



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**Οι επιδράσεις της πανδημίας Covid-19 στην λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης. Προκλήσεις και απαντήσεις: Η περίπτωση του Δήμου Ζακύνθου.**



**Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια: Δήμητρα Γκούσκου**

**Αριθμός Μητρώου: Α.Μ:8085202101012**

**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία**

**Ζάκυνθος, Μάρτιος 2023**

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**Οι επιδράσεις της πανδημίας Covid-19 στην λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης. Προκλήσεις και απαντήσεις: Η περίπτωση του Δήμου Ζακύνθου.**



**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία**

**Επιβλέπων καθηγητής : Θεόδωρος Τσέκος**

**Εγκρίθηκε από μέλη επιτροπής:**

**Αθανασία Τριανταφυλλοπούλου**

**Κωνσταντίνος Μαυρέας**

**Ζάκυνθος, Μάρτιος 2023**



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**UNIVERSITY of PELOPONNESE**

**School of Management (Kalamata)**

**Department of Business and Organization Administration**

**POSTGRADUATE PROGRAM MSc- MPA PUBLIC ADMINISTRATION and  
LOCAL GOVERNMENT**

**The effects of the pandemic Covid- 19 on the operation of local  
government. Challenges and solutions. The case of the  
Municipality of Zakynthos”.**



**Postgraduate student: Dimitra Gouskou**

**Zakynthos, March 2023**

**Copyright © Δήμητρα Γκούσκου ,2022.**

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος . All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή ,αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό.

Επιτρέπεται η αναδιατύπωση ,αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό ,εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης ,υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν την χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς την συγγραφέα και μόνο.

Η έγκριση της παρούσας εργασίας από το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου δεν συνεπάγεται και την υιοθέτηση των απόψεων της συγγραφέως.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Με την παρούσα διπλωματική ολοκληρώνεται ο κύκλος των σπουδών μου στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου και συγκεκριμένα στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών 2021-2023 « Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση» του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών.

Κατά την διάρκεια των σπουδών στα γνωστικά αντικείμενα που παρακολούθησα σημαντική ήταν η συμβολή των καθηγητών μου ,στους οποίους θέλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου για τις γνώσεις που αποκόμισα σε ότι αφορά τη Δημόσια και Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Ιδιαίτερως θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κο Θεόδωρο Τσέκο ,για την άμεση ανταπόκριση ,συνεχή υποστήριξη και καθοδήγηση του σε επιστημονικό επίπεδο κατά την διάρκεια εκπόνησης την διπλωματικής μου εργασία, με καίριες και επικοινωνιακές παρατηρήσεις .

Επίσης να ευχαριστήσω το προσωπικό του Δήμου Ζακύνθου για το χρόνο που αφιέρωσαν κατά την διεξαγωγή της έρευνας .

Ακόμη οφείλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς την συγγενή μου Δέσποινα Περιχαμπέρη , η οποία κατέχει ειδικές γνώσεις στατιστικής και στατιστικά προγράμματα , τα οποία αξιοποιήθηκαν για την διεξαγωγή του ερευνητικού μέρους της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος νοιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω την οικογένεια μου και τους συμφοιτητές μου για την εμπύχωση, κατανόηση και έμπρακτη βοήθεια σε οτιδήποτε χρειάστηκα ,προκειμένου να ολοκληρώσω με επιτυχία τις μεταπτυχιακές μου σπουδές .

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η πανδημία COVID-19 άλλαξε αιφνιδιαστικά το κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον, τις εργασιακές συνθήκες και το περιβάλλον υγιεινής και ασφάλειας μέσα στο οποίο λειτουργεί η δημόσια διοίκηση. Το ανθρώπινο δυναμικό της τοπικής αυτοδιοίκησης βίωσε έντονα τις οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας και δυσκολεύτηκε να προσαρμοστεί στις αλλαγές. Η παρούσα εργασία αποτέλεσε μια διερεύνηση των απόψεων των εργαζομένων σε φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης του Δήμου Ζακύνθου, σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάστηκαν από την πανδημία και τα μέτρα που ορίστηκαν για την αντιμετώπισή του. Η παρούσα έρευνα ήταν ποσοτική μέσω έντυπου ερωτηματολογίου, σε δείγμα 100 εργαζομένων σε φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης του Δήμου. Από την ανάλυση φάνηκε πως οι βασικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων λόγω της πανδημίας είναι το φόρτο εργασίας και οι συνθήκες εργασίας. Σημαντικότερο ζήτημα αποτέλεσε η έλλειψη προσωπικού και το θέμα επάρκειας των οδηγιών προστασίας των εργαζομένων. Η τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού και η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης ήταν πολύ σημαντικές δυσκολίες που αντιμετώπισε η πλειοψηφία των εργαζομένων. Για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας, πάνω από τους μισούς φορείς δεν προέβη σε δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις. Δεν διεύρυναν όλοι οι φορείς τη χρήση του Internet. Σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι υποστήριξαν πως η τηλεργασία βοήθησε σε αρκετά μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση της πανδημίας. Η ανάλυση ανέδειξε στατιστικά σημαντική και θετική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων. Τέλος, αναφορικά με τον βαθμό επιρροής των παραγόντων στην εργασία ως προς τα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων, η ανάλυση έδειξε διαφοροποίηση και ως τις τρεις εξεταζόμενες μεταβλητές: το φύλο, την ηλικία και τη βαθμίδα εκπαίδευσης.

**Λέξεις κλειδιά:** τοπική αυτοδιοίκηση, Δήμος Ζακύνθου, πανδημία COVID-19

## **ABSTRACT**

The COVID-19 pandemic has suddenly changed the socio-economic environment, the working conditions and the health and safety environment in which the public administration operates. Human resources of the local government have intensely experienced the economic effects of the pandemic and found it difficult to adapt to the changes. This research was an investigation of the views of employees in local government bodies of the Municipality of Zakynthos, regarding the factors affected by the pandemic and the measures set for dealing with this situation. The present survey was quantitative through a printed questionnaire and the sample consisted of 100 employees in local government bodies of the Municipality. The analysis showed that the main factors affecting the performance of employees due to the pandemic are the workload and the working conditions. The most important issue was the lack of staff and the matter of the adequacy of the directives on the protection of employees. The observance of the measures to reduce the spread of the virus and the observance of social distancing were very significant difficulties faced by the majority of participants. To address the effects of the pandemic, more than half of the local bodies did not create new services for citizens and businesses. Not all local bodies have expanded their use of the Internet. Almost half of the employees said that teleworking has helped to a large extent in dealing with the pandemic. The analysis revealed a statistically significant and positive correlation between the factors affecting employee performance. Finally, regarding the degree of influence of the factors at work in terms of the individual demographics of the employees, the analysis showed differentiation in all three examined variables: gender, age and level of education.

**Keywords:** local government, Municipality of Zakynthos, COVID-19 pandemic

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	6
ABSTRACT .....	7
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	8
ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΧΑΡΤΩΝ.....	11
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	13
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	14
1.1 Αντικείμενο και σκοπός της εργασίας .....	14
1.2 Σημαντικότητα θέματος .....	14
1.3 Επιλογή μεθόδου έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα .....	15
1.4 Δομή εργασίας.....	15
ΜΕΡΟΣ Α.....	16
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ .....	17
1.1 Ορισμός της Δημόσιας Διοίκησης.....	17
1.2 Το κόστος και η αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης .....	18
1.3 Η διάκριση της διοίκησης του κράτους στην Ελλάδα.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	22
2.1 Ορισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	22
2.2 Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	23
2.3 Ελληνική Νομοθεσία .....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΝΔΗΜΙΑ .....	28
3.1 Προκλήσεις στην τοπική αυτοδιοίκηση .....	28
3.2 Η πανδημία COVID-19 και η επίδραση της στην τοπική αυτοδιοίκηση .....	29
3.3 Πορίσματα ερευνών από τη διεθνή και ελληνική εμπειρία .....	31
ΜΕΡΟΣ Β.....	37



ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ.....	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: Ο ΔΗΜΟΣ ΖΑΚΥΝΘΟΥ .....	38
4.1 Γενικά στοιχεία του Δήμου.....	38
4.2 Η Τοπική Αυτοδιοίκηση στον Δήμο .....	39
4.3 Οικονομικά στοιχεία του Δήμου.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	42
5.1 Σκοπός έρευνας .....	42
5.2 Δείγμα-Δειγματοληπτική διαδικασία .....	42
5.3 Ερευνητικά ερωτήματα.....	43
5.4 Ερευνητικό εργαλείο.....	44
5.5 Μεθοδολογία ανάλυσης .....	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	46
6.1 Δημογραφικά στοιχεία.....	46
6.2 Οι κύριες μεταβολές που επέφερε η πανδημία και που επηρεάζουν τους υπαλλήλους της τοπικής αυτοδιοίκησης και οι βασικοί παράγοντες των μεταβολών αυτών (1ο ερευνητικό ερώτημα).....	49
6.3 Συσχέτιση παραγόντων (2ο ερευνητικό ερώτημα) .....	57
6.3.1 Φόρτο εργασίας-Συνθήκες εργασίας.....	57
6.3.2 Φόρτο εργασίας-Ζητήματα άσκησης καθηκόντων.....	57
6.3.3 Δυσκολίες και τρόποι αντιμετώπισης.....	58
6.3.4 Φόρτο εργασίας και τρόποι αντιμετώπισης.....	62
6.4 Βαθμός επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς τα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία τους (3ο ερευνητικό ερώτημα) .....	63
6.4.1 Φύλο.....	63
6.4.2 Ηλικία .....	68
6.4.3 Βαθμίδα εκπαίδευσης.....	74
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	81
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	86

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	96

## ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΧΑΡΤΩΝ

Πίνακας 1 Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν: Νομός Ζακύνθου.....	40
Πίνακας 2. Συγκεντρωτικός πίνακας δημογραφικών στοιχείων (N=100).....	46
Πίνακας 3. Επίδραση της πανδημίας στο φόρτο εργασίας .....	49
Πίνακας 4. Επίδραση της πανδημίας στις συνθήκες εργασίας.....	50
Πίνακας 5. Επίδραση της πανδημίας στην άσκηση των καθηκόντων.....	50
Πίνακας 6. Δυσκολίες λόγω της πανδημίας.....	51
Πίνακας 7. Πραγματοποίηση ενεργειών από φορείς για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας .....	52
Πίνακας 8. Πραγματοποίηση ενεργειών από εργαζόμενους για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας .....	54
Πίνακας 9. Ψηφιακός μετασχηματισμός λόγω πανδημίας .....	55
Πίνακας 10. Αξιολόγηση τεχνικής υποδομής φορέα για την αξιοποίηση των ψηφιακών δεδομένων .....	56
Πίνακας 11. Συνεισφορά τηλεργασίας στην αντιμετώπιση της πανδημίας.....	56
Πίνακας 12. Αξιοποίηση τηλεργασίας από τον οργανισμό εργασίας .....	56
Πίνακας 13. Αποτελεσματικότητα μέτρων .....	57
Πίνακας 14. Συσχέτιση επίδρασης πανδημίας στο φόρτο εργασίας και στις συνθήκες εργασίας .....	57
Πίνακας 15. Συσχέτιση φόρτου εργασίας με ζητήματα άσκησης καθηκόντων.....	58
Πίνακας 16. Συσχέτιση δυσκολιών με τρόπους αντιμετώπισης .....	60
Πίνακας 17. Φόρτο εργασίας και τρόποι αντιμετώπισης για τους εργαζόμενους.....	63
Πίνακας 18. Συγκρίσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς το φύλο .....	64
Πίνακας 19. Συγκρίσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς την ηλικία .....	69
Πίνακας 20. Συγκρίσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης .....	75

Διάγραμμα 1 Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν: Νομός Ζακύνθου (2000-2019) .....	41
Διάγραμμα 2 Φύλο .....	47
Διάγραμμα 3 Ηλικία.....	47
Διάγραμμα 4 Επίπεδο εκπαίδευσης.....	48
Διάγραμμα 5 Έτη προϋπηρεσίας.....	48
Διάγραμμα 6 Μέγεθος της υπηρεσίας .....	49
Διάγραμμα 7 Διαφοροποιήσεις βαθμού επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς το φύλο .....	68
Διάγραμμα 8 Διαφοροποιήσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς την ηλικία .....	74
Διάγραμμα 9 Διαφοροποιήσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης .....	80
Χάρτης 1. Οι δαπάνες της Κεντρικής Κυβέρνησης στην Ευρώπη.....	19
Χάρτης 2. Η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης στην Ευρώπη .....	20

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΕΙ	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
COVID-19	Corona virus disease 2019
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΟΔΥ	Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας
ΕΣΔΔΑ	Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ΜΚΟ	Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις
ΜμΕ	Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
Ο.Τ.Α.	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
Τ.Α.	Τοπική Αυτοδιοίκηση
ΤΕΙ	Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### **1.1 Αντικείμενο και σκοπός της εργασίας**

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει ως αντικείμενο μελέτης την έννοια της τοπικής αυτοδιοίκησης. Σκοπός είναι η διερεύνηση των απόψεων των εργαζομένων σε φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, μέσω της μελέτης περίπτωσης του Δήμου Ζακύνθου, σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάστηκαν από την πανδημία του COVID-19 και τα μέτρα που ορίστηκαν για την αντιμετώπισή του.

### **1.2 Σημαντικότητα θέματος**

Η τοπική αυτοδιοίκηση δεν έμεινε ανεπηρέαστη από την κρίση COVID-19. Η τοπική αυτοδιοίκηση ήρθε αντιμέτωπη με σημαντικές προκλήσεις, στο πλαίσιο της διαχείρισης της υγειονομικής κρίσης. Υπό τις δύσκολες αυτές συνθήκες, ο συντονισμός κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μέτρων που σχετίζονται με την COVID-19 μεταξύ όλων των επιπέδων διακυβέρνησης είναι υψίστης σημασίας για μια επιτυχημένη στρατηγική εξόδου από την κρίση. Συνάμα, η κρίση COVID-19 πιστεύεται πως μπορεί να αναδιαμορφώσει τις προτεραιότητες της πολιτικής περιφερειακής ανάπτυξης, μέσα από την εστίαση σε οικονομικά προσιτές και προσβάσιμες ποιοτικές βασικές υπηρεσίες και τη μετάβαση σε μια βιώσιμη οικονομία, με πράσινες και κλιματικές προτεραιότητες. Καταλυτικό ρόλο στα παραπάνω διαδραματίζει το ανθρώπινο δυναμικό της τοπικής αυτοδιοίκησης, το οποίο φαίνεται πως βίωσε έντονα τις επιπτώσεις της πανδημίας και δυσκολεύτηκε να προσαρμοστεί στις αλλαγές που έφερε η πανδημία. Αν και γενικά στην Ελλάδα σημειώθηκαν αρκετές βελτιωτικές αλλαγές στο πλαίσιο διαχείρισης της πανδημίας, όπου σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε η διαδικασία της ψηφιοποίησης στη δημόσια διοίκηση, η αντιμετώπιση των χρόνιων προβλημάτων του ελληνικού δημοσίου τομέα εξακολουθεί να είναι επιτακτική ανάγκη. Όλα τα παραπάνω επισημαίνουν τη σημαντικότητα μελέτης του παρόντος θέματος, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι δεν έχει γίνει αντίστοιχη έρευνα για τον δήμο Ζακύνθου στην υπάρχουσα βιβλιογραφία. Συνεπώς, το παρόν θέμα είναι σημαντικό και πρωτότυπο ως προς τη μελέτη του.

### **1.3 Επιλογή μεθόδου έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα**

Για τον σκοπό της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος έρευνας με ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο. Τα ερευνητικά ερωτήματα που κλήθηκε να απαντήσει η έρευνα ήταν:

1. Ποιες είναι οι κύριες μεταβολές που επέφερε η πανδημία και που επηρεάζουν τους υπαλλήλους της τοπικής αυτοδιοίκησης και ποιοι οι βασικοί παράγοντες των μεταβολών αυτών;
2. Σε ποιο βαθμό συσχετίζονται οι παράγοντες μεταξύ τους;
3. Ποιες διαφοροποιήσεις παρατηρούνται στο βαθμό επιρροής των παραγόντων στους υπαλλήλους ως προς τα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία τους;

### **1.4 Δομή εργασίας**

Η εργασία δομείται σε δυο μέρη. Το μέρος Α, που είναι το θεωρητικό και νομικό πλαίσιο, συνίσταται από τρία κεφάλαια. Στο κεφάλαιο 1, με τίτλο «Διοίκηση του Κράτους», δίνεται η βασική έννοια της διοίκησης του κράτους, γίνεται αναφορά στο κόστος και στην αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης, ενώ έπειτα γίνεται λόγος για τα όργανα από τα οποία ασκείται η δημόσια διοίκηση στη χώρα μας και αναφέρεται ο διαχωρισμός της στο σύστημα αποκέντρωσης και στην αυτοδιοίκηση. Το κεφάλαιο 2, με τίτλο «τοπική αυτοδιοίκηση: νομικό πλαίσιο», δίνεται ο ορισμός της τοπικής αυτοδιοίκησης, γίνεται αναφορά στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, καθώς και στην ελληνική νομοθεσία. Το κεφάλαιο 3, με τίτλο «τοπική αυτοδιοίκηση και πανδημία», αναφέρεται στις προκλήσεις και στις επιδράσεις της πανδημίας στην τοπική αυτοδιοίκηση στην Ευρώπη, ενώ στη συνέχεια, αναλύονται τα πορίσματα των σχετικών ερευνών από τη διεθνή και ελληνική εμπειρία. Το μέρος Β, που είναι το ερευνητικό πεδίο της εργασίας, αποτελείται από τρία κεφάλαια. Το κεφάλαιο 4, με τίτλο «μελέτη περίπτωσης: ο δήμος Ζακύνθου», παρουσιάζει γενικά στοιχεία για τον δήμο, την τοπική του αυτοδιοίκηση και τα οικονομικά του στοιχεία. Ακολούθως, το κεφάλαιο 5, η «μεθοδολογία έρευνας», αναφέρει τον σκοπό της έρευνας, δίνει πληροφορίες για το δείγμα και τη δειγματοληπτική διαδικασία, παρουσιάζει τα ερευνητικά ερωτήματα, το ερευνητικό εργαλείο και τον τρόπο της ανάλυσης των δεδομένων. Στο κεφάλαιο 6, που είναι τα «αποτελέσματα έρευνας», παρουσιάζεται η περιγραφική και επαγωγική στατιστική ανάλυση του ερωτηματολογίου. Η εργασία ολοκληρώνεται με τα Συμπεράσματα και τις Προτάσεις.

## **ΜΕΡΟΣ Α**

### **ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

### 1.1 Ορισμός της Δημόσιας Διοίκησης

Η δημόσια διοίκηση είναι μια έννοια που δεν μπορεί να υπάρξει έξω από το πολιτικό της πλαίσιο. Είναι αυτό το πλαίσιο που την καθιστά δημόσια - που την καθιστά διαφορετική από την ιδιωτική διοίκηση ή τη διοίκηση των επιχειρήσεων. Συνεπώς, η οριοθέτηση της δημόσιας διοίκησης αναπόφευκτα εστιάζει στον πολιτικό της χαρακτήρα (Shafritz et al., 2016:6). Το τεράστιο πεδίο εφαρμογής της περιλαμβάνει το σύνολο των ενεργειών που κάνουν οι κυβερνήσεις. Η δημόσια διοίκηση είναι με λίγα λόγια αυτό που κάνει ένα κράτος. Δημιουργείται από το νόμο και δεσμεύεται από αυτόν και αποτελεί όργανο του νόμου. Είναι εγγενώς η εκτέλεση των δημόσιων νόμων.

Η δημόσια διοίκηση ενσωματώνει ως αντικείμενό της όλα τα πολιτικά, κοινωνικά, πολιτιστικά και νομικά περιβάλλοντα που επηρεάζουν τη λειτουργία των δημόσιων θεσμών (Shafritz et al., 2016: 34-35).

Όπως αναφέρεται στον Hughes (2017:7), η δημόσια πολιτική, η δημόσια διοίκηση και η δημόσια διαχείριση είναι όροι που αναφέρονται ουσιαστικά στο ίδιο στοιχείο, δηλαδή στον τρόπο με τον οποίο τα διοικητικά τμήματα της κυβέρνησης οργανώνονται, επεξεργάζονται πληροφορίες και παράγουν αποτελέσματα σε πολιτικές, νόμους ή αγαθά και υπηρεσίες. Ο Rosenbloom (1986) υποστηρίζει ότι «η δημόσια διοίκηση είναι η χρήση των διαχειριστικών, πολιτικών και νομικών θεωριών και διαδικασιών για την εκπλήρωση νομοθετικών, εκτελεστικών και δικαστικών κυβερνητικών εντολών, με στόχο την παροχή ρυθμιστικών και υπηρεσιακών λειτουργιών για την κοινωνία στο σύνολό της ή για ορισμένα τμήματά της». Πρόκειται για έναν περιεκτικό, γενικό ορισμό, ο οποίος εντάσσει στη δημόσια διοίκηση κάθε πιθανό τμήμα του δημόσιου τομέα. Επιπλέον, οι Ott, Hyde και Shafritz (1991) θεωρούν τη δημόσια διοίκηση ως κλάδο του ευρύτερου τομέα των δημόσιων υποθέσεων, ως «το μέρος που αφορά στο σχεδιασμό δημόσιων διοικητικών προγραμμάτων και στην οργανωτική αναδιάρθρωση, στον σχεδιασμό πολιτικής και διαχείρισης, στην κατανομή πόρων μέσω συστημάτων κατάρτισης προϋπολογισμού, στην οικονομική διαχείριση, στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων και στην αξιολόγηση και στον έλεγχο προγραμμάτων».

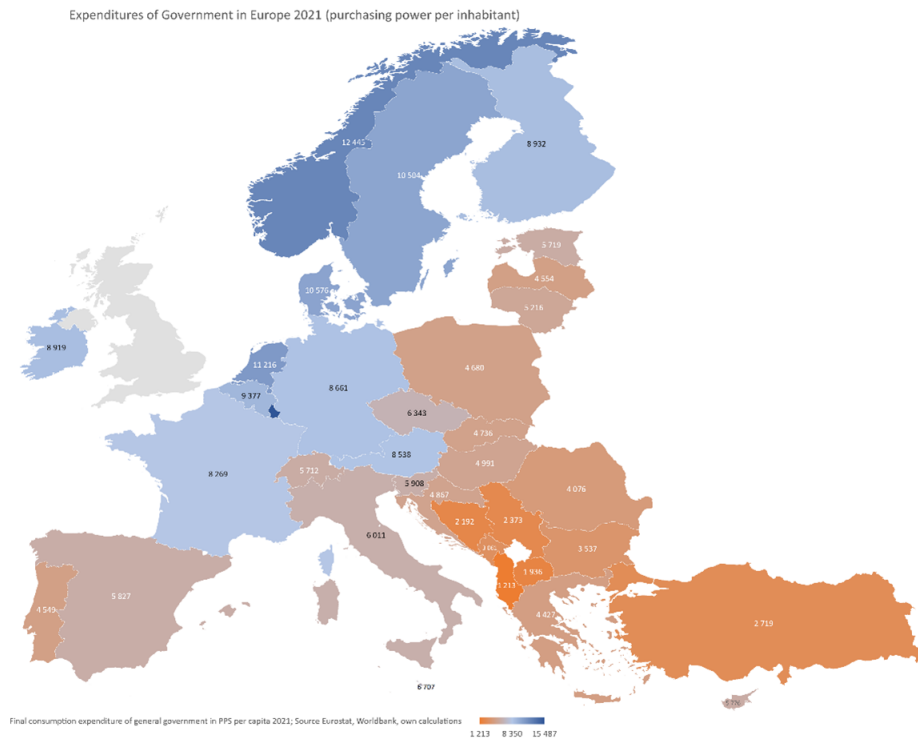
Η έννοια της δημόσιας διοίκησης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την έννοια της διακυβέρνησης, η οποία αναφέρεται, με βάση τα Ηνωμένα Έθνη, στη «διαδικασία, μέσω της οποίας θεσμοί, επιχειρήσεις και ομάδες πολιτών οργανώνουν τα ενδιαφέροντα /συμφέροντα τους, ασκούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και διαμεσολαβούν τις διαφορές τους» (Καρκατσούλης,

2015: 207). Ως επί το πλείστον, ασκείται από την κυβέρνηση ενός κράτους. Σύμφωνα με τη σύγχρονη θεωρία της Δημόσιας Διοίκησης, το σύγχρονο κράτος στην πιο ανεπτυγμένη του μορφή, αυτή του δημοκρατικού και κοινωνικού κράτους δικαίου, βρίσκεται σε μία φάση έντονων αλλαγών, και αν και διατηρεί τις κεντρικές του λειτουργίες, αλλάζει ωστόσο τη μορφή, το περιεχόμενο και τις μεθόδους άσκησης κρατικής εξουσίας και εκπλήρωσης της αποστολής του. Αποτέλεσμα είναι να προκύψει μία νέα οριοθέτηση και επαναπροσδιορισμός των ρόλων μεταξύ κράτους, αγοράς και κοινωνίας πολιτών, με την έννοια του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, με την εισαγωγή σύγχρονων ιδεών, προσεγγίσεων, τεχνικών, μεθόδων, και εργαλείων μάνατζμεντ στην δημόσια διοίκηση (Μπουρσανίδης, 2005: 1).

## **1.2 Το κόστος και η αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης**

Το κόστος της δημόσιας διοίκησης μετρείται μέσα από μια πολύ βασική συνιστώσα του ΑΕΠ (Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν) είναι η "η τελική καταναλωτική δαπάνη του δημοσίου", η οποία περιλαμβάνει όλες τις δαπάνες της Γενικής Κυβέρνησης μιας χώρας για αγορές αγαθών και υπηρεσιών. Πρόκειται για έναν σημαντικό δείκτη για την αξιολόγηση του κόστους της δημόσιας διοίκησης και της παροχής δημόσιων υπηρεσιών (χωρίς επενδύσεις και κοινωνικές μεταβιβάσεις). Ο ακόλουθος χάρτης δείχνει τις τιμές του δείκτη για την Ευρώπη για το 2021. Η Ελλάδα έχει τιμή δείκτη ίση με 4.427 (μέτρηση του δείκτη σε purchasing power standards per capita, δηλαδή μονάδες αγοραστικής δύναμης κατά κεφαλήν). Υψηλότερη τιμή του δείκτη σημειώνει το Λουξεμβούργο (15.487) και ακολουθούν με υψηλές τιμές οι Σκανδιναβικές χώρες.

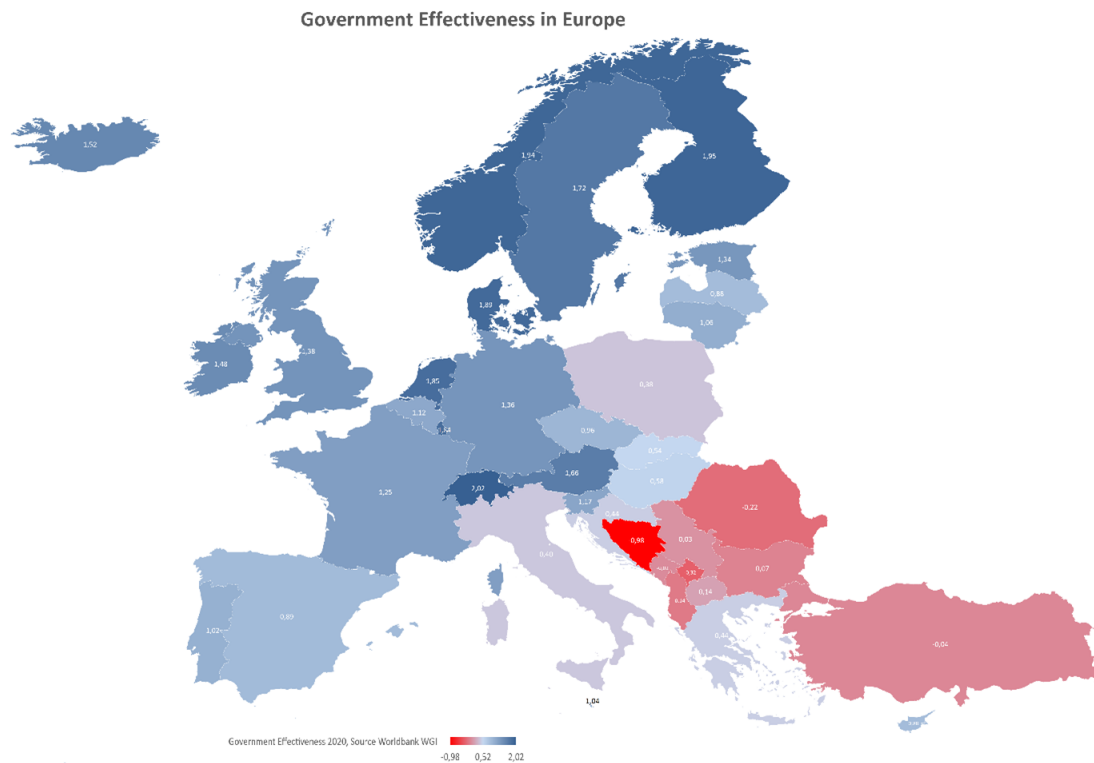
Κατά μέσο όρο, οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δαπάνησαν 7.142 μονάδες αγοραστικής δύναμης κατά κεφαλήν για τη δημόσια διοίκηση και την παροχή δημόσιων υπηρεσιών το 2021. Η Αλβανία είναι, με 1.213 μονάδες αγοραστικής δύναμης κατά κεφαλήν, η χώρα με το χαμηλότερο κόστος του δημοσίου τομέα. Τα στοιχεία αυτά δηλώνουν σαφώς τους περιορισμένους πόρους με τους οποίους είναι εξοπλισμένες οι δημόσιες διοικήσεις στη Νοτιοανατολική Ευρώπη (KDZ - Centre for public administration research, 2020).



Χάρτης 1. Οι δαπάνες της Κεντρικής Κυβέρνησης στην Ευρώπη

(KDZ - Centre for public administration research, 2020)

Η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης μπορεί να μετρηθεί αξιοποιώντας τους Παγκόσμιους Δείκτες Διακυβέρνησης (WGI) της Παγκόσμιας Τράπεζας, οι οποίοι μετρούν το status quo της διακυβέρνησης σε όλες σχεδόν τις χώρες του κόσμου. Οι δείκτες για την «Αποτελεσματικότητα της Κυβέρνησης» δίνουν μια εικόνα των αντιλήψεων για την ποιότητα των δημόσιων υπηρεσιών, την ποιότητα της δημόσιας διοίκησης, τον βαθμό ανεξαρτησίας της από τις πολιτικές πιέσεις, την ποιότητα της χάραξης και εφαρμογής της πολιτικής και την αξιοπιστία της δέσμευσης της κυβέρνησης σε τέτοιες πολιτικές. Η αποτελεσματικότητα της κυβέρνησης είναι ένας πολύτιμος δείκτης για την αξιολόγηση του αποτελέσματος της δημόσιας διοίκησης. Κυμαίνεται από -2,5 (αδύναμες) έως 2,5 (ισχυρές) επιδόσεις διακυβέρνησης. Ο ακόλουθος χάρτης δείχνει τις τιμές του δείκτη για την Ευρώπη. Η Ελλάδα έχει τιμή δείκτη ίση με 0,44. Υψηλότερη τιμή του δείκτη σημειώνει η Ελβετία (2,02) και ακολουθούν κοντά στην τιμή 2 οι Σκανδιναβικές χώρες. Η διαφορά εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι πολύ υψηλή με τη Βοσνία και Ερζεγοβίνη να βρίσκεται στην τελευταία θέση με -0,98 (KDZ - Centre for public administration research, 2020).



Χάρτης 2. Η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης στην Ευρώπη

(KDZ - Centre for public administration research, 2020)

Ένα εύλογο ερώτημα για τις μεταρρυθμίσεις της Δημόσιας Διοίκησης είναι αν υπάρχει σχέση μεταξύ κόστους και αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και αν οδηγούν οι υψηλότερες δαπάνες σε καλύτερη αποτελεσματικότητα. Έχοντας από τη μία πλευρά το κόστος της δημόσιας διοίκησης μέσω της «τελικής καταναλωτικής δαπάνης του δημοσίου» του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος και από την άλλη πλευρά το αποτέλεσμα της δημόσιας διοίκησης μέσω των δεικτών αποτελεσματικής διακυβέρνησης της Παγκόσμιας Τράπεζας, είναι εφικτό να γίνει η σύνδεση αυτών των στοιχείων και η επισκόπηση του κόστους της αποτελεσματικότητας της κυβέρνησης. Από τα αποτελέσματα της έρευνας του KDZ - Centre for public administration research (2020), φαίνεται πως υπάρχει σαφώς μια συσχέτιση του κόστους της δημόσιας διοίκησης και της αποτελεσματικότητας της κυβέρνησης. Όσο υψηλότερες είναι οι δαπάνες της δημόσιας διοίκησης (γενική κυβέρνηση), τόσο καλύτερη είναι η αποτελεσματικότητα της κυβέρνησης των χωρών. Μόνο η Ελβετία ξεχωρίζει στο σύνολο των χωρών, με χαμηλές κρατικές δαπάνες και την υψηλότερη βαθμολογία αποτελεσματικότητας ταυτόχρονα.

### **1.3 Η διάκριση της διοίκησης του κράτους στην Ελλάδα**

Η διοίκηση του κράτους στην Ελλάδα οργανώνεται σύμφωνα με το αποκεντρωτικό σύστημα. Τα περιφερειακά όργανα του Κράτους έχουν γενική αποφασιστική αρμοδιότητα για τις υποθέσεις της περιφέρειάς τους, ενώ τα κεντρικά όργανα περιορίζονται στην παροχή γενικών κατευθύνσεων, στο συντονισμό και στην άσκηση ελέγχου νομιμότητας των πράξεων των περιφερειακών οργάνων. Οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού (Δήμοι και Περιφέρειες αντίστοιχα) υπάγονται σε έλεγχο νομιμότητας και εποπτείας από το Κράτος, ο οποίος ασκείται από την Αυτοτελή Υπηρεσία Εποπτείας που εδρεύει στις επτά Αποκεντρωμένες Διοικήσεις της χώρας (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2012:106). Στην Ελλάδα η αποκέντρωση υλοποιείται μέσα από την γεωγραφική διαίρεση της χώρας σε επτά Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, οι οποίες αποτελούν τη βασική μονάδα διοικητικής αποκέντρωσης (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015: 57).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### 2.1 Ορισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση (Τ.Α.) χρησιμοποιείται με την ευρύτερη έννοια της για να συμπεριλάβει τη μεγάλη ποικιλία επιπέδων και κλάδων της κυβέρνησης, δηλαδή δήμων, κοινοτήτων, περιφερειών, επαρχιών κ.λπ. Όπως αναφέρεται στους Τσουντα και Τριανταφυλλοπούλου (2009:443), η Τ.Α. είναι μια αυτοτελής διοίκηση που έχει ως σκοπό την ικανοποίηση των οικονομικών, κοινωνικών, πολιτισμικών και πολιτιστικών ενδιαφερόντων των πολιτών, τα οποία διαφέρουν από τοπική κοινωνία σε τοπική κοινωνία. Κατά την Τριανταφυλλοπούλου (2021), ο θεσμός της Τ.Α. ασκεί τοπικές υποθέσεις, με την οποία έννοια ορίζεται η προώθηση των δικαιωμάτων των πολιτών σε επίπεδο γεωγραφικής περιφέρειας που έχει ορίσει ο νόμος. Η Τ.Α. έχει πολυδιάστατο χαρακτήρα, καθώς είναι ένας θεσμός πολιτικός (εκλέγεται από τους διοικούμενους και δίνει τις κατευθύνσεις στο πρόγραμμα της θητείας, θεμελιώνει την εξουσία στη λαϊκή κυριαρχία, αποφασίζει για τον προγραμματισμό έργων ή υπηρεσιών στα γεωγραφικά όρια), διοικητικός (έχει το δικό του προσωπικό, προϋπολογισμό και δημοσιονομική αυτοτέλεια), κοινωνικός (βρίσκεται κοντά στον πολίτη, γνωρίζει τις ανάγκες του και τον στηρίζει, συνδέεται με την κοινωνία μέσω της εθελοντικής εργασίας), συμμετοχικός (υπάρχει συμμετοχική δραστηριότητα στο Δημοτικό Συμβούλιο καθώς οποιοδήποτε πολίτης μπορεί να παρακολουθεί στο δημοτικό συμβούλιο και υπό όρους μπορεί να λάβει τον λόγο σε αυτό, ενώ ακόμη δύναται να λάβει μέρος στη διοίκηση των τοπικών υποθέσεων παρότι δεν είναι αιρετός μέσω δημοψηφίσματος) και αναπτυξιακός (συμβάλλει στην τοπική ανάπτυξη).

Σύμφωνα με τον ορισμό του ΟΟΣΑ, η τοπική αυτοδιοίκηση βασίζεται στη δημοσιονομική διακυβέρνηση, στη νομοθετική και εκτελεστική εξουσία σε μια περιοχή που αντιστοιχεί στο εδαφικό όριο και σε μια ορισμένη ομάδα ατόμων. Με βάση τον παραπάνω ορισμό βλέπουμε ότι αυτό το είδος διακυβέρνησης συνδέεται με δύο σημαντικά στοιχεία: την αποκέντρωση και την τοπική αυτονομία. Αποκέντρωση είναι η παροχή ή η κατανομή ορισμένων λειτουργιών, στο πλαίσιο διοικητικών, πολιτικών ή οικονομικών χαρακτηριστικών, από την κεντρική κυβέρνηση έως την τοπική αυτοδιοίκηση. Με βάση τον ορισμό του European Charter on Local Autonomy η τοπική αυτοδιοίκηση ορίζεται ως το δικαίωμα και την ικανότητα των τοπικών αρχών, εντός των ορίων που θέτει ο νόμος, να διαχειρίζονται τις δημόσιες υπηρεσίες προς το συμφέρον του τοπικού πληθυσμού, όπου αυτές φέρουν αρμοδιότητες. Μέσα από τους διάφορους ορισμούς που παρατίθενται στη βιβλιογραφία για την τοπική αυτοδιοίκηση είναι εμφανή τα ακόλουθα κύρια χαρακτηριστικά αυτής (Ndreu, 2016: 6-7):

- Η τοπική αυτοδιοίκηση έχει νομικό καθεστώς, επομένως ορίζεται, αναγνωρίζεται και λειτουργεί με βάση το δίκαιο μιας χώρας
- Αποφασίζει για τους δικούς της τοπικούς φόρους στην επικράτεια ορίου ή στην επέκταση της δικαιοδοσίας της
- Χαρακτηρίζεται από το δικαίωμα συμμετοχής των τοπικών κοινοτήτων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ή στη διαχείριση των τοπικών υποθέσεων
- Έχει την ικανότητα να δρα ανεξάρτητα από τα κεντρικά κυβερνητικά όργανα, εντός των ορίων που θέτει ο νόμος, μέσω της διαδικασίας αποκέντρωσης ή της αρχής της τοπικής αυτονομίας
- Εξυπηρετεί το γενικό συμφέρον των πολιτών, δηλαδή το κοινό συμφέρον.

## **2.2 Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης**

Όπως αναφέρεται στους Τσουντα και Τριανταφυλλοπούλου (2009:443), οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) διακρίνονται για το εδαφικό τους στοιχείο, δηλαδή την ύπαρξη ορισμένης διοικητικής περιφέρειας και για το έμψυχο στοιχείο, δηλαδή τους διοικούμενους (δημότες). Οι Ο.Τ.Α. αποτελούν ξεχωριστά υποκείμενα δικαίου που ασκούν διοίκηση και λειτουργούν σύμφωνα με τους κανόνες του δημοσίου δικαίου.

Το επίπεδο των δήμων είναι γενικά το χαμηλότερο κυβερνητικό επίπεδο του δημόσιου θεσμικού συστήματος και το πλησιέστερο στους πολίτες. Οι Ο.Τ.Α. στην Ευρώπη περιλαμβάνουν περισσότερες από 91.000 αρχές σε τοπικό επίπεδο (δήμοι), 1.150 ενδιάμεσους οργανισμούς (περιφέρειες) και περισσότερους από 100 περιφερειακούς φορείς. Ενώ ορισμένες τοπικές αρχές έχουν επιτύχει μια πραγματική μεταβίβαση των εξουσιών της κεντρικής κυβέρνησης στην αναπτυξιακή πολιτική, η συμμετοχή άλλων έρχεται ως πρόσθετη προσπάθεια σε αυτή των κεντρικών κυβερνήσεων. Για ορισμένους Ο.Τ.Α, η αποκεντρωμένη συνεργασία έχει κεντρική σημασία για τις στρατηγικές εξωτερικών σχέσεων τους, ενώ για άλλους αποτελεί στοιχείο της αυξημένης παρουσίας τους στη διεθνή σκηνή. Η αποκεντρωμένη συνεργασία γίνεται συχνότερα σε συνεργασία με άλλους τοπικούς παράγοντες (π.χ. ΜΚΟ, πανεπιστήμια), αλλά περιλαμβάνει επίσης και τη συνεργασία μέσω πολυμερών εταιριών (π.χ. ΟΗΕ) (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2008).

Η αποτελεσματική ανάπτυξη της χρηστής διακυβέρνησης και της δημοκρατίας σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο αποτελεί μία από τις βασικές προτεραιότητες των τοπικών και περιφερειακών αρχών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η χρηστή διακυβέρνηση, η οποία είναι η υπεύθυνη διεξαγωγή των δημόσιων υποθέσεων και η διαχείριση των δημόσιων πόρων, περιλαμβάνει τις αρχές της συμμετοχής των πολιτών, της δεοντολογικής συμπεριφοράς, του κράτους δικαίου, της διαφάνειας, της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης και της λογοδοσίας. Η Επιτροπή

Διακυβέρνησης είναι αρμόδια για νομικά και πολιτικά ζητήματα που σχετίζονται με την αποτελεσματική ανάπτυξη της χρηστής διακυβέρνησης και της δημοκρατίας σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Ειδικότερα, εξετάζει ζητήματα που σχετίζονται με τη λειτουργία των τοπικών και περιφερειακών αρχών, όπως η συμμετοχή των πολιτών, τα δημόσια οικονομικά, η διασυνοριακή και διαπεριφερειακή συνεργασία και η ηλεκτρονική δημοκρατία (Council of Europe, 2022).

Στην Ελλάδα, με τον Ν.3852/2010 (Νόμος Καλλικράτης) προβλέπονται δυο βαθμοί τοπικής αυτοδιοίκησης: Ο Α΄ βαθμός στον οποίο ανήκουν οι δήμοι και ο Β΄ βαθμός που περιλαμβάνει τις περιφέρειες. Συνεπώς, η τοπική αυτοδιοίκηση συνίσταται από τους δήμους και τις αυτοδιοικούμενες περιφέρειες. Σε τοπικό επίπεδο, υπάρχουν 332 δήμοι. Το δημοτικό συμβούλιο αποτελείται από μέλη που εκλέγονται με άμεση καθολική ψηφοφορία για πενταετή θητεία. Αυτή η διαβουλευτική συνέλευση, με επικεφαλής τον δήμαρχο, είναι το όργανο λήψης αποφάσεων του δήμου. Το δημοτικό συμβούλιο αποτελείται από διάφορες επιτροπές, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής επιτροπής, της επιτροπής ποιότητας ζωής και του συμβουλίου ένταξης των μεταναστών. Η εκτελεστική επιτροπή είναι το εκτελεστικό όργανο του δήμου. Αποτελείται από τον δήμαρχο και τους αντιδημάρχους και παρακολουθεί την εφαρμογή της δημοτικής πολιτικής, όπως αυτή εγκρίνεται από το δημοτικό συμβούλιο. Ο δήμαρχος εκλέγεται με άμεση καθολική ψηφοφορία για περίοδο πέντε ετών. Υπερασπίζεται τα τοπικά συμφέροντα, επιβλέπει όλες τις δράσεις τοπικής ανάπτυξης, εκπροσωπεί την εκτελεστική επιτροπή και συντονίζει την εφαρμογή των αποφάσεών της.

Οι δήμοι έχουν ένα ευρύτερο σύνολο αρμοδιοτήτων, οι οποίες περιλαμβάνουν την ανάπτυξη, το περιβάλλον, την ποιότητα ζωής, την υγεία και την ευημερία. Μπορούν επίσης να συστήσουν ειδικές επιτροπές για την προώθηση του τουρισμού. Οι μητροπολιτικές περιοχές έχουν επίσης το δικό τους σύνολο αρμοδιοτήτων, όπως οι μεταφορές, οι επικοινωνίες, το περιβάλλον, η ποιότητα ζωής, ο πολεοδομικός σχεδιασμός, η αστική ανάπτυξη, καθώς και η πολιτική προστασία και ασφάλεια.

Σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν 13 Περιφέρειες. Το περιφερειακό συμβούλιο αποτελείται από μέλη που εκλέγονται με άμεση καθολική ψηφοφορία για περίοδο πέντε ετών. Αυτή η διαβουλευτική συνέλευση, της οποίας προεδρεύει ο επικεφαλής της περιφέρειας, είναι το όργανο λήψης αποφάσεων της περιφερειακής αρχής. Το περιφερειακό συμβούλιο αποτελείται από διάφορες επιτροπές, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής και της περιφερειακής επιτροπής διαβούλευσης. Η εκτελεστική επιτροπή είναι το εκτελεστικό όργανο της περιφέρειας και είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση της εφαρμογής της περιφερειακής πολιτικής. Ο επικεφαλής της περιφέρειας προκύπτει με άμεση καθολική ψηφοφορία για πενταετή θητεία. Διευθύνει την εφαρμογή των σχεδίων περιφερειακής ανάπτυξης, εκδίδει όλες τις μη κανονιστικές πράξεις και



εφαρμόζει τις αποφάσεις του περιφερειακού συμβουλίου, της εκτελεστικής επιτροπής και της οικονομικής επιτροπής. Ο περιφερειάρχης συγκαλεί και προεδρεύει του περιφερειακού συμβουλίου και της εκτελεστικής επιτροπής και εκπροσωπεί την περιφέρεια (CEMR, 2016: 35-36).

### **2.3 Ελληνική Νομοθεσία**

Σύμφωνα με το άρθρο 102 του Ελληνικού Συντάγματος, αναφορικά με τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ορίζονται τα κάτωθι (Βουλή των Ελλήνων, 2022):

«1. Η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων ανήκει στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού. Υπέρ των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης συντρέχει τεκμήριο αρμοδιότητας για τη διοίκηση των τοπικών υποθέσεων. Νόμος καθορίζει το εύρος και τις κατηγορίες των τοπικών υποθέσεων, καθώς και την κατανομή τους στους επί μέρους βαθμούς. Με νόμο μπορεί να ανατίθεται στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης η άσκηση αρμοδιοτήτων που συνιστούν αποστολή του Κράτους.

2. Οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης έχουν διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια. Οι αρχές τους εκλέγονται με καθολική και μυστική ψηφοφορία, όπως νόμος ορίζει.

3. Με νόμο μπορεί να προβλέπονται για την εκτέλεση έργων ή την παροχή υπηρεσιών ή την άσκηση αρμοδιοτήτων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης αναγκαστικοί ή εκούσιοι σύνδεσμοι οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης που διοικούνται από αιρετά όργανα.

4. Το Κράτος ασκεί στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης εποπτεία που συνίσταται αποκλειστικά σε έλεγχο νομιμότητας, όχι σκοπιμότητας και δεν επιτρέπεται να εμποδίζει την πρωτοβουλία και την ελεύθερη δράση τους. Ο έλεγχος νομιμότητας ασκείται, όπως νόμος ορίζει. Πειθαρχικές ποινές στα αιρετά όργανα της τοπικής αυτοδιοίκησης, εκτός από τις περιπτώσεις που συνεπάγονται αυτοδικαίως έκπτωση ή αργία, επιβάλλονται μόνο ύστερα από σύμφωνη γνώμη συμβουλίου που αποτελείται κατά πλειοψηφία από τακτικούς δικαστές, όπως νόμος ορίζει.

5. Το Κράτος λαμβάνει τα νομοθετικά, κανονιστικά και δημοσιονομικά μέτρα που απαιτούνται για την εξασφάλιση της οικονομικής αυτοτέλειας και των πόρων που είναι αναγκαίοι για την εκπλήρωση της αποστολής και την άσκηση των αρμοδιοτήτων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης με ταυτόχρονη διασφάλιση της διαφάνειας κατά τη διαχείριση των πόρων αυτών. Νόμος ορίζει τα σχετικά με την απόδοση και κατανομή, μεταξύ των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των φόρων ή τελών που καθορίζονται υπέρ αυτών και εισπράττονται από το Κράτος. Κάθε μεταβίβαση αρμοδιοτήτων από κεντρικά ή περιφερειακά όργανα του Κράτους προς την τοπική αυτοδιοίκηση συνεπάγεται και τη μεταφορά των αντίστοιχων πόρων. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τον καθορισμό και την είσπραξη τοπικών εσόδων απευθείας από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης».

Με τον Νόμο 3852/2010 περί της «Νέας αρχιτεκτονικής της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης» (Πρόγραμμα Καλλικράτης) και τον Νόμο 4555/2018 (Πρόγραμμα Κλεισθένης), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, η Ελλάδα διαθέτει δυο βαθμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης: α) 332 δήμους και β) 13 Περιφέρειες (Εθνική Αρχή Διαφάνειας, 2020:7).

#### **2.4 Ιστορική αναδρομή της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα**

Ιστορικά, η τοπική αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα έχει εισέλθει μέσα από πέντε, έως σήμερα, διακριτές φάσεις (Στούμπανου, 2022:v):

- Η πρώτη φάση της ιστορικής της εξέλιξης αφορά την προεπαναστατική περίοδο της οθωμανικής κατοχής, όπως και το διάστημα πριν από αυτήν, με το σύστημα των κοινοτήτων, το οποίο διατηρήθηκε και επί της επαναστατικής περιόδου. Σύμφωνα με τον Σταυρόπουλο (2021), και σε ότι αφορά την εξέλιξη της τοπικής αυτοδιοίκησης κατά την τουρκοκρατία, η τοπική αυτοδιοίκηση των ραγιάδων αναπτύσσεται κυρίως σε περιοχές όπου ο ελληνικός πληθυσμός είναι συμπαγής, ενώ σε εκείνες όπου οι Έλληνες δεν πλειοψηφούν η κατάσταση είναι πολύπλοκη και η αυτοδιοίκηση υφίσταται τις αντίστοιχες συνέπειες. Επίσης, η επιρροή της αυτοδιοίκησης αυξάνει σε χρονικές περιόδους που το οθωμανικό κράτος βρίσκεται σε κρίση ή παρακμάζει. Σε μια τέτοια περίπτωση η επιρροή των προεστών αυξάνει κατακόρυφα. Τέλος, είναι εμφανής ο άκρατος τοπικισμός των αυτοδιοικητικών παραγόντων αλλά και του απλού κόσμου εκείνης της εποχής.
- Ακολούθως, η δεύτερη φάση χρονικά συμβαίνει στα πρώτα μετεπαναστατικά χρόνια έως το 1912 και χαρακτηρίζεται από την κατάργηση των κοινοτήτων και την καθιέρωση των δήμων. Την εν λόγω περίοδο δημιουργούνται οι ουσιαστικές βάσεις της τοπικής αυτοδιοίκησης με το Διάταγμα της Αντιβασιλείας του 1833.
- Η τρίτη φάση χαρακτηρίζεται από τη συνύπαρξη δήμων και κοινοτήτων, μετά την αναβίωση των τελευταίων με το Νόμο ΔΝΖ' του 1912, επί κυβερνήσεως Ελευθέριου Βενιζέλου. Χρονικά, η φάση αυτή καταλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος του 20ου αιώνα, με βασικό της στοιχείο τον ουσιαστικό κατακερματισμό της πρωτοβάθμιας αυτοδιοίκησης. Όπως αναφέρεται στον Πάλλη (2013:13), μέσα από τον Νόμο ΔΝΖ' του 1912 δημιουργήθηκε στη χώρα μας ένα σύστημα οργάνωσης της πρωτοβάθμιας αυτοδιοίκησης, το οποίο βασίστηκε στη διαφοροποίηση μεταξύ δήμων και κοινοτήτων.
- Η τέταρτη φάση ξεκινά με το Ν.2539/1997, κατ' εφαρμογή του σχεδίου «Καποδίστριας», περί συγκρότησης της Πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Με αυτόν τον νόμο έγινε ένας σημαντικός περιορισμός του αριθμού των κοινοτήτων και αντίστοιχη αύξηση των

δήμων. Το Πρόγραμμα «Ι. Καποδίστριας» προέβλεψε τη δημιουργία επτά διαφορετικών τύπων ΟΤΑ, έτσι ώστε να επιτευχθεί μια ορθολογικότερη διοικητική οργάνωση αλλά και να μπορέσει το θεσμικό πλαίσιο να ακολουθήσει τις ανάγκες της σύγχρονης πραγματικότητας και της ελληνικής κοινωνίας (Πάλλης, 2013:15).

- Το πρόγραμμα «Καλλικράτης» (Ν. 3852/2010) συνιστά μια νέα τολμηρή και φιλόδοξη προσπάθεια ανασυγκρότησης της διοικητικής δομής της χώρας (Πάλλης, 2013:17). Μετά το Ν. 3852/2010 (πρόγραμμα «Καλλικράτης»), όπως τροποποιήθηκε με τις διατάξεις του Ν.4555/2018 (πρόγραμμα «Κλεισθένης»), η Τοπική Αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα διανύει την πέμπτη φάση, όπου κυριαρχεί η ανασυγκρότηση της τοπικής αυτοδιοίκησης και η σύσταση αποκεντρωμένων διοικήσεων, περιφερειών και δήμων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΝΔΗΜΙΑ

### 3.1 Προκλήσεις στην τοπική αυτοδιοίκηση

Οι τοπικές κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο διαδραματίζουν σήμερα βασικό ρόλο στη διευκόλυνση της ανάπτυξης και στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων. Λειτουργούν με ολοένα και πιο ανοικτό και ευαίσθητο τρόπο, καθώς αναπτύσσονται ισχυρότεροι μηχανισμοί διακυβέρνησης, ενώ ακόμη, θεωρούνται σημαντικοί εταίροι στην αντιμετώπιση μιας σειράς θεμάτων και λειτουργιών δημόσιας πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης της οικοδόμησης πιο αποτελεσματικών και δίκαιων συστημάτων κοινωνικών υπηρεσιών και της παροχής σημαντικών τμημάτων βασικών υποδομών που υποστηρίζουν την οικονομική ανάπτυξη και βελτιώνουν την ποιότητα ζωής. Η πορεία μέχρι αυτό το σημείο, ωστόσο, δεν ήταν καθόλου ομαλή ή εύκολη και πολλές προκλήσεις για την αποτελεσματική τοπική αυτοδιοίκηση παραμένουν σε διάφορους βαθμούς διεθνώς. Τα διακυβερνητικά συστήματα σε πολλές χώρες παραμένουν προβληματικά από πολλές απόψεις, και οι τοπικές κυβερνήσεις σε πολλές περιπτώσεις πρέπει να είναι καλύτερα εξοπλισμένες για να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους και να γίνουν ισχυρότεροι και αποτελεσματικότεροι εταίροι των κυβερνήσεων των χωρών για την επίτευξη των κοινών στόχων. Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που απασχολούν τις τοπικές αρχές διεθνώς είναι το θέμα των οικονομικών προϋπολογισμών ως ποσοστό των δημοσίων δαπανών, με τις διαφορές να διαφαίνονται σημαντικές ανά τις γεωγραφικές περιοχές στον κόσμο. Για παράδειγμα, ο τοπικοί προϋπολογισμοί αντιπροσωπεύουν κατά μέσο όρο το 25 τοις εκατό των δημοσίων δαπανών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά λιγότερο από το 5 τοις εκατό σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες. Συνάμα, οι διακυβερνητικές δημοσιονομικές σχέσεις δεν είναι σταθερές — τείνουν να εξελίσσονται με κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές, δημογραφικές και τεχνολογικές δυνάμεις που επηρεάζουν τον συνολικό ρόλο του δημόσιου τομέα (United Cities and Local Governments, 2010: 11).

Τις τελευταίες δεκαετίες, οι τοπικές κυβερνήσεις στην Ευρώπη δέχονται ολοένα και μεγαλύτερη πίεση αντιμετωπίζοντας πληθώρα προκλήσεων, όπως η δημογραφική αλλαγή, η κλιματική αλλαγή, το δημόσιο χρέος, η ψηφιοποίηση, τα αιτήματα για μεγαλύτερη συμμετοχή και η μεταναστευτική κρίση σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες. Στο πλαίσιο αυτών των προκλήσεων, ένα σύνολο πολιτικών και διοικητικών μεταρρυθμίσεων με στόχο την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, πιέσεων και προβλημάτων έχει αλλάξει την τοπική διακυβέρνηση σε πολλά έθνη. Εν μέρει, οι αλλαγές αυτές ήταν αποτέλεσμα μεταρρυθμιστικών πολιτικών που εισήγαγαν οι εθνικές και πολιτειακές κυβερνήσεις, οι οποίες προκλήθηκαν σε σημαντικό βαθμό από τη λιτότητα, η οποία έχει γίνει μια συντριπτική πραγματικότητα για έναν αυξανόμενο αριθμό ευρωπαϊκών

δήμων. Ακολούθησαν επίσης δημοτικές πρωτοβουλίες και πιο ενδογενείς κινητήριες δυνάμεις για την αντιμετώπιση των προαναφερθέντων προκλήσεων. Ταυτόχρονα, οι τρέχουσες απαιτήσεις και οι μελλοντικές προσδοκίες των τοπικών κυβερνήσεων εξακολουθούν να αυξάνονται: οι δήμοι δεν είναι μόνο υπεύθυνοι για την αποτελεσματική διοίκηση, τις υπηρεσίες υψηλής ποιότητας και τη νομικά ορθή εκτέλεση των νόμων που προέρχονται από τα ανώτερα επίπεδα διακυβέρνησης, αλλά και για τη διασφάλιση της νομιμότητας, της δημοκρατικής συμμετοχής, της λογοδοσίας και της εμπιστοσύνης – συχνά υπό συνθήκες λιτότητας (Schwab, Bouckaert, & Kuhlmann, 2017:11). Πρόσθετα με τα παραπάνω, η κρίση COVID-19 δημιούργησε και εξακολουθεί να δημιουργεί νέες προκλήσεις για τις τοπικές και περιφερειακές αρχές (Council of Europe, 2020).

### **3.2 Η πανδημία COVID-19 και η επίδραση της στην τοπική αυτοδιοίκηση**

Ο ιός SARS-CoV-2 έκανε την πρώτη του εμφάνιση τον Δεκέμβριο του 2019 στην επαρχία Wuhan στην Κίνα και ραγδαία εξαπλώθηκε γρήγορα σε όλο τον κόσμο. Ο νέος κορωνοϊός ονομάστηκε ως το σοβαρό οξύ αναπνευστικό σύνδρομο coronavirus-2 (SARS-CoV-2, 2019-nCoV) και η ασθένεια που προκαλείται από αυτόν τον ιό ονομάστηκε νόσος coronavirus 19 (COVID-19). Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας όρισε την νόσο αυτή ως πανδημία, καθώς έχει επηρεάσει μεγάλο αριθμό ανθρώπων παγκοσμίως (Yuki, Fujiogi, & Koutsogiannaki, 2020:1-2). Έως σήμερα<sup>1</sup> έχουν σημειωθεί παγκοσμίως 610.454.506 επιβεβαιωμένα κρούσματα, με τους θανάτους να έχουν φτάσει τα 6.504.139 άτομα. Τα επιβεβαιωμένα κρούσματα στην Ελλάδα είναι 4.762.827 και οι θάνατοι έχουν φτάσει τους 32.552, από την αρχή της πανδημίας<sup>2</sup> (Worldometers, 2022).

Η νόσος COVID-19 πρόκειται για ιό με υψηλό βαθμό μεταδοτικότητας, με συνηθέστερα συμπτώματα τον υψηλό πυρετό, τον βήχα, τη δύσπνοια, τον πονοκέφαλο και τον πόνο στις αρθρώσεις. Ο κύριος τρόπος μετάδοσης της νόσου Covid -19 είναι μέσω της ανθρώπινης επαφής σε απόσταση λιγότερο του ενός μέτρου. Η προέλευση του εν λόγω ιού πιστεύεται ότι προήλθε από ιούς που ευδοκίμουν σε ζώα και ειδικότερα σε νυχτερίδες. Τον πρώτο διάστημα εξάπλωσης του κορωνοϊού δεν διατίθενται φάρμακα για την αντιμετώπιση του. Πολλές χώρες για τον περιορισμό της νόσου Covid-19 έλαβαν πρωτόγνωρα μέτρα όπως η χρήση χειρουργικής μάσκας για την κάλυψη της μύτης και του στόματος, επιβολή “καραντίνας” στους νοσούντες από κορωνοϊό. Ένας μεγάλος αριθμός χωρών εφάρμοσε επίσης, κοινωνική αποστασιοποίηση και αποκλεισμό, από την αρχή της πανδημίας, για να μετριάσει την περαιτέρω εξάπλωση του ιού. Τα lockdowns σκοπό είχαν να μετριάσουν τον αριθμό των θανάτων από COVID-19, περιορίζοντας τις μετακινήσεις, την εργασία, την εκπαίδευση, τις συγκεντρώσεις και τις γενικές δραστηριότητες του

---

<sup>1</sup> Με βάση τα στοιχεία της 5<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2022

<sup>2</sup> ο.π.

πληθυσμού (Joffe, 2021 :1-2). Η δημόσια διοίκηση δεν έμεινε ανεπηρέαστη. Η κρίση COVID-19 έφερε τις τοπικές και περιφερειακές αρχές στην πρώτη γραμμή αναγκαιότητας για τον περιορισμό της εξάπλωσης της νόσου και τον μετριασμό των επιπτώσεων της επιδημίας στις κοινότητές τους (Council of Europe, 2020). Από την αρχή της κρίσης, οι περιφέρειες και οι δήμοι αντιμετωπίζουν επείγουσες απαιτήσεις κοινωνικής φροντίδας προς τους ηλικιωμένους, τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρία, τους άστεγους, τους μετανάστες και άλλους ευάλωτους πληθυσμούς – οι οποίοι επηρεάζονται άμεσα ή/και έμμεσα από τον κορονοϊό. Σε πολλές χώρες παγκοσμίως, οι τοπικές αρχές αυτοδιοίκησης είναι όχι μόνο υπεύθυνες για τις υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας, αλλά συνάμα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο και στην παροχή εκπαίδευσης, αντιπροσωπεύοντας ακόμη και το 50% των δημόσιων δαπανών για την εκπαίδευση. Ακόμη, διασφαλίζουν τη συνέχεια των δημόσιων υπηρεσιών σε ένα πλαίσιο κρίσης, προσαρμόζοντάς τες ανάλογα με τις ανάγκες και προστατεύοντας το προσωπικό τους. Οι πολίτες, ακόμη και σε περίοδο κρίσης, αναμένουν απρόσκοπτη λειτουργία σε βασικές δημόσιες υπηρεσίες, όπως η διανομή και η αποχέτευση νερού, η συλλογή και επεξεργασία αποβλήτων, ο καθαρισμός και η υγιεινή των δρόμων, οι δημόσιες συγκοινωνίες, η δημόσια τάξη και ασφάλεια, καθώς και σε βασικές διοικητικές υπηρεσίες, με την ορθή παροχή αυτών να είναι θεμελιώδους σημασίας για τη διαχείριση της πανδημίας. Δεν θα πρέπει να παραληφθεί πως η κατάσταση έκτακτης ανάγκης της πανδημίας οδήγησε πολλές τοπικές κυβερνήσεις να αναλάβουν πρωτοβουλίες σε τομείς εκτός του πεδίου των αρμοδιοτήτων τους, είτε κατόπιν αιτήματος της κεντρικής κυβέρνησης είτε επειδή αποφάσισαν να το πράξουν για την αντιμετώπιση καταστάσεων έκτακτης ανάγκης που προέκυψαν (OECD, 2020:12-13). Αξίζει να αναφερθεί πως η κρίση COVID-19 δεν έχει πλήξει με τον ίδιο τρόπο τις περιφέρειες ανά τον κόσμο και οι μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των περιφερειών. Πιο συγκεκριμένα, διαφορές είναι εμφανείς στα κάτωθι (OECD, 2021):

- Η υγειονομική κρίση. Η υγειονομική κρίση έχει σημαντικά διαφορετικά αποτελέσματα μεταξύ περιφερειών και δήμων εντός των χωρών όσον αφορά τα δηλωμένα κρούσματα και τους σχετικούς θανάτους. Οι περιφερειακές ανισότητες στα ποσοστά θνησιμότητας είναι υψηλές σε ορισμένες χώρες, αντανακλώντας την ετερογενή πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας, τη διαφορετική ευπάθεια στη νόσο (π.χ. δημογραφικά κριτήρια, διαφορετικά ποσοστά συννοσηρότητας κ.λπ.) και την ποικιλομορφία των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών μεταξύ των διαφόρων περιοχών. Στην αρχική φάση της πανδημίας, οι πυκνοκατοικημένες αστικές περιοχές επλήγησαν περισσότερο, αλλά το δεύτερο εξάμηνο του 2020 και το 2021, η νόσος COVID-19 εξαπλώθηκε σε λιγότερο πυκνοκατοικημένες περιοχές σε ορισμένες χώρες. Υπάρχουν αυξανόμενες ενδείξεις σε πολλές χώρες ότι οι περιφέρειες που βρίσκονται στο κάτω μέρος της κατανομής του εισοδήματος και οι υποβαθμισμένες γειτονίες έχουν υψηλότερα ποσοστά θνησιμότητας.

- Η οικονομική κρίση. Ο οικονομικός αντίκτυπος της κρίσης COVID-19 διαφέρει επίσης μεταξύ των περιφερειών. Η περιφερειακή οικονομική εξειδίκευση σε τομείς που εκτίθενται άμεσα ή έμμεσα στην κρίση και η συμμετοχή στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας έχουν ενισχύσει τον αντίκτυπο της κρίσης, ιδίως σε περιφέρειες με υψηλό ποσοστό μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Οι περιφέρειες επηρεάζονται επίσης διαφορετικά ανάλογα με την «ικανότητα τηλεργασίας», η οποία επιδεινώνεται από το ψηφιακό χάσμα. Ακόμη και αν παραμεριστούν αυτά τα ψηφιακά χάσματα, κατά μέσο όρο, το μερίδιο των θέσεων εργασίας που επιδέχονται εξ αποστάσεως εργασία στις πόλεις είναι κατά 13 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από ό,τι στις αγροτικές περιοχές. Η ανεργία αυξήθηκε δραματικά σε πολλές περιφέρειες του ΟΟΣΑ κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2020 σε σύγκριση με την ίδια περίοδο το 2019, με έντονες περιφερειακές διαφορές στη Χιλή, την Τσεχική Δημοκρατία, την Ελλάδα, το Μεξικό και την Ισπανία. Στις χώρες αυτές, οι μεταβολές του ποσοστού ανεργίας στις περιφέρειες που επλήγησαν περισσότερο ήταν διπλάσιες από ό,τι στο σύνολο της χώρας.
- Τοπικά Οικονομικά: Τα στοιχεία για το 2020 επιβεβαιώνουν τον αρνητικό αντίκτυπο της υγειονομικής και οικονομικής κρίσης στις δαπάνες και τα έσοδα της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ωστόσο, ο αντίκτυπος αυτός είναι μικρότερος από αυτόν που έδειξαν οι αρχικές έρευνες σε ορισμένες χώρες, όπως η Φινλανδία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιαπωνία και η Ισπανία. Αυτό μπορεί να αποδοθεί, τουλάχιστον εν μέρει, σε σημαντικά μέτρα της κεντρικής/ομοσπονδιακής κυβέρνησης για τη στήριξη της τοπικής χρηματοδότησης, καθώς και στην εξοικονόμηση δαπανών και στις αναβολές ή ακυρώσεις επενδυτικών σχεδίων. Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντική αβεβαιότητα μακροπρόθεσμα.

### **3.3 Πορίσματα ερευνών από τη διεθνή και ελληνική εμπειρία**

Οι περισσότερες από τις μελέτες σχετικά με τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 επικεντρώνονται σε επίπεδο κεντρικής κυβέρνησης, με τις έρευνες που έχουν εξετάσει τα τοπικά επίπεδα διακυβέρνησης να είναι λιγοστές. Οι περισσότερες μελέτες εξ αυτών εστιάζουν στην αντιμετώπιση των δημοσιονομικών επιπτώσεων της πανδημίας Covid -19 και αξιολογούν τις στρατηγικές απόκρισης των τοπικών κυβερνήσεων στην προσπάθεια τους να προχωρήσουν στον επόμενο κύκλο του προϋπολογισμού τους. Η βιβλιογραφία επισημαίνει πως οι τοπικές κυβερνήσεις πρέπει να συνεργαστούν με στόχο τα οφέλη στις κοινότητες και ότι η κρατική δημοσιονομική στήριξη είναι απαραίτητη για αυτές, ώστε να αντιμετωπισθούν οι φορολογικές ανισότητες και οι κοινωνικές ανισότητες με ιδιαίτερη προσοχή, ιδίως στις μικρές τοπικές κυβερνήσεις περιορισμένης ικανότητας (Nemec & Šraček, 2020:2).

Σύμφωνα με μελέτη του Σωτηρόπουλου και Χλέπα (2021), η πανδημία άλλαξε αιφνιδιαστικά το κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον και το περιβάλλον υγιεινής και ασφάλειας μέσα στο οποίο λειτουργεί η δημόσια διοίκηση. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η διασπορά της COVID-19 επέφερε σε άλλες χώρες την αποτελεσματική αντίδραση της δημόσιας διοίκησης όπου σημειώθηκαν βελτιωτικές αλλαγές, τόσο ως προς την παροχή υπηρεσιών προς πολίτες και τις επιχειρήσεις όσο και ως προς τη διοίκηση και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (δηλαδή των δημοσίων υπαλλήλων), ενώ σε άλλες χώρες υπήρχαν καθυστερήσεις και αναποτελεσματικότητα αναφορικά με την αντίδραση της δημόσιας διοίκησης, όπως στην Ισπανία.

Σχετική μελέτη που έγινε τον Ιούνιο του 2020 (European Committee of the Regions – OECD, 2020) σε 300 Περιφέρειες και Δήμους της Ε.Ε. ανέδειξε πως η κοινωνικοοικονομική κρίση που προέκυψε από την πανδημία του κορωνοϊού έχει σημαντικά αρνητικό αντίκτυπο στις τοπικές κυβερνήσεις, με τις κυριότερες προκλήσεις να αφορούν την έλλειψη τεχνικών μέσων και εξοπλισμού, την έλλειψη οικονομικών πόρων σε τοπικό επίπεδο και την έλλειψη συντονισμού με άλλα επίπεδα διακυβέρνησης, στο πλαίσιο της διαχείρισης της υγειονομικής κρίσης. Στην πλειοψηφία των Περιφερειών και Δήμων αναμένεται πως η κοινωνικοοικονομική κρίση θα έχει ιδιαίτερα αρνητικό αντίκτυπο στα οικονομικά τους αποτελέσματα, βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα. Η κρίση COVID-19 πλήττει τα οικονομικά της τοπικής αυτοδιοίκησης, μέσα από την αναπόφευκτη αύξηση των δαπανών και την ταυτόχρονη μείωση των εσόδων στις περιφέρειες και στους δήμους, καθώς οι εν λόγω φορείς αναμένουν ότι η κρίση θα επηρεάσει τα έσοδά τους περισσότερο από τις δαπάνες. Μεγαλύτερη αύξηση δαπανών αναμένουν στους τομείς των κοινωνικών υπηρεσιών, των κοινωνικών παροχών, της στήριξης των ΜμΕ και των αυτοαπασχολουμένων και της δημόσιας υγείας. Οι εκπρόσωποι των περιφερειών και των μεγάλων δήμων αναμένουν μεγαλύτερη ζημιά στα έσοδά τους από τους εκπροσώπους των μικρών δήμων. Τα φορολογικά έσοδα αναμένεται να είναι η πηγή εσόδων που θα επηρεαστεί περισσότερο, ενώ συνάμα, αναμένεται ότι η κρίση αυτή θα έχει υψηλό ή μέτρια αρνητικό αντίκτυπο στη διαχείριση του χρέους.

Σχεδόν στην πλειοψηφία τους οι φορείς στην τοπική αυτοδιοίκηση αναφέρουν ότι ο συντονισμός κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μέτρων που σχετίζονται με την COVID-19 μεταξύ όλων των επιπέδων διακυβέρνησης είναι υψίστης σημασίας για μια επιτυχημένη στρατηγική εξόδου από την κρίση. Οι εθνικές κυβερνήσεις μπορούν να βοηθήσουν καλύτερα τις τοπικές κυβερνήσεις στην εφαρμογή των μέτρων ανάκαμψης παρέχοντας επαρκή και ειδική χρηματοδότηση, καθώς και καθορίζοντας με σαφήνεια και διαφάνεια τους ρόλους και αρμοδιότητες μεταξύ των επιπέδων διακυβέρνησης. Η εν λόγω έρευνα δείχνει επίσης ότι η κρίση COVID-19 μπορεί να αναδιαμορφώσει τις προτεραιότητες της πολιτικής περιφερειακής ανάπτυξης. Οι περιφέρειες και οι δήμοι φαίνεται να ζητούν μεγαλύτερη εστίαση σε οικονομικά προσιτές και προσβάσιμες ποιοτικές βασικές υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της υγείας σε όλες τις περιοχές, της



περιφερειακής ανθεκτικότητας και της μείωσης του ψηφιακού χάσματος μεταξύ των περιφερειών. Θεωρούν επίσης πως η μετάβαση σε μια βιώσιμη οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα θα πρέπει να διαμορφώσει σε μεγάλο βαθμό τη μακροπρόθεσμη πολιτική περιφερειακής ανάπτυξης. Είναι ζωτικής σημασίας οι τοπικές κυβερνήσεις να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις στρατηγικές ανάκαμψής τους ενσωματώνοντας πράσινες και κλιματικές προτεραιότητες. Στο πλαίσιο αυτό, η συνεχής στήριξη των περιφερειών και των δήμων είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική διαχείριση των άμεσων επιπτώσεων της κρίσης COVID-19 (European Committee of the Regions – OECD, 2020).

Σε ότι αφορά το ανθρώπινο δυναμικό της τοπικής αυτοδιοίκησης, σχετική έρευνα που έγινε σε 1203 εργαζομένους της τοπικής αυτοδιοίκησης στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (Mission Square Research Institute/ Greenwald Researchs, 2021:1-22) ανέδειξε πως ενώ το 60% ανέφερε ότι εκτιμά την εξυπηρέτηση της κοινότητάς του κατά τη διάρκεια αυτής της δύσκολης περιόδου, το 31% λέει ότι η εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας έκανε τους εργαζομένους να σκεφτούν να αλλάξουν δουλειά. Ένας στους τέσσερις που σκέφτονταν να αλλάξουν θέσεις εργασίας ήθελε να εγκαταλείψει εντελώς τον δημόσιο τομέα. Όσον αφορά τις οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας, το 41% των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης δηλώνουν ότι οι ίδιοι και οι οικογένειές τους έχουν επηρεαστεί αρνητικά οικονομικά από την πανδημία COVID-19. Σχεδόν ένας στους τρεις (31%) οδηγήθηκε σε χρέος από την έναρξη της πανδημίας και το 38% δαπάνησαν χρήματα από τις οικονομίες τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας για να τα βγάλουν πέρα. Όσον αφορά τις προοπτικές απασχόλησης, το 76% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι η πανδημία έχει επηρεάσει τη φύση της εργασίας τους (τι κάνουν, πού εργάζονται, πώς εκτελούν τα απαιτούμενα καθήκοντα). Από αυτούς, το 31% δηλώνει ότι ήταν εξαιρετικά ή πολύ δύσκολο να προσαρμοστούν σε αυτές τις αλλαγές. Όταν τους ζητήθηκε να περιγράψουν μία ή δύο ρεαλιστικές ενέργειες που θα μπορούσε να κάνει η τοπική αυτοδιοίκηση για να βελτιώσει το εργασιακό περιβάλλον τους, οι τρεις πρώτες απαντήσεις ήταν: α) έκδοση μόνου ή αυξήσεων (21%), β) να επιτρέπεται η εργασία από το σπίτι (τηλεργασία) και τα ευέλικτα ωράρια (20%) και γ) προώθηση της ασφάλειας ακολουθώντας τις οδηγίες των Κέντρων Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων, παρέχοντας ή επιβάλλοντας τη χρήση εξοπλισμού ατομικής προστασίας (17%). Είναι λοιπόν εμφανές πως προτεραιότητες των εργαζομένων στην τοπική αυτοδιοίκηση συνιστούν: η οικονομική τους ασφάλεια, η ευελιξία, καθώς και η προσωπική τους υγεία και η υγεία των οικογενειών τους. Λαμβάνοντας κατά νου αυτές τις προτεραιότητες και με στόχο την επίτευξη αυτών των στόχων, το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της τοπικής αυτοδιοίκησης μπορεί να προκύψει όσον αφορά την πρόσληψη και τη διατήρηση ταλαντούχων εργαζομένων, ζητήματα που ήταν ήδη προκλήσεις για τον δημόσιο τομέα και την τοπική αυτοδιοίκηση πριν από την έναρξη της πανδημίας.

Η επίδραση της πανδημίας στο ανθρώπινο δυναμικό της τοπικής αυτοδιοίκησης είναι ένα ζήτημα που μελετάται και στη διεθνή βιβλιογραφία. Σύμφωνα με τους Green και Loualiche (2021:2), οι τοπικές κυβερνήσεις αντιμετωπίζουν μεγάλες απώλειες εσόδων και αυξημένες δαπάνες λόγω της κρίσης COVID-19. Η μελέτη τους ανέδειξε την αιτιώδη σχέση μεταξύ των δημοσιονομικών πιέσεων που προκαλούνται από την πανδημία και της απόλυσης των εργαζομένων στο δημόσιο και στην τοπική αυτοδιοίκηση. Κατά τους van der Meer, Vermeeren και Steijn (2022:1), η πανδημία έχει επηρεάσει πολλούς τομείς του εργασιακού βίου των δημοσίων υπαλλήλων. Η έρευνα τους σε 569 εργαζομένους έδειξε ότι: α) η ευημερία μειώθηκε σε μια περίοδο 6 μηνών, β) οι εργασιακές απαιτήσεις, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής πίεσης, του φόρτου εργασίας και της ανισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, επηρεάζουν αρνητικά την ευημερία των υπαλλήλων, γ) οι πόροι εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αυτονομίας, της ποικιλίας καθηκόντων και της κοινωνικής υποστήριξης, επηρεάζουν θετικά την ευημερία τους, δ) όσον αφορά τους προσωπικούς πόρους, η αυτο-αποτελεσματικότητα επηρεάζει θετικά την ευημερία τους και ε) η αντίληψη του ρόλου των δημοσίων υπαλλήλων επηρεάζει άμεσα την ευημερία τους. Επίσης, η εν λόγω έρευνα ανέδειξε αλληλεπίδραση, αλλά μικρού βαθμού, στη σχέση μεταξύ της υποστήριξης των εργοδοτών και της επαγγελματικής εξουθένωσης για τους δημόσιους υπαλλήλους.

Σε ότι αφορά την τηλεργασία στην Πολωνία, μελέτη των Gozdziowska-Nowicka, Modrzynska και Modrzynski (2020:2) υποστηρίζει πως η τηλεργασία αξιολογήθηκε θετικά από την έναρξη της πανδημίας, με τους εργαζομένους στην τοπική αυτοδιοίκηση να φαίνεται να μην έχουν ανασφάλεια ως προς τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας. Απόρροια της τηλεργασίας, όπως αναφέρεται στους Almeida και Monteiro (2020:4-5) για την περίπτωση της τοπικής αυτοδιοίκησης στην Πορτογαλία, είναι η μεγαλύτερη ευελιξία των καθηκόντων, η μείωση του κόστους, η αυξημένη αυτονομία των εργαζομένων και η μεγαλύτερη οικογενειακή επαφή. Ωστόσο, αυτό το μοντέλο εργασίας έφερε και δυσκολίες, όπως αυξημένο άγχος, αύξηση στον αριθμό των ωρών εργασίας, προβλήματα στην κοινή χρήση του ίδιου φυσικού χώρου και δυσκολίες στο να καταστούν οι εργασιακές δραστηριότητες συμβατές με τις οικιακές δραστηριότητες. Τα εμπόδια στην αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας στην τοπική διοίκηση αναφέρουν στην μελέτη τους οι Iwaniuk et al (2021:12), εστιάζοντας στα τεχνολογικά εμπόδια / έλλειψη κατάλληλης τεχνολογίας. Οι ερευνητές τόνισαν πως η ανεπαρκής ψηφιοποίηση των υπηρεσιών στην τοπική αυτοδιοίκηση είναι το κύριο εμπόδιο για την τηλεργασία.

Σε ότι αφορά τις έρευνες στην Ελλάδα, σχετική μελέτη σε δείγμα 134 εργαζομένων στον Δήμο Κορδελιού - Ευόσμου την περίοδο της πανδημίας, με τη χρήση ερωτηματολογίου, ανέδειξε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των στελεχών του δήμου (63,4%) έχει μέτριο ή λίγο στρες, ενώ σχετικά αυξημένο στρες εμφανίζει περίπου ένας στους τρεις υπαλλήλους (31,3%), με μεγαλύτερο άγχος

να έχουν οι γυναίκες. Όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, παρατηρήθηκε πως ήταν ελάχιστα αυξημένη κατά μέσο όρο, με τις διαστάσεις Επίβλεψη, Συνάδελφοι, Εργασιακό αντικείμενο και Επικοινωνία να βρίσκονται υψηλότερα από το μέσο όρο της ικανοποίησης, ενώ η διάσταση «Πρόσθετες παροχές» να είναι κοντά στον μέσο όρο και οι διαστάσεις Αποδοχές, Μη χρηματικές παροχές, Συνθήκες λειτουργίας και Ευκαιρίες εξέλιξης να είναι μικρότερες του μέσου όρου. Όσον αφορά στα αποτελέσματα σχετικά με την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής, παρατηρήθηκε κακή ποιότητα στην διάσταση εργασιακές συνθήκες (49,3%), ενώ καλή ποιότητα στην διάσταση έλεγχος στην εργασία (64,2%). Η πλειοψηφία του δείγματος (44,8%) πιστεύει ότι η πανδημία επηρέασε σε μεγάλο βαθμό την εργασία του στον οργανισμό, θεωρεί ότι ο κορωνοϊός ήταν για αυτούς προσωπικά μέτρια επικίνδυνος (34,3%), ενώ το 44,0% των εργαζομένων αισθάνθηκε μέτριο κίνδυνο για την οικογένεια του κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Σχετικά με την ψηφιακή υγειονομική παιδεία το 33,6% του δείγματος θεωρεί ότι το διαδίκτυο μπορεί να τους βοηθήσει σε μικρό βαθμό στη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με την υγεία τους ενώ 41,8% πιστεύει ότι μπορεί να τους βοηθήσει αρκετά. Οι εργαζόμενοι ενώ φαίνεται να έχουν δεξιότητες αναζήτησης πληροφοριών στο διαδίκτυο, δεν έχουν γνώσεις αξιολόγησης των πληροφοριών αλλά και η εμπιστοσύνη στις πληροφορίες είναι χαμηλή (Μπάτζιος, 2021:12).

Αντίστοιχη έρευνα στο δήμο της Ρόδου ανέδειξε την αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων που εφαρμόστηκαν για να αντιμετωπίσει ο δήμος τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν κατά την πανδημία, επισημαίνοντας πως υπήρξε επίδραση στην οικονομική λειτουργία του δήμου, με μείωση των εσόδων και ταυτόχρονη αύξηση των δαπανών. Αυτό ωστόσο δεν έθεσε σε κίνδυνο την οικονομική κατάσταση του δήμου Ρόδου λόγω της σωστής διαχείρισης και της εξασφάλισης επιπλέον οικονομικών πόρων με την ένταξη σε νέα επενδυτικά προγράμματα. Λόγω της πανδημίας, αν και υπήρξε έλλειψη προσωπικού, σημειώθηκε ώθηση στον ψηφιακό μετασχηματισμό του δήμου Ρόδου και εφαρμογή της τηλεργασίας, όπου παρά τις αρχικές δυσλειτουργίες, αφομοιώθηκε και ενσωματώθηκε αποτελεσματικά ως επιπλέον τρόπος εργασίας του Δήμου Ρόδου, με την πάροδο του χρόνου. Τέλος η πανδημία παρόλο που ανάδειξε τα όποια προβλήματα του δήμου Ρόδου, ταυτόχρονα βοήθησε τον οργανισμό να προχωρήσει γρηγορότερα στην εφαρμογή νέων πληροφοριακών συστημάτων εργασίας των υπαλλήλων και αντίστοιχα καινοτόμων τρόπων εξυπηρέτησης των πολιτών (Φεσάκης, 2022:5-7).

Όπως αναφέρει και ο Mouroutsos (2020), η πανδημία COVID-19 οδήγησε την κεντρική κυβέρνηση της χώρας να λάβει τα απαραίτητα μέτρα σε συνεργασία με άλλους κρατικούς φορείς για την αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης στον τομέα της δημόσιας και τοπικής διοίκησης. Σημαντικές υπήρξαν οι αλλαγές που έχουν επιχειρηθεί για το ψηφιακό κράτος και την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στην καθημερινή ζωή των πολιτών, καθώς και η χρησιμότητά τους σε ένα φάσμα δραστηριοτήτων που αξιοποιούνται σε όλο το φάσμα της δημόσιας διοίκησης,

από τον στενό δημόσιο τομέα έως τη διοίκηση πρώτου και δεύτερου βαθμού. Ωστόσο, αν και στην Ελλάδα σημειώθηκαν λοιπόν αρκετές βελτιωτικές αλλαγές στο πλαίσιο διαχείρισης της πανδημίας, όπου σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε η διαδικασία της ψηφιοποίησης στη δημόσια διοίκηση (όπως η πλατφόρμα gov.gr), η αντιμετώπιση των χρόνιων προβλημάτων του ελληνικού δημοσίου τομέα εξακολουθεί να είναι επιτακτική ανάγκη. Σε ότι αφορά την τοπική αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα, βασικά ζητήματα προς άμεση επίλυση συνιστούν, όπως αναφέρουν οι Σωτηρόπουλος και Χλέπας (2021:1): «οι περιορισμοί στον πολιτικό ανταγωνισμό και η υποεκπροσώπηση των γυναικών, οι δυσλειτουργίες του συστήματος τοπικής/ περιφερειακής διακυβέρνησης, το περιορισμένο και προβληματικό λειτουργικό πεδίο (κυρίως αρμοδιότητα σε γραφειοκρατικές, διεκπεραιωτικές διαδικασίες, καθαριότητα, κάποια θέματα υποδομών), τα σοβαρά ελλείμματα νομιμότητας και διαφάνειας παρά τους πολλαπλούς ελέγχους και τις διαδικασίες και τέλος, ο δημοσιονομικός συγκεντρωτισμός και η εξάρτηση από τις κρατικές επιχορηγήσεις».

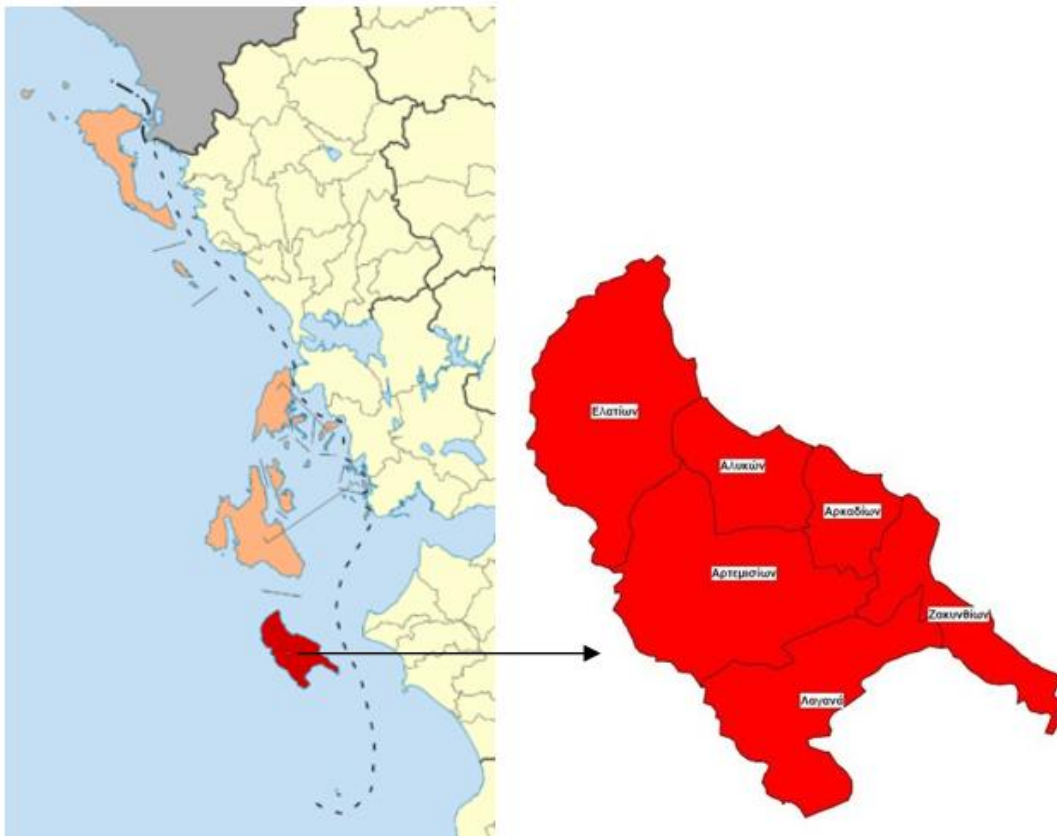
**ΜΕΡΟΣ Β**

**ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: Ο ΔΗΜΟΣ ΖΑΚΥΝΘΟΥ

### 4.1 Γενικά στοιχεία του Δήμου

Ο Δήμος Ζακύνθου ανήκει στην Περιφέρεια των Ιονίων Νήσων (εικόνα 1). Δημιουργήθηκε το 2010 με το Πρόγραμμα «Καλλικράτης», μέσα από την ένωση των δήμων του νησιού της Ζακύνθου και των δήμων Αλυκών, Ζακυνθίων, Ελατίων, Αρτεμισίων, Αρκαδίων και Λαγανά (στα24, 2020). Η έκταση του Δήμου Ζακύνθου είναι 407.58 τ.χλμ και ο πληθυσμός του είναι 40.508 κάτοικοι (απογραφή του 2021) (μείωση κατά 0,6% από την απογραφή του 2011 (40.759 κάτοικοι). Από αυτούς, 20.217 άτομα είναι άνδρες και 20.291 άτομα είναι γυναίκες (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2022). Έδρα του Δήμου είναι η Ζάκυνθος. Ιστορική έδρα αποτελεί η Μπόχαλη.



Εικόνα 1 Ο Δήμος Ζακύνθου  
(στα24, 2020)

## 4.2 Η Τοπική Αυτοδιοίκηση στον Δήμο

Στη Ζάκυνθο υπάρχουν 6 Δημοτικές Κοινότητες και 40 Τοπικές Κοινότητες (Καλλικράτης, 2013). Η Δημοτική Κοινότητα Ζακυνθίων έχει 11μελές συμβούλιο, ενώ τα συμβούλια των υπολοίπων 6 Δημοτικών Κοινοτήτων είναι 5μελή. Οι 30 Τοπικές Κοινότητες έχουν 3μελή συμβούλια και οι υπόλοιπες 10 έχουν μόνο έναν εκπρόσωπο (Δήμος Ζακύνθου, 2022).



Εικόνα 2 Το οργανόγραμμα του Δήμου Ζακύνθου  
(Δήμος Ζακύνθου, 2022)

### 4.3 Οικονομικά στοιχεία του Δήμου

Σε ότι αφορά τα οικονομικά στοιχεία, στη Ζάκυνθο αναλογεί το 0,3% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος της χώρας (Δήμος Ζακύνθου, 2022). Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, για την περίοδο 2000-2019, το ΑΕΠ του Δήμου σημείωσε το μέγιστο της τιμής του το 2008, για την αναφερόμενη περίοδο. Την διετία 2018-2019 το ΑΕΠ σημείωσε μικρή άνοδο (διάγραμμα 1, πίνακας 1). Η γεωργία αποτελεί σημαντική πηγή εισοδήματος του νησιού μαζί με τον τουρισμό. Ο τομέας των υπηρεσιών, εκτός από τις υπηρεσίες του δημοσίου τομέα και των συναφών υπηρεσιών (ασφαλιστικά ταμεία κλπ) συμβάλλει κατά 68% στην τοπική οικονομία (Δήμος Ζακύνθου, 2022).

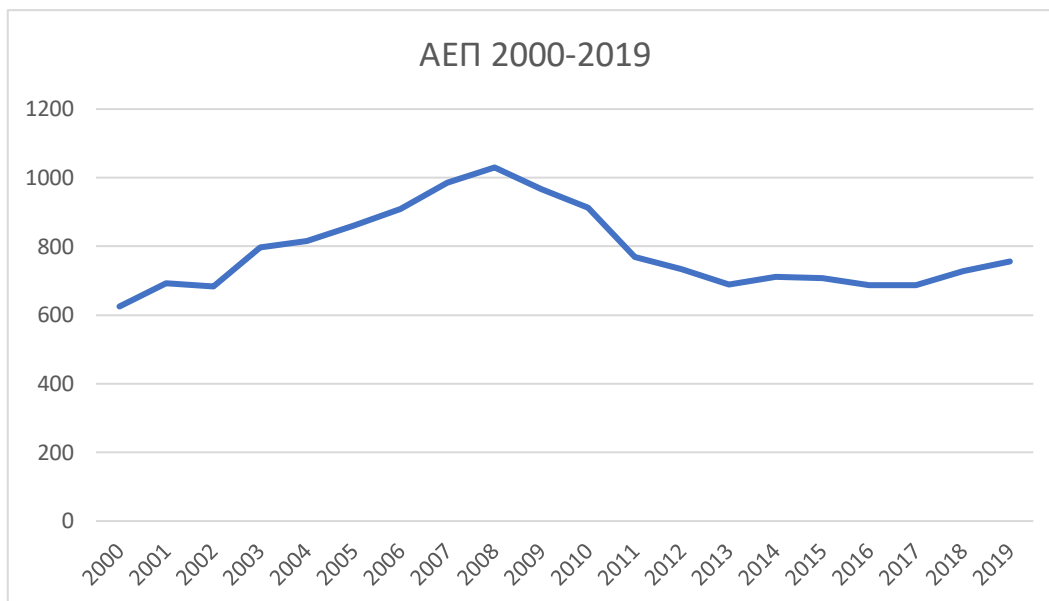
Πίνακας 1 Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν: Νομός Ζακύνθου

(σε εκατομμύρια ευρώ, σε τρέχουσες τιμές)

<b>2000</b>	625	<b>2010</b>	913
<b>2001</b>	693	<b>2011</b>	769
<b>2002</b>	684	<b>2012</b>	733
<b>2003</b>	797	<b>2013</b>	689
<b>2004</b>	816	<b>2014</b>	712
<b>2005</b>	860	<b>2015</b>	707
<b>2006</b>	909	<b>2016</b>	687
<b>2007</b>	985	<b>2017</b>	688
<b>2008</b>	1030	<b>2018</b>	728
<b>2009</b>	966	<b>2019</b>	757

(Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2022)





Διάγραμμα 1 Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν: Νομός Ζακύνθου (2000-2019)  
(σε εκατομμύρια ευρώ, σε τρέχουσες τιμές)  
(Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2022)

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

### **5.1 Σκοπός έρευνας**

Η παρούσα ερευνητική εργασία σκοπό είχε τη διερεύνηση των απόψεων των εργαζομένων σε φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάστηκαν από την πανδημία του COVID-19 και τα μέτρα που έλαβαν οι φορείς για την αντιμετώπισή του. Οι παράγοντες που μελετήθηκαν αφορούσαν τόσο τη λειτουργία του εκάστοτε οργανισμού όσο και σε ατομικό επίπεδο την επίδραση στην εργασία των υπαλλήλων.

### **5.2 Δείγμα-Δειγματοληπτική διαδικασία**

Πληθυσμός (population) στη στατιστική ορίζεται το σύνολο των μονάδων από τις οποίες ένα δείγμα επιλέγεται. Δείγμα (sample) είναι το μέρος του πληθυσμού που έχει επιλεγεί από τον πληθυσμό. Είναι δηλαδή μέρος του πληθυσμού. Προκειμένου να γίνει αναφορά από το δείγμα στον πληθυσμό (γενίκευση αποτελεσμάτων), είναι απαραίτητο το δείγμα να είναι αντιπροσωπευτικό. Επίσης το δείγμα πρέπει να ανταποκρίνεται στις παραμέτρους ολόκληρου του πληθυσμού (Παπαγεωργίου, 2014:6). Ο πληθυσμός της παρούσας έρευνας αναφέρεται στο σύνολο των εργαζομένων σε φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν οι εργαζόμενοι σε φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης του Δήμου Ζακύνθου. Το πλήθος αυτών ήταν στο σύνολο 100.

Σε ότι αφορά τη δειγματοληψία, τα δείγματα που επιλέγονται μέσω δειγματοληψίας πιθανότητας είναι γνωστά ως τυχαία δείγματα. Σε αυτή τη μέθοδο δειγματοληψίας, είναι εφικτή η διασφάλιση της γενικότητας των αποτελεσμάτων της μελέτης στον πληθυσμό-στόχο. Με τον όρο δειγματοληψία πιθανότητας, εννοούμε ότι κάθε άτομο στον πληθυσμό έχει ίσες πιθανότητες να επιλεγεί στη μελέτη. Η δειγματοληψία πιθανότητας ταξινομείται περαιτέρω ως εξής (Acharya et al., 2013:330-332):

- Απλή τυχαία δειγματοληψία
- Συστηματική τυχαία δειγματοληψία
- Στρωματοποιημένη τυχαία δειγματοληψία
- Δειγματοληψία συστάδων
- Πολυφασική δειγματοληψία
- Δειγματοληψία πολλαπλών σταδίων

Από την άλλη, υπάρχει και η δειγματοληψία μη πιθανότητας, όπου τα δείγματα μη πιθανότητας είναι εκείνα στα οποία η πιθανότητα επιλογής ενός θέματος είναι άγνωστη και οδηγεί σε

μεροληψία επιλογής στη μελέτη. Περιλαμβάνουν τις εξής μεθόδους (Acharya et al., 2013:332-333):

- Ευκολία/σκόπιμη δειγματοληψία
- Δειγματοληψία ποσόστωσης (αναλογίας)
- Δειγματοληψία χιονοστιβάδας

Το δείγμα στην παρούσα έρευνα συλλέχθηκε με τη μέθοδο της αναλογίας. Η εν λόγω μέθοδος δειγματοληψίας εξασφαλίζει ότι ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό ενός πληθυσμιακού δείγματος θα αναπαρασταθεί στον ακριβή βαθμό που επιθυμεί ο ερευνητής (Acharya et al., 2013:332). Ουσιαστικά, εκχωρήθηκαν ποσοτώσεις σε μια ομάδα ανθρώπων προκειμένου να δημιουργηθούν υποομάδες ατόμων που αντιπροσωπεύουν χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου στο σύνολό του. Υπάρχουν δυο τύποι δειγματοληψίας ποσοτώσεων: η ελεγχόμενη δειγματοληψία ποσοτώσεων, όπου υπάρχουν περιορισμοί στην επιλογή δειγμάτων από τον ερευνητή και η μη ελεγχόμενη (δηλαδή τυχαία) δειγματοληψία ποσοτώσεων, όπου δεν υπάρχουν περιορισμοί στην επιλογή δειγμάτων από τον ερευνητή. Οι ερευνητές είναι ελεύθεροι δηλαδή να επιλέξουν μέλη του δείγματος με δική τους βούληση (Simkus, 2022). Στην παρούσα έρευνα, η ερευνήτρια απευθύνθηκε σε τυχαίο δείγμα που είχε πρόσβαση για τη διανομή των ερωτηματολογίων. Δεν είχε καμία προσωπική πρότερη επαφή με το δείγμα της έρευνας. Δεν παρενέβη σε όλη τη διαδικασία της δειγματοληψίας για να δοθούν όσο το δυνατόν πιο αμερόληπτα αποτελέσματα. Η διαδικασία της δειγματοληψίας διήρκησε περίπου ένα μήνα (Αύγουστο με Σεπτέμβριο 2022).

### **5.3 Ερευνητικά ερωτήματα**

Τα ερευνητικά ερωτήματα που κλήθηκε να απαντήσει η έρευνα ήταν:

1. Ποιες είναι οι κύριες μεταβολές που επέφερε η πανδημία και που επηρεάζουν τους υπαλλήλους της τοπικής αυτοδιοίκησης και ποιοι οι βασικοί παράγοντες των μεταβολών αυτών;
2. Σε ποιο βαθμό συσχετίζονται οι παράγοντες μεταξύ τους;
3. Ποιες διαφοροποιήσεις παρατηρούνται στο βαθμό επιρροής των παραγόντων στους υπαλλήλους ως προς τα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία τους;

#### 5.4 Ερευνητικό εργαλείο

Η στατιστική μέθοδος ανάλυσης δεδομένων που επιλέχθηκε για τις ανάγκες του ερευνητικού πλαισίου της παρούσας εργασίας ήταν η ποσοτική μέθοδος. Η ποσοτική μέθοδος έρευνας βασίζεται στην αριθμητική αναπαράσταση και στον χειρισμό των παρατηρήσεων/ δεδομένων με σκοπό την περιγραφή και την εξήγηση των φαινομένων που αντικατοπτρίζουν αυτές οι παρατηρήσεις. Χρησιμοποιείται σε μια μεγάλη ποικιλία φυσικών και κοινωνικών επιστημών και χρησιμοποιεί εμπειρικές μεθόδους και αναλύσεις (Sukamolison, 2007:2). Όπως αναφέρει και η Παπαγεωργίου (2014:2), η ποσοτική έρευνα βασίζεται σε στατιστικές συγκρίσεις των αντικειμένων ή των περιπτώσεων που εξετάζονται από τον/την ερευνητή/τρια, εμπεριέχει στην ανάλυσή της τις μεθόδους των φυσικών επιστημών, ενδιαφέρεται για γενικούς νόμους και εμπειρικούς κανόνες. Ως κατάλληλο ερευνητικό εργαλείο για την συλλογή των δεδομένων στην ποσοτική έρευνα επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο. Η πληθώρα των πλεονεκτημάτων του που συνοψίζονται στο χαμηλό κόστος κατασκευής, στην ευκολία συμπλήρωσης του και στην δυνατότητα συλλογής μεγάλου αριθμού δείγματος, κατέταξαν το ερωτηματολόγιο ως το πλέον καταλληλότερο μέσο. Η δομή του ερωτηματολογίου βασίστηκε σε βιβλιογραφική ανασκόπηση και σε μελέτες με παρόμοιο ερευνητικό ενδιαφέρον.

Το ερωτηματολόγιο πλαισίωσε ένα ενημερωτικό σημείωμα που έδινε στο δείγμα όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τους σκοπούς της έρευνας και τον ρόλο τους σε αυτή. Η διαδικασία της δειγματοληψίας προσαρμόστηκε και συμμορφώθηκε στις επιταγές του νόμου περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Στα πλαίσια αυτού, το ερωτηματολόγιο ήταν πλήρως ανώνυμο και οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν χρησιμοποιήθηκαν μόνο από την ερευνήτρια και παρουσιάστηκαν σε μορφή συγκεντρωτικών αποτελεσμάτων.

Ως προς τη δομή του ερωτηματολογίου αποτελούνταν από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιείχε όλες τις ερωτήσεις για τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος. Σκοπός του μέρους αυτού είναι να δομηθεί το γενικό προφίλ του δείγματος αλλά αποσκοπεί και στην απάντηση του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος. Έπειτα, στο δεύτερο μέρος περιέχονται οι ερωτήσεις για τους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων του οργανισμού καθώς και ερωτήσεις για την διαπίστωση της επίδρασης της πανδημίας του COVID-19 στη λειτουργία και στην εργασία των υποκειμένων. Πηγή άντλησης των ερωτήσεων του μέρους αυτού αποτέλεσαν οι έρευνες και δημοσιεύσεις των Σωτηρόπουλος και Χλέπας (2021), Ματίδου (2021) και Φεσάκης (2022). Ως προς την μορφή των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου στο μέρος αυτό, οι ερωτήσεις ήταν όλες κλειστού τύπου βαθμονομημένες σε 5-βάθμια κλίμακα Likert (καθόλου έως πάρα πολύ ή καθόλου έως σε πολύ μεγάλο βαθμό).

## 5.5 Μεθοδολογία ανάλυσης

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics V21. Για το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου εφαρμόστηκε περιγραφική ανάλυση και τα δεδομένα παρουσιάστηκαν σε έναν συγκεντρωτικό πίνακα απόλυτων (n) και σχετικών συχνοτήτων (%). Για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα πραγματοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση σε κάθε ερώτηση του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου και τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν σε πίνακες. Για το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα εφαρμόστηκε ο στατιστικός έλεγχος του Spearman για μη παραμετρική ανάλυση συσχετίσεων. Ο συντελεστής συσχέτισης Spearman είναι ένα μη-παραμετρικό μέτρο της στατιστικής εξάρτησης μεταξύ δύο μεταβλητών, που αξιολογεί το πόσο καλά μπορεί να περιγραφεί η σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών χρησιμοποιώντας μια μονότονη συνάρτηση. Μια μονοτονική σχέση είναι μια σχέση για την οποία ισχύει ένα από τα εξής: (1) καθώς αυξάνεται η τιμή μιας μεταβλητής, αυξάνεται και η τιμή της άλλης μεταβλητής. ή (2) καθώς αυξάνεται η τιμή μιας μεταβλητής, η τιμή της άλλης μεταβλητής μειώνεται (Laerd statistics, 2018). Στην παρούσα έρευνα ερευνήθηκε ο βαθμός συσχέτισης των παραγόντων που επηρεάστηκαν από την πανδημία μεταξύ τους. Για το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, εφαρμόστηκαν οι έλεγχοι των Mann-Whitney και Kruskal-Wallis. Ο έλεγχος Mann-Whitney χρησιμοποιείται για τη σύγκριση διαφορών μεταξύ δύο ανεξάρτητων ομάδων όταν η εξαρτημένη μεταβλητή είναι είτε κανονική είτε συνεχής, αλλά δεν κατανέμεται κανονικά (Laerd statistics, 2018). Ο έλεγχος Kruskal-Wallis είναι μια μη παραμετρική δοκιμή βάσει κατάταξης που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να προσδιοριστεί εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ δύο ή περισσότερων ομάδων μιας ανεξάρτητης μεταβλητής σε μια συνεχή ή τακτική εξαρτώμενη μεταβλητή (Laerd statistics, 2018). Οι δυο αυτοί έλεγχοι αξιοποιήθηκαν για τις συγκρίσεις των απόψεων των εργαζομένων, ως προς τα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία τους, για τους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοσή τους.

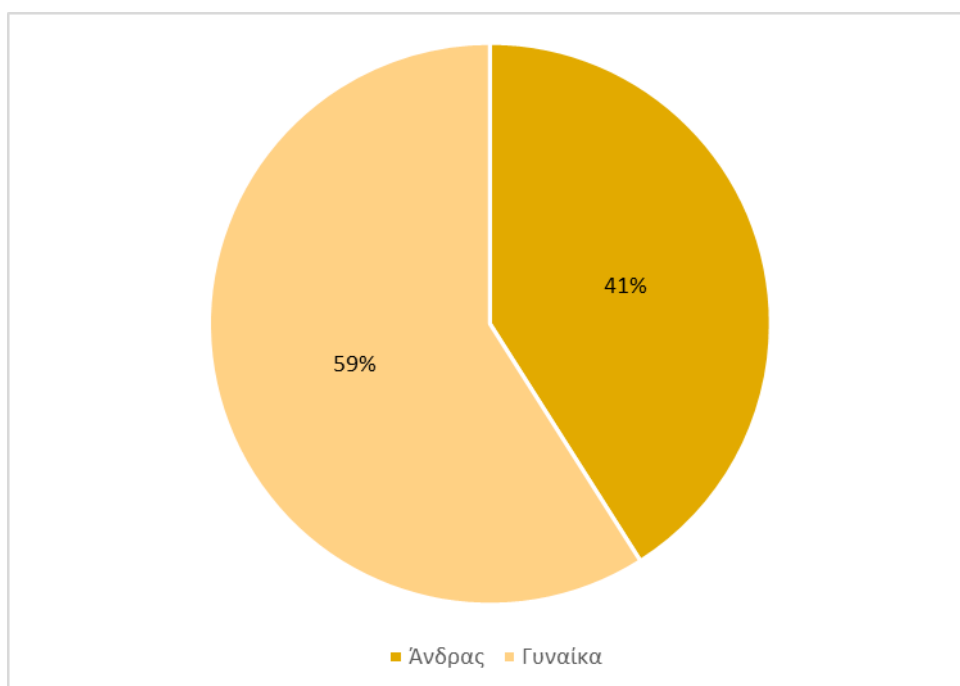
## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 6.1 Δημογραφικά στοιχεία

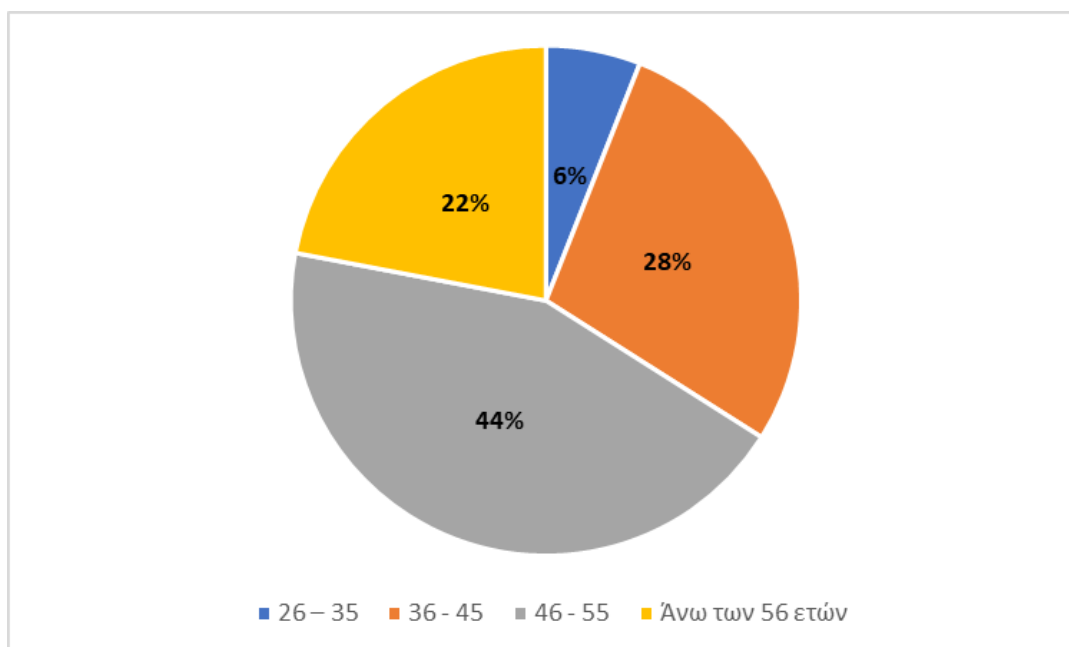
Στην έρευνα συμμετείχαν 100 εργαζόμενοι της τοπικής αυτοδιοίκησης του Δήμου Ζακύνθου. Το 59% αυτών ήταν γυναίκες και το 41% άνδρες. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (44%) δήλωσε πως ανήκει στο ηλικιακό εύρος 46 έως 55 ετών. Ηλικίας κάτω των 35 ετών δήλωσε το 6%, στο ηλικιακό εύρος 36 έως 45 δήλωσε πως ανήκει το 28% και άνω των 56 ετών, το 22%. Απόφοιτοι λυκείου δήλωσαν το 56%, απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ το 36% και κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών το 8%. Αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας, το 27% δήλωσε πως εργάζεται λιγότερα από 10 χρόνια, το 11% δήλωσε πως εργάζεται από 10 έως 15 χρόνια, το 24% από 16 έως 20 και το 38% δήλωσε πως εργάζεται περισσότερα από 20 χρόνια. Τέλος, αναφορικά με το μέγεθος της υπηρεσίας, το 59% των συμμετεχόντων δήλωσε πως απασχολούνται λιγότερα από 15 άτομα στην υπηρεσία τους, το 15% δήλωσε πως απασχολούνται 16 – 20 άτομα και το 26% ότι απασχολούνται περισσότερα από 20 άτομα. Τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος αποτυπώνονται στον πίνακα και στα διαγράμματα που ακολουθούν.

Πίνακας 2. Συγκεντρωτικός πίνακας δημογραφικών στοιχείων (N=100)

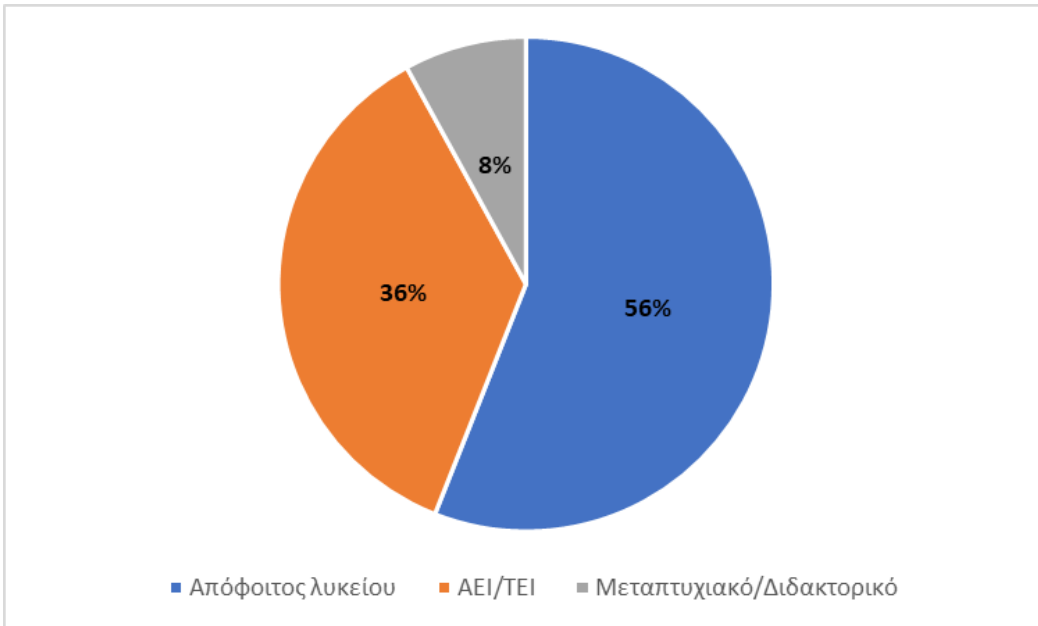
		n	%
<b>Φύλο</b>	Άνδρας	41	41 %
	Γυναίκα	59	59 %
<b>Ηλικία</b>	26 – 35	6	6 %
	36 - 45	28	28 %
	46 - 55	44	44 %
	Άνω των 56 ετών	22	22 %
<b>Βαθμίδα εκπαίδευσης</b>	Απόφοιτος λυκείου	56	56 %
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	36	36 %
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	8	8 %
<b>Έτη προϋπηρεσίας στην υπηρεσία σας</b>	Λιγότερα από 10 έτη	27	27 %
	10 – 15 έτη	11	11 %
	16 – 20 έτη	24	24 %
	Περισσότερα από 20 έτη	38	38 %
<b>Πόσα άτομα αποτελούν την διεύθυνση στην οποία εργάζεστε;</b>	Έως 15 άτομα	59	59 %
	16 - 20 άτομα	15	15 %



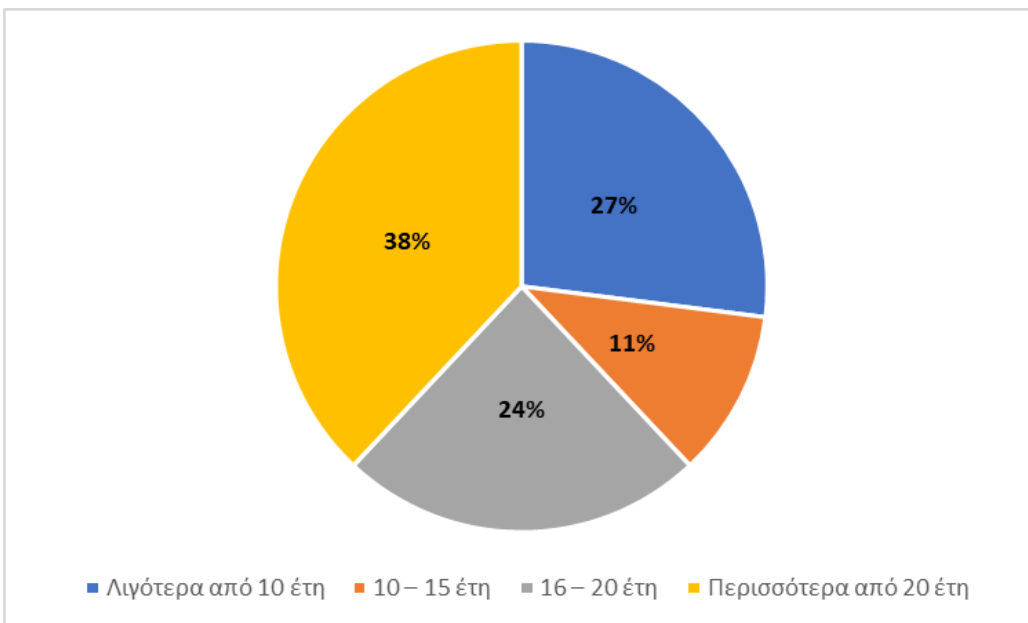
Διάγραμμα 2 Φύλο



Διάγραμμα 3 Ηλικία

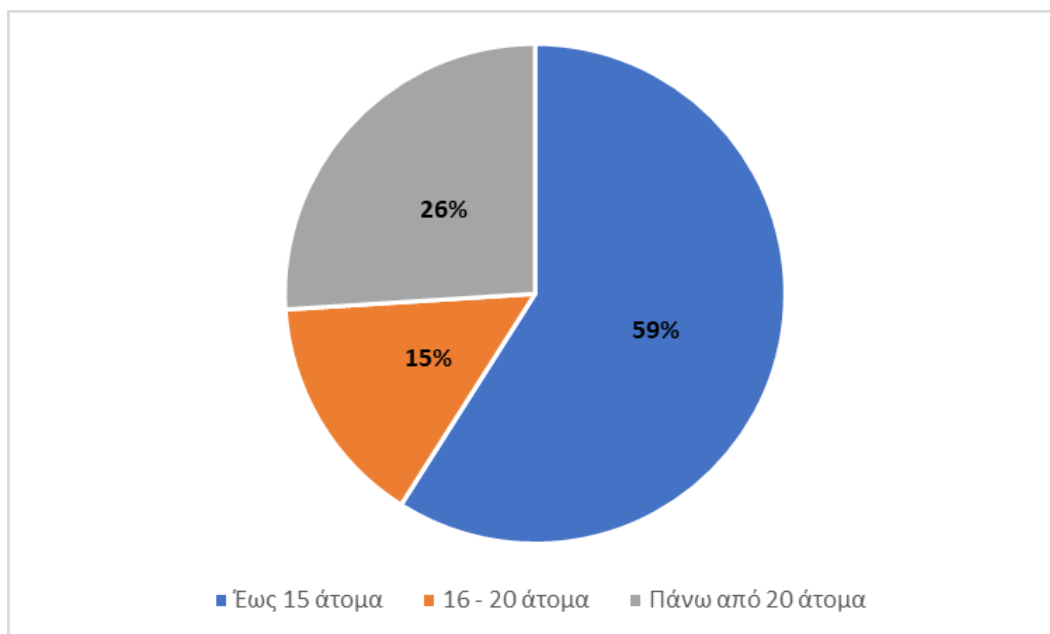


Διάγραμμα 4 Επίπεδο εκπαίδευσης



Διάγραμμα 5 Έτη προϋπηρεσίας





Διάγραμμα 6 Μέγεθος της υπηρεσίας

## 6.2 Οι κύριες μεταβολές που επέφερε η πανδημία και που επηρεάζουν τους υπαλλήλους της τοπικής αυτοδιοίκησης και οι βασικοί παράγοντες των μεταβολών αυτών (1ο ερευνητικό ερώτημα)

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων έκριναν πως η πανδημία του COVID – 19 επέφερε σημαντική αλλαγή στο φόρτο εργασίας τους. Συγκεκριμένα, το 39% και το 25% δήλωσε ότι το φόρτο εργασίας του επηρεάστηκε πολύ και πάρα πολύ, αντίστοιχα. Το 27% δήλωσε πως επηρεάστηκε μέτρια. Το 9% είδε ελάχιστη ή καμία διαφορά.

Πίνακας 3. Επίδραση της πανδημίας στο φόρτο εργασίας

		n	%
<b>Σε ποιο βαθμό επηρέασε το φόρτο εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;</b>	Καθόλου	2	2 %
	Λίγο	7	7 %
	Μέτρια	27	27 %
	Πολύ	39	39 %
	Πάρα πολύ	25	25 %

Σημαντική, διαπιστώθηκε η επίδραση της πανδημίας στις συνθήκες εργασίας με το 45% των εργαζομένων να βιώνει την επίδραση σε πολύ μεγάλο βαθμό, το 24% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό και το ίδιο ποσοστό σε μέτριο βαθμό. Το 7% βίωσε μικρή ή και καμία επίδραση.

Πίνακας 4. Επίδραση της πανδημίας στις συνθήκες εργασίας

		n	%
<b>Σε ποιο βαθμό επηρέασε τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;</b>	Καθόλου	1	1 %
	Λίγο	6	6 %
	Μέτρια	24	24 %
	Πολύ	45	45 %
	Πάρα πολύ	24	24 %

Η έλλειψη σχεδιασμού απασχόλησε το 36% των εργαζομένων, ως ζήτημα κατά την άσκηση των καθηκόντων στη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19, σε πολύ μεγάλο βαθμό. Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας απασχόλησε το 37% των εργαζομένων σε πολύ μεγάλο βαθμό. Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης απασχόλησε το 43% των εργαζομένων σε πολύ μεγάλο βαθμό και το 42% απασχόλησε η τήρηση της ατομικής ευθύνης. Συναισθηματική επιρροή με πρόκληση συναισθημάτων όπως άγχος ή φόβος μεταξύ των εργαζομένων παρατηρήθηκε από το 28% σε πολύ μεγάλο βαθμό και από το 27% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Η έλλειψη προσωπικού αποτέλεσε πολύ σημαντικό ζήτημα που αντιμετώπισε το 74%. Η πραγματοποίηση των rapid test των εργαζομένων ήταν ένα πολύ σημαντικό ζήτημα για το 44%. Η επάρκεια οδηγιών προστασίας εργαζομένων κρίθηκε πολύ σημαντικό θέμα από το 62% των εργαζομένων. Τέλος, θέμα αποτέλεσε και ο βαθμός εξυπηρέτησης των αιτημάτων των πολιτών για το 39% των εργαζομένων σε πολύ μεγάλο βαθμό και για το 38% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.

Πίνακας 5. Επίδραση της πανδημίας στην άσκηση των καθηκόντων.

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
<b>Η έλλειψη σχεδιασμού.</b>	n	5	19	25	36	15
	%	5 %	19 %	25 %	36 %	15 %
<b>Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.</b>	n	6	11	26	37	20
	%	6 %	11 %	26 %	37 %	20 %

Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.	n	2	5	23	43	27
	%	2 %	5 %	23 %	43 %	27 %
Η τήρηση της ατομικής ευθύνης.	n	3	7	20	42	28
	%	3 %	7 %	20 %	42 %	28 %
Άγχος, φόβος μεταξύ των εργαζομένων.	n	15	12	18	28	27
	%	15 %	12 %	18 %	28 %	27 %
Η έλλειψη προσωπικού.	n	2	4	20	37	37
	%	2 %	4 %	20 %	37 %	37 %
Η πραγματοποίηση των rapid test των εργαζομένων.	n	2	8	10	44	36
	%	2 %	8 %	10 %	44 %	36 %
Η επάρκεια οδηγιών προστασίας εργαζομένων	n	4	8	26	31	31
	%	4 %	8 %	26 %	31 %	31 %
Ο βαθμός εξυπηρέτησης των αιτημάτων των πολιτών.	n	1	7	15	39	38
	%	1 %	7 %	15 %	39 %	38 %

Η τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού ήταν μία πολύ σημαντική δυσκολία που αντιμετώπισε το 80% των εργαζομένων (49% δήλωσαν πολύ και το 31% πάρα πολύ). Εξίσου σημαντική δυσκολία διαπιστώθηκε και ως την τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης για το 78% των εργαζομένων. Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας αποτέλεσε πολύ μεγάλη δυσκολία για το 45% των εργαζομένων και πάρα πολύ μεγάλη δυσκολία για το 25%. Αυξημένο φόρτο εργασίας αντιμετώπισε το 44% των εργαζομένων σε πολύ μεγάλο βαθμό. Περίπου ένας στους δύο (51%) δήλωσε πως η έλλειψη προσωπικού ήταν μια πολύ μεγάλη δυσκολία. Τέλος, το 63% δήλωσε πως δεν αντιμετώπισε καμία δυσκολία στη χρηματοδότηση λόγω της πανδημίας.

Πίνακας 6. Δυσκολίες λόγω της πανδημίας

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Η τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού.	n	0	8	12	49	31
	%	0 %	8 %	12 %	49 %	31 %
Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.	n	0	6	16	49	29
	%	0 %	6 %	16 %	49 %	29 %
	n	2	11	17	45	25

<b>Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.</b>	%	2 %	11 %	17 %	45 %	25 %
<b>Ο αυξημένος φόρτος εργασίας</b>	n	0	4	17	44	35
	%	0 %	4 %	17 %	44 %	35 %
<b>Η έλλειψη προσωπικού.</b>	n	1	2	10	51	36
	%	1 %	2 %	10 %	51 %	36 %
<b>Η Δυσκολία χρηματοδότησης.</b>	n	63	8	10	13	6
	%	63 %	8 %	10 %	13 %	6 %

Για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας COVID - 19 το 26% των φορέων της έρευνας παρείχε σε πολύ μεγάλο βαθμό, νέες δυνατότητες ηλεκτρονικής πραγματοποίησης μέσω του internet διάφορων αιτήσεων, δηλώσεων, πληρωμών, κλπ. που αφορούσαν τις ήδη υφιστάμενες – προ υπάρχουσες υπηρεσίες-συναλλαγές πολιτών/επιχειρήσεων. Το 58% των οργανισμών δεν προέβη σε δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις (π.χ. νέα επιδόματα, νέες παροχές υποστήριξης, κλπ.). Το 57% των εργαζομένων δήλωσε ότι δεν βασίζεται, ή βασίζεται σε πολύ μικρό βαθμό, η παραγωγή, η διαχείριση και η παροχή των υπηρεσιών (π.χ. οι σχετικές αιτήσεις και δηλώσεις των δικαιούχων) στις ψηφιακές τεχνολογίες. Το 31% δήλωσε πως δεν δόθηκε κάποια παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης στους πολίτες και τις επιχειρήσεις μέσω του Internet σχετικά με την πανδημία COVID-19 (τόσο γενικής πληροφόρησης, όσο και ειδικής που συνδέεται με τις αρμοδιότητες του φορέα σας). Το 31% δήλωσε πως οι φορείς προέβησαν σε διεύρυνση της αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης (με χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής διαβούλευσης, social media, κλπ.) με πολίτες και επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία, σε μέτριο βαθμό. Σε πολύ μεγάλο βαθμό δήλωσαν οι εργαζόμενοι, με ποσοστό 37%, πως οι φορείς διεύρυναν τις ηλεκτρονικές προμήθειες με χρήση του Internet – ή ανέπτυξαν ηλεκτρονικές συναλλαγές με προμηθευτές (π.χ. ηλεκτρονικές παραγγελίες, τιμολόγια, πληρωμές, κλπ.).

Πίνακας 7. Πραγματοποίηση ενεργειών από φορείς για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
<b>παροχή νέων δυνατοτήτων</b>	n	18	23	19	26	14
<b>ηλεκτρονικής πραγματοποίησης</b>	%	18 %	23 %	19 %	26 %	14 %

μέσω του Internet διάφορων αιτήσεων, δηλώσεων, πληρωμών, κλπ. που αφορούν ήδη υφιστάμενες – προ υπάρχουσες υπηρεσίες- συναλλαγές πολιτών/επιχειρήσεων					
δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις (π.χ. νέα επιδόματα, νέες παροχές υποστήριξης, κλπ.)	n 58	11	18	11	2
	% 58 %	11 %	18 %	11 %	2 %
εάν το προηγούμενο συνέβη σε ποιο βαθμό η παραγωγή, διαχείριση και η παροχή τους (π.χ. οι σχετικές αιτήσεις και δηλώσεις των δικαιούχων) βασίζεται στις ψηφιακές τεχνολογίες	n 32	25	23	13	7
	% 32 %	25 %	23 %	13 %	7 %
παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης στους πολίτες και τις επιχειρήσεις μέσω του Internet σχετικά με την πανδημία COVID-19 (τόσο γενικής πληροφόρησης, όσο και ειδικής που συνδέεται με τις αρμοδιότητες του φορέα σας)	n 31	23	23	19	4
	% 31 %	23 %	23 %	19 %	4 %
διεύρυνση της αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης (με χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής διαβούλευσης, social media, κλπ.) με πολίτες και επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία	n 20	21	31	21	7
	% 20 %	21 %	31 %	21 %	7 %
διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του Internet - ανάπτυξη ηλεκτρονικών	n 6	9	24	37	24
	% 6 %	9 %	24 %	37 %	24 %

συναλλαγών με προμηθευτές (π.χ. ηλεκτρονικές παραγγελίες, τιμολόγια, πληρωμές, κλπ.)						
διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων	n	4	6	16	37	37
	%	4 %	6 %	16 %	37 %	37 %

Ακολούθως, ζητήθηκε από τους εργαζομένους να αξιολογήσουν μία σειρά από ενέργειες στις οποίες προέβησαν, ως προς το βαθμό εφαρμογής τους, για την αντιμετώπιση της πανδημίας. Το 35% των εργαζομένων, δήλωσε πως τους δόθηκε η δυνατότητα ηλεκτρονικής τηλεδιάσκεψης και τηλε-συνεργασίας σε εργαζομένους εξ αποστάσεως από το σπίτι (π.χ. μέσω ZOOM) σε μικρό βαθμό. Το 57% δήλωσε πως δεν τους δόθηκε καμία δυνατότητα εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN). Αλλαγές στις εσωτερικές διαδικασίες και πρακτικές εργασίας του φορέα (πέραν της δυνατότητας τηλε-εργασίας από το σπίτι) παρατηρήθηκε σε μέτριο βαθμό από το 25% των εργαζομένων. Το ίδιο ποσοστό δήλωσε πως οι αλλαγές αυτές βασίστηκαν σε ψηφιακές τεχνολογίες σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας 8. Πραγματοποίηση ενεργειών από εργαζόμενους για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας

			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
παροχή δυνατοτήτων ηλεκτρονικής τηλεδιάσκεψης και τηλε-συνεργασίας σε εργαζομένους εξ αποστάσεως από το σπίτι (π.χ. μέσω ZOOM)	n	16	35	26	17	6	
	%	16 %	35 %	26 %	17 %	6 %	
παροχή εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του	n	57	13	15	11	4	
	%	57 %	13 %	15 %	11 %	4 %	

φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN)								
αλλαγές στις εσωτερικές διαδικασίες και πρακτικές εργασίας του φορέα (πέραν της δυνατότητας τηλε-εργασίας από το σπίτι)	n	27	20	25	18	10		
	%	27 %	20 %	25 %	18 %	10 %		
εάν έγιναν τέτοιες αλλαγές, σε ποιο βαθμό αυτές βασίζονται σε ψηφιακές τεχνολογίες	n	21	18	25	19	17		
	%	21 %	18 %	25 %	19 %	17 %		

Θετικοί φάνηκαν οι εργαζόμενοι στον ισχυρισμό του ψηφιακού μετασχηματισμού του οργανισμού, ως ευκαιρία που δημιουργήθηκε εν μέσω της πανδημίας. Συγκεκριμένα, το 31% των εργαζομένων υποστήριξε τον ισχυρισμό σε πολύ μεγάλο βαθμό και το 27% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Το 19% δήλωσε διστακτικό ως προς τη βασιμότητα του ισχυρισμού.

Πίνακας 9. Ψηφιακός μετασχηματισμός λόγω πανδημίας

		n	%
Πιστεύετε ότι η πανδημία του COVID-19 είναι μια ευκαιρία για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού;	Καθόλου	4	4 %
	Σε μικρό βαθμό	15	15 %
	Σε μέτριο βαθμό	23	23 %
	Σε αρκετά μεγάλο βαθμό	31	31 %
	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	27	27 %

Σε μέτριο βαθμό, έκριναν οι εργαζόμενοι με ποσοστό 38%, πως ο οργανισμός που απασχολούνται κατέχει την κατάλληλη τεχνική υποδομή ώστε να αξιοποιηθούν καλύτερα τα ψηφιακά δεδομένα που υπάρχουν προς όφελος του Δήμου και του πολίτη. Περισσότερο διστακτικό φάνηκε το 32% που δήλωσε υποστήριξη στον ισχυρισμό σε μικρό βαθμό και καμία υποστήριξη σημειώθηκε από το 13%.

Πίνακας 10. Αξιολόγηση τεχνικής υποδομής φορέα για την αξιοποίηση των ψηφιακών δεδομένων

		n	%
<b>Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ο οργανισμός που απασχολείστε κατέχει την κατάλληλη τεχνική υποδομή ώστε να αξιοποιήσετε καλύτερα τα ψηφιακά δεδομένα που έχετε προς όφελος του Δήμου και του πολίτη;</b>	Καθόλου	13	13 %
	Σε μικρό βαθμό	32	32 %
	Σε μέτριο βαθμό	38	38 %
	Σε αρκετά μεγάλο βαθμό	14	14 %
	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2	2 %

Το 47% των εργαζόμενων δήλωσε πως η τηλεργασία βοήθησε σε αρκετά μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση της πανδημίας. Το 22% δήλωσε πως βοήθησε σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας 11. Συνεισφορά τηλεργασίας στην αντιμετώπιση της πανδημίας

		n	%
<b>Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η τηλεργασία έχει βοηθήσει στην αντιμετώπιση της πανδημίας;</b>	Καθόλου	1	1 %
	Σε μικρό βαθμό	11	11 %
	Σε μέτριο βαθμό	22	22 %
	Σε αρκετά μεγάλο βαθμό	47	47 %
	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	19	19 %

Η τηλεργασία αξιοποιήθηκε από τους οργανισμούς που απασχολούνται οι εργαζόμενοι σε αρκετά μεγάλο βαθμό σύμφωνα με το 34%, σε μικρό βαθμό ή και καθόλου σύμφωνα με το 20%, σε μέτριο βαθμό σύμφωνα με το 19% και σε πολύ μεγάλο βαθμό σύμφωνα με το 7%.

Πίνακας 12. Αξιοποίηση τηλεργασίας από τον οργανισμό εργασίας

		n	%
<b>Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στον Οργανισμό την τηλεργασία;</b>	Καθόλου	20	20 %
	Σε μικρό βαθμό	20	20 %
	Σε μέτριο βαθμό	19	19 %
	Σε αρκετά μεγάλο βαθμό	34	34 %
	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	7	7 %



Το 40% των εργαζομένων αξιολόγησαν την αποτελεσματικότητα όλων των προληπτικών μέτρων που εφαρμόστηκαν από τους ΟΤΑ Α΄ βαθμού, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η επιδημία του COVID-19 στη χώρα μας, ως αρκετά αποτελεσματικά. Το 29% δήλωσε ότι τα μέτρα συνείσφεραν σε μέτριο βαθμό.

Πίνακας 13. Αποτελεσματικότητα μέτρων

		n	%
<b>Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι όλα τα προληπτικά μέτρα που εφαρμόστηκαν από τους ΟΤΑ Α΄ βαθμού, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η επιδημία του COVID-19 στη χώρα μας ήταν αποτελεσματικά για τον Δήμο σας;</b>	Καθόλου	2	2 %
	Σε μικρό βαθμό	15	15 %
	Σε μέτριο βαθμό	29	29 %
	Σε αρκετά μεγάλο βαθμό	40	40 %
	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	14	14 %

### 6.3 Συσχέτιση παραγόντων (2ο ερευνητικό ερώτημα)

#### 6.3.1 Φόρτο εργασίας-Συνθήκες εργασίας

Ο έλεγχος συσχέτισης μεταξύ φόρτου εργασίας και συνθήκες εργασίας υπέδειξε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ( $r^{rho} = 0,588, p < 0.05$ ). Οι εργαζόμενοι που βίωσαν αλλαγή στις συνθήκες εργασίας τους λόγω πανδημίας, παρατήρησαν στον ίδιο βαθμό και αλλαγή στο φόρτο εργασίας.

Πίνακας 14. Συσχέτιση επίδρασης πανδημίας στο φόρτο εργασίας και στις συνθήκες εργασίας

	<b>φόρτο εργασίας</b>	
<b>συνθήκες εργασίας</b>	$r^{rho}$	,588**
	p	0,0001

#### 6.3.2 Φόρτο εργασίας-Ζητήματα άσκησης καθηκόντων

Ο έλεγχος συσχέτισης μεταξύ φόρτου εργασίας και ζητημάτων που προέκυψαν στην άσκηση των καθηκόντων λόγω πανδημίας, σημείωσαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις σε επίπεδο σημαντικότητας  $\alpha=5\%$ . Αυτό ερμηνεύεται ως ότι η αύξηση των προβλημάτων στην άσκηση των καθηκόντων των εργαζόμενων λόγω πανδημίας προκαλεί αύξηση και του φόρτου εργασίας.

Πίνακας 15. Συσχέτιση φόρτου εργασίας με ζητήματα άσκησης καθηκόντων

		<b>Φόρτο εργασίας</b>
<b>Η έλλειψη σχεδιασμού.</b>	$r^{rho}$	,331**
	$p$	0,001
<b>Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.</b>	$r^{rho}$	,382**
	$p$	0,001
<b>Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.</b>	$r^{rho}$	,432**
	$p$	0,001
<b>Η τήρηση της ατομικής ευθύνης.</b>	$r^{rho}$	,256*
	$p$	0,01
<b>Άγχος, φόβος μεταξύ των εργαζομένων.</b>	$r^{rho}$	,274**
	$p$	0,006
<b>Η έλλειψη προσωπικού.</b>	$r^{rho}$	,373**
	$p$	0,001
<b>Η πραγματοποίηση των rapid test των εργαζομένων.</b>	$r^{rho}$	,291**
	$p$	0,003
<b>Η επάρκεια οδηγίων προστασίας εργαζομένων</b>	$r^{rho}$	,326**
	$p$	0,001
<b>Ο βαθμός εξυπηρέτησης των αιτημάτων των πολιτών.</b>	$r^{rho}$	,296**
	$p$	0,003

### 6.3.3 Δυσκολίες και τρόποι αντιμετώπισης

Οι εργαζόμενοι αξιολόγησαν ορισμένες δυσκολίες που ήρθαν αντιμέτωποι στην εργασία τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχέτισης μεταξύ των δυσκολιών και των τρόπων αντιμετώπισης των επιπτώσεων της πανδημίας από τους φορείς. Οι εργαζόμενοι που αντιμετώπισαν μεγαλύτερη δυσκολία στη τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού δήλωσαν πως οι φορείς που εργάζονται έκαναν περισσότερες ενέργειες για διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του Internet ή ανέπτυξαν περισσότερα συστήματα για ηλεκτρονικές συναλλαγές με προμηθευτές ( $r^{rho} = 0,237, p = 0.017$ ) και επίσης διεύρυναν την ηλεκτρονική συνεργασία με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων ( $r^{rho} = 0,2, p = 0,046$ ). Όσοι εργαζόμενοι αντιμετώπισαν προβλήματα με την έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας, δεν

αναγνώρισαν στον ίδιο βαθμό προσπάθεια των φορέων για αντιμετώπιση με παροχή νέων δυνατοτήτων ηλεκτρονικής πραγματοποίησης μέσω του Internet διάφορων αιτήσεων, δηλώσεων, πληρωμών, κλπ. που αφορούν ήδη υφιστάμενες – προ υπάρχουσες υπηρεσίες-συναλλαγές πολιτών/επιχειρήσεων ( $r^{pho} = -0,204, p = 0,042$ ), ούτε κάποια κίνηση για δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις (π.χ. νέα επιδόματα, νέες παροχές υποστήριξης, κλπ.) ( $r^{pho} = -0,276, p = 0,006$ ). Αντίθετα, διέκριναν προσπάθεια για διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων ( $r^{pho} = 0,237, p = 0,018$ ). Εργαζόμενοι που διέκριναν αύξηση στο φόρτο εργασίας, δήλωσαν πως οι φορείς δεν προέβησαν στη δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις ( $r^{pho} = -0,198, p = 0,048$ ) και παράλληλα δήλωσαν ότι η παραγωγή, η διαχείριση και η παροχή των υπηρεσιών αυτών δεν βασίζεται στις ψηφιακές τεχνολογίες ( $r^{pho} = -0,234, p = 0,019$ ) γεγονός που επιδεινώνει το φόρτο εργασίας. Ωστόσο και αυτή η κατηγορία εργαζομένων δήλωσε πως έγιναν προσπάθειες για διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας ( $r^{pho} = 0,270, p = 0,007$ ). Εργαζόμενοι που αντιμετώπισαν προβλήματα λόγω έλλειψης προσωπικού δήλωσαν πως οι φορείς δεν προέβησαν σε δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις ( $r^{pho} = -0,269, p = 0,007$ ). Τέλος, εργαζόμενοι που διέκριναν δυσκολία στη χρηματοδότηση διέκριναν και κινήσεις των φορέων για δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις ( $r^{pho} = 0,402, p = 0,001$ ) και για παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης στους πολίτες και τις επιχειρήσεις μέσω του Internet σχετικά με την πανδημία COVID-19 ( $r^{pho} = 0,25, p = 0,024$ ). Δεν διέκριναν στον ίδιο βαθμό όμως κινήσεις για διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του Internet ( $r^{pho} = -0,367, p = 0,001$ ) και για διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων ( $r^{pho} = -0,463, p = 0,001$ ).

Πίνακας 16. Συσχέτιση δυσκολιών με τρόπους αντιμετώπισης

			Η τήρηση των μέτρω ν για τη μείωση της διασκο ράς του ιού.	Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποί ησης.	Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.	Ο αυξημέν ος φόρτος εργασίας	Η έλλειψ η προσω πικού.	Η Δυσκολί α χρηματι οδότησ ης.
παροχή	νέων	$r^{rho}$	-0,055	-0,072	-,204*	0,063	0,061	0,029
δυνατοτήτων		$\rho$	0,583	0,475	0,042	0,534	0,544	0,772
ηλεκτρονικής								
πραγματοποίησης								
μέσω του Internet								
διάφορων αιτήσεων,								
δηλώσεων,								
πληρωμών, κλπ. που								
αφορούν ήδη								
υφιστάμενες – προ								
υπάρχουσες								
υπηρεσίες-								
συναλλαγές								
πολιτών/επιχειρήσεω								
ν								
δημιουργία	νέων	$r^{rho}$	-0,168	-0,067	-,276**	-,198*	-,269**	,402**
υπηρεσιών για τους		$\rho$	0,096	0,506	0,006	0,048	0,007	0
πολίτες και τις								
επιχειρήσεις (π.χ. νέα								
επιδόματα, νέες								
παροχές								
υποστήριξης, κλπ.)								

εάν το προηγούμενο συνέβη σε ποιο βαθμό η παραγωγή, διαχείριση και η παροχή τους (π.χ. οι σχετικές αιτήσεις και δηλώσεις των δικαιούχων) βασίζεται στις ψηφιακές τεχνολογίες	$r^{rho}$	-0,024	-0,022	-0,144	-,234*	-0,179	0,192
	$\rho$	0,815	0,831	0,153	0,019	0,075	0,055
παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης στους πολίτες και τις επιχειρήσεις μέσω του Internet σχετικά με την πανδημία COVID-19 (τόσο γενικής πληροφόρησης, όσο και ειδικής που συνδέεται με τις αρμοδιότητες του φορέα σας)	$r^{rho}$	-0,135	-0,108	-0,162	-0,158	-0,054	,225*
	$\rho$	0,181	0,286	0,106	0,116	0,594	0,024
διεύρυνση της αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης (με χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής διαβούλευσης, social media, κλπ.) με πολίτες και	$r^{rho}$	-0,011	-0,094	-0,082	0,027	0,02	0,078
	$\rho$	0,911	0,351	0,415	0,788	0,847	0,44

επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία

διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του Internet - ανάπτυξη ηλεκτρονικών συναλλαγών με προμηθευτές (π.χ. ηλεκτρονικές παραγγελίες, τιμολόγια, πληρωμές, κλπ.)		$r^{rho}$	,237*	0,144	0,145	0,169	0,043	-,367**
		$p$	0,017	0,152	0,149	0,092	0,67	0
διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκών φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων		$r^{rho}$	,200*	0,132	,237*	,270**	0,087	-,463**
		$p$	0,046	0,191	0,018	0,007	0,392	0

### 6.3.4 Φόρτος εργασίας και τρόποι αντιμετώπισης

Ο έλεγχος συσχέτισης του φόρτου εργασίας με τις δράσεις των φορέων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργήθηκαν στο τρόπο εργασίας, δεν σημείωσε κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

Πίνακας 17. Φόρτο εργασίας και τρόποι αντιμετώπισης για τους εργαζόμενους

	Σε ποιο βαθμό επηρέασε το φόρτο εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;
παροχή δυνατοτήτων ηλεκτρονικής τηλεδιάσκεψης και τηλε-συνεργασίας σε εργαζομένους εξ αποστάσεως από το σπίτι (π.χ. μέσω ZOOM)	$r^{Df}$ -0,115 p 0,254
παροχή εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN)	$r^{Df}$ -0,169 p 0,092
αλλαγές στις εσωτερικές διαδικασίες και πρακτικές εργασίας του φορέα (πέραν της δυνατότητας τηλε-εργασίας από το σπίτι)	$r^{Df}$ 0,168 p 0,095
εάν έγιναν τέτοιες αλλαγές, σε ποιο βαθμό αυτές βασίζονται σε ψηφιακές τεχνολογίες;	$r^{Df}$ 0,115 p 0,253

#### 6.4 Βαθμός επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς τα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία τους (3ο ερευνητικό ερώτημα)

##### 6.4.1 Φύλο

Οι απόψεις των ανδρών και των γυναικών φάνηκε να διαφέρουν μεταξύ τους ως προς τους παράγοντες «Επιρροή COVID-19 στις συνθήκες εργασίας» ( $Z=-2.836$ ,  $p=0,004$ ), «Άγχος, φόβος μεταξύ των εργαζομένων.» ( $Z=-2.003$ ,  $p=0,042$ ), «παροχή νέων δυνατοτήτων ηλεκτρονικής πραγματοποίησης μέσω του Internet διάφορων αιτήσεων, δηλώσεων, πληρωμών, κλπ. που αφορούν ήδη υφιστάμενες – προ υπάρχουσες υπηρεσίες-συναλλαγές πολιτών/επιχειρήσεων» ( $Z=-2.27$ ,  $p=0,023$ ) και «διεύρυνση της αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης (με χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής διαβούλευσης, social media, κλπ.) με πολίτες και επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία» ( $Z=-2.417$ ,  $p=0,016$ ). Οι γυναίκες φάνηκε πως βίωσαν σε μεγαλύτερο βαθμό την επιρροή της πανδημίας στις συνθήκες εργασίας. Επίσης φάνηκαν πιο έντονα τα συναισθήματα του φόβου και του άγχους μεταξύ των εργαζομένων. Τέλος, οι γυναίκες διέκριναν σε μεγαλύτερο βαθμό τη δράση των φορέων για την αντιμετώπιση της πανδημίας στο πλαίσιο της παροχής νέων δυνατοτήτων ηλεκτρονικής πραγματοποίησης μέσω του Internet και της διεύρυνσης της

αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης με πολίτες και επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία, από ότι οι άνδρες.

Πίνακας 18. Συγκρίσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς το φύλο

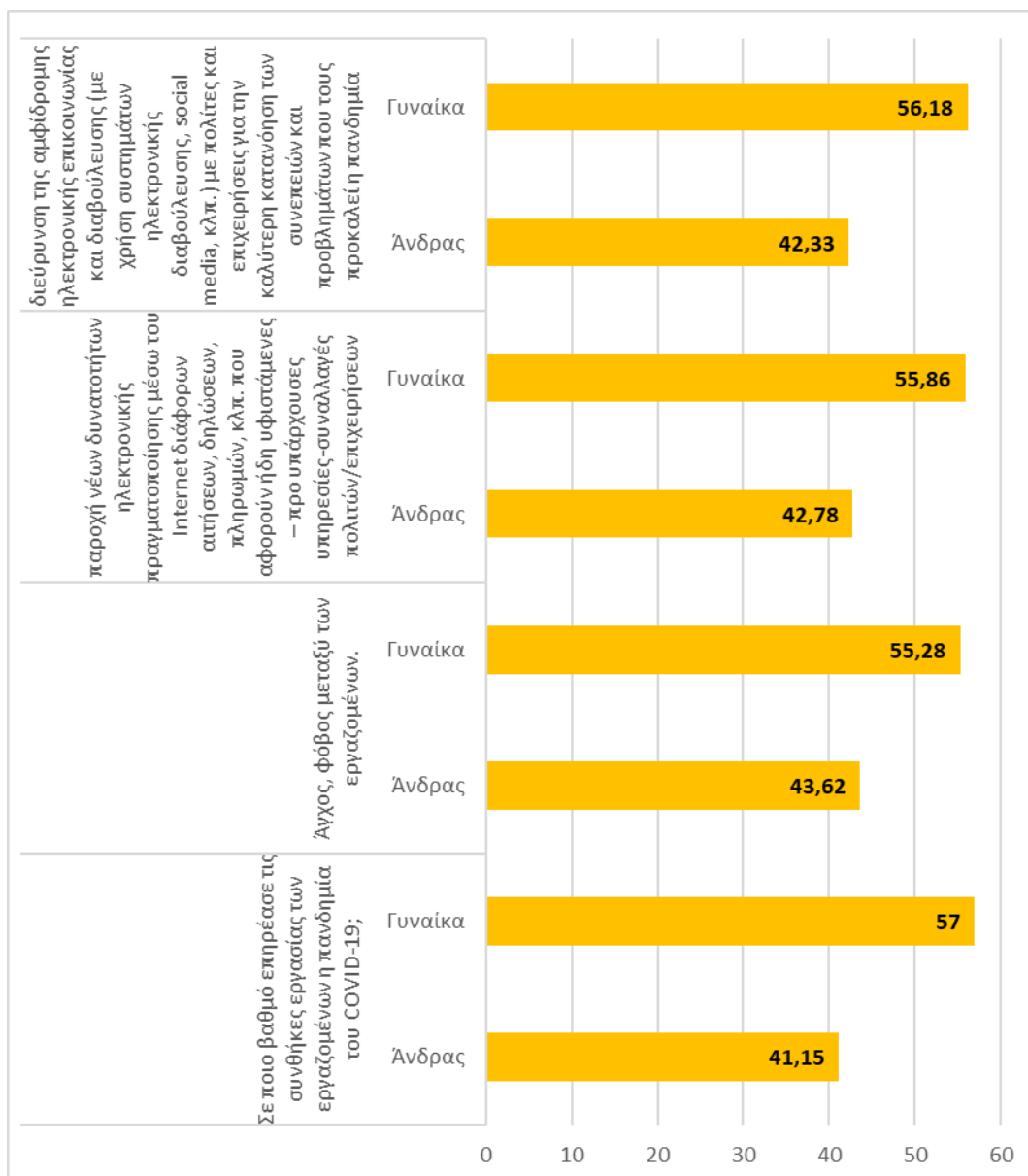
	<b>Φύλο</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>Σε ποιο βαθμό επηρέασε το φόρτο εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;</b>	Άνδρας	44,93	-1,683	0,092
	Γυναίκα	54,37		
<b>Σε ποιο βαθμό επηρέασε τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;</b>	Άνδρας	41,15	-2,836	0,004*
	Γυναίκα	57		
<b>Η έλλειψη σχεδιασμού.</b>	Άνδρας	50,61	-0,033	0,974
	Γυναίκα	50,42		
<b>Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.</b>	Άνδρας	52,49	-0,595	0,552
	Γυναίκα	49,12		
<b>Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.</b>	Άνδρας	46,5	-1,219	0,223
	Γυναίκα	53,28		
<b>Η τήρηση της ατομικής ευθύνης.</b>	Άνδρας	46,95	-1,077	0,281
	Γυναίκα	52,97		
<b>Άγχος, φόβος μεταξύ των εργαζομένων.</b>	Άνδρας	43,62	-2,033	0,042*
	Γυναίκα	55,28		
<b>Η έλλειψη προσωπικού.</b>	Άνδρας	48,1	-0,731	0,465
	Γυναίκα	52,17		
<b>Η πραγματοποίηση των rapid test των εργαζομένων.</b>	Άνδρας	48,7	-0,557	0,577
	Γυναίκα	51,75		
<b>Η επάρκεια οδηγίων προστασίας εργαζομένων</b>	Άνδρας	46,8	-1,106	0,269
	Γυναίκα	53,07		
<b>Ο βαθμός εξυπηρέτησης των αιτημάτων των πολιτών.</b>	Άνδρας	48,5	-0,612	0,541
	Γυναίκα	51,89		
	Άνδρας	46,1	-1,372	0,17



Η τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού.	Γυναίκα	53,56		
Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.	Άνδρας	44,87	-1,752	0,08
	Γυναίκα	54,42		
Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.	Άνδρας	49,8	-0,212	0,832
	Γυναίκα	50,98		
Ο αυξημένος φόρτος εργασίας	Άνδρας	51,52	-0,316	0,752
	Γυναίκα	49,79		
Η έλλειψη προσωπικού.	Άνδρας	48,76	-0,53	0,58
	Γυναίκα	51,71		
Η Δυσκολία χρηματοδότησης.	Άνδρας	52,94	-0,811	0,417
	Γυναίκα	48,81		
παροχή νέων δυνατοτήτων ηλεκτρονικής πραγματοποίησης μέσω του Internet διάφορων αιτήσεων, δηλώσεων, πληρωμών, κλπ. που αφορούν ήδη υφιστάμενες – προ υπάρχουσες υπηρεσίες-συναλλαγές πολιτών/επιχειρήσεων	Άνδρας	42,78	-2,27	0,023*
	Γυναίκα	55,86		
δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις (π.χ. νέα επιδόματα, νέες παροχές υποστήριξης, κλπ.)	Άνδρας	50,66	-0,051	0,959
	Γυναίκα	50,39		
εάν το προηγούμενο συνέβη σε ποιο βαθμό η παραγωγή, διαχείριση και η παροχή τους (π.χ. οι σχετικές αιτήσεις και δηλώσεις των δικαιούχων) βασίζεται στις ψηφιακές τεχνολογίες	Άνδρας	51,3	-0,239	0,811
	Γυναίκα	49,94		
παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης στους πολίτες και τις επιχειρήσεις μέσω του Internet σχετικά με την πανδημία COVID-19 (τόσο γενικής πληροφόρησης,	Άνδρας	45,35	-1,526	0,127
	Γυναίκα	54,08		

όσο και ειδικής που συνδέεται με τις αρμοδιότητες του φορέα σας)				
διεύρυνση της αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης (με χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής διαβούλευσης, social media, κλπ.) με πολίτες και επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία	Άνδρας	42,33	-2,417	0,016*
	Γυναίκα	56,18		
διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του Internet - ανάπτυξη ηλεκτρονικών συναλλαγών με προμηθευτές (π.χ. ηλεκτρονικές παραγγελίες, τιμολόγια, πληρωμές, κλπ.)	Άνδρας	46,55	-1,183	0,237
	Γυναίκα	53,25		
διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων	Άνδρας	51,65	-0,348	0,728
	Γυναίκα	49,7		
παροχή δυνατοτήτων ηλεκτρονικής τηλεδιάσκεψης και τηλε-συνεργασίας σε εργαζομένους εξ αποστάσεως από το σπίτι (π.χ. μέσω ZOOM)	Άνδρας	45,1	-1,609	0,108
	Γυναίκα	54,25		
παροχή εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN)	Άνδρας	51,26	-0,242	0,809
	Γυναίκα	49,97		
αλλαγές στις εσωτερικές διαδικασίες και πρακτικές εργασίας του φορέα (πέραν της δυνατότητας τηλε-εργασίας από το σπίτι)	Άνδρας	46,27	-1,248	0,212
	Γυναίκα	53,44		
εάν έγιναν τέτοιες αλλαγές, σε ποιο βαθμό αυτές βασίζονται σε ψηφιακές τεχνολογίες;	Άνδρας	50,4	-0,029	0,977
	Γυναίκα	50,57		

Πιστεύετε ότι η πανδημία του COVID-19 είναι μια ευκαιρία για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού;	Άνδρας	50,46	-0,011	0,991
	Γυναίκα	50,53		
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ο οργανισμός που απασχολείτε κατέχει την κατάλληλη τεχνική υποδομή ώστε να αξιοποιήσετε καλύτερα τα ψηφιακά δεδομένα που έχετε προς όφελος του Δήμου και του πολίτη;	Άνδρας	45,9	-1,255	0,21
	Γυναίκα	52,9		
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η τηλεργασία έχει βοηθήσει στην αντιμετώπιση της πανδημίας;	Άνδρας	50,06	-0,135	0,893
	Γυναίκα	50,81		
Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στον Οργανισμό την τηλεργασία;	Άνδρας	49,2	-0,387	0,699
	Γυναίκα	51,41		
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι όλα τα προληπτικά μέτρα που εφαρμόστηκαν από τους ΟΤΑ Α' βαθμού, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η επιδημία του COVID-19 στη χώρα μας ήταν αποτελεσματικά για τον Δήμο σας;	Άνδρας	46,61	-1,175	0,24
	Γυναίκα	53,2		



Διάγραμμα 7 Διαφοροποιήσεις βαθμού επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς το φύλο

#### 6.4.2 Ηλικία

Οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των ηλικιακών ομάδων παρατηρήθηκαν ως προς τις συνθήκες εργασίας ( $U=11,869$ ,  $p=0.008$ ) με τους εργαζομένους του ηλικιακού εύρους 36 – 45 να βιώνουν την αλλαγή σε μεγαλύτερο βαθμό. Η τήρηση της ατομικής ευθύνης ( $U=14,378$ ,  $p=0.002$ ) φάνηκε να είναι μια δυσκολία που αντιμετώπισαν περισσότερο οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας σε

σύγκριση με τους μικρότερους σε ηλικία εργαζόμενους. Δυσκολία χρηματοδότησης λόγω της πανδημίας (U=11,922, p=0,008) αντιμετώπισαν σε μεγαλύτερο βαθμό οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας. Τη παροχή εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN) (U=12,553, p=0,006) αξιοποίησαν και αναγνώρισαν σαν μέθοδο αντιμετώπισης της πανδημίας από τους φορείς, σε μεγαλύτερο βαθμό οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας.

Πίνακας 19. Συγκρίσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς την ηλικία

	<b>Ηλικία</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Σε ποιο βαθμό επηρέασε το φόρτο εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;</b>	26 – 35	42,17	0,886	0,829
	36 - 45	50,27		
	46 - 55	52,61		
	Άνω των 56 ετών	48,84		
<b>Σε ποιο βαθμό επηρέασε τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;</b>	26 – 35	28,5	11,869	0,008*
	36 - 45	63,86		
	46 - 55	47,17		
	Άνω των 56 ετών	46,16		
<b>Η έλλειψη σχεδιασμού.</b>	26 – 35	38,42	3,6323	0,305
	36 - 45	57,95		
	46 - 55	47,49		
	Άνω των 56 ετών	50,34		
<b>Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.</b>	26 – 35	32,67	5,271	0,153
	36 - 45	58,09		
	46 - 55	50,65		
	Άνω των 56 ετών	45,41		
<b>Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.</b>	26 – 35	35,5	4,02	0,259
	36 - 45	53,5		
	46 - 55	53,85		
	Άνω των 56 ετών	44,07		

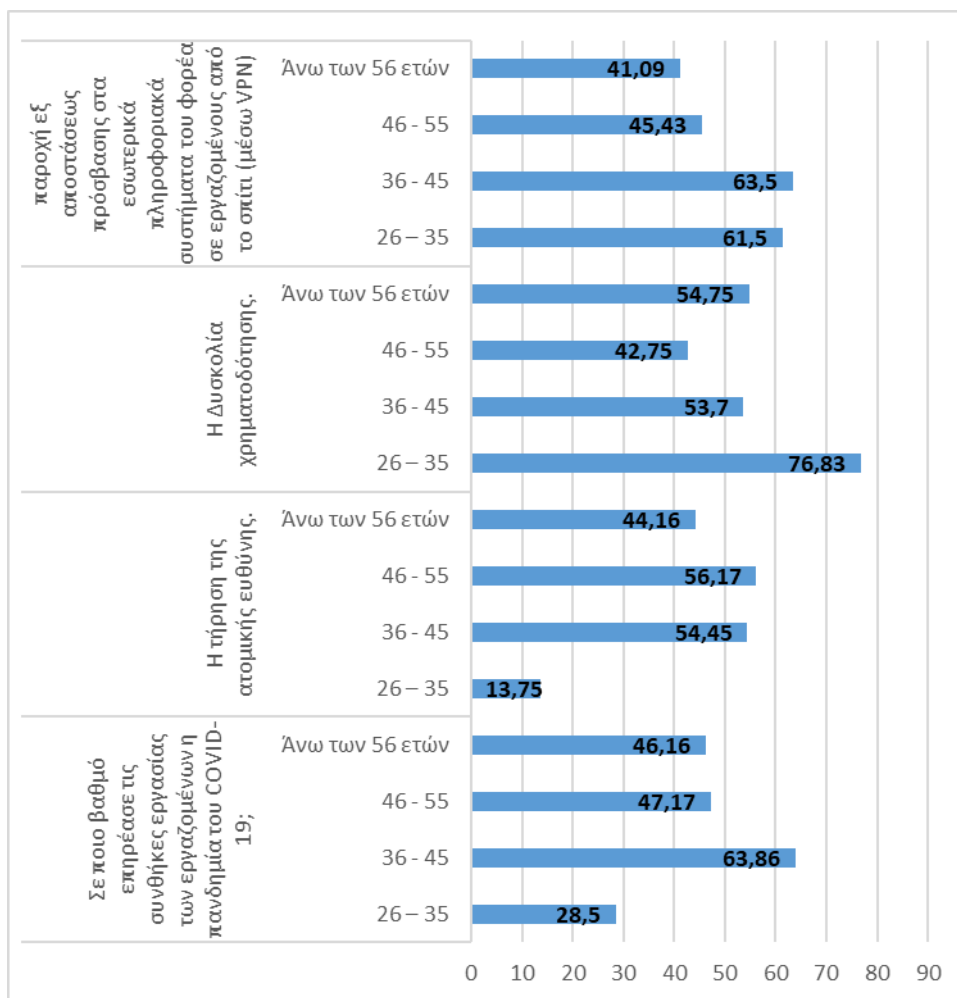
<b>Η τήρηση της ατομικής ευθύνης.</b>	26 – 35	13,75	14,378	0,002*
	36 - 45	54,45		
	46 - 55	56,17		
	Άνω των 56 ετών	44,16		
<b>Άγχος, φόβος μεταξύ των εργαζομένων.</b>	26 – 35	47,83	3,316	0,345
	36 - 45	58,66		
	46 - 55	46,65		
	Άνω των 56 ετών	48,55		
<b>Η έλλειψη προσωπικού.</b>	26 – 35	35,5	2,997	0,392
	36 - 45	54,7		
	46 - 55	51,81		
	Άνω των 56 ετών	46,64		
<b>Η πραγματοποίηση των rapid test των εργαζομένων.</b>	26 – 35	24,5	6,061	0,109
	36 - 45	50,64		
	46 - 55	53,14		
	Άνω των 56 ετών	52,14		
<b>Η επάρκεια οδηγιών προστασίας εργαζομένων</b>	26 – 35	29,75	4,29	0,232
	36 - 45	55,16		
	46 - 55	49,39		
	Άνω των 56 ετών	52,45		
<b>Ο βαθμός εξυπηρέτησης των αιτημάτων των πολιτών.</b>	26 – 35	29,58	5,108	0,164
	36 - 45	55,27		
	46 - 55	48,38		
	Άνω των 56 ετών	54,39		
<b>Η τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού.</b>	26 – 35	36,42	2,313	0,51
	36 - 45	49,5		
	46 - 55	50,84		
	Άνω των 56 ετών	54,93		
<b>Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.</b>	26 – 35	35,42	3,021	0,388
	36 - 45	49,7		
	46 - 55	50,09		
	Άνω των 56 ετών	56,45		
<b>Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.</b>	26 – 35	40,33	3,768	0,288

	36 - 45	44,77		
	46 - 55	51,85		
	Άνω των 56 ετών	57,86		
<b>Ο αυξημένος φόρτος εργασίας</b>	26 – 35	38,42	1,496	0,683
	36 - 45	49,29		
	46 - 55	52,25		
	Άνω των 56 ετών	51,84		
<b>Η έλλειψη προσωπικού.</b>	26 – 35	28,83	4,84	0,184
	36 - 45	53,89		
	46 - 55	52,2		
	Άνω των 56 ετών	48,68		
<b>Η Δυσκολία χρηματοδότησης.</b>	26 – 35	76,83	11,922	0,008*
	36 - 45	53,7		
	46 - 55	42,75		
	Άνω των 56 ετών	54,75		
<b>παροχή νέων δυνατοτήτων ηλεκτρονικής πραγματοποίησης μέσω του Internet διάφορων αιτήσεων, δηλώσεων, πληρωμών, κλπ. που αφορούν ήδη υφιστάμενες – προ υπάρχουσες υπηρεσίες-συναλλαγές πολιτών/επιχειρήσεων</b>	26 – 35	51,75	5,45	0,142
	36 - 45	60,68		
	46 - 55	47,22		
	Άνω των 56 ετών	43,77		
<b>δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις (π.χ. νέα επιδόματα, νέες παροχές υποστήριξης, κλπ.)</b>	26 – 35	70,33	6,332	0,097
	36 - 45	55,79		
	46 - 55	46,86		
	Άνω των 56 ετών	45,64		
<b>εάν το προηγούμενο συνέβη σε ποιο βαθμό η παραγωγή, διαχείριση και η παροχή τους (π.χ. οι σχετικές αιτήσεις και δηλώσεις των δικαιούχων) βασίζεται στις ψηφιακές τεχνολογίες</b>	26 – 35	60	1,791	0,617
	36 - 45	52,82		
	46 - 55	46,72		
	Άνω των 56 ετών	52,52		
<b>παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης στους πολίτες και τις επιχειρήσεις μέσω του Internet σχετικά με την πανδημία COVID-19 (τόσο</b>	26 – 35	61,83	2,487	0,478
	36 - 45	54,98		
	46 - 55	48,27		
	Άνω των 56 ετών	46,16		

γενικής πληροφόρησης, όσο και ειδικής που συνδέεται με τις αρμοδιότητες του φορέα σας)				
διεύρυνση της αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης (με χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής διαβούλευσης, social media, κλπ.) με πολίτες και επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία	26 – 35	52,67	1,556	0,669
	36 - 45	54,84		
	46 - 55	50,22		
	Άνω των 56 ετών	44,95		
διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του Internet - ανάπτυξη ηλεκτρονικών συναλλαγών με προμηθευτές (π.χ. ηλεκτρονικές παραγγελίες, τιμολόγια, πληρωμές, κλπ.)	26 – 35	40	1,101	0,777
	36 - 45	49,34		
	46 - 55	51,6		
	Άνω των 56 ετών	52,64		
διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκών φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων	26 – 35	36,08	3,329	0,344
	36 - 45	47,2		
	46 - 55	51,33		
	Άνω των 56 ετών	56,98		
παροχή δυνατοτήτων ηλεκτρονικής τηλεδιάσκεψης και τηλε-συνεργασίας σε εργαζομένους εξ αποστάσεως από το σπίτι (π.χ. μέσω ZOOM)	26 – 35	43,5	5,511	0,138
	36 - 45	60,96		
	46 - 55	46,8		
	Άνω των 56 ετών	46,5		
παροχή εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN)	26 – 35	61,5	12,553	0,006*
	36 - 45	63,5		
	46 - 55	45,43		
	Άνω των 56 ετών	41,09		
αλλαγές στις εσωτερικές διαδικασίες και πρακτικές εργασίας του φορέα (πέραν της δυνατότητας τηλε-εργασίας από το σπίτι)	26 – 35	44,5	3,722	0,293
	36 - 45	57,75		
	46 - 55	45,41		
	Άνω των 56 ετών	53,09		
	26 – 35	31,17	3,544	0,315



εάν έγιναν τέτοιες αλλαγές, σε ποιο βαθμό αυτές βασίζονται σε ψηφιακές τεχνολογίες;	36 - 45	54,95		
	46 - 55	49,7		
	Άνω των 56 ετών	51,7		
Πιστεύετε ότι η πανδημία του COVID-19 είναι μια ευκαιρία για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού;	26 – 35	55,5	3,705	0,295
	36 - 45	46,25		
	46 - 55	55,88		
	Άνω των 56 ετών	43,8		
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ο οργανισμός που απασχολείτε κατέχει την κατάλληλη τεχνική υποδομή ώστε να αξιοποιήσετε καλύτερα τα ψηφιακά δεδομένα που έχετε προς όφελος του Δήμου και του πολίτη;	26 – 35	57,17	0,871	0,832
	36 - 45	51,81		
	46 - 55	49,58		
	Άνω των 56 ετών	46,66		
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η τηλεργασία έχει βοηθήσει στην αντιμετώπιση της πανδημίας;	26 – 35	46,25	0,853	0,837
	36 - 45	47,18		
	46 - 55	52,27		
	Άνω των 56 ετών	52,34		
Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στον Οργανισμό την τηλεργασία;	26 – 35	61,17	0,2144	0,543
	36 - 45	49,71		
	46 - 55	52,57		
	Άνω των 56 ετών	44,45		
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι όλα τα προληπτικά μέτρα που εφαρμόστηκαν από τους ΟΤΑ Α' βαθμού, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η επιδημία του COVID-19 στη χώρα μας ήταν αποτελεσματικά για τον Δήμο σας;	26 – 35	43,5	6,403	0,094
	36 - 45	40,25		
	46 - 55	55,3		
	Άνω των 56 ετών	55,86		



Διάγραμμα 8 Διαφοροποιήσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς την ηλικία

### 6.4.3 Βαθμίδα εκπαίδευσης

Ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την πρόταση της δημιουργίας νέων υπηρεσιών από τους φορείς για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις ως μέσο αντιμετώπισης της εξάπλωσης της πανδημίας ( $Z=6,822$ ,  $p=0.033$ ). Οι υπάλληλοι με ανώτατο τίτλο σπουδών αναγνώρισαν σε μικρότερο βαθμό τη προσπάθεια αυτή, σε σύγκριση με τους υπαλλήλους άλλων χαμηλότερων βαθμίδων εκπαίδευσης.

Πίνακας 20. Συγκρίσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης

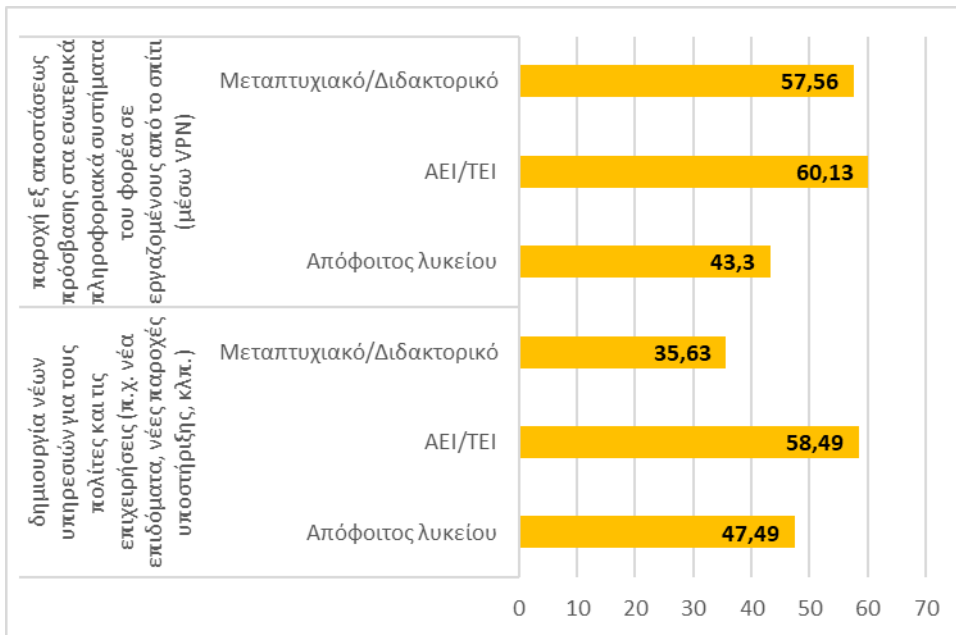
	<b>Ηλικία</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Σε ποιο βαθμό επηρέασε το φόρτο εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;</b>	Απόφοιτος λυκείου	47,46	1,551	0,46
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	54,28		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	54,81		
<b>Σε ποιο βαθμό επηρέασε τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;</b>	Απόφοιτος λυκείου	50,46	5,652	0,059
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	45,94		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	71,25		
<b>Η έλλειψη σχεδιασμού.</b>	Απόφοιτος λυκείου	46,57	2,996	0,224
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	56,88		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	49,31		
<b>Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.</b>	Απόφοιτος λυκείου	47,56	1,437	0,488
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	53,94		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	55,56		
<b>Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.</b>	Απόφοιτος λυκείου	50,57	0,01	0,995
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	50,22		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	51,25		
<b>Η τήρηση της ατομικής ευθύνης.</b>	Απόφοιτος λυκείου	54,19	4,531	0,104
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	42,89		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	58,94		
<b>Άγχος, φόβος μεταξύ των εργαζομένων.</b>	Απόφοιτος λυκείου	50,57	0,267	0,875
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	51,44		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	45,75		
<b>Η έλλειψη προσωπικού.</b>	Απόφοιτος λυκείου	50,12	0,103	0,95
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	50,44		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	53,44		
<b>Η πραγματοποίηση των rapid test των εργαζομένων.</b>	Απόφοιτος λυκείου	55,46	4,301	0,116
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	44,11		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	44,5		

<b>Η επάρκεια οδηγίων προστασίας εργαζομένων</b>	Απόφοιτος λυκείου	56,11	5,304	0,071
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	42,6		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	46,81		
<b>Ο βαθμός εξυπηρέτησης των αιτημάτων των πολιτών.</b>	Απόφοιτος λυκείου	55,46	5,526	0,063
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	41,97		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	54,13		
<b>Η τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού.</b>	Απόφοιτος λυκείου	54,21	5,218	0,074
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	42,61		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	60		
<b>Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.</b>	Απόφοιτος λυκείου	54,5	4,844	0,089
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	42,71		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	57,56		
<b>Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.</b>	Απόφοιτος λυκείου	54,56	4,118	0,128
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	43,11		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	55,31		
<b>Ο αυξημένος φόρτος εργασίας</b>	Απόφοιτος λυκείου	49,8	0,129	0,937
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	51,79		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	49,56		
<b>Η έλλειψη προσωπικού.</b>	Απόφοιτος λυκείου	51,71	0,338	0,845
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	49,46		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	46,75		
<b>Η Δυσκολία χρηματοδότησης.</b>	Απόφοιτος λυκείου	48,38	2,858	0,24
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	55,68		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	42		
<b>παροχή νέων δυνατοτήτων ηλεκτρονικής πραγματοποίησης μέσω του Internet διάφορων αιτήσεων, δηλώσεων, πληρωμών, κλπ. που αφορούν ήδη υφιστάμενες – προ υπάρχουσες υπηρεσίες- συναλλαγές πολιτών/επιχειρήσεων</b>	Απόφοιτος λυκείου	45,86	3,737	0,154
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	57,56		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	51,25		

δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις (π.χ. νέα επιδόματα, νέες παροχές υποστήριξης, κλπ.)	Απόφοιτος λυκείου	47,49	6,822	0,033*
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	58,49		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	35,63		
εάν το προηγούμενο συνέβη σε ποιο βαθμό η παραγωγή, διαχείριση και η παροχή τους (π.χ. οι σχετικές αιτήσεις και δηλώσεις των δικαιούχων) βασίζεται στις ψηφιακές τεχνολογίες	Απόφοιτος λυκείου	48,86	1,391	0,499
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	54,54		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	43,81		
παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης στους πολίτες και τις επιχειρήσεις μέσω του Internet σχετικά με την πανδημία COVID-19 (τόσο γενικής πληροφόρησης, όσο και ειδικής που συνδέεται με τις αρμοδιότητες του φορέα σας)	Απόφοιτος λυκείου	49,9	2,033	0,362
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	54,07		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	38,63		
διεύρυνση της αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης (με χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής διαβούλευσης, Social media, κλπ.) με πολίτες και επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία	Απόφοιτος λυκείου	49,28	1,849	0,397
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	54,6		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	40,63		
διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του	Απόφοιτος λυκείου	50,87	0,55	0,759
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	51,47		

Internet - ανάπτυξη ηλεκτρονικών συναλλαγών με προμηθευτές (π.χ. ηλεκτρονικές παραγγελίες, τιμολόγια, πληρωμές, κλπ.)	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	43,56		
διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων	Απόφοιτος λυκείου	49,87	0,683	0,711
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	49,78		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	58,19		
παροχή δυνατοτήτων ηλεκτρονικής τηλεδιάσκεψης και τηλε-συνεργασίας σε εργαζομένους εξ αποστάσεως από το σπίτι (π.χ. μέσω ZOOM)	Απόφοιτος λυκείου	48,29	0,86	0,651
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	52,82		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	55,56		
παροχή εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN)	Απόφοιτος λυκείου	43,3	9,756	0,008*
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	60,13		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	57,56		
αλλαγές στις εσωτερικές διαδικασίες και πρακτικές εργασίας του φορέα (πέραν της δυνατότητας τηλε-εργασίας από το σπίτι)	Απόφοιτος λυκείου	47,33	1,707	0,426
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	53,88		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	57,5		
εάν έγιναν τέτοιες αλλαγές, σε ποιο βαθμό αυτές βασίζονται σε ψηφιακές τεχνολογίες;	Απόφοιτος λυκείου	49,8	0,45	0,798
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	50,15		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	56,94		
Πιστεύετε ότι η πανδημία του COVID-19 είναι μια ευκαιρία για	Απόφοιτος λυκείου	51,34	0,671	0,715
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	47,94		

<b>τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού;</b>	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	56,13		
<b>Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ο οργανισμός που απασχολείστε κατέχει την κατάλληλη τεχνική υποδομή ώστε να αξιοποιήσετε καλύτερα τα ψηφιακά δεδομένα που έχετε προς όφελος του Δήμου και του πολίτη;</b>	Απόφοιτος λυκείου	51,29	0,469	0,791
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	49,16		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	44,63		
<b>Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η τηλεργασία έχει βοηθήσει στην αντιμετώπιση της πανδημίας;</b>	Απόφοιτος λυκείου	50,74	1,144	0,564
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	52,25		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	40,94		
<b>Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στον Οργανισμό την τηλεργασία;</b>	Απόφοιτος λυκείου	49,13	0,322	0,851
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	52,51		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	51,06		
<b>Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι όλα τα προληπτικά μέτρα που εφαρμόστηκαν από τους ΟΤΑ Α' βαθμού, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η επιδημία του COVID-19 στη χώρα μας ήταν αποτελεσματικά για τον Δήμο σας;</b>	Απόφοιτος λυκείου	55,46	5,633	0,6
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	41,76		
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	55,13		



Διάγραμμα 9 Διαφοροποιήσεις απόψεων για βαθμό επιρροής παραγόντων στην εργασία ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης



## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα εργασία αποτέλεσε μια διερεύνηση των απόψεων των εργαζομένων σε φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης του Δήμου Ζακύνθου, σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάστηκαν από την πανδημία του COVID-19 και τα μέτρα που ορίστηκαν για την αντιμετώπισή του.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η πανδημία άλλαξε αιφνιδιαστικά το κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον και το περιβάλλον υγιεινής και ασφάλειας μέσα στο οποίο λειτουργεί η δημόσια διοίκηση. Κυριότερες προκλήσεις με τις οποίες ήρθε αντιμέτωπη η τοπική αυτοδιοίκηση ήταν η έλλειψη τεχνικών μέσων και εξοπλισμού, η έλλειψη οικονομικών πόρων και η έλλειψη συντονισμού με άλλα επίπεδα διακυβέρνησης, στο πλαίσιο της διαχείρισης της υγειονομικής κρίσης. Από την υπάρχουσα βιβλιογραφία διαφαίνεται πως οι περισσότεροι φορείς στην τοπική αυτοδιοίκηση αναφέρουν ότι ο συντονισμός κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μέτρων που σχετίζονται με την COVID-19 μεταξύ όλων των επιπέδων διακυβέρνησης είναι υψίστης σημασίας για μια επιτυχημένη στρατηγική εξόδου από την κρίση. Συνάμα, η κρίση COVID-19 πιστεύεται πως μπορεί να αναδιαμορφώσει τις προτεραιότητες της πολιτικής περιφερειακής ανάπτυξης, μέσα από την εστίαση σε οικονομικά προσιτές και προσβάσιμες ποιοτικές βασικές υπηρεσίες και τη μετάβαση σε μια βιώσιμη οικονομία, με πράσινες και κλιματικές προτεραιότητες. Σε ότι αφορά το ανθρώπινο δυναμικό της τοπικής αυτοδιοίκησης, φαίνεται πως βίωσε έντονα τις οικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας και δυσκολεύτηκε να προσαρμοστεί στις αλλαγές, ιδίως στην τηλεργασία, λόγω ανεπαρκούς ψηφιοποίησης των υπηρεσιών. Βασικές προτεραιότητες των εργαζομένων στην τοπική αυτοδιοίκηση μέσα στο κλίμα αυτό τέθηκαν η οικονομική τους ασφάλεια, η ευελιξία, καθώς και η προσωπική τους υγεία και η υγεία των οικογενειών τους.

Σε ότι αφορά τις έρευνες στην τοπική αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα, φαίνεται πως σχετικά αυξημένο στρες εμφανίζει περίπου ένας στους τρεις υπαλλήλους, με μεγαλύτερο άγχος να έχουν οι γυναίκες. Όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, παρατηρήθηκε πως ήταν ελάχιστα αυξημένη, ενώ συνάμα οι εργασιακές συνθήκες επηρεάστηκαν αρνητικά από την πανδημία. Η κρίση επηρέασε την οικονομική λειτουργία των δήμων, με μείωση των εσόδων και ταυτόχρονη αύξηση των δαπανών. Αν και γενικά σημειώθηκαν αρκετές βελτιωτικές αλλαγές στο πλαίσιο διαχείρισης της πανδημίας, όπου σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε η διαδικασία της ψηφιοποίησης στη δημόσια διοίκηση, η αντιμετώπιση των χρόνιων προβλημάτων του ελληνικού δημοσίου τομέα εξακολουθεί να είναι επιτακτική ανάγκη.

Η παρούσα έρευνα βασίστηκε στην ποσοτική μέθοδο, όπου διανεμήθηκε έντυπο ερωτηματολόγιο σε 100 εργαζομένους σε φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης του Δήμου Ζακύνθου. Η διαδικασία της δειγματοληψίας διήρκεσε περίπου ένα μήνα (Αύγουστο με Σεπτέμβριο 2022). Η ερευνητική διαδικασία σκοπό είχε να εξετάσει ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες που επέφερε η πανδημία

COVID-19 και οι οποίοι επηρεάζουν τους υπαλλήλους της τοπικής αυτοδιοίκησης, σε ποιο βαθμό συσχετίζονται οι παράγοντες μεταξύ τους και ποιες διαφοροποιήσεις παρατηρούνται στο βαθμό επιρροής των παραγόντων στους υπαλλήλους ως προς τα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία τους. Σε ότι αφορά το προφίλ του δείγματος, το 59% ήταν γυναίκες και το 41% άνδρες. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (44%) δήλωσε πως ανήκει στο ηλικιακό εύρος 46 έως 55 ετών. Οι περισσότεροι δήλωσαν απόφοιτοι λυκείου (56%), με 20 και άνω έτη προϋπηρεσίας (38%). Το 59% των συμμετεχόντων δήλωσε πως απασχολούνται λιγότερα από 15 άτομα στην υπηρεσία τους.

Σχετικά με τις κύριες μεταβολές που επέφερε η πανδημία και που επηρεάζουν τους υπαλλήλους της τοπικής αυτοδιοίκησης και τους βασικούς παράγοντες των μεταβολών αυτών (1ο ερευνητικό ερώτημα), από την ανάλυση φάνηκε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων έκριναν πως η πανδημία του COVID – 19 επέφερε σημαντική αλλαγή στο φόρτο εργασίας τους. Σημαντική διαπιστώθηκε η επίδραση της πανδημίας στις συνθήκες εργασίας. Τα πορίσματα αυτά συνάδουν με τη βιβλιογραφία, που αναφέρει ότι η πανδημία έχει επηρεάσει τη φύση της εργασίας των εργαζομένων στην τοπική αυτοδιοίκηση (τι κάνουν, πού εργάζονται, πώς εκτελούν τα απαιτούμενα καθήκοντα) και ήταν εξαιρετικά ή πολύ δύσκολο για αυτούς να προσαρμοστούν σε αυτές τις αλλαγές (Mission Square Research Institute/ Greenwald Researchs, 2021). Αναφορά σε αυτά τα ζητήματα κάνουν και οι van der Meer et al (2022), σύμφωνα με τους οποίους η πανδημία έχει επηρεάσει πολλούς τομείς του εργασιακού βίου των δημοσίων υπαλλήλων, όπως ως προς τις εργασιακές απαιτήσεις, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής πίεσης και του φόρτου εργασίας. Σημαντικότερο ζήτημα αποτέλεσε, σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, η έλλειψη προσωπικού (74%), ακολουθούμενη από το θέμα επάρκειας των οδηγιών προστασίας των εργαζομένων (62%). Το θέμα της έλλειψης του προσωπικού, λόγω πανδημίας, συνάδει επίσης με την υπάρχουσα βιβλιογραφία (Φεσάκης, 2022). Η τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού ήταν μία πολύ σημαντική δυσκολία που αντιμετώπισε το 80% των εργαζομένων της παρούσας έρευνας. Εξίσου σημαντική δυσκολία διαπιστώθηκε και ως την τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης για το 78% των εργαζομένων. Τα ζητήματα υγείας και προστασίας από τον COVID-19 σε εργαζομένους στην τοπική αυτοδιοίκηση θίγει και η μελέτη του Μπάτζιου (2021).

Για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας, το 58% των οργανισμών δεν προέβη σε δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις. Δεν διεύρυναν όλοι οι φορείς τις ηλεκτρονικές προμήθειες με χρήση του Internet – ή ανέπτυξαν ηλεκτρονικές συναλλαγές με προμηθευτές (π.χ. ηλεκτρονικές παραγγελίες, τιμολόγια, πληρωμές, κλπ.). Το 35% των εργαζομένων, δήλωσε πως τους δόθηκε σε μικρό βαθμό η δυνατότητα ηλεκτρονικής τηλεδιάσκεψης και τηλε-συνεργασίας σε εργαζομένους εξ αποστάσεως από το σπίτι (π.χ. μέσω ZOOM). Το 57% δήλωσε πως δεν τους δόθηκε καμία δυνατότητα εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN). Οι

εργαζόμενοι φάνηκαν θετικοί στον ισχυρισμό του ψηφιακού μετασχηματισμού του οργανισμού, ως ευκαιρία που δημιουργήθηκε εν μέσω της πανδημίας. Έκριναν ωστόσο σε μέτριο βαθμό, πως ο οργανισμός κατέχει την κατάλληλη τεχνική υποδομή ώστε να αξιοποιηθούν καλύτερα τα ψηφιακά δεδομένα που υπάρχουν προς όφελος του Δήμου και του πολίτη. Το 47% των εργαζόμενων δήλωσε πως η τηλεργασία βοήθησε σε αρκετά μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση της πανδημίας. Το ζήτημα αξιοποίησης των ψηφιακών τεχνολογιών και της τηλεργασίας θίγεται και στην υπάρχουσα βιβλιογραφία, όπου υποστηρίζεται πως η τηλεργασία αξιολογήθηκε θετικά από την έναρξη της πανδημίας, με τους εργαζομένους στην τοπική αυτοδιοίκηση να φαίνεται να μην έχουν ανασφάλεια ως προς τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας (Gozdziewska-Nowicka et al., 2020). Ωστόσο, πέρα από τα θετικά στοιχεία της τηλεργασίας, οι Almeida και Monteiro (2020) αναφέρουν πως το εν λόγω μοντέλο εργασίας έφερε και δυσκολίες, όπως αύξηση στο φόρτο εργασίας. Επίσης, σε αρκετές περιπτώσεις υπήρχαν και εμπόδια στην αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας στην τοπική αυτοδιοίκηση, όπως αναφέρουν στην μελέτη τους οι Iwaniuk et al (2021), εστιάζοντας στα τεχνολογικά εμπόδια / έλλειψη κατάλληλης τεχνολογίας. Φαίνεται λοιπόν, πως η ανεπαρκής ψηφιοποίηση των υπηρεσιών στην τοπική αυτοδιοίκηση είναι το κύριο εμπόδιο για την τηλεργασία, σε συμφωνία με τα πορίσματα της παρούσας έρευνας.

Επίσης, στην παρούσα έρευνα φάνηκε πως το 40% των εργαζομένων αξιολόγησαν την αποτελεσματικότητα όλων των προληπτικών μέτρων που εφαρμόστηκαν από τους ΟΤΑ Α' βαθμού, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η επιδημία του COVID-19 στη χώρα μας, ως αρκετά αποτελεσματικά. Όμοια πορίσματα δείχνει και σχετική έρευνα στο δήμο της Ρόδου, που ανέδειξε την αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων που εφαρμόστηκαν για να αντιμετωπίσει ο δήμος τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν κατά την πανδημία (Φεσάκης, 2022).

Αναφορικά με τη συσχέτιση των παραγόντων (2ο ερευνητικό ερώτημα), ο έλεγχος συσχέτισης μεταξύ φόρτου εργασίας και συνθήκες εργασίας υπέδειξε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση. Οι εργαζόμενοι που βίωσαν αλλαγή στις συνθήκες εργασίας τους λόγω πανδημίας, παρατήρησαν στον ίδιο βαθμό και αλλαγή στο φόρτο εργασίας. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις διαπιστώθηκαν και από τον έλεγχο συσχέτισης μεταξύ φόρτου εργασίας και ζητημάτων που προέκυψαν στην άσκηση των καθηκόντων λόγω πανδημίας. Αυτό ερμηνεύεται ως ότι η αύξηση των προβλημάτων στην άσκηση των καθηκόντων των εργαζόμενων λόγω πανδημίας προκαλεί αύξηση και του φόρτου εργασίας. Πρόσθετα, αναφορικά με τις δυσκολίες και τους τρόπους αντιμετώπισης, η ανάλυση έδειξε πως:

α) οι εργαζόμενοι που αντιμετώπισαν μεγαλύτερη δυσκολία στη τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού δήλωσαν πως οι φορείς που εργάζονται έκαναν περισσότερες ενέργειες για διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του Internet ή ανέπτυξαν περισσότερα συστήματα για ηλεκτρονικές συναλλαγές με προμηθευτές. Ακόμη, διεύρυναν την ηλεκτρονική

συνεργασία με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων.

β) όσοι εργαζόμενοι αντιμετώπισαν προβλήματα με την έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας, δεν αναγνώρισαν στον ίδιο βαθμό την προσπάθεια των φορέων για αντιμετώπιση της κατάστασης, με παροχή νέων δυνατοτήτων ηλεκτρονικών υπηρεσιών ούτε κάποια κίνηση για δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις. Αντίθετα, διέκριναν προσπάθεια για διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων.

γ) εργαζόμενοι που διέκριναν αύξηση στο φόρτο εργασίας, δήλωσαν πως οι φορείς δεν προέβησαν στη δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις και παράλληλα δήλωσαν ότι η παραγωγή, η διαχείριση και η παροχή των υπηρεσιών αυτών δεν βασίζεται στις ψηφιακές τεχνολογίες, γεγονός που επιδεινώνει το φόρτο εργασίας. Ωστόσο και αυτή η κατηγορία εργαζομένων δήλωσε πως έγιναν προσπάθειες για διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας.

δ) εργαζόμενοι που αντιμετώπισαν προβλήματα λόγω έλλειψης προσωπικού δήλωσαν πως οι φορείς δεν προέβησαν σε δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.

ε) τέλος, εργαζόμενοι που διέκριναν δυσκολία στη χρηματοδότηση διέκριναν και κινήσεις των φορέων για δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις και για παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης στους πολίτες και τις επιχειρήσεις μέσω του Internet σχετικά με την πανδημία COVID-19. Δεν διέκριναν στον ίδιο βαθμό όμως κινήσεις για διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του Internet και για διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων.

Στη συνέχεια της ανάλυσης, ο έλεγχος συσχέτισης του φόρτου εργασίας με τις δράσεις των φορέων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργήθηκαν στο τρόπο εργασίας, δεν σημείωσε κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

Περνώντας στο 3ο ερευνητικό ερώτημα, αναφορικά με τον βαθμό επιρροής των παραγόντων στην εργασία ως προς τα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων, η ανάλυση έδειξε διαφοροποίηση ως προς το φύλο. Οι γυναίκες φάνηκε πως βίωσαν σε μεγαλύτερο βαθμό την επιρροή της πανδημίας στις συνθήκες εργασίας. Επίσης φάνηκαν σε αυτές πιο έντονα τα συναισθήματα του φόβου και του εργασιακού άγχους. Τέλος, οι γυναίκες διέκριναν σε μεγαλύτερο βαθμό τη δράση των φορέων για την αντιμετώπιση της πανδημίας στο πλαίσιο της παροχής νέων δυνατοτήτων ηλεκτρονικής πραγματοποίησης μέσω του Internet και της διεύρυνσης της αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης με πολίτες και επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία, από ότι οι άνδρες. Τη διαφοροποίηση ως προς το φύλο επισημαίνει και η μελέτη του

Μπάτζιου (2021), που έγινε σε δείγμα 134 εργαζομένων στον Δήμο Κορδελιού - Ευόσμου την περίοδο της πανδημίας, με τη χρήση ερωτηματολογίου και ανέδειξε πως μεγαλύτερο άγχος έχουν οι γυναίκες. Διαφοροποιήσεις διαπιστώθηκαν στην παρούσα έρευνα και μεταξύ των ηλικιακών ομάδων ως προς τις συνθήκες εργασίας, με τους εργαζομένους του ηλικιακού εύρους 36 – 45 να βιώνουν την αλλαγή σε μεγαλύτερο βαθμό. Η τήρηση της ατομικής ευθύνης φάνηκε να είναι μια δυσκολία που αντιμετώπισαν περισσότερο οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας σε σύγκριση με τους μικρότερους σε ηλικία εργαζόμενους. Δυσκολία χρηματοδότησης λόγω της πανδημίας αντιμετώπισαν σε μεγαλύτερο βαθμό οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας. Την παροχή εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN) αξιοποίησαν και αναγνώρισαν σαν μέθοδο αντιμετώπισης της πανδημίας από τους φορείς, σε μεγαλύτερο βαθμό οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας.

Τέλος, ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την πρόταση της δημιουργίας νέων υπηρεσιών από τους φορείς για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις ως μέσο αντιμετώπισης της εξάπλωσης της πανδημίας. Οι υπάλληλοι με ανώτατο τίτλο σπουδών αναγνώρισαν σε μικρότερο βαθμό τη προσπάθεια αυτή, σε σύγκριση με τους υπαλλήλους άλλων χαμηλότερων βαθμίδων εκπαίδευσης.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Ολοκληρώνοντας την παρούσα εργασία, είναι σημαντικό να αναφερθούν οι προτάσεις για μελλοντική έρευνα και πρακτική. Όπως φάνηκε από την ανάλυση της παρούσας έρευνας, οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων της τοπικής αυτοδιοίκησης λόγω της πανδημίας είναι το φόρτο εργασίας και οι συνθήκες εργασίας. Θα πρέπει λοιπόν να δώσει η τοπική αυτοδιοίκηση έμφαση στη διαχείριση του φόρτου εργασίας σε περιόδους κρίσεων. Σύμφωνα άλλωστε και με θεωρίες του Μάνατζμεντ, ο Προγραμματισμός και η Οργάνωση, η Στελέχωση, η Διεύθυνση, ο Έλεγχος και ο Συντονισμός αποτελούν βασικά στοιχεία για την αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία ενός οργανισμού. (Μαντζάρης 2011:27).

Αρχικά η τοπική αυτοδιοίκηση θα πρέπει να εστιάσει στον προγραμματισμό και οργάνωση του ανθρώπινου δυναμικού με διάκριση των ρόλων και υποχρεώσεων (τι ειδικότητα είναι ο εργαζόμενος, που θα απασχοληθεί). Ο σωστός και ισόποσος καταμερισμός καθηκόντων – υποχρεώσεων με ιεράρχηση προτεραιοτήτων τόσο στις διευθύνσεις και όσο και στο υπαλληλικό προσωπικό, θα βοηθήσουν στην συνεργασία των τμημάτων με θετική εργασιακή σχέση μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων και κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης (Armstrong 2006:11).

Όσο αναφορά τη στελέχωση του φορέα, η επανεξέταση αριθμών πλεονάζοντας ή ελλείποντος προσωπικού και η απλούστευση των διαδικασιών μετακίνησης των υπαλλήλων θα βοηθήσει σε ισόποση κατανομή του προσωπικού στα τμήματα. Ακόμη, η πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού με την αξιοποίησή ταλαντούχων εργαζομένων σε καίριες θέσεις σε συνδυασμό την μεγαλύτερη απορρόφηση απόφοιτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ) θα αποδώσει τα μέγιστα σε περιόδους κρίσης (Σωτηρόπουλος, 2021).

Στα πλαίσια του νέου δημόσιου μάνατζμεντ, η αξιολόγηση των διαδικασιών και του ανθρώπινου δυναμικού με συστηματική συλλογή δεδομένων και ανάλυση σε αριθμούς ή δείκτες, ελέγχει και επανατροφοδοτεί σχετικά με την ανταπόκριση, τις αντιλήψεις και στάσεις των δημοσίων υπαλλήλων έναντι της πανδημίας, προκειμένου να φτάσει ο οργανισμός στο επιθυμητό αποτέλεσμα (Τσέκος, 2014 :127).

Βαρύτητα επίσης πρέπει να δοθεί, στο να σχεδιάσει η τοπική αυτοδιοίκηση πιο αποτελεσματικά εργασιακά περιβάλλοντα, όπου οι συνθήκες εργασίας θα ευνοούν την απόδοση των εργαζομένων και την ψυχική και σωματική τους υγεία. Η σωστή θερμοκρασία και ο κατάλληλος φωτισμός με παράλληλη καθοδήγηση σε δύσκολες περιστάσεις ή πρωτόγνωρες θα αποβάλλουν το φόβο και το άγχος των υπαλλήλων. Η επιβράβευση των εργαζομένων είτε λεκτικά είτε μέσω της χορήγησης επαίνου, μπόνους ή παροχή υπηρεσιών (όπως γεύμα, δωρεάν μετακίνηση κ.α) καθώς και η τήρηση κανόνων ασφάλειας και υγιεινής αποτελούν σημαντικά στοιχεία ώστε να διατηρήσει ψυχικά και

σωματικά σε ισορροπία το προσωπικό ενώ ταυτόχρονα θα παρακινήσει και θα επιστήσει την προσοχή των εργαζομένων σε περιόδους κρίσης (Saari, L. M., & Judge, T.A.,2004).

Όπως φάνηκε από την ανάλυση, είναι αναγκαία η ενίσχυση του προσωπικού και η διασφάλιση της επάρκειας των οδηγιών προστασίας μέσω δικτύων συνεργασίας μεταξύ δημοσίων υπαλλήλων, εμπειρογνομόνων και κοινωνικών εταίρων .Στη περίπτωση της πανδημίας του κορωνοϊού απαραίτητη είναι η πληρέστερη ενημέρωση για την τήρηση των μέτρων προστασίας σε καταστάσεις υγειονομικών κρίσεων μέσω του τμήματος της Πολιτικής Προστασίας ή μέσω του Εθνικού Οργανισμού Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ) (Σωτηρόπουλος,2021) .

Η ανάλυση επίσης ανέδειξε πως οι φορείς θα πρέπει να προβούν σε δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, με εντατικότερη χρήση του Internet και με ενίσχυση του ψηφιακού μετασχηματισμού. Για να επιτευχθεί αυτό, αρχικά θα πρέπει να καθοριστούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων και στην συνέχεια να υλοποιηθούν εκπαιδευτικά προγράμματα προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους(Ρωσσίδης, 2014:23).Επιπλέον , θα πρέπει η Πολιτεία να παρέχει την κατάλληλη τεχνική υποδομή ώστε να αξιοποιηθούν καλύτερα τα ψηφιακά δεδομένα που υπάρχουν προς όφελος του Δήμου και του πολίτη.

Έμφαση ακόμα πρέπει να δοθεί από τους φορείς στην υλοποίηση προγραμμάτων για τις γυναίκες, οι οποίες όπως φάνηκε βίωσαν σε μεγαλύτερο βαθμό την επιρροή της πανδημίας στις συνθήκες εργασίας και ανέπτυξαν πιο έντονα τα συναισθήματα του φόβου και του εργασιακού άγχους. Προγράμματα ευέλικτης εργασίας (ευέλικτο ωράριο ή εργασία από το σπίτι) με στόχο την ισορροπία οικογενειακής και προσωπικής ζωής μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό εργαλείο προς αυτήν την κατεύθυνση. Πρόσθετα, προγράμματα ενημέρωσης για την τήρηση της ατομικής ευθύνης και προγράμματα εξοικείωσης με τις νέες τεχνολογίες θα πρέπει να δοθούν σε μεγαλύτερη βάση σε εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ από την άλλη, οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας θα πρέπει να λάβουν ευκολίες χρηματοδότησης από τους φορείς, όπως για παράδειγμα για τις δαπάνες του νοικοκυριού τους (Skripak ,2016).

Μια ακόμη πρόταση συνιστά η επιμόρφωση όλων των εργαζομένων μέσω δια βίου επιμόρφωσης ή μετεκπαίδευσης όπως η παρακολούθηση σεμιναρίων ή ημερίδων της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης Ε.Σ.Δ.Α. ή μεταπτυχιακού προγράμματος ,ως προς την εφαρμογή νέων υπηρεσιών από τους φορείς για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις ως μέσο αντιμετώπισης των επιπτώσεων κρίσεων όπως της πανδημίας (Σωτηρόπουλος,2021).

Επιπροσθέτως η αξιοκρατική διαδικασία επιλογής προσωπικού και προαγωγής υπάλληλων σε θέσεις διευθυντή ή προϊσταμένου με βάση την προϋπηρεσία ,τα προσόντα και την ανάλογη κατάρτιση σε συνδυασμό με την διαμόρφωση της κουλτούρας των εργαζομένων στοχεύοντας στην εξυπηρέτηση του πολίτη με αμεροληψία ,ταχύτητα ,συνέπεια και ευγένεια είναι απαραίτητα

για την βελτίωση της ποιότητας, αποδοτικότητας αλλά και για την λήψη αποφάσεων σε περιόδους κρίσης (Armstrong 2006:18).

Στα πλαίσια ενίσχυσης της συντονιστικής λειτουργίας ,η ψηφιοποίηση και τυποποίηση των διαδικασιών σε συνδυασμό με την ενίσχυση και αυτονομία των ανώτατων υπαλλήλων με τις ανάλογες εξουσιοδοτήσεις προς ενέργεια ,θα μειώσει τις διοικητικές ενέργειες και κατ' επέκταση το φόρτο εργασίας (Τσέκος,2014:127).Ταυτόχρονα ο περιορισμός της πολυνομίας με απλούστευση της νομοθεσίας θα βοηθήσει αρκετά ειδικά σε έκτακτες περιστάσεις (Σωτηρόπουλος 2021). Από την άλλη μεριά, η εθελοντική δράση των πολιτών τόσο σε περιόδους κρίσης όσο και σε περιβαλλοντικές ,εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες θα επιφέρει οφέλη για την τοπική κοινωνία και την τοπική αυτοδιοίκηση του νησιού.

Γενικά, όπως αναδείχθηκε από τη βιβλιογραφία, η πανδημία άλλαξε αιφνιδιαστικά το κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον και το περιβάλλον υγιεινής και ασφάλειας μέσα στο οποίο λειτουργεί η δημόσια διοίκηση, με τις κυριότερες προκλήσεις να αφορούν την έλλειψη τεχνικών μέσων και εξοπλισμού, την έλλειψη οικονομικών πόρων σε τοπικό επίπεδο και την έλλειψη συντονισμού με άλλα επίπεδα διακυβέρνησης, στο πλαίσιο της διαχείρισης της υγειονομικής κρίσης. Στο πλαίσιο αυτό, ο συντονισμός κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μέτρων μεταξύ όλων των επιπέδων διακυβέρνησης είναι υψίστης σημασίας για μια επιτυχημένη στρατηγική εξόδου από την κρίση της πανδημίας. Οι εθνικές κυβερνήσεις μπορούν να βοηθήσουν καλύτερα τις τοπικές κυβερνήσεις παρέχοντας επαρκή και ειδική χρηματοδότηση, καθώς και καθορίζοντας με σαφήνεια και διαφάνεια τους ρόλους και αρμοδιότητες μεταξύ των επιπέδων διακυβέρνησης. Η μετάβαση σε μια βιώσιμη οικονομία είναι επίσης σπουδαία προτεραιότητα, ενσωματώνοντας πράσινες και κλιματικές προτεραιότητες στο επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης. Όλα τα παραπάνω μπορούν να αποτελέσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της τοπικής αυτοδιοίκησης, το οποίο δύναται να προκύψει μέσα από την πρόσληψη και τη διατήρηση ταλαντούχων εργαζομένων, καθώς και μέσα από την αποτελεσματική ψηφιοποίηση των υπηρεσιών στην τοπική αυτοδιοίκηση και την πλήρη στήριξη από την Πολιτεία.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι την τελευταία δεκαετία η Ελλάδα, στην προσπάθεια εναρμόνισης της χώρας μας με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα έχουν εφαρμοστεί ορισμένα προγράμματα με σκοπό την βελτίωση ποιότητας των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών (Sotirakou and Zerrou, 2005).Ειδικότερα ο νόμος 4622/2019 οποίος απέβλεπε στη μείωση της γραφειοκρατίας, στην ενίσχυση του προσωπικού και κατ επέκταση στην αύξηση της αποδοτικότητας, με τη κατάρτιση και εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων ,την αξιολόγηση ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Στη συνέχεια ο νόμος 4604/2019 απέβλεπε στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ΟΤΑ ,όμως δεν κατέστη εφαρμοστέος . Με το νόμο 4674/2020 γίνεται μια ουσιαστικότερη προσπάθεια ενσωμάτωσης του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ και εισαγωγής του όρου Διοίκηση



Ολικής Ποιότητας.(ΔΟΠ).Σύμφωνα με το τελευταίο προωθείται η επέκταση των νέων τεχνολογιών ,αναπτύσσεται το ανθρώπινο δυναμικό ,δίνεται έμφαση στις σχέσεις εργαζόμενου – πολίτη και εργαζόμενου- διοίκησης καθώς και αναπροσαρμόζονται οι διοικητικές λειτουργίες .Φτάνοντας στη πιο πρόσφατη προσπάθεια εξέλιξης της δημόσιας και τοπικής αυτοδιοίκησης ,με την ψήφιση του νόμου 4949/2022(Α'112):«Σύστημα στοχοθεσίας ,αξιολόγησης και ανταμοιβής της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης ,ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα». Με βάση τον πρόσφατο νόμο προωθούνται οι βασικές αξίες του νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ , στοχεύοντας στην ανάπτυξη και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την ενίσχυση δεξιοτήτων (όπως η προσαρμοστικότητα ,η ομαδικότητα, ο προσανατολισμός στον πολίτη και το αποτέλεσμα ,η οργάνωση και ο προγραμματισμός ,η επίλυση προβλημάτων με ταχύτητα σε περιόδους κρίσης ),την αυτοαξιολόγηση και τον καθορισμό των καθηκόντων του προσωπικού μέσω στόχων ,την ενίσχυση της διαφάνειας και λογοδοσίας .Θα έλεγε κάποιος ότι οι μέχρι σήμερα προσπάθειες προσαρμογής στα δεδομένα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και η εμφάνιση της πανδημίας Covid -19 , έντειναν τις προσπάθειες για τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης, ωστόσο παρουσιάζονται προβλήματα κατά την εφαρμογή λόγω ελλιπούς τεχνογνωσίας και καταρτισμένων διοικητικών στελεχών .

Τέλος ,να επισημανθεί ότι στην την παρούσα εργασία , το δείγμα της έρευνας (100 ατόμων με ερωτηματολόγιο) σε συνδυασμό με τις ειδικότερες ανάγκες του Δήμου Ζακύνθου, δεν μας επιτρέπει τη διεξαγωγή γενικών συμπερασμάτων. Ενώ το γεγονός ότι η πανδημία συνεχίζει να υπάρχει γίνεται κατανοητό ότι τα δεδομένα και οι απόψεις αλλάζουν.Επομένως προτείνεται μελλοντική έρευνα σε δείγμα εργαζομένων και σε άλλους δήμους της χώρας, ή και συγκριτική μελέτη μεταξύ αυτών, ώστε να υπάρξει μια ολιστική διερεύνηση των απόψεων των εργαζομένων σε φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάστηκαν από την πανδημία του COVID-19 και τα μέτρα που έλαβαν οι φορείς για την αντιμετώπισή του.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική

- Ακριβοπούλου, Χ. & Ανθόπουλος, Χ. (2015). *Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο*. Αθήνα: ΣΕΑΒ.
- Δήμος Ζακύνθου (2022). *Δημοτικές Ενότητες Ζάκυνθου*. Πρόσβαση στις 27 Σεπτεμβρίου 2022 από: <https://www.zakynthos.gov.gr/dimos/dimotikes-enotites-kai-ta.html>
- Δήμος Ζακύνθου (2022). *Παραγωγικό Σύστημα - Οικονομικά Στοιχεία*. Πρόσβαση στις 27 Σεπτεμβρίου 2022 από: <https://www.zakynthos.gov.gr/zakynthos-island/genika/paragwgiko-systima-oikonomika-stoixeia.html>
- Δήμος Ζακύνθου (2022). *Οργανόγραμμα*. Πρόσβαση στις 27 Σεπτεμβρίου 2022 από: <https://www.zakynthos.gov.gr/ypirisis-dimou/organogramma.html>
- Εθνική Αρχή Διαφάνειας (2020). *Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου για τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα*. Πρόσβαση στις 4 Σεπτεμβρίου 2022 από: [https://aead.gr/images/manuals/manual\\_internal\\_audit\\_20191031.pdf](https://aead.gr/images/manuals/manual_internal_audit_20191031.pdf)
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (2022). *Απογραφή Πληθυσμού 2011. Μόνιμος πληθυσμός κατά τόπο γέννησης (Δήμος, χώρα εξωτερικού)*. Πρόσβαση στις 25 Σεπτεμβρίου 2022 από: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM03/->
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (2022). *Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν κατά περιφέρεια και νομό (Προσωρινά Στοιχεία) (2000 - 2019)*. Πρόσβαση στις 25 Σεπτεμβρίου 2022 από: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SEL48/->
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (2022). *Αποτελέσματα Απογραφής 19.07.2022*. Πρόσβαση στις 15 Νοεμβρίου 2022 από: [https://elstat-outsourcers.statistics.gr/Census2022\\_GR.pdf](https://elstat-outsourcers.statistics.gr/Census2022_GR.pdf)
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2008). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης: Φορείς Ανάπτυξης*. Βρυξέλλες 8/10/2008.
- Καλλικράτης (2013). *Περιφερειακή ενότητα Ζακύνθου*. Πρόσβαση στις 20 Νοεμβρίου 2022 από: <https://www.kallikratis.org/perifereiaki-enotita-zakynthoy/>
- Καρκατσούλης Π. (2015). Η διακυβέρνηση ως περιεχόμενο και διαδικασία λήψης απόφασης για τις δημόσιες υποθέσεις. *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, 7, 205–224.
- Μακρυδημήτρης, Α. & Πραβίτα, Μ.-Η. (2012). *Δημόσια Διοίκηση*. Εκδόσεις Σάκκουλας Α.Ε.
- Μάντζαρης, Γ. (2011). *Σύγχρονο Μάνατζμεντ επιχειρήσεων και οργανισμών*. Τόμος Α' . Εκδόσεις :Δρ. Μαντζάρης Ιωάννης Καθηγητής ΤΕΙ Σερρών Τμήμα Λογιστικής
- Ματίδου, Β. (2021). *Covid-19 και Ψηφιακός Μετασχηματισμός της Τοπικής Αυτοδιοίκησης*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Μπάτζιος, Χ. (2021). *Διερεύνηση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού την περίοδο της πανδημίας COVID-19*. Διπλωματική Εργασία. Πάτρα: ΕΑΠ.

Μπουρσανίδης, Χ. (2005). *Στρατηγικό Μάνατζμεντ στη Δημόσια Διοίκηση. Πρακτικά 1ου συνεδρίου διοικητικών επιστημόνων*. Αθήνα: Σάκκουλα.

ota24 (2020). *Δήμοι Νομού Ζακύνθου*. Πρόσβαση στις 27 Σεπτεμβρίου 2022 από: <https://www.ota24.gr/dimoi-nomoy-zakynthoy/>

Πάλλης, Χ. (2013). *Τα οικονομικά της Τοπικής Αυτοδιοίκησης*. Αθήνα: Εκδόσεις Ευρασία.

Παπαγεωργίου, Γ. (2014). *Ποσοτική έρευνα*. Πρόσβαση στις 19 Νοεμβρίου 2022 από: [https://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wp-content/uploads/2014/10/Microsoft-Word-Papageorgiou\\_DEIGMATOLHPTIKH.pdf](https://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wp-content/uploads/2014/10/Microsoft-Word-Papageorgiou_DEIGMATOLHPTIKH.pdf)

Ρωσίδης, Φ.Ιωάννης (2014) *Εφαρμογές του επιχειρησιακού Μάνατζμεντ στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση*. Αθήνα :Αθ. Σταμούλης

Σταυρόπουλος, Γ. (2021). *Η Τοπική Αυτοδιοίκηση χθες, σήμερα, αύριο*. Πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2022 από:

<https://www.constitutionalism.gr/%CE%B7-%CF%84%CE%BF%CF%80%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%BF%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CE%AF%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CF%87%CE%B8%CE%B5%CF%82-%CF%83%CE%AE%CE%BC%CE%B5%CF%81%CE%B1-%CE%B1/>

Στούμπανου, Ι-Μ. (2022). *Η ιστορική εξέλιξη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα του 20ου και 21ου αιώνα*. Μεταπτυχιακή Διατριβή. Σχολή Διοίκησης. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Σωτηρόπουλος, Δ. & Χλέπας, Ν.Κ. (2021). *Η Δημόσια Διοίκηση και η Τοπική Αυτοδιοίκηση στην Εποχή μετά την Πανδημία*. Αθήνα: διαΝΕΟσις.

Σωτηρόπουλος, Δ. (2021). *Η Δημόσια Διοίκηση στην Εποχή Μετά τον Κορωνοϊό*. Αθήνα: διαΝΕΟσις.

Τριανταφυλλοπούλου, Α. (2021). *Οι συμβασιακές πολιτικές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης*. Καλαμάτα: Σημειώσεις Μεταπτυχιακού Προγράμματος.

Τσέκος .Θ. (2014).*Εισαγωγή στη Δημόσια Πολιτική*. Καλαμάτα: Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πελοποννήσου

Τσουντας, Κ. & Τριανταφυλλοπούλου, Α. (2009). *Η Οργάνωση και οι Λειτουργίες της Κεντρικής Διοίκησης και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης*, *Δημόσια Πολιτική και Θεσμοί*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Φεσάκης, Β. (2022). *Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στη τοπική αυτοδιοίκηση Α΄βαθμού, μελέτη περίπτωσης ο δήμος Ρόδου*. Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

## Νομοθεσία –Εισηγητικές Εκθέσεις –Εγκύκλιοι –Πρακτικά –Ν.Π

Βουλή των Ελλήνων (2022). Άρθρο 102 του Ελληνικού Συντάγματος. Πρόσβαση στις 4 Σεπτεμβρίου 2022 από: <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-106/>

Νόμος 3852 (ΦΕΚ Τεύχος Α' 87/7.6.2010) «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης»

Νόμος 4555 (ΦΕΚ Τεύχος Α' 133/19.07.2018) «Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Εμβάθυνση της Δημοκρατίας Ενίσχυση της Συμμετοχής Βελτίωση της οικονομικής και αναπτυξιακής λειτουργίας των Ο.Τ.Α. Πρόγραμμα ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ»

Νόμος 4622 (ΦΕΚ Τεύχος Α' 133/07.08.2019) «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης».

Νόμος 4604 (ΦΕΚ Τεύχος Α' 50/26.03.2019) «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις».

Νόμος 4940/2022 – ΦΕΚ Τεύχος Α 112/14.06.2022 «Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες διατάξεις».

## Ξένη

Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2013). Sampling: Why and how of it. *Indian Journal of Medical Specialties*, 4(2), 330-333.

Almeida, F., & Monteiro, J. A. (2020). The Response of National and Local Portuguese Government Authorities to COVID-19. *HOLISTICA—Journal of Business and Public Administration*, 11(3), 1-10.

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page

CEMR (2016). *Local and Regional Governments in Europe Structures and Competences*. Online 15<sup>th</sup> November 2022 from:

[https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR\\_structures\\_and\\_competences\\_2016\\_EN.pdf](https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_structures_and_competences_2016_EN.pdf)

Council of Europe (2020). *COVID-19: local and regional authorities at the frontline*. Online 5<sup>th</sup> September 2022 from: <https://www.coe.int/en/web/congress/COVID-19-local-and-regional-authorities-at-the-frontline>

Council of Europe (2022). *Local and Regional Governance*. Online 16<sup>th</sup> November 2022 from: <https://www.coe.int/en/web/congress/local-and-regional-governance>

European Committee of the Regions – OECD (2020). *The impact of the COVID-19 crisis on regional and local governments: Main findings from the joint CoR-OECD survey*. Online 5<sup>th</sup> September 2022 from: <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/Impact-COVID-19-local-regional-governments.pdf>

Gozdziewska-Nowicka, A., Modrzynska, J., & Modrzynski, P. (2020). Teleworking and remote work in local government administration management in Poland. *European Research Studies Journal*, 23(Special issue 2), 1027-1043.

Green, D., & Loualiche, E. (2021). State and local government employment in the COVID-19 crisis. *Journal of Public Economics*, 193, 104321.

Hughes, O. E. (2017). *Public management and administration*. Bloomsbury Publishing.

Iwaniuk, A., Hawrysz, L., Bulińska-Stangrecka, H., & Huras, P. (2021). Barriers to the effectiveness of teleworking in public administration. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*. <http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2021.153.12>

Joffe, A. R. (2021). COVID-19: rethinking the lockdown groupthink. *Frontiers in public health*, 9, 98. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.625778>

KDZ - Centre for public administration research (2020). *Cost and Effectiveness of Public Administration in Europe*. Online 22<sup>nd</sup> November 2022 from: <https://www.kdz.eu/en/news/blog/cost-and-effectiveness-public-administration-europe>

- Laerd Statistics (2018). *Spearman's Rank-Order Correlation*. Online 22<sup>nd</sup> November 2022 from: <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/spearmans-rank-order-correlation-statistical-guide.php>
- Laerd Statistics (2018). *Mann-Whitney U Test using SPSS Statistics*. Online 22<sup>nd</sup> November 2022 from: <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/mann-whitney-u-test-using-spss-statistics.php>
- Laerd Statistics (2018). *Kruskal-Wallis H Test using SPSS Statistics*. Online 22<sup>nd</sup> November 2022 from: <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/kruskal-wallis-h-test-using-spss-statistics.php>
- Mission Square Research Institute/ Greenwald Researchs (2021). *Public sector employee views on finances and employment outlook due to COVID-19*. Online 5<sup>th</sup> September 2022 from: <https://www.slge.org/wp-content/uploads/2021/07/2021-updated-survey-results-public-employees-and-COVID.pdf>
- Mouroutsos, I. (2020). Public Administration and Local Government in coronavirus crisis. *HAPSc Policy Briefs Series*, 1(1), 107–113.
- Ndreu, A. (2016). The definition and importance of local governance. *Social and Natural Sciences Journal*, 10(1), 5-8.
- Nemec, J., & Špaček, D. (2020). The Covid-19 pandemic and local government finance: Czechia and Slovakia. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*. DOI 10.1108/JPBAFM-07-2020-0109
- OECD (2020). *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). The territorial impact of COVID-19: Managing the crisis across levels of government*. Online 5<sup>th</sup> September 2022 from: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-territorial-impact-of-COVID-19-managing-the-crisis-across-levels-of-government-d3e314e1/>
- OECD (2021). *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). The territorial impact of COVID-19: Managing the crisis and recovery across levels of government*. Online 15<sup>th</sup> November 2022 from: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-territorial-impact-of-covid-19-managing-the-crisis-and-recovery-across-levels-of-government-a2c6abaf/>
- Ott, J. S., Hyde, A.C., & Shafritz, J.M. (eds) (1991). *Public Management: The Essential Readings*. Chicago: Lyceum Books/Nelson-Hall.
- Rosenbloom, D. (1986). *Public Administration: Understanding Management, Politics and Law in the Public Sector*. New York: Random House.
- Saari, L. M., & Judge, T.A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43, 395-407. Online 22<sup>nd</sup> November 2022 from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrm.20032>
- Schwab, C., Bouckaert, G., & Kuhlmann, S. (2017). Autonomy, Performance, Participation: Lessons from the Comparative Study of Local Public Sector Reforms. In C. Schwab, G. Bouckaert, & S. Kuhlmann

- (Eds.), *The Future of Local Government in Europe: Lessons from Research and Practice in 31 Countries* (1st ed., pp. 11–22). Nomos Verlagsgesellschaft mbH. <http://www.jstor.org/stable/j.ctv941qjd.5>
- Shafritz, J., Russell, E. W., Borick, C., & Hyde, A. (2016). *Introducing public administration*. Routledge.
- Simkus, J. (2022). *Quota Sampling: Definition, Method and Examples*. Simply Psychology. Online 22<sup>nd</sup> November 2022 from: [www.simplypsychology.org/quota-sampling.html](http://www.simplypsychology.org/quota-sampling.html)
- Skripak, S. J. (2016). *Managing Human Resources*. Online 22<sup>nd</sup> November 2022 from: [Chapter 11 Managing Human Resources.pdf \(vt.edu\)](#)
- Sukamolson, S. (2007). Fundamentals of quantitative research. *Language Institute Chulalongkorn University*, 1(3), 1-20.
- Sotirakou T., Zeppou M., (2005) .How to align Greek Civil with European Union public sector management policies: A demanding role for HR managers in the contemporary public administration Online 22<sup>nd</sup> November 2022 from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513550510576152/full/html>
- United Cities and Local Governments (2010). *Local government finance: The challenges of the 21st century*. Barcelona: Second Global Report on Decentralization and Local Democracy.
- Van der Meer, J., Vermeeren, B., & Steijn, B. (2022). Wellbeing During a Crisis: A Longitudinal Study of Local Government Civil Servants. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X221084104>
- Worldometers (2022). *COVID-19 Coronavirus Pandemic*. Online 5<sup>th</sup> September 2022 from: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>
- Yuki, K., Fujiogi, M., & Koutsogiannaki, S. (2020). COVID-19 pathophysiology: A review. *Clinical immunology (Orlando, Fla.)*, 215, 108427. <https://doi.org/10.1016/j.clim.2020.108427>

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ενημερωτικό σημείωμα

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί το βασικό ερευνητικό εργαλείο της εργασίας μου με θέμα «Οι επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στην λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης. Προκλήσεις και απαντήσεις: Η περίπτωση του Δήμου Ζακύνθου». Σκοπός της εργασίας είναι να διατυπώσει τις επιπτώσεις του COVID-19 στην λειτουργία των οργανισμών της τοπικής αυτοδιοίκησης του Νομού, ως προς την λειτουργία τους, την ετοιμότητά τους στις νέες καταστάσεις και τα ζητήματα που προέκυψαν έπειτα από την αρχική αναδιαμόρφωση της λειτουργίας τους. Η έρευνα αφορά εργαζομένους σε υπηρεσίες/διευθύνσεις της τοπικής αυτοδιοίκησης του Δήμου Ζακύνθου.

Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και δεν θα ζητηθεί κανένα προσωπικό στοιχείο σας κατά τη διάρκεια της έρευνας. Τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν κατά την ανάλυση αποκλειστικά και μόνο από τον ερευνητή και θα παρουσιαστούν με μορφή ομαδοποιημένων αποτελεσμάτων σε σχετική έκθεση της εργασίας. Η συμβολή σας στην έρευνα κρίνεται αναγκαία και πολύτιμη. Απαιτούνται μόνο ελάχιστα λεπτά από το χρόνο σας. Μπορείτε να διακόψετε την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου οποτεδήποτε εσείς το επιθυμείτε.

Στοιχεία επικοινωνίας

Ονοματεπώνυμο ερευνητή: Δήμητρα Γκούσκου

Email: dimitra\_gouskou@yahoo.gr

Κινητό: 6975201939



## Μέρος Α. Δημογραφικά Στοιχεία

### **Φύλο**

- Άνδρας
- Γυναίκα

### **Ηλικία**

- Έως 25
- 26 – 35
- 36 – 45
- 46 - 55
- Άνω των 56 ετών

### **Βαθμίδα εκπαίδευσης**

- Απόφοιτος λυκείου
- ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό

### **Έτη προϋπηρεσίας στην υπηρεσία σας**

- Λιγότερα από 10 έτη
- 10 – 15 έτη
- 16 – 20 έτη
- Περισσότερα από 20 έτη

### **Πόσα άτομα αποτελούν την διεύθυνση στην οποία εργάζεστε;**

- Έως 15 άτομα
- 16-20 άτομα
- Πάνω από 20 άτομα

**Μέρος Β. Οι κυριες μεταβολες που επεφερε η πανδημια και που επηρεαζουν τους υπαλληλους της τοπικης αυτοδιοικησης και οι βασικοι παραγοντες των μεταβολων αυτων**

**Σε ποιο βαθμό επηρέασε το φόρτο εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;**

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

**Σε ποιο βαθμό επηρέασε τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων η πανδημία του COVID-19;**

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

**Σε ποιο βαθμό σας απασχόλησαν τα παρακάτω ζητήματα κατά την άσκηση των καθηκόντων σας κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19;**

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Η έλλειψη σχεδιασμού.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η τήρηση της ατομικής ευθύνης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άγχος, φόβος μεταξύ των εργαζομένων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η έλλειψη προσωπικού.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η πραγματοποίηση των rapid test των εργαζομένων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η επάρκεια οδηγιών προστασίας εργαζομένων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο βαθμός εξυπηρέτησης των αιτημάτων των πολιτών.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Ποιες είναι οι κυριότερες δυσκολίες που έπρεπε να αντιμετωπίσετε στην εργασία σας κατά την πανδημία του COVID-19;**

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Η τήρηση των μέτρων για τη μείωση της διασποράς του ιού.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η τήρηση της κοινωνικής αποστασιοποίησης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η έλλειψη ατομικού εξοπλισμού προστασίας.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο αυξημένος φόρτος εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η έλλειψη προσωπικού.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η Δυσκολία χρηματοδότησης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Σε ποιο βαθμό για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας COVID - 19 πραγματοποιήσατε στον φορέα σας τα παρακάτω;**

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
παροχή νέων δυνατοτήτων ηλεκτρονικής πραγματοποίησης μέσω του Internet διάφορων αιτήσεων, δηλώσεων, πληρωμών, κλπ. που αφορούν ήδη υφιστάμενες – προ υπάρχουσες υπηρεσίες-συναλλαγές πολιτών/επιχειρήσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δημιουργία νέων υπηρεσιών για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις (π.χ. νέα επιδόματα, νέες παροχές υποστήριξης, κλπ.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
εάν το προηγούμενο συνέβη σε ποιο βαθμό η παραγωγή, διαχείριση και η παροχή τους (π.χ. οι σχετικές αιτήσεις και δηλώσεις των δικαιούχων) βασίζεται στις ψηφιακές τεχνολογίες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης στους πολίτες και τις επιχειρήσεις μέσω του Internet σχετικά με την πανδημία COVID-19 (τόσο γενικής πληροφόρησης, όσο και ειδικής που συνδέεται με τις αρμοδιότητες του φορέα σας)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

διεύρυνση της αμφίδρομης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαβούλευσης (με χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής διαβούλευσης, social media, κλπ.) με πολίτες και επιχειρήσεις για την καλύτερη κατανόηση των συνεπειών και προβλημάτων που τους προκαλεί η πανδημία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διεύρυνση των ηλεκτρονικών προμηθειών με χρήση του Internet - ανάπτυξη ηλεκτρονικών συναλλαγών με προμηθευτές (π.χ. ηλεκτρονικές παραγγελίες, τιμολόγια, πληρωμές, κλπ.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διεύρυνση της ηλεκτρονικής συνεργασίας με άλλους δημόσιους οργανισμούς με στόχο την μείωση των αναγκαίων φυσικών συναντήσεων και επαφών μεταξύ υπαλλήλων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Σε ποιο βαθμό για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 πραγματοποιήσατε τα παρακάτω;**

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
παροχή δυνατοτήτων ηλεκτρονικής τηλεδιάσκεψης και τηλε-συνεργασίας σε εργαζομένους εξ αποστάσεως από το σπίτι (π.χ. μέσω ZOOM)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
παροχή εξ αποστάσεως πρόσβασης στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα του φορέα σε εργαζομένους από το σπίτι (μέσω VPN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
αλλαγές στις εσωτερικές διαδικασίες και πρακτικές εργασίας του φορέα (πέραν της δυνατότητας τηλε-εργασίας από το σπίτι)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
εάν έγιναν τέτοιες αλλαγές, σε ποιο βαθμό αυτές βασίζονται σε ψηφιακές τεχνολογίες;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Πιστεύετε ότι η πανδημία του COVID-19 είναι μια ευκαιρία για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του οργανισμού;**

- Καθόλου καλή ευκαιρία
- Ίσως είναι καλή ευκαιρία
- Καλή ευκαιρία
- Αρκετά καλή ευκαιρία
- Πολύ καλή ευκαιρία

**Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ο οργανισμός που απασχολείστε κατέχει την κατάλληλη τεχνική υποδομή ώστε να αξιοποιήσετε καλύτερα τα ψηφιακά δεδομένα που έχετε προς όφελος του Δήμου και του πολίτη;**

- Καθόλου
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε αρκετά μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

**Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η τηλεργασία έχει βοηθήσει στην αντιμετώπιση της πανδημίας;**

- Καθόλου
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε αρκετά μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

**Σε ποιο βαθμό αξιοποιήσατε στον Οργανισμό την τηλεργασία;**

- Καθόλου
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε αρκετά μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

**Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι όλα τα προληπτικά μέτρα που εφαρμόστηκαν από τους ΟΤΑ Α' βαθμού, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η επιδημία του COVID-19 στη χώρα μας ήταν αποτελεσματικά για τον Δήμο σας;**

- Καθόλου
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε αρκετά μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό