



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**



**ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ
ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ»

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗΣ & ΔΙΑΝΟΜΗΣ / LOGISTICS

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ

ΔΗΜΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ / ΜΠΛ 0242

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: ΙΩΑΝΝΗΣ ΓΙΑΝΝΑΤΣΗΣ

ΛΕΚΤΟΡΑΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2012

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω θερμά τον Επιβλέποντα Καθηγητή μου, κ. Ιωάννη Γιαννατσή για την πολύτιμη βοήθειά του και τις συμβουλές που μου παρείχε σε όλη τη διάρκεια της συγγραφής της μελέτης αυτής. Η συμβολή του στην προσπάθειά για την ολοκλήρωση της Διπλωματικής Εργασίας μου ήταν σημαντική, αφού με την πείρα και τις γνώσεις του με καθοδήγησε σωστά, προκειμένου να φέρω σε πέρας τη μελέτη αυτή με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συναδέλφους μου της Κεντρικής Υπηρεσίας του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, οι οποίοι με βοήθησαν και με διευκόλυναν στη συλλογή στοιχείων από το αρχείο της Κεντρικής Υπηρεσίας του Οργανισμού.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω μέσα από την καρδιά μου τους γονείς μου για τη συμπαράστασή τους, αλλά και όλους εκείνους που συνέβαλαν με την παρότρυνσή τους στην ολοκλήρωση της προσπάθειάς μου.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	
	Σελίδα
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	2
ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ	
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
Α: ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	5
Β: Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ 1950 ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ	11
Γ: ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	20
Δ: Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	23
Ε: ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	30
ΣΤ: ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	35
Ζ: ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	40
Η: Η ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ	50
Θ: Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	56
Ι: Η ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΗΠΑ	60
ΙΑ: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	66
ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ	
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ-ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	
Α: Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	73
Β: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	74
Γ: ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ – ΠΟΡΟΙ	76
Δ: ΤΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	80
Ε: ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ- ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	92
ΣΤ: Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ ΣΗΜΕΡΑ	98
Ζ: Η ΜΕΤΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	105
Η: Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	124
Θ: ΑΝΤΙΔΡΑΣΕΙΣ- ΔΗΜΟΣΙΕΥΜΑΤΑ	128
Ι: ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	136
ΙΑ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ	137
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	140
ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ	143

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

«Και σκαφτιάς ακόμη να 'σαι, στην τέχνη σου δεν προκόβεις ποτέ αν ο μόχθος σου δεν είναι λυτρωμός σου. Αυτό δύσκολα το νιώθει η σημερινή άμυαλη εποχή μας, η εποχή των τυφλοπόντικων, η εποχή των ανθρώπων, που τους δόθηκαν μάτια και τα αχρήστευσαν μονάχοι τους.

Επειδή είναι ανάγκη να μάθουμε μια τέχνη καλά, ξεγελιόμαστε και πιστεύουμε πως η μάθηση και μόνη εξαντλεί την τέχνη. Και επειδή φυσικά, η τέτοια κατάσταση δε μας λυτρώνει, περιορίζουμε την έννοια του λυτρωμού σε μια πολύ βιοτική εξασφάλιση και μεταβάλλουμε την τέχνη μας σ' επάγγελμα βιοποριστικό. Έτσι, φθάνουμε στον αντίθετο παρονομαστή: δουλεύουμε για να ζούμε, αντί να ζούμε για να δουλεύουμε. Δουλεύουμε για να ζούμε μια ζωή κενή κι ανούσια, αντί να ζούμε για να δώσουμε περιεχόμενο στην ύπαρξή μας. Η δουλειά και ο λυτρωμός του γιατρού δεν είναι να διαγνώσει απλώς την αρρώστια και να σταυρώσει έπειτα τα χέρια, συνιστώντας ορισμένα τυπικά φάρμακα. Λυτρωμός, εφόσον σκοπός και τέχνη του είναι να κτυπά την αρρώστια, λυτρωμός του είναι να επεισέλθει στον ίδιο το χαρακτήρα του ασθενή και να βρει τον ιδιαίτερο τρόπο, που θα χτυπηθεί η ιδιότυπη της αρρώστιας εκδήλωση» Φ. Πολίτης

Από τέτοιους «γιατρούς» – δημόσιους υπαλλήλους έχει ανάγκη η Δημόσια Διοίκηση της πατρίδας μας. Από πολίτες που να γνωρίζουν καλά ότι η παιδαγωγική δύναμη της εργασίας οδηγεί στην ψυχική καλλιέργεια του ανθρώπου, μορφώνει και εξευγενίζει, αναπτύσσει και συνειδητοποιεί αίσθημα της ευθύνης, διαπλάθει και σφυρηλατεί το χαρακτήρα, καθιστά το άτομο ωφέλιμο στην κοινωνία, μορφώνει στο άτομο την ορθή συμπεριφορά και σχέση του με τους άλλους ανθρώπους, δίνει την ηθική ικανοποίηση της χαράς της δημιουργίας και το οδηγεί στην ηθικοποίησή του, δίνει περιεχόμενο στην ζωή του, πίστη στον εαυτό μας, σεβασμό στο μόχθο και την περιουσία του άλλου, να γίνουν πραγματικοί άνθρωποι, που βγαίνουν από το ατομικό κέλυφος, αποβάλλουν φιλαυτία και θέτουν τον εαυτό τους στην υπηρεσία κοινωνικών σκοπών όπως ακριβώς υποδηλώνουν και οι λέξεις: δημόσιος υπάλληλος.

Η παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας είναι στόχος κάθε σύγχρονης πολιτείας. Με δεδομένη τη μετάβαση που σταδιακά έχει επέλθει και στην ελληνική κοινωνία και οικονομία, η οποία από μια αγροτική οικονομία πριν λίγες μόνο δεκαετίες έχει πλέον μετατραπεί σε μια οικονομία υπηρεσιών, είναι φυσικό το θέμα

της ποιότητας των υπηρεσιών να αποτελεί σημαντικότερο ζήτημα για την πρόοδο της χώρας. Στο σημερινό παγκοσμιοποιημένο, ανταγωνιστικό περιβάλλον, η ικανότητα τόσο του ιδιωτικού όσο και δημόσιου τομέα να παρέχουν υπηρεσίες υψηλού επιπέδου είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ευόδωση οποιασδήποτε προσπάθειας. Ιδίως για τη δημόσια διοίκηση, η ανάπτυξη και παροχή υπηρεσιών ποιότητας αποτελεί προϋπόθεση για την αποτελεσματική προαγωγή του δημοσίου συμφέροντος με την ευρεία έννοια του όρου καθώς οι αποφάσεις και πράξεις της διοίκησης είναι αυτές που δίνουν και το ρυθμό στον οποίο κινείται ο ιδιωτικός τομέας. Ωστόσο, αν και η θέση αυτή εύκολα θα εύρισκε απήχηση, θεωρητικά, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων η έννοια της ποιότητας δείχνει να παραμένει ένα είδος δύσκολα προσεγγίσιμου αινίγματος. Κάποιες από τις πτυχές του αινίγματος αυτού αποσκοπεί να διερευνήσει η παρούσα εργασία.

A. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο όρος Διοίκηση είναι μια ευρύτατη έννοια με την οποία προσδιορίζεται γενικά ο τρόπος καλύτερης οργάνωσης ομάδων ανθρώπων, για την ταχύτερη και πληρέστερη επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Συνεπώς ο όρος αποβλέπει μέσω στοχοθεσίας στη βέλτιστη και αποδοτικότερη λειτουργία των ομάδων στις οποίες και από τις οποίες εφαρμόζεται και πραγματοποιείται.

Διακρίνεται σε Δημόσια (πολιτική και στρατιωτική) και σε ιδιωτική. Για τη Δημόσια πολιτική διοίκηση ακολουθείται συνηθέστερα ο όρος Δημόσια Διοίκηση (administration), ενώ περισσότερο για την ιδιωτική χρησιμοποιείται ευρύτατα σήμερα ο ταυτόσημος αγγλικός όρος του “management”. Σημειώνεται, όμως, ότι ο δεύτερος αγγλικός όρος χρησιμοποιείται επίσης και για τις δημόσιες επιχειρήσεις.

Οι έννοιες Κράτος, κρατικός μηχανισμός και Δημόσια Διοίκηση σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό, γι’ αυτό η Δημόσια Διοίκηση εξελίσσεται και πολλές φορές μεταβάλλεται ανάλογα με τις αλλαγές και τις εξελίξεις του ίδιου του Κράτους και του κρατικού φαινομένου γενικότερα.

Επομένως προκύπτουν πολλοί ορισμοί για τη Δημόσια Διοίκηση, οι οποίοι διαφέρουν τόσο ως προς την οπτική προσέγγιση και το περιεχόμενο, όσο και ως προς την ανάλυση που επιχειρεί κάποιος να κάνει, με την υιοθέτηση του επιλεγόμενου ορισμού.

Δημόσια Διοίκηση γενικά χαρακτηρίζεται το σύνολο των τρόπων, των μέσων και των ενεργειών εκείνων, που έχουν σαν σκοπό και επιδίωξη την επίτευξη ενός συγκεκριμένου αποτελέσματος για την ικανοποίηση του γενικού συμφέροντος των πολιτών ενός Κράτους, ενώ με την περιεκτική της έννοια αναφέρεται στο σύνολο των διοικητικών μηχανισμών ή οργανισμών ενός Κράτους, που αναπτύσσουν τη δραστηριότητά τους στο κεντρικό, το περιφερειακό και το τοπικό επίπεδο, αφού είναι αρμόδιοι για την εφαρμογή των νόμων και των προγραμμάτων της δημόσιας πολιτικής, όπως αυτά καθορίζονται και οριστικοποιούνται από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία.

Συνδέεται, επίσης, με τη φροντίδα, την προαγωγή και τη διαχείριση δημόσιων υποθέσεων και είναι προσανατολισμένη στην εξυπηρέτηση των δημόσιων αναγκών και σκοπών δημόσιου συμφέροντος και αναγκών του κοινωνικού συνόλου και για την επίτευξη αυτών των σκοπών και στόχων. Χρησιμοποιεί κυρίως δημόσια εξουσία και ακόμη και καταναγκασμό. Γι' αυτό και αποκαλείται και κυριαρχική ή εξουσιαστική Διοίκηση και βασίζεται σε κανόνες Δημοσίου Δικαίου.

Με την ευρεία έννοια η Δημόσια Διοίκηση περιλαμβάνει δύο επιμέρους έννοιες, της (εκάστοτε) «Κυβέρνησης» και της «Διοίκησης». Η Κυβέρνηση διαφέρει της Διοίκησης στο ότι κινείται με απόλυτη (νόμιμη) πρωτοβουλία και είναι αυτή που χαράσσει τις κατευθυντήριες γραμμές, ενώ η Διοίκηση είναι υποχρεωμένη να παρακολουθεί την κυβερνητική βούληση και να εφαρμόζει την πολιτική της.

Διακρίνεται από τις δύο άλλες κρατικές λειτουργίες-εξουσίες, τη νομοθετική και δικαστική, και ονομάζεται εκτελεστική λειτουργία.(άρθρο 26 του συντάγματος). Η εκτελεστική λειτουργία συνεπάγεται την εκτέλεση των κανόνων δικαίου και ασκείται από την Κυβέρνηση και από τα όργανα της Δημόσιας Διοίκησης . Τόσο, όμως, η Κυβέρνηση όσο και η Δημόσια Διοίκηση, έχουν και τη δυνατότητα να θέτουν κανόνες, εκδίδοντας κανονιστικές πράξεις, ύστερα από νομοθετική εξουσιοδότηση τυπικού νόμου. Την κυβέρνηση την αποτελεί το Υπουργικό Συμβούλιο, ενώ τη δημόσια διοίκηση την αποτελούν οι δημόσιες υπηρεσίες και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) και υπάγεται ιεραρχικά στην Κυβέρνηση, η οποία την χρησιμοποιεί για να εφαρμόζει τις πολιτικές της και να υλοποιεί τις αποφάσεις της με αμεροληψία και ουδετερότητα.

Ως προς το «περιεχόμενο» - λειτουργίες της διακρίνεται σε:

1) περιοριστική διοίκηση (τήρηση της δημόσιας τάξης και ασφάλειας – συλλογή φόρων κλπ) ,

- 2) παροχική (παροχές κοινωνικής σημασίας – υγεία – κοινωνική πρόνοια) και
- 3) ρυθμιστική (προγράμματα – στόχοι, κυρίως από την κυβέρνηση).

Για την απρόσκοπτη και αποτελεσματική δράση των διοικητικών οργάνων και την άμεση εξυπηρέτηση του γενικού δημόσιου συμφέροντος αλλά και του πολίτη, πρέπει η Δημόσια Διοίκηση να βασίζεται σε μια σειρά αρχών, που διέπουν και νομιμοποιούν τη δράση της:

- Της νομιμότητας (λειτουργία της Διοίκησης στο πλαίσιο των νόμων)
- Της υπεροχής και της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος
- Της νόμιμης δράσης της Διοίκησης (νόμιμη και θεμιτή δράση)
- Της συνέχειας της λειτουργίας των υπηρεσιών της διοίκησης
- Της προηγούμενης ακρόασης των διοικουμένων
- Της δικαιολογούμενης εμπιστοσύνης
- Του κράτους δικαίου
- Της χρηστής διοίκησης (σεβασμός και προστασία των δικαιωμάτων των διοικουμένων)
- Της αναλογικότητας (επιλογή μέσων ανάλογων προς τον επιδιωκόμενο σκοπό)
- Της αμεροληψίας των οργάνων της δημόσιας διοίκησης
- Της ισότητας
- Της αιτιολογίας των διοικητικών πράξεων
- Του ελέγχου της δημόσιας διοίκησης.
- Της τυπικής διάκρισης των εξουσιών.

Ο Δημόσιος τομέας στην ελληνική έννομη τάξη περιλαμβάνει τη Γενική Κυβέρνηση και τις Δημόσιες Υπηρεσίες και Οργανισμούς (ΔΕΚΟ). Οι ΔΕΚΟ είναι επιχειρήσεις και οργανισμοί που ανήκουν εξ ολοκλήρου στο Ελληνικό Κράτος ή ελέγχονται κατά ένα μεγάλο ποσοστό από αυτό. Ο Νόμος 3429/2005 (ΦΕΚ Α' 314/27-12-2005) ορίζει ως ΔΕΚΟ «κάθε ανώνυμη εταιρεία, στην οποία το ελληνικό Δημόσιο δύναται να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή, λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό της κεφάλαιο ή της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του ή των κανόνων που τη διέπουν»

Η Γενική Κυβέρνηση αποτελείται από την Κεντρική Κυβέρνηση, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) Α' και Β' βαθμού (δήμοι και περιφέρειες) και τους Οργανισμούς Κοινωνικής Ασφάλισης (ταμεία κοινωνικής

ασφάλισης και νοσοκομεία). Τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης και τα νοσοκομεία είναι φορείς παροχής υπηρεσιών κοινωνικής ασφάλισης και υγείας αντίστοιχα. Οι ΟΤΑ Α΄ βαθμού είναι οι δήμοι, δηλαδή αυτοδιοικούμενα κατά τόπο ΝΠΔΔ. Η ελληνική επικράτεια είναι χωρισμένη σε 325 δήμους. Κάθε δήμος διοικείται από τα όργανά του που είναι το δημοτικό συμβούλιο, η οικονομική επιτροπή, η επιτροπή ποιότητας ζωής, η εκτελεστική επιτροπή και ο δήμαρχος. Οι περιφέρειες είναι αυτοδιοικούμενα κατά τόπο ΝΠΔΔ και αποτελούν το δεύτερο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, προγραμματίζουν και υλοποιούν πολιτικές σε περιφερειακό επίπεδο, σύμφωνα με τις αρχές της αειφόρου ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής, λαμβάνοντας υπόψη και τις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές. Η Ελλάδα αποτελείται από δεκατρείς περιφέρειες. Όργανα της περιφέρειας είναι ο περιφερειάρχης, οι αντιπεριφερειάρχες, το περιφερειακό συμβούλιο, η οικονομική επιτροπή και η εκτελεστική επιτροπή.

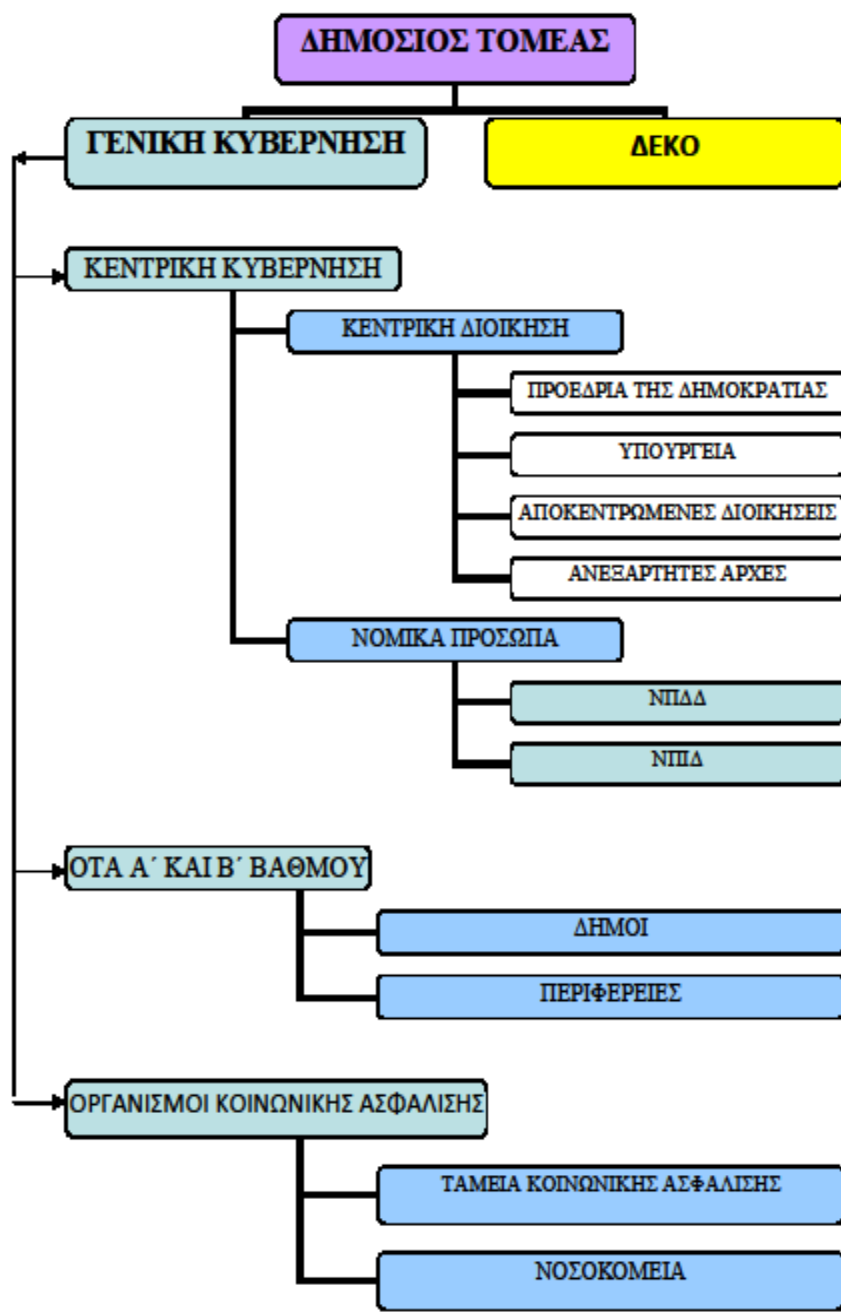
Η Κεντρική Κυβέρνηση περιλαμβάνει την Κεντρική Διοίκηση που λέγεται αλλιώς και Κράτος ή Δημόσιο και τα Νομικά Πρόσωπα. Τα Νομικά Πρόσωπα διακρίνονται σε δύο κατηγορίες τα ΝΠΔΔ και τα ΝΠΙΔ. Τα Νομικά Πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) είναι ενώσεις φυσικών προσώπων ή ομάδες περιουσίας που έχουν αυτοτελώς ικανότητα Δικαίου, είναι δηλαδή φορείς δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Σκοπός της σύστασής τους είναι να επιτελέσουν κάποια κρατική λειτουργία ή υπηρεσία και ιδρύονται συνήθως από το Κράτος. Τα Νομικά Πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (ΝΠΙΔ) είναι ενώσεις φυσικών προσώπων ή ομάδες περιουσίας που έχουν αυτοτελώς ικανότητα δικαίου, είναι δηλαδή φορείς δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η διαφορά τους από τα ΝΠΔΔ είναι ότι τα ΝΠΙΔ έχουν συσταθεί από ιδιώτες και υπόκεινται στους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου.

Επιπλέον, η Κεντρική Διοίκηση που είναι και το Κράτος ή το Δημόσιο με τη στενή έννοια, περιλαμβάνει την Προεδρία της Δημοκρατίας, τα Υπουργεία, τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις και τις Ανεξάρτητες Αρχές. Τα Υπουργεία είναι ανώτατες υπηρεσίες της Κεντρικής Διοίκησης που επιτελούν βασικές κρατικές λειτουργίες και υλοποιούν της πολιτική της κυβέρνησης. Σε αυτά προΐσταται Υπουργός που ορίζεται από τον Πρωθυπουργό. Οι αποκεντρωμένες διοικήσεις είναι ενιαίες μονάδες διοίκησης για την παροχή των αποκεντρωμένων υπηρεσιών της Κεντρικής Διοίκησης και ασκούν γενική αποφασιστική αρμοδιότητα στις κρατικές υποθέσεις της περιφέρειάς τους. Στην Ελλάδα έχουν συσταθεί επτά αποκεντρωμένες διοικήσεις. Οι ανεξάρτητες αρχές είναι ανεξάρτητα όργανα του κράτους με ευρείες

αποφασιστικές αρμοδιότητες που ρυθμίζουν ζωτικούς και ευαίσθητους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής, που έχουν ανάγκη από πρόσθετες θεσμικές εγγυήσεις προστασίας. Δεν υπόκεινται στον ιεραρχικό έλεγχο ή την εποπτεία της κεντρικής διοίκησης, παρά μόνο σε δικαστικό έλεγχο νομιμότητας και στερούνται νομικής προσωπικότητας. Τα μέλη τους έχουν προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία κατά τα πρότυπα των δικαστών.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Η Οργάνωση του Δημόσιου τομέα παρουσιάζεται σχηματικά ως εξής:



B. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ 1950 ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

Η Ελλάδα μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο και την εμφύλια διαμάχη που ακολούθησε (1946-1949), βρέθηκε μπροστά σε πολλά και οξύτατα προβλήματα αλλά και προκλήσεις, που αφορούσαν κυρίως τη στοιχειώδη ανασυγκρότησή της σε όλους τους τομείς, κυρίως της κοινωνικής ζωής. Αποφασιστικό ρόλο στο σχεδιασμό της όλης διαδικασίας για την επίλυση αυτών των προβλημάτων και την επαναφορά στο δρόμο της ανάπτυξης και της προόδου, έπρεπε να αναλάβει το κράτος, αλλά, δυστυχώς, η κρατική μηχανή βρισκόταν σε πλήρη αδυναμία για ένα τέτοιο εγχείρημα.

Η κατάσταση του διοικητικού μηχανισμού ήταν τέτοια που όχι μόνο δεν του επέτρεπε να συμβάλει δημιουργικά στην αναπτυξιακή πορεία και τις προοπτικές της χώρας, αλλά **αδυνατούσε** να επιτελέσει κατά τρόπο ικανοποιητικό ούτε τις πλέον στοιχειώδεις κρατικές λειτουργίες, όπως είναι η είσπραξη των φόρων, από τους οποίους εξαρτάται η ύπαρξη οργανωμένης κοινωνίας.

Αυτή είναι η διαπίστωση του καθηγητή Κυριάκου Βαρβαρέσσου στην έκθεσή του «περί του οικονομικού προβλήματος της Ελλάδος» (1952), ο οποίος συμπερασματικά αναφέρει ότι *«καμία πραγματική βελτίωση των οικονομικών της χώρας δε θα ήταν δυνατή, εάν δεν αντιμετωπιζόταν το πρόβλημα της πλημμελώς λειτουργούσας μηχανής, που αδυνατούσε να εφαρμόσει αποτελεσματικά προς αυτή την κατεύθυνση οποιαδήποτε πολιτική»*.

Οι βασικότερες αιτίες αυτής της διοικητικής παθογένειας, σύμφωνα με τον καθηγητή Βαρβαρέσσο ήταν:

- α) Η ανισοκατανομή του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης (υπερβολική συγκέντρωση – κορεσμός σε κεντρικές υπηρεσίες – υποστελέχωση και υπολειτουργία σε περιφερειακές).
- β) Η πτώση ακόμη και η έλλειψη ηθικού, η αδιαφορία, η μειωμένη απόδοση του προσωπικού και οι ακόμα χαμηλότερες αποδοχές των στελεχών της διοίκησης ως αποτέλεσμα του νεποτισμού (αναρρίχηση στο ανώτατα αξιώματα με μόνο προσόν τις γνωριμίες με αξιωματούχους) και της ευνοιοκρατίας, που χαρακτήριζαν το πελατειακό σύστημα στελέχωσης των δημόσιων υπηρεσιών.
- γ) Η γραφειοκρατική νοοτροπία και ο νομικισμός.
- δ) Η κομματική μεθοδολογία και η ανάμειξη πολιτικών προσώπων.

ε) Η μη προώθηση και επιστράτευση ατόμων κύρους και εγνωσμένης ικανότητας για το σχεδιασμό και την υλοποίηση των μεταρρυθμιστικών πρωτοβουλιών και μέτρων.

Αποτέλεσμα όλων αυτών:

1. Αισθητή μείωση του ενδιαφέροντος
2. Απομάκρυνση των ικανών
3. Διαφθορά
4. Γενική ηθική κατάπτωση
5. Αναστολή της δημιουργικότητας και ανάληψης πρωτοβουλιών.

Η ανάγκη για τη δημιουργία ενός αξιόπιστου διοικητικού μηχανισμού είναι τώρα επιτακτική. Τα πρώτα δειλά βήματα έγιναν με τις μεταρρυθμίσεις:

1. Τη σύνταξη και ψήφιση του πρώτου ενιαίου Υπαλληλικού Κώδικα (Ν.1811/1951)
2. Τη σύσταση 3^{ης} Γενικής Δ/νσης Διοικητικής Οργάνωσης στο Υπουργείο Συντονισμού (Κεντρικός συντονιστικός και επιτελικός φορέας της αναπτυξιακής διαδικασίας).
3. Τη σύσταση του Ανώτατου Συμβουλίου Δημοσίων Υπηρεσιών (ΑΣΔΥ) (ανεξάρτητη αρχή με κύριο στόχο την εφαρμογή των αρχών της αξιοκρατίας στη στελέχωση και στη διοίκηση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών)

Η κατάσταση και με τις μεταρρυθμίσεις αυτές δε βελτιώθηκε ουσιαστικά, αφού

α) απουσίαζε :

1. Η ενιαία στρατηγική για τη διοικητική μεταρρύθμιση και
 2. Το συγκεκριμένο επιτελικό όργανο, που θα αναλάμβανε το σχεδιασμό και την υλοποίηση αυτής της στρατηγικής, και
- β) επικρατούσε η κομματικοποίηση, η υπερπολιτικοποίηση, ο αποκλεισμός από τις δημόσιες υπηρεσίες μιας μεγάλης μερίδας πολιτών.

Στα μέσα της δεκαετίας του 1960 – δεκαπέντε περίπου χρόνια μετά τις επισημάνσεις του καθηγητή Βαρβαρέσσου και τα μέτρα που ακολούθησαν- ο εμπειρογνώμων του ΟΟΣΑ καθηγητής Langrod, διαπιστώνει σε έκθεσή του ότι ο διοικητικός μηχανισμός της χώρας υπέφερε από κρίση ακαταλληλότητας και λειτουργικής ανεπάρκειας και σημειώνει ότι «η χώρα πρέπει, χωρίς αναβολή, να αποκτήσει τον κατάλληλο διοικητικό εξοπλισμό και για το λόγο αυτό να δώσει απόλυτη προτεραιότητα στη διοικητική μεταρρύθμιση». Επικέντρωσε τις μεταρρυθμιστικές του προτάσεις στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και στον εξοπλισμό του και τις απαραίτητες επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και προσανατολισμούς που

συντελούν στην οργανωτική και διοικητική αποτελεσματικότητα και ευρυθμία. Αυτός, πρώτος, πρότεινε την ίδρυση Σχολής Δημόσιας Διοίκησης.

Οι προτάσεις αυτές του καθηγητή Langrod υιοθετήθηκαν από την τότε κυβέρνηση Γεωργίου Παπανδρέου, ο οποίος εξήγγειλε ότι το 1965 θα ήταν το έτος της αναδιοργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών. Ωστόσο, η έντονα πολιτική κρίση που ακολούθησε και οδήγησε στην πτώση της Κυβέρνησης Παπανδρέου (διετία 1965-1967) και λίγο αργότερα στην επιβολή του δικτατορικού καθεστώτος, δεν επέτρεψε τη συνέχιση της προσπάθειας αναδιοργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών.

Συνολικά οι μεταρρυθμίσεις που σημειώθηκαν κατά τα πρώτα χρόνια της μεταπολεμικής περιόδου, αφορούσαν σε επιμέρους χαρακτηριστικά του διοικητικού συστήματος, χωρίς να αγγίζουν τη βαθιά δομή του και ορισμένα νομοθετικά και διοικητικά μέτρα, που αποσκοπούσαν στη βελτίωση της σχέσης πολίτη με τη Διοίκηση ήταν αποσπασματικά. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτέλεσε η σύσταση ενός κεντρικού και περιφερειακού συστήματος διερεύνησης των παραπόνων των πολιτών και ελέγχου των περιπτώσεων κακοδιοίκησης με το ΝΔ 3983/1959 που απαρτιζόταν από:

1. Την Κεντρική Υπηρεσία Έρευνας Παραπόνων (ΚΥΕΠ),
2. Τις Υπηρεσίες Έρευνας Παραπόνων (ΥΕΠ) των διάφορων υπουργείων,
3. Τα Γραφεία Πληροφοριών και Παραπόνων (ΓΠΠ) των Νομαρχιών και
4. Τις Ένορκες Διοικητικές Ανακρίσεις.

Το σύστημα αυτό λειτούργησε ικανοποιητικά για μία τετραετία ελέγχοντας την παρανομία και την κακοδιοίκηση κατά τη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών (πλημμελής άσκηση καθηκόντων, καθυστέρηση στη διεκπεραίωση υποθέσεων του πολίτη, ανάρμοστη συμπεριφορά υπαλλήλων, μη εκπλήρωση γενικά υποχρεώσεων), αλλά μετά το 1963 **αντιμετώπισε οργανωτικά και λειτουργικά προβλήματα** και λόγω των πολιτικών εξελίξεων και σταδιακά εκφυλίστηκε.

Τις όποιες αρχικές προσδοκίες για μια αναμόρφωση της δημόσιας διοίκησης, ματαίωσε το στρατιωτικό καθεστώς που ακολούθησε (1967-1974). Ορισμένες ενέργειες που ανελήφθησαν προς την κατεύθυνση της μείωσης της γραφειοκρατίας και της αναδιοργάνωσης του συστήματος, εντάσσονταν στο γενικότερο πλαίσιο αυταρχικής λειτουργίας του Κράτους και συνεπώς ήταν εξ ορισμού καταδικασμένες.

Το 1970 ο καθηγητής Αργυριάδης σε έκθεσή του για λογαριασμό του ΟΟΣΑ αναφέρει ότι η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα χαρακτηριζόταν από:

1. Το αυξημένο μέγεθος του διοικητικού μηχανισμού.

2. Την πληθώρα των υπαλλήλων ανώτατης εκπαίδευσης με πληθωρισμό στελεχών στις ανώτατες υπηρεσιακές βαθμίδες.
3. Τον υπερβάλλοντα συγκεντρωτισμό στις αποφάσεις και στις αρμοδιότητες.
4. Τον γραφειοκρατισμό στις ενέργειες και στις δραστηριότητες της διοίκησης.

Την περίοδο που ακολούθησε, αμέσως μετά την πτώση της δικτατορίας (1974) παρατηρούνταν κάποιες προσπάθειες για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Όμως, ουσιαστικά, η προβληματική που αφορούσε τον πολίτη, εξακολούθησε να αντιμετωπίζεται με το πρίσμα της προηγούμενης περιόδου, με κοινό παρονομαστή των μεταρρυθμιστικών δράσεων την εσωστρέφεια και τον απομονωτισμό της διοίκησης. Ο διοικητικός μηχανισμός έμεινε προσκολλημένος στα αναχρονιστικά, γραφειοκρατικά πρότυπα του παρελθόντος, ενώ έχει ολοκληρωθεί η ένταξη της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και οι απαιτήσεις προσαρμογής της ήταν πιο έντονες και συνεχείς.

Ειδικότερα :

A. Την πρώτη περίοδο μετά την δικτατορία (1974 – 1980) έγινε προσπάθεια εκκαθάρισης της δικτατορικής νομοθεσίας, χαρακτηρίζεται όμως ως επιλεκτική, αφού δε συμπεριέλαβε το σύνολο των διοικητικών πρωτοβουλιών της δικτατορίας, ούτε την επαναφορά του συνόλου των θεσμών που προϋπήρχαν της δικτατορίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα το ΑΣΔΥ – έγινε λόγος παραπάνω – που δεν ανασυστάθηκε.

B. Τη δεύτερη περίοδο (1981-1989) τα μέτρα και θεσμικές μεταβολές στόχευαν στην ευρύτερη δυνατή ένταξη και ενσωμάτωση στους κοινωνικοπολιτικούς θεσμούς των λιγότερο ευνοημένων και προνομιούχων κοινωνικών στρωμάτων. Όλες οι μεταρρυθμίσεις εμπνέονταν από το ιδεώδες του «εκδημοκρατισμού»:

α) Η σύντμηση της διοικητικής ιεραρχίας με την κατάργηση των κορυφαίων ιεραρχικών βαθμίδων των γενικών διευθυντών και αναπληρωτών διευθυντών,

β) Η εγκαθίδρυση ενός μηχανογραφικού συστήματος πρόσληψης προσωπικού, που εξασφάλιζε την ίση μεταχείριση των υποψηφίων εις βάρος, όμως, των αξιοκρατικών κριτηρίων επιλογής,

γ) Τα νομοθετήματα για :

1. Τη βελτίωση των σχέσεων κράτους-πολίτη
2. Την τοπική αυτοδιοίκηση
3. Την περιφερειακή ανάπτυξη και

4. Το δημοκρατικό προγραμματισμό.

Διοικητικές μεταρρυθμίσεις – εκθέσεις – νομοθετήματα της περιόδου αυτής.

(δεύτερης περιόδου) :

1. Η σύσταση και λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και το Ινστιτούτο Διαρκούς επιμόρφωσης (υπάγονταν στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης) με σκοπό τη δημιουργία στελεχών της δημόσιας διοίκησης, μέσω της επαγγελματικής τους κατάρτισης, εξειδίκευσης και συνεχούς επιμόρφωσης, ώστε να καλύπτουν αποτελεσματικά τις υπηρεσιακές ανάγκες και να λειτουργούν ως φορείς ανανέωσης και εξέλιξης (Ν 1388/1983)
2. Νόμος 1599/86 . Η πρώτη ουσιαστικά σοβαρή προσπάθεια για τη βελτίωση της σχέσης κράτους – πολιτών, που βασίστηκε στις αρχές της δημοκρατικής, ανοιχτής και συμμετοχικής λειτουργίας της διοίκησης.

Η Εισηγητική έκθεση του νόμου αυτού αναφέρει: «η διασπορά και οι επικαλύψεις αρμοδιοτήτων, οι γραφειοκρατικές διαδικασίες, ο υπερσυγκεντρωτισμός και η άνιση κατανομή υπηρεσιών, η πολυνομία, ο παρασιτισμός, η ρουσφετολογία κλπ, συνέθεταν τελικά τη χαμηλή ποιότητα στις παροχές υπηρεσιών και την αντιπαραγωγικότητα της δημόσιας διοίκησης». Προκειμένου, λοιπόν, να ανταποκριθεί η διοίκηση στη νέα της αποστολή, έπρεπε να επαναπροσδιοριστεί η θέση της, με κεντρικούς άξονες τη δημοκρατία (ανοικτή διοίκηση, πληροφόρηση, συμμετοχή, κατάργηση της ανωνυμίας, ευαισθητοποίηση των δημοσίων υπηρεσιών στην κατεύθυνση ότι υπάρχουν για να εξυπηρετούν το κοινωνικό σύνολο) και τον εκσυγχρονισμό (νέες τεχνολογίες).

Περιεχόμενο του νόμου 1599/86

Οι νέες διατάξεις του νόμου καθώς και οι απλουστευμένες παλαιότερες αφορούσαν:

- α) Την αποδεικτική δύναμη της ταυτότητας
- β) Την υπεύθυνη δήλωση
- γ) Την πρόσβαση στα διοικητικά έγγραφα
- δ) Τη θεώρηση του γνησίου της υπογραφής
- ε) Την επικύρωση φωτοαντιγράφων
- στ) Τη σύσταση – ίδρυση γραφείων επικοινωνίας και πληροφόρησης του πολίτη (Γ.Ε.Π.Π.Ο.)
- ζ) Την υποχρέωση των δημόσιων υπηρεσιών να διαθέτουν χαρτόσημα και έντυπα υπευθύνων δηλώσεων.

Θεμελιώδεις αρχές του :

- α) Η ταχύτητα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης.
- β) Η απλούστευση όλων των διαδικασιών.
- γ) Η διαφάνεια στη διοικητική δράση.
- δ) Η συμμετοχή του πολίτη σ αυτή τη δράση.
- ε) Η δημιουργία και εμπέδωση της σχέσης αμοιβαίας εμπιστοσύνης ανάμεσα στη διοίκηση και τον πολίτη, η βελτίωση σχέσεων κράτους – πολίτη
- στ) Η αξιοποίηση και η εκμετάλλευση των νέων τεχνολογιών.

Αξιολόγηση της εφαρμογής του Ν.1599/1986

Ο νόμος αυτός αποτέλεσε την πρώτη αξιολογή και σοβαρή προσπάθεια της ελληνικής δημόσιας διοίκησης για την ποιοτική βελτίωση των διαδικασιών εξυπηρέτησης του πολίτη με την οριοθέτηση των σχέσεων Κράτους – Πολίτη. Παρά το καινοτόμο πνεύμα τους, η ανυπαρξία προγραμμάτων οικονομικής και διοικητικής υποστήριξης για την υλοποίηση των νομικών ρυθμίσεων σε συνδυασμό με την ανεπάρκεια της διοίκησης, οδήγησαν στην πλημμελή εφαρμογή του νόμου και την αναποτελεσματικότητα των σχετικών διατάξεων.

3. Έκθεση του ΚΕΠΕ (1987)

Διαπιστώνει ότι παρά τις μεταρρυθμίσεις που είχαν ήδη μεσολαβήσει « ο δημόσιος τομέας που ήδη έπασχε από σοβαρά μειονεκτήματα και αδυναμίες, έχει περιέλθει τώρα σε κατάσταση κρίσης από την οποία η έξοδος δε φαίνεται δυνατή, αν δε ληφθούν άμεσα και θαρραλέα μέτρα» και ακόμη: εξουσιαστική, με συσσωρευμένη και παγιωμένη γραφειοκρατική αδράνεια, με συμπηγμένα «εσωτερικά» σωματειακά συμφέροντα που πιέζουν και διαπραγματεύονται, συντεχνιακή και πελατειακή, η δημόσια διοίκηση διαμορφώνεται σαν χώρος κλειστός για τους πολίτες.

Με την έκθεση του ΚΕΠΕ εγκαινιάστηκε και στην Ελλάδα ένας προβληματισμός για τη δημόσια διοίκηση «νέου τύπου», την διοίκηση αποτελεσμάτων και ποιότητας, ο οποίος επηρέασε άμεσα τη θεώρηση των σχέσεων Κράτους – Πολιτών.

Γ) Η τρίτη περίοδος (1990 μέχρι σήμερα) αρχίζει με την κατάθεση της «έκθεσης» για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό της διοίκησης που αναφέρθηκε παραπάνω.

Διοικητικές μεταρρυθμίσεις – εκθέσεις – νομοθετήματα (τρίτης περιόδου):

1. Ο Ν.1892/1990 «για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη».

2. Ο Ν.1943/1991 «για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και την αναβάθμιση του προσωπικού της».
3. Ο Ν.2000/1991 «για την ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης και προσωπικού της δημόσιας διοίκησης».
4. Ο Ν.2085/1992 «για ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού της δημόσιας διοίκησης».
5. Η Έκθεση του Υπουργείου Προεδρίας (έκθεση των 100) το 1990 για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης . Ο Ν. Θέμελης στον πρόλογό του χαρακτηρίζει την έκθεση αυτή ως μια ολοκληρωμένη και ρεαλιστική πρόταση για την έξοδο της δημόσιας διοίκησης από την κρίση δομών και αποτελεσματικότητας. Στην έκθεση αυτή οι συντάκτες της αποδίδουν μεγάλη και ιδιαίτερη σημασία στη χάραξη μιας νέας στρατηγικής στα ζητήματα προσωπικού, καθώς επίσης και στα ζητήματα λειτουργικού εκσυγχρονισμού των δημοσίων υπηρεσιών, κυρίως με την υιοθέτηση αρχών και μεθόδων βελτιστοποίησης της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας και μέτρων απλούστευσης της διοικητικής δράσης.
6. Η έκθεση της επιτροπής Δεκλερή «Ελληνική Διοίκηση 2000» 1992 (προβλεπόταν από τον άρθρο 1 του Ν 1943/1991) .Υλοποίηση της έκθεσης και με τη θέσπιση της Νομαρχιακής αυτοδιοίκησης και τη σύσταση της ανεξάρτητης αρχής (ΑΣΕΠ) για την επιλογή προσωπικού στο δημόσιο.
7. Η σύσταση στο Υπουργείο Εσωτερικών της Διεύθυνσης Διοικητικών μεταρρυθμίσεων (1993), που αποτελεί οργανική μονάδα χωρίς τμήματα, ενταγμένη στη Γενική Διεύθυνση Διοικητικού Εκσυγχρονισμού με κύριο έργο της τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης, τη σύνταξη του γενικού πλαισίου προγραμματικής δράσης του Υπουργείου, την αξιολόγηση των αναγκαίων διοικητικών μεταρρυθμίσεων, τη διενέργεια ερευνών και εκπόνηση συγκριτικών κυρίως μελετών και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών.
8. Ο Ν.2190/1994 με τον οποίο συστήνεται το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) ως ανεξάρτητη αρχή επιφορτισμένη με τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διατάξεων που διέπουν τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα και ως εγγύηση των αρχών της διαφάνειας, της δημοσιότητας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας. Το ΑΣΕΠ παρά την αρχική δυσπιστία και εχθρική στάση ορισμένων φορέων, πολιτικών κλπ κατάφερε να εκπληρώσει με επιτυχία το θεσμικό του ρόλο και να καταξιωθεί στη συνείδηση του πολιτικού κόσμου και της κοινής γνώμης

περισσότερο ως ο ουσιαστικός μηχανισμός ελέγχου των προσλήψεων στη δημόσια διοίκηση.

9. Σε μια προσπάθεια αναδιοργάνωσης του συστήματος διοικητικής αποκέντρωσης του Κράτους, ιδρύονται οι Περιφέρειες (Ν2503/1997) ως ενιαίες αποκεντρωμένες μονάδες διοίκησης του Κράτους. Σκοπός της ίδρυσης των Περιφερειών αποτελεί η διάρθρωση και λειτουργία της χώρας με μια κεντρική διοίκηση απαλλαγμένη από διαχειριστικές λειτουργίες και ικανή να επικεντρωθεί στον κατεξοχήν ρόλο της, που είναι επιτελικός.

10. Μετά από δισταγμούς δεκαετιών αλλά και συμβιβασμούς αποφασίστηκε η αναγκαστική συνένωση πολλών ΟΤΑ (Ν 2539/1997), με αποτέλεσμα να μειωθεί ο συνολικός αριθμός τους από 5825 σε 1033. Είναι η πρώτη συστηματική προσπάθεια για την αντιμετώπιση του κατακερματισμού της πρωτοβάθμιας αυτοδιοίκησης.

11. Θεσπίζεται ο εξωτερικός έλεγχος της δημόσιας διοίκησης με το Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος βρίσκεται εκτός Δημόσιας Διοίκησης. Ελέγχεται, έτσι, η λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών μετά από σχετική αναφορά πολιτών ή αυτεπάγγελτα (Ν 2477/1997)

12. Συγκροτείται ένα Σώμα Επιθεωρητών – Ελεγκτών (Ν 2477/1997) για τον εσωτερικό έλεγχο της δημόσιας διοίκησης. Κύρια αποστολή του είναι να ελέγχει σε συνεχή βάση με επιθεωρήσεις, εκτάκτους ελέγχους και έρευνες, τη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών, είτε αυτεπάγγελτα, δια του γενικού επιθεωρητή, είτε κατόπιν εντολής του Υπουργού Εσωτερικών.

13. Το 1998 δημοσιεύτηκε η έκθεση για την ποιότητα στη Δημόσια Διοίκηση, στην επιτροπή με επικεφαλής τον καθηγητή Ι Σπράο. Έργο της επιτροπής προσδιορίστηκε η εξέταση της μεσο μακροπρόθεσμης πορείας της ελληνικής οικονομίας και η υποβολή εισηγήσεων στον Πρωθυπουργό με στόχο την επεξεργασία θέσεων και προτάσεων για την ισόρροπη και βιώσιμη ανάπτυξη, ενόψει της ανάγκης για τη συνεπή εφαρμογή του προγράμματος. Για τη σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας προς τις οικονομίες των άλλων κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στην έκθεση αυτή υπογραμμίζεται πάνω από όλα ότι απαιτείται ευαισθητοποίηση των ανθρώπων που θα κληθούν να εφαρμόσουν τα αντίστοιχα μέτρα, αφού πρώτα πρέπει να τα αποδεχτούν και να γίνουν συμμετέχοντες και κοινωνοί στην προσπάθεια αναμόρφωσης της δημόσιας διοίκησης.

14. Με το Ν 3074/2002 θεσπίζεται ο θεσμός του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης και αναβαθμίζεται ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του Σώματος (Ν

2477/1997), έχει ως αποστολή τη διασφάλιση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, την παρακολούθηση και αξιολόγηση του έργου του σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών και όλων των ιδιαίτερων σωμάτων και Υπηρεσιών Επιθεώρησης και ελέγχου της δημόσιας διοίκησης, καθώς και τον εντοπισμό φαινομένων κακοδιοίκησης, κακοδιαχείρισης και διαφθοράς.

15. Η σύσταση των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) είναι άλλη μια προσπάθεια βελτίωσης του τρόπου λειτουργίας της διοίκησης και ταυτόχρονα της εξυπηρέτησης των πολιτών (Ν3013/2002). Συνιστώνται Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών στις Περιφέρειες, στις Ενιαίες Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, τις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, τους Δήμους και τις Κοινότητες. Αποστολή και έργο των Κέντρων αυτών είναι η παροχή διοικητικών πληροφοριών και η διεκπεραίωση των υποθέσεων των πολιτών σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες.

16. Με το νόμο 3230/2004 καθιερώνεται το σύστημα διοίκησης με στόχους και μέτρηση της αποδοτικότητας, με στόχο την αποτελεσματικότερη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών και την ανταπόκριση του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες ανάγκες και τα νέα πρότυπα διοίκησης. Για τις ανάγκες του νόμου αυτού η Διοίκηση μέσω στόχων ορίζεται ως η διαδικασία προσδιορισμού σαφών επιδιώξεων – επιδόσεων στα ανώτατα ιεραρχικά επίπεδα κάθε φορέα και εν συνεχεία η διάχυση των γενικότερων αυτών επιδιώξεων υπό μορφή εξειδικευμένων δράσεων σε κάθε κατώτερο ιεραρχικό επίπεδο.

Οι προϊστάμενοι και οι υφιστάμενοι κάθε επιπέδου δεσμεύονται σε ετήσια βάση για την υλοποίηση συγκεκριμένων ενεργειών και την επίτευξη συγκεκριμένων ποσοτικών και ποιοτικών αποτελεσμάτων.

Ακόμη με το νόμο αυτό, καθιερώνεται η μέτρηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της Διοίκησης .

Σκοπός της μέτρησης είναι :

1. Η αξιολόγηση των υπηρεσιών της Διοίκησης.
2. Η επαύξηση της εμπιστοσύνης του πολίτη και του βαθμού ικανοποίησης των αναγκών του από αυτές.
3. Η ενίσχυση της διαφάνειας.
4. Η πληρέστερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων και γενικότερα,
5. Η άσκηση της διοίκησης προς όφελος του πολίτη.

Από τα παραπάνω μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι έχουν γίνει αρκετά θετικά βήματα και προσπάθειες μεταρρύθμισης και εκσυγχρονισμού της

δημόσιας διοίκησης. Υπήρξαν καθυστερήσεις στην υιοθέτηση και υλοποίηση πολλών από τις προτάσεις και οι προσπάθειες είχαν αποσπασματικό χαρακτήρα. **Το βασικό, επομένως, πρόβλημα της ελληνικής δημόσιας διοίκησης δεν είναι η έλλειψη μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων, αλλά η ανυπαρξία δραστικών αλλαγών μέσω των προγραμμάτων αυτών.**

Γ. ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η δημόσια διοίκηση για να πετύχει τους στόχους και σκοπούς που θέτει και να εκπληρώσει την αποστολή της στελεχώνεται από το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο, ανάλογα με το δημόσιο νομικό πρόσωπο που απασχολείται, διακρίνεται σε προσωπικό του Κράτους, των ΟΤΑ, των ΝΠΔΔ, των κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου και των δημόσιων εταιρειών.

Επίσης, ανάλογα με την ειδική νομική σχέση με την οποία συνδέονται τα πρόσωπα με ένα δημόσιο νομικό πρόσωπο διακρίνουμε ανάμεσα στο προσωπικό που υπάγεται αποκλειστικά στους κανόνες του διοικητικού δικαίου και σε εκείνο που διέπεται παράλληλα από κανόνες του διοικητικού και του ιδιωτικού δικαίου.

(Μακρυδημήτρης) .

Τα φυσικά πρόσωπα τα οποία συνδέονται με το κράτος ή τα ΝΠΔΔ με ειδική έννομη σχέση και ασκούν δημόσια εξουσία κατ' επάγγελμα και με αμοιβή καλούνται δημόσιοι υπάλληλοι. Η υπηρεσιακή τους κατάσταση διέπεται από τα άρθρα 29 παρ 3, 56, 103 και 104 του συντάγματος και από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα (ΥΚ) . Με βάση τη σχετική συνταγματική διάταξη του άρθρου 103 είναι «εκτελεστές» θέλησης του κράτους και υπηρετούν το λαό, οφείλουν πίστη στο σύνταγμα και αφοσίωση στην πατρίδα, ο ισχύων ΥΚ (Ν 3528/2007) δεν περιέχει νομοθετικό ορισμό του δημόσιου υπαλλήλου, σε αντίθεση με τον προγενέστερο ΥΚ (Ν 1811/1951) όπου στο άρθρο 1 παρ 2 οριζόταν ότι:

«Δημόσιοι υπάλληλοι είναι τα έμμεσα, έμμεσα όργανα του Κράτους, τα διατελούντα εν προαιρετική, αμέσως, υπηρεσιακή και πειθαρχική προς αυτό σχέση»

Με βάση τον παραπάνω ορισμό:

α) Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι όργανα του Κράτους και οι πράξεις τους θεωρούνται πράξεις του Κράτους.

- β) Είναι έμμεσα όργανα του Κράτους, αφού η θέση και οι αρμοδιότητές τους καθορίζονται με πράξεις των άμεσων οργάνων του Κράτους (πχ Πρόεδρος της Δημοκρατίας, Κυβέρνηση), με τα οποία συνδέονται με σχέση ιεραρχικής υποταγής.
- γ) Είναι έμμισθα όργανα του Κράτους, διότι οφείλουν να απασχολούνται αποκλειστικά και αφοσιώνονται στην υπηρεσία του λαού.
- δ) Η σχέση των δημοσίων υπαλλήλων προς το Κράτος είναι προαιρετική και όχι υποχρεωτική ή καταναγκαστική, αφού, δε διορίζονται χωρίς τη θέλησή τους, αλλά κατόπιν συμμετοχής τους στη διαδικασία επιλογής και αποδοχής της πράξης διορισμού.
- ε) Είναι σχέση πειθαρχική, καθώς ο υπάλληλος υπέχει ευθύνη για κάθε υπαίτια και καταλογιστική παράβαση υπηρεσιών καθήκοντος.
- στ) Είναι σχέση υπηρεσιακή, που καθορίζεται από την ιεραρχική δομή της συγκεκριμένης υπηρεσίας στην οποία εντάσσεται και
- ζ) Είναι άμεση σχέση διότι μεταξύ του υπαλλήλου και της υπηρεσίας δεν παρεμβάλλεται άλλο πρόσωπο.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι επιλέγονται κατά κανόνα με αυστηρές διαδικασίες αξιολόγησης με κριτήριο της προσωπική και επαγγελματική τους αξία, τα προσόντα και τις δεξιότητες. Δεν επηρεάζονται και δεν πρέπει να επηρεάζονται με τρόπο υπέρμετρο από τις πολιτικές μεταβολές και την αλλαγή της Κυβερνητικής ηγεσίας στα Υπουργεία και τις λοιπές δημόσιες υπηρεσίες και τους οργανισμούς του δημόσιου τομέα. Η αρχή της αποτελεσματικότητας στη δράση των Δημοσίων Υπηρεσιών υπηρετεί τη διασφάλιση και προαγωγή της επαγγελματικής ποιότητας και καταλληλότητας των στελεχών της δημόσιας διοίκησης.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι υπό την προϋπόθεση της μονιμότητάς τους, εξασφαλίζουν σταθερότητα και συνέχεια στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης. Η αποστολή τους είναι η εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος, ενώ κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους δεσμεύονται από τους κανόνες της επαγγελματικής ηθικής και δεοντολογίας.

Κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων.

1.Στρατιωτικοί υπάλληλοι

- Μόνιμοι υπαξιωματικοί και αξιωματικοί του Στρατού Ξηράς, του ναυτικού και της Αεροπορίας.

- Οπλίτες, υπαξιωματικοί και αξιωματικοί της Ελληνικής Αστυνομίας
- Λιμενοφύλακες, υπαξιωματικοί και αξιωματικοί του Λιμενικού Σώματος.

2. Πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι

- Υπάλληλοι των κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιών του Κράτους.
- Αξιωματικοί και υπαξιωματικοί του Πυροσβεστικού σώματος.
- Μη στρατιωτικοί υπάλληλοι των στρατιωτικών και αστυνομικών υπηρεσιών.
- Υπηρετούντες στις γραμματείες των δικαστηρίων, των εισαγγελιών, των γραφείων του Ελεγκτικού Συνεδρίου και της Προεδρίας της Δημοκρατίας

Υπάλληλοι που δεν υπάγονται στον Υπαλληλικό Κώδικα (άρθρο 2)

- Στρατιωτικοί
- Διπλωμάτες και Πρόξενοι
- Σύμβουλοι, Πάρεδροι και Δικαστικοί Αντιπρόσωποι Ν.Σ.Κ.
- Υπάλληλοι ΟΤΑ Α΄ και Β΄ Βαθμού
- Υπάλληλοι Βουλής
- Λειτουργοί Εκκλησίας

Η στενή έννοια του όρου «**Διοικητικός**» δεν περιλαμβάνει τους υπαλλήλους της δικαιοσύνης και τους δικαστές, αλλά αυτούς που συνήθως ονομάζουμε «δημοσίους υπαλλήλους» και αναφέρεται στα συντάγματα του 1911, 1927 και 1952 και στο σύνταγμα του 1975 μόνο στο άρθρο 103 παρ 5, ενώ στον ΥΚ του 1999 αναφέρονται και οι δύο χαρακτηρισμοί (πολιτικών – διοικητικών) . Οι δύο όροι στην ουσία ταυτίζονται και χρησιμοποιούνται περισσότερο για να γίνεται διάκριση από τους στρατιωτικούς, δηλ τα στρατιωτικά οργανωμένα όργανα των ενόπλων Δυνάμεων, της Ελληνικής Αστυνομίας και του Λιμενικού Σώματος.

Αυτό που διαφοροποιεί τους στρατιωτικούς υπαλλήλους είναι ότι η νομική κατάστασή τους είναι προσαρμοσμένη στις ιδιαίτερες ανάγκες της στρατιωτικής οργάνωσης, ενώ δεν υπάγονται στη συνταγματική κατοχύρωση του άρθρου 103 παρ.4 του συντάγματος.

Το προσωπικό της Βουλής αποτελεί ξεχωριστή κατηγορία, που προστατεύεται από τις εγγυήσεις του άρθρου 103, αλλά κατά τα λοιπά διέπεται από τον Κανονισμό της Βουλής. Προστατεύεται, επίσης, από το άρθρο 65 παρ 6 και εξαιρείται από αρκετές ρυθμίσεις περί προσωπικού του δημόσιου τομέα.

Επισημαίνεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι διαφοροποιούνται από τους δημόσιους λειτουργούς. «*Βασικό χαρακτηριστικό των τελευταίων είναι η χαλαρή τους*

εξάρτηση από την προϊσταμένη αρχή, η θεραπεία του δημόσιου συμφέροντος σε ανώτατες βαθμίδες της πολιτειακής δομής και ο εξοπλισμός του με νομική ευχέρεια επιλογών, αξιολογήσεων και πρωτοβουλιών» (Α Τάχος). Οι δημόσιοι λειτουργοί διαθέτουν περισσότερη υπηρεσιακή και λειτουργική ανεξαρτησία, δρουν και κινούνται με μεγαλύτερη ευελιξία κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και διέπονται από ειδικό νομοθετικό καθεστώς. Ως τέτοιοι χαρακτηρίζονται είτε από το ίδιο το Σύνταγμα (δικαστικοί λειτουργοί), είτε από τον κοινό νομοθέτη (εκπαιδευτικοί λειτουργοί), είτε με βάση τη φύση του έργου που ασκούν(δικηγόροι).

Δ. Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

1. Η εκπαίδευση ως δικαίωμα των υπαλλήλων αλλά και ως υποχρέωση της πολιτείας.

Ο Υπαλληλικός Κώδικας (ΥΚ Ν.3528/2007, όπως τροποποίησε τον Ν.2683/1999), με τις ρυθμίσεις του αναγνωρίζει ότι η εκπαίδευση ή η επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων είναι δικαίωμά τους αλλά και υποχρέωση της πολιτείας, που οφείλει να τους ενθαρρύνει και να τους διευκολύνει προς αυτή την κατεύθυνση παρέχοντας και χορηγώντας τις σχετικές άδειες με αποδοχές. Επιδιώκεται με τις νέες διατάξεις, η ανανέωση του θεσμού της εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων και ενισχύεται η διοικητική εκπαίδευση σε ενδοϋπηρεσιακό επίπεδο με απώτερο σκοπό αυτή να ολοκληρώνεται, αν είναι δυνατόν, κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας και να συντελεί στην συντομότερη επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη στις ανώτατες βαθμίδες.

Στο άρθρο 47 παρ 1 του ΥΚ τονίζεται ότι η υπηρεσιακή εκπαίδευση, με τις όποιες μορφές και διαδικασίες, είναι δικαίωμα του υπαλλήλου με έξοδα που βαρύνουν κυρίως τις οικείες υπηρεσίες και με βάση τις κάθε φορά ισχύουσες διατάξεις. Στην παρ 3 του ίδιου άρθρου αναγράφεται και καθορίζεται ρητά ότι η υπηρεσία είναι υποχρεωμένη να μεριμνά για την εκπαίδευση και επιμόρφωση των υπαλλήλων της σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τον κλάδο, την ειδικότητα και το βαθμό τους. Το ίδιο υποχρεωμένοι είναι και οι δημόσιοι υπάλληλοι να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια που η υπηρεσία κρίνει τη συμμετοχή τους επιβεβλημένη και αναγκαία, σε αντίθετη περίπτωση να ακολουθούν πειθαρχικές κυρώσεις.

Για το λόγο αυτό στο άρθρο 58-60 προβλέπεται η έγκριση και χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών στους υπαλλήλους να συμμετέχουν σ' αυτά, αν βέβαια πληρούν τις, κάθε φορά, προβλεπόμενες προϋποθέσεις. (άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης, άδειες για επιμορφωτικούς επιστημονικούς σκοπούς, άδειες εξετάσεων)

Αποτελεί, αναμφίβολα, η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων, θεμελιώδη παράγοντα για τη δημιουργία υποδομής ικανού και άριστα εξοπλισμένου και καταρτισμένου στελεχιακού δυναμικού και την ανάπτυξη των δυνατοτήτων αλλά και προϋποθέσεων εκείνων, που θα οδηγήσουν σε μια αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία τους.

Την αναγνώριση του δικαιώματος στην εκπαίδευση και την επιμόρφωση επιβάλλουν σήμερα, περισσότερο από ποτέ, η ανάγκη συνεχούς ενημέρωσης, εξειδίκευσης και διεύρυνσης των γνώσεων των υπαλλήλων στα πλαίσια του δικαιώματος που έχει ο καθένας να αναπτύξει πολύπλευρα και σφαιρικά το εγώ του και την προσωπικότητά του.

2. Η σχετική με την εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων νομοθεσία.

Η πεποίθηση ότι η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων είναι απαραίτητη για την απόκτηση νέων γνώσεων, ιδεών, αντιλήψεων, για την καλύτερη άσκηση των καθηκόντων τους και εξυπηρέτηση του πολίτη, οδήγησε την πολιτεία σε μία σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις με απώτερο στόχο την αναβάθμισή της:

1. Ο Ν.1811/1951 (ΦΕΚ 141 Α΄) «περί κώδικος καταστάσεως δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων» προέβλεψε το θεσμό της επιμόρφωσης.
2. Ο Α.Ν. 310/1968 (ΦΕΚ 68 Α΄) σύσταση του κέντρου μετεκπαίδευσης οργάνων δημόσιας διοίκησης (Κ.Μ.Ο.Δ.Δ.)
3. Ο Ν.232/1975 (ΦΕΚ 279 Α΄) «Περί επιμορφώσεως Δημοσίων Υπαλλήλων» ίδρυση (άρθρο 19) της Σχολής Επιμόρφωσης Δημοσίων Υπαλλήλων (Σ.Ε.Δ.Υ)

Η σχολή αυτή έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην προαγωγική εκπαίδευση των υπαλλήλων, συνδέοντας άμεσα την προαγωγή τους στις ανώτερες ιεραρχικές βαθμίδες με την αντίστοιχη ειδική μετεκπαίδευση και συνέβαλε στη συστηματοποίηση της επιμόρφωσης παρέχοντας τη δυνατότητα σε όλες τις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα (υπουργεία, ΝΠΔΔ και οργανισμούς που εποπτεύονται από το Κράτος) να ιδρύσουν κλαδικές σχολές ή να αναδιοργανώσουν τις υφιστάμενες μονάδες εκπαίδευσής τους.

4. Ο Ν.1388/1983 (ΦΕΚ 113 Α'). Με αυτόν πραγματοποιείται μία από τις σημαντικότερες θεσμικές καινοτομίες στη διαδικασία της εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων και ιδρύεται το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης (ΕΚΔΔ) ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου εποπτευόμενο από το Υπουργείο Εσωτερικών, με διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια. Προβλέπονταν επίσης ως υπηρεσιακές μονάδες του ΕΚΔΔ η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ) και το ινστιτούτο διαρκούς επιμόρφωσης (ΙΔΕ)

5. Ο Ν.3200/2003 (ΦΕΚ 281 Α'). Το ΕΚΔΔ μετονομάστηκε στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) με την ίδια αποστολή την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αναγκών του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης.

6. Ο Ν.1943/1999 (ΦΕΚ Α') όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 19 του Ν.2738/1999 (ΦΕΚ Α' 180) προβλέπει αναλυτικά στα άρθρα 32 – 38 τα εξής στάδια – συστήματα εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων:

α) αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, αποτελούμενη από :

1. Την προεισαγωγική και
2. Την εισαγωγική εκπαίδευση

β) συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελούμενη από :

1. Την επιμόρφωση (εξειδίκευση ή προαγωγική εκπαίδευση)
2. Τη μετεκπαίδευση
3. Τη μεταπτυχιακή εκπαίδευση

Για τα στάδια αυτά θα γίνει λόγος παρακάτω.

Από το περιεχόμενο των άρθρων 32-38 του νόμου αυτού διαφαίνεται καθαρά πόση σημασία επιθυμεί να αποδώσει ο νομοθέτης στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση των υπαλλήλων της διοίκησης, σε σχέση με την αρχική και αναμενόμενη, αν ληφθεί υπόψη ότι η Δημόσια Διοίκηση είναι «μια εσωτερική αγορά εργασίας» όπου η εξέλιξη είναι συνυφασμένη με τη συνεχή απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων όπως ενδεικτικά αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση του νόμου ότι «η εκπαίδευση, η μετεκπαίδευση, η επιμόρφωση είναι η καρδιά του εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης».

7. Ο Ν 3613/2007 (ΦΕΚ 263 Α') . Με το άρθρο 13 του νέου νόμου καθιερώνεται η υποχρεωτική εκπαίδευση των προϊσταμένων Διευθύνσεων του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ, οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του ΥΚ. Στη θεματική διάρθρωση των

εκπαιδευτικών προγραμμάτων υποχρεωτικής εκπαίδευσης, που απευθύνονται στα παραπάνω στελέχη, περιλαμβάνονται οι ενότητες:

- α) Δημόσιοι οργανισμοί και ευρωπαϊκό περιβάλλον
- β) Νομιμότητα διοικητικής δράσης
- γ) Ηγεσία και διοίκηση αλλαγών
- δ) Στρατηγικός σχεδιασμός και επιχειρησιακός προγραμματισμός

Με τα προγράμματα αυτά εξειδικεύεται η επιμόρφωση των ανώτερων στελεχών της Διοίκησης, προκειμένου να βελτιώσουν τις γνώσεις, να αξιοποιήσουν τις ικανότητες και δεξιότητές τους και να επιδείξουν πιο ενεργή συμμετοχή στη διαμόρφωση στελεχών που θα μπορούν να ανταποκριθούν στις ιδιαίτερες υψηλές απαιτήσεις των νέων καθηκόντων επ' ωφελεία πάντα των πολιτών.

3. Τα βασικά στάδια - συστήματα εκπαίδευσης δημοσίων υπαλλήλων.

Εκπαίδευση είναι η οργανωμένη διαδικασία, σύμφωνα με την οποία οι άνθρωποι αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες για έναν ορισμένο σκοπό. Ο αντικειμενικός σκοπός της εκπαίδευσης είναι η επιτυχία μιας μεταβολής στη συμπεριφορά των εκπαιδευόμενων, που στις επιχειρήσεις σημαίνει απόκτηση νέων ικανοτήτων χειρισμού, τεχνικών γνώσεων, ικανότητας στη λύση προβλημάτων ή στάσεων, που σε συνέχεια οφείλουν να χρησιμοποιήσουν κατά τρόπο που να επιτευχθούν οι στόχοι του οργανισμού που έχουν τεθεί. Οι εκπαιδευτικοί στόχοι επιτυγχάνονται μέσω της μάθησης, δηλαδή της γνωστικής διαδικασίας που οδηγεί στην απόκτηση γνώσεων ή ικανοτήτων μέσα από τη μελέτη, την πρακτική εξάσκηση και την εμπειρία. Η μάθηση θεωρείται ότι οδηγεί σε σχετικά μόνιμες αλλαγές στην ανθρώπινη συμπεριφορά.

Η εκπαίδευση χρησιμοποιείται από τους οργανισμούς για τη βελτίωση της απόδοσής τους, η οποία είναι εφικτή μέσα από την αύξηση των ικανοτήτων και κατ' επέκταση την αύξηση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού. Το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης εστιάζεται στη βελτίωση της ποιότητας του παραγόμενου έργου, δηλαδή

1. Στη μείωση του χρόνου εκτέλεσής του,
2. Στην μείωση λαθών και ατυχημάτων
3. Στην επίλυση λειτουργικών προβλημάτων και
4. Στην αύξηση της ικανοποίησης και της αφοσίωσης του προσωπικού κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

1. Η προεισαγωγική εκπαίδευση παρέχεται από την ΕΣΔΔ και αφορά ιδιώτες που επιθυμούν να σταδιοδρομήσουν στο δημόσιο τομέα αλλά και σε όσους διαθέτουν ήδη τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα, όπως ορίζεται στην αιτιολογική έκθεση και στο άρθρο 1 παρ 3 του ιδρυτικού της νόμου 1388/1983, σκοπός της παρεχόμενης εκπαίδευσης είναι «η δημιουργία στελεχών της δημόσιας διοίκησης, κεντρικής και αποκεντρωμένης, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των ΝΠΔΔ, που να διαθέτουν ειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση και νέο πνεύμα προσέγγισης των προβλημάτων, ώστε να συμβάλλουν αποτελεσματικά στον εκδημοκρατισμό και τον εκσυγχρονισμό των μέσων και μεθόδων διοίκησης» Για να ενθαρρύνει τη μάθηση, σύμφωνα με τον άρθρο 79 παρ. 3 προσμετράτε ένα ακόμη έτος στο βαθμό Β΄ για εκείνους που αρίστευσαν.

Σύμφωνα με τον Τσέκο (1999) η βασική επιδίωξη της προεισαγωγικής εκπαίδευσης είναι η παροχή σφαιρικών γνώσεων δημόσιας διοίκησης, για την «παραγωγή ενός βασικού κορμού στελεχών πολλαπλών δεξιοτήτων, ικανών να στελεχώσουν οποιαδήποτε υπηρεσία». Τα στελέχη αυτά αναπτύσσουν γενικές διοικητικές ικανότητες, έτσι ώστε να προσαρμόζονται σε διαφορετικά διοικητικά καθήκοντα και να λειτουργούν αποδοτικά και αποτελεσματικά. Εν τούτοις η επιτυχία της προσπάθειας αυτής δεν εξαρτάται μόνο από την εκπαιδευτική διαδικασία, αλλά και από το διοικητικό περιβάλλον υποδοχής των στελεχών αυτών, καθώς και την κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα, η οποία επιτρέπει ή εμποδίζει την εξέλιξη των ικανότερων και η διάθεση για διαρκή μάθηση και καινοτομία.

2. Η εισαγωγική εκπαίδευση αφορά τους νεοεισερχόμενους υπαλλήλους και, σύμφωνα με τις νέες ρυθμίσεις, πραγματοποιείται εντός της πρώτης διετίας από το διορισμό τους στις υπηρεσίες, προκειμένου αυτοί να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στα νέα καθήκοντά τους. Είναι υποχρεωτική, τόσο για τους υπαλλήλους, όσο και για τις υπηρεσίες, αφού συμπίπτει με τη δοκιμαστική περίοδο από την οποία εξαρτάται η μονιμοποίηση και η προαγωγή του υπαλλήλου στον επόμενο τον εισαγωγικό βαθμό .

Αποτελεί την πρώτη γνωριμία του εργαζόμενου με την υπηρεσία και τον πληροφορεί για τις εσωτερικές διαδικασίες και τα καθήκοντά της νέας του θέσης. Πρόκειται για μια ιδιαίτερη σημαντική εκπαίδευση, η οποία σκοπό έχει να εντάξει το νεοεισερχόμενο υπάλληλο στο ενδοϋπηρεσιακό κλίμα και να καλύψει τυχόν κενά που έχει σε συγκεκριμένες γνώσεις ή εργασιακή εμπειρία. Είναι σημαντικό η εισαγωγική εκπαίδευση να μην εστιάζει μόνο στις γνώσεις και δεξιότητες, που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση εργασίας, αλλά να αφιερώνει χρόνο και στις διαπροσωπικές

σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων και στις προσωπικές επιδιώξεις και ανάγκες του νέου εργαζομένου, ώστε να τον βοηθήσει να οικειοποιηθεί το νέο περιβάλλον και να αναπτύξει την προσωπικότητά του.

Σύμφωνα με το άρθρο 47 παρ 2 του ΥΚ, σκοπός της «εισαγωγικής εκπαίδευσης» είναι η εξοικείωση του υπαλλήλου με τα αντικείμενα της υπηρεσίας του και τα καθήκοντά του ως δημοσίου υπαλλήλου γενικότερα. Η εκπαίδευση αυτή έχει περισσότερο χαρακτήρα ενημέρωσης του νέου υπαλλήλου, πραγματοποιείται στην αντίστοιχη υπηρεσία και για την παροχή της αρμόδιο είναι το ΙΝΕΠ και τα ΠΙΝΕΠ του ΕΚΔΔ.

3. Η επιμόρφωση πραγματοποιείται τόσο από το ΙΝΕΠ, όσο και από τις μονάδες εκπαίδευσης των υπουργείων καθ όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους και απευθύνεται στην πλατιά μάζα των υπηρετούντων υπαλλήλων, ανεξάρτητα από κατηγορία, ειδικότητα και βαθμό. Στο άρθρο 34 του Ν.1943/1991, όπως τροποποιήθηκε με τα άρθρα 17-18 του Ν.2085/2002 και 23 του Ν.3200/2003, ορίζεται ειδικότερα η διαδικασία και τα κριτήρια της επιμόρφωσης, που αφορά κυρίως την παροχή γενικότερης γνώσης σε τομείς, όπως το δημόσιο μανάτζμεντ, την πληροφορική, τα οικονομικά και τις ξένες γλώσσες.

4. Τα προγράμματα εξειδίκευσης, σύμφωνα με το άρθρο 40 του Ν.1943/1990, μπορούν να τα παρακολουθήσουν οι δημόσιοι υπάλληλοι πάνω σε ειδικότερα αντικείμενα του φορέα στον οποίο ανήκουν, μετά από εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών. Καταρτίζονται και οργανώνονται από τη μονάδα εκπαίδευσης του οικείου Υπουργείου ή ΝΠΔΔ ή της αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας, ενώ αρμόδιο να εκτελέσει τέτοια προγράμματα είναι και το ΙΝΕΠ για θέματα που αφορούν υπαλλήλους που ασκούν όμοια ή συναφή καθήκοντα σε όλα ή ορισμένα υπουργεία.

5. Η προαγωγική εκπαίδευση, σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν.2527/1997 αφορά τους υπαλλήλους ΠΕ και ΤΕ των υπηρεσιών του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα και αποσκοπεί στην ανάπτυξη γνώσεων, διοικητικής συμπεριφοράς και δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των καθηκόντων Προϊσταμένων Διεύθυνσης, καθώς και στη διαγνωστική αξιολόγηση των υποψηφίων, με σκοπό την αξιοκρατική και αντικειμενική επιλογή των ικανότερων. Στα προγράμματα αυτά συμμετέχουν όσοι υπάλληλοι Α΄ Βαθμού έχουν υπηρετήσει τουλάχιστον για τρία χρόνια ως Προϊστάμενοι Τμήματος ή όσοι είναι υποψήφιοι για προϊστάμενοι Διεύθυνσης.

Προϋπόθεση για τη συμμετοχή τους στα προγράμματα είναι η επιτυχία σε ειδικό εισαγωγικό διαγωνισμό, ο οποίος κρίνει τις διοικητικές τους ικανότητες, τις

γνώσεις και την εμπειρία. Όσοι περατώνουν με επιτυχία το πρόγραμμα αυτό, προηγούνται από τους λοιπούς υπαλλήλους του κλάδου τους κατά την προαγωγή στο βαθμό του Διευθυντή, εφόσον ασφαλώς κατέχουν σε υψηλό βαθμό και τα υπόλοιπα τυπικά προσόντα. Πρέπει να σημειωθεί ότι μέχρι σήμερα δεν έχει υλοποιηθεί κανένα πρόγραμμα προαγωγικής εκπαίδευσης.

6. Η μετεκπαίδευση προβλέπεται από το άρθρο 37 του Ν.1943/1991, όπως τροποποιήθηκε, και στοχεύει στη διερεύνηση των επιστημονικών και τεχνικών γνώσεών τους, οι οποίες είναι πρόσφορες για την αντιμετώπιση των αναγκών της υπηρεσίας τους. Αποβλέπει, ακόμη, στην ειδίκευση των υπαλλήλων σε σύγχρονες τεχνικές της διοίκησης και τεχνολογίας. Πραγματοποιείται σε ΑΕΙ της ημεδαπής ή αλλοδαπής, στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α ή σε άλλους κατάλληλους ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς και απευθύνεται σε υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει τρία, τουλάχιστον, έτη υπηρεσίας και

7. Η μεταπτυχιακή μετεκπαίδευση (άρθρο 39 του Ν.1943/1991) αφορά υπαλλήλους με τρία χρόνια, τουλάχιστον, υπηρεσίας, κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ. Πραγματοποιείται σε ΑΕΙ της Ελλάδας ή του εξωτερικού, με στόχο τη λήψη μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών συναφούς με τα αντικείμενα της υπηρεσίας, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος.

Αξίζει εδώ να γίνει ιδιαίτερη μνεία και αναφορά στα ειδικά επιμορφωτικά προγράμματα βέλτιστων πρακτικών (best practices), τα οποία υλοποιούνται από τον ΕΚΔΔΑ σε συνεργασία με αντίστοιχους φορείς του εξωτερικού και αφορούν υπαλλήλους της δημόσιας διοίκησης και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Αυτά συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους, λαμβάνουν χώρα στην Ελλάδα και σε κορυφαία ινστιτούτα και σχολές δημόσιας διοίκησης της αλλοδαπής και χορηγούν ευρωπαϊκό τίτλο πιστοποίησης σε τομείς εξαιρετικού ενδιαφέροντος.

Κατά τα έτη 2007-2008 διεξήχθησαν εκπαιδευτικά προγράμματα σε Αθήνα και εξωτερικό (Παρίσι – Βερολίνο - Μάαστριχτ) που αφορούσαν τις εξής κυρίως θεματικές:

1. Καινοτόμες προσεγγίσεις στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων.
2. Ηλεκτρονική διακυβέρνηση και διαλειτουργικότητα σε εθνικό, τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.
3. Ηλεκτρονική μάθηση και
4. Μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης μέσα από την κατάρτιση των στελεχών της.

Οι εκπαιδευτικές μέθοδοι, που χρησιμοποιούνται στα προγράμματα αυτά ενθαρρύνουν τη συμμετοχή και δράση και βοηθούν στην κατανόηση της διαφορετικής διοικητικής κουλτούρας, που «μεταφέρει» κάθε συμμετέχουσα χώρα, συμβάλλοντας σταδιακά σ' αυτό που έχει επικρατήσει να λέγεται « ευρωπαϊκή διοικητική σύγκλιση».

Ε. ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.

1. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και αποκέντρωσης (ΕΚΔΔΑ)

Έχει τη μορφή ΝΠΔΔ με διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, εποπτεύεται από το Υπουργείο Εσωτερικών και αποτελείται από τρεις εκπαιδευτικές μονάδες, την ΕΣΔΔ, την ΕΣΤΑ και το ΙΝΕΠ και ΠΙΝΕΠ.

Η αποστολή του κέντρου αυτού επικεντρώνεται στα εξής βασικά σημεία:

- α) Την επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση και επιμόρφωση όλου του προσωπικού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα.
- β) Την επιμόρφωση των αιρετών οργάνων των ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού.
- γ) Τη δημιουργία στελεχών για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση.
- δ) Την εκπόνηση ερευνών και μελετών για τη χάραξη στρατηγικών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, το διαρκή εκσυγχρονισμό της οργάνωσης και λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και την εφαρμογή των μεταρρυθμιστικών προτάσεων.
- ε) Τη θέσπιση του ατομικού δελτίου κατάρτισης των υπαλλήλων για την παρακολούθηση της πορείας της επιμόρφωσής τους.

Το ΕΚΔΔΑ αποβλέπει στη δημιουργία προσωπικού ικανού να στηρίξει την αποτελεσματική και δημοκρατική λειτουργία του κρατικού οργανισμού της χώρας και να συμβάλλει στον εκσυγχρονισμό των μεθόδων διοίκησης και γι' αυτό διαθέτει τη θεσμική δυνατότητα να πιστοποιεί το επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων των υπαλλήλων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, τους χώρους εκπαίδευσης, το σχετικό εξοπλισμό, τη διοικητική και επιστημονική υποστήριξη της υλοποίησης των επιμορφωτικών προγραμμάτων και γενικότερα τις εκπαιδευτικές δομές.

Ινστιτούτο επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ) και Περιφερειακά ινστιτούτα επιμόρφωσης.

(ΠΙΝΕΠ)

Τα ΙΝΕΠ και τα ΠΙΝΕΠ είναι φορείς κατάρτισης και διαρκούς επιμόρφωσης των υπαλλήλων και στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης και της Τοπικής

Αυτοδιοίκησης. Αποστολή τους είναι η διαρκής βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μέσω πιστοποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης.

Το ΙΝΕΠ είναι μονάδα εκπαίδευσης και κατάρτισης, λειτουργεί σε επίπεδο Διεύθυνσης, παρέχει επιμορφωτικές δράσεις (δημόσιο μάνατζμεντ, ξένες γλώσσες, θέματα περιβάλλοντος, πολιτισμού και οικονομικά), παρέχει την εισαγωγική εκπαίδευση των νεοπροσλαμβανομένων υπαλλήλων και συμμετέχει, στο πλαίσιο ανάπτυξης σχέσεων με άλλους διεθνείς φορείς, σε κοινοτικές πρωτοβουλίες για τη διεξαγωγή επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Τα δώδεκα ΠΙΝΕΠ συμβάλλουν σημαντικά στην αποκέντρωση των επιμορφωτικών δράσεων και έχουν ως αποστολή το σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων ειδικής επιμόρφωσης των υπαλλήλων στην αντίστοιχη διοικητική περιφέρεια. Έχουν την ευθύνη ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών της περιφέρειάς τους καθώς και υλοποίησης των επιμορφωτικών δράσεων. Γι' αυτό συνεργάζονται με το ΙΝΕΠ και με τους κεντρικούς και αποκεντρωμένους φορείς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα. Αποτέλεσμα της λειτουργίας των ΙΝΕΠ είναι να αυξηθούν κατακόρυφα οι εκπαιδευτικές δράσεις και οι εκπαιδευόμενοι, να αξιοποιηθεί το επιστημονικό προσωπικό της κάθε περιφέρειας, να μειωθεί σημαντικά το κόστος της υλοποίησης των προγραμμάτων (έξοδα μετακίνησης και διαμονής) και να βελτιωθεί η αποδοτικότητα των δημόσιων υπηρεσιών.

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ)

Ιδρύθηκε με τον Ν.1388/1983 και λειτουργεί αδιάλειπτα από το 1985 και είναι υπεύθυνη για την παροχή της προεισαγωγικής εκπαίδευσης και τη δημιουργία ανώτερων στελεχών της δημόσιας διοίκησης με επαγγελματική κατάρτιση και νέο πνεύμα προσέγγισης των προβλημάτων. Λειτουργεί με επτά (7) τμήματα εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης, από τα οποία μέχρι σήμερα έχουν αποφοιτήσει περίπου 1500 στελέχη της διοίκησης.

Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης.(ΕΣΤΑ)

Ιδρύθηκε με το άρθρο 14 του Ν.3200/2003, λειτουργεί από το 2005 και αποτελεί τη νέα μονάδα προεισαγωγικής εκπαίδευσης του ΕΚΔΔΑ . Αποστολή της είναι η δημιουργία εξειδικευμένων επαγγελματικών στελεχών ταχείας ανέλιξης,

επιτελικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα για τους ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού και τα όργανα διοίκησης των νομικών προσώπων, που ιδρύονται από αυτούς, καθώς επίσης για τις περιφέρειες και τις κεντρικές υπηρεσίες, οι οποίες επιφορτίζονται με αρμοδιότητες στους τομείς της πολιτικής προστασίας και της μεταναστευτικής πολιτικής.

Λειτουργεί με τα εξής τμήματα:

- α. Οργάνωσης και διοίκησης
- β. Οικονομικής διαχείρισης
- γ. Μεταναστευτικής πολιτικής
- δ. Πολιτικής προστασίας

Στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού – ερευνητικού έργου της μεριμνά και για το σχεδιασμό εθνικών πολιτικών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της διοίκησης, σε συνεργασία με άλλους φορείς και έχει την ευθύνη για την πρόταση και παρακολούθηση της εφαρμογής ευρωπαϊκών προγραμμάτων και διεθνών συνεργασιών σε ζητήματα αρμοδιότητάς της.

2.Λοιποί εκπαιδευτικοί φορείς.

Με το Ν.1943/1991 άρθρο 32 όλες οι αυτοτελείς υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, καθώς και τα ΝΠΔΔ εφόσον έχουν περισσότερες από 600 οργανικές θέσεις μονίμων υπαλλήλων, υποχρεούνται να έχουν ειδικευμένο σε θέματα εκπαίδευσης μηχανισμό, δηλαδή μονάδες εκπαίδευσης, οι οποίες συστήνονται κατά περίπτωση σε επίπεδο τμήματος ή διεύθυνσης και είναι αρμόδιες για το σχεδιασμό και την οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, κατ' εκτίμηση των αναγκών του προσωπικού και σε συνεργασία με το ΙΝΕΠ.

α. Στο υπουργείο εσωτερικών με το ΠΔ 64/1990 άρθρο 4, ΦΕΚ 30 Α΄ λειτουργεί ως οργανική μονάδα η διεύθυνση Εκπαίδευσης του Υπουργείου, που είναι αρμόδια για τη βελτίωση της ποιοτικής στάθμης του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ. Αποτελείται από δύο τμήματα, το Τμήμα Μετεκπαίδευσης και μελετών και το τμήμα εποπτείας του ΕΚΔΔΑ, τα οποία είναι υπεύθυνα για τη διαμόρφωση και εποπτεία της εφαρμογής της πολιτικής που αναφέρεται στην εκπαίδευση και επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και για την πληρέστερη ενημέρωσή τους σε εκπαιδευτικά ζητήματα.

β. Οι σχολές εθνικής ασφάλειας και μετεκπαίδευσης – επιμόρφωσης της ελληνικής αστυνομίας του υπουργείου εσωτερικών (νόμος 2226/94,ΦΕΚ 126 Α, άρθρα 1 και

3). Η πρώτη εκπαίδευει ανώτερα στελέχη της ΕΛΑΣ σε ζητήματα στρατηγικής και εθνικής ασφάλειας, ενώ η δεύτερη απευθύνεται στο σύνολο του προσωπικού της ΕΛΑΣ, φροντίζοντας για τη μετεκπαίδευση και επιμόρφωσή του σε όλα τα στάδια της υπηρεσιακής του εξέλιξης, τόσο σε γενικά όσο και σε εξειδικευμένα θέματα αστυνομικού ενδιαφέροντος, στην Ελλάδα και το εξωτερικό, με σκοπό να ανταποκριθεί επαρκώς στα καθήκοντά του.

γ. Η σχολή εθνικής άμυνας (ΣΕΘΑ) (νόμος 1562/1950 ΦΕΚ 254 Α΄) που υπάγεται στο ΓΕΕΘΑ. Εκπαίδευει κρατικούς υπαλλήλους – στρατιωτικούς και πολιτικούς, αξιωματικούς του στρατού, της ΕΛΑΣ, του πυροσβεστικού σώματος, του λιμενικού σώματος και υπαλλήλους υπουργείων, σε θέματα ευαίσθητων κρατικών πολιτικών σχετικών με την άμυνα και την ασφάλεια του Ελληνικού Κράτους, καθώς και σε ζητήματα εξωτερικής πολιτικής, διεθνούς δικαίου και γεωπολιτικού ενδιαφέροντος, με κύρια αποστολή της να τους καταστήσει ικανούς να χειρίζονται θέματα εθνικής άμυνας στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους.

δ. Τα περιφερειακά επιμορφωτικά κέντρα (ΠΕΚ) του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας, Θρησκευμάτων και Δια Βίου Μάθησης (Ν.1566/85) (ΦΕΚ 167 Α άρθρο 29).

Έχουν την ευθύνη για την εκπαίδευση και επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, συμπεριλαμβανομένων και των νεοπροσληφθέντων και είναι αρμόδιοι για τον προγραμματισμό και την υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, που αφορούν την εξοικείωση των εκπαιδευτικών με νέες τεχνολογίες και μεθόδους διδασκαλίας, ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της εκπαίδευσης και να ασκούν αποδοτικότερα και αποτελεσματικότερα το έργο τους. Τις περισσότερες φορές, οι δράσεις αυτές υλοποιούνται και πραγματοποιούνται με τη συνεργασία του τμήματος αξιολόγησης και επιμόρφωσης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (ΠΙ)

ε. Η σχολή Επιμόρφωσης Υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομίας και οικονομικών (ΣΕΥΥΟ) (Ν.2343/1995 ΦΕΚ 211 Α΄ άρθρο 6). Είναι ΝΠΔΔ και αντικατέστησε τη διεύθυνση εκπαίδευσης του υπουργείου, που ήταν πριν αρμόδιο για την εκπαίδευση των υπαλλήλων. Η εκπαίδευση που παρέχεται είναι κατά κύριο λόγο τεχνική και υπάρχουν προγράμματα σε διοικητικά θέματα που καλύπτουν τις διάφορες αρμοδιότητες του Υπουργείου Οικονομικών, όπως η φορολογία του εισοδήματος και το «**ξέπλυμα χρήματος**», αλλά και πιο εξειδικευμένα όπως ο έλεγχος επικίνδυνων ουσιών. Επειδή η εκπαίδευση συνδέεται άμεσα με τα κύρια καθήκοντα των υπαλλήλων, είναι στις περισσότερες περιπτώσεις υποχρεωτική.

στ. Η διπλωματική ακαδημία του υπουργείου εξωτερικών (Νόμος 2594/1999 ΦΕΚ 62 Α΄ ΠΔ 17/1999 ΦΕΚ 10 Α΄) με κύριες αρμοδιότητες:

1. Την αρχική εκπαίδευση υποψηφίων ακολούθων πρεσβείας
2. Τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση – επιμόρφωση όλων ανεξαρτήτως των υπαλλήλων του ΥΠΕΞ.
3. Την οργάνωση και διενέργεια προαγωγικής δοκιμασίας των διπλωματικών υπαλλήλων.
4. Τη διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για έλληνες και αλλοδαπούς.
5. Την οργάνωση μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών ή ειδικών κύκλων σπουδών.
6. Την εκτέλεση ερευνητικών προγραμμάτων μεταξύ του ΥΠΕΞ και ΑΕΙ / ΤΕΙ της ημεδαπής και αλλοδαπής ή αναγνωρισμένων ερευνητικών φορέων και
7. Την οργάνωση σεμιναρίων σε θέματα αρμοδιότητας του ΥΠΕΞ για υπαλλήλους άλλων υπουργείων και κρατικών υπηρεσιών.

ζ) Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας (ΕΣΔΥ) (Ν.219/1994, Ν 2517/1997 και Ν.2194/1994, ΦΕΚ 34 Α΄ άρθρο 3)

Εποπτεύεται από τα υπουργεία Εθνικής Παιδείας, υγείας και κοινωνικής αλληλεγγύης, είναι αυτοτελής και είναι αρμόδια για την υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης και για τη μεταπτυχιακή εκπαίδευση αποφοίτων ΑΕΙ / ΤΕΙ . Οργανώνει μεταπτυχιακά εκπαιδευτικά προγράμματα στη δημόσια υγεία και τη διοίκηση Υπηρεσιών υγείας, με στόχο την απόκτηση νέων γνώσεων και αξιοποίησης των δυνατοτήτων και δεξιοτήτων των υπαλλήλων, την ανάδειξη της σύνθετης φύσης των προβλημάτων που παρουσιάζονται στο πεδίο της υγείας και την ανάπτυξη εναλλακτικών τεχνικών και κατάλληλων δράσεων για τη βελτίωση του συστήματος Υγείας και

η) Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών (Ν.2236/1994 ΦΕΚ 146 Α) .

Είναι ΝΠΔΔ, εποπτεύεται από τον Υπουργό Δικαιοσύνης και κύρια αποστολή του είναι η δια βίου επιμόρφωση των υπηρετούντων δικαστών.

ΣΤ. ΔΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.

Α. Τα πρώτα προβλήματα εμφανίζονται ήδη από τα στάδια του σχεδιασμού των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και **έχουν άμεση σχέση με τις εγγενείς αδυναμίες** της εκπαιδευτικής διαδικασίας:

α. Η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων απευθύνεται εξ ορισμού σε ενήλικες, οι οποίοι λόγω των αυξημένων υποχρεώσεων, τόσο ενδοϋπηρεσιακών όσο και οικογενειακών, και του περιορισμένου χρόνου τους, αντιμετωπίζουν δυσκολίες αλλά και αδυναμία συμμετοχής τους σε τέτοιου είδους εκπαιδευτικά προγράμματα.

β. Οι ενήλικες είναι αυτό-καθοδηγούμενοι, αλλά και αυτόφωτοι, έχουν της ευθύνη των αποφάσεών και πράξεών τους και ως εκ τούτου ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, για να καταλήξει σ ένα ικανοποιητικό αποτέλεσμα, θα πρέπει να πληρούνται οι παρακάτω προϋποθέσεις.

οι ενήλικες θα πρέπει:

1. Να γνωρίζουν το λόγο, τη σημασία, την αξία του αντικειμένου της ενασχόλησής τους κατά την εκπαιδευτική διαδικασία.

2. Να μαθαίνουν εμπειρικά και να αντιμετωπίζουν τα μαθησιακά αντικείμενα ως προβλήματα που απαιτούν και αναζητούν λύσεις προς όφελος κυρίως του κοινωνικού συνόλου.

3. Να βρίσκουν ενδιαφέρον και να αισθάνονται τη χαρά της δημιουργίας από το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών δράσεων και ενασχολήσεων και

4. Να συμμετέχουν και οι ίδιοι στην αξιολόγηση του εαυτού τους πρώτα και έπειτα της όλης εκπαιδευτικής διαδικασίας.

γ. Η έλλειψη επαρκούς προσωπικού:

1. Αποθαρρύνει τις υπηρεσίες από το να επιτρέψουν τη συμμετοχή των υπαλλήλων τους στις εκπαιδευτικές δράσεις, προκειμένου να μην καθυστερήσει η διεκπεραίωση των εκκρεμών και επειγουσών υποθέσεων και

2. Λόγω των αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών και υποχρεώσεων, οι υπάλληλοι αναλαμβάνουν περισσότερα καθήκοντα με αποτέλεσμα να μη διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα.

δ. Προβλήματα και δυσκολίες παρατηρούνται και στη διαδικασία ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών στη χώρα μας, παρά τη σχετική πρόβλεψη του άρθρου 6 του Ν.3260/2004 και την ανάθεση από το ΕΚΔΔΑ σε ιδιώτη του σχετικού έργου (έρευνα

ανίχνευσης αναγκών εκπαίδευσης του προσωπικού της Δημόσιας διοίκησης ανάπτυξη και πιλοτική εφαρμογή εργαλείων ανίχνευσης αναγκών)

ε. Αδυναμίες εμφανίζονται και στη διαδικασία της αξιολόγησης της εκπαιδευτικής διαδικασίας σε επίπεδο αποτελεσμάτων. Δεν υπάρχει η δυνατότητα μετρήσιμης αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των σχετικών δράσεων, ενώ οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για το σκοπό αυτό, στοχεύουν στο ίδιο το εκπαιδευτικό έργο και όχι στις ουσιαστικές συνέπειές του και

στ. Στους κόλπους της δημόσιας διοίκησης συχνά παρατηρείται μια διάθεση αντίστασης κατά των επικείμενων αλλαγών αλλά και μεγάλη απροθυμία στην προσπάθεια αυτή. Και αυτό καλλιεργείται από την πραγματική άγνοια γύρω από τα σημαντικά οφέλη που η εκπαίδευση συνεπάγεται, με αποτέλεσμα πολλά εκπαιδευτικά προγράμματα να αποτυγχάνουν αφού δεν υποστηρίζονται ή και ακόμη δεν υλοποιούνται.

Είναι μάλλον αμφίβολη η επιτυχία κάποιας μεταρρυθμιστικής προσπάθειας στον τομέα της εκπαίδευσης, όταν αυτή προσκρούει στη βούληση των ίδιων των δημοσίων υπαλλήλων, αφού το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί τον καταλύτη για την ορθή λειτουργία οποιουδήποτε νέου οργανωτικού σχήματος.

B. Προτάσεις αναμόρφωσης του θεσμού της εκπαίδευσης.

Η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί κρίσιμο τομέα της δημόσιας πολιτικής και κεντρική συνισταμένη των πολιτικών ανάπτυξης και βελτίωσης την ανταγωνιστικότητας κάθε χώρας, οπωσδήποτε και της Ελλάδας. Συνιστά βασικό μοχλό ανάπτυξης του κράτους και της κοινωνίας και στρατηγικής σημασίας παράγοντα για την αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και την αποτελεσματικότερη δράση των δημοσίων οργανισμών.

Για να αναβαθμιστεί η εκπαίδευση :

1. Η εκπαιδευτική πολιτική γενικά θα πρέπει να έχει κεντρική θέση σε όλα τα μεταρρυθμιστικά εγχειρήματα και προσπάθειες ενός κράτους, που θα επικεντρώνονται και θα στοχεύουν κατά κύριο λόγο στην ανάπτυξη και αξιοποίηση των ικανοτήτων και επαγγελματικών προσόντων των δημοσίων υπαλλήλων, προκειμένου αυτοί να **αποτελέσουν το διανοητικό κεφάλαιο και το φορέα ποιοτικής αλλαγής στη δημόσια διοίκηση.**

2. Είναι αναγκαία η ύπαρξη θεσμών που δε θα βασίζονται μόνο σε κάποιο νομοθετικό πλαίσιο αλλά θα τυγχάνουν και της αμέριστης συμπαράστασης και υποστήριξης τόσο

της πολιτικής ηγεσίας όσο και του συνδικαλιστικού κινήματος και των ίδιων των στελεχών της διοίκησης.

3. Τα τελευταία χρόνια τόσο η έκταση όσο και η ποιότητα εκπαίδευσης έχουν βελτιωθεί σημαντικά και η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί έναν τομέα με αυξανόμενη δυναμική, καθώς πολλαπλασιάζονται οι εκπαιδευτικές δράσεις και οι εμπλεκόμενοι στη διαδικασία της εκπαίδευσης. Για να ενισχυθεί αυτή η τάση θα πρέπει να αξιοποιηθεί περαιτέρω η συμμετοχή της χώρας μας σε δράσεις της ΕΕ με :

- α. ανταλλαγή εμπειριών με ευρωπαϊκές διοικήσεις
- β. επισκέψεις εργασίας στελεχών της ελληνικής διοίκησης σε άλλα κράτη.
- γ. αποσπάσεις και μεταθέσεις υπαλλήλων σε τομείς δημόσιας διοίκησης ευρωπαϊκών χωρών, προκειμένου να εργαστούν στο διοικητικό μηχανισμό άλλων κρατών και να εξοικειωθούν με νέες τεχνολογίες και πρακτικές που εφαρμόζονται εκεί και με τη δυνατότητα ανάπτυξης τέτοιων παρόμοιων συστημάτων και στη χώρα μας με τις απαραίτητες βέβαια προσαρμογές.

4. Να υλοποιηθεί και να εφαρμοσθεί πλήρως το επιχειρησιακό πρόγραμμα «απασχόληση ανθρώπινο κεφάλαιο και κοινωνική συνοχή 2007-2013» του οποίου οι ειδικότεροι στόχοι είναι :

- α. η ενίσχυση της δια βίου μάθησης.
- β. η συνεχής κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης.
- γ. ο αναπροσδιορισμός των εκπαιδευτικών γνώσεις και δεξιοτήτων όπως απαιτεί το ευρύτερο οικονομικό πλαίσιο και η ανάγκη για συνεχή προσαρμογή στις ραγδαίες μεταβαλλόμενες απαιτήσεις του.

5. Να αποσαφηνιστούν, να συνδεθούν μεταξύ τους και να αναβαθμιστούν οι αμοιβαίοι ρόλοι όλων των εμπλεκόμενων στα θέματα εκπαίδευσης φορέων.

α) Η διεύθυνση εκπαίδευσης του ΥΠΕΣ να ενισχυθεί τόσο με εξειδικευμένο προσωπικό όσο και με αρμοδιότητα, ώστε σταδιακά να μετατραπεί σε διεύθυνση ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, η οποία θα έχει ευρύτερο αποφασιστικό ρόλο στα ζητήματα εκπαίδευσης και δυνατότητα άσκησης οριζόντιων πολιτικών ανάπτυξης του προσωπικού της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.

β) Το ΕΚΔΔΑ και οι εκπαιδευτικές μονάδες του θα πρέπει να εμμένουν στη σύνδεση μεταξύ της ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών, της υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και της αξιολόγησης των αποτελεσμάτων, σε συνεργασία πάντα με τις μονάδες από τις οποίες προέρχονται οι υπάλληλοι και οι

οποίες αποτελούν παράλληλα αποδέκτες των αποτελεσμάτων των εκπαιδευτικών παρεμβάσεων. Οι οργανωτικές μονάδες των δημόσιων φορέων καλούνται στο νέο περιβάλλον, πέρα από απλούς αποδέκτες των παρεχόμενων εκπαιδευτικών δράσεων, **να μεταβληθούν** σε συνδιαμορφωτές τους, διατυπώνοντας συγκεκριμένα αιτήματα, όπως αυτά απορρέουν από τις οργανωτικές και λειτουργικές ανάγκες τους.

γ) Στο πλαίσιο αυτό οι μονάδες εκπαίδευσης των υπουργείων και ΝΠΔΔ πρέπει και αυτές με τη σειρά τους να αναβαθμιστούν και να στελεχωθούν με εξειδικευμένο προσωπικό, που θα συμβάλει στη διαμόρφωση σύγχρονων τεχνικών ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών και στη σύνδεσή τους με την υπηρεσιακή αποτελεσματικότητα.

δ) Στη διαμεσολάβηση και σύνδεση μεταξύ των φορέων χρήσιμος μπορεί να αναδειχθεί ο αναβαθμισμένος ρόλος της συντονιστικής επιτροπής εκπαίδευσης (ΣΕΕ) που συστήθηκε στο ΕΚΔΔΑ με το (Ν.3200/2003 ΦΕΚ 281 Α') . Η ΣΕΕ είναι αρμόδια, μεταξύ άλλων

- να συντονίζει το εκπαιδευτικό έργο των φορέων της δημόσιας διοίκησης και τοπικής αυτοδιοίκησης
- να καταγράφει τις εκπαιδευτικές δράσεις των φορέων και
- να συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητάς της.

6. Να δοθεί έμφαση στο σχεδιασμό μιας ορθολογικής εκπαιδευτικής πολιτικής για το προσωπικό, η οποία θα διατρέχει τις εκπαιδευτικές του ανάγκες από την εισαγωγή του και καθ όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του, παρέχοντας ευκαιρίες για ανάπτυξη του ανθρώπινου και νοητικού κεφαλαίου. Η πολιτική αυτή θα αξιολογείται από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και θα παρέχει κίνητρα για συνεχή βελτίωση. Ιδιαίτερη σημασία θα πρέπει να δοθεί και στη συστηματοποίηση της καταγραφής των εκπαιδευτικών αναγκών για όλους τους δημόσιους φορείς και στο σχεδιασμό στοχευμένων δράσεων επιμόρφωσης.

7. Να αξιοποιηθούν οι νέες τεχνολογίες που θα οδηγήσουν στην ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων (ΠΣ) σε κάθε υπουργείου ή ΝΠΔΔ, με σημαντική υποστηρικτική λειτουργία στον τομέα της διοίκησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Έτσι από τις βάσεις δεδομένων του κάθε ΠΣ μπορούν να αντλούνται χρήσιμες πληροφορίες για το σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όπως για παράδειγμα ποιοί υπάλληλοι έχουν εκπαιδευτεί στο παρελθόν και σε ποιόν τομέα , ποιοί πρέπει να επιλεγούν στη συνέχεια ως εκπαιδευόμενοι ή εκπαιδευτές και ποιοί θα

είναι το περιεχόμενο της εκπαίδευσης. Σε μια πιο προηγμένη μορφή του το ΠΣ θα επιτρέπει επίσης τον έλεγχο του κόστους των εκπαιδευτικών δράσεων, θα παρακολουθεί την αξιοποίηση των εκπαιδευομένων και τα βραχυχρόνια και μακροχρόνια αποτελέσματα της εκπαίδευσης στους ίδιους και στις υπηρεσίες τους και

8. Να αλλάξει, να «εξοβελιστεί» η διοικητική νοοτροπία όσων εναντιώνονται σε κάθε επικείμενη αλλαγή. Να ξεπεραστούν, επομένως πιθανές αντιρρήσεις της διοίκησης, καθώς και αντιστάσεως των υπαλλήλων στο ενδεχόμενο αλλαγών, ώστε να επιθυμούν και οι ίδιοι να επιμορφωθούν και να συνεργάζονται για τον καθορισμό του προγράμματος. Να συνειδητοποιήσουν οι ίδιοι οι δημόσιοι υπάλληλοι ότι η ατομική τους βελτίωση έχει μόνο θετικές συνέπειες στην εργασιακή τους συμπεριφορά και στη λειτουργία των δημόσιων οργανισμών με αποτέλεσμα να οδηγηθούν στη αποδοχή του θεσμού της εκπαίδευσης από όλους όσοι εμπλέκονται σ' αυτή με οποιονδήποτε τρόπο.

Συμπερασματικά

Η απόκτηση πρόσθετων γνώσεων και η αξιοποίηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων μέσω του θεσμού της εκπαίδευσης, οδηγεί στη δημιουργία του «**δυναμικού**» δυναμικού, δηλαδή του ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο, χάρη στις γνώσεις και εμπειρίες που αποκομίζει από τη συμμετοχή του στα εκπαιδευτικά – επιμορφωτικά προγράμματα αλλά και ολιγοήμερα σεμινάρια, μπορεί να αποδώσει περισσότερο και καλύτερα. Η ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης, όμως, δε λειτουργεί υποκινητικά μόνο σε ότι αφορά τη βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού και τη δημιουργία ηγετικών στελεχών της διοίκησης. Συμβάλλει σε πολύ μεγάλο βαθμό και στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και κατ' επέκταση του ίδιου του Κράτους.

Η εκπαιδευτική διαδικασία είναι μια «**ζωντανή**» διαδικασία και ως τέτοια επιδέχεται βελτιωτικές κινήσεις που θα την καταστήσουν ακόμη πιο ποιοτική και ωφέλιμη τόσο για το προσωπικό που στελεχώνει τις δημόσιες υπηρεσίες, όσο και για τις ίδιες. Δεδομένου ότι η γνώση είναι απεριόριστη, αποκτάται δια βίου και επηρεάζεται από τις τεχνολογικές ή άλλες εξελίξεις, καθίσταται σημαντικό αλλά και επιτακτικό η εκπαίδευση να είναι παρούσα καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του υπαλλήλου και να οδηγεί στη συνεχή παροχή νέας γνώσης, η οποία αποτελεί το

πραγματικό κεφάλαιο ενός οργανισμού και τον πιο αποτελεσματικό μοχλό ανάπτυξής του.

Z. ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.

Η Ελλάδα αντιμετωπίζει μια πολύμορφη κρίση χωρίς προηγούμενο που υποσκάπτει τα θεμέλια των κοινωνικών, οικονομικών, πολιτικών και διοικητικών δομών της χώρας. Στην καρδιά του προβλήματος βρίσκεται η λειτουργία του κράτους, η δομή και η λογική λειτουργίας του πολιτικού συστήματος, που βασίζεται στην κυριαρχία των πελατειακών σχέσεων στην οικονομία και την κοινωνία, σε πρακτικές νεποτισμού και στην έλλειψη αξιοκρατίας στη δημόσια διοίκηση.

Είναι μια δύσκολη περίοδος κατά την οποία ολόκληρη η κοινωνία αναζητά βήματα προσανατολισμού και αναζήτησης κάποιας διεξόδου.

Σε τέτοιες κρίσιμες φάσεις, τίθενται με επιτακτικό τρόπο ορισμένα θεμελιώδη ζητήματα – θέματα, όπως εκείνα που αφορούν στις ηθικές αξίες και την επαγγελματική δεοντολογία. Η ελαφρότητα με την οποία αντιμετωπίστηκαν αυτά τα θέματα επί πολλά χρόνια, αποτέλεσε έναν από τους βασικούς παράγοντες, που προκάλεσαν τη σημερινή κρίση.

Πράγματι, την ώρα που η χώρα μας διέθετε περισσότερα μέσα και καλύτερα εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό από κάθε άλλη περίοδο της νεότερης ιστορίας της, φθάσαμε σ' ένα σημείο πρωτοφανούς αδυναμίας και απαξίωσης, τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό.

Την ώρα, λοιπόν, που όλοι καταβάλλουμε τεράστιες προσπάθειες να ανασυντάξουμε τις δικές μας δυνάμεις, όσο μπορούμε, και να θέσουμε νέους σκοπούς και στόχους, θα πρέπει και ως δημόσια διοίκηση, να στρέψουμε την προσοχή μας σε δύο παράγοντες και να τους κερδίσουμε. Αυτοί οι παράγοντες που δεν κοστίζουν τίποτε αλλά αξίζουν πολλά είναι: η ηθική και η δεοντολογία.

Το θέμα της ηθικής και της δεοντολογίας στη σύγχρονη δημόσια διοίκηση πρέπει να βρίσκεται στην καρδιά της μεταρρύθμισης που επιχειρείται στο Κράτος και, ειδικότερα, στην κεντρική δημόσια διοίκηση. Είναι η ραχοκοκαλιά του συνόλου αυτής της μεταρρύθμισης.

1. Το περιεχόμενο – το «πλάτος» των εννοιών ηθική και δεοντολογία:

α. Ηθική: το σύστημα κανόνων συμπεριφοράς, που χαρακτηρίζει μια εποχή, μια κοινωνική ομάδα κλπ. Το σύνολο των αρχών και των αξιών που έχει διαμορφώσει και τηρεί ένα πρόσωπο στην καθημερινή του ζωή. Η ποιότητα του χαρακτήρα, το ποιόν του ανθρώπου με βάση τα κίνητρα, τις πράξεις και τις πεποιθήσεις, η καλή συμπεριφορά, η ενάρετη ζωή (πχ η ηθική μου δεν μου επιτρέπει να ασχοληθώ με τα προσωπικά τρίτου)

β. Δεοντολογία: Το σύνολο των κανόνων, που ρυθμίζουν τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να συμπεριφέρεται κάποιος, ιδιαίτερα τη συμπεριφορά και τις επιτρεπόμενες μεθόδους κατά την άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων, η διδασκαλία ή υπόδειξη των δεόντων, δεοντολογία ειδικότερα εδώ είναι ο σεβασμός με τον οποίο πρέπει να αντιμετωπίζει τον πολίτη η διοίκηση κατά την παροχή υπηρεσιών (πχ κώδικας δημοσιογραφικής δεοντολογίας – το απαγορεύει η επαγγελματική δεοντολογία) (Γιώργος Μπαμπινιώτης)

2. Η «πρόκριση» της ηθικής και δεοντολογίας.

Τα θέματα ηθικής και δεοντολογίας στη δημόσια διοίκηση αποτελούν ίσως, τη σημαντικότερη οπτική γωνία μέσα από την οποία μπορούμε να προσεγγίσουμε, να μελετήσουμε και να αναδείξουμε τις χρόνιες, παθογένειες του διοικητικού συστήματος αφού:

α. Η συγκρότηση γενικά του κράτους και της διοίκησης δεν παρήγαγε μόνο στρεβλώσεις, δυσλειτουργίες και αναποτελεσματικότητα. **Διαμόρφωσε ένα ιδιότυπο ήθος και έθος τόσο στο εσωτερικό της διοίκησης, όσο και στις σχέσεις της με την κοινωνία.**

β. Στη διοίκηση με τις εξωθεσμικές πρακτικές πελατειακής διάρθρωσης, εμφανίστηκαν και αναδείχθηκαν στάσεις και συμπεριφορές που δεν υπηρετούσαν πάντα το δημόσιο συμφέρον. Η κοινωνία εθίστηκε στο να απαιτεί τα πάντα από το κράτος, το οποίο αντιμετώπιζε συγχρόνως ως ξένο σώμα. Γεγονός που παρήγαγε και πολλαπλασίαζε φαινόμενα παραβατικότητας και ανομίας..

γ. Η κρίση που περνάμε, δεν είναι αποκλειστικά κρίση οικονομική. Είναι κρίση κράτους, κρίση κεντρικής δημόσιας διοίκησης, μια πολυσύνθετη και πολύπλευρη κρίση αξιών, κουλτούρας, αντιλήψεων και συμπεριφορών η οποία.

δ. Αναπαράγει στρεβλώσεις και οδηγεί τη διοίκηση σε αδυναμία να παρακολουθήσει και να ανταποκριθεί στα αιτήματα της κοινωνίας και επηρεάζει καθοριστικά τη

δυνατότητα προσαρμογής της στις απαιτήσεις του διεθνούς περιβάλλοντος με κύρια γενεσιουργό αιτία τα θέματα ηθικής και δεοντολογίας.

3. Ηθική και δεοντολογία : Η πυξίδα της δημόσιας δράσης.

Τα θέματα ηθικής και δεοντολογίας γεννούν μια σειρά από ουσιαστικά ερωτήματα:

1. Η ηθική και η δεοντολογία για την καλή λειτουργία μιας δημοκρατίας και για τις διοικητικές δομές, οι οποίες υποστηρίζουν την ύπαρξή της είναι απαραίτητα και ως ποιο βαθμό;
2. Ποιά είναι η θέση των ηθικών αξιών στα διοικητικά συστήματα της χώρας;
3. Πώς αυτές οι αρχές, αυτοί οι κανόνες και κανονισμοί μπορούν, ουσιαστικά να επηρεάσουν τη λειτουργία της δημόσιας ζωής γενικά και ειδικότερα, της δημόσιας διοίκησης;

Τα θέματα αυτά θα πρέπει να τα ερευνήσουμε από το πρίσμα των τριών ακόλουθων διαπιστώσεων:

α. Η πρώτη αφορά στον παγκόσμιο χαρακτήρα της ανάγκης για την απαίτηση ηθικής. Η διαπίστωση αυτή μεταφράζεται σε μια ανάγκη για διαφάνεια, ισότητα, ακεραιότητα και αποτελεσματικότητα στις λειτουργίες του κράτους, στο χώρο της δικαιοσύνης, της διοίκησης αλλά και σε όλο τον ευρύτερο τομέα των δημοσίων υπηρεσιών. Δεν μπορεί, επομένως, να υπάρξει αρμονική ανάπτυξη σε μια χώρα χωρίς μια ικανή, έντιμη δημόσια διοίκηση.

β. Η δεύτερη αφορά στο γεγονός ότι η ηθική και η δεοντολογική διάσταση είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με την ιδέα μιας διοίκησης, που υπηρετεί τους πολίτες και τους χρήστες αυτής, υπό την έννοια ότι ενυπάρχουν στις δομές ενός κράτους, που υπηρετεί τόσο το δημόσιο συμφέρον όσο και αυτό όλων των πολιτών, με σεβασμό στη νομιμότητα, στην αντικειμενικότητα, την ουδετερότητα και στην υπευθυνότητα, οι οποίες τελικά συνιστούν τις θεμελιώδεις αξίες των δημοσίων υπηρεσιών. Και αυτό σημαίνει ότι οι δημόσιοι λειτουργοί πρέπει να είναι πιστοί, αμερόληπτοι, ειλικρινείς, ακέραιοι και να έχουν μια υποδειγματική συμπεριφορά.

Όλοι, λοιπόν, αυτοί οι υπέρτατοι κανόνες, οι θεμελιώδεις αρχές είναι ουσιώδεις για τη διασφάλιση της επιβίωσης του κοινωνικού συμβολαίου, το οποίο συνιστά τη βάση κάθε κοινωνίας και του δημοκρατικού χαρακτήρα των πολιτικών μας συστημάτων. Ουσιαστικά, εγγυώνται τη νομιμότητα του δημοσίου τομέα όσον αφορά στο έργο του και διασφαλίζουν την αξιοπιστία των φορέων της δημόσιας

διοίκησης κατά την άσκηση του έργου τους στο όνομα και προς εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου. Επί πλέον, θέτουν τις προϋποθέσεις για το σεβασμό του πολίτη μέσα στην κοινωνική ομάδα που ζει, αλλά και για την τήρηση των νόμων και των συνθηκών και διασφαλίζουν έτσι την ίδια την ύπαρξη του πολίτη. Στην αντίθετη περίπτωση οι συμπεριφορές υπονομεύουν σοβαρά την εμπιστοσύνη των πολιτών έναντι του κράτους και έναντι των θεσμών, κάτι που τελικά δημιουργεί σημαντικούς κινδύνους για την ίδια τη δημοκρατία. **Συνεπώς, η δημόσια διοίκηση, πρέπει να έχει απαραίτητα μια υποδειγματική συμπεριφορά.** Την ίδια στιγμή γνωρίζουμε ότι τα κίνητρα κατά τη λειτουργία των θεσμών, αλλά και η στάση των ίδιων των ατόμων σπάνια διέπονται αυθόρμητα από ένα πνεύμα ηθικής.

Η ηθική, συνεπώς, δεν μπορεί να υπάρξει από μόνη της. Οι αξίες, οι κανόνες και οι αρχές, για να βρουν πρόσφορο έδαφος και να τύχουν σεβασμού, προϋποθέτουν απαραίτητα την ύπαρξη ενός νομικού πλαισίου. Θα πρέπει να είναι ενταγμένες σε κωδικοποιημένες πρακτικές, για παράδειγμα, υπό τη μορφή ενός κώδικα δεοντολογίας δημοσίων υπαλλήλων ή ενός κανονισμού, που θα αφορά τη σύγκρουση συμφερόντων.

Η ηθική όπως, υπογραμμίζει ο Γάλλος ειδικός Christian Vigouroux είναι η ατομική ευθύνη, η οποία βασίζεται στην αυτονομία της βούλησης και εκφράζεται μέσω μιας διαρκούς αναζήτησης. Η δεοντολογία, όμως, είναι δεδομένη και υποχρεωτική και αποτελεί κομμάτι των όσων υιοθετούμε αναγκαστικά, όταν επιλέγουμε να εργαστούμε στο δημόσιο τομέα. Αυτό μας οδηγεί στην τρίτη διαπίστωση:

3. Η ηθική και η δεοντολογία στη δημόσια διοίκηση, όπως και σε άλλους τομείς, είναι πάνω από όλα αξίες, τις οποίες ουσιαστικά φέρουν τα άτομα μέσα σ' ένα δεδομένο πλαίσιο ή κάτω από δεδομένες συνθήκες. Θα πρέπει, λοιπόν, οι πρακτικές αυτές να είναι σαφέστατα προσδιορισμένες και οι αξίες στις οποίες βασίζονται να μεταφέρονται σε όλα τα άτομα που πρόκειται να αναλάβουν σημαντικές ή μη δημόσιες θέσεις, από τις οποίες θα κληθούν να υπηρετήσουν το συμφέρον του συνόλου. Στόχος σήμερα, παραμένει να διδαχθούν οι μελλοντικοί δημόσιοι υπάλληλοι την έννοια του Κράτους και να κατανοήσουν την ευθύνη της διοίκησης ή «να πάρουν μια γνώση από το μεγαλείο, αλλά και τον καταναγκασμό του επαγγέλματος»

Μισέλ Ντεπρέ

Είναι επομένως, μια πυξίδα που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων στο δημόσιο. Επί της ουσίας, οι ηθικές αντιλήψεις είναι αυτές που μας δίνουν τη δυνατότητα να προσανατολιστούμε και να διακρίνουμε το ουσιώδες, αυτές που μας θυμίζουν ποια είναι η ουσία και ο στόχος της δικής μας δημόσιας δράσης.

4. Αρχές ηθικής και δεοντολογίας στη δημόσια διοίκηση.

Η δράση των δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων, καθώς και των πολιτικών τους προϊσταμένων, δεν αρκεί να είναι σύμφωνη με τους κανόνες δικαίου, όπως επιτάσσει το σύνταγμα στο πλαίσιο της αρχής της νομιμότητας, πρέπει να είναι συμβατή και με τη δεοντολογία και την ηθική και να μην παραβαίνει τους κανόνες του κώδικα ηθικής, ηθικής και δεοντολογίας των δημοσίων υπαλλήλων. Η σύμφωνη με το δίκαιο δράση είναι εκ των ων ουκ άνευ, αλλά αποτελεί το ελάχιστο της ηθικής συμπεριφοράς. Η ηθική και η δεοντολογία είναι κάτι περισσότερο από το ισχύον δίκαιο. Για τις έννοιες ηθική και δεοντολογία δόθηκε προηγουμένα το περιεχόμενό τους, το πλάτος τους. Ο Κώδικας δεοντολογίας των δημοσίων υπαλλήλων είναι ένα κείμενο που καθιερώνει κανόνες ορθής συμπεριφοράς, η οποία προσδοκείται από τα στελέχη της δημόσιας διοίκησης και αποτελεί οδηγό επίλυσης ζητημάτων ηθικής τάξης που μπορεί να προκύψουν κατά την εργασία τους.

α. Κώδικες ηθικής και δεοντολογίας

Ο πρώτος κώδικας καταρτίστηκε στη χώρα μας γύρω στο 2000 με ευθύνη της τότε Γενικής Γραμματείας δημόσιας διοίκησης και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης

Το περιεχόμενό του:

Μέρος Α΄ Θεμελιώδης αξίες:

1. Σεβασμός της αποστολής του
2. Ελευθερία της έκφρασης
3. Ανεξαρτησία κατά τη λήψη των αποφάσεων.
4. Ανιδιοτέλεια και αμεροληψία.
5. Διαφάνεια της υπηρεσιακής δράσης.
6. Ισότητα και αναλογικότητα.
7. Αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και ποιότητα.
8. Κοινωνική ευαισθησία και σεβασμός στις ανάγκες των πολιτών.

Μέρος Β΄ Συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων:

1. Στις σχέσεις με τους πολίτες
2. Στις σχέσεις με την ηγεσία του φορέα
3. Στις σχέσεις με τους υφισταμένους
4. Στις σχέσεις με τον προϊστάμενο
5. Στις σχέσεις με τους συναδέλφους του
6. Στις σχέσεις με εκπροσώπους φορέων και θεσμών
7. Στις σχέσεις με τα ΜΜΕ
8. Στις Διεθνείς αποστολές
9. Στην εκπροσώπηση της υπηρεσίας σε συλλογικά όργανα.

Μέρος Γ΄ Σύγκρουση συμφερόντων:

1. Γενικά.
2. Συμμετοχή σε εταιρείες.
3. Αμεροληψία – κώλυμα συμφέροντος.
4. Χρήση του δημόσιου αξιώματος.
5. Χρήση της δημόσιας περιουσίας.

β. Το 2005 καταρτίστηκε από ομάδα εργασίας στελεχών της τότε Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Διοίκησης και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και του συνήγορου του πολίτη, ένας νέος κώδικας με τίτλο «**οδηγός καλής συμπεριφοράς δημοσίων υπαλλήλων**».

Ο κώδικας αυτός έλαβε υπόψη του την προηγούμενη προσπάθεια, αλλά ήταν προσανατολισμένος περισσότερο στην υπόμνηση αρχών και κανόνων που αναφέρονται στις σχέσεις δημοσίων υπαλλήλων με τους συναλλασσόμενους πολίτες.

Το περιεχόμενό του:

1. Συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων κατά την εξυπηρέτηση των πολιτών

- α. ευπρέπεια και σεβασμός
- β. επαγγελματισμός
- γ. ανιδιοτέλεια και ακεραιότητα

2. Η δράση και η συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων κατά το χειρισμό των υποθέσεων των πολιτών.

- α. Τήρηση της νομιμότητας

- β. Ανεξαρτησία και αμεροληψία
- γ. Υπευθυνότητα
- δ. Ισότητα και αναλογικότητα
- ε. Εχεμύθεια
- στ. Διαφάνεια της υπηρεσιακής δράσης.

3. Παράρτημα με την ερμηνεία ορισμένων εννοιών, όπως

1. Η αρχή της νομιμότητας
2. Η διακριτική ευχέρεια
3. Η αρχή της χρηστής διοίκησης
4. Η αρχή της επιείκειας.

γ. Είναι έτοιμο ένα επικαιροποιημένο σχέδιο κώδικα με τίτλο: «**Σχέσεις δημοσίων υπαλλήλων και πολιτών ο οδηγός διοικητικής συμπεριφοράς**»

Μερικά από τα θέματά του: επαγγελματισμός, αιτήσεις πολιτών, δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης, αιτιολόγηση αποφάσεων, αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα ποιότητα και μια ενότητα για ζητήματα συμπεριφοράς των πολιτών έναντι των δημοσίων υπαλλήλων.

5.Προτάσεις για μια αποτελεσματικότερη πολιτική ενίσχυση της ηθικής συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων.

Οι κώδικες ηθικής και δεοντολογίας έχουν αναμφισβήτητα έναν παιδαγωγικό ρόλο για τους δημοσίους υπαλλήλους η επίδρασή τους, όμως στην καταπολέμηση της αδιαφάνειας, της διαφθοράς και γενικότερα της ενίσχυσης της ηθικής συμπεριφοράς των υπαλλήλων θα ήταν ουσιαστικότερη αν είχαν συνοδευθεί και με μια σειρά άλλων στοιχείων:

1. Η διατύπωση των βασικών αρχών ηθικής να είναι πιο σαφής και λεπτομερειακή για να αποτελεί αποτελεσματικό οδηγό συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων.
2. Οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις τους, τόσο αυτές που απορρέουν από το ισχύον δίκαιο, όσο και αυτές που απορρέουν από τους κώδικες ηθικής και δεοντολογίας.
3. Η σύσταση αρμόδιου οργάνου για την εφαρμογή του κώδικα, για τη διαπίστωση της μη τήρησης των αρχών του και, ακόμα, για την επιβολή κυρώσεων.
4. Η αντίθεση της τήρησης του κώδικα δεοντολογίας σε επιτροπές, που θα συσταθούν σε κάθε φορέα (υπουργείο, ΟΤΑ ή άλλα νομικά πρόσωπα) στις οποίες θα συμμετέχουν υπάλληλοι και εκπρόσωποι πολιτών, που είναι αποδέκτες των

υπηρεσιών που προσφέρει ο κάθε φορέας και θα επιλαμβάνονται υποθέσεων, είτε αυτεπάγγελα, είτε μετά από αναφορά κάθε ενδιαφερόμενου.

5. Η δέσμευση της πολιτικής ηγεσίας και αυτών που κατέχουν θέσεις ευθύνης υπέρ της σύννομης και ηθικής συμπεριφοράς.
6. Η υποκείμενη σε έλεγχο και υπό καθεστώς διαφάνειας διαδικασία λήψης των αποφάσεων.
7. Η σαφής οριοθέτηση των σχέσεων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, αφού είναι παραδεκτό ότι η ώσμωση (αλληλεπίδραση, διάχυση) του δημόσιου με τον ιδιωτικό τομέα οδήγησε σε φαινόμενα διαφθοράς.
8. Η πολιτική για την ενίσχυση της ηθικής συμπεριφοράς πρέπει να απευθύνεται περισσότερο στο σύστημα, στο φορέα όπου εντάσσεται το άτομο για να εργασθεί και λιγότερο στο άτομο.
9. Η κατάρτιση ενός θεσμικού πλαισίου, που θα προβλέπει όλες τις μη σύννομες πράξεις, που μπορεί να διαπράξει ένας δημόσιος λειτουργός – υπάλληλος και τις αντίστοιχες κυρώσεις, ποινικές, πειθαρχικές ή άλλες, που μπορούν να επιβληθούν.
10. Η εξασφάλιση ενός ηθικού περιβάλλοντος εργασίας.

Το παρακάτω απόσπασμα από το άρθρο «**ανάληψη χρηστότητας**» του ποιητή και δημοσίου υπαλλήλου Κώστα Καρυωτάκη στην καθημερινή Αθηναϊκή εφημερίδα «**Η Ελληνική**» 8-2-1928 είναι πάντα επίκαιρο και ενισχύει τη σημασία που έχει το στοιχείο 10.

«Αλλά μήπως έπραξε τίποτε η κυβέρνηση δια να ενισχύσει ηθικώς τους υπαλλήλους, δια να εξασφαλίσει την ανεξαρτησίαν των, δια να τους απαλλάξει από τας κομματικές πιέσεις. Ούτε μία δραχμή δεν απητείτο προς τούτο. Τουναντίο, θα περιεστέλλοντο αι εκ των σημερινών ατασθαλιών δαπάναι. Συμβαίνει, δε, ώστε οι χρηστότεροι ακριβώς και ικανότεροι εξ αυτών να υποσκελίζονται από τους επιτηδειώτερους. Ο υπάλληλος γνωρίζει ότι η φιλοπονία και η ευσυνειδησία εις τίποτα δεν ωφελούν και εκλέγει την συντομωτέραν οδόν ίνα προαχθή και σταδιοδρομήση . (Αυτό ως αποτέλεσμα της ανυπαρξίας κανόνων σχετικών με τη σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων). Εις την ατμόσφαιραν αυτήν του κομματισμού και της συναλλαγής, οι χρηστοί υπάλληλοι ασφυκτιούν. Από τας υπηρεσιακάς ενεργείας εκλείπει ολονέν περισσότερον η γενική τάσις, ο ανώτερος σκοπός. Τα προγράμματα, αι κατευθυντήριαι γραμμαί, τα εθνικά και ανθρώπινα ιδεώδη, προς τα οποία ητένιζαν άλλοτε οι φορείς της κρατικής εξουσίας, είναι σήμερον λέξεις κεναί. Το πνεύμα της εποχής – ύλη και βία – πληροί τους θαλάμους

των υπουργείων. Ο εις μετά του άλλου οι ευσυνείδητοι υπάλληλοι υποχωρούν ή υποκύπτουν εις τη διαφθοράν»

6.. Ανασκόπηση των βασικών σημείων της πρόσφατης Ελληνογαλλικής ημερίδας σχετικά με τη Δημόσια Διοίκηση που συνδιοργανώθηκε από την ΕΝΑ της Γαλλίας και ΕΚΔΔ Α της Ελλάδας.

α. Η Ηθική και η Δεοντολογία είναι οι άξονες γύρω από τους οποίους οργανώνεται η δράση, ή, θα έπρεπε να οργανώνεται η δράση της διοίκησης. Άξονες, όμως, οι οποίοι μεταβάλλονται στη διάρκεια της ιστορικής εξέλιξης της διοίκησης. Αυτό ισχύει και για την ηθική και για την δεοντολογία.

β. Παραδοσιακά, η δεοντολογία της διοίκησης καθοδηγούνταν από την τήρηση των νόμων. Σήμερα αυτό δε φτάνει. Η κοινωνία είναι πολύ πιο κριτική, πολύ πιο απαιτητική, συγκρίνει πλέον τις υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης με τις υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα, κάτι το οποίο ήταν αδιανόητο πριν από λίγες δεκαετίες. *Η δημόσια διοίκηση καλείται να υιοθετεί, να αφομοιώνει, να αξιοποιεί τεχνολογίες σχεδόν με την ίδια ταχύτητα του ιδιωτικού τομέα.* Αυτό δε θα πρέπει να μας φαίνεται παράδοξο αλλά και παράλογο. Το πιο «σκληρό» κομμάτι της δημόσιας διοίκησης ο στρατός και η αστυνομία, ήταν με την ευρεία έννοια εκείνο που, πολλές φορές, αφομοίωνε τις τεχνολογικές καινοτομίες γρηγορότερα απ ό τι το έκανε ακόμα και ο ιδιωτικός τομέας. Άρα, λοιπόν, αν φέρουμε ως παράδειγμα το στρατό και την αστυνομία, βλέπουμε ότι και οι κρατικοί μηχανισμοί μπορούν να αφομοιώνουν καινοτομίες, τουλάχιστον εξίσου γρήγορα με τον ιδιωτικό τομέα και δεν αποτελεί δικαιολογία ότι είμαστε κρατικοί φορείς και άρα δεν αφομοιώνουμε τις τεχνολογικές ή άλλες μεθοδολογικές καινοτομίες όσον αφορά τον τρόπο εργασίας μας.

γ. Η ηθική και η δεοντολογία μεταβάλλονται σήμερα σε σχέση με το παρελθόν, διότι έχουν αλλάξει και οι κοινωνίες μας και τα κράτη μας. Οι κοινωνίες μας έχουν αλλάξει: έχουμε πλέον κοινωνίες με μια διαφορετική ηλικιακή σύνθεση, κοινωνία όπου ένα πολύ υψηλότερο ποσοστό των πολιτών, των χρηστών των διοικητικών υπηρεσιών είναι άτομα εκπαιδευμένα, υψηλού μορφωτικού επιπέδου και συνεπώς πολύ πιο απαιτητικά. Και έχουμε επίσης, κοινωνίες με μια σύνθεση όλο και περισσότερο πολυπολιτισμική. Αυτό αλλάζει το περιεχόμενο, τη νοηματοδότηση αυτών των εννοιών και επομένως, θέτει νέες απαιτήσεις στη δημόσια διοίκηση.

Οι τρόποι ζωής των ανθρώπων στο παρελθόν ήταν λίγο πολύ δεδομένοι, κάτι που διευκόλυνε και τη δημόσια διοίκηση . Ο τρόπος ζωής σήμερα άλλαξε, πολλά

πράγματα διαρκώς ανατρέπονται. Αυτό επηρεάζει βέβαια, και τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να ανταποκρίνεται και η δημόσια διοίκηση.

δ. Ένα σοβαρό πρόβλημα που αναδείχθηκε από την Ελληνική, κυρίως, πλευρά ήταν αυτό της ατιμωρησίας, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες έχουμε παραβάσεις των κανόνων ηθικής και της δεοντολογίας στη δημόσια διοίκηση. Η ατιμωρησία που επικρατεί είναι πραγματικά ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα, το οποίο επειδή, ακριβώς, οι άνθρωποι είναι ορθολογικά όντα, μπορεί να λειτουργήσει με τη μορφή χιονοστιβάδας. Οι υπόλοιποι λειτουργοί της δημόσιας διοίκησης βλέπουν ότι εκείνοι που παραβιάζουν τα καθήκοντά τους και γίνονται επιλήσμονες των υποχρεώσεών τους απέναντι στους πολίτες και εκείνοι που χρηματίζονται δεν τιμωρούνται. Και ακόμη οι συμπεριφορές οι σύμφωνες με τα καθήκοντά τους, οι σύμφωνες με τη νομοθεσία έχουν πάντοτε ένα κόστος και, άρα, καθίστανται ανορθολογικές, χωρίς λογική σκέψη νόημα, σε προσωπικό επίπεδο. Στην ουσία, είναι το ίδιο ακριβώς φαινόμενο με τον επιχειρηματία που πληρώνει φόρους και αυτόν που δεν πληρώνει. Αυτός που δεν πληρώνει, έχει ένα τεράστιο πλεονέκτημα στο επίπεδο του οικονομικού ανταγωνισμού, η διάδοση της φοροδιαφυγής και η ατιμωρησία της αργά ή γρήγορα, αναγκάζει και τον έντιμο (που πληρώνει τους φόρους) να στραφεί σε παρόμοιες πρακτικές προκειμένου να επιβιώσει στον ανταγωνισμό ως επιχειρηματίας. Το ίδιο ακριβώς θα μπορούσε κανείς να πει ότι συμβαίνει και στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης.

Ο έντιμος, ο συνεπής, ο ειλικρινής, ο εργατικός, ο φιλότιμος δημόσιος υπάλληλος, διαπιστώνοντας ότι το προσωπικό κόστος ανταπόκρισης στις υποχρεώσεις του είναι μεγάλο και, αντίθετα, το προσωπικό κόστος εκείνων, που δεν ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις και τα καθήκοντά του, χρηματίζεται κλπ, είναι μηδενικό, έχουν μάλιστα και όφελος από αυτή τη συμπεριφορά, αργά ή γρήγορα, αν δεν έχει ο ίδιος πολύ ισχυρές εσωτερικές αντιστάσεις και ισχυρό χαρακτήρα, θα αναγκαστεί να ακολουθήσει και αυτός παρόμοιες πρακτικές.

Γι' αυτό και το ζήτημα της ατιμωρησίας στη δημόσια διοίκηση, των συμπεριφορών εκείνων, που θα έπρεπε να τιμωρούνται, με βάση, βέβαια, κάποιες δικαιοκρατικές εγγυήσεις και κάποιες διαδικασίες, που εξακολουθούμε να σεβόμαστε δηλητηριάζει, κυριολεκτικά, το σώμα της δημόσιας διοίκησης.

ε. Τα ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας συνδέονται άμεσα με ζητήματα οργάνωσης και θεσμικής συγκρότησης της δημόσιας διοίκησης:

1. Η πολιτικοποίηση της κορυφής της διοικητικής ιεραρχίας με τους μετακλητούς γενικούς γραμματείς, ειδικούς γραμματείς, προέδρους οργανισμών, συμβούλων υπουργών κλπ.

2. Το φαινόμενο της αλλαγής Υπουργείων, όχι μόνο όπου το ένα κόμμα διαδέχεται το άλλο στην εξουσία, αλλά ακόμη και ανασχηματισμό μιας κυβέρνησης (αλλαγή τίτλων υπουργείων, αρμοδιοτήτων, καινοτόμων υπηρεσιών). Έχουμε μια διοίκηση, που εμφανίζει μια νομαδική συγκρότηση των Υπουργείων κάθε φορά που αλλάζουν υπουργοί, αλλάζουμε και τις σκηνές μας, δημιουργούμε νέες σκηνές και τις στήνουμε κάπου αλλού.

Η. Η ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ «ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ»

1. Έννοια και περιεχόμενο

«Κουλτούρα» σύμφωνα με τον καθηγητή Γ. Μπαμπινιώτη σημαίνει:

- α. Το σύνολο της πνευματικής παράδοσης και δημιουργίας ενός λαού.
- β. Την πνευματική καλλιέργεια ενός ανθρώπου.
- γ. Την επιφανειακή και για λόγους επίδειξης ενασχόληση με πνευματικά ή πολιτιστικά ζητήματα – θέματα.
- δ. Τη δημιουργία, που χαρακτηρίζεται από βαθιά νοήματα, δυσκολία κατανόησης και που προκαλεί συχνά πλήξη.

Η κουλτούρα ως έννοια χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να καταδείξει την εκλέπτυνση που έχει κάποιος όπου είναι πνευματικά καλλιεργημένος . Η απόδοση του λατινογενούς όρου ως «παιδεία» ή «καλλιέργεια» (cultura animi), αν και στοχεύει στην ετυμολογική ακρίβεια, εν τούτοις χάνει τις ευρύτερες διαστάσεις και σημασία του όρου (Μακρυδημήτρης 19994:144)

Η σύγχρονη χρήση του όρου στις κοινωνικές επιστήμες είναι περιεκτική ενός συνόλου στάσεων, αξιών, κανόνων, αντιλήψεων και προσαρμογών, που οι κοινωνίες αναπτύσσουν κατά τη διάρκεια της ιστορίας τους. Εμπερικλείει μια σειρά δευτερογενών εσωτερικών διαφοροποιήσεων, ανάλογα με τα επί μέρους πεδία ή αντικείμενα στα οποία αναφέρεται κάθε φορά: πολιτική ή διοικητική κουλτούρα, οργανωσιακή κουλτούρα, κουλτούρα της παιδείας, της νεολαίας, κοινωνική ή εθνική κουλτούρα, λαϊκή κουλτούρα κλπ, πράγμα που σημαίνει ότι διατηρείται η λεκτική και

γλωσσική ποικιλία και πολλαπλότητα για την περιγραφή και κατανόηση των, ανάλογης μορφής, κοινωνικών εκδηλώσεων και συμπεριφορών.

Παραθέτω μερικούς ορισμούς της έννοιας της κουλτούρας από τη διεθνή βιβλιογραφία:

1. «**Κουλτούρα**» είναι ένα σύστημα από «**σημασίες**» που έχουν γίνει «**δημόσια**» και συλλογικά αποδεκτές από μια δεδομένη ομάδα σε ένα δεδομένο χρόνο. Αυτό το σύστημα, αποτελούμενο από νοήματα, έννοιες, κατηγορίες, φόρμες, εικόνες, ερμηνεύει τη συνολική κατάσταση στα μέλη της ομάδας.

Αυτή είναι και μια βασική διαφορά του ανθρώπου από τα άλλα ζώα: μπορεί να εφευρίσκει και να επινοεί σημεία προσδιοριστικά της συμπεριφοράς του. (Pettigrew)

2. «**Η κουλτούρα είναι το μέσο για τους ανθρώπους. Δεν υπάρχει ούτε μια όψη της ανθρώπινης ζωής που να μην επηρεάζεται από την κουλτούρα: η προσωπικότητα, ο τόπος έκφρασης, ο τρόπος εκδήλωσης της συγκίνησης, πώς σκεφτόμαστε, πώς κινούμαστε, πώς λύνουμε τα προβλήματα, πώς οργανώνουμε και λειτουργούμε πόλεις, οργανισμούς, οικονομίες, κυβερνήσεις**» (Hall)

3. «**Η κουλτούρα μπορεί να οριστεί** ως οι κοινές φιλοσοφίες, ιδεολογίες, αξίες, παραδοχές, δοξασίες, προσδοκίες, στάσεις και πρότυπα, που συνδέουν μεταξύ τους τα μέλη μιας κοινότητας» (Kilmann)

4. «**Οι κυρίαρχες αξίες, τις οποίες ενστερνίζονται τα μέλη ενός οργανισμού**» (Deal & Kennedy)

5. «**Κουλτούρα είναι ένα δομημένο σύνολο από βασικές παραδοχές, που έχουν ανακαλυφθεί – εφευρεθεί ή αναπτυχθεί από μια δεδομένη ομάδα, καθώς αυτή μαθαίνει να αντιμετωπίζει προβλήματα εξωτερικής προσαρμογής ή εσωτερικής ολοκλήρωσης – οι οποίες έχουν αποδώσει ικανοποιητικά στο παρελθόν ώστε να θεωρούνται ότι ισχύουν γενικά και επομένως μπορούν να διδαχθούν σε νέα μέλη ως ο σωστός τρόπος αντίληψης, σκέψης, αίσθησης σχετικά με τα προβλήματα αυτά**» E.Schein (2004), καθηγητής στο Massachusetts Institute of technology.(MIT) των ΗΠΑ.

Κατά τον Schein η κουλτούρα είναι ένα αποτέλεσμα μάθησης μέσα από ομαδική εμπειρία και έχει σημασία μόνο αναφορικά με την ομάδα αυτή. Εμπεριέχεται, δηλαδή, στην έννοια το «**γίνεσθαι**» εκτός από το «**είναι**». Μια οργάνωση είναι μια κουλτούρα ή έχει μια κουλτούρα, όμως από την άλλη πλευρά δημιουργεί παράγει αυτή την κουλτούρα. **Υπάρχει μια διαλεκτική σχέση** «αιτίου –

αιτιατού», μεταξύ ανθρώπινων σχέσεων και κουλτούρας ή ακόμα μεταξύ οργανισμού και κουλτούρας.

2. Χαρακτηριστικά της κουλτούρας της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.

Η ελληνική δημόσια διοίκηση, έχει οργανωθεί κατά το γραφειοκρατικόβεμπεριανό (Weber Max, Γερμανός κοινωνιολόγος – φιλόσοφος) πρότυπο. Εντούτοις, αυτό το πρότυπο, κατά τη διάρκεια των χρόνων έχει μεταβληθεί, μετεξελιχθεί, εκσυγχρονιστεί, έχει γίνει αντικείμενο πάρα πολλών μεταρρυθμίσεων, έχει βιώσει σπουδαίες πολιτικές αλλαγές και έχει παρακολουθήσει στην ουσία τις διακυμάνσεις της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής, τόσο της Ελλάδα όσο και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, αυτό συνεπάγεται πάρα πολλές παρεκτροπές, αλλοιώσεις, αστοχίες και παρερμηνείες του μοντέλου αυτού.

Με άλλα λόγια, η ελληνική διοικητική κουλτούρα αντικατοπτρίζεται στον έως τώρα τρόπο δράσης της, στον τρόπο οργάνωσής της και του μεγέθους της και κυρίως σκιαγραφείται εντός της πληθώρας των μελετών που αφορούν τις παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και του πολιτικού συστήματος.

Κάποια βασικά χαρακτηριστικά της ελληνικής διοικητικής κουλτούρας και κάποιες βασικές αξίες και αρχές της έχουν έντονα στοιχεία του ελληνικού πολιτισμικού στοιχείου, της ασφαλούς και εδραιωμένης, τουλάχιστον τις τελευταίες δεκαετίες, δημοκρατίας, ενός σχετικά πλήρους, μετά και τις τελευταίες αναθεωρήσεις, συνταγματικού κειμένου, ενός έντονου, με τη θετική έννοια, εξευρωπαϊσμού, άρα και επαφής με τις σύγχρονες εξελίξεις σε όλα τα πεδία, ενός κοινωνικού κράτους πρόνοιας, ενός οικονομικού περιβάλλοντος που έως και την οικονομική κρίση δημιούργησε τη ψευδαίσθηση της ευημερίας, και μια δημόσιας εκπαίδευσης μέσω της οποίας δόθηκε πρόσβαση σε όλα τα κοινωνικά στρώματα στις ανώτερες βαθμίδες της μόρφωσης και κατάρτισης.

Τα παραπάνω θεωρούνται ως μια όψη η οποία μόνο θετικά στοιχεία θα μπορούσε να προσδώσει στην διοικητική κουλτούρα και τα οποία είναι: δημοκρατική σταθερότητα και ελευθερία, ελευθερία έκφρασης, κράτος δικαίου, οικονομική ευημερία, πνευματική καλλιέργεια, κοινωνική συνοχή και ειρήνη, εργασιακή σταθερότητα, πρόσβαση στην κοινωνία της πληροφορίας.

Τελικά όμως πολλά από τα παραπάνω εξελίχθηκαν σε ηθικό κίνδυνο για την ίδια της διοικητική κουλτούρα, η οποία πλέον αντικατοπτρίζεται στις παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και του πολιτικού συστήματος. Συνοπτικά

αναφέρονται στην έντονη παρουσία της πολιτικής ηγεσίας, στην αναξιοκρατία, στο συγκεντρωτισμό σε ότι αφορά τις δομές και τη λήψη αποφάσεων, στη γραφειοκρατία και σε ένα πλέγμα πολύπλοκων διαδικασιών πολυνομίας, ασάφειας και νομικισμού, στην ευνοιοκρατία (κομματισμός), στην έλλειψη ειδικευμένων στελεχών σε θέματα διοίκησης, στην έλλειψη σοβαρής πολιτικής ανάπτυξης προσωπικού και γενικότερα στην απουσία κουλτούρας εξυπηρέτησης του πολίτη με ταυτόχρονη καλλιέργεια εσωστρέφειας και αυτοαναφορικότητας (Παπαδημητρίου , 2010:2)

Οι δυσλειτουργίες αυτές, προφανώς και δεν αποτυπώνονται ούτε με νόμους ούτε και στις διακηρύξεις των εκάστοτε πολιτικών κυβερνήσεων. Ούτε βέβαια και επιτρέπονται από το Σύνταγμα της χώρας μας. Συνεπώς, οι νόμοι και το Σύνταγμα, δεν κάμπτονται ούτε παραβιάζονται ευθέως, παρά τις γνωστές αδυναμίες του νομικού συστήματος της Ελλάδας (ασάφεια, υπέρμετρη παραγωγή νόμων, μη ταξινόμηση, υπερεξειδίκευση των νόμων, καθυστερήσεις στην απονομή δικαιοσύνης). Παρατηρούμε, κατά συνέπεια, ένα εξαιρετικά σημαντικό φαινόμενο κατά το οποίο, μια διοικητική κουλτούρα επηρεάζεται αρνητικά (και επηρεάζει προφανώς αρνητικά και την οργάνωση στην οποία ανήκει) από παθογένειες και λανθασμένες κουλτούρες του εξωτερικού περιβάλλοντος. Δηλαδή η κακώς εννοούμενη πολιτική κουλτούρα, ηγετική κουλτούρα, αγοραία κουλτούρα και πολιτισμική – κοινωνική κουλτούρα επηρέασαν δυσμενώς και τη διοικητική κουλτούρα.

Σήμερα με τα νέα συστήματα διοίκησης και οργάνωσης, τα οποία μελετούνται σε διεθνές επίπεδο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα οποίας μεταγγίζονται ως καλές πρακτικές ή ως δεσμευτικοί κανόνες για την ελληνική δημόσια διοίκηση, καθώς επίσης και η αφύπνιση μέρους της ελληνικής πολιτικής ηγεσίας, αλλά και των στελεχών και επιστημόνων της ίδιας της δημόσιας διοίκησης και της ελληνικής επιστημονικής κοινότητας, γίνεται προσπάθειες εγκαθίδρυσης μιας νέας διοικητικής κουλτούρας. Αυτό γίνεται ακόμα πιο επιτακτικό από την ανάγκη αποδοτικότητας, οικονομικότητας και αποτελεσματικότητας που προτάσσει η δυσμενής οικονομική συγκυρία.

3.Κουλτούρα και οι δημόσιοι υπάλληλοι

Η διοικητική κουλτούρα, ως μέρος της ευρύτερης εθνικής και πολιτικής κουλτούρας, αναφέρεται στο έμφυλο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης και στον τρόπο με τον οποίο αυτό αναπτύσσεται, αλληλεπιδρά, επηρεάζει και επηρεάζεται από το εξωτερικό του περιβάλλον. Πρόκειται για μια οργανωσιακή μεταβλητή, μη

ποσοτικοποιήσιμη, η οποία, σήμερα διαδραματίζει τον πιο σπουδαίο ρόλο εντός του περιβάλλοντος της δημόσιας διοίκησης. Αφορά ειδικότερα στον ανθρώπινο παράγοντα, ο οποίος- και σε συνδυασμό με την εφαρμογή των νέων εργαλείων δημοσίου μανάτζμεντ που προσδίδουν κίνητρα στον υπάλληλο να αναπτύξει τις ικανότητές του και να αυτοπραγματωθεί- δεν υφίσταται των διοικητικών διεργασιών, αλλά τις καθιστά μέρος του, συμμετέχοντας ενεργά στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, ενσωματώνοντας πλέον, στην ήδη διαμορφωθείσα κουλτούρα του, νέες διοικητικές αξίες και αρχές.

Ειδικότερα στην Ελλάδα, ποικίλες εκθέσεις εμπειρογνομώνων επισημαίνουν ότι, οποιαδήποτε μεταρρυθμιστική προσπάθεια, για να είναι καθ' όλα επιτυχής, θα πρέπει να συνοδεύεται ταυτόχρονα από την αλλαγή της υφιστάμενης διοικητικής κουλτούρας. Η αλλαγή αυτή, ουσιαστικά σηματοδοτεί τη μετάβαση από την κουλτούρα του καθήκοντος, της πειθαρχίας, της υπακοής, της απρόσωπης και αποστασιοποιημένης επαφής, στην κουλτούρα της ανοικτότητας, της διαβούλευσης και συμμετοχικότητας, της στόχευσης και των αποτελεσμάτων, της μάθησης και γνώσης. Η εμφύσηση μιας νέας διοικητικής κουλτούρας αποτελεί αναγκαία συνθήκη για μια πραγματική διοίκηση ποιότητας, η οποία δεν θα είναι απογυμνωμένη από το ανθρώπινο και δημοκρατικό περιεχόμενό της, υπακούοντας μόνο σε οικονομοτεχνικά κριτήρια. Επιπλέον, η καθιέρωση νέων προτύπων διοικητικής συμπεριφοράς είναι απαραίτητη, όχι μόνο για την ουσιαστική βελτίωση της λειτουργίας και των αποτελεσμάτων της δημόσιας διοίκησης, αλλά και για τη διασφάλιση των αρχών του κράτους δικαίου, της δημοκρατικής διακυβέρνησης και της ανθρωποκεντρικής διοίκησης και οργάνωσης.

Τα νέα πρότυπα οργάνωσης και διοίκησης καλούνται να επιτελέσουν ένα διττό ρόλο: αφενός, της αναμόρφωσης και του εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα, ούτως ώστε να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες της κοινωνίας και αφετέρου, της αναδιαμόρφωσης της κρατούσας διοικητικής κουλτούρας με έμφαση στον ανθρώπινο παράγοντα, στο έμφυχο δυναμικό της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, με τον εμπλουτισμό και την ανάδειξη νέων αρχών και αντιλήψεων που να εδράζονται στην υπευθυνότητα, τη λογοδοσία, τη διαβούλευση, την εξωστρέφεια, την ποιότητα.

Η αναδιοργάνωση, ο ανασχεδιασμός, η απλούστευση των διαδικασιών, η εισαγωγή των νέων τεχνολογικών πληροφορικής και επικοινωνιών δεν συνιστούν ολοκληρωμένες πολιτικές και δράσεις, εάν δεν συμπορεύονται με την αλλαγή της

νοοτροπίας των υπαλλήλων. Η δημιουργία μιας νέας διοικητικής κουλτούρας θέλει έναν υπάλληλο που να έχει συναίσθηση της αποστολής του, που να είναι στην υπηρεσία του πολίτη και όχι να οχυρώνεται πίσω από απρόσωπες και άκαμπτες διαδικασίες. Αποτελεί εξάλλου *sine qua non* όρο ότι, οι όποιες παρεμβάσεις στη δομή, την οργάνωση και τις διαδικασίες συνιστούν κενό γράμμα, εάν προηγουμένως δεν συμπληρωθούν με εκείνες τις αρχές και αξίες που θα εμπλουτίσουν τον ανθρώπινο παράγοντα με ποιοτικά χαρακτηριστικά, τα οποία κρίνονται αναγκαία για την εξυγίανση της δημόσιας διοίκησης και την απαλλαγή της από τις χρόνιες παθογένειες που την ταλανίζουν. Μόνο έτσι η δημόσια διοίκηση θα καταστεί πραγματικά αποτελεσματική, ανοικτή και προσανατολισμένη προς τον πολίτη.

Ο Οδηγός Καλής Συμπεριφοράς των Δημοσίων Υπαλλήλων (ΥΠΕΣΑΗΔ), Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης - Συνήγορος του Πολίτη, Εθνικό Τυπογραφείο, 2004) που εκδόθηκε από τη Γενική Γραμματεία Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του ΥΠΕΣΑΔΔ σε συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, περιλαμβάνει ορισμένους κοινώς αποδεκτούς κανόνες κοινωνικής συμπεριφοράς, ευπρέπειας και επαγγελματικής δεοντολογίας. Αποτελείται από δύο μέρη: στο πρώτο μέρος διατυπώνονται βασικοί κανόνες τους οποίους πρέπει να ακολουθεί ο δημόσιος υπάλληλος, όταν έρχεται σε άμεση επαφή με τον πολίτη (ευπρέπεια, σεβασμός, επαγγελματισμός, ανιδιοτέλεια και ακεραιότητα), ενώ το δεύτερο μέρος αφορά το χειρισμό των υποθέσεων των πολιτών, κατά την άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου (τήρηση νομιμότητας, ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, υπευθυνότητας, ισότητας και αναλογικότητας, εχεμύθειας, διαφάνειας). Ο Οδηγός αυτός δεν επαναλαμβάνει κανόνες που έχει θέσει ο νομοθέτης ή έχει διατυπώσει τη νομολογία των δικαστηρίων, αλλά επιχειρεί να διατυπώσει με κατανοητό τρόπο ορισμένες γενικές αρχές που διέπουν τη δημόσια διοικητική δράση (Πασσάς, 2010).

Τα παραπάνω καταδεικνύουν ότι η μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης δεν θα πρέπει να εξαντλείται στην εισαγωγή ορισμένων διοικητικών τεχνικών, αλλά θα πρέπει να στοχεύει και στην αλλαγή του συστήματος των διοικητικών αξιών, των πιστεύω και πεποιθήσεων που συνθέτουν τη διοικητική κουλτούρα του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων (Μιχαλόπουλος 1986:212). Συνεπώς οι αρχές της οικονομίας, της απόδοσης, της αποτελεσματικότητας, της λογοδοσίας, της συλλογικής ευθύνης, της υποκίνησης και επιβράβευσης, χωρίς όμως να αγνοούνται οι κλασικές διοικητικές αξίες – όπως αυτές που υπαγορεύει ο Οδηγός Καλής Συμπεριφοράς των Δημοσίων

Υπαλλήλων σε συνδυασμό με τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα και τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, δηλαδή της νομιμότητας, της αμεροληψίας, της ουδετερότητας και ισότητας, θα πρέπει να αποτελούν πλέον τις βασικές αξίες των δημοσίων υπαλλήλων και να αντανakλούν τη γενικότερη διοικητική τους κουλτούρα.

Θ. Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.

1. Γαλλία.

Η Γαλλία διαθέτει το πλέον ανεπτυγμένο σύστημα εκπαίδευσης δημοσίων υπαλλήλων σε παγκόσμιο επίπεδο. Η Γενική Διεύθυνση Δημόσιας Διοίκησης και Δημόσιου Μανανζμεντ έχει την κεντρική ευθύνη σχεδιασμού και υλοποίησης σε θέματα εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί φορείς – σχολές και ινστιτούτα ανέρχονται σε 29 και, είναι αποκεντρωμένες δημόσιες υπηρεσίες των οποίων αποστολή είναι η παροχή αρχικής προεισαγωγικής κατάρτισης, εισαγωγικής κατάρτισης και επιμόρφωσης.

Κεντρική θέση κατέχει η ΕΝΑ (ecole nationale d admimistration) που έχει έδρα το Στρασβούργο και παρέχει προεισαγωγική εκπαίδευση και επιμορφωτικά προγράμματα.

Τα συνδικάτα έχουν ουσιαστική συμμετοχή στη διαδικασία ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών και στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, λαμβάνοντας περισσότερο υπόψη τις θέσεις του προσωπικού και λιγότερο τις ανάγκες της υπηρεσίας.

2. Ιταλία.

Το συντονισμό και την κύρια ευθύνη για τις εκπαιδευτικές δράσεις στην Ιταλία έχει το Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης, μέσω του γραφείου Εκπαίδευσης Προσωπικού. Ανάμεσα στους φορείς υλοποίησης αυτών των δράσεων, τον πρώτο λόγο έχει η Ιταλική Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και το Κέντρο Εκπαίδευσης και Μελετών, που εξειδικεύεται σε θέματα τοπικής αυτοδιοίκησης. Λειτουργούν επίσης στα διάφορα υπουργεία εξειδικευμένες δομές εκπαίδευσης και εκπαιδευτικές υπηρεσίες προσφέρουν τόσο τα πανεπιστήμια, όσο και ιδιωτικοί φορείς.

3. Γερμανία.

Κεντρικός εκπαιδευτικός φορέας στη Γερμανία είναι η ομοσπονδιακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και αποτελεί υπηρεσία του Υπουργείου Εσωτερικών. Τα εκπαιδευτικά προγράμματά της έχουν συνήθως θεματικό και διυπουργικό χαρακτήρα και η συμμετοχή σ' αυτά είναι απαραίτητη για την προαγωγή των υπαλλήλων σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Κάθε υπουργείο επίσης, είναι υποχρεωμένο να σχεδιάζει και να υλοποιεί προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των υπαλλήλων του.

4. Αυστρία.

Την όλη ευθύνη και το συντονισμό των δράσεων εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων στην Αυστρία έχει η ομοσπονδιακή Ακαδημία Δημόσιας διοίκησης, ενώ παράλληλα δραστηριοποιούνται και εξειδικευμένοι φορείς εκπαίδευσης για συγκεκριμένες ειδικότητες. Επιμέρους προγράμματα για το προσωπικό τους μπορούν να υλοποιήσουν μεμονωμένα υπουργεία και φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης. Εκπρόσωποι των υπαλλήλων συμμετέχουν όταν σε κάποιες περιπτώσεις συγκροτούνται συμβουλευτικές επιτροπές εκπαίδευσης.

5. Ολλανδία.

Στην Ολλανδία το συντονισμό των εκπαιδευτικών δράσεων έχει η γενική Διεύθυνση Μάνατζμεντ και Ανάπτυξης Προσωπικού του Υπουργείου Εσωτερικών ενώ παράλληλα κεντρικός φορέας παροχής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης είναι το ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (ROI) που λειτουργεί με κριτήρια ιδιωτικής οικονομίας. Όλες οι δημόσιες υπηρεσίες έχουν τη δυνατότητα και ευχέρεια να επιλέξουν τις μεθόδους και τους φορείς ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, καταφεύγοντας στο ROI ή σε άλλες μονάδες του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα.

6. Δανία.

Κεντρικοί φορείς εκπαίδευσης είναι η Δανική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και το κέντρο Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των οποίων τα προγράμματα είτε χρηματοδοτούνται από το Υπουργείο Οικονομικών και παρέχονται δωρεάν, είτε προσφέρονται μέσω της ελεύθερης αγοράς με ιδίους ή άλλους πόρους. Για το συνολικό όμως στρατηγικό σχεδιασμό της εκπαίδευσης και για την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών, αρμόδιο και υπεύθυνο είναι το Υπουργείο Οικονομικών του οποίου τις κατευθύνσεις ακολουθούν οι δύο παραπάνω φορείς.

7. Λουξεμβούργο.

Κεντρικός φορέας εκπαίδευσης αλλά και αρμόδιο για την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών είναι το Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης . Ανάμεσα στις μεθόδους που χρησιμοποιούνται κατά τη διαδικασία των ερευνών, είναι τα ερωτηματολόγια, που απευθύνονται στους δημοσίους υπαλλήλους και τις υπηρεσίες τους, των οποίων οι απαντήσεις αναλύονται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας, προκειμένου να αξιοποιηθούν στον επόμενο προγραμματισμό.

8. Ισπανία.

Βασικοί φορείς παροχής εκπαιδευτικών υπηρεσιών είναι:

- A. Το Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (INAP), νομικό πρόσωπο που εποπτεύεται από το Υπουργείο δημόσιας διοίκησης με τις εκπαιδευτικές μονάδες.
- B. Η Γενική επιτροπή συνεχιζόμενης εκπαίδευσης
- Γ. Τα συνδικάτα
- Δ. Η διπλωματική Ακαδημία και
- E. Το ινστιτούτο φορολογικών σπουδών

Χρησιμοποιούνται και στην Ισπανία συνήθως ερωτηματολόγια για τον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών. Το υλικό αυτών συνδέεται και συνδυάζεται με τις στρατηγικές κατευθύνσεις των υπουργείων για να σχεδιαστούν οι εκπαιδευτικές διαδικασίες αλλά και οι στοχευμένες εκπαιδευτικές δράσεις.

9. Πορτογαλία.

Τη γενικότερη πολιτική εκπαίδευση χαράσσει η Γενική Διεύθυνση Δημόσιας Διοίκησης και η Διατομεακή επιτροπή εκπαίδευσης σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ κεντρικός φορέας υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι το Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης. Αξιόλογες είναι οι υπηρεσίες του Κέντρου μελετών και σπουδών τοπικής αυτοδιοίκησης και των μονάδων εκπαίδευσης των υπουργείων και ΝΠΔΔ. Ανάλογα με τις κατευθύνσεις κάθε υπουργείου, η ανίχνευση και ο προσδιορισμός των εκπαιδευτικών αναγκών, πραγματοποιείται κατά κανόνα αποκεντρωμένα.

10. Σουηδία.

Το ρόλο του σχεδιασμού, συντονισμού και παροχής εκπαιδευτικών υπηρεσιών εδώ αναλαμβάνει σχεδόν αποκλειστικά ο ιδιωτικός τομέας και οι φορείς του. Για τα οριζόντια προγράμματα, που αφορούν ανώτερα στελέχη της διοίκησης, μεριμνούν μικρότερες μονάδες του Κράτους, όπως το Εθνικό Συμβούλιο για την ποιότητα και τις επαγγελματικές δεξιότητες.

Για την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών χρησιμοποιούνται αποκεντρωμένες μέθοδοι, όπως οι συνεντεύξεις με υπαλλήλους και η κατάθεση των απόψεων – προτάσεων των συνδικάτων. Ανάλογα με τις υπηρεσιακές προτεραιότητες και ανάγκες, σχεδιάζονται και υλοποιούνται τα εκπαιδευτικά προγράμματα.

11. Φιλανδία.

Η εκπαιδευτική πολιτική και στρατηγική και η ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών είναι πλήρως αποσυγκεντρωμένες στους επιμέρους φορείς, παρόλο που το Υπουργείο Οικονομικών είναι αρμόδιο για το σχεδιασμό των πολιτικών προσωπικού της δημόσιας διοίκησης. Η υλοποίηση των προγραμμάτων γίνεται με όρους αγοράς στο μέτρο που κάθε υπηρεσία μπορεί να επιλέξει για τα προγράμματα οποιουδήποτε φορέα υλοποίησης. Κεντρικός φορέας της υλοποίησης είναι το Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (HAUS) που αρχικά ανήκε στο δημόσιο, στη συνέχεια, όμως, ιδιωτικοποιήθηκε, με το κράτος να έχει το 40 % των μετοχών. Η πρακτική των συνεντεύξεων κι εδώ είναι ένα μέσο για την ανίχνευση των αναγκών για εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων και τα αποτελέσματα αυτών συνδυάζονται και εξαρτώνται από τους στρατηγικούς στόχους και τις εκπαιδευτικές ανάγκες κάθε δημόσιας υπηρεσίας.

12. Κύπρος.

Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (ΚΑΔΔ) είναι αρμόδια για την υλοποίηση των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών δράσεων, που έχουν σχέση με τους δημοσίους υπαλλήλους.

Η εκπαίδευση περιλαμβάνει τις ακόλουθες μορφές:

- α. Εκπαίδευση κατά την ανάληψη της νέας εργασίας (γενική – σφαιρική ενημέρωση-παροχή γενικών γνώσεων)
- β. Πρακτική εκπαίδευση με την παρακολούθηση πρακτικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και μαθητεία κοντά σε έμπειρους υπαλλήλους.
- γ. Προγραμματισμένη εκπαίδευση αφού τους χορηγηθούν ειδικά εγχειρίδια με διδακτικό υλικό που μελετούν μόνοι τους οι δημόσιοι υπάλληλοι.

Η ΚΑΔΔ προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους της, σχεδιάζει και οργανώνει επιμορφωτικά προγράμματα και άλλες μαθησιακές δραστηριότητες και στις αίθουσες διδασκαλίας και στο χώρο εργασίας, αναπτύσσει στρατηγικές, εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες και παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες.

Για την επιτέλεση του έργου της η ΚΑΔΔ διαθέτει δικό της επιστημονικό και υποστηρικτικό προσωπικό αλλά και αξιοποιεί εκπαιδευτές και συντελεστές που

αποσπά μέσα από ένα ευρύ δίκτυο δημόσιων υπηρεσιών, εκπαιδευτικών και ερευνητικών οργανισμών του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα με έδρα την Κύπρο ή άλλα κράτη της Ευρώπης. Πρέπει, εδώ, να τονιστεί ότι τα επιμορφωτικά προγράμματα της ακαδημίας σχεδιάζονται με τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η ενεργός συμμετοχή των συμμετεχόντων.

Ειδικά για τους νεοεισερχόμενους δημοσίους υπαλλήλους διοργανώνει επιμορφωτικά προγράμματα ενημέρωσής τους για το μηχανισμό της κυβέρνησης και το θεσμικό πλαίσιο και περιβάλλον μέσα στο οποίο θα ενταχθούν και **αποβλέπουν:**

α. Στην ενημέρωση για τις δομές και τις λειτουργίες της κρατικής μηχανής και ειδικότερα της κάθε δημόσιας υπηρεσίας.

β. Στον προβληματισμό για το ρόλο του δημόσιου λειτουργού και

γ. Στην ανάπτυξη – δημιουργία βασικών συμπεριφορών και τεχνικών δεξιοτήτων, που απαιτούνται για την επιτέλεση της αποστολής τους.

I. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΗΠΑ

1. Η ανάπτυξή της (μέχρι το 1990)

Υπολογίζεται ότι 2,8 εκατομμύρια πολιτών εργάζονται ως υπάλληλοι για την ομοσπονδιακή κυβέρνηση και 3,2 εκατομμύρια για τις κυβερνήσεις των πολιτειών. Πρέπει να προσθέσουμε και άλλα 9,3 εκατομμύρια, συμπεριλαμβανομένων και των δασκάλων, οι οποίοι εργάζονται ως υπάλληλοι στην Τοπική αυτοδιοίκηση. Το ένα δέκατο των ομοσπονδιακών υπαλλήλων απασχολείται στην Ουάσινγκτον DC. Οι υπόλοιποι σε ομοσπονδιακές Υπηρεσίες ή Οργανισμούς σε όλη την έκταση των Ηνωμένων Πολιτειών. Υπάρχει επομένως ένας αξιοσημείωτος βαθμός διοικητικής αποκέντρωσης. Στην κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων συμπεριλαμβάνεται ένα σημαντικό φάσμα εργαζομένων, από τους κύριους συμβούλους των Υπουργών μέχρι τους πρωτοδιοριζόμενους υπαλλήλους και των πιο μικρών εκκλησιών. Επίσης χιλιάδες ειδικοί, όπως στατιστικοί, οικονομολόγοι, αρχιτέκτονες, νομικοί, μηχανικοί κ.α. που απασχολούνται με ειδική σχέση εργασίας.

Για την ομοσπονδιακή κυβέρνηση η πρόσληψη των υπαλλήλων, στα πρώτα χρόνια της ανεξαρτησίας, βασιζόταν στο πελατειακό σύστημα. Οι πρόεδροι αισθάνονταν, από τη μια μεριά υποχρεωμένοι και επομένως όφειλαν ανταπόδοση σε όσους τους ψήφισαν ή βοήθησαν να κερδίσουν τις εκλογές και από την άλλη χρειάζονταν αξιωματούχους – συμβούλους, στους οποίους να μπορούν να έχουν

απόλυτη εμπιστοσύνη σε θέσεις-κλειδιά της δημόσιας διοίκησης. **Ο Πρόεδρος Jefferson ,για παράδειγμα, χρησιμοποίησε τη μέθοδο αυτή των διορισμών. Ο Andrew Jackson**, όμως, αργότερα (1829-1837), «θεσμοθέτησε σε μεγάλη έκταση το σύστημα διανομής των δημοσίων θέσεων» στους οπαδούς του κόμματος που κέρδιζε τις εκλογές. Πίστευε ότι η εναλλαγή Προέδρων θα λειτουργούσε αποτρεπτικά για φαινόμενα διαφθοράς και θα διευκόλυνε τις απολύσεις υπαλλήλων, οι οποίοι θα αποδεικνύονταν αμελείς ή ανίκανοι στην εκτέλεση του καθήκοντος.

Η ανάγκη για ένα μόνιμο και ειδικευμένο προσωπικό διαφάνειας μετά το τέλος του εμφυλίου πολέμου, αφού και το «**αδιάφθορο**» στοιχείο του πελατειακού συστήματος, στο οποίο πίστευε, όπως είδαμε ,ο Jackson, είχε ήδη υποστεί αρνητική για το ίδιο δοκιμασία και πυκνές ήταν πλέον οι φωνές, που ζητούσαν την κατάργησή του.

Το 1883, αφού είχε προηγηθεί η δολοφονία του Προέδρου Garfield από δυσαρεστημένο οπαδό, **το Κογκρέσο αναγκάστηκε να ψηφίσει** την αλλαγή του τρόπου πρόσληψης των ομοσπονδιακών υπαλλήλων και καθιέρωσε την ιεραρχική δόμηση της δημόσιας διοίκησης με μόνιμους υπαλλήλους διορισμένους μόνο με βάση τα προσόντα τους. Για το σκοπό αυτό συγκροτήθηκε η Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης που είχε ως αποστολή και καθήκον της την ορθή λειτουργία του νέου συστήματος πρόσληψης υπαλλήλων. Αρχικά ιεραρχήθηκε μόνο το 10% των ομοσπονδιακών θέσεων και για τις υπόλοιπες διατηρήθηκε το πελατειακό σύστημα. Με την πάροδο του χρόνου, όμως, η αναλογία αντιστράφηκε έτσι ώστε η αρμοδιότητα της Επιτροπής Δημόσιας Διοίκησης να καλύπτει σχεδόν το 90% των ομοσπονδιακών θέσεων, ενώ οργανισμός όπως το FBI προσλαμβάνουν υπαλληλικό προσωπικό με αξιολογικά κριτήρια μέσω γραπτών και προφορικών εξετάσεων, αφήνοντας μόνο λίγες χιλιάδες θέσεων για διορισμούς από τον Πρόεδρο με βάση το πελατειακό σύστημα.

2.Οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι

Οι περισσότεροι δημόσιοι υπάλληλοι διορίζονται με βάση το γενικό βαθμολογικό πίνακα, ο οποίος περιλαμβάνει δεκαοχτώ βαθμολογικές κλίμακες. Εξελίσσονται σύμφωνα με την αποδοτικότητά τους από ειδικές προς τούτο επιτροπές, μέσα στα πλαίσια ενός ενοποιημένου βαθμολογικού συστήματος, το οποίο προβλέπει συγκεκριμένα κριτήρια αξιολόγησης.

Οι διαγωνισμοί προσλήψεων λαμβάνουν χώρα σε εξεταστικά κέντρα σε όλη την επικράτεια. Οι επιτυγχόντες καταλαμβάνουν τις θέσεις των καθ' οιονδήποτε

τρόπον αποχωρούντων (όριο ηλικίας, παραίτηση, θάνατος) από Υπουργείο ή Οργανισμό, σύμφωνα πάντα με τη θέση τους στην επετηρίδα των επιτυχόντων στους διαγωνισμούς. Οι παλαίμαχοι και ειδικότερα εκείνοι, οι οποίοι είναι ανάπηροι πολέμου, έχουν επίσημα αναγνωρισμένη προτεραιότητα από το γεγονός ότι τους παρέχονται επιπλέον βαθμοί. Αυτό το μέτρο είχε αναμφισβήτητα τις επιπτώσεις του και αυτές είναι εμφανείς από την άποψη ότι οι μισές περίπου από τις ομοσπονδιακές θέσεις κατέχονται από τους παλαίμαχους και ανάπηρους πολέμου, οι οποίοι απευθύνονται για πρόσληψη στις ομοσπονδιακές θέσεις. Η προφορική δοκιμασία που αναφέραμε στόχο έχει να δώσει μεγαλύτερη έμφαση στην πραγματική ικανότητα από τα ακαδημαϊκά προσόντα εκείνων, οι οποίοι ζητούν πρόσληψη για τις θέσεις αυτές.

Τη δεκαετία του 1990 οι θέσεις της δημόσιας διοίκησης έγιναν περιζήτητες, όπως αποδεικνύεται από τον αριθμό των πολιτών που συμμετέχουν στις εξετάσεις, διότι δεν παρείχαν μόνο καλύτερες συνθήκες εργασίας, εξασφάλιση, σύνταξης και φαρμακοϊατρική περίθαλψη αλλά και μεγαλύτερους μισθούς από εκείνους των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Φυσικά στο θέμα της μισθοδοσίας δεν αναφερόμαστε στις επιτελικές θέσεις μεγάλων εθνικών ή πολυεθνικών επιχειρήσεων, οι οποίες συγκριτικά με το δημόσιο τομέα είναι οπωσδήποτε πολύ λιγότερες σε αριθμό. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 εκφράστηκε η ανησυχία ότι το πάγωμα των αυξήσεων στους μισθούς των επιτελικών θέσεων, το οποίο είχε επιβληθεί από το Κογκρέσο το 1975 είχε ως αποτέλεσμα την «**αποξήρανση**» της δημόσιας διοίκησης από τους περισσότερους ταλαντούχους και πεπειραμένους αξιωματούχους της, πολλοί από τους οποίους σκέφτονταν την πρόωρη συνταξιοδότηση ή μια θέση στον ιδιωτικό τομέα.

Οι έντονες δημόσιες επικρίσεις, τόσο για το οικονομικό κόστος όσο και για την αναποτελεσματικότητα του ομοσπονδιακού δημόσιου τομέα, οδήγησαν τον υποψήφιο πρόεδρο Jimmy Carter να υποσχεθεί προεκλογικά ότι «ο γιγαντωμένος μηχανισμός της δημόσιας διοίκησης θα επανακτούσε τα προνόμιά του». Μετά την εκλογή του, έδωσε εντολή στο γραφείο οικονομικής διαχείρισης και προϋπολογισμού και στο νέο πρόεδρο της επιτροπής της δημόσιας διοίκησης Alan Campbell να προχωρήσουν στην κατάρτιση προγράμματος για αλλαγή του νομικού πλαισίου σχετικά με τη δημόσια διοίκηση.

Το Μάρτιο του 1978 το σχέδιο του Carter για να εμφυσήσει νέα πνοή στην ομοσπονδιακή δημόσια διοίκηση ήρθε στην δημοσιότητα με τα κύρια χαρακτηριστικά:

α. Να δημιουργηθεί μία ελίτ από 9.000 περίπου επιτελικά στελέχη σε διευθυντικές θέσεις με υψηλούς μισθούς αλλά και άλλες χρηματικές αμοιβές αφού διακρίνονταν για την αποδοτικότητά τους.

β. Στελέχη μέσης κατηγορίας θα μπορούσαν να αυξήσουν το μισθό τους όχι με βάση τα χρόνια υπηρεσίας αλλά ως επιβράβευση της αποδοτικότητάς τους.

γ. Στη θέση της επιτροπής δημόσιας διοίκησης θα δημιουργούνταν δύο νέα όργανα:

1. Το γραφείο διοίκησης προσωπικού, που θα είχε τον κεντρικό έλεγχο της εφαρμογής των νέων μέτρων και

2. Το γραφείο προστασίας της αξιολόγησης στο οποίο θα μπορούσαν να προσφεύγουν για επανεξέταση της απόλυσης ή της ποινής που τους επιβλήθηκε.

δ. Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες των απολύσεων επιταχύνονταν και απλοποιούνταν και μόνο μια φορά μπορούσαν οι απολυόμενοι να προσφύγουν στο γραφείο προστασίας της αξιολόγησης.

ε. Οι πριμοδοτήσεις των παλαίμαχων περιορίστηκαν και σε ορισμένες περιπτώσεις εκμηδενίστηκαν.

στ. Προβλεπόταν ενθάρρυνση για μεγαλύτερη αποκέντρωση στη λήψη των αποφάσεων από ομοσπονδιακές υπηρεσίες των υπουργείων σε πολιτειακό ή και μικρότερης γεωγραφικής έκτασης επίπεδο.

Το κογκρέσο παρείχε την υποστήριξή του στον Πρόεδρο Carter για την αναμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου της δημόσιας διοίκησης, αρνούμενο μόνο να ενδώσει στην κατάργηση των προνομίων των παλαίμαχων και των αναπήρων πολέμου, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι άλλες ομάδες πίεσης αντέδρασαν, όπως ήταν φυσιολογικό και αναμενόταν.

3.Οι διοριζόμενοι με πολιτικά κριτήρια.

Ο νεοεκλεγμένος Πρόεδρος έχει δικαίωμα να προχωρήσει με προσωπικά κριτήρια, στην πλήρωση 2.000 περίπου επιτελικών θέσεων ανώτατης βαθμίδας .

Οι άνθρωποι του Προέδρου, όπως αποκαλούνται, σχηματίζουν την «**Προεδρική Διοίκηση**» όπως είναι γνωστή. **Με απόλυτα προσωπική γνώμη** του Προέδρου καλύπτονται οι θέσεις των Υπουργών, των αναπληρωτών τους, των υφυπουργών, των βοηθών τους και των διευθυντών γραφείων. Αυτές μπορούν να καλύπτονται και από μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους. Οι στενοί συνεργάτες του Προέδρου έχουν τη δυνατότητα με τη σύμφωνη γνώμη του Προέδρου, να προβαίνουν σε προσλήψεις στελεχών. Πολλοί από τους διορισθέντες με πολιτικά κριτήρια, έρχονται στην

Ουάσιγκτον, αφού συνάψουν συμβόλαια περιορισμένης χρονικής διάρκειας με την κυβέρνηση και με τη λήξη της θητείας τους, επιστρέφουν στις ιδιωτικές του επιχειρήσεις στα δικηγορικά τους γραφεία ή στα πανεπιστήμια στα οποία ανήκουν και υπηρετούν.

Επί Προεδρίας Carter από το Κογκρέσο ψηφίστηκε νόμος, σύμφωνα με τον οποίο:

α. Οι κυβερνητικοί αξιωματούχοι δεσμεύονταν στο να μη αναλάβουν εργασία στον ιδιωτικό τομέα με αντικείμενο σχετικό με τα θέματα του υπουργείου στο οποίο είχαν υπηρετήσει μέχρι και δύο χρόνια μετά την αποδέσμευσή τους από το κυβερνητικό αξίωμα και

β. Απαιτούνταν από τους κυβερνητικούς αξιωματούχους δήλωση του «πόθεν έσχες» σχετικά με τα περιουσιακά τους στοιχεία, με το σκεπτικό να αποφευχθούν φαινόμενα διαφθοράς, αφού χειρίζονταν, τις περισσότερες φορές, υποθέσεις μεγάλων οικονομικών συμφερόντων.

Οι αξιωματούχοι ασκούν αποφασιστική επίδραση στη λήψη αποφάσεων από τον Πρόεδρο, ελέγχουν σε σημαντικό βαθμό τις κυβερνητικές δραστηριότητες και σε περιφερειακό επίπεδο, ασκούν ιδιαίτερα μεγάλη επιρροή στον τρόπο με τον οποίο θα εφαρμοσθεί στην πράξη η ομοσπονδιακή πολιτική.

4. Τα Πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του συστήματος επιλογής.

α. Πλεονεκτήματα

1. Έχει τη δυνατότητα ο Πρόεδρος να είναι δέκτης απόψεων ανθρώπων, στους οποίους έχει εμπιστοσύνη και που είναι πλήρως ταυτισμένοι με το πρόγραμμά του.
2. Του παρέχεται η δυνατότητα να επηρεάσει τόσο τη λήψη αποφάσεων όσο και την εφαρμογή τους στην πράξη με τους διορισμούς αυτούς.
3. Το σύστημα αυτό συνδυάζει την εμπειρία και τη συνέχεια, την οποία εξασφαλίζουν οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, με νέες ιδέες και προσεγγίσεις των διοριζόμενων προσωπικά.
4. Εμποδίζει επίσης την εμφάνιση και την ανάπτυξη αισθημάτων αυταρέσκειας και θεσμοθετημένου συντηρητισμού.
5. Η κυβέρνηση ωφελείται από τις γνώσεις της μικρής θητείας επιτελικών στελεχών, την οποία απέκτησαν στον ιδιωτικό τομέα ή στον ακαδημαϊκό κόσμο και
6. Ο Πρόεδρος, μ' αυτόν τον τρόπο, έχει τη δυνατότητα να ανταμείψει εκείνους που εργάστηκαν για την εκλογή του και παρόλο που το σύστημα της πελατειακής έχει

περιορισθεί σε σημαντικό βαθμό, εξακολουθεί να παραμένει ως ένας βασικός συντελεστής στη διατήρηση της συνοχής του κομματικού συστήματος των Ηνωμένων Πολιτειών.

β. Μειονεκτήματα

1. Το σύστημα αυτό είναι πολλές φορές αιτία δημιουργίας έντονων τριβών και παρεξηγήσεων μεταξύ των μόνιμων υπαλληλικών στελεχών και των ξαφνικά εμφανιζόμενων, που καταλαμβάνουν αμέσως ανώτατες θέσεις, χωρίς να γνωρίζουν σχεδόν τίποτα για τον τρόπο διεκπεραίωσης της εργασίας κάθε υπουργείου.
2. Παύει εντελώς η λήψη αποφασιστικών πολιτικών αποφάσεων και γίνεται μόνο διεκπεραίωση θεμάτων ρουτίνας για τρεις μήνες της μεταβατικής περιόδου μέχρι την παράδοση της ηγεσίας του κάθε υπουργείου στη νέα πολιτική διοίκηση.
3. Υπάρχουν εγγενείς δυσχέρειες στη γενικότερη και ορθολογική λειτουργία του πολιτικού συστήματος από την άποψη ότι ο τρόπος αυτός διορισμού αφήνει τον Πρόεδρο έκθετο σε εισηγήσεις προσώπων, τα οποία οφείλουν το διορισμό τους σ' αυτό, έχουν ταυτόσημες πολιτικές θεωρήσεις και ως εκ τούτου, ο Πρόεδρος στερείται της δυνατότητας να συγκρίνει τη σκέψη του με κάποια άλλη αντίθετη.
4. Σε ορισμένες περιπτώσεις υπάρχει δυσκολία στο να βρεθούν και να δεχθούν οι με υψηλά προσόντα πολίτες να καταλάβουν θέσεις με προκαθορισμένη διάρκεια απασχόλησης, χωρίς καμία εξασφάλιση παραμονής στη συγκεκριμένη θέση, ακόμα και κατά τη διάρκεια της ίδιας προεδρικής θητείας και με μικρή, σχετικά με τα προσόντα τους, χρηματική απολαβή και
5. Δεν εξαλείφονται οι πιθανότητες διαφθοράς, που ενυπάρχουν στην περίπτωση που τα επιτελικά αυτά στελέχη πρέπει να έρθουν σε σύγκρουση ή σε διαπραγματεύσεις με επιχειρήσεις, στις οποίες πριν απασχολούνταν.

Συμπερασματικά

Στην αντίπερα όχθη υπάρχουν οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι της ομοσπονδιακής κυβέρνησης που :

1. Έχουν στα χέρια τους ιδιαίτερα σημαντικό ποσοστό πολιτικής δύναμης
2. Είναι αδύνατο να θεωρηθούν ως ουδέτεροι εφαρμοστές των πολιτικών επιλογών της πολιτικής ηγεσίας και
3. Έχουν αναμφισβήτητα δική τους διακριτική αντίληψη για την εφαρμογή των νόμων και για το ποιές πολιτικές πρέπει να εισηγηθούν στους ανωτέρους τους.

4. Η γνώση, η εμπειρία και η εξειδίκευση την οποία έχουν το διευθυντικά στελέχη της δημόσιας διοίκησης αναγκάζουν την ηγεσία των Υπουργείων να εξαρτά τις αποφάσεις της σε μεγάλο αριθμό κρίσιμων αποφάσεων ή από τη σύμφωνη ή με ανοχή γνώμη τους.

5. Είναι σχεδόν αδύνατος ο έλεγχος της γραφειοκρατίας και εξαιτίας του μεγέθους των υπουργείων αλλά και για τον επιπρόσθετο λόγο ότι πολλά τμήματα της δημόσιας διοίκησης αντλούν δύναμη από ομάδες πίεσης, μέλη του κογκρέσου αλλά και την κοινή γνώμη.

ΙΑ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στην εργασία αυτή παρουσιάστηκαν και αναλύθηκαν γενικά οι έννοιες της δημόσιας διοίκησης, η ιστορική αναδρομή της μέχρι σήμερα, το προσωπικό της, οι δημόσιοι υπάλληλοι, η εκπαίδευσή τους, οι φορείς αυτής της εκπαίδευσης, οι αδυναμίες της διαδικασίας της εκπαίδευσης και οι προτάσεις αναμόρφωσης του θεσμού, η ηθική και δεοντολογία στη σύγχρονη δημόσια διοίκηση, η διοικητική κουλτούρα και μια περιληπτική περιήγηση στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις Η.Π.Α

A.1. Οι δημόσιοι υπάλληλοι αποτελούν το ανθρώπινο δυναμικό που στελεχώνει τη δημόσια διοίκηση και **είναι επιφορτισμένοι με την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος**. Η βαρύνουσα σημασία αυτής της αποστολής αναγνωρίζεται και από το συνταγματικό νομοθέτη καθώς στο άρθρο 103 παρ.1 του συντάγματος, ορίζεται ότι **«οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εκτελεστές της θέλησης του κράτους και υπηρετούν το λαό, οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην πατρίδα»**.

2. Η αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης **εξαρτάται** σε μεγάλο βαθμό από το **μορφωτικό επίπεδο, τις ικανότητες και την ποιότητα**, ως προσωπικοτήτων, των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι αναντίρρητα αποτελούν τη **ραχοκοκαλιά** της δημόσιας διοίκησης. Γι' αυτό πρέπει **να επιλέγονται** βάσει αντικειμενικών και αξιοκρατικών διαδικασιών, ώστε να προσλαμβάνονται τελικά οι **ικανότεροι και καταλληλότεροι** στις κενές θέσεις εργασίας και όχι οι κομματικώς **ευνοούμενοι** που όμως στερούνται των απαραίτητων γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων.

3. Επί σειρά ετών οι δημόσιοι υπάλληλοι βρίσκονταν **στο επίκεντρο των πελατειακών συναλλαγών**, καθώς η αλλαγή του εκάστοτε κυβερνώντος κόμματος σήμαινε αυτόματα και την απόλυσή τους. Προς το σκοπό ανατροπής αυτής της κατάστασης και εξασφάλισης της συνέχειας και αμεροληψίας της δημόσιας διοίκησης, **καθιερώθηκε η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων με το άρθρο 102 του Συντάγματος του 1911**. Ωστόσο, με τη συγκεκριμένη συνταγματική εγγύηση, αφενός **διασφαλίστηκε η σταθερότητα του καθεστώτος απασχόλησης των δημοσίων υπαλλήλων, αφετέρου δημιουργήθηκε αίσθημα εφησυχασμού** σε αυτούς, με αρνητικές συνέπειες, σε αρκετές περιπτώσεις, στην απόδοσή τους. Έτσι σήμερα και με αφορμή τις επικρατούσες δημοσιονομικές συνθήκες στη χώρα μας, έχουν διατυπωθεί απόψεις περί κατάργησης της μονιμότητας ή σύνδεσής της με την απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων.

4. Τέλος **δεν μπορεί να παραλειφθεί μη αναφορά και στις διάφορες κατηγορίες των δημοσίων υπαλλήλων που έχουν προβλεφθεί από τον Έλληνα νομοθέτη**. Ειδικότερα από τη μία πλευρά, **θα μπορούσε να ειπωθεί ότι ο λόγος ύπαρξης διαφορετικών κατηγοριών δημοσίων υπαλλήλων είναι η αποτελεσματικότερη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης**. Έτσι, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες, προσλαμβάνεται το αντίστοιχο ανθρώπινο δυναμικό. **Για παράδειγμα, για την αντιμετώπιση παροδικών, απρόβλεπτων ή επειγουσών αναγκών προσλαμβάνονται έκτακτοι υπάλληλοι** με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου με την πάροδο του οποίου, παύουν να είναι απαραίτητοι και απολύονται. Το ίδιο συμβαίνει και όταν απαιτείται ειδικό επιστημονικό και τεχνικό προσωπικό αυξημένων προσόντων.

Με αφορμή όμως το προσωπικό εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και τους μετακλητούς υπαλλήλους δημιουργείται ένα αίσθημα δυσπιστίας ως προς τη σκοπιμότητα πρόβλεψης πολλών και διαφορετικών κατηγοριών δημοσίων υπαλλήλων. Είναι γνωστό το θέμα με τους συμβασιούχους οι οποίοι προσλαμβάνονταν για ορισμένο χρονικό διάστημα προκειμένου να εξυπηρετήσουν έκτακτες υπηρεσιακές ανάγκες και στην συνέχεια, μετά τη λήξη της σύμβασής τους, είτε μονιμοποιούνταν, είτε πριμοδοτούνταν με προσαύξηση εμπειρίας και αποκτούσαν προβάδισμα έναντι των άλλων υποψηφίων για τις μετέπειτα προκηρυσσόμενες κενές θέσεις. **Με τον τρόπο αυτό παραβιαζόταν η αρχή της ισότητας, ενώ διογκώθηκε ο ελληνικός δημόσιος τομέας με επιπλέον του αναγκαίου ανθρώπινο δυναμικό**.

Επιπλέον έντονη καχυποψία ανακλύπτει και όσον αφορά τη μέθοδο επιλογής που προβλέπεται για τους μετακλητούς υπαλλήλους, καθώς η δυνατότητα ανεξέλεκτης πρόσληψης και αντικατάστασής τους ευνοεί τις κομματικές εξυπηρετήσεις κατά παράβαση των αρχών της ισότητας και αξιοκρατίας.

Είναι καιρός πλέον η στελέχωση και γενικότερα η οργάνωση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης **να στηριχθεί αποκλειστικά και μόνο στις πραγματικές ανάγκες της, χωρίς να μεσολαβεί καμιά λογική πολιτικής πατρωνίας ή ευνοιοκρατίας.**

Β. Για την επιτυχία όμως της προσπάθειας εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των δημοσίων πολιτικών μεγάλη σημασία παίζει ο ανθρώπινος παράγοντας. Προς αυτή την κατεύθυνση έχει προχωρήσει τα τελευταία χρόνια σε σειρά μεταρρυθμίσεων η δημόσια διοίκηση προκειμένου να εισάγει διοικητικά εργαλεία από τον ιδιωτικό τομέα, με σαφή προσανατολισμό προς την παραγωγή αποτελεσμάτων και την ικανοποίηση του πολίτη- πελάτη.

1. Η Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ως αρμόδιος φορέας για τη χάραξη της πολιτικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, διαθέτει την οργανωτική δομή για το σχεδιασμό και την υποστήριξη της ανάπτυξης του προσωπικού. Παράλληλα, τα τελευταία χρόνια έχει ρυθμίσει νομοθετικά μια σειρά εργαλείων που συμβάλλουν στη στρατηγική ανάπτυξης και δίνουν έμφαση στη στοχοθεσία και τη μέτρηση της απόδοσης των υπαλλήλων και των υπηρεσιών, **όπως η καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, η εισαγωγή δεικτών μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της διοίκησης, η έμφαση στην εισαγωγική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, η διευκόλυνση της κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων κλπ.**

2. Είναι σημαντικό επίσης το γεγονός ότι προσπαθεί συνεχώς να βελτιώνεται και να προσαρμόζεται στις νέες ανάγκες και απαιτήσεις του περιβάλλοντος και της κοινωνίας των πολιτών. Στο πλαίσιο αυτό έχει ήδη συζητηθεί και πρόκειται να κυρωθεί ο νέος υπαλληλικός κώδικας, ο οποίος επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο σύστημα σταδιοδρομίας και προαγωγών και παρέχει εχέγγυα για την αντικειμενική αξιολόγηση των υπαλλήλων και την επιλογή των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων με βάση τις ικανότητες και την απόδοσή τους στη θέση εργασίας.

3. Οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού δεν πρέπει να αγνοούν **δύο βασικά χαρακτηριστικά του δημόσιου**

τομέα, τα οποία είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε αποτυχία τις προσπάθειες εισαγωγής διοικητικών εργαλείων από τον ιδιωτικό τομέα.

α. Το πρώτο χαρακτηριστικό αναφέρεται στο καθεστώς της μονιμότητας, το οποίο παρέχει ασφάλεια και ανεξαρτησία στους δημοσίους υπαλλήλους, αλλά υπάρχει και το ενδεχόμενο να οδηγήσει ένα μέρος των υπαλλήλων σε σχετική αδράνεια και αδιαφορία ως προς το εκτελούμενο έργο και τη συνεπακόλουθη αξιολόγηση της απόδοσής τους.

β. Το δεύτερο χαρακτηριστικό που πρέπει να γίνει αντικείμενο μελέτης είναι τα επίπεδα μισθών των δημοσίων υπαλλήλων, τα οποία είναι μικρότερα από τα αντίστοιχα του ιδιωτικού τομέα, κυρίως για τις θέσεις ευθύνης.

4. Τα βήματα που έχουν γίνει στον τομέα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι αξιοσημείωτα. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε κάποια χαρακτηριστικά της δημόσιας διοίκησης που χρειάζονται ανασχεδιασμό, έτσι ώστε να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα του δημοσίου. Αρχικά θα πρέπει να αναφέρουμε την ιδιαιτερότητα που παρουσιάζει το σύστημα σταδιοδρομίας των υπαλλήλων, όπου η έμφαση δίνεται στην αρχαιότητα και η αναρρίχηση στην κλίμακα της ιεραρχίας είναι σχετικά αργή. Από την άλλη πλευρά, το βαθμολόγιο, παρά τις βελτιώσεις σε επίπεδο αντικειμενικότητας κριτηρίων, δε συνοδεύεται από την κατάλληλη επιδοματική πολιτική για την ανάληψη θέσεων αυξημένης ευθύνης.

Τέλος αναφορικά με το μισθολόγιο, η αποσύνδεση του βαθμού από το μισθό και η μισθολογική εξέλιξη που στηρίζεται κυρίως στην αρχαιότητα και λιγότερο στη μέτρηση αποτελεσμάτων, αποτελούν παράγοντες που καθυστερούν την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αύξηση της αποδοτικότητάς του. Γενικά πρόκειται για ένα σύστημα που σε μεγάλο βαθμό χαρακτηρίζεται από έλλειψη ισχυρών κινήτρων για προσωπική βελτίωση και ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων.

Επομένως :

1.Μεγαλύτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας των δημοσίων υπαλλήλων, με την έννοια της καθοδήγησης και του σχεδιασμού προσωπικών προγραμμάτων εξέλιξης. Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να βασίζονται στις ικανότητες και γνώσεις των υπαλλήλων, στην αξιολόγηση της πορείας τους στον εκάστοτε οργανισμό, καθώς και στα ενδιαφέροντα και τις φιλοδοξίες τους. Ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας και η ύπαρξη συμβούλων έχει διττή σημασία για την οργάνωση: αφενός ο ικανοποιημένος υπάλληλος αποδίδει περισσότερο και αναζητά συνεχώς να μαθαίνει και να βελτιώνεται. Αφετέρου, η

υπηρεσία εντοπίζει τους καλύτερους και επενδύει σε προγράμματα ανάπτυξης μελλοντικών ηγετών.

Απαραίτητος παράγοντας για την επίτευξη των παραπάνω είναι η ύπαρξη βάσεως δεδομένων, στην οποία θα καταχωρείται το προφίλ κάθε υπαλλήλου, με ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά. Η διοίκηση δεν είναι σε θέση να προγραμματίσει και να σχεδιάσει για στρατηγική διοίκησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τη στιγμή που δεν έχει εικόνα για τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του συνόλου των υπαλλήλων των δημόσιων οργανισμών. Έτσι, ελλοχεύει ο κίνδυνος αφενός να αγνοήσει τα αξιολογικά στελέχη, αφετέρου να μην κατορθώσει να αντιληφθεί τις παρούσες και μελλοντικές ανάγκες σε γνώσεις, διοικητικές ικανότητες και επιστημονικές ειδικότητες.

2. Η κινητικότητα αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα ανάπτυξης, καθώς δίνει τη δυνατότητα στους υπαλλήλους να αναπτύξουν διαφορετικές δεξιότητες, να αναλάβουν πρωτοβουλίες και ευθύνες που θα αυξήσουν την οξυδέρκεια και τη δημιουργικότητά τους και να αντιληφθούν τον κοινωνικό ρόλο της δημόσιας διοίκησης και την ανάγκη για αποτελεσματικότητα στην εφαρμογή των δημόσιων πολιτικών. Εντούτοις, η κινητικότητα θα μπορούσε να τοποθετηθεί σε διαφορετική βάση, συνδέοντας τον ιδιωτικό με τον δημόσιο τομέα. **Η μαθητεία** των δημοσίων υπαλλήλων σε περιβάλλοντα περισσότερο ανταγωνιστικά και απαιτητικά θα είχε ισχυρή επίδραση τόσο στις διοικητικές τους ικανότητες όσο και στην κουλτούρα τους. Η **όσμωση** με τον ιδιωτικό τομέα θα μπορούσε να αλλάξει τον τρόπο που αντιλαμβάνονται την αλλαγή, την καινοτομία, την δημιουργικότητα.

3. Η πολιτική επιδομάτων θα μπορούσε να αποτελέσει ένα ακόμα πεδίο βελτίωσης, με στόχο την αύξηση των επιδομάτων που επιβραβεύουν την επιτυχή πορεία των διοικητικών στελεχών που κατέχουν θέσεις ευθύνης και την παραγωγή συγκεκριμένων αποτελεσμάτων. Επιπλέον κρίνεται αναγκαία η θέσπιση επιδομάτων που συνδέονται με την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων.

4. Στα πλαίσια της εκπαιδευτικής πολιτικής, **ιδιαίτερη βαρύτητα θα μπορούσε να δοθεί** στη σταδιοδρομία των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, μέσω της ταχύτερης εξέλιξής τους, κατόπιν αντικειμενικής αξιολόγησης σχετικά με τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα.

5. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η κουλτούρα που αναπτύσσεται στο εσωτερικό των δημοσίων οργανώσεων και χαρακτηρίζει τη δημόσια διοίκηση. Θεωρείται

απαραίτητη η εξάλειψη και των τελευταίων δειγμάτων εσωστρέφειας, αντίστασης στις αλλαγές και ύπαρξης γραφειοκρατικών δομών.

6. Η μεταφορά διοικητικών εργαλείων από τον ιδιωτικό στο δημόσιο τομέα πρέπει να γίνεται με σεβασμό στο κοινωνικό σύνολο, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται συνέπεια μεταξύ του κοινωνικού ρόλου των οργανώσεων και της ανάγκης για αύξηση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας.

Ε ν κ α τ α κ λ ε ί δ ι :

1. Η Ελληνική δημόσια διοίκηση από το ένα μέρος έχει συνειδητοποιήσει για την αποτελεσματική ανάπτυξή της και για την επίτευξη αποτελεσμάτων προς όφελος τόσο των δημόσιων οργανισμών όσο και της κοινωνίας των πολιτών, την αξία τόσο του ανθρώπινου δυναμικού – παράγοντα, όσο και των κανονισμών, νομοθετημάτων που διέπουν την οργάνωση, την εκπαίδευση, την εξέλιξη και ότι αφορά τη δημόσια διοίκηση.

2. Από το άλλο οι ίδιοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, πριν επιλέξουν το επάγγελμά τους, πρέπει να σκεφτούν πολύ καλά ότι η εργασία τους :

α. Ανταποκρίνεται στις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά τους.

β. Συμβαδίζει με τις πραγματικές τους ικανότητες διαφορετικά καταπιέζονται, νοιώθουν ανία, φθείρονται άστοχα και αισθάνονται αποτυχημένοι.

γ. Έχει αντίκρισμα στην κοινωνία. Όταν η κοινωνία τους χρειάζεται πραγματικά σε έναν τομέα για να λειτουργήσει αρμονικά-τότε νοιώθουν καταξιωμένοι.

δ. Τους ικανοποιεί την έμφυτη ανάγκη για δημιουργία.

ε. Τους εξασφαλίζει ψυχική ισορροπία και τους απαλλάσσει από το άγχος, συγκρούσεις, αγωνιώδεις αναζητήσεις, απογοητεύσεις.

στ. Τους βοηθά να εκφραστούν, να εξωτερικεύσουν την αγάπη τους, το ζήλο τους, τις δημιουργικές τους δυνάμεις και

ζ. Τους οδηγεί στην κοινωνική καταξίωση αφού συνειδητοποιήσουν ότι είναι ταγμένοι να υπηρετούν τον συνάνθρωπό τους βοηθώντας τον, κυρίως, στις δύσκολε στιγμές της ζωής του.

Έχοντας υπόψη όλα όσα αναφέρθηκαν στο τελευταίο κεφάλαιο (συμπερασματικές παρατηρήσεις - προτάσεις), μπορούμε να απευθυνθούμε 1. στους δημόσιους υπαλλήλους ενθαρρύνοντάς τους να συνεχίσουν με τον ίδιο ζήλο να υπηρετούν το δημόσιο συμφέρον 2. στο κοινωνικό σύνολο να έχουν εμπιστοσύνη στους δημόσιους υπαλλήλους και, κυρίως, 3. στους εκάστοτε ιθύνοντες –

κυβερνώντες να έχουν κύριο μέλημά τους όχι τις κατηγορίες, την απαξίωση όλου του δημοσιοϋπαλληλικού κόσμου και την κατάργηση φορέων ή οργανισμών αλλά την ενθάρρυνση και την εκπαίδευσή τους για τις καινούριες συνθήκες εργασίας και απαιτήσεις της νέας εποχής.

Χαρακτηριστική περίπτωση – θύμα αυτής της νοοτροπίας είναι η κατάργηση του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, στην οποία θα αναφερθούμε διεξοδικά στο δεύτερο μέρος.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ

Α. Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ

Η Εργατική Εστία, ο αρχαιότερος Οργανισμός της χώρας, είναι ανταποδοτικός φορέας κοινωνικής προσφοράς και αλληλεγγύης για τις χαμηλά εισοδηματικές τάξεις, ενώ παράλληλα ενισχύει οικονομικά το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας. Οι δικαιούχοι του είναι εργαζόμενοι στον ευρύτερο ιδιωτικό τομέα (ασφαλισμένοι και εργαζόμενοι του ΙΚΑ και εργαζόμενοι στην Κοινή ωφέλεια και στις Τράπεζες) και συνταξιούχοι, που είχαν τη σχέση αυτή πριν συνταξιοδοτηθούν. Με νομοθετική ρύθμιση, έχουν εξομοιωθεί στα δικαιώματα με τους παραπάνω δικαιούχους, οι υπάλληλοι του ΟΕΕ και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, επειδή προσφέρουν έργο, αντί εισφορές, για την εξυπηρέτηση των δικαιούχων. Επίσης τα ΑΜΕΑ (άτομα με ειδικές ανάγκες) για κοινωνικούς λόγους είναι δικαιούχοι με νομοθετική ρύθμιση.

Οι πόροι του οργανισμού προέρχονται μόνο από τις εισφορές των εργαζομένων και των επιχειρήσεων – εργοδοτών. Ανέρχονται σε 0,35% επί των αποδοχών για τον εργαζόμενο και 0,35% για τον εργοδότη. Επίσης υπάρχει θεσμοθετημένος κοινωνικός πόρος από τον ΟΑΕΔ. Ανέρχεται μέχρι 20% επί των εξ εισφορών εσόδων της Εργατικής Εστίας, που εισπράττονται από το ΙΚΑ και δεν υπάρχει καμία επιχορήγηση από τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

Κάθε χρόνο δαπανώνται **περισσότερα από 100.000.000,00€** για παροχές και γενικότερα για την επίτευξη των σκοπών του Οργανισμού, για επενδύσεις στα κτίρια κλπ., υποδομές, για επιχορηγήσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων και για λειτουργικά έξοδα και μισθοδοσία προσωπικού.

Γενικά δεν ασκεί κερδοσκοπικού χαρακτήρα διοίκηση αλλά ανακυκλώνει τα κεφάλαια που προέρχονται από τις εισφορές των εργαζομένων για τη στήριξη των χαμηλών εισοδημάτων.

Διοικείται από συμβούλιο στο οποίο εκπροσωπούνται ισομερώς το κράτος, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες.

Το σχέδιο δράσης του έχει στόχο τη στήριξη των δικαιούχων, την τόνωση της ελληνικής οικονομίας και εν τέλει τη μετατροπή του Οργανισμού σε ευρύτερο φορέα κοινωνικής προσφοράς και αλληλεγγύης.

B. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

1. Η ίδρυση του Οργανισμού Εργατικής Εστίας με το νόμο **5204 (ΦΕΚ 240/Α/ 28-7-1931)**, **Πρωθυπουργός ο Ελευθέριος Βενιζέλος**.

α) Σκοπός ίδρυσής της. Συνιστάται νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου για να ενισχύσει τους εργαζόμενους στην επιδίωξή τους για οικονομική, πνευματική και ηθική προαγωγή της τάξεώς τους με την επωνυμία «Εργατική Εστία» με έδρα την Αθήνα και τελεί υπό την εποπτεία της Πολιτείας που ασκείται από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας.

β). Για να επιτελέσει το έργο της :

1. Ανέγειρε κτίρια για εγκατάσταση σ' αυτά των επαγγελματικών οργανώσεων της εργατικής τάξης, των οποίων οι σκοποί και η δράση δεν αντιβαίνουν τους ισχύοντες νόμους και

2. Με την ανέγερση των κτιρίων, αφού τα εξ αυτών έσοδα το επιτρέπουν, ενισχύει αυτές τις οργανώσεις για καλύτερη επίτευξη των σκοπών τους ή αναλαμβάνει ή ενισχύει προσπάθειες για διαπαιδαγώγηση, μόρφωση ή ψυχαγωγία της τάξης των εργαζομένων της χώρας.

γ. Πόροι της Εργατικής Εστίας :

1. Εφάπαξ ποσό δέκα εκατομμυρίων ευρώ από τον Κρατικό Προϋπολογισμό (Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας). Το ποσό αυτό θα χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά για ανέγερση κτιρίων σε Αθήνα, Πειραιά και Θεσσαλονίκη.

2. Τα έσοδα από τη διαχείριση της περιουσίας της.

3. Οι χρηματικές ποινές και πρόστιμα που επιβάλλονται κατά την εφαρμογή των ποινικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας: Όλα τα μέχρι τώρα ποσά αυτής της προέλευσης, που ήταν κατατεθειμένα, στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος ή το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων περιέρχονται στην «Εργατική Εστία».

4. Τα μέχρι τώρα εισπραττόμενα ποσά «περί ευθύνης προς αποζημίωσιν των εξ ατυχήματος εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων, υπέρ του ταμείου Πρόνοιας».

5. Οι δωρεές προς την Εργατική Εστία και τα διάφορα κληροδοτήματα

δ. Η επιδίωξη των σκοπών της Εργατικής Εστίας, η διοίκηση αυτής και γενικότερα η διαχείριση της περιουσίας της ανατίθεται σε εννεαμελές διοικητικό συμβούλιο που διορίζεται από τον Υπουργό εθνικής οικονομίας (τακτικών και αναπληρωματικών μελών) με διετή θητεία.(έγινε τροποποίηση με το Ν.2224/6-7-1994 ΦΕΚ 12 Α΄) (13 μέλη το ΔΣ με τριετή θητεία)

ε. Ο έλεγχος της ετήσιας διαχείρισης της Εργατικής Εστίας ασκείται από επιτροπή αποτελούμενη από έναν οικονομικό Επιθεωρητή ή Τμηματάρχη του Γενικού Λογιστηρίου, έναν διαχειριστή ελεγκτή του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και ενός αντιπροσώπου των οργανωμένων εργατών.

2.Με το νόμο 3467/55 η Εργατική Εστία υπάγεται στον έλεγχο και την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας. Διευρύνονται οι σκοποί και η αποστολή της και ορίζονται αναλυτικότερα.

3. Με το νόμο 678/2-9-1977 τροποποιούνται και συμπληρώνονται διατάξεις σχετικές με:

Α)1. Την φύλαξη των παιδιών

2. Με τη χορήγηση γαμήλιων δώρων και βραβείων

3. Τους όρους ή προϋποθέσεις αγοράς ή ανέγερσης κτιρίων

4. Τους όρους ή προϋποθέσεις στέγασης των εργατοϋπαλληλικών επαγγελματιών σωματείων και ενώσεων.

5. Τις δαπάνες θέρμανσης και συντήρησης ιδιόκτητων κτιρίων.

6. Την ενίσχυση έρευνας, μελέτης και προαγωγής του δικαίου εργασίας και της επιστήμης της κοινωνικής πολιτικής

7. Τη διαδικασία βεβαίωσης ή είσπραξης των πόρων της Εργατικής Εστίας από χρηματικές ποινές και πρόστιμα.

8. Την ίδρυση, κατάργηση, συγχώνευση κέντρων νεότητας και λοιπών ψυχαγωγικών μονάδων και σύσταση θέσεων γι αυτά.

9. Τη διάθεση κάθε χρόνο από τα έσοδα της Εργατικής Εστίας ποσοστό 10% για την ενίσχυση του Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης εκπροσώπων και υπαλλήλων Εργατικών Επαγγελματιών οργανώσεων, που μπορεί να προσαυξηθεί μέχρι 5% με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας.

10. Τη διάθεση κάθε χρόνο ποσοστό 0,50% από τα έσοδα της Εργατικής Εστίας για το Ταμείο Αλληλοβοήθειας προσωπικού της Εργατικής Εστίας, που μπορεί να αυξηθεί μέχρι ποσοστού 1% κάθε χρόνο.

11. Την υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού της Εργατικής Εστίας κατά την εφαρμογή προγραμμάτων ψυχαγωγίας (εκδρομές, θεατρικές παραστάσεις, αθλητικοί αγώνες κλπ)

12. Τη σύσταση μιας θέσης δημοσιογράφου, προϊσταμένου του Γραφείου Τύπου και Δημοσίων σχέσεων, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

13. Τη μεταβίβαση αρμοδιοτήτων από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου του, αναφερόμενων στην υπογραφή χρηματικών ενταλμάτων και επιταγών μέχρι ποσού πενήντα χιλιάδες (50.000 δρχ – 146,74€) και εγγράφων στο Γενικό Διευθυντή, τους Διευθυντές και Τμηματάρχες του Οργανισμού.

Β) Τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εργατικής Εστίας που υπόκειται στην έγκριση του Υπουργού Εργασίας σχετικά με:

1. Την διοργάνωση καλλιτεχνικών ή αθλητικών εκδηλώσεων υπέρ των εργαζομένων Ελλήνων της αλλοδαπής.

2. Την έκδοση εθνικού μορφωτικού και ψυχαγωγικού περιεχομένου.

3. Την ανέγερση, αγορά, επέκταση, διαρρύθμιση, βελτίωση, συμπλήρωση επισκευή και συντήρηση κτιρίων στέγασης Εργατοϋπαλληλικών Επαγγελματικών σωματείων και ενώσεων αυτών.

4. Την ενίσχυση ειδικών κύκλων μαθημάτων για επιμόρφωση συνδικαλιστικών στελεχών ή σχολών συντηρουμένων από τα παραπάνω σωματεία ή ενώσεις τους.

5. Τη διοργάνωση επιστημονικών συναντήσεων και διεθνών επαφών με τους συναφείς οργανισμούς της αλλοδαπής.

6. Τον τρόπο λειτουργίας των υπηρεσιών του Οργανισμού, την κατανομή των θέσεων του πάσης φύσεως προσωπικού και την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Γ. Σύμφωνα με τους προηγούμενους νόμους:

α. ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ ΕΙΝΑΙ:

1. **Η πνευματική και κοινωνική ανάπτυξη των μισθωτών και των οικογενειών τους.**

Ειδικότερα:

α) **Η καλύτερη αξιοποίηση του χρόνου αργίας** και αδειών των μισθωτών και των μελών της οικογένειάς τους με την ίδρυση

1. **Κέντρων Νεότητας – Εργαζόμενου κοριτσιού - Εργαζόμενων νέων** για επιμόρφωση, μελέτη, συναναστροφή, άσκηση και ψυχαγωγία των νέων και

2. εντευκτηρίων εργαζομένων, αναψυκτηρίων στους χώρους εργασίας, θερέτρων ή κατασκηνώσεων και

3. με την αποστολή σε κατασκηνώσεις των μισθωτών και των οικογενειών ακόμη και αυτών που ζουν και εργάζονται στο εξωτερικό.

β) **Η φύλαξη και περιποίηση** των τέκνων των μισθωτών με την ανάθεση του έργου αυτού στους νόμιμα λειτουργούντες ή ιδρυόμενους για αυτό το σκοπό βρεφονηπιακούς σταθμούς του δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή ιδιωτών.

γ) **Η καλλιέργεια των καλών τεχνών** μεταξύ των μισθωτών με την ίδρυση, οργάνωση και συντήρηση εργατικών καλλιτεχνικών συγκροτημάτων.

δ) **Η ανάπτυξη του αθλητισμού** μεταξύ των μισθωτών και των Ελλήνων που εργάζονται στο εξωτερικό με την θέσπιση – οργάνωση ιδίων ή με την ενίσχυση των εργατικών αθλητικών ομάδων που ήδη λειτουργούν.

ε) **Η χορήγηση γαμήλιων δώρων** στις γυναίκες μισθωτούς που νυμφεύονται. (καταργήθηκε από το έτος 2001 και μετά)

στ) Η χορήγηση χρηματικών βραβείων σε μισθωτούς ή τέκνα μισθωτών, φοιτητές σπουδαστές και μαθητές.

ζ) **Η οικονομική ενίσχυση σχολών** ή σχολείων που συγκροτούνται από εργατοϋπαλληλικά επαγγελματικά σωματεία ή ενώσεις αυτών.

η) **Η ψυχαγωγία** των μισθωτών και των οικογενειών τους με

α. οργανώσεις εκδρομών ταξιδίων και γιορτές

β. παροχή δωρεάν εισιτηρίων θεάτρων, κινηματογράφων ή άλλων καλλιτεχνικών ή αθλητικών εκδηλώσεων και

γ. οργάνωση καλλιτεχνικών ή αθλητικών εκδηλώσεων για τους Έλληνες που εργάζονται σε ξένες χώρες.

θ) **Η δημιουργία βιβλιοθηκών** ή η διανομή στους εργαζόμενους εντύπων εθνικού μορφωτικού και ψυχαγωγικού περιεχομένου με έκδοση ή αγορά αυτών.

2. Η ανάπτυξη της ομαδικής οργάνωσης και δράσης των μισθωτών.

α. Η εξασφάλιση στέγης στα εργατοϋπαλληλικά επαγγελματικά σωματεία και ενώσεις αυτών με την ανέγερση ή αγορά κτιρίων.

β. Η χορήγηση στα παραπάνω σωματεία των απαραίτητων επίπλων και σκευών.

γ. Η οικονομική ενίσχυση ειδικών κύκλων μαθημάτων (σεμιναρίων) ή σχολών για επιμόρφωση συνδικαλιστικών στελεχών.

- δ. Η συνέχιση της οικονομικής ενίσχυσης του εργατικού διαχειρίσις ειδικών πόρων εργασιακών σωματείων (ΟΔΕΠΕΣ)
- ε. Η ανάπτυξη διεθνών επαφών με συναφείς οργανισμούς της αλλοδαπής και η διοργάνωση επιστημονικών συναντήσεων, διαλέξεων κλπ.
- στ. Η ενίσχυση της έρευνας, μελέτης και προαγωγής του δικαίου της εργασίας και της επιστήμης της κοινωνικής πολιτικής.

Και β. ΠΟΡΟΙ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΙΣΠΡΑΞΗΣ.

1. Πόροι Εργατικής Εστίας.

- α. Εισφορές των απασχολουμένων σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου μισθωτών και αυτών που υπάγονται στην ασφάλεια κατά κινδύνου εργασίας ίσοι προς το 0,25%
- β. Ισόποση εισφορά που βαρύνει τον οικείο εργοδότη.
- γ. Συνεισφορά του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) που ορίζεται κάθε χρόνο με απόφαση των Υπουργών Συντονισμού και Εργασίας. Αυτή η συνεισφορά δεν πρέπει να υπερβαίνει τα 2/10 των εισφορών των δύο προηγούμενων περιπτώσεων.
- δ. Οι χρηματικές ποινές και τα πρόστιμα που επιβάλλονται κατά την εφαρμογή των ποινικών διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.
- ε. Τα πρόστιμα που επιβάλλονται από τον εργοδότη σε μισθωτούς σύμφωνα με το νόμο 3789/1957 και κάθε άλλου συναφούς νόμου.
- στ. Οι κάθε είδους πρόσοδοι από την περιουσία του Οργανισμού.
- ζ. Κάθε έσοδο από προσφορές – χορηγίες.

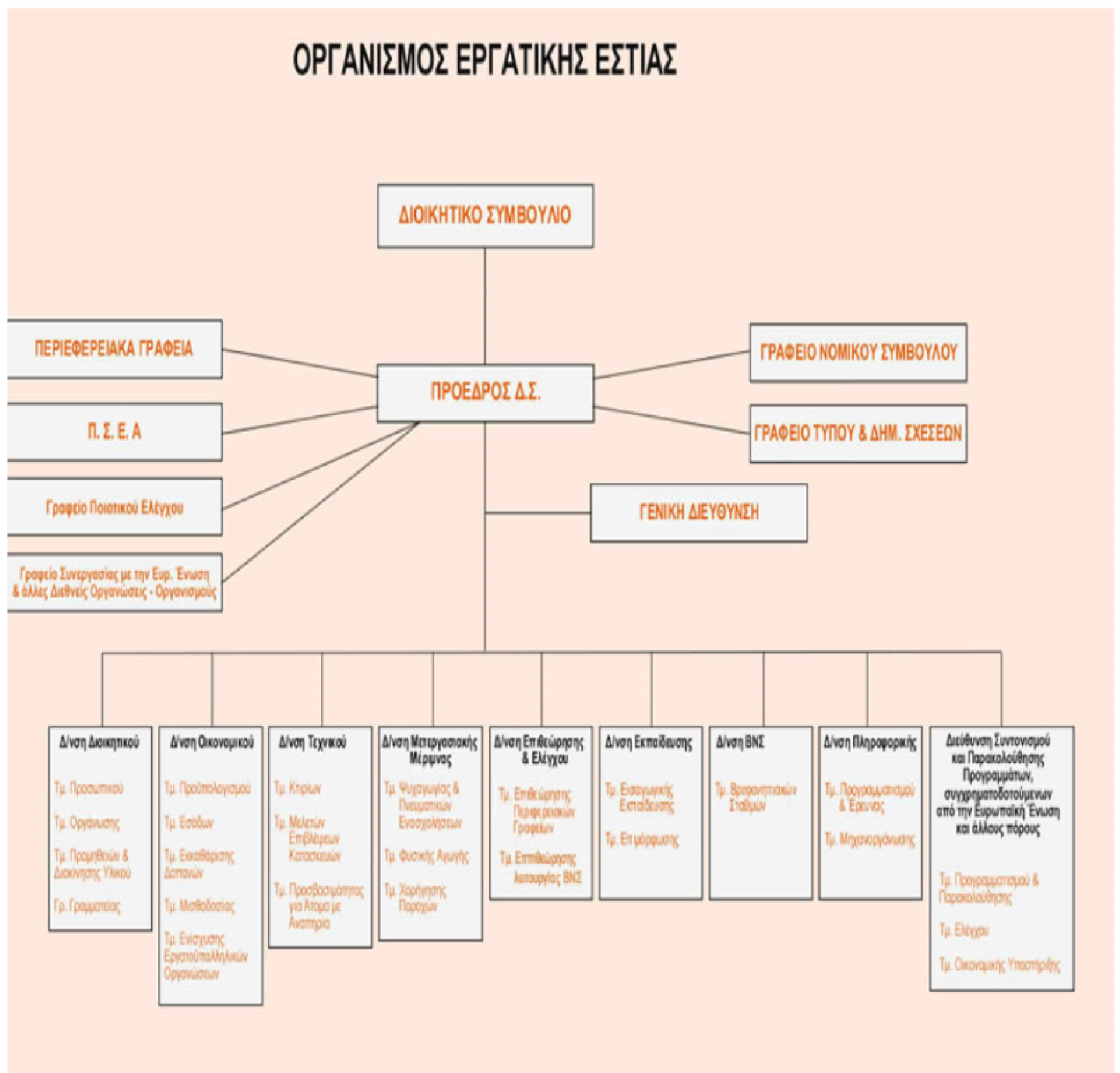
2. Διαδικασίες είσπραξης.

- α. Οι εισφορές α και β βεβαιώνονται και εισπράττονται υποχρεωτικά από το ΙΚΑ, μαζί με τις νομοθετημένες κάθε φύσεως εισφορές των άλλων οργανισμών κοινωνικής πολιτικής. Οι υπουργοί Εργασίας και κοινωνικών υπηρεσιών με κοινές αποφάσεις καθορίζουν το ποσοστό που αντιστοιχεί υπέρ της Εργατικής Εστίας των εισφορών που εισπράττονται από το ΙΚΑ.
- β. από το ΙΚΑ παρακρατείται ποσοστό 1% υπέρ αυτού για την συνείσπραξη των εισφορών της Εργατικής Εστίας.

γ. Οι τράπεζες, στις οποίες κατατίθενται οι υπέρ του ΙΚΑ εισφορές, μεταφέρουν κάθε 15^η και 30^η του μήνα και καταθέτουν στον τηρούμενο λογαριασμό της Εργατικής Εστίας της Τράπεζας της Ελλάδος αυτές τις εισφορές.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Δ. ΤΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ



α. Διοικητικό Συμβούλιο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, το οποίο έχει τριετή θητεία απαρτίζεται από 13 μέλη συνολικά:

- 2 εκπροσώπους των εργαζομένων του Οργανισμού Εργατικής Εστίας
- 3 εκπροσώπους του Υπουργείου Εργασίας
- 3 εκπροσώπους της ΓΕΣΕΕ
- 1 εκπρόσωπο του ΣΕΒ
- 1 εκπρόσωπο της ΕΣΕΕ (Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου)
- 1 εκπρόσωπο της ΓΕΣΕΒΕ
- 1 Πρόεδρο
- 1 Κυβερνητικό επίτροπο, ο οποίος ελέγχει τη νομιμότητα των συνεδριάσεων

του Οργανισμού και των αποφάσεων αυτού.

Κύρια αρμοδιότητά του είναι η έγκριση και η υλοποίηση των εισηγήσεων των προϊσταμένων των Διευθύνσεων.

β. Βασικές αρμοδιότητες Διευθύνσεων.

1. Διεύθυνση Διοικητικού

α) Τμήμα Προσωπικού: Η τήρηση μητρώου, η διαφύλαξη των ατομικών φακέλων προσωπικού, η τήρηση του ωραρίου εργασίας, η τάξη, πειθαρχία και κοσμιότητα στους χώρους του οργανισμού.

β) Τμήμα Οργάνωσης και Εκπαίδευσης: Η επιμέλεια της οργάνωσης και τήρησης του αρχείου αποφάσεων, εγκυκλίων κλπ, της ευπροσώπου εμφανίσεως και καθαριότητας των γραφείων, η εφαρμογή γενικών και ειδικών προγραμμάτων επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης των υπαλλήλων. Με το ΦΕΚ 71 Α'/15-5-1991 το τμήμα Εκπαίδευσης αναβαθμίστηκε σε Διεύθυνση Εκπαίδευσης.

γ) Τμήμα Προμηθειών και Διακίνησης Υλικού: Η πρόβλεψη περί των παντός είδους υλικά αναγκών του Οργανισμού, η σύνταξη ετήσιου προγράμματος προμηθειών, η μέριμνα για την κατάρτιση και υπογραφή των συμβάσεων προμηθειών, η τήρηση βιβλίων διακίνησης όλου του υλικού, η τήρηση μητρώου επίπλωσης, η μέριμνα για την επισκευή και συντήρηση του υλικού.

δ) Γραφείο Γραμματείας: Η διακίνηση της αλληλογραφίας, η τήρηση του τρέχοντος αρχείου και η τήρηση του εμπιστευτικού και γενικού πρωτοκόλλου.

2. Διεύθυνση Οικονομικού

α) Τμήμα Προϋπολογισμού: Η κατάρτιση και επεξεργασία του προϋπολογισμού του οργανισμού, η τήρηση των λογαριασμών εσόδων και εξόδων και η εκτέλεση της λογιστικής υπηρεσίας. Η συγκέντρωση των λογιστικών καταστάσεων των περιφερειακών υπηρεσιών, η σύνταξη κατά μήνα των λογαριασμών, η κατάρτιση ισολογισμού και απολογισμού διαχείρισης. Η έγκαιρη σύνταξη και υποβολή των κατά νόμου δηλώσεων προς τις οικονομικές εφορίες και Δημόσια Ταμεία, καθώς και η απόδοση των υπέρ του Δημοσίου και τρίτων κρατήσεων. Η τήρηση και ενημέρωση των ατομικών μεριδίων μισθοδοσίας και αποζημιώσεων των υπαλλήλων.

β) Τμήμα Εσόδων: Η έγκαιρη και κανονική είσπραξη των πάσης φύσεως εσόδων του οργανισμού. Η τήρηση μητρώου εργοδοτών και η ενημέρωσή τους για τις υποχρεώσεις τους. Η κίνηση της νόμιμης διαδικασίας για την είσπραξη οφειλομένων και καθυστερημένων οφειλών.

Η σύνταξη μηνιαίων ισοζυγίων κατά Τράπεζα και κατά πηγή εσόδων. Η συμφωνία των εσόδων του οργανισμού, των αναγγελλομένων από τις Τράπεζες, το ΙΚΑ και λοιπούς ασφαλιστικούς Οργανισμούς και υπόχρεους, ο έλεγχος και η συμφωνία των λογαριασμών των τηρουμένων στις Τράπεζες υπηρεσιών και Περιφερειακών Υπηρεσιών με τους αντίστοιχους λογαριασμούς του Οργανισμού.

γ) Τμήμα Εκκαθάρισης Δαπανών: Η εντολή και εκκαθάριση των πάσης φύσεως αποδοχών και απολήψεων του προσωπικού και των μελών του Συμβουλίου και επιτροπών. Η εντολή και εκκαθάριση των πάσης φύσεως δαπανών του Οργανισμού με την έκδοση των σχετικών ενταλμάτων πληρωμής. Η συγκέντρωση, η διαφύλαξη και η μεθοδική ταξινόμηση των δικαιολογητικών των δαπανών. Η ενημέρωση του Τμήματος Προϋπολογισμού για τα εκδιδόμενα Χρηματικά εντάλματα. Η μέριμνα για την αγορά και επικόλληση των ενσήμων του ΙΚΑ στα ασφαλιστικά βιβλιάρια των υπαλλήλων. Ο έλεγχος των κατά μήνα υποβαλλόμενων δικαιολογητικών δαπανών των Περιφερειακών γραφείων από άποψη νομιμότητας, πληρότητας κλπ. Η σύνταξη κατά μήνα ισοζυγίων και λογιστικών καταστάσεων.

3. Διεύθυνση Τεχνικού.

α) Τμήμα Κτιρίων: Η τήρηση μητρώου της ακίνητης περιουσίας του Οργανισμού. Η διενέργεια διαγωνισμού για την αγορά ακινήτου, για μίσθωση κλπ. Η παρακολούθηση της κατάστασης των κτιρίων και η σύνταξη εκδόσεως για τις απαιτούμενες εργασίες συντήρησής τους. Η μέριμνα για τη διενέργεια των απαραίτητων πράξεων για να περιέλθουν κατά κυριότητα στον Οργανισμό τα

οικόπεδα που παραχωρούνται δωρεάν στον Οργανισμό. Η κατάρτιση και διασφάλιση των φακέλων ιδιοκτησίας ασφαλιστηρίων συμβολαίων, των σχεδίων, σχεδιαγραμμάτων και του κτηματολογίου των ακινήτων του Οργανισμού.

β)Τμήμα Μελετών, επιβλέψεων και κατασκευών: Ο προγραμματισμός και η σύνταξη μελετών και ο έλεγχος εκπόνησης αυτών. Η δημοπράτηση των προς εκτέλεση έργων. Η διεύθυνση και η επίβλεψη του έργου καθώς και η οριστική παραλαβή τους. Ο έλεγχος των συμβατικών σχέσεων με τους εργολάβους και η συγκρότηση επιτροπών παραλαβής έργου. Η εκτέλεση των από τον Οργανισμό με αυτεπιστασία εκτελούμενων έργων και κατασκευών.

4.Διεύθυνση Μετεργασιακής Μέριμνας.

α)Τμήμα Ψυχαγωγίας και Πνευματικών Ενασχολήσεων: Η κατάρτιση προγραμμάτων Ψυχαγωγίας, μόρφωσης και φυσικής αγωγής εργαζομένων. Η οργάνωση εκδρομών. Η μέριμνα για τη δωρεάν διανομή των ψυχαγωγικών εισιτηρίων. Η διενέργεια λογοτεχνικών διαγωνισμών για την ανακάλυψη ταλέντων μεταξύ των εργαζομένων. Η εκπόνηση προγραμμάτων απονομής χρηματικών βραβείων, τιμητικών διακρίσεων κλπ.

β)Τμήμα Φυσικής Αγωγής: Η ανάπτυξη του πνεύματος του αθλητισμού μεταξύ των εργαζομένων, η οργάνωση αθλητικών ομάδων αγώνων. Η οργάνωση κατασκηνώσεων και θερέτρων και η ίδρυση και λειτουργία παιδοκομικών σταθμών. Η ίδρυση και συντήρηση εντευκτηρίων και αναψυκτηρίων στους χώρους εργασίας.

γ)Τμήμα Επιβραβεύσεων και βοηθημάτων: Ο προγραμματισμός και η χορήγηση γαμήλιων βοηθημάτων. Η οργάνωση των χρηματικών βραβείων σε εργαζόμενους φοιτητές ή φοιτήτριες, τέκνα εργαζομένων – εργατικές υποτροφίες. Η μελέτη και η βράβευση εργατοϋπαλλήλων που συνετέλεσαν στη βελτίωση της παραγωγής και της εργασίας.

δ)Τμήμα Κέντρων Εργαζόμενης Νεότητας: Η μελέτη και η ίδρυση, η οργάνωση και η λειτουργία των Κέντρων. Προγράμματα διδασκαλίας στα Κέντρα αυτά – εποπτεία και ο έλεγχος αυτών. Η ενημέρωση για τους σκοπούς και την προσφορά των κέντρων. Η οργάνωση βιβλιοθηκών, η χορήγηση ειδικών πτυχίων στους αποφοιτούντες – χρηματικά έπαθλα και υποτροφίες στους αριστούχους. Η συγκρότηση χορωδιακών και χορευτικών συγκεντρώσεων των ΚΕΝ.

5.Διεύθυνση Επιθεώρησης και Ελέγχου.

α)Τμήμα Επιθεώρησης και Εργαζόμενης Νεότητας: Επιθεώρηση και έλεγχος των ΚΕΝ για την εφαρμογή των ειδικών κανονισμών εσωτερικής λειτουργίας και των

προγραμμάτων εκπαίδευσης. Έλεγχος για την καταλληλότητα και απόδοση του διδακτικού προσωπικού υποβολή εκθέσεων για το συντελούμενο έργο.

β) Τμήμα Επιθεώρησης Περιφερειακών Γραφείων: Η παροχή οδηγιών και κατευθύνσεων στα Περιφερειακά Γραφεία. Η άσκηση ελέγχου και επιθεώρησης αυτών. Η υποβολή προτάσεων για τη βελτίωση των παρεχόμενων από αυτά υπηρεσιών. Η άσκηση Διοικητικού ελέγχου.

Με το Νόμο 3762/15-5-2009 έχουμε:

6. Τη σύσταση Τμήματος χορήγησης παροχών με σκοπό: 1. Το συντονισμό της λειτουργίας των κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιών χορήγησης παροχών. 2. Τη συνεργασία με τα κατά τόπους κέντρα εξυπηρέτησης πολιτών (ΚΕΠ), για την κατά το δυνατό καλύτερη εξυπηρέτηση των δικαιούχων του ΟΕΕ. 3. τη μέριμνα και εισήγηση λήψης μέτρων για μείωση της γραφειοκρατίας, δικαιολογητικών κλπ, απλούστευση διαδικασιών σε θέματα χορήγησης παροχών. 4. Τη συνεργασία με τη διεύθυνση πληροφορικής σε θέματα μηχανογράφησης των Υπηρεσιών χορήγησης παροχών, η μέριμνα για την τήρηση και ενημέρωση μητρώου δικαιούχων. 5. τη μέριμνα για τη χορήγηση κάρτας δικαιούχου στους δικαιούχους παροχών του ΟΕΕ, που θα πιστοποιεί την ιδιότητά τους αυτή. 6. Την έγκαιρη αποστολή προς τις Κεντρικές και Περιφερειακές Υπηρεσίες παροχών του ΟΕΕ, καθώς και στα ΚΕΠ, Εγκυκλίων και ανακοινώσεων για τις προϋποθέσεις και τους χρόνους χορήγησης παροχών. 7. Την αντιμετώπιση αιτημάτων για επιτόπια χορήγηση παροχών σε φορείς που ασχολούνται με θέματα ατόμων με αναπηρία, σε μέλη οργανώσεων εργαζομένων ή συνταξιούχων, σε κέντρα ανοικτής προστασίας ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ) και 8. Την παραλαβή και διάθεση στις υπηρεσίες χορήγησης παροχών των πάσης φύσεως εισιτηρίων, δελτίων, κουπονιών.

7. Τη σύσταση τμήματος μισθοδοσίας και ενίσχυση Εργατοϋπαλληλικών οργανώσεων:

α. Τμήμα μισθοδοσίας με αντικείμενο: 1. την επεξεργασία και εκκαθάριση των πάσης φύσεως μισθοδοσιών του προσωπικού του ΟΕΕ (τακτικών και έκτακτων) Αθηνών και Επαρχίας, καθώς επίσης των με ειδικό καθεστώς της έμμισθης εντολής Νομικών Συμβούλων του ΟΕΕ, των αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού ανά συνεδρίαση, την εκκαθάριση των πάσης φύσεως αποδοχών του Προέδρου και των δύο αντιπροέδρων του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΕΕ. 2. την εκκαθάριση των αποζημιώσεων των υπαλλήλων του Οργανισμού που συμμετέχουν με οποιαδήποτε ιδιότητα (μέλους ή εισηγητή ή γραμματέα) στις συνεδριάσεις των

Περιφερειακών Επιτροπών που λειτουργούν κατά τόπους όπου υπάρχουν Περιφερειακές υπηρεσίες. 3. Τον υπολογισμό, η καταγραφή και εκκαθάριση όλων των εν γένει πρόσθετων αυξήσεων που χορηγούνται στο δημόσιο τομέα. 4 την εκκαθάριση των τελεσίδικων δικαστικών αποφάσεων που δικαιώνουν προσφυγές υπαλλήλων για διάφορους λόγους κατά του Οργανισμού. 5 την κατά μήνα σύνταξη και κατάθεση της περιοδικής δήλωσης για τους ασφαλισμένους υπαλλήλους στον κύριο ασφαλιστικό φορέα ΙΚΑ, καθώς και της ετήσιας όμοιας. 6 τη λεπτομερή τήρηση και ενημέρωση των ατομικών μεριδίων μισθοδοσίας και αποζημιώσεων με την αντίστοιχη χορήγηση ετησίων βεβαιώσεων εισοδημάτων από μισθωτές κατάλληλες υπηρεσίες.

β. Τμήμα ενίσχυσης εργατοϋπαλληλικών οργανώσεων με αποστολή: 1 τον έλεγχο των νομιμοποιητικών εγγράφων των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλης της χώρας σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία του Οργανισμού και τήρηση ενημερωμένου αρχείου αυτών. 2 τον έλεγχο πληρότητας και ορθότητας των δικαιολογητικών για τις επιχορηγήσεις των οργανώσεων που αφορούν λειτουργικά έξοδα (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΥΔΡΕΥΣΗ), μισθοδοσία προσωπικού, καθαριότητα, διοργάνωση ημερίδων, σεμιναρίων, διαλέξεων, ταξίδια, φιλοξενία ξένων αντιπροσώπων, συνδρομές σε διεθνής οργανώσεις.

8. Τη σύσταση αυτοτελούς Γραφείου Ποιοτικού Ελέγχου με σκοπό τη διενέργεια τακτικών ελέγχων για τη διαπίστωση της τήρησης των συμβατικών υποχρεώσεων των συμβεβλημένων με τον ΟΕΕ προμηθευτών, αναδόχων, για τις υπηρεσίες που παρέχουν στον Οργανισμό για την υλοποίηση των προγραμμάτων του.

9. Τη σύσταση Αυτοτελούς γραφείου συνεργασίας με την Ευρωπαϊκή Ένωση και άλλες Διεθνείς Οργανώσεις και Οργανισμούς με αρμοδιότητα την ανάπτυξη συνεργασίας του ΟΕΕ με συναφείς φορείς της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και άλλες Διεθνείς Οργανώσεις και οργανισμούς, που έχουν τους αυτούς ή ανάλογους προς τον ΟΕΕ σκοπούς με στόχο τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών δια της ανταλλαγής απόψεων και εμπειριών και την ανάπτυξη κοινών Πρωτοβουλιών και δράσεων.

10. τη μετονομασία του αυτοτελούς γραφείου νομικού συμβούλου του ΟΕΕ σε Νομική Υπηρεσία (ΝΥ) του ΟΕΕ με προϊστάμενο δικηγόρο παρ' Αρείω Πάγω που υπηρετεί στον ΟΕΕ με αρμοδιότητες: Την παρακολούθηση και διεξαγωγή των πάσης φύσεως δικών του οργανισμού ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων. Η προάσπιση των συμφερόντων του Οργανισμού. Η επεξεργασία των προτεινόμενων από τον

Οργανισμό τροποποιήσεως την νομοθεσίας. Η παρακολούθηση της Νομολογίας που αφορά τον Οργανισμό. Η γνωμοδότηση επί διάφορων θεμάτων παραπεμπομένων επί της Γενικής Διεύθυνσης του Οργανισμού. Η τήρηση ειδικού πρωτοκόλλου και αρχείου και η διαφύλαξη φακέλων των δικογραφιών και αντιγράφων γνωμοδοτήσεων.

11.Γραφείο Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων.

Η παρακολούθηση των πάσης φύσεως δημοσιευμάτων που αφορούν την Εργατική Εστία. Η σύνταξη και αποστολή απαντήσεων στα δημοσιεύματα. Η ενημέρωση του κοινού για τα διάφορα προγράμματα και τους σκοπούς του οργανισμού.

12.Τμήμα Προσβασιμότητας

Με το προεδρικό διάταγμα 217/6-10-2006 συνιστάται στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας Τμήμα Προσβασιμότητας Ατόμων με αναπηρίας που υπάγεται στη Διεύθυνση Τεχνικού, του οποίου προϊστάνται υπάλληλοι του Κλάδου ΠΕ2 Τεχνικού ή ΤΕ 7 Υπομηχανικών.

13.Διεύθυνση Συντονισμού

Στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας συνίσταται, εκτός από τις Διευθύνσεις που προβλέπονται στο πδ 2/1977 (ΦΕΚ 5 Α' /11-1-1977), όπως ισχύει, και «Διεύθυνση Συντονισμού και Παρακολούθησης Προγραμμάτων, συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση και άλλους πόρους», η οποία απαρτίζεται από τα εξής τμήματα:

α. Τμήμα Προγραμματισμού και Παρακολούθησης, με αρμοδιότητες την επεξεργασία και εισήγηση σχεδίων υπουργικών αποφάσεων, με τις οποίες ρυθμίζονται θέματα αναγόμενα ιδίως στους όρους και προϋποθέσεις για την επιλογή, παρακολούθηση, εκτέλεση, αξιολόγηση και έλεγχο των «ενεργειών» και προγραμμάτων που θα υλοποιούνται από τον ΟΕΕ, και την εφαρμογή των ανωτέρω ενεργειών εξαιρουμένων των ελέγχων.

β. Τμήμα Ελέγχου, με αρμοδιότητες την πραγματοποίηση ελέγχων, την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των ελέγχων και την εισήγηση λήψεως μέτρων για βελτίωση του συστήματος διαχείρισης και ελέγχου και τον έλεγχο των λειτουργιών των Τμημάτων της Διεύθυνσης, σε σχέση με θέματα που θέτουν η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του οικείου ΕΠ, η Αρχή Πληρωμής, η Επιτροπή Δημοσιονομικού Ελέγχου και τα ελεγκτικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

γ. Τμήμα Οικονομικής Υποστήριξης, με αρμοδιότητες τις προβλεπόμενες από τις κείμενες περί Λογιστικού ΝΠΔΔ διατάξεις, καθώς και από τις διατάξεις του ν.3614/2007.

Της ως άνω Διεύθυνσης και των Τμημάτων αυτής προϊστανται υπάλληλοι του ΟΕΕ, των κλάδων ΠΕ1 Διοικητικού ή ΤΕ4 Διοικητικού.

14. Περιφερειακά Γραφεία- αρμοδιότητες.

Η διεκπεραίωση των πάσης φύσεως υπηρεσιών, που έχουν σχέση με τον Οργανισμό. Η μέριμνα για την πραγματοποίηση των προγραμμάτων ψυχαγωγίας των εργατοϋπαλλήλων της περιοχής. Η μέριμνα για την πληρωμή των υποχρεώσεων του οργανισμού. Η παρακολούθηση των εσόδων του Οργανισμού. Η απόδοση των διάφορων κρατήσεων.

15. Βρεφονηπιακοί Σταθμοί.

1. Σκοπός – αποστολή τους: Η ημερήσια φιλοξενία και ενδιαίτηση για εξασφάλιση περίθαλψης, αγωγής, περιποίησης, ψυχαγωγίας και παιδαγωγικής απασχόλησης των βρεφών και νηπίων των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που υποχρεούνται στην καταβολή εισφορών στην Εργατική Εστία. Οι βρεφονηπιακοί σταθμοί είναι κέντρα κοινωνικής βοήθειας στις εργατικές οικογένειες για της εξασφάλιση διήμερευσης στα βρέφη και νήπια των εργαζομένων, αφενός και αφετέρου Παιδαγωγικά κέντρα για παροχές κάθε βοήθειας για την ομαλή ψυχοσωματική ανάπτυξη των βρεφών και των νηπίων και ειδικότερα τα βοηθούν:

α. Να καλλιεργούν τις αισθήσεις τους και να οργανώνουν τις πράξεις τους, κινητικές και νοητικές.

β. Να εμπλουτίζουν τις εμπειρίες τους από το φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον.

γ. Να αναπτύσσουν την ικανότητα κατανόησης και έκφρασης με σύμβολα γενικά και ιδιαίτερα στους τομείς της γλώσσα, των μαθηματικών και της αισθητικής.

δ. Να προχωρούν στη δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων, που θα βοηθούν στη βαθμιαία και αρμονική ένταξή τους στην κοινωνική ζωή και

ε. Να αναπτύσσουν πρωτοβουλίες ελεύθερα και αβίαστα μέσα στο πλαίσιο του οργανωμένου περιβάλλοντος και να εθίζονται στην αμφίδρομη σχέση ατόμου και ομάδας.

2. Πόροι – χρηματοδότηση: Οι δαπάνες και τα έξοδα των Βρεφονηπιακών Σταθμών καλύπτονται από τους πόρους και τις πιστώσεις που προβλέπονται στον προϋπολογισμό της Εργατικής Εστίας. Μπορούν, όμως, να δέχονται και δωρεές από Νομικά Πρόσωπα, Οργανισμούς ή ιδιώτες κλπ σε χρήμα ή είδος που θα χρησιμοποιούνται για τις ανάγκες τους και οι οποίες θα εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εργατικής Εστίας.

3. Οργάνωση – διοίκηση: Η οργάνωση, οι θέσεις, οι κλάδοι και τα τυπικά προσόντα διορισμού του προσωπικού κάθε σταθμού ορίζονται από τον εκάστοτε ισχύοντα κανονισμό του Οργανισμού. Κάθε βρεφονηπιακός σταθμός του οργανισμού είναι μια αυτοτελής και συγκροτημένη υπηρεσία αυτού, υποκείμενη σε όλους τους κανόνες που διέπουν τις υπηρεσίες του Οργανισμού. Καθήκοντα προϊστάμενου κάθε σταθμού ασκεί υπάλληλος αυτού που ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού συνιστάται σε κάθε σταθμό τριμελής επιτροπή αποτελούμενη από ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, αναπληρούμενο από έναν υπάλληλο του Οργανισμού, την Προϊστάμενη του ΒΝΣ και έναν υπάλληλο με τους αναπληρωτές τους.

4. Εγγραφές βρεφών και νηπίων: Στη δύναμη των Βρεφονηπιακών Σταθμών εγγράφονται βρέφη και νήπια από 8 μηνών μέχρι της υποχρεωτικής από το Νόμο εγγραφής τους στο Δημοτικό Σχολείο. Η οργανική δύναμη (δυναμικότητα) του σταθμού ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εργατικής Εστίας, ανάλογα με τις κτιριακές εγκαταστάσεις, τη χωρητικότητα και λειτουργικότητα του κτιρίου και τις διατιθέμενες πιστώσεις. Οι αιτήσεις εγγραφής και τα σχετικά δικαιολογητικά υποβάλλονται στο σταθμό από την 1 Ιουνίου μέχρι 30 Ιουνίου κάθε χρόνο και οι εγγραφές αποφασίζονται μέσα στο Β΄ 15μερο του Ιουλίου κάθε χρόνου και ανακοινώνονται στους ενδιαφερόμενους. Η επιλογή γίνεται με προτίμηση των ασθενέστερων οικονομικά οικογενειών, σε συνδυασμό με αποδεδειγμένους άλλους κοινωνικούς λόγους (πχ ορφανά, τέκνα πολύτεκνων, μονογονεϊκών οικογενειών, ασθενών ή ανίκανων γονέων). Κατ' εξαίρεση μπορούν να εγγράφονται τα παιδιά του προσωπικού της Εργατικής Εστίας και του Υπουργείου Εργασίας, εφόσον είναι κάτοικοι του Δήμου ή της συνοικίας που λειτουργεί ο σταθμός (5 κατ' ανώτατο όριο) και τα παιδιά των εργαζομένων στο σταθμό ως υπεράριθμα και να σιτίζονται μέχρι του 10^{ου} έτους.

5. Λειτουργία των Βρεφονηπιακών Σταθμών.

α) Ημέρες και ώρες λειτουργίας

Δε λειτουργούν τα Σάββατα και τις Κυριακές, στις 24,25 και 26 Δεκεμβρίου και 1 και 2 Ιανουαρίου, τα Θεοφάνια, Καθαρή Δευτέρα, Μ. Πέμπτη μέχρι και την Τρίτη του Πάσχα, του Αγίου Πνεύματος 25^η Μαρτίου, 1^η Μαΐου, 28 Οκτωβρίου, εορτή του πολιούχου της πόλης και εθνική γιορτή (τοπικό ιστορικό γεγονός). Διακόπτουν τη λειτουργία τους τον μήνα Αύγουστο κάθε χρόνο και την περίοδο αυτή γίνονται οι τυχόν απαραίτητες επισκευές συντήρησης του κτιρίου του Σταθμού και

τακτοποιούνται όλες οι άλλες εκκρεμότητες. Τα μέλη και όλο το βοηθητικό και υπαλληλικό προσωπικό λαμβάνει υποχρεωτικά ολόκληρη την ετήσια κανονική άδεια που δικαιούται εκτός από μια καθарίστρια. Η προσέλευση, παραλαβή των παιδιών γίνεται από τις 6 και 45 μέχρι τις 9πμ και η αναχώρηση από 13.30 μέχρι και 16.00

β) Ιατρική παρακολούθηση.

Όλα τα βρέφη ή νήπια υποβάλλονται σε ιατρική εξέταση τακτικά τουλάχιστον κάθε δεκαπέντε μέρες από τον ιατρό του σταθμού και συμπληρώνονται τα ατομικά δελτία (καρτέλες) που τηρούνται στο σταθμό για την υγιεινή παρακολούθηση αυτών. Εφόσον συντρέχει λόγος σημειώνονται ανάλογες παρατηρήσεις και στο βιβλιάριο υγείας των παιδιών για ενημέρωση των γονέων και συμπλήρωση του κεντρικού ιστορικού:

γ. Συσσίτιο-διατροφή.

Στα βρέφη και τα νήπια παρέχεται δωρεάν πρωινό ρόφημα, μεσημεριανό φαγητό και απογευματινό. Το τελευταίο παρέχεται σε όσα παραμένουν μέχρι τη λήξη της λειτουργίας του σταθμού δηλ. μέχρι την 16^η ώρα.

Το συσσίτιο που παρέχεται στα νήπια καθώς και το προσωπικό, καθορίζεται μέσα στο ημερήσιο εφόδιο τροφοδοσίας, που ορίζει με απόφασή του το Διοικητικό Συμβούλιο της Εργατικής Εστίας και μέσα στο εγκεκριμένο ποσοτολόγιο, που έχει στόχο την εξασφάλιση επαρκούς και υγιεινής διατροφής, όπως αντίστοιχα τρέφεται η μέση αστική οικογένεια. Για τα βρέφη ισχύει ιδιαίτερο ποσοτολόγιο ανάλογα με την εποχή και την ηλικία τους και πάντοτε με τις οδηγίες του ιατρού. Εδώ πρέπει να σημειώσουμε ότι όλο το προσωπικό δικαιούνται δωρεάν σίτιση από το παρασκευαζόμενο συσσίτιο στο Σταθμό τις εργάσιμες ημέρες.

δ. Ωράριο εργασίας του προσωπικού.

Το υπαλληλικό και βοηθητικό προσωπικό του Σταθμού, συνδεδεμένο με σχέση εργασίας είτε ιδιωτικού είτε δημόσιου δικαίου, ακολουθεί το ωράριο εργασίας των ΝΠΔΔ σε ότι αφορά τις συνολικές ώρες προσφοράς εργασίας.

Η προϊσταμένη καθορίζει με ευθύνη της εκ περιτροπής, ανάλογα με τις ανάγκες του Σταθμού ονομαστικά την ακριβή ώρα προσέλευσης όλων των υπαλλήλων καθώς και την ώρα αποχώρησης αυτών, μετά τη συμπλήρωση του ωραρίου εργασίας σε πίνακα κάθε μήνα, που πρέπει να είναι αναρτημένος έγκαιρα, ώστε όλοι οι υπάλληλοι να γνωρίζουν την ακριβή ώρα προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία τους.

Όλοι οι υπάλληλοι πρέπει να συμπληρώνουν 7 και 30 ώρες καθημερινής εργασίας,

(σήμερα 8 ώρες) που είναι το καθορισμένο ωράριο για τους υπαλλήλους ΝΠΔΔ, πλην αν άλλως ορίζεται

6. Καθήκοντα προσωπικού.

A. Υπαλληλικό προσωπικό.

1. Προϊσταμένη τα βασικότερα: α. είναι ο εισηγητής της Τριμελούς Επιτροπής για την εγγραφή ή διαγραφή βρεφονηπίων. β. διεξάγει την αλληλογραφία του Σταθμού και τηρεί το βιβλίο Μητρώου των βρεφονηπίων. γ. Καθορίζει την υπηρεσία του προσωπικού. δ. Είναι συνυπεύθυνη με το διαχειριστή για την παραλαβή, εισαγωγή στην αποθήκη και την εξαγωγή και τη χρησιμοποίηση των ειδών τροφίμων και λοιπών αναλώσιμων υλικών. ε. Εισηγείται τη διαγραφή από τη διαχείριση του άχρηστου υλικού του Σταθμού. στ. Είναι υπεύθυνη για την καλή εμφάνιση, την καθαριότητα και την εν γένει λειτουργία σε όλους τους τομείς του σταθμού. ζ. Προϊσταται όλου του προσωπικού και υποχρεούται να παρέχει τις οδηγίες σ' αυτό για την άρτια εκτέλεση των καθηκόντων τους. η. Συνεργάζεται σε ειδική συγκέντρωση μια φορά την εβδομάδα με τον ιατρό, νοσοκόμα και βρεφονηπιαγωγούς και ακούει τις παρατηρήσεις τους σχετικά με την καλή λειτουργία του Σταθμού. θ. Οργανώνει μια φορά το μήνα συγκέντρωση του προσωπικού και των γονέων ή κηδεμόνων των παιδιών. ι. Βεβαιώνει, μαζί με το διαχειριστή, με την υπογραφή της πάνω στο τιμολόγιο την εκτέλεση των μικροεργασιών που εκτελούνται από τεχνίτες- ιδιώτες στο σταθμό.

2. Βρεφονηπιαγωγοί – Βοηθοί βρεφονηπιαγωγών

Γενικά έχουν σαν ειδική αποστολή το ανθρωποπαιδαγωγικό έργο του Σταθμού

Ειδικότερα: α. Εκτελούν το πρόγραμμα απασχόλησης των βρεφών ή νηπίων σε ομάδες, ανάλογα με την ηλικία και τους διαθέσιμους χώρους, επινοώντας αυτοσχεδιασμούς για την απασχόληση και ψυχαγωγία τους βάσει των επιστημονικά παραδογμένων αρχών. β. Βοηθούν στη λήψη του φαγητού, στην ατομική καθαριότητα και στις άλλες φυσικές ανάγκες και δεξιότητες αυτοεξυπηρέτησης των βρεφονηπίων. γ. Ενεργούν παρατηρήσεων στην καθημερινή συμπεριφορά των βρεφών και νηπίων, κρατούν σημειώσεις για το καθένα και συνεργάζονται με βάση αυτές με την προϊσταμένη και τους γονείς τους. δ. συνεργάζονται με την προϊσταμένη για όλα τα θέματα – προβλήματα που έχουν σχέση με την καλή λειτουργία του Σταθμού.

3. Διαχειριστής.

α. Τηρεί τα βιβλία κινητής και ακίνητης περιουσίας του Σταθμού και τα διαχειριστικά βιβλία και υποχρεούται στην καταχώρηση αυθημερόν όλων των πραγματοποιούμενων διαχειριστικών πράξεων (εισαγωγή, εξαγωγή, εισπράξεις, πληρωμές), β. Μεριμνά για την έγκαιρη και τακτική προμήθεια, τη μεταφορά και εισαγωγή στην αποθήκη των αναγκαίων ειδών, τροφίμων και υλικού καθώς και για την έγκαιρη καθημερινή εξαγωγή από την αποθήκη των αναγκαίων για το συσσίτιο των παιδιών. γ. Ευθύνεται για τα αποθηκευμένα τρόφιμα, υλικά, τη φύλαξη και καλή συντήρηση αυτών και κρατά τα κλειδιά της αποθήκης. δ. Είναι ο κύριος υπεύθυνος για την συγκέντρωση των παραστατικών στοιχείων και των δικαιολογητικών των δαπανών του Σταθμού και την έγκαιρη και τακτική εξόφληση των υποχρεώσεών του. ε. Μαζί με την προϊσταμένη υπογράφει τις αποδείξεις πληρωμής και βεβαιώνει την εκτέλεση μικροεργασιών από τεχνίτες ή εργάτες στο Σταθμό.

4. Ιατρός νοσοκόμος

Είναι ο κύριος υπεύθυνος για την υγιεινή και ιατρική παρακολούθηση των βρεφών και νηπίων και για την υγιεινή άποψη γενικά του περιβάλλοντος του Σταθμού.

Β. Βοηθητικό Προσωπικό

Σ' αυτό ανήκουν η Μαγείρισσα – μάγειρας, οι βοηθοί τους, οι τραπεζοκόμοι, οι καθαρίστριες – πλύντριες και ο κλητήρας.

Γ. Έκθεση ετήσιας λειτουργίας – απολογισμός.

Με τη λήξη της ετήσιας λειτουργίας του Βρεφονηπιακού Σταθμού δηλαδή την 31 Ιουλίου κάθε χρόνο, συντάσσεται από την προϊσταμένη και έκθεση πεπραγμένων για το χρόνο που πέρασε σχετικά με την εν γένει λειτουργία του Σταθμού, στην οποία σημειώνονται παρατηρήσεις, προβληματισμοί και εισηγήσεις και υποβάλλονται στην Εργατική Εστία. Όμοια έκθεση συντάσσεται και από το διαχειριστή, σχετικά με τη διαχειριστική υπηρεσία του σταθμού, η οποία υποβάλλεται, επίσης, στην Εργατική Εστία.

Ε. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ.

Όλοι οι υπάλληλοι (ανέρχονται σε 809 τακτικούς υπαλλήλους) του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, προσλαμβάνονται στην υπηρεσία με τη διαδικασία μέσω ΑΣΕΠ, είναι μόνιμοι και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και επομένως η βαθμολογική κατάταξη, η εξέλιξη, οι προαγωγές, οι αμοιβές κλπ διέπονται από τους ίδιους νόμους, κανονισμούς και κώδικες που αφορούν όλους τους δημοσίους υπαλλήλους:

Περιληπτικά πιο συγκεκριμένα:

α. Σύστημα βαθμολογικής κατάταξης:

1. Οι θέσεις όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης, Πανεπιστημιακής (ΠΕ), Τεχνολογικής (ΤΕ), δευτεροβάθμιας (ΔΕ) και υποχρεωτικής (ΥΕ) κατατάσσονται σε έξι (6) συνολικά βαθμούς, κατά φθίνουσα σειρά ως εξής: Βαθμός Α,Β,Γ,Δ,Ε,ΣΤ.
2. Εισαγωγικός βαθμός για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης είναι ο βαθμός ΣΤ και καταληκτικός ο βαθμός Α' για την ΠΕ και ΤΕ κατηγορία, ο βαθμός Β για ΔΕ και ο βαθμός Γ για την ΥΕ κατηγορία.
3. Οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατατάσσονται, ως δόκιμοι στο βαθμό Δ, είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ως δόκιμοι στο βαθμό Ε'.
4. Οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης κατατάσσονται ως μόνιμοι στο βαθμό Δ'.
5. Οι υπάλληλοι όλων των κατηγοριών διανύουν δοκιμαστική περίοδο δύο ετών, στο βαθμό που εισάγονται.
6. Σε περίπτωση που το υπηρεσιακό συμβούλιο κρίνει τον υπάλληλο μη ικανό να μονιμοποιηθεί ή να συνεχίσει την απασχόλησή του, ο υπάλληλος απολύεται.

β. Σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης.

1. Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό, που διενεργείται από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο μια φορά το χρόνο, λαμβάνεται υπόψη:

α. η αξιολόγηση του υπαλλήλου στο πλαίσιο του συστήματος αξιολόγησης και συγκεκριμένα: 1 η απόδοσή του που μετράται με βάση το βαθμό επιτυχούς ή μη υλοποίησης της στοχοθεσίας και 2 οι διοικητικές ικανότητές του και η συμπεριφορά στην υπηρεσία.

β. Το ανώτατο ποσοστό, επί τοις εκατό, προαγωγής στον επόμενο βαθμό των κρινόμενων υπαλλήλων.

- γ. Ο προβλεπόμενος ελάχιστος χρόνος παραμονής στο βαθμό.
2. Οι προαγωγές από βαθμό σε βαθμό, για όλες τις κατηγορίες προσωπικού γίνονται με βάση ποσόστωσης επί των κάθε φορά κρινόμενων.
3. Ο ελάχιστος χρόνος που απαιτείται για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό είναι διαφορετικός για κάθε κατηγορία.

γ. Επιλογή υπαλλήλου σε θέσεις ευθύνης.

Οι προϋποθέσεις για την επιλογή ενός υπαλλήλου σε θέσεις ευθύνης ποικίλουν ανάλογα με τη θέση (οργανική μονάδα επιπέδου Γεν. Διεύθυνσης ή Τμήματος ή Διεύθυνσης).

δ. Βασικός μισθός – μισθολογική εξέλιξη.

Ο εισαγωγικός μηνιαίος βασικός μισθός στον βαθμό ΣΤ της ΥΕ κατηγορίας προσωπικού ορίζεται σε επτακόσια ογδόντα (780) ευρώ. Οι εισαγωγικοί μηνιαίοι βασικοί μισθοί των υπολοίπων κατηγοριών προσωπικού προσδιορίζονται με βάση το μισθό της ΥΕ κατηγορίας πολλαπλασιαζόμενο με τους παρακάτω συντελεστές, στρογγυλοποιούμενοι στην πληρέστερη μονάδα ευρώ.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΣ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ
ΔΕ	ΣΤ	1,10
ΤΕ	ΣΤ	1,33
ΠΕ	ΣΤ	1,40

Σε κάθε βαθμό θεσπίζονται μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ), στα οποία ο υπάλληλος εξελίσσεται και τα οποία χορηγούνται ανά διετία.

ε. Οι μηνιαίες αποδοχές κάθε υπαλλήλου αποτελούνται από το βασικό μισθό και τα επιδόματα και εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις, τα επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας, απομακρυσμένων παραμεθόριων περιοχών, εορτών και αδείας, οικογενειακής παροχής και θέσεων ευθύνης και ακόμα σε ειδικές περιπτώσεις (επίδομα μετακίνησης, διαμονής, παραπληγικοί, τυφλοί κλπ) και σε περιπτώσεις αντιμετώπισης εποχικών, εκτάκτων ή επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών καθιερώνεται η υπερωριακή εργασία – απασχόληση.

ζ. Εκπαίδευση-επιμόρφωση των υπαλλήλων του οργανισμού

Με το Προεδρικό Διάταγμα 178/27-4-1991 συνεστήθη στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας Διεύθυνση Εκπαίδευσης με αρμοδιότητες τον προγραμματισμό, την οργάνωση και εκτέλεση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την επαγγελματική κατάρτιση των υπαλλήλων και τη διαρκή συνεργασία με τις εκπαιδευτικές μονάδες του Εθνικού κέντρου δημόσιας διοίκησης.

Η διεύθυνση εκπαίδευσης συγκροτείται από τα παρακάτω δύο τμήματα:

α. Τμήμα Εισαγωγικής Εκπαίδευσης

β. Τμήμα Επιμόρφωσης με αρμοδιότητες.

α. Τμήμα εισαγωγικής εκπαίδευσης

1. Την Οργάνωση και εκτέλεση των προγραμμάτων εισαγωγικής εκπαίδευσης των υπαλλήλων, τόσο πριν από την ανάληψη υπηρεσίας ή εντός του πρώτου εξαμήνου από την ημερομηνία ανάληψης υπηρεσίας το αργότερο με σκοπό τη γενική ενημέρωση όσο και οποιαδήποτε μετά τη συμπλήρωση δύο μηνών υπηρεσίας και μέχρι τη λήξη της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας σε συνεργασία και με το εθνικό κέντρο δημόσιας διοίκησης και

2. Την οργάνωση και εκτέλεση, σε συνεργασία με το Ινστιτούτο διαρκούς επιμόρφωσης, κοινών προγραμμάτων εισαγωγικής εκπαίδευσης για υπαλλήλους περισσότερων ΝΠΔΔ με βάση τη συνάφεια των αντικειμένων ή για θέματα κοινού ενδιαφέροντος.

β. Τμήμα επιμόρφωσης

1. Την οργάνωση και εκτέλεση προγραμμάτων επιμόρφωσης ειδικού ενδιαφέροντος για τους υπαλλήλους του οργανισμού. Στα προγράμματα αυτά μπορεί να συμπεριλαμβάνονται σε συνεργασία με το ινστιτούτο διαρκούς επιμόρφωσης και θέματα γενικού ενδιαφέροντος όταν τούτο κρίνεται σκόπιμο ή οικονομικά συμφέρον.

2. Την οργάνωση και εκτέλεση προγραμμάτων επαγγελματικής εξειδίκευσης των υπαλλήλων του Οργανισμού σε αντικείμενα της υπηρεσίας τους.

3. Την οργάνωση και εκτέλεση σε συνεργασία με την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, προγραμμάτων παραγωγικής εκπαίδευσης των υπαλλήλων της κατηγορίας ΠΕ του Οργανισμού. Τα προγράμματα αυτά μπορεί να οργανώνονται και κατά κύκλους διαφόρων φορέων με βάση τη συνάφεια του αντικείμενου τους.

4. Τη Μέριμνα για τη μετεκπαίδευση των υπαλλήλων του Οργανισμού στις περιπτώσεις που αυτά κρίνονται αναγκαία για τη διεύρυνση των επιστημονικών ή τεχνικών γνώσεων, που είναι πρόσφορες για την καλύτερη αντιμετώπιση των αναγκών της υπηρεσίας ή της ειδίκευσής τους σε σύγχρονες τεχνικές διοίκησης και τεχνολογίας .

5. Τη Μέριμνα για τη μεταπτυχιακή εκπαίδευση των υπαλλήλων του Οργανισμού κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ σε ΑΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής για τη λήψη μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, συναφούς με το αντικείμενο του Οργανισμού.

6. Τη μέριμνα για τη έκδοση απόφασης με την οποία ορίζεται το διδακτικό προσωπικό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, που εκτελεί ο οργανισμός, εφόσον δεν ανήκει στο διδακτικό προσωπικό του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης

η. Αξιολόγηση ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων της Εργατικής Εστίας.

Η αξιολόγηση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και των νομικών προσώπου δημοσίου δικαίου που υπάγονται στον υπαλληλικό κώδικα, γίνεται με τις εκθέσεις αξιολόγησης και αποβλέπει τόσο στην αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντα που ασκούν.

α. Κριτήρια αξιολόγησης: Τα κριτήρια αξιολόγησης είναι δεκαέξι και κατατάσσονται σε πέντε διακεκριμένες ομάδες που είναι:

α) Γνώση του αντικειμένου

β) Διοικητικές ικανότητες

γ) Ενδιαφέρον και δημιουργικότητα

δ) Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά

ε) Αποτελεσματικότητα

και κάθε ομάδα κριτηρίων αναλύεται σε επί μέρους κριτήρια, ως ακολούθως:

1) Γνώση του αντικειμένου

α) Επαγγελματική επάρκεια (θεωρητική κατάρτιση, ειδικές γνώσεις και εμπειρία)

β) Ικανότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

γ) Σφαιρική γνώση του αντικειμένου του φορέα (υπουργείου, αυτοτελής δημόσιας υπηρεσίας ή ΝΠΔΔ)

2) Διοικητικές ικανότητες

α) Ικανότητα να προγραμματίζει, οργανώνει, συντονίζει και ελέγχει τις εργασίες της ομάδας του.

β) Ικανότητα να επικοινωνεί, καθοδηγεί, ενημερώνει, παρακινεί τους υπαλλήλους και αναπτύσσει – καλλιεργεί τις επαγγελματικές τους δυνατότητες)

γ) Ικανότητα αντικειμενικής αξιολόγησης

δ) Ικανότητα δημιουργίας πνεύματος ομάδας

ε) Ικανότητα λήψης αποτελεσμάτων αποφάσεων και αντιμετώπισης προβλημάτων (και σε έκτακτα περιστατικά)

3) Ενδιαφέρον και δημιουργικότητα

α) Ενδιαφέρον και αφοσίωση στην εργασία.

β) Πρωτοβουλία – καινοτομία, εκπόνηση σχετικών με την υπηρεσία μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών.

γ) Ανάλυση ευθυνών.

4) Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά.

α) Συμπεριφορά προς τους πολίτες-κοινό, εξυπηρέτησή του.

β) Επικοινωνία και συνεργασία με συναδέλφους και άλλες υπηρεσίες.

5) Αποτελεσματικότητα.

α) Ικανότητα θέσης και επίτευξης στόχων.

β) Ποιότητα και ποσότητα εργασίας

γ) Εξοικονόμηση πόρων (όχι μόνο οικονομικών, αλλά και εργασίας, χρόνου, υλικών μέσων κλπ.)

β. Κλίμακα βαθμολόγησης κριτηρίων.

Κάθε επί μέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τον πρώτο αξιολογητή με ένα ακέραιο ή δεκαδικό με προσέγγιση δεκάτου βαθμού, που κατά την αντικειμενική κρίση αρμόζει στο αντίστοιχο κριτήριο για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 1 έως το 10, με ανώτατο βαθμό το 10 και κατώτατο τον αριθμό 1. Ο δεύτερος αξιολογητής δε βαθμολογεί σε κάθε κριτήριο χωριστά

γ) Συνέντευξη

Εφόσον, κατά την κρίση του πρώτου αξιολογητή, απαιτείται για την αποτελεσματικότερη αξιολόγηση του υπαλλήλου, να πραγματοποιηθεί συνέντευξη μαζί του, ο αξιολογητής καλεί τον υπάλληλο προκειμένου να συζητήσει μαζί του τη λειτουργία γενικά και την απόδοση της οικείας οργανικής μονάδας, καθώς και τρόπους βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογούμενου και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του. Την πραγματοποίηση της συνέντευξης μπορεί να ζητήσει και ο αξιολογούμενος, οπότε η συνέντευξη είναι υποχρεωτικά για τον πρώτο αξιολογητή.

δ. Αυτοαξιολόγηση.

Η βαθμολογία που δίνει ο ίδιος ο αξιολογούμενος στα ουσιαστικά του προσόντα κατ' ουδένα τρόπο επηρεάζει τη βαθμολογία που δίνουν οι αξιολογητές του σ' αυτόν, ούτε επιφέρει οποιοδήποτε άλλο έννομο αποτέλεσμα. Αποσκοπεί, απλώς, στο να γνωρίζει ο αξιολογητής την εικόνα που ο ίδιος ο αξιολογούμενος έχει για τον εαυτό του. Μπορεί, επίσης, ο πρώτος αξιολογητής να εκτιμήσει, με βάση την αυτοαξιολόγηση την ανάγκη να καλέσει σε συνέντευξη τον αξιολογούμενο.

ε. Αξιολογητές.

Την αξιολόγηση ενεργούν αυτοτελώς δύο το πολύ προϊστάμενοι ανάλογα με τη θέση των αξιολογούμενων στην ιεραρχία της οικείας δημόσιας υπηρεσίας ή του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, δηλαδή ο άμεσος προϊστάμενος του και ο αμέσως ανώτερος προϊστάμενος, εφόσον υπάρχει. Αξιολογούν επίσης τους υπαλλήλους και οι προϊστάμενοι – επιθεωρητές που επιθεώρησαν την υπηρεσία τους αλλά δεν βαθμολογούν το κριτήριο διοικητικής ικανότητας.

στ. Αμεροληψία αξιολόγησης.

Ο αξιολογητής βαθμολογεί αντικειμενικά, εκθέτοντας με ευσυνειδησία και αίσθημα ευθύνης τη δίκαιη γνώμη του για τον υπάλληλο. Η βαθμολογία του πρέπει να απορρέει από γεγονότα αντικειμενικώς ακριβή και όχι από απλές υπόνοιες, ανεύθυνες εισηγήσεις, σχόλια ή πληροφορίες, ούτε μεμονωμένα και τυχαία περιστατικά.

ζ. Χρόνος σύνταξης των εκθέσεων αξιολόγησης.

Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται τον Ιανουάριο κάθε έτους για τους υπαλλήλους όλων των κατηγοριών με εξαίρεση τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΥΕ, για τους οποίους συντάσσονται κάθε δύο χρόνια. Η συμπλήρωση του εντύπου είναι υποχρεωτική για τον αξιολογούμενο και πρέπει να γίνεται στο πρώτο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου. Κάθε αξιολογητής υποχρεούται να συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους που υπηρέτησαν στην οργανική μονάδα, στην οποία προϊστανται, κατά το προηγούμενο έτος για πέντε τουλάχιστον μήνες, ανεξάρτητα εάν είχαν τοποθετηθεί με έγγραφο ή όχι, έστω και αν κατά το χρόνο σύνταξης των εκθέσεων υπηρετούν σε άλλες υπηρεσίες.

η. Δικαίωμα ένστασης.

Ο αξιολογούμενος δικαιούται να ασκήσει τις ακόλουθες ενστάσεις για τις οποίες αποφαίνεται το Υπηρεσιακό συμβούλιο:

α) ένσταση διόρθωσης της βαθμολογίας στην περίπτωση που η διαφορά βαθμολογίας στις ομάδες κριτηρίων μεταξύ του πρώτου και του δεύτερου αξιολογητή είναι μεγαλύτερη των δύο (2) βαθμών.

β) ένσταση διόρθωσης της βαθμολογίας του επιθεωρητή αν αυτή είναι κατώτερη του πρώτου ή του δεύτερου αξιολογητή κατά τρεις (3) τουλάχιστον βαθμούς στις αντίστοιχες ομάδες κριτηρίων.

γ) Ένσταση μεροληψίας του ενός ή και των δύο αξιολογητών ή του επιθεωρητή με αίτημα την εξολοκλήρου διαγραφή της έκθεσης μόνο σε περίπτωση που ο

αξιολογούμενος βαθμολογήθηκε με βαθμό 6 ή κατώτερο σε δύο (2) τουλάχιστον ομάδες κριτηρίων.

δ) Ένσταση διαγραφής γεγονότων που τυχόν διαλαμβάνονται στην αιτιολογία της αξιολόγησής τους ως ανακριβών σε περιπτώσεις βαθμολόγησης με βαθμό 4 και κάτω, με αίτημα τη διόρθωση της βαθμολογίας.

θ. Γνωστοποίηση των εκθέσεων.

Κάθε έκθεση αξιολόγησης γνωστοποιείται υποχρεωτικά στον υπάλληλο που αφορά, αφού συμπληρωθούν από την υπηρεσία η στήλη που περιέχει τη βαθμολογία του Α' αξιολογητή, η στήλη που περιέχει τη βαθμολογία του επιθεωρητή καθώς και το μέρος του εντύπου (1) «αποτέλεσμα κρίσης ειδικός επιτροπής αξιολόγηση για την ειδική αιτιολογία». Η γνωστοποίηση γίνεται με τη φροντίδα της αρμόδιας υπηρεσίας προσωπικού και περιλαμβάνει την τελευταία σελίδα της έκθεσης.

Ο υπάλληλος δικαιούται οποτεδήποτε να ζητεί και να λαμβάνει πλήρη γνώση ή και αντίγραφο των εκθέσεων αξιολόγησής του, από την αρμόδια υπηρεσία προσωπικού, θέτοντας επί του εντύπου της έκθεσης αξιολόγησης την υπογραφή του και την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε γνώση.

ΣΤ. Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ ΣΗΜΕΡΑ.

α. Πόροι Εργατικής Εστίας

1. Η Εργατική Εστία στηρίζεται αποκλειστικά στις εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών, οι οποίες ανέρχονται στο 0,25% επί των πάσης φύσεως αποδοχών και στη συνέχεια με συμφωνία που έγινε ανάμεσα στη ΓΣΕΕ και τις εργοδοτικές οργανώσεις αυξήθηκε στο 0,35% για τους εργαζομένους και άλλο ένα 0,35% για τους εργοδότες. Οι παραπάνω εισφορές εισπράττονται από το ΙΚΑ.

2. Οικονομικές εκκρεμότητες ΙΚΑ και ΟΑΕΔ.

α. Το ΙΚΑ οφείλει στην Εργατική Εστία 700 εκατομμύρια ευρώ έως 1 δις

β. Ο ΟΑΕΔ έναντι της νομοθετημένης υποχρέωσης κάλυψης του 20% των εξ εισφορών εσόδων της Εργατικής Εστίας από το ΙΚΑ, οφείλει σ αυτήν περίπου 100 εκατομμύρια ευρώ.

β. Ακίνητη περιουσία.

Το αποθεματικό της Εργατικής Εστίας φτάνει περίπου στο ύψος των 200 εκατομμυρίων ευρώ, με το οποίο θα μπορούσε να συντηρηθεί για τρία ακόμη χρόνια χωρίς καμία εισφορά και κανένα έσοδο.

Η ακίνητη περιουσία της είναι τεράστια και ανέρχεται στην αξία των 1 δις ευρώ (137 κτίρια συνολικού εμβαδού 103,500μ² και 29 οικοπεδικές εκτάσεις εμβαδού 54.000μ²)

Γενικά η περιουσία του ΟΕΕ και του ΟΕΚ φτάνει στα 1300 καταστήματα.

Κατασκευαστικό έργο:

Ανέγερση νέων κτιρίων

α. Έργα που βρίσκονται σε εξέλιξη.

1. Βρεφονηπιακός Σταθμός Λάρισας (παραδόθηκε το 2011)
2. Βρεφονηπιακός Σταθμός Χαϊδαρίου
3. Βρεφονηπιακός Σταθμός Ιλίου
4. Βρεφονηπιακός Σταθμός Αργοστολίου
5. Βρεφονηπιακός Σταθμός Καρδίτσας
6. Εργατικό Κέντρο Θηβών.

β. Έργα που πρόκειται να δημοπρατηθούν.

1. Βρεφονηπιακός Σταθμός Καβάλας
2. Εργατικό Κέντρο Λάρισας
3. Εργατικό Κέντρο Κατερίνης

Ανακαινίσεις κτιρίων

α. Εργολαβίες σε εξέλιξη

1. Εργατικό Κέντρο Σερρών
2. Εργατικό Κέντρο Λαυρίου
3. Εργατικό Κέντρο Μυτιλήνης
4. Εργατικό Κέντρο Ναυπάκτου
5. Βρεφονηπιακός Σταθμός Νάουσας.

β. Εργολαβίες στο στάδιο της δημοπράτησης

1. Εργατικό Κέντρο Αγ. Νικολάου
2. Βρεφονηπιακός Σταθμός Ξάνθης
3. Εργατικό Κέντρο Πειραιά (ριζική ανακαίνιση)
4. Εργατικό Κέντρο Άργους
5. Εργατικό Κέντρο Ναυπλίου
6. Βρεφονηπιακός Σταθμός Μοσχάτου
7. Εργατικό Κέντρο Πατρών

Ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας μέσω της εκτέλεσης του οικοδομικού του προγράμματος παρεμβαίνει πολιτιστικά με δύο τρόπους:

α. Την αναπαλαίωση ιδιόκτητων διατηρητέων κτιρίων (Εργατικό Κέντρο Σύρου, κτίρια οδού Αγησιλάου 8 & 10 Αθήνας)

β. Τη δημιουργία αιθουσών πολιτιστικών εκδηλώσεων σε κτίρια Εργατικών Κέντρων, (Καλαμάτας, Κομοτηνής)

γ. Παροχές

1. Δελτία κοινωνικού τουρισμού (ΔΚΤ) (περίπου 320.000 ΔΚΤ κάθε χρόνο αξίας 23.400.000,00€) .Με τα Δελτία αυτά μπορούν να κάνουν τις διακοπές τους οι δικαιούχοι μαζί με τα προστατευόμενα μέλη των οικογενειών τους, με μικρή οικονομική συμμετοχή σε συμβεβλημένα τουριστικά καταλύματα επί μία εβδομάδα. Περιλαμβάνει οπωσδήποτε πρωινό και στις περισσότερες περιπτώσεις γεύμα. Ενδεικτικά αναφέρω ότι το έτος 2009 δαπανήθηκαν 78 εκατομμύρια ευρώ και τα άτομα που συμμετείχαν ανήλθαν σε 750.000 σε 2050 καταλύματα πανελλαδικά.

2. Δωρεάν οργανωμένες εκδρομές, τριήμερες και τετραήμερες χειμώνα και άνοιξη και επταήμερες ή οκταήμερες το καλοκαίρι. Μόνο για το Λεκανοπέδιο_Αττικής τα εισιτήρια ανέρχονται περίπου σε 45.000 και η δαπάνη σε 8.000.000,00€

Παρέχονται δωρεάν: μετακινήσεις με κλιματιζόμενα πολυτελή λεωφορεία, ακτοπλοϊκά εισιτήρια, διαμονή σε επιλεγμένα ξενοδοχεία με πρωινό, στις ωραιότερες περιοχές της χώρας και ξεναγήσεις σε ιστορικούς και αρχαιολογικούς χώρους.

3. Εκδρομές και πολιτιστικά προγράμματα σ' όλους τους Νομούς της χώρας, εξυπηρετώντας περίπου 30.000 δικαιούχους και η δαπάνη ανέρχεται σε 5.000.000,00€

4. Εισιτήρια Θεάτρου, κινηματογράφου, συναυλιών κλπ πολιτιστικών εκδηλώσεων. Διατίθεται περίπου 420.000 Δελτία Θεάματος και η δαπάνη ανέρχεται στα 4.200.000,00€ περίπου

5. Δελτία Αγοράς Βιβλίων (ΔΑΒ)

Διατίθενται 200.000 ΔΑΒ το χρόνο με δαπάνη 4.000.000,00€ περίπου. Η αξία ενός ΔΑΒ είναι 14,67€ -16,00€ (2009- 2010 & 2011) και οι δικαιούχοι και τα προστατευόμενα μέλη των οικογενειών τους τα αντάλλασσαν με βιβλία της επιλογής τους και σχολικών βιβλίων από συμβεβλημένα βιβλιοπωλεία. Για το έτος 2009 διατέθηκαν 260.000 ΔΑΒ δαπάνης 4.160.000,00€

Ενδεικτικά σας παραθέτουμε πίνακες απολογιστικών στοιχείων ΔΚΤ, ΔΑΒ και εκδρομικών προγραμμάτων και θεατρικών εισιτηρίων για τα έτη 2008-2011.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΔΕΛΤΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ 2008-2011

ΕΤΟΣ	ΕΓΚΡΙΘΕΝΤΑ ΔΚΤ	ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΘΕΙΣΑ ΔΑΠΑΝΗ	ΧΟΡΗΓΗΘΕΝΤΑ ΔΚΤ	ΕΞΟΦΛΗΘΕΝΤΑ ΔΚΤ	ΔΑΠΑΝΗ ΕΞΟΦΛΗΘΕΝΤΩΝ
2008	600.000	60.000.000	597.834	415.125	41.105.696,20€
2009	750.000	78.000.000	744.000	494.889	52.793.766,18€
2010	570.000	62.700.000	562.000	375.455	39.463.938,50€
2011	570.000	62.700.000	452.000	257.000	27.013.177,00€

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΔΕΛΤΙΩΝ ΑΓΟΡΑΣ ΒΙΒΛΙΩΝ 2008-2011

ΕΤΟΣ	ΕΓΚΡΙΘΕΝΤΑ ΔΑΒ	ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΘΕΙΣΑ ΔΑΠΑΝΗ	ΧΟΡΗΓΗΘΕΝΤΑ ΔΑΒ	ΕΞΟΦΛΗΘΕΝΤΑ ΔΑΒ	ΔΑΠΑΝΗ ΕΞΟΦΛΗΘΕΝΤΩΝ
2008	250.000	4.000.000	250.000	228.399	3.654.398,19€
2009	260.000	4.160.000	260.000	185.000	2.958.239,81€
2010	150.000	2.400.000	150.000	143.510	2.296.164,82€
2011	διακοπή προγράμματος

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΚΔΡΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ - ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΕΙΣΙΤΗΡΙΩΝ - ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ 2008-2011

ΕΤΟΣ	ΕΓΚΡΙΘΕΝΤΑ ΕΙΣΙΤΗΡΙΑ ΕΚΔΡΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΕΤΟΣ	ΕΓΚΡΙΘΕΝΤΑ ΕΙΣΙΤΗΡΙΑ ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΩΝ	ΔΑΠΑΝΗ ΕΚΔΡΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ
2008	56.500	2008-09	380.000	17.126.548,70€
2009	59.100	2009-10	380.000	20.441.138,15€
2010	48.600	2010-11	210.000	14.310.907,16€
2011	36.870	2011-12	120.000	10.856.854,88€

6. Τριήμερες εκδρομές εναλλακτικού τουρισμού για νέους για 1000 περίπου δικαιούχους δαπάνης 100.000,00€

7. Επιδότηση Κοινωνικού Τουρισμού για εκδρομή στην Κύπρο για 1000 δικαιούχους δαπάνης 300.000,00€ περίπου

8. Για την φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας η Εργατική Εστία διαθέτει πρότυπους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς ολοήμερης λειτουργίας, όπου τα παιδιά δικαιούχων γονέων, απολαμβάνουν τη φροντίδα έμπειρων παιδαγωγών. Σε όλη τη χώρα λειτουργούν 25 Βρεφονηπιακοί Σταθμοί που φιλοξενούν 2500 βρέφη και νήπια, ηλικίας από 8 μηνών έως 6 ετών. Η δωρεάν φιλοξενία των παιδιών προσχολικής ηλικίας και η παροχή ποιοτικών εκπαιδευτικών υπηρεσιών παρέχουν ουσιαστική στήριξη στην εργαζόμενη μητέρα, διασφαλίζοντας τη συμμετοχή της στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας.

Στους άρτια οργανωμένους χώρους τους πραγματοποιούνται επιλεγμένες παιδαγωγικές δραστηριότητες που έχουν στόχο τη σωματική, νοητική συναισθηματική και κοινωνική ανάπτυξη των παιδιών.

Ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας είναι εταίρος στο πρόγραμμα LEONARDO που υλοποιείται στην Ελλάδα από την εταιρεία παιδιών σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό ινστιτούτο για την ανάπτυξη των παιδιών. Μετέχουν 10 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στόχο έχει τη διερεύνηση του τρόπου συντονισμού του παιδαγωγικού έργου που γίνεται στους βρεφονηπιακούς σταθμούς και τον καθοριστικό ρόλου του υπεύθυνου συντονιστή για την υποστήριξη των παιδαγωγών προσχολικής ηλικίας. Οι ειδικοί στόχοι του προγράμματος μεταξύ άλλων είναι:

α. Η ανανέωση των παιδαγωγικών πρακτικών με τη δέσμευση του παιδαγωγικού προσωπικού σε σχέδια παιδαγωγικής δράσης (projects) και

β. Η ανάπτυξη τεχνικών ανάλυσης και αξιολόγησης των παιδαγωγικών πρακτικών .

Προβλέπει τη θεσμοθέτηση του ρόλου του συντονιστή και τη δημιουργία γραφείου παιδαγωγικού και διοικητικού συντονισμού. Το γραφείο αυτό ότι στελεχώνεται από ομάδα συντονιστών που θα επισκέπτονται τους σταθμούς, θα ενισχύουν τα παιδαγωγικά δρώμενα και θα εποπτεύουν τον παιδαγωγικό σχεδιασμό, συμμετέχοντας στις συγκεντρώσεις προσωπικού. Επίσης, οι συντονιστές θα λειτουργούν ως μεσολαβητές με τις διοικητικές υπηρεσίες των φορέων και θα είναι αρμόδιοι για την οργάνωση των προγραμμάτων επιμόρφωσης, αλληλοεπιμόρφωσης και της επιμόρφωσης του προσωπικού ή στην εφαρμογή σχεδίου δράσης projects.

Τα έξοδα λειτουργίας των ΒΝΣ ανέρχονται κάθε χρόνο περίπου στα 7.000.000,00€

9. Πρόγραμμα Δράσης «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»

Την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας υποστηρίζει το νέο θεσμικό πλαίσιο για τις δομές φύλαξης και φιλοξενίας παιδιών βρεφικής, προσχολικής και σχολικής ηλικίας.

Οι δομές είναι το πρώτο έργο που προκηρύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και εντάχθηκε στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, συγχρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, στο πλαίσιο του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ), για την προγραμματική περίοδο 2007-2013, με κόστος 280.000.000,00ευρώ. Ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας ορίστηκε υπεύθυνος φορέας υλοποίησης του προγράμματος, φροντίζοντας κάθε χρόνο, από το Σεπτέμβριο να φιλοξενούνται παιδιά εργαζομένων οικογενειών, χωρίς οικονομική συμμετοχή τους, σε δημόσιους και ιδιωτικούς σταθμούς.

Η διάθεση κάθε θέσης φύλαξης παιδιού πραγματοποιείται από τον ΟΕΕ απευθείας προς τη μητέρα, η οποία ωφελείται μέσω «εντολής τοποθέτησης» του παιδιού της.

Το πρόγραμμα είναι προσανατολισμένο στην εξυπηρέτηση γυναικών που έχουν πραγματική ανάγκη στήριξης από την πολιτεία. Τα κριτήρια επιλογής αφορούν το χρόνο απασχόλησης, την εργασιακή σχέση, την οικογενειακή κατάσταση και το οικογενειακό εισόδημα.

Προτεραιότητα δίνεται στις εργαζόμενες γυναίκες με τον μικρότερο χρόνο απασχόλησης, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, με χαμηλό ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, διαζευγμένες μητέρες, τρίτεκνες, πολύτεκνες, με σύζυγο μακροχρόνια άνεργο.

Οι δομές που υπάγονται στο πρόγραμμα είναι Βρεφικοί, Βρεφονηπιακοί και Παιδικοί Σταθμοί Ολοκληρωμένης Φροντίδας, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες.

Οι δράσεις που καλύπτονται είναι:

- Φροντίδας βρεφών από 2 μηνών έως 2,5 ετών και νηπίων και παιδιών από 2,5 ετών μέχρι την ηλικία υποχρεωτικής εγγραφής τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

- Φροντίδας παιδιών βρεφικής και προσχολικής ηλικίας από 8 μηνών και παιδιών με αναπηρία από 2,5 ετών μέχρι την εγγραφή τους στο σχολείο.
- Δημιουργικής Απασχόλησης παιδιών ηλικίας από 6 έως 12 ετών σε Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) και παιδιών με ελαφράς μορφής κινητικών ή αισθητηριακών προβλημάτων.
- Φροντίδα παιδιών με αναπηρία, παιδιών και εφήβων με νοητική υστέρηση ή και κινητική αναπηρία, σε Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με ειδικές ανάγκες (ΚΔΑΠ ΜΕΑ)

10. Παροχές για τη λειτουργία των Κέντρων εργαζόμενης νεότητας.

Λειτουργούν 30 κέντρα εργαζόμενης νεότητας (ΚΕΝΕ) που είναι πολιτιστικές εκπαιδευτικές μονάδες και λειτουργούν πρωινές και απογευματινές ώρες. Παρέχουν επιμόρφωση και δημιουργική απασχόληση σε νέες και νέους δικαιούχους, ανεξάρτητα από το μορφωτικό επίπεδο και την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Εξυπηρετούν κάθε χρόνο πάνω από 5.000 δικαιούχους που επιθυμούν να αξιοποιούν δημιουργικά τον ελεύθερο χρόνο τους.

Το έργο των Κέντρων αυτών εστιάζεται σε πέντε βασικούς τομείς:

1. Πολιτιστική δραστηριότητα(μαθήματα κεντήματος, χειροτεχνίας, υφαντικής και παραδοσιακών χωρών, θέατρο, χορός, ζωγραφική)
2. Άτυπη επαγγελματική κατάρτιση (μαθήματα ραπτικής, κεντήματος στη μηχανή μηχανοκίνητης πλεκτικής, λογιστική, χειροτεχνία)
3. Εκπαίδευση (μαθήματα ξένων γλωσσών, μουσική και χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών)
4. Ψυχαγωγία και δημιουργική απασχόληση (μαθήματα γυμναστικής, ρυθμικής και υποκριτικής)
5. Κοινωνική Εργασία από εξειδικευμένους κοινωνικούς λειτουργούς για προσωπικά προβλήματα, κοινωνικά θέματα και επαγγελματική κατάρτιση.

Δικαίωμα εγγραφής έχουν όσοι δικαιούνται ηλικίας από 12-49 ετών και στα μαθήματα ξένων γλωσσών, μουσικής και χορού από 9 ετών, σε όσα μαθήματα επιθυμούν. Με το πέρας των σπουδών χορηγείται βεβαίωση παρακολούθησης. Η άριστη επίδοση των μαθητών επιβραβεύεται με χρηματικό έπαθλο.

Η ετήσια δαπάνη ανέρχεται στο ποσό των 9.000.000,00€ περίπου

11. Ενίσχυση συνδικαλιστικού κινήματος.

Ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας στηρίζει δυναμικά το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας διαθέτοντας (Νόμος 2224/94) σ' αυτό ποσοστό μέχρι **25% των πόρων** του με το να:

1. Παραχωρεί ιδιόκτητα ή μισθωμένα κτίρια του σε Εργατικά Κέντρα και ομοσπονδίες.
2. Καταβάλλει τα λειτουργικά έξοδα των συνδικαλιστικών οργανώσεων
3. Μισθοδοτεί τους υπαλλήλους τους
4. Υποστηρίζει την έρευνα σχετική με το Δίκαιο Εργασίας, μέσω της οικονομικής στήριξης επιστημονικών συναντήσεων και διεθνών σεμιναρίων.
5. Χρηματοδοτεί εκπαιδευτικά σεμινάρια για την εκπαίδευση συνδικαλιστών
6. Να συντηρεί τακτικά και να επισκευάζει τα κτίρια που στεγάζονται τα Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες.

12. Χρηματοδότηση για τη διατήρηση του ταμείου επικουρικής ασφάλισης εργατικών στελεχών (το γνωστό ταμείο εργατοπατέρων που ενσωματώθηκε στο ΙΚΑ- TEAM το 1997)

13. Επιτρέπει στον Υπουργό Εργασίας να διαχειρίζεται εν λευκώ για διάφορες ανάγκες το 8% του προϋπολογισμού της.

Z. Η ΜΕΤΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ

Η Ελλάδα είναι από τις πιο προχωρημένες χώρες της Ένωσης σε πολιτικές κοινωνικής αρωγής. Ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας με το πρόγραμμά του καλύπτει μεγάλο μέρος του τομέα κοινωνικής αλληλεγγύης και προσφοράς. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υπάρχει αντίστοιχος φορέας με την ποικιλία των παρεμβάσεων του Οργανισμού Εργατικής Εστίας. Η πρωτοποριακή αυτή θέση όχι μόνο θα πρέπει να διατηρηθεί αλλά να επιβεβαιώνεται συνεχώς με ανάλογες δράσεις. Για την υλοποίηση του φιλόδοξου σχεδίου μετεξέλιξης η Εργατική Εστία είχαν προγραμματιστεί δράσεις σε τέσσερις άξονες:

1. Εξασφάλιση πόρων.

Πρώτο μέλημα της διοίκησης του ΟΕΕ είναι να αποκαταστήσει τη ροή των θεσμοθετημένων πόρων του Οργανισμού προς αυτόν. Παρότι φαίνεται εκ πρώτης όψεως αυτονόητο, είναι ίσως το πρόβλημα στο οποίο δε δόθηκε μέχρι σήμερα αποτελεσματική απάντηση. Οι οικονομικές εκκρεμότητες απέναντι στον Οργανισμό

έχουν σαν αποτέλεσμα να αυξάνονται οριακά οι παροχές, στη βάση των περιορισμένων εισπράξεων του Οργανισμού.

α. Οικονομική εκκρεμότητα ΙΚΑ

Το συνολικό χρέος του ΙΚΑ απέναντι στην Εργατική Εστία εκτιμάται ότι υπερβαίνει τις 700.000,00€.

β. Οικονομικές εκκρεμότητες ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ έναντι της νομοθετημένης υποχρέωσης κάλυψης του 20% της εξ εισφορών εσόδων της Εστίας από το ΙΚΑ, κάλυψε τις υποχρεώσεις του προς τον ΟΕΕ και το έτος 1997, οι οφειλές του υπολογίζονται ότι ξεπερνούν τις 2.000.000,00€

γ. Χρηματοδότηση παροχών

Προϋπόθεση για την επιτυχία του φιλόδοξου σχεδίου ανάπτυξης του Οργανισμού είναι η αποκατάσταση της οικονομικής βάσης που αντιστοιχεί στους πραγματικούς και θεσμοθετημένους πόρους που προορίζονται για τους κοινωνικούς σκοπούς της Εργατικής Εστίας.

(Με το νόμο 3144/2003 οι εισφορές προς τον ΟΕΕ αυξήθηκαν και θα πρέπει οι εισφορές των επιχειρήσεων πρέπει να κατατεθούν αναδρομικά στο ΙΚΑ)

δ. Προσφυγή σε κοινοτικά κονδύλια

Να εξαντληθεί η δυνατότητα οικονομικής υποστήριξης από κοινοτικές πηγές ειδικών έργων και δράσεων, που ενθαρρύνονται από τα κοινοτικά όργανα.

2.Επόμενος στόχος: Βρεφονηπιακοί σταθμοί σε κάθε πρωτεύουσα νομού.

Στη σύνοδο της Βαρκελώνης τέθηκαν υψηλοί ποσοτικοποιημένοι στόχοι για την παιδική φροντίδα. Μέχρι το 2010 δόθηκε κατεύθυνση στις χώρες – μέλη να καλύψουν το 33% των παιδιών ηλικίας έως 3 ετών με υπηρεσίες βρεφονηπιακών σταθμών και το 20% των παιδιών για παιδιά 3 έως 6 ετών.

Ο προγραμματισμός αφορούσε και το 2010 που θα είχαν τελειώσει όλες οι διαδικασίες (μελέτη, διαγωνισμοί, εκτέλεση έργων) και θα ήταν έτοιμοι 60 ΒΝΣ δυναμικότητας περίπου 120 παιδιών έκαστος με συνολικό αριθμό παιδιών δικαιούχων του Οργανισμού 7200.

3.Διεύρυνση της βάσης των Δικαιούχων:

Σήμερα ο ΟΕΕ καλύπτει τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, τις ΔΕΚΟ και τις Τράπεζες.

Εξακολουθούν όμως να παραμένουν χωρίς αντίστοιχη κοινωνική μέριμνα σημαντικά στρώματα του λαού. Η διοίκηση του ΟΕΕ έχει επεξεργαστεί ένα ολοκληρωμένο σχέδιο διεύρυνσης της βάσης των δικαιούχων της, που να συμπληρώνει το κενό αυτό:

α. Αυτοασφαλιζόμενα επαγγέλματα στο ΙΚΑ (περίπου 90.000)

Μπορούν να ενταχθούν μετά από ένα χρόνο καταβολής εισφορών για τον Οργανισμό, ίσως προς το 0,70% επί της 22ημερης ασφαλιστικής κάλυψης, με βάση την οποία ασφαλιζονται.

β. Αυτοαπασχολούμενοι ασφαλισμένοι στον ΟΑΕΕ (ΤΕΒΕ, ΤΣΑ, ΤΑΕ, ΤΑΞ) περίπου 850.000

Προτείνεται και στην κατηγορία αυτή η σύσταση ειδικού λογαριασμού του Λογαριασμού Εστίας Ελευθέρων Επαγγελματιών (ΛΕΕΕ) με πόρους που θα προέρχονται από εισφορές των ελεύθερων επαγγελματιών ίση προς 0,70% επί της αντίστοιχης τεκμαρτής ασφαλιστικής κλάσης με βάση την οποία ασφαλιζονται στον ΟΑΕΕ.

4. Διεύρυνση Κοινωνικών παρεμβάσεων

Παράλληλα με η σταδιακή ένταξη των μεγαλύτερων στρωμάτων του εργαζόμενου λαού κάτω από την κοινωνική μέριμνα της ΕΣΤΙΑΣ, θα διευρύνονται τόσο οι ιδρυτικοί σκοποί του Οργανισμού (Ν678/77) όσο και το μέτωπο των κοινωνικών παρεμβάσεων προς τις ακόλουθες ενδεικτικές κατευθύνσεις:

α. Αλληλεγγύη προς ΑΜΕΑ και ηλικιωμένοι για τη διεκπεραίωση υποθέσεων ρουτίνας (ψώνια, παραστάσεις σε αρχές, πληροφόρηση κ.α)

β. Συμβουλευτικές υπηρεσίες προς ευπαθείς ομάδες (διαζευγμένους, άγαμες μητέρες, ανέργους κλπ)

γ. Πρωτοβουλίες για την προστασία ανηλίκων από την εκμετάλλευση και της κακοποίησης.

δ. Συμβολή για την προστασία ενάντια στην οικογενειακή βία

ε. Οργάνωση – συμμετοχή σε πρωτοβουλίες για την πρόληψη και την καταπολέμηση των μαστίγων της εποχής (ναρκωτικά, αλκοολισμός κλπ)

στ. Ενίσχυση εναλλακτικών μορφών τουρισμού.

ζ. Επιδότηση για κοινωνικό τουρισμό στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

η. Δημιουργία παραθεριστικών οικισμών στα πρότυπα παρόμοιων εξυπηρετήσεων άλλων φορέων προς τα μέλη τους (αξιωματικοί, τραπεζίτες κλπ)

θ. Ίδρυση και λειτουργία παιδικών κατασκηνώσεων.

ι. Ανάπτυξη πρωτοβουλιών για τη διατήρηση και διάδοση των παραδόσεων και της πολιτιστικής ταυτότητας.

«Στόχος μας είναι η Εργατική Εστία να διευρύνει το φάσμα των δραστηριοτήτων της και σε νέα πεδία, ενισχύοντας την κοινωνική αλληλεγγύη μέσα από συμμετοχές διαδικασίες και προωθώντας μια κοινωνία ίσων ευκαιριών»

Δημήτρης Ρέππας

Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Πολιτικός Προϊστάμενος Εργατικής Εστίας

Και ενώ έχουμε τη δήλωση του Υπουργού Εργασίας που στέκεται αρωγός και συμπαραστάτης σε όλες της πρωτοβουλίες του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού για τη μετεξέλιξή του, έρχεται ο προϋπολογισμός του 2012, στην πραγματικότητα προάγγελος της **ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ** του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, όπου ένας άλλος υπουργός, της ίδιας κυβέρνησης, ο Γιάννης Κουτσούκος, υπογράφει τον προϋπολογισμό του ΟΕΕ για το 2012 και βάζει μαχαίρι στις κοινωνικές παροχές του.

1. Το πρόγραμμα διανομής κουπονιών ΔΑΒ περικόπτεται εντελώς.
2. Οι κοινωνικές παροχές κατά 97%
3. Το κονδύλι για τα προγράμματα κοινωνικού τουρισμού κατά 51,05%
4. Εξετάζεται η θέσπιση εισοδηματικών κριτηρίων για την αντιμετώπιση του προϋπολογισμού.
5. Τα χρήματα για τα εκδρομικά προγράμματα είναι σχεδόν τα μισά.
6. Ο τελικός αριθμός των δικαιούχων θα περιοριστεί στους 300.000
7. Για το πρόγραμμα εκδρομών, θεάτρου και κινηματογράφου η δαπάνη θα μειωθεί κατά 54,13%

Ο λόγος της περικοπής είναι η εξοικονόμηση συνολικά περίπου 50.000.000,00€ που θα διατεθούν στο ΙΚΑ για να περιοριστεί ελάχιστα η τεράστια τρύπα στα έσοδά του (ξεπερνάει τα 2 δις ευρώ)

Και έρχεται η αποφράδα ημέρα του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, όταν ο Υπουργός, τώρα Εργασίας, συνδικαλιστής και μέχρι χθες βασικός συναγωνιστής και μπροστάρης της βελτίωσης του ασφαλιστικού μας συστήματος εργαζομένων και συνταξιούχων Γ. Κουτρουμάνης, υπέγραψε, με προσθήκη της τελευταίας στιγμής-αργά τη νύχτα, την καταδικαστική αυτή απόφαση για τον ΟΕΕ.

Η Εργατική Εστία ιδρύθηκε το 1931 από τον Κρατικό Εθνάρχη Ελευθέριο Βενιζέλο και καταργήθηκε μετά από 82 χρόνια, από έναν άλλο Βενιζέλο (και ήδη Πρόεδρο του ΠΑΣΟΚ) και τον Υπουργό Εργασίας.

Παραθέτουμε αυτούσιο

1. Το τελευταίο έγγραφο της Δ/σης Μετεργασιακής Μέριμνας του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, που στάλθηκε με ημερομηνία 19-2-2011 προς όλα τα Περιφερειακά Γραφεία και τοπικές υπηρεσίες, πριν την υπογραφή του ο Δ/ντης Ιωάννης Κούλης παρακαλούσε τους υφισταμένους του για την **πιστή εφαρμογή** όλων αυτών που υπογράφει. Μάταια, όμως, γιατί ο προϊστάμενος υπουργός τον είχε προλάβει αφού κατήργησε τον οργανισμό. **Αγαστή** συνεργασία σε απόλυτο – βαθμό και μάλιστα από συνδικαλιστές – πολιτικούς που μέχρι και τώρα αγωνίζονται, έδιναν και τη ζωή τους, όπως έλεγαν, για το δίκαιο του εργάτη, του φτωχού, του μεροκαματιάρη, του αδύναμου.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ : ΜΕΤ/ΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ

Αθήνα 19/12/2011
Αριθμ.Πρωτ.:24036

Ταχ.Δ/νση: Αγησιλάου 10.ΤΚ:10210, ΑΘΗΝΑ

Τηλέφωνο: 210/5245024,210/5286510-528

Fax: 210/5230620

ΠΡΟΣ:

ΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ
ΤΟΠΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
ΓΡΑΦΕΙΑ ΔΙΑΝΟΜΗΣ Ν.ΑΤΤΙΚΗΣ
(ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΜΕΣΩ ΙΝΤΡΑΝΕΤ)

ΚΟΙΝ: 1) Διεύθυνση Πληροφορικής
2) Γραφείο Τύπου και
Δημοσίων Σχέσεων
3) Γραφείο κ. Προέδρου του
ΔΣ του Οργανισμού

ΘΕΜΑ : << Γνωστοποίηση όρων και προϋποθέσεων
χορήγησης των παροχών έτους 2012 >>

<< Δικαιούχοι παροχών >>

Οι παροχές του Οργανισμού Εργατικής Εστίας χορηγούνται σε μισθωτούς και συνταξιούχους και τα μέλη των οικογενειών αυτών, υπό όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού. Επίσης, χορηγούνται σε τυφλούς και τον συνοδό τους, σε άτομα με ειδικές ανάγκες, εφόσον έχουν ποσοστό αναπηρίας 67% τουλάχιστον.

Το Δ.Σ. του Οργανισμού στην αριθμ.49/6-12-2011 συνεδρίασή του αποφάσισε τα κατωτέρω:

Α.ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΤΟΥΣ 2012 ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΠΟΜΕΝΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ
ΕΝΑΡΞΗΣ ΤΟΥΣ.

1)ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΜΕ ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ
1/4/2012 – 31/3/2013 ΜΕ ΠΕΝΤΕ ΔΙΑΚΥΚΤΕΡΕΥΣΕΙΣ (ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ
ΜΑΡΤΙΟΣ 2012)

2)ΘΕΡΙΝΟ ΕΚΔΡΟΜΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ (ΙΟΥΝΙΟΣ 2012)

3)ΔΕΛΤΙΑ ΘΕΑΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ (ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2011 – ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2012)

Η εγγραφή των δικαιούχων **και η ταυτόχρονη διάθεση** των Δελτίων Κοινωνικού Τουρισμού έτους 2012 στον Νομό Αττικής και στην Περιφέρεια θα πραγματοποιηθεί σε διαφορετικές ημερομηνίες που θα ανακοινωθούν, για τον απεγκλωβισμό του λογισμικού προγράμματος της εγγραφής των δικαιούχων.

Β.ΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ ΕΤΟΥΣ 2012 ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΕΞΗΣ:

Όσοι δικαιούχοι Ν. Αττικής πήραν Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού έτους 2011 ή εισιτήρια Θερινού Εκδρομικού Προγράμματος έτους 2011 **δεν** δικαιούνται να λάβουν Δελτίο Κοινωνικού Τουρισμού έτους 2012, **ανεξάρτητα αν έκαναν χρήση ή μη αυτών.**

Δικαιούνται όμως να λάβουν Δελτία Θεάματος.

Οι δικαιούχοι της Περιφέρειας για τους οποίους εκδόθηκαν Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού έτους 2011 και δεν θα τα παραλάβουν μέχρι τη λήξη του προγράμματος (31/3/2012) **δεν** δικαιούνται να λάβουν Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού ή εκδρομικό πρόγραμμα το έτος 2012.

α. Οι καταβάλλοντες εισφορές υπέρ του Οργανισμού πολύτεκνοι, οι οποίοι προστατεύουν ασφαλιστικά (στο βιβλιάριο του ασφαλιστικού τους ταμείου) 3 παιδιά και άνω δικαιούνται ή Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού ή εισιτήρια Εκδρομικού Προγράμματος Θερινής Περιόδου, ανεξάρτητα αν έλαβαν κάποια από αυτές τις παροχές το έτος 2011.

Διευκρινίζεται ότι στην περίπτωση που σε ένα ζευγάρι δεν είναι και οι δύο δικαιούχοι του Ο.Ε.Ε και ο δικαιούχος σύζυγος δεν προστατεύει στο ασφαλιστικό του βιβλιάριο τα τέκνα του δεν ανήκει σε αυτή την κατηγορία και δεν δικαιούται των παραπάνω παροχών κάθε έτος, άσχετα αν έχει από τρία (3) τέκνα και άνω, παρά μόνο όπως και οι λοιποί δικαιούχοι ανά έτος δηλαδή χρόνο παρά χρόνο.

β. Τα Α.με.Α με ποσοστό αναπηρίας 67% τουλάχιστον (67% και άνω), δικαιούνται Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού έτους 2012 οι ίδιοι και τα προστατευόμενα μέλη αυτών, ανεξάρτητα αν έλαβαν Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού το έτος 2011 και δεν δικαιούνται εισιτήρια του Θερινού Εκδρομικού Προγράμματος έτους 2012. Διευκρινίζεται ότι, εάν συμμετείχαν στο θερινό

εκδρομικό πρόγραμμα το έτος 2011, δεν δικαιούνται Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού το έτος 2012.

Α.με.Α δικαιούχοι των παροχών που επιλέγουν να συμμετέχουν στα εκδρομικά προγράμματα, δικαιούνται εισιτήρια, όπως και οι λοιποί δικαιούχοι (χρόνο παρά χρόνο).

Ειδικότερα, για τα Άτομα με Αναπηρίες χορηγείται Δελτίο Κοινωνικού Τουρισμού για τον συνοδό τους, μόνο στην περίπτωση που η αναγκαιότητα συνοδείας προκύπτει από **βεβαίωση του ασφαλιστικού φορέα (αποφάσεις υγειονομικών επιτροπών των ασφαλιστικών ταμείων) ή από την Ανώτατη Επιτροπή Αναπηρίας όταν λειτουργήσει και όχι από άλλο φορέα** (πχ Νομαρχία, Δημόσιο Νοσοκομείο, οικογενειακό γιατρό κλπ)

ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ: Τα **μεμονωμένα Α.με.Α (άμεσα ασφαλισμένοι – προστατευόμενα μέλη)** α) παραπληγικοί – κινητικά ανάπηροι, β) νεφροπαθείς υπό αιμοκάθαρση ή μεταμόσχευση γ) οι πάσχοντες από θαλασσαιμία (μεσογειακή αναιμία) δ) οι τυφλοί ε) προστατευόμενα μέλη με βαριές παθήσεις όπως αυτισμός, σύνδρομο DAWN, νοητική αναπηρία και εγκεφαλική παράλυση. **Για τις παραπάνω κατηγορίες δεν απαιτείται γνωμάτευση για συνοδό αυτών.**

ΠΡΟΣΟΧΗ: Σε περίπτωση δικαιούχων με αναπηρία 67% και άνω που η αναπηρία προέκυψε μετά την απονομή της σύνταξης και η οποία δεν πιστοποιείται από την υγειονομική επιτροπή του ασφαλιστικού φορέα ή από την Ανώτατη Επιτροπή Αναπηρίας, αλλά από την Νομαρχία **δικαιούνται Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού όπως και οι λοιποί δικαιούχοι (χρόνο παρά χρόνο)**

Επισημαίνεται ότι τα άμεσα ασφαλισμένα **μεμονωμένα Α.με.Α** μπορούν να επιλέγουν όποιο συνοδό επιθυμούν, χωρίς να σφραγίζεται το βιβλιάριο του/της συνοδού.

Μεμονωμένα Α.με.Α νοούνται τα άτομα χωρίς οικογένεια είτε γιατί δεν υπάρχουν ενήλικα άτομα στην οικογένεια για να τα συνοδέψουν είτε τα ενήλικα άτομα της οικογενείας τους δεν είναι δικαιούχοι του προγράμματός μας.

Το προστατευόμενο τέκνο μιας οικογένειας δικαιούχων (έμμεσα ασφαλισμένο), που είναι 67% Α.με.Α, ανεξαρτήτου ηλικίας, δικαιούται ΔΚΤ 2012 για το ίδιο και για τον άμεσα ασφαλισμένο αυτού γονέα ως συνοδό, ανεξαρτήτως εάν προκύπτει ανάγκη συνοδείας ή όχι και μόνο στην περίπτωση που ο γονέας δεν δικαιούται ΔΚΤ έτους 2012.

Ανήλικο Α.με.Α με 67% και άνω αναπηρία έως 18 ετών ή 24 εφόσον είναι άνεργο ή 26 εφόσον σπουδάζει σε οποιαδήποτε δημόσια σχολή στην ημεδαπή ή αλλοδαπή ΜΕ ΑΥΤΟΤΕΛΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ (δηλαδή με διαφορετικό αριθμό μητρώο από τον γονέα που είναι δικαιούχος του Οργανισμού) δικαιούται ΔΚΤ για τον ίδιο και τον δικαιούχο γονέα αυτού ως συνοδό ανεξαρτήτως εάν προκύπτει ανάγκη συνοδείας ή όχι και μόνο στην περίπτωση που ο γονέας δεν δικαιούται ΔΚΤ έτους 2012. Στην περίπτωση αυτή θα λαμβάνεται υπόψη το συνολικό οικογενειακό εισόδημα.

Η καταχώρηση του ανωτέρω Α.με.Α στο πληροφοριακό σύστημα θα γίνει στη μερίδα του γονέα ανεξάρτητα από το γεγονός ότι διαθέτει διαφορετικό αριθμό μητρώου από τον δικαιούχο γονέα.

Δικαιούχοι των παροχών του Οργανισμού κάθε χρόνο (όπως ορίζονται κάθε έτος με απόφαση του ΔΣ του Οργανισμού πχ Α.με.Α, πολύτεκνοι, τρίτεκνοι, μονογονεϊκές οικογένειες κλπ) με προστατευόμενο μέλος, που είναι Α.με.Α, δεν δικαιούνται επιπλέον ΔΚΤ για το μέλος αυτό.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Όσα ΑμεΑ είναι δικαιούχοι Δελτίων Κοινωνικού Τουρισμού από τον ΕΟΤ ή από τον ΟΓΑ δεν δικαιούνται να λάβουν από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας την παροχή αυτή.

γ.Οι άγαμες μητέρες και οι μονογονεϊκές οικογένειες, που καταβάλλουν εισφορές υπέρ ΟΕΕ και τα προστατευόμενα τέκνα αυτών δικαιούνται ή Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού 2012 ή εισιτήρια Θερινού Εκδρομικού Προγράμματος έτους 2012, ανεξάρτητα αν έλαβαν το έτος 2011.

Στην περίπτωση: α) που τα προστατευόμενα τέκνα ασφαρίζονται από το δικαιούχο γονέα οι παροχές χορηγούνται βάσει των ηλικιακών προϋποθέσεων που έχουν καθορισθεί

β) που τα τέκνα της ως άνω κατηγορίας είναι ασφαλισμένα από τον έτερο γονέα, που δεν είναι ή ήταν δικαιούχος των παροχών του ΟΕΕ δικαιούνται τις ανωτέρω παροχές για το έτος 2012 μόνο εφόσον είναι μέχρι 18 ετών.

Επισημαίνεται ότι **μονογονεϊκές οικογένειες** για τη λήψη παροχών από τον ΟΕΕ νοούνται οι οικογένειες στις οποίες υπάρχει **ΜΟΝΟ** ένας γονέας εν ζωή όπως χήρες, χήροι, άγαμοι πατέρες ή περιπτώσεις αφανείας και **σε καμία περίπτωση οι διαζευγμένοι ή εν διαστάσει γονείς.**

Δ.ΑΡΙΘΜΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΕΙΣΙΤΗΡΙΩΝ ΑΝΑ ΠΑΡΟΧΗ

α)Στους μεμονωμένους δικαιούχους χορηγείται ένα εισιτήριο για κάθε παροχή εκτός από τα Δελτία θεάματος που χορηγούνται δύο εισιτήρια.

β)Στους δικαιούχους με προστατευόμενα μέλη χορηγείται ένα εισιτήριο για τους ίδιους και ένα για κάθε προστατευόμενο μέλος για κάθε παροχή.

Ειδικότερα για τους δικαιούχους με προστατευόμενα μέλη – τέκνα ισχύουν ως εξής:

Δελτία Θεάματος για τις παιδικές σκηνές

Στους δικαιούχους με προστατευόμενα τέκνα, ηλικίας από τριών (3) (έτος γεν. από το 2009) έως και δέκα (10) ετών (έτος γεν. από και το 2002) χορηγούνται τόσα εισιτήρια όσα και τα τέκνα αυτών συν ένα εισιτήριο για το συνοδό τους. Επίσης στους ανωτέρω δικαιούχους χορηγείται ένα εισιτήριο θεάματος από τις λοιπές παραστάσεις για τους ίδιους και ένα για κάθε προστατευόμενο μέλος ηλικίας άνω των δέκα (10) ετών. Σε περίπτωση που ο άμεσα δικαιούχος δεν έχει προστατευόμενα μέλη άνω των δέκα ετών είναι δικαιούχος δύο εισιτηρίων.

Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού, εκδρομικά εισιτήρια.

Στους δικαιούχους με προστατευόμενα τέκνα χορηγείται ένα Δελτίο για τους ίδιους και ένα για κάθε προστατευόμενο μέλος ηλικίας άνω των πέντε (5) ετών (έτος γεν. από και το 2007) . Ειδικότερα και μόνο για τα εκδρομικά προγράμματα στην περίπτωση δύο ή τριών τέκνων κάτω των 5 (πέντε) ετών χορηγείται ένα επιπλέον εισιτήριο.

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: Προστατευόμενα μέλη – τέκνα των δικαιούχων, όπως προκύπτει από το βιβλιάριο του ασφαλιστικού φορέα δικαιούνται των παροχών μέχρι της συμπλήρωσης του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους ή του 24^{ου} εφόσον είναι άνεργα ή του 26^{ου} εφόσον σπουδάζουν σε οποιαδήποτε Δημόσια Σχολή **ημεδαπή, αλλοδαπή.**

Όσον αφορά προστατευόμενα τέκνα, άνω του 26^{ου} έτους της ηλικίας τους δεν δικαιούνται παροχές, εκτός από προστατευόμενα τέκνα ΑμεΑ, τον/την σύζυγο και σε καμία περίπτωση γονείς κλπ.

Επισημαίνεται ότι τα εισιτήρια θα χορηγούνται απευθείας στον δικαιούχο ή σε συγγενή α΄ βαθμού ή β΄ βαθμού (αδέλφια). Επίσης υπάρχει δυνατότητα οι δικαιούχοι να εξουσιοδοτήσουν οποιονδήποτε με Υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599 επικυρωμένη από Δημόσια αρχή **μόνο για ένα μεμονωμένο δικαιούχο ή μια οικογένεια δικαιούχων.**

Ε.ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΟΕΕ

1.ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

α) **Οι εργαζόμενοι που καταβάλλουν εισφορές** υπέρ του Οργανισμού Εργατικής Εστίας και έχουν πραγματοποιήσει εκατό (100) οριστικοποιημένες ημέρες εργασίας ή πενήντα (50) ημέρες επιδοτούμενης ανεργίας μέσα στο έτος 2011.

β) **Οι εργαζόμενοι σε οικοδομικές εργασίες** που καταβάλλουν εισφορές υπέρ του Οργανισμού και έχουν πραγματοποιήσει εβδομήντα πέντε (75) ημέρες εργασίας στις οποίες δεν υπολογίζονται οι ημέρες προσαύξησης ή πενήντα (50) ημέρες επιδοτούμενης ανεργίας μέσα στο έτος 2011.

γ) **Οι εργαζόμενοι στη Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη Πειραιά**, που καταβάλλουν εισφορές υπέρ του Οργανισμού και έχουν πραγματοποιήσει πενήντα (50) ημέρες εργασίας ή πενήντα (50) ημέρες επιδοτούμενης ανεργίας μέσα στο έτος 2011.

δ) **Οι άγαμες μητέρες και μονογονεϊκές οικογένειες**, που καταβάλλουν εισφορές υπέρ του Οργανισμού εφόσον έχουν πραγματοποιήσει πενήντα (50) ημέρες εργασίας ή πενήντα (50) ημέρες επιδοτούμενης ανεργίας μέσα στο έτος 2011.

ε) **Οι υπάλληλοι του ΟΤΕ ΟΣΕ και ΕΛΤΑ** μετά την ισχύ της διάταξης του άρθρου 68 του Ν.2676/99, του άρθρου 8 του Ν.2671/98, του άρθρου 26 του Ν.2668/98 αντίστοιχα.

στ) **Οι εργαζόμενοι στον Ενιαίο Δημοσιογραφικό Οργανισμό Επικουρικής Ασφάλισης και Περιθάλψης (Ε.Δ.Ο.Ε.Α.Π)**, που καταβάλλουν εισφορές υπέρ του ΟΕΕ.

ζ) **Οι ορκωτοί λογιστές**, που καταβάλλουν εισφορές υπέρ του ΟΕΕ.

2.ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ

α) **Όσοι πριν συνταξιοδοτηθούν ήταν ασφαλισμένοι σε φορέα κύριας ασφάλισης και κατέβαλαν εισφορές υπέρ του Οργανισμού Εργατικής Εστίας για τουλάχιστον 1500 ημέρες εργασίας**, (δηλαδή όσοι είχαν διαδοχική ασφάλιση στην ημεδαπή ή στην αλλοδαπή και ο τελευταίος φορέας ήταν το ΙΚΑ ή ταμείο που δικαιούται παροχές του ΟΕΕ)

β) **Όσοι έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον 4050 ημέρες εργασίας** στον κλάδο ασφάλισης κατά του κινδύνου της ανεργίας σε προηγούμενο της συνταξιοδότησής τους φορέα. Δεν υπολογίζονται οι πλασματικές ημέρες και η εξαγορά του στρατού.

Όσοι **έκαναν αυτασφάλιση** προκειμένου να συμπληρώσουν τις απαιτούμενες ημέρες εργασίας θα απαιτούνται επίσης 4050 ημέρες εργασίας για κλάδο κατά του κινδύνου της Ανεργίας.

γ) Σε περίπτωση θανάτου του άμεσα ασφαλισμένου δικαιούχου η χήρα και τα προστατευόμενα τέκνα που λαμβάνουν σύνταξη δικαιούνται παροχών του Οργανισμού κάθε χρόνο ως μονογονεϊκή οικογένεια ανεξαρτήτως ημερών εργασίας του θανόντος και μέχρι των ηλικιακών προϋποθέσεων που έχουν καθοριστεί για τα τέκνα των λοιπών δικαιούχων. Μετά την πάροδο των προβλεπόμενων ορίων ηλικίας για τη χορήγηση παροχών στα ως άνω τέκνα η χήρα δεν δικαιούται των παροχών του ΟΕΕ εάν οι ημέρες εργασίας του θανόντος είναι λιγότερες από 4050.

δ) Ανήλικα τέκνα θανόντος δικαιούχου των παροχών γονέα των οποίων ο έτερος γονέας δεν είναι δικαιούχος του Οργανισμού δικαιούνται ΔΚΤ μόνο για τα ίδια λαμβανομένου υπόψη του συνολικού ατομικού δηλωθέντος εισοδήματος.

ε) **Οι συνταξιούχοι του «ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΥ»** ως εξής:

1. Όσοι κατέστησαν συνταξιούχοι μέχρι και **20/3/1988**.

2. Όσοι κατέστησαν συνταξιούχοι **από 21/3/1988** και μετά και εφ' όσον δεν επέλεξαν την υπαγωγή τους στην ασφαλιστική κάλυψη του Δημοσίου.

ζ) **Α.με.Α με αναπηρία 67% τουλάχιστον, (67% και άνω)**, εφόσον προκύπτει αυτό από γνωματεύσεις Α' / β' βαθμίων ή Β' / β' βαθμίων Υγειονομικών Επιτροπών των Ασφαλιστικών φορέων τους (ΤΡΑΠΕΖΩΝ, ΙΚΑ , ΤΑΠΟΤΕ, ΔΕΗ, κλπ) οι οποίες προσδιορίζουν παθήσεις ή βλάβες ή νόσους που επιφέρουν αναπηρία ίση ή μεγαλύτερη του ποσοστού του 67%, ανεξαρτήτως ημερών εργασίας πριν την συνταξιοδότηση.

ΣΤ.ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.

α) Ατομικό και οικογενειακό βιβλιάριο (εφόσον υπάρχει) ασθενοείας.

1. Οι εργαζόμενοι στην Εθνική Τράπεζα θα προσκομίζουν το βιβλιάριο ασθενοείας πρασίνου χρώματος (προσοχή όχι το μπεζ συνταγολόγιο).

2. Οι εργαζόμενοι με ασφάλεια ΤΣΜΕΔΕ θα προσκομίζουν

- Το βιβλιάριο ΙΚΑ με την ένδειξη «παροχές σε χρήμα»
- Βιβλιάριο κυρίου ταμείου ασφάλισης ΤΣΜΕΔΕ

β) Αστυνομική ταυτότητα του άμεσα ασφαλισμένου.

γ) **Πρωτότυπο και φωτοτυπία**, η οποία θα παρακρατείται από την υπηρεσία για την παροχή του Κοινωνικού Τουρισμού, εκκαθαριστικού σημειώματος φόρου εισοδήματος οικονομικού έτους 2011, στο οποίο θα υπογράφει ο δικαιούχος το συνολικό αριθμό δελτίων που παρέλαβε.

Για τους πολύτεκνους, πέραν των παραπάνω δικαιολογητικών , απαιτείται φωτοτυπία της σελίδας των προστατευομένων μελών του βιβλιαρίου ασθενείας η οποία θα επισυνάπτεται στο εκκαθαριστικό της εφορίας για την παροχή του Κοινωνικού Τουρισμού.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Εάν στο Εκκαθαριστικό της εφορίας προκύπτει ότι ένας εκ των δύο συζύγων, ενώ εργάζεται (εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες) δεν είναι δικαιούχος του ΟΕΕ, **αποκλείεται των παροχών**, ακόμα και στην περίπτωση που είναι προστατευόμενο μέλος στο οικογενειακό βιβλιάριο του έτερου συζύγου, δικαιούχου του ΟΕΕ.

Εάν το προστατευόμενο μέλος είναι εργαζόμενος – συνταξιούχος δικαιούχος των παροχών του ΟΕΕ , υποχρεούται να προσκομίσει το βιβλιάριο ασθενείας του ασφαλιστικού του φορέα. Σε αντίθετη περίπτωση δεν δικαιούται παροχών του ΟΕΕ.

Για τον λόγο αυτό θα προσκομίζεται το εκκαθαριστικό της Εφορίας για όλες τις παροχές.

Σε περίπτωση που οι σύζυγοι κάνουν διαφορετικές φορολογικές δηλώσεις και αποδεικνύεται ότι υπάρχουν προστατευόμενα μέλη θα ζητείται υποχρεωτικά και το εκκαθαριστικό του / της συζύγου.

Ειδικά:

Οι εργαζόμενοι σε κύριο ασφαλιστικό φορέα εκτός από το ΙΚΑ (όπως ΔΕΗ, ΤΑΠΟΤΕ, ΤΡΑΠΕΖΕΣ) θα προσκομίζουν βιβλιάριο ασθενείας και στην περίπτωση που προστατεύουν παιδιά (για τη διαπίστωση του ορίου ηλικίας αυτών 18^ο ή 24^ο ή 26^ο αναλόγως) **θα προσκομίζουν ληξιαρχική πράξη γέννησης ή την αστυνομική ταυτότητα (εφόσον έχει εκδοθεί) και βεβαίωση σπουδών, εφόσον σπουδάζουν.**

Σε περίπτωση επιδοτούμενης ανεργίας θα προσκομίζεται απαραίτητα η εγκριτική απόφαση επιδοτούμενης ανεργίας από τον ΟΑΕΔ , που θα αναφέρει το συνολικό χρόνο ανεργίας **και φωτοτυπία αυτής η οποία θα παρακρατείται από την υπηρεσία.**

Οι απολυόμενοι από το στράτευμα είναι δικαιούχοι των παροχών του Οργανισμού για διάστημα έξι (6) μηνών από την απόλυσή τους οπότε και θα προσκομίζουν το απολυτήριο Στρατού και το βιβλιάριο ασθενείας θεωρημένο για το έτος 2011.

Επισημαίνεται ότι όσοι υπηρετούν την στρατιωτική τους θητεία δεν δικαιούνται παροχές από τον ΟΕΕ.

Οι διαζευγμένοι γονείς που προστατεύουν παιδιά θα προσκομίζουν διαζευκτήριο ή αντίγραφο αγωγής. Δεν λαμβάνεται υπόψη ποιος γονέας έχει την επιμέλεια των παιδιών αλλά ποιος γονέας προστατεύει ασφαλιστικά τα παιδιά.

Άνδρες ή γυναίκες σε χηρεία που προστατεύουν παιδιά θα προσκομίζουν ληξιαρχική πράξη θανάτου.

Οι άγαμες μητέρες και οι μονογονεϊκές οικογένειες θα προσκομίζουν πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης.

Οι εργαζόμενοι στον Ενιαίο Δημοσιογραφικό Οργανισμό Επικουρικής Ασφάλισης και Περίθαλψης και οι Ορκωτοί Λογιστές , που είναι δικαιούχοι των παροχών του Οργανισμού, θα προσκομίζουν:

α) Το Δελτίο Παροχών , το οποίο θα σφραγίζεται με τις χορηγούμενες παροχές.

β) Αστυνομική ταυτότητα του άμεσα ασφαλισμένου.

Οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (αορίστου και ορισμένου χρόνου) εάν δεν φαίνεται από το μηχανογραφικό πρόγραμμα του ΙΚΑ θα προσκομίζουν βεβαίωση από την υπηρεσία τους με εκατό (100) ημέρες εργασίας έτους 2011 και ότι γίνονται κρατήσεις υπέρ ΟΕΕ.

ΓΙΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥΣ:

α) Ατομικό και οικογενειακό βιβλιάριο (εφόσον υπάρχει) ασθενοείας

β) Αστυνομική ταυτότητα του άμεσα ασφαλισμένου

γ) Αρχική απόφαση σύνταξης

δ) Πρωτότυπο και φωτοτυπία εκκαθαριστικού σημειώματος έτους 2011 η οποία θα παρακρατείται από την υπηρεσία για την παροχή του Κοινωνικού Τουρισμού και του εκδρομικού προγράμματος και στο οποίο θα υπογράψει ο δικαιούχος το συνολικό αριθμό εισιτηρίων που παρέλαβε.

Για τους πολύτεκνους, πέραν των παραπάνω δικαιολογητικών, απαιτείται φωτοτυπία της σελίδας των προστατευομένων μελών του βιβλιαρίου ασθενοείας η οποία θα επισυνάπτεται στο εκκαθαριστικό της εφορίας για την παροχή του Κοινωνικού Τουρισμού.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Εάν στο εκκαθαριστικό της εφορίας προκύπτει ότι ένας εκ των δύο συζύγων ενώ παρουσιάζει εισόδημα από σύνταξη ή από Μισθωτές Υπηρεσίες και δεν είναι δικαιούχος του ΟΕΕ, αποκλείεται των παροχών, ακόμα και στην περίπτωση που προστατεύεται στο οικογενειακό βιβλιάριο.

Επισημαίνεται ότι οι συνταξιούχοι από κύριο ασφαλιστικό φορέα εκτός από το ΙΚΑ (όπως ΔΕΗ, ΤΑΠΟΤΕ, ΤΡΑΠΕΖΕΣ) θα προσκομίζουν βιβλιάριο ασθενοείας και στην

περίπτωση που προστατεύουν παιδιά (για τη διαπίστωση του ορίου ηλικίας αυτών 18^ο ή 24^ο ή 26^ο αναλόγως) θα προσκομίζουν ληξιαρχική πράξη γέννησης ή την αστυνομική ταυτότητα (εφόσον έχει εκδοθεί) και βεβαίωση σπουδών (εφόσον σπουδάζουν)

ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ (με ποσοστό αναπηρίας 67% τουλάχιστον):

α) Ατομικό και οικογενειακό βιβλιάριο (εφόσον υπάρχει) ασθενείας

β) Αστυνομική ταυτότητα του άμεσα ασφαλισμένου

γ) Αρχική απόφαση σύνταξης

δ) **Πρωτότυπο και φωτοτυπία εκκαθαριστικού σημειώματος έτους 2011 η οποία θα παρακρατείται από την υπηρεσία για την παροχή του Κοινωνικού Τουρισμού και το εκδρομικό πρόγραμμα.**

ε) Γνωματεύσεις Α/βάθμιων ή Β/βάθμιων Υγειονομικών Επιτροπών, των Ασφαλιστικών φορέων τους (ΙΚΑ, ΤΡΑΠΕΖΕΣ, ΔΕΗ, ΤΑΠΟΤΕ, κλπ) και φωτοτυπία αυτής που θα παρακρατείται από την Υπηρεσία από τις οποίες προκύπτουν παθήσεις που επιφέρουν αναπηρία ίση ή μεγαλύτερη του 67 %

Επισημαίνεται οι συνταξιούχοι από κύριο ασφαλιστικό φορέα εκτός από το ΙΚΑ όπως (ΔΕΗ, ΤΑΠΟΤΕ, ΤΡΑΠΕΖΕΣ) θα προσκομίζουν βιβλιάριο ασθενείας και στην περίπτωση που προστατεύουν παιδιά (για τη διαπίστωση του ορίου ηλικίας αυτών 18^ο ή 24^ο ή 26^ο αναλόγως) θα προσκομίζουν ληξιαρχική πράξη γέννησης ή την αστυνομική ταυτότητα (εφόσον έχει εκδοθεί) και βεβαίωση σπουδών (εφόσον σπουδάζουν).

στ) Βεβαίωση και **φωτοτυπία που θα παρακρατείται από την Υπηρεσία ΜΟΝΟ** του ασφαλιστικού φορέα, από την οποία θα προκύπτει η αναγκαιότητα συνοδείας για την χορήγηση Δελτίου σε συνοδό, εκτός των εξαιρέσεων που αναφέρονται στη σελίδα 2 ήτοι: α) παραπληγικοί – κινητικά ανάπηροι, β) νεφροπαθείς υπό αιμοκάθαρση ή μεταμόσχευση γ) οι πάσχοντες από θαλασσαιμία (μεσογειακή αναιμία) δεν απαιτείται γνωμάτευση για χορήγηση ΔΚΤ για συνοδό αυτών δ) οι τυφλοί ε) προστατευόμενα μέλη με βαριές παθήσεις όπως αυτισμός, σύνδρομο DAWN, νοητική στέρηση και εγκεφαλική παράλυση.

ΓΙΑ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥΣ – ΥΠΗΚΟΟΥΣ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ (ΕΚΤΟΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ) ΔΗΛΑΔΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΗ ΕΧΟΝΤΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ.

Πέραν των κατά περίπτωση λοιπών δικαιολογητικών που αναφέρονται παραπάνω πρέπει να προσκομίζονται τα απαραίτητα νομιμοποιητικά: :

ή Βινιέττα (αυτοκόλλητο που βρίσκεται κατά κύριο λόγο επικολλημένο σε διαβατήριο)

ή Δελτίο διαμονής (Ροζ έντυπο)

ή Δελτίο μόνιμης διαμονής (μπλε έντυπο)

Για την γνησιότητα των παραπάνω εγγράφων έχει δημιουργηθεί μηχανογραφική εφαρμογή από το Υπουργείο Εσωτερικών που μπορείτε να βρείτε στην ηλεκτρονική δ/νση <http://verify.emigrants.ypes.gr> στην οποία θα έχετε πρόσβαση μέσω κωδικών που θα σας δοθούν από την Δ/νση Πληροφορικής.

Δείγματα των παραπάνω εγγράφων έχουν αναρτηθεί στο INTRANET για ενημέρωσή σας και προτείνεται να αναρτηθούν φωτοτυπίες αυτών σε εμφανή σημεία των γραφείων σας για την διευκόλυνση των δικαιούχων.

ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΤΑ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΕΙΝΑΙ: Ισχύουν ακριβώς τα ίδια με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για όλες τις παροχές, με επιπλέον μόνο την Αστυνομική Ταυτότητα εκτός του άμεσα ασφαλισμένου και των υπολοίπων δικαιούχων μελών που διαθέτουν ταυτότητα (δηλ. ηλικίας άνω των 14 ετών)

ΠΡΟΣΟΧΗ:

Στην περίπτωση που ο δικαιούχος δεν έχει παραλάβει το Εκκαθαριστικό της Εφορίας έτους 2011 θα προσκομίζει:

1. Υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599 που θα << δηλώνει ότι δεν έχει παραλάβει μέχρι σήμερα το Εκκαθαριστικό της Εφορίας Οικονομικού έτους 2011 >>
2. Φωτοαντίγραφο της Φορολογικής του Δήλωσης Οικονομικού έτους 2011, που την υπέβαλε στην Εφορία και Υπεύθυνη Δήλωση του Ν. 1599 ότι τα ποσά που αναφέρονται είναι αληθή.

Στην περίπτωση που ο δικαιούχος έχει χαμηλό εισόδημα το έτος 2010 και δεν απαιτείτο υποβολή Φορολογικής Δήλωσης έτους 2011 θα προσκομίζει: Υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599 που θα δηλώνει ότι «δεν έχει υποβάλει Φορολογική Δήλωση Οικονομικού έτους 2011 επειδή δεν απαιτείται, λόγω χαμηλού εισοδήματος».

Στην περίπτωση που είναι και οι δύο σύζυγοι εργαζόμενοι και δικαιούγοι ΟΕΕ

θα προσκομίζονται τα ασφαλιστικά βιβλιάρια και των δύο συζύγων, καθώς και το οικογενειακό βιβλιάριο (εφόσον υπάρχει), προκειμένου να ανοιχθεί **ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΑ οικογενειακή μερίδα** με όλα τα μέλη που συμπεριλαμβάνονται στον Εκκαθαριστικό της Εφορίας και είναι δικαιούχοι του ΟΕΕ.

Στις απογραφές του Κοινωνικού Τουρισμού παρελθόντων ετών εντοπίσαμε πολύ συχνά περιπτώσεις εργαζόμενων συζύγων, οι οποίοι έρχονταν εναλλάξ και έκαναν απογραφή (δηλ τον ένα χρόνο ο σύζυγος και τον άλλο η σύζυγος) ή έκαναν απογραφή τον ίδιο χρόνο αλλά σε διαφορετικό γραφείο διανομής, ιδιαίτερα στον Ν. Αττικής με αποτέλεσμα να μην υπάρχει δυνατότητα να ανοιχθεί οικογενειακή μερίδα και να μπλοκάρεται το Μηχανογραφικό μας σύστημα.

Στην περίπτωση που ο ένας από τους δύο συζύγους έχει απογραφεί το έτος 2011 αποκλείεται και ο έτερος σύζυγος από την παροχή του Κοινωνικού Τουρισμού για το έτος 2012, προκειμένου να απογραφούν και οι δύο το 2013.

Z.1) ΟΡΙΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΔΕΛΤΙΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΕΤΟΥΣ 2012 ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ – ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥΣ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ.

Για την χορήγηση ΔΚΤ 2012 ισχύουν τα κατωτέρω όρια εισοδήματος χωρίς εξαιρέσεις ακόμα και οριακές για όλες τις κατηγορίες δικαιούχων:

- 1.Μεμονωμένοι δικαιούχοι με ατομικό/οικογενειακό εισόδημα:**14.000€**
- 2.Δικαιούχοι (Δύο άτομα) με οικογενειακό εισόδημα: **23.000€**
- 3.Δικαιούχοι (Τρία άτομα) με οικογενειακό εισόδημα: **26.000€**
- 4.Δικαιούχοι (Τέσσερα άτομα **ΟΧΙ ΠΟΛΥΤΕΚΝΟΙ**) με οικογενειακό εισόδημα **:30.000€**
- 5.Δικαιούχοι (Πολύτεκνοι) με οικογενειακό εισόδημα : **36.000€**

2) ΟΡΙΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΔΕΛΤΙΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΕΤΟΥΣ 2012 ΣΤΑ ΑΜΕΑ (ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ 67% ΚΑΙ ΑΝΩ) ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

- 1.Μεμονωμένοι δικαιούχοι με ατομικό/οικογενειακό εισόδημα :**27.000€**
- 2.Μεμονωμένοι δικαιούχοι με ατομικό / οικογενειακό εισόδημα που δικαιούνται συνοδό. **:27.000€**
- 3.Δικαιούχοι (Δύο άτομα) με οικογενειακό εισόδημα **: 27.000€**
- 4.Δικαιούχοι (Τρία άτομα) με οικογενειακό εισόδημα **: 31.000€**
- 5.Δικαιούχοι (Τέσσερα άτομα **ΟΧΙ ΠΟΛΥΤΕΚΝΟΙ**) με οικογενειακό εισόδημα **:35.000€**
- 6.Δικαιούχοι (Πολύτεκνοι) με οικογενειακό εισόδημα : **41.000€**

Ως δηλωθέν εισόδημα λογίζεται κάθε εισόδημα (ατομικό στην περίπτωση των μεμονωμένων δικαιούχων ή το οικογενειακό για τις λοιπές περιπτώσεις, από οποιαδήποτε αιτία ή πηγή ανεξαρτήτως εάν φορολογείται).

Σας διευκρινίζουμε ότι το όριο εισοδήματος , που ισχύει κατά περίπτωση για την χορήγηση των Δελτίων Κοινωνικού Τουρισμού, εξαρτάται από τον αριθμό των δικαιούχων ανά αίτηση, οι οποίοι δικαιούνται Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού, δηλαδή οι γεννηθέντες μέχρι και το 2007.

Προστατευόμενα μέλη (παιδιά) κάτω των πέντε (5) δεν λογίζονται δικαιούχοι, δεν καταχωρούνται στην αίτηση και δεν εκδίδονται ΔΚΤ.

Εφιστούμε την προσοχή σας κατά την προσοχή σας κατά την απογραφή πολύτεκνων δικαιούχων (από 3 παιδιά και άνω) να συμπληρώνεται οπωσδήποτε στην αίτηση το πεδίο «ΠΟΛΥΤΕΚΝΟΣ» και να καταχωρούνται μόνο τα παιδιά άνω των πέντε (5) ετών. Επισημαίνεται ότι στην περίπτωση των πολύτεκνων οικογενειών ανεξάρτητα από τον αριθμό δικαιούχων στην αίτηση, το όριο εισοδήματος είναι 36.000€ για τους δικαιούχους και 41.000 για τους πολύτεκνους Α.Μ.Ε.Α.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Για διευκόλυνσή σας , σας παραθέτουμε τα εξής παραδείγματα:

Παράδειγμα 1^ο : Για δύο (2) δικαιούχους (άνω των πέντε ετών) στην αίτηση με προστατευόμενο μέλος κάτω των πέντε (5) ετών το όριο εισοδήματος είναι: 23.000€

Παράδειγμα 2^ο: Για έναν (1) δικαιούχο στην αίτηση με δύο προστατευόμενα μέλη κάτω των πέντε ετών το όριο είναι 14.000€ (συνολικό οικογενειακό εισόδημα).

Παράδειγμα 3^ο : Για έναν (1) δικαιούχο στην αίτηση με σύζυγο μη δικαιούχο το όριο εισοδήματος είναι 14.000 συνολικό οικογενειακό εισόδημα και των δύο συζύγων.

Παράδειγμα 4^ο: Για έναν (1) δικαιούχο στην αίτηση με ένα προστατευόμενο μέλος Α.Μ.Ε.Α άνω των πέντε ετών το όριο είναι 27.000€ (συνολικό οικογενειακό εισόδημα).

Παράδειγμα 5^ο: Για έναν (1) δικαιούχο στην αίτηση με ένα προστατευόμενο μέλος κάτω των πέντε ετών και ένα προστατευόμενο μέλος άνω των πέντε ετών το όριο είναι 23.000€ (συνολικό οικογενειακό εισόδημα).

- **Στην περίπτωση του οικογενειακού εισοδήματος τα έσοδα υπολογίζονται αθροιστικά για το σύνολο των μελών της οικογένειας ανεξάρτητα αν είναι όλα τα μέλη δικαιούχοι ή μη του Προγράμματος.**

- Μεμονωμένοι δικαιούχοι θεωρούνται οι άγαμοι και οι έγγαμοι που δεν έχουν ασφαλιστικά προστατευόμενα τέκνα και ο, η σύζυγος δεν είναι δικαιούχος των παροχών του ΟΕΕ.
- Σε περίπτωση διάστασης ενός ζευγαριού, που όμως στο εκκαθαριστικό είναι ακόμα μαζί, πρέπει να προσκομίζουν αποδεικτικό ότι έχει ξεκινήσει η διαδικασία του διαζυγίου, διαφορετικά θα υπολογίζεται το συνολικό οικογενειακό εισόδημα.
- Διευκρινίζεται ότι στον υπολογισμό του Δηλωθέντος εισοδήματος περιλαμβάνονται κάθε μορφής εισοδήματα όπως :

1. Μισθωτές Υπηρεσίες

2. Έσοδα από Ακίνητα (ενοίκια)

3. Αυτοτελή φορολογούμενα ποσά (τόκοι από καταθέσεις, αποζημιώσεις κλπ)

3. Αυτοτελή φορολογούμενα ποσά (τόκοι από καταθέσεις, αποζημιώσεις κλπ)

5. Διαφορά τεκμηρίων

6. Έσοδα από Γεωργικές επιχειρήσεις

7. Κάθε άλλο εισόδημα που αναφέρεται στο σχετικό εκκαθαριστικό.

Εξαιρούνται τα Ακαθάριστα έσοδα ατομικής επιχείρησης τα οποία δεν υπολογίζονται ως εισόδημα.

Στις περιπτώσεις εκκαθαριστικών που αναφέρονται «ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΕΚΜΑΡΤΟΥ ΑΠΟ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ» και «ΤΕΚΜΑΡΤΟ ΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ» θα λαμβάνεται υπόψη το μεγαλύτερο ποσό. Σε περίπτωση που στο εκκαθαριστικό αναφέρεται δύο φορές «ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΕΚΜΑΡΤΟΥ ΑΠΟ «ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ» ή «ΓΕΩΡΓΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ» ή «ΤΕΚΜΑΡΤΟ ΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ» και το ποσό είναι το ίδιο θα υπολογίζεται μόνο μία φορά.

Παρακαλούμε για την πιστή εφαρμογή των ανωτέρω

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΜΕΤΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΟΥΛΗΣ

2.Το διαφημιστικό έγγραφο του Οργανισμού Εργατικής Εστία για τα νέα προγράμματα του 2012.

<< Νέα Προγράμματα ενέκρινε το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού Εργατικής Εστίας.

Συγκεκριμένα, εγκρίθηκαν:

- α. Η χορήγηση δελτίων θεάματος σε 120.000 δικαιούχους, δαπάνης 1.700.000 ευρώ . Εντός των προσεχών ημερών αναμένεται η έναρξη διανομής τους.
- β. Το ενιαίο θερινό εκδρομικό πρόγραμμα 12 εβδομάδων σε 38 νομούς της χώρας, για 22.000 άτομα, δαπάνης 4.000.000 ευρώ, το χρονικό διάστημα από 9-7-2012 έως 30-9-2012.
- γ. Επίσης στις αρχές του 2012 επίκειται η έγκριση του προγράμματος του κοινωνικού τουρισμού, σύμφωνα με τις εγγεγραμμένες πιστώσεις στον εγκεκριμένο προϋπολογισμό.

Η. Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ

Α. Διαπιστωτική πράξη μεταφοράς του Προσωπικού του Οργανισμού Εργατικής Εστίας και του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.

Έχοντας υπόψη :

- 1.Τις διατάξεις του ΠΔ 368/89 «Οργανισμός του Υπουργείου Εργασίας» (ΦΕΚ 163/Α'), όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν σήμερα.
- 2.Τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν.4046/2012 (ΦΕΚ 28/Α')
- 3.Τις διατάξεις των άρθρων 3 και 5 της αριθμ.7/28-2-2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ.6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012» (ΦΕΚ 258 Α)
- 4.Τις διατάξεις του Ν.2956/01 «Αναδιοργάνωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 258 Α')
- 5.Από την απόφαση αυτή προκαλείται δαπάνη ύψους 33.500.000,00ευρώ περίπου για το τρέχον οικονομικό έτος. Η δαπάνη αυτή θα καλυφθεί από τον Ειδικό Λογαριασμό Κοινωνικής Πολιτικής του άρθρου 3 της Πράξεως Υπουργικού Συμβουλίου 7/28-2-2012 (ΦΕΚ 39/Α')

ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΜΕ

Διαπιστώνεται η μεταφορά των αναφερόμενων υπαλλήλων στους συνημμένους πίνακες Α και Β, οι οποίοι αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της παρούσας απόφασης, των καταργούμενων με την παρ.8 του άρθρου 1 του Ν.4046/2012 (ΦΕΚ 28/Α'), Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου με την επωνυμία «Οργανισμός Εργατικής Εστίας» και «Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας» στον «Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού» με την ίδια σχέση εργασίας σε προσωποπαγείς θέσεις που συνιστώνται με την παρούσα απόφαση, της ίδιας κατηγορίας σε προσωποπαγείς θέσεις που συνιστώνται με την παρούσα απόφαση, της ίδιας κατηγορίας και κλάδου και με τον ίδιο βαθμό και μισθολογικό κλιμάκιο που κατείχαν στις 14-2-2012.

Οι συνιστώμενες προσωποπαγείς θέσεις καταργούνται αυτοδίκαια με την κατά οποιανδήποτε τρόπο αποχώρηση των μεταφερόμενων υπαλλήλων.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΟΥΤΡΟΥΜΑΝΗΣ

Β. Παραθέτουμε την 7^η πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου με ημερομηνία 28-2-2012 . (ΦΕΚ 39/29-2-2012 τεύχος πρώτο.)

Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου

Πράξη 7 της 28-2-2012

Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ.6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012.

ΤΟ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Έχοντας υπόψη :

- 1.Την παράγραφο 6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012 (Α' 28)
- 2.Τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Ε' «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παράγραφος 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1 «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, τα σχέδια των οποίων εγκρίθηκαν κατά την παράγραφο 2 του άρθρου 1 και προσαρτήθηκαν ως παράρτημα V στον ν.4046/2012.
- 3.Το γεγονός ότι οι ανωτέρω ρυθμίσεις συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012.

4.Την ανάγκη να ρυθμιστούν αναγκαία ζητήματα για την εφαρμογή των ανωτέρω ρυθμίσεων.

5.Το άρθρο 90 του Κώδικα Νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και Κυβερνητικά όργανα (ΠΔ. 63/2005, Α'98)

6.Το γεγονός ότι, από την πράξη αυτή δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του Κρατικού Προϋπολογισμού.

7.Την από 28-2-2012 εισήγηση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ενώπιον του Υπουργικού Συμβουλίου, αποφασίζει:

Άρθρο 1.

1.Κατά το μεταβατικό διάστημα λειτουργίας των καταργούμενων από 14-2-2012 με την παρ.6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012 όπως ισχύει, ΝΠΔΔ με την επωνυμία «Οργανισμός Εργατικής Εστίας (ΟΕΕ)» και «Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ)», η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες, ορίζεται προσωρινή ενιαία Διοικούσα Επιτροπή, με αρμοδιότητα την τακτοποίηση που αφορά πράξεις λειτουργικής εκκαθάρισης υποχρεώσεων και δικαιωμάτων καθώς και κάθε άλλης αναγκαίας και γεγενημένης έννομης σχέσης των δύο καταργούμενων φορέων, εκτός της ανάληψης νέων υποχρεώσεων που προκύπτουν από νέα προγράμματα και παροχές και όχι πάντως πέραν των ανειλημμένων συμβατικών ή γεγενημένων υποχρεώσεων.

2.Η επιτροπή είναι 5μελής και απαρτίζεται από:

α)Έναν δικηγόρο Παρ' Αρείω Πάγω, ως Πρόεδρο.

β) Έναν Πολιτικό Μηχανικό , μέλος του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος (ΤΕΕ).

γ)Έναν Οικονομολόγο, μέλος του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος.

δ)Έναν εμπειρογνώμονα εξειδικευμένο σε θέματα Κοινωνικής Πολιτικής και

ε) Έναν προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ως μέλη.

3. Η θητεία της Διοικούσας Επιτροπής λήγει την 31-7-2012.

4.Από τη δημοσίευση της απόφασης ορισμού της Διοικούσας Επιτροπής λήγει αζημίως για το Ελληνικό Δημόσιο η θητεία των Προέδρων και των μελών των Δ.Σ των καταργούμενων φορέων.

Άρθρο 2.

1.Οι αρμοδιότητες των καταργούμενων φορέων μεταφέρονται και ασκούνται από τον ΟΑΕΔ.

2.Με απόφαση του ΔΣ του ΟΑΕΔ μπορούν να ορίζονται οι διοικητικές μονάδες που θα ασκούν τις ανωτέρω αρμοδιότητες.

Άρθρο 3.

Οι πόροι, τα ήδη ταμειακά διαθέσιμα και κάθε έσοδο των δύο καταργούμενων φορέων μεταφέρονται σε ειδικό λογαριασμό με την επωνυμία «Ειδικός λογαριασμός Κοινωνικής Πολιτικής» με διοικητική, λογιστική και οικονομική αυτοτέλεια που συστήνεται με την Παρούσα στον ΟΑΕΔ και τηρείται στην Τράπεζα της Ελλάδος. Οι πάσης φύσεως λειτουργικές δαπάνες καθώς και οι δαπάνες που είναι αναγκαίες για τη συνέχιση των ανειλημμένων αποκλειστικά και μόνον υποχρεώσεων, παροχών, προγραμμάτων καλύπτονται από τον παραπάνω ειδικό λογαριασμό. Νέα προγράμματα και παροχές δεν αναλαμβάνονται από τον ΟΑΕΔ, εκτός από τη συνέχιση της λειτουργίας των βρεφονηπιακών σταθμών καθώς και τη συντήρησή τους και των εν εξελίξει υφιστάμενων συμβατικών υποχρεώσεων ή παροχών στο πλαίσιο υλοποίησης προγραμμάτων ή σκοπών των δύο καταργούμενων οργανισμών.

Άρθρο 4.

1.Η κυριότητα και κάθε άλλο δικαίωμα επί του συνόλου της κινητής και ακίνητης περιουσίας των φορέων που καταργούνται, περιέρχονται αυτοδικαίως χωρίς την τήρηση οποιουδήποτε τύπου πράξης ή συμβολαίου και χωρίς αντάλλαγμα, στον ΟΑΕΔ.

2.Σε περίπτωση εκμετάλλευσης ή εκποίησης της μεταβιβασθείσας περιουσίας των καταργούμενων φορέων, ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να συγκεντρώνει τα έσοδα από αυτές τις πράξεις στον τηρούμενο Ειδικό Λογαριασμό του παραπάνω άρθρου της παρούσης.

Άρθρο 5.

1.Το πάσης φύσεως προσωπικό των καταργούμενων φορέων μεταφέρεται με την ίδια σχέση εργασίας στον ΟΑΕΔ.

2.Το χρονικό διάστημα που τυχόν μεσολαβεί έως τη δημοσίευση της πράξης μεταφοράς και ανάληψης υπηρεσίας του πάσης φύσεως προσωπικού της προηγούμενης παραγράφου, θεωρείται, για κάθε συνέπεια, ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας του και οι αντίστοιχες αποδοχές του για το διάστημα αυτό καταβάλλονται από την υπηρεσία υποδοχής.

Άρθρο 6.

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η πράξη αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα 28-2-2012

Ο ΠΡΩΘΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Θ.ΑΝΤΙΔΡΑΣΕΙΣ – ΔΗΜΟΣΙΕΥΜΑΤΑ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ

1. Ο Πρόεδρος του Σύριζα Αλέξης Τσίπρας δήλωσε: «**ΕΙΝΑΙ ΕΝΑ ΑΠΟ ΤΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΑ ΣΚΑΝΔΑΛΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΤΙΚΗΣ ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΤΟΥ ΤΟΠΟΥ**»

2 «Το κλείσιμο της Εργατικής Εστία σηματοδοτεί το τέλος κάθε ίχνους πρόνοιας για την εργατική τάξη και στοχεύει στην απόδοση στο ιδιωτικό κεφάλαιο όλων των κοινωνικών λειτουργιών της, στη λεηλασία των αποθεματικών , στις απολύσεις, στο συντριπτικό οικονομικό χτύπημα του συνδικαλιστικού κινήματος, του οποίου η λειτουργία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το Κράτος»

Δημήτρης Κάβουρας

3. «Επίσης, προκύπτει άμεσα τεράστιο πρόβλημα με τη συνέχεια της λειτουργίας των Εργατικών Κέντρων (και της Λάρισας) και των ομοσπονδιών του ιδιωτικού τομέα, αφού με τη το σταμάτημα της επιχορήγησης από την εργατική εστία, η οποία αποτελεί το κύριο έσοδο (σε ποσοστό περίπου 75% των συνολικών εσόδων), παύει η δυνατότητα να πληρώνουν τους υπαλλήλους που εργάζονται σ' αυτά (γραμματειακή υποστήριξη και καθαρίστρια) και τα άλλα λειτουργικά έξοδα (ηλεκτρικό ρεύμα, τηλέφωνο, νερό, θέρμανση) »

Εργατικό Κέντρο Λάρισας

4. «Η ουσία, όμως, είναι ότι μέσα από την κατάργηση της Εργατικής Εστίας και Εργατικής Κατοικίας, καταργούνται οι παροχές που προσφέρουν σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα με χαμηλά εισοδήματα, σε ανέργους και σε συνταξιούχους. Και αυτό συμβαίνει γιατί τις συγκεκριμένες παροχές τις χαρακτηρίζουν τα επιτελεία της ΕΕ και της Τρόικας **«ως παροχές όχι πρώτης προτεραιότητας**» . Το κλείσιμο είναι αντικοινωνιακό και απάνθρωπο όχι μόνο γιατί στέλνει στην ανεργία τους εργαζομένους, όχι μόνο γιατί στερεί κοινωνικές παροχές από εκατοντάδες χιλιάδες εργαζόμενους, αλλά και γιατί χτυπάει τα συνδικάτα του ιδιωτικού τομέα μέχρι εξοντώσεως»

Εργατική Εστίας Θεσσαλονίκης – Δέσποινα Χαραλαμπίδου, αναπληρώτρια γραμματέας.

5.Παραιτήθηκε η Πρόεδρος της Εργατικής Εστίας

«Παραιτήθηκε σήμερα η Πρόεδρος του Οργανισμού Εργατικής Εστίας Κ.Βασιλική Τσιμπίδα».

Υλοποιήθηκε η αναμενόμενη από ημέρες παραίτηση (για όσους γνώριζαν τον χαρακτήρα της Προέδρου) και φυσικά και από όσους παρακολούθησαν την σύντομη, αλλά μεστή και ΤΙΜΙΑ τοποθέτησή της στην 1^η Έκτακτη Γενική Συνέλευση των εργαζομένων, **ΤΗΝ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΤΕΤΑΡΤΗ 15/2/2012 τότε δηλαδή που ΨΗΦΙΣΑΝ ΑΠΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΟΧΙ την επόμενη Τετάρτη τότε που υπέστειλαν την σημαία της απεργίας ικανοποιώντας έτσι την θέληση** (για να μην χρησιμοποιήσει κανείς την σκληρή φράση διαταγή για διακοπή της απεργίας) της ΓΣΕΕ με πρόθεση ή με αφέλεια.

Μεταξύ άλλων σ' εκείνη την σύντομη τοποθέτησή της είπε:

«Πληροφορήθηκα, όπως και το υπόλοιπο Διοικητικό Συμβούλιο, την κατάργηση του ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ από την τηλεόραση»

Λίγες λέξεις, αλλά σημαντικό το νόημά τους.

Όλοι κατάλαβαν τότε, πόσο και ποια σκοτεινά σχέδια, οδηγούσαν στην καταδίκη του ΟΕΕ .

Πρόθεση του γράφοντος την παρούσα είδηση , δεν είναι να γράψει υμνολόγιο για την παραιτηθείσα, άλλωστε ούτε οι κρίσιμες στιγμές προσφέρονται για κάτι τέτοιο, ούτε και αυτό είναι είδηση. Η αναφορά γίνεται για να εξηγήσει ο γράφων την παρακάτω ευχαριστία προς την πρόεδρο.

Για λόγους ιστορικής καταγραφής οφείλουμε να αναφέρουμε την προσπάθεια της για την ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ (της οποίας εξ άλλου υπήρξε και η ίδια υπάλληλος γεγονός που κατ' επανάληψιν είχε προσφάτων αναφέρει δηλώνοντας και το ιδιαίτερο ενδιαφέρον της για το μέλλον του ΟΕΕ)

Όταν για πρώτη φορά η Πρόεδρος δέχθηκε το ΔΣ του συλλόγου, ο υποφαινόμενος ως εκπρόσωπος της ΔΑΚΙ είπε:

«Πρόεδρε , καλώς ήλθες, θέλουμε να πιστεύουμε ότι στις ΣΕΙΡΗΝΕΣ, που μιλούν για κλείσιμο της Εργατικής Εστίας δεν θα είσαι εσύ, που θα υλοποιήσεις τέτοια σχέδια , αλλά θα είσαι εσύ η Πρόεδρος , που θα γιορτάσεις μαζί μας τα 80 χρόνια του ΟΕΕ»

Πλησίαζε, βλέπετε, η επέτειος των 80 χρόνων λειτουργίας του ΟΕΕ. Δυστυχώς ήταν προφητικά τα λόγια τότε.

Τα ΣΥΝΕΣΤΙΑΚΑ ΧΡΟΝΙΑ με απόλυτο αίσθημα ευθύνης, κάνουν σήμερα αυτή τη μικρή αναφορά, ξεπερνώντας τις μικροπολιτικές ιδεολογικές διαφορές (όπως εξ άλλου έκαναν πάντα) **και αναγνωρίζοντας την ΝΤΟΜΠΡΟΣΥΝΗ της ΠΡΟΕΔΡΟΥ να πει ΟΧΙ στο άδικο κλείσιμο του ΟΕΕ, ΟΧΙ στην απόλυση των δικών της υπαλλήλων, ΟΧΙ στην κατάργηση των δικαιωμάτων των χαμηλόμισθων και χαμηλοσυνταξιούγων που οι ίδιοι με την δική τους εισφορά και μόνος χρηματοδοτούσαν. ΟΧΙ στην κατάργηση του αρχαιότερου Οργανισμού που ίδρυσε ο ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΒΕΝΙΖΕΛΟΣ και κατά συνέπεια ΟΧΙ στο ξερίζωμα της ιστορίας.**

Σήμερα λοιπόν που πληροφορηθήκαμε την παραίτηση αυθόρμητα ήρθε η φράση και την καταχωρώ

«ΣΕ ευχαριστώ Πρόεδρε, που δεν θέλησες να κλείσεις ΕΣΥ την πόρτα του ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ»

Αν αυτό γίνει, αν κλείσει τελικά η Εργατική Εστία, ας πάρει το κρίμα ο ΣΕΒΑΣΤΟΣ συνδικαλιστής Υπουργός ΚΟΥΤΡΟΥΜΑΝΗΣ ΓΙΩΡΓΟΣ και οι λοιποί εμπνευστές.

κ. Βάσω Τσιμπίδα, Πρόεδρε της ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ με τη σημερινή σου παραίτηση αφήνεις ένα κενό, ιδιαίτερα αυτές τις δύσκολες – τελευταίες στιγμές του ΟΕΕ, σίγουρα δεν είναι ενέργεια λιποτάκτη αλλά πράξη διαμαρτυρίας, σίγουρα δεν θα είναι απομάκρυνση χωρίς ενδιαφέρον για τα τεκταινόμενα. Σίγουρα θα πρέπει να είσαι κοντά, για να βοηθήσεις και εσύ, γιατί ο αγώνας δεν θα τελειώσει την ΤΡΙΤΗ, όπως ο υπουργός ελπίζει, να γίνει η ημέρα ενταφιασμού της ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ, μαζί με τα όνειρα και τα χαμόγελα εκατομμυρίων συνανθρώπων μας.

Σίγουρα θα δικαιώσεις την ιστορία και θα σταθείς στο ύψος των σημαντικών στιγμών»

ΣΥΝΕΣΤΙΑΚΑ ΧΡΟΝΙΑ

6.Καταγγελία των εργαζομένων του ΟΕΕ Ιωαννίνων για την κατάργηση και κλείσιμο του ΟΕΕ.

Τα είκοσι έξι (26) άτομα που εργάζονται στον ΟΕΕ Ιωαννίνων εκ των οποίων οκτώ (8) διοικητικό προσωπικό, εννέα (9) παιδαγωγικό, δύο (2) παιδαγωγικό ασκούμενων και επτά (7) βοηθητικό, διαμαρτυρόμαστε για την άδικη κατάργηση του,

που έχει ως συνέπεια την κατάργηση του κοινωνικού έργου που προσφέρει. Σας γνωρίζουμε ότι:

Ο ΒΝΣ Ιωαννίνων φιλοξενεί στις εγκαταστάσεις του ογδόντα πέντε παιδιά εξυπηρετώντας χαμηλόμισθους γονείς, εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα για τους οποίους είναι θεμελιώδους σημασίας η ύπαρξη του, προκειμένου ως εργαζόμενοι, να μπορούν να διασφαλίζουν τα προς το ζην για την οικογένειά του. Σημειώνεται ότι από τους γονείς δε ζητείται οποιαδήποτε οικονομική συμμετοχή . Συνεπώς η παύση της λειτουργίας του ΒΝΣ θα δημιουργήσει πρόβλημα στις οικογένειες των παιδιών, αλλά και στις οικογένειες του προσωπικού, το οποίο εξαναγκάζεται στην ανεργία.

Καταγγέλλουμε το γεγονός της κατάργησης του ΒΝΣ του ΟΕΕ , διότι δεν εμπίπτει στην κατηγορία των υπηρεσιών χωρίς αντικείμενο, δεδομένου ότι ο ΒΝΣ λειτουργεί με υπερπληρότητα του αριθμού των παιδιών και τα αιτήματα εγγραφής βρεφών και νηπίων είναι πολύ περισσότερα από τον αριθμό, που ο ΒΝΣ μπορεί να καλύψει.

Τα ΠΓ Ιωαννίνων προσφέρει στους δικαιούχους, εργαζόμενους, συνταξιούχους και άνεργους, Δελτία Κοινωνικού Τουρισμού (9.000 κατ' έτος), επίσης, συνεργάζεται με την πλειοψηφία των Ξενοδοχειακών Μονάδων του Νομού στο Πρόγραμμα του Κοινωνικού Τουρισμού γεγονός που ενισχύει την τοπική και εθνική οικονομία.

Προσφέρει στους δικαιούχους του, εργαζόμενους, συνταξιούχους και άνεργους, εκδρομικά προγράμματα σε όλη την Ελλάδα, ενισχύοντας παράλληλα την τοπική οικονομία των περιοχών που επισκέπτεται.

Προσφέρει Δελτία Θεάματος στους δικαιούχους του, ενισχύοντας παράλληλα τόσο τις τοπικές πολιτιστικές εκδηλώσεις, όσο και τις πολιτιστικές δραστηριότητες που φιλοξενεί η πόλη μας.

Προσφέρει στους δικαιούχους του, εργαζόμενους, συνταξιούχους και άνεργους Δελτία Αγοράς Βιβλίων, βοηθώντας την επιμόρφωση του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Στις αρμοδιότητες του ανήκει και η οικονομική διαχείριση του ΒΝΣ.

Παρακαλούμε να ληφθεί υπόψη το μεγάλο κοινωνικό πρόβλημα, που δημιουργείται και ζητούμε την άμεση παρέμβαση στην αλλαγή των αποφάσεων για το κλείσιμο του ΒΝΣ και του ΠΓ Ιωαννίνων, καθώς και την εύρεση τροποποιητικής λύσης, προκειμένου να συνεχιστεί η λειτουργία τους και το κοινωνικό τους έργο.

7.Η συνομοσπονδία επιχειρηματικών εννοικιαζόμενων δωματίων διαμερισμάτων Ελλάδας (ΣΕΕΔΕΕ) σε επιστολή της προς τον Υπουργό Εργασίας Γ. Κουτρουμάνη τονίζει ότι:

«Αν καταργηθούν τα προγράμματα κοινωνικού τουρισμού μαζί με το μητρικό τους οργανισμό, όλες αυτές οι επιχειρήσεις θα παρουσιάσουν άμεσο και οξύ πρόβλημα επιβίωσης, ειδικά όταν οι περισσότερες απ' αυτές έχουν ήδη προγραμματίσει τις κρατήσεις τους και έχουν προχωρήσει στις αναγκαίες προμήθειες πάγιου υλικού.

Όλες αυτές οι οικογενειακές επιχειρήσεις θα μετατραπούν με την κατάργηση του προγράμματος, σε οικογενειακές εστίες ανεργίας αντί εργασίας, ενώ θα πέσει αυλαία για χιλιάδες άλλες επιχειρήσεις συναφών με τον τουρισμό επαγγελματιών συμβάλλοντας στο μαρασμό της απόμακρης Ελληνικής Περιφέρειας.

8. Ανακοίνωση του Πανελλήνιου Συλλόγου εργαζομένων Εργατικής Εστίας.

[Ένωσε τη φωνή σου μαζί μας στο Facebook](#)

Αγαπητοί Δικαιούχοι,

Η ιστοσελίδα αυτή δεν θα ξαναπροβάλει ενημέρωση για τις κοινωνικές παροχές του Οργανισμού.

Ο Οργανισμός κλείνει με απόφαση της κυβέρνησης Παπαδήμου που στηρίζεται από τα "λαοφιλή" κόμματα του ΠΑ.ΣΟ.Κ., της Ν.Δ. και του ΛΑ.Ο.Σ.

Δι' αυτού του τρόπου θα πάψουν πλέον:

1. Να λειτουργούν οι 25 βρεφονηπιακοί σταθμοί του Οργανισμού που χτίστηκαν και λειτουργούν με τα δικά σας λεφτά και φιλοξενούν 2.000 παιδιά ελλήνων εργαζομένων ηλικίας 8 μηνών έως 5 ετών στα οποία παρέχονται ΔΩΡΕΑΝ ποιοτικές εκπαιδευτικές υπηρεσίες και διατροφή, στηρίζοντας έτσι ουσιαστικά την εργαζόμενη μητέρα και την οικογένεια.

2. Να συντηρούνται 2.700 ξενοδοχειακές μονάδες και οι εργαζόμενοι σ' αυτές. Με το πρόγραμμα του Κοινωνικού Τουρισμού ενισχύονται γενικότερα οι υπηρεσίες του Τουρισμού, διατηρούνται θέσεις εργασίας, μειώνεται η εποχική απασχόληση και τονώνονται οι τοπικές οικονομίες. Με την κατάργηση του Οργανισμού θα μειωθεί ο εσωτερικός τουρισμός κατά 4.000.000 διανυκτερεύσεις πράγμα που θα οδηγήσει σε απόγνωση τις 2.700 ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους σε αυτές

3. Να παίρνουν ανάσες ζωής και ανάπτυξης χιλιάδες επιχειρήσεις επισιτισμού, και όχι μόνο, μέσα από τα εκδρομικά προγράμματα. Με την κατάργηση του Οργανισμού 900 τουριστικά λεωφορεία πανελλαδικά, θα βρεθούν σε δυσχερή θέση, διότι δεν θα συμμετάσχουν στα εκδρομικά προγράμματα του Οργανισμού. Οι 3.000 επιχειρήσεις επισιτισμού πανελλαδικά θα δουν το εισόδημά τους να καταβαρθώνεται.

4. Να διατίθενται δελτία θεατρικών χειμερινών και θερινών παραστάσεων τόσο για ενήλικες όσο και για παιδιά. Με το πρόγραμμα διανομής θεαμάτων ενισχύονται οι θεατρικές σκηνές οι οποίες στηρίζουν το πολιτιστικό κομμάτι της χώρας. Με την κατάργηση του Οργανισμού πάνω από 150 θεατρικές επιχειρήσεις θα στερηθούν τον βασικό τους οικονομικό πόρο, που είναι τα εργατικά – θεατρικά εισιτήρια.

5. Η ακίνητη περιουσία του Ο.Ε.Ε. (173 κτίρια) ανέρχεται σε 1.000.000.000 Ευρώ περίπου.

6. Να έχουν τη δυνατότητα εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους, άνθρωποι του μόχθου, να απολαμβάνουν το αγαθό των διακοπών, της φυγής, έστω για λίγο, από την καθημερινότητα, μέσω των προγραμμάτων του Οργανισμού Εργατικής Εστίας και μάλιστα με λεφτά δικά τους και των εργοδοτών.

Επίσης:

- 1.000.000 δικαιούχοι ασφαλισμένοι του Ο.Α.Ε.Ε. που έχουν ήδη καταβάλει εισφορές υπέρ του Οργανισμού δεν θα λάβουν ποτέ καμία παροχή.
- 700.000 δικαιούχοι που έλαβαν κάποιες από τις παραπάνω παροχές δεν θα ξαναλάβουν ποτέ!

ΚΑΙ ΜΗΝ ΞΕΧΝΑΤΕ...

**ΤΑ ΕΣΟΔΑ ΤΟΥ ΟΕΕ ΔΕΝ ΕΠΙΒΑΡΥΝΟΥΝ ΤΟΝ ΚΡΑΤΙΚΟ
ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΑΛΛΑ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟ
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ**

Εσύ, μπορείς με την φωνή σου να αντισταθείς.

Να αποτελέσεις για μας πολύτιμο σύμμαχο.

[Ένωσε τη φωνή σου μαζί μας στο Facebook](#)

[Συμπλήρωσε τη φόρμα διαμαρτυρίας για την κατάργηση του Οργανισμού Εργατικής Εστίας](#)

Τηλέφωνο Πανελλήνιου Συλλόγου Εργαζομένων Ο.Ε.Ε.: 210-5286027

Email: sillogos@oee.gr

[Η σελίδα του Ο.Ε.Ε. στο internet](#)

9.Γονείς σε απόγνωση με το προβλεπόμενο κλείσιμο του βρεφονηπιακού της Ηγουμενίτσας. Σε απόγνωση δηλώνουν, οι γονείς, τα παιδιά των οποίων εξυπηρετούνται από τον βρεφονηπιακό σταθμό της Εργατικής Εστίας στην Ηγουμενίτσα, με την είδηση που... θέλει τις δύο δομές, Εργατική Εστία (που τους αφορά άμεσα) και Εργατική Κατοικία, να βάζουν λουκέτο, στο πλαίσιο των επιταγών του Μνημονίου, ώστε η χώρα να προχωρήσει στη νέα δανειακή σύμβαση. Η πιθανή παύση λειτουργίας του Βρεφονηπιακού Σταθμού, στερεί το δικαίωμα της δωρεάν παιδείας, ενώ ελλοχεύει ο κίνδυνος οι εργαζόμενοι να οδηγηθούν στην ανεργία, αφού δεν θα έχουν πλέον αντικείμενο εργασίας. Η απόφαση ανήκει στο κεντρικό κράτος και το αποτέλεσμα της υλοποίησής της, θα είναι το κλείσιμο 25 βρεφονηπιακών σταθμών σε όλη τη χώρα, ενώ 2000 παιδιά Ελλήνων εργαζομένων, τα οποία λαμβάνουν δωρεάν υπηρεσίες στο χώρο της παιδείας και φυσικά διατροφή, μένουν χωρίς... εκπαιδευτική στέγη, όταν τα οικονομικά περιθώρια για ιδιωτικούς βρεφονηπιακούς σταθμούς είναι από περιορισμένα έως μηδαμινά. Αν συνυπολογίσουμε και τους 1400 εργαζομένους των δύο Οργανισμών, Εργατικής Εστίας και Κατοικίας, συμπληρώνεται το πάζλ ενός νέου εξοντωτικού για πολλές οικογένειες μέτρου, δια χειρός των ευρωπαϊκών εταίρων μας , που αποφασίζουν για εμάς. 45 οικογένειες στο έλεος των περικοπών Σε συνέχεια των μέτρων που ως στόχο έχουν τους μισθούς και τις συντάξεις, καθώς και τα συνεχή νέα χαράτσια που είναι υποχρεωμένος να πληρώνει ο Έλληνας πολίτης και φορολογούμενος, νέα βάρη προκύπτουν, οδηγώντας τον σε οικονομική αδυναμία να ανταπεξέλθει. Τελευταίο το επερχόμενο λουκέτο σε Εργατική Εστία και Κατοικία, που βρίσκει εφαρμογή και τοπικά , από τη στιγμή που το κλείσιμο των παραπάνω δομών, συνεπάγεται μια σειρά χαμένων προνομίων. Στην Ηγουμενίτσα, για να το δούμε συγκεκριμένα , ο βρεφονηπιακός σταθμός της Εργατικής Εστίας εξυπηρετεί 45 οικογένειες, προσφέροντας ανεκτίμητο έργο σε ισάριθμα και πλέον παιδιά. Ανακοίνωση Συλλόγου και Γονέων και Κηδεμόνων του Βρεφονηπιακού της Ηγουμενίτσας. «Κλείνει ο βρεφονηπιακός σταθμός της Εργατικής Εστίας στην Ηγουμενίτσα! Στον αέρα 45 οικογένειες με τα παιδιά τους!!!!Το μαύρο μέτωπο της κυβέρνησης Παπαδήμου, μέσα στο νέο πακέτο μέτρων φτώχειας και εξαθλίωσης που επιβάλλει στις πλάτες των εργαζομένων, περιλαμβάνει στο επερχόμενο μνημόνιο την κατάργηση του Οργανισμού Εργατικής Εστίας και Εργατικής Κατοικίας, εξαρθρώνοντας ουσιαστικά όλες τις υποδομές τους. Συγκεκριμένα, διαλύει το ήδη κουτσορεμένο κατασκευαστικό πρόγραμμα του ΟΕΚ και οδηγεί στην απόγνωση

χιλιάδες δανειολήπτες του οργανισμού, με την κατάργηση της επιδότησης του επιτοκίου των δανείων τους, αφήνοντας παράλληλα χιλιάδες χαμηλόμισθους εργαζόμενους χωρίς επιδότηση ενοικίου. Προβαίνει στην κατάργηση κοινωνικών παροχών που απευθύνονται σε ασφαλισμένους του ΙΚΑ όπως τα δελτία κοινωνικού τουρισμού και τα δελτία θεάτρου και βιβλίων, επηρεάζοντας άμεσα και τους απασχολούμενους σε συγκεκριμένους κλάδους, όπως ξενοδοχοϋπαλλήλους και εμπόρους. Οδηγεί στο κλείσιμο 25 βρεφονηπιακών σταθμούς της Εργατικής Εστίας, που λειτουργούν σε ολόκληρη τη χώρα και κατασκευάστηκαν αποκλειστικά και μόνο από τις εισφορές των εργαζομένων. Βρεφονηπιακοί σταθμοί που απασχολούν, εκπαιδεύουν και σιτίζουν δωρεάν πάνω από 2000 παιδιά , πετώντας παράλληλα στον καιάδα της ανεργίας 1400 εργαζομένους και των δύο οργανισμών. Σε συνδυασμό με την επίθεση, που δεχόμαστε τα τελευταία δύο χρόνια όλοι οι εργαζόμενοι στα εισοδήματά μας, έρχονται να βάλουν χέρι στις ελάχιστες κοινωνικές – προνομιακές παροχές που μας έχουν απομείνει. Μοναδικός τους στόχος είναι να εξασφαλίσουν την κατάργηση του ποσοστού του 2% στις εργοδοτικές εισφορές, από τις οποίες χρηματοδοτούνται οι δύο οργανισμοί, αυξάνοντας επιπλέον την κερδοφορία του ιδιωτικού κεφαλαίου. Ο Σύλλογος γονέων και κηδεμόνων του βρεφονηπιακού σταθμού της Εργατικής Εστίας που λειτουργεί στην πόλη μας και προσφέρει τεράστιο έργο σε 45 οικογένειες συντοπιτών μας, καλεί τον τοπικό βουλευτή κ.Κατσούρα Χ, τον Αντιπεριφερειάρχη κ.Πιτούλη Θ, και τον Δήμαρχο κ.Κάτσινο Γ, να λάβουν δημόσια θέση και να σταθούν στο πλευρό των εργαζομένων και των γονέων. Απόλυτη πεποίθηση μας είναι ότι σε αυτούς τους μαύρους καιρούς που ζούμε, το δικαίωμα στην εργασία και το δικαίωμα στη δημόσια και δωρεάν παιδεία, αποτελούν πυλώνες για να μπορέσει ο δοκιμαζόμενος λαός μας να σταθεί και πάλι με αξιοπρέπεια στα πόδια του»

Άρθρο από την ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΘΕΣΠΡΩΤΙΚΗ ΤΟΥ Ν.ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ Τετάρτη 15-2-2012.

I. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ

- 1.Ο φτωχός εργάτης, ο μεροκαματιάρης, ο άνεργος, τα άτομα με ειδικές ανάγκες χάνουν και την τελευταία ελπίδα τους για κρατική συμπαράσταση βοήθεια ή πρόνοια.
- 2.Τα αποθεματικά της (και είναι πολλά) θα γίνουν βορά των κερδοσκόπων και δανειστών της χώρας.
- 3.Η δαμόκλειος σπάθη απολύσεων των υπαλλήλων της προ των πυλών.
4. Όλες οι κοινωνικές λειτουργίες της θα αποδοθούν στο ιδιωτικό κεφάλαιο.
- 5.Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα φυτοζωούν, αφού πλέον δε θα υπάρχουν οικονομικοί πόροι για τη στοιχειώδη λειτουργία τους.
- 6.Εξαφανίζεται εντελώς το δικαίωμα των ασθενέστερων οικονομικά τάξεων για ολιγοήμερες διακοπές αυτών και των οικογενειών τους, που τους πρόσφεραν λίγες μέρες δραπετεύσης από την καθημερινότητα.
- 7.Η λέξη «**παροχή βιβλίων**» από τον ΟΕΕ διαγράφεται οριστικά από το ελληνικό λεξιλόγιο και πετιέται στα απορρίμματα για ανακύκλωση.
- 8.Οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται (ξενοδοχεία, μονάδες εστίασης, οδηγοί και ιδιοκτήτες τουριστικών λεωφορείων, θέατρα και ηθοποιοί) αντιμετωπίζουν το φάσμα της ανεργίας, αφού τα προγράμματα του κοινωνικού τουρισμού αποσύρθηκαν, η μείωση του εσωτερικού τουρισμού κατά 4 εκατομμύρια διανυκτερεύσεις και ο οικονομικός μαρασμός 2.700 ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, 3000 επιχειρήσεων επισιτισμού, 900 τουριστικών λεωφορείων και 150 θεατρικών επιχειρήσεων θα είναι άμεσα τα αποτελέσματα.
- 9.Οι τοπικές οικονομίες αντιμετωπίζουν πρόβλημα επιβίωσης αφού από το πρόγραμμα του κοινωνικού τουρισμού συντηρούνται ξενοδοχειακές και μονάδες εστίασης.
- 10.Οι Βρεφονηπιακοί σταθμοί που χτίστηκαν αποκλειστικά με πόρους του Οργανισμού, που φιλοξενούσαν δωρεάν παιδιά των πιο αδύναμων κοινωνικά και οικονομικά, ομάδων, θα βάλουν λουκέτο και τα παιδάκια θα βρεθούν, στο δρόμο και είναι 2000.
- 11.Τα εργατικά κέντρα σε όλη τη χώρα στεγάζονται, τα περισσότερα, σε ιδιόκτητα κτίρια του ΟΕΕ. Τα έξοδα συντήρησής τους και μισθοδοσίας των υπαλλήλων τους καλύπτονται από αυτόν. Τώρα κινδυνεύουν με απόλυση οι εργαζόμενοι σ' αυτά και με έμμεση «**φίμωση**» των συνδικάτων.

12.Εξαφανίζονται όλες οι εισφορές υπέρ του ΟΕΕ των ασφαλισμένων του αφού δεν θα λάβουν ποτέ καμιά παροχή, και αυτοί ανέρχονται σε 1 εκατομμύριο περίπου.

ΙΑ. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ.

Αυτή την ώρα ο ΟΕΕ όχι μόνο δεν πρέπει να καταργηθεί, αλλά χρειάζεται αναβάθμιση και ένα νέο κοινωνικό προσανατολισμό που να περιλαμβάνει:

- 1.Τη θεσμοθέτηση τριμερούς χρηματοδότησης, με την ουσιαστική συμβολή και του κράτους στα έσοδά του.
- 2.Την ταχεία διεύρυνση, με ουσιαστική κρατική συμβολή, του προγράμματος κατασκευής Βρεφονηπιακών σταθμών, ώστε σε σύντομο χρονικό διάστημα να καλυφθούν οι πιο βασικές ανάγκες των νέων ζευγαριών με τα μεγαλύτερα οικονομικά προβλήματα.
- 3.Την ενίσχυση των κοινωνικών παροχών του.
- 4.Την άμεση μηχανοργάνωση όλων των λειτουργιών του οργανισμού.
- 5.Τον εκσυγχρονισμό της οργανωτικής και λειτουργικής δομής, με την αξιοποίηση της σύγχρονης τεχνολογίας. Στόχος να είναι η χρήση ολοκληρωμένων συστημάτων πληροφορικής, που θα συνδέουν τις δραστηριότητες όλων των τμημάτων του Οργανισμού, των συναλλασσόμενων φορέων και των συνεργαζόμενων επιχειρήσεων.
- 6.Την διεύρυνση των δραστηριοτήτων και παροχών του, με την ενσωμάτωση νέων κατηγοριών ασφαλισμένων, ως δυνητικών δικαιούχων. (αγρότες, δημόσιοι υπάλληλοι, ναυτικοί, επαγγελματιοβιοτέχνες, έμποροι κα.)
- 7.Τη θεματική και ποιοτική διεύρυνση των κοινωνικών παροχών και δραστηριοτήτων, ώστε να προσφέρει περισσότερες υπηρεσίες στους τομείς της μέριμνας, της εκπαίδευσης, της ψυχαγωγίας και της πνευματικής καλλιέργειας των εργαζομένων της.
- 8.Την ηλεκτρονική εξυπηρέτηση των σχέσεων του οργανισμού με τους δικαιούχους του μέσα από τη δημιουργία ενός ηλεκτρονικού δικτύου μελών και την καθιέρωση της ηλεκτρονικής κάρτας.
- 9.Την προστασία, την ανάδειξη και αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του, με τη συντήρηση και ανακαίνιση των κτηρίων του με ιστορική αρχιτεκτονική αξία, την κατασκευή νέων καθώς και την αγορά νέων ακινήτων για την κάλυψη των λειτουργικών στεγαστικών αναγκών του.

10.Τη διαμόρφωση ενός νέου πλαισίου σχέσεων με τους δυνητικούς δικαιούχους και το κοινό μέσα από μια ολοκληρωμένη επιστημονική έρευνα κοινού που θα επαναλαμβάνεται περιοδικά, καταγράφοντας τις αξιολογικές απόψεις του κοινού για τον οργανισμό και τα προγράμματά του, τις προτάσεις του για τον τρόπο λειτουργίας του και τις ιδέες του για τον εμπλουτισμό και τη βελτίωσή τους.

11.Τη δημιουργία ενός παγίου συστήματος ανοιχτής και διαρκούς επικοινωνίας με το κοινό αλλά και τους πολίτες γενικότερα, με στόχο την ενίσχυση της εικόνας του κοινωνικού προσώπου του οργανισμού, την εξασφάλιση πλήρους, εκλαϊκευμένης και έγκαιρης χρηστικής πληροφόρησης των δικαιούχων, την αποτελεσματικότερη λειτουργία των προγραμμάτων, την προβολή θετικών κοινωνικών προτύπων και την ευαισθητοποίηση και ενεργοποίηση της κοινωνίας σε θέματα κοινωνικής συνοχής.

12.Το σχεδιασμό των προγραμμάτων, την υιοθέτηση πρωτοβουλιών, την προώθηση ιδεών, την ενίσχυση των δράσεων που αναδεικνύουν αξίες και σηματοδοτούν επιλέξιμες στάσεις ζωής για τη σύγχρονη κοινωνία. Μια τέτοια άμεση πρωτοβουλία του Οργανισμού πάρθηκε και αφορούσε την προώθηση του ολυμπιακού εθελοντισμού για να υποστηρίξει την διοργάνωση των ολυμπιακών αγώνων 2004 στην Αθήνα.

- **Παραθέτουμε αποσπάσματα από Δελτία τύπου της Νέας Δημοκρατίας.**

«Η θέση της Νέας Δημοκρατίας είναι ότι το έργο των δύο Οργανισμών πρέπει να συνεχισθεί από νέο φορέα, ο οποίος θα χρηματοδοτείται μόνο από εισφορές εργαζομένων.

Η μορφή του νέου φορέα, τα χαρακτηριστικά του και όλες οι αναγκαίες λεπτομέρειες θα αποφασιστούν από τη νέα Κυβέρνηση, που θα προκύψει από τις εκλογές, μετά από διάλογο και με τους εκπροσώπους των Κοινωνικών Εταίρων.

Μέχρι τότε, ο Υπουργός Εργασίας, ο Διοικητής του ΟΑΕΔ και η Προσωρινή Διοικούσα Επιτροπή να σεβαστούν την παράδοση των δύο Οργανισμών, να εξασφαλίσουν αξιοπρέπεια στη μεταχείριση των εργαζομένων, να εγγυηθούν την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που έχουν αναλάβει οι δύο Οργανισμοί, να μην σταματήσουν οι παροχές προς τους δικαιούχους εργαζόμενους και συνταξιούχους.

Οτιδήποτε λιγότερο θα είναι πρόκληση»

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ ΝΔ Τετάρτη 28-3-2012

«Η απόφαση για την κατάργηση των Οργανισμών ήταν αιφνίδια και ατεκμηρίωτη. Συνδέθηκε με την αναγκαία μείωση των εργοδοτικών εισφορών με τρόπο που είναι λαθεμένος.

Η πράξη Υπουργικού Συμβουλίου για την μεταφορά των Οργανισμών στον ΟΑΕΔ είναι χωρίς μελέτη, χωρίς ισχυρή νομική τεκμηρίωση και εγκυμονεί κινδύνους για την ομαλή συνέχιση των παροχών προς τους δικαιούχους και τη διασφάλιση των εργαζομένων.

Η θέση της Νέας Δημοκρατίας είναι να συνεχιστεί η παροχή των βασικών υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα των δυο Οργανισμών.

Η χρηματοδότηση των δυο Οργανισμών να συνεχιστεί μέσα από εισφορές μόνο των εργαζομένων.

Η Νέα Δημοκρατία συμπαρίσταται στους εργαζόμενους και θεωρεί ότι σε μια εποχή καταβράθρωσης του Κοινωνικού Κράτους η διατήρηση των παροχών προς τους κοινωνικά αδύναμους είναι Επιβεβλημένη»

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ ΝΔ Τετάρτη 7-3-2012

- **Παραθέτουμε δήλωση του Προέδρου της ΔΗΜΑΡ Φώτη Κουβέλη.**

ΕΠΑΝΑΣΥΣΤΑΣΗ ΟΕΚ ΚΑΙ Εργατικής Εστίας ζήτησε ο Φ. Κουβέλης

«.....Όταν η ανεργία καλπάζει πάνω από το 23% ο ΟΑΕΔ πρέπει να είναι ισχυρός, τόνισε ο πρόεδρος της Δημοκρατικής Αριστεράς Φώτης Κουβέλης, μετά την επίσκεψή του, σήμερα στην κεντρική διοίκηση του Οργανισμού.

Ο κ. Κουβέλης σημείωσε ότι αυτή την ώρα ο ΟΑΕΔ δοκιμάζεται από την απουσία πόρων και από την έλλειψη προσωπικού και ανέφερε πως είναι επιβεβλημένο να αποκτήσει τη δυνατότητα της διαχείρισης όλων των κοινωνικών προγραμμάτων και στο πλαίσιο ενός ενιαίου σχεδιασμού να εξασφαλίσει τους αναγκαίους πόρους και να αποδεσμευτεί από γραφειοκρατικές αγκυλώσεις.

«Οι εργαζόμενοι στον ΟΑΕΔ , με πραγματική αυτοθυσία και με περικομμένες τις αποδοχές τους κατά 30% , συντελούν στο να υπάρξει το αναγκαίο έργο», συνέχισε ο πρόεδρος της ΔΗΜΑΡ, ο οποίος τάχθηκε υπέρ της επανασύστασης των Οργανισμών Εργατικής Εστίας και Εργατικής Κατοικίας.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ύστερα από όλα όσα εκτέθηκαν προηγουμένως, αναρωτιέται κάποιος, κοιτάζοντας στα μάτια τους υπευθύνους της πολιτείας, ήταν «επιβεβλημένο» να καταργηθεί και να εξαφανισθεί η Εργατική Εστία;

Μήπως επιβραβεύονται όλοι όσοι την υπηρέτησαν τόσα χρόνια με υπαλληλική ευσυνειδησία και πιστοί στον όρκο που έδωσαν και την κατέστησαν έναν φορέα με τόσο μεγάλη και πολύπλευρη κοινωνική προσφορά;

Μήπως επειδή δεν κατασπατάλησαν τις εισφορές που με αίμα και ιδρώτα πρόσφεραν από το υστέρημά τους οι εργαζόμενοι;

Μήπως επειδή εδώ υπηρετούσαν υπάλληλοι, γνήσιοι πατριώτες, πραγματικοί άνθρωποι, υπάλληλοι αλτρουιστές, αγωνιστές της αγάπης και της αλληλεγγύης, που το μόνο που γνώριζαν και έπρατταν ήταν να βοηθούν και να συμπαραστέκονται στους συνανθρώπους τους, ανθρώπους του μόχθου και της εργασίας, και που αντί να «αξιοποιήσουν» για το δικό τους συμφέρον, την παρουσία του οργανισμού, όπως έκαναν σε άλλους φορείς και οργανισμούς συνάδελφοί τους αλλά και ταγοί εκλεγμένοι από τον Ελληνικό λαό, την σεβάστηκαν, την πολλαπλασίασαν, την θωράκισαν και κάθε χρόνο την «παραδίδουν» στους δικαιούχους – με όλες τις παροχές του-.

Μήπως δεν πίστευαν στα μάτια τους, ούτε φαντάστηκαν ότι υπήρχαν σήμερα άνθρωποι – δημόσιοι υπάλληλοι- που αφήνουν στην άκρη το ατομικό συμφέρον και νοιάζονται περισσότερο για τον συνάνθρωπό τους, το γείτονα, τον ταλαιπωρημένο από τις κακουχίες της μοίρας, το φτωχό, το συγγενή, συναγωνιστή τους;

Μήπως οι υπεύθυνοι της πολιτείας, επειδή δε μπορούσαν να εξοικονομήσουν χρήματα για να κλείσουν τρύπες που οι ίδιοι δημιούργησαν με την πολιτική τους συμπεριφορά και τις πράξεις τους, βρήκαν εύκολο και ανέξοδο στόχο τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας.

Μήπως, χωρίς κανέναν να γνωρίζει, αντιλήφθηκαν ότι κι εδώ εμφανίστηκαν τρωκτικά και «λαμόγια» και κάνουν απεγνωσμένη προσπάθεια να σώσουν τον Οργανισμό, «αποταμιεύοντας» την παρουσία του;

«Όλοι αναγνωρίζουν το σημαντικό κοινωνικό έργο των δύο οργανισμών, αλλά πρέπει και να μη εξωραϊζουμε τα πράγματα και να ομολογήσουμε ότι δεν λειτουργούσαν όλα καλά, υπήρξαν σύλλογοι που είχαν ιδρυθεί με μόνο σκοπό να

πάρουν δάνεια που δε θα επέστρεφαν ποτέ» **Γιώργος Κουτρουμάνης-Υπουργός Εργασίας.**

Σχολιασμός της Δήλωσης.

Κύριες Υπουργέ, ποιός έδωσε άδεια ίδρυσής αυτών των συλλόγων;

Κάτω από ποιες προϋποθέσεις;

Ποιος ενέκρινε τα δάνειά προς αυτούς;

Ποιος ήταν ο υπεύθυνος της δυσλειτουργίας;

Εντοπίσατε τα αίτια;

Βρήκατε τους ενόχους;

Έδωσε κάποιος λόγο γι' αυτά;

Προς Θεού, μη σπιλώνουμε συλήβδην άκριτα και απερίσκεπτα όλους τους υπαλλήλους του Οργανισμού.

Όλοι γνωρίζουν και πολύ περισσότερο οι ασφαλισμένοι, οι δικαιούχοι των παροχών του Οργανισμού και όσοι συνεργάζονται με τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας ότι όλοι οι υπάλληλοι του Οργανισμού είναι ταγμένοι να υπηρετούν το συνάνθρωπό τους μέσα σε δύσκολες και αντίξοες συνθήκες και, έτσι, καταξιωμένοι στη συνείδηση όλων αυτών.

Α υ τ ή είναι η κουλτούρα των υπαλλήλων του οργανισμού μας και ακόμα όλο το ανθρώπινο δυναμικό δίνει τον καλύτερο εαυτό του για την πραγματοποίηση των υψηλών στόχων του Οργανισμού.

Όλοι τους είναι άνθρωποι με μεράκι και αγάπη και προσφέρουν τις υπηρεσίες τους όσοι εργάζονται στους παιδικούς σταθμούς, προκειμένου τα μικρά παιδάκια να αποκτήσουν τα πρώτα εφόδια όσον αφορά την κοινωνικοποίησή τους, και τα αγκαλιάζουν με στοργή και κατανόηση, καλύπτοντας έτσι το μεγάλο κενό διαπαιδαγώγησής τους από τους ανήμπορους γονείς, και όσοι στελεχώνουν διοικητικές υπηρεσίες να εξυπηρετούν καθημερινά τους χιλιάδες φτωχούς μεροκαματιάρηδες, εργαζόμενους, συνταξιούχους, ανέργους, φτωχούς εργάτες, άτομα με ειδικές ανάγκες με σεβασμό στα προβλήματα που ο καθένας αντιμετωπίζει καθημερινά.

Με τη συμμετοχή τους σε διάφορες εκδρομές ως συνοδοί, έχουν αποκτήσει τεράστιες εμπειρίες «παίρνοντας» τη θέση του παιδαγωγού, του ψυχολόγου, του κηδεμόνα, όσο κι αν αυτό φαίνεται παράξενο και ουτοπιστικό, αφού πρέπει να ανταποκριθούν σε όλες τις απαιτήσεις των συμμετεχόντων – μικρών παιδιών αλλά

και ανθρώπων τρίτης ηλικίας – από τις πιο λογικές και αναμενόμενες μέχρι τις πιο παράλογες και απρόσμενες.

Οι υπάλληλοι του Οργανισμού, που με την καθιέρωση του ΑΣΕΠ, έχουν επιλεγεί με αξιοκρατικά κριτήρια και με την κατά τακτά χρονικά διαστήματα μετεκπαίδευσή τους και παρακολούθηση σεμιναρίων για τα νέα «δεδομένα» της υπηρεσίας τους γνωρίζουν πολύ καλά ότι η εργασία – προσφορά τους στο κοινωνικό σύνολο προσφέρει την ηθική ικανοποίηση, τη χαρά της δημιουργίας, οδηγεί στην ηθικοποίησή τους, δίνει περιεχόμενο στη ζωή τους, εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και σεβασμό στο μόχθο και την παρουσία των συνανθρώπων τους.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ

Α. ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΑ

- 1.Ν.5204/1931 «Περί ιδρύσεως Εργατικής Εστίας».
- 2.Ν.3467/55 «Υπαγωγή Εργατικής Εστίας στο Υπουργείο Εργασίας».
- 3.Ν.232/1975 «Περί επιμορφώσεως δημοσίων υπαλλήλων».
- 4.Ν.678/1977 «Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων περί Οργανισμού Εργατικής Εστίας».
- 5.Ν.1388/1983 «Ίδρυση Εθνικού Δημόσιας Διοίκησης».
- 6.ΠΔ.180/84 «σύσταση τακτικών θέσεων στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας».
- 7.Ν.1599/86 «Σχέσεις Κράτους Πολίτη...».
- 8.Ν.1994/1991 «Εκσυγχρονισμός οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης»
- 9.Ν.1943/1991 «Εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις».
- 10.ΠΔ 178/91 «Σύσταση Διεύθυνσης Εκπαίδευσης στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας».
- 11.Ν.2085/92 «Ρύθμιση θεμάτων Οργάνωσης και λειτουργίας προσωπικού Δημόσιας Διοίκησης».
- 12.ΠΔ 37/93 «Περιφερειακά Ινστιτούτα Εισαγωγικής Διοικητικής Εκπαίδευσης».
- 13.Ν.2190/94 «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης».
- 14.Ν.2527/97 «Τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του Ν.2190/94».
- 15.Ν.2683/99 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων».
- 16.Ν.3200/03 «Τροποποιήσεις του Ν.1388/83».
- 17.Ν.3260/04 «Ρύθμιση του συστήματος προσλήψεων και θεμάτων δημόσιας διοίκησης».
- 18.3230/04 «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας»
- 19.Ν.3345/05 «Οικονομικά θέματα Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων ...».
- 20.ΠΔ 217/06 «Σύσταση Υπηρεσιών Προσβασιμότητας Ατόμων με Αναπηρίες στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας και Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας».

21.ΠΔ 157/07 «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας που διέπουν το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης»

22.ΠΔ 1/08 «Οργανισμός του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης».

B.ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1.Δρούλια Θ-Πολίτης Φ «Δημόσια Διοίκηση και Στελέχη εκπαίδευσης».
- 2.Ετήσια έκθεση του Συνηγόρου του πολίτη για το 2006.
- 3.Ζαβλανός ΜΜ «Οργανωτική συμπεριφορά» 2002.
- 4.Καρκατσούλης Π «Το κράτος σε Μετάβαση»2004.
- 5.Κοτρωνιά Μ «Αρχές ηθικής συμπεριφοράς και κώδικας δεοντολογίας στο Δημόσιο» 2000
- 6.Μακρυδημήτρης Α-Μιχαλόπουλος Ν «Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση» 2000.
- 7.Μακρυδημήτρης Α «Διοίκηση και Κοινωνία , η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα»1994
- 8.Νταής Π «Η συμβολή των μεθόδων εξυπηρέτησης των πολιτών».
9. Παναγόπουλος Θ «Εγχειρίδιο Υπαλληλικού Δικαίου».
- 10.Πασσά Αργ - Τσέκου Θ «Η επαγγελματική εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων , Ευρωπαϊκή και Ελληνική εμπειρία , Μελέτες I.N.O»2004
11. Πετρουλάκος Π «Το πολίτευμα των ΗΠΑ»
- 12.Ράικος Αθανάσιος «Κείμενα Ελληνικού Δημόσιου Δικαίου» 1985
- 13.Σπηλιωτόπουλος Ε. «Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου».
- 14.Τάχος Α «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο».
- 15.Ετήσια ενημερωτικά – διαφημιστικά φυλλάδια του Οργανισμού Εργατικής Εστίας.
- 16.Επίσημα έγγραφα του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, οργανώσεων, συνδικαλιστικών ενώσεων κπ.
- 17.Ψηφίσματα – ανακοινώσεις φορέων.

Γ.ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

www.google.gr

www.ekdd.gr

www.et.gr

www.ypth.gr

www.oee.gr

www.synestiakaxronika.blogspot.gr

www.haniotika-nea.gr/website

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ