παρεχόμενων αγαθών και υπηρεσιών και τον αντίκτυπό τους στην υγεία και το περιβάλλον μέσω της δημιουργίας γραφείων ενημέρωσης καταναλωτών.

- Καθορίζοντας τους όρους και τις προϋποθέσεις για την ίδρυση καταστημάτων, εμπορικών και ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων που ασκούν επίδραση στο φυσικό, πολιτιστικό και δομημένο περιβάλλον, καθώς και την αισθητική και τη γενικότερη λειτουργία της πόλης.

- Ορίζοντας στα πλαίσια των υγειονομικών και κανονιστικών διατάξεων των διοικητικών οργάνων τους όρους και τις ώρες μουσικής των καταστημάτων που λειτουργούν στην πόλη.
- Θέτοντας προσοχή και υιοθετώντας μέτρα προστασίας της δημόσιας υγείας όπως έλεγχος από υγειονομικής απόψεως των υδάτινων δεξαμενών, των δημοτικών καταστημάτων και επιχειρήσεων που λειτουργούν στην περιοχή. Επίσης έλεγχος της ηχορύπανσης, της ησυχίας του κοινού και άλλων περιβαλλοντικών επιβαρύνσεων από εκπομπές ρύπων, του θορύβου και των τροχοφόρων οχημάτων, συλλογή και φροντίδα των αδέσποτων ζώων και δημιουργία καταφυγίων στην περιοχή τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
- Λαμβάνοντας προστατευτικά μέτρα υπέρ της ζωής και της περιουσίας των κατοίκων, όπως ο έλεγχος για τη σήμανση των εργασιών που εκτελούνται στους δρόμους και η τήρηση των υποχρεώσεων όσων αποθηκεύουν υλικά και εργαλεία σε δρόμους δημοτικών δικτύων. Μέτρα ελέγχου για την αποτροπή επικίνδυνων κατασκευών, έλλειψη μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στις εργασίες που εκτελούνται και δραστηριότητες που εν γένει ενέχουν κίνδυνο για τη ζωή και την περιουσία των κατοίκων.
- Λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα ώστε να προστατευθεί και να ενισχυθεί η αισθητική της πόλης.
- Επιτρέποντας την απρόσκοπτη πρόσβαση των κατοίκων και των επισκεπτών στους κοινούς προς χρήση χώρους του Δήμου.
- Δίνοντας ονομασία στις οδούς, τις πλατείες, και τοποθετώντας πινακίδες πληροφόρησης και αρίθμησης ακινήτων.

#### 4) Την απασχόληση :

- Εφαρμόζοντας, στο πλαίσιο των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών, και συμμετέχοντας σε ολοκληρωμένα σχέδια τοπικής δράσης, πρωτοβουλίες για την εφαρμογή και ανάπτυξη πολιτικών για την προώθηση της απασχόλησης και της κοινωνικής ένταξης όλων των τύπων ανέργων.
- Προωθώντας και ενισχύοντας τις υπηρεσίες επιχειρηματικότητας και επαγγελματικής κατάρτισης που επιτυγχάνεται μέσω της ίδρυσης και λειτουργίας

κέντρων επαγγελματικού προσανατολισμού και κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης κατάλληλα για τις τοπικές ανάγκες.

- Διευκολύνοντας την απορρόφηση του εργατικού δυναμικού στην περιοχή με τη διεξαγωγή δωρεάν συμβουλευτικών δράσεων σε ανέργους, με στόχο την υποστήριξη και την εμπύχωση τους να βρουν εργασία και την προώθηση ίσων ευκαιριών εισόδου στην αγορά εργασίας μέσω της δημιουργίας δημοτικών γραφείων Ενημέρωσης για την Απασχόληση, σε συνεργασία με τους υπεύθυνους δημόσιους φορείς και τις επιχειρήσεις στα εδαφικά όρια του Δήμου.

#### 5) Την Κοινωνική Προστασία και Αλληλεγγύη:

- Εφαρμόζοντας πολιτικές ή συμμετοχικές δράσεις που στοχεύουν στην υποστήριξη και κοινωνική μέριμνα για βρέφη και ηλικιωμένους, την ίδρυση και λειτουργία νομικών προσώπων και ιδρυμάτων όπως ορφανοτροφεία, νηπιαγωγεία, βρεφονηπιακοί σταθμοί, ανοιχτά κέντρα φροντίδας και ημερήσιοι σταθμοί, χώροι αναψυχής για ηλικιωμένους, γηροκομεία , και τα λοιπά. Καθώς και την έρευνα και υλοποίηση σχετικών κοινωνικών έργων.
- Εφαρμόζοντας πολιτικές ή συμμετέχοντας σε κινήσεις και προγράμματα που στοχεύουν στη φροντίδα, υποστήριξη και προστασία ευάλωτων κοινωνικών ομάδων παρέχοντας υπηρεσίες υγείας και προάγοντας την ψυχική υγεία, όπως η ίδρυση δημοτικών και κοινοτικών ιατρείων, κέντρων υγείας, κέντρων ψυχικής υγείας, κέντρων υποστήριξης και αποκατάστασης αναπηρίας, συμβουλευτική υποστήριξη για θύματα ενδοοικογενειακής βίας και βίας κατά των συμβιώντων και το Κέντρο Πρόληψης Ουσιών.
- Προσφέροντας φροντίδα προς άστεγους και οικονομικά μειονεκτούντες πολίτες με την παροχή δημοτικής γη σύμφωνα με τον παρόντα νόμο ή παρέχοντας οικονομική βοήθεια, είδη διαβίωσης και φροντίδα σε κατοίκους που αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες επιβίωσης.
- Σχεδιάζοντας, οργανώνοντας, συντονίζοντας και εφαρμόζοντας προγράμματα και πρωτοβουλίες πρόληψης του εγκλήματος στην περιοχή του Δήμου και ίδρυση τοπικών επιτροπών πρόληψης του εγκλήματος.
- Προγραμματίζοντας και εκτελώντας ή συνεπικουρώντας σε σχέδια και δράσεις για την ένταξη των Ρομά, των επαναπατρισθέντων της διασποράς, των

μεταναστών και των προσφύγων στην οικονομική, κοινωνική, και πολιτιστική ζωή των τοπικών κοινωνιών.

- Ωθώντας και ενισχύοντας τον εθελοντισμό και την κοινωνική αλληλεγγύη με τη δημιουργία τοπικών δικτύων κοινωνικής αλληλοβοήθειας, εθελοντικές οργανώσεις και ομάδες εθελοντών που θα επιτύχουν ενεργά στόχους και θα βοηθήσουν τα έργα Κοινωνικής προστασίας και συμπαράστασης της πόλης.

6) Την Εκπαίδευση, τον πολιτισμό και τον αθλητισμό:

- Κατασκευάζοντας και βελτιώνοντας την υλικοτεχνική υποδομή της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με ιδιαίτερη έμφαση στη συντήρηση, τον καθαρισμό και την προστασία σχολικών μονάδων.

- Ιδρύοντας και λειτουργώντας βιβλιοθήκες, ΚΔΑΠ, πάρκα συγκοινωνιακής εκπαίδευσης

- Εφαρμόζοντας πολιτικές για την προώθηση και προστασία του τοπικού πολιτισμού, προωθώντας πολιτιστικά προϊόντα και σύγχρονα πολιτιστικά έργα που παράγονται σε τοπικό επίπεδο στα πλαίσια της δημιουργίας πολιτιστικών και πνευματικών κέντρων, μουσείων, γκαλερί, θεάτρων και κινηματογράφων, φιλαρμονικών, σχολών μουσικής, χορού, ζωγραφικής, Γλυπτικής κ.λπ., καθώς και ερευνώντας και υλοποιώντας πολιτιστικά έργα.

- Συντηρώντας μνημεία, σπήλαια, ιστορικούς και αρχαιολογικούς χώρους και εγκαταστάσεις της περιοχής.

- Αναλαμβάνοντας την υποχρέωση της επισκευής, συντήρησης και αξιοποίησης παραδοσιακών και ιστορικών σχολικών κτιρίων και κτιρίων που παρέχονται από φορείς του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα.

- Οργανώνοντας ή συμμετέχοντας σε συναυλίες, θεατρικές παραστάσεις και άλλες πολιτιστικές δραστηριότητες.

- Αναλαμβάνοντας δράση για την πραγματοποίηση εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών πολιτιστικών ανταλλαγών σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και για την ανάπτυξη του πολιτιστικού τουρισμού.

- Ανεγείροντας, διατηρώντας και κάνοντας χρήση αθλητικών εγκαταστάσεων όπως δημοτικά γυμναστήρια, αθλητικά κέντρα και αθλητικές εγκαταστάσεις σε συνδυασμό

με την υλοποίηση δημοφιλών προγραμμάτων στήριξης του αθλητισμού και τη μεθοδική προετοιμασία αθλητικών εκδηλώσεων.

7) Την πολιτική προστασία εντός των ορίων του Δήμου:

- Καθοδηγώντας και εποπτεύοντας τη δράση της πολιτικής προστασίας για την ετοιμότητα, την αντιμετώπιση και την ανάκαμψη σε περίπτωση καταστροφών εντός της διοικητικής περιοχής.
- Διατυπώνοντας εισηγήσεις για τον σχεδιασμό των ενεργειών της πολιτικής προστασίας στη περιοχή, στο πεδίο του εθνικού σχεδιασμού και την εκτέλεση των προγραμμάτων, μέτρων και δράσεων που αφορούν την περιοχή τους.
- Διαθέτοντας και κατευθύνοντας τους απαραίτητους πόρους και τα απαραίτητα μέσα για την αποφυγή αλλά και την προετοιμασία, τη διαχείριση και την ανάκαμψη της περιοχής και των πολιτών από καταστροφές.

Επιπλέον οι Δήμοι είναι υπεύθυνοι για την τήρηση του δημοτολογίου, του μητρώου αρρένων και την έκδοση κατάλληλων πιστοποιητικών, την τήρηση ληξιαρχικών βιβλίων, την τέλεση πολιτικών γάμων, την εποπτεία για την εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν ζώα συντροφιάς, τον οικοδομικό κανονισμό, τις διαφημίσεις, τη χορήγηση ή αφαίρεση άδειας υπαίθριου εμπορίου, λαϊκών αγορών λειτουργίας καταστημάτων, κινηματογράφων, θεάτρων και άλλων ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων.

Συνεπώς, οι ΟΤΑ ευθύνονται για θέματα που σχετίζονται με την αναπτυξιακή πορεία της περιοχής ευθύνης τους, την προστασία του περιβάλλοντος στην ευρύτερη περιοχή, τη διασφάλιση υψηλού βιοτικού επιπέδου για τους πολίτες που ανήκουν στον ΟΤΑ, την ομαλή λειτουργία των πόλεων, την εύρεση εργασίας και την προσφορά θέσεων εργασίας, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση των παιδιών, αλλά και όσων επιθυμούν να εκπαιδευτούν ή να επιμορφωθούν, την ενασχόληση με τα πολιτιστικά δρώμενα, την τέχνη και την προώθηση και καλλιέργεια αθλητικού πνεύματος, τις αρμοδιότητες που αφορούν την πολιτική προστασία.<sup>23</sup>

Οι ΟΤΑ μειώθηκαν όταν εφαρμόστηκε η μεταρρύθμιση «Καλλικράτης», καθώς πραγματοποιήθηκαν ενώσεις Κοινοτήτων και Δήμων, οι οποίες είχαν ως

---

<sup>23</sup> Βλ. Παγκάκης Γ., *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση*, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1991, σελ. 139-145

αποτέλεσμα τη δημιουργία 332 Δήμων. Οι μεταρρυθμίσεις που επέφερε το σχέδιο «Καλλικράτης», αποτελούν αντικείμενο της παραγράφου που έπεται.

#### 1.4 Καλλικράτης

Το Πρόγραμμα Καλλικράτης σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε με το Νόμο 3852/2010, ο οποίος έφερε τον τίτλο «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης». Σκοπός του προγράμματος ήταν να ολοκληρωθούν οι μεταρρυθμίσεις, οι οποίες είχαν δρομολογηθεί με το σχέδιο Καποδίστρια, ακολουθώντας διαφορετική τακτική και συνενώνοντας Δήμους, οι οποίοι, όπως υποστήριζαν οι εμπνευστές του Προγράμματος Καλλικράτης, θα ήταν πιο ισχυροί.<sup>24</sup>

Το Πρόγραμμα Καλλικράτης αρχικά αναφερόταν σε θεμελιώδη ζητήματα του σχετικού νόμου, όπως στο γεγονός ότι οι δήμοι και οι περιφέρειες αποτελούν τον Α΄ και Β΄ βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης και συνιστούν ένα θεσμό, ο οποίος αποτελεί το θεμέλιο της Δημόσιας Διοίκησης, καθώς η ισχύς του κατοχυρώνεται από Σύνταγμα (άρθρο 102) και μέσα από το Νόμο 1850/1989 και την κύρωση του Ευρωπαϊκού Χάρτη Τοπικής Αυτονομίας.<sup>25</sup>

Μετά την ψήφιση του Προγράμματος Καλλικράτης από την Ολομέλεια της Βουλής, το πρόγραμμα ξεκίνησε να εφαρμόζεται άμεσα. Οι εκλογές που διεξήχθησαν την ίδια χρονιά συμπεριέλαβαν 325 συνολικά Δήμους, οι οποίοι είχαν προκύψει από την αναγκαστική συνένωση μικρότερων Δήμων. Βασικό κριτήριο για να συνενωθούν οι Δήμοι ήταν ο στόχος που είχε τεθεί τη συγκεκριμένη περίοδο και σχετιζόταν με τον πληθυσμό των Δήμων, δηλαδή να έχουν όλοι οι νέοι Δήμοι πληθυσμό πάνω από δέκα χιλιάδες κατοίκους και να μην υπάρχει μικρότερος σε πληθυσμό Δήμος, καθώς θεωρείτο ότι με αυτό τον τρόπο οι Δήμοι θα λειτουργούσαν καλύτερα. Για τους Δήμους της πρωτεύουσας και της συμπρωτεύουσας ο κατώτερος αριθμός πληθυσμού καθορίστηκε σε 25.000 κατοίκους. Υπήρξαν βέβαια περιπτώσεις Δήμων, κυρίως των μικρών νησιών, οι οποίοι δε συμπεριλήφθηκαν στις αναγκαστικές συνενώσεις του

---

<sup>24</sup> Βλ. Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 2010, Έκθεση Αξιολόγησης Συνεπειών Ρυθμίσεων του Σχεδίου Νόμου: Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης «Πρόγραμμα Καλλικράτης», Αθήνα.

<sup>25</sup> Βλ. Χλέπας Ν.Μ., *Ο Ευρωπαϊκός χάρτης τοπικής αυτονομίας*, Εκδ. Παπαζήσεις, Αθήνα, 2020.



Προγράμματος Καλλικράτης, αν και διέθεταν μικρότερο πληθυσμό από το επιθυμητό μέγεθος.<sup>26</sup>

Το Πρόγραμμα Καλλικράτης, με την πληθώρα καταργήσεων και συγχωνεύσεων που προώθησε, συνέβαλε στον περιορισμό του πλήθους των Νομικών Προσώπων των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με αποτέλεσμα τα 6000 σε πλήθος Νομικά Πρόσωπα, με την εφαρμογή του Προγράμματος Καλλικράτης να ελαττωθούν και να γίνουν 1.500. Η μείωση του πλήθους των Δήμων και στη συνέχεια των συνολικών Νομικών Προσώπων των Δήμων οδήγησε στον περιορισμό των Δημοτικών Συμβουλίων, πράγμα που αποτελούσε και τον αρχικό ευσεβή πόθο του Προγράμματος Καλλικράτης, δεδομένου ότι σε όλη αυτή τη μεταρρύθμιση και συγχώνευση απώτερος στόχος ήταν ο περιορισμός των οικονομικών πόρων που απαιτούνταν για τη λειτουργία των Δήμων.

Μέσα σε όλον αυτό τον κυκεώνα των καταργήσεων, των συγχωνεύσεων και των μεταρρυθμίσεων, καταργήθηκαν 51 Νομαρχίες και 19 Επαρχίες, οι οποίες συνιστούσαν τους οργανισμούς δεύτερης βαθμίδας. Από τη στιγμή που καταργήθηκαν οι Νομαρχίες, ο ρόλος των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Β΄ βαθμού πέρασε στις Περιφέρειες, οι οποίες άρχισαν να οργανώνονται, διαθέτοντας πλέον τον Περιφερειάρχη και τα διοικητικά συμβούλια. Οι Περιφέρειες ασκούσαν ένα μέρος των αρμοδιοτήτων που ανήκαν προηγουμένως στις Νομαρχίες, ενώ οι υπόλοιπες αρμοδιότητες των Νομαρχιών πέρασαν στους νεοσύστατους Δήμους.

Αξιοσημείωτη είναι η ίδρυση των επτά Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, οι οποίες αποκτούν τις αρμοδιότητες των κρατικών Περιφερειών. Στην έδρα κάθε Αποκεντρωμένης Διοίκησης δημιουργήθηκε η Αυτοτελής Υπηρεσία Εποπτείας ΟΤΑ, η οποία είχε επιφορτιστεί με το έργο να ελέγχει τους ΟΤΑ για την ορθότητα και τη νομιμότητα των πράξεών τους και να ασκεί πειθαρχικό έλεγχο (άρθρο 102 παράγραφος 4 του Συντάγματος).

---

<sup>26</sup> Βλ. Μακρυδημήτρης Α., *Δημόσια Διοίκηση, Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης*, Εκδ. Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006.

## **Κεφάλαιο 2: Η υποστελέχωση και τα αίτια**

Η οικονομική κρίση που εξαπλώθηκε σε ολόκληρη την Ευρώπη το 2009 προκάλεσε ένα κύμα μεταρρυθμίσεων στη δημόσια πολιτική των περισσότερων ευρωπαϊκών χωρών. Ένας συνδυασμός παραγόντων αρχικά οδήγησε την Ιρλανδία, τη Νότια Ευρώπη και ιδιαίτερα την Ελλάδα να είναι πιο ευάλωτες σε κερδοσκοπικές επιθέσεις και, ως εκ τούτου, επηρεάστηκαν περισσότερο από την κρίση. Η Ελλάδα ήταν η πρώτη χώρα, η οποία ζήτησε χρηματοδοτική συνδρομή από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) (Ladi, 2014).

Το Μάρτιο του 2010, οι ηγέτες της ευρωζώνης δημιούργησαν ένα μηχανισμό οικονομικής βοήθειας που αφορούσε τη συμμετοχή του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ) και των χωρών της ευρωζώνης μέσω ενός συνόλου διμερών συμφωνιών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΚ), η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και το ΔΝΤ ήταν υπεύθυνοι φορείς για την εποπτεία της εφαρμογής της συμφωνίας. Το Μνημόνιο Οικονομικών και Δημοσιονομικών Πολιτικών και Ειδικών Οικονομικών Πολιτικών έθεσε τους όρους πολιτικής, οι οποίοι υπογράφηκαν τον Μάιο του 2010. Στο πλαίσιο αυτό, τα μνημόνια, καθώς και οι μεταγενέστερες τροποποιήσεις τους, απαιτούσαν σαφώς δημόσιες μεταρρυθμίσεις στον τομέα των υπηρεσιών (Ladi, 2014).

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές σύντομα άγγιξαν το δημόσιο τομέα και τις προσλήψεις προσωπικού, οι οποίες μέχρι το ξέσπασμα της δημοσιονομικής κρίσης πραγματοποιούνταν με ταχύ ρυθμό και χωρίς ουσιαστική οργάνωση. Οι πιέσεις από τους όρους του μνημονίου οδήγησαν την ελληνική κυβέρνηση να πραγματοποιήσει σημαντικές αλλαγές στον τρόπο και το καθεστώς των προσλήψεων, γεγονός που αδιαμφισβήτητα συνέβαλε στην υφιστάμενη σημερινή κατάσταση στη στελέχωση του δημόσιου τομέα και ιδιαίτερα των Ο.Τ.Α.

### **2.1 Τι είναι η υποστελέχωση και πώς επηρεάζει τους οργανισμούς και τις ομάδες**

Η έννοια της υποστελέχωσης ως θεωρητική κατασκευή εντοπίζεται για πρώτη φορά στα έργα του Barker (1968). Στη βιβλιογραφία, η υποστελέχωση έχει τυπικά οριστεί ως μια κατάσταση όπου ο αριθμός των εργαζομένων είναι ανεπαρκής και αυτό

έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να μην μπορούν να εκπληρώσουν τα βασικά καθήκοντα για τη λειτουργία ενός τμήματος.<sup>27</sup>

Τα βασικά καθήκοντα είναι καθήκοντα που πρέπει να ολοκληρώσει μια ομάδα προκειμένου να διατηρήσει τον ρόλο της στη συνολική βιωσιμότητα του οργανισμού. Για παράδειγμα, εάν μια ομάδα εργασίας σε έναν οργανισμό είναι υπεύθυνη για την επεξεργασία των τιμολογίων, αλλά δεν διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό για να το κάνει, τότε η συνολική οργανωτική παραγωγικότητα πιθανότατα θα υποβαθμιστεί.<sup>28</sup>

Αντίθετα, εάν η ομάδα εργασίας δεν διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό για την ολοκλήρωση περισσότερων περιφερειακών εργασιών η αποτυχία να ολοκληρώσει αυτές τις περιφερειακές εργασίες πιθανότατα δεν θα βλάψει αισθητά τη συνολική λειτουργία του οργανισμού. Επομένως, η υποστελέχωση επηρεάζει περισσότερο την ικανότητα μιας ομάδας να ολοκληρώσει βασικά καθήκοντα και λειτουργίες σε αντίθεση με τα πιο περιφερειακά καθήκοντα και λειτουργίες ενός οργανισμού.<sup>29</sup> Κατά συνέπεια, το προσωπικό σε κατάσταση υποστελέχωσης είναι πιο απασχολημένο και εξαρτώμενο σε σχέση με το προσωπικό που εργάζεται σε οργανισμούς που βρίσκονται σε κατάσταση καλής στελέχωσης.

Οι Hudson και Shen (2018) υποστήριξαν ότι η υποστελέχωση στο χώρο εργασίας πρέπει να θεωρηθεί ως μια πολυδιάστατη συνιστώσα που επηρεάζει το σύνολο της επιχειρησιακής λειτουργίας. Σύμφωνα με τα ερευνητικά ευρήματα των Hudson και Shen (2018) βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι έκαναν διάκριση μεταξύ της υποστελέχωσης, και της αδυναμίας του τμήματος να ολοκληρώσει τα κύρια καθήκοντα και τις λειτουργίες του, λόγω κυρίως της έλλειψης των απαραίτητων εργαζομένων.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Βλ. DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R., Johnson, M. D., Ilgen, D. R., & Jundt, D. K. (2008), "How different team downsizing approaches influence team-level adaptation and performance", *Academy of Management Journal*, 51, 182–196.

<sup>28</sup> Βλ. Humphrey, S. E., Morgeson, F. P., & Mannor, M. J. (2009) "Developing a theory of the strategic core of teams: A role composition model of team performance", *Journal of Applied Psychology*, 94, 48–61.

<sup>29</sup> Βλ. Humphrey, S. E., Morgeson, F. P., & Mannor, M. J. (2009) "Developing a theory of the strategic core of teams: A role composition model of team performance", *Journal of Applied Psychology*, 94, 48–61.

<sup>30</sup> Βλ. Hudson, C. K., & Shen, W. (2015). Understaffing: An under-researched phenomenon. *Organizational Psychology Review*, 5(3), 244–263.

Η υποστελέχωση ως πολυδιάστατη συνιστώσα μπορεί να προσεγγιστεί υπό το πρίσμα τριών διαστάσεων: της σοβαρότητας (δηλ. βαθμός έλλειψης προσωπικού), του τύπου έλλειψης πόρων προσωπικού (δηλαδή, πολύ λίγοι εργαζόμενοι στην ομάδα με ανεπαρκείς γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες), και του χρόνου (δηλαδή, η διάρκεια της έλλειψης προσωπικού).<sup>31</sup>

Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι οι ομάδες με έλλειψη προσωπικού ανησυχούν πολύ για τα αρνητικά αποτελέσματα, με τα πιο διαδεδομένα αναμενόμενα προβλήματα να είναι: η κακή απόδοση και η εξουθένωση. Κάποιοι ερευνητές έχουν διαπιστώσει ότι η υποστελέχωση σχετίζεται αρνητικά με την απόδοση μιας ομάδας.<sup>32</sup>

Αν και η υποστελέχωση πιθανότατα επηρεάζει τα μεμονωμένα μέλη της ομάδας (π.χ., τα άτομα μπορεί να χρειαστεί να καταβάλουν πρόσθετη προσωπική προσπάθεια για να ολοκληρώσουν έξτρα καθήκοντα), η υποστελέχωση συχνά μελετάται σε επίπεδο ομάδας.<sup>33</sup>

Έχει διαπιστωθεί ότι τα διαφορετικά επίπεδα στελέχωσης έχουν διαφορετικές επιπτώσεις στην οργανωτική απόδοση. Ωστόσο, η βιβλιογραφία δεν έχει καταλήξει σε συμφωνία σχετικά με τη σχέση που ενυπάρχει μεταξύ του μεγέθους του εργατικού δυναμικού και της απόδοσης ενός οργανισμού. Μία σημαντική μερίδα θεωρητικών έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ένας οργανισμός θα πρέπει να βρίσκεται σε μέτρια υποστελέχωση καθώς αυτή η κατάσταση βελτιώνει την απόδοση του οργανισμού.<sup>34</sup>

Ένας οργανισμός που είναι μέτρια υποστελεχωμένος μπορεί να αποκτήσει καλύτερες επιδόσεις καθώς οι εργαζόμενοι σε αυτήν την κατάσταση είναι πιθανό να εργάζονται πιο αποτελεσματικά και να έχουν υψηλότερα κίνητρα. Σε μια κατάσταση μέτριας υποστελέχωσης, κάθε εργαζόμενος εμπλέκεται σε μια ευρύτερη ποικιλία εργασιών. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι καλούνται να χρησιμοποιήσουν ποικίλες δεξιότητες για να ολοκληρώσουν τις εργασίες τους. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι πρέπει επίσης να βρουν τρόπους να συνδυάσουν παρόμοιες εργασίες μαζί, προκειμένου να

---

<sup>31</sup> Βλ. Hudson, C. K., & Shen, W. (2015). Understaffing: An under-researched phenomenon. *Organizational Psychology Review*, 5(3), 244–263.

<sup>32</sup> Βλ. DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R., Johnson, M. D., Ilgen, D. R., & Jundt, D. K. (2008), “How different team downsizing approaches influence team- level adaptation and performance”, *Academy of Management Journal*, 51, 182–196.

<sup>33</sup> Βλ. Hudson, C. K., & Shen, W. (2015). Understaffing: An under-researched phenomenon. *Organizational Psychology Review*, 5(3), 244–263.

<sup>34</sup> Βλ. Shen, W., Chang, K., Cheng, K. T., & Kim, K. Y. (2019). What to do and what works? Exploring how work groups cope with understaffing. *Journal of occupational health psychology*, 24(3), 346–358.

μειώσουν τον χαμένο χρόνο από περιττές δραστηριότητες. Ως αποτέλεσμα, η αποτελεσματικότητά τους βελτιώνεται.

Ωστόσο, τα αποτελέσματα είναι διαφορετικά για τους εργαζόμενους που εργάζονται σε οργανισμούς με υψηλά επίπεδα υποστελέχωσης καθότι υποφέρουν από υψηλότερη σωματική και συναισθηματική εξάντληση. Αυτό οδηγεί σε μειωμένα κίνητρα, χαμηλότερη παραγωγικότητα και κακή απόδοση. Άλλα μειονεκτήματα της υψηλής υποστελέχωσης είναι η αύξηση των σφαλμάτων του προσωπικού και η εγκατάλειψη του οργανισμού από μία μερίδα εργαζομένων.<sup>35</sup>

## **2.2 Αλλαγή καθορισμού του λόγου προσλήψεων και απολύσεων (καθορίζεται 1 προς 5 με κατάργηση των εξαιρέσεων του Ν. 3899/2010)**

Το έτος 2010 σήμανε την αρχή μιας πρωτόγνωρης, ακόμα και για τα ελληνικά δεδομένα, δημοσιονομικής κρίσης<sup>36</sup>. Για την αντιμετώπιση της νέας κατάστασης ελήφθησαν συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα, τα οποία αφορούσαν τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονταν αποφάσεις για προσλήψεις. Βασική γραμμή της νέας πολιτικής των προσλήψεων είναι η μείωση των προσλήψεων, με προοπτική να εφαρμοστεί το πρόγραμμα για τέσσερα έτη, μεταξύ των οποίων και μέτρα που αφορούν στην πολιτική προσλήψεων. Οι πρόσφατες τροποποιήσεις της νομοθεσίας κατέστησαν πιο αυστηρό το πλαίσιο των προσλήψεων αναφορικά με το περιεχόμενο όσο και τις διαδικασίες ελέγχου<sup>37</sup>.

Το 2010 η αρμόδια Τριμελής Επιτροπή<sup>38</sup> δε χορήγησε εγκρίσεις για να υλοποιηθούν προσλήψεις προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ενώ παράλληλα δεν πραγματοποιήθηκαν προσλήψεις και διορισμοί στους αντίστοιχους φορείς. Εξαιρέση στα νέα δεδομένα υλοποίησης των προσλήψεων αποφασίστηκε για τον τομέα της υγείας και της κοινωνικής αλληλεγγύης, συγκεκριμένα για τους ιατρούς<sup>39</sup>, τους νοσηλευτές, το θεραπευτικό προσωπικό, τα πληρώματα του ΕΚΑΒ, το ιατρικό, νοσηλευτικό και επιστημονικό των Μονάδων

---

<sup>35</sup> Βλ. Cheng, J. L. C., and Kesner, I. F. (1997). "Organizational Slack and Response to Environmental Shifts: The Impact of Resource Allocation Patterns", *Journal of Management*, Vol. 23, No. 1, pp. 1-18.

<sup>36</sup> Βλ. Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Προστασία της εθνικής οικονομίας...» (ν. 3833/2010)

<sup>37</sup> Βλ. ν. 3833/2010

<sup>38</sup> Βλ. παρ. 1 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 33/2006 (ΦΕΚ 280 Α)

<sup>39</sup> Βλ. παρ. 6 του άρθρου 6 του ν. 2889/2001 (ΦΕΚ 37 Α)

Κοινωνικής Φροντίδας<sup>40</sup> και Ν.Π.Δ.Δ. που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της υγείας και στον τομέα της κοινωνικής αλληλεγγύης.

Επιπρόσθετα, εξαίρεση αναφορικά με την αναστολή των προσλήψεων, αποτέλεσε το εκπαιδευτικό προσωπικό που εργάζεται στον τομέα της παιδείας, οι ένστολοι των σωμάτων ασφαλείας και οι απόφοιτοι της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και της Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η τροποποίηση με το άρθρο 47 του ν. 3918/2011, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 2/3/2011, καθόρισε και συμπεριέλαβε και άλλες κατηγορίες προσωπικού στις εξαιρέσεις της αναστολής προσλήψεων,, όπως για παράδειγμα αυτούς που είχαν επιτύχει στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ μέχρι το τέλος του 2009, οπότε με έναρξη το δεύτερο εξάμηνο του 2010 και πέρας την 31 Δεκεμβρίου του 2012, υλοποιήθηκαν σταδιακά οι διορισμοί όσων είχαν επιτύχει στους διαγωνισμούς.

Στις ρυθμίσεις που αφορούν το προσωπικό, το οποίο εξαιρείται από το καθεστώς της αναστολής προσλήψεων, συμπεριλήφθηκαν και τα άτομα, τα οποία έχουν διατεθεί προς διορισμό σε αντικατάσταση ή αναπλήρωση αρχικώς διορισθέντων<sup>41</sup>. Στη συνέχεια, με νέα προκήρυξη, ο Α.Σ.Ε.Π. καθόρισε τις θέσεις που θα καλύπτονταν ανά φορέα, περιφερειακή ενότητα, κατηγορία και κλάδο/ειδικότητα προσωπικού, τα προσόντα πρόσληψης (γενικά και ειδικά), καθώς και τα απαιτούμενα δικαιολογητικά συμμετοχής των υποψηφίων.

Σύμφωνα με το Ν. 2469/97 (άρθρο 6) ο αριθμός των συνολικών ετήσιων προσλήψεων από τους φορείς του δημοσίου τομέα δε μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το λόγο μία πρόσληψη για κάθε πέντε αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης, παραίτησης ή θανάτου. Από τη ρύθμιση εξαιρέθηκαν οι μετακλητοί υπάλληλοι, το προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων και το προσωπικό των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, το προσωπικό των νέων νοσηλευτικών μονάδων και το διδακτικό ερευνητικό προσωπικό των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, οι οποίες είχαν προβλεφθεί στον προγραμματισμό έως τις 31-09-1996. Η ρύθμιση αυτή (1 προς 5) αποτέλεσε την τακτική των προσλήψεων και για τα επόμενα έτη και διαφοροποιήθηκε σε μία πρόσληψη για κάθε δέκα αποχωρήσεις υπό τις πιέσεις της τρόικας και του νέου μνημονίου.

---

<sup>40</sup> Βλ. παρ. 2 του άρθρου 1 του Ν. 3106/2003 (ΦΕΚ 30 Α')

<sup>41</sup> σύμφωνα με σχετική απόφαση του Α.Σ.Ε.Π. που εκδόθηκε μετά την 1.1.2009

### **2.3 Αλλαγή αναλογίας συνταξιοδοτήσεων-προσλήψεων (από 1 προς 5 έγινε 1 προς 10)**

Το Μάιο του 2011 η κυβέρνηση δέχτηκε έντονες πιέσεις για περιορισμό στο ελάχιστο των προσλήψεων στο δημόσιο. Βάσει του μνημονίου η αναλογία των προσλήψεων-αποχωρήσεων διαμορφώθηκε σε μία πρόσληψη για κάθε δέκα αποχωρήσεις, γεγονός που ερμηνεύεται ως το πάγωμα των προσλήψεων στο Δημόσιο και την υλοποίηση προσλήψεων μόνο σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης. Το γεγονός αυτό από πολλούς ερμηνεύτηκε ως η αναγκαστική πρόσληψη προσωπικού, όταν κάποια από τις δημόσιες υπηρεσίες θα κινδύνευε με κατάρρευση. Κατά τα έτη 2011-2012 τέθηκε ακόμα υπό συζήτηση το ενδεχόμενο των απολύσεων, πράγμα που δεν έγινε αποδεκτό από το ελληνικό κράτος<sup>42</sup>.

### **2.4 Εφαρμογή της διαθεσιμότητας σε περίπτωση κατάργησης της θέσης Κινητικότητα**

Προκειμένου να αξιοποιηθεί το προσωπικό του δημόσιου τομέα, με γνώμονα την κάλυψη των πολλαπλών και ιδιαίτερων αναγκών των υπηρεσιών σε προσωπικό και την εξάλειψη ανορθολογικών καταστάσεων ο Ν.4093/2012 με θέμα «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» εισήγαγε συγκεκριμένες ρυθμίσεις (άρθρο 1, παράγραφος Ζ), οι οποίες αφορούν τη διαθεσιμότητα υπαλλήλων λόγω κατάργησης των θέσεων που κατέχουν.

Η διαθεσιμότητα υπηρετεί το θεσμό της κινητικότητας με σκοπό να αξιοποιηθεί κατά τον καλύτερο τρόπο το προσωπικό. Όπως καθορίζεται, με τις διατάξεις του άρθρου 154 του Υπαλληλικού Κώδικα και του άρθρου 158 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, όταν οι θέσεις των υπαλλήλων καταργούνται, τότε αυτοί τίθενται σε διαθεσιμότητα, η οποία έχει διάρκεια για ένα έτος. Στην περίπτωση που καταργηθούν κάποιες από τις θέσεις του ίδιου κλάδου, τότε οι υπάλληλοι οι οποίοι διαθέτουν τα πιο λίγα προσόντα, τίθενται σε διαθεσιμότητα κατόπιν σχετικής απόφασης του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Οι υπάλληλοι, οι οποίοι τίθενται σε διαθεσιμότητα έχουν τη δυνατότητα κατά τη διάρκειά της να προχωρήσουν σε εκούσια μετάταξη σύμφωνα με τις κείμενες

---

<sup>42</sup> Με το Ν. 3986/2011, στο πλαίσιο των επειγόντων μέτρων για την εφαρμογή ενός μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής για τα έτη 2012-2015 η αναλογία των προσλήψεων διαμορφώθηκε σε μία πρόσληψη για κάθε δέκα αποχωρήσεις

διατάξεις (άρθρο 154 παρ. 4 Υπαλληλικού Κώδικα, άρθρο 158 παρ. 4 Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων), δεδομένου ότι υπάρχουν κενές οργανικές θέσεις, οι οποίες πρέπει να καλυφθούν. Επίσης οι υπάλληλοι, οι οποίοι τίθενται σε διαθεσιμότητα μπορεί για λόγους που εξυπηρετούν τα συμφέροντα και τις υπηρεσιακές ανάγκες να μετατάσσονται υποχρεωτικά ή να μεταφερθούν.

Μια ακόμα δυνατότητα, η οποία παρέχεται για το προσωπικό, το οποίο τίθεται σε διαθεσιμότητα, είναι να τοποθετείται σε υπηρεσίες του Δημοσίου ή οποιουδήποτε δημόσιου φορέα για την κάλυψη συγκεκριμένων υπηρεσιακών αναγκών<sup>43</sup>. Στην περίπτωση αυτή εκδίδεται πράξη προσωρινής τοποθέτησης από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ενώ για το διάστημα που ισχύει αυτή η πράξη δεν υφίσταται η διαθεσιμότητα και όλες οι συνθήκες που σχετίζονται με αυτή.

Τέλος, για το προσωπικό, το οποίο έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα, υπάρχει η δυνατότητα υπαγωγής σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής επανεκπαίδευσης ή επιμόρφωσης.

Οι διατάξεις, οι οποίες ισχύουν οι οποίες αναφέρθηκαν ανωτέρω καλύπτουν όλο το προσωπικό, καθώς και τους υπαλλήλους, οι οποίοι έχουν συνάψει σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, για τους οποίους το π.δ. 410/1988, προέβλεπε ότι η κατάργηση της θέσης συνεπαγόταν την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας τους.

## **2.5 Αναστολή προσλήψεων στους Ο.Τ.Α (ΥΕ και ΔΕ έως το 2016, περ. 3 της παραγρ. ΣΤ του Ν. 4093/2012)**

Το έτος 2012 εκδόθηκε ο ν. 4093/2012, ο οποίος αποσκοπούσε στην εφαρμογή ενός Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής για το διάστημα 2013-2016, το οποίο καθόριζε τις παραδοχές των οικονομικών και δημοσιονομικών προβλέψεων (μισθολογικές, συνταξιοδοτικές, παροχές και δαπάνες), καθώς και το καθεστώς των προσλήψεων στους Ο.Τ.Α. Σύμφωνα με το νόμο προβλέφθηκε μείωση των συμβούλων, των συνεργατών των Ο.Τ.Α. και καθορίστηκε η αναστολή των προσλήψεων και των διορισμών των Ο.Τ.Α.

---

<sup>43</sup> Βλ. Άρθρο 5 του ν. 4024/2011



Επιπρόσθετα, ο ν.4093/2012 καθόριζε ότι «οι προσλήψεις και οι διορισμοί τακτικού προσωπικού των κατηγοριών ΥΕ και ΔΕ όλων των κλάδων και ειδικοτήτων των Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ βαθμού και των Ν.Π.Ι.Δ. αυτών αναστέλλονται έως 31.12.2016». Από την αναστολή προσλήψεων εξαιρέθηκαν οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης κατηγορίας, οι οποίοι επρόκειτο να διοριστούν σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα, και για τους οποίους δεν απαιτείται απόφαση κατανομής της παρ. 5 του άρθρου 11 του ν. 3833/2010, ενώ δόθηκε προτεραιότητα στους εργαζόμενους οι οποίοι πέτυχαν σε διαγωνισμό στον οικείο δήμο. Από την αναστολή των προσλήψεων εξαιρέθηκαν τα πρόσωπα, τα οποία είναι επιτυχόντες της γενικής και ειδικής προκήρυξης του ν. 2643/1998.

## **2.6 Αναστολή προσλήψεων για το έτος 2010(Ν. 3833/2010 και Ν. 3848/2010)**

Με το ν. 3833/2010 καθορίστηκαν τα νέα περιοριστικά μέτρα, τα οποία αναφέρονται στην αναστολή των προσλήψεων του τακτικού προσωπικού, το οποίο υπάγεται στις διαδικασίες του ΑΣΕΠ.

Σύμφωνα με το νόμο έχει παύσει η χορήγηση εγκρίσεων από την Επιτροπή τής ΠΥΣ 33/2006, οι οποίες αφορούν προσλήψεις προσωπικού, ενώ παράλληλα τέθηκε σε ισχύ η αναστολή όλων των διορισμών και των προσλήψεων. Από την αναστολή, την οποία προέβλεπε ο νόμος 2010, εξαίρεση αποτέλεσαν οι εργαζόμενοι και οι τομείς που επισημάνθηκαν στην παράγραφο 2.1 της παρούσας εργασίας, οπότε οι προσλήψεις, οι οποίες αφορούν τους συγκεκριμένους τομείς διενεργούνται όπως και πριν την έκδοση του νόμου. Επιπρόσθετα, έχει προβλεφθεί μια μερική εξαίρεση για όσους πέτυχαν σε διαδικασίες επιλογής τακτικού προσωπικού του ΑΣΕΠ μέχρι τις 31-12-2009, οι οποίοι διορίζονται σταδιακά, και κατά το διάστημα μεταξύ 1-7-2010 έως 31-12-2012. Το γεγονός αυτό αντανακλά την προσπάθεια να αποκατασταθούν οι υποψήφιοι, οι οποίοι έχουν ήδη επιλεχθεί, καθώς επίσης και να αποφευχθεί οποιαδήποτε δυσαρέσκεια και έλλειψη εμπιστοσύνης.

Σχετικά με τους επιτυχόντες οι οποίοι προέκυψαν με διαδικασίες επιλογής τακτικού προσωπικού, ισχύει η σταδιακή πρόσληψη εφόσον τα οριστικά αποτελέσματα εκδίδονται μετά την 1-1-2010. Η πρόσληψη διενεργείται με βάση σειρά επιτυχίας, ενώ συνεχίζεται η εξαίρεση από τη γενική αναστολή για το ιατρικό, το

νοσηλευτικό, το εκπαιδευτικό και το ένστολο προσωπικό. Το 2011 αποφασίστηκε ότι ο διορισμός των επιτυχόντων για τους οποίους οι οριστικοί πίνακες έχουν εκδοθεί μετά την 1-1-2009 θα πραγματοποιείται μέχρι τις 31-12-2015. Το αποτέλεσμα αυτή της απόφασης προκάλεσε επιπλέον επιβράδυνση των προσλήψεων σε σχέση με την προηγούμενη ρύθμιση.

Ο νόμος Ν. 4250/2014 δίνει τη δυνατότητα στους επιτυχόντες του ΑΣΕΠ να διατεθούν για διορισμό σε φορείς του δημόσιου τομέα, καθώς εκ νέου προκηρύχθηκε η πλήρωση των τακτικών θέσεων. Η πλήρωση των θέσεων αναφέρεται σε υπηρεσίες στις οποίες δεν υπάρχουν εκκρεμείς διορισμοί. Ο τρόπος με τον οποίο διατυπώθηκε η προκήρυξη απέκλεισε τη συμμετοχή άλλων υποψηφίων, καθώς ήταν ξεκάθαρο ότι αφορούσε τους συγκεκριμένους επιτυχόντες, οι οποίοι είχαν το δικαίωμα υποβολής αίτησης για να συμμετέχουν στην προκήρυξη, εφόσον μέχρι την προθεσμία υποβολής δεν είχαν διοριστεί με βάση τους πίνακες που είχαν ήδη εκδοθεί. Με τη διαδικασία αυτή επιχειρείται ένα είδος προγραμματισμού, καθώς γίνεται νέα κατανομή των επιτυχόντων σε θέσεις για τις οποίες κρίνεται ότι υφίσταται μεγαλύτερη ανάγκη πλήρωσης. Λαμβάνεται, παράλληλα, μέριμνα για τους υποψήφιους οι οποίοι είναι επιτυχόντες αλλά σε θέσεις των οποίων η κάλυψη δε θεωρείται πλέον υψηλής προτεραιότητας. Εξάλλου, με τη δυνατότητα αίτησης σε διαφορετική κατηγορία, κλάδο ή ειδικότητα, αξιοποιούνται τα προσόντα που στο μεταξύ μπορεί να έχει αποκτήσει ο επιτυχών.

Τα μέτρα, τα οποία ελήφθησαν για το περιορισμό των προσλήψεων προέβλεπαν τον περιορισμό τους για τα έτη 2011 έως και 2016. Συγκεκριμένα, τα νέα μέτρα καθόριζαν ότι από την 1η Ιανουαρίου 2011 και μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2016, ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν. 3812/2009 δε μπορεί να είναι μεγαλύτερος συνολικά από το λόγο ένα προς πέντε (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις), στο σύνολο των φορέων. Για το έτος 2017, ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3812/2009 δε μπορεί να είναι μεγαλύτερος συνολικά από το λόγο ένα προς τέσσερα (μία πρόσληψη ανά τέσσερις αποχωρήσεις) και για το έτος 2018 δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος συνολικά

από το λόγο ένα προς τρία (μια πρόσληψη ανά τρεις αποχωρήσεις), στο σύνολο των φορέων.

Στους περιορισμούς αυτούς δε συμπεριλήφθηκαν οι διορισμοί και οι προσλήψεις προσωπικού που προκύπτουν σε συμμόρφωση με αμετάκλητες αποφάσεις δικαστηρίων, για τις οποίες οι προβλεπόμενες αποφάσεις κατανομής έχουν εκδοθεί μετά την 1.1.2015, με αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Ειδικά για το έτος 2012, ο λόγος ένα προς πέντε διατηρείται για τους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν. 3812/2009, με εξαίρεση τις δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και ανώνυμες εταιρείες του άρθρου 1 του Ν.3429/2005, για τις οποίες ο λόγος τροποποιείται για το 2012 σε ένα προς δέκα, δηλαδή μία πρόσληψη ανά δέκα αποχωρήσεις.

Οι αποχωρήσεις υπολογίζονται την 31η Δεκεμβρίου του αμέσως προηγούμενου έτους και αφορούν στο σύνολο του έτους αυτού. Ειδικά για τη ΔΕΗ Α.Ε. και τις θυγατρικές της, ο λόγος 1 προς 5 (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις) για τα έτη 2011 έως και 2016, υπολογίζεται κατά Εταιρεία ξεχωριστά και όχι στο σύνολο των φορέων της παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3812/2009. Ο περιορισμός αυτός δεν ισχύει για τις προσλήψεις από προκηρύξεις της ΔΕΗ Α.Ε. και των θυγατρικών της που εκδόθηκαν πριν τη θέση σε ισχύ του ν. 3833/2010. Ταυτόχρονα από το πεδίο εφαρμογής του πρώτου εδαφίου του νόμου εξαιρείται η Τράπεζα της Ελλάδος και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την εκπλήρωση της αποστολής τους.

Οι εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου για το έτος 2011 περιορίζονται κατά ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του έτους 2010 και κατά δέκα τοις εκατό (10%) επιπλέον το 2012.

Για τα έτη 2013 και 2014 το ποσοστό προσδιορίζεται σε 20% σε σχέση με το προηγούμενο έτος και για τα έτη 2015 και 2016 σε 10% σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Οι περιορισμοί αυτοί δεν ισχύουν για τις εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου που εντάσσονται στο πλαίσιο ερευνητικών, αναπτυξιακών συμβολαίων και συγχρηματοδοτούμενων, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τρίτους, έργων, εφόσον η μισθοδοσία του προσωπικού αυτού δεν επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Ο

περιορισμός αυτός δεν ισχύει για προσλήψεις προσωπικού ορισμένου χρόνου που γίνονται για κάλυψη απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών.

Αναφορικά με τις προσλήψεις εκπαιδευτικών, οι υφιστάμενες αποσπάσεις εκπαιδευτικών μειώνονται υποχρεωτικά κατά πενήντα τοις εκατό (50%), το αργότερο μέχρι τις 30 Αυγούστου 2010. Επίσης, απαγορεύονται στο σύνολό τους οι αποσπάσεις σε καθήκοντα διάφορα της ειδικότητας τους του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού, του στρατιωτικού προσωπικού, καθώς και του προσωπικού των Σωμάτων Ασφαλείας, συμπεριλαμβανομένου και του Λιμενικού Σώματος.

## **2.7 Οι αλλαγές στον τρόπο προσλήψεων της περιόδου 2010-2013**

Οι ρυθμίσεις, οι οποίες βασίστηκαν στις απαιτήσεις του πρώτου μνημονίου, συνέβαλαν στη δραστική μείωση των δημοσίων υπαλλήλων. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι ο αριθμός των εργαζομένων σε δημόσιες υπηρεσίες και δημόσιους φορείς μέχρι το 2009 ήταν λίγο παραπάνω από 1.000.000, ενώ ο αντίστοιχος αριθμός το 2013 ήταν κάτω από 800.000. επί του συνόλου, οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα περιορίστηκαν κατά 20% περίπου, γεγονός που αντανακλά το αντίκτυπο στην οικονομία της χώρας.

Στους Ο.Τ.Α. το προσωπικό μειώθηκε περίπου κατά 20%, ενώ όσοι αποχωρούσαν αναπληρώνονταν με αναλογία 1 προς 5. Τα προβλήματα αυξήθηκαν όταν έγινε αντιληπτό ότι η κυβέρνηση, προς επίτευξη των προγραμμάτων δημοσιονομικής πολιτικής, σχεδίαζε τη μείωση του προσωπικού κατά 30% (σε μερικές περιπτώσεις 60%), πράγμα που θα το πετύχαινε με απολύσεις, με διαθεσιμότητες και εφεδρείες. Ταυτόχρονα μειώθηκαν οι μισθοί και αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας, ενώ παρατηρήθηκε σε μεγάλο βαθμό η επιφόρτιση πολλών εργαζόμενων με επιπλέον καθήκοντα, λόγω των θέσεων που παρέμεναν κενές μετά τις αποχωρήσεις υπαλλήλων.

Ο Ν. 3899/2010 καθόριζε ξεκάθαρα ότι η αναλογία των προσλήψεων και των απολύσεων θα ήταν 1 προς 5 με ορισμένες εξαιρέσεις, ενώ τα επόμενα έτη καταργήθηκαν οι περισσότερες από αυτές τις εξαιρέσεις. Ακολούθως, η αναλογία συνταξιοδοτήσεων και προσλήψεων μετετρέπη από 1 προς 5 σε 1 προς 10, ενώ το 2011, ο Ν. 3986/2011 εισήγαγε το σύστημα της εφεδρείας, το θέμα της διαθεσιμότητας όταν καταργείται μια θέση. Το έτος 2013 θεσπίστηκαν περισσότερα μέτρα με σκοπό

να τεθούν σε διαθεσιμότητα πάνω από 25.000 εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα, γεγονός που προανήγγειλε την πρόθεση της κυβέρνησης για απολύσεις.

Με την έκδοση της εγκυκλίου του υπουργείου εσωτερικών για το πάγωμα προσλήψεων από το 2013 έως το τέλος του 2016 καθορίστηκαν τα κριτήρια που επιτρέπονται οι προσλήψεις στους δήμους και στους Ο.Τ.Α. αλλά και ποιοι εξαιρούνται από το πάγωμα των προσλήψεων από το 2013 έως το 2016, καθώς και οι προσλήψεις και οι διορισμοί μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, όλων των κλάδων και ειδικοτήτων, των Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ βαθμού και των Ν.Π.Ι.Δ. Σε αντίθεση με το προσωπικό των κατηγοριών ΥΕ και ΔΕ, η ρύθμιση αυτή έδωσε τη δυνατότητα στους ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού και στα Ν.Π.Ι.Δ. αυτών να πραγματοποιούν προσλήψεις και διορισμούς υπαλλήλων κατηγοριών Π.Ε. και Τ.Ε., προκειμένου να στελεχωθούν με εξειδικευμένο προσωπικό αυξημένων τυπικών προσόντων, λόγω της άσκησης νέων αρμοδιοτήτων που εκχωρήθηκαν στους ΟΤΑ με το «σχέδιο Καλλικράτης».

Οι προσλήψεις και διορισμοί τακτικού προσωπικού σε νησιωτικούς δήμους δεν ενέπιπταν στον περιορισμό των προσλήψεων και οι προσλήψεις ΑμεΑ, οι οποίες είχαν εγκριθεί πριν από την ψήφιση του Μεσοπρόθεσμου στις 12 Νοεμβρίου του 2012, θα υλοποιούνταν ακόμη και αν αφορούσαν προσωπικό χαμηλότερων βαθμίδων εκπαίδευσης για το οποίο ίσχυε ολικό πάγωμα προσλήψεων.

Τα μέτρα αυτά περιγράφονται σε επείγουσα εγκύκλιο του υπουργείου Εσωτερικών, ενώ στις προβλέψεις του Μεσοπρόθεσμου γινόταν σαφής αναφορά σε 239 προσλήψεις μόνο στους δήμους συνολικά μέχρι και το 2016 (σε σύνολο άνω των 11.000 αποχωρήσεων). Για τις περιφέρειες ο αριθμός προσλήψεων δεν προσδιορίζεται αλλά προβλέπεται, μαζί όμως με όλα τα υπουργεία, να προσληφθούν 10.701 άτομα. Με συμβασιούχους έργου και εποχικούς υπαλλήλους η κυβέρνηση σκόπευε να καλύψει τις ανάγκες των ΟΤΑ για τα επόμενα έτη. Το μεγαλύτερο πακέτο θέσεων αφορά τον τομέα καθαριότητας καθώς και τους παιδικούς σταθμούς. Σε κάθε περίπτωση η έγκριση θέσεων για το σύνολο των δήμων ήταν σαφώς μειωμένες σε σχέση με το 2012.

## **2.8 Διορισμοί/προσλήψεις τακτικού προσωπικού περιόδου 2020-2022**

Η εισηγητική έκθεση του προϋπολογισμού για το 2022 συμπεριέλαβε την κατάσταση, η οποία επικράτησε αναφορικά με τις αποχωρήσεις και τις προσλήψεις στο

Δημόσιο τομέα κατά τα έτη 2020 και 2021 και τις προβλεπόμενες αποχωρήσεις και προσλήψεις για το έτος 2022.

Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση, το έτος 2020, λόγω των έκτακτων συνθηκών που προκλήθηκαν από την πανδημία COVID-19, παρατηρήθηκε το φαινόμενο των αυξημένων αποχωρήσεων, αλλά και της καθυστέρησης στην εφαρμογή των διαδικασιών για την ολοκλήρωση των νέων διορισμών και προσλήψεων λόγω των έκτακτων περιορισμών (π.χ. εξ αποστάσεως εργασία). Συνεπώς, παρόλο που οι νέες προσλήψεις στην κεντρική διοίκηση, με βάση τον κανόνα 1:1, για το 2020 ανέρχονταν σε 10.500, τελικά πραγματοποιήθηκαν 4.819 προσλήψεις, οι οποίες αφορούσαν κυρίως νοσηλευτικό και ιατρικό προσωπικό του Υπουργείου Υγείας (νοσοκομεία ΕΣΥ), καθώς και εισαγωγές στις παραγωγικές σχολές ένστολων των Υπουργείων Εθνικής Άμυνας, Προστασίας του Πολίτη και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Εκτός από τις προγραμματισμένες προσλήψεις, στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων πραγματοποιήθηκαν 4.500 διορισμοί για τη στελέχωση των σχολικών μονάδων Ειδικής Αγωγής (Εικόνα 1).



**Εικόνα 1. Διορισμοί και Προσλήψεις προσωπικού κεντρικής διοίκησης που μισθοδοτείται απευθείας από τον Τακτικό Προϋπολογισμό, περίοδος 2020-2021.**  
Πηγή: <https://www.capital.gr/oikonomia>

Το έτος 2021, οι νέοι διορισμοί και προσλήψεις είχαν προβλεφθεί σύμφωνα με την έκθεση ότι θα άγγιζαν τις 26.000, περιλαμβάνοντας τις εκτιμώμενες προς υλοποίηση προσλήψεις του Προγραμματισμού 2021, έκτακτες περιπτώσεις, καθώς και σημαντικό αριθμό προσλήψεων (εντός του κανόνα προσλήψεων) που δεν υλοποιήθηκε

τα προηγούμενα έτη. Ειδικότερα, λόγω του μεγάλου αριθμού αποχωρήσεων από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων κατά τον Σεπτέμβριο του 2021 πραγματοποιήθηκαν διορισμοί 11.700 εκπαιδευτικών για τη στελέχωση της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαιδευτικής βαθμίδας (εκ των οποίων οι 10.500 αφορούν διορισμούς πέραν του κανόνα προσλήψεων).

Το έτος 2022, οι νέοι διορισμοί και προσλήψεις, είχαν προβλεφθεί σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση ότι θα ανέρχονταν στις 20.641, περιλαμβάνοντας τις εγκρίσεις προσλήψεων βάσει του Προγραμματισμού 2022, καθώς και τις προσλήψεις από προηγούμενα έτη που δεν υλοποιήθηκαν.

Όσον αφορά την προκαλούμενη δαπάνη από τους νέους διορισμούς και προσλήψεις για τα έτη 2021 και 2022, ένα μέρος της δαπάνης έχει ήδη συμπεριληφθεί στα ανώτατα όρια δαπανών των φορέων και το υπόλοιπο στον ειδικό φορέα "Γενικές Κρατικές Δαπάνες" του Υπουργείου Οικονομικών στη μείζονα κατηγορία 29 "Πιστώσεις υπό κατανομή". Ειδικότερα, για το 2021 στα ανώτατα όρια δαπανών των φορέων έχουν ήδη συμπεριληφθεί οι εισαγωγές σε παραγωγικές σχολές ένστολων, οι νέοι διορισμοί εκπαιδευτικών του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, καθώς και το σύνολο των υπόλοιπων προσλήψεων που έχουν ήδη υλοποιηθεί, δηλαδή ποσοστό 74% επί του συνόλου των προσλήψεων του τρέχοντος έτους. Οι πιστώσεις για το υπόλοιπο 26% επί του συνόλου των προσλήψεων που πρόκειται να υλοποιηθεί εντός του 2021, έχουν προβλεφθεί στις Γενικές Κρατικές Δαπάνες. Για το 2022, οι διορισμοί που έχουν ήδη συμπεριληφθεί στα ανώτατα όρια δαπανών των φορέων της Κεντρικής Διοίκησης αφορούν κυρίως τις εισαγωγές σε παραγωγικές σχολές ένστολων, ενώ οι υπόλοιπες προσλήψεις που αγγίζουν το 86% του συνόλου των προσλήψεων έχουν προβλεφθεί στον ειδικό φορέα Γενικές Κρατικές Δαπάνες (Εικόνα 2)



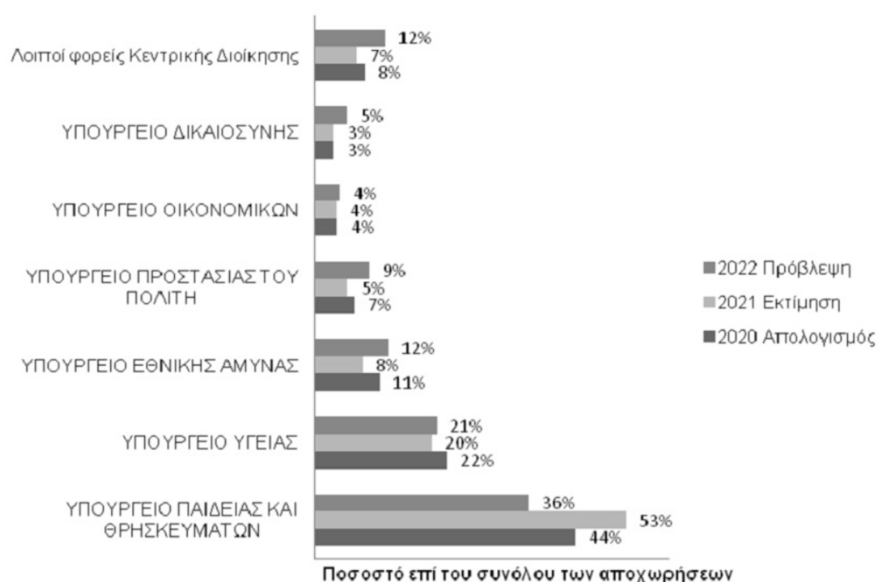
**Εικόνα 2. Σχεδιασμός διορισμών και προσλήψεων για το προσωπικό της κεντρικής διοίκησης που μισθοδοτείται απευθείας από τον Τακτικό Προϋπολογισμό οικονομικού έτους 2022**  
**Πηγή: <https://www.capital.gr/oikonomia>**

Η εισηγητική έκθεση επιπρόσθετα επισημαίνει ότι το προσωπικό που απασχολείται ή/και μισθοδοτείται απευθείας από τους φορείς της Κεντρικής Διοίκησης μέσω του Τακτικού Προϋπολογισμού διακρίνεται σε τακτικό και μη τακτικό προσωπικό. Στο τακτικό προσωπικό περιλαμβάνονται το μόνιμο πολιτικό και στρατιωτικό προσωπικό, καθώς και το πολιτικό προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ). Κάθε άλλη κατηγορία προσωπικού (π.χ. προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (ΙΔΟΧ), εποχικό προσωπικό κ.λπ.) περιλαμβάνεται στο μη τακτικό προσωπικό. Οι νέοι διορισμοί και προσλήψεις τακτικού προσωπικού υπόκεινται σε περιορισμούς, προκειμένου να μην προκαλείται δημοσιονομική επιβάρυνση στο αποτέλεσμα της γενικής κυβέρνησης. Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια ο περιορισμός αυτός πραγματοποιείται μέσω της εφαρμογής του κανόνα προσλήψεων/αποχωρήσεων με σχέση 1 προς 1, λαμβάνοντας υπόψη κατά τον προγραμματισμό προσλήψεων κάθε έτους τις αποχωρήσεις του προηγούμενου έτους. Για την ορθή τήρηση του κανόνα προσλήψεων το Υπουργείο Εσωτερικών, το οποίο είναι αρμόδιο για θέματα ανθρώπινου δυναμικού του Δημόσιου Τομέα, συγκεντρώνει και αξιολογεί τα αιτήματα προσλήψεων προκειμένου να καταθέσει στο Υπουργικό Συμβούλιο τον Προγραμματισμό Προσλήψεων του επόμενου οικονομικού έτους.

Κατά τα τελευταία έτη παρατηρείται μεγάλο κύμα αποχωρήσεων λόγω συνταξιοδότησης από τους φορείς της Κεντρικής Διοίκησης (Εικόνα 3) και κυρίως από



το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και το Υπουργείο Υγείας, όπου το σύνολο των αποχωρήσεων ανέρχεται στο 66% (44% και 22% αντίστοιχα) του συνόλου των αποχωρήσεων της Κεντρικής Διοίκησης κατά το έτος 2020. Επιπλέον, οι αποχωρήσεις στα δύο αυτά υπουργεία εκτιμάται ότι θα ανέλθουν στο 73% (53% και 20% αντίστοιχα) του συνόλου των αποχωρήσεων του 2021. Συνεπώς, έχει δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα για τη στελέχωση των υπηρεσιών των ανωτέρω υπουργείων για την περίοδο 2020-2022.



**Εικόνα 3** Αποχωρήσεις τακτικών υπαλλήλων κεντρικής διοίκησης μισθοδοτούμενων από τον Τακτικό Προϋπολογισμό, περίοδος 2020-2022.  
 Πηγή: <https://www.capital.gr/oikonomia>

## 2.9 Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας του Ν. 4440/2016

Με τον Ν. 4440/2016 καθιερώθηκε το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (ΕΣΚ) για το πολιτικό και διοικητικό προσωπικό με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου και με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου, σύμφωνα με το οποίο οι υπάλληλοι θα μπορούν να κινούνται από μία δημόσια υπηρεσία σε μία άλλη μέσω του θεσμού της μετάταξης ή της απόσπασης. Το ΕΣΚ αποσκοπεί στη λειτουργική αξιοποίηση του υπάρχοντος προσωπικού κατά τον βέλτιστο τρόπο τοποθετώντας το σε υπηρεσίες που είναι υποστελεχωμένες και χρήζουν άμεσης ενίσχυσης, αλλά ταυτόχρονα συντελεί στην ενδυνάμωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των υπαλλήλων, στην απόκτηση νέων εμπειριών που θα προκύψουν από τις νέες θέσεις που θα στελεχώσουν και στην επαγγελματική τους εξέλιξη.<sup>44</sup>

Η κινητικότητα του προσωπικού διενεργείται πάντα υπό την σκέπη «των αρχών της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας». Δεν είναι υποχρεωτική αλλά εναπόκειται στην προσωπική διάθεση του υπαλλήλου. Οι κενές θέσεις δημοσιεύονται, ώστε να γνωστοποιούνται σε όλους τους ενδιαφερόμενους.

Οι υπάλληλοι δύνανται να λάβουν μέρος στο ΕΣΚ είτε χρησιμοποιώντας τον θεσμό είτε της μετάταξης, είτε της απόσπασης, όπως προαναφέρθηκε.

Για να μεταταχθεί ένας υπάλληλος σε άλλον δημόσιο φορέα είναι απαραίτητο να υφίσταται κενή οργανική θέση κλάδου και ειδικότητας της ίδιας ή ακόμη και ανώτερης κατηγορίας και εκπαιδευτικής βαθμίδας με την προϋπόθεση ότι ο υπάλληλος διαθέτει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που απαιτούνται για την κάλυψη της θέσης. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η σχέση εργασίας του υπαλλήλου δεν αλλάζει. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται ότι οι μετατασσόμενοι υπάλληλοι εξακολουθούν να υπόκεινται στις υπάρχουσες ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις τους και διατηρούν την προσωπική διαφορά στις αποδοχές τους, εάν υπάρχει.<sup>45</sup>

Η απόσπαση ενός υπαλλήλου πραγματοποιείται με πρωτοβουλία της υπηρεσίας και έπειτα τη συναίνεσή του, κατ'εξάιρεση, με την προϋπόθεση ότι σοβαρές και επείγουσες ανάγκες της υπηρεσίας επιβάλλουν την μετακίνησή του, προκειμένου

---

<sup>44</sup>βλ. άρθρο 1 του Ν. 4440/16

<sup>45</sup> βλ. άρθρο 2 του Ν. 4440/16

να ασκήσει καθήκοντα για τα οποία διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα χωρίς να κωλύει τη διαδικασία το γεγονός της ύπαρξης κενής οργανικής θέσης ή μη.<sup>46</sup>

Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι δήμοι διεκπεραιώνουν τις τοπικές υποθέσεις και το γεγονός ότι οι υπάλληλοι έρχονται σε άμεση επαφή με τους πολίτες, καθιστά την δουλειά τους πολύ απαιτητική, με αποτέλεσμα να προτιμούν να μετακινούνται σε πιο «ήρεμες» θέσεις στο ελληνικό Δημόσιο.

Όπως είναι γνωστό, η κινητικότητα χαρακτηρίζεται από τον εθελούσιο χαρακτήρα της. Αποτελεί δικαίωμα του κάθε υπαλλήλου που απασχολείται σε δημόσιο φορέα, σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), εφόσον ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, σε Ανεξάρτητες Αρχές γεγονός που συνεπάγεται τη δυνατότητα των υπαλλήλων να υποβάλουν αιτήσεις με ελάχιστες προϋποθέσεις, όπως η συμπλήρωση διετίας από το διορισμό τους ή από προηγούμενη μετάταξη. Συμπληρώνοντας ότι η μετακίνηση των υπαλλήλων δεν επηρεάζεται από τη σύμφωνη γνώμη ή μη του φορέα προέλευσης, αντιλαμβανόμαστε ότι υπάρχει κίνδυνος ο φορέας προέλευσης να αντιμετωπίσει πολλά προβλήματα υποστελέχωσης χωρίς περιθώριο αντίδρασης.

Οι ΟΤΑ Α βαθμού έρχονται αντιμέτωποι με απώλεια τεχνογνωσίας από συγκεκριμένες θέσεις, καθώς μετατάσσονται υπάλληλοι που είναι εκπαιδευμένοι και έμπειροι αφήνοντας κενά που δύσκολα καλύπτονται.

Ο πρόεδρος της «Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ)», επισημαίνει ότι στα πλαίσια του ΕΣΚ πραγματοποιούνται μαζικές αποχωρήσεις από τους Δήμους. Το γεγονός αυτό δημιουργεί δυσχέρεια στους Δήμους να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους<sup>47</sup>

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η μαζική μετακίνηση υπαλλήλων από του δήμους μέσω του ΕΣΚ τέθηκε ως περιορισμός ο φορέας προέλευσης να έχει καλυμμένο το 65% των οργανικών θέσεων ώστε να προχωρήσουν οι μετατάξεις ή οι αποσπάσεις των αιτούντων υπαλλήλων με σκοπό την αποφυγή της πλήρους αποψίλωσης διευθύνσεων και τμημάτων των Δήμων, που δε θεωρούνται ελκυστικοί είτε λόγω του αντικειμένου της δουλειάς ή του τόπου στον οποίο εδρεύουν.

Μοναδική περίπτωση αποτελούν οι διευθύνσεις των τεχνικών υπηρεσιών των δήμων στις οποίες για να ολοκληρωθεί η διαδικασία της κινητικότητας για τους

<sup>46</sup> βλ. άρθρο 4 του Ν. 4440/16

<sup>47</sup><https://www.ethnos.gr/greece/article/208915/hkinhtikothtabraxkykloneitoysdhmoysposoidiarkeisme tataxeiskaiapospaseisprokaloynameimorrageiypallhlonkaidiarkhproblhmata>

μηχανικούς και τους εργαζόμενους στις υπηρεσίες δόμησης απαιτείται και η σύμφωνη γνώμη του ανώτερου οργάνου διοίκησης, καθώς σε περίπτωση απώλειας μεγάλου αριθμού υπαλλήλων θα επιβραδύνονταν ή και θα «πάγωναν» πολλά δημοτικά έργα.

Από τα στοιχεία του ά κύκλου κινητικότητας 2022 στον οποίο από τις 19.774 αιτούμενες θέσεις (17.642 για μετατάξεις, 2.132 για αποσπάσεις) το 30% το είχαν υποβάλει οι δήμοι, ήτοι 6.039 θέσεις καταδεικνύεται ότι αποτελούν τους φορείς με το μεγαλύτερο πλήθος κενών θέσεων προς κάλυψη.

## **Κεφάλαιο 3: Τρόποι αντιμετώπισης της υποστελέχωσης ΟΤΑ Α΄ βαθμού**

### **3.1 Προσωπικό με σύμβαση διάρκειας μέχρι 8 μήνες για την αντιμετώπιση εποχικών ή άλλων πρόσκαιρων αναγκών**

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι εποχικές και οι λοιπές πρόσκαιρες ανάγκες των ΟΤΑ Α΄ βαθμού, καθορίστηκε η πρόσληψη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με το άρθρο 37 του Ν. 4765/2021. Συγκεκριμένα, έχει προβλεφθεί η πρόσληψη αυτού του προσωπικού στο δημόσιο τομέα υπό προϋποθέσεις, οι οποίες αφορούν τη διάρκεια των συμβάσεων που δε μπορεί να ξεπερνά τους οκτώ μήνες σε σύνολο δώδεκα μηνών.

Σε μερικές περιπτώσεις είναι εφικτή η εξαίρεση ορισμένου προσωπικού από τη χρονική διάρκεια της απασχόλησης των οκτώ μηνών, η οποία αφορά στο προσωπικό των έργων, τα οποία χρηματοδοτούνται ή επιδοτούνται από διεθνείς οργανισμούς ή ερευνητικά προγράμματα, είτε για τεχνικό προσωπικό που απασχολείται από την Ε.Α.Β. Α.Ε., είτε για το προσωπικό των βρεφονηπιακών σταθμών, των σχολείων και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων του Δημοσίου, είτε για ορισμένες κατηγορίες προσωπικού, όπως είναι οι εργαζόμενοι στα αεροδρόμια, οι βρεφονηπιοκόμοι και οι νηπιαγωγοί των βρεφονηπιακών σταθμών του ΟΑΕΔ, είτε για το νοσηλευτικό και το παραϊατρικό προσωπικό σε Μονάδες Κοινωνικής Φροντίδας, Κέντρα Ψυχικής Υγείας, Νοσοκομεία, με την προϋπόθεση ότι θα αναπληρωθεί η θέση εργαζόμενης μητέρας, η οποία λαμβάνει άδεια ή υπαλλήλου που έχει αναρρωτική άδεια.

Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να επεκταθεί σε ένα έτος για το επιστημονικό προσωπικό, το οποίο είναι υπεύθυνο για τα ερευνητικά έργα και προγράμματα, ενώ η διαδικασία πρόσληψης διαφέρει από αυτήν που ακολουθείται μέσω ΑΣΕΠ για τους συμβασιούχους ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Παρόλα αυτά η σύμβαση και σε αυτή την περίπτωση δεν είναι δυνατό να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Επιπρόσθετα, στη σχετική νομοθεσία καθορίστηκαν οι προϋποθέσεις πρόσληψης, οι οποίες αφορούν την καταλληλότητα, την υγεία, τα όρια ηλικίας, τη μοριοδότηση, την εμπειρία, τις σπουδές και άλλα<sup>48</sup>. Οι διαδικασίες με τις οποίες υλοποιούνται οι προσλήψεις διενεργούνται από τους φορείς, αλλά βρίσκονται υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ, οπότε σε περίπτωση παραβίασης της χρονικής διάρκειας των συμβάσεων, το

---

<sup>48</sup> Βλ. άρθρα 39 και 40 του Ν. 4765/2021

ΑΣΕΠ έχει την αρμοδιότητα για την απόδοση ποινικών και πειθαρχικών ευθυνών για όλα τα όργανα που ενεργούν κατά παράβαση των ως άνω διατάξεων.

### **3.2 Προσωπικό για την αντιμετώπιση αναγκών ανταποδοτικών υπηρεσιών έως 8 μήνες**

Οι ΟΤΑ είναι δυνατό να απασχολούν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, για την αντιμετώπιση εποχικών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών, με τον αριθμό αυτών που πρόκειται να απασχοληθούν να καθορίζεται με τους Οργανισμούς Εσωτερικής Υπηρεσίας τους.<sup>49</sup>. Ειδικά το προσωπικό που προσλαμβάνεται για κάλυψη αναγκών ανταποδοτικού χαρακτήρα δεν υπάγεται στη διαδικασία έγκρισης της Π.Υ.Σ. 33/2006 (ΦΕΚ 280 Α).

Η έγκριση για την πρόσληψη προσωπικού ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου προκειμένου να παρέχει την εργασίας του σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα στους Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού παρέχεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών. Το εν λόγω Υπουργείο αποστέλλει σχετικό έγγραφο στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις της χώρας με το οποίο τις καθιστά υπεύθυνες για την ενημέρωση των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού σχετικά με την προθεσμία συμπλήρωσης συγκεκριμένων υποδειγμάτων και δικαιολογητικών και αποστολής των αιτημάτων τους.

Οι Ο.Τ.Α. κατόπιν τούτου επισυνάπτουν την απόφαση της οικονομικής επιτροπής στην οποία θα αναφέρονται επακριβώς οι λόγοι που καθιστούν απαραίτητη την πρόσληψη του εν λόγω προσωπικού, κατά αριθμό, βαθμίδα εκπαίδευσης και ειδικότητα καθώς και σαφή αναφορά προσδιορισμού της διάρκειας των συμβάσεων, με τις οποίες θα απασχοληθούν οι προσληπτέοι, αντίγραφο του Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας στον οποίο θα αναφέρονται οι θέσεις του προσωπικού ορισμένου χρόνου σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 205 του ΚΚΔΥ, βεβαίωση της οικονομικής υπηρεσίας για την εγγραφή στον προϋπολογισμό των σχετικών πιστώσεων για το τρέχον έτος, καθώς και εγγραφή των ανάλογων πιστώσεων και στον προϋπολογισμό του επόμενου έτους, συμπληρωμένο πίνακα που αφορά την πρόσληψη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ανταποδοτικού χαρακτήρα και τα αποστέλλουν στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις.

---

<sup>49</sup> με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία του Ν.4765/2021 του ΑΣΕΠ

Ακολούθως, οι υπηρεσίες της Αποκεντρωμένης Διοίκησης προβαίνουν στον έλεγχο των δικαιολογητικών προκειμένου να διαπιστώσουν ότι πράγματι οι αιτηθείσες ανάγκες δύνανται να καλυφθούν μόνο με την πρόσληψη προσωπικού ορισμένου χρόνου. Εφόσον διαπιστωθούν τα ανωτέρω, οι υπηρεσίες συντάσσουν εισηγητική έκθεση, στην οποία δικαιολογείται, η επιτακτική ανάγκη της έγκρισης και αποστέλλουν όλα τα δικαιολογητικά στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εσωτερικών. Σε αντίθετη περίπτωση δεν προωθούνται τα σχετικά αιτήματα. Κατόπιν τούτου αποστέλλεται η απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών με την οποία εγκρίνεται η σύναψη των συμβάσεων.

Ο Φορέας που θα προβεί στις σχετικές προσλήψεις συνθέτει με πρότυπο τα υποδείγματα ανακοινώσεων του ΑΣΕΠ, τη δική του ανακοίνωση στην οποία καταγράφονται ο αριθμός και η ειδικότητα των προσληφθέντων, τα προσόντα, η διαδικασία κατάθεσης των αιτήσεων, τα κριτήρια μοριοδότησης και η διαδικασία πρόσληψης.

Το Α.Σ.Ε.Π. εντός είκοσι (20) ημερών εγκρίνει ή μεταβάλλει την ανακοίνωση. Σε περίπτωση που παρέλθει η ανωτέρω προθεσμία τεκμαίρεται η σύμφωνη γνώμη του Α.Σ.Ε.Π.

Η ανακοίνωση, μετά από την έγκρισή της αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο του Α.Σ.Ε.Π και ενημερώνεται ο φορέας ώστε να προχωρήσει τη διαδικασία.

Κατόπιν των ανωτέρω, ο φορέας έχει προθεσμία είκοσι (20) ημερών να ανακοινώσει τις επικείμενες προσλήψεις και το χρονικό διάστημα κατάθεσης των αιτήσεων. Προκειμένου να γίνουν ευρέως γνωστές, η ανακοίνωση αναρτάται στη ιστοσελίδα του Δήμου, στο Δημοτικό κατάστημα και στο πρόγραμμα «Διαύγεια». Όπως επιβάλλεται για κάθε ανάρτηση ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πρακτικό το οποίο υπογράφει ο ίδιος και ένας υπάλληλος ακόμη.

Ο φορέας που θα προβεί στην πρόσληψη υποχρεούται να δημοσιεύσει περίληψη της ανακοίνωσης σε δύο (2) τουλάχιστον ημερήσιες ή εβδομαδιαίες τοπικές εφημερίδες του νομού εφόσον εκδίδονται. Σε περίπτωση έκδοσης μόνο μίας εφημερίδας είτε πρόκειται για ημερησία είτε για εβδομαδιαία, η δημοσίευση θα πραγματοποιηθεί δύο (2) φορές.

Την αίτηση καταθέτουν είτε ηλεκτρονικά, είτε οι ίδιοι ή μέσω άλλου προσώπου το οποίο έχουν εξουσιοδοτήσει εφόσον η εξουσιοδότηση φέρει τη σφραγίδα του γνήσιου της υπογραφής από δημόσια αρχή. Επίσης έχουν τη δυνατότητα να αποστέλλουν την αίτηση τους σφραγισμένη ταχυδρομικώς συστημένα στη διεύθυνση που ορίζει η ανακοίνωση. Την αίτηση συμμετοχής συνοδεύουν τα δικαιολογητικά της εκάστοτε θέσης.

Γίνεται προσπάθεια για τη δημιουργία κεντρικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας από το Υπουργείο Εσωτερικών ώστε να υπάρχει ένα κεντρικό σύστημα στο οποίο θα υποβάλλονται οι αιτήσεις των υποψηφίων για όλους τους φορείς που προσλαμβάνουν υπαλλήλους ορισμένου χρόνου για την κάλυψη παροδικών αναγκών. Στην ίδια πλατφόρμα θα έχει πρόσβαση και το Α.Σ.Ε.Π. για την άσκηση καθηκόντων που το αφορούν. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται η διαφάνεια και η αμεροληψία στην επιλογή του προσωπικού. «[www.asep.gr](http://www.asep.gr)»

Τα κριτήρια που βαθμολογούνται σε προσλήψεις προσωπικού ορισμένου χρόνου ανταποδοτικού χαρακτήρα εργασία είναι τα ακόλουθα:

#### 1) Διάστημα ανεργίας

Δίνεται η ευκαιρία σε ανθρώπους που απέχουν από την αγορά εργασίας να επιστρέψουν σε αυτή χρησιμοποιώντας την ανεργία τους για τη μοριοδότησή τους. Απαραίτητη προϋπόθεση για να θεωρηθεί ο υποψήφιος ως άνεργος τίθεται η τετράμηνη ανεργία πριν την λήξη της προθεσμίας της ανακοίνωσης. Αν ο υποψήφιος δεν έχει συμπληρώσει τους τέσσερις (4) μήνες τότε δεν μοριοδοτείται από το παρόν κριτήριο.

#### 2) Οικογενειακή κατάσταση

A) Η πολυτεκνία αποτελεί ένα επιπλέον βαθμολογικό κριτήριο το οποίο προσμετράται στη συνολική βαθμολογία του υποψηφίου. Πολύτεκνοι νοούνται όσοι ασκούν τη γονική μέριμνα και την επιμέλεια τεσσάρων τέκνων και άνω τα οποία είτε γεννήθηκαν εντός γάμου, είτε νομιμοποιήθηκαν, είτε αναγνωρίστηκαν με νόμιμες διαδικασίες, είτε υιοθετήθηκαν.

#### B) Τριτεκνία ή το τέκνο τρίτεκνης οικογένειας



Τη μοριοδότησης από την τριτεκνία ή το τέκνο τρίτεκνης οικογένειας λαμβάνουν οι γονείς που διαχειρίζονται την επιμέλεια και τη γονική μέριμνα των παιδιών τους τα οποία έχουν γεννηθεί εντός γάμου, είτε νομιμοποιήθηκαν, είτε αναγνωρίστηκαν με νόμιμες διαδικασίες, είτε υιοθετήθηκαν στην περίπτωση που τα τέκνα δεν έχουν νυμφευθεί και δεν έχουν ξεπεράσει τα είκοσι πέντε (25) χρόνια τους ή φοιτούν σε αναγνωρισμένες σχολές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας ή του εξωτερικού ή εκπληρώνουν τη θητεία τους σε ηλικία μικρότερη των τριάντα (30) ετών.

#### Γ) Μονογονέας ή τέκνο μονογονεϊκής οικογένειας

Γονέας μονογονεϊκής οικογένειας είναι εκείνος ο οποίος έχει στην πράξη τη γονική μέριμνα αποκλειστικά ή μετά από ανάθεση των ανήλικων τέκνων του κατά την υποβολή της αίτησης. Διατηρεί το δικαίωμα αυτό έως τα παιδιά του να συμπληρώσουν την ηλικία των είκοσι πέντε (25) ετών.

Τα τέκνα που μέχρι τη συμπλήρωση των δεκαοχτώ (18) ετών είχαν έναν γονέα, καθώς και εκείνα που έχασαν και τους δύο γονείς τους προτού ενηλικιωθούν ορίζονται

#### Δ) Κριτήριο μοριοδότησης αποτελεί και η ανηλικότητα των τέκνων

### 3) Τίτλοι σπουδών

Οι τίτλοι σπουδών των υποψηφίων αποτελούν ένα ακόμη κριτήριο βαθμολόγησης. Ο τίτλος σπουδών των αποφοίτων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν προσφέρει επιπλέον μόρια για την πρόσληψή τους και δεν είναι υποχρεωτικό να προσκομίζεται στην αρμόδια υπηρεσία όταν οι θέσεις προς πλήρωση αφορούν εργάτες και προσωπικό καθαριότητας.

### 4) Εργασιακή εμπειρία

Οι υποψήφιοι θα μοριοδοτηθούν και για την εργασιακή τους εμπειρία. Η εμπειρία αυτή είτε προέρχεται από τον ιδιωτικό, είτε από τον δημόσιο τομέα είναι απαραίτητο να έχει συνάφεια με το αντικείμενο της προς πρόσληψης θέσης και να έχει αποκτηθεί μετά τη λήψη του απαιτούμενου τίτλου σπουδών και της άδειας ασκήσεως επαγγέλματος όπου απαιτείται.

### 5) Συγγενείς με αναπηρία

Οι υποψήφιοι που έχουν συγγενείς με εξήντα επτά τοις εκατό (67%) αναπηρία και άνω λαμβάνουν επιπλέον μοριοδότηση.

### **3.3 Προσωπικό με σύμβαση εργασίας διάρκειας μέχρι 8 μήνες για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών**

Όπως είναι γνωστό, με τις διατάξεις του άρθρου 36 του ν.4765/2021 πραγματοποιήθηκε αναδιατύπωση των ρυθμίσεων όσον αφορά τη δυνατότητα των δημοσίων υπηρεσιών, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού, καθώς και όλων των νομικών προσώπων της παρ. 1 του άρθρου 2 του ανωτέρω νόμου να προσλαμβάνουν και να απασχολούν προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για χρονικό διάστημα έως οκτώ (8) μήνες για να αντιμετωπίσουν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες στην περίπτωση που έχουν λάβει χώρα εκτεταμένες ζημιές από πυρκαγιές, σεισμούς, παγετούς και πλημμύρες, καθώς και στην περίπτωση άμεσης ανάγκης λήψης μέτρων όταν απειλείται η δημόσια υγεία.

Η πραγματοποίηση των προαναφερόμενων προσλήψεων δεν απαιτεί την έγκριση της Επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006, και μπορούν να πραγματοποιηθούν χωρίς να ακολουθηθεί η διαδικασία και τα κριτήρια του ν.4765/2021, προκειμένου οι δημόσιοι φορείς να προβούν άμεσα στην αντιμετώπιση των αναγκών που έχουν προκύψει, οι οποίες οδηγούν σε άμεσο κίνδυνο για τη ζωή και την περιουσία των πολιτών.

Παράλληλα δίνεται η δυνατότητα στους φορείς να συνεχίσουν να προσλαμβάνουν συμβασιούχους υπαλλήλους εφόσον οι ανάγκες, όπως προηγουμένως περιγράφηκαν εξακολουθούν να υφίστανται και μετά του οκτάμηνου (άρθρο 36 παρ.3 ν.4765/2021). Αυτό σημαίνει ότι οι εν λόγω συμβάσεις, δεν υπόκεινται στους περιορισμούς του άρθρου 5 του Π.Δ. 164/2004, σύμφωνα με το οποίο δεν επιτρέπεται να καταρτίζονται διαδοχικές συμβάσεις, ανάμεσα στον ίδιο εργοδότη και στον ίδιο εργαζόμενο με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και εφόσον συντρέχουν οι ίδιοι ή παρόμοιοι όροι εργασίας, αν μεταξύ των συμβάσεων δεν έχει μεσολαβήσει χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τρεις μήνες. Στο σημείο αυτό όμως θα πρέπει να αναφερθεί ότι η συνολική διάρκεια των συμβάσεων εξακολουθεί να μην επιτρέπεται να υπερβαίνει το ανώτατο χρονικό διάστημα των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών, όπως ορίζει το άρθρο 6 του Π.Δ. 164/2004.

Συνεπώς, δημιουργούνται νέοι πίνακες υποψηφίων, στους οποίους δεν αποκλείονται όσοι έχουν ήδη απασχοληθεί με συμβάσεις, αλλά αντίθετα μπορούν να συμμετέχουν και άτομα που ήδη απασχολήθηκαν ως συμβασιούχοι υπάλληλοι ορισμένου χρόνου στο πλαίσιο της παρ.2 του άρθρου 36. Παραμένει βέβαια σε ισχύ η απαγόρευση της μετατροπής της σύμβασής τους σε αορίστου χρόνου

### **3.4 Προσωπικό με σύμβαση διάρκειας μέχρι 2 μήνες και κατ'εξάιρεση 4 μήνες**

Σύμφωνα με το ν. 3584/2007 άρθρο 206, επιτρέπεται η πρόσληψη προσωπικού οποιασδήποτε ειδικότητας με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από τους ΟΤΑ για την αντιμετώπιση κατεπειγουσών εποχικών ή πρόσκαιρων αναγκών, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου της οποίας η διάρκεια δε μπορεί να υπερβαίνει τους δύο μήνες μέσα σε συνολικό διάστημα δώδεκα μηνών.

Εξάιρεση αποτελεί η πρόσληψη προσωπικού που απασχολείται στις δημοτικές κατασκευασίες, η οποία γίνεται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, της οποίας η διάρκεια δεν υπερβαίνει τους τρεις μήνες σε συνολικό διάστημα δώδεκα μηνών, και η πρόσληψη προσωπικού που απασχολείται στην πυρασφάλεια γίνεται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, της οποίας η διάρκεια δεν υπερβαίνει τους πέντε μήνες, ενώ για τη ναυαγοσωστική κάλυψη των ακτών γίνεται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, της οποίας η διάρκεια δε μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες, σε συνολικό διάστημα δώδεκα μηνών<sup>50</sup>.

Η παράταση ή η σύναψη νέας σύμβασης εντός του διαστήματος των δώδεκα μηνών ή η μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου θεωρείται αυτοδίκαια άκυρη. Σύμφωνα με την καθορισμένη διαδικασία, ο φορέας, ο οποίος διενεργεί την πρόσληψη αποστέλλει τον πίνακα αυτών που πρόκειται να προσληφθούν στον ΑΣΕΠ, το αργότερο μέχρι την 31<sup>η</sup> Ιανουαρίου του επόμενου έτους, ο οποίος διενεργεί έλεγχο για την ισχύ των προϋποθέσεων πρόσληψης. Στην περίπτωση, κατά την οποία, κατά τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι απασχολείται ή απασχολήθηκε προσωπικό κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, εφαρμόζεται η παρ.2 του άρθρου 42 του ν. 4765/2021.

### **3.5 Πρόσληψη λόγω απουσίας τακτικού, μοναδικού στον κλάδο υπαλλήλου λόγω κήσης, τοκετού και μητρότητας, αργίας και διαθεσιμότητας**

Στο άρθρο 206, παρ.2 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007, Α' 143) όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 43 του ν. 5043/2023, προβλέπεται η πρόσληψη υπαλλήλου αντίστοιχης ειδικότητας με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, κατά παρέκκλιση των σχετικών διατάξεων, για την αντιμετώπιση κατεπειγουσών αναγκών που εμφανίζονται σε περίπτωση απουσίας τακτικού, μοναδικού στον κλάδο υπαλλήλου, λόγω κήσεως,

---

<sup>50</sup> Ο υπολογισμός του δωδεκάμηνου γίνεται σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 21 του ν. 2738/1999 (Α' 180).

τοκετού και μητρότητας, αργίας ή διαθεσιμότητας και για το χρονικό διάστημα διάρκειας του κωλύματος. Η πρόσληψη πραγματοποιείται όταν διαπιστωθεί ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις, οι οποίες απαιτούνται για την πλήρωση της συγκεκριμένης θέσης και η σύμβαση λύνεται όταν ο εργαζόμενος, ο οποίος απουσιάζει από την εργασία του επιστρέψει πλήρως στα καθήκοντά του ή όταν παρέλθει το χρονικό διάστημα, το οποίο είχε προκαθοριστεί.

### **3.6 Πρόσληψη προσωπικού για το καθαρισμό των σχολικών μονάδων των Δ.Ι.Ε.Κ. και των ΣΔΕ**

Η διαδικασία πρόσληψης του προσωπικού καθαριότητας των Δημόσιων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Δ.Ι.Ε.Κ.) και των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας (Σ.Δ.Ε.) διενεργείται μέσω των οικείων δήμων<sup>51</sup>, μετά από αίτημα που υποβάλλεται από τον οικείο δήμο και κατόπιν αιτήματος του Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων σύμφωνα με στοιχεία που τηρούνται στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων. Με τις αποφάσεις της Επιτροπής ΠΥΣ 33/2006 καθορίζονται οι θέσεις ανά Δήμο, αφού ληφθεί υπόψη το προσωπικό που απασχολήθηκε κατά το προηγούμενο διδακτικό έτος, υπό οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή έργου και οι ώρες απασχόλησης του προσωπικού αυτού. Το προσωπικό προσλαμβάνεται με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, διάρκειας ίσης με το διδακτικό έτος και ωραρίου ανάλογου με τις ανάγκες του κάθε φορέα.

Το προσωπικό καθαριότητας στα Δ.Ι.Ε.Κ. και τα Σ.Δ.Ε. προσλαμβάνεται με βάση τους τελικούς πίνακες κατάταξης επιτυχόντων προσληπτέων, οι οποίοι θα προκύψουν από τις αντίστοιχες ανακοινώσεις των οικείων δήμων, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της ανωτέρω απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών.

---

<sup>51</sup> κατόπιν αντίστοιχων εγκρίσεων της Επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006 που εκδίδονται κατόπιν αιτήματος του Υπουργού Εσωτερικών για το προσωπικό της

### **3.7 Προσλήψεις σχολικών καθαριστών**

Η διαδικασία πρόσληψης του προσωπικού καθαριότητας σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης διενεργείται μέσω των οικείων δήμων, μέσω της ίδιας διαδικασίας, η οποία ισχύει και για το προσωπικό για τον καθαρισμό των σχολικών μονάδων των Δ.Ι.Ε.Κ. και των ΣΔΕ. Από την έναρξη του διδακτικού έτους, αν διαπιστωθεί ότι οι ανάγκες των δήμων για τον καθαρισμό των σχολικών μονάδων δεν καλύπτονται από το μόνιμο προσωπικό τους, μπορούν να καλύπτονται με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου διάρκειας ίσης με το διδακτικό έτος, οι οποίες καταρτίζονται από τους οικείους δήμους, ύστερα από έγκριση της Επιτροπής της υπ' αρ. 33/2006 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών ρυθμίζονται η διαδικασία πρόσληψης, οι όροι της σύμβασης εργασίας και οι προϋποθέσεις χορήγησής τους, καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο ζήτημα για την εφαρμογή της παρούσας.

### **3.8 Προσλήψεις υποψηφίων από τον προσωρινό πίνακα ΑΣΕΠ για την κάλυψη επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών**

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για την κάλυψη ιδιαίτερης σημασίας επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών των υπηρεσιών και των νομικών προσώπων του άρθρου 1 παρ. Ι του ν. 3812/2009, επιτρέπεται η πρόσληψη με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, μέχρι του αριθμού των θέσεων υποψηφίων, οι οποίες είχαν προκηρυχθεί κατά τη σειρά εγγραφής τους στους προσωρινούς πίνακες του Α.Σ.Ε.Π. και μετά την κατάρτιση και δημοσίευση των προσωρινών πινάκων κατάταξης των υποψηφίων και πριν τον αυτεπάγγελο ή κατ' ένσταση έλεγχο του Α.Σ.Ε.Π.<sup>52</sup>.

Η σύμβαση, η οποία καταρτίζεται βάσει των προϋποθέσεων και της διαδικασίας της πρόσληψης υποψηφίων από τον προσωρινό πίνακα ΑΣΕΠ για την κάλυψη επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών παρούσας παραγράφου, διαρκεί έως την ανάληψη των καθηκόντων κάθε υποψηφίου μετά τη δημοσίευση της ατομικής πράξης διορισμού του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και απαγορεύεται η διάρκεια της να υπερβαίνει τους οκτώ (8) μήνες. Για να υλοποιηθούν αυτές οι προσλήψεις είναι απαραίτητο να εκδοθούν οι πράξεις των αρμόδιων οργάνων των οικείων φορέων, ύστερα από διάθεση

---

<sup>52</sup> κατόπιν έκδοσης απόφασης κατανομής του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης της παρ. 5 του άρθρου ΙΙ του ν. 3833/2010 (Α' 40), όπως ισχύει, , με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 11 «Περιορισμός προσλήψεων για τα έτη 2011 έως και 2013» του ν.3833/2010, όπως τροποποιήθηκε με τη διάταξη της παρ. 1 της υποπαραγράφου Ζ.5 του πρώτου άρθρου του ν. 4093/2012 και επεκτάθηκε η ισχύς έως το έτος 2016

των υποψηφίων από το Α.Σ.Ε.Π., το οποίο πραγματοποιείται μετά την υποβολή των πλήρως αιτιολογημένων αιτημάτων των οικείων φορέων.

Όταν δημοσιευτούν οι οριστικοί πίνακες κατάταξης, τότε οι συμβάσεις αυτών που έχουν ήδη προσληφθεί, αλλά δεν περιλαμβάνονται στους οριστικούς πίνακες των διοριστέων, λήγουν αυτοδίκαια, χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση. Ομοίως, αυτοδίκαια και χωρίς αποζημίωση λήγουν οι συμβάσεις αυτών που έχουν ήδη προσληφθεί, οι οποίοι περιλαμβάνονται στον οριστικό πίνακα διοριστέων, μετά τη δημοσίευση των ατομικών πράξεων διορισμού και την ανάληψη των καθηκόντων τους, καθώς και μετά την παρέλευση οκταμήνου από την προσωρινή πρόσληψη, εφόσον δεν έχουν δημοσιευτεί οι οριστικοί πίνακες.

#### **Κεφάλαιο 4: Η επίδραση της υποστελέχωσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων του Δημόσιου τομέα**

#### 4.1 Η σημαντικότητα της εργασιακής ικανοποίησης και οι παράγοντες που την επηρεάζουν

Η ικανοποίηση από την εργασία έχει κερδίσει την προσοχή και το ενδιαφέρον τόσο των σύγχρονων ερευνητών όσο και των διευθυντών των υπηρεσιών και των επιχειρήσεων, αναγνωρίζοντας τη σημασία της εργασιακής ικανοποίησης των ανθρώπων όσον αφορά την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και βιωσιμότητας στους οργανισμούς. Σύμφωνα με τον Vroom (1964)<sup>53</sup> η ικανοποίηση από την εργασία είναι το βασικό συστατικό για την κινητοποίηση των εργαζομένων και την ενθάρρυνση για καλύτερη απόδοση.

Ο Clark (1997)<sup>54</sup> υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι δεν είναι ικανοποιημένοι με το έργο που τους έχει ανατεθεί, δεν απολαμβάνουν στο έπακρο τα δικαιώματά τους, δεν εργάζονται σε ασφαλείς συνθήκες εργασίας, δεν υπάρχει πνεύμα συνεργασίας με τους συναδέλφους τους, οι προϊστάμενοί τους δεν τους δείχνουν σεβασμό και δεν λαμβάνονται υπόψη στη λήψη αποφάσεων αισθάνονται αποκομμένοι από τον οργανισμό ή την επιχείρηση, νιώθουν ότι δε λαμβάνουν ικανοποίηση από την εργασία τους και δεν ενδιαφέρονται όπως θα έπρεπε για να είναι αποδοτικοί.

Πολλές ερευνητικές εργασίες έχουν δείξει ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ του εργασιακού περιβάλλοντος και της ικανοποίησης από την εργασία<sup>55</sup>. Διάφοροι παράγοντες στο εργασιακό περιβάλλον, όπως οι μισθοί, οι ώρες εργασίας, η αυτονομία που παρέχεται στους εργαζόμενους, η οργανωτική δομή και η επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης μπορούν να επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία<sup>56</sup>. Οι θέσεις εργασίας που ικανοποιούν περισσότερο τους υπαλλήλους τους είναι αυτές που παρουσιάζουν ενδιαφέρον, παρέχουν εκπαίδευση, διακρίνονται από ποικιλομορφία, ανεξαρτησία και έλεγχο<sup>57</sup>. Υπάρχει επίσης ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι απολαμβάνουν το κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας τους και πόσο ικανοποιημένοι είναι συνολικά. Η αλληλεξάρτηση, η

---

<sup>53</sup> Βλ. Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Jhon Wiley and Sons, 91

<sup>54</sup> Βλ. Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour economics*, 4(4), 341-372.

<sup>55</sup> Βλ. Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008, october). Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906-1920.

<sup>56</sup> Βλ. Lane, K., Esser, J., Holte, B., & Anne, M. M. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26.

<sup>57</sup> Βλ. Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of applied psychology*, 88(2), 276.

ανατροφοδότηση, η κοινωνική υποστήριξη και η αλληλεπίδραση με συναδέλφους εκτός του χώρου εργασίας συνδέονται στενά με την ικανοποίηση από την εργασία<sup>58</sup>.

Η ικανοποίηση από την εργασία, επίσης, επηρεάζει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Τα άτομα που έχουν θετική ιδέα για την αξία τους και τις βασικές δεξιότητες είναι πιο ικανοποιημένα με την εργασία τους από εκείνα που έχουν αρνητική εικόνα για τον εαυτό τους και τις ικανότητές τους. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν αρνητική εντύπωση για τον εαυτό τους, θέτουν λιγότερο φιλόδοξους στόχους και είναι πιο πιθανό να τα παρατήσουν όταν αντιμετωπίζουν δυσκολίες, με αποτέλεσμα να είναι πιο πιθανό να παραμείνουν σε μια βαρετή, επαναλαμβανόμενη εργασία από εκείνους με πιο θετική στάση<sup>59</sup>.

Επομένως, λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν είναι μια απλή μονοδιάστατη έννοια. Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα σύνθετο σύνολο στάσεων απέναντι στην εργασία που αποτελείται από ατομικά στοιχεία, τα οποία μπορούν να ταξινομηθούν ως ενδογενή (εσωτερικά) και εξωγενή (εξωτερικά)<sup>60</sup>. Αδιαμφισβήτητα, η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει τόσο τη συμπεριφορά όσο και την ευτυχία των εργαζομένων. Αποτελεί βασική συνιστώσα τόσο της συναισθηματικής και ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων όσο και της εύρυθμης λειτουργίας των οργανισμών, που είναι μία από τις πιο συχνά μελετημένες μεταβλητές της οργανωτικής και βιομηχανικής ψυχολογίας<sup>61</sup>.

Ο Spector (1985)<sup>62</sup> και (1997)<sup>63</sup> διακρίνει τρεις σημαντικούς παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία. Πρώτον, οι επιχειρήσεις πρέπει να καθοδηγούνται από τις ανθρώπινες αξίες και να αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους δίκαια και με σεβασμό. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η αξιολόγηση της ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να χρησιμεύσει ως καλή ένδειξη της ικανοποίησης των εργαζομένων και της αποτελεσματικότητας. Δεύτερον, η συμπεριφορά των εργαζομένων, ανάλογα με το

---

<sup>58</sup> Βλ. Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332-1356.

<sup>59</sup> Βλ. Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. *Positive organizational behavior*, 159-174.

<sup>60</sup> Βλ. Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees* (65). Boston, MA: Harvard Business Review.

<sup>61</sup> Βλ. Eyupoglu, S. Z., & Saner, T. (2009). The relationship between job satisfaction and academic rank: a study of academicians in Northern Cyprus. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 686-691.

<sup>62</sup> Βλ. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713

<sup>63</sup> Βλ. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (3). Thousand Oaks, CA: Sage.



επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία, επηρεάζει τη λειτουργία και τις δραστηριότητες της εταιρείας. Τρίτον, η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να λειτουργήσει ως ένδειξη των οργανωτικών δραστηριοτήτων της εταιρείας. Επιπλέον, μέσω της αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης, μπορούν να καθοριστούν διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης σε διαφορετικές οργανωτικές μονάδες. Επίσης, η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να είναι μια καλή ένδειξη για την οποία η οργανωτική μονάδα χρειάζεται προσαρμογές για να ενισχύσει την απόδοση των εργαζομένων.

#### **4.2 Ικανοποίηση των εργαζόμενων του ελληνικού δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της δημοσιονομικής κρίσης-Βιβλιογραφική ανασκόπηση**

Στην Ελλάδα, από το 2010 και καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής των δημοσιονομικών προγραμμάτων η προσαρμογή των μέτρων στο εργασιακό περιβάλλον του δημόσιου τομέα υπέστη σημαντικές αλλαγές. Οι κυριότερες αλλαγές συμπεριλαμβάνουν τις μειώσεις των μισθών, με κατάργηση του λεγόμενου «13ου και 14ου μισθού», την εισαγωγή περικοπών και την κατάργηση ορισμένων παροχών (Ν. 4093/2012). Επίσης οι μεταβολές περιλαμβάνουν την αύξηση του ωραρίου εργασίας από 37,7 σε 40 ώρες εβδομαδιαίως (άρθρο 41 ν. 3971/2011), τη μείωση σε ισχύ, λόγω συνταξιοδότησης μεγάλου μέρους του προσωπικού καθώς και την εφαρμογή του περιοριστικού κανόνα της αναλογίας 1 προς 5 των προσλήψεων προς τις αποχωρήσεις στο δημόσιο τομέα (άρθρο 9 του νόμου 4057/2012)

Οι Chatzopoulou et.al. (2015), διερεύνησαν την ικανοποίηση των εργαζομένων στην Περιφερειακή Ενότητα Γρεβενών μέσω δείγματος 85 εργαζομένων<sup>64</sup>. Η έρευνα έδειξε ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες θεωρούσαν ότι τη φύση της εργασίας και τις συνθήκες εργασίας ως ικανοποιητικούς παράγοντες, ενώ οι μισθοί φαίνονταν να είναι μικρότερος ικανοποιητικός παράγοντας ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, εκπαίδευσης και ιεραρχίας. Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, οι εργαζόμενοι της υποχρεωτικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δίνουν μεγαλύτερη προσοχή στις συνθήκες εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι τεχνολογικής και πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, ενδιαφέρονται περισσότερο για το έργο που αναλαμβάνουν παρά για τις συνθήκες εργασίας.

---

<sup>64</sup> Βλ. Chatzopoulou, M., A. Vlachvei, and Th. Monovasilis. (2015), "Employee's Motivation and Satisfaction in Light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece", *Procedia Economics and Finance* 24:136-145. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00633-4](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00633-4)

Οι Batiou and Valkanos (2013) διερεύνησαν την εργασιακή ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα χρησιμοποιώντας δείγμα 67 εργαζομένων στον τομέα των δημοσίων υπηρεσιών στη Θεσσαλονίκη<sup>65</sup>. Το μέσο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία ήταν χαμηλό (M=3,39). Κατά την εξέταση των εξωγενών παραγόντων, οι συνάδελφοι (M=4,22) και η εποπτεία (M=4,81) αντιπροσώπευαν την υψηλότερη βαθμολογία. Από την άλλη πλευρά, οι επιχειρησιακές διαδικασίες φάνηκαν να έχουν τη χαμηλότερη βαθμολογία (M=2,56) του εξωγενούς παράγοντα, ο οποίος οφείλεται στη μεγάλη γραφειοκρατία και τον αριθμό των νόμων και κανονισμών που διέπουν τη λειτουργία του δημόσιου τομέα. Τα ευρήματα της εργασίας επισήμαναν ότι ο μόνος δημογραφικός παράγοντας με σημαντικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση από την εργασία είναι η ηλικία, σε αντίθεση με το επίπεδο εκπαίδευσης, που δεν φαίνεται να επηρεάζει.

Ο Hyz (2010) εξετάζει την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων του τραπεζικού τομέα γενικότερα και την περίπτωση της Ελλάδας ειδικότερα<sup>66</sup>. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας δείχνουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται με τις διάφορες πτυχές της εργασίας και ότι η ικανοποίηση ε μια πτυχή μπορεί να οδηγήσει σε ικανοποίηση σε μια άλλη. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την έρευνα του Hyz η ικανοποίηση από την εργασία συσχετίζεται με την αποτελεσματικότητα, τη δέσμευση και την εξυπηρέτηση των πελατών.

Ο Markovits et.al (2007) μελέτησε τη σχέση μεταξύ του προφίλ οργανωτικής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στον ελληνικό ιδιωτικό και δημόσιο τομέα<sup>67</sup>. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 1.119 ιδιώτες και 476 δημόσιους υπάλληλους, οι οποίοι προέρχονταν από επιχειρήσεις, και δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς της Βόρειας Ελλάδας. Η έρευνά τους έχει επικεντρωθεί σε δύο πτυχές της ικανοποίησης: στην εξωγενή ικανοποίηση (όπως ο μισθός, η εργασιακή ασφάλεια, οι πολιτικές προσωπικού, οι διαπροσωπικές σχέσεις κ.λπ.) και στην ενδογενή ικανοποίηση (όπως δημιουργικότητα, ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, αίσθηση προσωπικής επίτευξης κ.λπ.). τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα είχαν σημαντικά μεγαλύτερη ενδογενή ικανοποίηση

---

<sup>65</sup> Βλ. Batiou, V. and E. Valkanos. (2013). "Job satisfaction of Public Administrative Personnel in Greece", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 3(11):239-248.

<sup>66</sup> Βλ. Hyz, A. 2010. "Job Satisfaction and Employee Performance of Greek Banking Staff: AN Empirical Investigation". *Folia Oeconomica* 239:85-96.

<sup>67</sup> Βλ. Markovits, Y., A. Davis, and R. van Dick. 2007. "Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees". *International Journal of Cross Cultural Management* 7(1):77-99. <https://doi.org/10.1177/1470595807075180>

από ό, τι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, χωρίς σημαντική διαφορά στην εξωτερική ικανοποίηση.

#### **4.3 Η επίδραση της υποστελέχωσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων του ελληνικού δημόσιου τομέα**

Η υποστελέχωση των υπηρεσιών του ελληνικού δημόσιου τομέα, η οποία έχει ομολογουμένως επηρεάσει περισσότερο τους Ο.Τ.Α., έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις για το σύνολο των εργαζόμενων στους Ο.Τ.Α., καθώς δημιουργεί πολλά προβλήματα και επιφορτίζει τους υπαλλήλους με επιπλέον αρμοδιότητες και ώρες εργασίας.

Πράγματι, ενώ παρατηρείται ότι στις κεντρικές υπηρεσίες οι εργαζόμενοι έχουν συγκεκριμένα καθήκοντα και για κάθε θέση υπάρχουν τις περισσότερες φορές τουλάχιστον δύο υπάλληλοι να την καλύπτουν, στους Ο.Τ.Α. πολλές φορές σε μια θέση αντιστοιχεί ένας εργαζόμενος με αποτέλεσμα όταν χρειαστεί να απουσιάσει για λόγους υγείας, προσωπικούς ή άδειας να μην υπάρχει αντικαταστάτης. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην παρέχονται ικανοποιητικά οι υπηρεσίες στους πολίτες, αλλά ταυτόχρονα να επιβαρύνονται με επιπλέον καθήκοντα άλλοι υπάλληλοι<sup>68</sup>.

Επιπρόσθετα, η έλλειψη προσωπικού στους Ο.Τ.Α. δημιουργεί συχνά προστριβές και συγκρούσεις μεταξύ των υπαλλήλων με αποτέλεσμα να διακυβεύονται οι μεταξύ τους σχέσεις, γεγονός που επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα για την εργασιακή τους ικανοποίηση. Επιπλέον, οι υπερωρίες που αναγκάζονται πολλές φορές να κάνουν οι δημόσιοι υπάλληλοι είτε με τη θέλησή τους είτε χωρίς αυτήν, επιβαρύνουν τους ίδιους και πιθανόν επιφέρουν αρνητικές συνέπειες και στην προσωπική τους ζωή, γεγονός το οποίο επηρεάζει εξίσου την εργασιακή τους ικανοποίηση<sup>69</sup>.

## **Κεφάλαιο 5. Μεθοδολογία**

---

<sup>68</sup> Βλ. Markovits, Y., Davis, A. J., & Van Dick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99.

<sup>69</sup> Βλ. Androniceanu, A., Sora, S., Paun, D., & Jiroveanu, D. (2010). Employee satisfaction in the public sector. In *Proceedings of the 5th WSEAS International Conference on Economy and Management Transformation*, 1, 272-277.

## 5.1 Μέθοδος

Μέσα από την παρούσα έρευνα διερευνώνται οι αντιλήψεις των υπαλλήλων των ΟΤΑ Α' βαθμού στην περιοχή της Αττικής αναφορικά με τον τρόπο που η έλλειψη προσωπικού είναι σε θέση να επιδράσει στην ομαλή λειτουργικότητα της υπηρεσίας. Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα ακόλουθα:

**Ερευνητικό ερώτημα 1<sup>ο</sup>:** *Η έλλειψη προσωπικού με ποιον τρόπο επιδρά στον όγκο εργασίας και στην εμφάνιση εργασιακού στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους; Με ποιον τρόπο κυμαίνεται το καθεστώς υπερωριακής απασχόλησης προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες;*

**Ερευνητικό ερώτημα 2<sup>ο</sup>:** *Η έλλειψη προσωπικού με ποιον τρόπο επιδρά στην ομαδική εργασία και τις προστριβές μεταξύ των συναδέλφων; Υφίστανται συγκρούσεις ως την κατανομή αρμοδιοτήτων των υπαλλήλων που έχουν αποχωρήσει;*

**Ερευνητικό ερώτημα 3<sup>ο</sup>:** *Πόσο χρόνο καταναλώνουν οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι για την εκμάθηση και την απόδοσή τους και με ποιον τρόπο επηρεάζουν τη συνολική εργασία και την επίτευξη των στόχων;*

**Ερευνητικό ερώτημα 4<sup>ο</sup>:** *Με ποιον τρόπο συμβάλλει η έλλειψη προσωπικού στην αποτελεσματικότητα, την ποιότητα παροχής υπηρεσιών και την επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας;*

**Ερευνητικό ερώτημα 5<sup>ο</sup>:** *Σε ποιες υπηρεσίες των ΟΤΑ Α' Βαθμού παρατηρείται η υποστελέχωση και σε ποιο βαθμό καταγράφεται;*

## 5.2 Δείγμα και δειγματοληψία

Το δείγμα που επιλέχθηκε να απαντήσει στα διαφορετικά ερωτήματα αποτελείται από 111 άτομα, άνδρες και γυναίκες, υπάλληλους των ΟΤΑ Α' βαθμού στην περιοχή της Αττικής. Η διαδικασία επιλογής του δείγματος έγινε με βάση την εθελοντική συμμετοχή των ατόμων ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι τα άτομα έλαβαν σχετική ενημέρωση για τη διαφύλαξη των δεδομένων τους πριν από την έναρξη της

έρευνας. Μέσα από αυτό, διασφαλίζεται ότι τα δεδομένα τους θα χρησιμοποιηθούν μόνο για την εκπλήρωση του σκοπού που διέπει τη συγκεκριμένη εργασία και κατά την καταγραφή των αποτελεσμάτων η ταυτότητα τους δεν πρόκειται να αποκαλυφθεί. Ακόμα ένα στοιχείο που αξίζει να τονιστεί είναι η χρήση δειγματοληψίας ευκολίας -ως η καταλληλότερη για την εν λόγω έρευνα- αφού μιας άλλης μορφής δειγματοληπτική μέθοδος θα ήταν περισσότερο χρονοβόρα και δαπανηρή.

### **5.3 Τρόπος ανάλυσης δεδομένων**

Για τη διεξαγωγή της έρευνας έγινε χρήση ποσοτικής ανάλυσης δεδομένων με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου IBM SPSS Statistics 22, το οποίο παρέχει μετρήσιμα δεδομένα μέσα από μία σειρά τυποποιημένων και καθορισμένων διαδικασιών. Οι τελευταίες είναι σε θέση να αποδώσουν το σύνολο των τάσεων που ακολουθούνται μέσω τυποποιημένων αποτελεσμάτων. Προκειμένου να αποτυπωθούν οι απόψεις των συμμετεχόντων έγινε χρήση σχετικών συχνοτήτων αλλά και συσχετίσεων ανάμεσα σε δημογραφικές και υπό εξέταση μεταβλητές. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν απέδωσαν μία εικόνα σχετικά με τη συνθήκη έλλειψης προσωπικού, τη δημιουργία εντάσεων μεταξύ των συναδέλφων, τις συγκρούσεις ως προς τη διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν, τη χρήση περισσότερων πόρων για την εκπαίδευση των νέων εργαζομένων, το αν η έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος αλλά και το βαθμό υποστελέχωσης που παρατηρείται σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού.

### **5.4 Εργαλείο έρευνας- Αξιοπιστία έρευνας**

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα για την επιτυχή συλλογή των δεδομένων είναι το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικής μορφής. Το πρώτο τμήμα του ερωτηματολογίου αποτελείται από τα δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων, όπως το φύλο, η ηλικία, η βαθμίδα εκπαίδευσης, η υπηρεσιακή κατάσταση, καθώς και τα έτη εργασίας στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα.

Έπονται ερωτήσεις που διερευνούν την ποσότητα εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, την ένταξη νέων υπαλλήλων, την αποτελεσματικότητα στην εργασία αλλά και το βαθμό που παρουσιάζουν υποστελέχωση οι υπηρεσίες. Η κλίμακα

Likert που χρησιμοποιείται σε όλες τις ενότητες λαμβάνει τιμές (**1= καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4= πάρα πολύ, 5= απόλυτα**) με δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's alpha= 0,693 (μέτριας έντασης αξιοπιστία).

## **5.5 Ηθική έρευνας**

Μεταξύ των κύριων σημείων μίας έρευνας είναι η ηθική που συνιστά το πλέον καθοριστικό τμήμα της. Για το λόγο ότι τα στοιχεία έχουν συλλεχθεί μέσα από το διαμοίρασμα ερωτηματολογίου, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι κάθε ένας από τους υπαλλήλους συναίνεσε να συμμετάσχει στην έρευνα έπειτα από σχετική ενημέρωση που υπήρξε από τον ερευνητή. Η συνειδητή συγκατάθεση τους προέκυψε έπειτα από την πλήρη ενημέρωση που δόθηκε αναφορικά με το σκοπό της έρευνας, τη χρήση των προσωπικών δεδομένων που έχουν δηλώσει για την λήψη στατιστικών συμπερασμάτων αλλά και τη δυνατότητα άρνησης συμμετοχής ή αποχώρησης δίχως συνέπεια.

Ότι αφορά την προστασία των προσωπικών δεδομένων, έγινε πλήρως κατανοητό ότι τα στοιχεία τους είναι προστατευμένα και ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι ανώνυμη. Όσον αφορά τη συλλογή αλλά και την επεξεργασία των στοιχείων, πραγματοποιήθηκε μέσα σε νόμιμα πλαίσια με γνώμονα τον σεβασμό, την ακρίβεια αλλά και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των συμμετεχόντων, ενώ ταυτόχρονα αποκλείεται η μεταφορά και χρήση τους για άλλο σκοπό αλλά και η διατήρησή τους για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από αυτό που απαιτείται για τους σκοπούς της έρευνας.

## **5.6 Αδυναμίες- Περιορισμοί της έρευνας**

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, προέκυψαν κάποιοι περιορισμοί πολλοί από τους οποίους είναι αναμενόμενοι και δημιουργούνται στο σύνολο των ερευνητικών προσεγγίσεων. Μεταξύ των αδυναμιών συγκαταλέγεται το δείγμα των συμμετεχόντων που έλαβε μέρος στη διεξαγωγή της έρευνας. Αφενός, δεν πρόκειται για ένα μικρό δείγμα, αφού το σύνολο των ατόμων υπερβαίνει τα 100, αφετέρου, θα ήταν προτιμότερο να ληφθεί ένα όσο το δυνατό ευρύτερο σύνολο αποτελούμενο από μεγαλύτερο δείγμα εργαζομένων προερχόμενων από διαφορετικές υπηρεσίες ΟΤΑ Α' βαθμού ανά περιφέρεια. Στην περίπτωση αυτή θα μπορούσε να επιτευχθεί μία

πολύπλευρη προσέγγιση, μέσα από τη λήψη διαφορετικών αποτελεσμάτων τα οποία θα μπορούσαν να καλύψουν πιο εμπειριστατωμένα τα ερευνητικά ερωτήματα. Ως εκ τούτου, οι διαφορετικές αντιλήψεις και τοποθετήσεις των υπαλλήλων θα μπορούν να αποδώσουν λύσεις που θα βελτιώσουν τις συνθήκες κατά τις οποίες υφίσταται έλλειψη προσωπικού αλλά και στελέχωση νέου στις υπηρεσίες.

Επιπλέον, είναι σημαντική η συλλογή ενός δείγματος που θα προέρχεται από κάθε περιφέρεια της Ελλάδας ώστε να μην υπάρχει περιορισμός στη διαμόρφωση των αποτελεσμάτων που οδηγούν σε μη ασφαλή συμπεράσματα. Εφόσον διεξαχθεί μία έρευνα σε ένα μεγαλύτερο δίκτυο υπηρεσιών ΟΤΑ Α' βαθμού που θα διαθέτει εργαζόμενους κυρίως μικρότερης ηλικιακής κατηγορίας, θα μπορέσουν να ληφθούν ευρήματα που να αποδίδουν διαφορετικές λύσεις και προσεγγίσεις του συγκεκριμένου ζητήματος. Παρά την ύπαρξη των προαναφερθέντων περιορισμών τα αποτελέσματα που προέκυψαν απέδωσαν μία αρκετά ρεαλιστική εικόνα σχετικά με τη συνθήκη έλλειψης προσωπικού, τη δημιουργία εντάσεων μεταξύ των συναδέλφων, τις συγκρούσεις ως προς τη διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν, τη χρήση περισσότερων πόρων για την εκπαίδευση των νέων εργαζομένων, το αν η έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος αλλά και το βαθμό υποστελέχωσης που παρατηρείται σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α' Βαθμού.

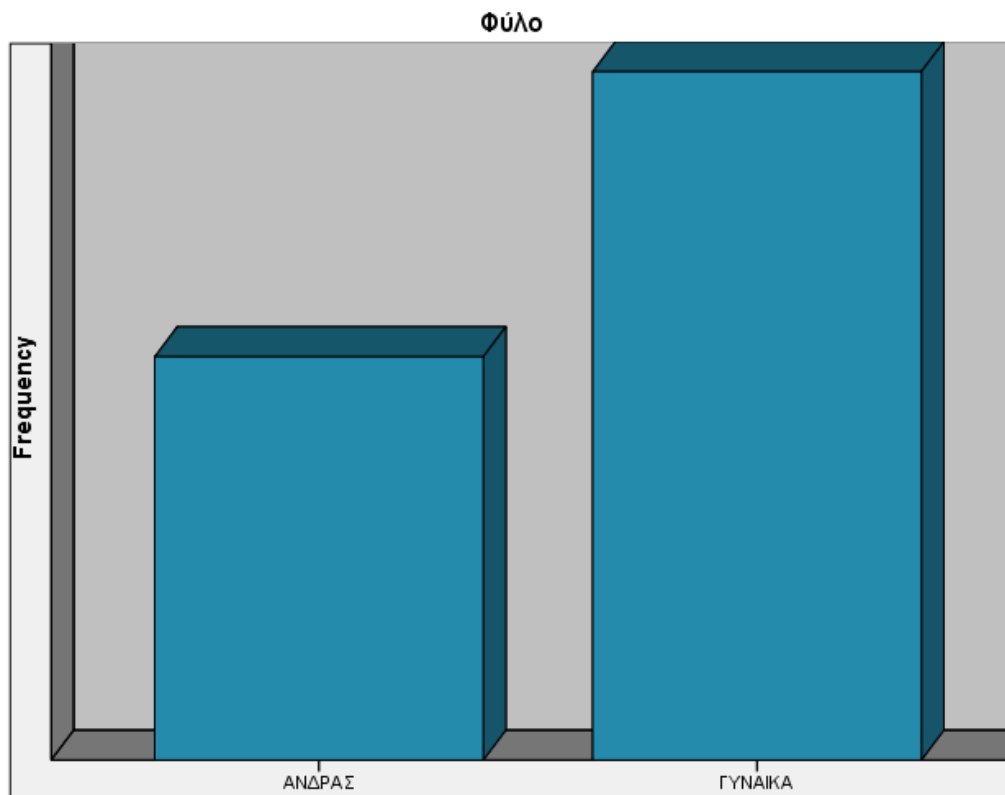
## Κεφάλαιο 6. Ανάλυση αποτελεσμάτων

Το πρώτο τμήμα της ανάλυσης αναφέρεται στα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Μέσα από τον πίνακα 1 και το αντίστοιχο γράφημα παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι **Γυναίκες (63,1%)** έναντι των **Αντρών** που αντιπροσωπεύουν το **36,9%**.

*Πίνακας 1: Φύλο*

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΝΔΡΑΣ	41	36,9	36,9	36,9

	ΓΥΝΑΙΚΑ	70	63,1	63,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	



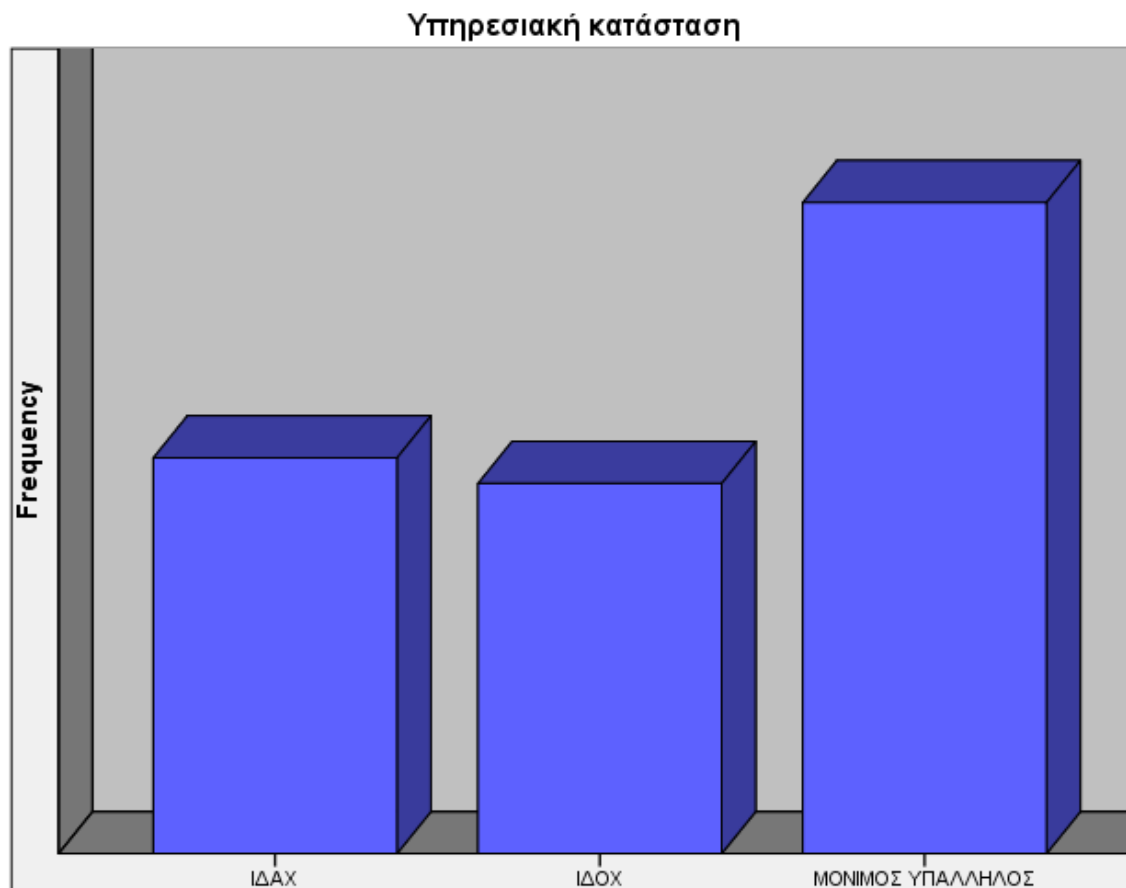
**Γράφημα 1: Φύλο**

Ακολούθως, ο πίνακας 2 αναφέρεται στην υπηρεσιακή κατάσταση των ατόμων, η πλειοψηφία των οποίων (**45,9%**) είναι **Μόνιμοι Υπάλληλοι** ενώ έπονται οι **ΙΔΑΧ** με συχνότητα εμφάνισης **27,9%**.

**Πίνακας 2: Υπηρεσιακή κατάσταση**

		<b>Υπηρεσιακή κατάσταση</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΙΔΑΧ	31	27,9	27,9	27,9
	ΙΔΟΧ	29	26,1	26,1	54,1
	ΜΟΝΙΜΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	51	45,9	45,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	



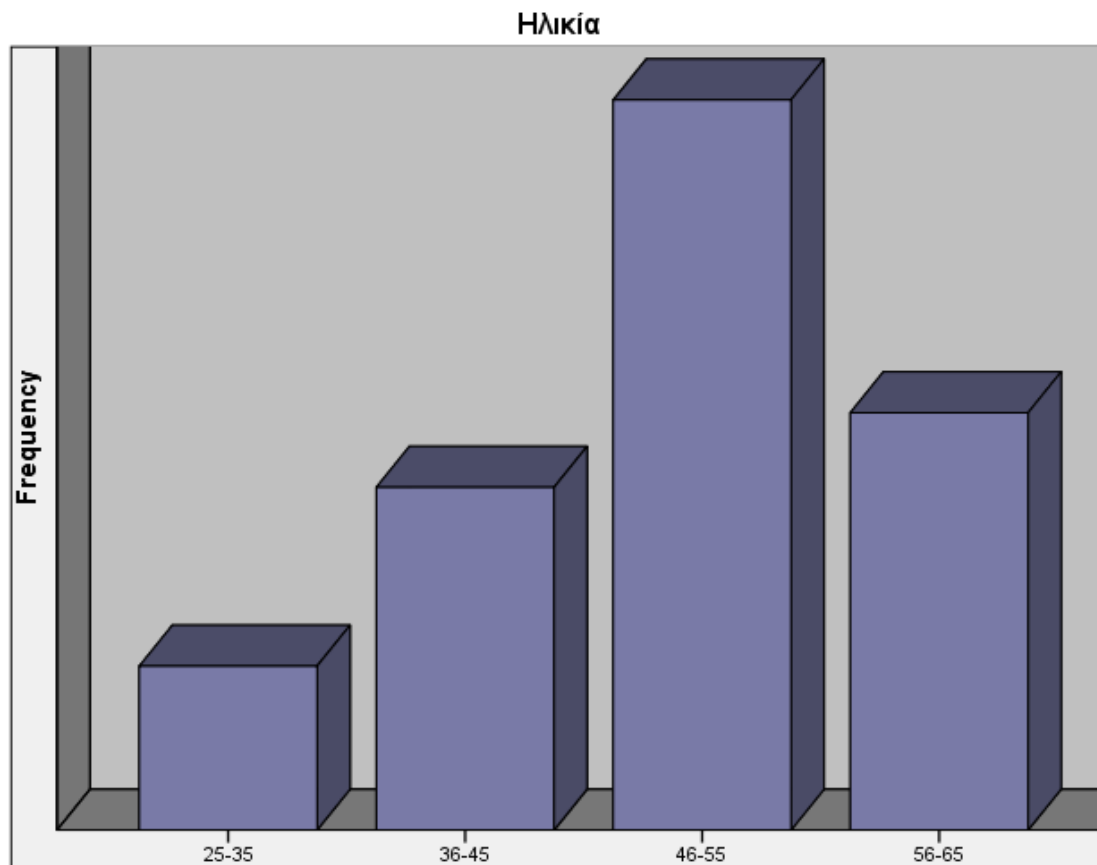


**Γράφημα 2: Υπηρεσιακή κατάσταση**

Η ηλικία των ερωτηθέντων αναπαρίσταται μέσα από τον πίνακα 3 και το αντίστοιχο γράφημα. Ως εκ τούτου, το **44,1%** ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία **46-55 ετών** ενώ ακολουθεί με μεγάλη διαφορά (**25,2%**) η ηλικιακή κατηγορία των **56-65 ετών**.

**Πίνακας 3: Ηλικία**

		<b>Ηλικία</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	11	9,9	9,9	9,9
	36-45	23	20,7	20,7	30,6
	46-55	49	44,1	44,1	74,8
	56-65	28	25,2	25,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

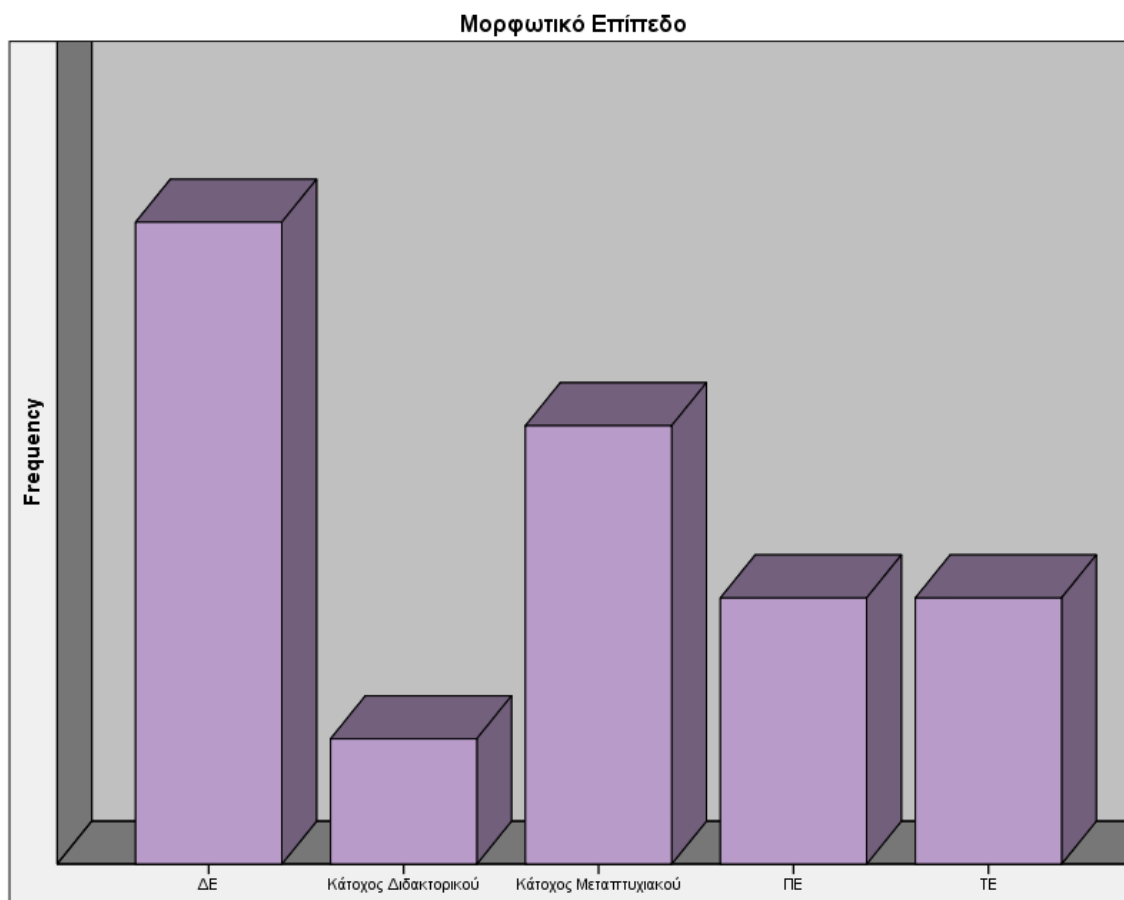


**Γράφημα 3: Ηλικία**

Το μορφωτικό επίπεδο που κατέχουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι εμφανές μέσα από τον ακόλουθο πίνακα ο οποίος παρέχει πληροφορίες σχετικά με την επικράτηση της ΔΕ (36,9%) ενώ ακολουθεί η κατοχή **Μεταπτυχιακού Διπλώματος** (25,2%).

**Πίνακας 4: Μορφωτικό Επίπεδο**

		<b>Μορφωτικό Επίπεδο</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΔΕ	41	36,9	36,9	36,9
	Κάτοχος Διδακτορικού	8	7,2	7,2	44,1
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	28	25,2	25,2	69,4
	ΠΕ	17	15,3	15,3	84,7
	ΤΕ	17	15,3	15,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	



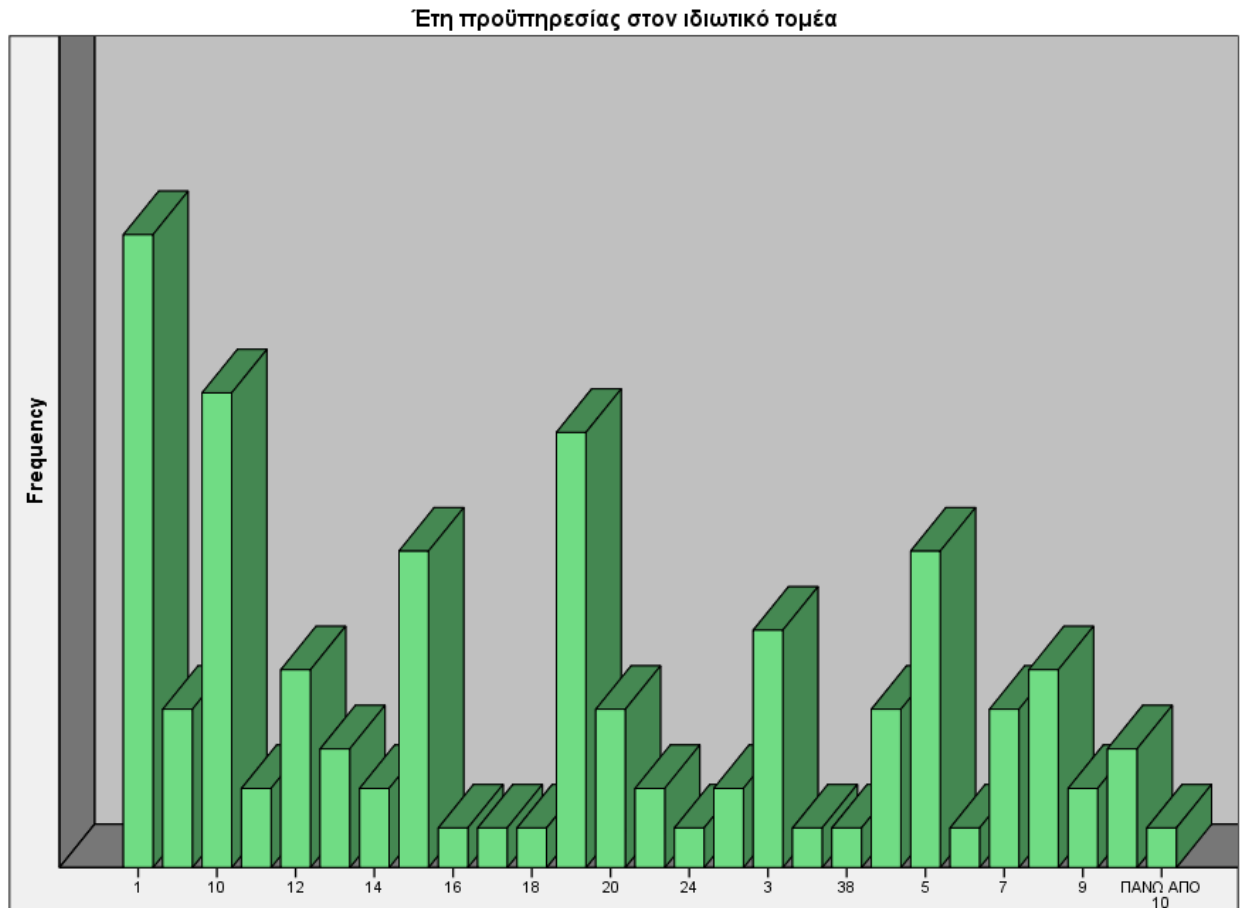
**Γράφημα 4: Μορφωτικό Επίπεδο**

Τα έτη προϋπηρεσίας που διαθέτουν τα άτομα στον ιδιωτικό τομέα είναι εμφανή ακολούθως. Τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης **(14,4%)** διαθέτουν οι συμμετέχοντες με εργασιακή εμπειρία **1 έτους** ενώ ακολουθούν τα άτομα με εργασιακή εμπειρία **10 ετών (10,8%)**.

**Πίνακας 5: Έτη προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα**

Έτη προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	14,4	14,4	14,4
	0	4	3,6	3,6	18,0
	10	12	10,8	10,8	28,8
	11	2	1,8	1,8	30,6

12	5	4,5	4,5	35,1
13	3	2,7	2,7	37,8
14	2	1,8	1,8	39,6
15	8	7,2	7,2	46,8
16	1	,9	,9	47,7
17	1	,9	,9	48,6
18	1	,9	,9	49,5
2	11	9,9	9,9	59,5
20	4	3,6	3,6	63,1
22	2	1,8	1,8	64,9
24	1	,9	,9	65,8
25	2	1,8	1,8	67,6
3	6	5,4	5,4	73,0
32	1	,9	,9	73,9
38	1	,9	,9	74,8
4	4	3,6	3,6	78,4
5	8	7,2	7,2	85,6
6μηνες	1	,9	,9	86,5
7	4	3,6	3,6	90,1
8	5	4,5	4,5	94,6
9	2	1,8	1,8	96,4
κανένα	3	2,7	2,7	99,1
ΠΑΝΩ ΑΠΟ 10	1	,9	,9	100,0
Total	111	100,0	100,0	



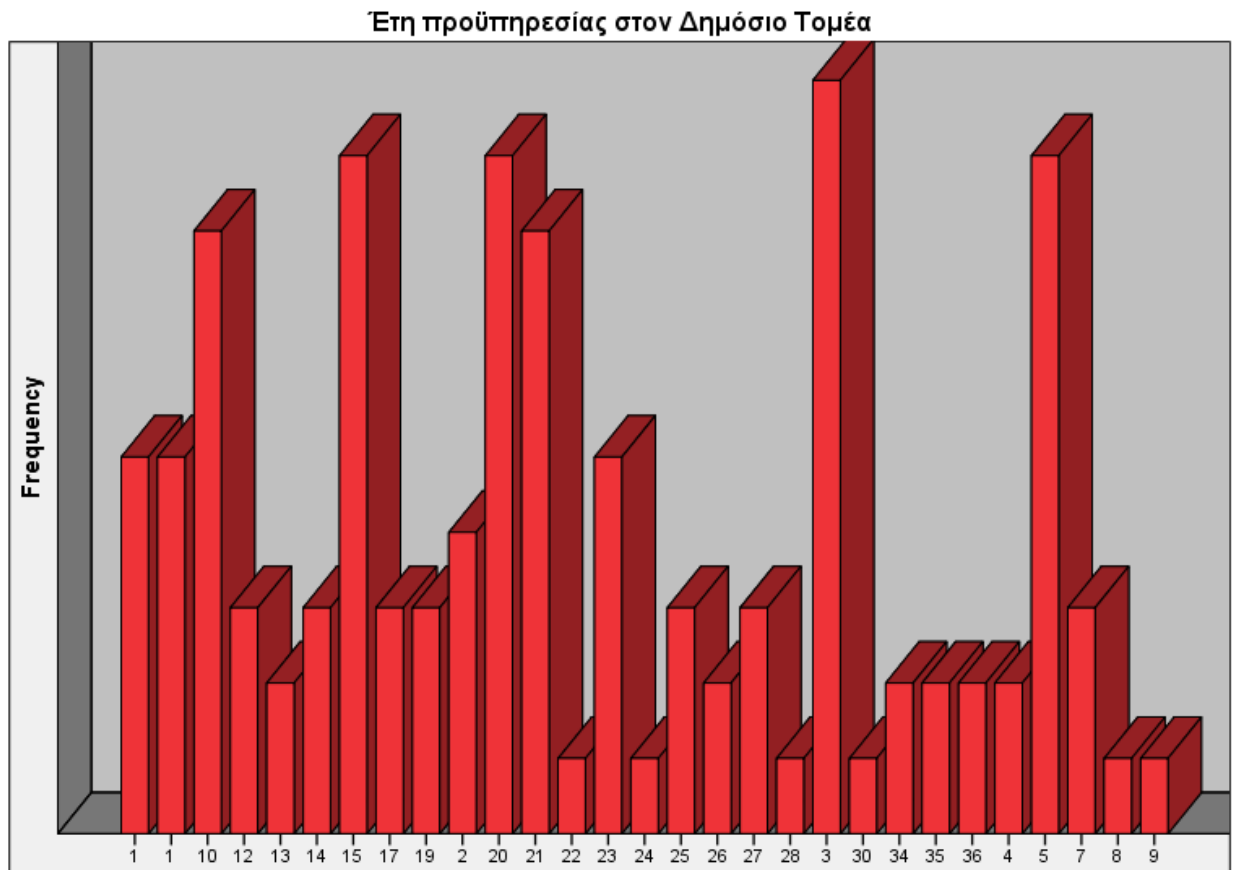
**Γράφημα 5: Έτη προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα**

Τα έτη προϋπηρεσίας που διαθέτουν τα άτομα στο Δημόσιο τομέα φαίνονται μέσα από τον πίνακα 6 και το αντίστοιχο γράφημα. Τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης (**9%**) διαθέτουν οι συμμετέχοντες με εργασιακή εμπειρία **3 ετών** ενώ ακολουθούν τα άτομα με εργασιακή εμπειρία **5 ετών, 15 ετών και 20 ετών με ίση συχνότητα εμφάνισης (8,1%)**.

**Πίνακας 6: Έτη προϋπηρεσίας στον Δημόσιο τομέα**

Έτη προϋπηρεσίας στον Δημόσιο Τομέα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4,5	4,5	4,5
	1	5	4,5	4,5	9,0
	10	8	7,2	7,2	16,2
	12	3	2,7	2,7	18,9

13	2	1,8	1,8	20,7
14	3	2,7	2,7	23,4
15	9	8,1	8,1	31,5
17	3	2,7	2,7	34,2
19	3	2,7	2,7	36,9
2	4	3,6	3,6	40,5
20	9	8,1	8,1	48,6
21	8	7,2	7,2	55,9
22	1	,9	,9	56,8
23	5	4,5	4,5	61,3
24	1	,9	,9	62,2
25	3	2,7	2,7	64,9
26	2	1,8	1,8	66,7
27	3	2,7	2,7	69,4
28	1	,9	,9	70,3
3	10	9,0	9,0	79,3
30	1	,9	,9	80,2
34	2	1,8	1,8	82,0
35	2	1,8	1,8	83,8
36	2	1,8	1,8	85,6
4	2	1,8	1,8	87,4
5	9	8,1	8,1	95,5
7	3	2,7	2,7	98,2
8	1	,9	,9	99,1
9	1	,9	,9	100,0
Total	111	100,0	100,0	

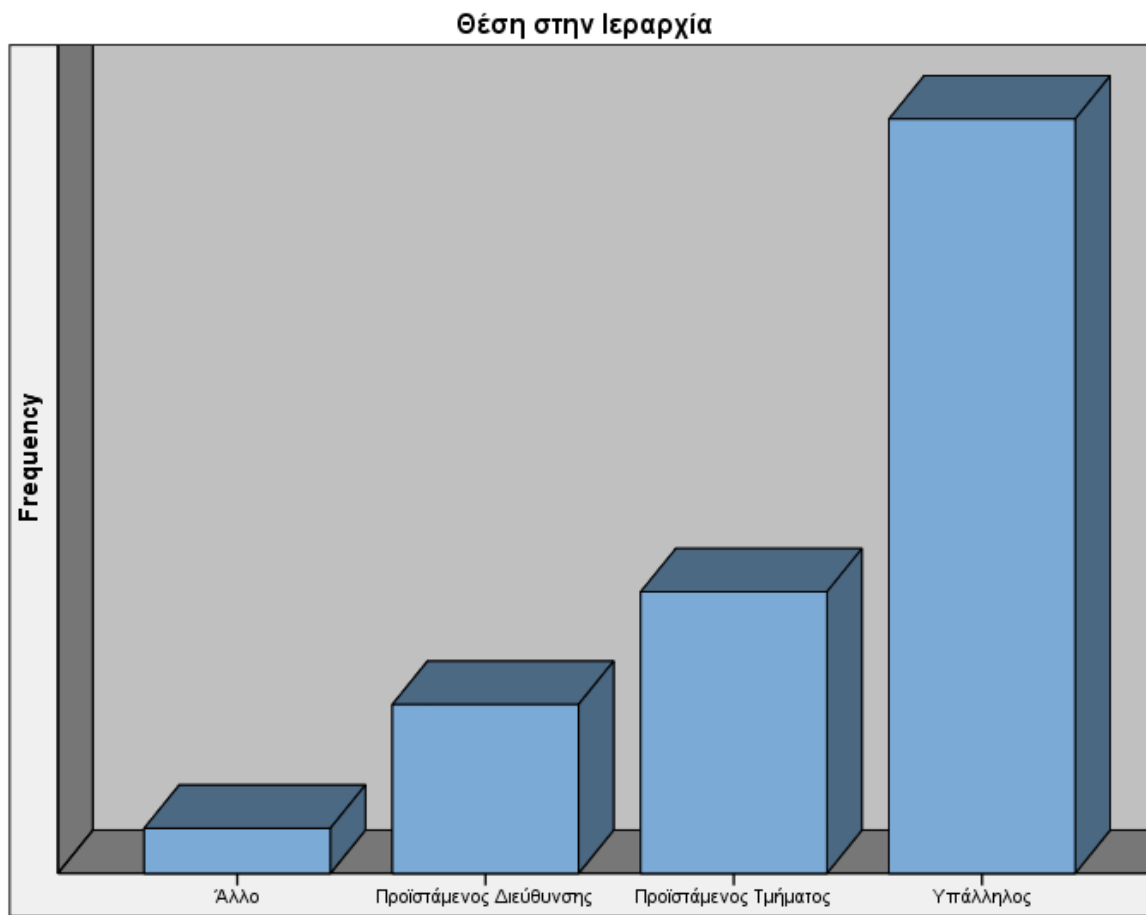


**Γράφημα 6: Έτη προϋπηρεσίας στον Δημόσιο τομέα**

Ότι αφορά τη θέση που διαθέτουν οι συμμετέχοντες ιεραρχικά, το **60,4%** διαθέτει θέση **Υπάλληλου**, ενώ έπεται το **22,5%** που είναι **Προϊστάμενος Τμήματος**.

**Πίνακας 7: Θέση στην Ιεραρχία**

		Θέση στην Ιεραρχία			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άλλο	4	3,6	3,6	3,6
	Προϊστάμενος Διεύθυνσης	15	13,5	13,5	17,1
	Προϊστάμενος Τμήματος	25	22,5	22,5	39,6
	Υπάλληλος	67	60,4	60,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	



*Γράφημα 7: Θέση στην Ιεραρχία*

***Ερευνητικό ερώτημα 1<sup>ο</sup>: Η έλλειψη προσωπικού με ποιον τρόπο επιδρά στον όγκο εργασίας και στην εμφάνιση εργασιακού στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους; Με ποιον τρόπο κυμαίνεται το καθεστώς υπερωριακής απασχόλησης προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες;***

Εστιάζοντας στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα και τη συνθήκη κατά την οποία υφίσταται έλλειψη προσωπικού στην υπηρεσία, διερευνάται η επίδρασή αυτή στην εκδήλωση εργασιακού στρες στους υπαλλήλους. Ο πίνακας 8 αποκαλύπτει ότι το **46,8%** θεωρεί ότι η **έλλειψη προσωπικού ενισχύει απόλυτα τον όγκο εργασίας**.

***Πίνακας 8: Η έλλειψη προσωπικού ενισχύει τον όγκο εργασίας;***

<b>Η έλλειψη προσωπικού ενισχύει τον όγκο εργασίας;</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	1,8	1,8	1,8
	Αρκετά	22	19,8	19,8	21,6



	Πάρα πολύ	35	31,5	31,5	53,2
	Απόλυτα	52	46,8	46,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Μέσα από τον πίνακα 9 είναι εμφανές ότι το **39,6%** θεωρεί ότι η **έλλειψη προσωπικού δημιουργεί πάρα πολύ εργασιακό στρες** στους υπάρχοντες υπαλλήλους.

**Πίνακας 9: Η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί εργασιακό στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους;**

Η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί εργασιακό στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	4,5	4,5	4,5
	Αρκετά	23	20,7	20,7	25,2
	Πάρα πολύ	44	39,6	39,6	64,9
	Απόλυτα	39	35,1	35,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Στη συνέχεια, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (**31,5%**) υποστήριξε ότι **ζητείται αρκετά συχνά από τη διοίκηση η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης** ενώ ακολουθεί η δήλωση **λίγο έως καθόλου (25,2%)**.

**Πίνακας 10: Ζητείται από τη διοίκηση η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης;**

Ζητείται από τη διοίκηση η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	28	25,2	25,2	25,2
	Λίγο	28	25,2	25,2	50,5
	Αρκετά	35	31,5	31,5	82,0
	Πάρα πολύ	14	12,6	12,6	94,6
	Απόλυτα	6	5,4	5,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Έπειτα, το **37,8%** τόνισε ότι οι **υπάλληλοι αναγκάζονται αρκετά συχνά να εργάζονται επιπλέον ώρες προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες**.

**Πίνακας 11: Αναγκάζονται οι υπάλληλοι να εργάζονται περισσότερες ώρες προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες;**

Αναγκάζονται οι υπάλληλοι να εργάζονται περισσότερες ώρες προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	13	11,7	11,7	11,7
	Λίγο	21	18,9	18,9	30,6
	Αρκετά	42	37,8	37,8	68,5
	Πάρα πολύ	24	21,6	21,6	90,1
	Απόλυτα	11	9,9	9,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Ερευνητικό ερώτημα 2<sup>ο</sup>: Η έλλειψη προσωπικού με ποιον τρόπο επιδρά στην ομαδική εργασία και τις προστριβές μεταξύ των συναδέλφων; Υφίστανται συγκρούσεις ως την κατανομή αρμοδιοτήτων των υπαλλήλων που έχουν αποχωρήσει;**

Εστιάζοντας στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα και με ποιον τρόπο η συνθήκη έλλειψης προσωπικού επιδρά στην ομαδική εργασία και την εμφάνιση συγκρούσεων μεταξύ των υπαλλήλων, μέσα από τον πίνακα 12 οι συμμετέχοντες στην πλειοψηφία τους (**32,4%**) δήλωσαν ότι η έλλειψη προσωπικού διαταράσσει αρκετά συχνά την ομαδική εργασία της υπηρεσίας.

**Πίνακας 12: Η έλλειψη προσωπικού διαταράσσει την ομαδική εργασία της υπηρεσίας;**

Η έλλειψη προσωπικού διαταράσσει την ομαδική εργασία της υπηρεσίας;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	4,5	4,5	4,5
	Λίγο	22	19,8	19,8	24,3
	Αρκετά	36	32,4	32,4	56,8
	Πάρα πολύ	30	27,0	27,0	83,8
	Απόλυτα	18	16,2	16,2	100,0

Total	111	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Στη συνέχεια, οι ερωτηθέντες στην πλειοψηφία τους (**36%**) τόνισαν ότι η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί αρκετά συχνά εντάσεις και προστριβές μεταξύ των συναδέλφων.

**Πίνακας 13: Η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί εντάσεις και προστριβές μεταξύ των συναδέλφων;**

Δημιουργεί εντάσεις και προστριβές μεταξύ των συναδέλφων;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	4,5	4,5	4,5
	Λίγο	29	26,1	26,1	30,6
	Αρκετά	40	36,0	36,0	66,7
	Πάρα πολύ	20	18,0	18,0	84,7
	Απόλυτα	17	15,3	15,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Επιπλέον, η πλειοψηφία (**35,1%**) τόνισε ότι γίνεται **αρκετή προσπάθεια μη αποδοχής πρόσθετων καθηκόντων**.

**Πίνακας 14: Γίνεται προσπάθεια μη αποδοχής πρόσθετων καθηκόντων;**

Γίνεται προσπάθεια μη αποδοχής πρόσθετων καθηκόντων;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	17	15,3	15,3	15,3
	Λίγο	27	24,3	24,3	39,6
	Αρκετά	39	35,1	35,1	74,8
	Πάρα πολύ	18	16,2	16,2	91,0
	Απόλυτα	10	9,0	9,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Ακόμη, το **29,7%** τόνισε ότι δημιουργούνται **αρκετά συχνά συγκρούσεις** ως προς τη **διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν**.

**Πίνακας 15: Δημιουργούνται συγκρούσεις ως προς τη διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν;**

Δημιουργούνται συγκρούσεις ως προς τη διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	16	14,4	14,4	14,4
	Λίγο	24	21,6	21,6	36,0
	Αρκετά	33	29,7	29,7	65,8
	Πάρα πολύ	23	20,7	20,7	86,5
	Απόλυτα	15	13,5	13,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Ερευνητικό ερώτημα 3<sup>ο</sup>: Πόσο χρόνο καταναλώνουν οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι για την εκμάθηση και την απόδοσή τους και με ποιον τρόπο επηρεάζουν τη συνολική εργασία και την επίτευξη των στόχων;**

Εστιάζοντας στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα και την ποσότητα του χρόνου που καταναλώνεται από τους νέους εργαζόμενους προκειμένου να είναι αποδοτικοί αλλά και πως επηρεάζεται βάσει της συνθήκης αυτής το συνολικό έργο στην υπηρεσία, οι συμμετέχοντες τόνισαν ότι **οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι ξοδεύουν αρκετό χρόνο για εκμάθηση και αποδίδουν λίγο (32,4%)**.

**Πίνακας 16: Οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι ξοδεύουν αρκετό χρόνο για εκμάθηση και αποδίδουν λίγο;**

Οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι ξοδεύουν αρκετό χρόνο για εκμάθηση και αποδίδουν λίγο;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	24	21,6	21,6	21,6
	Λίγο	27	24,3	24,3	45,9
	Αρκετά	36	32,4	32,4	78,4
	Πάρα πολύ	14	12,6	12,6	91,0
	Απόλυτα	10	9,0	9,0	100,0

Total	111	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Στη συνέχεια, οι ερωτηθέντες στην πλειοψηφία τους (**28,8%**) υποστήριξαν ότι **απαιτείται αρκετά συχνά χρήση περισσότερων πόρων για την εκπαίδευση των νέων εργαζομένων.**

**Πίνακας 17: Απαιτείται χρήση περισσότερων πόρων για την εκπαίδευσή τους;**

Απαιτείται χρήση περισσότερων πόρων για την εκπαίδευσή τους;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	22	19,8	19,8	19,8
	Λίγο	25	22,5	22,5	42,3
	Αρκετά	32	28,8	28,8	71,2
	Πάρα πολύ	22	19,8	19,8	91,0
	Απόλυτα	10	9,0	9,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Έπειτα, τόνισαν ότι δεν **επηρεάζουν καθόλου αρνητικά την εργασία των υπολοίπων (31,5%).**

**Πίνακας 18: Επηρεάζουν αρνητικά και την εργασία των υπολοίπων;**

Επηρεάζουν αρνητικά και την εργασία των υπολοίπων;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	35	31,5	31,5	31,5
	Λίγο	28	25,2	25,2	56,8
	Αρκετά	31	27,9	27,9	84,7
	Πάρα πολύ	11	9,9	9,9	94,6
	Απόλυτα	6	5,4	5,4	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Ότι αφορά τη βοήθεια που προσφέρουν αναφορικά με την στην επίτευξη των στόχων και των προθεσμιών, η πλειοψηφία θεωρεί (**48,6%**) ότι **πράγματι η συμβολή τους είναι θετική.**

**Πίνακας 19: Βοηθούν στην επίτευξη των στόχων και των προθεσμιών;**

<b>Βοηθούν στην επίτευξη των στόχων και των προθεσμιών;</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	3,6	3,6	3,6
	Λίγο	13	11,7	11,7	15,3
	Αρκετά	54	48,6	48,6	64,0
	Πάρα πολύ	21	18,9	18,9	82,9
	Απόλυτα	19	17,1	17,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Ερευνητικό ερώτημα 4<sup>ο</sup>: Με ποιον τρόπο συμβάλλει η έλλειψη προσωπικού στην αποτελεσματικότητα, την ποιότητα παροχής υπηρεσιών και την επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας;**

Εστιάζοντας στο τέταρτο ερευνητικό ερώτημα και τον τρόπο βάσει του οποίου η έλλειψη προσωπικού συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα της υπηρεσίας και την επιτυχή παροχή υπηρεσιών αλλά και καλής επίδοσης του τμήματος, το **31,5%** θεωρεί ότι η έλλειψη προσωπικού οδηγεί από αρκετά έως πάρα πολύ σε μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος ή της υπηρεσίας.

**Πίνακας 20: Η έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος ή της υπηρεσίας;**

<b>Η έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος ή της υπηρεσίας;</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	3,6	3,6	3,6
	Λίγο	16	14,4	14,4	18,0
	Αρκετά	35	31,5	31,5	49,5
	Πάρα πολύ	35	31,5	31,5	81,1
	Απόλυτα	21	18,9	18,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Στη συνέχεια, το **31,5%** υποστήριξε ότι η **έλλειψη προσωπικού οδηγεί αρκετά συχνά σε χαμηλής ποιότητας παροχής υπηρεσιών** προς τους πολίτες.

**Πίνακας 21: Η έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε χαμηλής ποιότητας παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες;**

Σε χαμηλής ποιότητας παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	12	10,8	10,8	10,8
	Λίγο	20	18,0	18,0	28,8
	Αρκετά	35	31,5	31,5	60,4
	Πάρα πολύ	32	28,8	28,8	89,2
	Απόλυτα	12	10,8	10,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Επιπλέον, το **31,5%** των ατόμων τόνισε ότι **επηρεάζεται πάρα πολύ η καινοτομία** και η εξέλιξη.

**Πίνακας 22: Επηρεάζεται η καινοτομία και η εξέλιξη;**

Επηρεάζεται η καινοτομία και η εξέλιξη;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	3,6	3,6	3,6
	Λίγο	25	22,5	22,5	26,1
	Αρκετά	34	30,6	30,6	56,8
	Πάρα πολύ	35	31,5	31,5	88,3
	Απόλυτα	13	11,7	11,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Στη συνέχεια, το **36%** δήλωσε ότι **επηρεάζεται αρκετά αρνητικά η επίδοση του τμήματος** ή της υπηρεσίας.

**Πίνακας 23: Επηρεάζεται αρνητικά η επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας;**

<b>Επηρεάζεται αρνητικά η επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας;</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	7	6,3	6,3	6,3
	Λίγο	21	18,9	18,9	25,2
	Αρκετά	40	36,0	36,0	61,3
	Πάρα πολύ	31	27,9	27,9	89,2
	Απόλυτα	12	10,8	10,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

***Ερευνητικό ερώτημα 5<sup>ο</sup>: Σε ποιες υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού παρατηρείται η υποστελέχωση και σε ποιο βαθμό καταγράφεται;***

Εστιάζοντας στο πέμπτο ερευνητικό ερώτημα και τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού στις οποίες παρατηρείται υποστελέχωση και τον βαθμό στον οποίο αυτή καταγράφεται, το **43,2%** υποστήριξε ότι **υποστελέχωση παρατηρείται αρκετά σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού**.

***Πίνακας 24: Η υποστελέχωση παρατηρείται σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού***

<b>Η υποστελέχωση παρατηρείται σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	1,8	1,8	1,8
	Λίγο	13	11,7	11,7	13,5
	Αρκετά	48	43,2	43,2	56,8
	Πάρα πολύ	29	26,1	26,1	82,9
	Απόλυτα	19	17,1	17,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Στη συνέχεια, το **42,3%** τόνισε ότι οι **διοικητικές -οικονομικές – κοινωνικές υπηρεσίες παρουσιάζουν αρκετά μεγάλο βαθμό υποστελέχωσης**.

***Πίνακας 25: Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι διοικητικές -οικονομικές – κοινωνικές υπηρεσίες;***

<b>Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι διοικητικές -οικονομικές – κοινωνικές υπηρεσίες;</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



Valid	Καθόλου	1	,9	,9	,9
	Λίγο	16	14,4	14,4	15,3
	Αρκετά	47	42,3	42,3	57,7
	Πάρα πολύ	37	33,3	33,3	91,0
	Απόλυτα	10	9,0	9,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Στη συνέχεια, το **36%** τόνισε ότι οι **υπηρεσίες καθαριότητας παρουσιάζουν αρκετά μεγάλο βαθμό υποστελέχωσης.**

**Πίνακας 26: Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι υπηρεσίες καθαριότητας;**

Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι υπηρεσίες καθαριότητας;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	5,4	5,4	5,4
	Λίγο	22	19,8	19,8	25,2
	Αρκετά	40	36,0	36,0	61,3
	Πάρα πολύ	31	27,9	27,9	89,2
	Απόλυτα	12	10,8	10,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Ακολούθως, το **36,9%** τόνισε ότι οι **τεχνικές υπηρεσίες παρουσιάζουν αρκετά μεγάλο βαθμό υποστελέχωσης.**

**Πίνακας 27: Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι τεχνικές υπηρεσίες;**

Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι τεχνικές υπηρεσίες;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	5,4	5,4	5,4
	Λίγο	20	18,0	18,0	23,4
	Αρκετά	41	36,9	36,9	60,4
	Πάρα πολύ	31	27,9	27,9	88,3
	Απόλυτα	13	11,7	11,7	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

**Πίνακας 28: Προτάσεις και παρατηρήσεις για τον τρόπο αντιμετώπισης της έλλειψης προσωπικού των ΟΤΑ Α' βαθμού**

<b>Βασιζόμενοι στην εμπειρία σας, γράψτε με λίγα λόγια τις προτάσεις και τις παρατηρήσεις σας , για τον τρόπο αντιμετώπισης άμεσα και αποτελεσματικά της έλλειψης προσωπικού των ΟΤΑ Α' βαθμού.</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N/A	39	35,1	35,1	35,1
	Να μην επιτρέπεται να φεύγουν με κινητικότητα οι υπάλληλοι των ΟΤΑ	1	,9	,9	36,0
	1) Προσλήψεις προσωπικού 2) Σεμινάρια εκμάθησης 3Καταμερισμός έργων	1	,9	,9	36,9
	Άμεσες προσλήψεις από το κράτος και μονιμοποίηση των συμβασιούχων	1	,9	,9	37,8
	Άμεση πρόσληψη μέσω ΑΣΕΠ νέων στελεχών με υψηλά τυπικά προσόντα	1	,9	,9	38,7
	Άμεση συνεχής στελέχωση-τακτική επιμόρφωση όλων των στελεχών	1	,9	,9	39,6
	Αν και έχει ήδη δρομολογηθεί από το ΥΠ.ΕΣ. η στελέχωση των Δημ. Υπηρεσιών με μόνιμο προσωπικό (μέσω διαγωνισμών ΑΣΕΠ), προτείνεται η μετατροπή συμβάσεων ΙΔΟΧ σε ΙΔΑΧ	1	,9	,9	40,5
	Ανάπτυξη εργαλείων καινοτομίας και χρήσης ΤΠΕ	1	,9	,9	41,4
	Αντικειμενική αξιολόγηση προσωπικού και επιμερισμός εργασίας με βασικό κριτήριο την ικανότητα και την εμπειρία	1	,9	,9	42,3
	Αντιμετώπιση μόνο μέσω προσλήψεων μόνιμου προσωπικού	1	,9	,9	43,2
	Απογραφή των υπαλλήλων του φορέα και ταυτόχρονη αποτίπωση των τυπικών και των ουσιαστικών τους	1	,9	,9	44,1

προσόντων				
Αύξηση των προσλήψεων για τις διάφορες υπηρεσίες των ΟΤΑ α βαθμού	1	,9	,9	45,0
Αφορά την κοιν υπ. Ειδικευμένοι υπάλληλοι σε κατάλληλες θέσεις	1	,9	,9	45,9
"Για να λειτουργήσει μία δημόσια υπηρεσία, πρέπει να ελλείπει ο πολιτικός παράγοντας , οποίος κάνοντας κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος και λόγω της έλλειψης ελέγχου και απόδοσης ευθυνών , χρησιμοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό σαν να είναι εργάτες ή εργαζόμενοι στην ιδιωτική του επιχείρηση.	1	,9	,9	46,8
Δεν υπάρχει έλλειψη προσωπικού στους ΟΤΑ ,αλλά αυτό συμβαίνει γιατί πάντα υπάρχουν συμβασιούχοι και καλύπτουν τις ανάγκες. Μειώνεται με τον χρόνο το μόνιμο προσωπικό εκπαιδευμένο και με εμπειρία και οι ΟΤΑ στελεχώνονται από νέους με συμβάσεις που χωρίς αξιολόγηση και μέσω διαδοχικών συμβάσεων παραμένουν όμηροι αλλά ταυτόχρονα χωρίς καμιά ευθύνη υπογραφής και ευθύνης για την αντιμετώπισης οποιαδήποτε σοβαρής περίπτωσης και διαχείρισης κρίσης.	1	,9	,9	47,7
Δυστυχώς, η υποστελέχωση δημοσίων υπηρεσιών δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί .	1	,9	,9	48,6
Έγκριση πρόσληψης μόνιμου προσωπικού	2	1,8	1,8	50,5

Είναι αναγκαίο το κράτος να προωθήσει την αόριστου χρόνου σύμβαση	1	,9	,9	51,4
Ενδυνάμωση ανθρώπινου δυναμικού και στελέχωση μεν άτομα που είναι γνώστες του αντικειμένου που τους ανατίθεται ανά υπηρεσία.	2	1,8	1,8	53,2
Εξαίρεση από την κινητικότητα ώστε να παραμένουν οι υπάλληλοι που γνωρίζουν καλά τα αντικείμενα	1	,9	,9	54,1
Εξειδίκευση και τοποθέτηση ειδικοτήτων στις σωστές θέσεις και συνεχής εκπαίδευση	1	,9	,9	55,0
Η επίτευξη οποιονδήποτε στόχων για καινοτόμες υπηρεσίες, αποτελεσματικές σε όλα τα επίπεδα, προϋποθέτει την ύπαρξη των αντίστοιχων εργαλείων σε ανθρώπινο, καθώς και τεχνικό εξοπλισμό. Οι επαναλαμβανόμενες προσλήψεις προσωπικού για ορισμένο χρόνο όχι μόνο δεν εξυπηρετούν τον σκοπό αυτό, αλλά τον καθυστερούν και τον αποπροσανατολίζουν. Διανύουμε μια εποχή που οι υπηρεσίες προς και από κάθε πολίτη που εξυπηρετείτε από μια δημόσια υπηρεσία και όχι μόνο, να απαιτεί μια ισχυρή ηλεκτρονική διαχείριση και ένα ανθρώπινο δυναμικό καλά εκπαιδευμένο για να στηρίξει το παρόν καθώς και το μέλλον μίας επιχείρησης, να μπορεί να αφογκράζεται τις ανάγκες που προκύπτουν και να εξελίσσεται με βάση αυτές. Η εποχική εργασία δυστυχώς, πέρα του γεγονός ότι συμβάλλει στην	1	,9	,9	55,9

<p>διαβίωση κάποιων ανθρώπων, επαγγελματικά δεν προσφέρει τίποτα ουσιαστικό στον εργαζόμενο και πολύ περισσότερο στον επιχειρηματία, διότι μέχρι να εκπαιδευτεί και να αποκτήσει την δυνατότητα να προσφέρει προσοδοφόρο έργο, λήγει η σύμβαση της εργασίας του . Για τον δε επιχειρηματία - δημόσια υπηρεσία στερεί τη δυνατότητα οργάνωσης και ανάπτυξης των εργασιών, αναγκάζοντάς τον να παραμένει στο σημείο της αφετηρίας, όταν δεν μπορεί να στηρίξει την ύπαρξή, την εξέλιξή της κάθε φορά και σε νέο υπάλληλο.</p>				
<p>Η παρουσία φυσικών προσώπων πάντοτε είναι εκτιμητέα, πολύτιμη και αποδοτική.</p>	1	,9	,9	56,8
<p>θα πρέπει να προσλαμβάνονται περισσότεροι υπάλληλοι</p>	1	,9	,9	57,7
<p>Καλό θα ήταν να προκηρυχθούν διαγωνισμοί μέσω ΑΣΕΠ</p>	1	,9	,9	58,6
<p>Καλύτερη διαχείριση προσωπικού- ορθολογική τοποθέτηση</p>	1	,9	,9	59,5
<p>Κάλυψη κενών θέσεων μέσω προσλήψεων</p>	1	,9	,9	60,4
<p>Με καλύτερη οργάνωση της εργασίας και βελτίωση των διαδικασιών</p>	1	,9	,9	61,3
<p>Αύξηση των προσλήψεων</p>	1	,9	,9	62,2
<p>Μετά από 30 χρόνια εμπειρίας στους ΟΤΑ Α΄ βαθμού, βλέπω ότι υπάρχει σίγουρα βελτίωση αλλά θα μπορούσαμε κ πολύ καλύτερα...όσο αφορά τώρα την έλλειψη προσωπικού πιστεύω ότι παρόλο ότι αυτό είναι ένα</p>	1	,9	,9	63,1

σοβαρό πρόβλημα το οποίο υπάρχει εδώ κ αρκετά χρόνια αν δεν γίνουν κατά την άποψή μου προσλήψεις μόνιμου προσωπικού αυτό δεν πρόκειται να πάψει να ισχύει...αλλιώς θα πρέπει να βελτιώσουμε καλύτερα τις σχέσεις μας οι συνάδελφοι μεταξύ μας μόνιμοι και μη με περισσότερη αυτοπεποίθηση κ αίσθημα επάρκειας στη διαχείριση των επαγγελματικών ευθυνών μας ο καθένας, αυτοεκτίμησης, διάθεσης για να μπορέσουμε έτσι να αναπτύξουμε πνεύμα συνεργασίας κ αποδοχής στο εργασιακό πλαίσιο.				
Μόνιμο προσωπικό & σταθερή ανάθεση καθηκόντων.	1	,9	,9	64,0
Μονιμοποίηση συμβασιούχων που εργάζονται πάνω από 2 χρόνια	1	,9	,9	64,9
Μονιμοποίηση των υπαλλήλων που έχουν εμπειρία	1	,9	,9	65,8
Μονιμοποίηση των συμβασιούχων που γνωρίζουν το αντικείμενο εργασίας	1	,9	,9	66,7
Μονιμοποίηση των συμβασιούχων υπαλλήλων	1	,9	,9	67,6
Να βρεθεί τρόπος να παραμένουν οι συμβασιούχοι γιατί καλύπτουν σημαντικές ανάγκες	1	,9	,9	68,5
Να αρθεί η νομοθεσία για εξάντληση των ενδίκων μέσων ώστε να μονιμοποιηθούν οι παλαιότεροι	1	,9	,9	69,4
Να γίνουν περισσότερες μόνιμες προσλήψεις	1	,9	,9	70,3
Να αναλάβουν οι υπάλληλοι που έχουν λίγα καθήκοντα περισσότερα	1	,9	,9	71,2

Να αυξηθούν τα διαστήματα παραμονής των νέων μη μόνιμων υπαλλήλων	1	,9	,9	72,1
Να γίνονται περισσότερες προσλήψεις και να μην απολύονται οι συμβασιούχοι	1	,9	,9	73,0
Να γίνουν άμεσα προσλήψεις για να στελεχωθούν τα τμήματα	1	,9	,9	73,9
Να γίνουν προσλήψεις	1	,9	,9	74,8
Να επιταχυνθούν οι διαδικασίες προσλήψεις και να δοθούν μόρια επιπλέον στους συμβασιούχους	1	,9	,9	75,7
Να επιταχύνονται οι διαδικασίες διορισμού των υποψηφίων	1	,9	,9	76,6
Να μεταφερθούν υπάλληλοι από υπηρεσίες που έχουν πληθώρα εργαζομένων	1	,9	,9	77,5
Κρίνω απαραίτητη τη μονιμοποίηση των συμβασιούχων που είναι αρκετά χρόνια έτσι ώστε να υπάρχει μία σωστή εξέλιξη	1	,9	,9	78,4
Νέες προσλήψεις μόνιμου προσωπικού	1	,9	,9	79,3
Οι προσλήψεις πρέπει να αφορούν σε μόνιμο προσωπικό	1	,9	,9	80,2
Οι συμβασιούχοι υπάλληλοι να απασχολούνται μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα	1	,9	,9	81,1
Οργάνωση, προγραμματισμός και τυποποίηση διαδικασιών	1	,9	,9	82,0
Ορθή και δίκαιη κατανομή εργασιών σε υπαλλήλους, προσλήψεις νέων υπαλλήλων, απλοποίηση νομοθεσίας .	1	,9	,9	82,9
Περισσότερο Καταρτισμένο Μόνιμο Προσωπικό	1	,9	,9	83,8
Περισσότεροι πόροι και αξιοποίηση του Πλεονάζοντος Ανθρώπινου Δυναμικού	1	,9	,9	84,7
Προκηρύξεις ΑΣΕΠ για πρόσληψη μόνιμου προσωπικού και στελέχωση όλων των	1	,9	,9	85,6

υπηρεσιών.				
Προκήρυξη διαγωνισμών με σκοπό την άμεση στελέχωση υπηρεσιών ,ανανεώσεις συμβάσεων στους ήδη καταρτισμένους υπαλλήλους. Να δοθεί χρόνος στους υπαλλήλους για εξειδίκευση και παρακολούθηση σεμιναρίων.	1	,9	,9	86,5
Προσλήψεις - μετατάξεις- αποσπάσεις /Αξιοποίηση υφιστάμενου προσωπικού	1	,9	,9	87,4
Προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ-Κινητικότητα	1	,9	,9	88,3
Προσλήψεις Μόνιμου εξειδικευμένου προσωπικού	1	,9	,9	89,2
Προσλήψεις Μόνιμου Προσωπικού ή Μεγαλύτερης Διάρκειας Σύμβαση	1	,9	,9	90,1
Προσλήψεις μόνιμου προσωπικού σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α' Βαθμού	2	1,8	1,8	91,9
Προσλήψεις μόνιμων υπαλλήλων.	1	,9	,9	92,8
Προσλήψεις προσωπικού μέσω ΑΣΕΠ, πραγματοποίηση σεμιναρίων στο υφιστάμενο προσωπικό, δημιουργία οικονομικών κινήτρων για αύξηση της απόδοσης, μηχανογράφηση υπηρεσιών.	1	,9	,9	93,7
Προσλήψεις Μόνιμου Προσωπικού & Σωστή Αξιολόγηση Υπαλλήλων	1	,9	,9	94,6
Πρόσληψη υπαλλήλων έστω και ορισμένου χρόνου αλλά με προοπτική	1	,9	,9	95,5
Προτείνω την Άμεση Στελέχωση των ΟΤΑ με προσωπικό αορίστου χρόνου	1	,9	,9	96,4
Σήμερα οι θέσεις των μηχανικών στους Δήμους καλύπτονται κυρίως με	1	,9	,9	97,3



εργαζόμενους ΙΔΟΧ , οι οποίοι, παρά την προσπάθεια που κάνουμε να τους εκπαιδεύσουμε, συχνά παραιτούνται καθώς βρίσκουν εργασία στον ιδιωτικό τομέα με υψηλότερες αμοιβές. Είναι επομένως επιτακτική η ανάγκη καταβολής επιπλέον οικονομικών κινήτρων στους μηχανικούς, πέραν του ενιαίου μισθολογίου, ώστε να είναι ελκυστικό για αυτούς το Δημόσιο.				
Στελέχωση των Υπηρεσιών με μόνιμο προσωπικό, σωστή ταξινόμηση θέσεων	1	,9	,9	98,2
Το επικρατέστερο μέσο για άμβλυνσης του προβλήματος θα ήταν η πρόσληψη προσκοπικού, που μάλιστα θα εξυπηρετούσε και την αύξησή ποιότητας εξυπηρέτησης πολιτών. Διαφορετικά θα πρέπει η υπηρεσία να εντάξει σύγχρονα μέσα εξυπηρέτησης εξ αποστάσεως προκυμμένου να μην εκτίθεται από τον χαμηλό αριθμό προσωπικού που διαθέτει	1	,9	,9	99,1
Χρειάζεται προσωπικό για να υπάρξει σωστή κατανομή και επιμερισμός καθηκόντων	1	,9	,9	100,0
Total	111	100,0	100,0	

Στη συνέχεια διερευνάται η ύπαρξη διαφορών μεταξύ της ποσότητας εργασίας, της ενσωμάτωσης των νέων υπάλληλων και της αποτελεσματικότητας στην εργασία με τη θέση εργασίας και την υπηρεσιακή κατάσταση. Προκειμένου να εντοπιστεί η ύπαρξη εξάρτησης ή ανεξαρτησίας μεταξύ των υπό εξέταση μεταβλητών, γίνεται ο υπολογισμός των συσχετίσεων ανάμεσα στις μεταβλητές που συνθέτουν **την ποσότητα εργασίας, την ενσωμάτωση των νέων υπάλληλων και την αποτελεσματικότητα στην**

*εργασία*, και τις μεταβλητές *θέση εργασίας και υπηρεσιακή κατάσταση*. Καθώς μέσα από τους πίνακες που ακολουθούν δίνονται τα αντίστοιχα επίπεδα σημαντικότητας Sig=p-value που προκύπτουν από το τεστ  $\chi^2$  του Pearson για κάθε μία από τις κατηγορίες των προαναφερθέντων μεταβλητών αξίζει να σημειωθεί ότι:

**H<sub>0</sub>: Οι 2 μεταβλητές είναι ανεξάρτητες** (Όταν p-value= Sig >0,05 δεν απορρίπτουμε την H<sub>0</sub>)

**H<sub>1</sub>: Οι 2 μεταβλητές είναι εξαρτημένες** (Όταν p-value= Sig <0,05 απορρίπτουμε την H<sub>0</sub> και δεχόμαστε την H<sub>1</sub>)

Κατ' αυτόν τον τρόπο, μέσα από τον ακόλουθο πίνακα αναφέρεται το σύνολο των επιπέδων σημαντικότητας που είναι μεγαλύτερα του 0,05. Τα τελευταία οδηγούν στην αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης και την ανεξάρτητη σχέση ανάμεσα στο εκάστοτε δημογραφικό χαρακτηριστικό και τις εξεταζόμενες μεταβλητές. Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, παρατηρείται ότι οι μεταβλητές «Η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί εργασιακό στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους», «Οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι επηρεάζουν αρνητικά και την εργασία των υπολοίπων», και «Η έλλειψη προσωπικού επηρεάζει αρνητικά την επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας» δε διαφέρουν ως προς τη θέση εργασίας και την υπηρεσιακή κατάσταση για το λόγο ότι τα αναγραφόμενα p-value= Sig σημειώνονται μεγαλύτερα του 0,05. Παρ' όλα αυτά τα συγκεκριμένα συμπεράσματα αναφέρονται αποκλειστικά στο εξεταζόμενο δείγμα και δεν είναι αντιπροσωπευτικά ενός μεγαλύτερου συνόλου. Δε θα πρέπει να παραλείπεται το ενδεχόμενο ανεπαρκών δεδομένων προκειμένου να μπορέσουμε να αποφανθούμε με βεβαιότητα για τη συγκεκριμένη σχέση.

**Πίνακας 29: Pearson  $X^2$  – Τιμή Επιπέδου Σημαντικότητας μεταξύ Διερεύνησης σχετικά με την ποσότητα εργασίας, την ενσωμάτωση νέων υπάλληλων και την αποτελεσματικότητα στην εργασία και Θέσεως εργασίας-Υπηρεσιακής κατάστασης**

Διερεύνηση σχετικά με την ποσότητα εργασίας, με την ενσωμάτωση των νέων υπάλληλων και με την αποτελεσματικότητα στην εργασία	Θέση εργασίας	Υπηρεσιακή κατάσταση
Η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί εργασιακό στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους;	Sig=0,164	Sig=0,770
Οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι επηρεάζουν αρνητικά και την εργασία των υπολοίπων;	Sig=0,983	Sig=0,990
Η έλλειψη προσωπικού επηρεάζει αρνητικά την επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας;	Sig=0,120	Sig=0,212

Συμπερασματικά, ότι αφορά τη συνθήκη κατά την οποία υφίσταται έλλειψη προσωπικού στην υπηρεσία, διερευνάται η επίδρασή αυτής στην εκδήλωση εργασιακών στρες στους υπαλλήλους.

Ως εκ τούτου, το **46,8%** θεωρεί ότι η έλλειψη προσωπικού ενισχύει απόλυτα τον όγκο εργασίας και ότι η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί πάρα πολύ εργασιακό στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους. Ακόμα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων υποστήριξε ότι ζητείται αρκετά συχνά από τη διοίκηση η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης ενώ ακολουθεί η δήλωση λίγο έως καθόλου (25,2%).

Στη συνέχεια, η πλειοψηφία τόνισε ότι οι υπάλληλοι αναγκάζονται αρκετά συχνά να εργάζονται επιπλέον ώρες προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες αλλά και ότι η έλλειψη προσωπικού διαταράσσει αρκετά συχνά την ομαδική εργασία της υπηρεσίας. Ακόμα, εντοπίστηκε ότι η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί αρκετά συχνά εντάσεις και προστριβές μεταξύ των συναδέλφων και ότι δημιουργούνται αρκετά συχνά συγκρούσεις ως προς τη διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν.

Ότι αφορά στην ποσότητα του χρόνου που καταναλώνεται από τους νέους εργαζόμενους προκειμένου να είναι αποδοτικοί αλλά και πως επηρεάζεται βάσει της συνθήκης αυτής το συνολικό έργο στην υπηρεσία, οι συμμετέχοντες τόνισαν ότι οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι ξοδεύουν αρκετό χρόνο για εκμάθηση και αποδίδουν λίγο. Επιπλέον δήλωσαν ότι απαιτείται αρκετά συχνά χρήση

**περισσότερων πόρων για την εκπαίδευση των νέων εργαζομένων αλλά οι τελευταίοι δεν επηρεάζουν καθόλου αρνητικά την εργασία των υπολοίπων.**

Ότι αφορά στη βοήθεια που προσφέρουν αναφορικά με την επίτευξη των στόχων και των προθεσμιών, η πλειοψηφία θεωρεί ότι πράγματι η συμβολή τους είναι **θετική. Ότι αφορά τον τρόπο βάσει του οποίου η έλλειψη προσωπικού συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα της υπηρεσίας και την επιτυχή παροχή υπηρεσιών αλλά και καλής επίδοσης του τμήματος, το 31,5% θεωρεί ότι η έλλειψη προσωπικού οδηγεί από αρκετά έως πάρα πολύ σε μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος ή της υπηρεσίας και αρκετά συχνά σε χαμηλής ποιότητας παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες ενώ τόνισε ότι επηρεάζεται πάρα πολύ η καινοτομία και η εξέλιξη.**

Το **36%** δήλωσε ότι **επηρεάζεται αρκετά αρνητικά η επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας.** Αναφορικά με τις υπηρεσίες των **ΟΤΑ Α' Βαθμού στις οποίες παρατηρείται υποστελέχωση και τον βαθμό στον οποίο αυτή καταγράφεται, το 43,2% υποστήριξε ότι υποστελέχωση παρατηρείται αρκετά σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α' Βαθμού και πιο συγκεκριμένα στις διοικητικές -οικονομικές – κοινωνικές, στις υπηρεσίες καθαριότητας και στις τεχνικές υπηρεσίες.** Τέλος, παρατηρήθηκε τι οι μεταβλητές «Η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί εργασιακό στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους», «Οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι επηρεάζουν αρνητικά και την εργασία των υπολοίπων», και «Η έλλειψη προσωπικού επηρεάζει αρνητικά την επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας» δε διαφέρουν ως προς τη θέση εργασίας και την υπηρεσιακή κατάσταση για το λόγο ότι τα αναγραφόμενα  $p\text{-value} = \text{Sig}$  σημειώνονται μεγαλύτερα του 0,05.

## Γενική συζήτηση

Οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, προκειμένου να ασκήσουν τις αρμοδιότητές τους με αποτελεσματικό τρόπο, θα πρέπει να έχουν εξασφαλίσει όλους τους διαθέσιμους και απαραίτητους πόρους, οι οποίοι δεν είναι μόνο οικονομικοί και υλικοί. Απαραίτητοι είναι και οι ανθρώπινοι πόροι, το προσωπικό δηλαδή, το οποίο εργάζεται στις δημόσιες υπηρεσίες και τους δημόσιους φορείς. Κατά το διάστημα που προηγήθηκε της ένταξης της Ελλάδας στη στήριξη του μνημονίου, είχε ξεκινήσει μια προσπάθεια να συγκροτηθούν μεγαλύτεροι Ο.Τ.Α., να καταρτιστούν Κώδικες, και να υπάρχει το απαραίτητο και κατάλληλο προσωπικό στους Ο.Τ.Α.

Οι συνέπειες, όμως, από την εφαρμογή των μνημονίων είχαν δυσμενή επίδραση στη στελέχωση των Ο.Τ.Α., τόσο ως προς τους οικονομικούς πόρους, όσο και ως προς τους ανθρώπινους πόρους. Επιπλέον, ο βαθμός επίδρασης των μνημονίων στην υποστελέχωση των Ο.Τ.Α. είναι τόσο μεγάλος, ώστε οι υπηρεσίες των Ο.Τ.Α. να δυσκολεύονται να ανακάμψουν και να συμβαδίσουν με την πρόοδο την οποία φαίνεται να έχει επιτύχει η κεντρική διοίκηση.

Στην παρούσα εργασία το ζήτημα της υποστελέχωσης των Ο.Τ.Α. θεωρείται δεδομένο και αναζητείται η άποψη των εργαζόμενων σε Ο.Τ.Α. Α' βαθμού στην περιοχή της Αττικής σχετικά με τις συνέπειες της υποστελέχωσης, όπως ακριβώς την βιώνουν στην καθημερινότητά τους.

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας σχετικά με τη συνθήκη κατά την οποία υφίσταται έλλειψη προσωπικού στην υπηρεσία, αποκαλύπτουν ότι το 46,8% των εργαζομένων, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα θεωρεί ότι η έλλειψη προσωπικού ενισχύει απόλυτα τον όγκο εργασίας, ενώ το 39,6% θεωρεί ότι η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους. Επιπρόσθετα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (31,5%) υποστήριξε ότι ζητείται αρκετά συχνά από τη διοίκηση η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης ενώ το 37,8% τόνισε ότι οι υπάλληλοι αναγκάζονται αρκετά συχνά να εργάζονται επιπλέον ώρες προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες. Από τις αντιλήψεις αυτές, τις οποίες εξέφρασαν οι εργαζόμενοι των Ο.Τ.Α. γίνεται αντιληπτό ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η υποστελέχωση των υπηρεσιών, στις οποίες εργάζονται, επιδρά αρνητικά τόσο στις συνθήκες και το φόρτο εργασίας, όσο και στην προσωπική τους ζωή, καθώς διαταράσσεται η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής,

καθώς η πρώτη ευθύνεται για τη δημιουργία εργασιακού στρες, το οποίο αναπόφευκτα επηρεάζει και την προσωπική ζωή των εργαζομένων.

Η συνθήκη έλλειψης προσωπικού επιδρά στην ομαδική εργασία και την εμφάνιση συγκρούσεων μεταξύ των υπαλλήλων, γεγονός το οποίο αναδεικνύουν οι απόψεις των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα, οι οποίοι σε ποσοστό 32,4% δήλωσαν ότι η έλλειψη προσωπικού διαταράσσει αρκετά συχνά την ομαδική εργασία της υπηρεσίας, ενώ το 36% τόνισε ότι η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί αρκετά συχνά εντάσεις και προστριβές μεταξύ των συναδέλφων. Επιπλέον, η πλειοψηφία των εργαζομένων και σε ποσοστό 35,1% τόνισε ότι καταβάλλεται μεγάλη προσπάθεια από τους εργαζόμενους ώστε να αποφύγουν τα επιπλέον καθήκοντα και να μη τα αποδεχθούν. Με το ίδιο σκεπτικό αποκαλύπτεται ότι οι αποχωρήσεις υπαλλήλων και η διανομή των καθηκόντων που είχαν αποτελούν αιτία σύγκρουσης μεταξύ των εργαζομένων (29,7%).

Η παρούσα έρευνα αναδεικνύει το γεγονός ότι οι νέοι εργαζόμενοι χρειάζονται μεγάλο χρονικό διάστημα ώστε να εκπαιδευτούν και να είναι αποδοτικοί, γεγονός που επηρεάζει το συνολικό έργο στην υπηρεσία. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα επισήμαναν ότι απαιτείται αρκετά συχνά χρήση περισσότερων πόρων για την εκπαίδευση των νέων εργαζομένων, ενώ παράλληλα αναγνωρίζεται η θετική συμβολή των νέων εργαζομένων.

Από την έρευνα προέκυψε επίσης το γεγονός ότι η έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε σημαντική μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος ή της υπηρεσίας και σε χαμηλής ποιότητας παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες. Επιπλέον, οι περισσότεροι εργαζόμενοι τόνισαν ότι η καινοτομία και η εξέλιξη της υπηρεσίας επηρεάζεται από την έλλειψη προσωπικού, όπως ακριβώς συμβαίνει και με την επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας.

Τέλος, τα ευρήματα της έρευνας αποκαλύπτουν ότι η υποστελέχωση παρατηρείται σε μεγάλο βαθμό σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού, ιδιαίτερα στις διοικητικές -οικονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες. Οι υπηρεσίες, οι οποίες παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά υποστελέχωσης είναι οι υπηρεσίες καθαριότητας και οι τεχνικές υπηρεσίες.

## Συμπεράσματα

Η υποστελέχωση των Ο.Τ.Α. αποτελεί ένα ζήτημα, το οποίο απασχολεί την εκάστοτε κυβέρνηση και εγείρει τη συζήτηση για τον τρόπο καταπολέμησής της. Μέχρι την σήμερα, δε διαφαίνεται ουσιαστική πρόοδος και βελτίωση της κατάστασης, ενώ το θέμα των προσλήψεων παρουσιάζει ιστορικά διακυμάνσεις.

Από τις χωρίς μέτρο προσλήψεις πριν από το έτος 2010 και την είσοδο της χώρας στη μνημονιακή κατάσταση, μέχρι σήμερα, η υποστελέχωση των Ο.Τ.Α. δε φαίνεται να έχει αντιμετωπιστεί με επιτυχία, οπότε χρήζει άμεσης αντιμετώπισης. Αντίθετα, οι ενέργειες, οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί για να στελεχωθούν οι υπηρεσίες των Ο.Τ.Α. δεν έχουν επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, καθώς στις περισσότερες εκ των περιπτώσεων από τις προσλήψεις επωφελούνται οι υπηρεσίες της κεντρικής διοίκησης.

Οι εσωτερικές μετακινήσεις των εργαζομένων, προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες δεν αποτελεί πανάκεια ούτε και λύση στο πρόβλημα της υποστελέχωσης, αλλά αντίθετα διαταράσσουν την επαγγελματική ζωή των εργαζόμενων, δημιουργώντας προστριβές και συγκρούσεις. Παράλληλα, ο όγκος της εργασίας και οι υπερωρίες, τις οποίες αναγκάζονται να κάνουν οι εργαζόμενοι, επηρεάζουν τόσο την επαγγελματική όσο και την προσωπική τους ζωή, καθώς δημιουργούν άγχος και στρεσογόνες καταστάσεις.

Το προσωπικό, το οποίο προσλαμβάνεται για να καλύψει έκτακτες υπηρεσιακές ανάγκες δεν επαρκεί ώστε να λειτουργήσουν αποτελεσματικά οι υπηρεσίες και να εξυπηρετηθούν ομαλά και ικανοποιητικά οι πολίτες. Ο περιορισμένος χρόνος των συμβάσεων δεν επαρκεί μερικές φορές ούτε για να εκπαιδευτούν οι συμβασιούχοι ώστε να μπορούν να αποδώσουν, ενώ παράλληλα από τη στιγμή που αρχίζουν να αντιλαμβάνονται τον ορθό τρόπο εργασίας και να προσαρμόζονται στο εργασιακό τους περιβάλλον, είναι υποχρεωμένοι να αποχωρήσουν, χωρίς να έχουν το δικαίωμα να ανανεώσουν τη σύμβασή τους.

Επιπρόσθετα, ο τρόπος και το καθεστώς των προσλήψεων θέτει εμπόδια στην αντιμετώπιση της υποστελέχωσης των Ο.Τ.Α., καθώς σε ένα πληθυσμό που με την πάροδο του χρόνου γερνά, είναι περισσότεροι οι συνταξιούχοι από τους εργαζόμενους. Καθώς οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται είναι πολύ λιγότεροι από αυτούς που αποχωρούν, γίνεται αντιληπτό τόσο το θέμα της υποστελέχωσης των Ο.Τ.Α. όσο και το γεγονός ότι τα καθήκοντα αυτών που αποχωρούν θα πρέπει να αναπληρωθούν.

Βάσει των ευρημάτων της παρούσας έρευνας η αναπλήρωση των καθηκόντων των εργαζομένων που αποχωρούν αποτελεί σημείο τριβής για τους υπόλοιπους εργαζόμενους, οι οποίοι θα πρέπει να αναλάβουν επιπλέον επαγγελματικές υποχρεώσεις. Συνεπώς, προκειμένου να διατηρηθεί ένα ήρεμο και κατάλληλο εργασιακό κλίμα, χωρίς συγκρούσεις μεταξύ των εργαζόμενων, αλλά και χωρίς διενέξεις μεταξύ των εργαζόμενων και της διοίκησης, θα πρέπει να προβλεφθούν τα μέτρα εκείνα τα οποία θα καθορίσουν την αναπλήρωση των καθηκόντων των αποχωρούντων από την εργασία.

Τέλος, τα ευρήματα της εργασίας αναδεικνύουν το γεγονός ότι οι υπηρεσίες των Ο.Τ.Α. υστερούν σε προσωπικό έναντι των αντίστοιχων της κεντρικής διοίκησης. Αυτό το γεγονός έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζει τόσο το προσωπικό των Ο.Τ.Α. όσο και τις παρεχόμενες από αυτό υπηρεσίες προς τους πολίτες. Επηρεάζεται η απόδοση των εργαζομένων, η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών και η ικανοποίηση των πολιτών σχετικά με τις παρεχόμενες υπηρεσίες.

Η δημοσιονομική κρίση δημιούργησε μια άνευ προηγουμένου κατάσταση αναφορικά με τις προσλήψεις και το υφιστάμενο προσωπικό στους Ο.Τ.Α. Α' βαθμού, γεγονός το οποίο ενισχύθηκε από την επίδραση της πανδημίας COVID-19 σε κάθε τομέα της ανθρώπινης ζωής. Καθώς διαφαίνεται, προκειμένου να βρεθούν λύσεις στο θέμα της υποστελέχωσης θα πρέπει να σχεδιαστεί η αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα και η ισότιμη αντιμετώπιση του θέματος τόσο στην κεντρική διοίκηση όσο και στις αποκεντρωμένες υπηρεσίες.



## Προτάσεις

Η υποστελέχωση των Ο.Τ.Α. στη σύγχρονη εποχή της ψηφιοποίησης, της ανάγκης για αυτοματισμό και για προσωπικό που να ανταποκρίνεται στη χρήση των μέσων ψηφιακής τεχνολογίας αποτελεί ένα θέμα το οποίο χρήζει άμεσης αντιμετώπισης. Δεδομένης της οικονομικής κατάστασης της υφηλίου, με την πληθώρα των παραγόντων που αποσταθεροποιούν την οικονομία κάθε χώρας, και ιδιαίτερα της Ελλάδας, θα πρέπει οι υπεύθυνοι για το στρατηγικό σχεδιασμό της αναβάθμισης του δημόσιου τομέα, να λάβουν σοβαρά υπόψη την ανάγκη για αποκέντρωση των υπηρεσιών και τη στελέχωση των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού.

Επιβάλλεται η συνεργασία της κεντρικής διοίκησης και της αυτοδιοίκησης, καθώς η οποιαδήποτε εξέλιξη και πρόοδος πραγματοποιείται με εξαιρετικά αργό ρυθμό. Σημαντικό ζήτημα αποτελεί και η επιλογή κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού, γεγονός που διασφαλίζεται από τις διαδικασίες του ΑΣΕΠ. Η αυτοδιοίκηση σήμερα δεν υστερεί μόνο σε επάρκεια αριθμού των εργαζόμενων, αλλά παρουσιάζει έλλειψη κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού, ενώ παράλληλα δεν έχει ενισχυθεί η επιμόρφωση του υφιστάμενου προσωπικού, όπως έχει επιτευχθεί για τους εργαζόμενους στην κεντρική διοίκηση.

Οι αξιολογήσεις των εργαζόμενων μπορούν να αναδείξουν τις προβληματικές ικανοποιητικές αποδοχές, επιδόματα για δυσπρόσιτες περιοχές, έξοδα καταστάσεις, αλλά και πάλι θα δημιουργηθούν προβλήματα, δεδομένης της επιφυλακτικότητας των εργαζόμενων για τους σκοπούς της αξιολόγησης. Επιπρόσθετα, προκειμένου να καλυφθούν θέσεις σε απομακρυσμένες περιοχές, είτε από το ήδη υπάρχον και υπεράριθμο προσωπικό σε άλλες υπηρεσίες, είτε από νέους εργαζόμενους, θα πρέπει να δοθούν τα κατάλληλα κίνητρα, όπως μετακίνησης και διαβίωσης (επιδότηση ενοικίου), καθώς επίσης και να αναβαθμιστούν οι εργασιακοί χώροι και ο εξοπλισμός των υπηρεσιών.

Επίσης, το ελληνικό κράτος θα πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη ότι ο αριθμός των εργαζόμενων μειώνεται συνεχώς, σε αντίθεση με τον αριθμό των συνταξιούχων που αυξάνεται δυσανάλογα. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να επανεξεταστεί η αναλογία των προσλήψεων και των αποχωρήσεων και να βρεθούν λύσεις για ενίσχυση του προσωπικού, ιδιαίτερα για τις θέσεις που μένουν κενές και τα καθήκοντα που πρέπει να διαμοιραστούν στους εργαζόμενους που μένουν.

Συγχρόνως, κρίνεται αναγκαίο να δοθεί η δυνατότητα στους ίδιους τους ΟΤΑ να προκηρύσσουν διαγωνισμούς για πλήρωση θέσεων προσωπικού δημοσίου δικαίου ή αόριστου χρόνου , ανάλογα με τις ανάγκες τους ,πάντα βέβαια υπό τους όρους και την επίβλεψη του ΑΣΕΠ ,ώστε να επιτευχθεί ταχύτερη διεξαγωγή και ολοκλήρωση τους και κατά συνέπεια άμεση κάλυψη των αναγκών σε υπαλληλικό προσωπικό.

Τέλος, θα πρέπει η εκάστοτε κυβέρνηση να εγκύψει στο θέμα των χιλιάδων συμβασιούχων υπαλλήλων οι οποίοι είναι εκπαιδευμένοι, έχουν τη γνώση και την εμπειρία, καθώς απασχολούνται σε φορείς του δημοσίου με επαναλαμβανόμενες συμβάσεις καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες, ενώ αντιμετωπίζονται από τον νομοθέτη ως υπάλληλοι ορισμένου χρόνου, και να θεσμοθετήσει την παραμονή τους στην υπηρεσία μετατρέποντας τις συμβάσεις τους σε αορίστου χρόνου.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Androniceanu, A., Sora, S., Paun, D., & Jiroveanu, D. (2010). Employee satisfaction in the public sector. In Proceedings of the 5th WSEAS International Conference on Economy and Management.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of applied psychology*, 88(2), 276.
- Batiou, V. and E. Valkanos. (2013). “Job satisfaction of Public Administrative Personnel in Greece”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 3(11):239-248.
- Chatzopoulou, M., A. Vlachvei, and Th. Monovasilis. (2015), “Employee's Motivation and Satisfaction in Light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece”, *Procedia Economics and Finance* 24:136-145. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00633-4](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00633-4)
- Chevallier, J., *Διοικητική Επιστήμη*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα, 1993.
- Cheng, J. L. C., and Kesner, I. F. (1997). “Organizational Slack and Response to Environmental Shifts: The Impact of Resource Allocation Patterns”, *Journal of Management*, Vol. 23, No. 1, pp. 1- 18.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R., Johnson, M. D., Ilgen, D. R., & Jundt, D. K. (2008), “How different team downsizing approaches influence team- level adaptation and performance”, *Academy of Management Journal*, 51, 182–196.
- Eyupoglu, S. Z., & Saner, T. (2009). The relationship between job satisfaction and academic rank: a study of academicians in Northern Cyprus. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 686-691.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees* (65). Boston, MA: Harvard Business Review.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic

- summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Hudson, C. K., & Shen, W. (2015). “Understaffing: An under-researched phenomenon”, *Organizational Psychology Review*, 5(3), 244–263.
  - Hyz, A. 2010. “Job Satisfaction and Employee Performance of Greek Banking Staff: AN Empirical Investigation”. *Folia Oeconomica* 239:85-96.
  - Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. *Positive organizational behavior*, 159-174.
  - Kickert, W. (2011). Distinctiveness of Administrative Reform in Greece, Italy, Portugal and Spain, *Public Administration*, 89 (3), 801-818.
  - Κιοσσέ – Παυλίδου, Λ., *Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Η κατάσταση, η (απο)κατάσταση και η νέα κατάσταση των συμβασιούχων*, Εκδ. Σάκκουλα 2010.
  - Ladi, S. (2014). Austerity politics and administrative reform: The Eurozone crisis and its impact upon Greek public administration. *Comparative European Politics*, 12, 184-208.
  - Lane, K., Esser, J., Holte, B., & Anne, M. M. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26.
  - Μακροδημήτρης, Α., *Δημόσια διοίκηση: στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006.
  - Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά, Α. Γ., *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2013.
  - Markovits, Y., A. Davis, and R. van Dick. 2007. “Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees”. *International Journal of Cross Cultural Management* 7(1):77-99. <https://doi.org/10.1177/1470595807075180>
  - Παγκάκης Γ., *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση*, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1991.
  - Ongaro, E (2016). Five challenges for public administration in Southern Europe, *Revista de Administração e Emprego Público [Administration and Public Employment Review]*, 1 (3), 5–14.
  - Parsons, W., *Public Policy*, Edward Elgar, Cheltenham and Lyme, 1995.

- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008, october). Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906–1920.
- Shen, W., Chang, K., Cheng, K. T., & Kim, K. Y. (2019). What to do and what works? Exploring how work groups cope with understaffing. *Journal of occupational health psychology*, 24(3), 346–358.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (3). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Σωτηρόπουλος, Δ. Α. (2007). *Κράτος και μεταρρύθμιση στη σύγχρονη Νότια Ευρώπη*. Αθήνα: Ποταμός.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Jhon Wiley and Sons, 91
- Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 2010, Έκθεση Αξιολόγησης Συνεπειών Ρυθμίσεων του Σχεδίου Νόμου: Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης «Πρόγραμμα Καλλικράτης», Αθήνα.

## NΟΜΟΘΕΣΙΑ

- Σύνταγμα της Ελλάδας (ΦΕΚ Α' 211/24.12.2019).
- Ν.2539/1997(ΦΕΚ 244/Α/4-12-1997) «Συγκρότηση της Πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης»
- Ν. 2469/97 (ΦΕΚ Α 38/14.03.1997) «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις. Κρατικές Προμήθειες - Δαπάνες.»
- Ν.3463/2006 (ΦΕΚ Α 114/08.06.2006) «Κύρωση του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων»
- Ν. 3584/2007 (ΦΕΚ Α 143/28.06.2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων»
- Ν. 3812/2009 (ΦΕΚ Α 234/28.12.2009) «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις»
- Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ Α 87/07.06.2010) «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτη.»
- Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ 212/17.12.2010) Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας.
- Ν. 3986/2011 (ΦΕΚ Α'152/1.7.2011) «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015»
- Ν. 4057/2012 (ΦΕΚ Α 54/14.03.2012) «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»
- Ν. 4250/2014 (ΦΕΚ Α 74 - 26.03.2014) « Διοικητικές Απλουστεύσεις Καταργήσεις, Συγχωνεύσεις Νομικών Προσώπων και Υπηρεσιών του Δημοσίου Τομέα Τροποποίηση Διατάξεων του π. δ. 318/1992 (Α' 161) και λοιπές ρυθμίσεις»
- Ν. 4440/2016 (ΦΕΚ Α' 224/02.12.2016) «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016,

ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις»

- Ν. 4765/2021 (ΦΕΚ Α 6/15.01.2021) « Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις»
- Βασιλικό Διάταγμα 27.12.1833 (ΦΕΚ 3 /10.01.1834). «Νόμος Περί συστάσεως των Δήμων»,
- Π.Δ.456/1984(ΦΕΚ Α' 164/24.10.1984) «Αστικός Κώδικας και Εισαγωγικός του Νόμος
- Π.Δ.410/1988 (ΦΕΚ Α' 191/30.08.1988) «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»
- Π.Δ. 81/2003 (ΦΕΚ 77Α' /27.3.2003) «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου»
- Π.Δ.164/2004 (ΦΕΚ 134/Α/19.7.2004) «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου στο δημόσιο τομέα»

## ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

<https://taxvoice.gr/%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%BF%CF%85%CE%BB%CE%B5%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%B1-%CE%B1%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%B1/%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%BF-%CE%BC%CE%B5%CE%BB%CE%B5%CF%84%CE%B7-%CE%BF%CE%B9-%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%AD%CF%81%CE%B3%CE%BF%CF%85-%CF%86%CF%85%CF%83%CE%B9%CE%BA/>

<https://dimosnet.gr/>

<https://www.google.com/search?q=%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%BD%CE%B5%CF%84&oq=&aqs=chrome.0.35i39i362l8.438255694j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

## Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο

### Ανάγκες προβλήματα λύσεις υποστελέχωσης των ΟΤΑ Α' βαθμού

Μέρος Α' Δημογραφικά Στοιχεία

askpenelope1@gmail.com [Switch accounts](#)



Not shared

#### ΦΥΛΟ

- ΑΝΔΡΑΣ  
 ΓΥΝΑΙΚΑ

#### ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

- ΜΟΝΙΜΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ  
 ΙΔΑΧ  
 ΙΔΟΧ

#### ΗΛΙΚΙΑ

- 25-35  
 36-45  
 46-55  
 56-65

#### Μορφωτικό Επίπεδο

- ΔΕ  
 ΤΕ  
 ΠΕ  
 Κάτοχος Μεταπτυχιακού  
 Κάτοχος Διδακτορικού

7

Έτη προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα

Your answer \_\_\_\_\_

15Έτη προϋπηρεσίας στον Δημόσιο Τομέα

Your answer \_\_\_\_\_



15Ετη προϋπηρεσίας στον Δημόσιο Τομέα

Your answer

Θέση στην Ιεραρχία

- Υπάλληλος
- Προϊστάμενος Τμήματος
- Προϊστάμενος Διεύθυνσης
- Άλλο

## Στόχος Α'

### Διερεύνηση σχετικά με την ποσότητα εργασίας

Οδηγός απαντήσεων

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Αρκέτά
4. Πάρα πολύ
5. Απόλυτα

1. Η έλλειψη προσωπικού ενισχύει τον όγκο εργασίας;

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2. Η έλλειψη προσωπικού δημιουργεί εργασιακό στρες στους υπάρχοντες υπαλλήλους;

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

3. Ζητείται από τη διοίκηση η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης;

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Αναγκάζονται οι υπάλληλοι να εργάζονται περισσότερες ώρες προκειμένου να καλυφθούν οι υπηρεσιακές ανάγκες;

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## Στόχος Β'

### Διερεύνηση σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις

Οδηγός απαντήσεων

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Αρκέτα
4. Πάρα πολύ
5. Απόλυτα

1. Η έλλειψη προσωπικού διαταράσσει την ομαδική εργασία της υπηρεσίας;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Δημιουργεί εντάσεις και προστριβές μεταξύ των συναδέλφων;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Γίνεται προσπάθεια μη αποδοχής πρόσθετων καθηκόντων;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Δημιουργούνται συγκρούσεις ως προς τη διανομή των καθηκόντων των υπαλλήλων που αποχωρούν;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Στόχος Γ'

### Διερεύνηση σχετικά με την ενσωμάτωση των νέων υπάλληλων

Οδηγός απαντήσεων

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Αρκέτα
4. Πάρα πολύ
5. Απόλυτα

1. Οι νέοι συμβασιούχοι εργαζόμενοι ξοδεύουν αρκετό χρόνο για εκμάθηση και αποδίδουν λίγο;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Απαιτείται χρήση περισσότερων πόρων για την εκπαίδευσή τους;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Επηρεάζουν αρνητικά και την εργασία των υπολοίπων;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Βοηθούν στην επίτευξη των στόχων και των προθεσμιών;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Στόχος Δ΄

### Διερεύνηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα στην εργασία

Οδηγός απαντήσεων

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Αρκέτα
4. Πάρα πολύ
5. Απόλυτα

1. Η έλλειψη προσωπικού οδηγεί σε μείωση της αποτελεσματικότητας του τμήματος ή της υπηρεσίας;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Σε χαμηλής ποιότητας παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Επηρεάζεται η καινοτομία και η εξέλιξη;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Επηρεάζεται αρνητικά η επίδοση του τμήματος ή της υπηρεσίας;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Στόχος Ε΄

### Διερεύνηση σχετικά με το μέγεθος υποστελέχωσης των υπηρεσιών

Οδηγός απαντήσεων

1. Καθόλου
2. Λίγο
3. Αρκετά
4. Πάρα πολύ
5. Απόλυτα

1. Η υποστελέχωση παρατηρείται σε όλες τις υπηρεσίες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι διοικητικές -οικονομικές – κοινωνικές υπηρεσίες;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι υπηρεσίες καθαριότητας;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Τι βαθμό υποστελέχωσης παρουσιάζουν οι τεχνικές υπηρεσίες;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>