

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΓΙΑ



ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων - Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών - Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών - Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων - Πανεπιστήμιο Πειραιά

Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»

Τίτλος διπλωματικής
ΤΟ ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.
ΜΕΛΕΤΗ ΤΗΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΕΛΛΑΣΣΟΝΑΣ

Όνοματεπώνυμο

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΚΩΤΣΙΟΣ

Κόρινθος, Ιανουάριος 2019



Department of Political Studies and International Relations - University of Peloponnese

Department of Economics - Democritus University of Thrace

Department of Economics - Aristotle University of Thessaloniki

Department of Business Administration - University of Piraeus

**Interuniversity Interdepartmental
Master Program in
«Local and Regional Government and Development»**

Thesis Title

**ΤΟ ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΝ ΣΤΟ ΔΙΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.
ΜΕΛΕΤΗ ΤΙΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΣ ΣΤΟ ΔΙΜΟ ΕΛΑΣΣΟΝΑΣ**

Name

ATHANASIOS KOTSIOS

Corinth, January 2019

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ	3
1.1 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	3
1.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ Η ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.....	6
1.3 ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΤΟ ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ	17
2.1 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΝΟΜΟΥ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ	17
2.2 ΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ.....	24
2.3 ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	29
3.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ	29
3.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ	31
3.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ.....	54
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	56
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	57

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ηγεσία υπήρξε ένα σημαντικό θέμα έρευνας για τον κοινωνικό επιστήμονα, τον περασμένο αιώνα. Ο αριθμός των προσεγγίσεων στη μελέτη αυτού του φαινομένου είναι πραγματικά εξαιρετικός. Ωστόσο, δεν έχει αναπτυχθεί ακόμη ολοκληρωτική θεωρία που να περιλαμβάνει όλα τα βασικά στοιχεία. Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, ειδικότερα, η ηγεσία έχει προσελκύσει ουσιαστική προσοχή ως βασικό παράγοντα για την οργανωτική απόδοση στον δημόσιο τομέα. Η παρούσα εργασία αναλύει την έννοια της ηγεσίας γενικά, την ασάφεια του όρου και τα προβλήματα με την εμπειρική μελέτη αυτού του φαινομένου. Έπειτα, αναλύεται η θεωρία μετασχηματιστικής ηγεσίας για τη χρήση μετασχηματιστικής ηγεσίας στον δημόσιο τομέα, ενώ παρατίθεται επιγραμματικά και ο τρόπος της οργάνωσης της ηγετικής συμπεριφοράς.

Ορισμένες από τις δυσκολίες μπορεί να προέλθουν από το γεγονός ότι η λέξη υιοθετήθηκε άμεσα σε επιστημονική γλώσσα από κοινό λεξιλόγιο χωρίς να επαναπροσδιοριστεί με ακρίβεια. Επιπλέον σύγχυση προκαλείται από τη χρήση άλλων ασαφειών εννοιών όπως η εξουσία, η εξουσία, η διαχείριση, ο έλεγχος, η επιρροή, η εποπτεία. Αλλά ως επί το πλείστον προέρχεται από την πραγματική φύση της ηγεσίας, η οποία λειτουργεί ως «αόρατη» δύναμη μέσα σε οργανισμούς - ορισμένοι συγγραφείς φτάνουν μέχρι και να αμφισβητήσουν τη συνάφεια της ηγεσίας ως επιστημονικής κατασκευής, λόγω των διαφορετικών σημασιών της για τα άτομα. Ωστόσο, η ηγεσία εξακολουθεί να παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον για τον κοινωνικό επιστήμονα λόγω της σχέσης του με τις οργανωτικές επιδόσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

1.1 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Οι δήμοι είναι αυτοδιοικούμενες εδαφικές οντότητες που αποτελούν το πρώτο επίπεδο τοπικών αρχών. Οι δήμοι είναι υπεύθυνοι για τη διοίκηση³ των τοπικών υποθέσεων. Στις εδαφικές περιοχές των νέων δήμων περιλαμβάνονται οι εδαφικές περιοχές των τοπικών αρχών που έχουν συγχωνευθεί. Οι Δήμοι και οι κοινότητες συγχωνεύθηκαν με το νόμο 2539/1997 από τις τοπικές κοινότητες των νέων δήμων που ιδρύθηκαν με το νόμο 3852/2010, εφόσον έχουν πληθυσμό έως 2000 κατοίκους και τις δημοτικές κοινότητες των νέων δήμων εάν έχουν πληθυσμό άνω των 2.000 κατοίκους¹. Οι περιφέρειες είναι αυτοδιοικούμενα εδαφικά νομικά πρόσωπα που αποτελούν το δεύτερο επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης. Περισσότεροι από ένα νομό μπορούν να περιληφθούν στα περιφερειακά γεωγραφικά όρια. Σε κάθε περιοχή, δημιουργούνται περιφερειακές μονάδες, εντός των ορίων των νομαρχιών και της πρώην νησιωτικής επαρχίας, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο διαπεριφερειακής αποκέντρωσης, είναι η έδρα των υπηρεσιών των πρώην νομαρχιακών διοικήσεων και συμβάλλουν στην απρόσκοπτη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες. Οι Περιφέρειες είναι υπεύθυνες για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των περιφερειακών πολιτικών όσον αφορά τις ευθύνες τους σύμφωνα με τις αρχές της βιώσιμης την ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή και λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις εθνικές όσο και τις ευρωπαϊκές πολιτικές. Στο πλαίσιο του δευτέρου επιπέδου τοπικής αυτοδιοίκησης, πραγματοποιούνται επιπρόσθετες μητροπολιτικές λειτουργίες που συνδέονται με την αντιμετώπιση των υπεράριθμων προβλημάτων και των αναπτυξιακών αναγκών με σκοπό την καλύτερη εξυπηρέτηση των δύο μεγάλων αστικών κέντρων της χώρας. Συγκεκριμένα, η Περιφέρεια Αττικής (Αττική) είναι μια ολόκληρη μητροπολιτική περιοχή, ενώ στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (Κεντρική Μακεδονία) οι μητροπολιτικές λειτουργίες ασκούνται μόνο στη Μητροπολιτική Μονάδα Θεσσαλονίκης, δηλαδή εντός των ορίων του αστικού συγκροτήματος².

¹Νόμος 3852/2010.

²Europa (2015) 'About eGovernment'.

Το σύστημα διακυβέρνησης των τοπικών αρχών έχει επανασχεδιαστεί με βάση τη συλλογική λειτουργία των τοπικών αρχών, την ενίσχυση της ενδοτοπικής αποκέντρωσης και τη θεσμοθετημένη συμμετοχή των τοπικών κοινοτήτων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Στόχος της είναι η ευρύτερη δυνατή συναίνεση στη λήψη αποφάσεων, στο πλαίσιο διευρυνμένων συγκεντρώσεων, με στόχο τη διασφάλιση της διαφάνειας και της αποτελεσματικής εφαρμογής των ευρύτερων δημοτικών και περιφερειακών αρμοδιοτήτων. Ο Δήμαρχος, το Δημοτικό Συμβούλιο, η Οικονομική Επιτροπή, η Επιτροπή για την Ποιότητα Ζωής και η Εκτελεστική Επιτροπή αποτελούν τα διοικητικά όργανα ενός δήμου. Ο Πρόεδρος της Δημοτικής Κοινότητας και το Συμβούλιο της Δημοτικής Κοινότητας είναι τα διοικητικά όργανα των Δημοτικών Κοινοτήτων. Ο Πρόεδρος της Τοπικής Κοινότητας και το Συμβούλιο της Τοπικής Κοινότητας είναι τα διοικητικά όργανα των Τοπικών Κοινοτήτων. Εάν μια τοπική κοινότητα έχει μέχρι τριακόσια (300) κατοίκους, ο τοπικός εκπρόσωπος της Κοινότητας είναι το αρμόδιο διοικητικό όργανο. Συγκεκριμένα³:

- Ο Δήμαρχος

Ο Δήμαρχος είναι υπεύθυνος για την υπεράσπιση των τοπικών συμφερόντων, την ανάληψη δράσεων τοπικής ανάπτυξης, τη διασφάλιση της ενότητας της τοπικής κοινωνίας, την εφαρμογή των αποφάσεων του δημοτικού συμβουλίου και τον διορισμό των αντιδημάρχων. Οι αντιδήμαρχοι που διορίζονται από το δήμαρχο είναι σύμβουλοι του κόμματος της πλειοψηφίας. Βοηθάει τον δήμαρχο στην άσκηση των τομεακών και εδαφικών αρμοδιοτήτων που ορίζονται και του χορηγούνται με την απόφασή του. Ο αριθμός των αντιδημάρχων εξαρτάται από τον πληθυσμό του δήμου και τον αριθμό των δημοτικών μονάδων. η θητεία τους δεν μπορεί να είναι μικρότερη από δύομισι χρόνια. Οι Αντιδήμαρχοι των δημοτικών κοινοτήτων στα εδαφικά όρια ενός νησιού έχουν εκτεταμένες αρμοδιότητες.

- Το Δημοτικό Συμβούλιο

Το δημοτικό συμβούλιο είναι υπεύθυνο για όλες τις δημοτικές υποθέσεις εκτός από εκείνες υπό την ευθύνη του δημάρχου ή οποιουδήποτε άλλου δημοτικού οργάνου.

- Η Εκτελεστική Επιτροπή

³Tambouris, E., Stefanou, A., Peristeras, V. & Tarambanis K. (2004) 'One-Stop Government and Citizens Satisfaction: The Case of Citizen Centres in Greece', 4th European Conference on e-Government, 17-18 June 2004, Dublin Castle, Ireland. Trinity College, Dublin: ECEG Proceedings, pp. 733-741

Η εκτελεστική επιτροπή είναι ένα συλλογικό, εκτελεστικό και συντονιστικό δημοτικό όργανο αρμόδιο για την προετοιμασία και την εφαρμογή του δημοτικού προγράμματος. Είναι επίσης υπεύθυνη για την παρακολούθηση και την εφαρμογή δημοτικών αποφάσεων. Εκτελεστικές Επιτροπές συγκροτούνται σε δήμους με περισσότερους από έναν αντιδημάρχους. Την προεδρεύει ο δήμαρχος και αποτελείται από τους αντιδημάρχους.

- Η Οικονομική Επιτροπή

Η Οικονομική Επιτροπή είναι υπεύθυνη για τον οικονομικό έλεγχο και την τακτική παρακολούθηση της εκτέλεσης του δημοτικού προϋπολογισμού. υποβάλλει προτάσεις στο δημοτικό συμβούλιο για την επιβολή τελών, τελών και εισφορών. Αποτελείται από τον δήμαρχο και ορισμένους δημοτικούς συμβούλους που εκλέγονται από το δημοτικό συμβούλιο.

- Η Επιτροπή Ποιότητας Ζωής

Η Επιτροπή Ποιότητας Ζωής ιδρύεται σε δήμους με πληθυσμό άνω των 10.000 κατοίκων. Αποτελείται από τον Δήμαρχο και ορισμένους δημοτικούς συμβούλους που εκλέγονται από το δημοτικό συμβούλιο. Έχει ευθύνες στους τομείς του πολεοδομικού σχεδιασμού, της χωροταξίας, του περιβάλλοντος, των επιχειρήσεων και της αδειοδότησης των καταστημάτων, στον προσδιορισμό των χώρων της αγοράς του δρόμου και των υπαίθριων εμπορικών χώρων. Έχει επίσης ειδική ευθύνη και αναλαμβάνει δράση με στόχο την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής στον δήμο.

1.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ Η ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η θεσμική βάση της τοπικής διοίκησης είναι το Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας του 1975 όπως τροποποιήθηκε το 1986, τα άρθρα 101 και 102 της οποίας ορίζουν τα εξής: Άρθρο 101 «Η διοίκηση του κράτους οργανώνεται σύμφωνα με την αρχή της αποκέντρωσης. Η διοικητική διαίρεση της χώρας βασίζεται σε γεωοικονομικούς, κοινωνικούς και μεταφορικούς όρους. Τα περιφερειακά κρατικά στελέχη έχουν γενική αποφασιστική εξουσία στα θέματα της περιφέρειάς τους, ενώ οι κεντρικές υπηρεσίες έχουν, εκτός από ειδικές εξουσίες, τη γενική καθοδήγηση, το συντονισμό και την εποπτεία των περιφερειακών αξιωματικών, όπως ορίζεται από το νόμο». Άρθρο 102 «Η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων ασκείται από τοπικές κυβερνητικές υπηρεσίες, το πρώτο επίπεδο των οποίων αποτελείται από δήμους και κοινότητες. Τα άλλα επίπεδα καθορίζονται από το νόμο. Οι τοπικές κυβερνητικές υπηρεσίες απολαύουν διοικητικής ανεξαρτησίας. Οι αρχές τους εκλέγονται με καθολική και μυστική ψηφοφορία. Ο νόμος μπορεί να προβλέπει υποχρεωτικές ή εθελοντικές ενώσεις οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης να εκτελούν έργα ή να παρέχουν υπηρεσίες. Θα διοικούνται από ένα διοικητικό συμβούλιο εκλεγμένων εκπροσώπων κάθε δήμου και κοινότητας που συμμετέχουν σε αυτό ανάλογα με τον πληθυσμό⁴.

Ειδικότερα, ο νόμος μπορεί να προβλέπει τη συμμετοχή στην διοίκηση οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης δευτέρου επιπέδου εκλεγμένων αντιπροσώπων τοπικών επαγγελματιών, επιστημονικών και πολιτιστικών οργανώσεων και της κρατικής διοίκησης. η συμμετοχή αυτή δεν πρέπει να υπερβαίνει το ένα τρίτο του συνολικού αριθμού των μελών. Το κράτος εποπτεύει τις τοπικές κυβερνητικές υπηρεσίες, χωρίς να παραβιάζει την πρωτοβουλία και την ελευθερία δράσης τους. Οι πειθαρχικές κυρώσεις αναστολής και απόλυσης των εκλεγμένων αξιωματούχων των τοπικών υπηρεσιών, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που αφορούν αυτοδίκαια κατάπτωση της θητείας τους, εκδίδονται μόνο με τη συγκατάθεση ενός συμβουλίου που αποτελείται από την πλειονότητα των τακτικών δικαστών. Το κράτος προβλέπει την εξασφάλιση των αναγκαίων πόρων για την εκπλήρωση της αποστολής των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης. Τα θέματα που αφορούν την κατανομή και τη

⁴Άρθρο 101/102 – 1986.

διανομή μεταξύ των νομικών κυβερνητικών υπηρεσιών των φόρων ή των δασμών που προβλέπονται και συλλέγονται από το κράτος καθορίζονται από το νόμο»⁵.

Τα κυριότερα νομοθετικά κείμενα σχετικά με τις τοπικές αρχές πρώτου και δεύτερου επιπέδου καθώς και με την περιφερειακή διοίκηση είναι:

- Νόμος 1416/1984 για την ενίσχυση των τοπικών αρχών πρώτου επιπέδου.
- Νόμοι 1622/1986 και Π.Δ. 5111987, τα οποία χωρίζουν τη χώρα σε περιοχές.
- Νόμος 2218/1994, όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το νόμο 2240/1994 και τον νόμο 2307/1995 που δημιουργεί τις τοπικές αρχές δεύτερου επιπέδου.
- Προεδρικό Διάταγμα 410/95 (Δημοτικός και Κοινοτικός Κώδικας) που κωδικοποιεί τη νομοθεσία που αφορά τους δήμους και τις κοινότητες.
- το προεδρικό διάταγμα 30/96, το οποίο κωδικοποιεί τη νομοθεσία σχετικά με τις τοπικές αρχές δεύτερου επιπέδου σε ένα ενιαίο νομικό κείμενο.
- Νόμος 2503/1997 που καθιστά την Περιφέρεια ένα νέο αποκεντρωμένο επίπεδο των κεντρικών κρατικών υπηρεσιών.
- Νόμος 2539/1997 που δημιουργεί νέους δήμους και κοινότητες μετά τη συγχώνευση των υφιστάμενων σε κάθε νομό.
- Νόμος 2647/98 που μεταβιβάζει αρμοδιότητες από το κράτος τόσο στις Περιφέρειες όσο και στις τοπικές αρχές.

Το τοπικό επίπεδο πρώτου επιπέδου αποτελείται από δήμους και κοινότητες. Σύμφωνα με το άρθρο 102 του Συντάγματος, οι δήμοι και οι κοινότητες είναι υπεύθυνες για τη διαχείριση τοπικών θεμάτων. Ο νόμος 2539/1997 για την «Δημιουργία Τοπικών Αρχών πρώτου επιπέδου» δημιουργεί νέους δήμους και κοινότητες μέσω της υποχρεωτικής συγχώνευσης των υφιστάμενων. Ο ενοποιημένος εδαφικός χώρος των νέων δήμων και κοινοτήτων που δημιουργούνται μέσω αυτής της συγχώνευσης υποδιαιρείται στα λεγόμενα «δημοτικά ή κοινοτικά διαμερίσματα». Κάθε ένα από αυτά τα τρίμηνα αποτελείται από την εδαφική περιοχή της σχετικής καταργηθείσας τοπικής αρχής ή από έναν οικισμό που συνδέεται με τη νέα τοπική αρχή.

Τέλος, σκοπός της λειτουργίας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης είναι η εκπλήρωση δημόσιων λειτουργιών και καθηκόντων που έχουν ανατεθεί από το

⁵Άρθρο 101/102 – 1986

κράτος στο από το νόμο. Με προεδρικό διάταγμα, ορισμένες αρμοδιότητες της δημόσιας διοίκησης που ταιριάζουν καλύτερα στο χαρακτήρα, τη φύση και την αποστολή των τοπικών αρχών δευτέρου επιπέδου μπορούν να μεταφερθούν σε αυτές. Με τον ίδιο τρόπο μπορούν να τους διατεθούν οι πόροι που είναι αναγκαίοι για την άσκηση αυτών των αρμοδιοτήτων. Όλες οι σχετικές αρμοδιότητες των παλαιών νομαρχιακών νομαρχιών και των νομαρχιακών υπηρεσιών που υπήρχαν πριν από τη δημιουργία τοπικών αρχών δευτέρου επιπέδου το 1994 μεταβιβάστηκαν στα υπουργεία με σκοπό την εκπλήρωση ορισμένων σημαντικών θεμάτων δημόσιας ιδιοκτησίας⁶.

⁶Νόμος 4013/2011.

1.3 ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η τοπική κυβέρνηση πραγματοποιεί δημόσιες πολιτικές σε τοπικό επίπεδο, σύμφωνα με τις πολιτικές της κεντρικής κυβέρνησης. Η οργάνωση και οι λειτουργίες της τοπικής αυτοδιοίκησης ακολουθούν ξεχωριστούς κανόνες από αυτούς της κεντρικής διοίκησης, ωστόσο, σύμφωνα με τους κανόνες του κοινού νομοθέτη (L.3463 / 2006), ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζονται αυτές οι πολιτικές πρέπει να είναι συνεπής με την ευρωπαϊκή και τις εθνικές πολιτικές. Επομένως, οι κατευθυντήριες γραμμές των εθνικών πολιτικών, ως συνέπεια των ευρωπαϊκών, επηρεάζουν την οργάνωση και τη λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης. Το 2010, η Ελλάδα υπέγραψε μνημόνιο συμφωνίας με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα με την υποστήριξη του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, για τη χρηματοδότηση ενός μηχανισμού στήριξης σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του παρόντος Μνημονίου (N.3845 / 2010). Η υπογραφή αυτού του Μνημονίου ήταν συνέπεια της δημοσιονομικής κατάστασης που έφτασε στην Ελλάδα μετά την ξέσπασμα της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης το 2008. Το κύριο πρόβλημα που αντιμετώπιζε η Ελλάδα επικεντρώθηκε στα δημοσιονομικά ελλείμματα. ως εκ τούτου, το μνημόνιο συμφωνίας περιλαμβάνει όρους που αποσκοπούν στη μείωση των δημόσιων δαπανών. Η εκταμίευση της χρηματοδότησης εξαρτάται από τη λήψη μέτρων από την ελληνική κυβέρνηση. Η υποχρέωση μείωσης των δημόσιων δαπανών ακολούθησε μια σειρά μεταρρυθμίσεων που αποτελούσαν μέρος της δανειακής σύμβασης και η οποία, σύμφωνα με τους πιστωτές, θα ενίσχυε την εθνική οικονομία⁷.

Οι όροι της σύμβασης δανείου και η πραγματική κατάσταση της οικονομίας, όπως διαμορφώθηκε μετά την εφαρμογή αυτών των μέτρων, είχαν σοβαρές επιπτώσεις στην ελληνική κοινωνία, όπως η μείωση του εισοδήματος τόσο για το δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα, η μείωση της ζήτησης για προϊόντα που οδήγησε στο κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων, ιδίως των μικρών και μεσαίων

⁷OECD National Accounts Statistics • OECD (2015 and 2016) Subnational Governments in OECD Countries: Key data

επιχειρήσεων, στην κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα και, ως εκ τούτου, στη μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα, στα υψηλά ποσοστά ανεργίας σε όλες τις ηλικίες και σε όλες τις ηλικίες όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης (ιδίως σε όλους τους πτυχιούχους πανεπιστημίων), την αποτυχία της αποπληρωμής στεγαστικών και καταναλωτικών δανείων, η οποία δημιούργησε μεγάλο αριθμό αστέγων. Αυτές οι συνέπειες οδήγησαν στην αμφισβήτηση του ρόλου των θεσμικών οργάνων, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, από τους πολίτες. Έχει παρατηρηθεί εθνικιστική τάση και απομάκρυνση από κάθε είδους συνεργασία με τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ τα οικονομικά προβλήματα των πολιτών δημιούργησαν σε πολλές περιπτώσεις μια αίσθηση ξеноφοβίας, σε αντίθεση με την έννοια της φιλοξενίας που παραδοσιακά περιγράφει την ελληνική κοινωνία⁸.

Η οικονομική κρίση συνέπεσε με μεγάλο αριθμό προσφύγων που εισήλθαν στην Ελλάδα μετά τη συριακή διαμάχη. Οι υπηρεσίες που παρέχονται από την τοπική αυτοδιοίκηση στους πολίτες κατά την κρίση στην Ελλάδα παρουσιάζονται σε αυτό το έγγραφο. Μέχρι στιγμής, δεν έχουν δημοσιευθεί αντίστοιχες εργασίες που να υπογραμμίζουν τη σχέση μεταξύ τοπικής αυτοδιοίκησης και πολιτών κατά τη διάρκεια αυτής της οικονομικής ύφεσης στην Ελλάδα. Για τη σύνταξη του άρθρου, πέρα από τη βιβλιογραφία σχετικά με την τοπική αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα, χρησιμοποιήθηκαν δευτερογενείς πηγές και ειδικότερα στοιχεία από τον επίσημο δικτυακό τόπο της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, στοιχεία από δημοσιευμένες έρευνες και επίσημες ιστοσελίδες των δήμων της Ελλάδας, καθώς και στοιχεία από το Υπουργείο Εσωτερικών, το οποίο εποπτεύει την τοπική κυβέρνηση και δόθηκε κατόπιν αιτήματός μας. Για την ενσωμάτωση αυτού του άρθρου, στο πρώτο τμήμα εκφράζεται η σχέση μεταξύ κράτους και πολιτών, σύμφωνα με το ελληνικό Σύνταγμα και τα μέτρα που έλαβε το κράτος με αποφάσεις του κοινού νομοθέτη για την υποστήριξη των πολιτών κατά τη διάρκεια της κρίσης. Στο δεύτερο τμήμα παρουσιάζεται η σχέση της τοπικής αυτοδιοίκησης με τον πολίτη κατά την ίδια περίοδο⁹.

Η προσχώρηση των κρατών σε υπερεθνικούς οργανισμούς συνεπάγεται την ανάθεση μέρους των κυριαρχικών δικαιωμάτων, άρα και των πολιτικών

⁸Hlepas, N. K. (2015). Local Administration in Greece. Athens.

⁹Makridimitris, A., & Pravita, M. H. (2013). Public Administration. Athens.

δικαιωμάτων. Μερικά από τα δικαιώματα αυτά ανατέθηκαν από την Ελλάδα και συνεπώς παραχωρήθηκαν από την Ελλάδα, καθώς και από τα άλλα κράτη μέλη, στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα δικαιώματα που απονέμονται περιλαμβάνουν το δικαίωμα των πολιτών, όταν τα ζητήματα αυτά ρυθμίζονται από το πρωτογενές ή παράγωγο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δεν αντιβαίνουν στις συνταγματικές διατάξεις που θεσπίζουν οι εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών. Σύμφωνα με το Σύνταγμα της Ελλάδας, τα κοινωνικά δικαιώματα των πολιτών βρίσκονται υπό την προστασία του κράτους και περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα στέγασης, απασχόλησης, υγείας και εκπαίδευσης. Ειδικότερα, ένα από τα μέτρα που έλαβε η ελληνική διοίκηση, κατά την εφαρμογή των όρων του Μνημονίου, ήταν η μείωση του προσωπικού στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Για την εφαρμογή αυτού του μέτρου και σύμφωνα με τις απαιτήσεις του νόμου, συγχωνεύθηκε μεγάλος αριθμός κυβερνητικών υπηρεσιών. Μέρος του προσωπικού των συγχωνευμένων Υπηρεσιών αναστέλλεται, διατηρώντας το δικαίωμα υποβολής αίτησης επανένταξης σε περίπτωση μελλοντικής δημόσιας ειδοποίησης εντός ορισμένου χρονικού διαστήματος, ενώ άλλοι απολύθηκαν. Το μέτρο αυτό οδήγησε πολλούς υπαλλήλους στην πρόωρη συνταξιοδότηση¹⁰.

Ταυτόχρονα, οι μισθοί των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα του ευρύτερου δημόσιου τομέα μειώθηκαν από το νόμο, ενώ τα επιδόματα αλληλεγγύης που χορηγήθηκαν για να βοηθήσουν τους πολίτες που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα μείωσαν περαιτέρω τους πραγματικούς μισθούς των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα. Η κατάσταση της οικονομίας και τα μέτρα που έλαβε το κράτος επηρέασαν επίσης τον ιδιωτικό τομέα. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταργήθηκαν και οι επιχειρήσεις είχαν το δικαίωμα να συνάπτουν ατομικές ή ακόμη και εμπορικές συμβάσεις εργασίας με τους εργαζομένους. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, πολλές επιχειρήσεις, κυρίως μικρές ή οικογενειακές, έκλεισαν. Οι αιτίες αυτών των κλεισίματος είναι άγνωστες. Εντούτοις, είναι πιθανό ότι η ανεργία, η οποία αυξήθηκε κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, συνέβαλε στη μείωση της αύξησης της ζήτησης και, ως εκ τούτου, στη μείωση του εισοδήματος των επιχειρήσεων, καθιστώντας αδύνατη την εκπλήρωση των οικονομικών τους υποχρεώσεων. Είναι επίσης πιθανό ότι αντιμετώπισαν προβλήματα ρευστότητας,

¹⁰Sotirellis, G. (2006). The reform of Local Government. Papazisis, Athens.

καθώς τα πιστωτικά ιδρύματα δεν μπόρεσαν να χορηγήσουν δάνεια, λόγω της κρίσης¹¹.

Η ευθύνη του κράτους βρίσκεται επίσης στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας, η οποία πρέπει να προάγει τα συμφέροντα των πολιτών. Ωστόσο, η τοπική αυτοδιοίκηση, ως η πλησιέστερη προς τη δημόσια αρχή πολίτης, επηρεάστηκε από αυτά τα αρνητικά αποτελέσματα για τον πληθυσμό, καθώς ο ρόλος της είναι να προάγει, μεταξύ άλλων, τα οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα των πολιτών. Σε αυτόν τον τομέα αρμοδιοτήτων, η τοπική κυβέρνηση παρεμβαίνει στην τοπική οικονομία, η οποία δεν είναι ανεξάρτητη από την εθνική οικονομία. Το προϊόν της τοπικής οικονομίας περιλαμβάνεται στο εθνικό, αλλά οι σχέσεις μεταξύ των μέσων παραγωγής, οι εμπορικές σχέσεις που συνάπτονται για τη διαμεσολάβηση και το εμπόριο, η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, τόσο σε εθνικό όσο και σε υπερεθνικό επίπεδο, έχουν άμεση τοπικές επιπτώσεις. Κατά συνέπεια, η οικονομική ύφεση επηρεάζει όχι μόνο την οικονομική κατάσταση των πολιτών, αλλά και τις σχέσεις μεταξύ του κράτους και του πολίτη, και επομένως τις σχέσεις μεταξύ τοπικής κυβέρνησης και πολίτη¹².

Η τοπική κυβέρνηση στην Ελλάδα, ως θεσμικό όργανο, υπέστη τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης. Ο πρώτος νόμος μετά την υπογραφή του Μνημονίου Συμφωνίας προέβλεπε διοικητική μεταρρύθμιση στην τοπική αυτοδιοίκηση. Η νέα νομοθεσία έχει περιορίσει σε μεγάλο βαθμό τις δομές της τοπικής αυτοδιοίκησης σε πρώτο βαθμό και δημιούργησε μια τοπική κυβέρνηση σε δεύτερο βαθμό σε ευρείες γεωγραφικές περιοχές. Ωστόσο, για να είναι αποτελεσματική, η μεταρρύθμιση θα ήταν απαραίτητη, θα έπρεπε να έχει υποστηριχθεί από το κράτος, αφού οι οικονομικές δυνατότητες της τοπικής κυβέρνησης εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις κρατικές επιδοτήσεις (Ν.1065/1980). Δεδομένου ότι το κράτος δεν μπορούσε να παράσχει οικονομική στήριξη, η τοπική κυβέρνηση δεν ήταν σε θέση να εφαρμόσει αποτελεσματικά το σχέδιο δράσης της, όχι μόνο λόγω των περιορισμένων κρατικών επιδοτήσεων αλλά και λόγω έλλειψης προσωπικού, καθώς οι όροι της δανειακής σύμβασης δεν περιορίστηκαν αλλά σχεδόν απαγόρευσε την απασχόληση νέου προσωπικού και ταυτόχρονα ανάγκασε έναν μεγάλο αριθμό υπαλλήλων να

¹¹Council of Europe (2015) Local and regional democracy in Greece, CG/2015(28)8.

¹²Committee of the Regions (2014), [https://](https://portal.cor.europa.eu/divisionpowers/countries/MembersNLP/Greece/Pages/default.aspx)

portal.cor.europa.eu/divisionpowers/countries/MembersNLP/Greece/Pages/default.aspx

συνταξιοδοτηθούν. Σύμφωνα με το σύνταγμα, η ελληνική τοπική αυτοδιοίκηση ακολουθεί δημόσιες πολιτικές σε τοπικό επίπεδο, είτε με την ανάληψη άμεσης εξουσίας από το σύνταγμα είτε με την άσκηση αρμοδιοτήτων που εκχωρούνται από την κεντρική διοίκηση. Η κεντρική διοίκηση ασκεί τον έλεγχο των αποφάσεων των συλλογικών και των μονομελικών οργάνων τοπικής αυτοδιοίκησης¹³.

Σύμφωνα με το άρθρο 102 του Συντάγματος, πρόκειται για έλεγχο νομιμότητας και δεν παρεμβαίνει στον τρόπο με τον οποίο οι τοπικές αρχές διαχειρίζονται τις υποθέσεις του. Αν και η ελληνική τοπική αυτοδιοίκηση δεν εμποδίζεται από την άσκηση των πολιτικών της (εκτός από τον έλεγχο νομιμότητας), εξαρτάται άμεσα από την κεντρική διοίκηση για χρηματοδότηση. Οι πηγές χρηματοδότησης της τοπικής κυβέρνησης είναι ιδίως τα αντισταθμιστικά δημοτικά τέλη σε σχέση με τις υπηρεσίες που παρέχονται στους πολίτες, τα εισοδήματα που προέρχονται από την εκμετάλλευση της κινητής και ακίνητης περιουσίας και τους κεντρικούς πόρους που διατίθενται στην τοπική αυτοδιοίκηση σύμφωνα με τις ενέργειες κάθε της τοπικής αυτοδιοίκησης, του πληθυσμού της και των δημοτικών έργων που περιλαμβάνονται στα τεχνικά της προγράμματα. Εξαιρετική πηγή χρηματοδότησης είναι, μεταξύ άλλων, η χρηματοδότηση σχεδίων που έχουν ενταχθεί σε προγράμματα που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Κατά τη διάρκεια της κρίσης, η χρηματοδότηση της κεντρικής κυβέρνησης όχι μόνο μειώθηκε, αλλά η εφαρμογή της, σύμφωνα με τους όρους του Μνημονίου, εξαρτάται από ισορροπημένους προϋπολογισμούς και ελέγχους από μια ειδική υπηρεσία για να εξακριβωθεί η εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης, σε σχέση με τις δαπάνες. Ωστόσο, το μνημόνιο συνεννόησης δεν επηρέασε μόνο την οικονομική εξάρτηση της τοπικής κυβέρνησης από την κεντρική διοίκηση και τους όρους χρηματοδότησης, δεδομένου ότι η δημοσιονομική θέση της χώρας δεν επέτρεπε τη διανομή πόρων χωρίς έλεγχο από τους πιστωτές, αλλά και την ικανότητα η τοπική κυβέρνηση να παρέχει υπηρεσίες σε πολίτες που έχουν ανάγκη, λόγω της οικονομικής κατάστασης. Οι δημόσιες πολιτικές ασκούνται από την τοπική αυτοδιοίκηση με ξεχωριστό προσωπικό, που απασχολείται βάσει κριτηρίων που προβλέπονται από το νόμο.

¹³N.1065/1980

Ανάλογα με τις ανάγκες, το προσωπικό της τοπικής αυτοδιοίκησης απασχολείται με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου¹⁴.

Η μείωση των κρατικών δομών και, ως εκ τούτου, του προσωπικού, ως μέρος των μέτρων που έλαβε το ελληνικό κράτος για τη μείωση των δαπανών, επηρέασε τη λειτουργία της τοπικής κυβέρνησης. Οι πρώτες νομικές οντότητες του δημόσιου τομέα που συγχωνεύθηκαν ήταν οι αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης. Την εποχή εκείνη, η τοπική κυβέρνηση στο πρώτο πτυχίο αριθμούσε 1033 νομικές οντότητες, ενώ εκείνες με δεύτερο βαθμό αριθμούσαν 51. Μετά τη μεταρρύθμιση, η πρώτη συγχωνεύθηκε σε 325 δήμους, ενώ οι δεύτεροι σε 13 περιφέρειες. Αυτή η συγχώνευση ήταν μέρος του σχεδίου της κυβέρνησης, ωστόσο η διαδικασία επιταχύνθηκε και η ελληνική κυβέρνηση, σύμφωνα με την επεξηγηματική έκθεση, θεώρησε ότι θα επιφέρει περαιτέρω μείωση των δημόσιων δαπανών. Ωστόσο, η μεταρρύθμιση φαίνεται να έχει οδηγήσει σε μείωση του προσωπικού, λαμβανομένου υπόψη του αριθμού των συνταξιούχων, των αναστολών ή των απολυθέντων σε σχέση με τον αριθμό των νεοπροσληθέντων¹⁵.

Σύμφωνα με τα αρχεία προσωπικού του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, η εγγραφή του προσωπικού έγινε υποχρεωτική, σύμφωνα με τον εκτελεστικό νόμο του μνημονίου συμφωνίας (Σημείωση 9), για τα έτη 2013-2014 και 2015 ο αριθμός των εργαζομένων ήταν. Παρά την περιορισμένη στήριξη του προσωπικού και του οικονομικού κράτους, η τοπική κυβέρνηση ανέλαβε την πρωτοβουλία να συντονίσει τις τοπικές ομάδες εθελοντών και να χρησιμοποιήσει ευρωπαϊκά προγράμματα για την υποστήριξη των πολιτών. Τα μέτρα που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση της κρίσης αποσκοπούσαν ιδίως στη βελτίωση της καθημερινής ζωής των πολιτών και στην ικανοποίηση των αναγκών κοινωνικής πρόνοιας και οικονομικής βοήθειας. Τα ιδρύματα που χρησιμοποιούνταν από την τοπική αυτοδιοίκηση είτε είχαν προβλεφθεί από το νόμο είτε λειτουργούσαν «defacto», προκειμένου να καλύπτουν επαρκώς τις ανάγκες των πολιτών. Το χρηματοδοτούμενο ευρωπαϊκό πρόγραμμα για την οικογενειακή συνοχή ήταν ο βασικός πόρος της τοπικής κυβέρνησης για τη λειτουργία των βρεφονηπιακών σταθμών, των παιδικών σταθμών και των εγκαταστάσεων για παιδιά με ειδικές ανάγκες. Το πρόγραμμα είχε

¹⁴Council of Europe, (2012) Structure and Operation of Local and Regional Democracy, Greece, Situation in 2012, Strasbourg

¹⁵ N.4111/2013

ήδη τεθεί σε εφαρμογή πριν από το 2010, αλλά οι ανάγκες αυξήθηκαν κατά τη διάρκεια της κρίσης, καθώς πολλές οικογένειες δεν μπορούσαν πλέον να παρέχουν ιδιωτικές δομές για τα παιδιά τους¹⁶.

Η οικονομική εξάρτηση της τοπικής κυβέρνησης από τη χρηματοδότηση της κεντρικής κυβέρνησης επηρέασε τις λειτουργικές της δυνατότητες μετά την καθιέρωση του μηχανισμού στήριξης που ακολούθησε την υπογραφή του Μνημονίου Συνεννόησης το 2010 μεταξύ της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου . Οι νόμοι εφαρμογής που ακολούθησαν την υπογραφή του Μνημονίου είχαν σοβαρές επιπτώσεις στην κοινωνία. Μία από τις σημαντικότερες συνέπειες ήταν η άνοδος της ανεργίας, η οποία έφτασε στα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυρίως λόγω του κλεισίματος πολλών επιχειρήσεων και της απόλυσης των εργαζομένων, της μείωσης του προσωπικού στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα λόγω τη συγχώνευση των δημοσίων υπηρεσιών, την αποτυχία των πολιτών να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους έναντι των πιστωτικών ιδρυμάτων. Ταυτόχρονα, ήταν αδύνατο για τους άνεργους και για τους πρώτους που εισήλθαν στην αγορά εργασίας (κυρίως νέοι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) να βρουν εργασία στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα. Οι συνθήκες που δημιουργούνται από αυτή την κατάσταση αποτελούσαν κατά κύριο λόγο εθνικό πρόβλημα το οποίο πρέπει να αντιμετωπίσει το κράτος¹⁷.

Εν κατακλείδι, καθώς τα αποτελέσματα ήταν πιο εμφανή σε τοπικό επίπεδο, η τοπική κυβέρνηση ανέλαβε την ευθύνη για την αντιμετώπιση της κατάστασης, καθώς είναι υπεύθυνη από το νόμο για την προώθηση των κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων των πολιτών. Παρά τα οικονομικά προβλήματα, οι τοπικές αρχές έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες για το συντονισμό τοπικών ομάδων και μεμονωμένων πολιτών, υπογραμμίζοντας έτσι τον κοινωνικό χαρακτήρα της τοπικής αυτοδιοίκησης. Σε τοπικό επίπεδο, αναπτύχθηκαν ομάδες υποστήριξης εθελοντών και χορηγήθηκαν υπηρεσίες ευημερίας, εκπαίδευσης, φαρμακευτικής και ιατρικής υποστήριξης στους πολίτες που πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση. Τέλος, η τοπική κυβέρνηση χρησιμοποίησε επίσης χρηματοδοτούμενα προγράμματα

¹⁶Makridimitris, A., &Pravita, M. H. (2013).Public Administration.

¹⁷ Υπουργείο Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη, τελευταία ενημέρωση στις 21.06.2012, σύμφωνα με το Π.Δ. 85/2012 (ΦΕΚ 141 / 21.06.2012)

της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών στην πλειοψηφία του πληθυσμού και ανέπτυξε ειδικά προγράμματα για την απασχόληση ανέργων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΤΟ ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ

2.1 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΝΟΜΟΥ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ

Τα ανοικτά δεδομένα της δημόσιας διοίκησης είναι δεδομένα οποιουδήποτε είδους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για οποιονδήποτε σκοπό χωρίς περιορισμούς και τα οποία παράγονται από δημόσιους φορείς. Η χρήση ανοικτών δεδομένων της δημόσιας διοίκησης συνδέεται άμεσα με την ενεργοποίηση των πολιτών. Ενίσχυση των παρατηρητηρίων των πολιτών με στόχο τη διαφάνεια και τη λογοδοσία των δημόσιων φορέων. Στη σύγχρονη κοινωνία της πληροφορίας στην οποία ζούμε, είναι εύκολο να καταλάβουμε ότι η διαθεσιμότητα των στοιχείων που παράγουν οι κυβερνήσεις οδηγεί στην επίτευξη της χρηστής διακυβέρνησης λόγω της διαφανούς λήψης αποφάσεων. Η διαφάνεια στον δημόσιο τομέα συνεπάγεται απεριόριστη και ελεύθερη διάθεση των διοικητικών διαδικασιών και διαδικασιών για τη διασφάλιση της νομιμότητας και της νομιμότητας. Η διαφάνεια παραμένει συνταγματική απαίτηση στην Ελλάδα. Η ανοικτή διαθεσιμότητα δεδομένων της δημόσιας διοίκησης μπορεί να οδηγήσει στη συνεργασία μεταξύ της κοινωνίας των πολιτών, των επαγγελματικών ομάδων, των ΜΚΟ και των πανεπιστημίων. Αυτά τα δεδομένα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τα δεδομένα από γεω-περιφερειακά δεδομένα, διοικητικές λειτουργίες, υποδομές, περιβάλλον, πολιτισμό, δημόσιες υπηρεσίες, δεδομένα μεταφορών, αποτελέσματα εκλογών, εγκλήματα, άδειες, καταλόγους επιχειρήσεων. Η δια-λειτουργικότητα μέσω δημόσιων φορέων μπορεί εύκολα να επιτευχθεί με τη χρήση ανοικτά δεδομένα της δημόσιας διοίκησης. Η Ελληνική Δημοκρατία έχει καταβάλει κάποιες προσπάθειες τα τελευταία χρόνια σχετικά με την ανάπτυξη ανοιχτών πολιτικών δεδομένων Δημόσια ανοιχτά δεδομένα παράγονται και δημοσιεύονται σε πολλές πόλεις της χώρας μας αλλά δεν διαβάζονται εύκολα και επεξεργάζονται, δεν είναι αναγνώσιμα από μηχανές, δεν παράγονται με ανοικτές άδειες¹⁸.

Η διαθεσιμότητα ανοικτών δεδομένων στους επίσημους τόπους των ελληνικών δήμων συνδέεται στενά με την εμπιστοσύνη μεταξύ της ελληνικής τοπικής αυτοδιοίκησης και του ελληνικού λαού. Αυτή η εμπιστοσύνη μεταφράζεται σε

¹⁸Aspridis, G. (2003). Introduction to the political and administrative organisation of the Hellenic State, Athens: Propompos

τρόπους χρήσης αυτών των δεδομένων. Η χρήση των δεδομένων δεν συνδέεται απαραίτητα με υλική - οικονομική εκμετάλλευση, αλλά μπορεί να σχετίζεται με τη συμμετοχή στη δημόσια πολιτική ζωή μέσω δημόσιας διαβούλευσης. Η έννοια της δημόσιας διαβούλευσης συνδέεται με την έννοια της ανοικτής κυβέρνησης. Η ανοιχτή κυβέρνηση επιτρέπει τη συμμετοχή των πολιτών στη διαμόρφωση της νομοθεσίας. Ο ανοιχτός δημόσιος τομέας, ιδιαίτερα η ανοιχτή τοπική κυβέρνηση, ενσωματώνει ένα διαφανές κέντρο εξουσίας λήψης αποφάσεων, μέσω του οποίου οι δήμοι είναι πιο κοντά στον πολίτη. Συνεπώς, τα διαθέσιμα ανοικτά δεδομένα οδηγούν τόσο στη δημοκρατική νομιμότητα της τοπικής αυτοδιοίκησης όσο και στη συμμετοχική έννοια της ηλεκτρονικής δημοκρατίας. Η ιδανική μορφή των πολιτών για πρόσβαση στις δημόσιες διαβουλεύσεις εντός των ελληνικών δήμων κατασκευάζεται ως εξής¹⁹:

- (Α) Παθητικές πληροφορίες
- (Β) Ενεργές πληροφορίες
- (Γ) Διαβούλευση
- (Δ) Διάλογος και διαπραγμάτευση
- (Ε) Ενεργοποίηση & Συμμετοχή
- (Ζ) Ρύθμιση πολιτικών.

Η σύνταξη της πρόσβασης σε δημόσια έγγραφα και ο δημόσιος έλεγχος της εξουσίας μπορεί να υλοποιήσει το παραπάνω σύστημα. Σε μια προσπάθεια να επισημανθεί η μεγάλη συμβολή της ανοικτής κυβέρνησης στην ηλεκτρονική δημοκρατία, μια κοινή διασύνδεση μεταξύ διαφάνειας και χαμηλού επιπέδου διαφθοράς θα μπορούσε ενδεχομένως να αποτρέψει αξιωματούχους από την κατάχρηση εξουσίας από την κυβέρνηση. Η ελληνική πραγματικότητα είναι απογοητευτική όσον αφορά το ζήτημα της διαφάνειας και των ανοικτών δεδομένων. Υπάρχει έλλειψη δημάρχων που ακολουθούν πολιτικές βάσει δημόσιας διαβούλευσης (η οποία βασίζεται σε ανοικτά στοιχεία). Το πρόγραμμα Διαύγεια σώζει κάπως την κατάσταση. Αλλά εμείς οι Έλληνες ως χώρα περπατάμε πολύ μακριά από την παγκόσμια πρόοδο στις ανοικτές πολιτικές δεδομένων. Η περίφημη εσωστρέφεια που χαρακτήριζε πάντα τις ελληνικές τοπικές αρχές σχετικά με τις διοικητικές δομές και πρακτικές είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό. Το γεγονός είναι ότι μπορούμε να

¹⁹Dessler, G., (2012). Human resources management – Basic meanings and modern trends, Athens: Kritiki.

εξαγάγουμε κάποια αποτελέσματα που σχετίζονται με το λειτουργικό κόστος κάθε Υπουργείου, αλλά δεν μπορεί να εξαχθεί πολλά ταξινομημένα δεδομένα. Αυτό συμβαίνει λόγω της έλλειψης κατηγοριοποιημένων δεδομένων²⁰.

Οι τρέχουσες οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και τεχνολογικές συνθήκες και οι συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις υψηλότερης ανάπτυξης αποτελούν τη διαρκή ανάγκη βελτίωσης των διοικητικών λειτουργιών του δημόσιου τομέα. Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν από την ελληνική δημόσια διοίκηση (από το οποίο προέρχονται πολυάριθμα παθογόνα) είναι το δυσλειτουργικό σύστημα προσλήψεων. Για δεκαετίες, το ελληνικό σύστημα προσλήψεων αντιμετώπιζε εκτεταμένα προβλήματα όπως η έλλειψη αξιοκρατίας και η διαφθορά εξαιτίας της έντονης πολιτοφυλακής. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000, σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης αυτού του προβληματικού συστήματος, διαμορφώθηκε ένα αξιόλογο, αλλά πολύ στατικό σύστημα προσλήψεων και βασίστηκε στον κανόνα των τυπικών προσόντων και των διαγωνισμών πρόσληψης. Το ρυθμιζόμενο διοικητικό σύστημα κατάφερε να μειώσει την υποστήριξη σε κάποιο βαθμό. Ωστόσο, το σύστημα οδήγησε σε αναποτελεσματικές μεθόδους όπου το επιλεγμένο προσωπικό δεν ήταν το κατάλληλο / ικανό, αλλά ο υποψήφιος με υψηλότερα πιστωτικά σημεία ή με τα υψηλότερα βαθμούς στις εξετάσεις, τα οποία είχαν μικρή σχέση με το αντικείμενο της θέσης. Το μονοδιάστατο σύστημα και τα προβλήματα που προέκυψαν κατέστησαν σαφές ότι χρειάστηκε περαιτέρω βελτίωση²¹.

Επιπλέον, ο προαναφερόμενος παθογόνος παράγοντας παρουσιάζει υψηλό βαθμό πολυπλοκότητας, δεδομένου του ανεπαρκούς οργανωτικού σχεδιασμού και του απροσδιόριστου συστήματος διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Χαρακτηριστικά των ελλείψεων της ελληνικής δημόσιας διοίκησης που σχετίζονται με το ζήτημα της αναδιάρθρωσης των συστημάτων προσλήψεων είναι ο έγκυρος σχεδιασμός θέσεων ανικανότητας, η προβληματική κατάτμηση, η στοιχειώδης μορφή ενός στρατηγικού προγράμματος διαχείρισης προσωπικού (το οποίο περιλαμβάνει τα στοιχεία της επιλογής προσωπικού βάσει πολιτικών κριτήρια και προσέλκυση προσωπικού,

²⁰Rossidis I., and Petropoulakos S., (2014). «Reforms of the recruitment systems of the public sector in Greece from 1974 to present day, assessment and proposals, minutes of the 4th Conference on Administrative sciences entitled Reforms in public administration: Capabilities, Prospects, Weaknesses, Athens – Komotini: Ant. Sakkoulas.

²¹Papalexandri, N., and Bourantas, D., (2003). Human Resources Management, Athens: Benos.

διαμόρφωση προφίλ του ιδανικού υποψηφίου, σχεδιασμός του ανθρώπινου δυναμικού)²².

Εν συνεχεία, στο ελληνικό δημόσιο τομέα η διαδικασία επιλογής προσωπικού γίνεται με τους εξής τρόπους²³:

- (α) ο διευθυντής της σχετικής υπηρεσίας θα κάνει την επιλογή,
- (β) από εκλογικό σώμα που έχει συσταθεί για το σκοπό αυτό,
- (γ) με γραπτό διαγωνισμό πρόσληψης,
- (δ) μετά την αποφοίτησή τους από σχολή εκπαίδευσης υπαλλήλων και δημόσιων υπηρεσιών (όπως η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης) και
- (ε) με επιλογή βάσει κριτηρίων (αυτόματη επιλογή).

Σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης του προσωπικού, μπορούμε να διαιρέσουμε το προσωπικό σε τέσσερις κατηγορίες (Απόφοιτοι Πανεπιστημίου), Απόφοιτοι Τεχνικού Ινστιτούτου, Απόφοιτοι Λυκείου και Απόφοιτοι Δημοτικού ή Γυμνασίου. Οι θέσεις μπορούν να χωριστούν σε μόνιμες θέσεις, θέσεις για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας και συστήματα σταδιοδρομίας. Στο σύστημα σταθερών θέσεων, η διάρκεια της υπηρεσίας καθορίζεται από την ηλικία του δημοσίου υπαλλήλου. Στο συγκεκριμένο σύστημα θέσεων εργασίας ο δημόσιος υπάλληλος γνωρίζει το μισθό, το βαθμό που κατέχει και τα καθήκοντα που εκτελούνται μέχρι το τέλος της υπηρεσίας. Στα συστήματα σταδιοδρομίας, ο εργαζόμενος κατέχει τη χαμηλότερη θέση ή κάποια μεσαία θέση, ανάλογα με τα προσόντα για τη θέση, και πρέπει να είναι σε θέση να ανέλθουν ιεραρχικά αν διαθέτουν τα προσόντα και τα προσόντα για να εκτελούν τα καθήκοντα υψηλότερης θέσης. Υπάρχει η πιθανότητα ότι η επιλογή γίνεται από τον επικεφαλής του τμήματος που καθορίζει την επάρκεια του προφίλ του υποψηφίου. Σε άλλες περιπτώσεις, θα δημιουργηθεί ένα ειδικό σώμα για τη διαδικασία επιλογής προσωπικού. Η διαδικασία επιλογής που βασίζεται σε υποψήφια τυπικά προσόντα ή "αυτόματη επιλογή", βασίζεται στην επιλογή του υποψηφίου βάσει του βαθμού πανεπιστημιακού πτυχίου που κατέχει πτυχίο μεταπτυχιακού ή / και διδακτορικού διπλώματος, οικογενειακή κατάσταση και άλλα προσόντα. Τέλος, σε άλλες περιπτώσεις ο διορισμός πραγματοποιείται μετά την επιτυχή αποφοίτηση σχολής εκπαίδευσης υπαλλήλων και δημοσίων υπηρεσιών, όπως η Στρατιωτική Ακαδημία και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής

²²Spiliotopoulos, E., and Chrysanthakis, Ch., (2013). Main institutions of civil service law, H' issue, Athens: NomikiVivliothiki.

²³Lymperopoulou, F., (2016). «Customer relations, reforms and austerity»,

Αυτοδιοίκησης στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης²⁴.

Στην Ελλάδα, το Προεδρικό Διάταγμα 1811/1951 υπαγορεύει ότι εκτός των τυπικών προσόντων του υποψηφίου απαιτείται γραπτή εξέταση πρόσληψης. Το Προεδρικό Διάταγμα 1811/1951 κωδικοποιήθηκε με το Προεδρικό Διάταγμα 611/1977 και εισήχθη διαγωνισμός πρόσληψης για τη διαδικασία επιλογής δημοσίων υπαλλήλων και δημοσίων φορέων δημοσίου δικαίου. Υπάρχουν τρία είδη διαγωνισμών πρόσληψης: οι ειδικοί διαγωνισμοί, οι νομαρχιακοί αγώνες και ο κοινός διαγωνισμός. Με το νόμο 1320/1983 η επιλογή πραγματοποιείται με τη μέθοδο αυτόματης επιλογής χωρίς οποιοδήποτε πιστωτικό σημείο ανάθεσης για τους βαθμούς προπτυχιακών σπουδών. Την ίδια χρονιά (1983) η Εθνική Σχολή Δημοσίου Δ / ντή τμήματος της ΕΣΔΔ. Προκειμένου να γίνει δεκτός ένας υποψήφιος στο Ν.Σ.Ρ.Α. απαιτούνται εξετάσεις εισόδου (διαγωνισμός εισόδου) και μετά την αποφοίτησή τους οι απόφοιτοι απασχολούνται σε μόνιμες θέσεις στο δημόσιο τομέα. Με το νόμο αριθ. 1735/1987 απονέμεται βαθμός πτυχίου πανεπιστημιακού πτυχίου. Η ελάχιστη ηλικία πρόσληψης για όσους έχουν ολοκληρώσει τη στρατιωτική θητεία είναι 21 ετών. Η διαφάνεια κατά τη διαδικασία επιλογής και η αξιολόγηση του υποψηφίου του δημόσιου τομέα επιστρέφει με τον νόμο αριθ. 1943/1991 κατά την επανεισαγωγή των διαγωνισμών πρόσληψης. Εκτός από τους διαγωνισμούς πρόσληψης, τον βαθμό προπτυχιακών σπουδών, τα μεταπτυχιακά προσόντα και την διαμονή μεταξύ άλλων προσόντων, λαμβάνονται υπόψη.

Με το νόμο αριθ. 2190/1994²⁵ ιδρύεται το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), με την επιφύλαξη του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης. Η διαδικασία επιλογής γίνεται από γραπτό διαγωνισμό πρόσληψης, συνέντευξη ή από το σύστημα αυτόματης επιλογής. Ο νόμος αριθ. 2190/1994 τροποποιείται από το νόμο αριθ. 3051/2002, η οποία επιτρέπει ειδικά τις εξετάσεις πολλαπλών επιλογών στους διαγωνισμούς πρόσληψης (άρθρο 7 παράγραφος 1). Εάν ο υποψήφιος έχει επαγγελματική εμπειρία ίση ή μεγαλύτερη των τεσσάρων εξαμήνων που αποκτήθηκε με την ίδια εξειδίκευση της διαφημιζόμενης θέσης, τότε κερδίζονται 40% μπόνους. Τα αποτελέσματα των δοκιμασιών / διαγωνισμών πρόσληψης του ΑΣΕΠ ισχύουν για περίοδο τριών ετών.

²⁴Kondylis, P., (2011). The causes of the decline of modern Greece, Athens: Themelio.

²⁵ Νόμος 2190/1994

Επιπλέον, ο νόμος 3260/2004²⁶ αναγνωρίζει την επαγγελματική πείρα των αυτοαπασχολούμενων υποψηφίων εφόσον απαιτείται άδεια άσκησης του επαγγέλματός τους (επαγγελματική κατάρτιση) και υπό τον όρο ότι ο σχετικός οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης επιβεβαιώνει ότι ο υποψήφιος είναι ασφαλισμένος. Καθορίζει επίσης ότι σε περίπτωση ισοτιμίας μεταξύ των υποψηφίων θα διεξαχθεί δημοπρασία για την επιλογή.

Ο νόμος 3320/2005²⁷ εισάγει συνεντεύξεις ως μέσο και κριτήριο για την επιλογή του υποψηφίου. Η συνέντευξη διεξάγεται αφού ο οργανισμός ζητήσει συνέντευξη. Η τριμελής επιτροπή που καλείται να πραγματοποιήσει τη συνέντευξη αποτελείται από μέλη του ΑΣΕΠ ή του οργανισμού. Ο σκοπός της επιτροπής συνέντευξης είναι να διαμορφώσει μια άποψη για την προσωπικότητα του υποψηφίου και την καταλληλότητα για τη θέση. Επιπλέον, το επίδομα επαγγελματικής πείρας ανήλθε στο 50% από 40% εάν αποκτήθηκε στην ίδια ή παρόμοια εξειδίκευση και σε 55% εάν η διάρκεια της εργασίας είναι ίση ή μεγαλύτερη των 18 μηνών για θέσεις εργασίας στο Κέντρο Μη Στρατιωτικών Υπηρεσιών όταν το η εργασιακή εμπειρία αποκτήθηκε στην CSC του οργανισμού για τον οποίο ανακοινώθηκε η θέση. Με το νόμο 3812/2009, άρθρο 4, καταργείται το επίδομα 50% της επαγγελματικής πείρας. Λόγω της οικονομικής κρίσης και επομένως της παραγγελίας των πιστωτών, το άρθρο 11 του νόμου αριθ. 3833/2010 θέτει όριο στην πρόσληψη και πρόσληψη προσωπικού, ο κανόνας πέντε (5) σε ένα (1), δηλ. για κάθε πέντε άτομα που αποσύρονται από την υπηρεσία θα πρέπει να προσληφθεί ένα άτομο.

Ο νόμος 4210/2015 παρέχει τη δυνατότητα κάλυψης τακτικών θέσεων προσωπικού χωρίς νέα προκήρυξη διαγωνισμού και διαδικασίες υποβολής αιτήσεων, αλλά από εφεδρικό κατάλογο του προηγούμενου διαγωνισμού πρόσληψης του ΑΣΕΠ και οι υποψήφιοι δεν χρειάζεται να υποβάλλουν αίτηση για νέες θέσεις εργασίας. Ένα εύλογο χρονικό διάστημα ορίζεται μετά την αρχική ανακοίνωση μέχρι τον διορισμό των επιτυχόντων από τον εφεδρικό κατάλογο, όπου οι υποψήφιοι μπορεί να έχουν αποκτήσει περισσότερα προσόντα, πράγμα που τους τοποθετεί υψηλότερα στον κατάλογο κατάταξης αν δημοσιεύθηκε νέα προκήρυξη διαγωνισμού πρόσληψης. Με τις τροποποιήσεις και την ίδρυση του ΑΣΕΠ, οι υποψήφιοι αξιολογούνται με βάση τα προσόντα τους, με περισσότερη αξιοκρατία και αντικειμενικά κριτήρια. Το αίσθημα

²⁶ Νόμος 3260/2004

²⁷ Νόμος 3320/2005

της αξιοκρατίας είναι ικανοποιημένο από τους γραπτούς διαγωνισμούς πρόσληψης και επιλέγοντας προσωπικό με τη διαδικασία αυτόματης επιλογής. Το προσωπικό επιλέγεται επίσης από εφεδρικό κατάλογο προηγούμενων διαγωνισμών, παρόλο που σε ορισμένες περιπτώσεις η χρονική περίοδος μεταξύ της προκήρυξης και του διορισμού είναι μακρά. Τέλος, παρά το γεγονός ότι η τεχνολογία έχει εξελιχθεί και μέρος των διαδικασιών ολοκληρώνεται ηλεκτρονικά, ο υποψήφιος εκτός από την ηλεκτρονική αίτηση θα πρέπει να υποβάλει έντυπη έκδοση του ηλεκτρονικού εντύπου μαζί με τα απαραίτητα δικαιολογητικά έγγραφα που πιστοποιούν τα προσόντα για τη διαδικασία να ολοκληρωθεί, όμως η παρούσα διαδικασία αυτή θεωρείται χρονοβόρα.

2.2 ΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ

Υπάρχουν διάφοροι ρόλοι που διαδραματίζει ο Δημόσιος Διαχειριστής. Πρέπει να είναι σημαντικό ο ρόλος του διαχειριστή να μην συγχέεται με τη δουλειά του, αν και ο ρόλος του διαχειριστή μπορεί να καθοριστεί από τη δουλειά του. Για παράδειγμα, ένας διαχειριστής μπορεί να έχει μια εργασία όπου συγκεντρώνει τα δεδομένα που συλλέγονται από τους υφισταμένους και αναλύει τα δεδομένα για να αναπτύξει αποτελεσματικές λύσεις σε ένα πρόβλημα με τη μορφή πολιτικών. Αυτό μπορεί να είναι δουλειά του και η εργασία μπορεί να ονομαστεί βοηθός διοικητικού αναλυτή, αλλά αυτό δεν μπορεί να είναι ο ρόλος του. Δεδομένης της περιγραφής των καθηκόντων, μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι ο ρόλος αυτού του διαχειριστή μπορεί να είναι αυτός του προβλήματος Solver. Ο ρόλος του διαχειριστή ορίζεται ως ένας οδηγός που είναι υπεύθυνος για την ανάληψη της αποτελεσματικής γραφειοκρατικής οργάνωσης μέσω των ηθικών πτυχών μιας ανταποκρινόμενης δημοκρατίας. Ο Burke δεν περιγράφει λεπτομερώς τον τρόπο με τον οποίο ο διαχειριστής καθοδηγεί τον οργανισμό, αλλά η επόμενη απεικόνιση του δείχνει πώς ο οργανισμός μπορεί να επηρεάσει τον ρόλο του διαχειριστή. Ο Burke αντιμετωπίζει τα καθημερινά διλήμματα που αντιμετωπίζουν οι αξιωματούχοι. Οι υπάλληλοι έχουν δοκιμάσει την ηθική τους και αναμένεται να ακολουθήσουν οργανωτικά πρωτόκολλα αμερόληπτα σε ό, τι μπορεί να συνεπάγονται οι προσωπικές τους πεποιθήσεις²⁸.

Η ποιότητα της δημόσιας διοίκησης είναι σημαντική για την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης. Οι σύγχρονες, καινοτόμες και αποτελεσματικές δημόσιες διοικήσεις είναι απαραίτητες για τη διατήρηση της ανάκαμψης και την απελευθέρωση του αναπτυξιακού δυναμικού της Ευρώπης. Ο πίνακας αποτελεσμάτων αποτελεί την πρώτη άσκηση σε επίπεδο ΕΕ για την ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι δημόσιες διοικήσεις των κρατών μελών είναι κατάλληλοι για την προώθηση της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας. Αναλύει ορισμένα χαρακτηριστικά σημαντικά για την ανταγωνιστικότητα, έτσι ώστε να ενθαρρύνει τη βελτίωση των κυβερνήσεων και των δημόσιων διοικήσεων. Ο πίνακας αποτελεσμάτων παρέχει μικτά αποτελέσματα²⁹:

²⁸Kernaghan, K. (2003). "Integrating Values into Public Service: The Values Statement as Centerpiece." *Public Administration Review*, 63 (6): 711-719.

²⁹Lee, M. (2006). Political-administrative relations in state government: A legislative perspective. *International Journal of Public Administration*, 29, 1021-1047.

- Συνολικά, η αποτελεσματικότητα της κυβέρνησης δεν βελτιώθηκε για την ΕΕ τα τελευταία πέντε χρόνια.

- Οι δημοσιονομικές, ρυθμιστικές και εκτελεστικές ικανότητες των κρατών μελών ποικίλλουν.

- Η γραφειοκρατία και τα υψηλά βάρη συμμόρφωσης έχουν αρνητικό αντίκτυπο σε όσους επιθυμούν να ξεκινήσουν μια εταιρεία και να λάβουν άδειες, να πληρώσουν φόρους, να συμμετάσχουν σε δημόσιες συμβάσεις, να εξαγάγουν αγαθά και υπηρεσίες ή να διευθετήσουν νομικές διαφορές.

Γι αυτό και τα κριτήρια επιλογής των προϊσταμένων των ΟΤΑ θα πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι δυνατόν να προασπιστούν και να διατηρηθούν οι πολιτικές και διοικητικές οργανώσεις των τοπικών αρχών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν κοινά βασικά χαρακτηριστικά. Πρώτον, τα πολιτικά όργανα σε κάθε εκπρόσωπο του δήμου είναι το αποτέλεσμα δημοκρατικών εκλογών. Σε όλες σχεδόν τις δημοτικές οντότητες υπάρχει ένας πολιτικός ηγέτης, αναγνωρισμένος ως τέτοιος, αν η λειτουργία ενός τέτοιου προσώπου αναφέρεται ή όχι. Αυτός ο ηγέτης μπορεί να εκλεγεί απευθείας από τους πολίτες ή από τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου ή να διοριστεί από την κεντρική κυβέρνηση. Γι αυτό άλλωστε, και ο προϊστάμενος του ΟΤΑ εκτός των άλλων θα πρέπει³⁰:

- να διαχειρίζεται, να συντονίζει και να εποπτεύει την οργάνωση της κυβέρνησης.

- παροχή συμβουλών σε πολιτικούς.

- να διασφαλιστεί η ορθολογική χρήση των δημόσιων πόρων, αποτελεσματικά και σύμφωνα με το νόμο.

Αυτά τα τρία χαρακτηριστικά αντανακλούν τις αρχές που διέπουν την οργάνωση της τοπικής αυτοδιοίκησης. Πριν από δύο δεκαετίες, ο CityCity ήταν συνήθως ανώτερος δημόσιος υπάλληλος, με βασική κατάρτιση σε οικονομικά και νομικά θέματα. Η εμπειρία στην τοπική αυτοδιοίκηση θεωρήθηκε ως η σημαντικότερη προϋπόθεση για την πλήρωση μιας τέτοιας θέσης. Αυτή η εμπειρία αποκτήθηκε μέσω εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης σε εκπαιδευτικά ιδρύματα δημόσιας διοίκησης στις αντίστοιχες χώρες. Όσον αφορά τη δημόσια διοίκηση, η νομοθεσία σε ευρωπαϊκές χώρες δεν έχει θεσμοθετήσει μια σταθερή

³⁰Svara, J. H. (2006). Introduction: Politicians and administrators in the political process – A review of themes and issues in the literature. *International Journal of Public Administration*, 29, 953-976

διαχειριστική διαχείριση που μπορεί να διαχωριστεί από την πολιτική. Ο νομοθέτης έχει συχνά επιλέξει έναν πρόεδρο της τοπικής αυτοδιοίκησης, αφήνοντας την επιλογή της ανάθεσης καθηκόντων διαχείρισης. Η πολιτική διάσταση όπως επικρατεί στις εκτελεστικές ή διαχειριστικές λειτουργίες, η διοικητική δαπάνη του οργανισμού.

2.3 ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ

Η δημόσια διοίκηση είναι ένα πεδίο που ιστορικά έχει υποβληθεί σε μεγάλη μελέτη και έρευνα. Η ποικιλομορφία των προσεγγίσεων και των ευρημάτων εμποδίζει την παρουσίαση μιας ομοιόμορφης εικόνας της ηγεσίας. Επιπλέον, ενώ κάποιες μελέτες ήταν κυρίως πρακτικές ή θεωρητικές, ορισμένοι προσπάθησαν να δημιουργήσουν ένα καθολικό μοντέλο ηγεσίας, λαμβάνοντας υπόψη μια σειρά από προσεγγίσεις, ενώ άλλοι επιχείρησαν να χρησιμοποιήσουν μια σειρά μοντέλων και προσεγγίσεων για να δημιουργήσουν και να εξηγήσουν διάφορες μορφές ηγεσίας. Οι ίδιοι οι ηγέτες είναι φυσικά ο βασικός παράγοντας στην ηγεσία. Οι ενέργειές τους ή η αδράνεια τους έχουν βασικό αντίκτυπο στη στάση τους απέναντι στους συναδέλφους, τη στάση μεταξύ των συναδέλφων και τη στάση απέναντι στην εργασία. Το κοινό χαρακτηριστικό των περισσότερων ορισμών ενός ηγέτη είναι ότι ένας ηγέτης είναι κάποιος που κατευθύνει και οδηγεί κάτι ή κάποιον, δίνοντας ένα παράδειγμα και δίνοντας συμβουλές. Στη θεωρία της οργάνωσης, ο ορισμός ενός ηγέτη συνδέεται συνήθως με την επίτευξη στόχων: ένας ηγέτης είναι ένα πρόσωπο που οδηγεί τους συνεργάτες μέσω παραδείγματος και συμβουλών για να επιτύχει έναν καθορισμένο οργανωτικό στόχο³¹.

Σε αυτή τη βάση και με την ανάλυση μεμονωμένων μοντέλων (μελέτες παραγόντων και κριτηρίων στο μοντέλο) μπορεί να διατυπωθούν οι ομάδες περιεχομένου που αναφέρονται συχνά στην περίπτωση ηγεσίας σε μονάδες κεντρικής κυβέρνησης. Αυτές είναι οι ομάδες ή οι ικανότητες³²:

- Όραμα και δημιουργικότητα: οι ηγέτες προωθούν, συν-δημιουργούν και εφαρμόζουν ένα όραμα και μια στρατηγική για μελλοντικές εργασίες που θα

³¹Bennis W. (1989): On Becoming a Leader. MA: Addison Wesley, Reading.

³² Henry, N. (2009). Public Administration and Public Affairs. 11th edn. London: Pearson Longman.

συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Για το σκοπό αυτό, οι ηγέτες προωθούν και επιτρέπουν στους υπαλλήλους να λειτουργούν σύμφωνα με το όραμα και τη στρατηγική

- Περιβάλλον: Το περιβάλλον μιας διοίκησης (εσωτερικού και εξωτερικού) είναι ένας σημαντικός παράγοντας στις λειτουργίες μιας οργάνωσης. Ο ηγέτης πρέπει να είναι εξοικειωμένος και να κατανοεί το επιχειρησιακό σύστημα της διοίκησης και τους δεσμούς με επίσημες και ανεπίσημες ομάδες που επηρεάζουν την εργασία και τις συμπεριφορές στην εργασία

- Δημιουργία διαδικασίας: η γνώση και η εμπειρία επιτρέπουν στους ηγέτες να κατανοούν διάφορες πτυχές της εργασίας και τη δημιουργία διαδικασιών εργασίας. Για να εξασφαλιστεί ότι οι ηγέτες θα βελτιστοποιήσουν την οργάνωση της εργασίας, παρέχουν όρους και σεβασμό στα συμφέροντα των βασικών συνεργατών (υπαλλήλων, πελατών)

- Δράση: η δράση είναι ένα από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά ενός ηγέτη. Αφορά την υλοποίηση και την πρόοδο των εργασιών και την παροχή και συντονισμό όλων των ενεργειών για την επίτευξη των καθορισμένων στόχων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

3.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ

Ο σχεδιασμός της έρευνας είναι μια στρατηγική χαρτογράφησης ή η επιλογή του ερευνητή για τα συστατικά του έργου του. Η μελέτη αυτή περιελάμβανε περιγραφικό σχεδιασμό έρευνας, ο οποίος βοήθησε στην απόκτηση περισσότερων πληροφοριών σχετικά με τη μελέτη. Ο σχεδιασμός επιλέγεται επίσης σκόπιμα λόγω της προϋπόθεσης για δεδομένα συλλογής και ανάλυσης που σχετίζονται με τον στοχευόμενο πληθυσμό, τις πηγές δεδομένων και τα μέσα όπως το ερωτηματολόγιο. Ο σχεδιασμός μπορεί να χρησιμοποιηθεί κατά τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις στάσεις, τις απόψεις, τις συνήθειες των ανθρώπων ή οποιαδήποτε ποικιλία του εκπαιδευτικού ή κοινωνικού θέματος³³. Το μέγεθος του δείγματος αναφέρεται στον αριθμό των αντικειμένων που θα επιλεγούν από το σύμπαν για να αποτελέσουν δείγμα. Από τεχνική άποψη, το μέγεθος του δείγματος εξαρτάται από τον τύπο του ερευνητικού σχεδιασμού που χρησιμοποιείται, το επιθυμητό επίπεδο εμπιστοσύνης στο αποτέλεσμα, το επίπεδο ακρίβειας που επιθυμούμε και τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού που μας ενδιαφέρει. Επομένως, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει κανένας καλύτερος τρόπος που να μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον καθορισμό του μεγέθους του δείγματος. Ανεξάρτητα από τη χρησιμοποιούμενη μέθοδο για τον προσδιορισμό του μεγέθους, το μέγεθος του δείγματος πρέπει να είναι αρκετά μεγάλο και αντιπροσωπευτικό³⁴.

Η μελέτη χρησιμοποίησε μέθοδο στρωματοποιημένης τυχαίας δειγματοληψίας για την επιλογή των δημοσίων υπαλλήλων ΟΤΑ. Αυτή η προσέγγιση προτιμάται επειδή περιλαμβάνει τη διαίρεση του πληθυσμού σε ομοιογενείς υποομάδες και στη συνέχεια λήψη ενός απλού τυχαίου δείγματος σε κάθε ομάδα³⁵. Η μελέτη απέκτησε τα δεδομένα της. Τα πρωτογενή δεδομένα είναι πληροφορίες που συλλέγονται απευθείας από τους ερωτηθέντες μέσω ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο που αποτελείται κυρίως από κλειστά ερωτήματα πολλαπλών

³³Mbongo S, Kitula M, Gimbi A, Ngaruko D, Masomo S, Kisoza J, Ngatuni P, Swai E, and Mtae H. (2012). Research Methodology, The Open University of Tanzania, Excel Learning Pty.Ltd, South Africa.

³⁴Guloba, M. Wokodola J. and Bategeka (2010). Does Teaching Methods and Availability of Resources Influence Pupils' Performance, (Unpublished Research) in Uganda.

³⁵Faraday S, Overton C and Cooper S (2011). Effective Teaching and Learning in Vocational Education, LSN London, UK.

επιλογών αναμενόταν να χρησιμοποιηθεί και δόθηκε σε πληθυσμό δειγματοληπτικού πληθυσμού από τον ερευνητή. Η τεχνική του ερωτηματολογίου έχει επιλεγεί επειδή μειώνει το κόστος, ενώ ο ερωτώμενος έχει αρκετό χρόνο για να δώσει τις απαντήσεις του³⁶. Τα πρώτα ποσοτικά δεδομένα αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας περιγραφικά στατιστικά στοιχεία με τη βοήθεια του SPSS και του excel και παρουσιάστηκαν ως ποσοστά και αριθμοί, ο αριθμός των ερωτηθέντων σύμφωνα με τις περιγραφικές μεταβλητές³⁷.

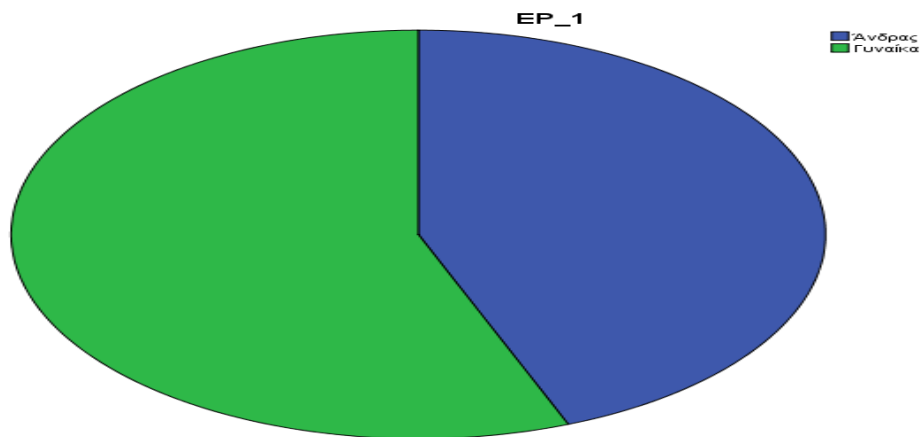
³⁶Asikhia O.A (2010). Student and Teacher Perception of the Causes of Poor Academic Performance, Journal European Social Sciences vol.13.

³⁷Abdi A. (2014). The Effect of Inquiry-based Learning Methods on Students' Academic Achievement in Science Course, Horizon Research Publishing, Tehran.

3.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ

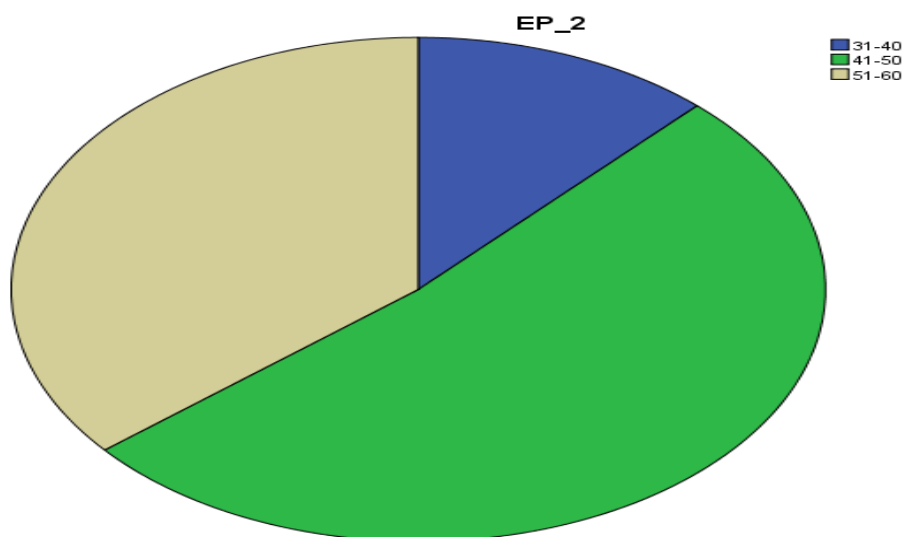
Ερώτηση 1: Διαλέξτε το φύλο σας

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ανδρας	11	44,0	44,0	44,0
Γυναίκα	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



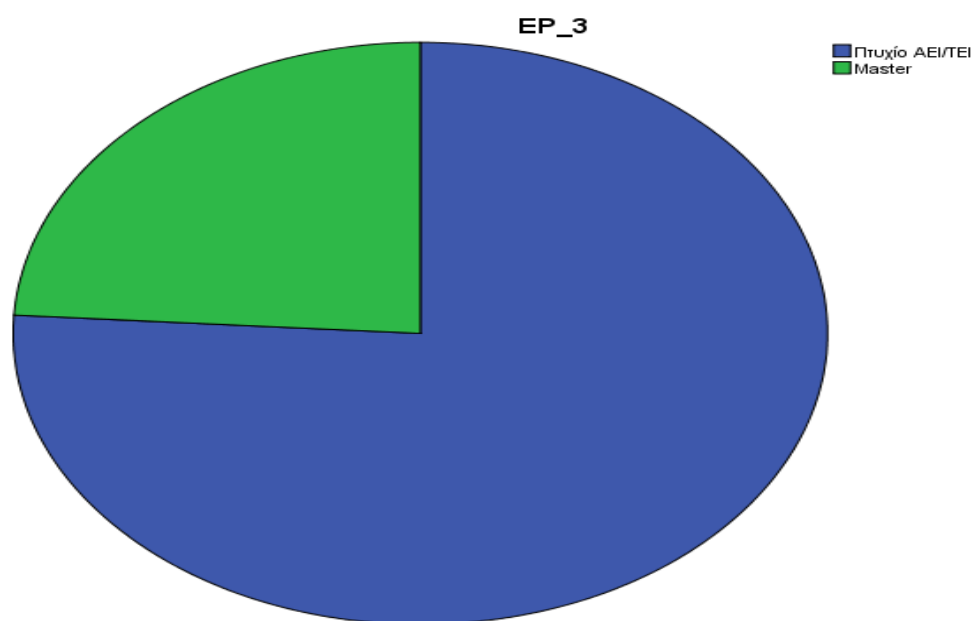
Ερώτηση 2: Τι ηλικία έχετε;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
31-40	3	12,0	12,0	12,0
41-50	13	52,0	52,0	64,0
51-60	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



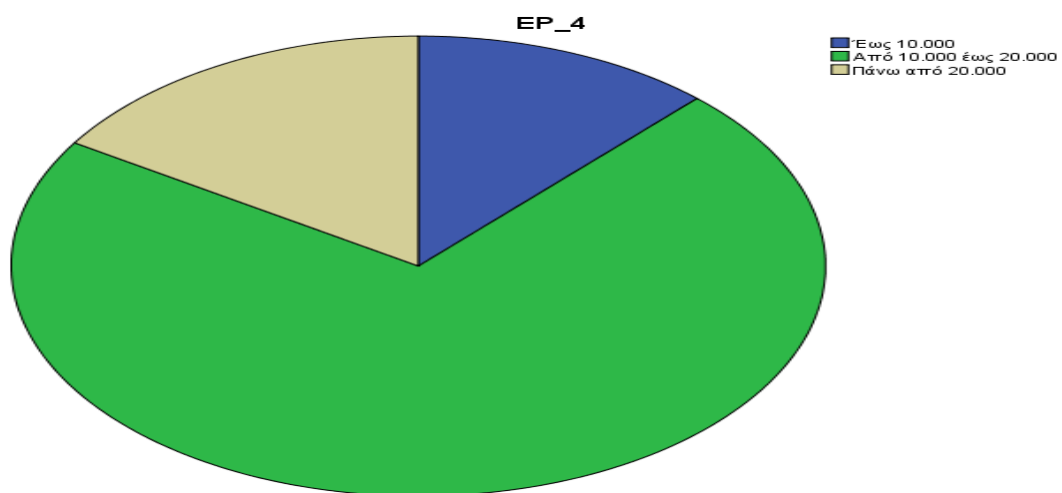
Ερώτηση 3: Τι επίπεδο εκπαίδευσης έχετε;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	19	76,0	76,0	76,0
Master	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



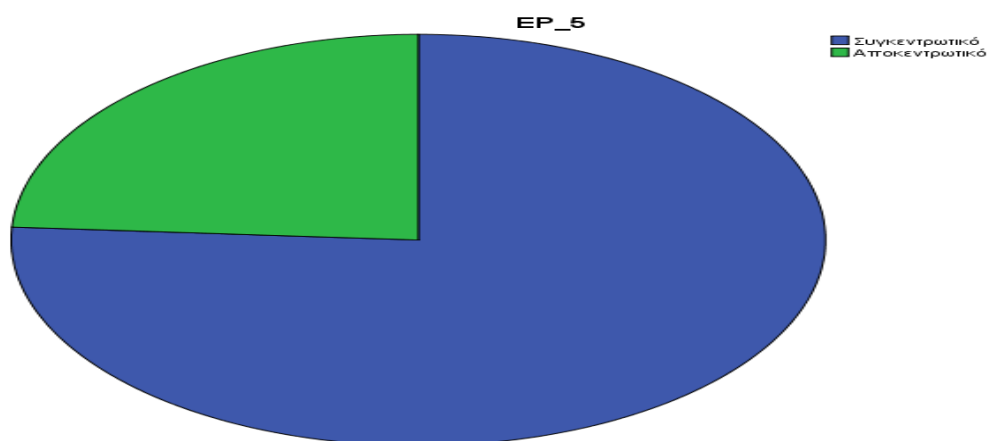
Ερώτηση 4: Ποιο είναι το ετήσιο οικογενειακό σας εισόδημα;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Έως 10.000	3	12,0	12,0	12,0
Από 10.000 έως 20.000	18	72,0	72,0	84,0
Πάνω από 20.000	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



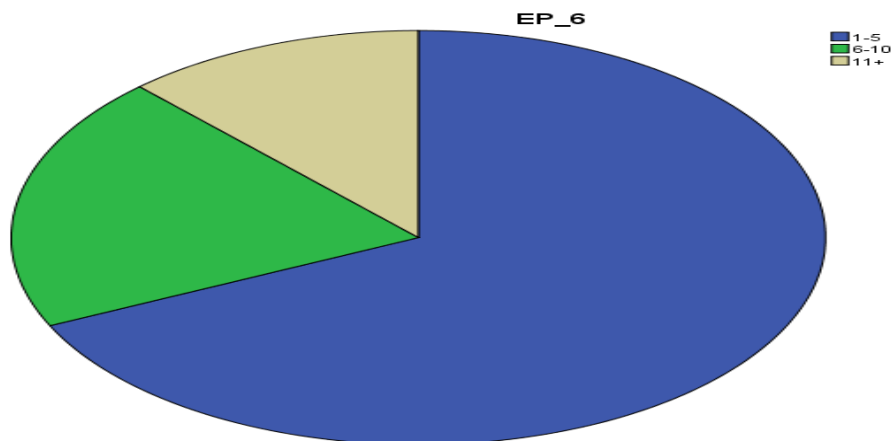
Ερώτηση 5: Το σύστημα Διοίκησης που χρησιμοποιεί ο ΟΤΑ, στον οποίο υπηρετείτε, θα το χαρακτηρίζατε ως συγκεντρωτικό ή αποκεντρωτικό;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Συγκεντρωτικό	19	76,0	76,0	76,0
Αποκεντρωτικό	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



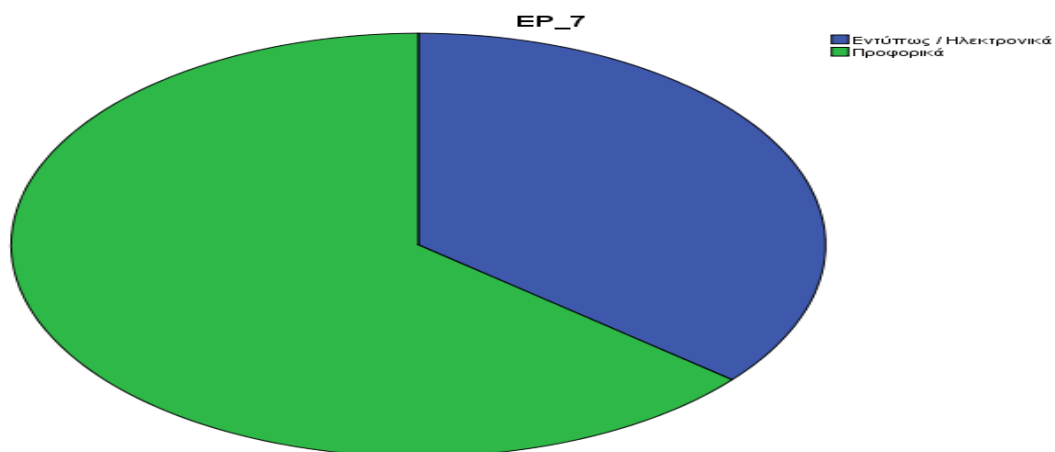
Ερώτηση 6: Ποιο είναι το σύνολο των τμημάτων ή Διευθύνσεων (σε αριθμό) στον ΟΤΑ, όπου υπηρετείτε;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1-5	17	68,0	68,0	68,0
6-10	5	20,0	20,0	88,0
11+	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



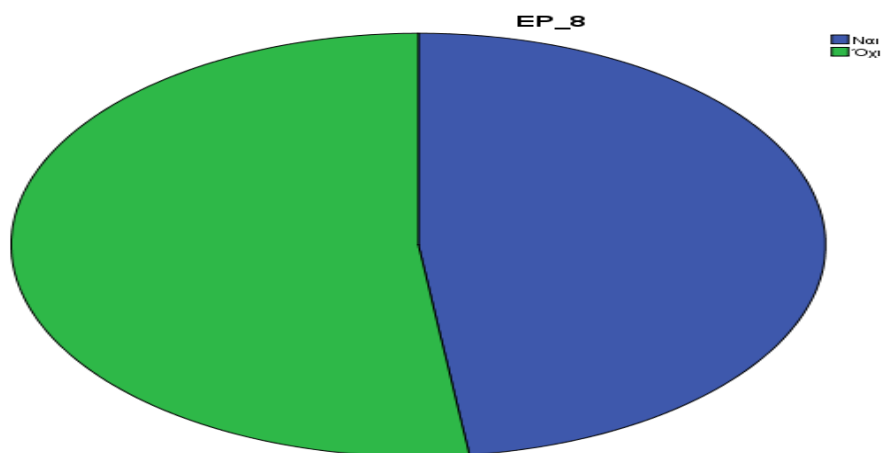
Ερώτηση 7: Οι στόχοι του ΟΤΑ καταγράφονται εντύπως/ηλεκτρονικά ή διακινούνται σε προφορικό επίπεδο;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Εντύπως / Ηλεκτρονικά	9	36,0	36,0	36,0
Προφορικά	16	64,0	64,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



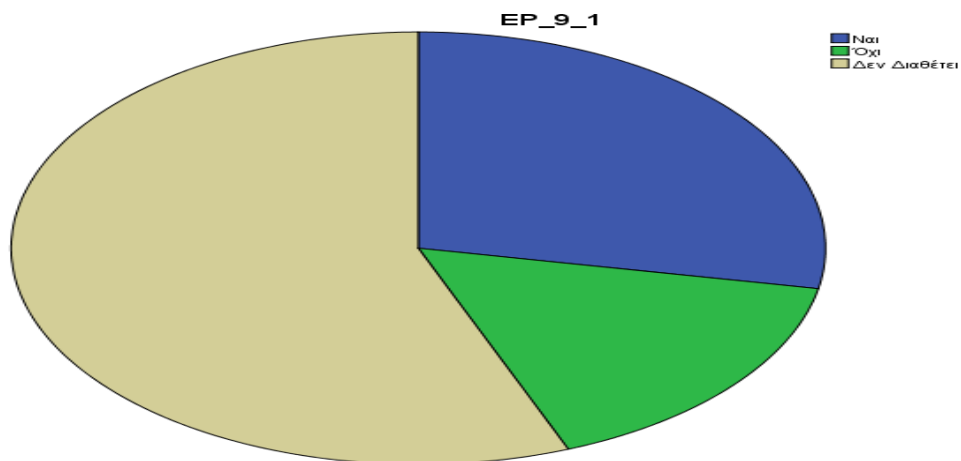
Ερώτηση 8: Ο προϊστάμενος του ΟΤΑ, όπου υπηρετείτε, λαμβάνει γνώση των επιχειρησιακών στόχων σας το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησής σας;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ναι	12	48,0	48,0	48,0
Όχι	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



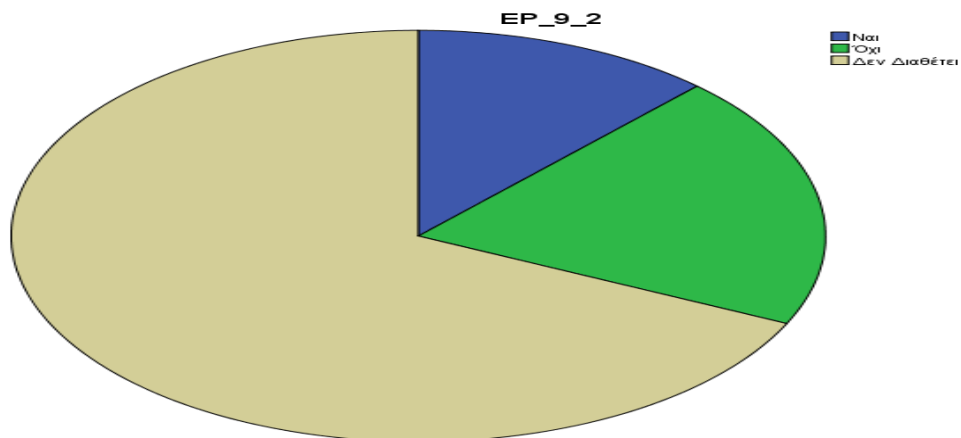
Ερώτηση 9_1: Ποια από τα τμήματα του ΟΤΑ συνδέονται με πληροφοριακά συστήματα / Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Ναι	7	28,0	28,0	28,0
Όχι	4	16,0	16,0	44,0
Δεν Διαθέτει	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



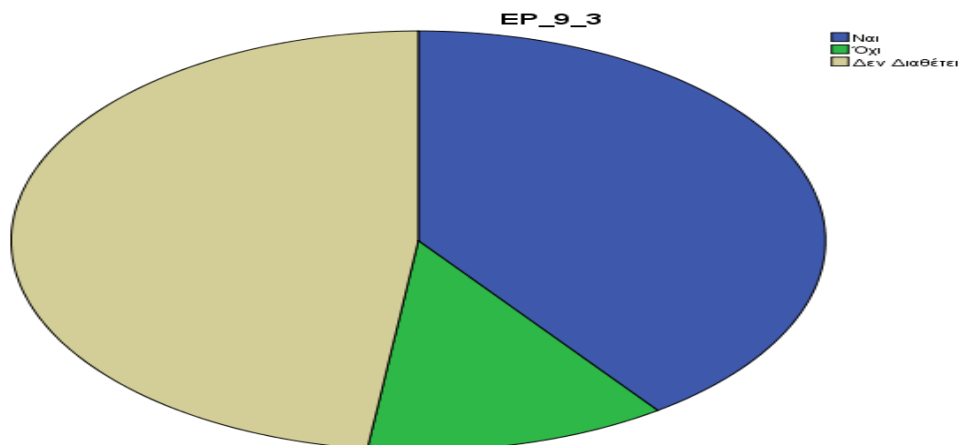
Ερώτηση 9_2: Ποια από τα τμήματα του ΟΤΑ συνδέονται με πληροφοριακά συστήματα / Τμήμα Παραγωγής

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	3	12,0	12,0	12,0
Όχι	5	20,0	20,0	32,0
Δεν Διαθέτει	17	68,0	68,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



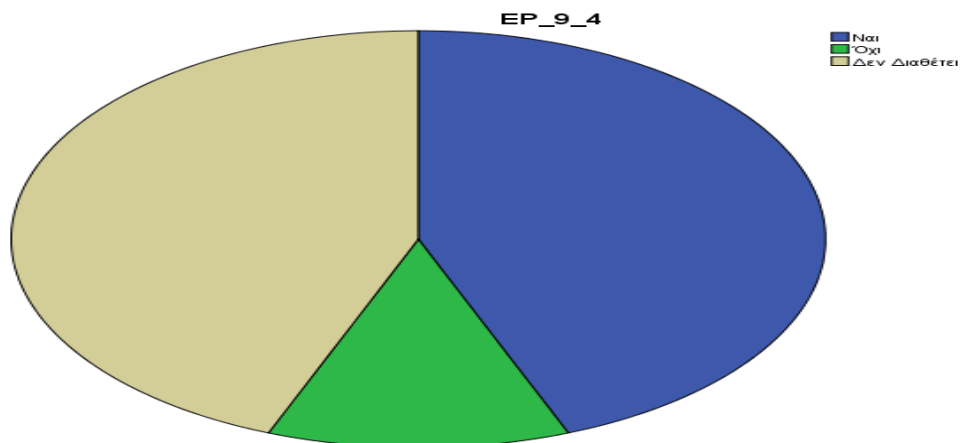
Ερώτηση 9_3: Ποια από τα τμήματα του ΟΤΑ συνδέονται με πληροφοριακά συστήματα / Τμήμα Μηχανογράφησης

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ναι	10	40,0	40,0	40,0
Όχι	3	12,0	12,0	52,0
Δεν Διαθέτει	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



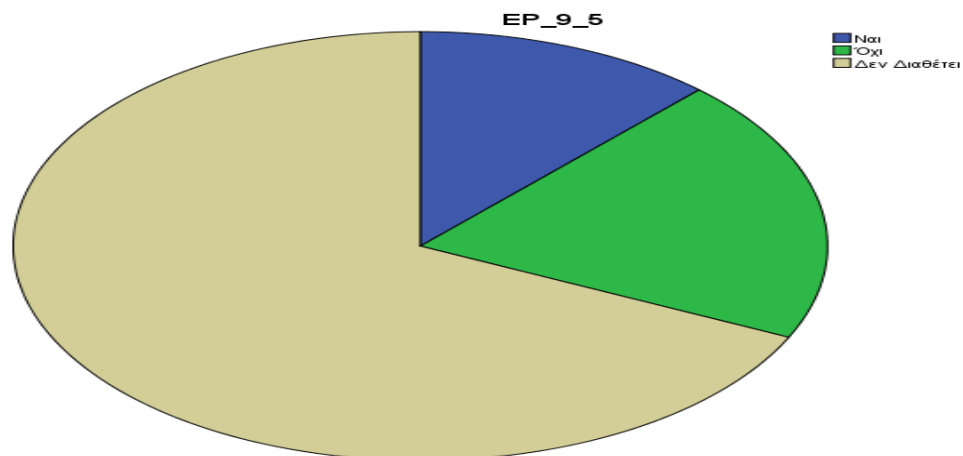
Ερώτηση 9_4: Ποια από τα τμήματα του ΟΤΑ συνδέονται με πληροφοριακά συστήματα / Οικονομικό Τμήμα

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ναι	11	44,0	44,0	44,0
Όχι	3	12,0	12,0	56,0
Δεν Διαθέτει	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



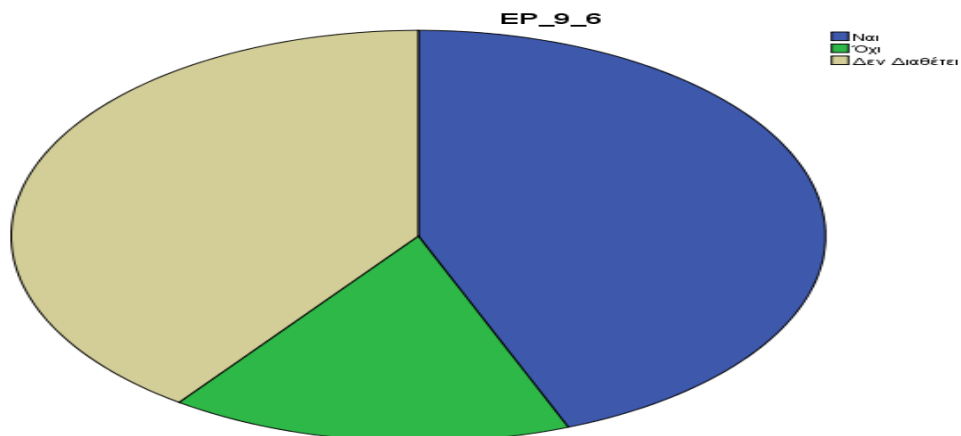
Ερώτηση 9_5: Ποια από τα τμήματα του ΟΤΑ συνδέονται με πληροφοριακά συστήματα / Τμήμα Διαχείρισης Ποιότητας

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ναι	3	12,0	12,0	12,0
Όχι	5	20,0	20,0	32,0
Δεν Διαθέτει	17	68,0	68,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



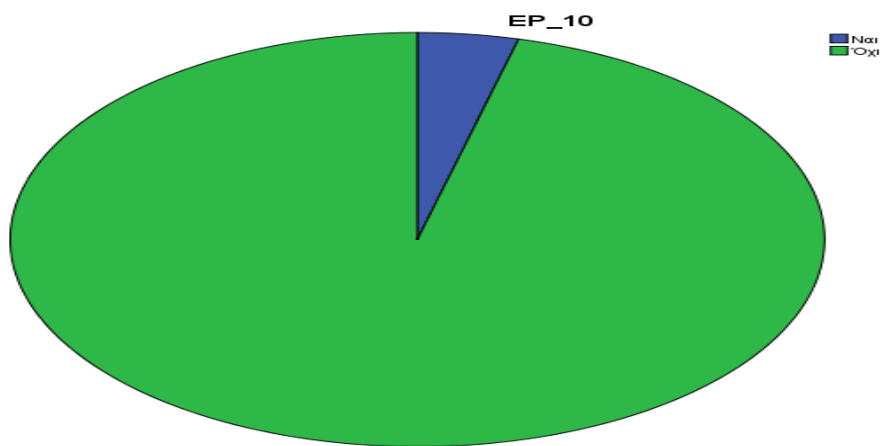
Ερώτηση 9_6: Ποια από τα τμήματα του ΟΤΑ συνδέονται με πληροφοριακά συστήματα / Τμήμα Διοίκησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	11	44,0	44,0	44,0
Όχι	4	16,0	16,0	60,0
Δεν Διαθέτει	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



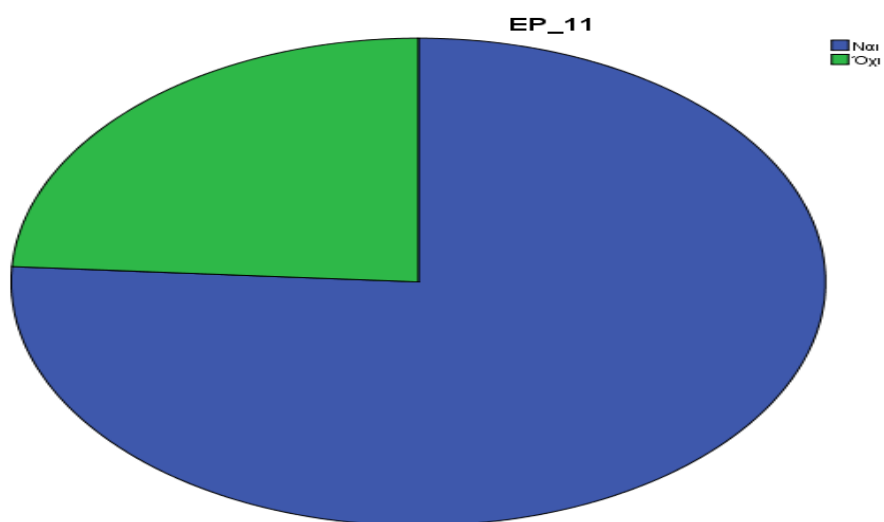
Ερώτηση 10: Χρησιμοποιεί ο ΟΤΑ, στον οποίο υπηρετείτε, κάποιο σύστημα μέτρησης του Βαθμού Ικανοποίησης των Εργαζομένων;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ναι	1	4,0	4,0	4,0
Όχι	24	96,0	96,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



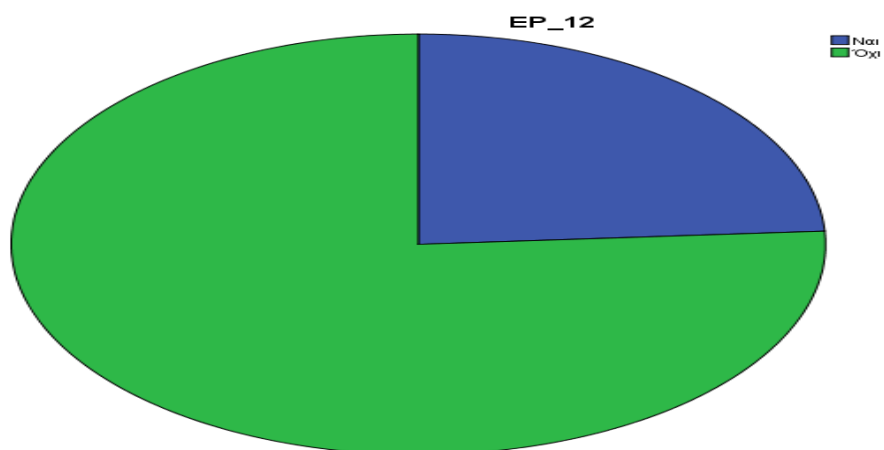
Ερώτηση 11: Χρησιμοποιεί ο ΟΤΑ, στον οποίο υπηρετείτε, κάποιο σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού του;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ναι	19	76,0	76,0	76,0
Όχι	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



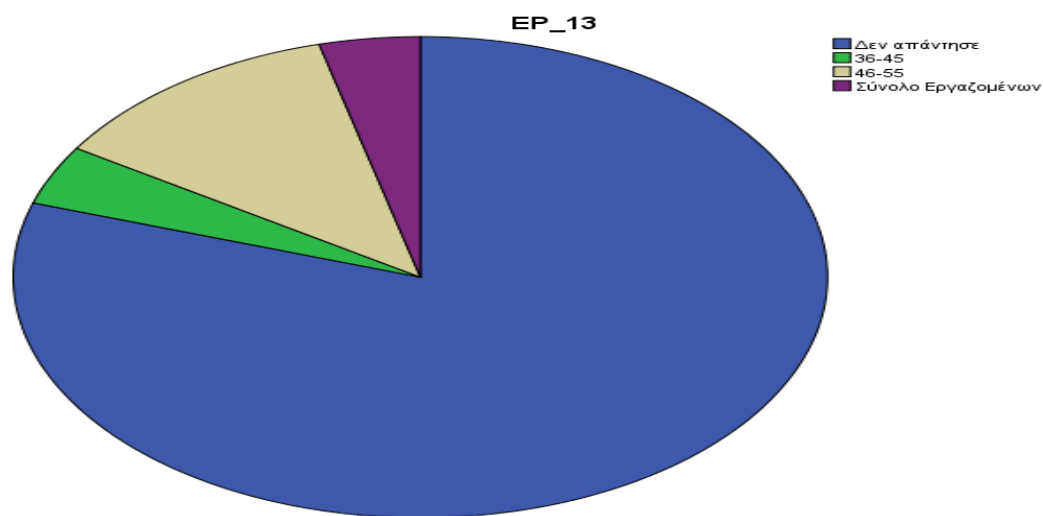
Ερώτηση 12: Υπάρχει στον ΟΤΑ, διακριτό τμήμα/ Διεύθυνση ανθρωπίνων Πόρων;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ναι	6	24,0	24,0	24,0
Όχι	19	76,0	76,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



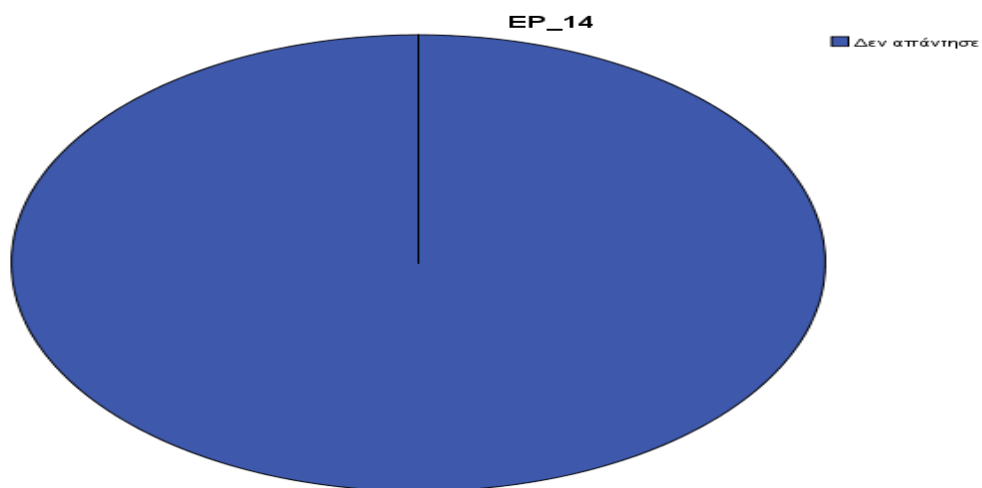
Ερώτηση 13: Πόσοι από τους εργαζόμενους στον ΟΤΑ (σε αριθμό) ανήκουν σε κάθε μία από τις παρακάτω ηλικιακές ομάδες;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Δεν απάντησε	20	80,0	80,0	80,0
36-45	1	4,0	4,0	84,0
46-55	3	12,0	12,0	96,0
Σύνολο Εργαζομένων	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



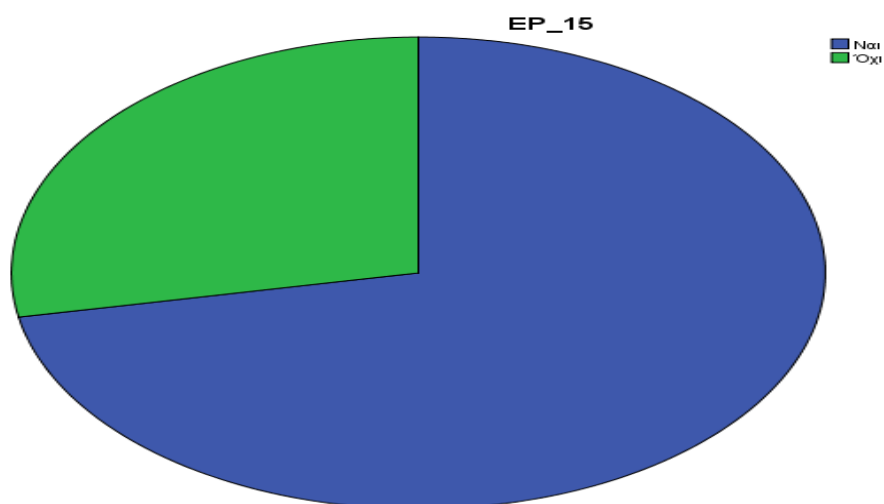
Ερώτηση 14: Ποιο ήταν το συνολικό κόστος μισθοδοσίας για την επιχείρησή σας κατά την προηγούμενη οικονομική περίοδο;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Δεν απάντησε	25	100,0	100,0	100,0



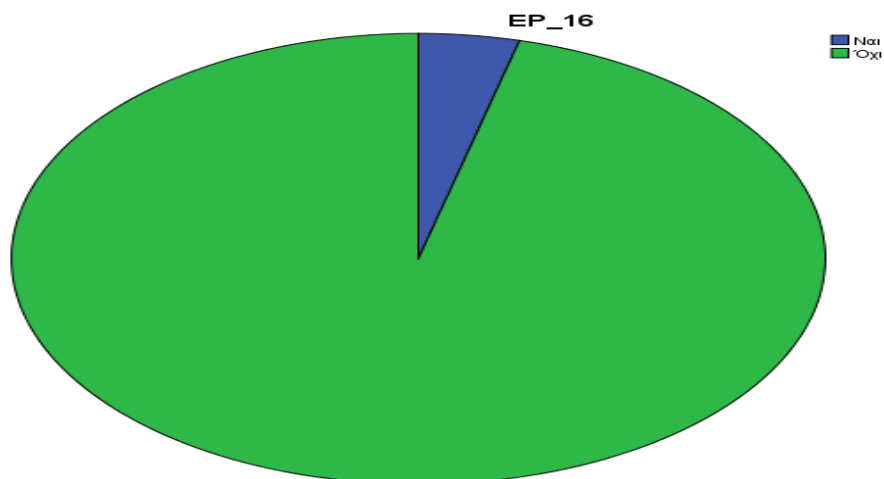
Ερώτηση 15: Συμμετείχε ο ΟΤΑ σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης θέσεων εργασίας κατά το προηγούμενο έτος;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ναι	18	72,0	72,0	72,0
Όχι	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



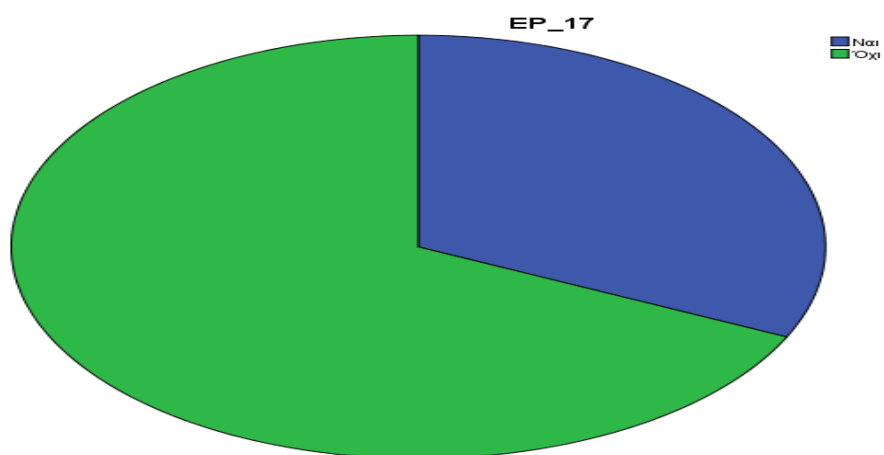
Ερώτηση 16: Ο ΟΤΑ, στον οποίο υπηρετείτε, χρησιμοποιεί τις Υλικές Οικονομικές Επιβραβεύσεις (Bonus), ως υποκίνηση των εργαζομένων για την επίτευξη των στόχων της;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	1	4,0	4,0	4,0
Όχι	24	96,0	96,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



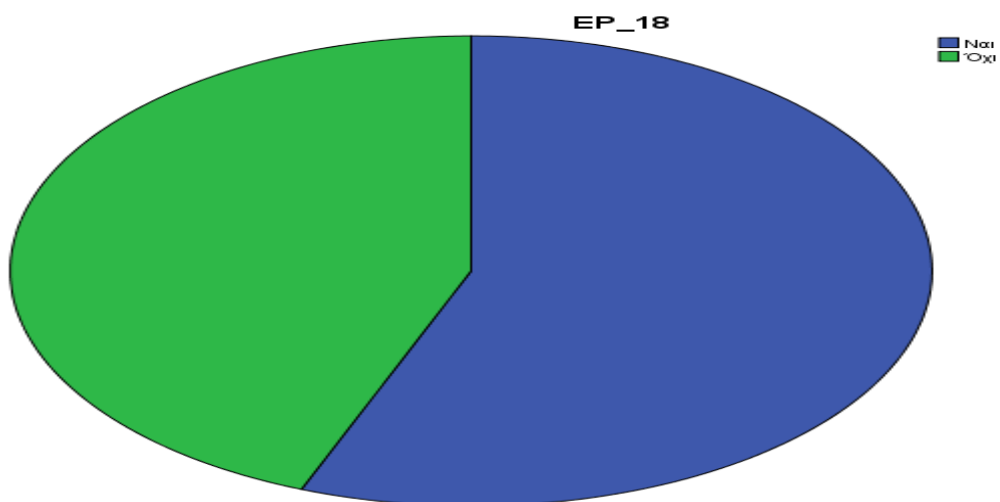
Ερώτηση 17: Διαθέτει ο ΟΤΑ, εργαζόμενο /ους με σχέση εξαρτημένης εργασίας στη θέση του υπεύθυνου μηχανογράφησης (ITM);

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	8	32,0	32,0	32,0
Όχι	17	68,0	68,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



Ερώτηση 18: Συνεργάστηκε ο ΟΤΑ, στον οποίο υπηρετείτε, κατά το προηγούμενο έτος με άλλους ΟΤΑ;

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Ναι	14	56,0	56,0	56,0
Όχι	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



3.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ

Συμπερασματικά, διοίκηση σημαίνει οργάνωση και χρήση ατόμων και υλικών για την επίτευξη ενός σκοπού ή ενός στόχου. Η διοίκηση συνδέει ομάδες ανθρώπων που συντονίζονται και συνεργάζονται για να επιτύχουν τους επιθυμητούς στόχους. Με άλλα λόγια, για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων και στόχων, πρέπει να οργανώσουμε και να κατευθύνουμε ανθρώπινους και υλικούς πόρους. Πρόκειται για μια καθολική διαδικασία και μπορεί να διαπιστωθεί σε ποικίλα θεσμικά πλαίσια. Με βάση αυτές τις ρυθμίσεις, η διοίκηση χωρίζεται σε δημόσια διοίκηση και ιδιωτική διοίκηση. Ο πρώτος αναφέρεται στη διοίκηση, η οποία λειτουργεί σε κυβερνητικό περιβάλλον, ενώ ο τελευταίος αναφέρεται στη διοίκηση, η οποία λειτουργεί σε μη κυβερνητικό περιβάλλον, δηλαδή σε επιχειρήσεις. Με λίγα λόγια, η διοίκηση σημαίνει συνεπώς μια προσπάθεια συνεργασίας από μια ομάδα ανθρώπων για την επίτευξη ενός κοινού στόχου. Είναι ο εξειδικευμένος επαγγελματικός προσανατολισμός των στελεχών που έχουν δεξιότητες διοργάνωσης και διοίκησης ανδρών και υλικών εξίσου σίγουρα όπως ένας μηχανικός έχει την ικανότητα κατασκευής δομών ή ένας γιατρός έχει την ικανότητα κατανόησης των ανθρώπινων παθήσεων. Με άλλα λόγια, είναι μια στόχος προσανατολισμένη, σκοπούμενη, συντονιστική και συνεταιριστική δραστηριότητα, η οποία αναλαμβάνεται από μια ομάδα ανθρώπων που επιδιώκουν κάποιο κοινό στόχο ή στόχους. Η δημόσια διοίκηση είναι ένα τμήμα του ευρύτερου τομέα διοίκησης.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας, η δημόσια διοίκηση θα πρέπει να εστιάσει στα κάτωθι σημεία, γεγονός που θα έχει ως αποτέλεσμα την εκβάθρων αναμόρφωση της δημόσιας διοίκησης, ειδικότερα:

- Σχεδιασμό: εξειδίκευση σε γενικές γραμμές των πραγμάτων που πρέπει να γίνουν και των μεθόδων που πρέπει να υιοθετηθούν για την επίτευξη του σκοπού στο χέρι.
- Οργάνωση: η οικοδόμηση της δομής της εξουσίας μέσω της οποίας το σύνολο των εργασιών που πρέπει να γίνουν, οργανώνεται σε καλά καθορισμένες υποδιαιρέσεις και συντονισμό.
- Επαγγελματισμός: διορισμός κατάλληλων προσώπων στις διάφορες θέσεις του οργανισμού και σε ολόκληρη τη διαχείριση προσωπικού.

- Διεύθυνση: λήψη αποφάσεων και έκδοση εντολών και οδηγιών που τις ενσωματώνουν για την καθοδήγηση του προσωπικού.
- Συντονισμός: αλληλοσυμπληρώνοντας τα διάφορα μέρη του έργου και εξαλείφοντας τις αλληλεπικαλύψεις και τις συγκρούσεις.
- Ενημέρωση: ενημερώνει τους ανωτέρους και τους υφισταμένους για το τι συμβαίνει και οργανώνει τη συλλογή τέτοιων πληροφοριών μέσω επιθεωρήσεων, έρευνας και αρχείων. και
- Προϋπολογισμός: όλα αφορούν την κατάρτιση προϋπολογισμού με τη μορφή δημοσιονομικού προγραμματισμού, λογιστικής και ελέγχου.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Εν κατακλείδι, η διαφορά είναι ότι πρέπει να θεωρούνται ως αναδυόμενες για να διευκολύνουν την αλληλεπίδραση σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό και όχι ως προκαθορισμένα μοντέλα που πρέπει να επιδιωχθούν για να επιτευχθεί το αναμενόμενο αποτέλεσμα. Εν ολίγοις, είναι μια συνάρτηση της αλληλεπίδρασης και μιας λειτουργίας μη αλληλεπίδρασης αυτών.

1. Διαδραστική ηγεσία: κινητοποίηση της ηγεσίας για την επίτευξη ποσοτικών στόχων για βελτίωση μέσω της αλληλεπίδρασης μεταξύ των μελών των ομάδων τους που έχουν αποτελέσματα σύμφωνα με την οργάνωση.

2. Διαδραστική επικοινωνία: Δημιουργήστε ένα επικοινωνιακό πρόγραμμα που προσεγγίζει όλα τα ακροατήρια που εμπλέκονται με αύξουσα και φθίνουσα είδηση σχετικά με τη λειτουργία και τη γλώσσα των ηθοποιών, συχνά αρκετά για να μην χάσετε το χρονοδιάγραμμα - τα στοιχεία επικοινωνίας καθημερινά, εβδομαδιαία και μηνιαία θα κατασκευαστούν.

3. Μέσα οργανωτικής αλληλεπίδρασης: Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με διάφορους τρόπους: δημιουργία ομάδας έργου, ομάδα πυρήνα και ομάδα διευθύνσεων - με τακτικές συναντήσεις που περιλαμβάνουν διεπαφές, ομάδες βελτίωσης, εργαζόμενους στο δάπεδο και ηγέτες.

4. Αλληλεπιδραστικές ικανότητες: ο οργανισμός πρέπει να είναι σε θέση να αναπτύξει τον τομέα αλληλεπίδρασης μέσω τεχνικής κατάρτισης και συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας και σε ομάδες.

5. Διαδραστική διαχείριση απόδοσης: η διαχείριση και παρακολούθηση της διαδικασίας, ακολουθώντας όχι μόνο τα αποτελέσματα των διαδικασιών αλληλεπίδρασης, αλλά ειδικά εάν τα αποτελέσματα επιτεύχθηκαν με τις νέες διαδικασίες.

6. Διαδικασίες και τεχνολογίες: ο εξοπλισμός και οι διαδικασίες πρέπει να είναι τουλάχιστον επαρκείς για τις ανάγκες της επιχείρησης. Η σταθερότητα του εξοπλισμού στη διαδικασία παραγωγής είναι το κλειδί για τη σταθερότητα των νέων διαδικασιών και των αλληλεπιδράσεών τους.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abdi A. (2014). The Effect of Inquiry-based Learning Methods on Students' Academic Achievement in Science Course, Horizon Research Publishing, Tehran.
- Asikhia O.A (2010). Student and Teacher Perception of the Causes of Poor Academic Performance, Journal European Social Sciences vol.13.
- Aspridis, G. (2003). Introduction to the political and administrative organisation of the Hellenic State, Athens: Propompos
- Bennis W. (1989): On Becoming a Leader. MA: Addison Wesley, Reading.
- Committee of the Regions (2014), <https://portal.cor.europa.eu/divisionpowers/countries/MembersNLP/Greece/Pages/default.aspx>
- Council of Europe (2015) Local and regional democracy in Greece, CG/2015(28)8.
- Council of Europe, (2012) Structure and Operation of Local and Regional Democracy, Greece, Situation in 2012, Strasbourg
- Dessler, G., (2012). Human resources management – Basic meanings and modern trends, Athens: Kritiki.
- Europa (2015) 'About eGovernment'.
- Faraday S, Overton C and Cooper S (2011). Effective Teaching and Learning in Vocational Education, LSN London, UK.
- Guloba, M. Wokodola J. and Bategeka (2010). Does Teaching Methods and Availability of Resources Influence Pupils' Performance, (Unpublished Research) in Uganda.
- Henry, N. (2009). Public Administration and Public Affairs. 11th edn. London: Pearson Longman.
- Hlepas, N. K. (2015). Local Administration in Greece. Athens.
- Kernaghan, K. (2003). "Integrating Values into Public Service: The Values Statement as Centerpiece." Public Administration Review, 63 (6): 711-719.
- Kondylis, P., (2011). The causes of the decline of modern Greece, Athens: Themelio.
- Lee, M. (2006). Political-administrative relations in state government: A legislative perspective. International Journal of Public Administration, 29, 1021-1047.
- Lymperopoulou, F., (2016). «Customer relations, reforms and austerity»,

- Makridimitris, A., &Pravita, M. H. (2013).Public Administration. Athens.
- Makridimitris, A., &Pravita, M. H. (2013).Public Administration.
- Mbongo S, Kitula M, Gimbi A, Ngaruko D, Masomo S, Kisoza J, Ngatuni P, Swai E, and Mtae H. (2012). Research Methodology, The Open University of Tanzania, Excel Learning Pty.Ltd, South Africa.
- OECD National Accounts Statistics • OECD (2015 and 2016) Subnational Governments in OECD Countries: Key data
- Papalexandri, N., and Bourantas, D., (2003). Human Resources Management, Athens: Benos.
- Rossidis I., and Petropoulakos S., (2014). «Reforms of the recruitment systems of the public sector in Greece from 1974 to present day, assessment and proposals, minutes of the 4th Conference on Administrative sciences entitled Reforms in public administration: Capabilities, Prospects, Weaknesses, Athens – Komotini: Ant. Sakkoulas.
- Sotirellis, G. (2006). The reform of Local Government.Papazisis, Athens.
- Spiliotopoulos, E., and Chrysanthakis, Ch., (2013). Main institutions of civil service law, H' issue, Athens: NomikiVivliothiki.
- Svara, J. H. (2006). Introduction: Politicians and administrators in the political process – A review of themes and issues in the literature. International Journal of Public Administration, 29, 953-976
- Tambouris, E., Stefanou, A., Peristeras, V. &Tarambanis K. (2004) ‘One-Stop Government and Citizens Satisfaction: The Case of Citizen Centres in Greece’, 4th European Conference on e-Government, 17-18 June 2004, Dublin Castle, Ireland. Trinity College, Dublin: ECEG Proceedings, pp. 733-741.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Άρθρο 101/102 – 1986
- Άρθρο 101/102 – 1986.
- Νόμος 1065/1980
- Νόμος 4111/2013
- Νόμος 3852/2010.
- Νόμος 2190/1994
- Νόμος 3260/2004
- Νόμος 3320/2005
- Νόμος 4013/2011.
- Υπουργείο Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη, τελευταία ενημέρωση στις 21.06.2012, σύμφωνα με το Π.Δ. 85/2012 (ΦΕΚ 141 / 21.06.2012)