



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας  
Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών  
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
«Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση»

“Οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης στην τοπική αυτοδιοίκηση.  
Ο χαρακτήρας και η αποτελεσματικότητα στην διοίκηση.

Το παράδειγμα του Δήμου Τρίπολης και του Δήμου Οιχαλίας”.

Επιβλέπουσα καθηγήτρια:  
Τριανταφυλλοπούλου Αθανασία

Μεταπτυχιακός Φοιτητής: Γυπατίδης Διον. Σοφιανός

Καλαμάτα – Ιούνιος 2021

**Στην οικογένειά μου.**

## **Ευχαριστίες**

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια ολοκλήρωσης των σπουδών μου στο Π.Μ.Σ. της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών, στην «Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση». Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερος την επιβλέπουσα καθηγήτρια κ. Αθανασία Τριανταφυλλοπούλου για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγησή της, την εμπιστοσύνη την υπομονή και την στήριξή της κατά τη διάρκεια υλοποίησης της διπλωματικής μου εργασίας αλλά και για την ευκαιρία που μου παρείχε ώστε να ασχοληθώ με το συγκεκριμένο ερευνητικό αντικείμενο.

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	2
Περιεχόμενα.....	3
Περίληψη.....	5
Εισαγωγή.....	6
Μέρος Πρώτο.....	8
Ο θεσμός της τοπικής αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα και Απασχόληση στην Ελλάδα.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .....	8
Ιστορική εξέλιξη Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης .....	8
1.1 Συνταγματική κατοχύρωση.....	9
1.2 Οι νομοθετικές επιλογές.....	12
1.3 Η Τοπική Αυτοδιοίκηση ως διοικητικός θεσμός .....	14
1.4 Αρμοδιότητες – Δημόσιες Πολιτικές.....	15
1.4.1 Αρμοδιότητες ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού .....	15
1.4.2 Νομικά Πρόσωπα ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού .....	18
1.5 Η Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα σήμερα. ....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .....	24
Απασχόληση στην Ελλάδα – Εργατικό Δυναμικό και Ανεργία .....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .....	29
3.1 Τοπική Αυτοδιοίκηση και μόνιμη απασχόληση .....	34
3.2 Τοπική Αυτοδιοίκηση και εναλλακτικές μορφές απασχόλησης .....	35
3.2.1 Συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης.....	38
3.2.2 Συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης .....	38
3.2.3 Συμβάσεις μίσθωσης έργου .....	39
3.2.4 Προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα (ΟΑΕΔ).....	39
3.2.5 Αντιρρησίες συνείδησης.....	40
3.2.6 Παροχή κοινωφελούς εργασίας κρατουμένων .....	41
3.2.7 Πρακτική άσκηση – μαθητεία ασκούμενων φοιτητών – σπουδαστών .....	41
3.2.8 Λοιπές μορφές εναλλακτικής απασχόλησης.....	42
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ – Η απασχόληση στους Δήμους Τρίπολης – Οιχαλίας.....	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .....	44
Εναλλακτικές μορφές απασχόλησης στο Δήμο Τρίπολης και στο Δήμο Οιχαλίας την περίοδο 2011 – 2020. ....	44
4.1 Δήμος Τρίπολης – Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας.....	44

Ο.Ε.Υ. Δήμου .....	45
4.1.1 Στοιχεία ροής εναλλακτικών μορφών απασχόλησης στο Δήμο Τρίπολης.....	51
4.1.2 Αποτελέσματα εφαρμογής στη διοίκηση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης – Απόψεις υπαλλήλων με θέσεις ευθύνης στο Δήμο Τρίπολης.....	56
4.2 Δήμος Οιχαλίας – Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας.....	58
Ο.Ε.Υ. Δήμου .....	59
4.2.1 Στοιχεία ροής εναλλακτικών μορφών απασχ. στο Δήμο Οιχαλίας .....	64
4.2.2 Αποτελέσματα εφαρμογής στη διοίκηση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης – συνεντεύξεις ατόμων με θέσεις ευθύνης στο Δήμο Οιχαλίας.....	70
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ – Σύγκριση Δήμων, Προτάσεις – Συμπεράσματα.....	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 .....	73
Σύγκριση βασικών στοιχείων των Δήμων Τρίπολης και Οιχαλίας .....	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 .....	78
Προτάσεις – Συμπεράσματα .....	78
6.1 Προτάσεις για την καλύτερη αποτελεσματικότητα στη Διοίκηση.....	78
6.2 Συμπεράσματα.....	81
Πηγές:.....	85
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ:.....	86

## Περίληψη.

Οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης αποτελούν Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου με τις αρμοδιότητές τους να σχετίζονται με την διοίκηση των τοπικών υποθέσεων – ζητημάτων που έχουν να κάνουν με την εύρυθμη λειτουργία των τοπικών κοινωνιών την ανάπτυξη και την πρόοδο των οποίων επιδιώκουν δια των ενεργειών τους ως αυτές εκπροσωπούνται από τα αιρετά εκλεγέντα πρόσωπα. Μπορεί οι Ο.Τ.Α. να εμφανίζονται ως ανεξάρτητοι φορείς από την Κεντρική Διοίκηση πλην όμως έως και σήμερα δεν έχει επιτευχθεί η πλήρης ανεξαρτητοποίησή των από την κεντρική πολιτική σκηνή γεγονός που είναι εμφανές σε κάθε εκλογική περίοδο με αιρετούς στηριζόμενους από μεγάλες πολιτικές παρατάξεις. Άλλωστε από την στιγμή που υπάρχει αυτή η σχέση αλληλεξάρτησης και αλληλεπίδρασης της κεντρικής με την τοπική πολιτική σκηνή είναι εμφανές ότι χρειάζονται γενναία βήματα και προσπάθειες απαγκίστρωσης του α και β βαθμού τοπικής αυτοδιοίκησης. Για την υλοποίηση του σκοπού τους, οι ΟΤΑ απασχολούν μόνιμο και εποχιακό προσωπικό με το πρώτο κατά γενικό κανόνα καλύπτει τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες των ΟΤΑ προκειμένου να υλοποιείται ο σκοπός αυτών και το δεύτερο, το εποχιακό προσωπικό, να καλύπτει τις πρόσκαιρες – παροδικές και εποχικές ανάγκες αυτών.

Η πολιτεία εφαρμόζει ενιαίες διατάξεις για την απασχόληση προσωπικού στο δημόσιο τομέα και στη τοπική αυτοδιοίκηση και τα νομικά πρόσωπα της αυτοδιοίκησης. Είναι, όμως διαφορετικές οι ανάγκες της τοπικής αυτοδιοίκησης, με αποτέλεσμα οι μορφές απασχόλησης να διαφέρουν, λόγω των δραστηριοτήτων τους. Τούτο, έχει ως συνέπεια, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, να εφαρμόζουν για την πραγματοποίηση του προγράμματός τους, σε μεγαλύτερο βαθμό εναλλακτικές μορφές απασχόλησης. Προκύπτει συνεπώς το ερώτημα, εάν ο τρόπος αυτός απασχόλησης βοηθά στην εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού των ΟΤΑ και την επίτευξη των σκοπών των ή η μόνιμη απασχόληση, εφόσον βέβαια αυτή ήταν εφικτή, θα βοηθούσε ουσιαστικότερα τους ΟΤΑ να επιτύχουν τους στόχους που θέτουν με το πρόγραμμα δράσης τους.

## Εισαγωγή.

Οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης εργαζομένων, αποτελούν μια μέθοδο απασχόλησης από το δημόσιο γενικότερα και τους ΟΤΑ στις περιπτώσεις εκείνες, κατά τις οποίες δεν είναι δυνατή η κάλυψη δια μόνιμου – τακτικού προσωπικού και δια συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου προσωπικού, προκειμένου να καλυφθούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

Στην χώρα μας οι απασχολούμενοι<sup>1</sup> απαριθμούνται σε 3.880.364 άτομα, την στιγμή που οι άνεργοι ανέρχονται σε 726.360 και ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός ανέρχεται σε 3.272.633 άτομα. Σημειώνεται ότι οι μόνιμοι και εποχιακά απασχολούμενοι<sup>2</sup> κατά την ίδια περίοδο, στο Δημόσιο Τομέα ανέρχονται σε 568.789 και 125.389 άτομα αντίστοιχα.

Ευκόλως λοιπόν γίνεται αντιληπτό ότι υφίσταται μεγάλο εύρος ως προς τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαία μια εμπειριστατωμένη ανάλυση, προκειμένου να κατηγοριοποιηθούν οι συμβάσεις αυτές, ανάλογα με το φορέα απασχόλησης και το αντικείμενο των συμβάσεων. και κατηγοριοποίησή τους για αυτό και στην παρούσα εργασία επιχειρείται η ανάλυση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης στην τοπική αυτοδιοίκηση, ο χαρακτήρας, καθώς και η αποτελεσματικότητα αυτών στην διοίκηση.

Στην παρούσα λοιπόν εργασία και αφού επιχειρηθεί μια ιστορική αναδρομή του θεσμού των ΟΤΑ, θα προσεγγιστεί εννοιολογικά ο θεσμός, θα αποτυπωθεί το νομικό πλαίσιο των μορφών εναλλακτικής απασχόλησης το οποίο και θα κατηγοριοποιηθεί, θα επισημανθεί η ακολουθητέα διαδικασία, καθώς και οι επιπτώσεις –αντίκτυπος που έχουν στην Διοίκηση με σημείο αναφοράς του δήμους Τρίπολης και Οιχαλίας. Τέλος συμπερασματικά αποτυπώνονται και καταγράφονται τα ευρήματα από τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης και αναπτύσσονται προτάσεις βελτίωσης του νομοθετικού πλαισίου.

Στο Πρώτο Μέρος αναλύεται ο Θεσμός της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και η ιστορική εξέλιξη του στη χώρα μας ενώ αναφέρονται οι σημαντικές αλλαγές που επήλθαν από την συνταγματική κατοχύρωση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης που πραγματοποιήθηκε το 1864 και μετά με την μορφή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης να τροποποιείται πολλάκις κατά την πορεία της χώρας μας έως και σήμερα που απαριθμούμε 332 Δήμους και 13 Περιφέρειες με την τελευταία τροποποίηση να προέρχεται με τον Ν. 4555/2018 ( ΦΕΚ

---

<sup>1</sup> [Στατιστικές - ELSTAT \(statistics.gr\)](http://statistikos.gov.gr) Εργατικό Δυναμικό (Μηνιαία), Στοιχεία - Δεκέμβριος 2020

Έρευνα Εργατικού Δυναμικού – Ελληνική Στατιστική Αρχή.

<sup>2</sup> Η άντληση των στοιχείων πραγματοποιήθηκε από την ιστοσελίδα [Απογραφή \(ydmed.gov.gr\)](http://ydmed.gov.gr) του Υπουργείου Εσωτερικών.

133/19.07.2018 τεύχος Α') που είναι γνωστός και ως «Κλεισθένης» .

Επισκοπικά προκύπτει ότι μεγάλοι Δήμοι άνω των 100 χιλιάδων κατοίκων είναι μόνο 16, δηλαδή το 5%, 6 από αυτούς δε, ευρίσκονται στην Περιφέρεια Αττικής τη στιγμή που Δήμοι από 50 έως 100 χιλιάδες κατοίκους ποσοστιαία βρίσκονται στο 15%, και είναι 49, δήμοι με πληθυσμό από 20 έως 50 χιλιάδες κατοίκους ποσοστιαία βρίσκονται στο 29% και είναι 97, από 10 έως 20 χιλιάδες κατοίκους είναι 86 και βρίσκονται ποσοστιαία στο (26%), οι δήμοι με πληθυσμό από 5 έως 10 χιλιάδες κατοίκους απαριθμούνται 34 και ποσοστιαία καλύπτουν το (10%) και τέλος Δήμοι με πληθυσμό 5 χιλιάδες κατοίκους είναι 50 και ποσοστιαία καλύπτουν το (15%).

Οι δήμοι που αποτελούν αντικείμενο μελέτης αυτής της εργασίας ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες με βάση το πληθυσμιακό κριτήριο πλην όμως οι ομάδες αυτές καταλαμβάνουν το 55% των Δήμων της Ελλάδας.

Επομένως δοθέντος ότι το δείγμα των δύο αυτών ομάδων, ξεπερνά το 50% γίνεται προσπάθεια προσέγγισης για το πως λειτουργούν οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης σε αυτούς τους Δήμους που οι τάξεις μεγέθους τους αποτελούν τους 183 Δήμους στο σύνολο των 332 στην χώρα μας . Σημειώνεται δε πως στην Περιφέρεια Πελοποννήσου οι ομάδες των δύο Δήμων αποτελούν τους 19 από τους 26 συνολικά δήμους. Τέλος πραγματοποιείται ανάλυση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης κατά την τελευταία δεκαετία στους Δήμους αυτούς και επιχειρείται μια σύγκριση μεγεθών αλλά και της χρήσης της εναλλακτικής μορφής απασχόλησης στους-συγκεκριμένους Δήμους.





## 1.1 Συνταγματική κατοχύρωση

Η πρώτη συνταγματική κατοχύρωση της τοπικής αυτοδιοίκησης, ως νομικών προσώπων με εξουσίες στη γεωγραφική περιοχή που ορίζονταν με το νόμο, έγινε στο Σύνταγμα του 1864<sup>4</sup> όπου η μικρή τότε Ελλάδα διαιρέθηκε σε Δήμους, Επαρχίες και Νομούς.

Το Σύνταγμα του 1864 ίσχυσε χωρίς ιδιαίτερες μεταβολές έως και την αναθεώρηση του 1911<sup>5</sup> που επέφερε τις εξής σημαντικές μεταβολές: ενίσχυση των ατομικών ελευθεριών και του Κράτους Δικαίου και εκσυγχρονισμός των Θεσμών ενώ ταυτόχρονα το Κράτος διαιρείται σε περιφέρειες.

Ο εθνικός διχασμός, ωστόσο, κατά τη διάρκεια του Πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου, ως αποτέλεσμα των συνεχών συγκρούσεων της πολιτικής ηγεσίας με το παλάτι, η μικρασιατική καταστροφή και η μεταβολή των γεωπολιτικών συνθηκών στη νοτιοανατολική Ευρώπη καθώς επίσης και η έλευση των προσφυγικών πληθυσμών στον ελλαδικό χώρο, οδήγησαν στην επανάσταση του Σεπτεμβρίου 1922 και τελικώς, στην εγκαθίδρυση αβασίλευτου δημοκρατικού πολιτεύματος. Η «Δ' εν Αθήναις Συντακτική Συνέλευσις» κατήργησε, στη συνεδρίαση της 25ης Μαρτίου 1924, τον βασιλικό θεσμό και ανακήρυξε την αβασίλευτη δημοκρατία η οποία καθιερώθηκε τελικώς με το Σύνταγμα του 1927.

Με το Σύνταγμα του 1927<sup>6</sup> θεσπίστηκαν κοινωνικά δικαιώματα και εισήχθη η προστασία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Για πρώτη φορά, το ελληνικό Σύνταγμα περιέλαβε ξεχωριστό κεφάλαιο για την Αυτοδιοίκηση και Αποκέντρωση (Κεφάλαιο Ι – Άρθρα 107 και 108). Με αυτόν τον τρόπο προστάτευσε την Τοπική Αυτοδιοίκηση που καθαρά πλέον ανέφερε ότι το δικαίωμα του να αποφασίζουν στην τοπική περιφέρειά τους έχουν μόνο τα αιρετά όργανα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και η κεντρική εξουσία θα είχε μόνο την ανώτατη εποπτεία χωρίς να εμποδίζει το δικαίωμα της πρωτοβουλίας και της ελεύθερης δράσης των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Οι μετέπειτα δικτατορίες, τα δύσκολα χρόνια της γερμανικής κατοχής και ο εμφύλιος πόλεμος μετέβαλλαν τις κοινωνικοπολιτικές ισορροπίες σε εθνικό και διεθνές επίπεδο με συνέπεια τη διακοπή των κοινοβουλευτικών θεσμών. Η εξέλιξη αυτών, επανήλθε στις

<sup>4</sup> <https://www.hellenicparliament.gr> Συνταγματική Ιστορία, Σύνταγμα του 1864 (pdf).

<sup>5</sup> <https://www.hellenicparliament.gr> Συνταγματική Ιστορία, Αναθεώρηση του 1911 (pdf).

<sup>6</sup> <https://www.hellenicparliament.gr> Συνταγματική Ιστορία, Σύνταγμα του 1927 (pdf)

αρχές της δεκαετίας του '50 με το Σύνταγμα του 1952.

Το Σύνταγμα του 1952<sup>7</sup> υπήρξε συντηρητικό και σε μεγάλο βαθμό επηρεασμένο από τα κείμενα των Συνταγμάτων του 1864 και 1911, όμως δεν επέφερε μεγάλες αλλαγές για την Τοπική Αυτοδιοίκηση (σύμφωνα με το άρθρο 99). Το Σύνταγμα αυτό όμως ίσχυσε έως και την επτάχρονη στρατιωτική δικτατορία (1967-1974).

Η δικτατορία ψήφισε δύο συνταγματικά κείμενα, το 1968 και 1973, τα οποία είχαν αντιδημοκρατικά χαρακτηριστικά, ήταν σε μεγάλο βαθμό συντηρητικής νοοτροπίας και δεν εφαρμόστηκαν.

Με την αποκατάσταση της δημοκρατικής νομιμότητας, τον Ιούλιο του 1974, η Κυβέρνηση Εθνικής Ενότητας έθεσε ως πρώτο στόχο της την εδραίωση της Δημοκρατίας και επανέφερε εν μέρει σε ισχύ το Σύνταγμα του 1952, με εξαίρεση τις διατάξεις που αφορούσαν τον βασιλέα. Τις πρώτες ελεύθερες βουλευτικές εκλογές (17 Νοεμβρίου 1974) και το δημοψήφισμα για τη μορφή του πολιτεύματος (8 Δεκεμβρίου 1974), το οποίο απέβη υπέρ του πολιτεύματος της αβασίλευτης δημοκρατίας, ακολούθησε το Σύνταγμα του 1975<sup>8</sup>. Το Σύνταγμα αυτό συγκέντρωσε σταδιακά κατά την εφαρμογή του την ευρύτερη δυνατή αποδοχή εκ μέρους όλων των πολιτικών δυνάμεων της χώρας. Εισηγάγε το πολίτευμα της προεδρευόμενης κοινοβουλευτικής δημοκρατίας και επίσης, έναν ευρύ κατάλογο ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Ταυτόχρονα προστατευόταν αποτελεσματικά το κράτος δικαίου και επίσης προέβλεπε τη συμμετοχή της χώρας σε διεθνείς οργανισμούς.

Συγκεκριμένα, με το άρθρο 102 του Συντάγματος του 1975 θεσπίστηκε, μεταξύ άλλων, η αρμοδιότητα των δήμων και των κοινοτήτων σε όλες τις τοπικές υποθέσεις απολαμβάνοντας διοικητική αυτοτέλεια και ορίστηκαν ως η πρώτη βαθμίδα της τοπικής αυτοδιοίκησης οι δήμοι και οι κοινότητες. Δόθηκε η δυνατότητα να δημιουργηθούν δια νόμου και άλλοι βαθμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Επίσης εξασφαλίστηκε ο θεσμός της απόδοσης των αναγκαίων πόρων από την κεντρική εξουσία για την εκπλήρωση των αρμοδιοτήτων των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η πρώτη αναθεώρηση του Συντάγματος του 1975 έγινε το 1986<sup>9</sup>. Αναθεωρήθηκαν έντεκα άρθρα και ψηφίσθηκε η μεταφορά του κειμένου του Συντάγματος στη δημοτική γλώσσα. Με την αναθεώρηση του 1986 δεν επήλθαν αλλαγές στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

<sup>7</sup> <https://www.hellenicparliament.gr> Συνταγματική Ιστορία, Σύνταγμα του 1952 (pdf)

<sup>8</sup> <https://www.hellenicparliament.gr> Συνταγματική Ιστορία, Σύνταγμα του 1975 (pdf)

<sup>9</sup> <https://www.hellenicparliament.gr> Συνταγματική Ιστορία, Σύνταγμα του 1986(pdf)

Η δεύτερη αναθεώρηση του Συντάγματος του 1975 έγινε το 2001<sup>10</sup> και εισήγαγε νέα ατομικά δικαιώματα, νέους κανόνες διαφάνειας στην πολιτική ζωή, προσαρμοσε στην πραγματικότητα τα σχετικά προς την ανάδειξη στο βουλευτικό αξίωμα κωλύματα και ασυμβίβαστα, λαμβάνοντας υπόψη τη νομολογία του Ανώτατου Ειδικού Δικαστηρίου, εκσυγχρόνισε και αναδιοργάνωσε τις λειτουργίες της Βουλής, ανήγαγε σε συνταγματικό θεσμό τις καίριας σημασίας ανεξάρτητες αρχές, προέβη σε εκτεταμένη μεταρρύθμιση στο πεδίο της Δικαιοσύνης και ενίσχυσε το αποκεντρωτικό σύστημα της χώρας. Παρατηρείται, στην αναθεώρηση αυτή, η προσπάθεια ενίσχυσης της αποκέντρωσης και η εξασφάλιση των τοπικών εσόδων υπέρ των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης. Οι ακόλουθες αναθεωρήσεις του Συντάγματος, δεν επέφεραν αλλαγές ως προς το θεσμό της τοπικής αυτοδιοίκησης.

---

<sup>10</sup> <https://www.hellenicparliament.gr> Συνταγματική Ιστορία, Σύνταγμα του 2001(pdf)

## 1.2 Οι νομοθετικές επιλογές

Η πρώτη διοικητική διαίρεση έγινε το 1828 από τον Καποδίστρια, ο οποίος επιδίωκε τον απεγκλωβισμό των κοινοτήτων από τον έλεγχο των προεστών.

Τα θεμέλια της τοπικής αυτοδιοίκησης έθεσε η Βαυαρική Αντιβασιλεία το 1833. Έτσι, η χώρα διαιρέθηκε σε δήμους με αιρετή διοίκηση, ενώ το πολίτευμα παρέμενε η απόλυτη μοναρχία. Ακολούθησε ο νόμος ΔΝΖ/ 1912, που εισήγαγε και την κοινότητα, παράλληλα με τον δήμο, ως πρώτο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης.

Με τον νόμο 1235/1982 εισάγεται ο θεσμός των νομαρχιακών συμβουλίων, αναδεικνύοντας και το συμμετοχικό χαρακτήρα της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ο νόμος 1416/1984, προβλέπει, μεταξύ άλλων, τη δυνατότητα εκούσιων συνενώσεων των ΟΤΑ και θέσπισε οικονομικά κίνητρα για τη συνένωση, τα οποία ενισχύθηκαν και με το ν.1622/1986, αλλά δεν έφεραν τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα, αφού μόνο οι 400 από τους 5775 συνολικά ΟΤΑ, δηλαδή ποσοστό μικρότερο του 7%, αξιοποίησαν τα κίνητρα αυτά και προέβησαν σε εθελοντικές συνενώσεις. Με το προεδρικό διάταγμα 51/1987, σε εκτέλεση του ν.1622/1986, «για την Περιφερειακή Ανάπτυξη και τον Δημοκρατικό Προγραμματισμό», η επικράτεια χωρίστηκε σε 13 περιφέρειες, ο δε χαρακτήρας τους ήταν κατά βάση επικουρικός της κεντρικής διοίκησης και ο επικεφαλής, Γραμματέας της Περιφέρειας, ορίζονταν από τη Κυβέρνηση, το συλλογικό δε όργανο, Περιφερειακό Συμβούλιο, ήταν έμμεσα εκλεγμένο. Στα τέλη της δεκαετίας του '90, οι Περιφέρειες απέκτησαν νομική προσωπικότητα, ως περιφερειακό όργανο του Κράτους και η λειτουργία τους μεταρρυθμίστηκε με παράλληλη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων τους (Ν.2503/1997 και 2647/1998).

Η δεύτερη μεταρρύθμιση για τη πρωτοβάθμια τοπική αυτοδιοίκηση, μετά το νόμο του 1912, πραγματοποιήθηκε το 1997(ν.2539/1997) με το Πρόγραμμα «Καποδίστριας». Υπήρξε αναγκαστική συνένωση των κοινοτήτων σε μεγαλύτερους δήμους με σκοπό τη βελτιστοποίηση της δημόσιας διοίκησης στο επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης. Με το νόμο αυτό συνενώθηκαν, κυρίως κοινότητες, και από 5.318 Κοινότητες και 457 Δήμους, οι πρωτοβάθμιοι ΟΤΑ στη χώρα μας ήταν 910 Δήμοι και 124 Κοινότητες.

Η Διοικητική μεταρρύθμιση του «Καποδίστριας» μετέβαλε ριζικά την τοπική αυτοδιοίκηση Η εφαρμογή του σχεδίου ήταν αναγκαία για οικονομικούς λόγους πρώτα και εντασσόταν στους εκπονούμενους σχεδιασμούς, προγράμματα και ευρωπαϊκές επιταγές, τις οποίες

όφειλαν να ακολουθούν τα κράτη μέλη της Ε.Ε., αλλά, δεν λύθηκε το πρόβλημα της αδυναμίας να απεμπλακούν οι Ο.Τ.Α. από την κρατική εξάρτηση και τον συγκεντρωτισμό της κρατικής εξουσίας.

Τη μέχρι 31-8-2019 μορφή τους οι δήμοι την έλαβαν το 2011 (325 Δήμοι), όταν τέθηκαν σε ισχύ οι σχετικές διατάξεις του «Καλλικράτη» (Ν. 3852/2010) με τον οποίο μεταρρυθμίστηκε η διοικητική διαίρεση στη τοπική αυτοδιοίκηση και επανακαθορίστηκαν τα όρια των αυτοδιοικητικών μονάδων (ΟΤΑ), ο τρόπος εκλογής των οργάνων και οι αρμοδιότητές τους. Ο «Καλλικράτης» θεωρείται συνέχεια του «Καποδίστρια» (Ν.2539/97), υπό την έννοια ότι αμφότεροι διέπονται από παρόμοια φιλοσοφία αναγκαστικής συνένωσης των υπαρχόντων μικρών δήμων και κοινοτήτων σε μεγαλύτερους. Βασικές πτυχές του προγράμματος ήταν η μείωση του αριθμού των δήμων και των νομικών τους προσώπων κατά περίπου 2/3, η αντικατάσταση των 57 νομαρχιών ως δευτεροβάθμιων ΟΤΑ από τις 13 περιφέρειες, η σύσταση των αποκεντρωμένων διοικήσεων, οι αλλαγές στον τρόπο χρηματοδότησης των ΟΤΑ και η ανακατανομή των αρμοδιοτήτων κάθε βαθμού.

Τέλος με το νόμο «Κλεισθένη» Ν. 4555/18 ( ΦΕΚ 133/19.07.2018 τεύχος Α ') η χώρα διαιρείται σε 332 δήμους, προβλέπονται δε και τοπικά διαμερίσματα ως Κοινότητες με αυξημένα δικαιώματα και ο οποίος τέθηκε σε ισχύ από 1-9-2019.

### **1.3 Η Τοπική Αυτοδιοίκηση ως διοικητικός θεσμός**

Οι δήμοι και οι περιφέρειες συγκροτούν τον πρώτο και δεύτερο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης και ως έκφραση της λαϊκής κυριαρχίας αποτελούν θεμελιώδη θεσμό του δημόσιου βίου των Ελλήνων, όπως αυτός κατοχυρώνεται από τις διατάξεις του άρθρου 102 του Συντάγματος και του Ευρωπαϊκού Χάρτη Τοπικής Αυτονομίας που κυρώθηκε με το ν. 1850/1989 (ΦΕΚ 144 Α').

Οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης έχουν διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια δηλαδή ο κάθε ΟΤΑ έχει δικό του Οργανόγραμμα υπηρεσιών και δικό του προϋπολογισμό. Οι αρχές τους εκλέγονται με καθολική και μυστική ψηφοφορία, όπως νόμος ορίζει. Το Κράτος ασκεί στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης εποπτεία που συνίσταται αποκλειστικά σε έλεγχο νομιμότητας και δεν επιτρέπεται να εμποδίζει την πρωτοβουλία και την ελεύθερη δράση τους.

Υπέρ των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης συντρέχει τεκμήριο αρμοδιότητας για τη διοίκηση των τοπικών υποθέσεων. Με νόμο μπορεί να ανατίθεται στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, η άσκηση αρμοδιοτήτων που συνιστούν αποστολή του Κράτους.

## **1.4 Αρμοδιότητες – Δημόσιες Πολιτικές**

Οι αρμοδιότητες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης όπως αναφέρει και το Σύνταγμα είναι οι τοπικές υποθέσεις – δημόσιες τοπικές πολιτικές κρατικού χαρακτήρα.

Μεταξύ των δύο βαθμών τοπικής αυτοδιοίκησης δεν υφίστανται σχέσεις ελέγχου και ιεραρχίας, αλλά συνεργασίας και συναλληλίας, οι οποίες αναπτύσσονται βάσει του νόμου, κοινών συμφωνιών, καθώς και με το συντονισμό κοινών δράσεων.

### **1.4.1 Αρμοδιότητες ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού**

#### **ΟΤΑ Α΄ ΒΑΘΜΟΥ**

Οι Δήμοι διευθύνουν και ρυθμίζουν όλες τις τοπικές υποθέσεις, σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και της εγγύτητας, με στόχο την προστασία, την ανάπτυξη και τη συνεχή βελτίωση των συμφερόντων και της ποιότητας ζωής της τοπικής κοινωνίας.

Πιο κάτω αναφέρουμε συνοπτικά τις αρμοδιότητες των ΟΤΑ Α΄ βαθμού:

#### **Τομεακές Αρμοδιότητες Δήμων:**

- Ανάπτυξης – Εμπορίου
- Περιβάλλον
- Ποιότητας Ζωής και Εύρυθμης Λειτουργίας Πόλεων
- Απασχόλησης
- Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης – Προνοιακά Επιδόματα
- Παιδεία, Πολιτισμός και Αθλητισμός
- Πολιτική Προστασία
- Αγροτική Ανάπτυξη – Κτηνοτροφία – Αλιεία
- Πολεοδομία

- Αρμοδιότητες Κρατικού Χαρακτήρα (Τήρηση Δημοτολογίου, Γάμοι, Άδειες Καταστημάτων – υπαίθριου στάσιμου εμπορίου, υπαίθριων αγορών , βεβαιώσεις – πιστοποιητικά μόνιμου κατοικίας, διενέργεια εκλογικών διαδικασιών κλπ)
- Αρμοδιότητες που ανατίθενται περιοδικά από την Πολιτεία (εκτός του άρθρου 75 του Ν. 3463/2006 – Κώδικα Δήμων)
- Αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί με άλλες διατάξεις.

## **ΟΤΑ Β' ΒΑΘΜΟΥ**

Οι περιφέρειες σχεδιάζουν, προγραμματίζουν και υλοποιούν πολιτικές σε περιφερειακό επίπεδο στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, σύμφωνα με τις αρχές της αειφόρου ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές.

Πιο κάτω αναφέρουμε συνοπτικά τις αρμοδιότητες των ΟΤΑ Β' βαθμού:

### **Τομεακές Αρμοδιότητες Περιφερειών:**

Προγραμματισμού – Ανάπτυξης, (εδώ περιλαμβάνονται η διαμόρφωση της περιφερειακής αναπτυξιακής πολιτικής, η προώθηση των εθνικών στρατηγικών στόχων, η διαχείριση, ο έλεγχος και η εφαρμογή των αναπτυξιακών παρεμβάσεων, το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.) και της κατάρτισης των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (Π.Ε.Π.)).

Γεωργίας – Κτηνοτροφίας – Αλιείας,

Φυσικών Πόρων – Ενέργειας – Βιομηχανίας (Διαχείριση Υδάτων – Ορυκτού Πλούτου – Ενέργειας – Βιομηχανίας και Βιοτεχνίας)

Απασχόλησης – Εμπορίου – Τουρισμού,

Μεταφορών – Επικοινωνιών,

Έργων – Χωροταξίας – Περιβάλλοντος,

Υγείας

Παιδείας - Πολιτισμού - Αθλητισμού,

Πολιτικής Προστασίας και Διοικητικής Μέριμνας,

Λοιπές Πρόσθετες Αρμοδιότητες της Κεντρικής Διοίκησης



Η άσκηση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων οριοθετείται από τις σχετικές διατάξεις των νόμων και των κανονιστικών διατάξεων της Κεντρικής Διοίκησης.

Κατά την άσκησή τους θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη:

Οι εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές που σχετίζονται με τις αρμοδιότητές τους.

Η ανάγκη συνεργασίας και συντονισμού με άλλες τοπικές ή δημόσιες αρχές και οργανισμούς.

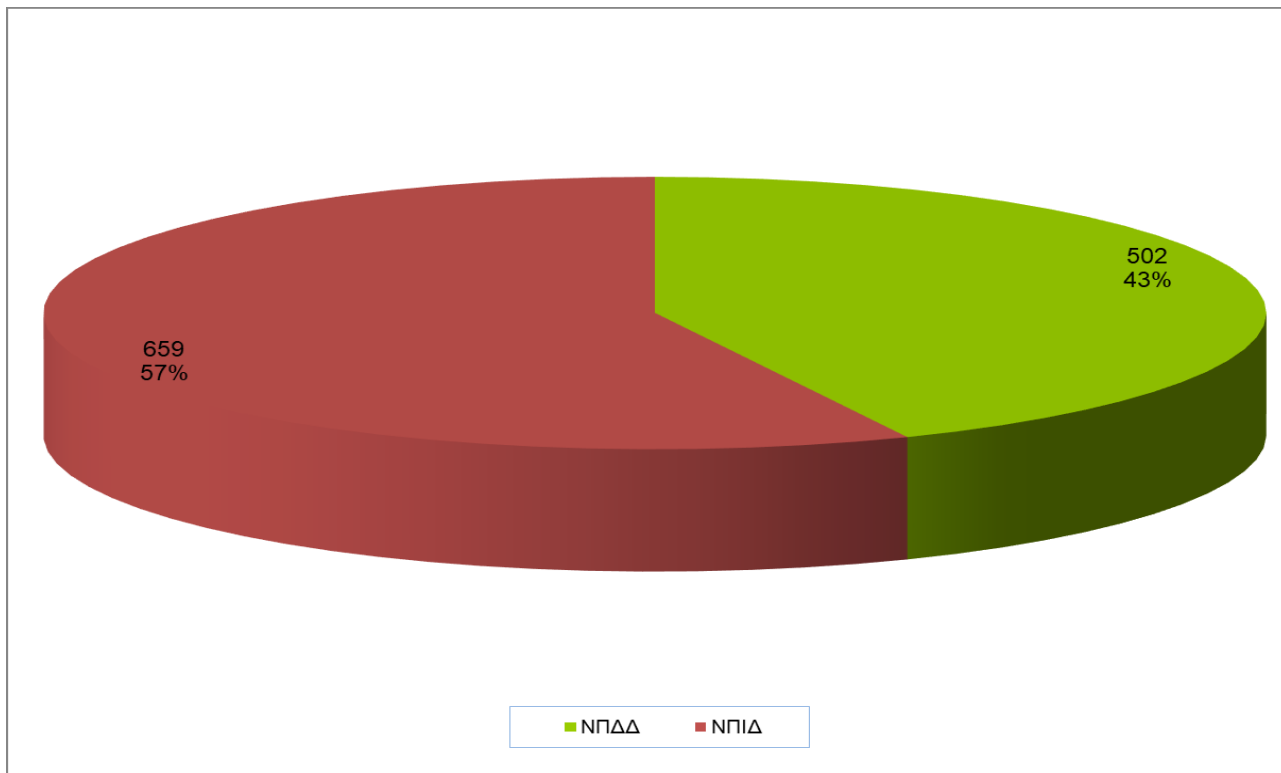
Οι διαθέσιμοι πόροι για την κάλυψη των αρμοδιοτήτων και η ανάγκη να διασφαλισθεί η επωφελής και αποτελεσματική χρήση τους, καθώς και η ισόρροπη κατανομή τους.

Η ανάγκη οργάνωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών, κατά τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η επάρκεια και η ποιότητά τους, η διαφάνεια και η ισονομία, με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και

Η ανάγκη αειφόρου ανάπτυξης και προστασίας της πολιτιστικής κληρονομιάς.



Ποσοστό % Νομικών Προσώπων των Δήμων ανά είδος<sup>11</sup>.



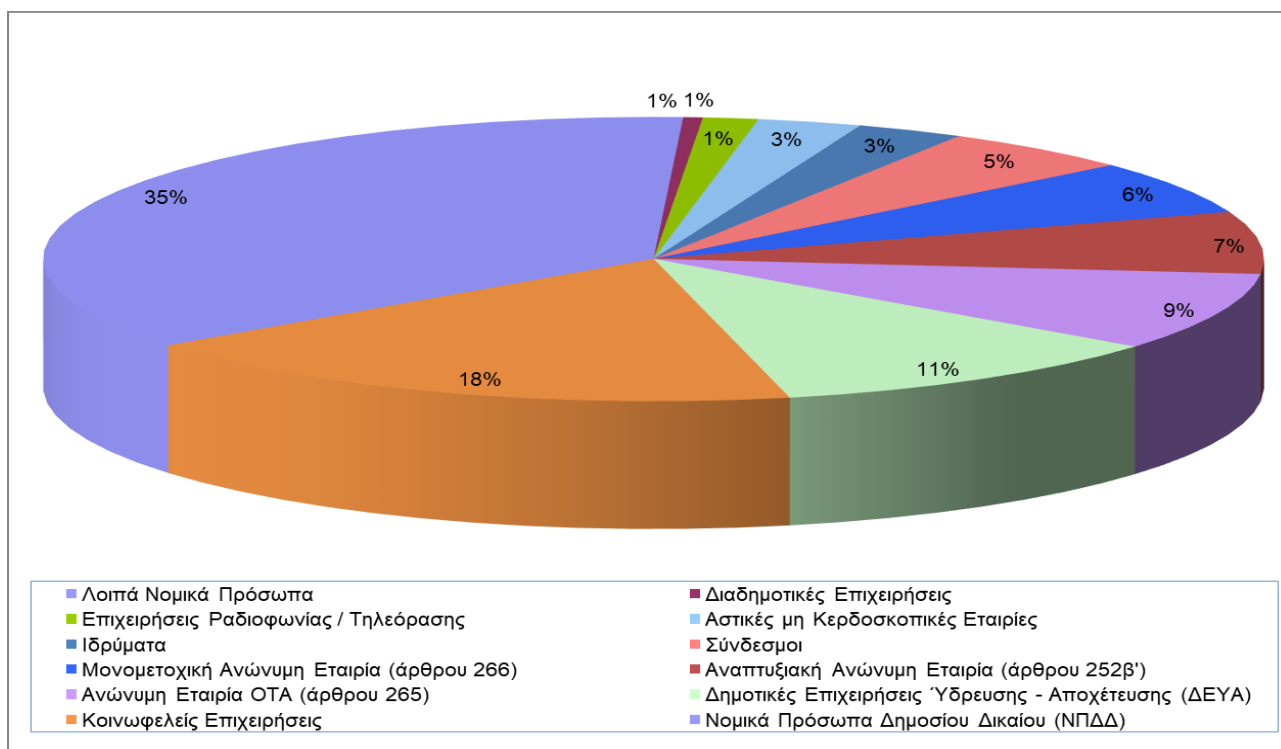
Πηγή: Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 41

Εδώ διαπιστώνεται ότι τα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου αποτελούν την πλειοψηφία 57% ενώ τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου το 43%. Αυτό οφείλεται πιο πολύ στην σχετική ευκολία που υπάρχει στις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας για την σύσταση ενός Νομικού Προσώπου Ιδιωτικού Δικαίου σε σχέση με την σύσταση ενός Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου.

Να σημειωθεί ότι στα ανωτέρω ποσοστά δεν περιλαμβάνονται οι Σχολικές Επιτροπές των Δήμων που στο σύνολο της χώρας υπερβαίνουν τον αριθμό των 650.

<sup>11</sup> Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 41

## Ποσοστό % Νομικών Προσώπων των Δήμων ανά νομική μορφή<sup>12</sup>.



Πηγή: Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 41

Σύμφωνα με το ανωτέρω διάγραμμα παρατηρείται ότι τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, οι Κοινωφελείς Επιχειρήσεις και οι Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης- Άρδευσης είναι αυτά που καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο κομμάτι της πίτας και ανέρχονται συνολικά σε ποσοστό 64%. Τα Νομικά Πρόσωπα είναι ως επί το πλείστον των Δήμων και όχι των περιφερειών.

Συγκεκριμένα τα Νομικά Πρόσωπα που υπάρχουν ανά νομική μορφή αναλύονται ως εξής: Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου 35%, Κοινωφελείς Επιχειρήσεις 18%, Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης- Άρδευσης 11%, Διαδημοτικές Επιχειρήσεις 1%, Ιδρύματα 3%, Επιχειρήσεις Ραδιοφωνίας – Τηλεόρασης 1%, Μονομετοχικές Ανώνυμες Εταιρείες 6%, Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ 9%, Αστικές Μη Κερδοσκοπικές Εταιρείες 1%, Σύνδεσμοι 5%, Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες 7% και Λοιπά Νομικά Πρόσωπα 1%.

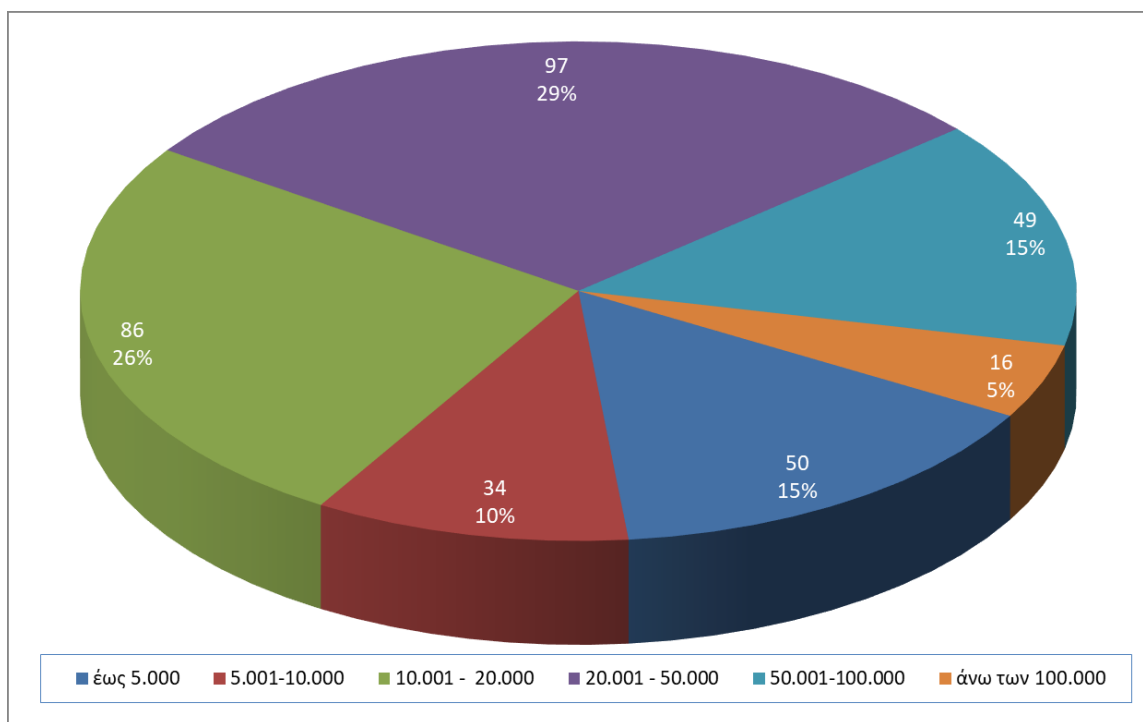
<sup>12</sup> Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 42

## 1.5 Η Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα σήμερα.

Στην Ελλάδα σήμερα υπάρχουν 13 Περιφέρειες και 332 Δήμοι. Οι Περιφέρειες της χώρας είναι οι εξής: Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης, Αττικής, Βορείου Αιγαίου, Δυτ. Ελλάδας, Δυτ. Μακεδονίας, Ηπείρου, Θεσσαλίας, Ιονίων Νήσων, Κεντρ. Μακεδονίας, Κρήτης, Νοτίου Αιγαίου, Πελοποννήσου και Στερεάς Ελλάδας. Πιο κάτω αναφέρονται περιληπτικά ορισμένα χαρακτηριστικά αυτών.

Στα διαγράμματα κατωτέρω φαίνονται, το πλήθος των Δήμων στη χώρα, ανά περιφέρεια και πληθυσμιακή τάξη.

### Κατανομή Δήμων ανά πληθυσμιακή τάξη (απογραφή 2011 – μόνιμος πληθυσμός)<sup>13</sup>



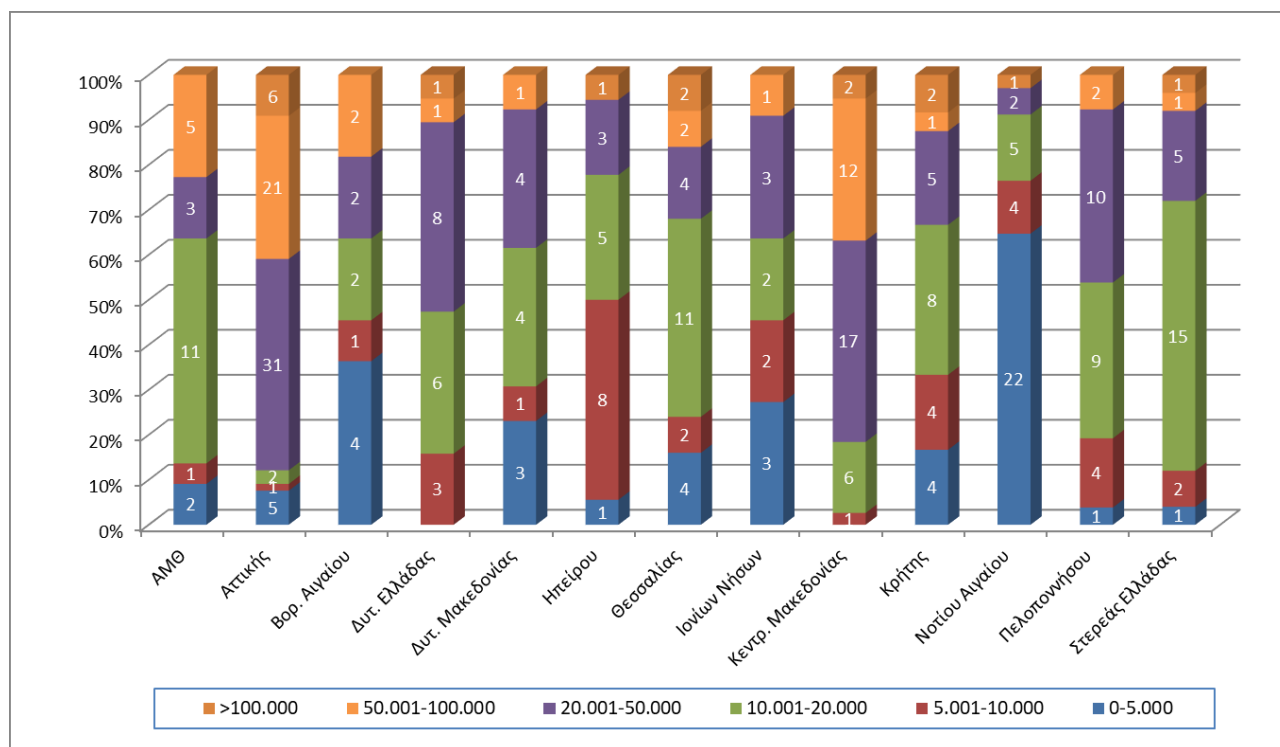
Πηγή: Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 14

Εδώ φαίνεται ότι οι μεγάλοι Δήμοι που είναι πάνω από 100 χιλιάδες κατοίκους είναι μόνο 16 δηλαδή το 5% και με τους 6 από αυτούς να βρίσκονται στην Περιφέρεια Αττικής. Οι Δήμοι από 50 έως 100 χιλ. είναι 49 (15%), από 20 έως 50 χιλ. είναι 97 (29%), από 10 έως 20 χιλ. είναι 86 (26%), από 5 έως 10 χιλ. είναι 34 (10%) και τέλος οι Δήμοι έως 5 χιλ. είναι 50 (15%).

<sup>13</sup> Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ.14

Όπως δύναται να συμπεράνουμε εδώ είναι ότι ο πληθυσμός της χώρας μας έχει εγκατασταθεί δυσανάλογα στην επικράτεια. Αυτό σημαίνει ότι περισσότεροι δήμοι της χώρας μας (το 55%) είναι της πληθυσμιακής τάξης των 10 έως 50 χιλιάδων κατοίκων.

### Κατανομή Δήμων ανά περιφέρεια και πληθυσμιακή τάξη (απογραφή 2011 – μόνιμος πληθυσμός)<sup>14</sup>



Πηγή: Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 14

#### Περιφέρειες:

**Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης**, 5 Δήμοι από 50 έως 100 χιλ. κατοίκους, 3 Δήμοι από 20 έως 50 χιλ. κατοίκους, 11 Δήμοι από 10 έως 20 χιλ. κατοίκους, 1 Δήμος από 5 έως 10 χιλ. κατοίκους και τέλος 2 Δήμοι έως 5 χιλ. κατοίκους. Συνολικά 22 Δήμοι.

**Αττικής**, 6 Δήμοι πάνω από 100 χιλ. κατοίκους, 21 Δήμοι από 50 έως 100 χιλ. κατοίκους, 31 Δήμοι από 20 έως 50 χιλ. κατοίκους, 2 Δήμοι από 10 έως 20 χιλ. κατοίκους, 1 Δήμος από 5 έως 10 χιλ. κατοίκους και τέλος 5 Δήμοι έως 5 χιλ. κατοίκους. Συνολικά 66 Δήμοι.

**Βορείου Αιγαίου**, 2 Δήμοι από 50 έως 100 χιλ. κατοίκους, 2 Δήμοι από 20 έως 50 χιλ. κατοίκους, 2 Δήμοι από 10 έως 20 χιλ. κατοίκους, 1 Δήμος από 5 έως 10 χιλ. κατοίκους και τέλος 4 Δήμοι έως 5 χιλ. κατοίκους. Συνολικά 11 Δήμοι.

**Δυτ. Ελλάδα**, 1 Δήμο πάνω από 100 χιλ. κατοίκους, 1 Δήμο από 50 έως 100 χιλ.

<sup>14</sup> Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 14









συνέπεια την συρρίκνωση της μεγάλης διαφοράς που υπήρχε παλαιότερα μεταξύ των γυναικών και των αντρών.

Όταν υπάρχει ανεργία υπάρχει απώλεια εισοδήματος με αποτέλεσμα το εισόδημα που διατίθεται στην κοινωνία για κατανάλωση και για επένδυση να είναι λιγότερο. Αυτό έχει ως συνέπεια η παραγωγική ικανότητα της κοινωνίας να βρίσκεται σε χαμηλότερο επίπεδο από εκείνο που θα μπορούσε να επιτευχθεί εάν υπήρχε πλήρης απασχόληση.

Γίνεται κατανοητό ότι η ανεργία δημιουργεί οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα πρώτα στους ίδιους τους ανέργους και σαν συνέπεια σε όλη την οικονομία γιατί ένα τμήμα του πληθυσμού δεν έχει εισόδημα να διαθέσει στην αγορά. Το πρόβλημα της ανεργίας δεν μπορεί να λυθεί μόνο με την παροχή επιδομάτων, αλλά με την απασχόληση των ανέργων στην παραγωγική διαδικασία.

Όπως θα διαπιστώσουμε, από τα στοιχεία που ακολουθούν, οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης συμβάλλουν ενεργά στην αύξηση της απασχόλησης αλλά και στη μείωση της ανεργίας με τον τρόπο που προσλαμβάνουν προσωπικό και ειδικά όταν πρόκειται για εποχική απασχόληση.

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται ο αριθμός των απασχολούμενων στο σύνολο της χώρας ανά έτος στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Στα στοιχεία του πίνακα ως δημόσιος τομέας νοείται το σύνολο του στενού και ευρύτερου δημοσίου τομέα (συμπεριλαμβανομένου Α.Ε κλπ)..

Πίνακας: Χαρακτηριστικά κύριας απασχόλησης στην Ελλάδα<sup>17</sup> σε χιλιάδες άτομα.

Έτος αναφοράς	Ιδιοκτησιακό καθεστώς	
	Δημόσιος τομέας Άτομα που απασχολεί	Ιδιωτικός τομέας Άτομα που απασχολεί
2019	849,7	3.061,3
2018	816,8	3.011,2
2017	800,5	2.952,2
2016	785,4	2.888,2
2015	774,8	2.835,9
2014	784,4	2.751,9

<sup>17</sup> [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr) Χαρακτηριστικά κύριας απασχόλησης στην Ελλάδα (άντληση και επεξεργασία στοιχείων από αρχείο .xls)



μέσο όρο της ΕΕ<sup>18</sup>. Συνέπεια αυτού είναι και το γεγονός ότι, η Τοπική Αυτοδιοίκηση καταλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος αυτού του αριθμού των υπαλλήλων (μόνιμων και εποχικού προσωπικού).

---

<sup>18</sup> Δημοσίευση Καθηγητή Οικονομικών ΕΚΠΑ κ. Πετράκη [ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ | In Deep Analysis](#) αλλά και δημοσίευση στοιχείων στην ιστοσελίδα <https://www.statista.com/> όπου το μεγαλύτερο ποσοστό κατέχουν οι Σκανδιναβικές χώρες.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ – ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Για τη στελέχωση των δήμων απαιτείται η ύπαρξη Οργανισμού Εσωτερικών Υπηρεσιών. Ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας είναι η ανάλυση των αρμοδιοτήτων και των θέσεων εργασίας που απαιτείται να έχει ένας φορέας ώστε να ασκεί τις αρμοδιότητές του. Στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας προβλέπονται οι οργανικές θέσεις εργασίας, οι οποίες αντιστοιχούν σε τακτικό – μόνιμο προσωπικό και εποχικές θέσεις οι οποίες αντιστοιχούν σε ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου. Στις δύο τελευταίες περιπτώσεις δηλώνονται οι ανάγκες που καλύπτουν και το χρονικό διάστημα που απαιτούνται ενώ στη πρώτη περίπτωση η ανάγκη είναι συνεχής και διαρκής και απαιτείται για την λειτουργία του φορέα.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 3584/2007<sup>19</sup> όπως έχει τροποποιηθεί αναφέρεται ότι με τον Ο.Ε.Υ. καθορίζονται η εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών σε Γενικές Διευθύνσεις, Διευθύνσεις, Τμήματα, «Αυτοτελή Τμήματα», και Αυτοτελή Γραφεία, οι αρμοδιότητες τους και οι θέσεις κατά κατηγορίες και κλάδους προσωπικού. Αυτό πραγματοποιείται λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες του κάθε φορέα σύμφωνα με τις αρμοδιότητες που του έχουν εκχωρηθεί – μεταβιβασθεί.

Να σημειωθεί ότι στο μόνιμο προσωπικό συμπεριλαμβάνονται και οι θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, αλλά και οι προσωρινές προσωποπαγείς θέσεις. Η ιδιαιτερότητα τους είναι ότι δεν απολύονται οι υπάλληλοι, αλλά με την αποχώρησή τους (με κάθε τρόπο όπως παραίτηση, μετάταξη, συνταξιοδότηση κλπ) οι θέσεις αυτές που αναφέρονται ξεχωριστά στον ΟΕΥ καταργούνται.

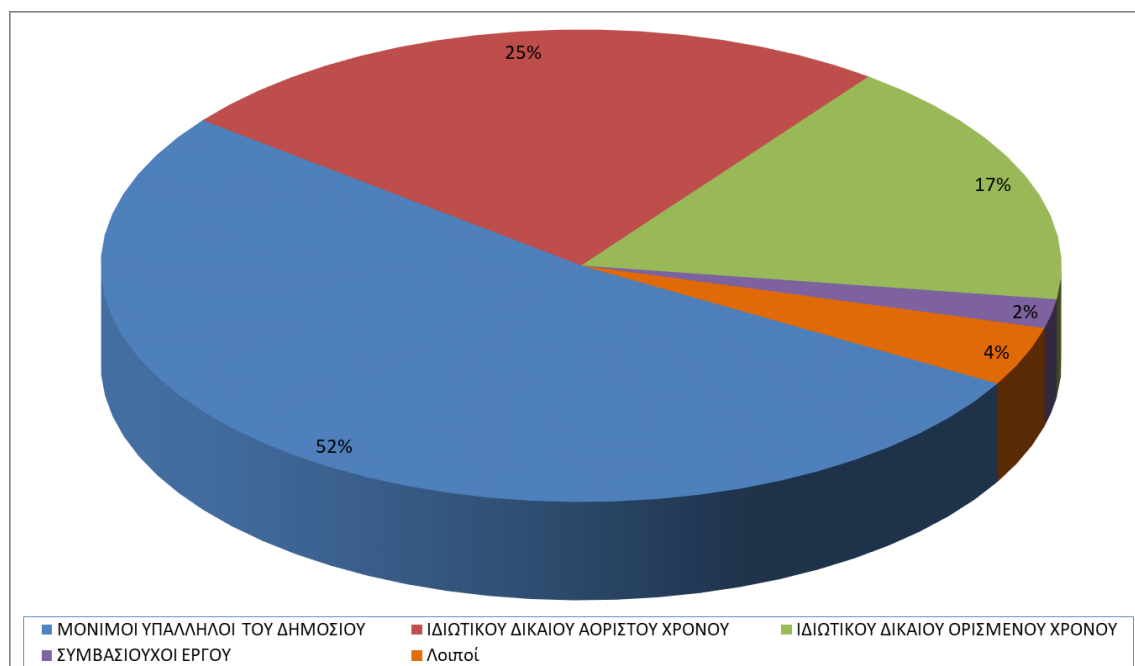
---

<sup>19</sup> Νόμος 3584/2007 [Άρθρο 10: Οργανισμοί Εσωτερικής Υπηρεσίας – Συγκρότηση υπηρεσιών – ΔήμοςNet \(dimosnet.gr\)](#) παρ. 1 «Με τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας καθορίζονται η εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών σε Γενικές Διευθύνσεις, Διευθύνσεις, Τμήματα, «Αυτοτελή Τμήματα», και Αυτοτελή Γραφεία, οι αρμοδιότητες τους και οι θέσεις κατά κατηγορίες και κλάδους προσωπικού. Επίσης, ορίζονται οι κλάδοι ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ των οποίων οι υπάλληλοι κρίνονται για την κατάληψη θέσεων προϊσταμένων των κατά περίπτωση οργανικών μονάδων, ανάλογα με την ειδικότητα του κλάδου και το αντικείμενο των συγκεκριμένων οργανικών μονάδων.»





Ποσοστό % προσωπικού Δήμων ανά είδος εργασιακής σχέσης (Σεπτέμβριος 2019)<sup>21</sup>



Πηγή: Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 25

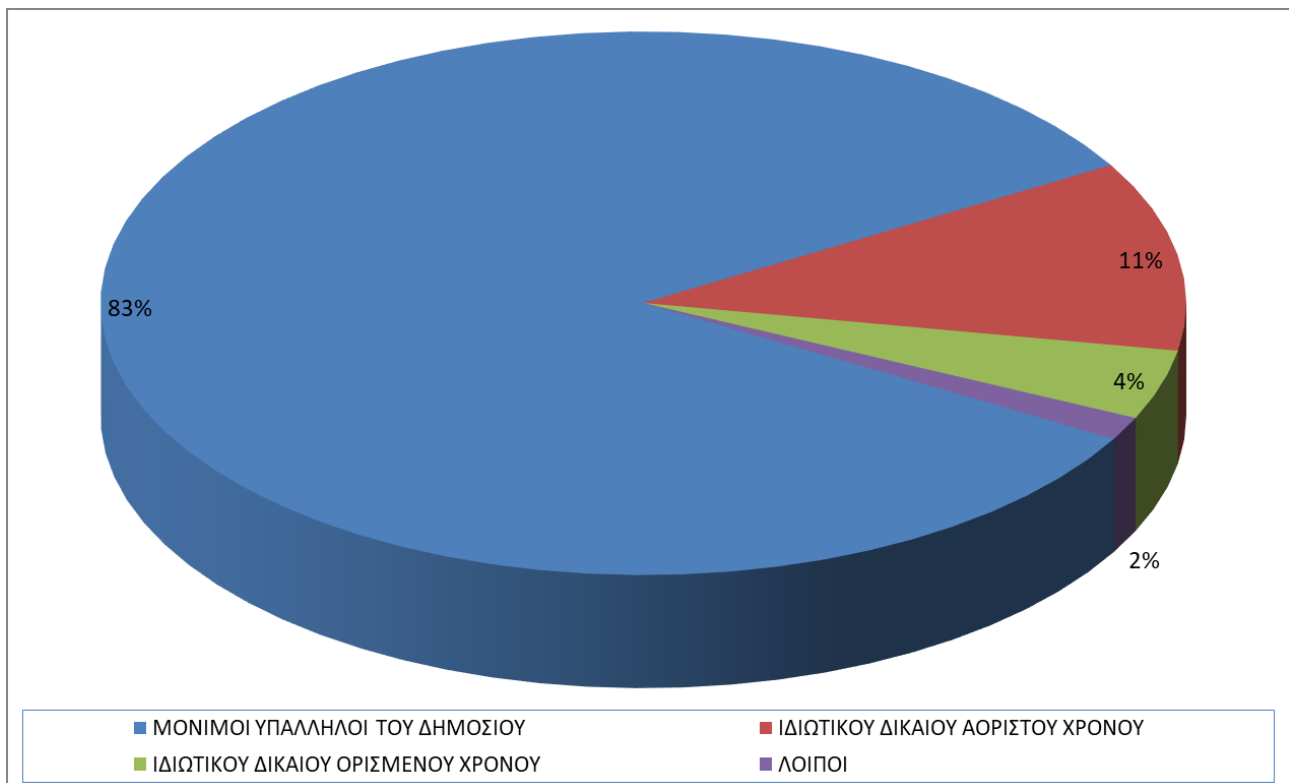
Στο γράφημα παρατηρείται ότι οι μόνιμοι υπάλληλοι καταλαμβάνουν το 52% του συνόλου, οι Ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου το 25%, οι ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου το 17%, οι συμβασιούχοι μίσθωσης έργου το 2% και οι λοιπές περιπτώσεις εναλλακτικής μορφής απασχόλησης το 4%.

Αυτό σημαίνει ότι οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (έκτακτο προσωπικό) καταλαμβάνουν ένα μερίδιο της τάξης του 23%. Το ποσοστό αυτό είναι αρκετά μεγάλο στο σύνολο του προσωπικού των Δήμων αν υπολογιστεί ότι το προσωπικό αυτό δεν έχει προσληφθεί για να καλύψει πάγιες και διαρκείς ανάγκες στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων τους. Αυτό οφείλεται όπως θα παρουσιαστεί στη συνέχεια στις ανταποδοτικές υπηρεσίες των Δήμων, αλλά στην υλοποίηση δράσεων που προκύπτουν από την ένταξη έργων και υπηρεσιών σε χρηματοδοτούμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση προγράμματα..

<sup>21</sup> Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 25



Ποσοστό % προσωπικού Περιφερειών ανά είδος εργασιακής σχέσης (Σεπτέμβριος 2019)<sup>22</sup>



Πηγή: Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 26

Από τα στοιχεία του πίνακα προκύπτει ότι, οι μόνιμοι υπάλληλοι καταλαμβάνουν το 83% του συνόλου των απασχολούμενων, οι Ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου το 11%, οι ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου το 4% και οι λοιπές περιπτώσεις εναλλακτικής μορφής απασχόλησης μόλις το 2%.

Αυτό σημαίνει ότι οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (έκτακτο προσωπικό) καταλαμβάνουν ένα πολύ μικρό μερίδιο της τάξης του 6%. Το ποσοστό αυτό είναι αρκετά μικρό και αν το συγκρίνουμε με αυτό των Δήμων βλέπουμε ότι έχουμε να κάνουμε με αρμοδιότητες που δεν απαιτεί έκτακτο προσωπικό. Το αποτέλεσμα αυτό είναι συνέπεια και του αριθμού των δομών στη πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια τοπική αυτοδιοίκηση, διότι ο αριθμός των δομών της πρωτοβάθμιας τοπικής αυτοδιοίκησης, υπερβαίνει κατά πολύ, τον

<sup>22</sup> Οι ΟΤΑ σε αριθμούς, ειδική έκδοση της Ε.Ε.Τ.Α.Α., ΑΘΗΝΑ 2020, σελ. 26





Πίνακας Έκτακτου Προσωπικού στο σύνολο μόνιμου προσωπικού της χώρας.

A/A	ΕΤΟΣ	ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Ι.Δ.Ο.Χ. <sup>25</sup>	ΛΟΙΠΕΣ ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ <sup>26</sup>	ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
1	2013 Ιανουάριος	56.773	4.292	61.065	626.103	8,89
2	2013 Ιούλιος	47.969	6.079	54.048	614.269	8,09
3	2014 Ιούλιος	51.291	9.660	60.951	583.397	9,46
4	2015 Ιούλιος	43.197	12.900	56.097	567.816	8,99
5	2016 Ιούλιος	55.059	13.384	68.443	564.819	10,81
6	2017 Ιούλιος	55.594	12.559	68.153	566.378	10,74
7	2018 Ιούλιος	64.612	13.850	78.462	567.080	12,15
8	2019 Ιούλιος	74.512	16.226	90.738	564.787	13,84
9	2020 Ιούλιος	82.418	19.488	101.906	570.597	15,15

<sup>25</sup> Αφορά έκτακτο προσωπικό ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μερικής και πλήρους απασχόλησης, συμβάσεις έργου και μετακλητούς υπαλλήλους.

<sup>26</sup> Αφορά το προσωπικό ειδικών κατηγοριών πρόσληψης όπως πρακτική άσκηση ή μαθητεία ή επαγγελματική κατάρτιση, αντιρρησίες συνείδησης, προγράμματα ΟΑΕΔ κλπ.

Όπως προκύπτει από τον ανωτέρω πίνακα, το έκτακτο προσωπικό καταλαμβάνει ένα μεγάλο ποσοστό με αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια. Αυτό συμβαίνει διότι ενώ αυξάνονται οι προσλήψεις του έκτακτου προσωπικού, ενώ το τακτικό προσωπικό παραμένει σχεδόν σταθερό την τελευταία πενταετία.

Στον ανωτέρω πίνακα δεν αναγράφονται μόνο τα στοιχεία που αφορούν τους ΟΤΑ λόγω του γεγονότος ότι δεν υπάρχουν συγκεντρωτικά στο Υπουργείο Εσωτερικών, αλλά αξίζει να αναφερθεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (πλέον του 50%) των προσλήψεων του προσωπικού αυτού αφορά τους ΟΤΑ, λόγω του ότι η αυξητική τάση που παρατηρείται στην αντίστοιχη κατηγορία οφείλεται στην αύξηση των απασχολούμενων σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα και δράσεις ανταποδοτικού χαρακτήρα ή με τη μορφή αντιτίμου, των οποίων η δαπάνη μισθοδοσίας καλύπτεται αποκλειστικά από το ανταποδοτικό τέλος ή το αντίτιμο και δεν επιβαρύνει τον τακτικό προϋπολογισμό. Επί το πλείστον οι φορείς που έχουν τέτοιες αρμοδιότητες είναι οι ΟΤΑ.

Οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης στη χώρα μας είναι οι εξής:

1. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
3. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ
4. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΦΕΛΟΥΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ
5. ΑΝΤΙΡΡΗΣΙΕΣ ΣΥΝΕΙΔΗΣΗΣ
6. ΚΟΙΝΩΦΕΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ
7. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ – ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ
8. ΛΟΙΠΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στη συνέχεια παρουσιάζονται στοιχεία για τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης και το κάθε είδος ξεχωριστά. Να σημειωθεί ότι εκτός από τις τρεις πρώτες περιπτώσεις που αναφέρονται περιληπτικά ο αριθμός των θέσεων και ειδικοτήτων στον Οργανισμό Εσωτερικών Υπηρεσιών του κάθε φορέα, οι υπόλοιπες δεν αναφέρονται και υλοποιούνται κάθε φορά βάσει σχετικών νόμων και διαδικασιών.



### **3.2.3 Συμβάσεις μίσθωσης έργου**

Συμβάσεις μίσθωσης έργου θεωρούνται οι συμβάσεις αυτές που δίνεται βάση στο έργο που πρέπει να ολοκληρωθεί και όχι στο χρονικό διάστημα της εκτέλεσης της εργασίας – έργου ή στην προσφερόμενη εργασία αυτή κάθε αυτή.

Η σύναψη δηλαδή συμβάσεων μίσθωσης έργου, αποβλέπει στην παραγωγή ενός συγκεκριμένου (του συμφωνηθέντος) αποτελέσματος (π.χ. κατασκευή ή επισκευή πράγματος, εκπόνηση μελέτης κ.α.). Η εκτέλεση του έργου από την πλευρά του ενός συμβαλλομένου (εργολάβος) χάριν του άλλου (εργοδότης) γίνεται έναντι αμοιβής.

Οι συμβάσεις μίσθωσης έργου συνήθως είναι απαραίτητες για την υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων όπου εκεί θέλουμε ως αποτέλεσμα την υλοποίηση του έργου και όχι μια παροδική ή εποχική ή πρόσκαιρη ανάγκη μια υπηρεσίας.

### **3.2.4 Προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα (ΟΑΕΔ)**

Οι συμβάσεις προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ είναι συγκεκριμένες συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που κάθε φορά διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ και αφορούν ειδικές κατηγορίες ομάδων πληθυσμού, οι οποίες πληρούν ορισμένα κοινωνικά κριτήρια. Αυτά τα προγράμματα έχουν εφαρμογή συνήθως τα τελευταία είκοσι χρόνια και χρηματοδοτούνται είτε από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, είτε από την Ευρωπαϊκή Ένωση και έχουν ως στόχο την καταπολέμηση, κυρίως, της ανεργίας αλλά και του αποκλεισμού κοινωνικών ομάδων του πληθυσμού από την αγορά εργασίας.

Μάλιστα κάποιες κατηγορίες των συμβάσεων αυτών είναι εκτός από τις διαδικασίες πρόσληψης του ΑΣΕΠ. Συγκεκριμένα πλέον εκτός διαδικασιών ΑΣΕΠ είναι:

1.το προσωπικό που προσλαμβάνεται σε εκτέλεση ειδικού προγράμματος απασχόλησης ανέργων ΑμεΑ, που προκηρύσσεται και επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ.

2.το προσωπικό που προσλαμβάνεται σε Δήμους, Περιφέρειες ή άλλες δημόσιες υπηρεσίες σε εκτέλεση Προγράμματος Κοινωφελούς Χαρακτήρα που καταρτίζεται από τον ΟΑΕΔ. (άρθρο 14 παρ. 2 περ. ιθ Ν. 2190/1994).

Κάθε φορά ο ΟΑΕΔ εκδίδει πρόσκληση – ανακοίνωση που στην οποία καθορίζονται ποιοι φορείς του δημοσίου είναι δυνητικά ωφελούμενοι και έπειτα ο κάθε φορέας σύμφωνα με τις υπηρεσιακές του ανάγκες αλλά λαμβάνοντας υπόψη και τις κοινωνικές συνθήκες αιτείται τον απαιτούμενο αριθμό προσωπικού ανάλογα των διαθέσιμων ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας.

Έως και σήμερα έχουν υλοποιηθεί τα εξής προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα από τον ΟΑΕΔ<sup>27</sup>:

- 1.Εργασιακής εμπειρίας (stage).
- 2.Προγράμματα απασχόλησης ανέργων και μακροχρόνια ανέργων στους ΟΤΑ.
- 3.Προγράμματα απασχόλησης μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 55 – 67 ετών (κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης).
- 4.Προγράμματα «ΠΡΟΕΡΓΑΣΙΑ» (αποσκοπούν στη συστηματική προετοιμασία ανέργων ηλικίας μέχρι τριάντα ετών, αποφοίτων τουλάχιστον της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, σε εργασιακό περιβάλλον του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα, εν όψει της σταθερής ένταξής τους στην αγορά εργασίας).

Να σημειωθεί ότι, ανάλογα με τις επικρατούσες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες της χώρας, ο ΟΑΕΔ προσεγγίζει συνεχώς με τέτοια προγράμματα την υλοποίηση του σκοπού του που είναι κατά κύριο λόγο η καταπολέμηση της ανεργίας.

### 3.2.5 Αντιρρησίες συνείδησης

Σύμφωνα με το Ν.3421/2005 (ΦΕΚ 302/13-12-05 τ. Α') «Στρατολογία των Ελλήνων και άλλες διατάξεις», προβλέπεται η δυνατότητα εκπλήρωσης εναλλακτικής υπηρεσίας, από όσους αναγνωρίζονται ως αντιρρησίες συνείδησης<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> [Προγράμματα ΟΑΕΔ – ΔήμοςNet \(dimosnet.gr\)](http://dimosnet.gr)

<sup>28</sup> [Εναλλακτική υπηρεσία των αντιρρησιών συνείδησης – ΔήμοςNet \(dimosnet.gr\)](http://dimosnet.gr) Σύμφωνα με το άρθρο

59 του Ν.3421/2005 (ΦΕΚ 302/13-12-05 τ. Α'), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 78 του Ν.3883/2010 (ΦΕΚ 167/24.09.2010 τεύχος Α'):

1. Όσοι για λόγους συνείδησης αρνούνται να εκπληρώσουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις, επικαλούμενοι τις θρησκευτικές ή ιδεολογικές τους πεποιθήσεις, μπορεί να αναγνωρίζονται ως αντιρρησίες συνείδησης.

2. Οι λόγοι συνείδησης πρέπει να απορρέουν από μία γενική αντίληψη για τη ζωή, βασισμένη σε συνειδητές θρησκευτικές, φιλοσοφικές ή ηθικές πεποιθήσεις, που εφαρμόζονται από το άτομο απαραβάτα και εκδηλώνονται με τήρηση ανάλογης συμπεριφοράς.

3. Δεν χαρακτηρίζονται ως αντιρρησίες συνείδησης:

α. Όσοι έχουν υπηρετήσει ενόπλιως για οποδήποτε χρονικό διάστημα στις ελληνικές ή ξένες Ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας, μετά τον ενστερνισμό των πεποιθήσεων που τους εμποδίζουν στην εκπλήρωση ένοπλης στρατιωτικής υποχρέωσης για λόγους συνείδησης.

β. Όσοι έχουν λάβει άδεια οπλοφορίας ή έχουν ζητήσει να τους χορηγηθεί τέτοια άδεια, καθώς και όσοι συμμετέχουν σε μεμονωμένες ή συλλογικές δραστηριότητες σκοπευτικών αγώνων, κυνηγιού ή παρόμοιων εκδηλώσεων, οι οποίες έχουν άμεση σχέση με τη χρήση όπλων.

γ. Όσοι έχουν καταδικαστεί ή εκκρεμεί σε βάρος τους ποινική δίωξη για έγκλημα που έχει σχέση με χρήση όπλων, πυρομαχικών ή παράνομης βίας.

4. Οι αντιρρησίες συνείδησης καλούνται να προσφέρουν εναλλακτική υπηρεσία.



Οι αντιρρησίες συνείδησης προσφέρουν εναλλακτική υπηρεσία σε φορείς του δημοσίου, οι οποίοι ως δυνητικά δικαιούχοι, κάθε φορά δηλώνουν τον αριθμό των ατόμων και τις ειδικότητες του προσωπικού, τις οποίες επιθυμούν να καλυφθούν για τις υπηρεσιακές τους ανάγκες.

### **3.2.6 Παροχή κοινωφελούς εργασίας κρατουμένων<sup>29</sup>**

Οι κατάδικοι του άρθρου 63 του Ν.2776/99 μπορούν να ζητήσουν από το Δικαστήριο Εκτέλεσης Ποινών, αντί της τμηματικής έκτισης ποινής, την παροχή κοινωφελούς εργασίας, σύμφωνα με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 82 του Ποινικού Κώδικα.

Το Δικαστήριο Εκτέλεσης Ποινών μπορεί να διατάξει την αντικατάσταση της έκτισης της ποινής με παροχή κοινωφελούς εργασίας ύστερα από εισήγηση του Συμβουλίου του άρθρου 70 παράγραφος 1 του ίδιου νόμου (ν. 2776/99) και ακρόαση του καταδίκου.

Η κοινωφελής εργασία πραγματοποιείται προς όφελος του κοινού σε δημόσιες υπηρεσίες, οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης ή μη κερδοσκοπικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των κατά περίπτωση συναρμόδιων Υπουργών.

Για την απασχόληση ατόμων που θα παράσχουν κοινωφελή εργασία στους Δήμους απαιτείται έπειτα από απόφαση του αρμόδιου Δικαστηρίου, Εισαγγελική παραγγελία για την εκτέλεση της προηγούμενης απόφασης από τον αρμόδιο Δήμο.

### **3.2.7 Πρακτική άσκηση – μαθητεία ασκούμενων φοιτητών – σπουδαστών**

Ως Μαθητεία<sup>30</sup> – πρακτική άσκηση, ορίζεται το εκπαιδευτικό σύστημα στο οποίο ο

---

<sup>29</sup> [Παροχή κοινωφελούς εργασίας κρατουμένων και ανηλίκων – ΔήμοςNet \(dimosnet.gr\)](#) Οι κατάδικοι του άρθρου 63 του Ν.2776/99 μπορούν να ζητήσουν από το Δικαστήριο Εκτέλεσης Ποινών, αντί της τμηματικής έκτισης ποινής, την παροχή κοινωφελούς εργασίας, σύμφωνα με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 82 του Ποινικού Κώδικα.(ήδη άρθρο 80 του Ν. 4619/19) (παρ.1 άρθρο 64 Ν.2776/99)

Το Δικαστήριο Εκτέλεσης Ποινών μπορεί να διατάξει την αντικατάσταση της έκτισης της ποινής με παροχή κοινωφελούς εργασίας ύστερα από εισήγηση του Συμβουλίου του άρθρου 70 παράγραφος 1 του ίδιου νόμου (ν. 2776/99) και ακρόαση του καταδίκου. (παρ.2 άρθρο 64 Ν.2776/99)







Γ) Δημοτική Ραδιοφωνία Τρίπολης με αρμοδιότητα την ενημέρωση και ψυχαγωγία των πολιτών – δημοτών.

Δ) Σχολικές Επιτροπές Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΝΠΔΔ) με αρμοδιότητα την λειτουργία των σχολικών μονάδων του Δήμου Οιχαλίας σύμφωνα με το πλαίσιο που διέπονται

Και

Ε) Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης – Άρδευσης Τρίπολης που έχει ως αρμοδιότητα της παροχής των ανταποδοτικών υπηρεσιών της ύδρευσης – άρδευσης – αποχέτευσης του Δήμου Τρίπολης.

Τα ανωτέρω Νομικά Πρόσωπα είναι ανεξάρτητα από το Δήμο πλην όμως, έχουν διοικητική υποστήριξη από τα αρμόδια τμήματα του Δήμου.

Οι απασχολούμενοι στα νομικά πρόσωπα είναι:

Α) Κοινωνικής Επιχείρηση Δήμου Τρίπολης (ΝΠΙΔ), 16 άτομα ΙΔΟΧ προσωπικό – 3 άτομα Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.

Β) Νομικό Πρόσωπο Δήμου Τρίπολης (ΝΠΔΔ), 8 άτομα ΙΔΟΧ προσωπικό – 54 άτομα Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.

Γ) Δημοτική Ραδιοφωνία Τρίπολης, 2 άτομα ΙΔΟΧ προσωπικό – 6 άτομα Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.

Δ) Σχολικές Επιτροπές Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΝΠΔΔ) δεν έχουν καθόλου προσωπικό και εξυπηρετούνται από το προσωπικό του Δήμου Τρίπολης. Σημειώνεται όμως ότι από το 2011 έως και το 2019 πραγματοποιούσαν κάθε έτος 35 συμβάσεις μίσθωσης έργου σχολικών καθαριστριών μερικής απασχόλησης (το 2020 και μετά αυτό το πραγματοποιεί ο Δήμος Τρίπολης).

Ε) Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης – Άρδευσης Τρίπολης (Ν.Π.Ι.Δ.), 7 άτομα ΙΔΟΧ προσωπικό – 45 άτομα Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.

## **Ο.Ε.Υ. Δήμου**

Η διάρθρωση των υπηρεσιών του Δήμου σύμφωνα με τον Ο.Ε.Υ. (ΦΕΚ Β' 4953/10-11-2020) χωρίζονται σε Κεντρικές (εγκατεστημένες στην έδρα του Δήμου) και Αποκεντρωμένες (εγκατεστημένες στις έδρες των Δ.Ε.) και έχουν ως εξής:

## **A. Κεντρικές Υπηρεσίες**

Οι Κεντρικές Υπηρεσίες είναι εγκατεστημένες στην έδρα του Δήμου και περιλαμβάνουν τις παρακάτω οργανικές μονάδες ομαδοποιημένες σε ενότητες συναφούς σκοπού και αντικειμένου

Υπηρεσίες υπαγόμενες απ' ευθείας στο Δήμαρχο:

Γενικός Γραμματέας

Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου.

Αυτοτελές Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων

Νομική Υπηρεσία

Αυτοτελές Γραφείο Διαφάνειας

Αυτοτελές Γραφείο Διοικητικής Βοήθειας

Ιατρός Εργασίας - Τεχνικός Ασφαλείας

Αυτοτελές Τμήμα Δημοτικής Αστυνομίας.

Υπηρεσίες – Διευθύνσεις :

**Διεύθυνση Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Οργάνωσης και Πληροφορικής** που περιλαμβάνει ειδικότερα τα παρακάτω τμήματα: α) Τμήμα Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Οργάνωσης β) Τμήμα Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών.

**Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης, Πολιτισμού και Τουρισμού**, που περιλαμβάνει ειδικότερα τα παρακάτω τμήματα: α) Τμήμα Αγροτικής Παραγωγής β) Τμήμα Αδειοδοτήσεων και Ρύθμισης Εμπορικών Δραστηριοτήτων γ) Τμήμα Απασχόλησης, Πολιτισμού και Τουρισμού. **Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Πρασίνου, Καθαριότητας και Ανακύκλωσης**

που περιλαμβάνει ειδικότερα τα παρακάτω τμήματα: α) Τμήμα Περιβάλλοντος και Πολιτικής Προστασίας β) Τμήμα Καθαριότητας, Αποκομιδής απορριμμάτων και Ανακύκλωσης γ) Τμήμα Διαχείρισης και Συντήρησης Οχημάτων δ) Τμήμα Ειδικών Συνεργείων και Συντήρησης Πρασίνου.

**Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Αθλητισμού** που περιλαμβάνει ειδικότερα τα παρακάτω τμήματα: α) Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των φύλων β) Τμήμα Προστασίας και Προαγωγής της Δημόσιας Υγείας γ) Τμήμα Παιδείας και Δια βίου μάθησης και Αθλητισμού δ) Τμήμα «Βοήθεια στο Σπίτι».

**Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών** που περιλαμβάνει ειδικότερα τα παρακάτω τμήματα: α) Τμήμα Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων του Δήμου β) Τμήμα Δημοτικής Κατάστασης,

Ληξιαρχείου και Αλλοδαπών γ) Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικής Μέριμνας δ) Τμήμα Γραμματείας - Πρωτοκόλλου.

**Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών** που περιλαμβάνει ειδικότερα τα παρακάτω τμήματα: α) Τμήμα Λογιστηρίου, Αποθηκών και Μισθοδοσίας β) Τμήμα Εσόδων και Δημοτικής Περιουσίας γ) Τμήμα Ταμείου δ) Τμήμα Διενέργειας Προμηθειών και Γενικών Υπηρεσιών του Δήμου.

**Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών και Υπηρεσίας Δόμησης** που περιλαμβάνει ειδικότερα τα παρακάτω τμήματα: α) Τμήμα Υπηρεσίας Δόμησης β) Τμήμα Πολεοδομικών Εφαρμογών γ) Τμήμα Τεχνικών Έργων και Μελετών δ) Τμήμα Ηλεκτρομηχανολογικών Έργων και Συγκοινωνιών ε) Τμήμα Συνεργειών.

**Διεύθυνση Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών** που περιλαμβάνει ειδικότερα τα τμήματα: α) Εξυπηρέτησης πολιτών και β) Εσωτερικής Ανταπόκρισης.

## **B. Αποκεντρωμένες Υπηρεσίες:**

Οι Αποκεντρωμένες Υπηρεσίες του Δήμου είναι εγκατεστημένες στην έδρα δημοτικών ενοτήτων, εξυπηρετούν τις δημοτικές/τοπικές κοινότητες της ενότητας και περιλαμβάνουν υπηρεσίες οι οποίες υπάγονται διοικητικά κατά το μεγαλύτερο μέρος τους σε αντίστοιχες Διευθύνσεις ή Τμήματα των Κεντρικών Υπηρεσιών του Δήμου.

Σε κάθε έδρα Δ.Ε. έχει: α) Τμήμα ΚΕΠ και β) Γραφείο Διοικητικών και Οικονομικών Θεμάτων και Συντήρησης Υποδομών εκτός της Δ.Ε. Τρίπολης που έχει : α) Τμήμα ΚΕΠ Α', β) Τμήμα ΚΕΠ Β' και γ) Γραφείο Διοικητικών και Οικονομικών Θεμάτων και Συντήρησης Υποδομών

Στον πρόσφατο Ο.Ε.Υ. συγκεκριμένα προβλέπονται οι κάτωθι οργανικές θέσεις (τακτικό μόνιμο προσωπικό):

1. Εβδομήντα οκτώ (78) οργανικές θέσεις Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης από τις οποίες την 31-12-2020 παραμένουν κενές οι είκοσι (20) θέσεις.
2. Πενήντα πέντε (55) οργανικές θέσεις Τεχνολογικής Εκπαίδευσης από τις οποίες την 31-12-2020 παραμένουν κενές οι δέκα επτά (17) θέσεις.
3. Εκατόν είκοσι πέντε (125) οργανικές θέσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης από τις οποίες την 31-12-2020 παραμένουν κενές οι σαράντα πέντε (45) θέσεις.

4. Εβδομήντα τέσσερις (74) οργανικές θέσεις Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης από τις οποίες την 31-12-2020 παραμένουν κενές οι δέκα επτά (17) θέσεις.

Σύνολο Οργανικών Θέσεων: τριακόσιες τριάντα δύο (332) από τις οποίες την 31-12-2020 παραμένουν κενές οι ογδόντα τρεις (83<sup>31</sup>) θέσεις.

Επιπλέον των ανωτέρω θέσεων υπάρχουν και εξήντα (60) προσωρινές/προσωποπαγείς<sup>32</sup> θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και Δημοσίου Δικαίου οι οποίες είναι καλυμμένες δηλαδή υπηρετούν στο σύνολο σαράντα (40) άτομα προσωπικό.

Στον Ο.Ε.Υ. προβλέπονται επίσης και εκατόν πενήντα (150) θέσεις με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (εναλλακτικών μορφών απασχόλησης) διαφόρων ειδικοτήτων για την αντιμετώπιση εποχικών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών, καθώς και για κάλυψη αναγκών ανταποδοτικού χαρακτήρα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Πιο κάτω στο πίνακα φαίνονται τα στοιχεία του Δήμου Τρίπολης σχετικά με το μόνιμο προσωπικό που απασχολείται για την εκπλήρωση των σκοπών του κατά τα έτη 2011 έως και το 2020.

Πίνακας Μόνιμου Προσωπικού Δήμου Τρίπολης (Εκτός Νομικών Προσώπων)

Α/Α	ΘΕΣΕΙΣ Ο.Ε.Υ.	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΝΑ ΕΤΟΣ									
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ Ο.Ε.Υ.	471	358	358	358	358	358	286	304	320	332
2	ΚΑΛΥΜΜΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ Ο.Ε.Υ.	227	220	219	230	232	238	238	241	245	249
3	ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ Ο.Ε.Υ.	244	138	139	128	126	120	48	63	75	83
4	ΠΡΟΣΩΡΙΝΕΣ - ΠΡΟΣΩΠΟΠΑΓΕΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΙΔΑΧ	94	90	88	85	82	80	76	75	68	60
5	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΑΛΥΜΜΕΝΩΝ ΕΠΙ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ	48%	61%	61%	64%	65%	66%	83%	79%	77%	75%
6	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΕΝΩΝ ΕΠΙ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ	52%	39%	39%	36%	35%	34%	17%	21%	23%	25%
7	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΑΛΥΜΜΕΝΩΝ ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ (ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΟΠΑΓΕΙΣ)	57%	69%	69%	71%	71%	73%	87%	83%	81%	79%
8	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΕΝΩΝ ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ (ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΟΠΑΓΕΙΣ)	43%	31%	31%	29%	29%	27%	13%	17%	19%	21%

<sup>31</sup> Οι 16 θέσεις αναμένονται άμεσα να καλυφθούν για τη λειτουργία Βοήθεια στο Σπίτι

<sup>32</sup> Προσωρινές/Προσωποπαγείς θέσεις είναι οι θέσεις μόνιμου προσωπικού οι οποίες όταν κενωθούν με κάθε τρόπο (παραίτηση, απόλυση, μετάταξη, συνταξιοδότηση κλπ) καταργούνται και δεν αποτελούν πλέον θέση του φορέα.





στο Ο.Ε.Υ. και μετά την αναδιοργάνωση των υπηρεσιών (συγχώνευση λόγω Καλλικράτη κλπ) ο Ο.Ε.Υ. ανταποκρινόταν πιο πολύ στις πραγματικές ανάγκες του Δήμου.

Το προσωπικό που υπηρετεί στο Δήμο Τρίπολης το 2020 που αντιστοιχεί σε 309 άτομα (249 οργανικές θέσεις και 60 προσωρινές – προσωποπαγείς θέσεις) κατανέμεται, σύμφωνα με τις ανάγκες και την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου, ανά υπηρεσία ως εξής<sup>34</sup>:

**Διεύθυνση Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Οργάνωσης και Πληροφορικής,** 7 άτομα από τα οποία 1 κατηγορίας ΤΕ και 6 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης, Πολιτισμού και Τουρισμού,** 13 άτομα από τα οποία 6 κατηγορίας ΔΕ, 2 κατηγορίας ΤΕ και 5 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Πρασίνου, Καθαριότητας και Ανακύκλωσης,** 96 άτομα από τα οποία 56 κατηγορίας ΥΕ, 34 κατηγορίας ΔΕ, 4 κατηγορίας ΤΕ και 2 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Αθλητισμού,** 9 άτομα από τα οποία 4 κατηγορίας ΔΕ, 2 κατηγορίας ΤΕ και 3 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών,** 56 άτομα από τα οποία 29 κατηγορίας ΥΕ, 17 κατηγορίας ΔΕ, 4 κατηγορίας ΤΕ και 6 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών,** 24 άτομα από τα οποία 8 κατηγορίας ΔΕ, 5 κατηγορίας ΤΕ και 11 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών και Υπηρεσίας Δόμησης,** 44 άτομα από τα οποία 8 κατηγορίας ΥΕ, 15 κατηγορίας ΔΕ, 9 κατηγορίας ΤΕ και 12 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών,** 26 άτομα από τα οποία 7 κατηγορίας ΔΕ, 6 κατηγορίας ΤΕ και 13 κατηγορίας ΠΕ.

**Λοιπά Λοιπά αυτοτελή τμήματα – γραφεία, Υποστήριξη Νομικών Προσώπων,** 34 άτομα από τα οποία 11 κατηγορίας ΥΕ, 10 κατηγορίας ΔΕ, 8 κατηγορίας ΤΕ και 5 κατηγορίας ΠΕ.

---

<sup>34</sup> Σύμφωνα με τις Αποφάσεις Δημάρχου τοποθέτησης προσωπικού και στοιχεία από τη Διεύθυνση Διοικητικού Δήμου Τρίπολης



Στον ανωτέρω πίνακα φαίνεται ότι ο Δήμος Τρίπολης δεν έχει χρησιμοποιήσει όλα τα είδη των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης.

Παρατηρώντας όμως τον πίνακα διαπιστώνουμε ότι ο Δήμος πραγματοποίησε συνολικά 106 συμβάσεις εναλλακτικής μορφής απασχόλησης το 2011, 78 συμβάσεις το 2012, 222 συμβάσεις το 2013, 233 συμβάσεις το 2014, 234 συμβάσεις το 2015, 235 συμβάσεις το 2016, 245 συμβάσεις το 2017, 243 συμβάσεις το 2018, 217 συμβάσεις το 2019 και 196 συμβάσεις το 2020.

Ο αριθμός των συμβάσεων είναι δυσανάλογος σε σχέση με τον αριθμό του μόνιμου προσωπικού που αναπτύχθηκε παραπάνω. Εδώ για να διαπιστωθεί αντικειμενικά και να ποσοτικοποιηθεί η απασχόληση θα πρέπει να γίνει αναγωγή στις ημέρες και ίσως και ώρες απασχόλησης. Ως παράδειγμα θα αναφερθεί ότι 6 συμβάσεις 2μηνες απασχόλησης αντιστοιχούν σε μια οργανική θέση απασχόλησης (6 συμβάσεις X 2 μήνες = 12 μήνες ανά έτος). Και πάλι όμως θα ήταν λάθος να οδηγηθούμε στο συμπέρασμα της ποσοτικοποίησης με αυτό τον τρόπο γιατί δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες του Δήμου.

Αναλυτικότερα και εξετάζοντας τα είδη των συμβάσεων στο Δήμο Τρίπολης όσον αφορά τις 7 από τις 16 ανωτέρω αναγραφόμενες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης δεν έχει κάνει χρήση και αυτές είναι οι εξής:

1. Αντιρρησίες Συνείδησης
2. Συμβάσεις έως 135 ημερών με αυτεπιστασία
3. Συμβάσεις έως 5 ημερών ανά μήνα
4. Συμβάσεις υδρονομέων άρδευσης
5. Συμβάσεις ειδικού επιστημονικού προσωπικού
6. Συμβάσεις εκπαιδευτικού, καλλιτεχνικού προσωπικού
7. Συμβάσεις Δικηγόρων με πάγια αντιμισθία

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δεν έχουν προκύψει ανάγκες επί το πλείστον τέτοιες που να είναι απαραίτητο για την πρόσληψη προσωπικού με τα ανωτέρω είδη, είτε γιατί δεν υπάρχουν και άτομα που να δύναται να κάνουν χρήση της σχετικής νομοθεσίας ώστε να προσληφθούν στο Δήμο Τρίπολης όπως πχ αντιρρησίες συνείδησης.

Αναλύοντας περαιτέρω τον ανωτέρω πίνακα παρατηρούμε ότι ο Δήμος από το 2011 έως και το 2020 σχεδόν σε ετήσια βάση κάνει χρήση και δρομολογεί προσλήψεις σε 6 από τα 16 είδη και έχουν να κάνουν με τις εξής εναλλακτικές μορφές απασχόλησης :

1. ΙΔΟΧ 8μηνης διάρκειας Πλ. Απασχόλησης

Οι συμβάσεις 8μηνης απασχόλησης αφορούν κατηγορίες ΥΕ και ΔΕ εργατοτεχνικού προσωπικού ανταποδοτικών που από το 2011 έως το 2018 απαριθμούσαν 10 συμβάσεις το 2011, 14 συμβάσεις το 2012, 15 συμβάσεις το 2013, 20 συμβάσεις ανά έτος για την περίοδο από 2014 έως 2017, 22 συμβάσεις το 2018, καμία σύμβαση το 2019 γιατί το 2018 προσλήφθηκαν μόνιμοι υπάλληλοι για τις συγκεκριμένες αρμοδιότητες με συνέπεια να μειωθεί ο αριθμός των συμβασιούχων στις ανταποδοτικές υπηρεσίες ενώ το 2020 είχαμε 32 συμβάσεις πρόσληψης λόγω της αλλαγής της αρμοδιότητας με προσωπικό σχολικών καθαριστριών που πλέον από το 2020 και μετά δεν τα πραγματοποιούν οι Σχολικές Επιτροπές. .

2. ΙΔΟΧ 2μηνης διάρκειας Πλ. Απασχόλησης

Οι συμβάσεις 2μηνης απασχόλησης αφορούν κατηγορίες ΥΕ εργατοτεχνικού προσωπικού επί το πλείστον και τις χρησιμοποιεί ο Δήμος για συγκεκριμένες αρμοδιότητες όπως πχ είναι η πυροπροστασία της περιοχής και για το διάστημα της αντιπυρικής περιόδου και συνήθως κατά τους μήνες Ιούλιο και Αύγουστο. Επίσης στο Δήμο Τρίπολης υπάρχει και η Δημοτική Κατασκήνωση που κάνουν τους καλοκαιρινούς μήνες. Σε πολύ μικρότερο βαθμό αφορούν επείγουσες ανάγκες των ανταποδοτικών υπηρεσιών (καθαριότητας κλπ).

Το 2019 πραγματοποιήθηκαν 57 τέτοιες συμβάσεις οι οποίες ήταν 22 για πυρασφάλεια, 33 για τις κατασκηνώσεις και 2 για καθαριότητα. Το 2020 δεν πραγματοποιήθηκαν συμβάσεις για τις κατασκηνώσεις λόγω της μη λειτουργίας της από την πανδημία covid-19.

Συνολικά βλέπουμε ότι το 2011 οι συμβάσεις αυτές είναι 52, το 2012 είναι 50, το 2013 είναι 57, το 2014 είναι 67, το 2015 είναι 65, το 2016 είναι 63, το 2017 είναι 61, το 2018 είναι 55, το 2019 είναι 57 και τέλος το 2020 είναι 23.

Από το 2011 έως και το 2020 διαπιστώνουμε ότι τα περισσότερα χρόνια ο αριθμός αυτός κυμαίνεται γύρω στις 60 συμβάσεις με εξαίρεση το 2020 για τους λόγους που προαναφέραμε.

3. Κοινωφελής Εργασία

Οι συμβάσεις Κοινωφελούς Εργασίας είναι ένα είδος κοινωνικών προγραμμάτων που χαρακτηρίζεται ως εναλλακτική μορφή απασχόλησης, με την παροχή κοινωφελούς εργασίας προς όφελος του κοινού αντί της έκτισης ποινής. Εδώ βλέπουμε ότι τα περισσότερα έτη από το 2011 έως και το 2020 έχουμε ένα ικανό αριθμό τέτοιου προσωπικού. Συγκεκριμένα έχουμε 1 σύμβαση το 2011, καμία σύμβαση το 2012, 5 συμβάσεις το 2013, 11 συμβάσεις το 2014, 11 συμβάσεις το 2015, 12 συμβάσεις το 2016, 19 συμβάσεις το 2017, 24 συμβάσεις το 2018, 24 συμβάσεις το 2019 και 1 σύμβαση το 2020. Συνήθως προσφέρουν από 200 έως 400 ώρες κοινωφελούς εργασίας (ανάλογα την απόφαση του δικαστηρίου) και αφορά αρμοδιότητες εργατοτεχνικού προσωπικού.

#### 4. Πρακτική Άσκηση Σπουδαστών

Ο Δήμος Τρίπολης έχει πραγματοποιήσει 3 συμβάσεις το 2011, 4 συμβάσεις το 2012, 15 συμβάσεις το 2013, από 5 συμβάσεις το 2014, 2015 και 2016, από 7 συμβάσεις το 2017 και το 2018, 11 συμβάσεις το 2019 και τέλος 3 συμβάσεις το 2020.

#### 5. Συμβάσεις μετακλητών υπαλλήλων

Αυτές οι συμβάσεις αφορούν κατηγορίας Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΠΕ η ΤΕ). Ο ανώτατος αριθμός πρόσληψης των μετακλητών υπαλλήλων καθορίζεται από τη σχετική νομοθεσία<sup>35</sup>. Από το 2011 έως και το 2014 ο Δήμος πραγματοποίησε 5 συμβάσεις, 1 σύμβαση το 2015, 3 συμβάσεις το 2016, 5 συμβάσεις τα έτη 2017 και 2018, 6 συμβάσεις το 2019 και τέλος 4 συμβάσεις το 2020. Συνήθως ο ανώτατος αριθμός αυτός συμβάσεων καλύπτεται από το Δήμο.

#### 6. Συμβάσεις Χρηματοδοτούμενων από Ευρωπαϊκή Ένωση

Αυτές τις συμβάσεις ο Δήμος Τρίπολης στο πλαίσιο της πράξης «Ανάπτυξη Δομών και Υπηρεσιών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης προς όφελος των γυναικών και για την καταπολέμηση της βίας στον Άξονα Προτεραιότητας 07» από το Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», ίδρυσε και λειτουργεί τον Ξενώνα Φιλοξενίας Γυναικών και πραγματοποιεί 5 συμβάσεις κάθε έτος από το 2011 έως το 2019 και 4 συμβάσεις το 2020.

Τα ανωτέρω έξι (6) είδη συμβάσεων είναι τα πιο συνηθέστερα στο δήμο και αυτό συμβαίνει λόγω του ότι υπάρχει η αναγκαιότητα της πρόσληψης για την υλοποίηση συγκεκριμένων

<sup>35</sup> Ν. 3584/2007 Κώδικας Υπαλλήλων Δήμων και Κοινοτήτων

αρμοδιοτήτων αλλά και η μεγαλύτερη ευχέρεια της νομοθεσίας του να προβούν στις σχετικές προκηρύξεις πρόσληψης όπου απαιτείται.

Και τέλος υπάρχουν και 3 από τα 16 είδη εναλλακτικών μορφών απασχόλησης τα οποία δεν έχει κάνει χρήση όλα τα χρόνια τα οποία είναι

#### 1. ΙΔΟΧ Μερικής Απασχόλησης

Συμβάσεις ΙΔΟΧ μερικής απασχόλησης ο δήμος πραγματοποίησε το έτος 2011, 30 συμβάσεις τέτοιου είδους. Αφορούσαν 4ωρη απασχόληση και ήταν από διάφορες κοινωνικές συμπράξεις που συμμετείχε ο Δήμος και που είχαν ως στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας. Έκτοτε δεν πραγματοποίησε καμία σύμβαση τέτοια έως και το 2019. Το 2020 πραγματοποίησε συμβάσεις καθαριστριών κατηγορίας ΥΕ οι οποίες ήταν συμβάσεις για τον καθαρισμό των σχολικών μονάδων και για αυτό το λόγο έχουν μειωμένο ωράριο. Τα προηγούμενα έτη την αρμοδιότητα αυτή την είχαν οι Σχολικές Επιτροπές οι οποίες πραγματοποιούσαν αντίστοιχο αριθμό συμβάσεων μίσθωσης έργου.

#### 2. Συμβάσεις Μίσθωσης Έργου

Ο Δήμος πραγματοποίησε 5 συμβάσεις μίσθωσης έργου ανά έτος μόνο κατά τα έτη 2013 και 2014.

#### 3. Προγράμματα Κοινωνικού Χαρακτήρα ΟΑΕΔ

Αυτή η κατηγορία εναλλακτικής μορφής απασχόλησης έχει χρησιμοποιηθεί από το δήμο τα περισσότερα χρόνια αλλά αυτό έγκειται στην κοινωνική πολιτική της κεντρικής διοίκησης για την καταπολέμηση της ανεργίας. Ο Δήμος είχε 115 άτομα προσωπικό το 2013 και το 2014, 127 άτομα το 2015 και το 2016, 128 άτομα το 2017, 125 άτομα το 2019 και το 2019, και 103 άτομα το 2020. Αφορά προσωπικό όλων των κατηγοριών (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ) ανάλογα τις αιτούμενες ανάγκες του δήμου, που κατανέμεται σε όλες τις υπηρεσίες του δήμου που έχουν κοινωνική σκοπό και χαρακτήρα προς όφελος του κοινωνικού συνόλου.

#### **4.1.2 Αποτελέσματα εφαρμογής στη διοίκηση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης – Απόψεις υπαλλήλων με θέσεις ευθύνης στο Δήμο Τρίπολης**

Στο πλαίσιο εκπόνησης της παρούσας εργασίας και προκειμένου να παρουσιαστούν στοιχεία για την αποτελεσματικότητα στη διοίκηση στο Δήμο Τρίπολης πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις<sup>36</sup> από αιρετούς και από υπηρεσιακά στελέχη του Δήμου.

Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις από τα άτομα με θέσεις ευθύνης (υπηρεσιακά και αιρετά) του Δήμου Τρίπολης παρουσιάζονται – συνοψίζονται τα κάτωθι στοιχεία – αποτελέσματα:

1. Η τελευταία τροποποίηση του ΟΕΥ πραγματοποιήθηκε λαμβάνοντας υπόψη τις επικαιροποιημένες ανάγκες του Δήμου για την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του και οι θέσεις του Ο.Ε.Υ. καλύπτουν τις ανάγκες για την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου. Βέβαια αυτή τη στιγμή καλύπτονται οι θέσεις αυτές σε ποσοστό 75% (από τις καλυμμένες θέσεις έναντι των οργανικών θέσεων) και αν υπολογιστούν και οι προσωποπαγείς – προσωρινές θέσεις τότε το ποσοστό αυτό αγγίζει το 79% στο σύνολο των θέσεων αυτών. Απαιτείται και περαιτέρω να πραγματοποιηθεί πρόληψη μόνιμου – τακτικού προσωπικού.
2. Η οικονομική δυνατότητα του Δήμου Τρίπολης δεν του επιτρέπει να καλύψει όλες τις θέσεις που προβλέπονται στον ΟΕΥ. Η χρηματοδότηση από την Κεντρική Διοίκηση για την λειτουργία του Δήμου χρησιμοποιείται κατά το μεγαλύτερο ποσοστό στην μισθοδοσία των αιρετών και του υπάρχοντος τακτικού – μόνιμου προσωπικού του Δήμου. Οπότε χρησιμοποιούνται άλλες πηγές χρηματοδότησης ή εναλλακτικές μορφές απασχόλησης που έχουν να κάνουν με προγράμματα προώθησης της απασχόλησης και κοινωνικά προγράμματα που χρηματοδοτούνται από πόρους της ευρωπαϊκής ένωσης.
3. Ο Δήμος προκειμένου να υλοποιήσει τις αρμοδιότητές του είναι απαραίτητο να χρησιμοποιεί και να προσλαμβάνει προσωπικό με εναλλακτικές μορφές απασχόλησης. Αναγκαιότητα υπάρχει στην υπηρεσία της πολιτικής προστασίας και

---

<sup>36</sup> Οι συνεντεύξεις παρουσιάζονται αναλυτικά στο παράρτημα 6.1 της εργασίας και πραγματοποιήθηκαν από υπηρεσιακά και αιρετά στελέχη του Δήμου με θέσεις ευθύνης κατά το χρονικό διάστημα του Μαΐου 2021.



απαιτείται περισσότερο εργατοτεχνικό προσωπικό λόγω της φύσεως της εργασίας.

4. Υπάρχει μεγάλη αποτελεσματικότητα στη διοίκηση με τη χρήση εναλλακτικών μορφών απασχόλησης και μάλιστα πιο πολύ όσον αφορά την πρόσληψη εργατοτεχνικού προσωπικού που εκεί δεν απαιτείται να έχει το προσωπικό μεγάλη γνώση και εμπειρία από διαδικασίες του Δήμου γενικότερα.
5. Η μόνη αδυναμία του προσωπικού αυτού εντοπίζεται κυρίως στο μικρό χρονικό διάστημα της πρόσληψης και κάθε φορά είναι διαφορετικά τα άτομα που προσλαμβάνονται με συνέπεια τη μη εμπειρία στις απαιτήσεις των συγκεκριμένων θέσεων αυτών και την απαίτηση περισσότερου χρόνου από το μόνιμο προσωπικό στην εκπαίδευση του έκτακτου. Βέβαια δεν είναι υπαιτιότητα του προσωπικού αυτού η αδυναμία αυτή.
6. Μεγάλη γραφειοκρατία και χρονική διάρκεια ενεργειών που θα πρέπει να προβεί ο Δήμος ώστε να προχωρήσει και να ολοκληρωθεί μια διαδικασία πρόσληψης.

Συνοψίζοντας τα ανωτέρω παρατηρούμε ότι υπάρχει πιο μεγάλη αποτελεσματικότητα στη χρήση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης γιατί χωρίς τη δυνατότητα αυτή ο Δήμος Τρίπολης θα είχε μεγάλη δυσκολία στην υλοποίηση ορισμένων αρμοδιοτήτων του.

Πολλές φορές παρουσιάζονται ανάγκες που δεν δύναται να προβλεφθούν ώστε να υπάρχουν οι θέσεις αυτές στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου.

Επίσης υπάρχουν ανάγκες όπως αυτής της πυρασφάλειας (ενέργειες πρόληψης για την αποφυγή εκδήλωσης πυρκαγιάς) κατά την αντιπυρική περίοδο όπου αυτή η ανάγκη είναι για μικρό χρονικό διάστημα (από 2 έως 4 μήνες) και δεν μπορεί να τεκμηριωθεί η πρόσληψη για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Επίσης οι ανάγκες του Δήμου Τρίπολης εντοπίζονται και στη Δημοτική Κατασκήνωση που έχει και πάλι για το χρονικό διάστημα 2 μηνών το καλοκαίρι.

Επίσης ο Δήμος με αυτό τον τρόπο συμμετέχει σε προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας και υλοποιείται ταυτόχρονα η κοινωνική πολιτική που έχει ως αρμοδιότητα στη περιοχή του. Πολλές φορές για την σύνταξη αιτήματος των ειδικοτήτων λαμβάνεται υπόψη και ο αριθμός των ανέργων σε κάποια ειδικότητα και όχι μόνο η υλοποίηση της αποκλειστικής αρμοδιότητάς του.

## 4.2 Δήμος Οιχαλίας – Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας

Ο Δήμος Οιχαλίας είναι Ο.Τ.Α. α' βαθμού, αποτελείται από πέντε (5) Δημοτικές Ενότητες (Ανδανίας, Δωρίου, Είρας, Μελιγαλά και Οιχαλίας) και έχει συνολικό πληθυσμό 11.228 μόνιμους κατοίκους (απογραφή 2011). Ανήκει στην πληθυσμιακή τάξη των 10 έως 20 χιλιάδων κατοίκων. Τέτοιοι Δήμοι (της ίδιας πληθυσμιακής τάξης) υπάρχουν συνολικά 86 στη χώρα μας.

### ΔΗΜΟΣ ΟΙΧΑΛΙΑΣ

Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι ο Δήμος Οιχαλίας έχει και εποπτεύει τα εξής νομικά πρόσωπα:

Α) Κοινωνικής Επιχείρηση Δήμου Οιχαλίας (ΝΠΙΔ) με αρμοδιότητα την κοινωνική προστασία και αλληλεγγύη (Βοήθεια στο Σπίτι, ΚΑΠΗ, υποστήριξη ευάλωτων κοινωνικά ομάδων κλπ), την διαχείριση προγραμμάτων περιβάλλοντος και προγραμμάτων ενημέρωσης για την απασχόληση

Β) Οργανισμός Παιδικών & Βρεφονηπιακών Σταθμών, Παιδείας και Αθλητισμού Δήμου Οιχαλίας (ΝΠΔΔ) με αρμοδιότητες φύλαξης νηπίων σε Παιδικούς και Βρεφονηπιακούς Σταθμούς, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης, Παιδεία και Λειτουργία Δημοτικής Βιβλιοθήκης και τέλος αρμοδιότητες γύρω από τον Αθλητισμό.

και

Γ) τις Σχολικές Επιτροπές Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΝΠΔΔ) με αρμοδιότητα την λειτουργία των σχολικών μονάδων του Δήμου Οιχαλίας σύμφωνα με το πλαίσιο που διέπονται.

Τα ανωτέρω Νομικά Πρόσωπα είναι ανεξάρτητα από το Δήμο πλην όμως έχουν διοικητική υποστήριξη από τα αρμόδια τμήματα του Δήμου και έχουν το εξής προσωπικό που ασχολείται αποκλειστικά με τις συγκεκριμένες αρμοδιότητες των Νομικών Προσώπων αυτών:

Α) Κοινωνικής Επιχείρηση Δήμου Οιχαλίας (ΝΠΙΔ) 6 άτομα ΙΔΟΧ προσωπικό – 0 άτομα μόνιμο προσωπικό.

Β) Οργανισμός Παιδικών & Βρεφονηπιακών Σταθμών, Παιδείας και Αθλητισμού Δήμου Οιχαλίας (ΝΠΔΔ) 5 άτομα ΙΔΟΧ προσωπικό – 6 άτομα μόνιμο προσωπικό.

Γ) τις Σχολικές Επιτροπές Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΝΠΔΔ) δεν έχουν καθόλου προσωπικό και εξυπηρετούνται από το προσωπικό του Δήμου Οιχαλίας Σημειώνεται όμως ότι από το 2011 έως και το 2019 πραγματοποιούσαν κάθε έτος 10 συμβάσεις μίσθωσης έργου σχολικών καθαριστριών μερικής απασχόλησης (το 2020 και μετά αυτό το πραγματοποιεί ο Δήμος Οιχαλίας).

## **Ο.Ε.Υ. Δήμου**

Η διάρθρωση των υπηρεσιών του Δήμου σύμφωνα με τον Ο.Ε.Υ. (ΦΕΚ Β' 814/12-3-2020) χωρίζονται σε Κεντρικές (εγκατεστημένες στην έδρα του Δήμου) και Αποκεντρωμένες (εγκατεστημένες στις έδρες των Δ.Ε.) και έχουν ως εξής:

### **A. Κεντρικές Υπηρεσίες**

Οι Κεντρικές Υπηρεσίες είναι εγκατεστημένες στην έδρα του Δήμου και περιλαμβάνουν τις παρακάτω οργανικές μονάδες ομαδοποιημένες σε ενότητες συναφούς σκοπού και αντικειμένου.

#### **Υπηρεσίες υπαγόμενες απευθείας στο Δήμαρχο**

Γραφείο Γενικού Γραμματέα.

Αυτοτελές Γραφείο Υποστήριξης Δημάρχου, Δημοσίων Σχέσεων, Διαφάνειας και Διοικητικής Βοήθειας.

Γραφείο Ειδικών θέσεων.

Νομική Υπηρεσία.

Αυτοτελές Τμήμα Δημοτικής Αστυνομίας.

Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης και Πληροφορικής.

Αυτοτελές Τμήμα Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης.

Αυτοτελές Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Πολιτισμού

#### **Υπηρεσίες – Διευθύνσεις :**

**Διεύθυνση Περιβάλλοντος και Ποιότητας Ζωής** που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες: α) Τμήμα Περιβάλλοντος, Πολιτικής Προστασίας και συντήρησης πρασίνου. β) Τμήμα Καθαριότητας και Ανακύκλωσης.

**Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών** που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες: α) Τμήμα Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων. β) Τμήμα Δημοτικής Κατάστασης, Ληξιαρχείου και Αλλοδαπών. γ) Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, Διοικητικής Μέριμνας. δ) Τμήμα Προϋπολογισμού, Λογιστηρίου. ε) Τμήμα Εσόδων, Περιουσίας και Ταμείου. στ) Τμήμα ΚΕΠ. ζ) Τμήμα Προμηθειών.

**Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών και Πολεοδομίας** που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες: α) Τμήμα Τεχνικών Έργων. β) Τμήμα Πολεοδομίας. γ) Τμήμα Ηλεκτρομηχανολογικών Έργων και Συγκοινωνιών. δ) Τμήμα Ύδρευσης - Αποχέτευσης.

### **Β. Αποκεντρωμένες Υπηρεσίες:**

Οι Αποκεντρωμένες Υπηρεσίες του Δήμου είναι εγκατεστημένες στην έδρα δημοτικών ενοτήτων, εξυπηρετούν τις δημοτικές/τοπικές κοινότητες της ενότητας και περιλαμβάνουν υπηρεσίες οι οποίες υπάγονται διοικητικά κατά το μεγαλύτερο μέρος τους σε αντίστοιχες Διευθύνσεις ή Τμήματα των Κεντρικών Υπηρεσιών του Δήμου.

Σε κάθε έδρα Δ.Ε. έχει: α) Γραφείο ΚΕΠ και β) Γραφείο Συντήρησης Υποδομών, Οικονομικών και Διοικητικών Θεμάτων.

Στον Ο.Ε.Υ. προβλέπονται οι κάτωθι οργανικές θέσεις (τακτικό μόνιμο προσωπικό):

1. Δεκαεννέα (19) οργανικές θέσεις Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης από τις οποίες την 31-12-2020 οι 11 είναι κενές.
2. Δώδεκα (12) οργανικές θέσεις Τεχνολογικής Εκπαίδευσης από τις οποίες την 31-12-2020 οι 6 είναι κενές.
3. Τριάντα πέντε (35) οργανικές θέσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης από τις οποίες την 31-12-2020 οι 4 είναι κενές.
4. Δέκα επτά (17) οργανικές θέσεις Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης από τις οποίες την 31-12-2020 οι 4 είναι κενές.

**Σύνολο Οργανικών Θέσεων: ογδόντα τρεις (83) από τις οποίες την 31-12-2020 οι 25 είναι κενές.**

Επιπλέον των ανωτέρω θέσεων υπάρχουν και δέκα επτά (17) προσωρινές/προσωποπαγείς<sup>37</sup> θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και Δημοσίου Δικαίου οι οποίες είναι καλυμμένες δηλαδή υπηρετούν στο σύνολο δέκα επτά (17) άτομα προσωπικό.

Στον Ο.Ε.Υ. προβλέπονται επίσης και εξήντα (60) θέσεις με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (εναλλακτικών μορφών απασχόλησης) διαφόρων ειδικοτήτων για την αντιμετώπιση εποχικών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών, καθώς και για κάλυψη αναγκών ανταποδοτικού χαρακτήρα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Από τις ογδόντα τρεις (83) οργανικές θέσεις του ΟΕΥ παραμένουν 25 κενές θέσεις προς πλήρωση. Υπηρετούν 58 άτομα τακτικό προσωπικό την 31-12-2020.

Πιο κάτω στο πίνακα φαίνονται τα στοιχεία του Δήμου Οιχαλίας σχετικά με το μόνιμο προσωπικό που απασχολείται για την εκπλήρωση των σκοπών του κατά τα έτη 2011 έως και το 2020.

Πίνακας Μόνιμου Προσωπικού Δήμου Οιχαλίας (Εκτός Νομικών Προσώπων)

Α/ Α	ΘΕΣΕΙΣ Ο.Ε.Υ.	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΝΑ ΕΤΟΣ									
		201 1	201 2	201 3	201 4	201 5	201 6	201 7	201 8	201 9	202 0
1	ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ Ο.Ε.Υ.	102	61	61	61	61	61	70	70	70	83
2	ΚΑΛΥΜΜΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ Ο.Ε.Υ.	65	47	47	44	41	41	45	47	52	58
3	ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ Ο.Ε.Υ.	37	14	14	17	20	20	25	23	18	25
4	ΠΡΟΣΩΡΙΝΕΣ - ΠΡΟΣΩΠΟΠΑΓΕΙΣ ΘΕΣΕΙΣ	14	14	14	16	19	19	19	19	19	17
5	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΑΛΥΜΜΕΝΩΝ ΕΠΙ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ	64%	77%	77%	72%	67%	67%	64%	67%	74%	70%
6	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΕΝΩΝ ΕΠΙ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ	36%	23%	23%	28%	33%	33%	36%	33%	26%	30%
7	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΑΛΥΜΜΕΝΩΝ ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ (ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΟΠΑΓΕΙΣ)	68%	81%	81%	78%	75%	75%	72%	74%	80%	75%
8	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΕΝΩΝ ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ (ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΟΠΑΓΕΙΣ)	26%	19%	19%	22%	25%	25%	28%	26%	20%	25%

ΠΗΓΗ: Στοιχεία από Διεύθυνση Διοικητικού – Οικονομικού Δήμου Οιχαλίας 2020

<sup>37</sup> Προσωρινές/Προσωποπαγείς θέσεις είναι οι θέσεις μόνιμου προσωπικού οι οποίες όταν κενωθούν με κάθε τρόπο (παραίτηση, απόλυση, μετάταξη, συνταξιοδότηση κλπ) καταργούνται και δεν αποτελούν πλέον θέση του φορέα.

Εδώ διαπιστώνεται ότι στο Δήμο Οιχαλίας το 2011, που ήταν η πρώτη χρονιά εφαρμογής της μεγάλης διοικητικής μεταρρύθμισης του Καλλικράτη που ήταν σε ισχύ οι Οργανισμοί Εσωτερικοί Υπηρεσίας των πρώην Καποδιστριακών Δήμων, υπήρχαν 102 θέσεις στο οργανόγραμμα αυτών των δήμων που από αυτές καλύπτονταν οι 65 και 37 ήταν κενές.

Την ίδια χρονιά υπήρχαν και 14 προσωρινές – προσωποπαγείς θέσεις και τα επόμενα χρόνια υπήρξε μια μικρή αυξητική τάση η οποία από το 2015 έως το 2019 ήταν 19 τον αριθμό και φτάνουμε το 2020 όπου παρατηρήθηκε μικρή μείωση και οι θέσεις αυτές ήταν 17. Αυτό πραγματοποιήθηκε λόγω αποχώρησης τα τελευταία χρόνια ορισμένων υπαλλήλων.

Το έτος 2012 παρατηρείται μια αρκετά μεγάλη μείωση στις οργανικές θέσεις του Δήμου Οιχαλίας και συγκεκριμένα από 102 το 2011 έφτασε στις 61 το 2012. Αυτό οφείλεται κυρίως για δύο λόγους, α) η συνέχεια της μεταρρύθμισης του Καλλικράτη<sup>38</sup> όπου θα έπρεπε να συνταχθεί νέος Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας που στην ουσία θα συγχώνευε τις υπηρεσίες των πρώην Δήμων σε μια νέα υπηρεσία πιο λειτουργική που θα έπρεπε να ανταποκρίνεται στα νέα δεδομένα αλλά και β) η μεγάλη οικονομική κρίση της χώρας μας και σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία όπου θα έπρεπε να καταργηθούν ένα μεγάλο ποσοστό θέσεων το οποίο παρέμενε ακάλυπτο – κενό.

Έκτοτε και μέχρι το 2016 οι οργανικές θέσεις αυτές ήταν 61. Πραγματοποιήθηκε μια μείωση της τάξης του 41% μέχρι το 2016 και από το 2017 και μετά υπήρξε μια μικρή αύξηση των θέσεων αυτών και ήταν 70 το 2017 έως και το 2019 που αυτές οι θέσεις μάλιστα καλύφθηκαν με εργατοτεχνικό προσωπικό ανταποδοτικών υπηρεσιών στο δήμο (υπηρεσίες καθαριότητας κλπ) ενώ τέλος το έτος 2020 με την τροποποίηση του Ο.Ε.Υ. προβλέφθηκαν και επιπλέον θέσεις για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου και οι οργανικές θέσεις ήταν 83.

Το ίδιο παρατηρήθηκε και με της καλυμμένες θέσεις του Ο.Ε.Υ., δηλαδή από 65 το 2011, μειώθηκαν στις 47 το 2012 και το 2013 λόγω συνταξιοδότησης υπαλλήλων, σε 44 το 2014, σε 41 το 2015 και το 2016 και από τότε και μετά αυξήθηκαν σε 45 το 2017, σε 47 το 2018, σε 52 το 2019 και τέλος σε 58 το 2020. Η αύξηση αυτή οφείλεται όπως προαναφέραμε στην πρόσληψη εργατοτεχνικού προσωπικού ανταποδοτικών υπηρεσιών.

---

<sup>38</sup> Ν. 3852/2010 Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης Καλλικράτης.

Το προσωπικό που υπηρετεί στο Δήμο Οιχαλίας το 2020 που αντιστοιχεί σε 75 άτομα (58 οργανικές θέσεις και 17 προσωρινές – προσωποπαγείς θέσεις) κατανέμεται, σύμφωνα με τις ανάγκες και την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου, ανά υπηρεσία ως εξής<sup>39</sup>:

**Διεύθυνση Περιβάλλοντος και Ποιότητας Ζωής** : 24 άτομα από τα οποία 18 κατηγορίας ΥΕ, 5 κατηγορίας ΔΕ και 1 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών** : 34 άτομα από τα οποία 25 κατηγορίας ΔΕ, 4 κατηγορίας ΤΕ και 5 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών και Πολεοδομίας** : 9 άτομα από τα οποία 3 κατηγορίας ΥΕ, 4 κατηγορίας ΔΕ και 2 κατηγορίας ΠΕ.

**Λοιπά αυτοτελή τμήματα – γραφεία, Υποστήριξη Νομικών Προσώπων** : 8 άτομα από τα οποία 2 κατηγορίας ΥΕ, 4 κατηγορίας ΔΕ και 2 κατηγορίας ΤΕ.

---

<sup>39</sup> Σύμφωνα με τις Αποφάσεις Δημάρχου τοποθέτησης προσωπικού και στοιχεία από τη Διεύθυνση Διοικητικού – Οικονομικού Δήμου Οιχαλίας







υπάρχουν και άτομα που να δύναται να κάνουν χρήση της σχετικής νομοθεσίας ώστε να προσληφθούν στο Δήμο Οιχαλίας όπως πχ αντιρρησίες συνείδησης.

Αναλύοντας περαιτέρω τον ανωτέρω πίνακα παρατηρούμε ότι ο Δήμος από το 2011 έως και το 2020 (όλα τα χρόνια) σε ετήσια βάση κάνει χρήση και δρομολογεί προσλήψεις σε 5 από τα 16 είδη και έχουν να κάνουν με τις εξής εναλλακτικές μορφές απασχόλησης :

1. ΙΔΟΧ 8μηνης διάρκειας Πλ. Απασχ.

Οι συμβάσεις 8μηνης απασχόλησης αφορούν κατηγορίες ΥΕ και ΔΕ εργατοτεχνικού προσωπικού ανταποδοτικών υπηρεσιών όταν ο πληθυσμός του Δήμου αυξάνεται κατά τους καλοκαιρινούς μήνες και την περίοδο των εορτών των Χριστουγέννων και του Πάσχα που από το 2011 έως το 2018 απαρριθμούσαν 7 το 2011, 8 τα έτη 2012 έως 2014, 4 το 2015 και 9 το 2016 και 2017 ενώ βλέπουμε ότι το 2018 μειώθηκαν σε 7 και τα έτη 2019 και 2010 μειώθηκαν σε 5. Αυτό πραγματοποιήθηκε γιατί το 2018 προσλήφθηκαν μόνιμοι υπάλληλοι για τις συγκεκριμένες αρμοδιότητες με συνέπεια να μειωθεί ο αριθμός των συμβασιούχων.

2. ΙΔΟΧ 2μηνης διάρκειας Πλ. Απασχ.

Οι συμβάσεις 2μηνης απασχόλησης αφορούν κατηγορίες ΥΕ εργατοτεχνικού προσωπικού επί το πλείστον και τις χρησιμοποιεί ο Δήμος για συγκεκριμένες αρμοδιότητες όπως πχ είναι η πυροπροστασία της περιοχής και για το διάστημα της αντιπυρικής περιόδου και συνήθως κατά τους μήνες Ιούλιο και Αύγουστο όπου τα άτομα προσωπικού αυτά συνδράμουν το έργο της πυροσβεστικής υπηρεσίας είτε σε προληπτικές εργασίες είτε υποβοηθητικά στην καταστολή πυρκαγιών. Σε πολύ μικρότερο βαθμό αφορούν επείγουσες ανάγκες των ανταποδοτικών υπηρεσιών (καθαριότητας, ύδρευσης κλπ).

Το 2011 είναι 25, το 2012 είναι 22, το 2013 είναι 20, το 2014 είναι 22, το 2015 είναι 23, το 2016 είναι 20, το 2017 είναι 21, το 2018 είναι 18, το 2019 είναι 19 και τέλος το 2020 είναι 26. Από το 2011 έως και το 2020 διαπιστώνουμε ότι τα περισσότερα χρόνια είναι παραπάνω από 20 άτομα εκτός των ετών 2018 και 2019. Η πρόσληψη των ανωτέρω πραγματοποιείται σε συνεργασία με την πυροσβεστική υπηρεσία οπότε και έχει κριθεί απαραίτητος ο συγκεκριμένος αριθμός ατόμων που απαιτούνται.

3. Κοινωφελής Εργασία

Οι συμβάσεις Κοινωφελούς Εργασίας όπως αναφέραμε είναι ένα είδος κοινωνικών προγραμμάτων που χαρακτηρίζεται ως εναλλακτική μορφή απασχόλησης και αφορά κατάδικους στους οποίους το αρμόδιο δικαστήριο διατάζει την αντικατάσταση της έκτισης της ποινής με παροχή κοινωφελούς εργασίας προς όφελος του κοινού. Εδώ βλέπουμε ότι όλα τα έτη από το 2012 έως και το 2020 έχουμε ένα μικρό αριθμό τέτοιο προσωπικού και συγκεκριμένα από 3 τα έτη 2012 έως και 2014, από 4 τα έτη 2015 έως και 2019 και 3 το 2020, που συνήθως προσφέρουν από 200 έως 400 ώρες κοινωφελούς εργασίας (ανάλογα την απόφαση του δικαστηρίου). Συνήθως και αυτοί με απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου του Δήμου τοποθετούνται στην υπηρεσία καθαριότητας και ύδρευσης του Δήμου και θα μπορούσε να αντιστοιχηθούν σε κατηγορία προσωπικού ΥΕ.

#### 4. Πρακτική Άσκηση Σπουδαστών

Οι συμβάσεις Πρακτικής Άσκησης Σπουδαστών στην ουσία είναι συμβάσεις μαθητείας όπου απασχολούνται στο Δήμο και ταυτόχρονα εκπαιδεύονται στο αντικείμενο των σπουδών τους είτε πρόκειται για Δευτεροβάθμια εκπαίδευση είτε για Τριτοβάθμια εκπαίδευση. Από το 2011 έως και το 2020 ο δήμος απασχολεί έως 3 ανά έτος σπουδαστές και συγκεκριμένα το 2011 3 άτομα, τα έτη 2012 έως 2019 2 άτομα και το 2020 3 άτομα σπουδαστές.

#### 5. Συμβάσεις μετακλητών υπαλλήλων

Οι συμβάσεις μετακλητών υπαλλήλων είναι οι συμβάσεις αυτές των υπαλλήλων – συνεργατών οι οποίοι προσλαμβάνονται για να επικουρούν το Δήμαρχο που με τη σειρά του αυτός τους επιλέγει κρίνοντας από τα θέματα που θέλει να προωθήσει και να δώσει προτεραιότητα για όλο το φάσμα αρμοδιοτήτων του δήμου και χαίρουν της εμπιστοσύνης του. Αυτές οι συμβάσεις αφορούν κατηγορίας Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΠΕ η ΤΕ). Ο ανώτατος αριθμός πρόσληψης των μετακλητών υπαλλήλων καθορίζεται από τη σχετική νομοθεσία<sup>40</sup>. Έως και το 2018 ο αριθμός αυτός ήταν 3 άτομα για το Δήμο Οιχαλίας και τα έτη 2019 και 2020 ο ανώτατος αριθμός είναι 5 άτομα. Συνήθως ο ανώτατος αριθμός αυτός καλύπτεται από το Δήμο.

Τα ανωτέρω πέντε (5) είδη συμβάσεων είναι τα πιο συνηθέστερα στο δήμο και αυτό συμβαίνει λόγω του ότι υπάρχει η αναγκαιότητα της πρόσληψης για την υλοποίηση

<sup>40</sup> Ν. 3584/2007 Κώδικας Υπαλλήλων Δήμων και Κοινοτήτων

συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων αλλά και η μεγαλύτερη ευχέρεια της νομοθεσίας του να προβούν στις σχετικές προκηρύξεις πρόσληψης.

Και τέλος υπάρχουν και 4 από τα 16 είδη εναλλακτικών μορφών απασχόλησης τα οποία δεν έχει κάνει χρήση όλα τα χρόνια τα οποία είναι

#### 1. ΙΔΟΧ Μερικής Απασχόλησης

Συμβάσεις ΙΔΟΧ μερικής απασχόλησης ο δήμος πραγματοποίησε τα έτη 2011 έως 2014 και το 2020 και συγκεκριμένα 50 άτομα το 2011, 40 άτομα τα έτη 2012 και 2013, 30 άτομα το 2014 και τέλος με 10 άτομα το 2020. Αφορούσαν 4ωρη απασχόληση και τα έτη 2011 έως και 2014 ήταν προγράμματα από τον ΟΑΕΔ και από διάφορες κοινωνικές συμπράξεις που είχαν ως στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας. Το 2020 μόνο ήταν συμβάσεις καθαριστριών κατηγορίας ΥΕ οι οποίες ήταν συμβάσεις για τον καθαρισμό των σχολικών μονάδων και για αυτό το λόγο έχουν μειωμένο ωράριο. Τα έτη 2011 έως και 2014 το προσωπικό που προσλήφθηκε ήταν όλων των κατηγοριών (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ) ανάλογα τις αιτούμενες ανάγκες του δήμου.

#### 2. Προγράμματα Κοινωφελούς Χαρακτήρα ΟΑΕΔ

Αυτή η κατηγορία εναλλακτικής μορφής απασχόλησης έχει χρησιμοποιηθεί από το δήμο τα περισσότερα χρόνια αλλά αυτό έγκειται στην κοινωνική πολιτική της κεντρικής διοίκησης για την καταπολέμηση της ανεργίας. Ο Δήμος είχε 40 άτομα προσωπικό το 2013 και το 2014, 28 άτομα το 2015, 22 άτομα τα έτη 2016 έως 2018 και 23 άτομα το 2020. Αφορά προσωπικό όλων των κατηγοριών (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ) ανάλογα τις αιτούμενες ανάγκες του δήμου, που κατανέμεται σε όλες τις υπηρεσίες του δήμου που έχουν κοινωφελή σκοπό και χαρακτήρα προς όφελος του κοινωνικού συνόλου.

#### 3. Συμβάσεις έως 5 ημερών ανά μήνα

Αυτό το είδος πρόσληψης αφορά μόνο τους Δήμους και έχει να κάνει με επείγουσες ανάγκες εργατοτεχνικού προσωπικού για έως 5 ημερομίσθια το μήνα και έχει προβλεφθεί για την ομοιόμορφη κατανομή της υλοποίησης των αρμοδιοτήτων αντιμετώπισης της καθημερινότητας του δήμου σε όλο το γεωγραφικό πλάτος του.

Το 2011 πραγματοποίησε 45 συμβάσεις, το 2012 και το 2013 πραγματοποίησε από 50 συμβάσεις, το 2014 πραγματοποίησε 60 συμβάσεις, το 2015 και 2016 πραγματοποίησε από 70 συμβάσεις, το 2017 πραγματοποίησε 30 συμβάσεις και

τέλος το 2018 πραγματοποίησε 10 συμβάσεις. Τα έτη 2019 και 2020 δεν πραγματοποιήθηκαν.

#### 4. Συμβάσεις Δικηγόρων με πάγια αντιμισθία

Αυτό το είδος πρόσληψης ο Δήμος το χρησιμοποίησε για πρώτη φορά το έτος 2018 και έκτοτε το συνέχισε έχοντας ως προσωπικό ένα (1) δικηγόρο με πάγια αντιμισθία. Πριν από την πρόσληψη, οι ανάγκες του καλύπτονταν από αναθέσεις ανά υπόθεση δικαστική σε ιδιώτες δικηγόρους.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το προσωπικό που απασχολήθηκε με εναλλακτικές μορφές απασχόλησης στο Δήμο Οιχαλίας το 2020 και που αντιστοιχεί σε 75 άτομα κατανέμεται, σύμφωνα με τις ανάγκες και την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου, ανά υπηρεσία ως εξής<sup>41</sup>:

**Διεύθυνση Περιβάλλοντος και Ποιότητας Ζωής** : 32 άτομα από τα οποία 30 κατηγορίας ΥΕ και 2 κατηγορίας ΔΕ.

**Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών** : 23 άτομα από τα οποία 10 κατηγορίας ΥΕ, 6 κατηγορίας ΔΕ, 6 κατηγορίας ΤΕ και 1 κατηγορίας ΠΕ.

**Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών και Πολεοδομίας** : 13 άτομα από τα οποία 11 κατηγορίας ΥΕ, 1 κατηγορίας ΤΕ και 1 κατηγορίας ΠΕ.

**Λοιπά αυτοτελή τμήματα – γραφεία** : 7 άτομα από τα οποία 3 κατηγορίας ΔΕ, 3 κατηγορίας ΤΕ και 1 άτομο κατηγορίας ΠΕ

---

<sup>41</sup> Σύμφωνα με τις Αποφάσεις Δημάρχου τοποθέτησης προσωπικού και στοιχεία από τη Διεύθυνση Διοικητικού – Οικονομικού Δήμου Οιχαλίας



αυτών μετακυλύετε στους πολίτες είναι η αντιμετώπιση της καθημερινότητας και μάλιστα τις περισσότερες φορές ενώ η δαπάνη είναι μεγαλύτερη από τα έσοδα, ακόμα και αυτό το κόστος είναι δυσβάσταχτο για τους πολίτες.

4. Ο Δήμος προκειμένου να υλοποιήσει τις αρμοδιότητές του είναι απαραίτητο να χρησιμοποιεί και να προσλαμβάνει προσωπικό με εναλλακτικές μορφές απασχόλησης. Αναγκαιότητα μεγάλη υπάρχει στις ανταποδοτικές υπηρεσίες που είναι η υπηρεσίες καθαριότητας, ηλεκτροφωτισμού και ύδρευσης – άρδευσης. Επίσης αναγκαιότητα υπάρχει και στην υπηρεσία της πολιτικής προστασίας. Σε αυτές τις ανωτέρω υπηρεσίες απαιτείται περισσότερο εργατοτεχνικό προσωπικό λόγω της φύσεως της εργασίας.
5. Μεγάλη αδυναμία υπάρχει στη μη δυνατότητα ανάληψης ευθύνης και υπογραφής εγγράφων όσον αφορά διαδικασίες από το προσωπικό εκτός ΟΕΥ που έγκειται πιο πολύ στη νομοθεσία και κανονισμό του Δήμου και λιγότερο στο ίδιο το προσωπικό
6. Κάποιες φορές προκύπτει αδυναμία όσον αφορά την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που καλύπτονται από προσωπικό εκτός ΟΕΥ γιατί δεν συμπίπτει ο χρόνος πρόσληψης του προσωπικού αυτού με το χρόνο που απαιτείται προκειμένου να καλυφθεί η ανάγκη που έχει παρουσιαστεί και ταυτόχρονα το να μάθει το προσωπικό την φύση της εργασίας και να μπορέσει να ανταποκριθεί κατάλληλα ειδικά στις κατηγορίες και κλάδους εκτός εργατοτεχνικού προσωπικού.
7. Αποτελεσματικότητα στη διοίκηση υπάρχει μεγάλη στη χρήση εναλλακτικών μορφών απασχόλησης όσον αφορά την πρόσληψη εργατοτεχνικού προσωπικού που εκεί δεν απαιτείται να έχει το προσωπικό μεγάλη γνώση και εμπειρία από διαδικασίες του Δήμου γενικότερα.
8. Όταν απαιτείται να έχει γνώση και εμπειρία από το προσωπικό ώστε να εκτελέσει μια εργασία εκεί φαίνεται ότι υπάρχει άλλη μια αδυναμία που έγκειται στο γεγονός ότι μέχρι να μάθει κάποιος τις διαδικασίες έρχεται ο χρόνος που θα λήξει η σύμβαση του.
9. Η δαπάνη για το προσωπικό εναλλακτικών μορφών απασχόλησης καλύπτεται από

ένα μικρό μέρος από τους Κεντρικούς Αυτοτελείς Πόρους του Δήμου, ένα μεγάλο μέρος από την είσπραξη των εσόδων των ανταποδοτικών υπηρεσιών και όσον αφορά τα κοινωνικά προγράμματα απασχόλησης από πόρους και χρηματοδοτήσεις από ευρωπαϊκά προγράμματα για την ενίσχυση της απασχόλησης κλπ.

10. Παρόλο που ο Δήμος Οιχαλίας είναι μικρός οι αρμοδιότητες που καλείται να υλοποιήσει είναι οι ίδιες αρμοδιότητες που καλείται να υλοποιήσει και ένας μεγάλος Δήμος.

Συνοψίζοντας τα ανωτέρω παρατηρούμε ότι υπάρχει μεγάλη αποτελεσματικότητα στη χρήση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης γιατί χωρίς τη δυνατότητα αυτή ο Πολλές φορές παρουσιάζονται ανάγκες που δεν δύναται να προβλεφθούν ώστε να υπάρχουν οι θέσεις αυτές στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου.

Επίσης υπάρχουν ανάγκες όπως στους περισσότερους Δήμους, όπως αυτής της πυρασφάλειας (ενέργειες πρόληψης για την αποφυγή εκδήλωσης πυρκαγιάς) κατά την αντιπυρική περίοδο όπου αυτή η ανάγκη είναι για μικρό χρονικό διάστημα (από 2 έως 4 μήνες) και δεν μπορεί να τεκμηριωθεί η πρόσληψη για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Ο Δήμος Οιχαλίας επειδή δεν έχει Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης – Άρδευσης – Αποχέτευσης υλοποιεί με το υπάρχον προσωπικό τις ανταποδοτικές υπηρεσίες αυτές οπότε και απαιτείται περισσότερο προσωπικό εναλλακτικών μορφών απασχόλησης.

Επίσης ο Δήμος με αυτό τον τρόπο συμμετέχει σε προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας και υλοποιείται ταυτόχρονα η κοινωνική πολιτική που έχει ως αρμοδιότητα στη περιοχή του. Πολλές φορές για την σύνταξη αιτήματος των ειδικοτήτων λαμβάνεται υπόψη και ο αριθμός των ανέργων σε κάποια ειδικότητα και όχι μόνο η υλοποίηση της αποκλειστικής αρμοδιότητάς του.



## ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ – Σύγκριση Δήμων, Προτάσεις – Συμπεράσματα.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

#### Σύγκριση βασικών στοιχείων των Δήμων Τρίπολης και Οιχαλίας

Παρακάτω γίνεται σύγκριση και αποτυπώνονται τα βασικά στοιχεία των Δήμων της μελέτης αυτής. Επίσης συγκρίνεται και η αποτελεσματικότητα της διοίκησης με τη χρήση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης μέσα από τα παραδείγματα των Δήμων Τρίπολης και Οιχαλίας.

Οι δήμοι ανεξάρτητα από το μέγεθός τους, θα πρέπει να υλοποιήσουν όλοι τις ίδιες αρμοδιότητες. Αυτό όμως στην πράξη δεν ισχύει γιατί θα πρέπει να εξεταστούν τα μεγέθη τους και κυρίως ο πληθυσμός, η οικονομική ευρωστία, η γεωγραφική έκταση και βέβαια πολλές άλλες παράμετροι που ο κάθε δήμος έχει στην περιοχή ευθύνης του όπως πχ αιγιαλό, ΒΙΠΕ, αγροτικό ή αστικό πληθυσμό κλπ.

Επομένως κάθε Δήμος έχει την διαφορετικότητά του όσον αφορά στον τρόπο αντιμετώπισης και ανταπόκρισης στην επίλυση των θεμάτων που απασχολούν την περιοχή του. Για παράδειγμα η έδρα του Δήμου Τρίπολης (Κοινότητα Τρίπολης), έχει 33.785 κατοίκους ενώ η έδρα του Δήμου Οιχαλίας (Κοινότητα Μελιγαλά) έχει 1.248 κατοίκους. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι είναι αραιοκατοικημένες περιοχές εκτός της πόλης της Τρίπολης.

Πιο κάτω στον πίνακα παρουσιάζονται κάποια γενικά συγκριτικά στοιχεία των Δήμων Τρίπολης και Οιχαλίας.

α/α	Περιγραφή μεγέθους	Δήμος Τρίπολης	Δήμος Οιχαλίας
1	Πληθυσμός (μόνιμος) <sup>43</sup>	47.254	11.228
2	Γεωγραφική Έκταση	1481km <sup>2</sup>	411.4km <sup>2</sup>
3	Αριθμός Κοινοτήτων	79	52
4	Αριθμός Κοινοτήτων < 2.000 κατοίκων	78	52
5	Οικονομική Ευρωστία <sup>44</sup> (ΚΑΠ και ΙΔΙΑ ΕΣΟΔΑ)	15.000.000 €	4.000.000 €

Πηγή: άντληση στοιχείων Διευθύνσεις Διοικητικού – Οικονομικού Δήμων Τρίπολης και Οιχαλίας

<sup>43</sup> Απογραφή 2011

<sup>44</sup> Αναφέρονται τα τακτικά έσοδα του Δήμου έτους 2020 κατά προσέγγιση και δεν περιλαμβάνονται έκτακτες χρηματοδοτήσεις για έργα κλπ.

Όπως αναλύθηκε με τα στοιχεία της τελευταίας δεκαετίας για τις μορφές απασχόλησης διαπιστώθηκε ότι οι Δήμοι Τρίπολης και Οιχαλίας απαιτείται να πραγματοποιούν προσλήψεις κυρίως σε ΙΔΟΧ 8 μηνών και ΙΔΟΧ 2 μηνών προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες για την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων τους. Επίσης γίνεται χρήση και στη δυνατότητα που παρέχεται μέσω των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ που από το 2014 έως και το 2020 έχουν πραγματοποιηθεί 4 διαφορετικές προκηρύξεις προσλήψεων με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας και οι Δήμοι δεν έχουν καθόλου οικονομική συμμετοχή.

Όσον αφορά την οικονομική δυνατότητα που έχουν θα αναφερθεί ότι τα ίδια έσοδα που έχουν οι Δήμοι αυτοί από το 2009 έχουν μειωθεί κατά 50%<sup>45</sup>. Αυτό σημαίνει πολύ μεγαλύτερη δυσκολία στην κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων για την επίτευξη των σκοπών τους.

Πιο κάτω παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στοιχεία που αφορούν τα κυρίως είδη εναλλακτικών μορφών απασχόλησης στους Δήμους Τρίπολης και Οιχαλίας. Επιλέχθηκαν τρία είδη τα οποία είναι και τα πιο επικρατέστερα.

α/α	Περιγραφή μεγέθους	Δήμος Τρίπολης	Δήμος Οιχαλίας
1	Οργανικές Θέσεις Ο.Ε.Υ. <sup>46</sup>	332	83
2	Κενές Θέσεις Ο.Ε.Υ. <sup>47</sup>	83	25
3	Μέσος όρος <sup>48</sup> από ΙΔΟΧ 8 μηνών/έτος	26 <sup>49</sup>	7
4	Μέσος όρος <sup>50</sup> ΙΔΟΧ 2 μηνών/έτος	56	21
5	Μέσος όρος <sup>51</sup> από Προγράμματα Κοινωφελούς Χαρακτήρα ΟΑΕΔ	121	22

<sup>45</sup> Οικονομικά στοιχεία ετών Καποδιστριακών Δήμων 2009 σε σχέση με τους Καλλικρατικούς Δήμους το 2020

<sup>46</sup> Αφορά το έτος 2020

<sup>47</sup> Αφορά το έτος 2020

<sup>48</sup> Αφορά τα έτη 2014 έως και 2020

<sup>49</sup> Έχει υπολογιστεί και η ΔΕΥΑ Τρίπολης η οποία πραγματοποιεί 7 προσλήψεις ανά έτος.

<sup>50</sup> Αφορά τα έτη 2014 έως και 2020

<sup>51</sup> Αφορά τα έτη 2014 έως και 2020 και ο αριθμός αυτός ανταποκρίνεται ανά περίπτωση προκήρυξης και όχι ανά έτος

Παρατηρούμε ότι βάσει των μεγεθών των Δήμων πραγματοποιείται και αναλογικά η απασχόληση σε αυτούς τους Δήμους. Οι αρμοδιότητες παραμένουν ίδιες αλλά έχει διαφορά η ποσότητα των αντικειμένων κάθε αρμοδιότητας ανάλογα και με το μέγεθος του Δήμου.

Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις παρατηρούμε ότι και στους δύο Δήμους του παραδείγματος αποτυπώνεται η άποψη ότι προκειμένου να υλοποιηθούν πλήρως οι αρμοδιότητες των δήμων θα πρέπει να καλυφθούν όλες οι οργανικές θέσεις του Ο.Ε.Υ..

Παρατηρείται όμως σύμφωνα με τα στοιχεία, ότι ο Δήμος Τρίπολης έχει καλύψει σε μεγαλύτερο ποσοστό τις οργανικές του θέσεις από το Δήμο Οιχαλίας και αυτό είναι πιο αποτελεσματικό για την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του (75% έναντι 70% αντίστοιχα). Παρόλο όμως αυτό, δεν καλύπτονται όλες οι θέσεις και αυτό οφείλεται και στους δύο δήμους στο γεγονός ότι δεν επαρκούν τα έσοδά τους ώστε να καλυφθεί το κόστος.

Επίσης στο Δήμο Τρίπολης το γεγονός ότι έχει πολύ περισσότερο προσωπικό σε σχέση με το Δήμο Οιχαλίας μπορεί να γίνει καλύτερος προγραμματισμός αλλά και πιο καλύτερος καταμερισμός αντικειμένων ανά υπάλληλο. Απεναντίας στο Δήμο Οιχαλίας για να καλυφθούν όλες οι αρμοδιότητες θα πρέπει ο υπάλληλος να έχει μεγάλο εύρος γνώσης των αντικειμένων που αυτό το καθιστά ιδιαίτερα δύσκολο στην επίτευξη των σκοπών των υπηρεσιών του.

Γενικά δεν παρατηρούνται αδυναμίες στην αποτελεσματικότητα της εκπλήρωσης των αρμοδιοτήτων των Δήμων με τη χρήση των θέσεων εκτός Ο.Ε.Υ. και ειδικότερα όταν πρόκειται για εργατοτεχνικό προσωπικό.

Σε ορισμένες περιπτώσεις θα είχε αποφευχθεί η αδυναμία εκπλήρωσης των αρμοδιοτήτων έγκαιρα εφόσον υπήρχε η δυνατότητα κάλυψης των θέσεων που παραμένουν κενές στους Ο.Ε.Υ. των δήμων αυτών.

Οι υπηρεσίες των δήμων που καλύπτουν τις ανάγκες τους γενικά όπως αναλύθηκε στη παρούσα εργασία είναι επί το πλείστον οι ανταποδοτικές υπηρεσίες της ύδρευσης – άρδευσης αποχέτευσης, της καθαριότητας – ηλεκτροφωτισμού και της υπηρεσίας της πυροπροστασίας κατά την αντιπυρική περίοδο και τέλος της υπηρεσίας των κατασκηνώσεων για το Δήμο Τρίπολης. Ακόμα και τα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ, στον προγραμματισμό των ειδικοτήτων που θα προσληφθούν συμμετέχουν οι Δήμοι αποστέλλοντας τα αιτήματά τους και ως προτεραιότητα επί το πλείστον θέτουν την κάλυψη αναγκών των ανταποδοτικών υπηρεσιών τους και έπειτα τις άλλες υπηρεσίες όπως πχ κοινωνικές, διοικητικές, οικονομικές κλπ..



Βέβαια έχει αποδειχθεί ότι και αυτοί στο τέλος καλύπτουν ορισμένες ανάγκες της αντιμετώπισης της καθημερινότητας αλλά δεν δύναται να βασιστεί πλήρως ότι θα εκπληρώσουν την εργασία τους. Εκεί ίσως μερικές φορές έχει παρατηρηθεί μια μικρή αδυναμία σε σχέση συμπεριφοράς από τους πρώτους και έναντι της υπευθυνότητας από του σπουδαστές κλπ.

Στο πλαίσιο της καθημερινότητας αλλά και της επικουρίας των Δημάρχων αλλά και των Αντιδημάρχων οι δήμοι προσλαμβάνουν μετακλητούς υπαλλήλους οι οποίοι χαίρουν την εμπιστοσύνη τους. Έχει παρατηρηθεί όμως ότι σε μικρούς δήμους όπως ο Δήμος Οιχαλίας αυτοί καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες λόγω της μη κάλυψης των οργανικών θέσεων των Ο.Ε.Υ. ειδικά σε τεχνικά – διοικητικά – οικονομικά θέματα.

Τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα καλύπτουν ειδικές ανάγκες του κάθε δήμου και στο παράδειγμα των δήμων της παρούσας εργασίας (ΝΠΔΔ που πραγματοποίησαν συμβάσεις) καλύπτουν την προώθηση της απασχόλησης και της προστασίας των γυναικών (φύλαξη νηπίων – παιδικοί σταθμοί , ξενώνας φιλοξενίας γυναικών κλπ).

Όσον αφορά τις άλλες μορφές εναλλακτικής απασχόλησης δεν χρησιμοποιούνται συνήθως από τους Δήμους του παραδείγματος και αφορούν συγκεκριμένες συνήθως απαιτήσεις που προκύπτουν σπάνια και περιστασιακά.

Τέλος, εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια δέκα χρόνια ο Δήμος Τρίπολης όσον αφορά τις υπηρεσίες καθαριότητας σε κάποιες Δημοτικές Ενότητες τις αναθέτει προς υλοποίηση σε ιδιώτες – αναδόχους. Επομένως καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι εάν δεν γινόταν αυτό, σίγουρα θα προσλάμβανε περισσότερο εποχιακό προσωπικό για την υλοποίηση των υπηρεσιών αυτών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### Προτάσεις – Συμπεράσματα

#### 6.1 Προτάσεις για την καλύτερη αποτελεσματικότητα στη Διοίκηση.

Οι περιορισμένοι πόροι των δήμων, οι συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες των πολιτών και της κοινωνίας γενικότερα καθιστά δύσκολο το έργο των Δήμων να ανταποκριθούν στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων τους. Αυτό όμως από μόνο του δεν αναστέλλει την αναγκαιότητα της ανταπόκρισης των Δήμων αυτών στις εξελίξεις αλλά απεναντίας τους επιβάλλεται να προσφέρουν στον πολίτη τις υπηρεσίες αυτές οι οποίες καθίστανται αναγκαίες για την βελτίωση της ποιότητας της ζωής του.

Σε αυτή την κατεύθυνση θα κινηθούν όλες οι προτάσεις που θα προκύψουν από την παρούσα εργασία.

Όπως προκύπτει από την ανάλυση των στοιχείων της παρούσας εργασίας αλλά και από τις συνεντεύξεις για την καλύτερη αποτελεσματικότητα στη Διοίκηση (της εκπλήρωσης των αρμοδιοτήτων του Δήμου) θα πρέπει γενικά να εστιάσουμε σε συγκεκριμένα σημεία όπως:

- Να πραγματοποιηθεί αντικειμενικός σχεδιασμός των θέσεων εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις πραγματικές και μελλοντικές ανάγκες που έχουν δημιουργηθεί ή αναμένεται να δημιουργηθούν.
- Να αποτυπωθούν λεπτομερώς οι οργανικές θέσεις εκείνες οι οποίες καλύπτοντάς τες, θα είναι πιο αποτελεσματικές στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων των Δήμων έναντι σε σχέση με το εποχιακό προσωπικό.
- Πρόσληψη μόνιμου τακτικού προσωπικού σε οργανικές θέσεις επιστημονικού προσωπικού (θεμάτων διοικητικού – οικονομικού – τεχνικού – περιβάλλοντος) για την ορθή στελέχωση με ειδικότητες που λείπουν από τους Δήμους αλλά και για το γεγονός ότι η λειτουργία του Δήμου θα πρέπει να στηρίζεται σε υπηρεσίες υψηλού επιπέδου που θα δημιουργούνται από ανθρώπους με όραμα δημιουργικό πνεύμα. Αυτό απαιτεί γνώσεις γύρω από το αντικείμενο του φορέα πρόσληψης και θα

έπρεπε να υπάρχει γραπτός διαγωνισμός γύρω από αυτό όσον αφορά τις δεξιότητες αλλά και τη γνώση του αντικειμένου σε συνδυασμό με του φορέα.

- Να νομοθετηθεί κανονιστικό πλαίσιο τέτοιο που να είναι πιο ευέλικτο και χωρίς χρόνιες διαδικασίες όπως πραγματοποιείται τώρα (ειδικά σε θέσεις τακτικού – μόνιμου προσωπικού) σε όλες τις προσλήψεις.
- Εξασφάλιση πόρων προς απόδοση στους Δήμους για την κάλυψη θέσεων μόνιμου – τακτικού επιστημονικού προσωπικού.
- Οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης είναι αποτελεσματικές κατά το μεγαλύτερο ποσοστό και δίνεται η δυνατότητα στους Δήμους να προβούν σε ενέργειες οι οποίες έχουν καθυστερήσει να γίνουν και έχουν ήδη δημιουργηθεί μεγάλα προβλήματα στην καθημερινότητα.
- Σε ορισμένες ειδικότητες θα πρέπει να θεσπιστεί νομοθετικό πλαίσιο ώστε να υπάρχουν απαιτούμενες προϋποθέσεις, όπως π.χ. η ειδική εμπειρία και όχι η γενική. Αυτό ίσως είναι η αντιμετώπιση της αδυναμίας που παρουσιάζεται είναι όταν το νέο προσωπικό εκτός Ο.Ε.Υ που οι περισσότεροι δεν έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στους Δήμους, θα πρέπει να εκπαιδευτεί για να μπορέσει να ανταποκριθεί πλήρως στα εργασιακά του καθήκοντα και ο χρόνος της απασχόλησης είναι μικρός, οπότε μέχρι να ανταποκριθεί φθάνουμε στη λήξη της σύμβασης.

### **Ειδικές επιστημάνσεις – προτάσεις για τους Δήμους Τρίπολης και Οιχαλίας.**

Ειδικά για τους Δήμους της παρούσας μελέτης προτείνονται τα εξής:

- Να πραγματοποιηθεί αντικειμενικός σχεδιασμός των θέσεων εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις πραγματικές και μελλοντικές ανάγκες που έχουν δημιουργηθεί ή αναμένεται να δημιουργηθούν.

- Να εκτιμηθεί ο αριθμός των αποχωρήσεων μελλοντικά σε μια πενταετία και να αναπληρωθεί ο αριθμός αυτός των υπαλλήλων με άτομα με μεγαλύτερη εξειδίκευση στα αντικείμενα εργασίας.
- Αναπλήρωση με επιστημονικό προσωπικό κατά προτεραιότητα. Υπάρχουν πολλές κενές θέσεις ΠΕ και ΤΕ έναντι των κατηγοριών ΔΕ και ΥΕ. Στο Δήμο Οιχαλίας από τις 25 κενές θέσεις οι 17 είναι κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ ενώ στο Δήμο Τρίπολης από το σύνολο των 83 κενών θέσεων οι 37 είναι κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ.
- Να αποτυπωθούν λεπτομερώς οι οργανικές θέσεις αυτές που θα ήταν σίγουρα πιο αποτελεσματικές σε σχέση με το εποχιακό προσωπικό και προτείνεται η πρόσληψη: α) 15 έως 20 ατόμων μόνιμου – τακτικού προσωπικού για το Δήμο Τρίπολης και β) έως 5 ατόμων μόνιμου – τακτικού προσωπικού για το Δήμο Οιχαλίας, θα αντιμετωπιζόταν το θέμα των πάγιων και διαρκών αναγκών που αντιμετωπίζεται στις ανταποδοτικές υπηρεσίες των Δήμων και θα ήταν πιο αποτελεσματική η υλοποίηση των αρμοδιοτήτων τους.
- Να προβλεφθούν θέσεις προσωπικού για το σύνολο των αρμοδιοτήτων της υπηρεσίας καθαριότητας και να εκτελούνται οι υπηρεσίες από αυτούς και όχι από τους ιδιώτες αναδόχους.



## 6.2 Συμπεράσματα

Φτάνοντας στο τέλος αυτής της εργασίας – μελέτης θα πρέπει να αποτυπωθούν τα συμπεράσματα όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης μέσω των παραδειγμάτων των Δήμων Τρίπολης και Οιχαλίας. Όπως αναφέραμε και στην αρχή, οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης εργαζομένων, αποτελούν μια μέθοδο απασχόλησης από το δημόσιο γενικότερα και τους ΟΤΑ στις περιπτώσεις εκείνες, κατά τις οποίες δεν είναι δυνατή η κάλυψη δια μόνιμου – τακτικού προσωπικού και δια συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου προσωπικού, προκειμένου να καλυφθούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Προκειμένου όμως να σχεδιάσεις τον ΟΕΥ σύμφωνα με τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του κάθε ΟΤΑ στην πράξη λαμβάνεις υπόψη σου και τα οικονομικά δεδομένα του Δήμου οπότε, αυτό είναι τροχοπέδη έναντι στην απόλυτη σχεδίαση των θέσεων αυτών με βάσει μόνο τις αρμοδιότητες – ιδιαιτερότητες που θα πρέπει να υλοποιηθούν. Δηλαδή, επιλέγουμε μεταξύ των οργανικών θέσεων, ποιες θα προβλέψουμε και ποιες όχι, παρόλο που οι αρμοδιότητες θα πρέπει να υλοποιηθούν εξίσου. Αυτό στην πράξη σημαίνει ότι θα πρέπει άτυπα να τεθούν προτεραιότητες και στις αρμοδιότητες που θα υλοποιούνται από το Δήμο. Και βέβαια αυτό έγκειται και στην πολιτική και πρόγραμμα που ακολουθεί η κάθε δημοτική αρχή. Οπότε συμπεραίνουμε ότι είναι δύσκολος ο αντικειμενικός σχεδιασμός των Ο.Ε.Υ. των Δήμων.

Οι ανάγκες, οι ιδιαιτερότητες, οι δραστηριότητες και οι αρμοδιότητες όμως των ΟΤΑ, τους επιβάλλει να εφαρμόζουν για την πραγματοποίηση του προγράμματός τους, σε μεγαλύτερο βαθμό εναλλακτικές μορφές απασχόλησης σε σχέση με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Συνεπώς σε αυτό το σημείο απαντάται το ερώτημα που τέθηκε στην αρχή, δηλαδή εάν ο τρόπος αυτός απασχόλησης βοηθά στην εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού των ΟΤΑ και την επίτευξη των σκοπών των ή η μόνιμη απασχόληση, εφόσον βέβαια αυτή ήταν εφικτή, θα βοηθούσε ουσιαστικότερα τους ΟΤΑ να επιτύχουν τους στόχους που θέτουν με το πρόγραμμα δράσης τους. Όμως, η απάντηση αυτή, δε θα είναι μονολεκτική δηλαδή ΝΑΙ ή ΟΧΙ.

Μετά την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στους Δήμους Τρίπολης και Οιχαλίας οφείλουμε να παρατηρήσουμε και να αποδεχθούμε τα εξής συμπεράσματα:

- Επί το πλείστον δεν δημιουργούνται προβλήματα ή αδυναμίες στην απασχόληση των θέσεων εκτός του ΟΕΥ και αυτό πραγματοποιείται στο εργατοτεχνικό προσωπικό που αποτελεί τις κύριες ειδικότητες που προσλαμβάνονται στους Δήμους για την υλοποίηση αρμοδιοτήτων στις ανταποδοτικές υπηρεσίες της ύδρευσης – άρδευσης – αποχέτευσης, της καθαριότητας – ηλεκτροφωτισμού, της υπηρεσίας της πυροπροστασίας κλπ, που ενσωματώνεται από την πρώτη μέρα της εργασίας τους (αφού πρώτα λάβουν τη σχετική εκπαίδευση και ενημέρωση) και είναι αποδεδειγμένα αποδοτικό και αποτελεσματικό αυτό στην Διοίκηση.
- Η μόνη αδυναμία, από την απασχόληση τέτοιας μορφής προσωπικού, δημιουργείται για τις κατηγορίες προσωπικού που δουλεύουν στα γραφεία (διοικητικοί, οικονομικοί, μηχανικοί κλπ). Μέχρι να ενταχθούν στο ευρύτερο κλίμα, μέχρι να μάθουν κάποια πράγματα και μέχρι να φτάσουν σε επίπεδο που να μπορούν να προσφέρουν επί της ουσίας, τελειώνει ο συμβατικός τους χρόνος. Επίσης σε περιπτώσεις πρόσληψης όπως αυτές των κοινωφελών προγραμμάτων του ΟΑΕΔ, τέτοιες ειδικότητες δεν έχουν «δικαίωμα υπογραφής» σε ότι εργασία πραγματοποιούν και αυτό όπως καταλαβαίνουμε δυσχεραίνει ακόμα πιο πολύ την κατάσταση. Έγκειται στο μόνιμο προσωπικό της υπηρεσίας που έχει την ευθύνη, για το αν «καλή τη πίστη» ανατεθούν συγκεκριμένες εργασίες στο εποχιακό προσωπικό που συνεργάζεται. Αυτό όμως δύσκολα πραγματοποιείται στην πράξη. Όπως είναι λογικό όλα αυτά θα είχαν αποφευχθεί αν ειδικά στις κατηγορίες προσωπικού αυτές, υπήρχε μόνιμο – τακτικό προσωπικό. Βέβαια ο αριθμός αυτός των συμβάσεων είναι πολύ μικρότερος από αυτό του εργατοτεχνικού προσωπικού οπότε δεν δημιουργείται πρόβλημα μεγάλο στην αποτελεσματικότητα της Διοίκησης για την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων. Άλλωστε και εδώ πολλές φορές η Διοίκηση αναγνωρίζοντας αυτή την αδυναμία καταφεύγει σε μεθόδους όπως της ανάθεσης σε ιδιώτη πχ μια υπηρεσίας λογιστικής ή τεχνικής μελέτης κλπ. Σε πολλές περιπτώσεις τέτοιες η Διοίκηση δρομολογεί μόνιμες – τακτικές θέσεις προσωπικού όμως η διαδικασίες πρόσληψης αυτές εκτός του γεγονότος του περιορισμού αυτών την τελευταία δεκαετία είναι τόσο χρονοβόρες ώστε χρειάζεται τουλάχιστον 2 έως 3 χρόνια να ολοκληρωθεί από τον προγραμματισμό έως την ανάληψη των καθηκόντων του προσωπικού αυτού.

- Οι μορφές εναλλακτικής απασχόλησης όμως, τελικά είναι έως τώρα, η μόνη μέθοδος για την υλοποίηση πλήρως, των αρμοδιοτήτων των ΟΤΑ. Αυτό πραγματοποιείται γιατί την τελευταία δεκαετία υπήρξε μείωση του τακτικού – μόνιμου προσωπικού με αποτέλεσμα τη μη επάρκεια σε αριθμό του προσωπικού. Επίσης το ήδη υπάρχον τακτικό προσωπικό αποτελείται από προσωπικό που έχει προσληφθεί τουλάχιστον πριν μια εικοσαετία με αποτέλεσμα να μην είναι σε μεγάλο ποσοστό υψηλής κατάρτισης και φιλικό προς τις νέες τεχνολογίες που συνεχώς χρησιμοποιούνται για την καλύτερη απόδοση και βελτίωση των υπηρεσιών που προσφέρονται από το δημόσιο γενικά αλλά και από τους ΟΤΑ. Άλλωστε σχεδόν σε όλες τις συνεντεύξεις των ατόμων με θέσεις ευθύνης στους Δήμους της μελέτης αυτής αναφέρθηκε ότι απαιτείται κατά προτεραιότητα η κάλυψη θέσεων επιστημονικού προσωπικού (κατηγοριών ΤΕ και ΠΕ). Λαμβάνοντας υπόψη και την κοινωνική υπόσταση που έχει η χρήση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης αυτή είναι και πιο ενδεδειγμένη ειδικά στις απόψεις των αιρετών, διότι δίνεται η δυνατότητα σε πολίτες να μπορούν να εργαστούν περιστασιακά και να αντιμετωπίσουν την καθημερινότητά τους έχοντας τις χρηματικές απολαβές αυτές από την εργασία που προσφέρουν. Άλλωστε για αυτό πραγματοποιούνται όπως αναλύθηκαν στην εργασία αυτή και διάφορα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ και άλλων κοινωνικών φορέων.
- Κάποιες υπηρεσίες που προσφέρουν οι Δήμοι όπως αυτής της προστασίας του περιβάλλοντος και τη πολιτικής προστασίας (πυροπροστασία, ναυαγοσωστική κάλυψη κλπ), οι δημοτικές κατασκηνώσεις και γενικά οι αρμοδιότητες – υπηρεσίες αυτές που πρέπει να παρέχονται στους πολίτες για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα του έτους αλλά και ταυτόχρονα μικρό χρονικό διάστημα, είναι η πλέον πιο ενδεδειγμένη λύση για την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων αυτών.

Έχοντας υπόψη τα ανωτέρω συμπεράσματα καταλήγουμε ότι επιβάλλεται να υπάρχει η δυνατότητα χρήσης των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης και για το λόγο ότι είναι αποτελεσματική για την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων της Διοίκησης.

Στις λίγες περιπτώσεις όμως όπως αναλύθηκε ανωτέρω, θα ήταν πιο ενδεδειγμένο η πρόσληψη μόνιμου – τακτικού προσωπικού. Άλλωστε θα πρέπει να έχουμε και στο μυαλό μας ότι κάποιες υπηρεσίες δεν είναι θέμα κόστους αλλά απαραίτητες για την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες που είναι ο τελικός αποδέκτης της ύπαρξης του δημοσίου τομέα.

Προσωπικά, θα ήθελα να μου επιτραπεί να εκφράσω και την δική μου άποψη, η οποία είναι σύμφωνη με τα αποτελέσματα της εργασίας αυτής αλλά με μια μικρή ίσως επισήμανση – παρατήρηση η οποία δεν αποτυπώθηκε στις συνεντεύξεις των ατόμων που έχουν θέσεις ευθύνης στους Δήμους Τρίπολης και Οιχαλίας αλλά έχοντας τη δική μου επαγγελματική εμπειρία σε ΟΤΑ (Α' και Β' βαθμού) και μάλιστα ορισμένα χρόνια σε θέσεις ευθύνης.

Ο προγραμματισμός των θέσεων εργασίας θα πρέπει να πραγματοποιείται αντικειμενικά και οι προσλήψεις του μη τακτικού – μόνιμου προσωπικού θα πρέπει να καλύπτουν πραγματικά τις πρόσκαιρες και εποχιακές ανάγκες των ΟΤΑ όπως πχ αυτή της αρμοδιότητας της πυροπροστασίας. Σε διαφορετική περίπτωση οι αιρετοί καλύπτουν τις θέσεις αυτές έχοντας ως ταυτόχρονο στόχο τη δημιουργία θέσεων εργασίας αλλά και να «ωφεληθούν» οι ίδιοι προεκλογικά, από την «εξυπηρέτηση» που κάνουν στους συμβασιούχους που τελικά καλύπτουν τις θέσεις αυτές. Δηλαδή πολλές φορές έχει παρατηρηθεί να δημιουργούνται θέσεις τέτοιες που δεν υπάρχει επιτακτική ανάγκη της υπηρεσίας αλλά ανάγκη για «εξυπηρέτηση» των αιρετών.

Ειδικά αυτό πλέον γίνεται πολλές φορές τα τελευταία χρόνια, διότι στο τακτικό – μόνιμο προσωπικό υπάρχουν αντικειμενικά κριτήρια πρόσληψης με διαδικασίες Α.Σ.Ε.Π. και δεν παρέχεται η δυνατότητα «παρέμβασης» σε αιρετούς, ενώ αντίθετα σε πολλές περιπτώσεις προσλήψεων μη τακτικού – μόνιμου προσωπικού, δεν υπάρχουν αντικειμενικά κριτήρια πρόσληψης αλλά μόνο τα τυπικά κριτήρια που στις περιπτώσεις της κατηγορίας ΥΕ δεν έχουν καν τυπικά κριτήρια. Άρα έγκειται στο αρμόδιο όργανο πρόσληψης η επιλογή του ατόμου προς παροχή της εργασίας.

Εδώ δηλαδή φαίνεται ότι κάποιες φορές καταστρατηγείται η δυνατότητα χρήσης των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης και μάλιστα πιο πολύ στις συμβάσεις των κατηγοριών προσωπικού που είναι για έως 4 μήνες. Μάλιστα αξίζει να αναφερθεί ότι ειδικά τώρα το τελευταίο έτος λόγω της πανδημίας οι περισσότερες συμβάσεις που πραγματοποιήθηκαν για την αντιμετώπισή της, ενώ ήταν για χρονικό διάστημα πολύ μεγαλύτερο από τους 4 μήνες, οι διαδικασίες πρόσληψης ήταν ίδιες με αυτές που υπάρχουν για έως 4 μήνες, οπότε και καταλαβαίνουμε όλοι ότι από αυτό δεν ήταν ωφελούμενοι μόνο οι συμβασιούχοι αλλά και οι αιρετοί των ΟΤΑ.

Για το λόγο αυτό θεωρώ ότι θα πρέπει να δημιουργηθούν περισσότερες δικλείδες ασφαλείας στη νομοθεσία για τις διαδικασίες αυτού του είδους των συμβάσεων που να διασφαλίζουν την αντικειμενικότητα των θέσεων εργασίας αλλά ταυτόχρονα και το αδιάβλητο στις διαδικασίες.



**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ:**



5. Υπάρχουν αδυναμίες όσον αφορά την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που καλύπτονται από προσωπικό εκτός ΟΕΥ; Αν ναι ποια είναι αυτά τα οποία είναι συνηθισμένα και θα μπορούσαν να είχαν προβλεφθεί ως μόνιμες θέσεις απασχόλησης;

Σίγουρα η απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις Ι.Δ.Ο.Χ., δεν βοηθούν στον έγκαιρο προγραμματισμό των εργασιών που θέλει να υλοποιήσει η κάθε Δ/νση και πολλές φορές καταφεύγει στην ανάθεση σε ιδιώτες.

6. Θεωρείτε ότι η δυνατότητα χρήσης εναλλακτικών μορφών απασχόλησης είναι αποτελεσματική στο Δήμο σας ή δημιουργεί προβλήματα στη διοίκηση και στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου;

Σίγουρα η απασχόλησης εργαζομένων με συμβάσεις Ι.Δ.Ο.Χ., βοηθούν στην υλοποίηση εργασιών για τις οποίες το τακτικό προσωπικό δεν επαρκεί και γίνεται και κάποια εξοικονόμηση πόρων καθώς διαφορετικά θα έπρεπε να καταφεύγουν σε αναθέσεις σε ιδιώτες.

7. Ποια είναι τα προβλήματα που εντοπίζονται στους απασχολούμενους εκτός ΟΕΥ;

Πολλές φορές δεν μπορούν να ακολουθήσουν τους εργασιακούς ρυθμούς του Δήμου ή το πρόγραμμα με το οποίο δουλεύει το τακτικό προσωπικό.

8. Η απασχόληση εκτός ΟΕΥ καλύπτεται από τον προϋπολογισμό του Δήμου ή από άλλες πηγές χρηματοδότησης;

Χρησιμοποιούνται και πόροι του Δήμου αλλά και κυρίως χρηματοδοτήσεις μέσω ΟΑΕΔ.



9. Εντοπίζονται προβλήματα στις σχέσεις εποπτείας μεταξύ του προσωπικού οργανικών θέσεων και του προσωπικού που απασχολείται εκτός ΟΕΥ;

Πιθανόν το τακτικό προσωπικό κάποιες φορές να επιβαρύνει το έκτακτο με εργασίες θεωρώντας ότι πρέπει να μοιραστούν ισόποσα το φόρτο της εργασίας.

10. Ποια θα ήταν η πρόταση στελέχωσης από προσωπικό, έχοντας υπόψη την καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία του Δήμου σας; Θεωρείτε ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί;

**Θα πρότεινα να στελεχωθούν:**

**Η Δ/ση Προγραμματισμού με προσωπικό γνώσεων πληροφορικής, καθώς υπάρχουν αυξημένες ανάγκες και απαιτήσεις σε αυτόν τον τομέα.**

**Η Δ/ση Περιβάλλοντος με γεωπόνους, εργάτες κηπουρούς & χειριστές μηχανημάτων.**

**Η Δ/ση Τ.Υ. με εργατοτεχνικό προσωπικό.**

**Η Δ/ση Κοινωνικής Πρόνοιας με Κοινωνικούς Λειτουργούς.**



- 6. Θεωρείτε ότι η δυνατότητα χρήσης εναλλακτικών μορφών απασχόλησης είναι αποτελεσματική στο Δήμο σας ή δημιουργεί προβλήματα στη διοίκηση και στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου;**

Όχι. Δεν δημιουργεί προβλήματα. Απεναντίας είναι χρήσιμη και αποτελεσματική. Μας δίνεται η δυνατότητα να προβούμε σε ενέργειες οι οποίες έχουν καθυστερήσει να γίνουν και έχουν ήδη δημιουργηθεί προβλήματα στην καθημερινότητα. Όποτε όπως καταλαβαίνεται όταν χρησιμοποιούμε αυτό το προσωπικό λύνονται προβλήματα.

- 7. Ποια είναι τα προβλήματα που εντοπίζονται στους απασχολούμενους εκτός ΟΕΥ;**

Συνήθως το πρόβλημα παρουσιάζεται όταν το νέο προσωπικό θα πρέπει να εκπαιδευτεί για να μπορέσει να ανταποκριθεί και ο χρόνος της απασχόλησης είναι λίγοι μήνες οπότε μέχρι να μάθει έχει έρθει η ώρα να φύγει.

- 8. Η απασχόληση εκτός ΟΕΥ καλύπτεται από τον προϋπολογισμό του Δήμου ή από άλλες πηγές χρηματοδότησης;**

Εξαρτάται από το προσωπικό. Ένας μικρός αριθμός προσωπικού είναι από τον Προϋπολογισμό του Δήμου. Όπως ανέφερα ο Δήμος μας δεν έχει μεγάλες οικονομικές δυνατότητες. Το μεγαλύτερο μέρος καλύπτεται από άλλες χρηματοδοτήσεις όπως τα κοινωνικά προγράμματα που εκτελούνται στη χώρα μας ή από πηγές ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

- 9. Εντοπίζονται προβλήματα στις σχέσεις εποπτείας μεταξύ του προσωπικού οργανικών θέσεων και του προσωπικού που απασχολείται εκτός ΟΕΥ;**

Υπάρχουν φορές παρουσιάζεται το πρόβλημα της ανάπτυξης σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ του νέου προσωπικού και του υπάρχοντος μόνιμου προσωπικού ώστε να συνεργαστούν για την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων της υπηρεσίας. Εκεί κάποιες φορές παρεμβαίνουμε ώστε να ομαλοποιηθεί η κατάσταση. Συνήθως όμως δεν έχουμε τέτοια περιστατικά.

- 10. Ποια θα ήταν η πρόταση στελέχωσης από προσωπικό, έχοντας υπόψη την καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία του Δήμου σας; Θεωρείτε ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί;**

Περισσότερο θα έλεγα ότι χρειάζεται νέο επιστημονικό και εξειδικευμένο προσωπικό, αλλά και εργατοτεχνικό προσωπικό. Αυτό για να πραγματοποιηθεί όμως απαιτείται και η αντίστοιχη οικονομική στήριξη από την κεντρική διοίκηση.

## Ερωτήσεις συνέντευξης αιρετών – στελεχών Δήμου Τρίπολης.

- 1. Θεωρείτε ότι ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου και Οργανικές – Τακτικές Θέσεις προσωπικού που υπάρχουν στο Δήμο σας καλύπτουν την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που ασκεί ο Δήμος;**

Θεωρώ ότι οι θέσεις του Οργανισμού ακόμα και αν είχαν όλες καλυφθεί δεν επαρκούσαν ώστε ο Δήμος να υλοποιεί όλες τις αρμοδιότητες που ασκεί ο Δήμος

- 2. Έχουν καλυφθεί όλες οι Οργανικές Θέσεις (αν όχι που οφείλεται η μη κάλυψη);**

Στο Δήμο μας δεν έχουν καλυφθεί όλες οι θέσεις που προβλέπονται στο Οργανισμό. Αυτό συμβαίνει εν μέρει λόγω συνταξιοδοτήσεων υπαλλήλων τα τελευταία χρόνια αλλά και λόγω του ότι δεν έχουν γίνει προσλήψεις πολλά χρόνια (εκτός 3Κ, εργάτες) και έχουν γίνει αρκετές μετατάξεις.

- 3. Απασχολείτε προσωπικό εκτός του Οργανισμού Εσωτερικών Υπηρεσιών; (Αν ναι ποιοι λόγοι σας οδηγούν στην απασχόληση εκτός οργανικών θέσεων);**

Απασχολούμε προσωπικό εκτός του Οργανισμού Εσωτερικών Υπηρεσιών, εργάτες, χειριστές μηχανημάτων και πυροφύλακες. Αυτό γίνεται κυρίως λόγω εποχικότητας κάποιων αναγκών. Επίσης λόγω του ότι δεν μπορούν να καλυφθούν οι ανάγκες.

Επίσης τα τελευταία 2-3 χρόνια χρησιμοποιούνται υπάλληλοι ΟΑΕΔ διάφορων ειδικοτήτων.

- 4. Ποιες είναι οι μορφές απασχόλησης εκτός ΟΕΥ;**

Κυρίως εργάτες, καθαριότητας, πρασίνου, χειριστές μηχανημάτων, πυροφύλακες, οδηγούς.

- 5. Υπάρχουν αδυναμίες όσον αφορά την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που καλύπτονται από προσωπικό εκτός ΟΕΥ; Αν**

**ναι ποια είναι αυτά τα οποία είναι συνηθισμένα και θα μπορούσαν να είχαν προβλεφθεί ως μόνιμες θέσεις απασχόλησης;**

Υπάρχουν μεγάλες δυσκολίες με το προσωπικό εκτός ΟΕΥ, (εποχικούς), λόγω προβλημάτων στη προσαρμογή των υπαλλήλων σε κάθε θέση, την σύνδεση τους στην ομάδα αλλά και την αδυναμία κατανόησης των προβλημάτων σε βάθος. Τέλος υπάλληλοι που δεν είναι μόνιμοι αντιμετωπίζουν την εργασία ευκαιριακά.

Θα μπορούσαν να έχουν προβλεφθεί θέσεις εργατών, κηπουρών, οδηγών και χειριστών.

**6. Θεωρείτε ότι η δυνατότητα χρήσης εναλλακτικών μορφών απασχόλησης είναι αποτελεσματική στο Δήμο σας ή δημιουργεί προβλήματα στη διοίκηση και στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου;**

Εναλλακτικές μορφές όπως κοινωνική εργασία (ΟΑΕΔ), είναι τελείως αναποτελεσματικές. Οι οδηγοί, χειριστές και οι εργάτες σχετικά γρήγορα προσαρμόζονται αλλά οι νομικοί περιορισμοί (πχ εργάτες καθαριότητας δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν σαν συνοδοί απορριμματοφόρου), του καθιστούν σε μεγάλο βαθμό αναποτελεσματικούς. Οι διοικητικοί και γενικότερα το επιστημονικό προσωπικό αποδίδουν πολύ λίγο έως ελάχιστα λόγω μεγάλου χρόνου προσαρμογής, δεν έχουν υπογραφή, δεν ελέγχονται πειθαρχικά όπως οι μόνιμοι και γενικά αντιμετωπίζουν την εργασία επιπόλαια.

**7. Ποια είναι τα προβλήματα που εντοπίζονται στους απασχολούμενους εκτός ΟΕΥ;**

Λείπει η εμπειρία και η εκπαίδευση, άρα είναι αναποτελεσματικοί. Υπάρχει πρόβλημα στο πειθαρχικό έλεγχο. Δεν μπορεί να γίνει μακροχρόνιος προγραμματισμός.

**8. Η απασχόληση εκτός ΟΕΥ καλύπτεται από τον προϋπολογισμό του Δήμου ή από άλλες πηγές χρηματοδότησης;**

Και από άλλες πηγές, πχ ΟΑΕΔ

**9. Εντοπίζονται προβλήματα στις σχέσεις εποπτείας μεταξύ του προσωπικού οργανικών θέσεων και του προσωπικού που απασχολείται εκτός ΟΕΥ;**

Υπάρχει πρόβλημα και στη εποπτεία λόγω της διαφορετικής «ταχύτητας» και αντιμετώπισης της εργασίας.

**10. Ποια θα ήταν η πρόταση στελέχωσης από προσωπικό, έχοντας υπόψη την καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία του Δήμου σας; Θεωρείτε ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί;**

Η λύση για τη στελέχωση της υπηρεσίας θα ήταν να αυξηθούν και να καλυφθούν θέσεις επιστημονικού προσωπικού με ειδικά προσόντα. Η λειτουργία του Δήμου θα πρέπει να στηρίζεται σε υπηρεσίες υψηλού επιπέδου που θα δημιουργούνται από ανθρώπους με όραμα δημιουργικό πνεύμα.

Αυτό είναι δύσκολο να επιτευχθεί γιατί γενικά προτιμώνται άτομα και ειδικότητες, για τη στελέχωση των Δήμων «κουτσοί στραβοί στον Άγιο Παντελεήμονα».

## Ερωτήσεις συνέντευξης αιρετών – στελεχών Δήμου Τρίπολης.

1. Θεωρείτε ότι ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου και Οργανικές – Τακτικές Θέσεις προσωπικού που υπάρχουν στο Δήμο σας καλύπτουν την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που ασκεί ο Δήμος;

**ΟΙ ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΝ ΕΠΑΡΚΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΣΚΕΙ Ο ΔΗΜΟΣ ΤΡΙΠΟΛΗΣ.**

2. Έχουν καλυφθεί όλες οι Οργανικές Θέσεις (αν όχι που οφείλεται η μη κάλυψη);

**ΟΧΙ ΟΛΕΣ.**

3. Απασχολείτε προσωπικό εκτός του Οργανισμού Εσωτερικών Υπηρεσιών; (Αν ναι ποιοι λόγοι σας οδηγούν στην απασχόληση εκτός οργανικών θέσεων);

**ΝΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ.**

4. Ποιες είναι οι μορφές απασχόλησης εκτός ΟΕΥ;

**ΚΟΙΝΩΦΕΛΗ ΕΡΓΑΣΙΑ Ο.Α.Ε.Δ.**

5. Υπάρχουν αδυναμίες όσον αφορά την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που καλύπτονται από προσωπικό εκτός ΟΕΥ; Αν ναι ποια είναι αυτά τα οποία είναι συνηθισμένα και θα μπορούσαν να είχαν προβλεφθεί ως μόνιμες θέσεις απασχόλησης;

**ΟΧΙ**

6. Θεωρείτε ότι η δυνατότητα χρήσης εναλλακτικών μορφών απασχόλησης είναι αποτελεσματική στο Δήμο σας ή δημιουργεί προβλήματα στη διοίκηση και στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου;

**ΕΙΝΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ**

7. Ποια είναι τα προβλήματα που εντοπίζονται στους απασχολούμενους εκτός ΟΕΥ;

**ΟΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟΙ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΚΑΙ ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ.**

8. Η απασχόληση εκτός ΟΕΥ καλύπτεται από τον προϋπολογισμό του Δήμου ή από άλλες πηγές χρηματοδότησης;

**ΑΠΟ ΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ.**

9. Εντοπίζονται προβλήματα στις σχέσεις εποπτείας μεταξύ του προσωπικού οργανικών θέσεων και του προσωπικού που απασχολείται εκτός ΟΕΥ;

**ΟΧΙ.**

10. Ποια θα ήταν η πρόταση στελέχωσης από προσωπικό, έχοντας υπόψη την καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία του Δήμου σας; Θεωρείτε ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί;

**ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ Ο.Ε.Υ. ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ, ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΣΤΕΛΕΧΩΜΕΝΑ.**



## Απαντήσεις συνέντευξης αιρετών – στελεχών Δήμου Οιχαλίας.

1. Θεωρείτε ότι ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου και Οργανικές – Τακτικές Θέσεις προσωπικού που υπάρχουν στο Δήμο σας καλύπτουν την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που ασκεί ο Δήμος;

Οι θέσεις είναι αρκετές στον Ο.Ε.Υ. του Δήμου μας και καλύπτουν εν μέρη την υλοποίηση των πολλών αρμοδιοτήτων που ασκεί ο Δήμος μας. Άποψή μας είναι ότι χρειάζονται ακόμη περισσότερες θέσεις για να καλύψουν όλες τις υπηρεσίες και ειδικότερα ο Δήμος χρειάζεται πολύ περισσότερο εργατοτεχνικό προσωπικό.

2. Έχουν καλυφθεί όλες οι Οργανικές Θέσεις (αν όχι που οφείλεται η μη κάλυψη);

Δυστυχώς όχι γιατί τα οικονομικά του Δήμου δεν το έχουν επιτρέψει μέχρι σήμερα. Ευελπιστούμε ότι θα καλυφθούν αργότερα.

3. Απασχολείτε προσωπικό εκτός του Οργανισμού Εσωτερικών Υπηρεσιών; (Αν ναι ποιοι λόγοι σας οδηγούν στην απασχόληση εκτός οργανικών θέσεων);

Ναι Απασχολούμε προσωπικό με δίμηνη ή οχτάμηνη απασχόληση και πάντα για την αντιμετώπιση κατεπείγουσων, εποχιακών ή πρόσκαιρων αναγκών και σε περιόδους που είναι αυξημένα τα προβλήματα σε κάποιες υπηρεσίες του Δήμου όπως είναι η Υπηρεσία Καθαριότητας, η Υπηρεσία Ύδρευσης και η υπηρεσία Τεχνικών έργων και στην υπηρεσία Πολιτικής Προστασίας είναι απαραίτητη η πρόσληψη αυτού του προσωπικού. Επίσης ο Δήμος προσλαμβάνει προσωπικό με οχτάμηνη απασχόληση από όλες τις ειδικότητες (εργατοτεχνικό ή προσωπικό διοικητικού/ οικονομικού) από το πρόγραμμα Κοινωφελούς Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ.

4. Ποιες είναι οι μορφές απασχόλησης εκτός ΟΕΥ;

Όπως ανάφερα και στην προηγούμενη ερώτηση δίμηνη και οχτάμηνη απασχόληση καθώς και απασχόληση με πέντε ημερομίσθια το μήνα. Κυρίως εργατοτεχνικό προσωπικό αλλά και προσωπικό διοικητικού/ οικονομικού.

5. Υπάρχουν αδυναμίες όσον αφορά την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που καλύπτονται από προσωπικό εκτός ΟΕΥ; Αν ναι ποια είναι αυτά τα οποία είναι συνηθισμένα και θα μπορούσαν να είχαν προβλεφθεί ως μόνιμες θέσεις απασχόλησης;

Αδυναμίες θα υπάρξουν, και είναι φυσιολογικό αυτό, μέχρι να περάσει το πρώτο διάστημα προσαρμογής του προσωπικού αυτού με τις απαιτήσεις του Δήμου πάνω στο αντικείμενο που ασκεί ο κάθε εργαζόμενος και να το κατανοήσει.

6. Θεωρείτε ότι η δυνατότητα χρήσης εναλλακτικών μορφών απασχόλησης είναι αποτελεσματική στο Δήμο σας ή δημιουργεί προβλήματα στη διοίκηση και στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου;

Βεβαίως είναι αποτελεσματική και δεν δημιουργεί κανένα πρόβλημα στο Δήμο τη στιγμή που υπάρχει έλλειψη προσωπικού και ο Δήμος έχει πολλές αρμοδιότητες. Αυτή η απασχόληση συμμετέχει στην καλύτερη και γρηγορότερη υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου και κάνει τη διοίκηση του Δήμου αξιόπαινη που πραγματοποιεί εναλλακτικές μορφές απασχόλησης γιατί έτσι βοηθάει στην καταπολέμηση της ανεργίας και της φτώχειας, κάτι πολύ σημαντικό στις δύσκολες ημέρες που διανύουμε όλοι μας.

7. Ποια είναι τα προβλήματα που εντοπίζονται στους απασχολούμενους εκτός ΟΕΥ;

Επειδή έχω ασχοληθεί προσωπικά, λόγω της θέσης μου, με τους απασχολούμενους εκτός ΟΕΥ μπορώ να σας αναφέρω ότι δεν εντοπίζονται ιδιαίτερα προβλήματα και όλα λύνονται αρκεί να υπάρχει καλή θέληση από πλευράς των προϊσταμένων τους, που έχουν την ευθύνη και τη συνεχή επαγρύπνηση για την εργασία τους, να λύνουν τις απορίες τους και να τους κατατοπίζουν έτσι ώστε να κατανοήσουν το αντικείμενό τους και να εργάζονται σωστά.

8. Η απασχόληση εκτός ΟΕΥ καλύπτεται από τον προϋπολογισμό του Δήμου ή από άλλες πηγές χρηματοδότησης;

Καλύπτεται ένα μέρος από τον προϋπολογισμό του Δήμου, από τα ανταποδοτικά, από Κεντρικούς Αυτοτελής Πόρους και από Ευρωπαϊκά προγράμματα ΕΣΠΑ.

9. Εντοπίζονται προβλήματα στις σχέσεις εποπτείας μεταξύ του προσωπικού οργανικών θέσεων και του προσωπικού που απασχολείται εκτός ΟΕΥ;

Όχι κανένα πρόβλημα. Το προσωπικό των οργανικών θέσεων κατά τη διάρκεια του ωραρίου του εργάζεται με συνέπεια και αυταπάρνηση και έχει την καλύτερη επαγγελματική συνεργασία με το προσωπικό που απασχολείται εκτός ΟΕΥ με αποτέλεσμα την καλύτερη εξυπηρέτηση των δημοτών μας, την πρόοδο και το καλό του Δήμου.

10. Ποια θα ήταν η πρόταση στελέχωσης από προσωπικό, έχοντας υπόψη την καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία του Δήμου σας; Θεωρείτε ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί;

Κάλυψη όλων των θέσεων του Ο.Ε.Υ. και εγγραφή σε αυτόν κι άλλων περισσότερων θέσεων για τις υπηρεσίες που κρίνονται απαραίτητες. Πρόσληψη στο Δήμο περισσότερου επιστημονικού προσωπικού.

Αυτό μπορεί να επιτευχθεί αν η διοίκηση του Δήμου το επιδιώξει.

## Ερωτήσεις συνέντευξης αιρετών – στελεχών Δήμου Οιχαλίας.

1. Θεωρείτε ότι ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου και Οργανικές – Τακτικές Θέσεις προσωπικού που υπάρχουν στο Δήμο σας καλύπτουν την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που ασκεί ο Δήμος;

Ο Δήμος Οιχαλίας είναι ένας μικρός σχετικά Δήμος, ωστόσο οι αρμοδιότητες που καλείται να υλοποιήσει από την πολιτεία και την κοινωνία είναι πολλές και διαφορετικές. Σε γενικές γραμμές και έτσι όπως έχουμε διαμορφώσει – τροποποιήσει τον ΟΕΥ , οι αρμοδιότητες καλύπτονται σε ένα μεγάλο ποσοστό. Υπάρχουν ωστόσο αδυναμίες οι οποίες έγκεινται στο γεγονός ότι δεν υπάρχει στο Δήμο μας το ανάλογο και κυρίως το εξειδικευμένο προσωπικό που απαιτείται για έναν τέτοιο οργανισμό.

2. Έχουν καλυφθεί όλες οι Οργανικές Θέσεις (αν όχι που οφείλεται η μη κάλυψη);

Δεν έχουν καλυφθεί όλες οι οργανικές θέσεις που υφίστανται στον ΟΕΥ του Δήμου μας και αυτό γιατί η αναστολή των προσλήψεων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα έχει παραταθεί έως την 31η Δεκεμβρίου 2021 με την επιφύλαξη του άρθρου περί ετήσιου προγραμματισμού προσλήψεων. Στο τρέχον έτος θα καλύψουμε κάποιες εξ αυτών.

3. Απασχολείτε προσωπικό εκτός του Οργανισμού Εσωτερικών Υπηρεσιών; (Αν ναι ποιοι λόγοι σας οδηγούν στην απασχόληση εκτός οργανικών θέσεων);

Απασχολούμε προσωπικό εκτός Ο.Ε.Υ. σε ετήσια βάση. Ο λόγος που προβαίνουμε σε αυτού του είδους τις προσλήψεις είναι αφενός γιατί δεν μας καλύπτει το υπάρχον τακτικό προσωπικό και αφετέρου πρέπει να καλύψουμε τις έκτακτες και εποχικές ή παροδικές ανάγκες που προκύπτουν.

4. Ποιες είναι οι μορφές απασχόλησης εκτός ΟΕΥ;

Απασχολούμε προσωπικό με το πρόγραμμα του οαεδ (πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα), προσωπικό έκτακτο είτε με 2μηνες συμβάσεις είτε με πολύμηνες (δεδομένου ότι τον τελευταίο ενάμιση χρόνο είμαστε αντιμέτωποι με την πανδημία του Κορωνοϊού). Απασχολούμε επίσης προσωπικό με 8μηνες συμβάσεις σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις εκάστοτε ΣΟΧ, πενθήμερα μεροκάματα κλπ.

5. Υπάρχουν αδυναμίες όσον αφορά την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που καλύπτονται από προσωπικό εκτός ΟΕΥ; Αν ναι ποια είναι αυτά τα οποία είναι συνηθισμένα και θα μπορούσαν να είχαν προβλεφθεί ως μόνιμες θέσεις απασχόλησης;

Σίγουρα υπάρχουν αδυναμίες όσον αφορά την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που καλύπτονται από προσωπικό εκτός ΟΕΥ. Το προσωπικό που ανήκει σε αυτή την κατηγορία είναι ορισμένου χρόνου. Αυτό το γεγονός από μόνο του είναι το πρόβλημα. Μέχρι να ενταχθούν στο ευρύτερο κλίμα, μέχρι να μάθουν κάποια πράγματα και μέχρι να φτάσουν σε επίπεδο που να μπορούν να προσφέρουν επί της ουσίας, τελειώνει ο συμβατικός τους χρόνος. Αυτό βέβαια ισχύει για τις κατηγορίες προσωπικού που δουλεύουν στα γραφεία (διοικητικοί, μηχανικοί κλπ). Οι υπόλοιπες κατηγορίες (τεχνικοί, εργάτες κλπ) ενσωματώνονται από την πρώτη μέρα και είναι πιο αποδοτικοί. Επίσης υπάρχει και το αγκάθι ότι δεν έχουν δικαίωμα υπογραφής σε ότι κάνουν και αυτό όπως καταλαβαίνουμε δυσχεραίνει ακόμα πιο πολύ την κατάσταση. Όπως είναι λογικό όλα αυτά θα είχαν αποφευχθεί αν υπήρχε μόνιμο προσωπικό.

6. Θεωρείτε ότι η δυνατότητα χρήσης εναλλακτικών μορφών απασχόλησης είναι αποτελεσματική στο Δήμο σας ή δημιουργεί προβλήματα στη διοίκηση και στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου;

Η δυνατότητα χρήσης εναλλακτικών μορφών απασχόλησης στο Δήμο μας δεν δημιουργεί προβλήματα στη διοίκηση και στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων, ωστόσο δεν είναι αποτελεσματική στο βαθμό που θα θέλαμε να είναι για τους λόγους που ανέφερα πιο πάνω. Είναι όμως μια τονωτική ένεση στις «ασθένειες» που καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε καθημερινά.

7. Ποια είναι τα προβλήματα που εντοπίζονται στους απασχολούμενους εκτός ΟΕΥ;

Τα προβλήματα που εντοπίζονται στους απασχολούμενους εκτός ΟΕΥ είναι κυρίως ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ανωτέρω είναι ανειδίκευτοι και με χωρίς προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στους Ο.Τ.Α. Το γεγονός αυτό και σε συνδυασμό με τον χρονικό συμβατικό περιορισμό τους καθιστά δύσκολη την εργασιακή τους αποτελεσματικότητα.

8. Η απασχόληση εκτός ΟΕΥ καλύπτεται από τον προϋπολογισμό του Δήμου ή από άλλες πηγές χρηματοδότησης;

Η απασχόληση εκτός ΟΕΥ καλύπτεται και από τον τακτικό προϋπολογισμό του Δήμου αλλά κυρίως από διάφορες έκτακτες κρατικές χρηματοδοτήσεις που στέλνονται για την αντιμετώπιση παροδικών και έκτακτων αναγκών.

9. Εντοπίζονται προβλήματα στις σχέσεις εποπτείας μεταξύ του προσωπικού οργανικών θέσεων και του προσωπικού που απασχολείται εκτός ΟΕΥ;

Δεν έχουν παρατηρηθεί προβλήματα στις σχέσεις εποπτείας μεταξύ του προσωπικού οργανικών θέσεων και του προσωπικού που απασχολείται εκτός ΟΕΥ. Οι απασχολούμενοι εκτός Ο.Ε.Υ. γνωρίζουν τον ρόλο και τις αρμοδιότητές τους, σέβονται και ακολουθούν τις οδηγίες της υφιστάμενης διοικητικής, καθώς και αιρετής ιεραρχίας.

10. Ποια θα ήταν η πρόταση στελέχωσης από προσωπικό, έχοντας υπόψη την καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία του Δήμου σας; Θεωρείτε ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί;

Υπάρχουν σίγουρα ειδικότητες που θα έπρεπε να στελεχώσουν το Δήμο μας. Ενδεικτικά: Η τεχνική μας υπηρεσία π.χ. απαρτίζεται από τρεις μηχανικούς ίδιας ειδικότητας. Αυτό όπως καταλαβαίνετε δημιουργεί προβλήματα αφού για κάθε είδους έργο, μελέτη κλπ που απαιτεί γνώση διαφορετικής εξειδίκευσης, θα πρέπει να απευθυνθούμε σε εξωτερικούς συνεργάτες. Άρα η τεχνική υπηρεσία θα πρέπει να στελεχωθεί με διαφορετικές ειδικότητες. Επίσης, είμαστε ένας αγροτικός κατά κύριο λόγο Δήμος και δεν διαθέτουμε ακόμα Γεωπόνο. Ένας Γεωπόνος είναι υποχρεωτικό να υπάρξει στο Δήμο μας για να επικουρεί τους δημότες-αγρότες στα διάφορα προγράμματα ενίσχυσης τους. Θα πρέπει να στελεχωθεί το τμήμα προγραμματισμού με ειδικότητες που να μπορούν να υποβάλλουν προτάσεις στα διάφορα χρηματοδοτικά προγράμματα. Γενικά υπάρχουν ανάγκες στελέχωσης από προσωπικό, ωστόσο ανέφερα κάποιους νευραλγικούς τομείς για την αποτελεσματική λειτουργία του Δήμου.

Ερωτήσεις συνέντευξης αιρετών – στελεχών Δήμου Τρίπολης.

1. Θεωρείτε ότι ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου και Οργανικές – Τακτικές Θέσεις προσωπικού που υπάρχουν στο Δήμο σας καλύπτουν την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που ασκεί ο Δήμος;

Οι Οργανικές - Τακτικές Θέσεις καλύπτουν την υλοποίηση όλων των αρμοδιοτήτων που ασκεί ο Δήμος.

2. Έχουν καλυφθεί όλες οι Οργανικές Θέσεις (αν όχι που οφείλεται η μη κάλυψη);

Δεν έχουν καλυφθεί όλες οι Οργανικές θέσεις λόγω της μη ύπαρξης των αναγκαίων πιστώσεων.

3. Απασχολείτε προσωπικό εκτός του Οργανισμού Εσωτερικών Υπηρεσιών; (Αν ναι ποιοι λόγοι σας οδηγούν στην απασχόληση εκτός οργανικών θέσεων);

Απασχολείτε προσωπικό εκτός Ο.Ε.Υ. Πρόκειται για ευχρηματοδοτούμενα Ευρωπαϊκά προγράμματα.

4. Ποιες είναι οι μορφές απασχόλησης εκτός ΟΕΥ;

1 Δοκ (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

5. Υπάρχουν αδυναμίες όσον αφορά την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων που καλύπτονται από προσωπικό εκτός ΟΕΥ; Αν ναι ποια είναι αυτά τα οποία είναι συνηθισμένα και θα μπορούσαν να είχαν προβλεφθεί ως μόνιμες θέσεις απασχόλησης;

Όχι δεν υπάρχουν αδυναμίες.

6. Θεωρείτε ότι η δυνατότητα χρήσης εναλλακτικών μορφών απασχόλησης είναι αποτελεσματική στο Δήμο σας ή δημιουργεί προβλήματα στη διοίκηση και στην υλοποίηση των αρμοδιοτήτων του Δήμου;

Θεωρώ ότι είναι αποτελεσματική.



7. Ποια είναι τα προβλήματα που εντοπίζονται στους απασχολούμενους εκτός ΟΕΥ;

Δεν εντοπίζονται προβλήματα.

8. Η απασχόληση εκτός ΟΕΥ καλύπτεται από τον προϋπολογισμό του Δήμου ή από άλλες πηγές χρηματοδότησης;

Η απασχόληση εκτός Ο.Ε.Υ καλύπτεται και από του προϋπολογισμό αλλά και από Ευρωπαϊκά Προγράμματα.

9. Εντοπίζονται προβλήματα στις σχέσεις εποπτείας μεταξύ του προσωπικού οργανικών θέσεων και του προσωπικού που απασχολείται εκτός ΟΕΥ;

Όχι δεν εντοπίζονται.

10. Ποια θα ήταν η πρόταση στελέχωσης από προσωπικό, έχοντας υπόψη την καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία του Δήμου σας; Θεωρείτε ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί;

Να δίνεται η δυνατότητα πρόσληψης προσωπικού με πιο ευέλικτες μεθόδους για μια την καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία των Δήμων.