

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ
MANAGEMENT

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

με θέμα:

«Η ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΙΣ
ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΤΟΥ ΕΣΠΑ»



Επιβλέπων: Β. Ν. Κέφης

Επιμέλεια: ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ (Α.Μ: 7114Μ052)

ΑΘΗΝΑ

2015

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η διπλωματική αυτή εργασία με θέμα: “Η παρακίνηση στις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης και τις Επιτελικές Δομές του ΕΣΠΑ” εκπονήθηκε στο πλαίσιο του ΠΜΣ Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Management του Παντείου Πανεπιστημίου.

Σκοπός της είναι, αφενός μεν να αναδείξει τις δυνατότητες που υπάρχουν για βελτίωση της παρακίνησης του προσωπικού που εργάζεται στις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης και τις Επιτελικές Δομές του ΕΣΠΑ, αφετέρου να καταλήξει σε προτάσεις τροποποίησης του συστήματος διοίκησης του εν λόγω προσωπικού, κατά τρόπο ώστε να επιτευχθεί το επιθυμητό παρακινητικό αποτέλεσμα.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω κάθε έναν ξεχωριστά όλους τους καθηγητές του ΠΜΣ, ο κάθε ένας εκ των οποίων συνέβαλε με τον δικό του τρόπο, μέσω των γνώσεων και εμπειρίας του, στην εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας. Ιδιαίτερα τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Β. Κέφη για την πολύτιμη καθοδήγησή του κατά την διάρκεια της συγγραφής της. Επίσης τον κ. Γ. Πετράκο για την βοήθειά του στην διαμόρφωση του ερωτηματολογίου της εργασίας, το οποίο σκοπό είχε την διερεύνηση της γνώμης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης για το σύστημα διοίκησής του, η οποία θα μπορούσε να αξιοποιηθεί προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης ενός βελτιωμένου συστήματος, αναφορικά με την επιρροή του στην παρακίνηση του προσωπικού.

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	2
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	8
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	9
ABSTRACT.....	14
ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ	19
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	20
1. ΘΕΩΡΙΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ	21
1.1 ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΔΟΜΗΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	23
1.1.1 ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	23
1.1.2 ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	23
1.1.3 ΕΡΓΑΛΕΙΑΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	27
1.1.3.1 ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΤΕΪΛΟΡΙΣΜΟΣ	27
1.1.3.2 ΤΥΠΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ – FAYOL	32
1.2 ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	34
1.2.1 ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	34
1.2.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ.....	37
1.2.2.1 ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ	38
1.2.2.1.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΙΕΡΑΡΧΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑ MASLOW	39
1.2.2.1.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ERG ΤΟΥ ALDERFER.....	42
1.2.2.1.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΟΥ HERZBERG.....	44
1.2.2.1.4 Η ΘΕΩΡΙΑ X ΚΑΙ Y ΤΟΥ Mc GREGOR	46
1.2.2.1.5 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ Mc CLELLAND	48
1.2.2.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ.....	49
1.2.2.2.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ – ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ADAMS	50
1.2.2.2.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΟΥ VROOM.....	52
1.2.2.2.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΣΤΟΧΟΘΕΤΗΣΗΣ.....	53
1.2.2.2.4 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ	55
1.2.2.2.5 ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	56
1.2.2.3 ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΘΕΩΡΙΩΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ.....	57
1.3 ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	58
1.4 ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ	59
1.4.1 ΣΥΣΤΗΜΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ	60
1.4.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΧΑΟΥΣ	60
2. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΩΝ	61

2.1 ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΩΝ	61
2.2 ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΩΝ	63
2.2.1 Α΄ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ, 1988 - 1992	63
2.2.2 Β΄ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ, 1993 – 1999.....	64
2.2.2.1 Η ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΣΤΟ Β΄ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ.....	65
2.2.3 Γ΄ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ, 2000 – 2006.....	68
2.2.3.1 Η ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΣΤΟ Γ΄ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ	69
2.2.4 ΕΣΠΑ 2007 – 2013	70
2.2.4.1 Η ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2007 – 2013	72
2.2.5 ΕΣΠΑ 2014 – 2020	75
2.2.5.1 Η ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020.....	77
2.3 ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΕΣΠΑ	77
2.3.1 ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΕΞΕΛΙΞΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	77
2.3.2 ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	80
2.3.2.1 ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ	80
2.3.2.2 ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020	83
2.3.3 ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	86
2.3.3.1 ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΕΝΙΑΙΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	86
2.3.3.1.1 ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΕΝΙΑΙΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ	86
2.3.3.1.2 ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΕΝΙΑΙΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 – 2020.....	87
2.3.3.2 ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ – ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ	89
2.3.3.2.1 ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ – ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ	89
2.3.3.2.2 ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ – ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020...	91
2.3.3.3 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	92
2.3.3.3.1 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ Α΄ ΚΠΣ	92
2.3.3.3.2 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ Β΄ ΚΠΣ	93
2.3.3.3.3 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ Γ΄ ΚΠΣ	93
2.3.3.3.4 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2007 - 2013	96
2.3.3.3.5 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 – 2020.....	99

2.3.3.4	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	102
2.3.3.4.1	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ	102
2.3.3.4.2	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 -2020	103
2.3.3.5	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟΣ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	104
2.3.3.5.1	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟΣ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟ Γ ΚΠΣ	104
2.3.3.5.2	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟΣ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2007 - 2013	104
2.3.3.5.3	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟΣ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020	106
2.3.3.6	ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	108
2.3.3.6.1	ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	108
2.3.3.6.2	ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΔ. Α.Ε.	111
2.3.3.7	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	111
2.3.3.8	ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	113
2.3.3.8.1	ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ	113
2.3.3.8.2	ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020	114
3.	Η ΓΝΩΜΗ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΕΣΠΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ	115
3.1	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΕΣΠΑ	116
3.2	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΕΣΠΑ	123
3.2.1	ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	123
3.2.2	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΡΩΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΚΥΡΙΩΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	126
3.2.3	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΚΥΡΙΩΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	134
3.2.3.1	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ Χ ΚΑΙ Ψ ΤΟΥ Mc GREGOR	135
3.2.3.2	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΟΥ HERZBERG.....	136

3.2.3.3 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ – ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ADAMS	145
3.2.3.4 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΕΡΓ ΤΟΥ ALDERTER.....	148
3.2.3.5 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	155
3.2.3.6 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΟΥ VROOM	157
3.2.4 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΡΙΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΚΥΡΙΩΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	159
3.2.4.1 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ – ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	160
3.2.4.2 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.....	162
3.2.4.3 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	166
3.2.4.4 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	169
3.2.4.5 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	174
3.2.4.6 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	178
3.2.4.7 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΕΛΕΓΧΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	182
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	186
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	198
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: “Η από 05/05/2014 Ανακοίνωση του απερχόμενου Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τις εκλογές του Σωματίου”	198
Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματίου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”	200
Παράρτημα 3: “Η από 15/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”	203
Παράρτημα 4: “Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”	206
Παράρτημα 5: “Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”	209
Παράρτημα 6: “Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”	211

Παράρτημα 7: “Οι από 24/10/2014 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥ Τομέα Πολιτισμού για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”	215
Παράρτημα 8: “Καταστατικό ‘Πανελλήνιου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης’”	216
Παράρτημα 9: “Η από 19/11/2014 Ανακοίνωση του Προέδρου του ‘Πανελλήνιου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης’ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”	219
Παράρτημα 10: “Το Αρ. Πρωτ. 11/15-01-2014 έγγραφο του ‘Πανελλήνιου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης’ προς τον Υπουργό Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας”	221
Παράρτημα 11: “Ερωτηματολόγιο”	223
Παράρτημα 12: “Μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αποστολής ερωτηματολογίου”	233
Παράρτημα 13: “Σύνοψη απαντήσεων ερωτηματολογίου”	235
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	251
ΣΥΓΓΡΑΜΑΤΑ – ΑΡΘΡΑ	251
ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ	251
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	252
ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ Ε.Ε.	254

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΕΕΠ	Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΟΧ	Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος
ΕΠΑΑΛ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Αλιείας
ΕΣΠΑ	Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
ΕΤΠΑ	Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης
ΚΠΣ	Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης
ΜΟΔ	Μονάδας Οργάνωσης της Διαχείρισης Αναπτυξιακών Προγραμμάτων Α.Ε.
ΜΟΠ	Μεσογειακά Ολοκληρωμένα Προγράμματα
ΠΑΑ	Πρόγραμμα Αγροτικής Ανάπτυξης
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
Φ.Ε.Κ.	Φύλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η διοικητική επιστήμη έχει τις ρίζες της στους αρχαίους χρόνους. Στους νεότερους χρόνους, ήδη από τον 17^ο αιώνα, πρόδρομοί της ήταν η επιστήμη του Καμεραλισμού και η Αστυνομική επιστήμη. Τελικά, η διοικητική επιστήμη γεννήθηκε στην Ευρώπη μεταξύ 18^{ου} και 19^{ου} αιώνα. Η εξέλιξη της θεώρησης της συνεισφοράς του εργαζομένου στην παραγωγή, την ευημερία της οικονομικής μονάδας στην οποία εργάζεται και της κοινωνίας γενικότερα, οδήγησε σε τέσσερις θεωρήσεις.

- Την κλασική ή μηχανιστική προσέγγιση της έρευνας της δομής της διοίκησης, η οποία αποτελείται από τρεις επιμέρους προσεγγίσεις:
 - Τη νομική
 - Την κοινωνιολογική
 - Την εργαλειακή
- Την προσέγγιση της έρευνας του ανθρώπινου παράγοντα στην διοίκηση, η οποία αποτελείται από:
 - Την θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων, πατέρας της οποία ήταν ο Elton Mayo
 - Τις θεωρίες της παρακίνησης οι οποίες με την σειρά τους χωρίζονται σε δύο κατηγορίες.
 - Η πρώτη κατηγορία ονομάζεται θεωρίες περιεχομένου. Οι εν λόγω θεωρίες δίνουν έμφαση στο περιεχόμενο της παρακίνησης και ασχολούνται με τις ανάγκες των ανθρώπων και τους τρόπους ικανοποίησής τους. Εξετάζουμε τις κάτωθι θεωρίες περιεχομένου:
 - Την θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών κατά Maslow
 - Την θεωρία ERG του Alderfer
 - Την θεωρία των δύο παραγόντων, υγιεινής και κινήτρων, του Herzberg

- Την θεωρία X και Ψ, του Mc Gregor
- Την θεωρία των αναγκών, του Mc Clelland
- Η δεύτερη κατηγορία ονομάζεται θεωρίες διαδικασίας. Οι συγκεκριμένες θεωρίες υποστηρίζουν ότι η παρακίνηση είναι μια διαδικασία κατά την οποία το άτομο το οποίο μπορεί να μαθαίνει από τις προηγούμενες εμπειρίες του, καθώς επίσης και ότι συλλέγει, αναλύει και αξιοποιεί εμπειρίες για την λήψη των αποφάσεών του. Εξετάζουμε τις κάτωθι θεωρίες περιεχομένου:
 - Την θεωρία της δικαιοσύνης – ισότητας, του Adams
 - Την θεωρία των προσδοκιών του Vroom
 - Την θεωρία της στοχοθέτησης
 - Την θεωρία της ενίσχυσης
 - Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman και Oldman
- Την ορθολογική προσέγγιση.
- Τις σύγχρονες προσεγγίσεις.

Η υλοποίηση της περιφερειακής πολιτικής της Ε.Ε., σε κάθε περίπτωση λαμβάνει χώρα στις περιφέρειες στις οποίες κατά το στάδιο του προγραμματισμού των πολυετών προγραμμάτων, έχει επιλεγεί να κατευθυνθούν οι πόροι των ταμείων. Αυτό σημαίνει ότι απαραίτητη προϋπόθεση, για την απρόσκοπτη ροή των πόρων, την απορρόφηση των ενωσιακών κονδυλίων και την διοικητική προετοιμασία του ελέγχου και της υλοποίησης των πολυετών προγραμμάτων, είναι η ύπαρξη στα κράτη μέλη ικανών διοικητικών μηχανισμών. Έτσι στην χώρα μας κρίθηκε απαραίτητη η δημιουργία ενός συστήματος διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων, έξω από τις ήδη υπάρχουσες κρατικές δομές. Κατά την διάρκεια υλοποίησης του Α' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, διαπιστώθηκαν οι αδυναμίες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης ως προς την διαχείριση και έλεγχο των συγχρηματοδοτούμενων δράσεων. Έτσι με το Π.Δ. 113/1992 (ΦΕΚ 50 Α) προβλέφθηκε θεσμικά ο προπομπός των Ειδικών Υπηρεσιών. Κατά την

διάρκεια υλοποίησης του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και παρά το γεγονός ότι προέκυψε σειρά προβλημάτων και δυσλειτουργιών που αφορούσαν τους μηχανισμούς διαχείρισης, θετικά επέδρασε η ίδρυση της Μονάδας Οργάνωσης της Διαχείρισης Αναπτυξιακών Προγραμμάτων Α.Ε. (ΜΟΔ Α.Ε.). Περνώντας στο Γ' ΚΠΣ, με το νόμο Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α), τέθηκε για πρώτη φορά στην χώρα μας το πλαίσιο για την διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχο υλοποίησης, μιας προγραμματικής περιόδου. Με το νόμο Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α) προβλέφθηκε, η διαχείριση κάθε Επιχειρησιακού Προγράμματος να ασκείται μέσω ειδικής υπηρεσίας. Ανάλογοι νόμοι ψηφίστηκαν για την υλοποίηση του ΕΣΠΑ 2007 -2013 και του ΕΣΠΑ 2014 – 2020, κατά την διάρκεια υλοποίησης των οποίων, διατηρείται σε γενικές γραμμές το ήδη υπάρχον πρότυπο των δομών διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων.

Η στελέχωση των Ειδικών Υπηρεσιών διαχρονικά πραγματοποιείται με προσλήψεις ειδικού επιστημονικού προσωπικού από την ΜΟΔ Α.Ε. και μετακινήσεις ή αποσπάσεις προσωπικού από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Κατά την διάρκεια του ΕΣΠΑ 2014 – 2020 οι νέες προσλήψεις ή αποσπάσεις προσωπικού θα πραγματοποιούνται μετά από διαγωνιστική διαδικασία. Σε αντίθεση με τις προηγούμενες προγραμματικές περιόδους, στους νόμους οι οποίοι αφορούν την υλοποίηση του ΕΣΠΑ 2007 – 2013 και 2014 – 2020 γίνεται λόγος για ενιαίο σύστημα διοίκησης προσωπικού, το οποίο όμως δεν έχει υλοποιηθεί στην πράξη. Έτσι το σύστημα διοίκησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών αποτελείται από επιμέρους διατάξεις οι οποίες τροποποιούνται ανά προγραμματική περίοδο και οι οποίες αφορούν τα συστήματα:

- αποσπάσεων – κινητικότητας
- καθορισμού των χρηματικών αποδοχών
- αξιολόγησης προσωπικού
- αξιολόγησης, επιλογής, ορισμού και παύσης προϊσταμένων
- υπηρεσιακής εξέλιξης
- εκπαίδευσης
- πειθαρχικού ελέγχου.

Διαχρονικά παρατηρούμε ότι τα ανωτέρω συστήματα δεν εφαρμόζονται με ενιαίο τρόπο για το σύνολο του προσωπικού που εργάζεται στις Ειδικές Υπηρεσίες, αλλά υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάλογα με τον φορέα προέλευσής του.

Μέρος της εργασίας αποτελεί η, μέσω ερωτηματολογίου, διερεύνηση της γνώμης του ίδιου του προσωπικού που εργάζεται στις δομές διαχείρισης των συγχρηματοδοτούμενων έργων. Γνώμη η οποία είναι χρήσιμη για την διερεύνηση των δυνατοτήτων βελτίωσης του συστήματος διοίκησης προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, κατά τρόπο ώστε να συμβάλει στην αύξηση της παρακίνησής του κατά την διάρκεια της εργασίας του. Το εν λόγω ερωτηματολόγιο, εκτός από τις ερωτήσεις σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία και το εργασιακό προφίλ των ερωτώμενων, αποτελείται από τρεις κατηγορίες ερωτήσεων. Η πρώτη έχει σκοπό να διερευνηθεί η βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της κάθε θεωρίας παρακίνησης ξεχωριστά, στην παρακίνηση του προσωπικού που εργάζεται στις δομές διαχείρισης των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Η δεύτερη, να εξεταστεί κατά πόσο οι παραδοχές των επικρατέστερων θεωριών παρακίνησης πληρούνται στις δομές αυτές. Τέλος η τρίτη διερευνά την άποψη του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, για τα επιμέρους συστήματα διοίκησής του, τα οποία έχουμε αναφέρει. Από την πρώτη ομάδα ερωτήσεων προκύπτει ότι την μεγαλύτερη βαρύτητα επιρροής παρουσιάζει η θεωρία των X και Y του Mc Gregor και ακολουθούν αυτές των δύο παραγόντων του Herzberg, δικαιοσύνης - ισότητας του Adams, ERG του Alderter, των χαρακτηριστικών της εργασίας και των προσδοκιών του Vroom. Οι θεωρίες των ανθρωπίνων σχέσεων, των αναγκών του Mc Clelland, της στοχοθέτησης και της ενίσχυσης, παρουσιάζουν αισθητά χαμηλότερη βαρύτητα επιρροής από τις προηγούμενες. Από την δεύτερη ομάδα ερωτήσεων προκύπτει ότι ο τρόπος διοίκησης του προσωπικού τείνει προς τον δημοκρατικό, ο οποίος είναι αυτός που ενδείκνυται περισσότερο για τις εν λόγω Υπηρεσίες. Επίσης ότι παρουσιάζονται μεγάλα περιθώρια παρακίνησης των προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, μέσω της βελτίωσης της ικανοποίησής τους από παράγοντες οι οποίοι αναφέρονται στις θεωρίες παρακίνησης με την

μεγαλύτερη βαρύτητα. Από την τρίτη ομάδα ερωτήσεων προκύπτει ότι το προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών θεωρεί ότι διάρκεια των αποσπάσεων λειτουργεί θετικά ως προς την απόδοσή του αλλά χρειάζεται βελτίωση. Επίσης προκύπτει βαθμός δυσαρέσκειας, ο οποίος διαφοροποιείται ανάλογα με την προέλευση του προσωπικού, ως προς το ύψος και την δικαιοσύνη των χρηματικών αποδοχών, το σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού, ορισμού προϊσταμένων, υπηρεσιακής εξέλιξης, εκπαίδευσης και πειθαρχικού ελέγχου.

Τελικό συμπέρασμα και πρόταση της παρούσας εργασίας, είναι η ανάγκη θέσπισης Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης και τις Επιτελικών Δομών του ΕΣΠΑ, η οποία και θα επιφέρει το επιθυμητό παρακινητικό αποτέλεσμα σύμφωνα με τις θεωρίες που αναλύουμε. Άλλωστε με την ανάγκη αυτή συμφωνεί το 88,20% των ερωτηθέντων και την επιδιώκει διαχρονικά μέσω του συνδικαλιστικού του οργάνου. Σύμφωνα με το Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α), προβλέπεται κοινό σύστημα:

- Αποσπάσεων και κινητικότητας.
- Καθορισμού των χρηματικών αποδοχών.
- Αξιολόγησης του προσωπικού.
- Αξιολόγησης, επιλογής, ορισμού και παύσης προϊσταμένων.
- Υπηρεσιακής εξέλιξης.

Τα ανωτέρω επιμέρους συστήματα τα οποία αφορούν την διοίκηση του προσωπικού, δεν μπορούν να εφαρμοστούν άμεσα, παρά μόνο μετά την έκδοση απαιτούμενων νόμων ή υπουργικών αποφάσεων. Η έκδοσή τους, μαζί με την θέσπιση και υλοποίηση κοινού συστήματος:

- εκπαίδευσης και
- πειθαρχικού ελέγχου

θα είχε ως αποτέλεσμα την *de facto* θέσπιση και υλοποίηση του Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης και των Επιτελικών Δομών του ΕΣΠΑ. Δεδομένου ότι η κατεύθυνση για την θέσπισή του έχει ήδη δοθεί από τον ίδιο τον νομοθέτη, μένει η απόφαση για την πρακτική εφαρμογή του, η θα μπορούσε να επιφέρει το επιθυμητό παρακινητικό αποτέλεσμα.

ABSTRACT

Management science has its roots in ancient times. In modern times, from the 17th century, its forerunners were the science of Kameralism and the Police Science. Finally, management science was born in Europe between the 18th and 19th century. The development of the vision of the contribution of the worker in production, the prosperity of the economic unit in which they work and society in general, resulted in four approaches.

- The classical or mechanistic approach of the research of management structure, which consists of the following three different approaches:
 - The legal
 - The sociological
 - The tooling
- The approach of the research of the human factor in the administration, which consists of:
 - The theory of human relations, whose father was Elton Mayo
 - The theories of motivation, which are divided into two categories.
 - The first category is called content theories. These theories emphasize the content of motivation and deal with people's needs and ways of satisfying them. We examine the following content theories:
 - The theory of hierarchy of needs by Maslow
 - The ERG theory of Alderfer
 - The Herzberg's theory of two factors, hygiene and motivation
 - The Mc Gregor's theory X and Y
 - The Clelland's theory of needs
 - The second category is called process theories. These theories contend that motivation is a process during

which a person can learn from past experiences, and that collects, analyzes and utilizes experiences for making his decisions. We examine the following content theories:

- The theory of justice - equality, by Adams
 - The Vroom's theory of expectations
 - The theory of targeting
 - The theory of reinforcement
 - The model of work characteristics by Hackman and Oldman
- The rational approach.
 - The modern approaches.

The implementation of EU regional policy, takes place at the regions which were selected at the planning stage of the multiannual programs, to receive the resources of the Funds. This means that necessary condition for the free flow of resources, the absorption of EU funds and the administrative preparations for the control and implementation of the multiannual programs, is the existence in the Member States of competent administrative mechanisms. In our country, the establishment of a management system for the financed by the EU projects, beside the existing government structures was considered necessary. The weaknesses of the Greek government regarding the management and control of co-financed actions, were found during the implementation of the First Community Support Framework. So by the PD 113/1992 (Government Gazette 50 A) was introduced the forerunner of Special Services. During the implementation of the Second Community Support Framework and despite the fact that a number of problems and malfunctions concerning their management mechanisms was revealed, the establishment of the Unit Management Organization Development Projects SA (MOU SA) had a positive influence. Passing to the third CSF, by the Law 2860/2000 (GG 251 A), the framework for the management, monitoring and control of implementation of a program period, was first raised in our country. By the Law 2860/2000 (GG 251 A) was defined that the management of each Operational Programme would be exercised by a Special Service. Similar

laws were passed for the implementation of NSRF 2007 -2013 and NSRF 2014 - 2020, during which is kept in general the existing model of co-financed project management structures.

The staffing of the Special Services , takes place with the recruitment of specialized scientific staff from the MOU SA and transfers or secondments of personnel from the public and broader public sector. During the NSRF 2014 - 2020 new recruits or staff secondments will take place after a bidding process. In contrast to the previous programming periods, the laws for the implementation of the NSRF 2007 - 2013 and 2014 - 2020 refer to a unified personnel management system, which however has not been implemented in practice. So the system of administration of the staff of the Special Services, consists of different provisions, which are modified during each programming period, and are related to the following systems:

- secondments - mobility
- definition of financial earnings
- staff evaluation
- assessment, selection, definition and dismissal of chiefs
- staff development
- training
- disciplinary control.

During the times, we see that those systems are not implemented evenly to all the staff which is working at Special Services. There are variations depending on its originating institution.

Part of this thesis, is the investigation of the opinion of the staff that works at the management structures of co-financed projects, through a questionnaire. Their opinion is useful to investigate ways of improving the personnel management system of Special Services, in a way that will help to increase their motivation during work. This questionnaire, except from questions about demographics and labor profiles of respondents, consists of three categories of questions. The first aims to investigate the gravity of the influence of the assumptions of each theory of motivation separately, at the motivation of the staff that works at the co- financed project, management

structures. The second, to consider whether the assumptions of prevailing motivation theories, are fulfilled in these structures. The third explores the opinion of the staff of the Special Services for the individual systems of administration of, which have been mentioned. From the first set of questions, we see that the theory of X and Y Mc Gregor, has the greatest gravity of influence. It is followed by the theories of two factors of Herzberg, justice - equality of Adams, ERG's Alderter, the characteristics of work and expectations of Vroom. The theories of human relations, the needs of Mc Clelland, targeting and strengthening, show significantly lower gravity of influence than the previous ones. From the second group of questions, we see that the way of managing the staff tends towards democracy, which is the one that is more appropriate for the Special Services. Also we see that there is room for improvement of the motivation of the staff of the Special Services, through improving their satisfaction from factors that refer to the motivational theories with greater gravity influences. From the third group of questions, we see that the staff of the Special Services believes that although the duration of the secondment has good influence at its performance, it needs improvement. Also the staff of the Special Services shows a degree of dissatisfaction, which varies according to it's originating institution, as the amount and fairness of salaries, the system of staff evaluation, definition of chiefs, career development, training and disciplinary control.

A conclusion and suggestion of this study, is the need for the Single Personnel Management System of the Special Management Services and the Executive Structures of NSRF, which will produce the desired motivation effect according to the theories which we analyze. With this need agrees the 88,20% of the respondents and it is seaked over time by the union of the staff. According to Law. 4314/2014 (GG 265 A) is provided a common system:

- Secondment and mobility.
- Determination of financial earnings.
- Evaluation of staff.
- Assessment, selection, definition and dismissal of chiefs.
- Staff development.

These individual systems concerning personnel management, can be implemented, not directly but after the publishing of the necessary laws or ministerial decisions. Their publishing, together with the adoption and implementation of a common system of:

- education and
- disciplinary control

would result in the de facto adoption and implementation of the Integrated Personnel Management System of the Special Management Services and the Executive Structures of NSRF. Since the direction for it's adoption has been given by the lawmaker itself, all that has to be done is the decision for it's practical implementation, which could produce the desired motivation effect.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

Επιστημονική Διοίκηση
Θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων
Θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών
Θεωρία ERG του Alderfer
Θεωρία των δύο παραγόντων
Θεωρία Χ και Ψ
Θεωρία των αναγκών
Θεωρία της δικαιοσύνης – ισότητας
Θεωρία των προσδοκιών
Θεωρία της στοχοθέτησης
Θεωρία της ενίσχυσης
Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οργάνωση της παραγωγής σε οικονομικές μονάδες μεγάλου μεγέθους, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημοσίου τομέα, δημιούργησε την ανάγκη για την εμφάνιση της διοικητικής επιστήμης. Επιστήμης η οποία δεν θα μπορούσε να περιοριστεί μόνο στην μελέτη των κανόνων που ρυθμίζουν την λειτουργία των οικονομικών μονάδων, ούτε στις μεθόδους βελτιστοποίησης της οργάνωσης της παραγωγής. Η μελέτη του ανθρώπινου παράγοντα και της επιρροής του στην επιτυχή λειτουργία ενός οικονομικού οργανισμού ήταν η φυσική εξέλιξή της.

Στο πλαίσιο της μελέτης του ανθρώπινου παράγοντα στην διοίκηση επιδιώχθηκε η λήψη απαντήσεων σε μια σειρά ερωτημάτων. Γιατί κάποιοι εργαζόμενοι εργάζονται σκληρά σε συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον ενώ αδιαφορούν σε ένα άλλο; Γιατί υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας κάποιοι συνεισφέρουν το μέγιστο δυνατό ενώ κάποιοι άλλοι δεν επιδεικνύουν τον ίδιο ζήλο; Ποια είναι τα κίνητρα τα οποία θα πρέπει να δοθούν, σε διαφορετικούς τύπους ανθρώπων αλλά και στους ίδιους ανθρώπους σε διαφορετικές φάσεις της ζωής τους, προκειμένου αυτοί να παρακινηθούν ως προς την εργασία τους;

Η απάντηση στα ερωτήματα αυτά, δημιουργεί τις προϋποθέσεις προκειμένου η διοικητική επιστήμη να συμβάλει στην βελτιστοποίηση της παρακίνησης των εργαζομένων, η οποία με την σειρά της θα οδηγήσει όχι μόνο στην επιβίωση αλλά και στην ανάπτυξη των οικονομικών μονάδων.

1. ΘΕΩΡΙΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ

Η διοικητική επιστήμη έχει τις ρίζες της στους αρχαίους χρόνους, καθώς πρόδρομοι της διοικητικής σκέψης, μέσω των έργων τους, αποτελούν Έλληνες κλασικοί όπως ο Πλάτωνας, ο Αριστοτέλης και Ξενοφώντας. Ειδικότερα ο Ξενοφώντας, είναι ο πρώτος ο οποίος ο έργο του “Οικονομικό” συνέλαβε την ιδέα και ανέλυσε το περιεχόμενο, αυτού που στις μέρες μας καλείται “management”. Πιο συγκεκριμένα στον εν λόγω έργο γίνεται λόγος για την σημασία της διοίκησης της οικιακής οικονομίας ως ξεχωριστής επιστήμης και επίσης για την σημασία που έχει το ήθος του προϊσταμένου και η ικανότητά του να κυβερνά.

Στους νεότερους χρόνους, ήδη από τον 17^ο αιώνα, πρόδρομοι της διοικητικής επιστήμης ήταν, στα γερμανόφωνα κράτη η επιστήμη του Καμεραλισμού, με βάση την οποία η διοίκηση των κρατικών υποθέσεων οργανώνεται κατά το συγκεντρωτικό σύστημα, και στην Γαλλία την περίοδο που προηγήθηκε της επανάστασης, η Αστυνομική επιστήμη.



Τελικά, η διοικητική επιστήμη γεννήθηκε στην Ευρώπη ταυτόχρονα με την δημιουργία του σύγχρονου Κράτους Δικαίου μεταξύ 18^{ου} και 19^{ου} αιώνα.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να πούμε ότι η διαχρονική εξέλιξη της διοικητικής επιστήμης, πραγματοποιήθηκε σε πέντε στάδια.

- Αρχικά ασχολήθηκε με το διοικητικό φαινόμενο ως δομή,
- εν συνεχεία με τον ανθρώπινο παράγοντα στην διοίκηση,
- με το οργανωτικό φαινόμενο,
- την επιχειρηματική διοίκηση μέσω της Νέας Δημόσιας Διοίκησης
- και τέλος με την ηθική στην διοίκηση¹.

Δεδομένου ότι στην συγκεκριμένη εργασία θα μας απασχολήσει ο εργαζόμενος και οι μέθοδοι παρακίνησής του σε εξειδικευμένες οικονομικές μονάδες, θα πρέπει να αναφερθούμε, όχι στην διαχρονική εξέλιξη της διοικητικής επιστήμης εν γένει, αλλά στην εξέλιξη της θεώρησης της συνεισφοράς του εργαζομένου στην παραγωγή, την ευημερία της οικονομικής μονάδας στην οποία εργάζεται και της κοινωνίας γενικότερα. Εξέλιξη η οποία οδήγησε σε τέσσερις θεωρήσεις² τις οποίες και θα αναλύσουμε.

Οι δύο πρώτες ταυτίζονται με την διαχρονική εξέλιξη της διοικητικής επιστήμης εν' γένει, καθώς είναι:

- η κλασική ή μηχανιστική προσέγγιση της έρευνας της δομής της διοίκησης,
- όπως επίσης και η προσέγγιση της έρευνας του ανθρώπινου παράγοντα στην διοίκηση.

Ακολουθούν:

- η ορθολογική προσέγγιση
- και τέλος οι σύγχρονες προσεγγίσεις.

¹ Κτιστάκη Σταυρούλα (2009), *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ. 42

² Ιορδάνογλου Δήμητρα (2008), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις – Νέες τάσεις και πρακτικές*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 23

1.1 ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΔΟΜΗΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

1.1.1 ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Δεδομένου ότι το διοικητικό δίκαιο είχε ήδη αναπτυχθεί κατά τον 18^ο και 19^ο αιώνα, τόσο στην Γαλλία όσο και στην Γερμανία, αυτό είχε ως φυσική συνέπεια σε πρώτη φάση και στο πλαίσιο της διερεύνησης του διοικητικού φαινομένου ως δομή, η προσέγγιση που ακολουθήθηκε στην Ευρώπη, να είναι η νομική. Αντικείμενο της νομικής προσέγγισης ήταν αποκλειστικά η Δημόσια Διοίκηση ως όργανο της κρατικής εξουσίας.

1.1.2 ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Σε επόμενη φάση, παρουσιάστηκαν οι αδυναμίες των νομικών να ανταποκριθούν στις νέες ανάγκες. Ανάγκες οι οποίες δημιουργήθηκαν από την σταδιακή μεταβολή του ρόλου του κράτους, το οποίο καλούνταν να παίξει έναν διαρκώς αυξανόμενο ρόλο στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Έτσι δημιουργήθηκαν οι προϋποθέσεις για μία ακόμα προσέγγιση στην μελέτη του διοικητικού φαινομένου και ειδικότερα της δομής της Διοίκησης, την κοινωνιολογική. Η κοινωνιολογική προσέγγιση στην μελέτη της δομής της διοίκησης, απέκτησε μεγαλύτερη βαρύτητα καθώς μετά τον β' παγκόσμιο πόλεμο το κράτος ανέλαβε τον κοινωνικό του ρόλο, ως κράτος πρόνοιας.

Πρόδρομός της ήταν ο Karl Marx και η θεώρησή του για την γραφειοκρατία, την οποία αντιλαμβάνονταν στην καπιταλιστική κοινωνία, ως όργανο το οποίο μαζί με το κράτος χρησιμοποιεί η άρχουσα τάξη, προκειμένου να ασκήσει εξουσία στις άλλες κοινωνικές τάξεις.

Κύριος εκπρόσωπος της κοινωνιολογικής προσέγγισης στην μελέτη της δομής της Διοίκησης είναι ο Max Weber. Επηρεασμένος από τις ιδέες του Marx και της Γερμανικής Οικονομικής Σχολής αλλά και αντιλαμβανόμενος τις αδυναμίες τους, έγραψε το έργο του "Προτεσταντική Ηθική και το πνεύμα

του Καπιταλισμού”. Στο έργο αυτό προσπαθεί να συνδέσει την σημασία που είχαν οι θρησκευτικές αντιλήψεις της Προτεσταντικής Ηθικής για την μετάβαση, από το πανάρχαιο αστικό φαινόμενο, στον καπιταλισμό της Δυτικής Ευρώπης. Διακρίνοντας την έννοια της δύναμης από αυτή της εξουσίας, όρισε ως δύναμη την ικανότητα που έχει κάποιος να επιβάλει την θέλησή του πάνω στην συμπεριφορά των άλλων, ανεξάρτητα από την θέλησή τους, ενώ ως εξουσία την πεποίθηση του εξουσιαστή ότι διαθέτει του δικαίωμα να επιβάλει την θέλησή του στους άλλους, δηλαδή να ασκεί την εξουσία, σε συνδυασμό με την εθελοντική συμμόρφωση του εξουσιαζόμενου³. Σύμφωνα με τον Weber υπάρχουν τρεις κατηγορίες εξουσίας:



Max Weber, 1864 - 1920

- Η παραδοσιακή εξουσία, σύμφωνα με την οποία τα πρόσωπα που την ασκούν, κυβερνούν βάσει κληρονομικού δικαιώματος.
 - Τα εν λόγω πρόσωπα δεν είναι ανώτεροι αλλά προσωπικοί αρχηγοί.
 - Το προσωπικό των ηγετών δεν είναι υπάλληλοι αλλά προσωπικοί ακόλουθοί τους.
 - Η υπακοή στους ηγέτες δεν οφείλεται σε κανόνες ή την χαρισματική προσωπικότητά τους αλλά σε παραδοσιακούς τρόπους συμπεριφοράς.
 - Η οργανωμένη ομάδα των εξουσιαζόμενων στηρίζεται σε σχέσεις προσωπικής αφοσίωσης. Εξέλιξη της ομάδας εξουσιαζόμενων σε μεγάλο αριθμό ατόμων, αποτελεί η φεουδαρχική σχέση υποτέλειας.
- Η χαρισματική εξουσία, η οποία νομιμοποιείται βάσει του σχεδόν υπερφυσικού θείας προέλευσης χαρίσματος του ηγέτη, το οποίο

³ Κτιστάκη Σταυρούλα (2009), *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ. 51

αναγνωρίζεται από τους εξουσιαζόμενους, οι οποίοι διατηρούν μεταξύ τους μια ασταθή κοινότητα σχέσεων. Δεδομένου ότι παρουσιάζεται πρόβλημα ως προς την βάση κληρονομικού δικαιώματος διαδοχή του χαρισματικού ηγέτη, καθώς ο όποιος διάδοχος είναι δύσκολο να θεωρηθεί εξίσου χαρισματικός, ο χαρισματικός τύπος εξουσίας μετασχηματίζεται σταδιακά σε δεδομένες κοινωνίες σε παραδοσιακό τύπο εξουσίας.

- Η νόμιμη εξουσία, η οποία νομιμοποιείται με βάση την πεποίθηση των εξουσιαζόμενων ότι οι εξουσιαστές έχουν το δικαίωμα να δίνουν διαταγές στηριζόμενοι στον νόμο.

Βασικές αρχές της νόμιμης εξουσίας είναι ότι:

- Ο κανόνας δικαίου ανήκει σε ένα σύστημα αφηρημένων κανόνων.
- Κάθε νομική υποχρέωση στηρίζεται σε επιβολή με κανόνα δικαίου ή σε συμφωνία.
- Ο εξουσιαστής κατέχει ένα γραφείο ενταγμένο στην οργανωτική πυραμίδα της γραφειοκρατίας.
- Ο εξουσιαζόμενος υπακούει, όχι στον εξουσιαστή ως πρόσωπο, αλλά στο νόμο και στην αρμοδιότητα την οποία κατέχει βάσει αυτού.

Χαρακτηριστικά γνωρίσματα νόμιμης εξουσίας της είναι:

- Η οργάνωση των αρμοδιοτήτων βάσει τυπικών κανόνων.
- Ο καταμερισμός της εργασίας και
- ο περιορισμός της διαχείρισης της εξουσίας, βάσει νομίμων και ορθολογικών διαδικασιών.

Προκύπτει ότι ο διοικητικός μηχανισμός που αντιστοιχεί στη νόμιμη εξουσία είναι το γραφειοκρατικό μοντέλο οργάνωσης της διοίκησης. Η εμφάνισή του πραγματοποιήθηκε την χρονική στιγμή μετάβασης από την φεουδαρχία στην καπιταλιστική δημοκρατία. Ευνοήθηκε από την ανάπτυξη της ενχρήματης οικονομίας, την σταδιακή διεύρυνση των λειτουργιών του κράτους η οποία έγινε πιο φανερή μετά τον β' παγκόσμιο πόλεμο με την καθιέρωση του κοινωνικού κράτους, καθώς και την δημιουργία οργανώσεων

μεγάλου μεγέθους οι οποίες μπορούν να διοκηθούν αποτελεσματικά με την χρήση αυτού του μοντέλου. Σύμφωνα με τον Weber γνωρίσματα του γραφειοκρατικού μοντέλου είναι:

- η ιεραρχική δομή των οργανώσεων σε πυραμιδοειδή μορφή,
- η ιεραρχική διαβάθμιση των θέσεων και των λειτουργιών τους,
- η υπαλληλική ιδιότητα των στελεχών των θέσεων,
- ο καταμερισμός της εργασίας και
- ο καθορισμός διακριτών αρμοδιοτήτων μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων αλλά και μεταξύ στελεχών που ανήκουν στην ίδια βαθμίδα.

Πλεονέκτημα του γραφειοκρατικού μοντέλου, δεδομένου ότι βασίζεται στη νόμιμη εξουσία, είναι η λειτουργία του βάσει προκαθορισμένων κανόνων οι οποίοι:

- αποκλείουν την προσωπική σχέση εξάρτησης από τον προϊστάμενο,
- εξασφαλίζουν τον περιορισμό της παρέμβασής του εντός των αρμοδιοτήτων που του έχουν δοθεί και
- τελικά την αποφυγή των εντάσεων και την συνοχή του οργανισμού.

Μειονεκτήματά του είναι:

- η πιθανότητα άκριτης υποταγής των υφιστάμενων στους ανωτέρους τους,
- η πιθανότητα εξάρτησης των προϊσταμένων από τους τεχνοκράτες υφισταμένους τους και
- η συγκέντρωση εξουσίας στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας.

1.1.3 ΕΡΓΑΛΕΙΑΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1.1.3.1 ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΤΕΪΛΟΡΙΣΜΟΣ

Τα μειονεκτήματα του γραφειοκρατικού μοντέλου, η συνειδητοποίηση εκ μέρους των υπαλλήλων της θέσης τους στον διοικητικό μηχανισμό η οποία συνοδεύεται από αντίστοιχες διεκδικήσεις εκ μέρους τους και η εξέλιξη της τεχνολογίας και της οικονομίας η οποία οδήγησε στην εμφάνιση μεγάλων οργανισμών οι οποίοι κάποιες φορές είχαν τον χαρακτήρα ολιγοπωλίου ή μονοπωλίου και στελεχώνονταν από μια νέα κατηγορία επαγγελματικά εξειδικευμένων υπαλλήλων τους managers, δημιούργησαν στα τέλη του 19^{ου} αιώνα τις προϋποθέσεις προκειμένου να κάνει την εμφάνισή της στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού και συγκεκριμένα τις ΗΠΑ μια προσέγγιση στην μελέτη του διοικητικού φαινομένου η οποία εμπνέεται από τις αρχές του management, η εργαλειακή. Η προσέγγιση αυτή είχε ως σκοπό να ανταποκριθεί σε μια βασική ανάγκη. Αυτή της αναζήτησης των μεθόδων βελτιστοποίησης της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας των οργανισμών, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ορθολογικής οργάνωσης, τόσο του ανθρώπινου δυναμικού στην διοίκηση, όσο και των υπόλοιπων συντελεστών της παραγωγής.

Το νέο κίνημα έρευνας της δομής της διοίκησης ονομάστηκε "Επιστημονική Διοίκηση". Με τον όρο αυτό εννοούμε *"τη συστηματική μελέτη, με εμπειρικές μεθόδους, της οργανωτικής συμπεριφοράς, η οποία δίνει έμφαση στην ορθολογική οργάνωση και ταξινόμηση των ανθρώπινων και υλικών μέσων που είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν για την επίτευξη του συγκεκριμένου αποτελέσματος"*⁴. Αντικείμενό της ήταν όχι μόνο η Δημόσια Διοίκηση, αλλά και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις εν γένει.

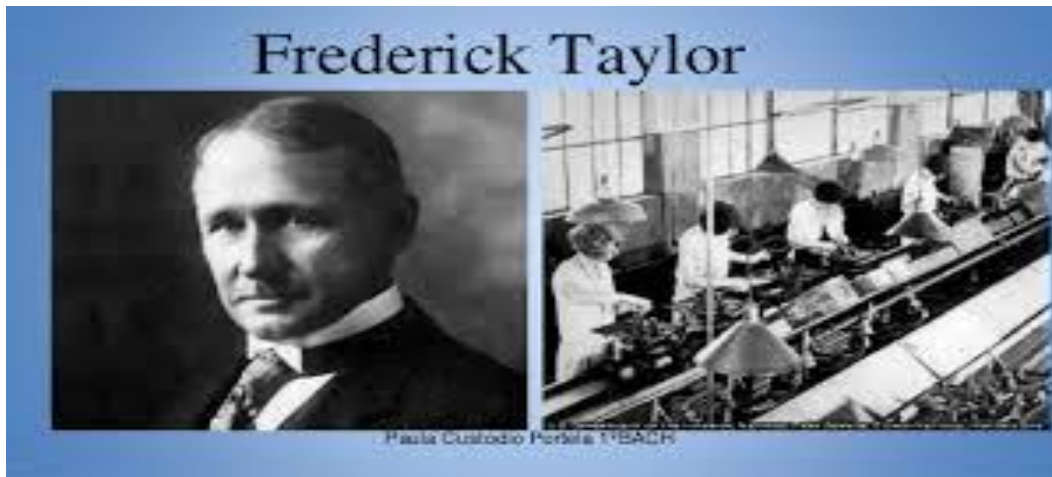
⁴ Κτιστάκη Σταυρούλα (2009), *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ. 80

Μετά την βιομηχανική επανάσταση και τις τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές τις οποίες προκάλεσε, οι μηχανικοί παραγωγής ήταν αυτοί οι οποίοι επεσήμαναν την ανάγκη δημιουργίας νέων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας, οι οποίες θα οδηγούσαν στον εξορθολογισμό των σχέσεων ανθρώπων μηχανής αλλά και των ανθρώπων μεταξύ τους κατά την διάρκεια της εργασίας τους. Έτσι δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι πατέρας της επιστημονικής διοίκησης θεωρείται ένας άνθρωπος ο οποίος αν και ξεκίνησε σπουδές ως νομικός, τελικά εργάστηκε ως μηχανικός σε επιχείρηση κατασκευής μεταλλικών εργαλείων, πήρε μεταπτυχιακό δίπλωμα στην μηχανική και συνέχισε την εργασία του στην βιομηχανία σιδήρου Bethlehem Steel Company, στην οποία και πραγματοποίησε μελέτες σχετικές με την εργασία. Ο Frederick Winslow Taylor. Έχοντας και ο ίδιος εργαστεί ως τεχνίτης, κατανόησε ότι η χαμηλή απόδοση των εργαζομένων, σε σχέση με την απόδοση που θα ήταν δυνατόν να επιτευχθεί, οφειλόταν στο ότι όσοι διεύθυναν τις επιχειρήσεις δεν είχαν γνώση της απόδοσης την οποία μπορούσαν και θα όφειλαν να επιτύχουν οι εργαζόμενοι, αλλά και δεν κατανοούσαν ότι ταυτόχρονα θα έπρεπε να δίνουν στους εργαζόμενους δικαιότερη αμοιβή. Επίσης στο γεγονός ότι και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι δεν είχαν γνώση της απόδοσης που θα ήταν δυνατόν να επιτύχουν, καθώς δεν υπήρχε η αναγκαία ως προς αυτό καθοδήγηση από τους ανωτέρους τους. Έτσι σκέφτηκε ότι θα έπρεπε να παρακολουθεί συστηματικά αν ο κάθε εργαζόμενος απέδιδε όσο θα ήταν ορθό να αποδίδει. Προκειμένου όμως να είναι σε θέση να ανακαλύψει ποια είναι η ορθή απόδοση και να μην προβαίνει σε αυθαίρετες εκτιμήσεις, θεώρησε ότι για κάθε εργασία θα πρέπει να προβαίνει σε μια εμπειρική μελέτη η οποία περιλαμβάνει⁵:

- Τη λεπτομερή καταγραφή των απαιτούμενων κινήσεων για την εκτέλεση ενός έργου, μέσω της οποίας η εργασιακή διαδικασία διασπάται σε απλές ενέργειες.

⁵ Κτιστάκη Σταυρούλα (2009), *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ. 83

- Την χρονομέτρηση της κάθε ενέργειας, προκειμένου να προκύψει η μέση ταχύτητα εκτέλεσής της.
- Την επαναδόμηση με ορθολογικό τρόπο της συνολικής εργασίας, με βάση τα ανωτέρω στοιχεία, προκειμένου να επιτευχθεί βελτίωση της ταχύτητας παραγωγής αλλά και της αποτελεσματικότητας.



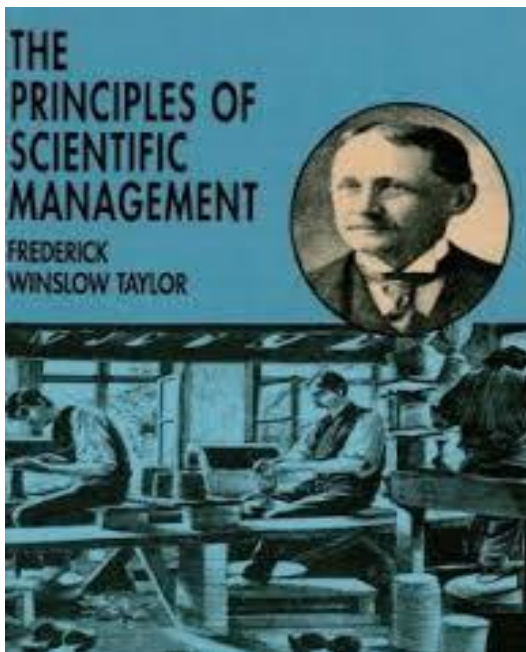
Στο έργο του Taylor που εκδόθηκε το 1911 με τον τίτλο “Αρχές της Επιστημονικής Διοίκησης” αναφέρονται οι βασικές αντιλήψεις του για την Επιστημονική Διοίκηση οι οποίες είναι οι εξής:

- Η εξεύρεση του άριστου τρόπου (one best way) εκτέλεσης κάθε εργασίας, η οποία θα μπορούσε να επιτευχθεί βάσει της ανωτέρω περιγραφείσας εμπειρικής μελέτης και συστηματοποίησης της εργασίας.
- Η αρχή της προσέλκυσης, επιλογής και εκπαίδευσης προσωπικού, βάσει της παραδοχής ότι ο κάθε εργαζόμενος πρέπει να απασχολείται στην εργασία για την οποία έχει τα κατάλληλα προσόντα, τα οποία όμως θα πρέπει και να καλλιεργούνται με προτροπή της επιχείρησης, ενώ η αμοιβή του θα πρέπει να καθορίζεται όχι βάσει του χρόνου απασχόλησής αλλά βάσει της απόδοσής του.⁶
- Ο ρόλος των διευθυντικών στελεχών είναι να έχουν προβεί σε μια ακριβή περιγραφή καθηκόντων για κάθε εργαζόμενο, δίνοντάς του οδηγίες για τι θα κάνει, πως και πόσο σύντομα θα το κάνει, αλλά και ελέγχοντας ταυτόχρονα την απόδοσή του.

⁶ Taylor Frederick (1912), *Testimony before the Special House Committee*, σελ 175

- Ο σαφής διαχωρισμός του συνόλου της εργασίας της κάθε οικονομικής μονάδας σε δύο επιμέρους κατηγορίες.
 - Τον σχεδιασμό παρακολούθηση και αξιολόγηση της εργασίας, ο οποίος πραγματοποιείται από τα διευθυντικά στελέχη τα οποία εξαιρούνται από εργασίες ρουτίνας και
 - την εκτέλεση και υλοποίηση της εργασίας, η οποία πραγματοποιείται από τα κατώτερα στελέχη βάσει των εντολών της διεύθυνσης.

Ο διαχωρισμός αυτός, καθώς και η επιβεβλημένη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων αποσκοπεί σύμφωνα με τον Taylor στην βελτίωση της παραγωγικότητας.



Σε πρώτη φάση, αν και το σύστημα των κινήτρων του τεϋλορισμού και η άποψή του για την επιβεβλημένη συνεργασία ήταν δύσκολο να γίνουν αποδεκτά από τους εργοδότες και τους εργαζομένους αντίστοιχα, η υιοθέτηση στην πράξη των αρχών του είχε ως αποτέλεσμα αύξηση της αποδοτικότητας και μείωση του ανά μονάδα παραγωγής κόστους της εργασίας.

Σύντομα όμως φάνηκαν και οι αδυναμίες του, επί των οποίων ασκήθηκε η σχετική κριτική. Το γεγονός ότι ο Taylor θεωρούσε ότι ο συνδικαλισμός είχε αρνητική επίπτωση τόσο για τα συμφέροντα της οικονομικής μονάδας, όσο και για τα συμφέροντα των ίδιων των

εργαζομένων, έφερε τα συνδικάτα εναντίον του. Επόμενο ήταν να μην προβάλλεται η άποψη αυτή από τους οπαδούς του τεϋλορισμού, οι οποίοι κατάλαβαν ότι η αποτελεσματική εφαρμογή των αρχών του, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μόνο με την συνεργασία των συνδικάτων. Η βασική όμως αδυναμία των αρχών του Taylor, η οποία αποτέλεσε αντικείμενο κριτικής από τους οπαδούς της βιομηχανικής ψυχολογίας, ήταν ότι⁷ :

- Η μηχανιστική ανάλυση της εργασίας και ιδιαίτερα η απομάκρυνση της πνευματικής διάστασής της, η οποία αποτελεί αντικείμενο των διευθυντικών στελεχών, από τα κατώτερα στελέχη τα οποία εκτελούν και υλοποιούν τις εντολές των διευθυντικών στελεχών, έχει ως συνέπεια το έργο των κατώτερων στελεχών να καθίσταται μονότονο και ταπεινωτικό και έτσι να οδηγούνται στην αδιαφορία για την εργασία τους.
- Ο μηχανιστικός τρόπος αντιμετώπισης της εργασίας και η αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι μπορούσαν πιο εύκολα να πετύχουν τις οικονομικές επιδιώξεις τους ατομικά και όχι σε οργανωμένες ομάδες, οδηγεί σε διάσπαση της ομάδας εργασίας και την απομόνωση του ατόμου από το εργασιακό περιβάλλον του.
- Η χρηματική αμοιβή δεν αποτελεί το μοναδικό κίνητρο για την απόδοση των εργαζομένων, καθώς όπως θα δούμε και στην μετέπειτα ανάλυση για την Σχολή των Ανθρωπίνων Σχέσεων, σημαντική είναι και η κάλυψη άλλων αναγκών, όπως συμμετοχή, αναγνώριση, επιτυχία κλπ.

Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο Taylor και οι αρχές της επιστημονικής διοίκησης τις οποίες διατύπωσε, επικεντρώνονταν κυρίως στον χώρο της παραγωγής, αφήνοντας ένα κενό ως προς την ανάλυση της επιχειρηματικής δράσης και της δημόσιας διοίκησης

⁷ Κτιστάκη Σταυρούλα (2009), *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ. 89 - 90

1.1.3.2 ΤΥΠΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ – FAYOL

Το κενό το οποίο άφηναν οι αρχές της επιστημονικής διοίκησης οι οποίες ασχολούνταν με την ανάλυση του χώρου της παραγωγής, προσπάθησαν να καλύψουν οι συνεχιστές των απόψεων του Taylor, οι οποίοι είχαν ως σκοπό την διαμόρφωση κοινών αρχών διοίκησης που θα έχουν εφαρμογή σε όλες τις μορφές οργανωμένης δράσης, είτε αυτές αφορούν τον ιδιωτικό, είτε τον δημόσιο τομέα. Οι κοινές αυτές αρχές ονομάστηκαν τυπικές θεωρίες της διοίκησης, ή αλλιώς καθολική σχολή της διοίκησης.

Κύριος εκπρόσωπός τους ήταν ο Henri Fayol, ο οποίος σε αντίθεση με την μηχανιστική προσέγγιση της οργάνωσης της επιχείρησης κατά Taylor, επιχείρησε μια συνολική ανάλυση της οργανωτικής δομής και των κανόνων λειτουργίας της επιχείρησης. Με την μελέτη του “Η θεωρία της Διοικήσεως στο Κράτος”, συμπεριέλαβε στην ανάλυσή του και την δημόσια διοίκηση εκτός από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Οι αρχές της διοικήσεως σύμφωνα με τον Fayol, οι οποίες δίνουν την κατεύθυνση για την αποτελεσματική άσκηση της διοίκησης στις δύσκολες πραγματικές συνθήκες, είναι οι εξής⁸:

- Η αρχή του καταμερισμού της εργασίας, σύμφωνα με την οποία η αποτελεσματικότητα αυξάνεται με την εξειδίκευση και τον καταμερισμό της εργασίας
- Η αρχή της εξουσίας, σύμφωνα με την οποία αποτελεσματικότητα της εξουσίας είναι η δυνατότητα του εξουσιαστή να δίνει διαταγές, να απαιτεί υποταγή και να επιβάλλει κυρώσεις.
- Η αρχή της προληπτικής επιβολής μια κύρωσης, σύμφωνα με την οποία η πρόβλεψη μιας κύρωσης μπορεί να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα χωρίς να είναι απαραίτητη η εφαρμογή της.

⁸ Κτιστάκη Σταυρούλα (2009), *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ. 92 - 98

- Η αρχή της αναλογίας μεταξύ ευθύνης και αρμοδιότητας, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενθαρρύνονται να αναλαμβάνουν ευθύνες και δεδομένου ότι σε κάθε αρμοδιότητα θα αντιστοιχεί η ανάλογη ανάθεση ευθύνης, θα πρέπει να προσδιορίζεται ο βαθμός ευθύνης όσων ασκούν εξουσία.
- Η αρχή της πειθαρχίας ή της εθελούσιας συμμορφώσεως στις εντολές, η οποία είναι απαραίτητη για την αποτελεσματικότητα της συνεργασίας μεταξύ των ανωτέρων και των κατωτέρων στελεχών ενός οργανισμού.
- Η αρχή της πειθούς στην αποδοχή της εξουσίας, σύμφωνα με την οποία η εξουσία των διευθυντικών στελεχών γίνεται αποδεκτή οικειοθελώς από τους εργαζομένους, συμβάλλοντας στην δημιουργία κλίματος συνεργασίας και συναίνεσης εντός του οργανισμού.
- Η αρχή της ενότητας της προσταγής, σύμφωνα με την οποία προκειμένου να μην προκαλείται σύγχυση ως προς τα καθήκοντα και τις προτεραιότητες του εργαζομένου, αυτός θα πρέπει να δέχεται εντολές μόνο από έναν προϊστάμενο.
- Η αρχή της ενότητας της κατεύθυνσης, σύμφωνα με την οποία το σύνολο των δραστηριοτήτων οι οποίες συμβάλουν στην επίτευξη ενός στόχου, θα πρέπει να βρίσκεται κάτω από ενιαίο σχεδιασμό και έλεγχο εφαρμογής.
- Η αρχή της συγκέντρωσης εξουσιών και αρμοδιοτήτων, σύμφωνα με την οποία ο βαθμός συγκέντρωσης ανά οργάνωση θα πρέπει να ποικίλει ανάλογα με το είδος της και τον βαθμό της λειτουργικής εξειδίκευσης του προσωπικού.
- Η αρχή της σταθερότητας της κατάστασης του προσωπικού, σύμφωνα με την οποία η μη σταθερότητα του προσωπικού συνεπάγεται κακή λειτουργία της οργάνωσης.
- Η αρχή της υπαγωγής του ατομικού στο γενικό συμφέρον.
- Η αρχή της δίκαιης και ικανοποιητικής αμοιβής, η οποία πρέπει να είναι ανάλογη της εργασίας αλλά και σύμφωνη με εξωτερικούς παράγοντες όπως το κόστος ζωής, οι συνθήκες της αγοράς, οι δυνατότητες της επιχείρησης.

- Η αρχή της πρωτοβουλίας, σύμφωνα με την οποία θα πρέπει να ενθαρρύνονται ως προς την ανάπτυξη πρωτοβουλίας η οποία θα αποβεί προς όφελος της οργάνωσης.
- Η αρχή του Esprit de Corps, δηλαδή συνείδησης συλλογικής ιδιαιτερότητας για το προσωπικό κάθε οργανισμού.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οποιαδήποτε θεωρία της διοικητικής επιστήμης ασχολείται αποκλειστικά με την έρευνα της δομής της διοίκησης, είτε αυτή ακολουθεί μια νομική, κοινωνιολογική ή εργαλειακή προσέγγιση της δομής της διοίκησης, έχει πολύ σοβαρές πιθανότητες αποτυχίας αν δεν λαμβάνει υπόψη της των ψυχικό κόσμο και τα κίνητρα συμπεριφοράς των εργαζόμενων. Κάτι που λαμβάνει υπόψη της η Σχολή των ανθρωπίνων σχέσεων την οποία θα αναλύσουμε στην συνέχεια.

1.2 ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

1.2.1 ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Από νωρίς ο Taylor είχε αναφερθεί στις αρχές της Επιστημονικής Διοίκησης για τον ρόλο της με επιστημονικό τρόπο προσέλκυσης των εργαζομένων σε έναν οργανισμό. Όμως ως προς την προσέλκυση αυτή, πρότεινε την εφαρμογή των αρχών της επιστημονικής διοίκησης με τις αδυναμίες τις οποίες έχουμε ήδη εκθέσει.

Το κενό αυτό ήρθε να καλύψει στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, μια εξέλιξη της μελέτης του διοικητικού φαινομένου. Η εμφάνιση της βιομηχανικής ψυχολογίας. Ο βιομηχανικός ψυχολόγος δίνει βάρος στην έρευνα του ανθρώπινου παράγοντα στην διοίκηση και ειδικότερα, στις μεθόδους επιλογής προσωπικού, αλλά και στην μελέτη της σχέσης μεταξύ της παραγωγικότητας του εργαζόμενου, των συνθηκών εργασίας και του ενδιαφέροντος το οποίο η εργασία προκαλεί στον εργαζόμενο.

Δεδομένου ότι μελετάται η σημασία των ανθρωπίνων σχέσεων ως προς τον επηρεασμό της παραγωγικότητας των εργαζομένων, εντός μίας

οργάνωσης, η εξέλιξη αυτή η οποία έκανε πιο έντονη την παρουσία της την δεκαετία του 1930, ονομάστηκε θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων. Καθοριστικής σημασίας για την εμφάνιση της θεωρίας των ανθρωπίνων σχέσεων ήταν ο πρώτος παγκόσμιος πόλεμος, το οικονομικό κραχ του 1929 και η ανάληψη της εξουσίας στις ΗΠΑ από τον πρόεδρο Roosevelt, που είχαν επίδραση στον σκοπό της λειτουργίας και τις μεθόδους διαχείρισης του κράτους, ενώ βοήθησαν να ωριμάσουν οι συνθήκες προκειμένου να δοθεί μεγαλύτερη σημασία στον ανθρώπινο παράγοντα στην παραγωγή.

Σύμφωνα με την θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων, οι άνθρωποι μεταφέρουν τις προσωπικές αξίες και τα κίνητρά τους στον χώρο εργασίας τους. Έτσι σημαντικό ρόλο ως προς την παρακίνηση και βελτίωση της απόδοσής τους παίζει η έρευνα των αρχών που επηρεάζουν την ατομική συμπεριφορά τους και τις κοινωνικές τους σχέσεις. Με την εμφάνιση της θεωρίας αυτής, δεν πραγματοποιήθηκε απλά αντικατάσταση των μηχανικών από τους ψυχολόγους ως προς την μελέτη της διοικητικής επιστήμης, αλλά παρατηρείται αλλαγή της αντιμετώπισης του εργαζομένου, από εργαλείο παραγωγής, σε ύπαρξη με ανάγκες τις οποίες πρέπει να μπορεί να ικανοποιεί μέσω της εργασίας του προκειμένου να επιθυμεί την συνέχιση της εργασίας του σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Πατέρας της θεωρίας των ανθρωπίνων σχέσεων ήταν ένας Αυστραλός ο οποίος έχει παρακολουθήσει μαθήματα ιατρικής, αλλά μετέπειτα σπούδασε φιλοσοφία και ασχολήθηκε με την θεραπεία των στρατιωτών που υπέφεραν από διατάραξη φρένων από έκρηξη οβίδων. Ο Elton Mayo. Παρατήρησε ότι εκτός από τα πεδία των μαχών και η σύγχρονη βιομηχανία προκαλεί στον άνθρωπο πολλές κοινωνικές και ηθικές ασθένειες. Οι παρατηρήσεις του αυτές, έγιναν αφορμή να διοριστεί καθηγητής στο Harvard Business School, όπου και συνέχισε τις έρευνές του σε εργαζόμενους στην βιομηχανία. Από το 1924 έως το 1928 πραγματοποίησε πειράματα στο εργοστάσιο της Western Electric Company, στο Hawthorne του Σικάγου, τα οποία έμειναν γνωστά ως πειράματα Hawthorne.



Elton Mayo, 1880 - 1949

Αρχικά τοποθέτησε πέντε εργάτριες σε ξεχωριστό χώρο και προσπάθησε να διαπιστώσει, πως παράγοντες όπως, ο φωτισμός, η κούραση η ρουτίνα της εργασίας ή ακόμα και το σύστημα αμοιβής επηρεάζουν την απόδοση, αν οι άλλοι παράγοντες παραμένουν σταθεροί. Δεδομένου ότι παρατηρήθηκε αυξημένη απόδοση των εργατριών ανεξάρτητα από την μεταβολή των συνθηκών που αναφέραμε, οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αιτία για την βελτίωση της απόδοσής τους εντοπίζεται σε ψυχολογικούς παράγοντες όπως, η αλλαγή στον τρόπο επίβλεψής τους, η δημιουργία κλίματος χαλαρής εποπτείας από τους ερευνητές και η δυνατότητα που τους έδιναν να εκφράζονται ελεύθερα, καθώς και το γεγονός ότι είχαν καταστεί κέντρο εξαιρετικής προσοχής από την διεύθυνση της εταιρείας. Στην αύξηση της παραγωγικότητάς τους συνέτεινε και το γεγονός, ότι εξαιτίας όλων των παραπάνω, άρχισαν να δημιουργούνται δεσμοί αλληλεγγύης μεταξύ των εργατριών.

Με βάση τα ανωτέρω τα συμπεράσματα του Mayo είναι τα ακόλουθα⁹:

- Οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων, αλλά και των εργαζομένων μεταξύ τους, επηρεάζουν την διάθεσή τους για εργασία τόσο καθοριστικά, όσο και οι συνθήκες της εργασίας, όπως ο φωτισμός, αερισμός, διαλλείματα, ωράριο, αμοιβή.

⁹ Κτιστάκη Σταυρούλα (2009), *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ. 104 - 105

- Με βάση τους ψυχολογικούς παράγοντες που διαμορφώνονται στον χώρο εργασίας, μπορεί να εξηγηθεί, η χαμηλή παραγωγικότητα, η αρνητική διάθεση των εργαζομένων και οι αιφνίδιες αποχωρήσεις τους, καθώς και το γεγονός ότι η ατομική απόδοσή τους δεν έχει σχέση μόνο με τις φυσικές συνθήκες εργασίας αλλά και με τις σχέσεις που διαμορφώνονται στο πλαίσιο της εργασιακής ομάδας.

Έτσι, δεδομένου ότι η εργασιακή συμπεριφορά και απόδοση των εργαζομένων έχει άμεση σχέση με τα συναισθήματά τους, ο κάθε εργαζόμενος θα πρέπει να αντιμετωπίζεται όχι αυτόνομα, αλλά ως μέλος μιας άτυπης οργάνωσης σε ένα οργανωσιακό περιβάλλον. Σύμφωνα με την θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων δεν θα πρέπει να εξετάζεται η δομή των οργανώσεων, αλλά οι οργανώσεις θα πρέπει να εξετάζονται ως ένα σύστημα κοινωνικής συμπεριφοράς στο οποίο η εργασιακή συμπεριφορά και κατά συνέπεια η απόδοση δεν εξαρτώνται μόνο από τις εξωτερικές συνθήκες εργασίας, αλλά και από τις κοινωνικές σχέσεις εντός της οργάνωσης. Η θεωρία αυτή είχε σημαντική επίδραση σε μεθόδους προσέλκυσης και διατήρησης προσωπικού και συνέτεινε στην δημοκρατικότερη διοίκηση των οργανώσεων.

Πιο σημαντική όμως ήταν η συμβολή του Mayo και της θεωρίας των ανθρωπίνων σχέσεων, στην δημιουργία πληθώρας θεωριών με έμφαση στις ανθρώπινες σχέσεις, οι οποίες ονομάζονται θεωρίες της παρακίνησης¹⁰.

1.2.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ

Γιατί κάποιος εργαζόμενος εργάζεται σκληρά σε συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον ενώ αδιαφορούν σε ένα άλλο; Γιατί υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας κάποιος συνεισφέρει το μέγιστο δυνατό ενώ κάποιος άλλος δεν επιδεικνύει τον ίδιο ζήλο; Ποια είναι τα κίνητρα τα οποία θα πρέπει να δοθούν, σε διαφορετικούς τύπους ανθρώπων αλλά και στους

¹⁰ Ιορδάνογλου Δήμητρα (2008), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις – Νέες τάσεις και πρακτικές*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 26

ίδιους ανθρώπους σε διαφορετικές φάσεις της ζωής τους, προκειμένου αυτοί να παρακινήθούν ως προς την εργασία τους; Στα ερωτήματα αυτά καλούνται να απαντήσουν οι θεωρίες, οι οποίες χαρακτηρίζονται ως θεωρίες της παρακίνησης.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε ότι ως παρακίνηση μπορεί να οριστεί η *“διαδικασία η οποία εξηγεί την ένταση, την κατεύθυνση και την επιμονή της προσπάθειας ενός ατόμου προς ένα συγκεκριμένο στόχο”*.¹¹ Σε κάθε περίπτωση η παρακίνηση ενός εργαζομένου εξαρτάται από τις ανάγκες, επιθυμίες, τάσεις και παρορμήσεις του και παίζει καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη των στόχων μιας επιχείρησης¹².

Οι θεωρίες της παρακίνησης χωρίζονται σε δύο κατηγορίες¹³.

- Η πρώτη κατηγορία ονομάζεται θεωρίες περιεχομένου. Οι εν λόγω θεωρίες δίνουν έμφαση στο περιεχόμενο της παρακίνησης και ασχολούνται με τις ανάγκες των ανθρώπων και τους τρόπους ικανοποίησής τους.
- Η δεύτερη κατηγορία ονομάζεται θεωρίες διαδικασίας. Οι συγκεκριμένες θεωρίες υποστηρίζουν ότι η παρακίνηση είναι μια διαδικασία κατά την οποία το άτομο το οποίο μπορεί να μαθαίνει από τις προηγούμενες εμπειρίες του, καθώς επίσης και ότι συλλέγει, αναλύει και αξιοποιεί εμπειρίες για την λήψη των αποφάσεών του.

1.2.2.1 ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ

Εν συνεχεία θα αναλύσουμε τις πιο γνωστές θεωρίες παρακίνησης, με έμφαση στο περιεχόμενό της.

¹¹ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 126

¹² Κέφης Βασίλης (2005), *Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ – Βασικές Αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 147

¹³ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 127

1.2.2.1.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΙΕΡΑΡΧΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑ MASLOW

Ο Αμερικανός ψυχολόγος Abraham Maslow, ήταν ο θεμελιωτής της πιο



Abraham Maslow, 1908 1970

γνωστής θεωρίας παρακίνησης, η οποία ονομάζεται θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών. Η θεωρία αυτή δεν έχει εφαρμογή μόνο στον χώρο εργασίας αλλά αποτελεί μια γενική θεωρία παρακίνησης¹⁴.

Σύμφωνα με τον Maslow, όλοι οι άνθρωποι έχουν βασικές και ανώτερες ανάγκες, οι οποίες μπορούν να ιεραρχηθούν σε μια πυραμίδα η οποία αποτελείται από πέντε επίπεδα αναγκών¹⁵.

- Οι βασικές ανάγκες διαρθρώνονται στα ακόλουθα τρία επίπεδα:
 - Φυσιολογικές ανάγκες, οι οποίες είναι απαραίτητες για την επιβίωση του ατόμου και στις οποίες περιλαμβάνονται η ανάγκη για τροφή, νερό, ένδυση, ύπνο, ξεκούραση κλπ. Πρέπει να σημειωθεί ότι η ικανοποίησή τους σε λογικό επίπεδο αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την δημιουργία ενδιαφέροντος ως προς την κάλυψη αναγκών ανώτερου επιπέδου. Η κάλυψη των φυσιολογικών αναγκών στον εργασιακό χώρο πραγματοποιείται μέσω του βασικού μισθού, των συνθηκών εργασίας κλπ.¹⁶
 - Ανάγκες ασφάλειας, οι οποίες είναι η ανάγκη του ανθρώπου να είναι ασφαλής και προστατευμένος από το περιβάλλον, στις

¹⁴ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 127

¹⁵ Κέφης Βασίλης (2005), *Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ – Βασικές Αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 150

¹⁶ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 128

οποίες περιλαμβάνεται η ανάγκη στέγης. Οι ανάγκες αυτές αποκτούν παρακινητική δύναμη μόλις ικανοποιηθούν οι φυσιολογικές ανάγκες. Η ικανοποίησή τους αποτελεί προϋπόθεση προκειμένου το άτομο να επιδιώξει την κάλυψη του αμέσως επόμενου επιπέδου αναγκών. Στον εργασιακό χώρο οι ανάγκες ασφάλειας ικανοποιούνται με τα συνταξιοδοτικά προγράμματα και τα προγράμματα περίθαλψης¹⁷.



Πυραμίδα Maslow

- ο Κοινωνικές ανάγκες, οι οποίες είναι η ανάγκη του ανθρώπου ως κοινωνικό ον, να εντάσσεται σε μια ομάδα, να είναι αποδεκτός, να αγαπάει και να αγαπιέται. Όπως όλα τα επίπεδα αναγκών επιδιώκεται όταν έχει ικανοποιηθεί το προηγούμενο επίπεδο και στην συνέχεια το άτομο επιδιώκει την ικανοποίηση του ανώτερου επιπέδου αναγκών. Προκειμένου να ικανοποιείται αυτό το επίπεδο αναγκών στους χώρους εργασίας, οι επιχειρήσεις οργανώνουν την εργασία σε ομάδες καθώς και δραστηριότητες που δεν έχουν σχέση με την παραγωγή¹⁸.

¹⁷ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 128

¹⁸ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 128

- Οι ανώτερες ανάγκες, η ικανοποίηση των οποίων αναζητείται όταν έχουν ικανοποιηθεί οι βασικές, διαρθρώνονται στα ακόλουθα δύο επίπεδα:
 - Ανάγκες εκτίμησης και αναγνώρισης. Στις ανάγκες αυτές περιλαμβάνεται η ανάγκη αναγνώρισης από ένα άτομο της δικής του υπεροχής και αξίας, δηλαδή η ανάγκη αναγνώρισης από τον ίδιο του τον εαυτό, καθώς και η ανάγκη για εκτίμηση και αναγνώριση της αξίας μας από τρίτα πρόσωπα¹⁹. Στον εργασιακό χώρο οι ανάγκες αυτές καλύπτονται μέσω των προαγωγών και της δημόσιας αναγνώρισης της προσφοράς του εργαζομένου²⁰.
 - Ανάγκες αυτοολοκλήρωσης – αυτοεπιβεβαίωσης. Είναι οι βαθύτερες ανάγκες του ατόμου, βρίσκονται στο υψηλότερο επίπεδο και είναι το συναίσθημα πραγματοποίησης όλων των δυνατοτήτων του ατόμου και σιγουριάς για τον εαυτό του. Στον χώρο εργασίας, ο εργαζόμενος ο οποίος έχει καλύψει τα άλλα τέσσερα επίπεδα αναγκών, παρακινείται από τις ευκαιρίες εκπαίδευσης, την δημιουργική εργασία, την αυτονομία στην λήψη αποφάσεων, την δυνατότητα ανάληψης ευθυνών κλπ²¹.

Σύμφωνα με την θεωρία του Maslow, η ικανοποίηση των βασικών αναγκών από μόνη της δεν αρκεί για την παρακίνηση των ατόμων προς την επίτευξη υψηλής παραγωγικότητας, η οποία πραγματοποιείται μόνο με την ικανοποίηση των ανωτέρων αναγκών. Δεδομένου ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο κάποιος να έχει καλύψει πλήρως όλες τις ανάγκες του, ο μέσος άνθρωπος καλύπτει το 85% των φυσιολογικών αναγκών, το 70% των αναγκών ασφάλειας, το 50% των κοινωνικών, το 40% των αναγκών εκτίμησης και αναγνώρισης και το 10% των αναγκών αυτοολοκλήρωσης –

¹⁹ Κέφης Βασίλης (2005), *Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ – Βασικές Αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 150

²⁰ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 128

²¹ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 128

αυτοεπιβεβαίωσης. Παρόλο που το ενδεχόμενο ικανοποίησης ενός επιπέδου αναγκών δεν μπορεί να παρακινήσει το άτομο, αν δεν έχει ικανοποιηθεί επαρκώς το προηγούμενο επίπεδο αναγκών, τα άτομα πάντα διατηρούν την εσωτερική επιθυμία για την ικανοποίηση των ανώτερων αναγκών. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τον Maslow, η σε σημαντικό βαθμό έλλειψη ικανοποίησης ενός επιπέδου αναγκών μπορεί να επηρεάσει την ψυχολογική υγεία.

Αδυναμίες της θεωρίας αυτής, είναι το ότι όλα τα άτομα δεν λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο καθώς οι ανάγκες τους δεν έχουν την ίδια ένταση, ενώ έχει παρατηρηθεί από κάποιους η αδιαφορία για τις κατώτερες ανάγκες τους προκειμένου να επιτύχουν την ικανοποίηση ανώτερων αναγκών²². Παρά τις όποιες αδυναμίες της, σημαντική είναι η συνεισφορά της θεωρίας της ιεράρχησης των αναγκών, η οποία έδωσε την αφορμή για την δημιουργία και των υπολοίπων θεωριών της παρακίνησης.

1.2.2.1.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ERG ΤΟΥ ALDERFER

Εξέλιξη της θεωρίας του Maslow, αποτελεί η θεωρία ERG του Αμερικανού ψυχολόγου Clayton Alderfer. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, υπάρχουν τρία αντί για πέντε επίπεδα αναγκών:

- Οι ανάγκες ύπαρξης (Existence), οι οποίες αντιστοιχούν στις βιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας του Maslow.
- Οι ανάγκες σχέσεων (Relatedness), οι οποίες αντιστοιχούν στις κοινωνικές ανάγκες και τις ανάγκες εκτίμησης και αναγνώρισης του Maslow.
- Οι ανάγκες ανάπτυξης (Growth), οι οποίες αντιστοιχούν στις ανάγκες αυτοολοκλήρωσης του Maslow.

²² Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 129



Σχέση θεωριών Maslow – Alderfer

Τα βελτιωμένα σημεία της θεωρίας ERG σε σχέση με την θεωρία του Maslow είναι ότι ²³:

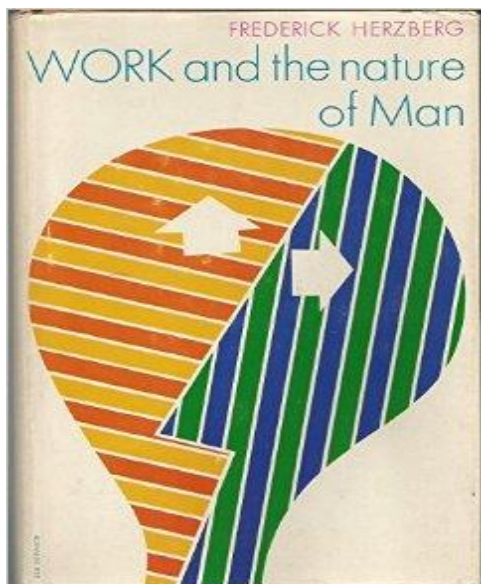
- Εστιάζεται στους χώρους εργασίας.
- Η ύπαρξη τριών κατηγοριών αναγκών είναι πιο πιθανή.
- Η ικανοποίηση ενός επιπέδου αναγκών δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την επιδίωξη ικανοποίησης του επόμενου.
- Η ικανοποίηση μιας ανάγκης δεν σημαίνει απαραίτητα την μείωση της έντασής της και της παρακίνησης που αυτή προκαλεί.
- Η αδυναμία ικανοποίησης μιας ανάγκης προκαλεί την στροφή της προσπάθειας προς την ικανοποίηση μιας άλλης.

Αδυναμίες των δύο προηγούμενων θεωριών που έκαναν απαραίτητη την δημιουργία νέων, είναι η αδυναμία κατανόησης της έλλειψης ομοιομορφίας των ανθρωπίνων αναγκών, καθώς και της διαφοροποίησης διαχρονικά της έντασής τους.

²³ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 131

1.2.2.1.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΟΥ HERZBERG

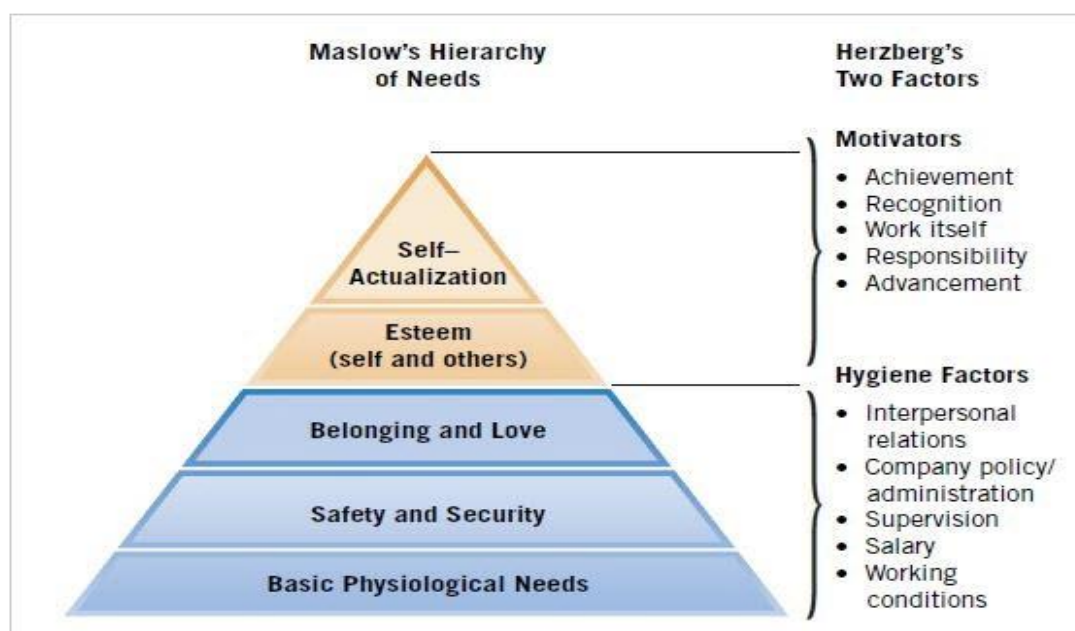
Με την παρακίνηση ασχολήθηκε ένας ακόμα Αμερικανός ψυχολόγος, ο Frederick Herzberg. Το 1959, στο έργο του *Work and nature of Man*



διατύπωσε την θεωρία των δύο παραγόντων, υγιεινής και κινήτρων. Η θεωρία αυτή βασίζεται στην άποψη ότι σε κάθε εργασία υπάρχουν οι παράγοντες ικανοποίησης και οι παράγοντες δυσαρέσκειας. Έτσι προσπαθώντας να ανακαλύψει τι ζητούν οι εργαζόμενοι από την δουλειά τους, πραγματοποίησε μια έρευνα στην οποία ρωτούσε τι ικανοποιεί και τι δυσαρεστεί τους εργαζομένους. Από τα αποτελέσματα έβγαλε το συμπέρασμα ότι παράγοντες όπως οι συνθήκες εργασίας, οι σχέσεις με τους προϊσταμένους, η αμοιβή, οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, μπορούν να εξασφαλίσουν μόνο το να μην είναι δυσαρεστημένοι οι υπάλληλοι, αλλά δεν συντελούν στην παρακίνησή τους. Τους παράγοντες αυτούς ονόμασε παράγοντες υγιεινής. Αντίθετα υπάρχουν παράγοντες όπως η φύση της εργασίας, η αναγνώριση και η δυνατότητα προαγωγής, οι οποίοι συντελούν στην παρακίνηση των εργαζομένων, τους οποίους και ονόμασε παράγοντες κινήτρων.

Σύμφωνα με τον Herzberg οι δύο αυτοί παράγοντες θα πρέπει να συνυπάρχουν καθώς αν απουσιάζουν οι παράγοντες υγιεινής οι εργαζόμενοι θα είναι δυσαρεστημένοι, ενώ αν απουσιάζουν οι παράγοντες κινήτρων οι

εργαζόμενοι δεν θα μπορούν να παρακινηθούν προς την επίτευξη αξιοπρόσεκτων αποτελεσμάτων, έστω και αν δεν είναι δυσαρεστημένοι. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι παράγοντες υγιεινής αντιστοιχούν στις βιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας του Maslow, ενώ οι παράγοντες κινήτρων αντιστοιχούν στις κοινωνικές ανάγκες, τις ανάγκες εκτίμησης και αναγνώρισης και τις ανάγκες αυτοολοκλήρωσης του Maslow.



Σχέση θεωριών Maslow – Herzberg

Ως λύση για την δημιουργία κινήτρων προτείνεται ο εμπλουτισμός της εργασίας δηλαδή η επέκταση των καθηκόντων του εργαζόμενου τα οποία θα περιλαμβάνουν στοιχεία προγραμματισμού, οργάνωσης, υλοποίησης και ελέγχου. Άλλες λύσεις είναι η διεύρυνση εργασίας και η εναλλαγή θέσεων²⁴.

Βασικά σημεία κριτικής της θεωρίας αυτής είναι ότι δεν υπάρχει σημαντικός αριθμός ερευνητικών προγραμμάτων που θα μπορούσε να βοηθήσει στην κατηγοριοποίηση στοιχείων στην εργασία στον ένα ή τον άλλο παράγοντα, καθώς και ότι δεν ερευνά τις διαφορές μεταξύ ομοιόβαθμων ή και εργαζομένων που έχουν διαφορετική θέση στην ιεραρχία.

²⁴ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 133

1.2.2.1.4 Η ΘΕΩΡΙΑ Χ ΚΑΙ Υ ΤΟΥ Mc GREGOR

Με την σημασία του ανθρώπινου παράγοντα για την επίτευξη της μέγιστης δυνατής απόδοσης και ειδικότερα με την σημασία του περιεχομένου της παρακίνησης, ασχολήθηκε ένας ακόμα Αμερικανός κοινωνικός ψυχολόγος. Ο Douglas Mc Gregor.



Douglas Mc Gregor 1906 – 1964

Στο βιβλίο του “Η ανθρώπινη πλευρά της επιχείρησης” επεσήμανε ότι υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ των αντιλήψεων του manager για τους εργαζομένους και του ύφους που εφαρμόζει στην διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού²⁵. Έτσι διατύπωσε δύο εκ διαμέτρου αντίθετες θεωρίες σχετικές με την αντίληψη που έχουν οι manager για τους εργαζομένους:

- Την θεωρία Χ σύμφωνα με την οποία:
 - Στους ανθρώπους δεν αρέσει να εργάζονται και, αν μπορούσαν θα το απέφευγαν.
 - Επειδή στους ανθρώπους δεν αρέσει να εργάζονται, πρέπει να εξαναγκάζονται, να απειλούνται να επηρεάζονται, να καθοδηγούνται και να ελέγχονται.
 - Ο μέσος άνθρωπος αναζητά ασφάλεια, έχει μικρές φιλοδοξίες και αποφεύγει τις ευθύνες.

²⁵ Κέφης Βασίλης (2005), *Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ – Βασικές Αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 152

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να καθοδηγούνται και, στην ουσία, προτιμούν να τους λένε τι να κάνουν.
- Ελάχιστοι άνθρωποι είναι πραγματικά δημιουργικοί.
- Οι περιορισμένες πνευματικές ικανότητες των κοινών εργαζομένων αξιοποιούνται κατάλληλα με το σύγχρονο σχεδιασμό εργασίας.

Οι ανωτέρω παραδοχές συναντώνται στον παραδοσιακό τρόπο διοίκησης των επιχειρήσεων, ο οποίος συνδυάζεται με τον έλεγχο, την τιμωρία και την παροχή μόνο υλικών αμοιβών στους εργαζομένους. Αδυναμία του συγκεκριμένου τρόπου διοίκησης, άρα και των ανωτέρω παραδοχών και της θεωρίας Χ εν γένει, είναι το γεγονός ότι έχει παρατηρηθεί ότι δεν μπορεί να ωθήσει στην παρακίνηση των εργαζομένων.

- Έτσι ο Mc Gregor διατύπωσε την δεύτερη θεωρία του, την θεωρία Υ σύμφωνα με την οποία:
 - Οι εργαζόμενοι δεν αποφεύγουν τη δουλειά από τη φύση τους, και ανταποκρίνονται στις καλές συνθήκες και πολιτικές εργασίας.
 - Οι άνθρωποι αυτοπαρακινούνται και οδηγούνται οι ίδιοι στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης, για τους οποίους δεσμεύονται προσωπικά.
 - Ο μέσος άνθρωπος μπορεί να μάθει να αναλαμβάνει ευθύνες.
 - Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορεί να γίνουν δημιουργικοί, να ενεργούν έξυπνα και να έχουν φαντασία.
 - Οι ατομικές ικανότητες του μέσου εργαζόμενου δεν αξιοποιούνται εντελώς στο σύγχρονο βιομηχανικό περιβάλλον.

Σε αντίθεση με την θεωρία του Χ για την οποία θα μπορούσαμε να πούμε ότι κάνει την παραδοχή ότι οι φυσιολογικές ανάγκες κατά Maslow είναι κυρίαρχες στην ανθρώπινη συμπεριφορά, η θεωρία του Υ κάνει την παραδοχή ότι οι ανώτερες ανάγκες κατά Maslow παρακινούν την ανθρώπινη συμπεριφορά²⁶. Οι ανωτέρω παραδοχές συναντώνται σε δημοκρατικότερους τρόπους διοίκησης των επιχειρήσεων, οι οποίοι οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα παρακίνησης των εργαζομένων.

²⁶ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 136

1.2.2.1.5 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ Mc CLELLAND

Τέλος, θα αναφερθούμε σε έναν ακόμα Αμερικανό ψυχολόγο και την θεωρία του σχετικά με το περιεχόμενο της παρακίνησης. Τον David Mc Clelland και την θεωρία του η οποία αναπτύχθηκε το 1953 και η οποία ονομάζεται θεωρία των αναγκών.

Σύμφωνα με την θεωρία των αναγκών, οι άνθρωποι έχουν τις ακόλουθες τρεις ανάγκες²⁷:

- Την ανάγκη για επίτευξη, η οποία είναι η ανάγκη να πηγαίνεις μπροστά και να επιτυγχάνεις. Την ανάγκη αυτή έχουν οι άνθρωποι οι οποίοι ζητούν την επιτυχία και οι οποίοι:
 - Αναζητούν καταστάσεις στις οποίες έχουν οι ίδιοι την ευθύνη.
 - Χρειάζονται διαρκή επιβεβαίωση της απόδοσής τους.
 - Δεν αφήνουν τα πράγματα στην τύχη τους και προϋπολογίζουν τον παράγοντα ρίσκο σε κάθε ενέργεια.
 - Αποφεύγουν τους πολύ εύκολους αλλά και τους εξαιρετικά δύσκολους στόχους.

Η ανάγκη αυτή αντιστοιχεί στις ανάγκες αυτοολοκλήρωσης και αυτοεπιβεβαίωσης του Maslow.

- Την ανάγκη για δύναμη και εξουσία, η οποία είναι η ανάγκη να κάνεις τους άλλους να συμπεριφέρονται σύμφωνα με τις επιθυμίες σου. Την ανάγκη αυτή έχουν οι άνθρωποι οι οποίοι:
 - Θέλουν να είναι οι βασικοί υπεύθυνοι της εργασίας τους.
 - Αναζητούν καταστάσεις με έντονο ανταγωνισμό.
 - Ενδιαφέρονται περισσότερο για την επιρροή τους στους άλλους, παρά για την παραγωγικότητά τους.
 - Αναζητούν διαρκώς την αναβάθμιση της θέσης και του γοήτρου τους.

Η ανάγκη αυτή αντιστοιχεί στις ανάγκες εκτίμησης και αναγνώρισης του Maslow.

²⁷ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 135

- Την ανάγκη για δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων. Την ανάγκη αυτή έχουν όσοι:
 - Επιλέγουν την συνεργασία από τον ανταγωνισμό.
 - Θέλουν να δημιουργούν εργασιακές σχέσεις που στηρίζονται στην αμοιβαία κατανόηση.
 - Προσπαθούν να κερδίσουν την αποδοχή και την επιβεβαίωση, ενώ ταυτόχρονα αποφεύγουν τις συγκρούσεις.

Η ανάγκη αυτή αντιστοιχεί στις κοινωνικές ανάγκες του Maslow.

Στα θετικά της θεωρίας των αναγκών του Mc Clelland είναι το γεγονός ότι σε γενικές γραμμές έχει επιβεβαιωθεί από την έρευνα και γι' αυτό τον λόγο επηρεάζει μέχρι σήμερα την πρακτική εφαρμογή της παρακίνησης στον εργασιακό χώρο.



Σύγκριση θεωριών παρακίνησης Maslow – Alderfer – Herzberg – Mc Clelland

1.2.2.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει η δεύτερη κατηγορία θεωριών παρακίνησης, ονομάζεται θεωρίες διαδικασίας. Οι θεωρίες αυτές υποστηρίζουν ότι η παρακίνηση είναι μια διαδικασία κατά την οποία το άτομο το οποίο μπορεί να μαθαίνει από τις προηγούμενες εμπειρίες του, καθώς

επίσης και ότι συλλέγει, αναλύει και αξιοποιεί εμπειρίες για την λήψη των αποφάσεών του. Ακολουθεί η ανάλυσή τους.

1.2.2.2.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ – ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ADAMS

Το 1965, ο J.S. Adams, διατύπωσε μια θεωρία προσδιορισμού της διαδικασίας της παρακίνησης, η οποία είναι γνωστή ως η θεωρία της δικαιοσύνης - ισότητας.

Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τον κόσμο με την μορφή συγκρίσιμων, με υποκειμενικό τρόπο, εισερχομένων και εξερχομένων, τα οποία αφορούν όχι μόνο τους ίδιους αλλά και τους συναδέλφους τους, εντός ή ακόμα και εκτός της επιχείρησης. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε ότι εισερχόμενα θεωρούνται αυτά που προσφέρει κάποιος στην εργασία του, όπως γνώσεις, εμπειρία, προσόντα, προσπάθεια, χρόνος, ενώ εξερχόμενα θεωρούνται οτιδήποτε κερδίζει κάποιος από την εργασία του, όπως οι χρηματικές ή σε είδος αμοιβές της εργασίας, η διασφάλιση, οι προαγωγές, οι καλές συνθήκες εργασίας, η αντιμετώπιση του προσωπικού, ο δίκαιος προϊστάμενος ή οι σχέσεις με τους συναδέλφους.

Οι εργαζόμενοι επιθυμούν:

- να υπάρχει ισότητα μεταξύ εισερχομένων και εξερχομένων, δηλαδή ανάμεσα σε όσα δίνουν και σε όσα παίρνουν από την επιχείρηση που εργάζονται,
- η επιχείρηση να μεταχειρίζεται με τον ίδιο τρόπο τους εργαζόμενους που έχουν την ίδια προσφορά.

Έτσι δημιουργούν ένα υποκειμενικό ισοζύγιο μεταξύ της αναλογίας των απολαβών - αμοιβών τους με τη συνεισφορά ή προσπάθειά τους στο πλαίσιο του οργανισμού, συγκριτικά με την αναλογία των απολαβών - αμοιβών των άλλων ατόμων με τη συνεισφορά ή τις προσπάθειές τους. Αν οι εργαζόμενοι θεωρούν, σύμφωνα με το υποκειμενικό τους κριτήριο, ότι η αμοιβή τους εξασφαλίζει την επιθυμητή ισότητα, αυξάνεται η ικανοποίησή τους από την

εργασία, με συνέπεια την αύξηση της παρακίνησής τους και της παραγωγικότητάς τους. Αντίθετα αν θεωρούν ότι δεν υπάρχει η επιθυμητή ισότητα, αρχίζουν να νιώθουν αδικία στην μεταχείρισή τους και να δυσαρεστούνται. Ως εκ τούτου, ρυθμίζουν ανάλογα τη συμπεριφορά τους, διαλέγοντας τη συμπεριφορά εκείνη για την οποία κρίνουν ότι θα λάβουν μια δίκαιη ανταμοιβή συγκριτικά με τα δεδομένα τα οποία εκείνη τη στιγμή ισχύουν. Στην περίπτωση αισθήματος αδικίας, η δυναμική της παρακίνησης φθίνει, ενώ η συμπεριφορά του εργαζόμενου τείνει είτε προς την μείωση της ποιότητας ή ποσότητας της εργασίας που παρέχει, είτε στην διεκδίκηση αύξησης της ανταμοιβής του. Αν το αίσθημα της αδικίας ενταθεί υπέρμετρα, δεν μπορεί να αποκλειστεί ακόμα και η παραίτηση από την εργασία.

Το σημαντικότερο μερίδιο στην εφαρμογή της θεωρίας αυτής στο χώρο εργασίας καταλαμβάνει η συζήτηση γύρω από την χρηματική αμοιβή και ειδικότερα την επίδραση της υποαμοιβής αλλά και της υπεραμοιβής. Όμως δεν θα πρέπει να παραγνωρισθεί το γεγονός ότι η προαγωγή με δίκαια, αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια, σε συνδυασμό με την δίκαιη αμοιβή και τις καλές συνθήκες εργασίας συμβάλει σημαντικά στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζόμενων.

Αδυναμία της θεωρίας αυτής αποτελεί το γεγονός ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά δεν κατευθύνεται μόνο από την αξία της δικαιοσύνης και της ισότητας αλλά και μια πληθώρα άλλων αξιών. Επίσης το ότι σε περίπτωση υπεραμοιβής η αντίδραση του εργαζόμενου δεν είναι πάντα η αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς αυτή εξαρτάται από την προσωπικότητά του. Τέλος ακόμα και αν μια επιχείρηση ή ένας δημόσιος οργανισμός καταβάλει προσπάθεια να μοιράσει κατά το δυνατόν δίκαια τις αμοιβές, υπάρχει πάντα η πιθανότητα να δυσαρεστηθούν, μεμονωμένα άτομα τα οποία διαθέτουν δικά τους κριτήρια.

1.2.2.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΟΥ VROOM

Η θεωρία των προσδοκιών του Victor Vroom, αποτελεί μια ακόμα θεωρία παρακίνησης, με έμφαση την διαδικασία. Υποστηριζόμενη από τα αποτελέσματα διαφόρων ερευνών, αναπτύχθηκε την δεκαετία του 1960. Αφορμή για την διατύπωσή της, στάθηκε το γεγονός ότι ο Vroom παρατήρησε ότι οι μέχρι τότε θεωρίες της παρακίνησης δεν εξηγούσαν γιατί οι εργαζόμενοι προσπαθώντας να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους, επιλέγουν κάποιες συμπεριφορές ενώ ταυτόχρονα απορρίπτουν άλλες²⁸.

Σε γενικές γραμμές, αποδεχόμενοι τη λογική, ότι οι εργαζόμενοι επιζητούν την ικανοποίηση των αναγκών τους, ενώ παράλληλα εκλογικεύουν τη διαδικασία επίτευξης της ικανοποίησης αυτής μέσω δημιουργίας εναλλακτικών ενεργειών, η θεωρία των προσδοκιών μπορεί να διατυπωθεί ως εξής: «*Η προσδοκία ότι η προσπάθεια θα οδηγήσει σε υψηλή απόδοση και αυτή με τη σειρά της θα οδηγήσει σε καλή αμοιβή, παρακινεί τους εργαζόμενους, όταν επιβεβαιώνεται*»²⁹. Η εν λόγω διατύπωση είναι συμβατή με την εσωτερική διαδικασία της εκτίμησης κόστους – οφέλους του κάθε εργαζόμενου.

Αναλυτικότερα θα μπορούσαμε να πούμε, ότι σύμφωνα με την θεωρία των προσδοκιών του Vroom, προκειμένου ο εργαζόμενος να διατηρεί υψηλά επίπεδα παρακίνησης, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η σχέση η οποία υπάρχει μεταξύ³⁰:

- Προσπάθειας και απόδοσης του εργαζομένου. Έτσι ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει την πεποίθηση ότι η καταβολή της απαραίτητης προσπάθειας από μέρους του θα οδηγήσει στην επιθυμητή απόδοση.
- Προσπάθειας του εργαζομένου και αναγνώρισής της. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει την πεποίθηση ότι η καταβολή προσπάθειας από

²⁸ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 140

²⁹ Τριπερίνα Ιωάννα (2002), *Διαχείριση καριέρας και απόδοσης: Εφαρμόζοντας την ψυχολογία στην εργασία*, Αθήνα, Clever Carrer, σελ. 291

³⁰ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 140 - 141

μέρους του, θα οδηγήσει στην αναγνώρισή της μέσω των επιθυμητών αμοιβών.

- Αμοιβών και ελκυστικότητάς τους για κάθε εργαζόμενο. Δηλαδή το γεγονός ότι η φύση των αμοιβών θα πρέπει να είναι η επιθυμητή για τον κάθε εργαζόμενο

Αν και θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως αρνητικό το γεγονός ότι στην συγκεκριμένη θεωρία ο εργαζόμενος εμφανίζεται ως ένα όν το οποίο συνδέει απόλυτα την καταβολή προσπάθειας με την αμοιβή, παρόλα αυτά δεν θα πρέπει να παραγνωριστεί η συμβολή της θεωρίας αυτής στην εμπέδωση της αναγκαιότητας, εκ των προτέρων καθορισμού υλοποιήσιμων στόχων και αμοιβών για την επίτευξή τους, οι οποίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες και προτιμήσεις των εργαζομένων.

1.2.2.2.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΣΤΟΧΟΘΕΤΗΣΗΣ

Η θεωρία της στοχοθέτησης, η οποία διατυπώθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1960 από τον Edward Lock, μπορεί να χαρακτηριστεί ως εξέλιξη της θεωρίας των προσδοκιών του Victor Vroom.

Σύμφωνα με την θεωρία αυτή προκειμένου οι εργαζόμενοι να παρακινηθούν θα πρέπει να τους τεθούν στόχοι³¹:

- Συγκεκριμένοι και σαφείς (Specific), προκειμένου να αποφεύγεται η σύγχυση, οι εντάσεις μεταξύ εργαζόμενου και αξιολογητή και ο εργαζόμενος να αφοσιώνεται στην επίτευξή τους.
- Μετρήσιμοι (Measurable), καθώς έτσι είναι δυνατή η αντικειμενική αξιολόγηση της επίτευξής τους. Προκειμένου η μέτρηση των στόχων να μην εκληφθεί ως απόπειρα ελέγχου και τιμωρίας των εργαζομένων και να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, θα πρέπει οι εργαζόμενοι να πληροφορούνται για τα αποτελέσματα των μετρήσεων και να

³¹ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 140 - 144

λαμβάνουν τις κατάλληλες οδηγίες προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της απόδοσής τους.

- Επιτεύξιμοι και ρεαλιστικοί (Achievable Realistic). Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημάνουμε ότι ενώ η αύξηση του βαθμού δυσκολίας ενός στόχου οδηγεί σε αύξηση της καταβαλλόμενης προσπάθειας, αυτό έχει κάποιο όριο, καθώς αν ο στόχος θεωρηθεί εξωπραγματικός η φυσική συνέπεια θα είναι η πλήρη απώλεια παρακίνησης για τους εργαζόμενους.
- Χρονικά προσδιορισμένοι (Time – specific), προκειμένου ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να κατανείμει χρονικά την προσπάθειά του κατά το καλύτερο δυνατό.



Σημαντικά στοιχεία για την αποτελεσματική στοχοθέτηση, είναι η απάντηση σε μια σειρά ερωτημάτων όπως το πόσο δύσκολος επιτρέπεται να γίνει ένας στόχος, το αν είναι προτιμότερο να τεθούν στόχοι ατομικοί ή ομαδικοί, ποσοτικοί ή ποιοτικοί, καθώς επίσης και το με ποιο τρόπο θα πρέπει να γίνεται η στοχοθεσία. Επίσης σημαντική, σύμφωνα με την εν λόγω θεωρία, είναι η αποδοχή του στόχου από τους εργαζόμενους, η οποία μπορεί να επιτευχθεί πιο αποτελεσματικά με την συμμετοχή των εργαζομένων στην διαδικασία στοχοθεσίας.

Συνέπεια της θεωρίας της στοχοθέτησης, ήταν η εμφάνιση της διοίκησης μέσω στόχων (Management by Objectives) η οποία στηριζόμενη στην αρχή της συμμετοχικότητας και στη συνεργασία μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, εξειδικεύει τους στρατηγικούς στόχους της επιχείρησης, σε συγκεκριμένους ατομικούς ή ομαδικούς στόχους. Η διοίκηση μέσω στόχων έχει υιοθετηθεί από σημαντικό ποσοστό ιδιωτικών επιχειρήσεων και τα τελευταία χρόνια και από τον δημόσιο τομέα. Πλεονεκτήματά της είναι μεταξύ

άλλων η παρακίνηση των εργαζομένων, η βελτίωση της απόδοσής τους, η συμμετοχικότητα και η μείωση των συγκρούσεων εντός της οργάνωσης, ενώ ως μειονεκτήματά της μπορούν να θεωρηθούν η αδυναμία κατανόησης της μεθόδου από τους εργαζόμενους και η έλλειψη δέσμευση της διοίκησης ως προς την υποστήριξη του εν λόγω τρόπου διοίκησης³².

1.2.2.2.4 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ

Ενώ η θεωρία της στοχοθέτησης υποστηρίζει ότι το άτομο παρακινείται μέσω των στόχων που του τίθενται, η θεωρία της ενίσχυσης υποστηρίζει ότι παρακινείται από εξωτερικά ερεθίσματα. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή η διοίκηση ενός οργανισμού οδηγεί τους εργαζόμενους πιο κοντά στο πρότυπο συμπεριφοράς μέσω:

- της ενίσχυσης επιθυμητών συμπεριφορών, με τεχνικές όπως η αμοιβή και η αναγνώριση της και
- της εξάλειψης ανεπιθύμητων συμπεριφορών, η οποία επιτυγχάνεται με την τιμωρία.

Οι εμπειρικές μελέτες δείχνουν ότι οι διοικήσεις δεν χρησιμοποιούν πάντα σωστά τις τεχνικές ενίσχυσης. Έτσι παρατηρείται το γεγονός ότι από τους διοικούντες δίνεται υπερβολική βαρύτητα στην παρακίνηση μέσω υλικών απολαβών ενώ παραγνωρίζεται ο ρόλος του επαίνου ή της ικανοποίησης από τον εργασία σε φιλικό περιβάλλον. Άλλες φορές, παρόλο που οι διοικήσεις επιθυμούν από τους εργαζόμενους συμπεριφορά Υ ενισχύουν την συμπεριφορά Χ, ή παρόλο που επιθυμούν ποιοτική εργασία επιβραβεύουν μόνο την υλοποίηση ποσοτικών στόχων. Οι ίδιες μελέτες υποδεικνύουν τις απαιτούμενες διορθωτικές ενέργειες στην ακολουθούμενη πρακτική³³.

³² Κέφης Βασίλης (2005), *Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ – Βασικές Αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 88

³³ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 147

1.2.2.2.5 ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman και Oldman, αποτελεί μια σύγχρονη τάση των θεωριών παρακίνησης με έμφαση στην διαδικασία. Επικεντρώνεται στον τρόπο με τον οποίο δομείται η εργασία, υποστηρίζοντας ότι παίζει σημαντικό ρόλο στην παρακίνηση των εργαζομένων.

Σύμφωνα με το εν λόγω μοντέλο, προκειμένου μια εργασία να έχει δύναμη παρακίνησης, θα πρέπει να έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά τα οποία ονομάζονται κύριες εργασιακές διαστάσεις³⁴:

- Ποικιλία απαιτούμενων δεξιοτήτων, για την εκτέλεση της εργασίας.
- Ταυτότητα του έργου, δηλαδή αντίληψη από τον εργαζόμενο του τελικού προϊόντος της εργασίας του.
- Σημασία του έργου, δηλαδή αντίληψη από τον εργαζόμενο της σημασίας της εργασίας του για την ζωή και εργασία άλλων.
- Αυτονομία, δηλαδή υψηλός βαθμός ελευθερίας και ανεξαρτησίας μιας θέσης εργασίας ως προς την λήψη σχετικών με αυτή αποφάσεων.
- Επανατροφοδότηση, δηλαδή πληροφόρηση του εργαζόμενου για τα αποτελέσματα της εργασίας του.

Η ύπαρξη των τριών πρώτων χαρακτηριστικών σε μια εργασία, επιτρέπει στον εργαζόμενο να συνειδητοποιεί το νόημα της εργασίας του. Η ύπαρξη της αυτονομίας του επιτρέπει να συνειδητοποιεί την ευθύνη του για τα αποτελέσματα της εργασίας. Τέλος μέσω της επανατροφοδότησης ο εργαζόμενος γνωρίζει τα επίπεδα της απόδοσής του. Όσο ένας εργαζόμενος γνωρίζει τα επίπεδα της απόδοσής του, την ευθύνη του για τα αποτελέσματα της εργασίας και συνειδητοποιεί το νόημα της εργασίας του, τόσο περισσότερο θα παρακινείται από την εργασία του, με αποτέλεσμα της επίτευξη υψηλής απόδοσης, την άντληση ικανοποίησης από την εργασία και μειωμένες απουσίες ή και αποχωρήσεις.

³⁴ Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili, σελ. 148 - 149

Αδυναμία του μοντέλου των χαρακτηριστικών της εργασίας, είναι ότι ενώ ισχύει για τους εργαζόμενους που έχουν υψηλή ανάγκη για επίτευξη, δεν επιβεβαιώνεται εξίσου για τους μη φιλόδοξους εργαζομένους.

1.2.2.3 ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΘΕΩΡΙΩΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ

Συνοψίζοντας τα σχετικά με τις θεωρίες οι οποίες δίνουν έμφαση στο περιεχόμενο της παρακίνησης, μπορούμε να πούμε ότι η πιο έγκυρη από αυτές είναι η θεωρία των αναγκών του Mc Clelland. Σε γενικές γραμμές, η θεωρία αυτή έχει επιβεβαιωθεί από την έρευνα και εξαιτίας αυτού επηρεάζει μέχρι σήμερα την πρακτική εφαρμογή της παρακίνησης στον εργασιακό χώρο. Στην περίπτωση κατά την οποία δεν έχουν ικανοποιηθεί σε επιθυμητό βαθμό οι βασικές ανάγκες ύπαρξης, βιολογικές και ασφάλειας, την θέση της μπορεί να πάρει η θεωρία ERG του Alderfer.

Αναφορικά με τις θεωρίες οι οποίες δίνουν έμφαση στην διαδικασία της παρακίνησης συνοψίζουμε τα ακόλουθα:

- Η θεωρία της δικαιοσύνης – ισότητας, μας έδειξε ότι οι εργαζόμενοι συγκρίνουν την προσφορά και της απολαβές τους, με την προσφορά και της απολαβές των άλλων. Το αποτέλεσμα της σύγκρισης έχει τόσο καθοριστική σημασία, ώστε ακόμα και μια αύξηση ή προαγωγή μπορεί να χάσουν την παρακινητική δύναμή τους αν το τελικό αποτέλεσμα θεωρηθεί μη δίκαιο.
- Σύμφωνα με την θεωρία των προσδοκιών, προκειμένου να επιτευχθεί υψηλή παρακίνηση, θα πρέπει να επιβεβαιώνεται η προσδοκία ότι η προσπάθεια θα οδηγήσει σε υψηλή απόδοση και αυτή με τη σειρά της θα οδηγήσει σε καλή αμοιβή. Για να συμβεί αυτό είναι σημαντικό να υπάρχει ένα αντικειμενικό σύστημα στοχοθεσίας.
- Σύμφωνα με την θεωρία της στοχοθέτησης, για να επιτευχθεί υψηλή παρακίνηση, θα πρέπει οι στόχοι να είναι σαφώς καθορισμένοι και υψηλοί χωρίς όμως να γίνονται ανέφικτοι.

- Σύμφωνα με την θεωρία της ενίσχυσης, ο εργαζόμενος μπορεί να παρακινείται από εξωτερικά ερεθίσματα.
- Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας, υποστηρίζει ότι ένας εργαζόμενος θα παρακινείται από την εργασία του όταν γνωρίζει τα επίπεδα της απόδοσής του, την ευθύνη του για τα αποτελέσματα της εργασίας και συνειδητοποιεί το νόημα της εργασίας του. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα παραπάνω ισχύουν κυρίως για τους εργαζόμενους που έχουν υψηλή ανάγκη για επίτευξη.

1.3 ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Με την τρίτη θεώρηση της συνεισφοράς του εργαζομένου στο παραγόμενο αποτέλεσμα, η οποία ονομάζεται ορθολογική προσέγγιση, έγινε προσπάθεια ενοποίησης των υπάρχουσών οργανωτικών και διοικητικών θεωριών³⁵. Η απαρχή της προσέγγισης αυτής έγινε το 1958, από τον βραβευμένο με το Νόμπελ Οικονομικών Herbert Simon και τον James March. Το έτος αυτό συνέγραψαν το βιβλίο με τίτλο “Οργανώσεις”, το οποίο εμπλούτισαν το 1993.



James March – Herbert Simon

Σύμφωνα με την ορθολογική προσέγγιση, οι οργανισμοί είναι συστήματα λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων. Δεδομένου ότι οι αποφάσεις θα πρέπει να ληφθούν και τα προβλήματα να επιλυθούν από τους

³⁵ Ιορδάνογλου Δήμητρα (2008), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις – Νέες τάσεις και πρακτικές*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 27

ιδίους τους εργαζόμενους, αυτονόητη είναι η παραδοχή ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι δεν αποτελούν απλές μηχανές παραγωγής αλλά έχουν συναισθήματα και λογική, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ανάλογα. Δηλαδή ως *“ορθολογικά όντα με σαφείς διανοητικές και αντιληπτικές ικανότητες, οι οποίες προσδιορίζουν την οργανωσιακή τους συμπεριφορά και την συνεισφορά τους στην επιχείρηση”*³⁶. Πάντα σύμφωνα με το ανωτέρω βιβλίο, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η περιορισμένη ορθολογικότητα των εργαζομένων ως προς την λήψη αποφάσεων, δεδομένου ότι δεν θα πρέπει να παραγνωρίζονται η ιδιαιτερότητα κάθε ατόμου και οι διαφορετικοί ανά άτομο γνωστικοί, ψυχολογικοί, κοινωνικοί και οικονομικοί περιορισμοί. Επίσης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η πληροφόρηση των εργαζομένων η οποία μπορεί να επηρεάσει αποφάσεις σχετικά με τον βαθμό της ενέργειας και την προσπάθειας που θα αφιερώσουν στην εργασία τους, ακόμα και για την αποχώρησή τους από αυτή και την εκδήλωση ενδιαφέροντος για πρόσληψη σε άλλη εταιρία.

Τελικά οι εργαζόμενοι ως ορθολογικά όντα, τα οποία στο πλαίσιο της εργασίας τους συνεργάζονται ή και ανταγωνίζονται με άλλους, λαμβάνουν αποφάσεις που καθορίζουν όχι μόνο τον βαθμό αποτελεσματικότητας της οικονομικής μονάδας, αλλά και την ίδια της επιβίωσή της.

1.4 ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Οι σύγχρονες προσεγγίσεις σχετικά με την θεώρηση της συνεισφοράς του εργαζομένου στο παραγόμενο αποτέλεσμα, αποτελούν φυσική συνέπεια του γεγονότος ότι η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει ανατρέψει την προσδοκία της οργανωσιακής τάξης, σταθερότητας και προβλεψιμότητας. Προσδοκίες οι οποίες έχουν αντικατασταθεί από την αταξία, την διαρκή αλλαγή και την απροβλεψιμότητα στην λειτουργία των οργανώσεων.

³⁶ Ιορδάνογλου Δήμητρα (2008), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις – Νέες τάσεις και πρακτικές*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 26

1.4.1 ΣΥΣΤΗΜΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ

Μία από τις σύγχρονες προσεγγίσεις είναι η συστημική θεωρία, η οποία πρωτοδιατυπώθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1960 από τον βιολόγο Ludwig von Bertalanffy. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή οι οργανώσεις *“αντιμετωπίζονται ως σύνθετα ανοικτά συστήματα που χρειάζονται τη διάδραση μεταξύ των συστατικών μερών τους, αλλά και με το περιβάλλον για να επιζήσουν”*³⁷. Έτσι μελετώνται όλα τα συστατικά στοιχεία μια οργάνωσης, προσωπικό, τεχνολογία, στόχοι, πληροφορίες, μεμονωμένα αλλά και οι αλληλεπιδράσεις τους. Καινοτομία της είναι ότι μελετά την διασύνδεση των οργανώσεων με την κοινωνία.

1.4.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΧΑΟΥΣ

Άλλη σύγχρονη προσέγγιση είναι η θεωρία του χάους. Σύμφωνα με αυτή, προκειμένου να ενισχυθεί η δημιουργικότητα των εργαζομένων, η επιχείρηση εγκαταλείπει την αυστηρή δομή και ιεραρχία της. Το όλο διασπάται στα μέρη του και δημιουργούνται αυτοδιοικούμενες ομάδες από εργαζόμενους που έχουν πλήρη πρόσβαση στην γνώση και την πληροφορία. Ο εργαζόμενος καλείται να λειτουργήσει αυτόνομα, αλλά πάντα μέσα πλαίσια του οράματος της επιχείρησης, καθώς στις επιχειρήσεις αυτές συνυπάρχουν αντικρουόμενες έννοιες όπως ο έλεγχος και η αυτονομία, οι κανόνες και η πρωτοβουλία³⁸.

³⁷ Ιορδάνογλου Δήμητρα (2008), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις – Νέες τάσεις και πρακτικές*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 28

³⁸ Ιορδάνογλου Δήμητρα (2008), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις – Νέες τάσεις και πρακτικές*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, σελ. 28

2. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΩΝ

2.1 ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΩΝ

Ήδη από το 1957, στο άρθρο 2 της Συνθήκης ίδρυσης της ΕΟΚ γινόταν λόγος για αρμονική ανάπτυξη των οικονομικών δράσεων στο σύνολο της Κοινότητας. Το γεγονός αυτό αποτελεί μια πρώτη, έστω και σιωπηρή, αναφορά στην περιφερειακή πολιτική³⁹. Δεδομένου όμως ότι η οικονομική ομοιογένεια των περιφερειών των έξι ιδρυτικών μελών της ΕΟΚ ήταν αρκετά μεγάλη, πίεση για άσκηση της περιφερειακής πολιτικής ασκήθηκε μετά την πρώτη διεύρυνση της ΕΟΚ. Η πίεση αυτή οδήγησε στην ίδρυση το 1972 του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ), το οποίο ξεκίνησε την δράση του το 1975. Το εν λόγω Ταμείο χρηματοδοτεί, δράσεις σχετικές με παραγωγικές επενδύσεις, επενδύσεις σε έργα υποδομής, ανάπτυξη του ενδογενούς δυναμικού με μέτρα ενίσχυσης των πρωτοβουλιών τοπικής ανάπτυξης και απασχόλησης και των δραστηριοτήτων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, καθώς και επενδύσεις στους τομείς της παιδείας και της υγείας.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινίσουμε την διαφορά του όρου περιφερειακή πολιτική από την έννοια της Συνοχής. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στην πρώτη έκθεσή της για την οικονομική και κοινωνική Συνοχή, η Συνοχή αντιμετωπίζεται ως ο τελικός σκοπός η επίτευξη

³⁹ Μπαμπαλιούτας Π. Λάμπρος – Μητσόπουλος ΣΠ. Κωνσταντίνος (2014), *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Περιφερειακή Πολιτική της Ε.Ε.*, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 155

του οποίου επιδιώκεται, ενώ η περιφερειακή πολιτική αποτελεί το σύνολο των εργαλείων, μέσων και διαδικασιών τα οποία θα οδηγήσουν στην επίτευξη του σκοπού της Συνοχής. Πιο συγκεκριμένα στην έννοια της Συνοχής περιλαμβάνονται όλες οι *“προσπάθειες και το σύνολο των πολιτικών που αποσκοπούν στη μείωση των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων μεταξύ διαφορετικών χωρικών μονάδων εντός της Ένωσης μέσω της αναδιανομής πόρων από τις πλουσιότερες περιφέρειες στις φτωχότερες.”*⁴⁰.

Η άσκηση της περιφερειακής πολιτικής, προϋποθέτει την κατάρτιση του κανονιστικού και χρηματοδοτικού πλαισίου σε ενωσιακό επίπεδο. Η υλοποίησή της πραγματοποιείται εντός των χρηματοδοτούμενων κρατών – μελών τα οποία έχουν την υποχρέωση να τηρούν, τις εκ των προτέρων καθορισμένες, διαδικασίες υλοποίησης. Μετά το 1985, ημερομηνία υπογραφής της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης (Ε.Ε.Π.), αποφασίστηκε, η περιφερειακή πολιτική να ασκείται στο πλαίσιο της χρηματοδότησης η οποία λαμβάνει χώρα κατά την διάρκεια πολυετών προγραμματικών περιόδων. Η αιτία για την καθιέρωση των προγραμματικών περιόδων στην άσκηση της περιφερειακής πολιτικής ήταν η προγραμματιζόμενη διεύρυνση με την είσοδο της Ισπανίας και της Πορτογαλίας στην ΕΟΚ και οι αντιρρήσεις της Ελλάδας, της Ιταλίας και της Γαλλίας, οι οποίες κάμφθηκαν με την συμφωνία για την υλοποίηση των Μεσογειακών Ολοκληρωμένων Προγραμμάτων.

Η υλοποίηση της περιφερειακής πολιτικής της Ε.Ε., σε κάθε περίπτωση λαμβάνει χώρα στις περιφέρειες στις οποίες κατά το στάδιο του προγραμματισμού των πολυετών προγραμμάτων έχει επιλεγεί να κατευθυνθούν οι πόροι των ταμείων. Αυτό σημαίνει ότι απαραίτητη προϋπόθεση, για την απρόσκοπτη ροή των πόρων, την απορρόφηση των ενωσιακών κονδυλίων και την διοικητική προετοιμασία του ελέγχου και της υλοποίησης των πολυετών προγραμμάτων, είναι η ύπαρξη στα κράτη μέλη ικανών διοικητικών μηχανισμών, όχι μόνο σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο, αλλά ακόμα και σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης. Στο πλαίσιο

⁴⁰ Μπαμπαιλιούτας Π. Λάμπρος – Μητσόπουλος ΣΠ. Κωνσταντίνος (2014), *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Περιφερειακή Πολιτική της Ε.Ε.*, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 155

αυτό, αυτονόητη ήταν η προσπάθεια βελτίωσης των διοικητικών μηχανισμών των κρατών μελών.

Ειδικότερα, αναφορικά με την προσαρμογή της ελληνικής δημόσιας διοίκησης στις ανάγκες διαχείρισης και ελέγχου των ενωσιακών χρηματοδοτήσεων, στο πλαίσιο της άσκησης της περιφερειακής πολιτικής της Ε.Ε., θα πρέπει να πούμε ότι καθώς η ελληνική δημόσια διοίκηση χαρακτηριζόταν διαχρονικά από περιορισμένη δυνατότητα ανταπόκρισης στην αποστολή της και από εξάρτηση από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία, κρίθηκε απαραίτητη η δημιουργία ενός συστήματος διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων, έξω από τις ήδη υπάρχουσες κρατικές δομές. Κάτι που δεν έχει εφαρμοστεί σε καμία άλλη χώρα της Ε.Ε.. Το εν' λόγω σύστημα αποσκοπούσε στην απορρόφηση των κοινοτικών κονδυλίων την οποία αποδεδειγμένα διευκόλυνε, αλλά υστερούσε στην τήρηση των αρχών της αποκέντρωσης και του σχεδιασμού⁴¹.

Εν συνεχεία θα γίνει αναφορά στην δημιουργία και διαχρονική εξέλιξη του συστήματος διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων στην χώρα μας.

2.2 ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΩΝ

2.2.1 Α' ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ, 1988 - 1992

Μετά την ένταξη της Ισπανίας και της Πορτογαλίας στην ΕΟΚ το 1986, η οποία συνεπαγόταν την αύξηση του αριθμού των περιφερειών οι οποίες αντιμετώπιζαν διαρθρωτικά προβλήματα, ήταν φανερό ότι τα ΜΟΠ δεν ήταν πια αρκετά για την άσκηση περιφερειακής πολιτικής, η οποία θα αφορούσε το σύνολο της τότε ΕΟΚ. Απαραίτητος για την κάλυψη του κενού αυτού ήταν ο σχεδιασμός μιας νέας προγραμματικής περιόδου, στην οποία θα λαμβανόταν

⁴¹ Μπαμπαλιούτας Π. Λάμπρος – Μητσόπουλος ΣΠ. Κωνσταντίνος (2014), *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Περιφερειακή Πολιτική της Ε.Ε.*, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 185

υπόψη η δράση των ΜΟΠ η οποία είχε ήδη αποφασιστεί. Έτσι σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε από το 1988 έως το 1992 το Α' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (Α' ΚΠΣ). Κατά την διαδικασία εφαρμογής του, διαπιστώθηκαν οι αδυναμίες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης ως προς την διαχείριση και έλεγχο των συγχρηματοδοτούμενων δράσεων και η συνεπακόλουθη ανάγκη δημιουργίας μηχανισμών για την ενίσχυση της διαχειριστικής ικανότητάς της. Οι εν λόγω μηχανισμοί θεσπίστηκαν για την υλοποίηση και έλεγχο του Β' ΚΠΣ, έφτασαν σε ένα αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο με την έναρξη του Γ' ΚΠΣ, ενώ με βελτιώσεις διατηρούνται μέχρι και την τρέχουσα προγραμματική περίοδο.

2.2.2 Β' ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ, 1993 – 1999

Το Β' ΚΠΣ υλοποιήθηκε κατά τα έτη 1993 – 1999, καθώς πλέον είχαν καθιερωθεί οι επταετείς προγραμματικές περίοδοι στην άσκηση της περιφερειακής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Αρνητικά ως προς την επιτυχία υλοποίησης του Β' Κ.Π.Σ. στην χώρα μας, επέδρασε μία σειρά προβλημάτων και δυσλειτουργιών που αφορούσαν τους μηχανισμούς διαχείρισης και υλοποίησης. Μηχανισμούς οι οποίοι δεν ήταν επαρκείς για να αντιμετωπίσουν μία αυξημένη κλίμακα παρεμβάσεων.

Παράλληλα όμως, θετικά ως προς την βελτίωση της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών αυτών, επέδρασε η ίδρυση το 1996, της Μονάδας Οργάνωσης της Διαχείρισης Αναπτυξιακών Προγραμμάτων Α.Ε. (ΜΟΔ Α.Ε.), ενώ προέκυψαν πολύτιμες εμπειρίες οι οποίες αποτέλεσαν σημαντική παρακαταθήκη για το μέλλον και υπέδειξαν την ανάγκη ένταξης της προσπάθειας ώστε να ικανοποιηθούν οι ποιοτικές και ποσοτικές απαιτήσεις αυτής της εμβέλειας παρεμβάσεων.⁴²

⁴² <http://www.hellaskps.gr/Details.asp?L1=3&L2=2>

2.2.2.1 Η ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΣΤΟ Β' ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ

Η ΜΟΔ Α.Ε. ιδρύθηκε, μετά από απόφαση της Ελληνικής Κυβέρνησης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με το Ν. 2372/1996 (ΦΕΚ 29 Α) ο οποίος τροποποιήθηκε με το Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α) και συμπληρώθηκε από το Ν. 2937/2001 (ΦΕΚ 169 Α). Έχει τη νομική μορφή της ανώνυμης εταιρείας μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Εποπτεύεται, σύμφωνα με το Ν. 2372/1996 (ΦΕΚ 29 Α), από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας, δηλαδή στην παρούσα φάση, μετά την συγχώνευση των σχετικών Υπουργείων, από τον Υπουργό Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού. Διοικείται από εννεαμελές Διοικητικό Συμβούλιο, τριετούς θητείας, το οποίο αποτελείται από πρόσωπα ευρύτερης αποδοχής και από εκπροσώπους κοινωνικών φορέων. Χρηματοδοτείται μέσω του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων, από εθνικούς πόρους και από προγράμματα συγχρηματοδοτούμενα από την Ευρωπαϊκή Ένωση.



Λογότυπο ΜΟΔ Α.Ε.

Σκοπός της ΜΟΔ Α.Ε., η οποία ως καινοτομία κλήθηκε να λειτουργήσει υποστηρικτικά στο πολυσύνθετο έργο της αξιοποίησης των συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση αναπτυξιακών προγραμμάτων, *“είναι η κάλυψη των αναγκών σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό και σε μεταφορά τεχνογνωσίας για τη βελτίωση της διοικητικής δομής στην εφαρμογή προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από την*

Ευρωπαϊκή Ένωση. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού η Μ.Ο.Δ. προβαίνει σε κάθε σχετική ενέργεια και ιδίως:

- Αξιολογεί τις ανάγκες σε στελεχιακό δυναμικό και διοικητική τεχνογνωσία των φορέων διαχείρισης προγραμμάτων και των φορέων υλοποίησης έργων ή μέτρων ...*
- προσλαμβάνει εξειδικευμένο προσωπικό και αποσπά στελέχη του δημοσίου τομέα, προκειμένου να συγκροτήσει τις αναγκαίες ομάδες που τίθενται στη διάθεση των πιο πάνω φορέων.*
- Παρέχει προς τις ομάδες στελεχών ... συνεχή ενημέρωση, ...*
- οργανωτικά συστήματα, συστήματα μηχανοργάνωσης και κάθε άλλη σχετική υποστήριξη.*
- Παρέχει στο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας, ... τεκμηριωμένη πληροφόρηση, για τη διοικητική πρόοδο που έχει συντελεστεί και για τους τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων που εναπομένουν.*
- Προωθεί τη μετάδοση της τεχνογνωσίας και των οργανωτικών συστημάτων των στελεχών της στο μόνιμο προσωπικό του φορέα υποδοχής, ώστε να καταστούν κτήμα των φορέων που διαχειρίζονται προγράμματα, μέτρα ή έργα.*
- Συνάπτει για την επίτευξη του σκοπού της συμβάσεις με τους οικείους φορείς διαχείρισης των κοινοτικών προγραμμάτων ή πρωτοβουλιών.*

"43

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι οι κύριες αρμοδιότητες της ΜΟΔ Α.Ε. οι οποίες αφορούν τα στελέχη των Ειδικών Υπηρεσιών και μπορούν να επηρεάσουν την παρακίνησή τους, η οποία αποτελεί το θέμα της παρούσας εργασίας είναι:

- Η στελέχωση των Ειδικών Υπηρεσιών όλων των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ),*

⁴³ αρθ. 1, Ν. 2372/1996 (ΦΕΚ 29 Α)

του Προγράμματος Αγροτικής Ανάπτυξης (ΠΑΑ) και του Επιχειρησιακού Προγράμματος Αλιείας (ΕΠΑΑΛ).

- Η διαρκής εκπαίδευση των εν λόγω στελεχών.

Δεδομένου ότι:

- η υλοποίηση των ανωτέρω δεν εξαρτάται αποκλειστικά την ΜΟΔ Α.Ε., αλλά αποτελεί συνάρτηση πολλών άλλων παραγόντων, όπως η ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με το σύστημα διαχείρισης και ελέγχου κάθε προγραμματικής περιόδου, ή η νομοθεσία περί προσλήψεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα,
- τα ανωτέρω αποτελούν μέρος μόνο του πλαισίου διοίκησης των στελεχών των Ειδικών Υπηρεσιών, το οποίο εκτός από την στελέχωση και την εκπαίδευση, περιλαμβάνει τις υλικές ή ηθικές αμοιβές, την αξιολόγηση και την υπηρεσιακή εξέλιξη

κρίνεται σκόπιμο να ασχοληθούμε με το συνολικό πλαίσιο διοίκησης των στελεχών των Ειδικών Υπηρεσιών, σε επόμενο χρόνο και αφού πρώτα έχουμε ολοκληρώσει την αναφορά μας στην διαχρονική εξέλιξη του συστήματος διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων.

Κατά τη διάρκεια του Β΄ ΚΠΣ και όσον αφορά τα θέματα διοίκησης – διαχείρισης προσωπικού, η ΜΟΔ Α.Ε.⁴⁴ :

- Προσέλαβε μετά από διαγωνισμούς εξειδικευμένα στελέχη του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα, τα οποία εν συνεχεία, έθεσε στη διάθεση των φορέων διαχείρισης προγραμμάτων με την μορφή:
 - "Ομάδων Στελεχών" οι οποίες ανέλαβαν τον ρόλο της Γραμματείας Επιτροπής Παρακολούθησης στα δέκα τρία Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα και σε τρία Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα

⁴⁴ <https://www.mou.gr>

- ο "Ομάδων Έργου" οι οποίες ανέλαβαν να υποστηρίξουν τρία Υπουργεία και ένα Οργανισμό – Φορέα Υλοποίησης στη διαχείριση τεσσάρων Τομεακών Προγραμμάτων

Οι εν λόγω ομάδες, υπό το συντονισμό της Κεντρικής Υπηρεσίας της ΜΟΔ Α.Ε., διαδραμάτισαν έναν ενεργό ρόλο στην προώθηση της υλοποίησης του προγράμματος ευθύνης τους.

- Ανέλαβε την διαρκή εκπαίδευση - κατάρτιση όλων αυτών των στελεχών, καθώς και την κατάρτιση στελεχών των Φορέων Υλοποίησης σε εξειδικευμένα θέματα.
- Παρήγαγε και προώθησε, με οδηγούς, εργαλεία κλπ, τεχνογνωσία και οργανωτικά συστήματα, για την καλύτερη διαχείριση των προγραμμάτων και των έργων του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.
- Εξόπλισε τις Ομάδες Στελεχών και Έργου με σύγχρονη υλικοτεχνική υποδομή και πληροφοριακά συστήματα.

2.2.3 Γ' ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ, 2000 – 2006

Η τρίτη προγραμματική περίοδος, το Γ' ΚΠΣ, υλοποιήθηκε κατά τα έτη 2000 έως 2006. Το διαχειριστικό πλαίσιο το οποίο αφορά τις Ενωσιακές χρηματοδοτήσεις κατά την τρίτη προγραμματική περίοδο, θεσπίστηκε με την ψήφιση του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α). Με το νόμο αυτό, τέθηκε για πρώτη φορά στην χώρα μας το πλαίσιο για την διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχο υλοποίησης, κατά την διάρκεια μιας προγραμματικής περιόδου και συγκεκριμένα του Γ' ΚΠΣ.

Στόχος του ήταν να αντιμετωπιστούν οι δυσλειτουργίες των μηχανισμών διαχείρισης του Β' ΚΠΣ. Έτσι συνολική ευθύνη της διαχείρισης του Γ' ΚΠΣ ανατέθηκε στην Γενική Διεύθυνση Αναπτυξιακού Προγραμματισμού, Περιφερειακής Πολιτικής και Δημοσίων Επενδύσεων του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και στις επιμέρους Διαχειριστικές Αρχές οι

οποίες συστάθηκαν προκειμένου να εξασφαλίσουν την αποτελεσματικότητα και την κανονικότητα της διαχείρισης και της εφαρμογής τόσο των Τομεακών όσο και των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ΄ ΚΠΣ. Με τον ίδιο νόμο καθορίστηκε ο τρόπος στελέχωσης των Διαχειριστικών Αρχών, με μετακίνηση ή απόσπαση προσωπικού από τον δημόσιο τομέα, ή πρόσληψη και απόσπαση στις Διαχειριστικές Αρχές προσωπικού από την ΜΟΔ Α.Ε.. Τέλος καθορίστηκαν οι αρμόδιες Υπηρεσίες και οι διαδικασίες σχετικά με την παρακολούθηση και τον έλεγχο της υλοποίησης του Γ΄ ΚΠΣ.

Έτσι για πρώτη φορά δημιουργήθηκε ένα συνολικό κείμενο, με το οποίο ο νομοθέτης καθόριζε το θεσμικό πλαίσιο για την διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχο των χρηματοδοτήσεων στο πλαίσιο της περιφερειακής πολιτικής της Ε.Ε., ορίζοντας ταυτόχρονα τις αρμόδιες Υπηρεσίες και τις σχετικές διαδικασίες. Πλαίσιο το οποίο συνετέλεσε στην απορροφητικότητα, αλλά και την αποτελεσματικότητα διάθεσης των ενωσιακών χρηματοδοτήσεων.

2.2.3.1 Η ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΣΤΟ Γ΄ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ

Κατά τη διάρκεια του Γ΄ ΚΠΣ, το έργο της ΜΟΔ Α.Ε., όσον αφορά τα θέματα διοίκησης – διαχείρισης προσωπικού επικεντρώθηκε στους ακόλουθους τομείς⁴⁵ :

- Σχεδιασμός του Πλαισίου Επιχειρησιακής Λειτουργίας των τριάντα οκτώ Ειδικών Υπηρεσιών του ΚΠΣ, των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών και του Ταμείου Συνοχής και στελέχωσή τους, σύμφωνα με πρότυπο σύστημα επιλογής και πρόσληψης στελεχών, το οποίο είχε ως στόχο την προσέλκυση και επιλογή του πλέον κατάλληλου στελεχιακού δυναμικού, με βάση τη διαδικασία που οριζόταν στο άρθρο 7 παρ. 2γ του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α).

⁴⁵ <https://www.mou.gr>

- Εκπαίδευση και συνεχής κατάρτιση των στελεχών των Ειδικών Υπηρεσιών και των Τελικών Δικαιούχων.
- Διάδοση της τεχνογνωσίας και πληροφόρησης σε φορείς που διαχειρίστηκαν έργα και προγράμματα του ΚΠΣ, καθώς και σε φορείς σε νέα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε κράτη υπό ένταξη.

Με το Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α) τροποποιήθηκε το Καταστατικό της ΜΟΔ Α.Ε.⁴⁶, με μόνη ουσιαστική μεταβολή, αυτή της διάρκειας της εταιρείας από επτά ετών, σε ουσιαστικά αόριστης χρονικής διάρκειας, καθώς με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης μπορεί να παρατείνεται για επτά ακόμα έτη, μια ή περισσότερες φορές.

2.2.4 ΕΣΠΑ 2007 – 2013

Η τέταρτη προγραμματική περίοδος, η οποία υλοποιήθηκε κατά τα έτη 2007 – 2013, είναι γνωστή με την ονομασία Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007 – 2013. Η ονομασία αυτή υιοθετήθηκε, καθώς ο προγραμματισμός της προγραμματικής αυτής περιόδου θα οδηγούσε στην εκπόνηση προτάσεων της Ε.Ε. προς τα κράτη μέλη, των λεγομένων “Κοινοτικών Στρατηγικών Προσανατολισμών”, βάσει των οποίων τα κράτη – μέλη θα εκπονούσαν τα Εθνικά Στρατηγικά Πλαίσια Αναφοράς.

Το ΕΣΠΑ 2007 – 2013 συμβάλει στην επίτευξη των ακόλουθων δύο στόχων της περιφερειακής πολιτικής της Ε.Ε.:

- σύγκλιση και
- ανταγωνιστικότητα και απασχόληση.

Στην χρηματοδότηση της υλοποίησης των στόχων αυτών, συμβάλουν:

- τα Διαρθρωτικά Ταμεία, δηλαδή

⁴⁶ αρθ. 18, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

- το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) και
- το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ),
- καθώς επίσης και το Ταμείο Συνοχής και
- η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων,

συμπληρώνοντας τις αντίστοιχες εθνικές Δράσεις, αλλά ταυτόχρονα εξασφαλίζοντας την συνέπεια της συνδρομής των Ταμείων με τις πολιτικές και προτεραιότητες της Ε.Ε..

Με το Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α), τέθηκε το πλαίσιο για την διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχο του ΕΣΠΑ, το οποίο ήταν σύμφωνο με το ευρωπαϊκό κεκτημένο και τον Κανονισμό Πλαίσιο 1083/2006 και ταυτόχρονα αποσκοπούσε στην ουσιαστική απορρόφηση των ενωσιακών κονδυλίων. Το διαχειριστικό πλαίσιο της προγραμματικής περιόδου 2007 – 2013 προβλέπει την λειτουργία Υπηρεσιών όπως, την Εθνική Αρχή Συντονισμού, τις Διαχειριστικές Αρχές των Τομεακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, τους Ενδιάμεσους Φορείς Διαχείρισης, τις Ενδιάμεσες Διαχειριστικές Αρχές, την Αρχή Πιστοποίησης, την Αρχή Ελέγχου, την Διαχειριστική Αρχή του Εθνικού Προγράμματος Ανάπτυξης, και ταυτόχρονα ορίζει τις αρμοδιότητες των Υπηρεσιών αυτών και τον τρόπο λειτουργίας τους. Σε γενικές γραμμές, σε επίπεδο διοικητικών δομών, οργάνωσης, στελέχωσης και λειτουργίας τους, στο εν λόγω πλαίσιο δεν παρατηρούνται μεγάλες αλλαγές σε σχέση με την προηγούμενη προγραμματική περίοδο, καθώς σχεδόν το σύνολο των ανωτέρω Υπηρεσιών, αν και με διαφορετική σε κάποιες περιπτώσεις επωνυμία αλλά με αντίστοιχες αρμοδιότητες, λειτουργούσε και στο Γ΄ ΚΠΣ.

Με τον ίδιο νόμο, τέθηκε το πλαίσιο για την ανάπτυξη του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Αγροτικής Ανάπτυξης και του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Ανάπτυξης Αλιείας και προβλέφθηκαν οι σχετικές διοικητικές δομές, κατ' αντιστοιχία με τις δομές του ΕΣΠΑ. Τα πολυετή χρηματοδοτικά προγράμματα για την γεωργία αλλά και την αλιεία, τα οποία χρηματοδοτούνται από ειδικά γι' αυτά Ταμεία, το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Αλιείας, λόγω της ιδιαιτερότητάς τους διατηρούσαν πάντα την αυτονομία τους, κάτι που

συνεχίζεται στην προγραμματική περίοδο 2007 – 2013 αλλά και στην επόμενη.

Δεδομένου ότι πλέον είμαστε στο τέλος της διαχειριστικής περιόδου 2007 – 2013 αξιοποιώντας τον κανόνα $n + 2$, μια πρακτική διαχειριστικής ελαστικότητας, σύμφωνα με την οποία δύνεται η δυνατότητα στα κράτη μέλη να επεκτείνουν την χρονική διάρκεια υλοποίησης των έργων κατά δύο έτη μετά την λήξη της διαχειριστικής περιόδου, μπορούμε να πούμε ότι από άποψη απορροφητικότητας των ενωσιακών πόρων η προγραμματική αυτή περίοδος ήταν άκρως πετυχημένη, καθώς έως την 31/12/2015 αναμένεται να έχουμε πλήρη απορρόφηση του σχετικού προϋπολογισμού. Χαρακτηριστικό ως προς την απορροφητικότητα των ενωσιακών κονδυλίων είναι ότι η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση της Ε.Ε. ως προς τις απορροφήσεις από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης. Καθοριστικής σημασίας στην επιτυχία απορροφητικότητας των ενωσιακών πόρων, είναι το διαχειριστικό πλαίσιο το οποίο προβλέπει την οργάνωση, λειτουργία και τις προϋποθέσεις στελέχωσης των Διαχειριστικών Αρχών και των λοιπών δομών σχετικών με την διαχείριση του ΕΣΠΑ, αλλά κυρίως η συμβολή του ίδιου του προσωπικού των Υπηρεσιών αυτών.

2.2.4.1 Η ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2007 – 2013

Το έργο της ΜΟΔ Α.Ε. συνεχίστηκε και κατά την διάρκεια της τέταρτης προγραμματικής περιόδου, κατ' αναλογία με τις προηγούμενες. Με το Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α) τροποποιήθηκε και κωδικοποιήθηκε σε ενιαίο κείμενο το Καταστατικό της⁴⁷ και της ανατέθηκαν νέες αρμοδιότητες. Έτσι κατά τη διάρκεια του ΕΣΠΑ 2007 – 2013 *“σκοπός της Μ.Ο.Δ. Α.Ε. είναι η επιστημονική και τεχνική υποστήριξη της διαχείρισης και εφαρμογής προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, από τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ) ή/ και από εθνικούς πόρους,*

⁴⁷ αρθ. 33, Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

η οργάνωση και η κάλυψη των αναγκών σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό και σε μεταφορά τεχνογνωσίας για τη βελτίωση της διοικητικής δομής. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, η Μ.Ο.Δ. Α.Ε. προβαίνει σε κάθε σχετική ενέργεια και ιδίως:

(α) Αξιολογεί τις ανάγκες στελέχωσης και υποστηρίζει με στελεχιακό δυναμικό και διοικητική τεχνογνωσία τους φορείς που εμπλέκονται στο σχεδιασμό, διαχείριση, παρακολούθηση, έλεγχο και υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων και εθνικών αναπτυξιακών προγραμμάτων.

(β) Υποστηρίζει το σχεδιασμό, διαχείριση, έλεγχο και υλοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων και εθνικών αναπτυξιακών προγραμμάτων με την επεξεργασία συστημάτων οργάνωσης και ειδικών εργαλείων, τη μεταφορά τεχνογνωσίας, τη συνεχή κατάρτιση του προσωπικού των εμπλεκόμενων φορέων, χρησιμοποιώντας και συστήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, καθώς και την οργάνωση ειδικών εκδηλώσεων για το σκοπό αυτόν.

(γ) Υποστηρίζει τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών ως προς την αξιολόγηση της διαχειριστικής ικανότητας και οργάνωσης των φορέων διαχείρισης και υλοποίησης των επιχειρησιακών προγραμμάτων και ως προς την αξιολόγηση της διαχειριστικής τους ικανότητας και τους δικαιούχους του ΕΣΠΑ ως προς την ωρίμανση και υλοποίηση των πράξεων.

(δ) Δύναται να παρέχει στους εμπλεκόμενους με το σχεδιασμό, διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχο των αναπτυξιακών προγραμμάτων φορείς την αναγκαία τεχνική υποστήριξη καλύπτοντας ιδίως τις ανάγκες στέγασης, υλικοτεχνικής υποδομής και πληροφοριακών συστημάτων των φορέων αυτών.

(ε) Μεριμνά για την ηλεκτρονική δικτύωση των φορέων διαχείρισης των αναπτυξιακών προγραμμάτων με στόχο την καλύτερη και ταχύτερη ενημέρωση και την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών στην αντιμετώπιση κοινών θεμάτων και έχει την ευθύνη ολοκληρωμένης διαχείρισης θεματικών δικτυώσεων που απορρέουν από τον αναπτυξιακό προγραμματισμό.

(στ) Δύναται να υποστηρίξει το σχεδιασμό, την οργάνωση, λειτουργία και ανάπτυξη των πληροφοριακών συστημάτων των εθνικών και συγχρηματοδοτούμενων αναπτυξιακών προγραμμάτων.

(ζ) Με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών δύναται η Μ.Ο.Δ. Α.Ε. να ορισθεί ως Αρχή Εγγραφής Ψηφιακών Πιστοποιητικών του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών σύμφωνα με το άρθρο 20 του ν. 3448/2006 (ΦΕΚ 57 Α').

(η) Υποστηρίζει την οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών που είναι αρμόδιες για τα επιχειρησιακά προγράμματα του στόχου "Ευρωπαϊκή Εδαφική Συνεργασία" του Κανονισμού. ...

(θ) Μεριμνά για την ενημέρωση των πολιτών σε θέματα συγχρηματοδοτούμενων πράξεων και αναπτυξιακών πολιτικών εν γένει, σε συνεργασία με τις διαχειριστικές αρχές και άλλες ειδικές υπηρεσίες και αξιοποιώντας και τις δυνατότητες ηλεκτρονικής πληροφόρησης διαμέσου του διαδικτύου....

(ι) Δύναται να υποστηρίξει την οργάνωση και λειτουργία των Αναπτυξιακών Οργανισμών Περιφέρειας του άρθρου 31.

(ια) Δύναται να υποστηρίξει το Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών στο πλαίσιο χάραξης της εθνικής περιφερειακής πολιτικής ...

(ιβ) Δύναται να υποστηρίξει με μεταφορά τεχνογνωσίας και άλλα κράτη - μέλη ή και υπό ένταξη χώρες ως προς τη βελτίωση της διοικητικής τους ικανότητας για τη διαχείριση συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από την Ε.Ε....

(ιγ) ... δύναται να αναλάβει τη διαχείριση δράσεων στο πλαίσιο του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

(ιδ) ... δύναται να ανατίθενται στη Μ.Ο.Δ. Α.Ε. και άλλα καθήκοντα που έχουν σχέση με τα συγχρηματοδοτούμενα και εθνικά αναπτυξιακά προγράμματα.”⁴⁸

49

2.2.5 ΕΣΠΑ 2014 – 2020

Έχει ήδη ξεκινήσει η υλοποίηση της πέμπτης προγραμματικής περιόδου, η οποία καλύπτει χρονικά τα έτη 2014 - 2020 και ονομάζεται ΕΣΠΑ 2014 - 2020. Χαρακτηριστικό της είναι η αντικατάσταση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς, με την έννοια που αυτό είχε στην προηγούμενη προγραμματική περίοδο, από ένα “Σύμφωνο Εταιρικής Σχέσης”, το οποίο έχει τεθεί σε ισχύ στα κράτη – μέλη μετά την 1^η Ιανουαρίου 2014. Δηλαδή από ένα έγγραφο το οποίο ορίζει την στρατηγική του κράτους μέλους, τις προτεραιότητες και τις ρυθμίσεις για την χρήση των πόρων των Ταμείων του Κοινού Στρατηγικού Πλαισίου. Δεδομένης της έγκρισης τον Δεκέμβριο του 2014, από τους αρμόδιους Επιτρόπους Περιφερειακής Πολιτικής και Κοινωνικών Υποθέσεων των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων της νέας Προγραμματικής Περιόδου 2014-2020, τον ίδιο μήνα δημοσιεύτηκε ο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) για τη διαχείριση του νέου ΕΣΠΑ 2014-2020, το οποίο αποτελείται από τέσσερα Τομεακά και δέκα τρία Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα, κάθε ένα από τα οποία αντιστοιχεί σε μία από τις δέκα τρεις Περιφέρειες της χώρας.

Το διαχειριστικό πλαίσιο της προγραμματικής περιόδου 2014 – 2020 ⁵⁰ προβλέπει την λειτουργία Υπηρεσιών, όπως τις Διαχειριστικές Αρχές Τομεακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, τις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης Ε.Π. Περιφέρειας τις Επιτελικές Μονάδες ΕΣΠΑ, την Αρχή Πιστοποίησης, την Αρχή Ελέγχου και ταυτόχρονα ορίζει τις αρμοδιότητες των Υπηρεσιών αυτών και τον τρόπο λειτουργίας τους. Οι αλλαγές που παρατηρούνται σε σχέση με την προηγούμενη προγραμματική περίοδο είναι το γεγονός ότι με βάση την

⁴⁸ αρθ. 1 Καταστατικού ΜΟΔ Α.Ε.

⁴⁹ αρθ. 33, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

⁵⁰ Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

προηγούμενη εμπειρία καταβάλλεται προσπάθεια άρσης των μειονεκτημάτων τα οποία προέκυπταν από την δημιουργία ενός μηχανισμού, ο οποίος από την μια προγραμματική περίοδο στην άλλη γιγαντωνόταν. Έτσι οι τέσσερις Διαχειριστικές Αρχές των Τομεακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων εντάχθηκαν όλες στο Υπουργείο Οικονομίας, Υποδομών, Ναυτιλίας και Τουρισμού, ενώ ανά Υπουργείο ιδρύθηκαν Επιτελικές Μονάδες ΕΣΠΑ οι οποίες με βάση την χάραξη πολιτικής και τον στρατηγικό σχεδιασμό του κάθε Υπουργείου, είναι υπεύθυνες για την ωρίμανση των έργων, τον συντονισμό και την υποβοήθηση των φορέων υλοποίησης. Τέλος προβλέπεται βελτίωση και απλοποίηση των συστημάτων διαχείρισης των προγραμμάτων και της υλοποίησης των έργων μέσω της σύμπτυξης διαδικαστικών σταδίων, καθώς επίσης και ποιοτική στελέχωση των φορέων υλοποίησης. Έτσι δόθηκε στο Υπουργείο Οικονομίας, Υποδομών, Ναυτιλίας και Τουρισμού, η αρμοδιότητα της διαχείρισης του συνόλου του προσωπικού που υπηρετεί στο σύστημα διαχείρισης. Οι αποσπάσεις των εξειδικευμένων στελεχών του συστήματος διαχείρισης, παρατάθηκαν αυτόματα μέχρι την λήξη της προγραμματικής περιόδου, προκειμένου να μην δημιουργούνται προβλήματα απώλειας προσωπικού το οποίο λόγω μη ανανέωσης της απόσπασής του, επιστέφει στις οργανικές του θέσεις ή στην ΜΟΔ Α.Ε.. Τέλος η πρόβλεψη ενοποίησης του συστήματος διοίκησης (αξιολόγησης, παροχής κινήτρων, αδειών, αποδοχών) των στελεχών που εργάζονται στο σύστημα διαχείρισης του νέου ΕΣΠΑ είναι προς την θετική κατεύθυνση, καθώς συμβάλει στην αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη εργασία τους, δημιουργώντας ένα επιπλέον κίνητρο για την μέγιστη δυνατή αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους και την αποτελεσματικότερη συνδρομή τους τόσο σχεδιασμό, όσο και στην υλοποίηση και έλεγχο των δράσεων.

2.2.5.1 Η ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020

Κατά την διάρκεια υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 -2020, η ΜΟΔ Α.Ε. αναλαμβάνει πιο ενεργό ρόλο αναφορικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των Ειδικών Υπηρεσιών, κινητικότητας του προσωπικού και επιλογής προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών. Στις εν λόγω διαδικασίες θα αναφερθούμε αναλυτικότερα στην συνέχεια της παρούσας εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι το Καταστατικό της ΜΟΔ Α.Ε. τροποποιήθηκε με το Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α), αλλά χωρίς οι όποιες τροποποιήσεις να είναι ουσιαστικές, οι λοιπές αρμοδιότητες της ΜΟΔ Α.Ε. σε γενικές γραμμές έχουν παραμείνει οι ίδιες με αυτές τις οποίες είχε κατά τη διάρκεια του ΕΣΠΑ 2007 – 2013⁵¹.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ο σαφώς αναβαθμισμένος ρόλος της ΜΟΔ Α.Ε. κατά την τρέχουσα προγραμματική περίοδο. Ρόλος ο οποίος σε συνδυασμό με την τεχνογνωσία που έχει ήδη αποκτήσει η ΜΟΔ Α.Ε., θα την βοηθήσει να συμβάλει με αποφασιστικό τρόπο στην επιτυχή υλοποίηση της προγραμματικής περιόδου 2014 -2020.

2.3 ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΕΣΠΑ

2.3.1 ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΕΞΕΛΙΞΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Από το 1992, χρονιά κατά την οποία το Α' ΚΠΣ βρισκόταν στο τέλος του, ενώ βρισκόμασταν στην φάση σχεδιασμού του Β' ΚΠΣ, είχαν γίνει τα πρώτα δειλά βήματα, τα οποία οδήγησαν με την πάροδο του χρόνου στην

⁵¹ αρθ. 60, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

δημιουργία των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης και τις Επιτελικών δομών ΕΣΠΑ με τη σημερινή τους μορφή.

Έτσι με το Π.Δ. 113/1992 (ΦΕΚ 50 Α) προβλέφθηκε θεσμικά ο προπομπός των Ειδικών Υπηρεσιών, καθώς ορίστηκε ότι *“με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας δύναται να ανατίθεται σε ενδιάμεσους φορείς του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα ... η εφαρμογή μέτρων ή προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης που αφορούν έργα του ευρύτερου δημόσιου τομέα και χρηματοδοτούνται εν μέρει ή συνολικά από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, καθώς και η διαχείριση των αντίστοιχων πόρων.”*⁵²

Με το νόμο Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α), το οποίο ως στόχο είχε να αντιμετωπιστούν οι δυσλειτουργίες των μηχανισμών διαχείρισης του Β' ΚΠΣ, τέθηκε για πρώτη φορά ένα συνολικό θεσμικό πλαίσιο για την διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχο προγραμματικής περιόδου. Συγκεκριμένα του Γ' ΚΠΣ. Έτσι προβλέφθηκε, η διαχείριση κάθε Επιχειρησιακού Προγράμματος να *“ασκείται μέσω ειδικής υπηρεσίας (διαχειριστική αρχή), η οποία συνίσταται για τους σκοπούς αυτούς στο οικείο Υπουργείο ή Περιφέρεια με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών και του αρμόδιου κατά περίπτωση Υπουργού”*⁵³. Βάσει της εξουσιοδότησης αυτής του νόμου, εν συνεχεία εκδόθηκαν οι Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις, με τις οποίες συστάθηκαν οι επιμέρους Διαχειριστικές Αρχές, οι οποίες συνέβαλαν στην διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της κανονικότητας της διαχείρισης και της εφαρμογής, τόσο των Τομεακών όσο και των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ' ΚΠΣ.

Περνώντας στην τέταρτη προγραμματική περίοδο, το θεσμικό πλαίσιο για την διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχο του ΕΣΠΑ τέθηκε με το Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α). Σε γενικές γραμμές, διατηρείται το πρότυπο των διοικητικών δομών οι οποίες συστάθηκαν δυνάμει του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α), με αντίστοιχες αρμοδιότητες. Κάποιες Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης

⁵² αρθ. 2, Π.Δ. 113/1992 (ΦΕΚ 50 Α)

⁵³ παρ. 1, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

μετονομάστηκαν και κάποιες νέες συστάθηκαν⁵⁴, ενώ οι *“Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΚΠΣ 2000 – 2006 οι οποίες συστάθηκαν δυνάμει του Ν. 2860/2000 σε κάθε Περιφέρεια, μετονομάζονται σε Ενδιάμεσες Διαχειριστικές Αρχές.”*⁵⁵

Το ΕΣΠΑ 2014 - 2020 αποτελείται από τέσσερα Τομεακά και δέκα τρία Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα, κάθε ένα από τα οποία αντιστοιχεί σε μία από τις δέκα τρεις Περιφέρειες της χώρας. Αξιοποιώντας την εμπειρία των προηγούμενων προγραμματικών περιόδων και δεδομένης της τάσης γιγάντωσης του διοικητικού μηχανισμού ο οποίος έχει σαν αντικείμενο την διαχείριση των ενωσιακών κονδυλίων, με το Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) για τη διαχείριση του ΕΣΠΑ 2014-2020, προβλέπονται τέσσερις Διαχειριστικές Αρχές των Τομεακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων οι οποίες εντάσσονται στο Υπουργείο Οικονομίας, Υποδομών, Ναυτιλίας και Τουρισμού⁵⁶. Ανά Υπουργείο *“δύναται να συνίσταται Ειδική Υπηρεσία με την ονομασία Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ στην οποία προστίθεται η ονομασία κάθε Υπουργείου”*⁵⁷ η οποία υπάγεται διοικητικά στον αντίστοιχο Υπουργό, δεν εντάσσεται στον οργανισμό του Υπουργείου και είναι υπεύθυνη για την ωρίμανση των έργων, τον συντονισμό και την υποβοήθηση των φορέων υλοποίησης. Θα πρέπει να σημειώσουμε, ότι σε Επιτελικές Δομές ΕΣΠΑ μετονομάζονται συγκεκριμένες Ειδικές Υπηρεσίες Υπουργείων, οι οποίες είχαν συσταθεί δυνάμει του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α) και του 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)⁵⁸. Τέλος και αναφορικά με την διαχείριση των δέκα τριών Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, οι Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων οι οποίες δυνάμει του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) είχαν μετονομαστεί σε Ενδιάμεσες Διαχειριστικές Αρχές, μετονομάζονται πλέον σε *“Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΕΠ Περιφέρειας ..., στην οποία προστίθεται η ονομασία κάθε Περιφέρειας, και υπάγονται διοικητικά στον οικείο Περιφερειάρχη”*⁵⁹.

⁵⁴ αρθ. 5, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

⁵⁵ αρθ. 6, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

⁵⁶ αρθ. 5, Ν 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

⁵⁷ αρθ. 16, Ν 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

⁵⁸ αρθ. 18, Ν 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

⁵⁹ αρθ. 7, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

2.3.2 ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

2.3.2.1 ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ

Διαχρονικά και μέχρι την ψήφιση και θέση σε ισχύ των προβλεπόμενων στο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α), ο οποίος αφορά τη διαχείριση, τον έλεγχο και την εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την προγραμματική περίοδο 2014–2020, η στελέχωση των Ειδικών Υπηρεσιών πραγματοποιήθηκε με τους ακόλουθους δύο τρόπους^{60 61 62}:

- Προσλήψεις από τον ιδιωτικό τομέα ειδικού επιστημονικού προσωπικού που έχει εξειδίκευση και εμπειρία στη διαχείριση & παρακολούθηση κοινοτικών προγραμμάτων και δημοσίων έργων. Οι εν λόγω προσλήψεις γίνονταν μέσω δημόσιας πρόσκλησης ενδιαφέροντος της ΜΟΔ Α.Ε., ενώ θα πρέπει να τονιστεί ότι η διαδικασία επιλογής βασίστηκε στο σύστημα προσλήψεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το εν λόγω προσωπικό, μετά την σύναψη σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου με την ΜΟΔ Α.Ε., αποσπάται στις Ειδικές Υπηρεσίες.

Αναλυτικότερα το σύστημα επιλογής και πρόσληψης των στελεχών των Ειδικών Υπηρεσιών, από τον ιδιωτικό τομέα περιλαμβάνει την ακόλουθη διαδικασία⁶³:

- ο Διερεύνηση αναγκών των Ειδικών Υπηρεσιών σε στελεχιακό δυναμικό επιστημονικού επιπέδου (Πανεπιστημιακής και

⁶⁰ αρθ. 1 Καταστατικού ΜΟΔ Α.Ε, Ν. 2372/1996 (ΦΕΚ 29 Α)

⁶¹ παρ. 2, αρθ. 7, Ν 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

⁶² παρ. 1, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

⁶³ <https://www.mou.gr>

Τεχνολογικής Εκπαίδευσης), η οποία ακολουθείται από περιγραφές και προδιαγραφές των απαιτούμενων θέσεων εργασίας.

- ο Δημοσιοποίηση της σχετικής προκήρυξης στον πανελλαδικό και περιφερειακό τύπο και στο δικτυακό τόπο της ΜΟΔ Α.Ε..
- ο Έλεγχο πληρότητας και τυπικών προσόντων των φακέλων υποψηφιότητας.
- ο Διενέργεια γραπτού διαγωνισμού.
- ο Διενέργεια προσωπικών συνεντεύξεων για την αξιολόγηση των τυπικών, ουσιαστικών και πρόσθετων προσόντων των επιτυχόντων στις εξετάσεις υποψηφίων.

Η εγκυρότητα και το αδιάβλητο της ανωτέρω διαδικασίας επιλογής και πρόσληψης στελεχών, κατοχυρώνεται θεσμικά από την συμμετοχή σε αυτή:

- ο Της Επιτροπής Διαγωνισμού της ΜΟΔ, η οποία φέρει τη συνολική ευθύνη για τη διεξαγωγή της διαδικασίας επιλογής
- ο Της Επιτροπής Εξετάσεων, η οποία αποτελείται από καθηγητές Πανεπιστημίου και φέρει την επιστημονική ευθύνη για τη διεξαγωγή των γραπτών εξετάσεων με αδιάβλητο και έγκυρο τρόπο.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε, ότι στην παρούσα φάση, η ανωτέρω διαδικασία έχει καταστεί ανενεργή βάσει του Ν 3812/2009 (ΦΕΚ 234 Α).

- Μετακινήσεις ή αποσπάσεις προσωπικού από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, μετά από υποβολή σχετικού ερωτήματος και κρίση καταλληλότητας του υποψηφίου, από την Επιτροπή Αξιολόγησης του Υπουργείου Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού η οποία υποστηρίζεται διοικητικά από την ΜΟΔ Α.Ε..

Η χρονική διάρκεια των αποσπάσεων στις Ειδικές Υπηρεσίες, του προσωπικού που έχει προσληφθεί στην ΜΟΔ Α.Ε. ή έχει μετακινηθεί ή αποσπαστεί από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, για το Γ' ΚΠΣ ήταν

2 έτη με δυνατότητα παράτασης μία ή περισσότερες φορές για ίσο χρονικό διάστημα⁶⁴, ενώ για το ΕΣΠΑ 2007 – 2013 έγινε 4 έτη με δυνατότητα παράτασης⁶⁵.

Κατά την έναρξη υλοποίησης του Γ' ΚΠΣ. προβλέφθηκε⁶⁶ το προσωπικό το οποίο είχε προσληφθεί από τον ιδιωτικό τομέα βάσει του άρθρου 5 του Π.Δ. 113/1992 (ΦΕΚ 50 Α) από τους Ενδιάμεσους Φορείς Διαχείρισης και το οποίο είχε προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά την διάρκεια του Β' ΚΠΣ και είχε αποκτήσει πολύτιμη για την εποχή εκείνη εμπειρία, να μεταφερθεί και να ενταχθεί μετά από αίτησή του στη ΜΟΔ Α.Ε. η οποία είχε ήδη ιδρυθεί. Αναφορικά με το προσωπικό από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα που είναι αποσπασμένο στις Ειδικές Υπηρεσίες, με το Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α) προβλέφθηκε ότι το προσωπικό που είναι αποσπασμένο τουλάχιστον για ένα (1) έτος κατά τη δημοσίευση του εν λόγω νόμου στις Ειδικές Υπηρεσίες μπορεί να μεταταχθεί με την ίδια σχέση εργασίας, σε κενή οργανική θέση του εποπτεύοντος Υπουργείου⁶⁷.

Οι ανωτέρω διατάξεις, καθώς και οι διατάξεις οι οποίες αφορούν την διάρκεια των αποσπάσεων, σκοπό έχουν να συμβάλουν στην διατήρηση, του εξειδικευμένου στην υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων έργων προσωπικού, στις Ειδικές Υπηρεσίες.

⁶⁴ παρ. 3, αρθ. 7, Ν 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

⁶⁵ παρ. 2, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

⁶⁶ παρ. 6, αρθ. 18, Ν 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

⁶⁷ παρ. 4, αρθ. 30, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

2.3.2.2 ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020

Όσον αφορά το ΕΣΠΑ 2014 – 2020 το προσωπικό που στελεχώνει όλες τις Ειδικές Υπηρεσίες του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α), υπάγεται σε μία από τις ακόλουθες τρεις κατηγορίες⁶⁸:

- Προσωπικό που κατά την δημοσίευση του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) απασχολείται στη ΜΟΔ Α.Ε. με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου και αορίστου χρόνου.
- Προσωπικό που κατά την δημοσίευση του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) έχει μετακινηθεί ή αποσπαστεί στις Ειδικές Υπηρεσίες και την Κεντρική Υπηρεσία της ΜΟΔ Α.Ε., από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε, ότι ενώ κατά την φάση διαβούλευσης του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) είχε προταθεί το προσωπικό που είχε ήδη μετακινηθεί ή αποσπαστεί στις Ειδικές Υπηρεσίες από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα να συνεχίσει να εργάζεται σε αυτές μετά από διενέργεια σχετικής διαγωνιστικής διαδικασίας, τελικά έγινε η επιλογή το σύνολο του ήδη υπάρχοντος προσωπικού να συνεχίσει να εργάζεται στις νέες δομές. Κάτι που συμβάλει στην αξιοποίηση της εμπειρίας του ήδη υπάρχοντος προσωπικού, είναι σύμφωνο με την αρχή της ισότητας καθώς δεν προβλεπόταν ανάλογη διαγωνιστική διαδικασία για τους αποσπασμένους στις Ειδικές Υπηρεσίες από την ΜΟΔ Α.Ε. και ταυτόχρονα είναι σύμφωνο με την θέληση της πλειοψηφίας του προσωπικού που υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες, όπως αυτή εκφράζεται μέσω του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης”^{69 70 71 72 73 74 75}. Σημειώνεται μέλη του

⁶⁸ παρ. 1, αρθ. 34, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

⁶⁹ Παράρτημα 1: “Η από 05/05/2014 Ανακοίνωση του απερχόμενου Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τις εκλογές του Σωματείου”

εν λόγω επαγγελματικού Σωματείου είναι τα στελέχη των Ειδικών Υπηρεσιών που προέρχονται τόσο από την δημόσιο τομέα όσο και από την ΜΟΔ Α.Ε.⁷⁶.

- Νέο προσωπικό το οποίο:
 - θα προσληφθεί από την ΜΟΔ Α.Ε. μετά από δημόσιο ανοικτό διαγωνισμό της ΜΟΔ Α.Ε. ή
 - θα μετακινηθεί ή αποσπαστεί στις Ειδικές Υπηρεσίες από φορείς της Γενικής Κυβέρνησης μετά από διαγωνιστική διαδικασία κατόπιν ανοικτής πρόσκλησης.

Σε κάθε περίπτωση, το σύνολο του ανωτέρω προσωπικού, υπάγεται διοικητικά στις Ειδικές Υπηρεσίες. Είναι επιφορτισμένο με τη διεκπεραίωση καθηκόντων που προκύπτουν από τις αρμοδιότητες αυτών των υπηρεσιών σε σχέση με τον προγραμματισμό, σχεδιασμό, προετοιμασία, διαχείριση, παρακολούθηση, αξιολόγηση, δημοσιότητα, εφαρμογή και έλεγχο των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων.

Για το ΕΣΠΑ 2014 – 2020, η χρονική διάρκεια των αποσπάσεων στις Ειδικές Υπηρεσίες, του προσωπικού που έχει προσληφθεί στην ΜΟΔ Α.Ε. ή έχει μετακινηθεί ή αποσπαστεί από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, αυξήθηκε σε 5 έτη με δυνατότητα παράτασης μία ή περισσότερες φορές για ίσο χρονικό διάστημα⁷⁷. Παρατηρείται μια διαχρονική τάση αύξησης της

⁷⁰ Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματείου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁷¹ Παράρτημα 3: “Η από 15/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁷² Παράρτημα 4: “Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁷³ Παράρτημα 5: “Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁷⁴ Παράρτημα 6: “Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁷⁵ Παράρτημα 7: “Οι από 07/11/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥ Τομέα Πολιτισμού για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁷⁶ Παράρτημα 8: “Καταστατικό “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης””

⁷⁷ παρ. 1, αρθ. 38, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

χρονικής διάρκειας των αποσπάσεων ή οποία πλέον προσεγγίζει την χρονική διάρκεια των προγραμματικών περιόδων, συμβάλλοντας στην διατήρηση της συνέχειας της διοίκησης εντός των Ειδικών Υπηρεσιών, αλλά και στην διατήρηση του έμπειρου στην διαχείριση συγχρηματοδοτούμενων έργων προσωπικού, στις θέσεις εργασίας του.

Στην κατεύθυνση αυτή συμβάλει και η πρόβλεψη κατ' αναλογία με την προηγούμενη προγραμματική περίοδο, το προσωπικό που είναι αποσπασμένο τουλάχιστον για δύο (2) έτη κατά τη δημοσίευση του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) στις Ειδικές Υπηρεσίες, να μπορεί να μεταταχθεί με την ίδια σχέση εργασίας, σε κενή οργανική θέση του εποπτεύοντος Υπουργείου⁷⁸. Η δυνατότητα μετάταξης του αποσπασμένου από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, στο εποπτεύον την Ειδική Υπηρεσία Υπουργείο, διασφαλίζει την μελλοντική ανανέωση των αποσπάσεών τους, καθώς πλέον δεν θα χρειάζεται η σύμφωνη γνώμη του φορέα προέλευσης αλλά μόνο απόφαση του αρμόδιου Υπουργού, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει το αίσθημα δέσμευσης του προσωπικού με την Ειδική Υπηρεσία για την οποία εργάζεται.

⁷⁸ παρ. 11, αρθ. 59, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

2.3.3 ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.3.3.1 ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΕΝΙΑΙΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.3.3.1.1 ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΕΝΙΑΙΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ

Κατά την διάρκεια των τριών πρώτων προγραμματικών περιόδων, δεν είχε γίνει καμία προσπάθεια για την θέσπιση ενιαίου συστήματος για την διοίκηση του προσωπικού, είτε αυτό έχει μετακινηθεί ή αποσπαστεί από τον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα, είτε έχει αποσπαστεί από τη ΜΟΔ Α.Ε..

Η πρώτη προσπάθεια για θέσπιση ενιαίου συστήματος διοίκησης προσωπικού, έγινε κατά τη διάρκεια του ΕΣΠΑ 2007 – 2013 με το Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α), καθώς “με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών και Οικονομίας και Οικονομικών δύναται να καθορίζεται ενιαίο σύστημα διοίκησης του προσωπικού που στελεχώνει τις ειδικές υπηρεσίες του παρόντος νόμου, με το οποίο θα ρυθμίζονται τα θέματα προαγωγής, μισθολογικής εξέλιξης και παροχής επιδομάτων, πρόσθετων αμοιβών και αποζημιώσεων του προσωπικού που εντάσσεται στο ενιαίο σύστημα διοίκησης, καθώς και η διαδικασία εισόδου προσωπικού στο σύστημα αυτό και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Με το προεδρικό διάταγμα καθορίζεται επίσης σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού και προσδιορίζονται τα κριτήρια και η διαδικασία εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης. Στο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης υπάγεται όλο το προσωπικό των ειδικών υπηρεσιών, ανεξαρτήτως

φορέα προέλευσης, κατά παρέκκλιση ισχυουσών διατάξεων.”⁷⁹ Η πρόβλεψη του νομοθέτη δεν ήταν δεσμευτική ως προς τον καθορισμό ενιαίου συστήματος διοίκησης του προσωπικού που στελεχώνει τις ειδικές υπηρεσίες, δεδομένου ότι αυτό θα καθοριζόταν μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών και Οικονομίας και Οικονομικών και έκδοση σχετικού Προεδρικού Διατάγματος. Έτσι δεδομένου ότι οι συναρμόδιοι Υπουργοί δεν προχώρησαν στην διατύπωση της σχετικής πρότασης το σύστημα αυτό δεν τέθηκε σε ισχύ κατά την διάρκεια υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2007 – 2013.

2.3.3.1.2 ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΕΝΙΑΙΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 – 2020

Στο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) ο οποίος αφορά το ΕΣΠΑ 2014 – 2020, δεν επαναλαμβάνεται η πρόβλεψη για θέσπιση ενιαίου συστήματος διοίκησης προσωπικού. Ως αντιστάθμισμα της εγκατάλειψης του σχεδίου για θέσπιση του συστήματος αυτού, το άρθρο 35 του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) το οποίο αναφέρεται σε θέματα αξιολόγησης, πειθαρχικού ελέγχου, υπηρεσιακής κατάστασης, αδειών και ασφάλισης, έχει τον τίτλο “Ενιαία διοίκηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών ΕΣΠΑ”. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι τελικά κατά την διάρκεια υλοποίησης της τρέχουσας, όπως και των προηγούμενων διαχειριστικών περιόδων, η διοίκηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών πραγματοποιείται με ενιαίο τρόπο, ο οποίος δεν συναρτάται με την προέλευση του προσωπικού.

Δεδομένου ότι μέχρι σήμερα δεν έχει τεθεί σε ισχύ ενιαίο σύστημα διοίκησης του προσωπικού που υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες, τόσο παλιότερα όσο και τώρα τα θέματα που αφορούν την διοίκηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, όπως χρηματικές αποδοχές, αξιολόγηση, υπηρεσιακή εξέλιξη, εκπαίδευση και πειθαρχικό έλεγχο,

⁷⁹ παρ. 8, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

ρυθμίζονται με επιμέρους διατάξεις, οι οποίες τις περισσότερες φορές διαφοροποιούνται για το προσωπικό που προέρχεται από τον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και το προσωπικό της ΜΟΔ Α.Ε.. Έτσι παρατηρείται η ύπαρξη προσωπικού δύο ή και περισσότερων ταχυτήτων, σε διάφορα επίπεδα, εντός ενός ενιαίου εργασιακού περιβάλλοντος, στο το οποίο όπως είναι φυσικό δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις όσον αφορά το επίπεδο των απαιτήσεων.

Στο σημείο αυτό σημαντικό είναι να παρατηρήσουμε ότι η θέληση της πλειοψηφίας του προσωπικού που υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες, όπως αυτή εκφράζεται μέσω του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης”, είναι η θέσπιση ενιαίου συστήματος διοίκησης^{80 81 82 83 84 85}. Κατά συνέπεια όχι μόνο η πρόβλεψη αλλά και η ενεργοποίηση και ουσιαστική λειτουργία ενός ενιαίου συστήματος διοίκησης, εκτός από το ότι θα εξομάλυνε τις όποιες ανισορροπίες αναφέραμε και όσες θα αναφερθούν παρακάτω και οι οποίες οφείλονται στην διαφορετική αντιμετώπιση του προσωπικού ανάλογα με τον φορέα προέλευσής του, θα έβρισκε την συμπαράσταση της πλειοψηφίας του προσωπικού στην πρακτική εφαρμογή του.

Τις επιμέρους διατάξεις οι οποίες αφορούν το σύστημα διοίκησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών και οι οποίες τροποποιούνται με την μετάβαση από την μια προγραμματική περίοδο στην επόμενη, θα τις αναλύσουμε ακολούθως.

⁸⁰ Παράρτημα 1: “Η από 05/05/2014 Ανακοίνωση του απερχόμενου Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τις εκλογές του Σωματίου”

⁸¹ Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματίου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

⁸² Παράρτημα 3: “Η από 15/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁸³ Παράρτημα 4: “Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁸⁴ Παράρτημα 5: “Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁸⁵ Παράρτημα 6: “Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

2.3.3.2 ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ – ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

2.3.3.2.1 ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ – ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ

Το θέμα των αποσπάσεων στις Ειδικές Υπηρεσίες, αν κάποιος το βλέπει από την σκοπιά της διοίκησης των ίδιων των Ειδικών Υπηρεσιών, μπορεί να θεωρήσει ότι είναι ταυτόσημο με την στελέχωσή τους, την οποία έχουμε ήδη αναλύσει αναφέροντας ότι αυτή πραγματοποιείται με, παλιότερα διετείς για να καταλήξουν πενταετείς, αποσπάσεις προσωπικού που έχει προσληφθεί από τη ΜΟΔ Α.Ε ή τον δημόσιο τομέα.

Αν όμως το θέμα αυτό το βλέπουμε από την σκοπιά του προσωπικού, μπορεί να προστεθεί και μια άλλη διάσταση η οποία είναι εξίσου σημαντική και η οποία εκτός από το ίδιο το προσωπικό αφορά τελικά και τις ίδιες τις Ειδικές Υπηρεσίες καθώς δημιουργεί προϋποθέσεις καλύτερης αξιοποίησής του. Αυτή της κινητικότητας του προσωπικού το οποίο είναι ήδη αποσπασμένο στις Ειδικές Υπηρεσίες, ανεξάρτητα από τον φορέα από τον οποίο προέρχεται.

Κατ' αρχάς θα πρέπει να πούμε ότι διαδικασία κινητικότητας του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών προβλέπεται διαχρονικά, καθώς δίνεται η δυνατότητα σε όσους υπηρετούν σε αυτές να υποβάλουν αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για απόσπαση σε Ειδική Υπηρεσία διαφορετική από αυτή στην οποία είναι ήδη αποσπασμένοι. Αν και το προσωπικό αυτό, λόγω της εμπειρίας του ασφαλώς είχε ένα προβάδισμα για την προεπιλογή του, κατά την διάρκεια της άτυπης συνέντευξης η οποία συνήθως λαμβάνει χώρα από τα στελέχη της Ειδικής Υπηρεσίας η οποία έχει εκδώσει την σχετική πρόσκληση για εκδήλωση ενδιαφέροντος, η διαδικασία απόσπασής του ήταν

αρχικά η ίδια με όσων δεν είχαν ήδη αποσπαστεί σε κάποια Ειδική Υπηρεσία. Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η εν λόγω διαδικασία είχε διαφοροποιήσεις για τα στελέχη που προέρχονταν από τη ΜΟΔ Α.Ε. και τον δημόσιο τομέα. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι για τα στελέχη της ΜΟΔ απαιτούνταν κοινή απόφαση του εποπτεύοντος τη ΜΟΔ Α.Ε. Υπουργού, και του εποπτεύοντος την Ειδική Υπηρεσία απόσπασης Υπουργού. Για τα στελέχη από τον δημόσιο τομέα η διαδικασία ήταν όχι μόνο πιο χρονοβόρα αλλά και πιο δύσκολο να ολοκληρωθεί, καθώς απαιτούνταν κοινή απόφαση τριών Υπουργών. Του Υπουργού του φορέα προέλευσης του υπαλλήλου, του εποπτεύοντος την Ειδική Υπηρεσία αποχώρησης και του εποπτεύοντος την Ειδική Υπηρεσία απόσπασης. Η χρονική διάρκεια των νέων αποσπάσεων ήταν η εκάστοτε προβλεπόμενη.

Ένα πρώτο βήμα το οποίο διευκόλυνε την κινητικότητα του προσωπικού μεταξύ των ειδικών υπηρεσιών και ειδικότερα του προσωπικού το οποίο προερχόταν από τον δημόσιο τομέα ήταν η ακύρωση της αναγκαιότητας επανάληψης της αξιολόγησής του από τη ΜΟΔ Α.Ε., με την ψήφιση της από 18/12/2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ 246 Α), η οποία κυρώθηκε με το Ν. 4128/2013 (ΦΕΚ 51 Α). Έτσι καταργήθηκε ένα ακόμα εμπόδιο, το οποίο είχαν αρχικά οι προερχόμενοι από τον δημόσιο τομέα υπάλληλοι, σε σχέση με τους συναδέλφους τους από τη ΜΟΔ Α.Ε.. Συγκεκριμένα *“Η μετακίνηση ή απόσπαση προσωπικού, που ανήκει οργανικά σε φορέα του δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα, από μια ειδική υπηρεσία σε άλλη, για την κάλυψη θέσεων ίδια βαθμίδα πραγματοποιείται ... χωρίς να απαιτείται ερώτημα και σχετική κρίση της επιτροπής αξιολόγησης, εφόσον τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα της ειδικής υπηρεσίας υποδοχής υπερκαλύπτονται από ή είναι ταυτόσημα με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα της ειδικής υπηρεσίας αποχώρησης και οι υπάλληλοι έχουν ήδη αξιολογηθεί θετικά στο παρελθόν.”*⁸⁶

⁸⁶ παρ. 7 του άρθρου 1 της από 18/12/2012 ΠΝΠ (ΦΕΚ 246 Α)

2.3.3.2.2 ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ – ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020

Στο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) ο οποίος αφορά το διαχειριστικό πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2014 – 2020, υπάρχει ξεχωριστό άρθρο το οποίο αναφέρεται στα θέματα κινητικότητας του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών ΕΣΠΑ. Συγκεκριμένα για το προσωπικό που ήδη υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες, ομογενοποιείται η διαδικασία απόσπασης ή μετακίνησής του σε αυτές, ανεξαρτήτως φορέα προέλευσης. Πλέον το προσωπικό αυτό διοικείται αναφορικά με τα θέματα κινητικότητάς, του από τον Υπουργό Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού⁸⁷, μετά από σχετική εισήγηση του Προέδρου της ΜΟΔ Α.Ε..

Για το προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών οποίο έχει ήδη αποσπαστεί σε Ειδική Υπηρεσία ή προέρχεται από τη ΜΟΔ Α.Ε., η ΜΟΔ Α.Ε. θα καθορίσει το πλαίσιο της εσωτερικής διαδικασίας για την απόσπασή του στις Ειδικές Υπηρεσίες. Επίσης η ΜΟΔ Α.Ε, με βάση μελέτη που θα εκπονηθεί από την Ειδική Υπηρεσία Θεσμικής Υποστήριξης και τη ΜΟΔ Α.Ε., θα διαμορφώσει μηχανισμό για την κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις Ειδικές Υπηρεσίες ο οποίος θα εγκριθεί από τον Υπουργό Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού⁸⁸. Η πρόβλεψη αυτή έρχεται σε κάθε περίπτωση σε συμφωνία με την θέση του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για την ανάγκη να τεθούν εκ των προτέρων καθορισμένοι κανόνες οι οποίοι αφορούν την κινητικότητα του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών. Κανόνες οι οποίοι θα εξασφαλίζουν ταυτόχρονα, την βέλτιστη ικανοποίηση των αναγκών των νέων δομών, την αξιοποίηση των εργαζομένων σύμφωνα με τις γνώσεις, εμπειρία και

⁸⁷ παρ. 1, αρθ. 37, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

⁸⁸ παρ. 3, αρθ. 37, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

ικανότητές τους, την διασφάλιση της προσωπικής και οικογενειακής ηρεμίας των εργαζομένων χωρίς εκπλήξεις^{89 90}.

Τέλος αναφορικά με την πρώτη απόσπαση στις Ειδικές Υπηρεσίες νέου προσωπικού το οποίο προέρχεται από φορείς της Γενικής Κυβέρνησης, μετά την έκδοση του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) το προσωπικό αυτό θα επιλεγεί κατόπιν ανοικτής πρόσκλησης να αποσπασθεί ή μετακινηθεί στις Υπηρεσίες αυτές, ενώ η απόσπαση ή μετακίνηση θα ολοκληρωθεί με την έκδοση κοινής απόφασης του Υπουργού Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού, του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του αρμόδιου Υπουργού του φορέα της Γενικής Κυβέρνησης^{91 92}.

2.3.3.3 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

2.3.3.3.1 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ Α' ΚΠΣ

Κατά τον χρόνο υλοποίησης του Α' ΚΠΣ, δεν υπήρχαν ειδικές διατάξεις σχετικές με την μισθοδοσία των υπαλλήλων, που ασχολούνταν με την διαχείρισή του.

⁸⁹ Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματείου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

⁹⁰ Παράρτημα 3: “Η από 15/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

⁹¹ παρ. 1, αρθ. 34, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

⁹² παρ. 2, αρθ. 37, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

2.3.3.3.2 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ Β' ΚΠΣ

Περνώντας στο Β' ΚΠΣ, δεν παρατηρείται όπως και στην προηγούμενη προγραμματική περίοδο η ύπαρξη ειδικών διατάξεων σχετικών με την μισθοδοσία των υπαλλήλων από τον δημόσιο τομέα, που ασχολούνταν με την διαχείρισή του.

Δεδομένου όμως ότι κατά την διάρκεια του Β' ΚΠΣ ιδρύθηκε η ΜΟΔ Α.Ε. έπρεπε να καθοριστούν οι όροι αμοιβής του προσωπικού της. Ορίστηκε ότι οι διατάξεις περί μισθολογίου του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα δεν θα είχαν εφαρμογή στο προσωπικό της ΜΟΔ Α.Ε.. Επίσης ότι οι αποδοχές του θα καθορίζονταν με απόφαση του Δ.Σ. της ΜΟΔ Α.Ε. και θα ήταν δυνατόν να υπερβαίνουν τα όρια που τίθονταν από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις στις αποδοχές των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα^{93 94}.

2.3.3.3.3 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ Γ' ΚΠΣ

Όσον αφορά την χρονική περίοδο υλοποίησης του Γ' ΚΠΣ, προβλέφθηκε ο καθορισμός με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, ειδικού επιδόματος του προσωπικού που υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες χωρίς να γίνεται διάκριση μεταξύ του προσωπικού που προέρχεται από το δημόσιο τομέα ή τη ΜΟΔ Α.Ε.. Το επίδομα αυτό θα ήταν ανάλογο με τη θέση, τα καθήκοντα που ασκούν και τα ειδικότερα τυπικά τους προσόντα. Επίσης δόθηκε η δυνατότητα, οι δαπάνες του ειδικού αυτού επιδόματος να βαρύνουν τον προϋπολογισμό δημοσίων

⁹³ αρθ. 8 Καταστατικό ΜΟΔ Α.Ε.

⁹⁴ αρθ. 3, Ν. 2372/1996 (ΦΕΚ 29 Α)

επενδύσεων⁹⁵. Έτσι εκδόθηκε η Απόφαση 19248/60/ΓΔΑΠΠΠΔΕ (ΦΕΚ 760 Β) η οποία αφορά τον καθορισμό του ειδικού επιδόματος του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, αλλά και των Προϊσταμένων τους, καθώς και των Προϊσταμένων των επιμέρους Μονάδων τους. Η εν' λόγω Απόφαση έχει εφαρμογή για το σύνολο του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, ανεξαρτήτως φορέα προέλευσης.

Σύμφωνα με την Απόφαση αυτή, το ποσό του ειδικού επιδόματος για τους υπαλλήλους των Ειδικών Υπηρεσιών, διαμορφώθηκε στις:

- 260.000 δρχ μικτά για την κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
- 190.000 δρχ μικτά για την κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- 140.000 δρχ μικτά για την κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- 130.000 δρχ μικτά για την κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης

ενώ αν οι συνολικές ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων δεν υπερέβεναν το ποσό των:

- 660.000 δρχ μικτά για την κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
- 550.000 δρχ μικτά για την κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- 450.000 δρχ μικτά για την κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- 410.000 δρχ μικτά για την κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης

για το οποίο υπήρχε επίσης η πρόβλεψη προσαύξησής του ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας, τότε το ανωτέρω ειδικό επίδομα θα αυξανόταν σε τέτοιο βαθμό προκειμένου το σύνολο των ακαθάριστων αποδοχών τους να φθάσει τις ανωτέρω συνολικές ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές⁹⁶. Περιορισμός ως προς το ύψος του ειδικού επιδόματος υπήρχε στο γεγονός ότι δεν μπορούσε να υπερβαίνει το 100% των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών του υπαλλήλου, ενώ όσοι λαμβάνουν άλλα επιδόματα ή πρόσθετες αποδοχές πλην αυτών που προβλέπονται από την συμμετοχή τους σε ομάδες εργασίας ή επιτροπές

⁹⁵ παρ. 7, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

⁹⁶ παρ. δ, ε, αρθ. 1, Απόφαση 19248/60/ΓΔΑΠΠΠΔΕ (ΦΕΚ 760 Β)

θα έπρεπε να επιλέξουν μεταξύ του ειδικού επιδόματος και των άλλων επιδομάτων ή προσθέτων αποδοχών⁹⁷. Κατά τα λοιπά εξακολούθησε η καταβολή της μισθοδοσίας την οποία ελάμβαναν στην οργανική τους θέση, για τους αποσπασμένους στις Ειδικές Υπηρεσίες από το δημόσιο ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα η οποία αν υπερέβαινε το σύνολο του ανωτέρω ποσού συνέχιζε να καταβάλλεται χωρίς περικοπές⁹⁸, ενώ οι αποσπασμένοι από τη ΜΟΔ Α.Ε. συνέχισαν να αμείβονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 8 του Καταστατικού της ΜΟΔ Α.Ε..

Οι αποδοχές των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών κατά τη διάρκεια του Γ΄ ΚΠΣ καθορίζονται στο ύψος των πάσης φύσεως αποδοχών που προβλέπονται κάθε φορά για Γενικό Διευθυντή Υπουργείου, ενώ ταυτόχρονα υπήρχε η πρόβλεψη σε περίπτωση που ο προϊστάμενος μιας Ειδικής Υπηρεσίας λάμβανε από τον φορέα προέλευσής του συνολικές αποδοχές μεγαλύτερες από αυτές που θα ελάμβανε ως προϊστάμενος Ειδικής Υπηρεσίας, να διατηρούνται οι προηγούμενες μεγαλύτερες σε ύψος αποδοχές⁹⁹. Ταυτόχρονα ορίζεται ειδικό επίδομα ύψους 80.000 δρχ για τους προϊσταμένους των Ειδικών Υπηρεσιών, που επιλέγονται σύμφωνα με την διαδικασία της παρ. 2 του άρθρου 7 Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α), δηλαδή μετά από σχετικό ερώτημα του αρμόδιου Γενικού Γραμματέα και κρίση της επιτροπής αξιολόγησης και ορίζονται σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 7 Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α), Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί το γεγονός ότι για τους προϊσταμένους των Ειδικών Υπηρεσιών, καθώς και τους προϊσταμένους των επί μέρους μονάδων τους, οι οποίοι έχουν οριστεί όχι με την προαναφερόμενη διαδικασία, αλλά με έκδοση απευθείας απόφασης του αρμόδιου Γενικού ή Ειδικού Γραμματέα το ποσό του ειδικού επιδόματος ανέρχεται στο ποσό των 330.000 δρχ¹⁰⁰. Διαπιστώνεται μια διάκριση στο ύψος του προβλεπόμενου επιδόματος ευθύνης, ανάλογα με την διαδικασία ορισμού των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, η οποία λειτουργεί εις

⁹⁷ παρ. στ. ζ, αρθ. 1, Απόφαση 19248/60/ΓΔΑΠΠΠΔΕ (ΦΕΚ 760 Β)

⁹⁸ παρ. η, αρθ. 1, Απόφαση 19248/60/ΓΔΑΠΠΠΔΕ (ΦΕΚ 760 Β)

⁹⁹ παρ. 4, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

¹⁰⁰ παρ. γ, αρθ. 1, Απόφαση 19248/60/ΓΔΑΠΠΠΔΕ (ΦΕΚ 760 Β)

βάρος των προϊσταμένων που έχουν οριστεί μετά από σχετική κρίση της επιτροπής αξιολόγησης, καθώς για τους συναδέλφους τους που δεν έχουν αξιολογηθεί από την εν λόγω επιτροπή προβλέπεται σαφώς υψηλότερο επίδομα ευθύνης. Επίσης ανισορροπία δημιουργεί και το γεγονός ότι προϊστάμενοι μονάδων των Ειδικών Υπηρεσιών οι οποίοι έχουν οριστεί απευθείας από τον Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα, λαμβάνουν επίδομα ευθύνης ύψους 330.000 δρχ, ενώ οι ανώτεροι τους προϊστάμενοι των Ειδικών Υπηρεσιών αν έχουν περάσει από την διαδικασία αξιολόγησης της αρμόδιας επιτροπής, λαμβάνουν επίδομα ευθύνης 80.000 δρχ. Σαφής είναι όχι μόνο η δυνατότητα παράκαμψης της αξιολόγησης των εν δυνάμει προϊσταμένων, αλλά και η θέσπιση επιπλέον αμοιβής των αρεστών από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία, γεγονός που δεν συμβάλει στην ανεξαρτησία τους και στην ανεπηρέαστη άσκηση των καθηκόντων τους.

2.3.3.3.4 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2007 - 2013

Κατά τη διάρκεια του ΕΣΠΑ 2007 – 2013, κατ' αναλογία με την προηγούμενη προγραμματική προβλέπεται η έκδοση απόφασης του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών για τον καθορισμό ειδικού επιδόματος, το οποίο θα αφορά το προσωπικό ανεξαρτήτως φορέα προέλευσής, δημοσίου τομέα ή ΜΟΔ Α.Ε., ανάλογα με τη θέση, τα καθήκοντα που ασκούν και τα ειδικότερα τυπικά τους προσόντα¹⁰¹. Απόφαση η οποία τελικά δεν εκδόθηκε ποτέ. Δεδομένου ότι μέχρι την έκδοσή της προβλέπεται μεταβατική περίοδος, κατά την οποία θα συνεχίζεται η καταβολή του ανάλογου επιδόματος όπως αυτό προβλεπόταν από την παρ. 7 του άρθρου 7 του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α) και την Απόφαση 19248/60/ΓΔΑΠΠΠΔΕ (ΦΕΚ 760 Β), η καταβολή του εν λόγω επιδόματος συνεχίστηκε μέχρι την ψήφιση του Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α) "Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο

¹⁰¹ παρ. 5, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015”.

Αναφορικά με τους αποσπώμενους στις Ειδικές Υπηρεσίες από το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, προβλέπεται αυτοί να συνεχίζουν να *“λαμβάνουν το σύνολο των αποδοχών τους, με τα πάσης φύσεως γενικά ή ειδικά επιδόματα της οργανικής τους θέσης και όλες τις επιπλέον πρόσθετες αμοιβές και αποζημιώσεις”*¹⁰². Όμως με την ψήφιση του Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α) αναπροσαρμόστηκε το μισθολόγιο των αποσπώμενων από το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, ενώ το εν λόγω επίδομα καταργήθηκε καθώς πέραν των επιδομάτων και παροχών του δεύτερου Κεφαλαίου του εν λόγω Νόμου, *“όλα τα λοιπά επιδόματα, αμοιβές και αποζημιώσεις, που καταβάλλονται στους υπαλλήλους που εμπίπτουν στις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, μέχρι την έναρξη της ισχύος του, με οποιαδήποτε ονομασία, ... καταργούνται εφόσον δεν προβλέπεται ρητά η χορήγησή τους από τις διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού”*¹⁰³. Επίσης προβλέφθηκε μεταβατικά η κατάργηση των αποδοχών σε τρεις δόσεις, έως 25% άμεσα και το τυχόν υπόλοιπο ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο ετών¹⁰⁴. Τελικά κατά την διάρκεια του ΕΣΠΑ 2007 – 2013 υλοποιήθηκε μόνο η πρώτη δόση της κατάργησης των αποδοχών κατά 25% καθώς *“αναστέλλεται μέχρι 31.12.2016, η εφαρμογή των διατάξεων ... της περίπτωσης β’ του τελευταίου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α’ 226)”*¹⁰⁵.

Αναφορικά με τους υπαλλήλους οι οποίοι έχουν προσληφθεί από τη ΜΟΔ Α.Ε., στην Κωδικοποίηση του Καταστατικού της ΜΟΔ Α.Ε.¹⁰⁶ εξακολουθούν να αναφέρονται τα οριζόμενα από τις προηγούμενες διαχειριστικές περιόδους, σύμφωνα με τα οποία οι διατάξεις περί μισθολογίου του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα δεν εφαρμόζονται στο προσωπικό της ΜΟΔ Α.Ε., οι αποδοχές του οποίου καθορίζονταν με απόφαση του Δ.Σ.¹⁰⁷. Επίσης στο Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α), προβλέπεται

¹⁰² παρ. 5, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

¹⁰³ παρ. 1, αρθ. 30, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α)

¹⁰⁴ παρ. 2, αρθ. 29, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α)

¹⁰⁵ παρ. Γ.1.2, Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222 Α)

¹⁰⁶ αρθ. 33, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

¹⁰⁷ αρθ. 8 Καταστατικό ΜΟΔ Α.Ε.

στην έκδοση της απόφασης του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών για τον καθορισμό ειδικού επιδόματος για τους αποσπώμενους στις Ειδικές Υπηρεσίες από το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, να συμπεριλαμβάνεται και ειδικό επίδομα εξομάλυνσης προς τους υπαλλήλους που έχουν αποσπαστεί σε Ειδικές Υπηρεσίες από τη ΜΟΔ Α.Ε.¹⁰⁸. Απόφαση που όπως έχουμε ήδη αναφέρει δεν εκδόθηκε ποτέ καθώς οι εξελίξεις οδήγησαν στην έκδοση του Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α). Σε πρώτη φάση σύμφωνα με τον εν λόγω νόμο, η μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε. ισούνται *“με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει ... για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη θέση εργασίας ... στο Δημόσιο”*^{109 110}. Σε επόμενη φάση *“από την 1.1.2013 το προσωπικό της ΜΟΔ ΑΕ εξομοιώνεται με τους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Επενδύσεων – ΕΣΠΑ του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας του αντίστοιχου κλάδου, ειδικότητας, βαθμού και κλιμακίου ως προς το σύνολο των πάσης φύσεως αποδοχών και επιδομάτων του καταβάλλονται στους τελευταίους, συμπεριλαμβανομένης της υπερβάλλουσας μείωσης της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226)”*¹¹¹. Έτσι καθώς πριν αλλά και μετά την ψήφιση του Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α), οι υπάλληλοι της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Επενδύσεων – ΕΣΠΑ του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας ήταν από τους καλύτερα αμειβόμενους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα, για το προσωπικό της ΜΟΔ Α.Ε. εξασφαλίστηκε, ότι μέχρι 31/12/2016 οι αποδοχές του θα επανέλθουν σε ένα επίπεδο το οποίο θα είχε την μέγιστη δυνατή θετική διαφορά, από τα προβλεπόμενα βάσει του ενιαίου μισθολογίου του δημοσίου τομέα.

Τέλος όσον αφορά τις αποδοχές των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών του ΕΣΠΑ 2007 – 2013, καθορίστηκε εφόσον αυτοί προέρχονται από το δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα, να συνεχίζουν να λαμβάνουν τα πάσης φύσεως ειδικά επιδόματα, επιπλέον πρόσθετες αμοιβές και αποζημιώσεις της θέσης προέλευσής τους, ενώ ως ανώτατο όριο αμοιβών για

¹⁰⁸ παρ. 6, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

¹⁰⁹ παρ. 3, αρθ. 31, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α)

¹¹⁰ παρ. 1.α, αρθ. 31, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α)

¹¹¹ παρ. 3, αρθ. 9, Ν. 4205/2013 (ΦΕΚ 242 Α)

τους προερχόμενους, τόσο από το δημόσιο τομέα όσο και από τη ΜΟΔ Α.Ε., καθορίστηκε το εξής¹¹²:

- Για τις αποδοχές των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, κατ' αναλογία με την προηγούμενη προγραμματική περίοδο, το ύψος των πάσης φύσεως αποδοχών που προβλέπονται κάθε φορά για γενικό Διευθυντή Υπουργείου.
- Για τις αποδοχές των προϊσταμένων μονάδων των Ειδικών Υπηρεσιών, το ύψος του 75% των πάσης φύσεως αποδοχών που προβλέπονται κάθε φορά για γενικό Διευθυντή Υπουργείου.

Σε επόμενη φάση και μετά την ψήφιση του Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α) καταργήθηκε ο υπολογισμός των αποδοχών των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών και των προϊσταμένων μονάδων με τον ανωτέρω τρόπο καθώς πλέον:

- Οι αποδοχές των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, προσαυξάνονται με το επίδομα που προβλέπεται κάθε φορά για Διευθυντή Υπουργείου.
- Οι αποδοχές των προϊσταμένων μονάδων των Ειδικών Υπηρεσιών, προσαυξάνονται με το επίδομα που προβλέπεται κάθε φορά για Προϊστάμενο Τμήματος Υπουργείου.

2.3.3.3.5 ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 – 2020

Κατά την πρώτη περίοδο υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 – 2020 εξακολουθούν να ισχύουν για τους υπαλλήλους οι οποίοι έχουν μετακινηθεί ή αποσπαστεί από τον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, τα προβλεπόμενα από την νομοθεσία για το ενιαίο μισθολόγιο. Κάποιοι από αυτούς εξακολουθούν να λαμβάνουν πέραν του προβλεπόμενου από το ενιαίο μισθολόγιο μισθού τους τη λεγόμενη “προσωπική διαφορά”, η οποία κυμαίνεται σε διαφορετικό ύψος για τον κάθε ένα ανάλογα με τον φορέα

¹¹² παρ. 3, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

προέλευσής τους. Αντίθετα όσοι μετακινήθηκαν ή αποσπάστηκαν σε Ειδική Υπηρεσία μετά την εφαρμογή της νομοθεσίας για το ενιαίο μισθολόγιο και είτε δεν είχαν την τύχη να λάβουν το ειδικό επίδομα το οποίο προβλεπόταν μέχρι τα πρώτα χρόνια υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2007 – 2013, ή τα επιδόματα που λάμβαναν από τον φορέα προέλευσής τους ήταν συγκριτικά χαμηλά, δεν λαμβάνουν την “προσωπική διαφορά”.

Αναφορικά με τους υπαλλήλους που έχουν προσληφθεί από τη ΜΟΔ Α.Ε., παρατηρούμε ότι κατά την περίοδο υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 – 2020 *“διατηρούν το σύνολο των αποδοχών τους, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί και ισχύουν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου και μέχρι τη λήξη της προγραμματικής περιόδου”*¹¹³. Αποδοχές οι οποίες είχαν διαμορφωθεί στο ύψος των αποδοχών των υπαλλήλων *“της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Επενδύσεων – ΕΣΠΑ του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας του αντίστοιχου κλάδου, ειδικότητας, βαθμού και κλιμακίου)”*¹¹⁴.

Έτσι βλέπουμε ότι έχουν δημιουργηθεί εντός των Ειδικών Υπηρεσιών υπάλληλοι πολλών μισθολογικών ταχυτήτων, οι οποίες δεν σχετίζονται με το επίπεδο εκπαίδευσής τους, την προϋπηρεσία τους, ή το επίπεδο ευθύνης της εργασίας τους, αλλά ούτε και με τον φορέα προέλευσής τους. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι προϊστάμενοι μονάδων Ειδικών Υπηρεσιών έχουν τελικά χαμηλότερες συνολικές αποδοχές από υπαλλήλους τους, ή ότι υπάλληλοι οι οποίοι έχουν τα ίδια τυπικά προσόντα, συνολική προϋπηρεσία, προέρχονται από τον ίδιο φορέα στον οποίο προσελήφθησαν την ίδια ημερομηνία και ασκούν τα ίδια καθήκοντα, τελικά καταλήγουν να αμείβονται διαφορετικά.

Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι ο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) δημιουργεί τις προϋποθέσεις εξομάλυνσης των ανωτέρω ανισοροπιών καθώς: *“1. Οι εργαζόμενοι στη ΜΟΔ Α.Ε. διατηρούν το σύνολο των αποδοχών τους, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί και ισχύουν κατά την έναρξη*

¹¹³ παρ. 1, αρθ. 36, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

¹¹⁴ παρ. 3, αρθ. 9, Ν. 4205/2013 (ΦΕΚ 242 Α)

ισχύος του παρόντος νόμου και μέχρι τη λήξη της προγραμματικής περιόδου, καθώς και το ασφαλιστικό τους καθεστώς.

2. Οι αποδοχές των μέχρι την ψήφιση του νόμου αποσπασμένων από φορείς της Γενικής Κυβέρνησης καταβάλλονται από το φορέα τους και ισούνται με το σύνολο των πάσης φύσεως αποδοχών και επιδομάτων της θέσης τους, που λαμβάνουν κατά την ψήφιση του παρόντος νόμου και μέχρι τη λήξη της προγραμματικής περιόδου, πλην εκείνων που συνδέονται με την άσκηση των καθηκόντων τους στο χώρο και τη θέση που δικαιολογεί την καταβολή τους, που καταβάλλονται από τη ΜΟΔ Α.Ε.”¹¹⁵

Δεδομένου ότι κατά την έναρξη υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 - 2020, οι εργαζόμενοι στις Ειδικές Υπηρεσίες οι οποίοι προέρχονται από τη ΜΟΔ Α.Ε. έχουν κατά τεκμήριο υψηλότερες αποδοχές από τους συναδέλφους τους οι οποίοι προέρχονται από τον δημόσιο τομέα, η πρόβλεψη για αποδοχές και επιδόματα τα οποία συνδέονται με την άσκηση των καθηκόντων τους στο χώρο και τη θέση που δικαιολογεί την καταβολή τους και τα οποία καταβάλλονται από τη ΜΟΔ Α.Ε, δημιουργεί τις συνθήκες για την εξομοίωση των απολαβών των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες, είτε αυτοί προέρχονται από τη ΜΟΔ Α.Ε., είτε από το δημόσιο τομέα. Εξομοίωση που η υλοποίησή της, εξαρτάται από την ψήφιση νόμου που θα εξειδικεύει τον τρόπο εφαρμογής της.

Η υλοποίηση της ανωτέρω πρόβλεψης του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) σχετικά με την μισθολογική εξομοίωση του προσωπικού το οποίο έχει ίδια προσόντα και θέση εργασίας, εκτός από το γεγονός ότι θα εξομαλύνει τις προφανείς ανισοροπίες τις οποίες προαναφέραμε, με τις όποιες συνέπειες αυτές έχουν στην παρακίνηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, είναι σύμφωνη με ένα από τα κύρια διαχρονικά αιτήματα του συνδικαλιστικού οργάνου που εκπροσωπεί και τις δύο κατηγορίες υπαλλήλων των Ειδικών Υπηρεσιών. Του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινωνικά Πλαίσια Στήριξης”. Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι το εν λόγω

¹¹⁵ αρθ. 36, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

σωματείο, τον τελευταίο καιρό ενίσχυσε το αίτημα για μισθολογική εξομοίωση των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες ανεξάρτητα από τον φορέα προέλευσής τους^{116 117 118 119 120 121 122 123}, με την συλλογή υπογραφών για το συγκεκριμένο θέμα¹²⁴.

2.3.3.4 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

2.3.3.4.1 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ

Η αξιολόγηση των αποσπασμένων στις Ειδικές Υπηρεσίες από το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, γινόταν διαχρονικά από τον άμεσα

¹¹⁶ Παράρτημα 1: “Η από 05/05/2014 Ανακοίνωση του απερχόμενου Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τις εκλογές του Σωματείου”

¹¹⁷ Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματείου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

¹¹⁸ Παράρτημα 3: “Η από 15/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹¹⁹ Παράρτημα 4: “Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹²⁰ Παράρτημα 5: “Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹²¹ Παράρτημα 6: “Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹²² Παράρτημα 7: “Οι από 24/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥ Τομέα Πολιτισμού για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹²³ Παράρτημα 9: “Η από 19/11/2014 Ανακοίνωση του Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

¹²⁴ Παράρτημα 10: “Το Αρ. Πρωτ. 11/15-01-2014 έγγραφο του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” προς τον Υπουργό Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας”

προϊστάμενο τους και τον προϊστάμενο της Ειδικής Υπηρεσίας¹²⁵, με βάση το εκάστοτε σύστημα αξιολόγησης το οποίο ισχύει για αυτούς.

Η αξιολόγηση των αποσπώμενων στις Ειδικές Υπηρεσίες, οι οποίοι προέρχονται από τη ΜΟΔ Α.Ε. γίνονται διαχρονικά, από τον άμεσα προϊστάμενο τους και τον προϊστάμενο της Ειδικής Υπηρεσίας, με βάση τον Κανονισμό Εσωτερικής Οργάνωσης της ΜΟΔ Α.Ε.^{126 127 128}.

2.3.3.4.2 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 -2020

Κατά τη διάρκεια υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 - 2020, το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, γίνεται κοινό για όλο το προσωπικό που υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες, είτε αυτό προέρχεται από τον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα, είτε από τη ΜΟΔ Α.Ε.. Έτσι η αξιολόγηση όλου του προσωπικού που υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες θα γίνεται από τη ΜΟΔ Α.Ε. με ενιαίο σύστημα το οποίο θα εγκριθεί μετά από σχετική απόφαση του Υπουργού Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού και του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης^{129 130}. Επίσης γίνεται ρητή αναφορά στο ότι οι εκθέσεις αξιολόγησης του αποσπασμένου προσωπικού της Γενικής Κυβέρνησης λογίζονται ως εκθέσεις αξιολόγησης στην οργανική τους θέση¹³¹.

¹²⁵ παρ. 5, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

¹²⁶ αρθ. 9 Καταστατικό ΜΟΔ Α.Ε.

¹²⁷ αρθ. 3, Ν. 2372/1996 (ΦΕΚ 29 Α)

¹²⁸ αρθ. 33, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

¹²⁹ παρ. 1, αρθ. 35, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α)

¹³⁰ αρθ. 60, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α) - αρθ. 9 Καταστατικό ΜΟΔ Α.Ε.

¹³¹ παρ. 1, αρθ. 35, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α)

2.3.3.5 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟΣ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

2.3.3.5.1 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟΣ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟ Γ' ΚΠΣ

Κατά τη διάρκεια του Γ' ΚΠΣ, η αξιολόγηση και επιλογή και ορισμός των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών και των προϊσταμένων μονάδων, γίνεται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού, ύστερα από σχετικό ερώτημα προς την επιτροπή αξιολόγησης¹³². Η επιτροπή αυτή συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού, αποτελείται από εμπειρογνώμονες και υποστηρίζεται από τη ΜΟΔ Α.Ε.¹³³.

2.3.3.5.2 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟΣ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2007 - 2013

Κατά τη διάρκεια του ΕΣΠΑ 2007 – 2013, η αξιολόγηση και επιλογή και ορισμός των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών και των προϊσταμένων μονάδων, γίνεται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού, ύστερα από σχετικό ερώτημα προς την επιτροπή αξιολόγησης¹³⁴ η οποία συγκροτείται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού, αποτελείται από εμπειρογνώμονες και υποστηρίζεται από τη ΜΟΔ Α.Ε.¹³⁵. Της εν λόγω

¹³² παρ. 4, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

¹³³ παρ. 2, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

¹³⁴ παρ. 4, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

¹³⁵ παρ. 1, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

επιλογής μπορεί να προηγηθεί, αλλά χωρίς αυτό να είναι απαραίτητο και δεσμευτικό¹³⁶:

- Δημόσια πρόσκληση του αρμόδιου Υπουργού ή Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας
- Δημόσια πρόσκληση της ΜΟΔ Α.Ε..

Η διαδικασία και οι προϋποθέσεις απαλλαγής των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών και των προϊσταμένων μονάδων, από τα καθήκοντά τους προβλέφθηκε για το ΕΣΠΑ 2007 – 2013 έστω και εκ των υστέρων. Έτσι με την παρ. 4, του αρθ. 1, του Ν. 3752/2009 (ΦΕΚ 40 Α), τροποποιήθηκε η παρ. 3, του αρθ. 18, του Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α) στην οποία προστέθηκαν τα εξής: *“Με αιτιολογημένη απόφαση του οικείου Υπουργού ή Γενικού Γραμματέα Περιφέρειας κατά περίπτωση, οι προϊστάμενοι, αναπληρωτές προϊστάμενοι ειδικών υπηρεσιών και οι προϊστάμενοι μονάδων μπορούν να απαλλαγούν από τα καθήκοντά τους και πριν τη λήξη της θητείας τους, για λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 86 “Επιλογή προϊσταμένων” του ν 3528/2007 όπως ισχύει (Κώδικας Δημοσίων Υπαλλήλων). Η συνδρομή λόγου από τους περιοριστικά αναφερόμενους στην ως άνω διάταξη διαπιστώνεται τεκμηριωμένα με ειδικά αιτιολογημένη απόφαση της επιτροπής αξιολόγησης του άρθρου 18 παρ. 1 περίπτωση (α) του ν. 3614/2007 (φεκ 267 Α) μετά από κλήση σε ακρόαση του προϊσταμένου και κατόπιν υποβολής σχετικού ερωτήματος από τον οικείο Υπουργό ή Γενικό Γραμματέα Περιφέρειας στον οποίο υπάγεται η ειδική υπηρεσία. Στην περίπτωση αυτή ο νέος προϊστάμενος επιλέγεται για το υπόλοιπο της θητείας του αποχωρούντος.”*¹³⁷

¹³⁶ παρ. 1, 2, 3, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

¹³⁷ παρ. 4, αρθ. 1, Ν. 3752/2009 (ΦΕΚ 40 Α)

2.3.3.5.3 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟΣ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020

Για το ΕΣΠΑ 2014 – 2020, προβλέπεται ότι η επιλογή των προΐσταμένων των προΐσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών και των προΐσταμένων μονάδων για πενταετή θητεία, θα γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη που απευθύνεται σε όλους τους ήδη υπηρετούντες στις Ειδικές Υπηρεσίες. Η διαδικασία επιλογής κατά την οποία θα συνεκτιμώνται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και θα συμπεριλαμβάνει διεξαγωγή γραπτών εξετάσεων και συνεντεύξεων, θα οριστεί με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού, μετά από σχετική εισήγηση του Δ.Σ. της ΜΟΔ Α.Ε.¹³⁸.

Η απαλλαγή των προΐσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών και των προΐσταμένων μονάδων από τα καθήκοντά τους, προβλέφθηκε ότι κατά τη διάρκεια του ΕΣΠΑ 2014 – 2020 *“μπορεί να γίνεται με αιτιολογημένη απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας και πριν τη λήξη της πενταετίας, για λόγους που ανάγονται στην άσκηση των καθηκόντων τους.”*¹³⁹. Παρατηρούμε ότι η διαδικασία απαλλαγής των προΐσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών και των προΐσταμένων μονάδων έχει απλοποιηθεί σε σχέση με την προηγούμενη προγραμματική περίοδο, αλλά αυτό μπορεί να αποβεί σε βάρος της ανεπηρέαστης άσκησης των καθηκόντων τους και να τους καταστήσει περισσότερο ευάλωτους σε πολιτικές πιέσεις. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η έκδοση αιτιολογημένης απόφασης της επιτροπής αξιολόγησης του άρθρου 18 παρ. 1 περίπτωση (α) του Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α), για την συνδρομή των περιοριστικά αναφερόμενων λόγων απαλλαγής από τα καθήκοντά τους και η κλήση τους σε ακρόαση, οι οποίες

¹³⁸ αρθ. 39, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

¹³⁹ παρ. 4, αρθ. 39, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

προβλέπονταν για το ΕΣΠΑ 2007 – 2013, αποτελούσαν επιπλέον εγγυήσεις αμεροληψίας και σωστής κρίσης.

Στο σημείο αυτό σημαντικό είναι να παρατηρήσουμε ότι το σύστημα αξιολόγησης, επιλογής ορισμού και παύσης των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, όπως αυτό θεσμοθετείται διαχρονικά δημιουργεί ερωτηματικά ως προς διαφάνεια της διαδικασίας και τα κριτήρια επιλογής τα οποία δεν είναι σαφώς προκαθορισμένα. Για άμεση σύγκριση αναφέρουμε ότι η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων στον δημόσιο τομέα γίνεται υποχρεωτικά μετά από σχετική πρόσκληση, υποβολή αιτήσεων από τους ενδιαφερόμενους και μοριοδότησή τους βάσει εκ των προτέρων καθορισμένων κριτηρίων.

Η θέσπιση ανάλογου συστήματος για την πλήρωση των θέσεων ευθύνης των Ειδικών Υπηρεσιών, το οποίο θα συμβάλει:

- στην εμπέδωση του αισθήματος της δικαιοσύνης
- στην ανταμοιβής του κάθε εργαζόμενου ανάλογα με τα προσόντα και την προσφορά του
- στην παρακίνηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών
- στην νομιμοποίηση των προϊσταμένων στα μάτια των υφισταμένων τους
- στην απεξάρτηση των προϊσταμένων από εξαρτήσεις από την πολιτική ηγεσία
- στην αναβάθμισή του ρόλου των προϊσταμένων
- στην εύρυθμη λειτουργία των Ειδικών Υπηρεσιών

αποτελεί μια ακόμα πάγια θέση του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης”^{140 141 142 143 144}.

¹⁴⁰ Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματείου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

¹⁴¹ Παράρτημα 4: “Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

2.3.3.6 ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

2.3.3.6.1 ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Αναφορικά με τους υπαλλήλους των ειδικών υπηρεσιών οι οποίοι είναι αποσπασμένοι από το δημόσιο ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και δεδομένου ότι αυτοί μετά την λήξη της απόσπασής τους και σε περίπτωση μη ανανέωσής της θα επιστρέψουν στην οργανική τους θέση, θα πρέπει να λαμβάνεται μέριμνα για τις συνθήκες και τις προϋποθέσεις εξασφάλισης της υπηρεσιακής εξέλιξής τους, τουλάχιστον ισότιμα με τους συναδέλφους τους οι οποίοι εργάζονται στον φορέα προέλευσής τους. Το αντίθετο θα λειτουργούσε ως αντικίνητρο για την υποβολή από μέρους τους, αίτησης μετακίνησης ή απόσπασης. Επίσης η θέσπιση επιπλέον κινήτρων για την μετακίνηση ή απόσπασή τους σε Ειδική Υπηρεσία, λειτουργεί θετικά ως προς την προσέλκυση ικανού στελεχιακού δυναμικού.

Ήδη από το Γ' ΚΠΣ, προβλέπεται ότι ο χρόνος υπηρεσίας των υπαλλήλων των ειδικών υπηρεσιών, οι οποίοι είναι αποσπασμένοι από το δημόσιο ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα *“θεωρείται για οποιαδήποτε υπηρεσιακή συνέπεια ως χρόνος υπηρεσίας στην οργανική τους θέση”*¹⁴⁵, καθώς επίσης και ότι *“διατηρούν το βαθμό που είχαν κατά τη μετακίνηση, την*

¹⁴² Παράρτημα 5: “Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹⁴³ Παράρτημα 6: “Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹⁴⁴ Παράρτημα 9: “Η από 19/11/2014 Ανακοίνωση του Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

¹⁴⁵ παρ. 5, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

απόσπαση ή τον διορισμό τους στην Ειδική Υπηρεσία¹⁴⁶. Ως κίνητρο για την προσέλκυση και διατήρησή τους στις Ειδικές Υπηρεσίες, ορίζεται ότι¹⁴⁷:

- η υπηρεσία του προϊσταμένου των Ειδικών Υπηρεσιών συνυπολογίζεται ως χρόνος άσκησης καθηκόντων Προϊσταμένου Διεύθυνσης όπου απαιτείται ως προϋπόθεση για την εξέλιξη στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή,
- ενώ η υπηρεσία του προϊσταμένου μονάδας ή υπαλλήλου των Ειδικών Υπηρεσιών συνυπολογίζεται ως χρόνος άσκησης καθηκόντων Προϊσταμένου Τμήματος, όπου απαιτείται ως προϋπόθεση για την εξέλιξη στο βαθμό του Διευθυντή.

Περνώντας στο ΕΣΠΑ 2007 – 2013 παρατηρούμε ότι εξακολουθούν να ισχύουν τα ανωτέρω αναφερθέντα για τον χρόνο υπηρεσίας, την διατήρηση του βαθμού και την αναγνώριση της υπηρεσίας των προϊσταμένων και υπαλλήλων των ειδικών υπηρεσιών, οι οποίοι είναι αποσπασμένοι από το δημόσιο ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ως χρόνο άσκησης καθηκόντων Προϊσταμένου Διεύθυνσης ή Τμήματος αντίστοιχα¹⁴⁸. Προστίθεται όμως το δικαίωμα κρίσης τους για επιλογή προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος στην Υπηρεσία στην οποία ανήκουν οργανικά. Η προσθήκη του δικαιώματος αυτού κρίθηκε απαραίτητη, καθώς δεδομένου ότι οι χρονική διάρκεια των αποσπάσεων αυξήθηκε από δύο έτη στο Γ΄ ΚΠΣ, σε τέσσερα έτη στο ΕΣΠΑ 2007 – 2013, η μη αναγνώρισή του θα λειτουργούσε ως αντικίνητρο για την προσέλκυση των ικανότερων και πιο φιλόδοξων στελεχών.

Για την τρέχουσα προγραμματική περίοδο ΕΣΠΑ 2014 - 2020, παρατηρούμε ότι για την υπηρεσιακή κατάσταση όσων κατέχουν θέση στις Ειδικές Υπηρεσίες με απόσπαση από φορείς του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, ισχύουν διατάξεις ανάλογα με τον φορέα της οργανικής τους

¹⁴⁶ παρ. 5, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

¹⁴⁷ παρ. 5, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

¹⁴⁸ παρ. 4, αρθ. 18, Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

θέσης¹⁴⁹. Επίσης εξακολουθούν να ισχύουν τα ισχύοντα κατά την προηγούμενη προγραμματική περίοδο για τον χρόνο υπηρεσίας¹⁵⁰, την διατήρηση του βαθμού, και το δικαίωμα κρίσης τους για επιλογή προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος στην Υπηρεσία στην οποία ανήκουν οργανικά¹⁵¹. Δεν ισχύει όμως πλέον η αναγνώριση της υπηρεσίας των προϊσταμένων και υπαλλήλων των ειδικών υπηρεσιών, οι οποίοι είναι αποσπασμένοι από το δημόσιο ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ως χρόνο άσκησης καθηκόντων Προϊσταμένου Διεύθυνσης ή Τμήματος αντίστοιχα, καθώς η πρόβλεψη αυτή έχει αντικατασταθεί από την αναγνώριση της υπηρεσίας των προϊσταμένων των ειδικών υπηρεσιών και των μονάδων τους, ως προϊσταμένων στην οργανική τους θέση¹⁵². Η απαλοιφή της εν' λόγω πρόβλεψης για την προγραμματική περίοδο ΕΣΠΑ 2014 – 2020, ισοδυναμεί με απαλοιφή ενός κινήτρου για την προσέλκυση ικανών στελεχών από τον δημόσιο τομέα, ιδιαίτερα σε μια χρονική στιγμή που αυτά δεν όχι μόνο δεν έχουν οικονομικό κίνητρο για την υποβολή αίτησης απόσπασης σε Ειδική Υπηρεσία αλλά και αν έχουν ήδη αποσπαστεί αισθάνονται μισθολογικά αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους από τη ΜΟΔ Α.Ε.. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η συνέχιση της αναγνώρισης της υπηρεσίας των προϊσταμένων και υπαλλήλων των ειδικών υπηρεσιών, οι οποίοι είναι αποσπασμένοι από το δημόσιο ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ως χρόνο άσκησης καθηκόντων Προϊσταμένου Διεύθυνσης ή Τμήματος αντίστοιχα αποτελεί αίτημα των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες, όπως αυτό εκφράζεται μέσα από τα Τοπικά Συμβούλια του "Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης"^{153 154 155}.

¹⁴⁹ παρ. 3, αρθ. 35, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

¹⁵⁰ παρ. 2, αρθ. 38, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

¹⁵¹ παρ. 3, αρθ. 38, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

¹⁵² παρ. 10, αρθ. 59, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

¹⁵³ Παράρτημα 5: "Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020"

¹⁵⁴ Παράρτημα 6: "Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020"

¹⁵⁵ Παράρτημα 7: "Οι από 24/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥ Τομέα Πολιτισμού για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020"

2.3.3.6.2 ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΔ Α.Ε.

Κατά την διάρκεια και των τεσσάρων προγραμματικών περιόδων κατά τις οποίες λειτουργεί η ΜΟΔ Α.Ε., προβλέπεται ότι τα σχετικά με την εξέλιξη του προσωπικού της ΜΟΔ Α.Ε. θέματα ρυθμίζονται με Κανονισμό Εσωτερικής Οργάνωσης που καταρτίζεται από το Δ.Σ. της ΜΟΔ Α.Ε. και εγκρίνεται με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού^{156 157 158 159 160 161}. Ο εν λόγω Κανονισμός εγκρίθηκε με την 31521/1996 Υπουργική Απόφαση¹⁶² και τροποποιήθηκε με τις 36071/2001¹⁶³ και 56888/ΓΓΔΕ-ΕΣΠΑ 27622/2013¹⁶⁴ Υπουργικές Αποφάσεις. Έτσι η εφαρμογή του ξεκίνησε κατά την διάρκεια υλοποίησης του Β' ΚΠΣ. Παρατηρούμε ότι στον εν' λόγω Κανονισμό υπάρχει ξεχωριστό άρθρο το οποίο αναφέρεται ειδικότερα στην εξέλιξη του προσωπικού της κεντρικής υπηρεσίας της ΜΟΔ την οποία και συναρτά αποκλειστικά με την μισθολογική εξέλιξη. Δεν γίνεται καμία αναφορά στην εξέλιξη των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε. σε Ειδικές Υπηρεσίες και έτσι οι όποιες δυνατότητες εξέλιξής τους εξαντλούνται στην δυνατότητα επιλογής τους σε θέση ευθύνης μέσω του όποιου συστήματος διαχρονικά ισχύει.

2.3.3.7 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Η διαρκής εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζομένων, είναι μια διαδικασία η οποία συμβάλει στην αποτελεσματικότητα της εργασίας τους,

¹⁵⁶ αρθ. 9 Καταστατικό ΜΟΔ Α.Ε.

¹⁵⁷ αρθ. 3, Ν. 2372/1996 (ΦΕΚ 29 Α)

¹⁵⁸ αρθ. 18, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

¹⁵⁹ αρθ. 33, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

¹⁶⁰ αρθ. 60, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α)

¹⁶¹ παρ. 3, αρθ. 35, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

¹⁶² ΦΕΚ 896 Β / 1996

¹⁶³ ΦΕΚ 1443 Β / 2001

¹⁶⁴ ΦΕΚ 3350 Β / 2013

στην αναβάθμισή τους, αλλά και στην παρακίνησή τους, καθώς συντελεί στην κάλυψη της ανάγκης αυτοολοκλήρωσης – αυτοεπιβεβαίωσής τους. Για τους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα εν γένει, προβλέπεται διαδικασία επιμόρφωσής τους σε πεδία του ενδιαφέροντός τους μέσω του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Επιμόρφωση στην οποία εξακολουθούν να έχουν πρόσβαση και οι δημόσιοι υπάλληλοι οι οποίοι έχουν αποσπαστεί στις Ειδικές Υπηρεσίες.

Δεδομένου όμως ότι στις Ειδικές Υπηρεσίες υπηρετούν και στελέχη προερχόμενα από την ΜΟΔ Α.Ε τα οποία δεν έχουν την δυνατότητα επιμόρφωσης μέσω του ΙΝ.ΕΠ., ενώ ταυτόχρονα το αντικείμενο εργασίας στις Ειδικές Υπηρεσίες απαιτεί εξειδικευμένη επιμόρφωση σε γνωστικά πεδία τα οποία δεν συναντώνται στον υπόλοιπο δημόσιο τομέα, απαραίτητο ήταν να βρεθεί ένας τρόπος για κάλυψη αυτής της ανάγκης.

Ο ρόλος αυτός ανατέθηκε στην ΜΟΔ Α.Ε.. Έτσι μεταξύ των βασικών αρμοδιοτήτων της είναι η διαρκής εκπαίδευση των στελεχών των Ειδικών Υπηρεσιών, τόσο των αποσπασμένων από τον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα, όσο και από την ΜΟΔ Α.Ε.. Εκπαίδευση η οποία διακρίνεται:

- Στην παραδοσιακή εκπαίδευση, μέσω σεμιναρίων τα οποία επικεντρώνονται στις τεχνικές γνώσεις και τη μεταφορά τεχνογνωσίας σε θέματα όπως ο σχεδιασμός, η διαχείριση, η εφαρμογή, η αξιολόγηση και ο έλεγχος των συγχρηματοδοτούμενων παρεμβάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία περί δημοσίων συμβάσεων και δημοσίων έργων, γενικά και ειδικά θέματα διαχείρισης.
- Στο σύστημα τηλεεκπαίδευσης (e-learning) που η ίδια η ΜΟΔ Α.Ε. έχει αναπτύξει και το οποίο με την σειρά του διακρίνεται σε:
 - Σύγχρονη εκπαίδευση, η οποία αφορά σεμινάρια εικονικής τάξης (CENTRA), τα οποία αφορούν επίκαιρα θέματα του ΕΣΠΑ ή ειδική

τεχνογνωσία σε διάφορα θεματικά πεδία σε συνεργασία με ξένους εμπειρογνώμονες.

- ο Ασύγχρονη εκπαίδευση, σε τέσσερις άξονες γνώσης οι οποίοι είναι, τεχνικές γνώσεις, προσωπικές δεξιότητες, ξένες γλώσσες, δεξιότητες Η/Υ.

2.3.3.8 ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

2.3.3.8.1 ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ

Τα σχετικά με τον πειθαρχικό έλεγχο ο οποίος ισχύει για τους αποσπώμενους στις Ειδικές Υπηρεσίες από το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, είναι διαχρονικά τα εκάστοτε ισχύοντα για τον πειθαρχικό έλεγχο των υπαλλήλων του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα εν γένει.

Τα σχετικά με τον πειθαρχικό έλεγχο ο οποίος ισχύει για τους αποσπώμενους στις Ειδικές Υπηρεσίες, οι οποίοι προέρχονται από τη ΜΟΔ Α.Ε. είναι διαχρονικά, τα εκάστοτε ισχύοντα, με βάση τον Κανονισμό Εσωτερικής Οργάνωσης της ΜΟΔ Α.Ε.^{165 166 167}.

Λόγω της βαρύτητας των αρμοδιοτήτων τους, ειδική μνεία γίνεται για τον πειθαρχικό έλεγχο των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών κατά το Γ' ΚΠΣ και το ΕΣΠΑ 2007 - 2013. Έτσι στο Γ' ΚΠΣ προβλέπεται ότι *“για τα πειθαρχικά τους αδικήματα οι προϊστάμενοι των Ειδικών Υπηρεσιών υπάγονται στην αρμοδιότητα του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου του*

¹⁶⁵ αρθ. 9 Καταστατικό ΜΟΔ Α.Ε.

¹⁶⁶ αρθ. 3, Ν. 2372/1996 (ΦΕΚ 29 Α)

¹⁶⁷ αρθ. 33, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

άρθρου 159 του Ν. 2683/1999¹⁶⁸ (ΦΕΚ 19 Α). Αντιστοίχως στο ΕΣΠΑ 2007 - 2013 προβλέπεται ότι *“Για τα πειθαρχικά τους παραπτώματα οι προϊστάμενοι των ειδικών υπηρεσιών υπάγονται στην αρμοδιότητα του ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου του ν. 3528/2007”*¹⁶⁹.

2.3.3.8.2 ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ 2014 - 2020

Όσον αφορά την περίοδο υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 – 2020, η καινοτομία είναι ότι δεν γίνεται πλέον διάκριση μεταξύ του συστήματος πειθαρχικού ελέγχου το οποίο εφαρμόζεται για τους προϊστάμενους και τους υπαλλήλους τους. Διάκριση όμως γίνεται για τον πειθαρχικό έλεγχο μεταξύ των αποσπώμενων στις Ειδικές Υπηρεσίες από το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και όσων προέρχονται από τη ΜΟΔ Α.Ε., καθώς τα ισχύοντα κατά τις προηγούμενες προγραμματικές περιόδους εξακολουθούν να εφαρμόζονται κατ’ αναλογία. Έτσι *“το προσωπικό που υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες ... με απόσπαση ή μετακίνηση από άλλους φορείς τους δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα υπάγεται στο πειθαρχικό δίκαιο του φορέα προέλευσης”*¹⁷⁰. Επίσης για το Προσωπικό της ΜΟΔ Α.Ε., ο πειθαρχικός έλεγχος γίνεται βάσει Πειθαρχικού Κανονισμού που καταρτίζεται από το Δ.Σ. της ΜΟΔ Α.Ε. και εγκρίνεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού και Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης¹⁷¹.

¹⁶⁸ παρ. 4, αρθ. 7, Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α)

¹⁶⁹ παρ. 3, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

¹⁷⁰ παρ. 2, αρθ. 35, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

¹⁷¹ παρ. 2, αρθ. 35, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

3. Η ΓΝΩΜΗ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΕΣΠΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ

Έχουμε ήδη αναφερθεί στην διαχρονική εξέλιξη της θεώρησης της ανθρώπινης συμπεριφοράς στους οργανισμούς, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην έρευνα του ανθρώπινου παράγοντα στην διοίκηση και τις θεωρίες της παρακίνησης. Εν συνεχεία περάσαμε στην ανάλυση της διαχρονικής εξέλιξης του κανονιστικού πλαισίου του συστήματος διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων και ειδικότερα των θεμάτων που αφορούν το σύστημα διοίκησης των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης και των Επιτελικών Δομών ΕΣΠΑ. Στο παρόν κεφάλαιο θα επιχειρηθεί η διερεύνηση της γνώμης του ίδιου του προσωπικού που εργάζεται στις δομές διαχείρισης των συγχρηματοδοτούμενων έργων. Γνώμη η οποία θα μας φανεί χρήσιμη, προκειμένου να μπορέσουμε να διερευνήσουμε τις δυνατότητες βελτίωσης του συστήματος διοίκησης προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, κατά τρόπο ώστε να συμβάλει στην αύξηση της παρακίνησής του κατά την διάρκεια της εργασίας του.

3.1 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΕΣΠΑ

Η γνώμη του προσωπικού που εργάζεται στις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης και τις Επιτελικές Δομές ΕΣΠΑ είναι απαραίτητη προκειμένου να διαπιστωθεί ο βαθμός ικανοποίησης και κατά συνέπεια παρακίνησής του, όχι μόνο από το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο και σύστημα διοίκησης αλλά και από τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον τους. Το εργαλείο για την καταγραφή της γνώμης αυτής δεν είναι άλλο παρά ένα ερωτηματολόγιο το οποίο θα απευθύνεται στο προσωπικό το οποίο έχει επιλέξει να συνδέσει την επαγγελματική του πορεία με την παροχή υπηρεσιών στις δομές Διαχείρισης του ΕΣΠΑ.

Κρίθηκε ότι για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας και προκειμένου τα στοιχεία που θα προκύψουν να είναι επεξεργάσιμα, αξιοποιήσιμα και συγκρίσιμα, είναι προσφορότερη η μορφή του δομημένου ερωτηματολογίου με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Με το σκεπτικό αυτό, ξεκίνησε η διαδικασία σύνταξής του. Μετά την αρχική σύνταξη του ερωτηματολογίου και προκειμένου να προκύψει το επιθυμητό τελικό αποτέλεσμα, ακολούθησε η δοκιμαστική διανομή και συμπλήρωσή του από μικρή ομάδα συναδέλφων μου και η μετέπειτα συζήτηση μαζί τους, με σκοπό να διαπιστωθεί η ελκυστικότητα και λειτουργικότητά του και η δυνατότητα κατανόησης των ερωτήσεων. Εξαιρετικά χρήσιμη στο στάδιο αυτό ήταν η συμβολή του Αναπληρωτή Καθηγητή του Παντείου Πανεπιστημίου κ. Γεωργίου Πετράκου, ο οποίος με τις γνώσεις και εμπειρία του στο γνωστικό αντικείμενο των ποσοτικών μεθόδων, συνέβαλε στην τελική διαμόρφωση του ερωτηματολογίου¹⁷².

Σε κάθε ερωτηματολόγιο το οποίο απευθύνεται σε συγκεκριμένη υποκατηγορία του συνολικού πληθυσμού, είναι απαραίτητο να μπαίνει ένα σχετικό φίλτρο. Έτσι δεδομένου ότι μέσω του ερωτηματολογίου το οποίο αφορά την παρούσα εργασία, επιδιώκεται η διαπίστωση των δυνατοτήτων

¹⁷² Παράρτημα 11: ‘Ερωτηματολόγιο’

παρακίνησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, απαραίτητη προκειμένου ο ερωτώμενος να έχει την δυνατότητα να συνεχίσει την συμπλήρωσή του, είναι η λήψη θετικής απάντησης στην ερώτηση σχετικά με το αν εργάζεται σε Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής ή Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ.

Εν συνεχεία τίθενται οι απαραίτητες για κάθε ερωτηματολόγιο ερωτήσεις, σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία του ερωτώμενου, αλλά και αυτές βάσει των οποίων προκύπτει το εργασιακό του προφίλ. Στο πλαίσιο αυτό ρωτούνται τα έτη υπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες τα οποία κατηγοριοποιούνται ανά τέσσερα έτη καθώς μέχρι το πρόσφατο παρελθόν η χρονική διάρκεια των αποσπάσεων σε αυτές ήταν τετραετής, το επίπεδο ευθύνης και ο φορέας προέλευσης του ερωτώμενου. Επίσης το φύλλο και η ηλικία η οποία κατηγοριοποιήθηκε στις κατηγορίες κάτω των 40 ετών και 41 ετών και πάνω, λαμβάνοντας υπόψη ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων στις δομές διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων είναι μεταξύ 30 και 50 ετών και πιο αναλυτική πληροφόρηση για τόσο εξειδικευμένο δείγμα δεν θα μπορούσε να αξιοποιηθεί στατιστικά. Τέλος ρωτάται το επίπεδο εκπαίδευσης, για το οποίο καθώς δεν υπάρχει δυνατότητα στατιστικής αξιοποίησης μεγάλου αριθμού κατηγοριοποιήσεων ενός σχετικά μικρού δείγματος, δόθηκε η δυνατότητα επιλογής μίας εκ των ακόλουθων τριών κατηγοριών: δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, βασικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και μεταπτυχιακού ή διδακτορικού.

Το δεύτερο κομμάτι του ερωτηματολογίου αποτελείται από τις κύριες ερωτήσεις του. Οι ερωτήσεις αυτές είναι δομημένες σε τρεις βασικές ομάδες υπό την μορφή πλέγματος ερωτήσεων. Το σκεπτικό τους, ακολουθεί την δομή ανάπτυξης των πρώτων δύο κεφαλαίων της εργασίας μας.

Κάθε υποερώτηση της πρώτης ομάδας ερωτήσεων, *“Με βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιό βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από:”*, αντιστοιχεί είτε στην θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων είτε σε μια εκ των θεωριών παρακίνησης με την σειρά που αυτές αναφέρονται στην παρούσα εργασία. Συγκεκριμένα:

- Η υποερώτηση *“Τις υπηρεσιακές σχέσεις;”* αντιστοιχεί στην θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων,
- Η υποερώτηση *“Το συνολικό επίπεδο κάλυψης των: i. βασικών αναγκών για την ύπαρξή μου (βιολογικών και ασφάλειας), ii. αναγκών σχέσεων, (κοινωνικών και αναγνώρισης της αξίας μου), iii. Αξιοποίησης της αξίας μου και ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης;”* αντιστοιχεί στην θεωρία ERG του Alderter,
- Η υποερώτηση *“Παράγοντες όπως η φύση της εργασίας, η δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας σας και προαγωγής, (θεωρώντας ότι έχει εξασφαλιστεί η κάλυψη των απαραίτητων προϋποθέσεων για απερίσπαστη εργασία όπως: άριστες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, λειτουργικές σχέσεις με τους προϊσταμένους, ικανοποιητική αμοιβή);”* αντιστοιχεί στην θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg,
- Η υποερώτηση *“Τον τρόπο διοίκησης του οργανισμού; (αυταρχικό ή δημοκρατικότερο;)”* αντιστοιχεί στην θεωρία των Χ και Υ του Mc Gregor,
- Η υποερώτηση *“Το κίνητρο σας για ικανοποίηση εσωτερικών αναγκών όπως: επιτυχία, συμπεριφορά των άλλων σύμφωνα με τις επιθυμίες σας, δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων;”* αντιστοιχεί στην θεωρία των αναγκών του Mc Clelland,
- Η υποερώτηση *“Την δικαιοσύνη αναφορικά με τις συνολικές απολαβές σας;”* αντιστοιχεί στην θεωρία δικαιοσύνης - ισότητας του Adams,
- Η υποερώτηση *“Την προσδοκία ότι η καταβολή της απαιτούμενης προσπάθειας θα οδηγήσει στην επιθυμητή απόδοσή, η οποία θα αναγνωριστεί μέσω των επιθυμητών από εσάς αμοιβών;”* αντιστοιχεί στην θεωρία των προσδοκιών του Vroom,
- Η υποερώτηση *“Την δυνατότητα συμμετοχής σας στην διαμόρφωση συγκεκριμένων και σαφών, μετρήσιμων, ρεαλιστικών και χρονικά προσδιορισμένων, στόχων οι οποίοι στην συνέχεια θα σας τεθούν;”* αντιστοιχεί στην θεωρία της στοχοθέτησης,
- Η υποερώτηση *“Την παροχή καθοδήγησης από τη διοίκηση του οργανισμού, μέσω της επιβράβευσης επιθυμητών συμπεριφορών,*

αλλά και θέσπισης ποινών για τις ανεπιθύμητες;” αντιστοιχεί στην θεωρία της ενίσχυσης,

- Η υποερώτηση “*Το αν η φύση της εργασίας σας απαιτεί ποικιλία δεξιοτήτων, ενώ ταυτόχρονα σας παρέχεται αυτονομία ως προς την λήψη αποφάσεων και διαρκής πληροφόρηση για την πορεία επίτευξης των στόχων και της συνολικής σημασίας τους;*” αντιστοιχεί στην θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας.

Σκοπός των ερωτήσεων αυτών είναι να διερευνηθεί η βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της κάθε θεωρίας παρακίνησης ξεχωριστά, στην παρακίνηση του προσωπικού που εργάζεται στις δομές διαχείρισης των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Δεδομένου ότι όπως έχει ήδη αναφερθεί, η θεωρία ERG του Alderfer είναι βελτιωμένη εκδοχή της θεωρίας του Maslow καθώς εστιάζεται στους χώρους εργασίας, επιλέχθηκε να μην τεθεί ερώτηση η οποία θα αντιστοιχούσε στην θεωρία του Maslow.

Ανά μία ή περισσότερες, οι υποερωτήσεις της δεύτερης ομάδας ερωτήσεων, “*Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας;*”, αντιστοιχούν και αυτές είτε στην θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων είτε σε μια εκ των θεωριών παρακίνησης, επομένως και σε κάθε υποερώτηση της πρώτης ομάδας ερωτήσεων. Συγκεκριμένα οι υποερωτήσεις:

- “*Υπάρχουν ιδανικές σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων;*” και “*Υπάρχουν ιδανικές σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων και προϊσταμένων;*” αντιστοιχούν στην θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων,
- “*Καλύπτονται οι βασικές ανάγκες για την ύπαρξή σας, (βιολογικές και ασφάλειας);*”, “*Καλύπτονται οι ανάγκες σχέσεων, (κοινωνικές και αναγνώρισης της αξίας σας);*” και “*Αξιοποιούνται οι δυνατότητες σας και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή σας;*” αντιστοιχούν στην θεωρία ERG του Alderfer,
- “*Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;*”, και “*Υπάρχει δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής σας;*” αντιστοιχούν στην θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg,
- “*Υιοθετείται αυταρχικός τρόπος διοίκησης του οργανισμού;*”, και “*Οι εργαζόμενοι δεν αποφεύγουν τη δουλειά, και ανταποκρίνονται στις*

καλές συνθήκες και πολιτικές εργασίας;” αντιστοιχούν στην θεωρία των Χ και Υ του Mc Gregor,

- “Καλύπτεται η ανάγκη που εσείς θεωρείτε πιο σημαντική μεταξύ των ακολούθων: επιτυχίας, συμπεριφοράς των άλλων σύμφωνα με τις επιθυμίες σας και δημιουργίας διαπροσωπικών σχέσεων;” αντιστοιχούν στην θεωρία των αναγκών του Mc Clelland,
- “Το ύψος των απολαβών σας είναι δίκαιο, συγκρινόμενο με τις απολαβές των συναδέλφων σας με αντίστοιχη προσφορά;” αντιστοιχούν στην θεωρία δικαιοσύνης - ισότητας του Adams,
- “Υπάρχουν οι συνθήκες η καταβολή της απαιτούμενης προσπάθειας να οδηγήσει στην επιθυμητή απόδοση;”, και “Η επίτευξη της επιθυμητής απόδοσης, θα αναγνωριστεί μέσω των επιθυμητών από εσάς αμοιβών;” αντιστοιχούν στην θεωρία των προσδοκιών του Vroom,
- “Συμμετέχετε στην διαμόρφωση της στοχοθεσίας;”, “Οι στόχοι που τίθενται είναι συγκεκριμένοι και σαφείς;”, “Οι στόχοι που τίθενται είναι μετρήσιμοι;”, “Οι στόχοι που τίθενται είναι επιτεύξιμοι και ρεαλιστικοί;” και “Οι στόχοι που τίθενται είναι χρονικά προσδιορισμένοι;” αντιστοιχούν στην θεωρία της στοχοθέτησης,
- “Κατευθύνεστε από την διοίκηση του οργανισμού προς την επιθυμητή συμπεριφορά, μέσω επιβράβευσης ή ποινών;”, και “Απαιτείται ποικιλία δεξιοτήτων;” αντιστοιχούν στην θεωρία της ενίσχυσης,
- “Παρέχεται αυτονομία ως προς την λήψη αποφάσεων;”, “Παρέχεται διαρκής πληροφόρηση για την πορεία επίτευξης των στόχων;”, “Αντιλαμβάνεστε την φύση του τελικού παραδοτέου για το οποίο εργάζεστε;” και “Αντιλαμβάνεστε την σημασία της εργασίας σας για την ζωή των άλλων;” αντιστοιχούν στην θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας.

Σκοπός των ερωτήσεων αυτών είναι να εξεταστεί, εφόσον έχει ήδη διαπιστωθεί από την πρώτη ομάδα ερωτήσεων ποιες είναι οι θεωρίες παρακίνησης οι παραδοχές των οποίων έχουν την μεγαλύτερη βαρύτητα στην παρακίνηση του προσωπικού των δομών διαχείρισης των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, κατά πόσο οι παραδοχές των

επικρατέστερων θεωριών παρακίνησης πληρούνται στις δομές αυτές στην παρούσα χρονική στιγμή σύμφωνα και με την γνώμη των ίδιων των εργαζομένων τους. Έτσι θα δοθεί η δυνατότητα να διαπιστώσουμε ποιες παραδοχές ή προαπαιτούμενα τα οποία δεν πληρούνται ικανοποιητικά έχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης, συνέπεια της οποίας θα είναι το επιθυμητό παρακινητικό αποτέλεσμα.

Η δυνατές απαντήσεις τόσο στην πρώτη όσο και στην δεύτερη ομάδα ερωτήσεων, εκτείνονται σε κλίμακα από το “1 – καθόλου” έως το “10 – απόλυτα”. Επιλέχθηκε η δεκαβάθμια κλίμακα, καθώς δίνει την απαραίτητη ακρίβεια, αλλά ταυτόχρονα είναι προσαρμοσμένη στην συνήθη εμπειρία βαθμολόγησης την οποία έχουν οι ερωτώμενοι, με άριστα το 10.

Η τρίτη ομάδα ερωτήσεων, *“Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 “Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020”, θεωρώ ότι:”*, καθώς και η τελευταία ερώτηση, αποτελούν ερωτήσεις οι οποίες διερευνούν την άποψη του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, για τα θέματα του συστήματος διαχείρισης που έχουμε θίξει στο δεύτερο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας. Θέματα όπως το σύστημα διοίκησης προσωπικού, τις χρηματικές αποδοχές, την αξιολόγηση, τον ορισμό προϊσταμένων, το σύστημα επιμόρφωσης και πειθαρχικού ελέγχου. Τα θέματα αυτά έχουν αναφορές σε μία ή περισσότερες θεωρίες παρακίνησης, οπότε θα εξετάσουμε στην ανάλυσή μας την συσχέτιση των απαντήσεων της τρίτης ομάδας ερωτήσεων με τις επικρατέστερες των θεωριών αυτών. Με βάση τις απαντήσεις θα προταθούν βελτιώσεις στο ήδη υπάρχον Σύστημα Διοίκησης Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, οι οποίες θα μπορούν να ενισχύσουν την παρακίνηση των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες. Η δυνατές απαντήσεις στην τρίτη ομάδα απαντήσεων επιλέχθηκε να είναι το *“Διαφωνώ”* ή το *“Συμφωνώ”*, καθώς η φύση των ερωτήσεων είναι τέτοια ώστε να μην επιδέχεται βαθμονόμησης.

Η μορφοποίηση του ερωτηματολογίου, υλοποιήθηκε τεχνικά μέσω της φόρμας Google Drive. Ως προσφορότερος τρόπος διανομής του στους ερωτώμενους, επιλέχθηκε η χρήση μηνύματος ηλεκτρονικής αλληλογραφίας. Πλεονεκτήματα αυτού του τρόπου μορφοποίησης και διανομής είναι:

- η ευκολία και η αμεσότητα αποστολής σε μεγάλο αριθμό υπαλλήλων προκειμένου να μπορεί να συγκεντρωθεί ο απαραίτητος αριθμός απαντήσεων,
- η αμεσότητα συγκέντρωσης των απαντήσεων
- η αμεσότητα παρακολούθησης του συνολικού αριθμού των απαντήσεων προκειμένου να συγκεντρωθεί ο απαιτούμενος και
- η ευκολία λήψης των πρώτων στατιστικών στοιχείων και δημιουργίας των αντίστοιχων διαγραμμάτων

Θα πρέπει να αναφέρουμε, ότι η εξοικείωση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών με την χρήση Η/Υ, ήταν ένα σημαντικός παράγοντας που έκανε δυνατή την επιλογή αυτού του τρόπου διανομής και λήψης απαντήσεων επί του ερωτηματολογίου.

Λαμβάνοντας υπόψη τον συνολικό πληθυσμό των εργαζομένων στις δομές διαχείρισης των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, ο οποίος κατά προσέγγιση είναι 2.000 άτομα (περίπου 1.000 άτομα από την ΜΟΔ Α.Ε. και αντίστοιχος αριθμός υπαλλήλων αποσπασμένων από τον δημόσιο ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα), θεωρήθηκε ότι ένα δείγμα 50 ατόμων που αντιστοιχεί περίπου στο 2,5% του συνολικού πληθυσμού είναι ικανοποιητικό για την συγκεκριμένη έρευνα. Έτσι προκειμένου να συγκεντρωθεί ο απαιτούμενος αριθμός απαντήσεων το ερωτηματολόγιο απεστάλη σε πέντε Ειδικές Υπηρεσίες. Σε συνολικά 107 εργαζόμενους, οι οποίοι αποτελούν το σύνολο του προσωπικού της “Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης” στην οποία εργάζομαι, της “Ειδικής Υπηρεσίας Εφαρμογής Δράσεων Ε.Π. Αλιείας” στην οποία έχω εργαστεί στο παρελθόν, της “Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης Ε.Π. Αλιείας”, της “Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής” στο οποίο ανήκω οργανικά και της “Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης Μεταρρύθμιση του Δημοσίου Τομέα” με την οποία λόγω της φύσης της εργασίας μου έχω άμεση συνεργασία. Στο μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με το οποίο προωθήθηκε το ερωτηματολόγιο¹⁷³ περιλήφθηκε εκτός από τον σχετικό σύνδεσμο, ενημέρωση για το αντικείμενο και τον σκοπό

¹⁷³ Παράρτημα 12: ‘Μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αποστολής ερωτηματολογίου’

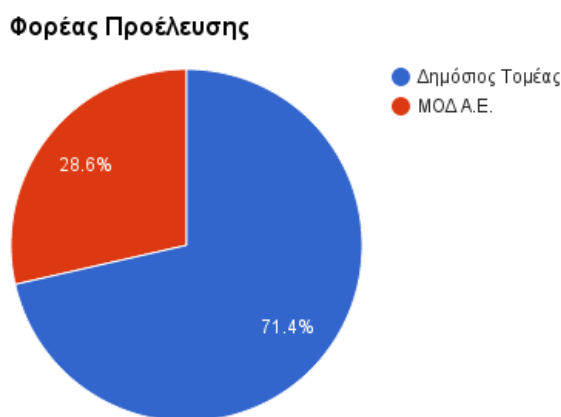
του. Επίσης ως κίνητρο για την συμμετοχή στην έρευνα, δόθηκε η δυνατότητα σε κάθε ερωτώμενο να δει τα στατιστικά των απαντήσεων, αμέσως μετά την συμπλήρωσή του ερωτηματολογίου.

3.2 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΕΣΠΑ

Τελικά συγκεντρώθηκαν 52 απαντήσεις, προσωπικού το οποίο εργάζεται, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας σε Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής ή Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ.

3.2.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Οι δύο από τους τρεις οι οποίοι απάντησαν, προέρχονται από τον δημόσιο τομέα και οι υπόλοιποι από την ΜΟΔ Α.Ε..



Οι μισές περίπου απαντήσεις προέρχονται από υπαλλήλους που εργάζονται στις δομές αυτές λιγότερο από τέσσερα χρόνια δηλαδή κατά την πρώτη απόσπασή τους. Το 100% από αυτούς, είναι υπάλληλοι

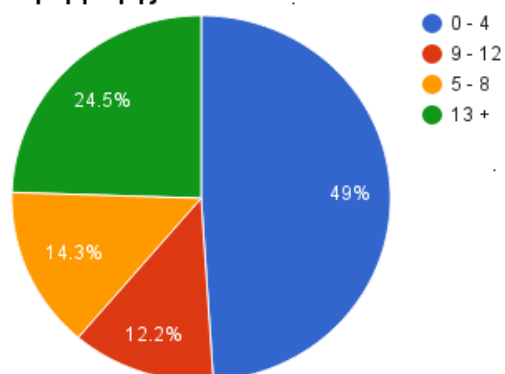
αποσπασμένοι από τον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα. Το ποσοστό των

Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής * Φορέας Προέλευσης Crosstabulation

Count		Φορέας Προέλευσης		Total
		Δημόσιος Τομέας	ΜΟΔ Α.Ε.	
Συνολικά έτη	0 - 4	25	0	25
προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή	13 +	4	8	12
Ειδικές Υπηρεσίες	5 - 8	6	3	9
Εφαρμογής	9 - 12	3	3	6
Total		38	14	52

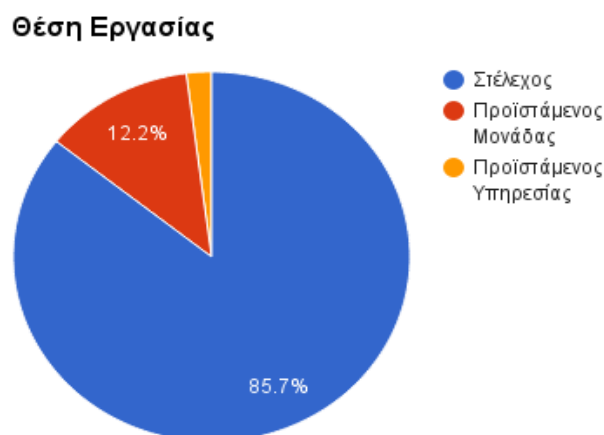
απαντήσεων υπαλλήλων που εργάζονται στις δομές διαχείρισης του ΕΣΠΑ για δεύτερη ή και τρίτη τετραετία είναι αισθητά μειωμένο, 12,2% και 14,3% αντίστοιχα. Από αυτούς το 60% είναι υπάλληλοι αποσπασμένοι από τον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα. και 40% από την ΜΟΔ Α.Ε.. Τέλος οι απαντήσεις υπαλλήλων με πάνω από 13 χρόνια εμπειρίας στις εν λόγω υπηρεσίες αποτελούν το 25% περίπου του συνόλου, με το 33% των υπαλλήλων αυτών να είναι αποσπασμένοι από τον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα. και το 67% από την ΜΟΔ Α.Ε..

Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής

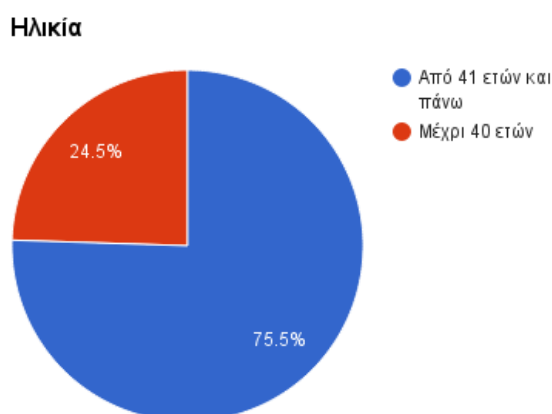


Το 85% των απαντήσεων προέρχεται από στελέχη των Ειδικών Υπηρεσιών, ενώ το υπόλοιπο 15% από κατόχους θέσεων ευθύνης, δηλαδή

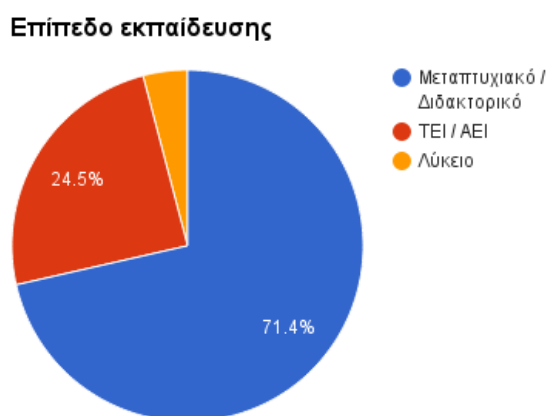
από έξι Προϊσταμένους Μονάδας και ένα Προϊσταμένο Υπηρεσίας, οι οποίοι προέρχονται όλοι εκτός ενός από τον δημόσιο τομέα.



Οι ερωτηθέντες είναι μοιρασμένοι και στα δύο φύλλα, καθώς το 47,1% αυτών είναι άνδρες και το 52,9% γυναίκες. Το 75% των απαντήσεων προέρχεται από υπαλλήλους άνω των 41 ετών οι οποίοι είναι πλέον σε ώριμη φάση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Συνδυάζοντας το με το γεγονός ότι το 50% των ερωτηθέντων διανύει την πρώτη τετραετία απόσπασής του σε Ειδική Υπηρεσία, επιβεβαιώνουμε και στατιστικά, το γεγονός ότι το σύνολο του προσωπικού των δομών αυτών έχει προηγούμενη εργασιακή εμπειρία σε άλλους οργανισμούς.



Το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων είναι εξαιρετικά υψηλό γεγονός που επιβεβαιώνει την αποτελεσματικότητα του συστήματος προσέλκυσης και επιλογής του προσωπικού, τουλάχιστον όσον αφορά την επιλογή προσωπικού με αυξημένα ακαδημαϊκά προσόντα. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι άνω του 70% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή και διδακτορικού, ενώ οι υπόλοιποι στην συντριπτική τους πλειοψηφία είναι απόφοιτοι ΑΕΙ.

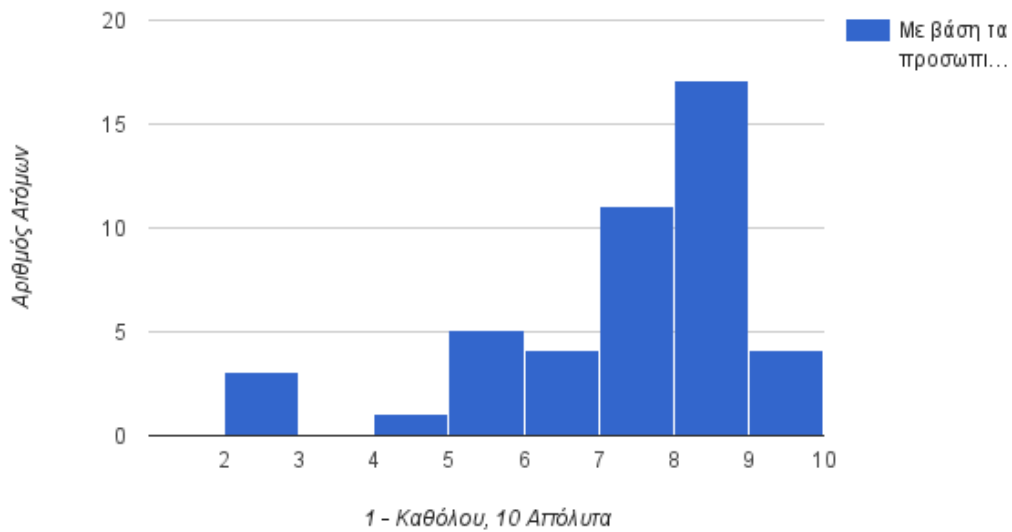


3.2.2 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΡΩΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΚΥΡΙΩΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Τα στατιστικά των απαντήσεων της πρώτης ομάδας ερωτήσεων, απεικονίζονται στα ακόλουθα διαγράμματα.

- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας των ανθρωπίνων σχέσεων

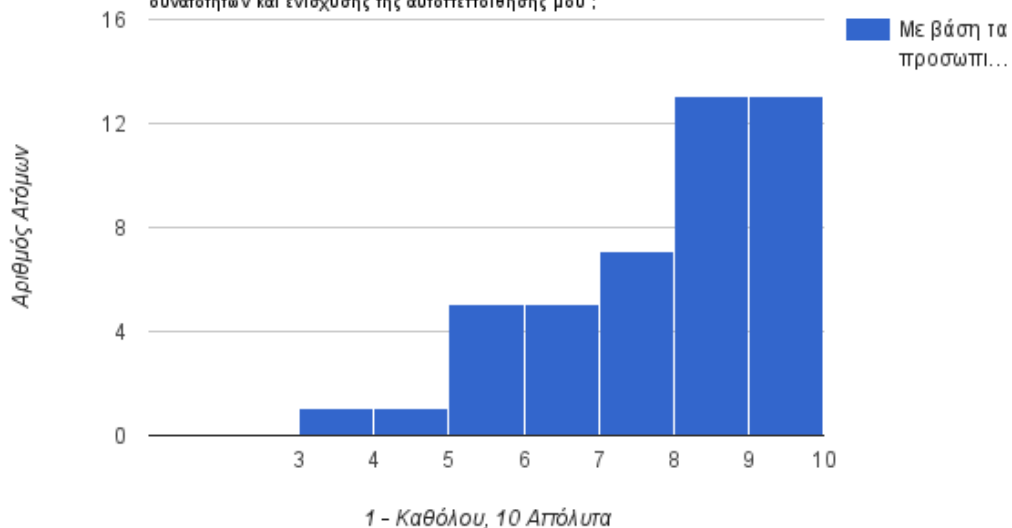
Με βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: Τις υπηρεσιακές σχέσεις;



Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 7,13. Η τυπική απόκλισή τους 1,879.

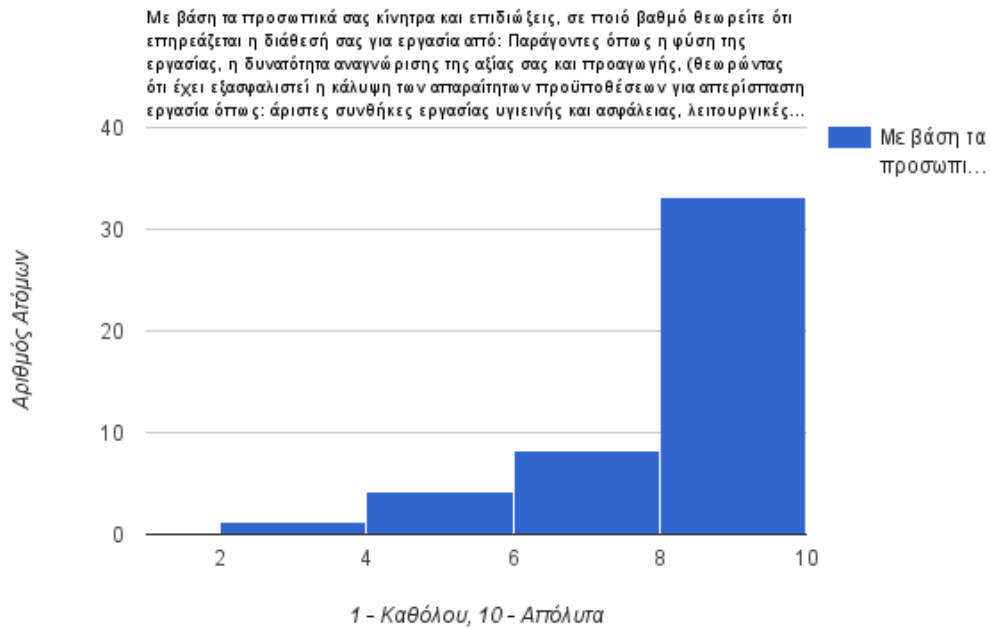
- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας ERG του Alderter

Με βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: Το συνολικό επίπεδο κάλυψης των: i. βασικών αναγκών για την ύπαρξή μου (βιολογικών και ασφάλειας), ii. αναγκών σχέσεων, (κοινωνικών και αναγνώρισης της αξίας μου), iii. αξιοποίησης των δυνατοτήτων και ενίσχυσης της αυτοπεποίθησής μου ;



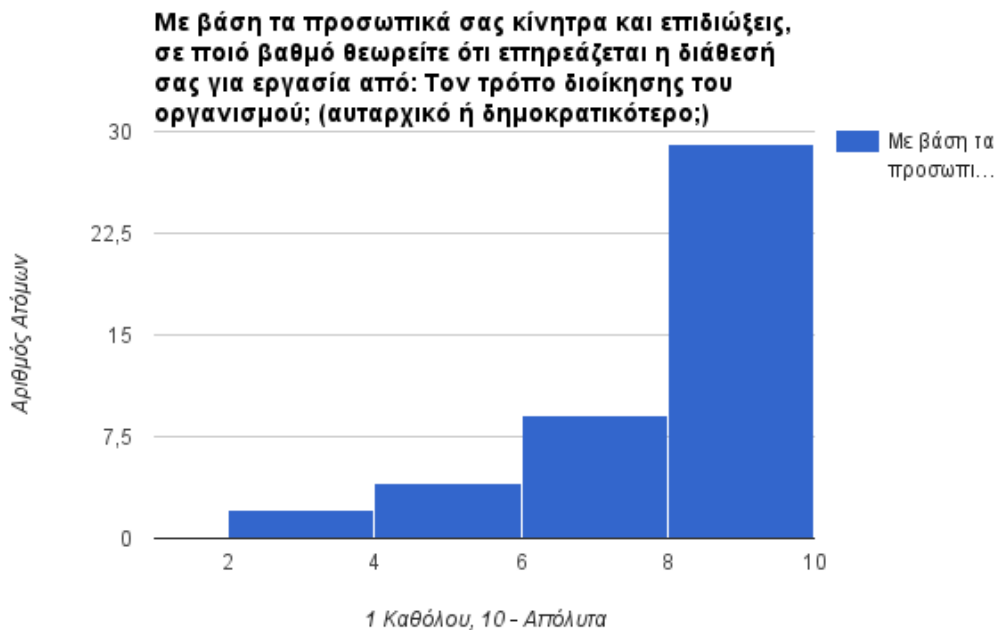
Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 7,62. Η τυπική απόκλισή τους 1,635.

- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας των δύο παραγόντων του Herzberg



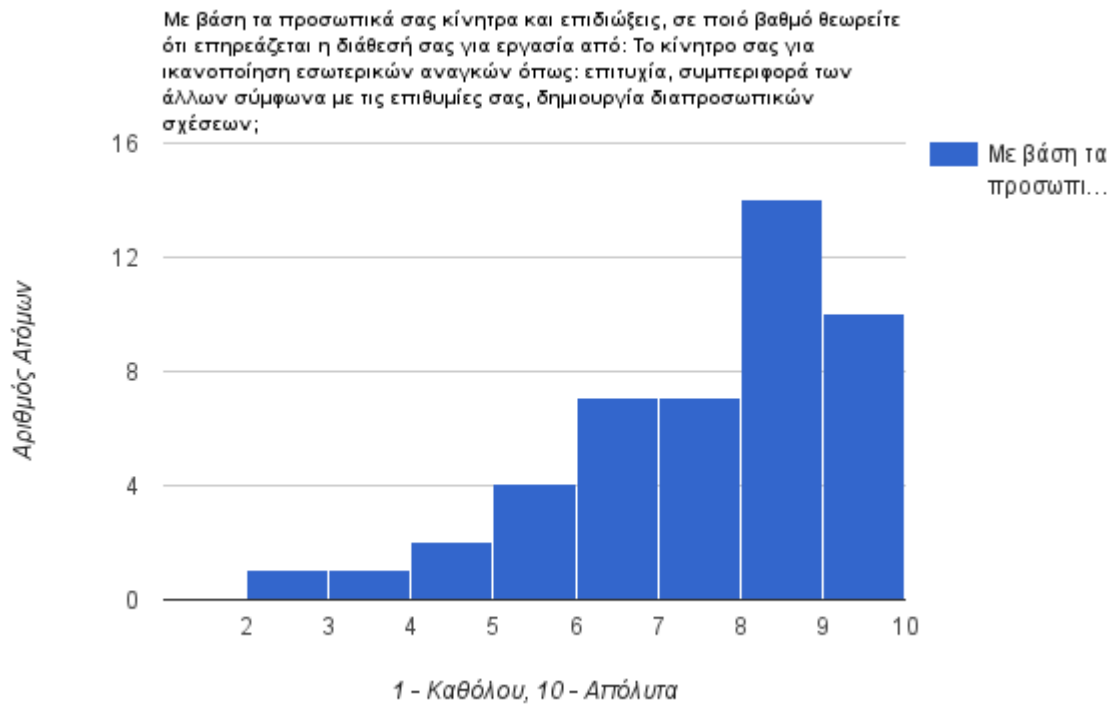
Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 7,79. Η τυπική απόκλισή τους 1,613.

- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας των X και Y του Mc Gregor



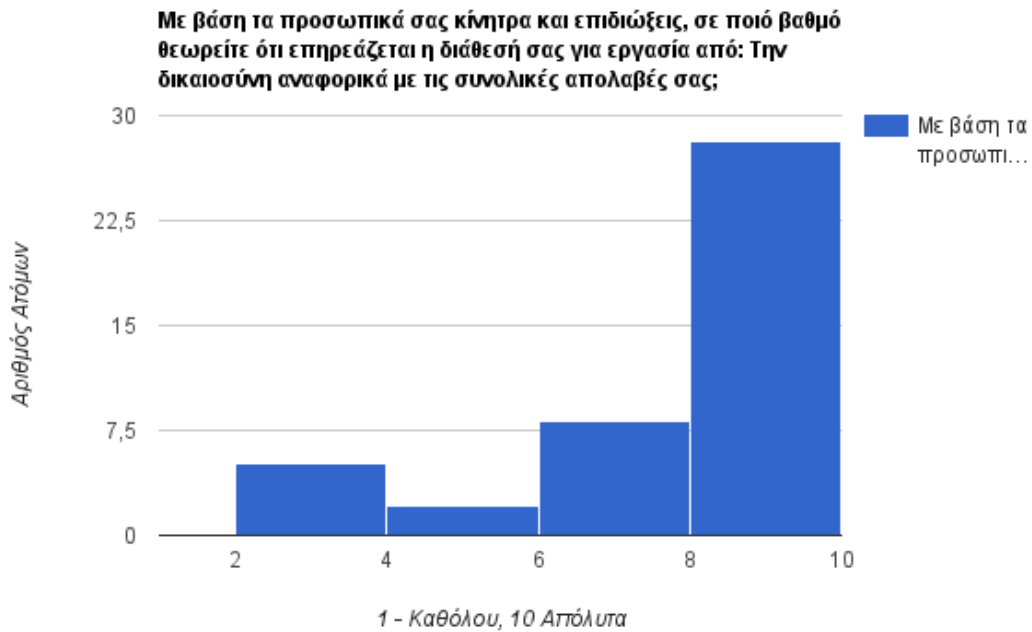
Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 7,83. Η τυπική απόκλιση τους 1,700.

- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας των αναγκών του Mc Clelland



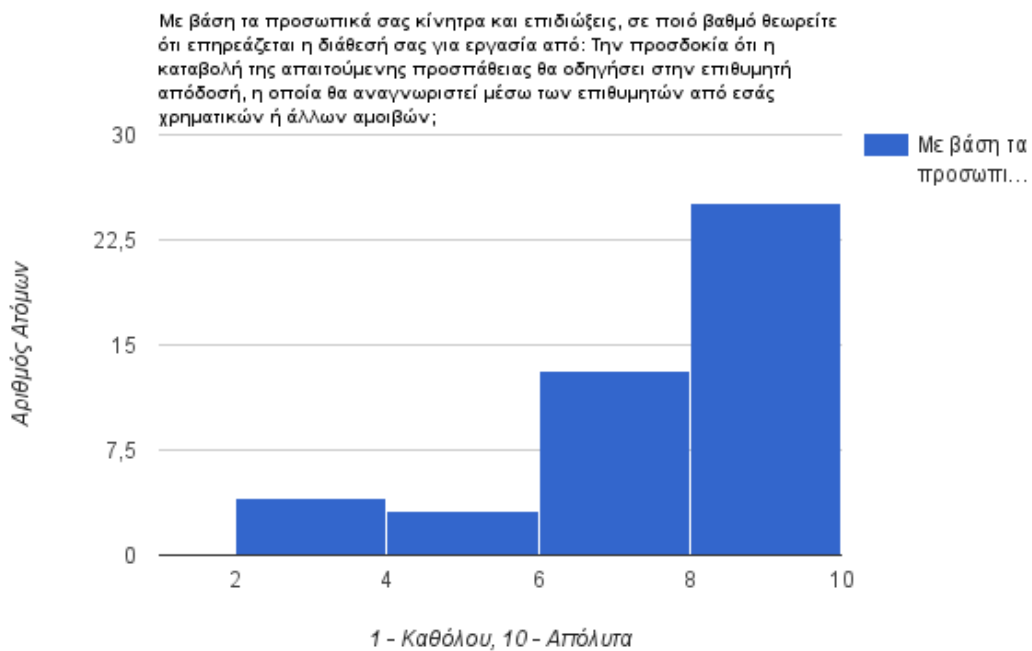
Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 7,10. Η τυπική απόκλιση τους 1,933.

- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας δικαιοσύνης - ισότητας του Adams



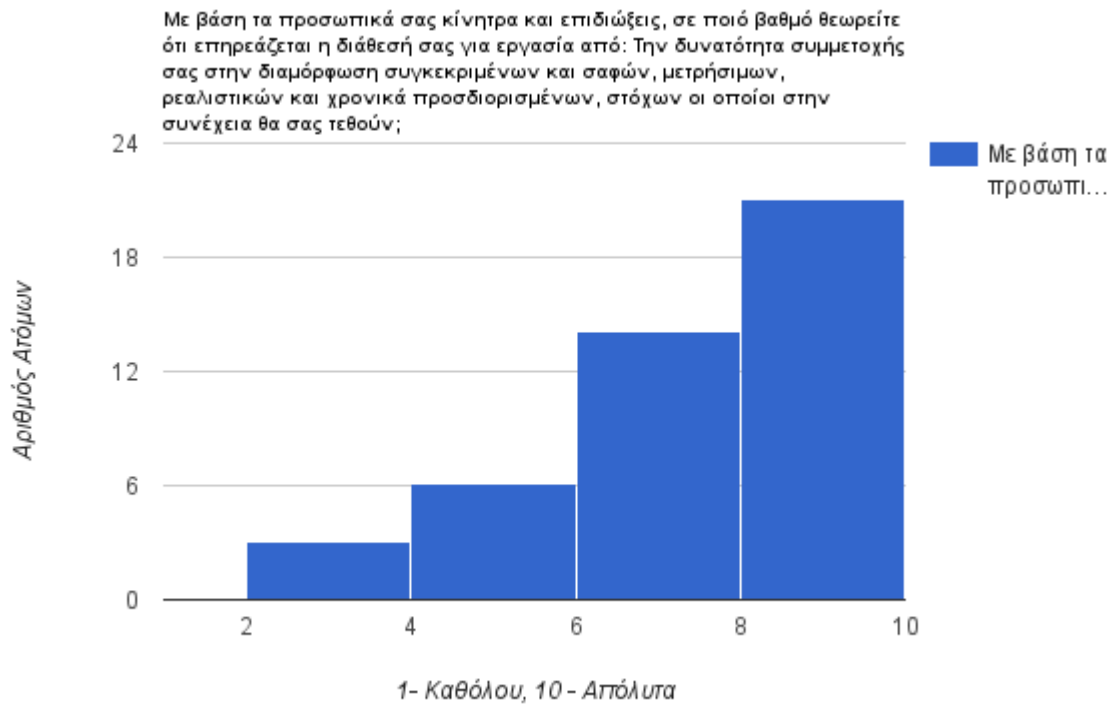
Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 7,67. Η τυπική απόκλισή τους 2,074.

- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας των προσδοκιών του Vroom



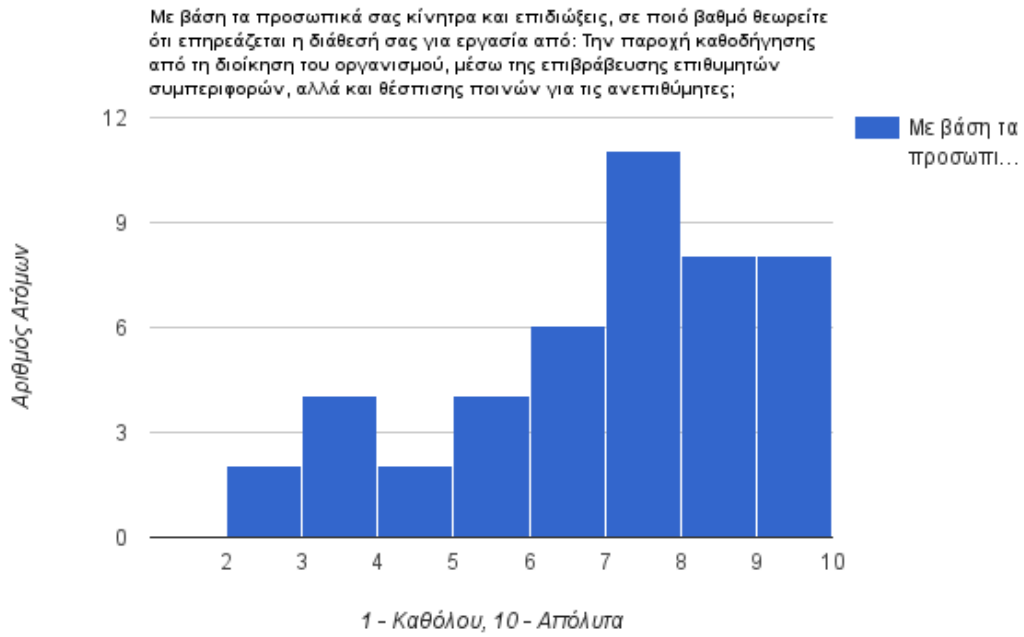
Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 7,50. Η τυπική απόκλισή τους 2,024.

- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας της στοχοθέτησης



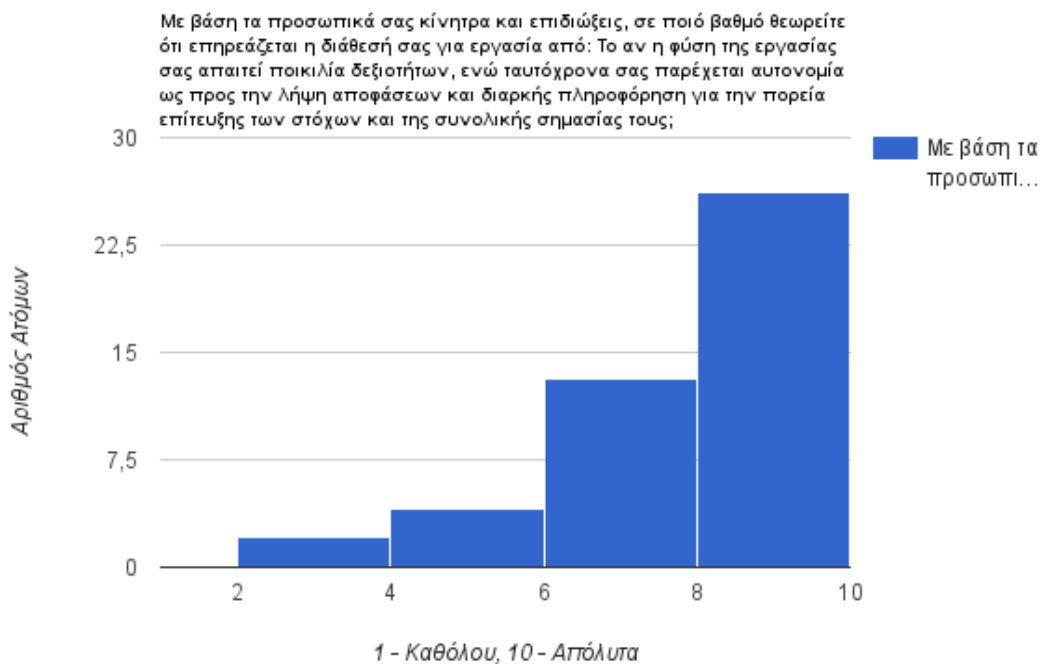
Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 6,96. Η τυπική απόκλισή τους 2,223.

- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας της ενίσχυσης



Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 6,83. Η τυπική απόκλισή τους 2,139.

- Υποερώτηση για την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας των χαρακτηριστικών της εργασίας



Η μέση τιμή των απαντήσεων που αφορούν την ερώτηση αυτή είναι 7,60. τυπική απόκλιση τους 1,706.

Statistics

	Me βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Το συνολικό επίπεδο κάλυψης των: i. βασικών αναγκών για την ύπαρξή μου (βιολογικών και ασφαλείας), ii. αναγκών σχέσεων, (κοινωνικών και αναγνώρισης της αξίας μου), iii. αξιοποίησης των δυνατοτήτων και ενίσχυσης της αυτοπεποίθησής μου ;]	Me βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Παράγοντες όπως η φύση της εργασίας, η δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας σας και προαγωγής, (θεωρώντας ότι έχει εξασφαλιστεί η κάλυψη των απαραίτητων προϋποθέσεων για απεριόριστη εργασία όπως: άριστες συνθήκες εργασίας υγιεινής και ασφαλείας, λειτουργικές σχέσεις με τους προϊστάμενους, ικανοποιητική αμοιβή);]	Me βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Τον τρόπο διοίκησης του οργανισμού; (αυταρχικό ή δημοκρατικό;)]	Me βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Το κίνητρο σας για ικανοποίηση εσωτερικών αναγκών όπως: επιτυχία, συμπεριφορά των άλλων σύμφωνα με τις επιθυμίες σας, δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων;]	Me βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Την προσδοκία ότι η καταβολή της απαιτούμενης προσπάθειας θα οδηγήσει στην επιθυμητή απόδοση, η οποία θα αναγνωριστεί μέσω των επιθυμητών από εσάς χρηματικών ή άλλων αμοιβών;]	Me βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Την δυνατότητα συμμετοχής στην διαμόρφωση συγκεκριμένων και σαφών, μετρήσιμων, ρεαλιστικών και χρονικά προσδιορισμένων, στόχων οι οποίοι στην συνέχεια θα σας τεθούν;]	Me βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Την παροχή καθοδήγησης από τη διοίκηση του οργανισμού, μέσω της επιβράβευσης επιθυμητών συμπεριφορών, αλλά και θέσπισης ποινών για τις ανεπιθύμητες;]	Me βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Το αν η φύση της εργασίας σας απαιτεί ποικιλία δεξιοτήτων, ενώ ταυτόχρονα σας παρέχεται αυτονομία ως προς την λήψη αποφάσεων και διαρκής πληροφόρηση για την πορεία επίτευξης των στόχων και της συνολικής σημασίας τους;]		
N Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean	7.13	7.62	7.79	7.83	7.10	7.67	7.50	6.96	6.83	7.60
Std. Deviation	1.869	1.635	1.613	1.700	1.933	2.074	2.024	2.223	2.139	1.706
Minimum	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2
Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Μέση τιμή , τυπική απόκλιση, ελάχιστη και μέγιστη τιμή ερωτήσεων που σχετίζονται με τις θεωρίες παρακίνησης

Παρατηρούμε ότι την μεγαλύτερη μέση τιμή με 7,83 παρουσιάζει η ερώτηση που αφορά την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας των X και Y του Mc Gregor. Ακολουθούν με μικρή διαφορά οι ερωτήσεις που αφορούν την βαρύτητα επιρροής των παραδοχών των θεωριών δύο

παραγόντων του Herzberg¹⁷⁴, δικαιοσύνης - ισότητας του Adams¹⁷⁵, ERG του Alderter¹⁷⁶, των χαρακτηριστικών της εργασίας¹⁷⁷ και των προσδοκιών του Vroom¹⁷⁸.

Χαμηλότερη βαρύτητα επιρροής με αισθητή διαφορά από τις προηγούμενες, παρουσιάζουν οι θεωρίες των ανθρωπίνων σχέσεων¹⁷⁹, των αναγκών του Mc Clelland¹⁸⁰, της στοχοθέτησης¹⁸¹ και τελευταία αυτή της ενίσχυσης¹⁸².

3.2.3 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΚΥΡΙΩΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Εν συνεχεία αναλύονται οι απαντήσεις των ερωτώμενων στις ερωτήσεις της δεύτερης ομάδας, οι οποίες σχετίζονται με τις έξι πρώτες σε βαρύτητα θεωρίες παρακίνησης, όπως προέκυψαν από τις ερωτήσεις της πρώτης ομάδας,

Δεδομένου ότι από την πρώτη ομάδα ερωτήσεων προέκυψε ότι η βαρύτητα των θεωριών των ανθρωπίνων σχέσεων¹⁸³, των αναγκών του Mc Clelland¹⁸⁴, της στοχοθέτησης¹⁸⁵ και της ενίσχυσης¹⁸⁶, είναι αισθητά μικρότερη σε σχέση με αυτή των έξι πρώτων, δεν θεωρούμε σκόπιμο να προχωρήσουμε σε ανάλυση των απαντήσεων της δεύτερης ομάδας οι οποίες σχετίζονται με αυτές. Σε κάθε περίπτωση τα αποτελέσματα των απαντήσεων αυτών είναι διαθέσιμα στο Παράρτημα της παρούσας εργασίας.

¹⁷⁴ Μέσος 7,79

¹⁷⁵ Μέσος 7,67

¹⁷⁶ Μέσος 7,62

¹⁷⁷ Μέσος 7,60

¹⁷⁸ Μέσος 7,50

¹⁷⁹ Μέσος 7,13

¹⁸⁰ Μέσος 7,09

¹⁸¹ Μέσος 6,96

¹⁸² Μέσος 6,83

¹⁸³ Μέσος 7,13

¹⁸⁴ Μέσος 7,10

¹⁸⁵ Μέσος 6,96

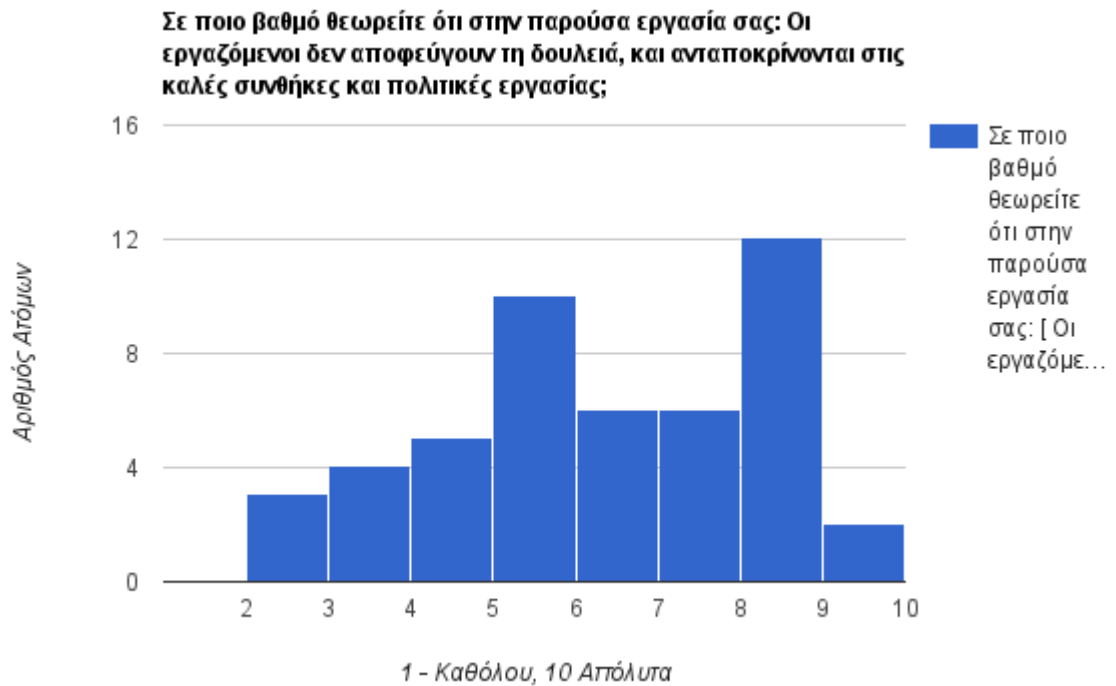
¹⁸⁶ Μέσος 6,83

3.2.3.1 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ Χ ΚΑΙ Ψ ΤΟΥ Mc GREGOR

Δεδομένου ότι σύμφωνα με την πρώτη ομάδα ερωτήσεων, μεγαλύτερη στο προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών, είναι η βαρύτητα επιρροής των παραδοχών της θεωρίας των Χ και Υ του Mc Gregor, εξετάζουμε πρώτα τις σχετικές με την θεωρία Χ και Υ ερωτήσεις τις δεύτερης ομάδας:



Δεδομένου ότι η μέση τιμή των απαντήσεων αυτής της ερώτησης είναι 3,98, προκύπτει το συμπέρασμα ότι σύμφωνα με την γνώμη του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, ο τρόπος διοίκησης του προσωπικού τείνει προς τον δημοκρατικό. Τρόπος διοίκησης, ο οποίος είναι αυτός που ενδείκνυται περισσότερο για τις εν λόγω Υπηρεσίες δεδομένου ότι το προσωπικό που εργάζεται σε αυτές είναι υψηλών ακαδημαϊκών προσόντων και έχει επιλεγεί βάσει τις εργασιακής εμπειρίας του.



Η μέση τιμή των απαντήσεων αυτής της ερώτησης είναι 5,73. Παρά το γεγονός ότι οι Ειδικές Υπηρεσίες στελεχώνονται από εξειδικευμένο προσωπικό το οποίο προφανώς και έχει φιλοδοξίες, αξιοσημείωτο είναι το ότι το ίδιο το προσωπικό αμφιταλαντεύεται για το εάν αυτοί ή οι συνάδελφοί τους αποφεύγουν την δουλειά και ανταποκρίνονται στις καλές συνθήκες εργασίας. Έτσι ο αριθμός των ατόμων που θεωρούν ότι οι συνάδελφοί τους δεν αποφεύγουν την εργασία είναι σχεδόν ο ίδιος με αυτών που θεωρούν ότι την αποφεύγουν. Η αιτία αυτού του προβλήματος θα πρέπει να αναζητηθεί στην έλλειψη κινήτρων όπως αυτά περιγράφονται στις λοιπές θεωρίες παρακίνησης.

3.2.3.2 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΟΥ HERZBERG

Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις της δεύτερης ομάδας ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, οι οποίες σχετίζονται με την επόμενη σε βαρύτητα θεωρία, αυτή των δύο παραγόντων του Herzberg, είναι οι εξής:



Η μέση τιμή των απαντήσεων αυτής της ερώτησης είναι 6,17 γεγονός που δείχνει μέτρια ικανοποίηση του προσωπικού από την φύση της εργασίας του. Θα πρέπει όμως να επισημανθεί το γεγονός ότι περίπου το 40% των ερωτηθέντων απάντησε ότι ικανοποιείται από την φύση της εργασίας του απόλυτα ή σχεδόν απόλυτα. Είναι όμως σημαντικό να εξετάσουμε τα χαρακτηριστικά του προσωπικού το οποίο δεν ικανοποιείται εξίσου από την εργασία του και το οποίο αγγίζει το 60%. Για το σκοπό αυτό θα εξετάσουμε σε πρώτη φάση την συσχέτιση ικανοποίησης και φορέα προέλευσης του εργαζομένου, αλλά και την συσχέτιση ικανοποίησης και ετών προϋπηρεσίας στις Ειδικές Υπηρεσίες.

Φορέας Προέλευσης * Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;] Crosstabulation

			Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]										Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	Count	2	0	2	2	4	4	5	13	4	2	38
		% within Φορέας Προέλευσης	5.3%	0.0%	5.3%	5.3%	10.5%	10.5%	13.2%	34.2%	10.5%	5.3%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]	66.7%	0.0%	50.0%	66.7%	57.1%	66.7%	100.0%	81.3%	100.0%	100.0%	73.1%
		% of Total	3.8%	0.0%	3.8%	3.8%	7.7%	7.7%	9.6%	25.0%	7.7%	3.8%	73.1%
ΜΟΔ Α.Ε.		Count	1	2	2	1	3	2	0	3	0	0	14
		% within Φορέας Προέλευσης	7.1%	14.3%	14.3%	7.1%	21.4%	14.3%	0.0%	21.4%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]	33.3%	100.0%	50.0%	33.3%	42.9%	33.3%	0.0%	18.8%	0.0%	0.0%	26.9%
		% of Total	1.9%	3.8%	3.8%	1.9%	5.8%	3.8%	0.0%	5.8%	0.0%	0.0%	26.9%
Total		Count	3	2	4	3	7	6	5	16	4	2	52
		% within Φορέας Προέλευσης	5.8%	3.8%	7.7%	5.8%	13.5%	11.5%	9.6%	30.8%	7.7%	3.8%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	5.8%	3.8%	7.7%	5.8%	13.5%	11.5%	9.6%	30.8%	7.7%	3.8%	100.0%

Από τον ανωτέρω πίνακα, ο οποίος προέκυψε με την χρήση του λογισμικού πακέτου Statistical Package for the Social Sciences – SPSS, προκύπτει η συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την φύση της εργασίας και του φορέα προέλευσης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών. Παρατηρούμε ότι περίπου το 26% του προσωπικού το οποίο προέρχεται από τον δημόσιο τομέα βαθμολογεί την ικανοποίησή του κάτω του 5, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για το προσωπικό της ΜΟΔ Α.Ε. είναι σαφώς μεγαλύτερο καθώς ξεπερνάει το 63%.

Μια πρώτη εξήγηση γι' αυτό, είναι ότι το προσωπικό που αποσπάται στις Ειδικές Υπηρεσίες από τον δημόσιο τομέα το κάνει ως επιλογή και όχι από ανάγκη, καθώς έχει ήδη εξασφαλισμένη μια θέση εργασίας στον φορέα στον οποίο ανήκει η οργανική του θέση, ενώ ταυτόχρονα έχει εκλείψει το οικονομικό κίνητρο του ειδικού επιδόματος που προβλεπόταν στο παρελθόν. Έτσι κίνητρο για την προσέλκυση και παραμονή στις Ειδικές Υπηρεσίες του προσωπικού το οποίο προέρχεται από τον δημόσιο τομέα, δεν είναι η εργασιακή ασφάλεια ή η μισθολογική αναβάθμισή, αλλά κίνητρα τα οποία έχουν να κάνουν με την κάλυψη των ανώτερων αναγκών, σχέσεων ή ανάπτυξης, των εργαζομένων στις οποίες συμβάλει μεταξύ άλλων και η φύση

της εργασίας. Από την άλλη μεριά, για το προσωπικό το οποίο προέρχεται από την ΜΟΔ Α.Ε., η εργασία σε Ειδική Υπηρεσία φαντάζει στην παρούσα ως η επαγγελματική επιλογή με την οποία αυτό είναι ως ένα βαθμό δεσμευμένο και η οποία μπορεί να αλλάξει μόνο με την παραίτησή του και την αναζήτηση άλλης εργασίας. Ιδίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης μία τέτοια απόφαση είναι εξαιρετικά δύσκολο να ληφθεί, αφού στις περισσότερες περιπτώσεις ακόμα και αν κάποιος βρει μια αξιόλογη εργασία, θα πρέπει να συνυπολογίσει το καθεστώς εργασιακής ειρήνης το οποίο επικρατεί στην ΜΟΔ Α.Ε. και την μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια στην οποία θα εκτεθεί λόγω της επιλογής του να παραιτηθεί. Επίσης θα πρέπει να συνυπολογιστεί το γεγονός ότι η πλειοψηφία των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε. εργάζεται στις Ειδικές Υπηρεσίες περισσότερες της μίας διαχειριστικές περιόδους, κάτι το οποίο συνεπάγεται την εξοικείωσή τους με το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον και στο να μην αποτελεί πλέον για αυτούς πρόκληση όπως στο παρελθόν.

Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής * Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]
Crosstabulation

			Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]										Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής	0 - 4	Count	2	0	2	1	3	4	4	6	2	1	25
		% within Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής	8.0%	0.0%	8.0%	4.0%	12.0%	16.0%	16.0%	24.0%	8.0%	4.0%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]	66.7%	0.0%	50.0%	33.3%	42.9%	66.7%	80.0%	37.5%	50.0%	50.0%	48.1%
		% of Total	3.8%	0.0%	3.8%	1.9%	5.8%	7.7%	7.7%	11.5%	3.8%	1.9%	48.1%
	13 +	Count	0	2	1	0	2	1	0	5	1	0	12
		% within Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%	41.7%	8.3%	0.0%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]	0.0%	100.0%	25.0%	0.0%	28.6%	16.7%	0.0%	31.3%	25.0%	0.0%	23.1%
		% of Total	0.0%	3.8%	1.9%	0.0%	3.8%	1.9%	0.0%	9.6%	1.9%	0.0%	23.1%
	5 - 8	Count	0	0	0	2	2	0	1	3	0	1	9
		% within Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	22.2%	0.0%	11.1%	33.3%	0.0%	11.1%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	28.6%	0.0%	20.0%	18.8%	0.0%	50.0%	17.3%
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	3.8%	0.0%	1.9%	5.8%	0.0%	1.9%	17.3%
9 - 12	Count	1	0	1	0	0	1	0	2	1	0	6	
	% within Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	100.0%	
	% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]	33.3%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%	11.5%	
	% of Total	1.9%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	3.8%	1.9%	0.0%	11.5%	
Total	Count	3	2	4	3	7	6	5	16	4	2	52	
	% within Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής	5.8%	3.8%	7.7%	5.8%	13.5%	11.5%	9.6%	30.8%	7.7%	3.8%	100.0%	
	% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Η φύση της εργασίας, σας ικανοποιεί;]	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	5.8%	3.8%	7.7%	5.8%	13.5%	11.5%	9.6%	30.8%	7.7%	3.8%	100.0%	

Στον ανωτέρω πίνακα φαίνεται η συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την φύση της εργασίας και των ετών εργασίας στις Ειδικές Υπηρεσίες.

Παρατηρούμε ότι από όσους διανύουν την πρώτη τετραετία στις Ειδικές Υπηρεσίες το 32% βαθμολογεί την ικανοποίησή του από την φύση της εργασίας με κάτω του 5.

Το ποσοστό αυτό ανεβαίνει σε 44% για όσους διανύουν την δεύτερη τετραετία τους. Ταυτόχρονα παρατηρούμε ότι κανείς δεν βαθμολογεί την ικανοποίησή του με κάτω του 3, γεγονός που μπορεί να εξηγηθεί, καθώς δεδομένου ότι το τελευταίο χρονικό διάστημα δεν έχουν γίνει προσλήψεις από την ΜΟΔ Α.Ε. όσοι διανύουν την πρώτη τετραετία τους προέρχονται στην συντριπτική τους πλειοψηφία από τον δημόσιο τομέα. Έτσι όσοι από αυτούς είναι εξαιρετικά δυσαρεστημένοι από την φύση της εργασίας τους, μετά την λήξη της πρώτης απόσπασής τους επιλέγουν να επιστρέψουν στην οργανική τους θέση.

Κατά την τρίτη τετραετία υπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες, παρατηρούμε ότι το ποσοστό των εργαζομένων που βαθμολογεί την ικανοποίησή του κάτω του 5 μειώνεται σε 33,4%. Ποσοστό το οποίο εκφράζει ακραία δυσαρέσκεια καθώς κανείς από αυτούς δεν βαθμολογεί με πάνω από 3.

Για όσους έχουν συμπληρώσει πάνω από 12 χρόνια υπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες το ποσοστό που βαθμολογεί την ικανοποίησή του με κάτω από 5 αυξάνεται ξανά σε 41,7%.

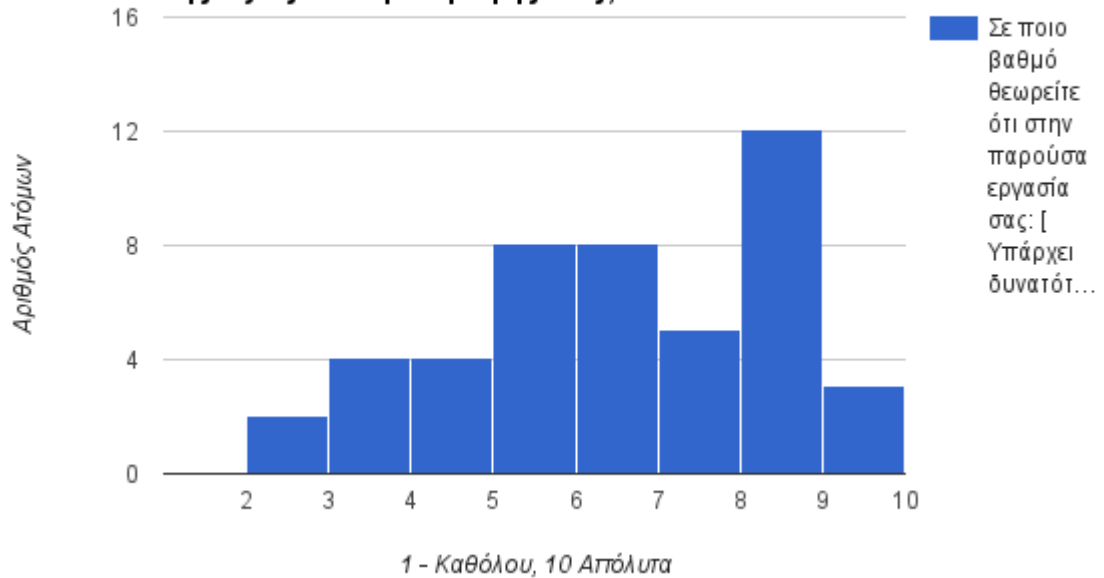
Γενικά παρατηρούμε ότι όσοι διανύουν την πρώτη περίοδο απόσπασής τους σε Ειδικές Υπηρεσίες και οι οποίοι προέρχονται στο σύνολό τους από τον δημόσιο τομέα εκφράζουν τα μικρότερα ποσοστά δυσαρέσκειας. Όσοι από αυτούς είναι ακραία δυσαρεστημένοι δεν συνεχίζουν την καριέρα τους σε αυτό τον εργασιακό χώρο αλλά επιστρέφουν στην οργανική τους θέση. Πάντως τα ποσοστά δυσαρέσκειας αυξάνονται για όσους διανύουν την δεύτερη τετραετία τους. Αποτέλεσμα αυτού είναι ότι οι ακραία δυσαρεστημένοι κατά την δεύτερη τετραετία τους σε Ειδική Υπηρεσία να μην συνεχίζουν σε τρίτη τετραετία κατά την οποία τα ποσοστά δυσαρέσκειας μειώνονται ξανά, ενώ όσοι ήταν μέτρια δυσαρεστημένοι κατά την δεύτερη τετραετία τους

εκφράζονται τώρα με ακραία δυσαρέσκεια από την φύση της εργασίας τους. Όσοι συνεχίζουν να εργάζονται για πάνω από 12 χρόνια στις Ειδικές Υπηρεσίες είναι, είτε οι σε γενικές γραμμές ικανοποιημένοι δημόσιοι υπάλληλοι, είτε οι υπάλληλοι οι οποίοι προέρχονται από την ΜΟΔ Α.Ε. για τους οποίους η αλλαγή φύσης εργασίας δεν είναι αντίστοιχα εύκολη, και οι οποίοι με την πάροδο των χρόνων εμφανίζουν αυξημένα επίπεδα δυσαρέσκειας. Έτσι είναι αναμενόμενο τα συνολικά ποσοστά δυσαρέσκειας να αυξάνονται και πάλι.

Γενικά υπάρχει μια τάση αύξησης του ποσοστού που βαθμολογεί την ικανοποίησή του από την φύση της εργασίας με κάτω του 5, όσο αυξάνονται τα έτη υπηρεσίας στις Ειδικές Υπηρεσίες.

Ο μηχανισμός που βοηθάει το ποσοστό μη ικανοποίησης να μην αυξάνεται πάνω από το 40 – 45% όσα και αν είναι τα έτη προϋπηρεσίας, δεν έχει να κάνει με μια μέθοδο διατήρησης ζωντανού του ενδιαφέροντος για την φύση της εργασίας και δημιουργίας νέων προκλήσεων για τους εργαζόμενους, έστω και αν αυτοί έχουν πολυετή εργασιακή εμπειρία στις δομές διαχείρισης. Η διατήρηση του ποσοστού μη ικανοποίησης από την φύση της εργασίας σε επίπεδα όχι πάνω από 45%, είναι περισσότερο αποτέλεσμα της δυνατότητας που δύνεται στους δημόσιους υπαλλήλους να αποχωρούν όταν αισθάνονται δυσαρεστημένοι, καθώς για τους υπαλλήλους της ΜΟΔ Α.Ε. οι οποίοι είναι και αυτοί που κατά τεκμήριο έχουν μεγαλύτερη προϋπηρεσία στον χώρο και εκφράζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά δυσαρέσκειας, δεν υπάρχει αντίστοιχη ευχέρεια διαφυγής. Η προσπάθεια αξιοποίησης του προσωπικού σύμφωνα με τα προσωπικά ενδιαφέροντα, την μέχρι σήμερα εργασιακή του εμπειρία αλλά και το γνωστικό υπόβαθρό του, ταυτόχρονα με την αλλαγή αντικειμένου όταν εκφράζει δυσαρέσκεια για την φύση της εργασίας του και αρχίζει πλέον να δείχνει ότι δεν αποτελεί πλέον πρόκληση για αυτό, θα συνέτεινε όχι μόνο στον περιορισμό των αποχωρήσεων δημοσίων υπαλλήλων η οποία έχει ως συνέπεια την απώλεια καταρτισμένου στελεχιακού δυναμικού, αλλά κυρίως στην αύξηση του συνολικού ποσοστού ικανοποίησης από την φύση της εργασίας και κατά συνέπεια στην αύξηση της παρακίνησης του προσωπικού.

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Υπάρχει δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής σας;



Η μέση τιμή των απαντήσεων στην ανωτέρω ερώτηση είναι 5,56 ελαφρώς χαμηλότερη από αυτή της προηγούμενης ερώτησης για την φύση της εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι σε γενικές γραμμές, ο όποιος βαθμός ικανοποίησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών είναι μεγαλύτερος από την εμπιστοσύνη τους στην δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής.

Θέση Εργασίας ^ Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Υπάρχει δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής σας:] Crosstabulation

			Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Υπάρχει δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής σας:]									Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Θέση Εργασίας	Προϊστάμενος Μονάδας	Count	0	0	0	0	1	1	1	3	0	6
		% within Θέση Εργασίας	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Υπάρχει δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής σας:]	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	11.1%	20.0%	25.0%	0.0%	11.5%
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	1.9%	1.9%	5.8%	0.0%	11.5%
	Προϊστάμενος Υπηρεσίας	Count	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		% within Θέση Εργασίας	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Υπάρχει δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής σας:]	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%
	Στέλεχος	Count	5	2	4	4	7	7	4	9	3	45
		% within Θέση Εργασίας	11.1%	4.4%	8.9%	8.9%	15.6%	15.6%	8.9%	20.0%	6.7%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Υπάρχει δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής σας:]	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	87.5%	77.8%	80.0%	75.0%	100.0%	86.5%
		% of Total	9.6%	3.8%	7.7%	7.7%	13.5%	13.5%	7.7%	17.3%	5.8%	86.5%
Total	Count	5	2	4	4	8	9	5	12	3	52	
	% within Θέση Εργασίας	9.6%	3.8%	7.7%	7.7%	15.4%	17.3%	9.6%	23.1%	5.8%	100.0%	
	% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Υπάρχει δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής σας:]	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	9.6%	3.8%	7.7%	7.7%	15.4%	17.3%	9.6%	23.1%	5.8%	100.0%	

Στο ανωτέρω πίνακα βλέπουμε τον βαθμό εμπιστοσύνης στην δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής, σε σχέση με την θέση εργασίας κάθε εργαζομένου. Η δυνατότητα αυτή βαθμολογείται με 5 και κάτω από το 48,9% των στελεχών των Ειδικών Υπηρεσιών, ενώ το ποσοστό των προϊσταμένων Μονάδων που την έχουν βαθμολογήσει ακριβώς με 5 καθώς κανείς δεν έδωσε χαμηλότερη βαθμολογία, μειώνεται σε 16.7%. Δεδομένου ότι μόνο ένας προϊστάμενος Υπηρεσίας απάντησε στο ερωτηματολόγιο η απάντησή του δεν μπορεί να είναι στατιστικά αξιοποιήσιμη αναφορικά με την συσχέτισή της με την θέση εργασίας. Αξιοσημείωτο επίσης είναι το γεγονός

ότι το 50% των προϊσταμένων μονάδων βαθμολογούν με πάνω από 8 την δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής, ενώ το ποσοστό των στελεχών το οποίο έδωσε αντίστοιχη βαθμολόγηση είναι περίπου το μισό, 26.7%. Το γεγονός ότι τα μισά στελέχη βαθμολογούν κάτω του μετρίου την δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας τους και προαγωγής, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των προϊσταμένων των οποίων η αξία έχει κατά κάποιο τρόπο αναγνωριστεί έστω και μέσω μιας προαγωγής εμφανίζεται αυξημένο, χωρίς όμως και αυτοί να δείχνουν απόλυτη πίστη στην δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας τους, θα πρέπει να μας προβληματίσει ως προς την αναγκαιότητα θέσπισης και εφαρμογής ενός αποτελεσματικού συστήματος αξιολόγησης, υλικής ή ηθικής ανταμοιβής και προαγωγής.

3.2.3.3 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ - ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ADAMS

Αναφορικά με την τρίτη σε βαρύτητα θεωρία, αυτή της δικαιοσύνης - ισότητας του Adams, οι απαντήσεις στην ερώτηση της δεύτερης ομάδας, οι οποίες σχετίζονται με αυτή, είναι οι εξής:



Η μέση τιμή των απαντήσεων σε αυτή την ερώτηση είναι εξαιρετικά χαμηλή 4,31 γεγονός που από μόνο του μαρτυρεί το αυξημένο αίσθημα αδικίας όσον αφορά τις απολαβές.

σης ' Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Το ύψος των απολαβών σας είναι δίκαιο, συγκρινόμενο με τις απολαβές των συναδέλφων σας με αντίστοιχη προσφορά;] Crosstabulation

			Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Το ύψος των απολαβών σας είναι δίκαιο, συγκρινόμενο με τις απολαβές των συναδέλφων σας με αντίστοιχη προσφορά;]									Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	Count	5	9	4	3	4	8	2	2	1	38
		% within Φορέας Προέλευσης	13.2%	23.7%	10.5%	7.9%	10.5%	21.1%	5.3%	5.3%	2.6%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Το ύψος των απολαβών σας είναι δίκαιο, συγκρινόμενο με τις απολαβές των συναδέλφων σας με αντίστοιχη προσφορά;]	100.0%	90.0%	100.0%	100.0%	66.7%	66.7%	40.0%	40.0%	50.0%	73.1%
		% of Total	9.6%	17.3%	7.7%	5.8%	7.7%	15.4%	3.8%	3.8%	1.9%	73.1%
ΜΟΔ Α.Ε.		Count	0	1	0	0	2	4	3	3	1	14
		% within Φορέας Προέλευσης	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	21.4%	21.4%	7.1%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Το ύψος των απολαβών σας είναι δίκαιο, συγκρινόμενο με τις απολαβές των συναδέλφων σας με αντίστοιχη προσφορά;]	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	60.0%	60.0%	50.0%	26.9%
		% of Total	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	3.8%	7.7%	5.8%	5.8%	1.9%	26.9%
Total		Count	5	10	4	3	6	12	5	5	2	52
		% within Φορέας Προέλευσης	9.6%	19.2%	7.7%	5.8%	11.5%	23.1%	9.6%	9.6%	3.8%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Το ύψος των απολαβών σας είναι δίκαιο, συγκρινόμενο με τις απολαβές των συναδέλφων σας με αντίστοιχη προσφορά;]	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	9.6%	19.2%	7.7%	5.8%	11.5%	23.1%	9.6%	9.6%	3.8%	100.0%

Στον ανωτέρω πίνακα παρουσιάζεται η συσχέτιση ανάμεσα στην αντίληψη περί δικαιοσύνης των απολαβών και του φορέα προέλευσης των υπαλλήλων, δημοσίου τομέα ή ΜΟΔ Α.Ε.. Οι αποσπασμένοι από τον δημόσιο τομέα οι οποίοι βαθμολογούν με 5 και κάτω την δικαιοσύνη όσον αφορά το ύψος των απολαβών τους είναι 65,8%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε. είναι αξιοσημείωτα χαμηλότερο 21,4%. Έχουμε ήδη αναφερθεί στο σύστημα μισθοδοσίας το οποίο ισχύει μέχρι σήμερα και στις πολλαπλές ανισοροπίες τις οποίες εμφανίζει. Η διαφορά αυτή ως προς το ποσοστό των προερχόμενων από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε. που θεωρούν ότι το ύψος των απολαβών τους είναι σε μεγαλύτερο

ή μικρότερο βαθμό άδικο, είναι αναμενόμενη λαμβάνοντας υπόψη τις ανισοροπίες αυτές. Αναφέρουμε ως χαρακτηριστικότερο παράδειγμα την διατήρηση των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε. σε μισθολογικό επίπεδο το οποίο αντιστοιχεί με αυτό του υπαλλήλου αντιστοίχων προσόντων της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Επενδύσεων – ΕΣΠΑ του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας. Μισθολογικό επίπεδο το οποίο είναι το μέγιστο δυνατό για υπάλληλο του δημοσίου τομέα.

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, ο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) προβλέπει την εξομάλυνση των ανωτέρω ανισοροπιών¹⁸⁷, μέσω αποδοχών και επιδομάτων τα οποία συνδέονται με την άσκηση των καθηκόντων του προσωπικού στο χώρο και τη θέση που δικαιολογεί την καταβολή τους και τα οποία θα καταβάλλονται από τη ΜΟΔ Α.Ε.. Η υλοποίηση της πρόβλεψης αυτής, θα οδηγήσει στην εξομείωση των απολαβών των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες ανεξαρτήτως φορέα προέλευσης. Δηλαδή στην ικανοποίηση ενός από τα κύρια διαχρονικά αιτήματα του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης”^{188 189 190 191 192 193 194 195}, με αυτονόητα παρακινητικά αποτελέσματα.

¹⁸⁷ αρθ. 36, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

¹⁸⁸ Παράρτημα 1: “Η από 05/05/2014 Ανακοίνωση του απερχόμενου Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τις εκλογές του Σωματείου”

¹⁸⁹ Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματείου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

¹⁹⁰ Παράρτημα 3: “Η από 15/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹⁹¹ Παράρτημα 4: “Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹⁹² Παράρτημα 5: “Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹⁹³ Παράρτημα 6: “Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹⁹⁴ Παράρτημα 7: “Οι από 07/11/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥ Τομέα Πολιτισμού για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

¹⁹⁵ Παράρτημα 9: “Η από 19/11/2014 Ανακοίνωση του Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

3.2.3.4 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ERG ΤΟΥ ALDERTER

Αναφορικά με την τέταρτη σε βαρύτητα θεωρία, ERG του Alderter, οι απαντήσεις στην ερώτηση της δεύτερης ομάδας, οι οποίες σχετίζονται με αυτή, είναι οι εξής:





Παρατηρούμε ότι η μέση τιμή των απαντήσεων

- στην ερώτηση “Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Καλύπτονται οι βασικές ανάγκες για την ύπαρξή σας, (βιολογικές και ασφάλειας);” είναι 6,56,
- στην ερώτηση “Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Καλύπτονται οι ανάγκες σχέσεων, (κοινωνικές και αναγνώρισης της αξίας σας);” είναι 6,42,
- στην ερώτηση “Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Αξιοποιούνται οι δυνατότητες σας και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή σας;” είναι 6,15.

Η πτώση της μέσης τιμής από ερώτηση σε ερώτηση είναι φυσιολογική αν σκεφτούμε ότι κάθε μια από αυτές αντιστοιχεί σε ικανοποίηση υψηλότερης ανάγκης, η οποία σύμφωνα και με την θεωρία ERG του Aldrefer δεν είναι δυνατόν να ικανοποιηθεί σε ίδιο ποσοστό με τις βασικότερες ανάγκες. Έτσι επιβεβαιώνονται για μια ακόμα φορά οι παραδοχές της θεωρίας ERG του Aldrefer.

Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός, ότι περίπου οι μισοί ερωτώμενοι απάντησαν ότι καλύπτονται οι βασικές ανάγκες για την ύπαρξή τους σε

απόλυτο ή σχεδόν απόλυτο βαθμό, ποσοστό που πέφτει και μοιράζεται σε όλο και χαμηλότερους βαθμούς ικανοποίησης όσο περνάμε στην κάλυψη των αναγκών σχέσεων και εν συνεχεία στις υψηλότερες ανάγκες αξιοποίησης των δυνατοτήτων και ικανοποίησης.

Crosstab

			Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Καλύπτονται οι βασικές ανάγκες για την ύπαρξή σας, (βιολογικές και ασφάλειας);]										Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	Count	1	3	3	1	4	4	2	14	6	0	38
		% within Φορέας Προέλευσης	2.6%	7.9%	7.9%	2.6%	10.5%	10.5%	5.3%	36.8%	15.8%	0.0%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Καλύπτονται οι βασικές ανάγκες για την ύπαρξή σας, (βιολογικές και ασφάλειας);]	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%	80.0%	57.1%	40.0%	82.4%	75.0%	0.0%	73.1%
		% of Total	1.9%	5.8%	5.8%	1.9%	7.7%	7.7%	3.8%	26.9%	11.5%	0.0%	73.1%
ΜΟΔ Α.Ε.		Count	1	0	0	0	1	3	3	3	2	1	14
		% within Φορέας Προέλευσης	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	21.4%	21.4%	21.4%	14.3%	7.1%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Καλύπτονται οι βασικές ανάγκες για την ύπαρξή σας, (βιολογικές και ασφάλειας);]	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	42.9%	60.0%	17.6%	25.0%	100.0%	26.9%
		% of Total	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	5.8%	5.8%	5.8%	3.8%	1.9%	26.9%
Total		Count	2	3	3	1	5	7	5	17	8	1	52
		% within Φορέας Προέλευσης	3.8%	5.8%	5.8%	1.9%	9.6%	13.5%	9.6%	32.7%	15.4%	1.9%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Καλύπτονται οι βασικές ανάγκες για την ύπαρξή σας, (βιολογικές και ασφάλειας);]	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	3.8%	5.8%	5.8%	1.9%	9.6%	13.5%	9.6%	32.7%	15.4%	1.9%	100.0%

Στον ανωτέρω πίνακα φαίνεται η συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρούν ότι καλύπτονται οι βασικές τους ανάγκες οι προερχόμενοι από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε.. Η μέση τιμή της βαθμολόγησης για τους προερχόμενους από τον δημόσιο τομέα είναι 6,80 αντίστοιχη με αυτή των προερχόμενων από την ΜΟΔ Α.Ε η οποία είναι 6,91. Η μεγαλύτερη διαφοροποίηση έγκειται στο γεγονός ότι το 31,5% των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα βαθμολογεί την κάλυψη των βασικών αναγκών του με 5

και κάτω, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους αποσπασμένους από την ΜΟΔ Α.Ε. είναι 14,20%. Αν και παρατηρείται μέτριο επίπεδο ικανοποίησης των βασικών αναγκών ανεξαρτήτως φορέα προέλευσης, το οποίο μπορεί να εξηγηθεί λόγω των μισθολογικών περικοπών της τελευταίας περιόδου, σημαντικό είναι να επισημάνουμε το γεγονός ότι ο 1 στους 3 εκ των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα θεωρεί ότι οι βασικές του ανάγκες καλύπτονται μη ικανοποιητικά. Το γεγονός αυτό οφείλεται στο ότι σημαντικό ποσοστό των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα και ιδιαίτερα όσοι έχουν αποσπαστεί τα τελευταία τέσσερα έτη δεν λαμβάνουν την λεγόμενη προσωπική διαφορά με συνέπεια οι αποδοχές τους να είναι χαμηλότερες τόσο από αυτές των συναδέλφων τους από την ΜΟΔ Α.Ε., όσο και από αυτές κάποιων συναδέλφων τους από τον δημόσιο τομέα. Η μισθολογική εξομίωση προς τα πάνω βάσει των προβλεπόμενων στο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α), στην οποία έχουμε ήδη αναφερθεί, θα βελτίωνε αυτή την εικόνα.

Crosstab

			Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [(Καλύπτονται οι ανάγκες σχέσεων, (κοινωνικές και αναγνώρισης της αξίας σας);]										Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	Count	1	1	3	1	6	7	6	6	6	1	38
		% within Φορέας Προέλευσης	2.6%	2.6%	7.9%	2.6%	15.8%	18.4%	15.8%	15.8%	15.8%	2.6%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [(Καλύπτονται οι ανάγκες σχέσεων, (κοινωνικές και αναγνώρισης της αξίας σας);]	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	75.0%	58.3%	85.7%	60.0%	85.7%	100.0%	73.1%
		% of Total	1.9%	1.9%	5.8%	1.9%	11.5%	13.5%	11.5%	11.5%	11.5%	1.9%	73.1%
ΜΟΔ Α.Ε.		Count	0	0	0	1	2	5	1	4	1	0	14
		% within Φορέας Προέλευσης	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	14.3%	35.7%	7.1%	28.6%	7.1%	0.0%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [(Καλύπτονται οι ανάγκες σχέσεων, (κοινωνικές και αναγνώρισης της αξίας σας);]	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	41.7%	14.3%	40.0%	14.3%	0.0%	26.9%
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	3.8%	9.6%	1.9%	7.7%	1.9%	0.0%	26.9%
Total		Count	1	1	3	2	8	12	7	10	7	1	52
		% within Φορέας Προέλευσης	1.9%	1.9%	5.8%	3.8%	15.4%	23.1%	13.5%	19.2%	13.5%	1.9%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [(Καλύπτονται οι ανάγκες σχέσεων, (κοινωνικές και αναγνώρισης της αξίας σας);]	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	1.9%	1.9%	5.8%	3.8%	15.4%	23.1%	13.5%	19.2%	13.5%	1.9%	100.0%

Στον ανωτέρω πίνακα φαίνεται η συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρούν ότι καλύπτονται οι ανάγκες σχέσεων των προερχόμενων από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε.. Η μέση τιμή της βαθμολόγησης για τους προερχόμενους από τον δημόσιο τομέα είναι 6,37 ανάλογη με αυτή των προερχόμενων από την ΜΟΔ Α.Ε η οποία είναι 6,57. Όπως και στην προηγούμενη ερώτηση η οποία ήταν σχετική με το επίπεδο κάλυψης των βασικών αναγκών, παρατηρούμε ότι το 31,5% των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα βαθμολογεί την κάλυψη των αναγκών σχέσεων με 5 και κάτω, ενώ μικρότερο όπως και στην προηγούμενη ερώτηση είναι το αντίστοιχο ποσοστό για τους αποσπασμένους από την ΜΟΔ Α.Ε., το οποίο όμως με 21,4% προσεγγίζει αυτό των συναδέλφων τους από το δημόσιο τομέα. Η

πολυετής παρουσία των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε. στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο με συνέπεια την μεγαλύτερη δυνατότητα δημιουργίας διαπροσωπικών σχέσεων αλλά αναγνώρισης της αξίας τους μπορεί να εξηγήσει την διαφοροποίηση αυτή ως προς το ποσοστό αποσπασμένων από το δημόσιο και την ΜΟΔ Α.Ε. οι οποίοι εκφράζονται αρνητικά ως προς την κάλυψη των αναγκών σχέσεων. Παρόλα αυτά δεν θα πρέπει να παραγνωρισθεί το όχι αμελητέο επίπεδο μη ικανοποίησης των αναγκών σχέσεων και για τους αποσπασμένους από την ΜΟΔ Α.Ε.. Μείωση του ποσοστού του προσωπικού το οποίο δεν είναι ικανοποιημένο από το επίπεδο κάλυψης των αναγκών σχέσεων του θα μπορούσε να επιτευχθεί με την προσπάθεια ενσωμάτωσης των νεότερων στην ήδη υπάρχουσα ομάδα. Προσπάθεια τόσο από τους συναδέλφους τους αλλά κυρίως από τους προϊσταμένους τους. Η ενημέρωση των νεότερων συναδέλφων για όλα τα τρέχοντα θέματα η προσπάθεια αξιοποίησης των γνώσεων και των εμπειριών τους και η ισότιμη με τους παλιότερους συμμετοχή σε ομάδες εργασίας, μπορεί να λειτουργήσει θετικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Crosstab

		Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Αξιολογούνται οι δυνατότητές σας και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή σας;]									Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	Count	2	1	3	2	5	7	4	7	7	38
		% within Φορέας Προέλευσης	5.3%	2.6%	7.9%	5.3%	13.2%	18.4%	10.5%	18.4%	18.4%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Αξιολογούνται οι δυνατότητές σας και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή σας;]	100.0%	100.0%	75.0%	50.0%	71.4%	77.8%	50.0%	70.0%	100.0%	73.1%
		% of Total	3.8%	1.9%	5.8%	3.8%	9.6%	13.5%	7.7%	13.5%	13.5%	73.1%
ΜΟΔ Α.Ε.		Count	0	0	1	2	2	2	4	3	0	14
		% within Φορέας Προέλευσης	0.0%	0.0%	7.1%	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%	21.4%	0.0%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Αξιολογούνται οι δυνατότητές σας και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή σας;]	0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	28.6%	22.2%	50.0%	30.0%	0.0%	26.9%
		% of Total	0.0%	0.0%	1.9%	3.8%	3.8%	3.8%	7.7%	5.8%	0.0%	26.9%
Total		Count	2	1	4	4	7	9	8	10	7	52
		% within Φορέας Προέλευσης	3.8%	1.9%	7.7%	7.7%	13.5%	17.3%	15.4%	19.2%	13.5%	100.0%
		% within Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Αξιολογούνται οι δυνατότητές σας και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή σας;]	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	3.8%	1.9%	7.7%	7.7%	13.5%	17.3%	15.4%	19.2%	13.5%	100.0%

Στον ανωτέρω πίνακα απεικονίζεται η συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο οι προερχόμενοι από τον δημόσιο τομέα ή την ΜΟΔ Α.Ε., θεωρούν ότι αξιολογούνται οι δυνατότητές τους και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή τους. Η μέση τιμή της βαθμολόγησης την οποία έχουν δώσει οι αποσπασμένοι από τον δημόσιο τομέα είναι 6,21 ανάλογη με αυτή των προερχόμενων από την ΜΟΔ Α.Ε η οποία είναι 6,07. Παρατηρούμε ότι το ποσοστό των αποσπασμένων από το δημόσιο και των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε. που θεωρούν ότι οι ανώτερες ανάγκες τους καλύπτονται μη ικανοποιητικά, δηλαδή το βαθμολογεί με 5 και κάτω, είναι εφάμιλλο. Για τους δημοσίους υπαλλήλους 34,30% και τους υπαλλήλους της ΜΟΔ Α.Ε. 35,70%.

Σαν γενική τάση, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι ενώ οι αποσπασμένοι από τον δημόσιο τομέα παρουσιάζουν διπλάσια ποσοστά μη ικανοποίησης των βασικών αναγκών τους σε σχέση με τους αποσπασμένους από την ΜΟΔ Α.Ε., όσο διερευνούμε τον βαθμό ικανοποίησης όλο και υψηλότερων αναγκών, τα ποσοστά μη ικανοποίησης των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε. αυξάνονται, με αποτέλεσμα τελικά να φθάσουν αυτά των δημοσίων υπαλλήλων. Το γεγονός αυτό δείχνει, ότι μπορεί μεν η εξασφάλιση για τους υπαλλήλους της ΜΟΔ Α.Ε. υψηλότερων επιπέδων χρηματικών αμοιβών να αποτρέπει σε γενικές γραμμές την δυσαρέσκειά τους από το επίπεδο του μισθού τους, αλλά όμως δεν αποτρέπει την περίπου ανάλογη με τους συναδέλφους τους από τον δημόσιο τομέα δυσαρέσκεια κάλυψης των αναγκών σχέσεων και των ανώτερων αναγκών τους.

3.2.3.5 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αναφορικά με την πέμπτη σε βαρύτητα θεωρία, των χαρακτηριστικών της εργασίας, οι απαντήσεις στην ερώτηση της δεύτερης ομάδας, οι οποίες σχετίζονται με αυτή, έχουν τους εξής μέσους:

- 5,90 για την ερώτηση *“Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Παρέχεται αυτονομία ως προς την λήψη αποφάσεων;”*
- 5,37 για την ερώτηση *“Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Παρέχεται διαρκής πληροφόρηση για την πορεία επίτευξης των στόχων;”*
- 7,44 για την ερώτηση *“Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Αντιλαμβάνεστε την φύση του τελικού παραδοτέου για το οποίο εργάζεστε;”*
- 7,31 για την ερώτηση *“Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Αντιλαμβάνεστε την σημασία της εργασίας σας για την ζωή των άλλων;”*

Αν και σε γενικές γραμμές ικανοποιητικός είναι ο βαθμός αντίληψης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών για την φύση του τελικού παραδοτέου για το οποίο εργάζεται και για την σημασία της εργασίας του για την ζωή των άλλων, αναμενόμενη είναι η χαμηλή μέση τιμή όσον αφορά την αυτονομία ως προς την λήψη αποφάσεων δεδομένου ότι αναφερόμαστε σε ένα εργασιακό περιβάλλον με σαφή ιεραρχία αλλά επιπλέον και υπό καθημερινή εποπτεία από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία. Θα πρέπει να επισημάνουμε την ακόμα χαμηλότερη μέση τιμή ως προς την πληροφόρηση για την πορεία επίτευξης στόχων.

Correlations

		Με βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Την δυνατότητα συμμετοχής σας στην διαμόρφωση συγκεκριμένων και σαφών, μετρήσιμων, ρεαλιστικών και χρονικά προσδιορισμένων, στόχων οι οποίοι στην συνέχεια θα σας τεθούν;]	Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Παρέχεται διαρκής πληροφόρηση για την πορεία επίτευξης των στόχων;]
Με βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: [Την δυνατότητα συμμετοχής σας στην διαμόρφωση συγκεκριμένων και σαφών, μετρήσιμων, ρεαλιστικών και χρονικά προσδιορισμένων, στόχων οι οποίοι στην συνέχεια θα σας τεθούν;]	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 52	.269 .053 52
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: [Παρέχεται διαρκής πληροφόρηση για την πορεία επίτευξης των στόχων;]	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.269 .053 52	1 52

Στον ανωτέρω πίνακα, με την βοήθεια του SPSS, απεικονίζεται η συσχέτιση μεταξύ του βαθμού ικανοποίησης από την παροχή διαρκούς πληροφόρησης για την πορεία επίτευξης των στόχων και της ερώτησης από την πρώτη ομάδα ερωτήσεων η οποία είχε ως σκοπό την μέτρηση της βαρύτητας επιρροής της θεωρίας της στοχοθέτησης στην παρακίνηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών. Όπως είναι αναμενόμενο η συσχέτιση είναι θετική. Παρόλα αυτά με τιμή 0,269 δεν είναι μεγάλη. Έτσι η διερεύνηση της όποιας αρνητικής επιρροής στην παρακίνηση, από την χαμηλή μέση τιμή σχετικά με την πληροφόρηση για την πορεία επίτευξης στόχων θα πρέπει να περιοριστεί μέσω της θεωρίας των χαρακτηριστικών της εργασίας. Δεν έχει νόημα να επεκταθεί και στην θεωρία της στοχοθέτησης, η οποία δεν παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με τον βαθμό παροχή διαρκούς πληροφόρησης για την πορεία επίτευξης των στόχων, ενώ ταυτόχρονα όπως προέκυψε από το ερωτηματολόγιό μας έχει την δεύτερη μικρότερη βαρύτητα στην παρακίνηση του προσωπικού.

3.2.3.6 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΟΥ VROOM

Αναφορικά με τις απαντήσεις στην ερώτηση της δεύτερης ομάδας, οι οποίες σχετίζονται με την με την έκτη σε βαρύτητα θεωρία των προσδοκιών του Vroom, έχουν τους εξής μέσους:

- 5,44 για την ερώτηση *“Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Υπάρχουν οι συνθήκες η καταβολή της απαιτούμενης προσπάθειας να οδηγήσει στην επιθυμητή απόδοσή;”*
- 3,13 για την ερώτηση *“Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Η επίτευξη της επιθυμητής απόδοσης, θα αναγνωριστεί μέσω των επιθυμητών από εσάς αμοιβών;”*

Βάσει των απαντήσεων οι απαιτήσεις της θεωρίας προσδοκιών του Vroom καλύπτονται ελάχιστα έως καθόλου.

Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι επιθυμητές αμοιβές δεν εξαντλούνται μόνο στις μισθολογικές απολαβές αλλά συμπεριλαμβάνουν την με οποιοδήποτε τρόπο αναγνώριση της αξίας ή ακόμα και την προαγωγή.

Έχουμε ήδη αναφερθεί στις χρηματικές αποδοχές του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών και στο γεγονός ότι αυτές δεν συνδέονται με την απόδοσή ούτε τα προσόντα του. Εξάλλου η μέση τιμή της ερώτησης σχετικά με την θεωρία της δικαιοσύνης - ισότητας του Adams, για το αν το ύψος των αποδοχών θεωρείται δίκαιο, ήταν εξαιρετικά χαμηλή 4,31. Μεταξύ των ερωτήσεων οι οποίες αφορούν την θεωρία ERG του Alderter, τέθηκε και η ερώτηση σχετικά με το επίπεδο κάλυψης των κοινωνικών σχέσεων και αναγνώρισης της αξίας η μέση τιμή της οποίας όπως είδαμε είναι 6,42. Τέλος στις ερωτήσεις σχετικά με την θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg υπήρχε και η ερώτηση σχετικά με την δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής με μέση τιμή απαντήσεων 5,56, η οποία είναι ακόμα χαμηλότερη για τα στελέχη των Ειδικών Υπηρεσιών. Μετά τα ανωτέρω αναμενόμενη είναι η χαμηλή μέση τιμή στην ερώτηση *“Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Η επίτευξη της επιθυμητής απόδοσης, θα αναγνωριστεί μέσω των επιθυμητών από εσάς αμοιβών;”*. Μέση τιμή 3,13 η οποία δείχνει εξαιρετικά χαμηλό βαθμό πίστης στην δυνατότητα αναγνώρισης και ανταμοιβής της επιθυμητής απόδοσης. Η πεποίθηση ότι όποια και αν είναι η απόδοση του υπαλλήλου είναι απίθανο να ανταμειφθεί, σαφώς και λειτουργεί ως αντικίνητρο για την επίτευξη υψηλής απόδοσης. Το κλίμα αυτό μπορεί και πρέπει να αλλάξει, μέσω της θέσπισης αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού, με την προϋπόθεση ότι του έχουν τεθεί συγκεκριμένοι, μετρίσιμοι, ρεαλιστικοί και χρονικά προσδιορισμένοι στόχοι. Η θέσπιση επιπλέον κινήτρων όσον αφορά την εξαιρετική απόδοση θα μπορούσε να λειτουργήσει θετικά ως προς αυτή την κατεύθυνση.

Η αρκετά χαμηλή μέση τιμή ως προς την ύπαρξη των συνθηκών η καταβολή της απαιτούμενης προσπάθειας να οδηγήσει στην επιθυμητή απόδοσή, δεν θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι αναμενόμενη και δικαιολογημένη για έναν χώρο εργασίας. Πολύ περισσότερο αν το προσωπικό

που τον υπηρετεί έχει τα απαραίτητα προσόντα και του παρέχεται ο απαραίτητος υλικοτεχνικός εξοπλισμός, ενώ το σύστημα διαχείρισης είναι σαφώς καθορισμένο. Επομένως θα πρέπει να αναζητηθούν οι συνθήκες, οι οποίες δεν είναι άμεσα εμφανείς και οι οποίες λείπουν προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι η απαιτούμενη προσπάθεια θα οδηγή στην επιθυμητή απόδοσή.

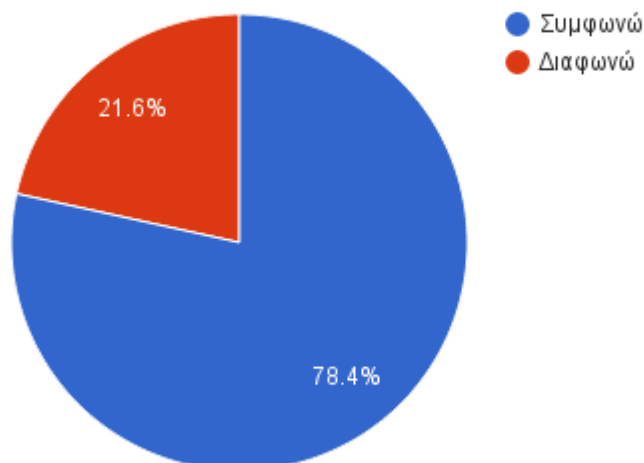
3.2.4 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΡΙΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΚΥΡΙΩΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ακολούθως θα παρουσιαστούν οι απαντήσεις που δόθηκαν στην τρίτη ομάδα ερωτήσεων, η οποία αφορά την άποψη του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, για το σύστημα διοίκησης του προσωπικού των δομών διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων. Ειδικότερα για θέματα όπως το σύστημα διοίκησης προσωπικού, τις χρηματικές αποδοχές, την αξιολόγηση, τον ορισμό προϊσταμένων, το σύστημα επιμόρφωσης και πειθαρχικού ελέγχου, ο τρόπος ρύθμισης των οποίων περιγράφηκε στο δεύτερο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.

Στα θέματα για τα οποία σύμφωνα με τις απαντήσεις προκύπτει πρόβλημα ως προς την διευθέτησή τους, θα προταθούν οι σχετικές βελτιωτικές κινήσεις στο ήδη υπάρχον Σύστημα Διοίκησης Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών. Ταυτόχρονα θα αναλυθεί η επίδραση που θα έχουν οι βελτιωτικές αυτές κινήσεις, στον βαθμό ικανοποίησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών αναφορικά με ζητήματα για τα οποία ερωτήθηκαν με την δεύτερη ομάδα ερωτήσεων του ερωτηματολογίου της παρούσας εργασίας. Ζητήματα τα οποία αναφέρονται στις επικρατέστερες θεωρίες παρακίνησης και που η βελτίωση του βαθμού ικανοποίησής τους θα έχει μικρότερα ή μεγαλύτερα παρακινητικά αποτελέσματα.

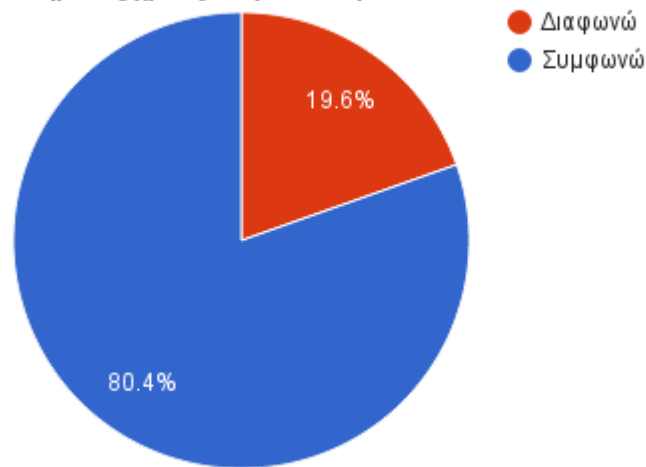
3.2.4.1 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ – ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Η χρονική διάρκεια των αποσπάσεων στις Ειδικές Υπηρεσίες λειτουργεί θετικά ως προς την απόδοσή μου



Όπως έχουμε ήδη αναφέρει η χρονική διάρκεια των αποσπάσεων στις Ειδικές Υπηρεσίες αυξάνεται διαχρονικά, για να καταλήξει σε πενταετής κατά την διάρκεια υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 – 2020. Το γεγονός ότι το 78,4% των υπαλλήλων των Ειδικών Υπηρεσιών θεωρεί ότι η πενταετής χρονική διάρκεια των αποσπάσεων λειτουργεί θετικά ως προς την απόδοσή του, συντείνει στην αύξηση του αισθήματος ασφάλειας, αλλά και στην δημιουργία προϋποθέσεων για απερίσπαστη εργασία. Αναγκών οι οποίες αποτελούν μέρος των βασικών αναγκών σύμφωνα με την θεωρία ERG του Alderfer. Η αύξηση του αισθήματος ασφάλειας, αποτελεί επίσης μια από τις βασικές ανάγκες τις οποίες η δεύτερη σε βαρύτητα θεωρία παρακίνησης σύμφωνα με το προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών, αυτή των δύο παραγόντων του Herzberg θεωρεί ως ήδη καλυμμένες.

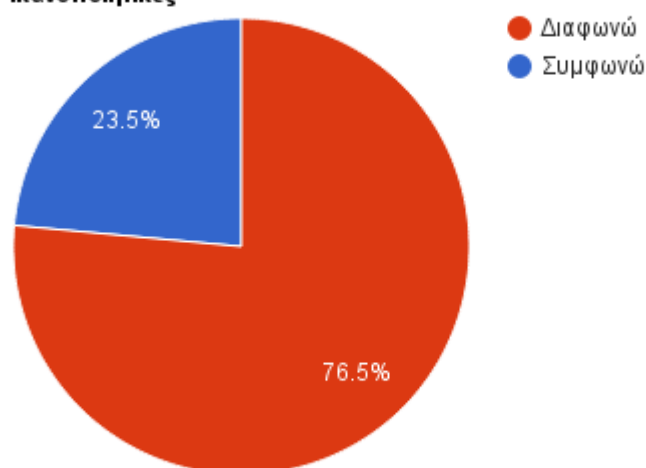
Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Η διαδικασία των αποσπάσεων στις Ειδικές Υπηρεσίες χρειάζεται βελτίωση



Πάνω από το 80% των εργαζόμενων στις Ειδικές Υπηρεσίες θεωρεί ότι η διαδικασία των αποσπάσεων σε αυτές χρειάζεται βελτίωση. Η βελτίωση αυτή μπορεί να έχει την ως αποτέλεσμα την χωρίς αύξηση του μισθολογικού κόστους, αύξηση των επιπέδου ικανοποίησης των βασικών αναγκών σύμφωνα με την θεωρία ERG του Alderter για το οποίο όπως είπαμε η μέση τιμή της βαθμολόγησής του είναι σχετικά χαμηλά, στο 6,56. Επίσης η βελτίωση της δυνατότητας ανανέωσης των αποσπάσεων χωρίς γραφειοκρατικά εμπόδια, αποτελεί έναν έμμεσο τρόπο αναγνώρισης της αξίας, και επομένως μπορεί να συμβάλει στην παρακίνηση σύμφωνα με την θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg. Τέλος η βελτίωση της διαδικασίας ανανέωσης των αποσπάσεων, σύμφωνα με την θεωρία των προσδοκιών του Vroom θα έχει παρακινητική δύναμη, αν οδηγήσει στην προσδοκία ότι η ανανέωση θα είναι σίγουρη όταν κάποιος επιτυγχάνει ένα αποδεκτό επίπεδο απόδοσης.

3.2.4.2 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Οι χρηματικές αποδοχές μου είναι ικανοποιητικές



Φορέας Προέλευσης * Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Οι χρηματικές αποδοχές μου είναι ικανοποιητικές] Crosstabulation

Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Οι χρηματικές αποδοχές μου είναι ικανοποιητικές]		Total
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	33	5	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	6	8	14
Total		39	13	52

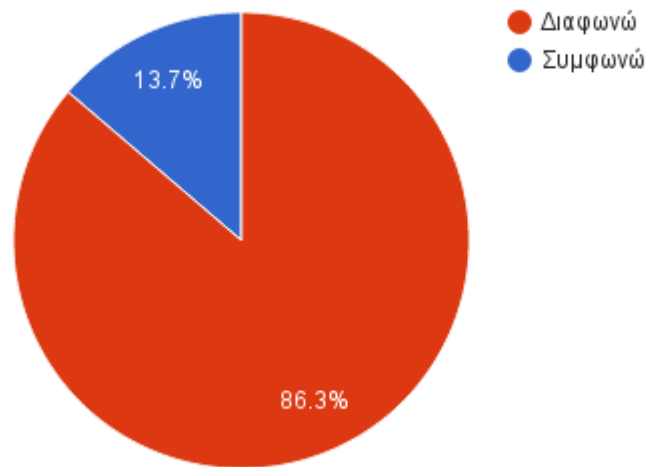
Παρατηρούμε ότι πάνω από το 75% των ερωτηθέντων, απάντησαν ότι οι χρηματικές αποδοχές τους δεν είναι ικανοποιητικές. Περνώντας στον

πίνακα από ο οποίος δείχνει την συσχέτιση της ικανοποίησης από τις χρηματικές αποδοχές με τον φορέα προέλευσης, βλέπουμε ότι το 86,84% των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα θεωρεί τις αποδοχές του μη ικανοποιητικές, σε αντίθεση με τους αποσπασμένους από την ΜΟΔ Α.Ε. για τους οποίους το αντίστοιχο ποσοστό είναι 15,79%. Η βελτίωση των χρηματικών αποδοχών ώστε να θεωρούνται ικανοποιητικές από μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων στις δομές διαχείρισης των συγχρηματοδοτούμενων έργων, θα οδηγούσε βελτίωση της ικανοποίησης από το επίπεδο κάλυψης των βασικών αναγκών. Δεδομένου ότι το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων στις δομές αυτές και κυρίως οι αποσπασμένοι από τον δημόσιο τομέα θεωρούν ότι οι βασικές τους ανάγκες δεν καλύπτονται ικανοποιητικά, υπάρχει σύμφωνα με την θεωρία ERG του Alderter περιθώριο αύξησης της παρακίνησης του προσωπικού μέσω της βελτίωσης της ικανοποίησης από τις αποδοχές.

Έτσι κι αλλιώς η κάλυψη των βασικών αναγκών αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για να λειτουργήσουν παρακινητικά, σύμφωνα με την δεύτερη σε βαρύτητα θεωρία για το προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών, αυτή των δύο παραγόντων του Herzberg, παράγοντες όπως η φύση της εργασίας και η δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής. Δεδομένης της δύσκολης οικονομικής συγκυρίας η βελτίωση των χρηματικών αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού είναι εξαιρετικά δύσκολη. Θα μπορούσε όμως να ενεργοποιηθεί η πρόβλεψη του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)¹⁹⁶ για εξομοίωση των αποδοχών ανεξαρτήτως φορέα προέλευσης.

¹⁹⁶ αρθ. 36, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Οι χρηματικές αποδοχές μου είναι δίκαιες



Εκτός από το εξαιρετικά μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων οι οποίοι θεωρούν ότι οι χρηματικές αποδοχές τους δεν είναι δίκαιες, παρατηρούμε ότι την άποψη αυτή ενστερνίζονται οι μισοί περίπου από όσους θεωρούν ότι οι χρηματικές τους αποδοχές είναι ικανοποιητικές. Συγκρίνοντας τον ακόλουθο πίνακα ο οποίος συσχετίζει την άποψη περί δικαιοσύνης των αποδοχών με τον φορέα προέλευσης, με τον προηγούμενο ο οποίος συσχετίζει τον φορέα προέλευσης με την ικανοποίηση από τις χρηματικές αποδοχές, βλέπουμε ότι αυτοί οι οποίοι θεωρούν τις αποδοχές τους ικανοποιητικές αλλά όχι δίκαιες προέρχονται κατά βάση από την ΜΟΔ Α.Ε. (4 στους 5).

Φορέας Προέλευσης * Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Οι χρηματικές αποδοχές μου είναι δίκαιες] Crosstabulation

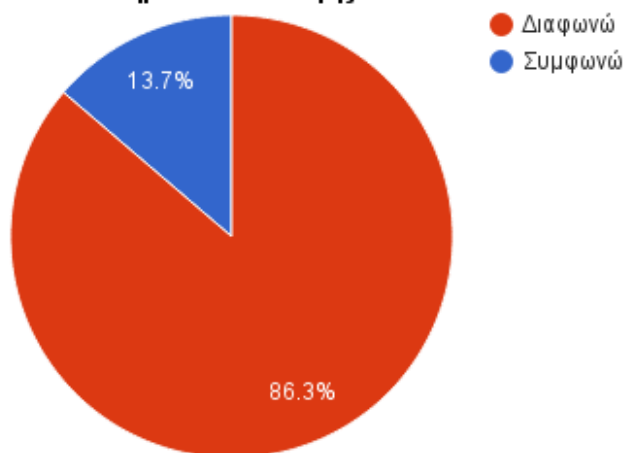
Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Οι χρηματικές αποδοχές μου είναι δίκαιες]		Total
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	34	4	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	10	4	14
Total		44	8	52

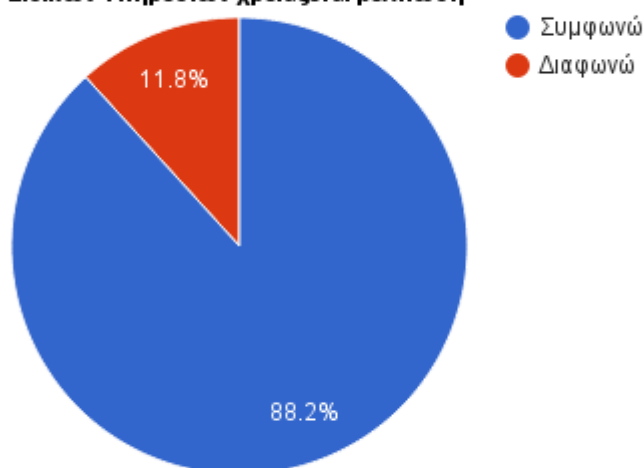
Είναι προφανές ότι και στο επίπεδο της δικαιοσύνης των χρηματικών αποδοχών, το οποίο σχετίζεται άμεσα με την τρίτη σε βαρύτητα θεωρία παρακίνησης σύμφωνα με τις απαντήσεις του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, αυτή της δικαιοσύνης – ισότητας του Adams, υπάρχει μεγάλο περιθώριο για αύξηση της παρακινητικής δύναμης του προσωπικού.

3.2.4.3 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών είναι σαφής



Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών χρειάζεται βελτίωση



Η συντριπτική πλειοψηφία του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών θεωρεί ότι ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού δεν είναι σαφής και ότι χρειάζεται ένα νέο βελτιωμένο σύστημα αξιολόγησης.

Crosstab

Count		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών είναι σαφής]		
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	Total
Θέση Εργασίας	Προϊστάμενος Μονάδας	5	1	6
	Προϊστάμενος Υπηρεσίας	1	0	1
	Στέλεχος	38	7	45
Total		44	8	52

Crosstab

Count		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών χρειάζεται βελτίωση]		
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	Total
Θέση Εργασίας	Προϊστάμενος Μονάδας	3	3	6
	Προϊστάμενος Υπηρεσίας	0	1	1
	Στέλεχος	3	42	45
Total		6	46	52

Από την συσχέτιση των ανωτέρω ερωτήσεων με την θέση εργασίας, παρατηρούμε ότι το ποσοστό των στελεχών που πιστεύει ότι ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού δεν είναι σαφής, είναι ανάλογο με το ποσοστό των προϊσταμένων. Η διαφορά παρουσιάζεται στην άποψή τους για το αν ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού χρειάζεται βελτίωση την οποία ενστερνίζεται το 93,33% των στελεχών και μόνο το 57,14% των

προϊσταμένων. Διαφορά η οποία μπορεί να δείχνει μια επιφυλακτικότητα των προϊσταμένων, οι οποίοι με το παρόν σύστημα είναι οι αξιολογητές, για τις συνέπειες των όποιων αλλαγών.

Crosstab

Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών είναι σαφής]		Total
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	31	7	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	13	1	14
Total		44	8	52

Crosstab

Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών χρειάζεται βελτίωση]		Total
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	4	34	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	2	12	14
Total		6	46	52

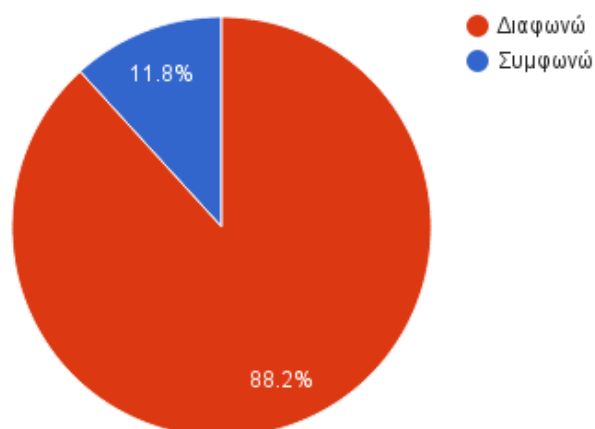
Από τους ανωτέρω πίνακες παρατηρούμε ότι το ποσοστό των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε. οι οποίοι θεωρούν ότι το σύστημα αξιολόγησης δεν είναι σαφές, αγγίζοντας το 93% είναι κατά πολύ μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ το ποσοστό των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε και τον δημόσιο τομέα που θεωρούν ότι ο τρόπος αξιολόγησης χρειάζεται βελτίωση είναι περίπου το ίδιο. Η εφαρμογή της πρόβλεψης θέσπισης ενιαίου συστήματος αξιολόγησης του προσωπικού

των Ειδικών Υπηρεσιών, το οποίο όμως θα διακρινόταν για την σαφήνιά του θα μπορούσε να βελτιώσει την άποψη των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε..

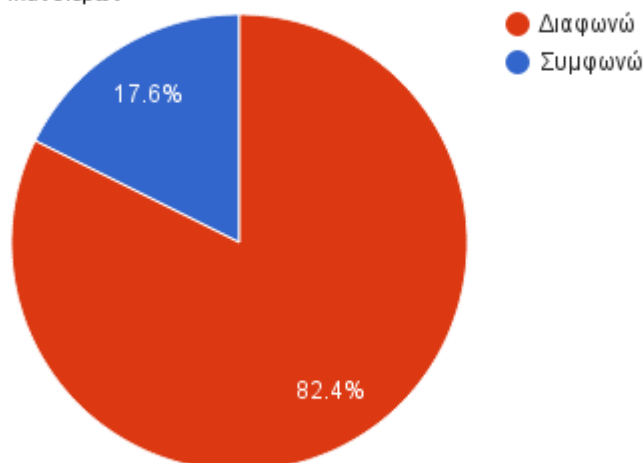
Η θέσπιση ενός βελτιωμένου συστήματος αντικειμενικής αξιολόγησης βάσει στόχων και απαιτήσεων οι οποίοι θα είναι σαφείς, μετρήσιμοι και εκ των προτέρων γνωστοί σε όλους, θα λειτουργούσε παρακινητικά για το σύνολο του προσωπικού καθώς θα βελτίωνε την δυνατότητα αντικειμενικής αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής, δηλαδή θα βελτίωνε τους παράγοντες κινήτρων σύμφωνα με την θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg. Επίσης θα δημιουργούσε τις συνθήκες η καταβολή της απαιτούμενης προσπάθειας να οδηγεί στην επιθυμητή απόδοσή η οποία θα αναγνωρίζεται μέσω των επιθυμητών αμοιβών. Συνθήκες οι οποίες σύμφωνα με τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο της παρούσας εργασίας καλύπτονται κάθε άλλο παρά ικανοποιητικά και που όμως είναι απαραίτητες για την παρακίνηση του προσωπικού σύμφωνα με την θεωρία των προσδοκιών του Vroom.

3.2.4.4 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΟΡΙΣΜΟ, ΠΑΥΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Η αξιολόγηση, επιλογή και παύση των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, γίνεται με διαφανή και δίκαιο τρόπο



Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Ο τρόπος αξιολόγησης, επιλογής και παύσης των προϋσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών οδηγεί στην αξιοποίηση των ικανότερων



Αναφορικά με το σύστημα αξιολόγησης επιλογής και παύσης των προϋσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, το 88% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι δεν γίνεται με διαφανή και δίκαιο τρόπο, αν και κάποιοι από αυτούς θεωρούν ότι τελικά οδηγεί στην αξιοποίηση των ικανότερων. Εντυπωσιακό είναι το γεγονός ότι, όπως φαίνεται και από τους ακόλουθους δύο πίνακες, το σύνολο των προϋσταμένων οι οποίοι έχουν επιλεγεί και αναδειχθεί μέσω του υπάρχοντος συστήματος επιλογής προϋσταμένων, θεωρούν ότι το σύστημα αυτό είναι αδιαφανές, μη δίκαιο και δεν οδηγεί στην αξιοποίηση των ικανότερων.

Crosstab

Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Η αξιολόγηση, επιλογή και παύση των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, γίνεται με διαφανή και δίκαιο τρόπο]		Total
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Θέση Εργασίας	Προϊστάμενος Μονάδας	6	0	6
	Προϊστάμενος Υπηρεσίας	1	0	1
	Στέλεχος	38	7	45
Total		45	7	52

Crosstab

Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Ο τρόπος αξιολόγησης, επιλογής και παύσης των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών οδηγεί στην αξιοποίηση των ικανότερων]		Total
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Θέση Εργασίας	Προϊστάμενος Μονάδας	6	0	6
	Προϊστάμενος Υπηρεσίας	1	0	1
	Στέλεχος	35	10	45
Total		42	10	52

Με βάση τους ακόλουθους δύο πίνακες δεν προκύπτει αξιοσημείωτη διαφορά ως προς το ποσοστό των υπαλλήλων από το δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε. που πιστεύει ότι το σύστημα επιλογής προϊσταμένων είναι διαφανές και δίκαιο. Αντίθετα πολύ μεγαλύτερο είναι το ποσοστό των δημοσίων υπαλλήλων που θεωρούν ότι το σύστημα αυτό οδηγεί στην αξιοποίηση των ικανότερων, καθώς οι 9 από τις 10 θετικές απαντήσεις έρχονται από αυτούς. Εξήγηση για την διαφοροποίηση αυτή μπορεί να δοθεί από το γεγονός ότι όσοι έχουν κάτω από 4 χρόνια προϋπηρεσίας στις Ειδικές Υπηρεσίες είναι

στην συντριπτική τους πλειοψηφία αποσπασμένοι από τον δημόσιο τομέα, οι οποίοι αφενός έχουν δει λίγες φορές ή και καθόλου την εφαρμογή αυτού του συστήματος στην πράξη, αφετέρου είναι φυσιολογικό να θεωρούν την επιλογή κάποιου με μεγαλύτερη προϋπηρεσία στον χώρο ως αξιοποίηση ικανότερου.

Crosstab

Count		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Η αξιολόγηση, επιλογή και παύση των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, γίνεται με διαφανή και δίκαιο τρόπο]		
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	Total
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	32	6	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	13	1	14
Total		45	7	52

Crosstab

Count		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Ο τρόπος αξιολόγησης, επιλογής και παύσης των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών οδηγεί στην αξιοποίηση των ικανότερων]		
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	Total
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	29	9	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	13	1	14
Total		42	10	52

Είναι εμφανές ότι υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης και στον τομέα αυτό του συστήματος διοίκησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών. Βελτίωση η οποία θα λειτουργούσε παρακινητικά με πολλούς τρόπους.

Κατ' αρχάς θα βελτίωνε την πεποίθηση όχι μόνο των προϊσταμένων αλλά και των στελεχών των Ειδικών Υπηρεσιών ότι υπάρχει δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας τους και προαγωγής. Πεποίθηση που η ικανοποίησή της έχει παρακινητική δύναμη σύμφωνα με την θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg και η οποία αυτή την στιγμή βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα, καθώς όπως είδαμε βαθμολογείται με 5 και κάτω από το 48,9% των στελεχών των Ειδικών Υπηρεσιών.

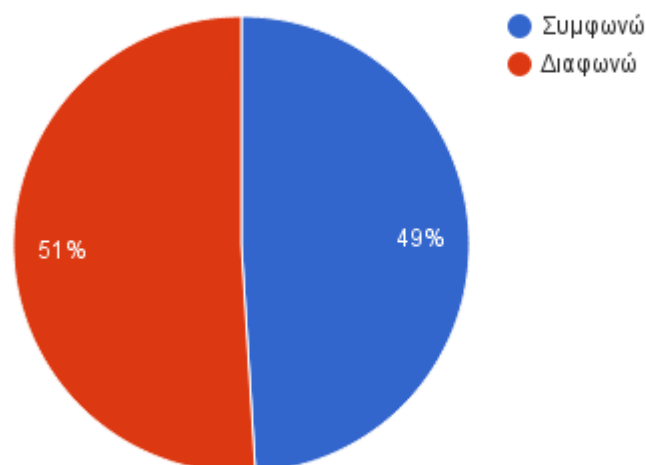
Επίσης θα ενίσχυε το αίσθημα δικαιοσύνης όσον αφορά το ύψος των οικονομικών ή άλλων απολαβών, το οποίο για τις οικονομικές αποδοχές είναι σε χαμηλό επίπεδο. Όπως έχουμε αναφέρει η μέση τιμή των απαντήσεων της δεύτερης κατηγορίας σχετικά με την δικαιοσύνη των αποδοχών είναι εξαιρετικά χαμηλή 4,31, ενώ δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι η ιεραρχική αναβάθμιση συνεπάγεται και την μισθολογική.

Άλλος ένας τρόπος με τον οποίο θα λειτουργούσε παρακινητικά η βελτίωση του συστήματος επιλογής προϊσταμένων είναι μέσω της ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης του προσωπικού και της εμπιστοσύνης ως προς την αξιοποίηση των δυνατοτήτων του. Δηλαδή των ανώτερων αναγκών σύμφωνα με την θεωρία ERG του Alderter.

Τέλος θα βελτίωνε την προσδοκία ότι η επίτευξη της επιθυμητής απόδοσης θα αναγνωριστεί μέσω των επιθυμητών αμοιβών. Προσδοκία η οποία έχει παρακινητική δύναμη σύμφωνα με την θεωρία των προσδοκιών του Vroom, την έκτη σε βαρύτητα θεωρία όπως αυτό προέκυψε από το ερωτηματολόγιο της παρούσας εργασίας. Θα πρέπει να τονίσουμε ότι δεδομένου ότι η προσδοκία αυτή είναι εξαιρετικά χαμηλή για το προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών, καθώς η μέση τιμή των απαντήσεων για την ερώτηση *“Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Η επίτευξη της επιθυμητής απόδοσης, θα αναγνωριστεί μέσω των επιθυμητών από εσάς αμοιβών;”* είναι 3,13, υπάρχουν μεγάλα περιθώρια παρακίνησης μέσω της βελτίωσής της.

**3.2.4.5 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Οι αποσπασμένοι στις Ειδικές Υπηρεσίες από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε. έχουν τις ίδιες δυνατότητες Υπηρεσιακής Εξέλιξης



Φορέας Προέλευσης * Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Οι αποσπασμένοι στις Ειδικές Υπηρεσίες από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε. έχουν τις ίδιες δυνατότητες Υπηρεσιακής Εξέλιξης] Crosstabulation

Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Οι αποσπασμένοι στις Ειδικές Υπηρεσίες από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε. έχουν τις ίδιες δυνατότητες Υπηρεσιακής Εξέλιξης]		
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	Total
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	15	23	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	11	3	14
Total		26	26	52

Παρατηρούμε ότι οι μισοί από τους ερωτώμενους, θεωρούν ότι το προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών έχει ίδιες δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης ανεξαρτήτως φορέα προέλευσης, ενώ οι άλλοι μισοί το αντίθετο. Ενδιαφέρον όμως παρουσιάζει η σημαντική διαφοροποίηση που υπάρχει στις απόψεις όσων προέρχονται από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε.. Ενώ το 60,52% των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα θεωρεί ότι έχει ίδιες δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης με τους συναδέλφους τους από την ΜΟΔ Α.Ε., μόνο το 21,42% όσων προέρχονται από την ΜΟΔ Α.Ε. έχει την ίδια άποψη. Η διαφοροποίηση αυτή δείχνει έναν μη αναμενόμενο προβληματισμό των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε., δεδομένου ότι αυτοί έχουν κατά κανόνα μεγαλύτερη, σε χρονική διάρκεια, εργασιακή εμπειρία στο σύστημα διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων και θα μπορούσαμε να πούμε ότι εργάζονται στο φυσικό τους περιβάλλον καθώς η πρόσληψή τους στην ΜΟΔ Α.Ε. έχει γίνει ακριβώς γι' αυτό τον σκοπό. Τα αίτια του προβληματισμού αυτού θα πρέπει να διερευνηθούν.

Έχουμε ήδη αναφέρει ότι οι αποσπασμένοι από τον δημόσιο τομέα διατηρούν ανά πάσα στιγμή το δικαίωμα να υποβάλλουν αίτηση για την κατάληψη θέσης ευθύνης στον φορέα στον οποίο ανήκει η οργανική τους θέση και εφόσον κριθούν κατάλληλοι να επιστρέψουν στον εν λόγω φορέα. Η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, σε αντίθεση με ότι συμβαίνει μέχρι σήμερα στις Ειδικές Υπηρεσίες, είναι αυστηρά καθορισμένη, καθώς στους σχετικούς νόμους, παρά τις όποιες διαφοροποιήσεις τους σε επιμέρους ζητήματα, προβλέπεται πάντα γνωστοποίηση της πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος στους εν' δυνάμει ενδιαφερόμενους, αξιολόγηση βάσει εκ των προτέρων καθορισμένων κριτηρίων για τα οποία προβλέπεται συγκεκριμένη μοριοδότηση και δικαίωμα ενστάσεως επί του αποτελέσματος της αξιολόγησης. Πλέον των ανωτέρω έχουμε ήδη αναφέρει ότι ως κίνητρο για τους αποσπασμένους από τον δημόσιο τομέα, ο χρόνος υπηρεσίας τους στις Ειδικές Υπηρεσίες, προσμετράται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση ευθύνης, για την επιλογή τους σε θέση ευθύνης του φορέα προέλευσής τους. Όλα τα ανωτέρω περιγράφουν μια διέξοδο για την υπηρεσιακή εξέλιξη των δημοσίων

υπαλλήλων, μέσα από ένα διαφανές και σχετικά αξιοκρατικό σύστημα επιλογής. Διέξοδο την οποία δεν έχουν οι υπάλληλοι της ΜΟΔ Α.Ε. οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι να προσβλέπουν για την εξέλιξή τους, την αξιολόγησή τους από ένα σύστημα το οποίο η μεγάλη πλειοψηφία του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών θεωρεί αδιαφανές και ότι δεν οδηγεί στην αξιοποίηση των ικανότερων. Από την άλλη μεριά η διέξοδος η οποία προσφέρεται για την υπηρεσιακή εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων, σημαίνει ταυτόχρονα την αποχώρησή τους από ένα ειδικευμένο εργασιακό περιβάλλον το οποίο έχουν επιλέξει και υπηρετούν αρκετά χρόνια πολλοί από αυτούς. Επομένως και την απώλεια πολύτιμου κεφαλαίου για την λειτουργία των Ειδικών Υπηρεσιών, όπως η εμπειρία τους, καθώς και η μη δυνατότητα αξιοποίησης της εκπαίδευσης την οποία έχουν λάβει στον έλεγχο και την διαχείριση των συγχρηματοδοτούμενων έργων.

Η θέσπιση ενός όσο το δυνατόν αντικειμενικότερου συστήματος αξιολόγησης στελεχών, το οποίο θα είναι συνδεδεμένο με ένα διαφανές σύστημα αξιολόγησης και επιλογής προϊσταμένων με εκ των προτέρων καθορισμένα αντικειμενικά κριτήρια τα οποία θα συνυπολογίζουν όλα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου όπως έτη προϋπηρεσίας, αντικείμενο εργασιακής εμπειρίας, ακαδημαϊκά προσόντα, απόδοση κατά την εργασία, θα λειτουργούσε θετικά προς δύο κατευθύνσεις. Από την μία θα έδινε στους αποσπασμένους από την ΜΟΔ Α.Ε. την αίσθηση ότι έχουν δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης ανάλογες με αυτές των συναδέλφων τους από τον δημόσιο τομέα, οι οποίοι έχουν την δυνατότητα να αξιολογηθούν και εξελιχθούν υπηρεσιακά μέσα από ένα σύστημα ανάλογο με αυτό που περιγράψαμε, το οποίο παρά τις όποιες αδυναμίες του που ασφαλώς και χρίζουν βελτίωσης, έχει στοιχεία διαφάνειας και αντικειμενικότητας. Από την άλλη θα περιόριζε σημαντικά τον λόγο αποχώρησης από τις Ειδικές Υπηρεσίες των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα που επιθυμούν να εξελιχθούν υπηρεσιακά. Ακόμα και αν κάποιοι από αυτούς αποχωρούσαν λόγω επιλογής τους σε θέση στον φορέα προέλευσής τους, το ποσοστό αποχωρήσεων θα είναι σε μεγάλο βαθμό μειωμένο καθώς πολλοί, αν όχι οι περισσότεροι, θα προτιμήσουν να συνεχίσουν να εργάζονται σε έναν χώρο

τον οποίο έχουν επιλέξει καθώς η φύση της εργασίας τους ικανοποιεί και να εξελιχθούν υπηρεσιακά έστω και λίγο αργότερα εφόσον βάσει των προσόντων τους θα μπορούν να το κάνουν. Προκύπτει ότι η βελτίωση όσον αφορά την δυνατότητα υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, θα ενίσχυε πολλαπλώς την παρακίνηση των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά σε μεγαλύτερο βαθμό των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε..

Μέσω της βελτίωσης της πεποίθησης ότι υπάρχουν οι προϋποθέσεις να αναγνωριστεί η αξία τους και να εξελιχθούν επαγγελματικά και η οποία αυτή την στιγμή βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Έτσι σύμφωνα με την θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg, θα ικανοποιηθούν σε μεγαλύτερο βαθμό οι παράγοντες κινήτρων, οι οποίοι είναι και αυτοί οι οποίοι έχουν παρακινητική δύναμη.

Δεδομένου ότι η υπηρεσιακή εξέλιξη συνεπάγεται από τη μια μεριά αναγνώριση της αξίας και προσφοράς, ενώ από την άλλη μισθολογική αναβάθμιση, οι ίσες ευκαιρίες στην υπηρεσιακή εξέλιξη για όλους, αποτελούν παράγοντα ενίσχυσης του αισθήματος δικαιοσύνης όσον αφορά το ύψος των πάσης φύσεως απολαβών. Αισθήματος που αποτελεί βασικό παρακινητικό παράγοντα σύμφωνα με την θεωρία της δικαιοσύνης – ισότητας του Adams και το οποίο όπως έχουμε δει έχει μεγάλα περιθώρια βελτίωσης, καθώς βρίσκεται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα όσον αφορά τις χρηματικές αποδοχές.

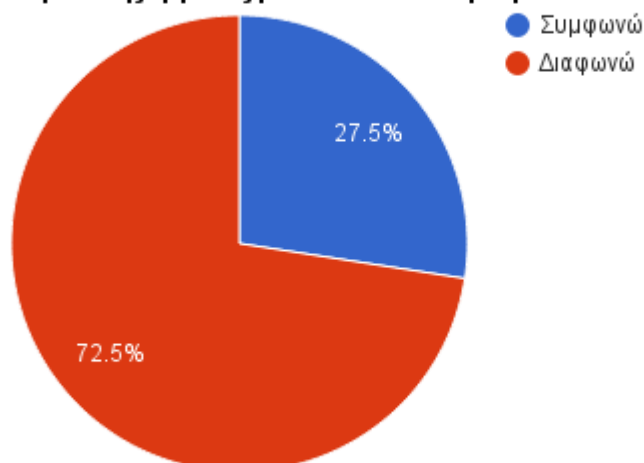
Σύμφωνα με την θεωρία ERG του Alderter, η δημιουργία ενός συστήματος υπηρεσιακής εξέλιξης το οποίο θα έδινε σε όλους ίδιες δυνατότητες, θα ενίσχυε την παρακινητική δύναμη του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, μέσω της βελτίωσης της εμπιστοσύνης ως προς την αξιοποίηση των δυνατοτήτων του. Δηλαδή μέσω της δυνατότητας κάλυψης των ανώτερων αναγκών.

Στον βαθμό που η υπηρεσιακή εξέλιξη αποτελεί επιθυμητή αμοιβή για κάποιους εργαζόμενους, η βελτίωση της πεποίθησης ότι όλοι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης ανάλογα με τα προσόντα και την προσφορά τους, θα βελτίωνε την προσδοκία ότι η επίτευξη της επιθυμητής απόδοσης μπορεί να αναγνωριστεί μέσω των επιθυμητών αμοιβών. Προσδοκία η οποία σύμφωνα με την θεωρία των προσδοκιών του Vroom έχει και αυτή παρακινητική

δύναμη. Σε κάθε περίπτωση υπάρχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης της προσδοκίας αυτής για το προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών, καθώς η μέση τιμή των απαντήσεων για την ερώτηση “Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: Η επίτευξη της επιθυμητής απόδοσης, θα αναγνωριστεί μέσω των επιθυμητών από εσάς αμοιβών;” είναι εξαιρετικά χαμηλή 3,13, με αντίστοιχη επίδραση στην παρακίνησή του.

3.2.4.6 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 “Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020”, θεωρώ ότι: Η επιμόρφωση που μου παρέχεται κατά τη διάρκεια της εργασίας μου είναι ικανοποιητική



Φορέας Προέλευσης * Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Η επιμόρφωση που μου παρέχεται κατά τη διάρκεια της εργασίας μου είναι ικανοποιητική] Crosstabulation

Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Η επιμόρφωση που μου παρέχεται κατά τη διάρκεια της εργασίας μου είναι ικανοποιητική]		Total
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	25	13	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	12	2	14
Total		37	15	52

Όπως βλέπουμε το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζόμενων στις Ειδικές Υπηρεσίες, 72,5%, θεωρεί ότι η εκπαίδευση που του παρέχεται κατά τη διάρκεια της εργασίας του δεν είναι ικανοποιητική. Μεταξύ των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα το ποσοστό αυτό είναι 65,79%, ενώ όσον αφορά τους αποσπασμένους από την ΜΟΔ Α.Ε. ανεβαίνει σε 85,71%. Μια πρώτη εξήγηση για την διαφοροποίηση αυτή ως προς τον βαθμό ικανοποίησης από την εκπαίδευση κατά την διάρκεια της εργασίας μεταξύ των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε., μπορεί να είναι οι διαφορετικές προσδοκίες που πιθανόν αυτές οι δύο ομάδες εργαζομένων έχουν από την εκπαίδευσή τους πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους. Διαφορετικές προσδοκίες που όμως με τα στοιχεία που έχουμε στην διάθεσή μας δεν προκύπτουν και που η ύπαρξή τους θα έπρεπε να αποτελέσει αντικείμενο περαιτέρω μελέτης. Έχουμε ήδη αναφερθεί στην πρόβλεψη επιμόρφωσής των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα σε πεδία του ενδιαφέροντός τους μέσω του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης στο οποίο δεν έχουν πρόσβαση οι υπάλληλοι της ΜΟΔ Α.Ε., καθώς και στο γεγονός ότι και οι δύο κατηγορίες εργαζομένων λαμβάνουν επιμόρφωση από την ΜΟΔ Α.Ε. σε γνωστικά πεδία τα οποία δεν συναντώνται στον υπόλοιπο δημόσιο τομέα.

Στο σημείο αυτό εντοπίζεται ένα έλλειμμα ευκαιριών επιμόρφωσης για τους υπαλλήλους της ΜΟΔ Α.Ε., το οποίο εξηγεί και τον μικρότερο βαθμό ικανοποίησης από την επιμόρφωση που λαμβάνουν. Έλλειμμα το οποίο θα μπορούσε πολύ εύκολα να εξαλειφτεί με την θέσπιση της δυνατότητας των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε. να παρακολουθούν και αυτοί τα σεμινάρια του ΙΝ.ΕΠ.. Επίσης στο πλαίσιο μιας διαδικασίας βελτίωσης και εξορθολογισμού των σεμιναρίων, αλλά και περιορισμού της άσκοπης απώλειας εργατωρών από την παρακολούθηση σεμιναρίων τα οποία, ή δεν προσφέρουν κάτι ουσιαστικό σε όσους τα παρακολουθούν, ή αλληλεπικαλύπτονται, θετική θα ήταν η διαρκής συνεργασία μεταξύ του ΙΝ.ΕΠ και της ΜΟΔ Α.Ε.. Μέσω της συνεργασίας αυτής, πέρα από την ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας, θα μπορούσε να αποφασιστεί για τους εργαζόμενους που υπηρετούν στις Ειδικές Υπηρεσίες η δυνατότητα παρακολούθησης των σεμιναρίων εκείνων τα οποία ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους. Αν σεμινάρια κάποιου γνωστικού πεδίου διενεργούνται από το ΙΝ.ΕΠ., αλλά ταυτόχρονα και από την ΜΟΔ Α.Ε. προσαρμοσμένα στις ιδιαίτερες ανάγκες τις οποίες τα στελέχη των Ειδικών Υπηρεσιών έχουν, προκειμένου τα στελέχη των Ειδικών Υπηρεσιών να ωθούνται στην παρακολούθηση των σεμιναρίων της ΜΟΔ δεν θα έπρεπε να επιτρέπεται η παρακολούθηση αυτών του ΙΝ.ΕΠ.. Επίσης σε περίπτωση σεμιναρίων που αλληλεπικαλύπτονται και που αυτά της ΜΟΔ Α.Ε. δεν προσφέρουν ειδικευμένη γνώση, θα μπορούσαν να καταργηθούν και τα στελέχη των Ειδικών Υπηρεσιών να επιμορφώνονται σε αυτά τα γνωστικά πεδία μέσω του ΙΝ.ΕΠ..

Η ομογενοποίηση του συστήματος εκπαίδευσης των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες, ανεξαρτήτως φορέα προέλευσης, θα ενίσχυε την παρακίνησή τους, καθώς θα βελτίωνε την ικανοποίησή τους από παράγοντες οι οποίοι λειτουργούν παρακινητικά σύμφωνα με τις θεωρίες, δύο παραγόντων του Herzberg, δικαιοσύνης - ισότητας του Adams, ERG του Alderter, των χαρακτηριστικών της εργασίας και των προσδοκιών του Vroom.

Η παρακινητική επίδραση της ικανοποιητικής επιμόρφωσης, σύμφωνα με την θεωρία δύο παραγόντων του Herzberg έρχεται με έμμεσο τρόπο. Η

επιμόρφωση στο αντικείμενο εργασίας κάθε εργαζομένου σημαίνει ότι μπορεί να ανταποκριθεί καλύτερα στα καθήκοντα τα οποία του ανατίθενται στην παρούσα αλλά και σε όσα πιθανόν του ανατεθούν στο μέλλον. Έτσι ο εργαζόμενος ο οποίος αισθάνεται ότι έχει λάβει την καλύτερη δυνατή επιμόρφωση όσον αφορά την εργασία του, είναι αισθάνεται ταυτόχρονα ότι αξίζει περισσότερο και ότι έχει μεγαλύτερες πιθανότητες η αξία του αυτή να του αναγνωριστεί ακόμα και μέσα από μια προαγωγή.

Η δυνατότητα επιμόρφωσης αποτελεί για κάποιους εργαζομένους και ιδίως για όσους επενδύουν στην διαρκή βελτίωσή τους, μια μορφή ανταμοιβής για την προσφορά τους, ακόμα και μια μορφή απολαβών δεδομένου ότι λαμβάνουν επιθυμητή επιμόρφωση την οποία εργαζόμενοι σε άλλο εργασιακό χώρο δεν απολαμβάνουν. Κατά αυτή την έννοια η δυνατότητα ικανοποιητικής εκπαίδευσης κατά την διάρκεια της εργασίας, η οποία θα παρέχεται ισότητα στο σύνολο των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες, θα αποτελούσε παράγοντα παρακίνησης σύμφωνα με την θεωρία δικαιοσύνης - ισότητας του Adams.

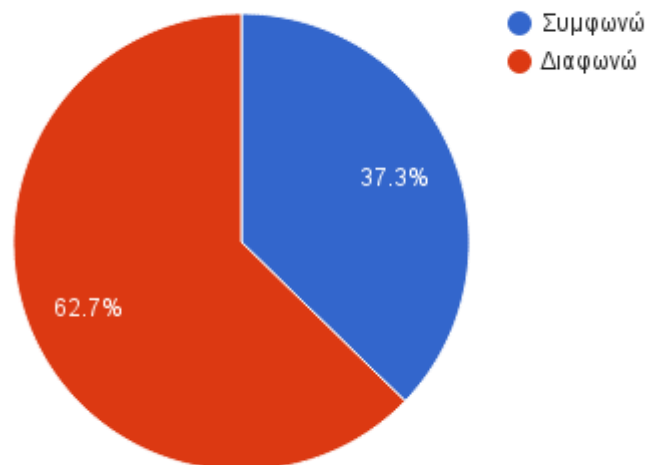
Το προσωπικό το οποίο εκπαιδεύεται διαρκώς σε πεδία αναφορικά με το αντικείμενο της εργασίας του αποκτά εμπιστοσύνη στις δυνατότητες του και άρα καλύπτει ικανοποιητικότερα τις ανώτερες ανάγκες του. Ανάγκες που η βελτίωση του βαθμού ικανοποίησής τους, αποτελεί παράγοντα παρακίνησης σύμφωνα με την θεωρία ERG του Alderter.

Επίσης η δυνατότητα διαρκούς επιμόρφωσης για τα πεδία τα οποία αποτελούν αντικείμενο της εργασίας κάποιου, αποτελεί χαρακτηριστικό της εργασιακής θέσης με σαφή παρακινητική επίδραση σύμφωνα με το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας.

Τέλος, όπως έχουμε ήδη αναφέρει η δυνατότητα διαρκούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης αποτελεί για κατηγορίες εργαζομένων επιθυμητή αμοιβή. Η προσδοκία αυτή, εφόσον κάποιος ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στα καθήκοντά του και επιλέγεται μέσω ανανέωσής της απόσπασής του, η συνέχιση της εργασίας του στις Ειδικές Υπηρεσίες οι οποίες του παρέχουν κάποια δυνατότητα επιμόρφωσης, μπορεί να έχει παρακινητική δύναμη σύμφωνα με την θεωρία των προσδοκιών του Vroom.

**3.2.4.7 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΕΛΕΓΧΟ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου που έχει θεσπιστεί είναι δίκαιο

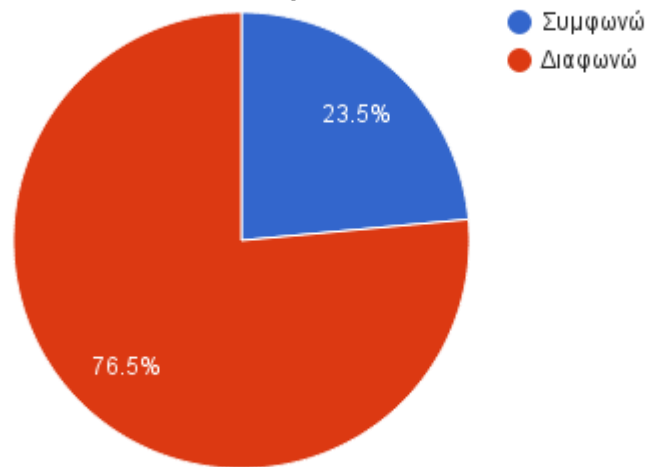


Φορέας Προέλευσης * Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου που έχει θεσπιστεί είναι δίκαιο] Crosstabulation

Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου που έχει θεσπιστεί είναι δίκαιο]		
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	Total
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	22	16	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	10	4	14
Total		32	20	52

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: Το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου που έχει θεσπιστεί είναι αποτελεσματικό



Φορέας Προέλευσης * Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου που έχει θεσπιστεί είναι αποτελεσματικό]

Crosstabulation

Count

		Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: [Το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου που έχει θεσπιστεί είναι αποτελεσματικό]		Total
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	27	11	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	12	2	14
Total		39	13	52

Δεδομένου ότι κατά 62,7% οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου δεν είναι δίκαιο, ενώ ακόμα περισσότεροι, σε ποσοστό 76,5%, θεωρούν ότι δεν είναι αποτελεσματικό, παρατηρούμε ότι υπάρχει πρόβλημα ως προς την αντίληψη περί δικαιοσύνης του συστήματος πειθαρχικού ελέγχου των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες, το οποίο είναι ακόμα μεγαλύτερο όσον αφορά την αντίληψη περί αποτελεσματικότητάς του.

Όταν συγκρίνουμε την άποψη των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα σε σχέση με αυτή των συναδέλφων τους από την ΜΟΔ Α.Ε. βλέπουμε ότι οι δεύτεροι έχουν σαφώς χειρότερη άποψη για το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου. Έτσι ενώ το 57,89% των δημοσίων υπαλλήλων θεωρεί ότι το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου είναι μη δίκαιο, την άποψη αυτή έχει το 71,42% των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε.. Επίσης ενώ το 71,05% των δημοσίων υπαλλήλων θεωρεί ότι το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου είναι μη αποτελεσματικό, την άποψη αυτή έχει το 85,71% των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε.

Έχουμε αναφέρει ότι κατά την περίοδο υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 – 2020, ενώ δεν γίνεται διάκριση μεταξύ του πειθαρχικού ελέγχου που εφαρμόζεται για τους προϊστάμενους και τους υπαλλήλους τους, διαφοροποιείται ο πειθαρχικός έλεγχος για τους αποσπώμενους στις Ειδικές Υπηρεσίες από το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και όσους προέρχονται από τη ΜΟΔ Α.Ε.. Έτσι *“το προσωπικό που υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες ... με απόσπαση ή μετακίνηση από άλλους φορείς του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα υπάγεται στο πειθαρχικό δίκαιο του φορέα προέλευσης”*¹⁹⁷, ενώ για το Προσωπικό της ΜΟΔ Α.Ε., ο πειθαρχικός έλεγχος γίνεται βάσει Πειθαρχικού Κανονισμού που καταρτίζεται από το Δ.Σ. της ΜΟΔ Α.Ε. και εγκρίνεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού και Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης¹⁹⁸. Η αρνητική άποψη και των δύο κατηγοριών εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες, υπαλλήλων από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε., για την δικαιοσύνη και την αποτελεσματικότητα του διαφορετικού συστήματος πειθαρχικού ελέγχου στο οποίο η κάθε μια, δηλώνει την ανάγκη βελτίωσης τους, με ταυτόχρονη αναζήτηση και διατήρηση των θετικών στοιχείων τα οποία μπορεί να έχει το σύστημα που ακολουθείται για τους δημοσίους υπαλλήλους, σε σχέση με αυτό που ακολουθείται για τους υπαλλήλους της ΜΟΔ Α.Ε..

¹⁹⁷ παρ. 2, αρθ. 35, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

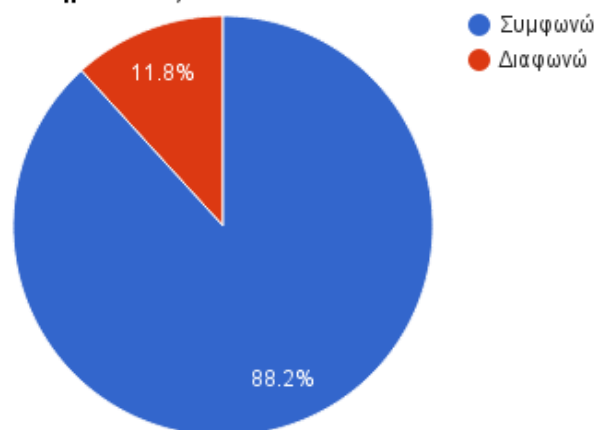
¹⁹⁸ παρ. 2, αρθ. 35, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

Η θέσπιση ενός, όχι μόνο δίκαιου και αποτελεσματικού, αλλά και κοινού συστήματος πειθαρχικού ελέγχου εντός των δομών διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων, θα είχε παρακινητικό αποτέλεσμα σύμφωνα με την θεωρία δικαιοσύνης - ισότητας του Adams.

Επίσης θα λειτουργούσε παρακινητικά και μέσω της διασφάλισης της ανάγκης για εργασιακή ασφάλεια, βασικής ανάγκης σύμφωνα με την θεωρία ERG του Alderter, κατά την έννοια ότι ένα αποτελεσματικό και δίκαιο σύστημα πειθαρχικού ελέγχου διασφαλίζει τους έντιμους υπαλλήλους απέναντι σε αβάσιμες κατηγορίες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Είναι απαραίτητη η ύπαρξη Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης του Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών;



Φορέας Προέλευσης ^ Είναι απαραίτητη η ύπαρξη Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης του Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών Crosstabulation

Count

		Είναι απαραίτητη η ύπαρξη Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης του Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών		Total
		Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Φορέας Προέλευσης	Δημόσιος Τομέας	6	32	38
	ΜΟΔ Α.Ε.	0	14	14
Total		6	46	52

Η παρουσίαση των απαντήσεων, των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης και τις Επιτελικές Δομές του ΕΣΠΑ, στην ερώτηση περί αναγκαιότητας ή μη θέσπισης Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού, επιλέχθηκε να γίνει ξεχωριστά στο τελευταίο αυτό κεφάλαιο συμπερασμάτων της παρούσας εργασίας, λόγω της κεντρικής πρότασης την

οποία φανερώνει, γύρω από την οποία κινούνται όλες οι επιμέρους προτάσεις βελτίωσης του Συστήματος Διοίκησης του Προσωπικού το οποίο εργάζεται στις δομές διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων.

Καθολική, με 88,20%, είναι η σύμφωνη γνώμη των ερωτηθέντων, στην αναγκαιότητα ύπαρξης Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού. Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι την άποψη αυτή έχει το σύνολο των εργαζομένων στην ΜΟΔ Α.Ε., ενώ η διαφωνία του 15,79% των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα θα μπορούσε να εξηγηθεί λόγω του φόβου τους ότι ένα Ενιαίο Σύστημα Διοίκησης Προσωπικού θα συνεπάγεται και εξομοίωση της εργασιακής τους σχέσης με αυτή των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε.. Δηλαδή μετατροπή τους από μόνιμους υπαλλήλους σε υπαλλήλους αορίστου χρόνου και απώλεια της εργασιακής ασφάλειας την οποία προσφέρει ο δημόσιος τομέας.

Την αναγκαιότητα ύπαρξης Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού, όχι μόνο έχει αντιληφθεί το προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών, αλλά και την επιδιώκει διαχρονικά μέσω του συνδικαλιστικού του οργάνου, του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης”^{199 200 201 202 203 204}. Έτσι αυτονόητη μπορεί να θεωρηθεί η υποστήριξη της πλειοψηφίας του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών στην πρακτική εφαρμογή του συστήματος αυτού το οποίο θα εξομαλύνει τις όποιες ανισοροπίες αναφέραμε και οι οποίες οφείλονται στην διαφορετική αντιμετώπιση του προσωπικού ανάλογα με τον φορέα προέλευσής του.

¹⁹⁹ Παράρτημα 1: “Η από 05/05/2014 Ανακοίνωση του απερχόμενου Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τις εκλογές του Σωματείου”

²⁰⁰ Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματείου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

²⁰¹ Παράρτημα 3: “Η από 15/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

²⁰² Παράρτημα 4: “Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

²⁰³ Παράρτημα 5: “Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

²⁰⁴ Παράρτημα 6: “Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

Άλλωστε την αναγκαιότητα ύπαρξης ενός Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού, έχει αντιληφθεί ακόμα και ο ίδιος ο νομοθέτης χωρίς όμως μέχρι σήμερα να έχει προχωρήσει αποφασιστικά στην θεσμοθέτησή του. Είδαμε ότι κατά τη διάρκεια υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2007 – 2013 και σύμφωνα με το Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α) *“με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών και Οικονομίας και Οικονομικών δύναται να καθορίζεται ενιαίο σύστημα διοίκησης του προσωπικού που στελεχώνει τις ειδικές υπηρεσίες του παρόντος νόμου, ...”*²⁰⁵. Προεδρικό διάταγμα το οποίο καθώς η σχετική πρόβλεψη του νομοθέτη δεν ήταν δεσμευτική ως προς την έκδοσή του, δεν εκδόθηκε ποτέ και έτσι το σύστημα αυτό δεν τέθηκε σε ισχύ κατά την διάρκεια υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2007 – 2013. Αρνητική εξέλιξη μπορεί να χαρακτηριστεί το γεγονός ότι στο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) ο οποίος αφορά το ΕΣΠΑ 2014 – 2020, δεν επαναλαμβάνεται η πρόβλεψη για θέσπιση ενιαίου συστήματος διοίκησης προσωπικού. Το σύστημα αυτό θυμίζει μόνο ο τίτλος “Ενιαία διοίκηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών ΕΣΠΑ” επί του άρθρου 35 του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) το οποίο ρυθμίζει θέματα αξιολόγησης, πειθαρχικού ελέγχου, υπηρεσιακής κατάστασης, αδειών και ασφάλισης.

Προφανές είναι το παρακινητικό αποτέλεσμα που θα είχε η θέσπιση του Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης και των Επιτελικών Δομών του ΕΣΠΑ, μέσω της βελτίωσης του βαθμού ικανοποίησης των προαπαιτούμενων τα οποία παρουσιάζονται στην θεωρία δικαιοσύνης - ισότητας του Adams. Θα πρέπει όμως να επισημάνουμε, ότι το Ενιαίο Σύστημα Διοίκησης Προσωπικού αφορά το σύνολο των επιμέρους πεδίων τα οποία σχετίζονται με την διοίκηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών και στα οποία έχουμε ήδη αναφερθεί, όπως το σύστημα:

- αποσπάσεων και κινητικότητας,
- καθορισμού των χρηματικών αποδοχών,
- αξιολόγησης του προσωπικού,

²⁰⁵ παρ. 8, αρθ. 18, Ν 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α)

- αξιολόγησης, επιλογής, ορισμού και παύσης προϊσταμένων,
- υπηρεσιακής εξέλιξης,
- εκπαίδευσης και
- πειθαρχικού ελέγχου.

Η μεταρρύθμιση των ανωτέρω τομέων της διοίκησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών κατά τρόπο αποδεκτό για αυτό, θα βελτιώνει τον βαθμό παρακίνησής του, καθώς θα οδηγούσε στην αύξηση του βαθμού ικανοποίησής του από παράγοντες οι οποίοι συντελούν στην παρακίνησή του, σύμφωνα με τις πέντε από τις έξι θεωρίες παρακίνησης οι οποίες σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου μας έχουν την μεγαλύτερη επίδραση στο προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών. Αυτές των δύο παραγόντων του Herzberg²⁰⁶, δικαιοσύνης - ισότητας του Adams²⁰⁷, ERG του Alderter²⁰⁸, των χαρακτηριστικών της εργασίας²⁰⁹ και των προσδοκιών του Vroom²¹⁰. Θα πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι παρόλο που η θεωρία με την μεγαλύτερη βαρύτητα σύμφωνα με την εργασία μας, είναι αυτή των Χ και Ψ του Mc Gregor, η χρήση της δεν παρέχει μεγάλα περιθώρια παρακίνησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, καθώς από το ερωτηματολόγιο επιβεβαιώθηκε ήδη η χρήση του δημοκρατικού τρόπου διοίκησης των Ειδικών Υπηρεσιών, ο οποίος είναι και αυτός που ταιριάζει περισσότερο στο εν λόγω προσωπικό.

Συνοψίζοντας θα αναφερθούμε στις προτάσεις μας για την βελτίωση των επιμέρους συστημάτων:

- αποσπάσεων και κινητικότητας,
- καθορισμού των χρηματικών αποδοχών,
- αξιολόγησης του προσωπικού,
- αξιολόγησης, επιλογής, ορισμού και παύσης προϊσταμένων,
- υπηρεσιακής εξέλιξης,

²⁰⁶ Μέσος 7,79

²⁰⁷ Μέσος 7,67

²⁰⁸ Μέσος 7,62

²⁰⁹ Μέσος 7,60

²¹⁰ Μέσος 7,50

- εκπαίδευσης και
- πειθαρχικού ελέγχου

η οποία θα μπορούσε να επιφέρει το επιθυμητό παρακινητικό αποτέλεσμα, εντός του Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης και των Επιτελικών Δομών του ΕΣΠΑ.

Όσον αφορά το σύστημα αποσπάσεων κινητικότητας, δεν προκύπτει ανάγκη τροποποίησης της χρονικής διάρκειας των αποσπάσεων καθώς το 78,4% των υπαλλήλων των Ειδικών Υπηρεσιών θεωρεί ότι η πενταετής διάρκειά τους λειτουργεί θετικά ως προς την απόδοσή του. Η ανάγκη βελτίωσης σύμφωνα με το 80% των εργαζόμενων στις Ειδικές Υπηρεσίες, εντοπίζεται στην διαδικασία των αποσπάσεων, από την οποία θα πρέπει να εξαιρεθούν τα όποια γραφειοκρατικά εμπόδια. Θα πρέπει πάντως να επισημάνουμε ότι προς την σωστή κατεύθυνση κινείται ο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) σύμφωνα με τον οποίο:

- Ομογενοποιείται η διαδικασία απόσπασης ή μετακίνησής του ήδη υπάρχοντος προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, ανεξαρτήτως φορέα προέλευσης καθώς πλέον το προσωπικό αυτό διοικείται αναφορικά με τα θέματα κινητικότητάς του από τον Υπουργό Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού²¹¹, μετά από σχετική εισήγηση του Προέδρου της ΜΟΔ Α.Ε..
- Η ΜΟΔ Α.Ε. θα καθορίσει το πλαίσιο της εσωτερικής διαδικασίας για την απόσπασή του προσωπικού στις Ειδικές Υπηρεσίες.
- Η ΜΟΔ Α.Ε, με βάση μελέτη που θα εκπονηθεί από την Ειδική Υπηρεσία Θεσμικής Υποστήριξης και τη ΜΟΔ Α.Ε., θα διαμορφώσει μηχανισμό για την κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις Ειδικές Υπηρεσίες.
- Το νέο προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών:
 - θα προσληφθεί από την ΜΟΔ Α.Ε. μετά από δημόσιο ανοικτό διαγωνισμό της ΜΟΔ Α.Ε. ή

²¹¹ παρ. 1, αρθ. 37, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

- ο θα μετακινηθεί ή αποσπαστεί στις Ειδικές Υπηρεσίες από φορείς της Γενικής Κυβέρνησης μετά από διαγωνιστική διαδικασία κατόπιν ανοικτής πρόσκλησης. Η πρώτη απόσπαση στις Ειδικές Υπηρεσίες μετά την έκδοση του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α), νέου προσωπικού το οποίο προέρχεται από φορείς της Γενικής Κυβέρνησης και θα επιλεγεί κατόπιν ανοικτής πρόσκλησης να αποσπασθεί ή μετακινηθεί στις Υπηρεσίες αυτές, αυτή θα γίνεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού, του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του αρμόδιου Υπουργού του φορέα της Γενικής Κυβέρνησης^{212 213}.

Αναφορικά με τις χρηματικές αποδοχές των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης και τις Επιτελικές Δομές του ΕΣΠΑ, έχουμε αναφέρει ότι το 76,5% τις θεωρεί μη ικανοποιητικές και το 86,3% μη δίκαιες. Ποσοστά τα οποία προέρχονται κυρίως από τους αποσπασμένους από τον δημόσιο τομέα οι οποίοι δηλώνουν καθολικά την μη ικανοποίησή τους. Η δυσαρέσκεια αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι τόσο παλιότερα όσο και κατά την πρώτη περίοδο υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 – 2020 την οποία διανύουμε, υπηρετούν στις Ειδικές Υπηρεσίες υπάλληλοι πολλών μισθολογικών ταχυτήτων, οι οποίες δεν σχετίζονται με το επίπεδο εκπαίδευσής τους, την προϋπηρεσία τους, ή το επίπεδο ευθύνης της εργασίας τους, αλλά ούτε και με τον φορέα προέλευσής τους. Με το Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) έχουν δημιουργηθεί οι προϋποθέσεις για την μισθολογική αναβάθμιση έστω και μέρους των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες, αλλά και για την σε κάθε περίπτωση μισθολογική εξομοίωσή τους, ανεξάρτητα από τον φορέα προέλευσής τους, η οποία αποτελεί ένα από τα κύρια διαχρονικά αιτήματα του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης”^{214 215 216}

²¹² παρ. 1, αρθ. 34, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

²¹³ παρ. 2, αρθ. 37, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

²¹⁴ Παράρτημα 1: “Η από 05/05/2014 Ανακοίνωση του απερχόμενου Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τις εκλογές του Σωματείου”

217 218 219 220 221. Η ενεργοποίηση της δυνατότητας αυτής, με την ψήφιση νόμου που θα εξειδικεύει τον τρόπο εφαρμογής της, θα βελτίωνε τον βαθμό ικανοποίησης αλλά του αισθήματος δικαιοσύνης αναφορικά με τις χρηματικές αποδοχές του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, με σαφή επίδραση στο μεγάλο περιθώριο αύξησης της παρακινήτικης δύναμής του.

Εξίσου μεγάλο είναι το περιθώριο αύξησης της παρακίνησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, μέσω της βελτίωσης του συστήματος αξιολόγησης προσωπικού. Σύστημα το οποίο, πάνω από το 85% του προσωπικού θεωρεί ότι είναι ασαφές και χρειάζεται βελτίωση. Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι σχεδόν το σύνολο των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε. θεωρεί ότι το σύστημα αξιολόγησης είναι ασαφές, ενώ οι προϊστάμενοι των Ειδικών Υπηρεσιών παρουσιάζονται σχετικά επιφυλακτικοί ως προς την αναγκαιότητα βελτίωσής του. Η θέσπιση ενός κοινού για όλους, βελτιωμένου συστήματος αντικειμενικής αξιολόγησης βάσει στόχων και απαιτήσεων οι οποίοι θα είναι σαφείς, μετρήσιμοι και εκ των προτέρων γνωστοί, θα λειτουργούσε παρακινήτικά για το σύνολο του προσωπικού καθώς θα βελτίωνε την δυνατότητα αντικειμενικής αναγνώρισης της αξίας και προαγωγής και θα δημιουργούσε τις συνθήκες η καταβολή της απαιτούμενης προσπάθειας να αναγνωρίζεται μέσω των επιθυμητών αμοιβών. Προς την σωστή κατεύθυνση είναι το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 - 2020 προβλέπεται η θέσπιση ενιαίου συστήματος αξιολόγησης όλου του προσωπικού που υπηρετεί στις Ειδικές Υπηρεσίες, καθώς αυτή θα

²¹⁵ Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματείου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

²¹⁶ Παράρτημα 3: “Η από 15/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

²¹⁷ Παράρτημα 4: “Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

²¹⁸ Παράρτημα 5: “Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

²¹⁹ Παράρτημα 6: “Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

²²⁰ Παράρτημα 7: “Οι από 07/11/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥ Τομέα Πολιτισμού για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

²²¹ Παράρτημα 9: “Η από 19/11/2014 Ανακοίνωση του Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020”

γίνεται από τη ΜΟΔ Α.Ε. με ενιαίο σύστημα το οποίο θα εγκριθεί μετά από σχετική απόφαση του Υπουργού Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού και του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης²²² ²²³. Μένει η έγκριση και θέση σε εφαρμογή του εν λόγω συστήματος, το οποίο θα πρέπει να λειτουργεί σεβόμενο τις αρχές της αντικειμενικής αξιολόγησης, βάσει εκ των προτέρων γνωστών, σαφών, μετρήσιμων και χρονικά προσδιορισμένων στόχων.

Όσον αφορά την ώθηση την οποία μπορεί να δώσει στην παρακίνηση του προσωπικού, η βελτίωση του συστήματος αξιολόγησης, επιλογής, ορισμού και παύσης προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, αυτή είναι εξαιρετικά σημαντική λαμβάνοντας υπόψη τα εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από το μέχρι τώρα εφαρμοζόμενο σύστημα, το οποίο μέχρι την θέση σε εφαρμογή του προβλεπόμενου βάσει του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α), είναι αυτό το οποίο εφαρμοζόταν κατά την διάρκεια του ΕΣΠΑ 2007 - 2013. Αξιολογώντας το, το 88% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η αξιολόγηση, επιλογή, ορισμός και παύση προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών δεν γίνεται με διαφανή και δίκαιο τρόπο, αν και κάποιοι από αυτούς θεωρούν ότι τελικά οδηγεί στην αξιοποίηση των ικανότερων. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το σύνολο των προϊσταμένων οι οποίοι έχουν επιλεγεί και αναδειχθεί μέσω του υπάρχοντος συστήματος, εκφράζουν αρνητική γνώμη γι' αυτό. Ο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) δημιουργεί τις προϋποθέσεις αύξησης του βαθμού παρακίνησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, μέσω βελτίωσης και αυτού του πεδίου το οποίο σχετίζεται με την διοίκηση του, καθώς για το ΕΣΠΑ 2014 – 2020, προβλέπεται ότι:

- Η επιλογή των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών και των προϊσταμένων μονάδων, θα γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη που απευθύνεται σε όλους τους ήδη υπηρετούντες στις Ειδικές Υπηρεσίες.
- Η διαδικασία επιλογής κατά την οποία θα συνεκτιμώνται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και θα συμπεριλαμβάνει διεξαγωγή γραπτών

²²² παρ. 1, αρθ. 35, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α)

²²³ αρθ. 60, Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α) - αρθ. 9 Καταστατικό ΜΟΔ Α.Ε.

εξετάσεων και συνεντεύξεων, θα οριστεί με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού, μετά από σχετική εισήγηση του Δ.Σ. της ΜΟΔ Α.Ε.²²⁴

Η θέσπιση ενός συστήματος επιλογής προϊσταμένων, όπως αυτό που προβλέπεται στο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α), είναι πάγια επιθυμία της μεγάλης πλειοψηφίας των εργαζομένων στις δομές διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων έργων, όπως αυτή διαχρονικά εκφράζεται μέσα από τις θέσεις του "Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης"^{225 226 227 228 229}. Έτσι δεδομένου ότι έχει την καθολική στήριξη του προσωπικού, υπάρχουν οι προϋποθέσεις για την επιτυχία της άμεσης πρακτικής του εφαρμογής.

Αναφορικά με το σύστημα υπηρεσιακής εξέλιξης, υπάρχει μεγάλο περιθώριο βελτίωσης της παρακίνησης όσων προέρχονται από την ΜΟΔ Α.Ε., καθώς μόνο το 21,42% από αυτούς θεωρεί ότι έχει ίδιες δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης με τους συναδέλφους τους από τον δημόσιο τομέα. Το χαμηλό αυτό ποσοστό, οφείλεται στο ότι οι αποσπασμένοι από τον δημόσιο τομέα διατηρούν ανά πάσα στιγμή το δικαίωμα να υποβάλλουν αίτηση για την κατάληψη θέσης ευθύνης στον φορέα στον οποίο ανήκει η οργανική τους θέση και εφόσον μέσα από μια αυστηρά καθορισμένη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων κριθούν κατάλληλοι, να επιστρέψουν στον εν λόγω φορέα. Η αναμενόμενη εφαρμογή στην πράξη, του ενιαίου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020 συστήματος αξιολόγησης στελεχών, το οποίο θα είναι συνδεδεμένο με ένα διαφανές και κατά το δυνατόν αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης και

²²⁴ αρθ. 39, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

²²⁵ Παράρτημα 2: "Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του "Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης" για τους στόχους του Σωματείου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020"

²²⁶ Παράρτημα 4: "Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του "Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης" για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020"

²²⁷ Παράρτημα 5: "Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020"

²²⁸ Παράρτημα 6: "Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020"

²²⁹ Παράρτημα 9: "Η από 19/11/2014 Ανακοίνωση του Προέδρου του "Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης" για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 - 2020"

επιλογής προϊσταμένων, θα έδινε στους αποσπασμένους από την ΜΟΔ Α.Ε. την αίσθηση ότι έχουν ισότιμες με όλους, δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης. Επίσης θα λειτουργούσε θετικά ως προς την παρακίνηση των αποσπασμένων από το δημόσιο τομέα, καθώς κάποιιοι από αυτούς δεν θα ήταν υποχρεωμένοι να εγκαταλείψουν τον χώρο εργασίας τους προκειμένου να αξιολογηθούν και εξελιχθούν επαγγελματικά στον φορέα της οργανικής τους θέσης.

Η μη ικανοποίηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών από το επίπεδο εκπαίδευσης το οποίο λαμβάνει κατά τη διάρκεια της εργασίας του, ανέρχεται σε 65,79% μεταξύ των αποσπασμένων από τον δημόσιο τομέα και στο ακόμα μεγαλύτερο ποσοστό του 85,71% όσον αφορά τους αποσπασμένους από την ΜΟΔ Α.Ε.. Ο χαμηλός βαθμός ικανοποίησης των αποσπασμένων από την ΜΟΔ Α.Ε. οφείλεται στις μικρότερες δυνατότητες επιμόρφωσης οι οποίες τους παρέχονται, καθώς δεν έχουν πρόσβαση στα προγράμματα επιμόρφωσης του ΙΝ.ΕΠ.. Η θέσπιση ενός κοινού συστήματος επιμόρφωσης, το οποίο θα αξιοποιεί τις δυνατότητες και την τεχνογνωσία τόσο του ΙΝ.ΕΠ., όσο και της ΜΟΔ Α.Ε., θα βελτιώνει την ικανοποίηση του προσωπικού και κυρίως των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε. από την παρεχόμενη επιμόρφωση. Θα λειτουργούσε παρακινητικά για το προσωπικό μέσω:

- της αύξησης της ικανότητάς του να ανταποκριθεί καλύτερα στα καθήκοντα του και της πιθανότητας η αξία του να αναγνωριστεί,
- του γεγονότος ότι η συμμετοχή, αλλά και η προσδοκία συμμετοχής σε προγράμματα επιμόρφωσης μπορεί να θεωρηθεί μορφή ανταμοιβής και
- του γεγονότος ότι βελτιώνει τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους.

Επιθυμητή θα ήταν η θεσμοθέτηση της δυνατότητας των υπαλλήλων της ΜΟΔ Α.Ε. να παρακολουθούν τα σεμινάρια του ΙΝ.ΕΠ. που τους αφορούν. Επίσης η διαρκής συνεργασία, για την ανταλλαγή εμπειριών τεχνογνωσίας και αποφυγή αλληλοεπικαλύψεων μεταξύ των επιμορφωτικών προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ και της ΜΟΔ Α.Ε..

Το σύστημα πειθαρχικού ελέγχου των υπαλλήλων των Ειδικών Υπηρεσιών χαρακτηρίζεται μη δίκαιο και μη αποτελεσματικό από περίπου 2 στους 3 υπαλλήλους, ενώ σε γενικές γραμμές χειρότερη είναι η άποψη των αποσπασμένων της ΜΟΔ Α.Ε.. Κατά την περίοδο υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014 – 2020, παρόλο που δεν γίνεται διάκριση μεταξύ του πειθαρχικού ελέγχου που εφαρμόζεται για τους προϊστάμενους και τους υπαλλήλους τους, αυτός διαφοροποιείται για τους αποσπώμενους στις Ειδικές Υπηρεσίες από το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και όσους προέρχονται από τη ΜΟΔ Α.Ε.. Η αρνητική άποψη και των δύο κατηγοριών εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες, για την δικαιοσύνη και την αποτελεσματικότητα του διαφορετικού συστήματος πειθαρχικού ελέγχου στο οποίο η κάθε μια υπάγεται, δηλώνει την ανάγκη βελτίωσης τους. Όχι μόνο η βελτίωση των επιμέρους στοιχείων των συστημάτων πειθαρχικού ελέγχου, αλλά κυρίως η καθιέρωση ενός ενιαίου συστήματος, θα είχε θετική επίδραση στην παρακίνηση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών καθώς:

- Θα ανταποκρινόταν στο αίτημα για θέσπιση Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού και ισότιμης αντιμετώπισής του.
- Θα διασφάλιζε την ανάγκη για εργασιακή ασφάλεια των έντιμων υπαλλήλων απέναντι σε αβάσιμες κατηγορίες.

Παρατηρούμε ότι σύμφωνα με το Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α), προβλέπεται κοινό σύστημα:

- Αποσπάσεων και κινητικότητας, καθώς η απόσπαση ή μετακίνηση του ήδη υπάρχοντος προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών, θα πραγματοποιείται βάσει πλαισίου εσωτερικής διαδικασίας που θα καθοριστεί από την ΜΟΔ Α.Ε..
- Καθορισμού των χρηματικών αποδοχών, το οποίο θα ενεργοποιηθεί, με την ψήφιση νόμου που θα εξειδικεύει τον τρόπο εφαρμογής του.
- Αξιολόγησης του προσωπικού, η οποία θα γίνεται από τη ΜΟΔ Α.Ε. με σύστημα το οποίο θα εγκριθεί μετά από σχετική απόφαση του Υπουργού Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού και του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης

- Αξιολόγησης, επιλογής, ορισμού και παύσης προϊσταμένων, βάσει διαδικασίας που θα οριστεί με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας, Υποδομών Ναυτιλίας και Τουρισμού, μετά από σχετική εισήγηση του Δ.Σ. της ΜΟΔ Α.Ε.²³⁰
- Υπηρεσιακής εξέλιξης, το οποίο θα στηρίζεται στο ενιαίο σύστημα αξιολόγησης στελεχών και αξιολόγησης και επιλογής προϊσταμένων.

Η έκδοση των απαιτούμενων νόμων ή υπουργικών αποφάσεων για την πρακτική εφαρμογή των ανωτέρω επιμέρους συστημάτων, μαζί με την θέσπιση και υλοποίηση κοινού συστήματος:

- εκπαίδευσης και
- πειθαρχικού ελέγχου

θα είχε ως αποτέλεσμα την *de facto* θέσπιση και υλοποίηση του Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης Προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης και των Επιτελικών Δομών του ΕΣΠΑ. Συστήματος το οποίο αποτελεί επιθυμία της μεγάλης πλειοψηφίας των εργαζομένων στις Ειδικές Υπηρεσίες. Η κατεύθυνση για την θέσπισή του έχει ήδη δοθεί από τον ίδιο τον νομοθέτη. Μένει η απόφαση για την πρακτική εφαρμογή του, η θα μπορούσε να επιφέρει το επιθυμητό παρακινητικό αποτέλεσμα.

²³⁰ αρθ. 39, Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: “Η από 05/05/2014 Ανακοίνωση του απερχόμενου Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τις εκλογές του Σωματείου”

From: ΚΡΑΝΑΣ ΒΑΣΙΛΗΣ

Sent: Monday, May 05, 2014 6:55 PM

To: ...

Subject: ΕΚΛΟΓΕΣ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΚΠΣ

Αγαπητές Συναδέλφισσες, Αγαπητοί Συνάδελφοι,

Όπως γνωρίζετε, **αύριο 06-05-2014**, διενεργούνται σε όλες τις Υπηρεσίες εκλογές για την ανάδειξη του νέου Διοικητικού Συμβουλίου του **ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ**.

Οι εκλογές για την ανάδειξη νέου Διοικητικού Συμβουλίου, Ελεγκτικής Επιτροπής και Τοπικών Συμβουλίων γίνονται μετά από μια μακρά πορεία διαβουλεύσεων κατά την οποία πραγματοποιήθηκαν Τοπικές Συνελεύσεις στις Υπηρεσίες και ακολούθησε η Γενική Συνέλευση των αντιπροσώπων.

Μέσα από την ουσιαστική συζήτηση - διαβούλευση που διεξήχθη όλο το προηγούμενο διάστημα διαμορφώθηκαν οι προγραμματικοί στόχοι της νέας περιόδου του οποίους και έχετε λάβει από το Προεδρείο της Γενικής Συνέλευσης.

Συνοπτικά αναφέρω ότι βασικός σκοπός είναι η ομαλή μετάβαση όλων των στελεχών (Μοδιτών και Δημοσίων Υπαλλήλων) στις νέες δομές χωρίς ανώφελους τεχνητούς σκοπέλους (διαγωνιστική διαδικασία για Δημόσιους Υπαλλήλους), κατά τρόπο που να διασφαλίζεται η θέση και ο ρόλος μας ως στελέχη ενός αξιόπιστου συστήματος διαχείρισης και ελέγχου. Ένα σύστημα στο οποίο εμείς οι εργαζόμενοι (ΜΟΔ και Δ.Υ) θα λειτουργούμε και θα αξιολογούμαστε κάτω από ένα ενιαίο πλαίσιο στη βάση ενός ενιαίου και αναβαθμισμένου μισθολογίου Διαχειριστικών Αρχών.

Προκειμένου όμως να διαμορφωθεί μια ισχυρότερη δυναμική για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, απαιτείται από όλους μας να πάρουμε ενεργά μέρος στην εκλογική διαδικασία. **Με την συμμετοχή μας καθορίζουμε το εργασιακό μας μέλλον, διαμορφώνουμε τις εξελίξεις στο εργασιακό μας πεδίο και αποτρέπουμε τις αυθαιρεσίες απέναντι σε όλους τους εργαζομένους.**

Με αυτές τις σύντομες σκέψεις σας καλώ να πάρετε ενεργά μέρος στις αυριανές εκλογές, ενδυναμώνοντας την ενωτική φωνή των εργαζομένων στην κρίσιμη για το εργασιακό μας μέλλον χρονική περίοδο που διανύουμε.

Με φιλικούς χαιρετισμούς

Βασίλης Κρανάς

Πρόεδρος του απερχόμενου Δ.Σ. του ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ

Υποψήφιος εκ νέου για το Δ/Σ

Παράρτημα 2: “Η από 30/05/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για τους στόχους του Σωματείου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

From: ΦΛΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Sent: Friday, May 30, 2014 12:47 PM

To: ...

Subject: ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΝΕΟΥ ΔΣ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΚΠΣ

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ

Συναδέλφισσες και Συνάδελφοι,

σας ενημερώνουμε ότι την Τετάρτη 28/05/2014, συγκροτήθηκε σε σώμα το νέο **Διοικητικό Συμβούλιο του ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ Κ.Π.Σ.**, το οποίο προέκυψε από τις εκλογές της 6 Μαΐου 2014. Με ομόφωνη απόφαση του στην συνεδρίαση της 28-05-2014, το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται ως εξής :

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| 1. ΡΟΚΙΔΗΣ ΚΛΕΑΝΘΗΣ | Πρόεδρος |
| 2. ΚΡΑΝΑΣ ΒΑΣΙΛΗΣ | Αντιπρόεδρος |
| 3. ΦΛΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ | Γραμματέας |
| 4. ΝΑΡΗ ΜΑΡΙΑΝΝΑ | Ταμίας |
| 5. ΣΤΑΘΗΣ ΜΑΝΩΛΗΣ | Μέλος |
| 6. ΚΟΛΟΒΟΥ ΑΝΘΟΥΛΑ | Μέλος |
| 7. ΧΑΤΖΗΦΑΝΗΣ
ΙΩΑΝΝΗΣ | Μέλος |

Το Δ.Σ. στη συνέχεια συζήτησε για τις άμεσες ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβεί αναφορικά με τους στόχους που εγκρίθηκαν από την τελευταία Γενική Συνέλευση. Τα άμεσα ζητήματα που τίθενται και σε συνέχεια του μόλις εγκριθέντος Νέου ΕΣΠΑ είναι τα εξής:

1. η ενσωμάτωση των Δημοσίων Υπαλλήλων στη νέα δομή ήτοι στην αναβαθμισμένη ΜΟΔ ΑΕ: Στόχος του Δ.Σ. είναι να αποσαφηνιστεί η

- διαδικασία μετάβασης εξασφαλίζοντας ότι δε θα διαταραχθεί η εργασιακή ασφάλεια και θα κατοχυρώνεται η οργανική θέση που κατέχουν οι Δ/Υ,
2. ο αναφερόμενος εσωτερικός διαγωνισμός που θα διενεργηθεί για την μετάβαση των Δημοσίων Υπαλλήλων στην νέα δομή όλων των υπαλλήλων εργαζομένων στο Νέο ΕΣΠΑ υπό την ΜΟΔ ΑΕ: Στόχος του Δ.Σ. είναι η **πλήρης άρση της οποιας διαγωνιστικής διαδικασίας προκειμένου να συμπεριληφθούν και να συνεχίζουν να εργάζονται οι Δ/Υ στο νέο ΕΣΠΑ υπό την νέα δομή (αναβαθμισμένη ΜΟΔ) καθώς η πολύχρονη εμπειρία και συνεισφορά τους σε τουλάχιστον τρεις (3) Προγραμματικές Περιόδους δε μπορεί να τίθεται υπό αμφισβήτηση,**
 3. η αξιολόγηση των Δημοσίων Υπαλλήλων που εργάζονται στις ΕΥΔ των ΕΣΠΑ, ΠΑΑ & ΕΠΑΛ για το έτος 2013 σε εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4250/2014: Στόχος του Δ.Σ. είναι τα στελέχη Δ/Υ που εργάζονται στις ΕΥΔ να αξιολογηθούν ως προϊστάμενοι δεδομένου του ρόλου που διαδραματίζουν και την σχετική αναγνώριση που προβλέπεται στον νόμο 3614/2007 και ως εκ τούτου να εφαρμοστεί η ποσόστωση 70 – 30 όπως ορίζεται στον σχετικό νόμο (Ν. 4250/2014),
 4. η αναφερόμενη χρησιμοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της αναβαθμισμένης ΜΟΔ ΑΕ με ευελιξία και εσωτερικές μετακινήσεις αναλόγως με τον όγκο δουλειάς και των υπηρεσιακών απαιτήσεων: Στόχος του Δ.Σ. είναι να τεθούν εκ των προτέρων κανόνες ώστε να έχουμε α) την βέλτιστη ικανοποίηση των αναγκών της νέας δομής με την διασφάλιση της προσωπικής/οικογενειακής ηρεμίας του κάθε εργαζόμενου χωρίς εκπλήξεις και β) την ενασχόληση των εργαζομένων σύμφωνα με τις γνώσεις, ικανότητες και την εμπειρία που κατέχουν,
 5. οι διατάξεις του νέου νόμου για το ΕΣΠΑ 2014-2020 και περισσότερο αυτές που θα αναφέρονται στην αξιολόγηση των εργαζομένων, στη μισθολογική εξομοίωσή τους, στο πειθαρχικό που θα διέπει τους εργαζόμενους στην νέα δομή διαχείρισης του νέου ΕΣΠΑ και τέλος στις διαδικασίες επιλογής προσώπων για τις θέσεις ευθύνης: Στόχος του Δ.Σ. είναι:

α) να δηλώσει ότι οι εργαζόμενοι στις ΕΥΔ δεν είναι αντίθετοι με την θέσπιση ενός αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης υπό την προϋπόθεση ότι δε θα συνδέεται με απολύσεις και θα έχει ως στόχο την μισθολογική αναβάθμιση των εργαζομένων,

β) να υπάρξει έντονη και μαχητική διεκδίκηση για το δίκαιο αίτημα της μισθολογικής εξομοίωσης και ειδικά να ληφθεί πρόβλεψη για την αποκατάσταση της ζημίας που έχουν υποστεί οι Δ/Υ από την μακροχρόνια μισθολογική υποβάθμιση τους,

γ) στην νέα δομή για την υλοποίηση του νέου ΕΣΠΑ όπου Δήμοιοι Υπάλληλοι και στελέχη της ΜΟΔ έρχονται ακόμα πιο κοντά (εργασιακά) θα πρέπει να γίνει ένας συγκερασμός των προβλέψεων του Δημοσιουπάλληλικού Κώδικα και του Κανονισμού λειτουργίας της ΜΟΔ ΑΕ σχετικά με τα Πειθαρχικά ζητήματα και να ενσωματωθούν στον Κανονισμό

Λειτουργίας της νέας δομής στο πλαίσιο εφαρμογής ενός ενιαίου Κανονισμού Λειτουργίας των Υπηρεσιών,

δ) τέλος θα υποστηρίξουμε ένα δίκαιο σύστημα επιλογής προσώπων για θέσεις ευθύνης, που θα στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων όλων των ενδιαφερόμενων εργαζομένων (ΜΟΔ - ΔΥ) με ανοιχτές και διαφανείς διαδικασίες.

Για όλα τα παραπάνω και ως πρώτο βήμα αποφασίστηκε να ζητηθεί άμεση συνάντηση με την πολιτική ηγεσία ΥΠΑΑΝ

Το ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ του
«ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ»

Παράρτημα 3: “Η από 15/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

From: ΡΟΚΙΔΗΣ ΚΛΕΑΝΘΗΣ

Sent: Wednesday, October 15, 2014 9:41 AM

To: ...

Subject: ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΝΕΑΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ

Importance: High

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ

Συναδέλφισσες και Συνάδελφοι,

Με έναν εντελώς αιφνιδιαστικό και απροκάλυπτο τρόπο ο ΓΓΔΕ & ΕΣΠΑ συνέταξε ένα σχέδιο νόμου εν κρυπτώ και το περιφέρει σε όλους εκείνους τους Φορείς που έχουν την δυνατότητα να επιβάλλουν τις διατάξεις του ώστε να παρουσιάζονται ως τετελεσμένες και να μην υπάρχει δυνατότητα αντίδρασης. Προφανέστατα όλο αυτό το σχέδιο τελεί υπό την αιγίδα του Υπουργού Ανάπτυξης άλλως θα πρέπει να δεχτούμε ότι ο ΓΓΔΕ & ΕΣΠΑ δρα ανεξέλεγκτα και μόνος τους γεγονός εξαιρετικά απίθανο. Είναι πράγματι αδιανόητο πως ένα σχέδιο νόμου το οποίο δουλεύεται με συμβούλους και ημετέρους καιρό τώρα υπό τις οδηγίες του ΓΓΔΕ & ΕΣΠΑ τελικά να καταλήγει στην «τελική» του μορφή χωρίς να δίνεται για διαβούλευση σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και αντ’ αυτού να δίδεται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και στην Task Force και να γίνεται συζήτηση ουσίας επί των διατάξεων του με αποτέλεσμα να δεσμεύεται ακόμα και το Ελληνικό Κοινοβούλιο από αυτή την ανάρμοστη ενέργεια. Στην επαφή που είχαμε με τον Υφυπουργό μας ανέφερε ότι ούτε και ο ίδιος γνώριζε έγκαιρα για τις σημαίνουσες διατάξεις του νομοσχεδίου και ότι το συγκεκριμένο τελεί υπό την εκτενή τροποποίηση πληθώρας άρθρων υπό την οπτική του Υφυπουργείου και εν γένει του ΠΑΣΟΚ που συγκυβερνά και απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του.

Πρέπει να επισημανθεί ότι το «ξήλωμα του πουλόβερ» διευκολύνθηκε τα μάλλα από τον διακαή πόθο που τελικά επετεύχθη δηλαδή να κρατηθούν οι ΕΥΔ εκτός Οργανισμών των Υπουργείων και έτσι οι εργαζόμενοι σε αυτές τις δομές να τελούν μόνιμα υπό εργασιακή ανασφάλεια: οι συνάδελφοι – στελέχη της ΜΟΔ να έχουν μόνιμα την δαμόκλειο σπάθη της ιδιωτικοποίησης της εταιρίας πάνω από το κεφάλι τους και οι συνάδελφοι Δ/Υ εφόσον έχουν τεθεί εκτός Γενικών Διευθύνσεων των Υπουργείων/Περιφερειών δεν κατέχουν αυτοδικαίως (σύμφωνα με τον κώδικα διοικητικών διαδικασιών) οργανική θέση και άρα οι «κρατημένες» θέσεις τους ανά πάσα στιγμή γίνονται αέρας κοπανιστός και καταλαμβάνονται από άλλους μέσω της εφαρμογής της Διαδικασίας της Κινητικότητας.

Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από τις βουλές των εμπνευστών του νόμου, συγκεκριμένες ρυθμίσεις του αποτελούν κόκκινη γραμμή για τους εργαζομένους στις Ειδικές Υπηρεσίες και αυτές έχουν να κάνουν συνοπτικά με τα εξής:

1. Διενέργεια εσωτερικής εξεταστικής/διαγωνιστικής διαδικασίας υφιστάμενων εργαζομένων στις ΕΥΔ προκειμένου να «ενταχθούν» στη ΜΟΔ ΑΕ. Πέραν του ότι αποτελεί καθαρή προσβολή στην υπόσταση του Δ/Υ αποτελεί και ανήκουστη παραβίαση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης για όλους τους συναδέλφους (ΜΟΔ & Δ/Υ) που πρέπει να αποδείξουν εκ νέου την αξία τους μετά από χρόνια ουσιαστικής και αδιάκοπης προσφοράς
2. Ιδιωτικοποίηση της ΜΟΔ ΑΕ. Δεν μπορεί να το συλλάβει ο νους (τουλάχιστον ο δικός μας) ότι η μοναδική πηγή κονδυλίων της επόμενης δετίας που θα συμβάλλουν στην αποτελεσματική της Ελληνικής Οικονομίας και που η υλοποίηση και απορρόφηση τους υλοποιείται μέχρι σήμερα από τις δομές του Δημοσίου θα απολεσθεί προκειμένου αυτή η εθνική προσπάθεια να μεταβιβαστεί στα ιδιωτικά συμφέροντα όπου εξ' ορισμού αποκόπτεται κάθε έννοια περί διαφύλαξης του δημοσίου συμφέροντος.
3. Τοποθέτηση προσωπικού στις ΕΥ ΕΣΠΑ (άρθρο 40). Η διατάραξη της εργασιακής ηρεμίας και της οικογενειακής γαλήνης που δύναται να επιφέρει η εφαρμογή των ρυθμίσεων αυτού του άρθρου μπορεί να κυμανθούν από ήπια αλλαγή τόπου άσκησης της εργασίας μέχρι και εξαναγκασμό σε παραίτηση του εργαζομένου λόγω ανημποριάς φυσικής παρουσίας στο χώρο εργασίας. Οι εξασφαλίσεις του τόπου άσκησης της εργασίας θα πρέπει να είναι συγκεκριμένες και πέραν κάθε αμφιβολίας ξεκάθαρες.
4. Επιτελικές Δομές ΕΣΠΑ. Στην αρχική τους σύλληψη περιορίζονταν στην ιδέα ότι εφόσον δεν θα υπάρχει ΕΥ σε κάθε Υπουργείο απαιτείται ένα είδος «αντένας» προκειμένου να μην χάνεται η επαφή και να εξυπηρετούνται οι στόχοι του ΕΣΠΑ και του εν λόγω Υπουργείου. Παρασάγγας απέχει από την αρχική σκέψη αυτό που τελικά πρόκειται να υλοποιηθεί. Η σύσταση και μιας επιτελικής δομής όπου υπάρχει ήδη Ειδική Υπηρεσία δεν είναι μόνο ατελέσφορη ως προς το αντικείμενο της, συνιστά επίσης μοναδικό λόγο για μόνιμες διενέξεις και σύγχυση αντικειμένου καθώς και επιπλοκές στη γραμμή εξουσίας. Εν κατακλείδι διπλασιάζει τον αριθμό των Διαχειριστικών Αρχών και δημιουργεί ένα απίστευτο κόστος που στις μέρες μας είναι απλά απαγορευτικό για σκοπούς που αδυνατούμε ή δεν τολμούμε να κατανοήσουμε.

Δεδομένου ότι όλα αυτά που συνέβησαν τα τελευταία 24ωρα είναι προμελετημένα και θίγουν άμεσα και με βίβαιο τρόπο τα συμφέροντα μας και την ίδια μας την εργασιακή υπόσταση θα απαιτηθεί η λήψη μέτρων, ίσως και ακραίων, προκειμένου να αμυνθούμε στην λαίλαπα που έρχεται. Ωστόσο τέτοιου είδους ενέργειες

απαιτούν καθολική συμμετοχή για να πιάσουν τόπο αλλά και για να σε υπολογίζει ο εκάστοτε συνομιλητής σου.

ΤΙΣ ΕΠΟΜΕΝΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΘΑ ΣΥΓΚΛΗΘΕΙ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΩΣΤΕ ΝΑ ΚΑΘΟΡΙΣΤΟΥΝ ΜΕ ΣΑΦΗΝΕΙΑ ΤΑ ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ.

Το ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ του
«ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ»

Παράρτημα 4: “Η από 22/10/2014 Ανακοίνωση του Δ.Σ. του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

From: ΦΛΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Sent: Wednesday, October 22, 2014 1:51 PM

To: ...

Subject: ΑΠΟΦΑΣΗ Δ.Σ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΝΕΟ ΝΟΜΟ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ**

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Στις 20-10-2014 πραγματοποιήθηκε ανοιχτό Διοικητικό Συμβούλιο του Σωματείου.

Τα θέματα της συνεδρίασης ήταν :

- Ο ΝΕΟΣ ΝΟΜΟΣ ΕΣΠΑ ΚΑΙ το ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΠΟΥ ΗΡΘΕ ΣΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ

ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ

- ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ (ΑΝΤΙΔΡΑΣΗΣ)

- ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΘΕΣΕΩΝ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ του ΥΠΑΑΝ.

Στην συνεδρίαση παρόντα ήταν τα έξι από τα επτά μέλη του Δ.Σ.

Επίσης στην συνεδρίαση συμμετείχαν 50 περίπου συνάδελφοι από διάφορες υπηρεσίες οι έλαβαν τον λόγο και τοποθετήθηκαν κατά την διάρκεια της συνεδρίασης.

Μετά από διεξοδική συζήτηση και τις τοποθετήσεις όλων αποφασίστηκαν τα παρακάτω:

1. Το προσχέδιο που "διέρρευσε" περιγράφει και εξειδικεύει κατά τρόπο δυσμενή για τους εργαζόμενους τα ήδη αρνητικά περιγραφόμενα στο ΣΕΣ αναφορικά με τον ρόλο του ανθρώπινου δυναμικού όπως λόγου χάρη την αλλαγή του δημόσιου χαρακτήρα του συστήματος διαχείρισης, την εξεταστική διαδικασία που θέλει να επιβάλλει στο μισό προσωπικό του συστήματος την εκ του μηδενός στελέχωση των δομών της νέας περιόδου κ.α. Ωστόσο επειδή κανείς επισήμως δεν αναλαμβάνει την πατρότητα του παραπάνω κειμένου αποφασίστηκε να ζητηθεί εγγράφως από τον ΥΠΑΑΝ αντίγραφο των θέσεων του Υπουργείου σχετικά με τον νέο νόμο προκειμένου να τοποθετηθούμε ως Σωματείο κατά την φάση της διαβούλευσης.
2. Αποφασίστηκε ότι δεν πρόκειται να δεχτούμε την αλλαγή του δημόσιου χαρακτήρα της ΜΟΔ διότι η εκχώρηση δομών σε ιδιώτες δε διασφαλίζει την λειτουργική αυτοτέλεια τους.
3. Αποφασίστηκε εκ νέου ότι δε δεχόμαστε την εξεταστική διαδικασία εισαγωγής για καμία κατηγορία εργαζομένων στο σύστημα διαχείρισης διότι είναι προσβλητική για τους εργαζόμενους και δε συνεισφέρει σε τίποτα.
4. Αποφασίστηκε ότι η ένταξη όλων των εργαζομένων σε μια δημόσια δομή η οποία θα λειτουργεί με ενιαίο κανονισμό λειτουργίας είναι στόχος που πρέπει να περιλαμβάνεται στο νέο νόμο. Η διασφάλιση όλων των θέσεων εργασίας είναι προαπαιτούμενο οποιασδήποτε συζήτησης και η τυχόν μετακίνηση να γίνεται μόνο με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου.
5. Αποφασίστηκε ότι οι θέσεις ευθύνης (Προϊστάμενοι υπηρεσιών μονάδων κ.λ.π.) να επιλέγονται με ανοιχτή προκήρυξη στην οποία μπορεί να συμμετέχει το σύνολο του προσωπικού των υπηρεσιών της δομής διαχείρισης.

Σε ότι αφορά το ερώτημα ποια θα είναι αυτή η δομή (δηλαδή αν θα είναι η ΜΟΔ ή κάποιος άλλος δημόσιος φορέας δε λήφθηκε απόφαση. Ωστόσο αποφασίστηκε να ζητηθούν από όλους σας προτάσεις για το ποιος πρέπει να είναι αυτός ο φορέας ώστε:

- α) να διασφαλίζεται ο ενιαίος και ανεξάρτητος χαρακτήρας του συστήματος διαχείρισης και να μην έρχεται σε αντίθεση με την βασική φιλοσοφία του εγκεκριμένου ΣΕΣ.
- β) να είναι εφικτή η εφαρμογή ειδικού μισθολογίου το οποίο προφανώς θα περιλαμβάνει αυξημένες αμοιβές.

γ) να μπορεί να αποτελέσει κατά το δυνατό μόνιμη δομή του κράτους και μετά το πέρας του ΣΕΣ.

Το Δ.Σ. του Σωματείου προκειμένου να επεξεργαστεί την πρόταση για την διαβούλευση καλεί όλα τα τοπικά συμβούλια να συγκεντρώσουν και να καταθέσουν τις προτάσεις των συναδέλφων μέχρι την Παρασκευή 24-10-2014 στο mail του Γραμματέα (ΦΛΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ , gfleris@mou.gr) και του Προέδρου του Σωματείου (ΚΛΕΑΝΘΗ ΡΟΚΙΔΗ, krokidis@mnec.gr).

Ακολούθως το Δ.Σ. θα επεξεργαστεί τις προτάσεις, θα συντάξει την τελική πρόταση και εάν επαρκούν τα χρονικά περιθώρια που θα οριστούν για την διαβούλευση θα συγκαλέσει Γενική συνέλευση για την έγκριση των προτάσεων – θέσεων του Σωματείου. Σε περίπτωση που τα χρονικά περιθώρια δεν επαρκούν θα διακινηθούν ηλεκτρονικά οι προτάσεις για να τύχουν της έγκρισης της πλειοψηφίας.

Το Δ.Σ.

Παράρτημα 5: “Οι από 22/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

From: ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Sent: Wednesday, October 22, 2014 12:05 PM

To: ΡΟΚΙΔΗΣ ΚΛΕΑΝΘΗΣ; ΦΛΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ; ΚΡΑΝΑΣ ΒΑΣΙΛΗΣ

Cc: ΚΑΜΠΟΥΡΑΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ ; ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΣ ΣΠΥΡΟΣ ; ΔΡΑΚΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ ; ΜΠΕΗ ΟΛΓΑ ; ΜΠΟΥΚΗ ΕΛΛΗ; ΜΠΕΓΛΕΡΗ ΚΑΤΕΡΙΝΑ ; ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ; ΚΩΝΣΤΑΝΤΗ ΙΦΙΓΕΝΕΙΑ ; ΚΟΚΚΙΝΑΣΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ ; ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΙΡΗ ; ΑΒΑΡΚΙΩΤΗΣ ΔΗΜΟΣΘΕΝΗΣ ; ΜΑΝΩΛΗ ΓΕΩΡΓΙΑ

Subject: ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΝΕΟ ΝΟΜΟ ΕΣΠΑ

Σε συνέχεια της από 20/10/2014 συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου του ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ, σας αποστέλλουμε τις θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ για τον νέο νόμο ΕΣΠΑ, οι οποίες είναι οι εξής:

1. Μη ιδιωτικοποίηση της ΜΟΔ Α.Ε.
2. Μετάβαση όλων των εργαζομένων την παρούσα χρονική στιγμή (Δημοσίων υπαλλήλων, υπαλλήλων ΝΠΙΔ του Δημοσίου και στελεχών ΜΟΔ) από το υπάρχον σύστημα διαχείρισης και ελέγχου, στο νέο σύστημα χωρίς οποιαδήποτε μορφή Διαγωνιστικής διαδικασίας.
3. Ενιαίος κανονισμός λειτουργίας που θα αφορά το σύνολο του προσωπικού στο νέο σύστημα (ενιαίος τρόπος μισθοδοσίας, παροχής αδειών, αξιολόγησης, εξέλιξης κλπ)

Τα εν λόγω ζητήματα θα πρέπει να ρυθμίζονται με τον νέο Νόμο ΕΣΠΑ και η διευθέτησή τους να μην εξαρτάται από την έκδοση νέων ΠΔ/Νόμων/Εγκυκλίων.

4. Κοινό σύστημα διαχείρισης και κοινό Θεσμικό Πλαίσιο για όλα τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα, που δε θα εξαρτάται από τη φύση του Δικαιούχου.
5. Αναφορικά με την ανανέωση των πενταετών αποσπάσεων, αυτή θα πρέπει να γίνεται μετά από αίτηση του υπαλλήλου (Δημοσίου, ΝΠΙΔ του Δημοσίου ή ΜΟΔ) και έκδοση σχετικής Απόφασης από την ΜΟΔ ή τον εποπτεύοντα της ΜΟΔ Υπουργό, χωρίς να απαιτείται έκδοση ΚΥΑ και συνυπογραφή της από τον φορέα προέλευσης του εκάστοτε υπαλλήλου.
6. Διασφάλιση των θέσεων εργασίας των αποσπασμένων δημοσίων υπαλλήλων με ρητή πρόβλεψη στον Νόμο σχετικά με την εξασφάλιση της οργανικής τους θέσης.
7. Παραμονή της διάταξης του Ν. 3614/2007 σχετικά με την αναγνώριση της προϋπηρεσίας των στελεχών, ως προϊσταμένων Τμημάτων.

8. Απόσυρση της διάταξης του νέου Νόμου σχετικά με την πρόσληψη προϊσταμένων Μονάδων ή Υπηρεσιών απευθείας από τον ιδιωτικό τομέα και θέσπιση συστήματος επιλογής προϊσταμένων μετά από υποχρεωτική έκδοση σχετικής προκήρυξης η οποία θα αφορά τα ήδη υπηρετούντα στις υπηρεσίες αυτές Στελέχη (εσωτερική διαδικασία) και μοριοδότηση με βάση εκ των προτέρων καθορισμένα κριτήρια.

Με εκτίμηση,

Γιάννης Κυριάκης

ΕΥΣΥΔΕ/ ΥΠΕΣ

Μονάδα Γ'

email: ikyriakis@mou.gr

Τηλ. 2131501470

Παράρτημα 6: “Οι από 29/10/2015 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥΔ Ε.Π. Διοικητική Μεταρρύθμιση για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

From: Ανδρέας Αττάλογλου [mailto:aattaloglou@mou.gr]

Sent: Thursday, October 23, 2014 4:52 PM

To: ...

Subject: ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΕΡΔΜ 2007-2013

Έπειτα από την από 20/10/2014 συνεδρίαση του Δ.Σ. του ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ τα στελέχη της ΕΠΔΜ 2007-2013 συγκεντρώθηκαν και συζήτησαν για τα θέματα που έχουν προκύψει με τον υπό διαμόρφωση νόμο για το νέο ΕΣΠΑ. Οι θέσεις μας είναι οι ακόλουθες:

1. Το σχέδιο νόμου που μέχρι στιγμής έχει κυκλοφορήσει πρέπει να αποσυρθεί. Θεμέλιο συζήτησης και διαβούλευσης για το νέο νόμο ΕΣΠΑ πρέπει να αποτελεί μόνο το εγκεκριμένο ΣΕΣ.
2. Θα πρέπει να διαμορφωθεί επίσημη ομάδα εργασίας για την επεξεργασία σχεδίου νόμου και όχι έκδοση νόμου με αφανή διαδικασία έκδοσης και σύνταξης του.
3. Σε κάθε περίπτωση, οι γενικές θέσεις που θα διαμορφωθούν και θα εκφράσει το σωματείο να είναι αποτέλεσμα από κοινού συνεργασίας και επικοινωνίας του ως άνω σωματείου και του σωματείου εργαζομένων της ΜΟΔ ΑΕ.

Σε αυτό το πλαίσιο θα θέλαμε να επισημάνουμε από μέρους μας κατά κύριο λόγο ότι, με τις διατάξεις του νέου νόμου πρέπει να διασφαλίζεται:

- Ο δημόσιος χαρακτήρας της διαχείρισης του νέου ΕΣΠΑ και η Διατήρηση του Δημόσιου χαρακτήρα της νέας συντονιστικής Αρχής.
- Η διαμόρφωση ενός ενιαίου θεσμικού πλαισίου λειτουργίας και οργανωτικής δομής των υπηρεσιών συντονισμού και διαχείρισης, το οποίο θα προσδιορίζει σαφώς τις αρμοδιότητες αυτών, στη βάση και όσων στο πλαίσιο του τρέχοντος ΕΣΠΑ (Ν.3614/2007,κ.α.) έχουν θεσπιστεί, με βελτιωτικές παρεμβάσεις που θα διασφαλίζουν, τόσο την ομαλή μετάβαση από την τρέχουσα στη νέα προγραμματική περίοδο όσο και την αποτελεσματικότητα διαχείρισης και άρα τη

διοικητική και λειτουργική αυτοτέλεια των υπηρεσιών από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία.

- Η καθιέρωση ενός ενιαίου συστήματος διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού (τρόπος στελέχωσης, επιλογής, τοποθέτησης, επιλογής και τοποθέτησης προϊσταμένων, μισθοδοσίας, κ.ο.κ.) που θα στελεχώνει τις υπηρεσίες διαχείρισης, σύμφωνα και με τα οριζόμενα στο ΣΕΣ και το εθνικό θεσμικό πλαίσιο.
- Την αναγνώριση αντικειμενικών διαδικασιών επιλογής των προϊσταμένων στο νέο οργανισμό σε συνεργασία και με το ΑΣΕΠ.
- Την κατοχύρωση των δικαιωμάτων κινητικότητας των εργαζομένων στο νέο οργανισμό και την πρόνοια της θετικής αποδοχής του εργαζομένου για κάθε διοικητική μεταβολή ή μετακίνηση του. Σε καμία περίπτωση η μετακίνηση εργαζομένων δεν θα πρέπει να αποτελέσει μέσο εκφοβισμού ή παρακώλυσης των εργασιών τους.
- Το προσωπικό στο νέο οργανισμό θα προέρχεται από το σύνολο των εργαζομένων στις υφιστάμενες διαχειριστικές αρχές, δημοσίων υπαλλήλων και υπαλλήλων της ΜΟΔ ΑΕ, ούτως ώστε να αξιοποιηθεί η γνώση και η εμπειρία που έχει συγκεντρωθεί. Η μετάβαση στη νέα πλατφόρμα θα πρέπει να είναι ομαλή και να πιστοποιεί ότι όλα τα στελέχη θα βρεθούν αυτοδικαίως στις νέες θέσεις χωρίς να απαιτούνται νέες διαδικασίες επανέκδοσης αποσπάσεων. Δεν θα πρέπει να υπάρξει ο φόβος της παρακώλυσης των διαδικασιών από την κεντρική διοίκηση.
- Να επαναδιατυπωθεί με σαφήνεια ότι η προϋπηρεσία που θα αποκτηθεί από τους Δημοσίους Υπαλλήλους στο νέο φορέα, εάν αυτός εντέλει είναι μια εταιρεία ΝΠΙΔ (η ΜΟΔ Α.Ε. όπως έχει διατυπωθεί), θα αναγνωρισθεί «ως πραγματική δημόσια υπηρεσία για βαθμολογική εξέλιξη» δίχως όμως όρια στο χρόνο υπηρεσίας των δημοσίων υπαλλήλων στο νέο φορέα (όπως ορίζονται σύμφωνα και με τα αναφερόμενα στο άρθρο 6 παρ. 4 του Ν. 4024/2011). Τονίζεται ότι η απόσπαση δημοσίων υπαλλήλων σε ιδιωτικούς φορείς δεν αποτελεί μια ξεκάθαρη διοικητική πρακτική που γνωρίζουμε εκ του ασφαλούς ότι δεν θα προκαλέσει προβλήματα διοικητικής φύσεως είτε κωλύματα στην βαθμολογική εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων. Η διαμόρφωση μιας δημόσιας αρχής (πχ: Ανεξάρτητης Αρχής) υπό τη σκεπή της οποίας θα μπορούσε να

ενταχθεί το σύνολο του προγράμματος αποτελεί μια εναλλακτική λύση που προσφέρει πληθώρα διεξόδων σε θέματα διοικητικά και διαδικαστικά.

- Επίσης, να, επαναδιατυπωθεί με σαφήνεια η ισχύς της παρ. 5 του άρθρου 7 του Ν. 2860/2000 που προέβλεπε θετική πρόνοια για την αναγνώριση του χρόνου προϋπηρεσίας στις δομές των «ειδικών υπηρεσιών».
- Να επανέλθει το ειδικό επίδομα στο Προσωπικό Ειδικών Υπηρεσιών (Διαχειριστικών Αρχών) για τη διαχείριση και εφαρμογή ΕΠ (Ν. 2860/2000) ή σε κάθε περίπτωση η βελτίωση των οικονομικών απολαβών των εργαζομένων στη νέα δομή. Δεν είναι δυνατόν από τη μία να αναγνωρίζεται στην παράγραφο 2.5.1.3 του Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης – ΕΣΠΑ 2014—2020 ότι στη δομή του ΕΣΠΑ θα επιτελεσθεί «Η διάθεση στους πολιτικούς προϊσταμένους των δομών αυτών συγκροτημένων ομάδων, αποτελούμενων από προσωπικό υψηλών προσόντων, γνώσεων και δεξιοτήτων» και από την άλλη να μην αναγνωρίζεται καμία πρόσθετη απολαβή για την προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού αντίστοιχων προσόντων στις υπηρεσίες αυτές.
- Σύμφωνα με το ΣΕΣ προβλέπεται η δυνατότητα συγκρότησης κεντρικών επιτελικών δομών ή ομάδων εργασίας ή άλλων ευέλικτων σχημάτων διοίκησης έργου στα Υπουργεία και στις Περιφέρειες. Στο νόμο πρέπει να αποσαφηνίζεται γιατί και σε ποιες περιπτώσεις απαιτείται η δημιουργία αυτών των δομών, σαφής αναφορά των αρμοδιοτήτων τους και του τρόπου συνέργειας με τις λοιπές δομές του εκάστοτε φορέα άσκησης πολιτικής, αλλά και των διαχειριστικών αρχών καθώς εκ των αναφερομένων είναι εμφανές ότι υπάρχει επικάλυψη με αρμοδιότητες υπηρεσιών του κάθε Υπουργείου (δικαιούχος, ιεράρχηση αναγκών κλπ) και της ΕΥΔ του ΕΠ και τίθεται το ερώτημα του αριθμού των στελεχών που θα πρέπει να απαρτίζουν την Επιτελική Δομή ενός σημαντικού Υπουργείου για να ανταποκριθούν στο πλήθος των έργων και πιθανόν και των εποπτευόμενων φορέων του. Αξιοσημείωτος είναι και ο αριθμός τους δηλ. ο μικρότερος αφορά στη λειτουργία 31 δομών (18 Υπουργεία και 13 Περιφέρειες)

- Επιπλέον σύμφωνα με το ΣΕΣ σε νόμο θα ψηφιστούν (στον ίδιο, σε άλλο;) και οι διαδικασίες του νέου ΣΔΕ για το οποίο επίσης δεν έγινε καμία διαβούλευση. Θα πρέπει να υπάρξει ξεκάθαρη διαδικασία για τη διαβούλευση του ΣΔΕ.

Ανδρέας Αττάλογλου

ΕΥΔ Ε.Π. "Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 - 2013"

Στέλεχος Μονάδας Β1

Μεναίχμου & Θεοφιλοπούλου 18, Ν. Κόσμος

ΤΚ 117 43

τηλ.: 213 2018 030

fax: 213 2018 011

e-mail: aattaloglou@mou.gr

Παράρτημα 7: "Οι από 24/10/2014 θέσεις των εργαζομένων στην ΕΥ Τομέα Πολιτισμού για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020"

From: Κωνσταντίνα Ντέντε [mailto:kntente@culture.gr]
Sent: Friday, October 24, 2014 10:57 AM
To: ...
Cc: Ιωάννης Μυλωνάς
Subject: ΑΠ: ΑΠΟΦΑΣΗ Δ.Σ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΝΕΟ ΝΟΜΟ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ

κ. Ροκίδη, κ. Φλέρη, κ. Κρανά και υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ.

Σας γνωρίζουμε ότι στην Ειδική Υπηρεσία Τομέα Πολιτισμού ενημερώθηκαν όλα τα στελέχη από τις Ντέντε Κωνσταντίνα και Όλγα Ζώρη που παρέστησαν στην συνεδρίαση του Δ.Σ. του Σωματείου της 20-10-2014 για όλα τα θέματα που συζητήθηκαν εκεί. Η πρόταση των εργαζομένων στην Υπηρεσία μας είναι η εξής:

- α) Συμφωνούμε με τα σημεία 1, 2, 3 και 4 της παρακάτω ανακοίνωσής σας.
- β) Διαφωνούμε με το σημείο 5. (περί ανοιχτής προκήρυξης για την επιλογή των Προϊσταμένων των Υπηρεσιών, Μονάδων), διότι δεν διασφαλίζει τις θέσεις των επίσης εργαζόμενων Δ/ντών και Τμηματάρχων και θα δημιουργήσει συγκρούσεις εντός της Ειδικής Υπηρεσίας. Η διάταξη αυτή, προτείνουμε να αφορά μόνο στις περιπτώσεις κάλυψης κενής θέσης Πρ/νου Υπηρεσίας ή Πρ/νου Μονάδος.
- γ) Προτείνουμε, προκειμένου να υπάρχει κίνητρο παραμονής και εξέλιξης των υπαλλήλων, να συμπληρωθεί το άρθρο 41 του σχεδίου νόμου με νέα παράγραφο 4 ως εξής:

"4. Η υπηρεσία αποσπασμένου υπαλλήλου στις Ειδικές Υπηρεσίες του παρόντος νόμου συνυπολογίζεται για τη βαθμολογική του εξέλιξη στον φορέα προέλευσης, ως χρόνος άσκησης καθηκόντων Προϊσταμένου τμήματος".

Τέλος δεν έχουμε αντίρρηση η δομή διαχείρισης, στην οποία θα υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι να είναι η ΜΟΔ Α.Ε. ή μία Ανεξάρτητη Αρχή Διαχείρισης έργων ΚΠΣ, αρκεί να διασφαλιστούν οι 3 προϋποθέσεις που αναφέρετε στην ανακοίνωσή σας.

Κωνσταντίνα Ντέντε
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
Ειδική Υπηρεσία Τομέα Πολιτισμού
Προϊσταμένη Μονάδος Δ'
Δ/νση: Θεμιστοκλέους 87,
10681, Αθήνα
Τηλ: 210 3307 617
Fax: 210 3307 642
E-mail: kntente@culture.gr

Παράρτημα 8: “Καταστατικό “Πανελληνίου Σωματίου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης””

ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟ

ΙΔΡΥΣΗ – ΕΠΩΝΥΜΙΑ – ΕΔΡΑ

Άρθρο 1ο

1. Ιδρύεται πανελλήνιο επαγγελματικό Σωματείο με την επωνυμία «ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΚΙΤΣ» με έδρα την ΑΘΗΝΑ.

ΣΚΟΠΟΙ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Άρθρο 2ο

Σκοποί του Σωματίου είναι:

- α) Η διακούλαξη, προστασία και προαγωγή των κοινών εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών, συνδικαλιστικών συμφερόντων των μελών του.
- β) Η καλλιέργεια πνεύματος συναδελφικής αλληλεγγύης και επικοινωνίας, η ανάπτυξη συνδικαλιστικής συνείδησης καθώς και η ανάπτυξη του πνευματικού, μορφωτικού και πολιτιστικού επιπέδου των μελών.
- γ) Η συνεχής προσπάθεια για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας (ασφάλειας, υγιεινής, ανθρώπινης αξιοπρέπειας, αξιοκρατίας και εργασιακού περιβάλλοντος).
- δ) Η κατοχύρωση και υπεράσπιση των δημοκρατικών ελευθεριών, η πιστή εφαρμογή του Συντάγματος και των διεθνών συμβάσεων για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, για την προστασία της υγείας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.
- ε) Η οργανωμένη προβολή των αποψεων των μελών του πάνω σε θέματα του κλάδου τους, καθώς και η σύμφιση των σχέσεων μεταξύ των μελών του, όπως επίσης και μεταξύ αυτών και των υπαλλήλων άλλων κλάδων με εκδηλώσεις επιστημονικού, μορφωτικού και κοινωνικού περιεχομένου.

ΜΕΣΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΙΣΤΑ: ΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΚΟΠΩΝ

Άρθρο 3ο

Το Σωματείο επιτυγχάνει τους σκοπούς του με κάθε νόμιμο μέσο. Ειδικότερα:

- 1) Με την ανάπτυξη στα μέλη του της επαγγελματικής συνείδησης, της ενότητας και της συναδέλφωσης και την κατάδειξη σε αυτούς των πλεονεκτημάτων της συνδικαλιστικής οργάνωσης του κλάδου.
- 2) Με την οργάνωση διαλέξεων, συζητήσεων, σεμιναρίων, την έκδοση και διανομή εντύπων συνδικαλιστικού, κοινωνικού και επαγγελματικού περιεχομένου.
- 3) Με διαβήματα στις δικαιοτικές αρχές, με επικοινωνίες στον τύπο, με επαφές με πολιτικούς παράγοντες της χώρας.
- 4) Με κινητοποίηση των μελών του, με στάσεις εργασίας και με υπεργάζα και με την

εξασφάλιση νομικής κάλυψης των μελών στους συνδικαλιστικούς αγώνες. Με τη συμμετοχή στη διεξαγωγή εκπαιδευτικών για την κατάρτιση και υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

5) Με τη συμμετοχή δια των εκπαιδευτών του στα κέντρα που λαμβάνονται οι αποφάσεις για ό,τι αφορά τους εργαζόμενους-ες μέλη του.

Άρθρο 4ο

Το Σωματείο με επιδίωξη της Γ.Σ. των μελών του μπορεί να γίνει μέλος ανώτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης καθώς και μέλος ανάλογης Διεθνούς Οργάνωσης.

ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Άρθρο 5ο

Μέλος του Σωματείου μπορεί να είναι κάθε εργαζόμενος-η στις Υπηρεσίες που προβλέπονται από τον Ν.2860/2000 για την Διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχο του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, οι οποίες εδρεύουν στις κατά τόπους Περιφέρειες, στις έδρες των Υπηρεσιών και στις έδρες των παραπάνω Υπηρεσιών, εφόσον αποδέχεται ανεπιφύλακτα τις διατάξεις του παρόντος καταστατικού.

Το υποψήφιο μέλος εγγράφεται στο Σωματείο μετά από δίμηνη συνεχή προύπηρεσία και αίτηση του, που υποβάλλει στο Δ.Σ., το οποίο είναι υποχρεωμένο να αποφασίσει στην πρώτη μετά την υποβολή της αίτησης συνεδρίαση του. Αν το Δ.Σ. απορρίψει την αίτηση ή μέσα σ' ένα μήνα από την υποβολή της δεν γνωστοποιήσει την απόφαση του για αποδοχή ή απόρριψη στον αιτούντα, αυτός έχει το δικαίωμα, να ζητήσει την εγγραφή του από την πρώτη έκτακτη ή τακτική Γενική Συνέλευση, που αποφασίζει σχετικά.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ

Άρθρο 6ο

Τα μέλη του Σωματείου είναι μεταξύ τους ισόσημα. Έχουν δικαίωμα να παίρνουν μέρος στις Γενικές Συνελεύσεις, να ελέγχουν τις πράξεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών οργάνων, να εκλέγουν και να εκλέγονται στα όργανα του Σωματείου. Έχουν το δικαίωμα του λόγου, του ελέγχου και της κριτικής πάνω στις πράξεις των οργάνων και

Για κάθε θέμα που δεν προβλέπεται από το παρόν καταστατικό, θα αποφασίζεται η Γ.Σ. του Σωματείου, μέσω των όρκων που καθορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τους εθικούς για το επαγγελματικό σωματείο νόμους.

Η τήρηση και η συμμόρφωση στις διατάξεις του καταστατικού αποικλεί για όλα τα μέλη του Σωματείου υποχρέωση και καθήκον, με τη θέσμιση συγχρόνως του καθενός πως η μειψηφία θα συμμορφώνεται στην απόφαση της πλειοψηφίας, προκειμένου να διασφαλισθεί η απρόσκοπτη προαγωγή των συμφερόντων όλων των εργαζομένων, στη πλαίσια των δημοκρατικών διαδικασιών και της συναδελφικής αλληλεγγύης.

Άρθρο 28ο

Το καταστατικό αυτό αποτελούμενο από είκοσι οκτώ (28) άρθρα συντάχθηκε, εγκρίθηκε και υπογράφηκε από τα ιδρυτικά μέλη την 25-10-2001.

Παράρτημα 9: “Η από 19/11/2014 Ανακοίνωση του Προέδρου του “Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης” για το Σχέδιο Νόμου για το ΕΣΠΑ 2014 -2020”

From: ΠΟΚΙΔΗΣ ΚΛΕΑΝΘΗΣ

Sent: Wednesday, November 19, 2014 3:30 PM

To: ...

Subject: ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ

Μετά από σωρεία επαφών τις τελευταίες ημέρες και συλλογή πληροφοριών σχετικά με το νομοσχέδιο του νέου ΕΣΠΑ θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε (με πάσα επιφύλαξη) για το τι έχει περιέλθει στη γνώση μας:

1. Το ζήτημα που απασχολεί πολλούς συναδέλφους Δ/Υ για την απόφαση της μη ενσωμάτωσης των Διαχειριστικών Αρχών της νέας Προγραμματικής Περιόδου στους Οργανισμούς και τα Οργανογράμματα των Υπουργείων και των Περιφερειών δεν πρόκειται να αρθεί. Αποτελεί ειλημμένη πολιτική απόφαση που έχει την βάση της πέραν όλων των άλλων και στο εγκεκριμένο ΣΕΣ που αποτελεί δεσμευτικό κείμενο σε όσα προβλέπει
2. Το ζήτημα που απασχολεί πολλούς συναδέλφους Δ/Υ σχετικά με την υποχρεωτική μετάβαση με 5ετή απόσπαση στην ΜΟΔ ΑΕ επίσης δεν προβλέπεται να αλλάξει στο νομοσχέδιο του νέου ΕΣΠΑ καθώς αναφέρεται ρητώς και στο εγκεκριμένο ΣΕΣ που αποτελεί δεσμευτικό κείμενο σε όσα προβλέπει
3. Η διάταξη του ν/σ που κυκλοφόρησε πριν λίγο καιρό και ήθελε την μετάβαση των Δ/Υ στην ΜΟΔ ΑΕ με διαγωνιστική διαδικασία εντέλει θα διαγραφεί και η μετάβαση θα γίνει με αυτόματο τρόπο συμπληρώνοντας μία αίτηση είτε για την μετάβαση είτε για την μη μετάβαση για να μπορούν να καλυφτούν και αυτοί που δεν θέλουν να συνεχίσουν να εργάζονται στο Σύστημα Διαχείρισης του νέου ΕΣΠΑ
4. Το ζήτημα που απασχολεί πολλούς συναδέλφους Δ/Υ και άπτεται της εργασιακής ανασφάλειας που απορρέει από την 5ετη απόσπασή τους στην ΜΟΔ ΑΕ, η πληροφόρησή μας είναι ότι θα αναγράφεται συγκεκριμένη πρόταση στον νόμο που θα προβλέπει την εξασφάλιση της διατήρησης των «οργανικών» θέσεων μέσω της μη πλήρωσης/κάλυψης αυτών από την διαδικασία της κινητικότητας όποτε διενεργείται.
5. Σχετικά με το μεγάλο ζήτημα που ακούει στο όνομα ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ μετά από συνάντηση και συνεργασία με τον έτερο συνδικαλιστικό φορέα

τον ΣΕΜΟΔ, καταλήξαμε σε μία διατύπωση που σας την κοινοποιούμε στο συνημμένο αρχείο. Η πληροφόρηση μας είναι ότι σχεδόν ως έχει θα ενσωματωθεί στο ν/σ

6. Για τις πλήρωση των θέσεων ευθύνης θα προβλέπεται προσοντολόγιο και διαγωνισμός (ίσως και συνέντευξη) που θα πραγματοποιηθεί υποχρεωτικά μετά από εύλογο χρονικό διάστημα για να μην διασαλευθεί η ομαλή μετάβαση στη νέα Προγραμματική Περίοδο

7. Η ιδιωτικοποίηση της ΜΟΔ ΑΕ σε όποιο ποσοστό είχε αποτυπωθεί δεν πρόκειται να υπάρξει στο νέο υπό διαβούλευση ν/σ. Ωστόσο πρέπει να επισημανθεί ότι αναφέρεται ως δυνατότητα στο καταστατικό της και αυτό είναι οιονεί κίνδυνος και μόνιμο ζήτημα

8. Το σχέδιο του νόμου έχει παρουσιαστεί ήδη στην Επιτροπή και στην Task Force και αναμένεται τις επόμενες ημέρες να δοθεί στη διαβούλευση όπου θα είναι η νέα βάση για προτάσεις επί του ν/σ

9. Οι πληροφορίες μας είναι ότι η ΥΑ της 15.10.2014 (του Δένδια) για την διαβούλευση του ν/σ από τους Φορείς που αναφέρονται σε αυτήν ΔΕΝ πρόκειται να λάβει χώρα και επί της ουσίας καταργείται και όλα ανάγονται στη δημόσια διαβούλευση

10. Οι απόψεις μας για τα λοιπά θέματα του ν/σ (π.χ. Επιτελικές Δομές) θα αποτυπωθούν όταν θα έχουμε την νέα βάση συζήτησης.

Με εκτίμηση,

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΚΛΕΑΝΘΗΣ ΡΟΚΙΔΗΣ

Παράρτημα 10: "Το Αρ. Πρωτ. 11/15-01-2014 έγγραφο του "Πανελληνίου Σωματείου Στελεχών Εργαζομένων στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης" προς τον Υπουργό Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας"



Αθήνα, 15-01-2014
Αριθμ. Πρωτ.: 11

Προς:

Τον Υπουργό Ανάπτυξης & Ανταγωνιστικότητας
κ. Χατζηδόκη Κ.

Τον Γενικό Γραμματέα Δημοσίων Επενδύσεων - ΕΣΠΑ
κ. Γιαννούση Γ.

Κυρίες Υπουργέ, Κυρία Γενική Γραμματέα

Μετά το άνοιγμα του επιχευοφόρου της προηγούμενης χρονιάς, όπου από τα στελέχη καταβύθισαν υποθέσεις προσηλωμένες για την επίτευξη των στόχων της κοινοποίησης με **αίτημα 246** **Προσέλκυση Επενδύσεων Ομοελλών Στελεχών ΕΥΔ και ΕΔΔ**, οι οποίοι ενώθηκαν απευθύν την εκποίηση των μισθών του μέλους ημετέρων δημόσιων επιχειρήσεων Γεωργιανίδας Δημόσιων Επενδύσεων - ΕΣΠΑ ώστε να υπάρξει ισότητα με τα κριτήρια των ημετέρων της απόφασης του συνόλου του προσωπικού που υπάρχει στις εν λόγω υπηρεσίες.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία με αριθμ. Ν. 2660/2000 και Ν. 3624/2007 ετέθη ένας μηχανισμός διαχείρισης παρακλώσεων και ελέγχου των Κοινοτικών Πλασίων Στήριξης με στελέχωση του μηχανισμού έγινε με απόφαση του προσωπικού της ΕΟΔ ΑΣΕ, και ύστερα από προσωπικό από δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα μετά από διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής και προκηρυχόμενα επίσημα και τυπικά προσόντα.

Με την εφαρμογή του νέου μηχανισμού, οι διαφοροποιήσεις που υπήρχαν στο ύψος των αποδοχών μεταξύ στελεχών ιδίων προσόντων, τα ίδια στοιχεία και εργασιακά αντικείμενα, αλλά διαφορετική μητρώακή πρόσληψη διεφάνθησαν και το δυσμενέστερο για μεγαλύτερη ισότητα.

Προκαταβλήσει την αξία των υπηρεσιών δι' αμοιβή της μεταβίβασης της προσηλωμένης ΜΟΔ Α.Ε. και των υφιστάμενων Γενικής Γραμματείας Διεύθυνσης Κτηνοτροφικών - ΕΣΠΑ, μεριότου Ν° 4224/6-11-2013 άρθρο 9 παρ. 3 του Ν° 21/2013, το προσηλωτικό της ΜΟΔ Α.Ε. εφομοώθη με τους εργαζόμενους της Τεχνικής Γραμματείας Διεύθυνσης Κτηνοτροφικών - ΕΣΠΑ του Υπουργείου Αγροτικής και Ανάπτυξης δηλαδή του υπαλλήλου κ. ΚΩΣΤΗ ΔΟΚΙΜΑΤΙΟΥ και Αμειβόμενου με την σύμβαση της ίδιας φύσεως αμοιβών και υπαλλήλων που καταβλήθηκαν στους τελευταίους υπαλλήλους αυτούς της υπεργολαβείας μεριότου της ΕΣΠ. 2 του άρθρου 29 του Ν° 4024/2013.

Το άνωθεν ερωτηθέν Αποφασίζοντας ότι σύμφωνα με διατάξεις της παραρτήσεως και παρ. 1 του Ν° 21/2013 και Νέου ΕΣΠΑ είναι πρωτόδικη και απέναντί της εφ' αφερέσιμη η προσέβαση με το άρθρο 9 παρ. 3 του Ν° 21/2013 του Υπουργείου Αγροτικής και Ανάπτυξης.

Στα πλαίσια της προτεινόμενης νομοθεσίας να ανακηφεί ο υπαλλήλος της Διεύθυνσης Κτηνοτροφικών - ΕΣΠΑ κ. ΚΩΣΤΗΣ ΔΟΚΙΜΑΤΙΟΥ Αρχής των Υπηρεσιών ή σε περίπτωση απουσίας Αρχής των Υπηρεσιών Κοινοβουλευτικού Έλεγχου Υφιστάμενος της Γενικής Γραμματείας Κτηνοτροφικών Υπηρεσιών - ΕΣΠΑ του Υπουργείου Αγροτικής και Ανάπτυξης και Αμειβόμενος των εργαζόμενων κ. ΚΩΣΤΗΣ ΔΟΚΙΜΑΤΙΟΥ και κ. ΚΩΣΤΗΣ ΔΟΚΙΜΑΤΙΟΥ ως υπαλλήλους της υπεργολαβείας μεριότου της ΕΣΠ. 2 του άρθρου 29 του Ν° 4024/2013 με την προϋπόθεση ότι οι τυχόν αποδοχές τους δεν υπολογίζονται των αμοιβών που λαμβάνουν απ' αυτήν αυτήν, σύμφωνα με το άρθρο 29 του Ν° 4024/2013.

Επ' αφορμή της παραπάνω συλλογής αποφασίζουμε για

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΒΑΣΙΛΗΣ ΚΡΑΝΑΣ



Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
ΕΥΣΕΒΙΟΣ ΤΣΙΑΤΟΥΡΑΣ

Τηλέφωνο Επικοινωνίας Προέδρου: 210 727 932 & 231-232700 (καθήρας κ.κ.α.)

Παράρτημα 11: "Ερωτηματολόγιο"

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ "Η ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΥΔ & ΤΙΣ ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΕΣΠΑ"

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της διπλωματικής εργασίας με τίτλο "Η παρακίνηση στις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης και τις Επιτελικές Δομές του ΕΣΠΑ"

* Απαιτείται

Φίλτρο

Εργάζομαι σε Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής ή Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι (Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 2.)
- Όχι (Παράβλεψη και μετάβαση στο "Ευχαριστώ για την συμμετοχή σας..")

Δημογραφικά Στοιχεία

Συνολικά έτη προϋπηρεσίας σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής *

Επιλέξτε

- 0 - 4
- 5 - 8
- 9 - 12
- 13 +

Θέση Εργασίας *

- Στέλεχος
- Προϊστάμενος Μονάδας
- Προϊστάμενος Υπηρεσίας

Φορέας Προέλευσης *

- Δημόσιος Τομέας
- ΜΟΔ Α.Ε.

Φύλο *

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικία *

- Μέχρι 40 ετών
- Από 41 ετών και πάνω

Επίπεδο εκπαίδευσης *
(Μία απάντηση)

- Λύκειο
- ΤΕΙ / ΑΕΙ
- Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό

Κυρίως Ερωτηματολόγιο

Με βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και επιδιώξεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η διάθεσή σας για εργασία από: *
(Μια απάντηση για κάθε ερώτηση, στην κλίμακα από το 1 έως το 10)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Καθόλου Απόλυτα

Τις υπηρεσιακές σχέσεις;

Το συνολικό επίπεδο κάλυψης των: i. βασικών αναγκών για την ύπαρξή μου (βιολογικών και ασφάλειας), ii. αναγκών σχέσεων, (κοινωνικών και αναγνώρισης της αξίας μου), iii. αξιοποίησης των δυνατοτήτων και ενίσχυσης της αυτοπεποίθησής μου ;

Παράγοντες όπως η φύση της εργασίας, η δυνατότητα αναγνώρισης της αξίας σας και προαγωγής, (θεωρώντας ότι έχει εξασφαλιστεί η κάλυψη των απαραίτητων

προϋποθέσεων για
απερίσπαστη
εργασία όπως:
άριστες συνθήκες
εργασίας υγιεινής
και ασφάλειας,
λειτουργικές
σχέσεις με τους
προϊσταμένους,
ικανοποιητική
αμοιβή);

Τον τρόπο
διοίκησης του
οργανισμού;
(αυταρχικό ή
δημοκρατικότερο;)

Το κίνητρο σας
για ικανοποίηση
εσωτερικών
αναγκών όπως:
επιτυχία,
συμπεριφορά των
άλλων σύμφωνα
με τις επιθυμίες
σας, δημιουργία
διαπροσωπικών
σχέσεων;

Την δικαιοσύνη
αναφορικά με τις
συνολικές
απολαβές σας;

Την προσδοκία ότι
η καταβολή της
απαιτούμενης
προσπάθειας θα
οδηγήσει στην
επιθυμητή
απόδοσή, η οποία
θα αναγνωριστεί
μέσω των
επιθυμητών από
εσάς χρηματικών

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Καθόλου Απόλυτα

ή άλλων αμοιβών;

Την δυνατότητα συμμετοχής σας στην διαμόρφωση συγκεκριμένων και σαφών, μετρήσιμων, ρεαλιστικών και χρονικά προσδιορισμένων, στόχων οι οποίοι στην συνέχεια θα σας τεθούν;

Την παροχή καθοδήγησης από τη διοίκηση του οργανισμού, μέσω της επιβράβευσης επιθυμητών συμπεριφορών, αλλά και θέσπισης ποινών για τις ανεπιθύμητες;

Το αν η φύση της εργασίας σας απαιτεί ποικιλία δεξιοτήτων, ενώ ταυτόχρονα σας παρέχεται αυτονομία ως προς την λήψη αποφάσεων και διαρκής πληροφόρηση για την πορεία επίτευξης των στόχων και της συνολικής σημασίας τους;

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας: *
(Μια απάντηση για κάθε ερώτηση, στην κλίμακα από το 1 έως το 10)

1
Καθόλου

2

3

4

5

6

7

8

9

10
Απόλυτα

Υπάρχουν
ιδανικές σχέσεις
μεταξύ
υπαλλήλων;

Υπάρχουν
ιδανικές σχέσεις
μεταξύ
υπαλλήλων και
προϊσταμένων;

Καλύπτονται οι
βασικές ανάγκες
για την ύπαρξή
σας, (βιολογικές
και ασφάλειας) ;

Καλύπτονται οι
ανάγκες
σχέσεων,
(κοινωνικές και
αναγνώρισης της
αξίας σας);

Αξιοποιούνται οι
δυνατότητες σας
και ενισχύεται η
αυτοπεποίθησή
σας;

Η φύση της
εργασίας, σας
ικανοποιεί;

Υπάρχει
δυνατότητα
αναγνώρισης της
αξίας και
προαγωγής σας;

Υιοθετείται
αυταρχικός
τρόπος
διοίκησης του
οργανισμού;

Οι εργαζόμενοι
δεν αποφεύγουν

1 Καθόλου 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Απόλυτα

τη δουλειά, και ανταποκρίνονται στις καλές συνθήκες και πολιτικές εργασίας;

Καλύπτεται η ανάγκη που εσείς θεωρείτε πιο σημαντική μεταξύ των ακόλουθων: επιτυχίας, συμπεριφοράς των άλλων σύμφωνα με τις επιθυμίες σας, δημιουργίας διαπροσωπικών σχέσεων;

Το ύψος των απολαβών σας είναι δίκαιο, συγκρινόμενο με τις απολαβές των συναδέλφων σας με αντίστοιχη προσφορά;

Υπάρχουν οι συνθήκες η καταβολή της απαιτούμενης προσπάθειας να οδηγήσει στην επιθυμητή απόδοσή;

Η επίτευξη της επιθυμητής απόδοσης, θα αναγνωρισθεί μέσω των επιθυμητών από

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Καθόλου Απόλυτα

εσάς αμοιβών;

Συμμετέχετε
στην
διαμόρφωση της
στοχοθεσίας;

Οι στόχοι που
τίθενται είναι
συγκεκριμένοι
και σαφείς;

Οι στόχοι που
τίθενται είναι
μετρήσιμοι;

Οι στόχοι που
τίθενται είναι
επιτεύξιμοι και
ρεαλιστικοί ;

Οι στόχοι που
τίθενται είναι
χρονικά
προσδιορισμένοι;

Κατευθύνεστε
από την διοίκηση
του οργανισμού
προς την
επιθυμητή
συμπεριφορά,
μέσω
επιβράβευσης ή
ποινών;

Απαιτείται
ποικιλία
δεξιοτήτων;

Παρέχεται
αυτονομία ως
προς την λήψη
αποφάσεων;

Παρέχεται
διαρκής
πληροφόρηση
για την πορεία

1 Καθόλου 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Απόλυτα

επίτευξης των
στόχων;

Αντιλαμβάνεστε
την φύση του
τελικού
παραδοτέου για
το οποίο
εργάζεστε;

Αντιλαμβάνεστε
την σημασία της
εργασίας σας για
την ζωή των
άλλων;

Λαμβάνοντας υπόψη τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεωρώ ότι: *

Διαφωνώ

Συμφωνώ

Η χρονική διάρκεια των αποσπάσεων στις Ειδικές Υπηρεσίες λειτουργεί θετικά ως προς την απόδοσή μου

Η διαδικασία των αποσπάσεων στις Ειδικές Υπηρεσίες χρειάζεται βελτίωση

Οι χρηματικές αποδοχές μου είναι ικανοποιητικές

Οι χρηματικές αποδοχές μου είναι δίκαιες

Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών είναι σαφής

Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών χρειάζεται βελτίωση

Η αξιολόγηση, επιλογή και παύση των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών, γίνεται με διαφανή και δίκαιο τρόπο

Ο τρόπος αξιολόγησης, επιλογής και παύσης των προϊσταμένων των Ειδικών Υπηρεσιών οδηγεί στην αξιοποίηση των ικανότερων

Οι αποσπασμένοι στις Ειδικές Υπηρεσίες από τον δημόσιο τομέα και

Διαφωνώ

Συμφωνώ

την ΜΟΔ Α.Ε. έχουν τις
ίδιες δυνατότητες
Υπηρεσιακής Εξέλιξης

Η επιμόρφωση που μου
παρέχεται κατά τη
διάρκεια της εργασίας
μου είναι ικανοποιητική

Το σύστημα πειθαρχικού
ελέγχου που έχει
θεσπιστεί είναι δίκαιο

Το σύστημα πειθαρχικού
ελέγχου που έχει
θεσπιστεί είναι
αποτελεσματικό

Είναι απαραίτητη η ύπαρξη Ενιαίου Συστήματος Διοίκησης του Προσωπικού
των Ειδικών Υπηρεσιών *

- Διαφωνώ
- Συμφωνώ

Ευχαριστώ για την συμμετοχή σας.

Παράρτημα 12: “Μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αποστολής ερωτηματολογίου”

From: ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Sent: Monday, September 14, 2015 9:25 AM

To: ΑΒΑΡΚΙΩΤΗΣ ΔΗΜΟΣΘΕΝΗΣ; ΑΒΡΑΜΙΔΗ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΑ;
ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΣ ΣΠΥΡΟΣ; ΑΝΔΡΕΟΥ ΜΑΡΙΑ; ΔΡΑΚΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ; ΖΩΓΑΛΗΣ
ΧΡΗΣΤΟΣ; ΚΑΜΠΟΥΡΑΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ; ΚΟΚΚΙΝΑΣΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ; ΚΟΜΗΝΟΥ
ΚΟΡΙΝΑ; ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ; ΚΩΝΣΤΑΝΤΑΡΑ ΔΗΜΗΤΡΑ; ΚΩΝΣΤΑΝΤΗ
ΙΦΙΓΕΝΕΙΑ; ΜΑΝΩΛΗ ΓΕΩΡΓΙΑ; ΜΠΕΓΛΕΡΗ ΚΑΤΕΡΙΝΑ; ΜΠΕΗ ΟΛΓΑ; ΜΠΕΡΤΣΟΣ
ΒΑΣΙΛΗΣ; ΜΠΟΥΚΗ ΕΛΛΗ; ΠΑΝΟΥ ΑΝΝΑ; ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΙΡΗ; ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ
ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ; ΑΘΑΝΑΣΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ; ΓΙΟΚΑΛΑ ΕΥΘΥΜΙΑ;
ΔΙΟΝΥΣΟΠΟΥΛΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ; ΔΟΥΛΟΥ-ΤΣΙΓΚΡΑ ΑΘΑΝΑΣΙΑ; ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ
ΚΩΝ/ΝΟΣ; ΚΑΡΑΛΗΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ; ΚΑΤΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ; ΚΟΝΤΣΑ ΚΑΛΛΙΟΠΗ;
ΚΟΥΤΣΟΥΜΠΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ; ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ; ΜΗΝΑ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ;
ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ; ΜΠΕΛΕΚΟΥ ΠΗΝΕΛΟΠΗ; ΠΑΠΑΛΕΞΙΟΥ ΕΛΕΝΗ;
ΠΟΥΜΠΟΥΡΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ; ΣΑΚΑΡΕΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ; ΣΟΥΡΑΗΣ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ;
ΒΙΤΑΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ; ΖΑΓΚΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ; ΚΑΜΠΟΛΗΣ ΣΤΑΜΑΤΗΣ;
ΚΑΤΣΑΜΑΓΚΑ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΑ; ΚΟΥΝΤΟΥΡΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ; ΛΟΥΚΜΙΔΟΥ ΣΟΦΙΑ;
ΜΠΙΖΑ ΕΥΑΓΓΕΛΗ; ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ; ΠΑΠΑΠΕΤΡΟΥ ΧΑΡΑ; ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ
ΙΩΑΝΝΗΣ; ΤΡΑΓΑΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ; ΦΛΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ; ΧΑΤΖΗΔΑΚΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ;
ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ ΕΙΡΗΝΗ; ΖΑΜΠΕΛΗ ΜΑΡΙΑ; 'Stratos Vourazeris'; 'ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΠΟΥΛΟΥ' ΤΣΑΧΑΛΙΔΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ; ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑ; ΠΑΝΟΥ
ΑΝΝΑ; ΒΑΣΩ ΜΠΕΡΔΕΜΠΕ; ΦΩΚΑ ΑΘΗΝΑ; ΚΛΗΜΗ ΑΘΗΝΑ; ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ
ΦΩΤΕΙΝΗ; ΕΥΦΗΜΙΑ ΑΝΘΟΜΕΛΙΔΟΥ; ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΣ; Χρήστος Γούσιας
(Christos Gousias); ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΓΡΕΚΟΣ; ΝΙΚΗ ΜΑΝΤΑ; ΔΗΜΗΤΡΗΣ
ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ; ΚΑΛΤΣΑΣ ΣΕΡΑΦΕΙΜ; ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ ΔΗΜΗΤΡΑ; ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΥ
ΠΗΝΕΛΟΠΗ; ΑΛΑΛΕΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ; ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΥ ΝΙΚΗ; ΑΤΤΑΛΟΓΛΟΥ
ΑΝΔΡΕΑΣ; ΒΑΡΒΕΡΗ ΔΕΣΠΟΙΝΑ; ΒΗΧΟΥ ΕΛΛΗ; ΒΟΥΡΤΣΗΣ ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ; ΒΥΤΙΜΑ
ΑΛΙΚΗ; ΓΕΩΡΓΟΓΛΟΥ ΚΥΡΙΑΚΗ; ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΠΑΥΛΟΣ; ΓΡΙΒΑ ΒΙΚΥ;
ΔΕΡΜΙΤΖΑΚΗΣ ΓΙΑΝΝΗΣ; ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΕΛΙΝΑ; ΗΛΙΑΔΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ; ΘΕΟΔΩΡΟΥ
ΑΓΓΕΛΟΣ; ΚΑΡΚΟΥΛΗ-ΚΑΡΑΜΑΝΤΖΑΝΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ; ΚΑΣΑΠΑΣ ΓΙΩΡΓΟΣ;
ΚΑΥΚΑΛΗ ΠΕΛΑΓΙΑ; ΚΑΨΑΛΑ ΑΜΑΛΙΑ; ΚΕΦΑΛΑ ΝΑΝΤΙΑ; ΚΟΝΙΤΣΙΩΤΗ ΜΑΡΙΑ;
ΚΟΝΤΖΑΛΗ ΜΑΡΙΑ; ΚΟΡΡΕ ΔΑΝΑΗ; ΚΟΥΡΕΤΑ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ; ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ
ΓΕΩΡΓΙΑ; ΛΟΥΚΑ ΜΑΡΙΑΝΘΗ; ΜΑΡΚΟΥΛΑΚΗ ΕΦΗ; ΜΙΣΟΥΛΗ ΑΣΗΜΙΝΑ;
ΜΙΧΑΛΑΚΗ ΛΙΑ; ΜΠΑΡΛΑΜΠΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ; ΠΑΠΑΖΑΡΙΦΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ;
ΠΑΠΑΝΤΩΝΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ; ΠΑΡΑΔΕΙΣΟΠΟΥΛΟΥ ΠΟΛΥΜΝΙΑ; ΠΑΥΛΑΚΗ ΠΕΡΣΕΦΟΝΗ;
ΠΛΕΜΕΝΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ; ΠΟΛΥΜΕΡΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ; ΣΙΑΠΕΡΑΣ ΝΙΚΟΣ;
ΣΚΟΥΜΠΛΑ ΜΙΡΕΛΑ; ΣΠΑΝΟΥΔΗ ΜΑΡΙΑ; ΣΤΑΣΙΝΟΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ; ΣΥΡΟΥ ΜΑΓΔΑ;
ΤΖΟΥΒΕΛΕΚΑΣ ΜΑΝΩΛΗΣ; ΤΣΙΣΟΥ ΤΖΗΝ; ΦΥΣΕΚΙΔΟΥ ΜΑΡΙΑ; ΦΩΤΙΟΥ ΟΛΓΑ;
ΧΡΙΣΤΟΦΗΣ ΓΙΩΡΓΟΣ; ΧΡΥΣΗΛΙΑ ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗ; ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ ΕΙΡΗΝΗ; ΧΡΗΣΤΟΣ
ΚΥΡΚΟΓΛΟΥ;

Subject: FW: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΥΔ -
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Importance: High

Καλημέρα σας

Στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο “Η παρακίνηση στις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης και τις Επιτελικές Δομές του ΕΣΠΑ” η οποία εκπονείται στο πλαίσιο του ΠΜΣ “Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Management”

του Παντείου Πανεπιστημίου, ζητείται βάσει ερωτηματολογίου η γνώμη των ίδιων των εργαζομένων στις ΕΥΔ για το πλαίσιο εργασίας τους.

Το εν λόγω ερωτηματολόγιο με το οποίο επιχειρείται η διερεύνηση της εφαρμογής των θεωριών παρακίνησης στο σύστημα διοίκησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών του ΕΣΠΑ μπορείτε να το συμπληρώσετε μέσω του link:

https://docs.google.com/forms/d/15D3471o8R8dLzGW8USBtv3Omp810YT7rq_44LkMeJC8/viewform?usp=send_form

Όλες οι απαντήσεις είναι ανώνυμες. Μετά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα είστε σε θέση να δείτε τα στατιστικά των απαντήσεων. Σε περίπτωση που ενδιαφέρεστε να έχετε τα τελικά αποτελέσματα ενημερώστε με να σας τα στείλω. Δεδομένου ότι το δείγμα της έρευνας είναι εξαιρετικά μικρό, η συμμετοχή του κάθε ένα, για την οποία καταβλήθηκε προσπάθεια να μην απαιτούνται πάνω από 5-10 λεπτά, είναι σημαντική.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων.

Γιάννης Κυριάκης
ΕΥΣΥΔΕ/ ΥΠΕΣ
Μονάδα Γ'
email: ikyriakis@mou.gr
Τηλ. 2131501470

Παράρτημα 13: “Σύνοψη απαντήσεων ερωτηματολογίου”

.

52 ΣΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

Ερωτήρια άσκησης στην εργασία

Σύνοψη

Φύλο

Ερωτήρια σε Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής ή Επακμάτ. Δημ. ή ΕΠ.Α



Ανδρ. 81 88.5%
 Γυναίκα 1 1.8%

Δημογραφικά Στοιχεία

Συνολικά άκη προήλθε από σε Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης ή Ειδικές Υπηρεσίες Εφαρμογής



0 - 4 20 43%
 5 - 9 7 15.2%
 10 - 12 3 6.5%
 13 + 12 26.3%

Θέση Εργασίας



Διευθυντής 41 88.3%
 Προπαιδευμένος Ονομάδας 8 17.0%
 Προπαιδευμένος Υπηρεσίας 3 7%

Φορέας Προέλευσης



Άλλοι Φορείς 57 72.5%
 ΜΕΣΑ 14 27.5%

Φύλο



Ανδρ. 21 47.8%
 Γυναίκα 21 52.2%

Ηλικία



14	14	77.8%
37	37	72.6%

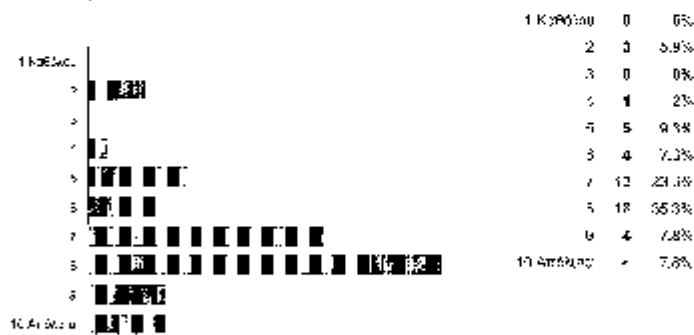
Επίπεδο εκπαίδευσης



2	2	3.6%
12	12	23.6%
5	5	72.5%

Κυρίως Εργασιομορφία

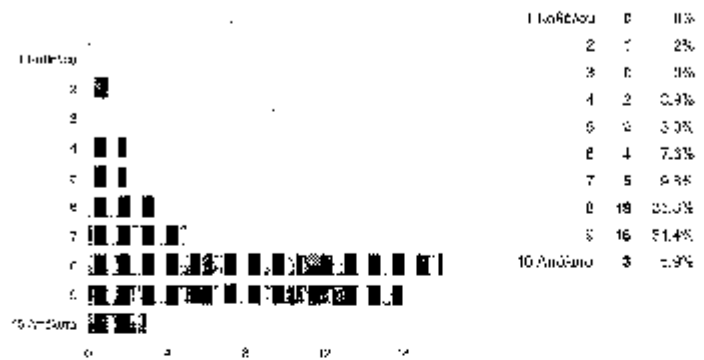
Τις κυριότερες δραστηριότητες που πραγματοποιείτε στην εργασία σας και επιπλέον, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζουν τη διάθεσή σας για εργασία κατά:



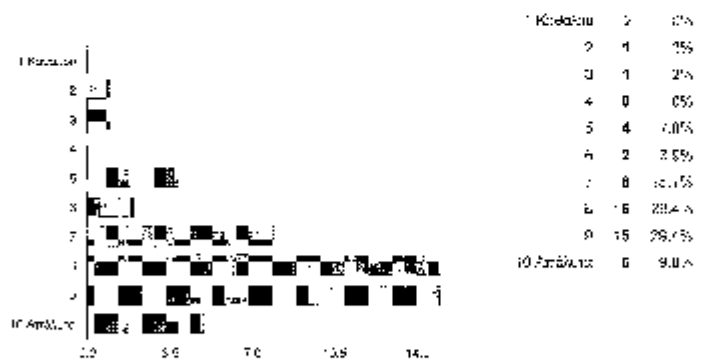
το συνολικό επίπεδο κλίσης των βασικών αναγκών για την ύπηρεσή σου (βιολογικών και ασφαλείας), ή οικονομικών (υπόδειξη: (από οικονομία και αναγνώρισης της αξίας σου), ή απόκτησης των συνταξιοδοτικών και εντάσεως της αποτελεσματικότητάς σου); (Με βάση τα προσομοιωτικά κείμενα και επιπλέον, σε ποιο βαθμό θεωρείς ότι επηρεάζουν τη διάθεσή σου για εργασία κατά:



Παράγοντες όπως η φύση της εργασίας, η διάρκεια της καθυστέρησης της εξέλιξης και προαγωγής (θεωρούνται ότι έχει ελαφρώστερη επίδραση των αποτελεσμάτων προτίθεται να διερευνήσει τη εργασία όπως: όρισε συνθήκες εργασίας υγιεινής και ασφάλειας, λειτουργικός σχεδιασμός της προμήθευσης, ικανότητα ηγετική); [Με βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και σταθμούς, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζει η διάθεσή σας για εργασία από:]



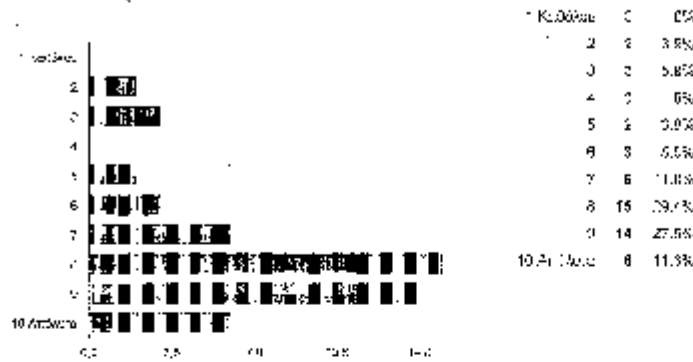
Τον τρόπο διαχείρισης του εργασιολογίου (καταργεί ή δημιουργεί θέσεις); [Με βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και σταθμούς, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζει η διάθεσή σας για εργασία από:]



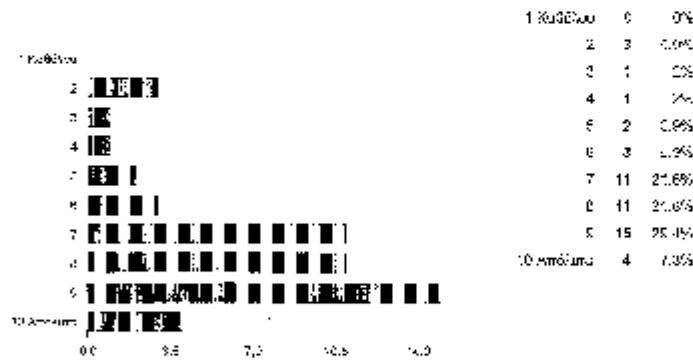
Το κίνητρό σας για να αναλάβετε μια ανεμεσίσιμη ανάλυση όπως: απειχία, συμπεριφορά των άλλων σύμφωνα με τις επιθυμίες σας, δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων; [Με βάση τα προσωπικά σας κίνητρα και σταθμούς, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζει η διάθεσή σας για εργασία από:]



Την ίδια στιγμή, στην ομάδα με τις σημαντικότερες απειλοβήματα (π.χ. βλάβη ως αποτέλεσμα ενός κτύπου και απειλοβήματα σε ημερήσιο βελά, θεωρείται ότι απειλοβήματα η διδασκαλία) για εργασία από 3]



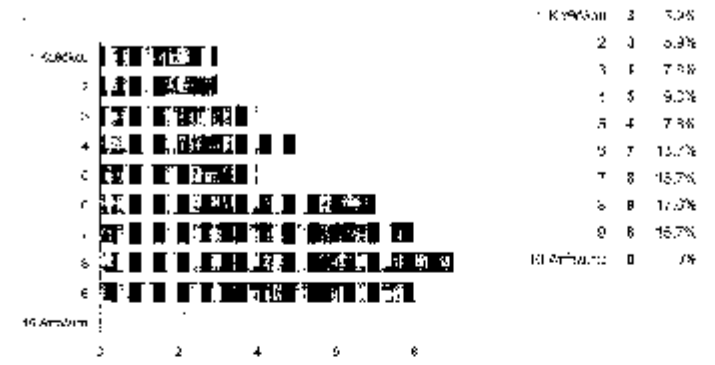
Την προσοχή ότι η απειλοβήματα απειλοβήματα προσοχή είναι οδηγείται στην επιθυμητή κατάσταση, η οποία θα διδασκαλία μέσω των απειλοβήματα των οποίων χρονοκρίση ή άλλων εργασιών (Μ. βελά) τα παρατηρητικά κίνητρα και απειλοβήματα, σε ποσό βελά θεωρείται ότι απειλοβήματα η διδασκαλία για εργασία από 3]



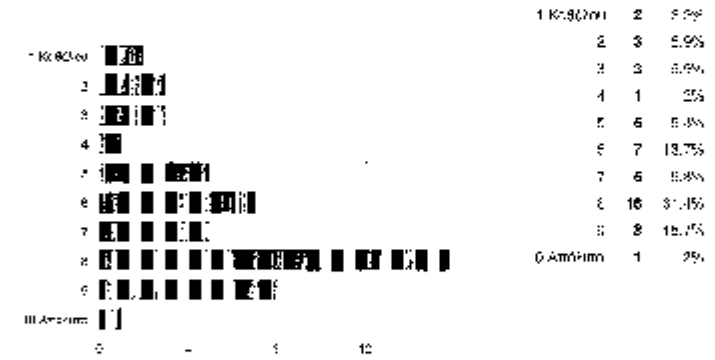
Την συντομία συμπεριφοράς, σε αυτή διαμόρφωση, ανακρίση είναι, από φόν, μεταβλητική, η οποία θα διδασκαλία μέσω των απειλοβήματα των οποίων χρονοκρίση ή άλλων εργασιών (Μ. βελά) τα παρατηρητικά κίνητρα και απειλοβήματα, σε ποσό βελά θεωρείται ότι απειλοβήματα η διδασκαλία για εργασία από 3]



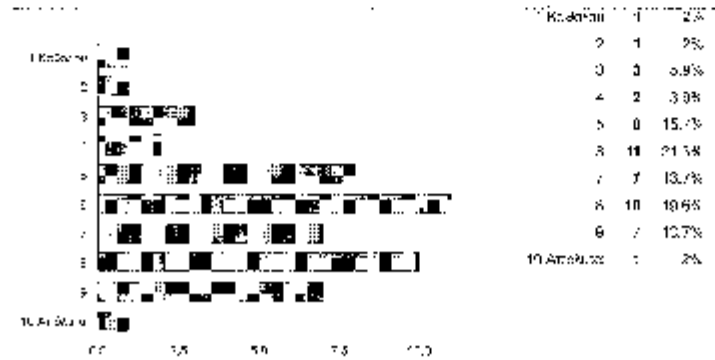
Υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ υποτάσεων και προτείνμενων [Επιλογή Βαθμύ θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας]



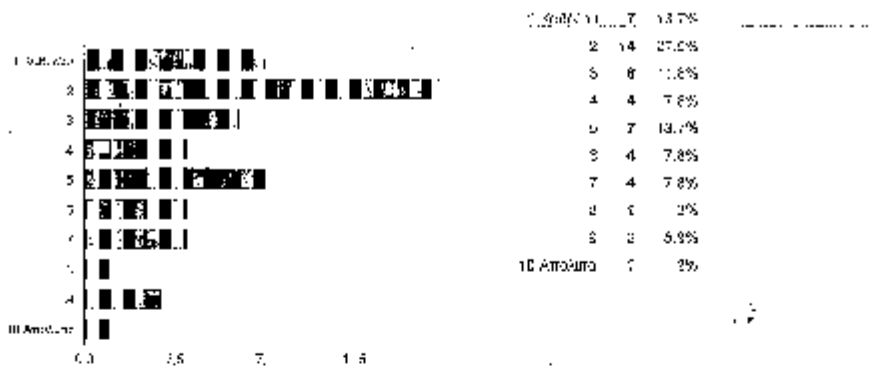
Καλυπτεται οι βασικές ανάγκες για την ύλη της (βιολογικές και μαρφάλες) [Επιλογή Βαθμύ θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας]



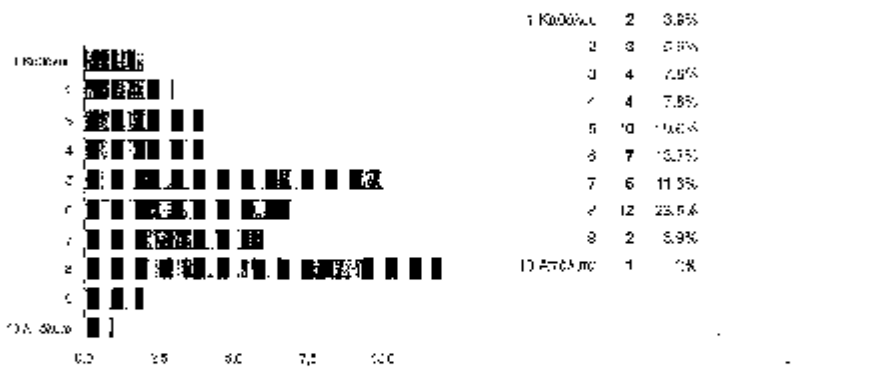
Επιπλέον οι ανάγκες σχεδόν (κοινωνικές και λογισμικές της αξίας της) [Επιλογή Βαθμύ θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας]



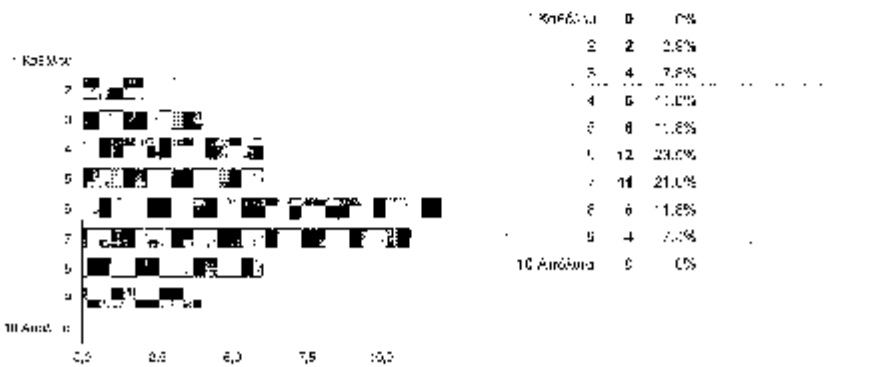
Υφιστάμενη κατάσταση: Πόσο βελτιώθηκε η ποιότητα και οφειλεται οφειλεται στην παρούσα εργασία σας;



Οι εργαζόμενοι δεν αντιμετωπίζουν τη δουλειά και ανταποκρίνονται στις καλές συνθήκες και πολιτικές εργασίας; [Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας];

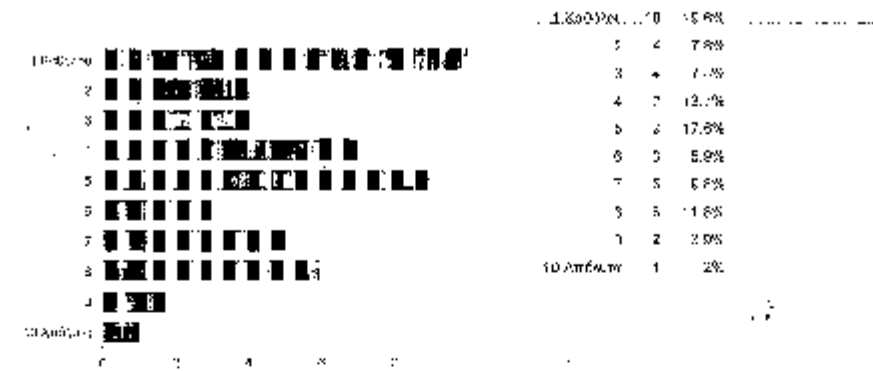


Καλύτεροι οι ανάγκες που αυτές θεωρείτε πιο σημαντική μεταξύ των ακόλουθων: επιτυχίας, συμπαιρωφός των άλλων σύμφωνα με τις επιθυμίες σας, δημιουργίας διαπροσωπικών σχέσεων; [Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας];

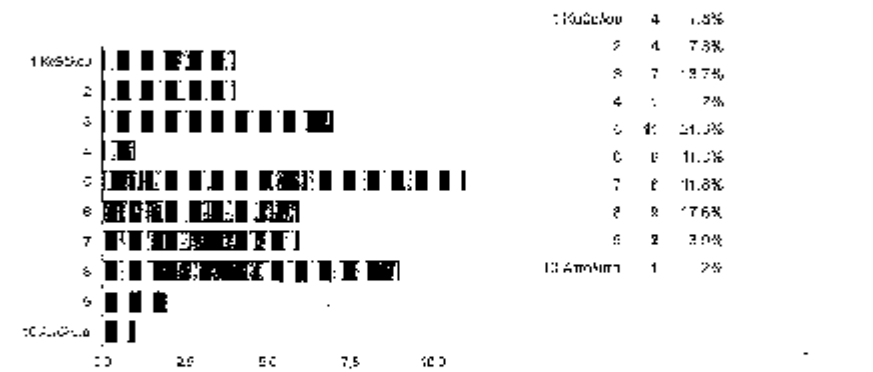


Το όμορφο που λαμβάνετε είναι άριστο, συγκριμένο με τις απολαβές που συνάδεσσαν σας με αντίστοιχη προφορά; [Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας];

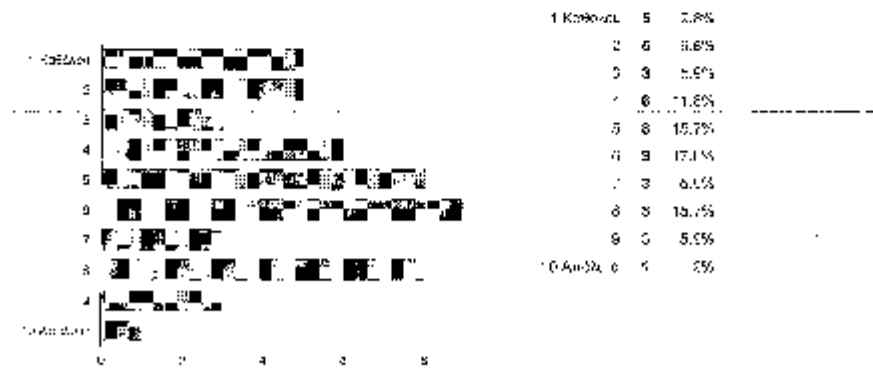
Συμπεριέχετε στην διαμεσοποίηση της σχετιζόμενης; (Σε ποιο βαθμό θα απαντήσετε ότι στην παροχή υπηρεσίας)



Οι στόχοι που θέτουμε είναι συγκεκριμένοι και σαφείς; (Σε ποιο βαθμό θα απαντήσετε ότι στην παροχή υπηρεσίας σας)



Οι στόχοι που είδατε αν είχαν παρατηρηθεί; (Σε ποιο βαθμό θα απαντήσετε ότι στην παροχή υπηρεσίας σας)

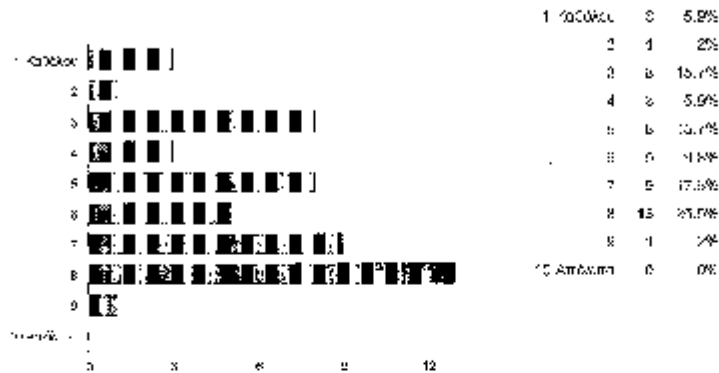


Οι στόχοι που θέτουμε είναι επιτεύξιμοι και πραγματικοί; (Σε ποιο βαθμό θα απαντήσετε ότι στην παροχή υπηρεσίας σας)

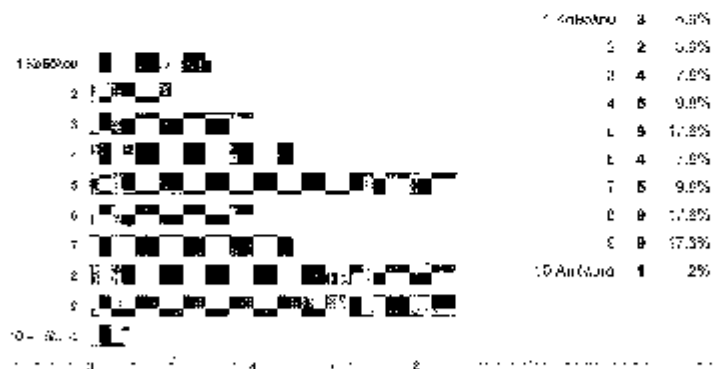


1	3	5,8%
10	1	2%

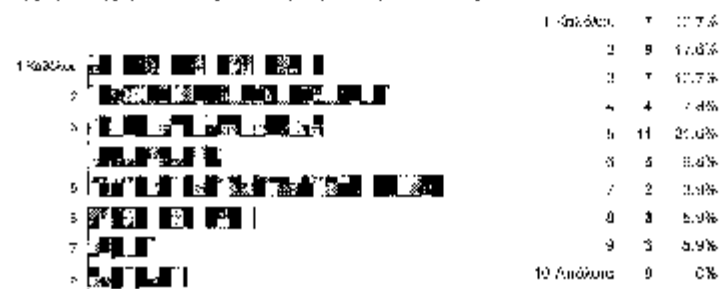
Οι στόχοι που θέτουμε είναι απαιτητικοί και ρεαλιστικοί; [Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην πράξη τα εφαρμόζετε;]



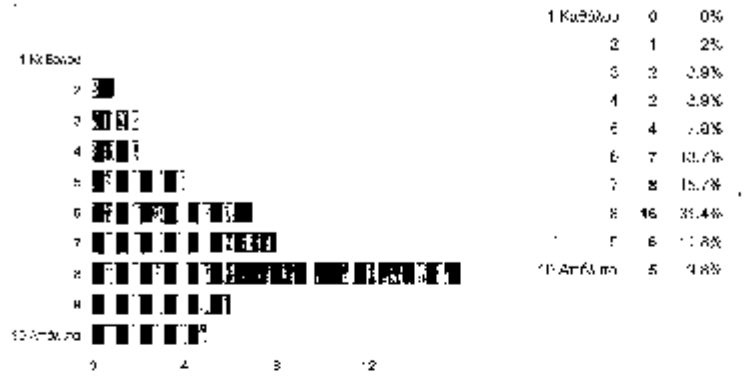
Οι στόχοι που θέτουμε είναι χρονικά υπερβολικά μακρινοί; [Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην πράξη τα εφαρμόζετε;]



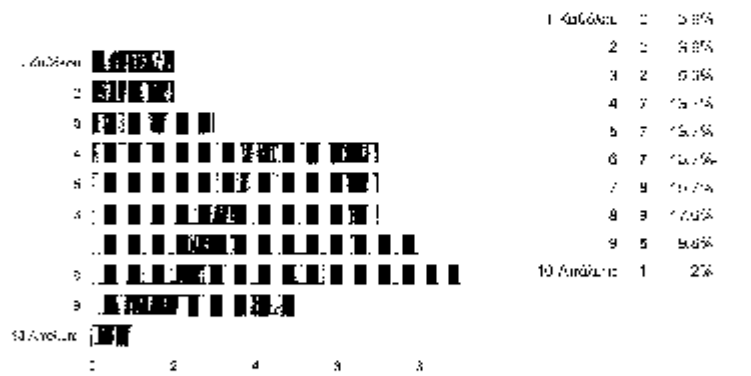
Κατευθύνουμε με την διαίτησή του εργαζομένου προς την επιβίωσή σε συμπεριφορά μέσω αντιβράβευσης ή τιμωρών; [Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην πράξη τα εφαρμόζετε;]



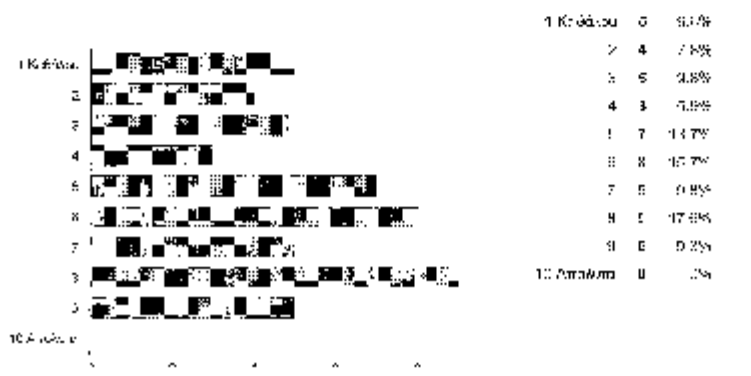
Αντιλαμβάνεστε καλά τις βεβαιότητες; (Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας)



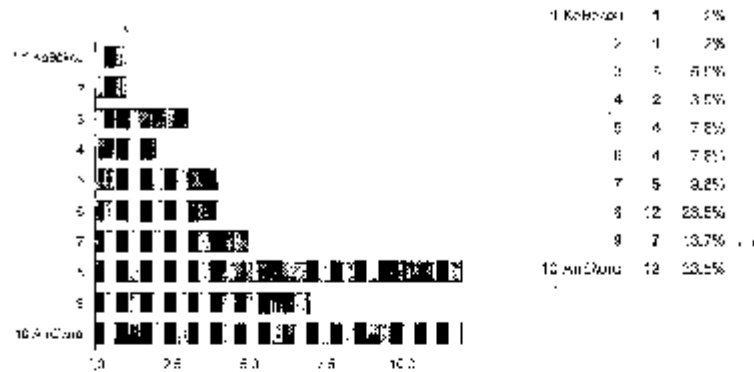
Παρέχετε αυτονομία στις αποφάσεις προς την Αγωγή απομόνωσης; (Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας)



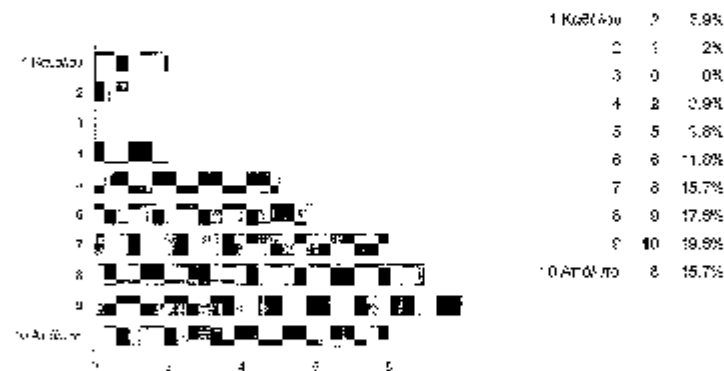
Παρέχετε ανεμπόδιστη μάθησή σας για την παροχή επένδυσης των σχολίων; (Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παρούσα εργασία σας)



Αντιλαμβάνεστε την φύση του τεσσάρων παραδειγμάτων για το οποίο εργάζεστε; (Σε ποιο βαθμό είναι εύκολο να στην παραδοθεί εργασία σας)



Αντιλαμβάνεστε την σημασία της εργασίας σας για την ζωή των άλλων; (Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι στην παραδοθεί εργασία σας)



Η χρονική διάρκεια των υπηρεσιών στις Ειδικές Υπηρεσίες Λειτουργεί Ομαλά ως προς την απόδοσή του. (Αναβάνοντας επίσημα τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση των έργων ... για την τριμηνιαία περίοδο 2014 - 2020", βεβαιώστε)



Η διαδικασία των υπηρεσιών στις Ειδικές Υπηρεσίες προάγει βελτίωση (Αναβάνοντας επίσημα τα προβλεπόμενα στο Ν. 4314/2014 "Για τη διαχείριση των έργων ... για την τριμηνιαία περίοδο 2014 - 2020", βεβαιώστε)



Οι χρηματοδοτήσεις από το ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ» (Αρ. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεματικό άξονας 6.1)



Οι χρηματοδοτήσεις από το ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ» (Αρ. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεματικό άξονας 6.1)



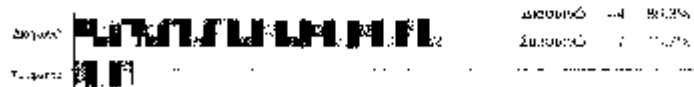
Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών είναι ομοιόμορφος (Αρ. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεματικό άξονας 6.1)



Ο τρόπος αξιολόγησης του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών χαρακτηρίζεται ως ομοιόμορφος (Αρ. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεματικό άξονας 6.1)



Η αξιολόγηση, επιλογή και παύση των προσλαμβανόμενων των Ειδικών Υπηρεσιών γίνεται με διάφορους και κύκλους τρόπο (Αρ. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεματικό άξονας 6.1)



Ο τρόπος αξιολόγησης, επιλογής και παύσης των προσλαμβανόμενων των Ειδικών Υπηρεσιών ορίζεται στην αξιολόγηση των κενότερων (Αρ. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεματικό άξονας 6.1)



Οι αποσπασμένοι στις Ειδικές Υπηρεσίες από τον δημόσιο τομέα και την ΜΟΔ Α.Ε. έχουν τις ίδιες συνθήκες Υπηρεσιακής Εξέλιξης (Αρ. 4314/2014 "Για τη διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020", θεματικό άξονας 6.1)

...

Οι απαντήσεις είναι οι Ειδικές Υπηρεσίες από τον Εθνικό κατά και τον ΝΟΔ Α.Ε. έχουν τις ίδιες
 Βασικές Υπηρεσίες, ΕξΑΐτιας [Αυθόνοτες υπηρεσίες προβλεπόμενες στο Ν. 4314/2014
 "Πολύ Διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική περίοδο 2014 - 2020". Βασιλιά όμι.]



Η επιμόρφωση που τους παρέχεται κατά τη διάρκεια της εργασίας δεν είναι ικανοποιητική, και
 [Αυθόνοτες υπηρεσίες προβλεπόμενες στο Ν. 4314/2014 "Πολύ Διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική
 περίοδο 2014 - 2020". Βασιλιά όμι.]



Το σύστημα της Αρχικής ελέγχου που έχει θεσπιστεί είναι Ελλιπές [Αυθόνοτες υπηρεσίες
 προβλεπόμενες στο Ν. 4314/2014 "Πολύ Διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική
 περίοδο 2014 - 2020". Βασιλιά όμι.]



Το σύστημα της Αρχικής ελέγχου που έχει θεσπιστεί είναι απολυτεστικά [Αυθόνοτες υπηρεσίες
 προβλεπόμενες στο Ν. 4314/2014 "Πολύ Διαχείριση, τον έλεγχο ... για την προγραμματική
 περίοδο 2014 - 2020". Βασιλιά όμι.]



Είνα απολαύσιμη η ύλη της Ειδικού Συστήματος Διεκτέσης του Προσέκτη των Ειδών
 Υπηρεσίας



Ευχαριστώ για την τιμή, ειρήνη σας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΣΥΓΓΡΑΜΑΤΑ – ΑΡΘΡΑ

- Βακόλα Μαρία – Νικολάου Ιωάννης (2012), Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά, Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Rosili
- Ιορδάνογλου Δήμητρα (2008), Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις – Νέες τάσεις και πρακτικές, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική
- Κέφης Βασίλης (2005), Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ – Βασικές Αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική
- Κτιστάκη Σταυρούλα (2009), Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση
- Λιαρκόβας Π. – Ανδρέου Γ. (2007), Η νέα πολιτική συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση
- Μπαμπαλιούτας Π. Λάμπρος – Μητσόπουλος ΣΠ. Κωνσταντίνος (2014), Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Περιφερειακή Πολιτική της Ε.Ε., Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα
- Παπαγιάννης Δονάτος (2011), Ευρωπαϊκό Δίκαιο – Τέταρτη έκδοση, Αθήνα – Κομοτηνή, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα
- Τριπερίνα Ιωάννα (2002), Διαχείριση καριέρας και απόδοσης: Εφαρμόζοντας την ψυχολογία στην εργασία, Αθήνα, Clever Carrer
- Taylor Frederick (1912), Testimony before the Special House Committee

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

- <http://www.espa.gr>
- <http://www.hellaskps.gr>

- <https://www.mou.gr>

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

- Π.Δ. 113/1992 (ΦΕΚ 50 Α) «Ρύθμιση θεμάτων που αφορούν την εφαρμογή κοινοτικών προγραμμάτων ή μέτρων τεχνικής βοήθειας και κατάρτισης του ευρύτερου δημοσίου τομέα»
- Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου 18/12/2012 (ΦΕΚ 246 Α) «Κατεπείγουσες ρυθμίσεις για την οικονομική ανάπτυξη της χώρας»
- Ν. 2372/1996 (ΦΕΚ 29 Α) «Σύσταση φορέων για την επιτάχυνση της αναπτυξιακής διαδικασίας και άλλες διατάξεις»
- Ν. 2683/1999 (ΦΕΚ 19 Α) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών. Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις»
- Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α) «Διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχος του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και άλλες διατάξεις»
- Ν. 2937/2001 (ΦΕΚ 169 Α) «Τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων που αφορούν στην επάρκεια των ιδίων κεφαλαίων των επιχειρήσεων παροχής επενδυτικών υπηρεσιών και των πιστωτικών ιδρυμάτων, ρυθμίσεις ΕΥΑΘ ΑΕ και άλλες διατάξεις»
- Απόφαση 19248/60/ΓΔΑΠΠΠΔΕ (ΦΕΚ 760 Β) «Καθορισμός του ειδικού επιδόματος, του ύψους της εκτός έδρας αποζημίωσης και των εξόδων μετακίνησης του προσωπικού σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 7 του Ν. 2860/2000»
- Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α) «ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ν.Π.Δ.Δ. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»
- Ν. 3614/2007 (ΦΕΚ 267 Α) «Διαχείριση, έλεγχος και εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την προγραμματική περίοδο 2007–2013»

- Ν. 3752/2009 (ΦΕΚ 40 Α) *Τροποποιήσεις επενδυτικών νόμων και άλλες διατάξεις»*
- Ν 3812/2009 (ΦΕΚ 234 Α) *«Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις»*
- Ν. 3840/2010 (ΦΕΚ 53 Α) *«Αποκέντρωση, απλοποίηση και ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007 – 2013 και άλλες διατάξεις»*
- Ν 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α) *«Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015»*
- Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222 Α) *«Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016»*
- Ν. 4128/2013 (ΦΕΚ 51 Α) *«Κύρωση της από 18 Δεκεμβρίου 2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Κατεπείγουσες ρυθμίσεις για την οικονομική ανάπτυξη της Χώρας» και άλλες διατάξεις»*
- Ν. 4205/2013 (ΦΕΚ 242 Α) *«Ηλεκτρονική επιτήρηση υπόδικων, κατάδικων και κρατούμενων σε άδεια και άλλες διατάξεις»*
- Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265 Α) *«Για τη διαχείριση, τον έλεγχο και την εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την προγραμματική περίοδο 2014–2020»*
- Υ.Α. 31521/1996 (ΦΕΚ 896 Β) *«Έγκριση Εσωτερικού Κανονισμού Οργάνωσης της ΜΟΝΑΔΑΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ της ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ του ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΣΤΗΡΙΞΗΣ (Μ.Ο.Δ.) Α.Ε.»*
- Υ.Α. 36071/2001 (ΦΕΚ 1443 Β) *«Συμπλήρωση – Τροποποίηση του Εσωτερικού Κανονισμού Οργάνωσης της ΜΟΝΑΔΑΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ της ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ του ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΣΤΗΡΙΞΗΣ (Μ.Ο.Δ.) α.ε.»*

- Υ.Α. 56888/ΓΓΔΕ-ΕΣΠΑ 27622/2013 (ΦΕΚ 3350 Β) «Έγκριση συμπλήρωσης – τροποποίησης του Εσωτερικού Κανονισμού Οργάνωσης της ΜΟΔ ΑΕ»

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ Ε.Ε.

- Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη
- Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣυνθΕΕ)
- Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα (Συνθ. Ε.Κ.)
- Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣυνθΛΕΕ)
- Κανονισμός 1083/2006