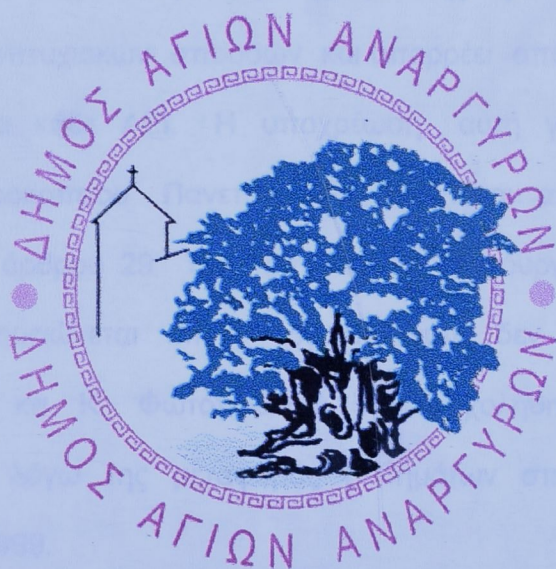


ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

**Ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ
ΣΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ
ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΓΙΩΝ ΑΝΑΡΓΥΡΩΝ**



ΕΛΕΝΗ ΠΑΛΙΑΓΚΑ- ΔΗΜΟΓΕΡΟΝΤΑ

ΑΘΗΝΑ
ΙΟΥΛΙΟΣ 1999 – ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 1999

ΠΤΥ
ΠΛΙ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΞΟΜΟΙΩΣΗΣ

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Αρ. Κτημ: _____
Αρ. Εισαγ: 7666
Κωδ. Εγγραφής: 5387
Ταξινόμ. Αριθμ: ΠΤΥ ΠΠΙ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με τους νόμους 1894/90 και 1966/91 ιδρύεται «ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΑΕΙ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ» και με τα Π.Δ. 292/97 δίνεται η δυνατότητα στις πτυχιούχους της πρώην Ανωτάτης Σχολής Οικιακής Οικονομίας να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα εξομοίωσης.

Η εκπόνηση της συγκεκριμένης μελέτης γίνεται στο πλαίσιο του προγράμματος προπτυχιακών σπουδών και απορρέει από το ειδικό νομοθετικό πλαίσιο που διέπει κάθε ΑΕΙ. Η υποχρέωση αυτή για τους φοιτητές των τμημάτων του Χοροκοπείου Πανεπιστημίου απαντάται στις διατάξεις του Π.Δ. 206/92 και του άρθρου 29 του κανονισμού λειτουργία του Χοροκοπείου Πανεπιστημίου. Σημειώνεται ότι η εργασία αυτή δεν είναι πλέον ομαδική, δεδομένου ότι η κα Κ. Φωτοπούλου δεν ασχολήθηκε με την κατάρτιση πτυχιακής μελέτης λόγω της μεταφοράς μαθημάτων στην εξεταστική περίοδο του Σεπτεμβρίου 1999.

Ο σκοπός της μελέτης είναι ο προγραμματισμός αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό του Δήμου Αγίων Αναργύρων Αττικής, με την προϋπόθεση ότι θα καλύπτει μόνο τις κεντρικές υπηρεσίες του Δήμου και ειδικότερα την καταγραφή του σήμερα και το σχεδιασμό ενεργειών για λύση προβλημάτων στο μέλλον, με τελικό σκοπό τις καλύτερες και περισσότερες παρεχόμενες υπηρεσίες.

Οι παράγοντες (τομείς) πάνω στους οποίους έγινε η έρευνα είναι :

- A) η οργάνωση του Δήμου Αγίων Αναργύρων
- B) η στελέχωση του ανθρώπινου δυναμικού

- Γ) τα οικονομικά στοιχεία του Δήμου
- Δ) η υποδομή, και
- Ε) η λειτουργία

Η μέθοδος της έρευνας είναι εμπειρική, βασισμένη στις έννοιες και στους νόμους, που είναι δεδομένα. Το χρονικό διάστημα εκπόνηση της μελέτης ήταν τετράμηνο, από τον Ιούλιο 1999 έως τον Οκτώβριο 1999. Το τελευταίο όμως δίμηνο, χρόνος κατά τον οποίο θα γινόταν η έρευνα, ο Δήμος είχε κηρυχθεί σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης, λόγω του σεισμού της 7^{ης} Σεπτεμβρίου 1999, με αποτέλεσμα να προκύψουν προβλήματα στις υπηρεσίες και η έρευνα να γίνει δυσχερής.

Στην μελέτη αρχικά γίνεται μια γενική αναφορά στην ανάγκη προγραμματισμού σε ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης και ύστερα στον προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού του Δήμου Αγίων Αναργύρων, κάνοντας ανάλυση στην οργάνωση του Δήμου, στη στελέχωσή του, στα οικονομικά στοιχεία (έσοδα – έξοδα), στην υποδομή κτιρίων και εξοπλισμού καθώς και στις παρεχόμενες υπηρεσίες (λειτουργίες), τελειώνει δε με τις διαπιστώσεις και τα συμπεράσματα, καθώς και με τις προτάσεις για καλύτερο προγραμματισμό.

Τελειώνοντας, θέλω να ευχαριστήσω όλους όσους με βοήθησαν στην εκπόνηση της μελέτης, τον καθηγητή κ. Γρ. Παγκάκη, το Γενικό Γραμματέα του Δήμου Αγίων Αναργύρων, τους προϊσταμένους των τμημάτων προσωπικού, διοικητικού και οικονομικών υπηρεσιών καθώς και τον πρόεδρο της Δημοτικής Επιτροπής Παιδείας.

Περιεχόμενα

• ΕΙΣΑΓΩΓΗ	Σελ. Ι - ΙΙ
• ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	
• ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	
<u>Ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ</u>	
<u>ΩΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ</u>	
- Βασικές έννοιες – Ορισμοί, Θεωρητικό υπόβαθρο γνώσεων	Σελ. 1
• ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	
<u>Ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ</u>	
<u>ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΑΓΙΩΝ ΑΝΑΡΓΥΡΩΝ</u>	
- Αυτοδιοίκηση	Σελ. 9
- Τοπική Αυτοδιοίκηση	Σελ. 10
- Οργάνωση	Σελ. 10
- Οργάνωση του Δήμου Αγίων Αναργύρων	Σελ. 12
- Στελέχωση του Δήμου Αγίων Αναργύρων	Σελ. 18
- Υποδομή του Δήμου Αγίων Αναργύρων – κτιριακές εγκαταστάσεις - εξοπλισμός - μέσα	Σελ. 22
- Λειτουργίες του Δήμου Αγίων Αναργύρων	Σελ. 23
- Οικονομικά στοιχεία – έσοδα – έξοδα του Δήμου Αγίων Αναργύρων	Σελ. 26
• ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	
- Διαπιστώσεις - συμπέρασμα	Σελ. 30
• ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	
- Προτάσεις	Σελ. 33
• ΕΠΙΣΥΝΑΠΤΟΜΕΝΑ	Σελ. 36
• ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	Σελ. 37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΩΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ - ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΓΝΩΣΕΩΝ

Ο προγραμματισμός συντελείται αδιάκοπα στο πέρασμα του χρόνου. Ο άνθρωπος έχει μία φυσική παρόρμηση για τον προγραμματισμό, που λειτουργεί άλλοτε συνειδητά και άλλοτε όχι.

Για να είναι αποτελεσματική η ομαδική προσπάθεια, οι άνθρωποι πρέπει να ξέρουν τι προσδοκείται από αυτούς να εκπληρώσουν.

Η πρώτη λειτουργία¹ που επιτελούν τα διευθυντικά στελέχη είτε του δημοσίου είτε του ιδιωτικού τομέα είναι η λειτουργία του προγραμματισμού, που είναι η βασικότερη από όλες τις διοικητικές λειτουργίες.

Προγραμματισμός σημαίνει να αποφασιστεί προκαταβολικά τι θα γίνει, πως θα γίνει, πότε και από ποιόν θα γίνει.

Ο προγραμματισμός γεφυρώνει το χάσμα από το σημείο που βρισκόμαστε στο σημείο που θέλουμε να πάμε, αν και το ακριβές μέλλον σπάνια μπορεί να προβλεφθεί, ακόμα και στα καλύτερα προγράμματα. Αν δεν υπάρχει όμως καθόλου προγραμματισμός, τα γεγονότα αφήνονται στην τύχη τους.

Για ποιο σκοπό ή λόγο γίνεται προγραμματισμός;²

¹ Γρηγ. Α. Παγκάκης (1998), Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα, σ.73.

² Γρηγ. Α. Παγκάκης, Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, ό.π. σ. 74.

α) Για να επιτευχθεί η ορθολογική οργάνωση, στελέχωση και λειτουργία της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, ώστε να οδηγηθεί στον εκσυγχρονισμό, ακολουθώντας τα πορίσματα και τα επιτεύγματα της σύγχρονης επιστήμης και τεχνολογίας, με σκοπό τη βελτίωση και τάση την αριστοποίηση της αποδοτικότητας - αποτελεσματικότητας.

β) Για να επιτευχθεί η διοικητική μεταρρύθμιση, δηλ. η ριζική μεταβολή και αναμόρφωση των στοιχείων που συνθέτουν ένα δυναμικό, ανοικτό κοινωνικό σύστημα, για να επιτυγχάνεται ο εξορθολογισμός της λειτουργίας του κρατικού μηχανισμού και η βελτίωση των σχέσεών τους με τον πολίτη.

γ) Για να επιτευχθεί η ποιοτική αναβάθμιση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης και των παρεχομένων υπηρεσιών.

Οι ανωτέρω λόγοι ή σκοποί, για τους οποίους είναι αναγκαίος ο προγραμματισμός, αποβλέπουν στη μείωση ή ελαχιστοποίηση ή και στην εξάλειψη των χαρακτηριστικών της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, δηλαδή του συγκεντρωτισμού, της γραφειοκρατικής δομής, της χαμηλής αποδοτικότητας και της κακής επικοινωνίας με τον πολίτη, σκοποί που φαίνεται να οδηγούν στην ανάδειξη της αξίας ενός ανθρώπου, με το να του δοθούν οι ευκαιρίες να χρησιμοποιήσει τις ικανότητές του.

Ο προγραμματισμός γίνεται από την εκάστοτε κυβέρνηση, με κεντρικό επιτελικό φορέα το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, με την καθιέρωση θεσμών που να οδηγούν σε βελτιώσεις, πρόοδο, ανάπτυξη και εκσυγχρονισμό και γίνεται για τους χρήστες των υπηρεσιών της Δημόσιας Διοίκησης, του απλού πολίτη, του κοινωνικού συνόλου αλλά και για όλους εκείνους που είναι ενταγμένοι στον κρατικό

μηχανισμό, για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους και αποτελούν το δημοσιοϋπαλληλικό σώμα.

Τι είναι όμως προγραμματισμός;³

Ο προγραμματισμός συντελείται αδιάκοπα στο πέρασμα του χρόνου. Ο άνθρωπος έχει μία φυσική παρόρμηση για τον προγραμματισμό, που λειτουργεί άλλοτε συνειδητά και άλλοτε όχι.

Από αυτή την ψυχολογική προσέγγιση ο προγραμματισμός θεωρείται ως κοινωνική δύναμη, που περικλείει μία σειρά ενεργειών, που σχεδιάζονται για να λύσουν προβλήματα στο μέλλον.

Είναι σαφές πως άνθρωποι με στόχους είναι αποτελεσματικότεροι από ανθρώπους χωρίς στόχους, μόνο που πρέπει να διατυπωθούν κατά τρόπους που να γίνονται αντιληπτοί από όλους όσους καλούνται να τους υλοποιήσουν.

Προγραμματισμός είναι ένας τρόπος σκέψης για τα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα, άμεσα συνδεδεμένος με στόχους και συλλογικές αποφάσεις καθώς και η επεξεργασία σε ένα ευρύ πλαίσιο των εργασιών που πρέπει να γίνουν και των μεθόδων με τις οποίες πρέπει να γίνουν, για να επιτευχθεί ο σκοπός ενός οργανισμού.

Τέλος δεν προγραμματισμός είναι και η λήψη αποφάσεων για το μέλλον, οι οποίες αφορούν την επιλογή αποστολής, σκοπών και στόχων, πολιτικών και διαδικασιών.

Είναι επιστημονικός κλάδος της διοικητικής επιστήμης και ασχολείται με τη χρήση των ανθρωπίνων πόρων, που αναπτύχθηκε μετά από μελέτες που

³ Γρηγ. Α. Παγκάκης, Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, ό.π. σ. 75.

έγιναν αμέσως μετά το Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο.⁴

Οι ανθρώπινοι πόροι, που είναι το πλέον σημαντικό και το λιγότερο προβλέψιμο στοιχείο, δεν έχει προσελκύσει το ίδιο ενδιαφέρον με τις προσπάθειες που γίνονται για τη μεγιστοποίηση των οικονομικών και κεφαλαιακών πόρων.

Κάθε οργανισμός και επομένως και οι δημόσιοι, κάτω από τις μεταβολές και τις πιέσεις των οικονομικών, τεχνολογικών και κοινωνικών παραγόντων εξαναγκάζονται να μελετούν τις τιμές και τις ανθρώπινες πλευρές της εργασίας, με μεγαλύτερη προσοχή και σοβαρότητα από ότι γινόταν πριν.

Έξι είναι τα κύρια βασικά στάδια⁵ για να επιτύχει ένας προγραμματισμός αναγκών ανθρώπινου δυναμικού: δύο προπαρασκευαστικά, τρία αποβλέποντα στην κατάρτιση με λεπτομερειακό τρόπο και ένα που αποβλέπει στην εφαρμογή του συστήματος.

Στάδιο 1^ο: Ο καθορισμός στρατηγικού προγραμματισμού του οργανισμού και των αντικειμενικών σκοπών όλων των υπηρεσιακών μονάδων.

Απαραίτητο στοιχείο επίσης και ο αντικαθορισμός, διότι το περιβάλλον, μέσα στο οποίο λειτουργούν οι οργανισμοί είτε παράγουν αγαθά είτε προσφέρουν υπηρεσίες, είναι σταθερά μεταβαλλόμενο και διευρυνόμενο και επιτάσσει συνεχή παρακολούθηση και αναθεώρηση από καιρού εις καιρόν της στρατηγικής και των αντικειμενικών σκοπών.

⁴ Γρηγ. Λ. Παγκάκης, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, ό.π. σ. 76.

⁵ Γρηγ. Λ. Παγκάκης, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, ό.π. σ. 78.

Στάδιο 2^ο: Ο καθορισμός βασικών απαιτήσεων για ένα υγιή προγραμματισμό αναγκών ανθρώπινου δυναμικού όπως η ενσωμάτωσή του στον στρατηγικό προγραμματισμό ενός οργανισμού, ο βαθμός προτεραιότητας, του οποίου η σπουδαιότητα πρέπει να τονίζεται από την ανώτατη διοίκηση και να γνωστοποιείται σε όλο τον οργανισμό και η σύσταση υπηρεσιακής μονάδας, με αποκλειστικό έργο τον προγραμματισμό αναγκών ανθρώπινου δυναμικού.

Στάδιο 3^ο: Η εκτίμηση των μελλοντικών αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό ποιοτικά και ποσοτικά για την επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών του οργανισμού.

Πολλές οι μέθοδοι πρόβλεψης, όπως εκτιμήσεις διοίκησης, στατιστικές και μελέτες εργασίας.

Στάδιο 4^ο: Η εκτίμηση των πόρων του παρόντος και της διαθεσιμότητάς τους στο μέλλον. Για να έχουμε εκτίμηση της μελλοντικής προσφοράς είναι απαραίτητη η λεπτομερειακή περιγραφή της παρούσας κατάστασης. Κάθε οργανισμός πρέπει να τηρεί λεπτομερή στοιχεία για το προσωπικό.

Η καταγραφή των υπαρχόντων πόρων σε ένα γενικό πλαίσιο μπορεί να συνοψισθεί με τα ακόλουθα στοιχεία, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στα παρακάτω.

Λειτουργίες που επιτελούνται.

Σε ένα γενικό πίνακα κατανέμεται το ανθρώπινο δυναμικό κατά λειτουργικές μονάδες.

Επαγγέλματα. Το προσωπικό κατατάσσεται σε κατηγορίες και ειδικότητες, ανάλογα με τις επαγγελματικές ομάδες στις οποίες ανήκει.

Κατάταξη και επίπεδα δεξιοτήτων. Εκτός από την κατάταξη του προσωπικού σε επαγγέλματα - κατηγορίες - ειδικότητες, έχουμε και αντίστοιχη κατά επίπεδο δεξιοτήτων, καθώς και σε ανώτερο και κατώτερο υπαλληλικό προσωπικό, διοικητικό και τεχνικό, επόπτες κ.λ.π.

Στοιχεία σχετικά με τα τυπικά προσόντα του προσωπικού, με σκοπό τον προγραμματισμό σε θέματα προσλήψεων, προαγωγών, μετεκπαίδευσης, αποχωρήσεων κ.α.

Επίσης είναι πολύ σημαντικό σε έναν οργανισμό να είναι ενήμερος για την κατανομή των ηλικιών των απασχολούμενων σ' αυτόν, αλλά και τη μελλοντική τους διαμόρφωση.

Τέλος πρέπει να υπάρχει σαφής εικόνα και εκείνου του προσωπικού που, λόγω συμμετοχής σε μακροχρόνια εκπαιδευτικά προγράμματα, έχει μακροχρόνιες απουσίες.

Στάδιο 5^ο: Η κατάρτιση και η εφαρμογή του προγράμματος με τέτοιο τρόπο που να αντιμετωπίζονται οι μελλοντικές ανάγκες προσφοράς και ζήτησης βραχύχρονα και μακρόχρονα.

Επέρχονται πάντα μεταβολές σε έναν οργανισμό που είναι αποτέλεσμα εσωτερικών ή εξωτερικών παραγόντων. Απαραίτητο είναι να καταγράφουμε τα στοιχεία του προσωπικού, για το οποίο γνωρίζουμε το χρόνο αποχώρησης.

Υπάρχουν όμως αποχωρήσεις που είναι δύσκολο να προβλεφθούν, όπως για προσωπικούς λόγους (π.χ. συνταξιοδότηση, ασφαλιστικά) καθώς και τις μεταβολές υπηρεσιακής κατάστασης, όπως προαγωγές, μετακινήσεις μέσα σε υπηρεσιακές μονάδες του οργανισμού και μετατάξεις.

Εκτός των εσωτερικών παραγόντων έχουμε και τους εξωτερικούς, που επηρεάζουν την αποχώρηση μακροχρόνια ή βραχυχρόνια, όπως ο κρατικός παρεμβατισμός, οι εθνικές τάσεις (ποσοστό ηλικιωμένων - συνταξιούχων, ποσοστό πληθυσμού τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ποσοστό αλλοδαπών, έγγαμες γυναίκες), η φύση του πληθυσμού, το επίπεδο ανεργίας, ευκολίες μεταφοράς και τα σχέδια - προγράμματα της κυβέρνησης, τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλων φορέων που επηρεάζουν την περιοχή.

Στάδιο 6^ο (τελικό): Είναι η εφαρμογή του συστήματος, δηλαδή η θέση σε ισχύ, σε λειτουργία και η λήψη διορθωτικών μέτρων, εάν απαιτηθούν.

- Το τελευταίο αυτό στάδιο του συστήματος προγραμματισμού, βασίζεται στις πληροφορίες όλων των προηγούμενων σταδίων και πρέπει να περιέχει:
- Ταίριασμα προβλέψεων ζήτησης - προσφοράς.
- Αναγνώριση περιοχών κλειδιά, για την επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών.
- Κατάρτιση σχεδίων για την ελαχιστοποίηση πιθανών ελλειμμάτων ή πλεονασμάτων ανθρώπινου δυναμικού.
- Εκτίμηση της καλύτερης χρήσης των υπάρχοντων ανθρωπίνων πόρων εντός του οργανισμού.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο προγραμματισμός αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό δεν μπορεί να δώσει εγγύηση για επιτυχία, μόνο με τη διαβεβαίωση ότι ο σωστός αριθμός υπαλλήλων με τα αναγκαία ποιοτικά του στοιχεία θα είναι διαθέσιμος να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις ενός οργανισμού.

Το σχέδιο του προγραμματισμού αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό πρέπει να είναι στην πράξη ευέλικτο, λειτουργικό και οι προβλέψεις να

συγκρίνονται με την πραγματικότητα, έτσι ώστε να μπορούν να λαμβάνονται διορθωτικά μέτρα στην κατάλληλη ώρα, για να αντιμετωπίσουμε απρόβλεπτες κρίσεις, εφ'όσον παρουσιασθεί τέτοια ανάγκη. Επί πλέον πρέπει να γίνεται μία διαρκής επισκόπηση των αναγκών ανθρώπινου δυναμικού στα πλαίσια της γενικής αναθεώρησης αντικειμενικών σκοπών, στόχων, προϋπολογισμών και αποτελεσμάτων του γενικού προγραμματισμού.

ΑΥΤΟΔΙΟΚΗΣΗ

Ο θεσμός της αυτοδιοίκησης¹ έχει μακρά και ιστορία αντίστοιχη με αυτή του ελληνικού κράτους. Ξεκίνησε από την αρχαία Αθήνα, όπου επιχειρηματικά οι Αθηναίοι έφθιναν με τη σύγχρονη μορφή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αλλά με τη μορφή αυτοδιοίκησης ως συστήματος οργάνωσης της πόλεως. Διατηρήθηκε κατά την περίοδο της Ρωμαϊκής αυτοκρατορίας, τους χρόνους της Βυζαντινότητας, όπως επίσης στο χρόνο της τουρκοκρατίας διαδόθηκε και μεταμορφώθηκε στο το καλύτερο ελληνικό κράτος.

Απορρίπτονται όμως μόνο με τη ταχεία ένωση, γιατί ο θεσμός της αυτοδιοίκησης προέβλεπε ως σύστημα οργάνωσης και τρέφει ζωής των Ελλήνων.

Αυτοδιοίκηση είναι η διαχειριστική λειτουργία διοικητικών υποθέσεων τοπικού χαρακτήρα, από διοικητικές μονάδες της Αρμόδιας Διοίκησης, που είναι οργανωμένες ως Ν.Π.Δ.Δ. Οργανισμοί από την γενική ή περιφερειακή κρατική διοίκηση, με δικά τους όργανα. Έχουν δικό τους προυπολογισμό, εκπαιδεύουν δικό τους προϋπολογισμό, διοικούν και απασχολούν δικό τους προσωπικό.

¹ Γρη. Α. Παπαδόπουλος, «Ιστορία του Ελληνικού Κράτους», τ. 1, εκδόσεις Αρκαία, Ν. Σακελλαίου, Αθήνα, σ. 216.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΑΓΙΩΝ ΑΝΑΡΓΥΡΩΝ

ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο θεσμός της αυτοδιοίκησης ⁶ έχει μακράιωνα ιστορία αντίστοιχη με εκείνη του ελληνικού κράτους. Ξεκίνησε από την αρχαία Αθήνα, όπου αναγνωρίστηκαν οι Δήμοι, όχι βέβαια με τη σύγχρονη μορφή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αλλά με τη μορφή αυτοδιοίκησης ως συστήματος οργάνωσης της πολιτείας, διατηρήθηκε κατά την περίοδο της Ρωμαϊκής αυτοκρατορίας, τους χρόνους της Φραγκοκρατίας, έμεινε άθικτος στα χρόνια της τουρκικής δουλείας και αναγνωρίστηκε από το νεώτερο ελληνικό κράτος.

Αναγνώριση όμως μόνο με τη νομική έννοια, γιατί ο θεσμός της αυτοδιοίκησης προϋπήρχε ως σύστημα οργάνωσης και τρόπος ζωής των Ελλήνων.

Αυτοδιοίκηση είναι η διεξαγωγή ορισμένων διοικητικών υποθέσεων, τοπικού χαρακτήρα, από διοικητικές μονάδες της Δημόσιας Διοίκησης, που είναι οργανωμένες ως Ν.Π.Δ.Δ. ξεχωριστά από την κεντρική ή περιφερειακή κρατική διοίκηση, με δικά τους όργανα. Έχουν δικά τους περιουσιακά στοιχεία, καταρτίζουν δικό τους προϋπολογισμό, διορίζουν και απασχολούν δικό τους προσωπικό.

⁶ Γρηγ. Α. Παγκάκης, (1991), Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση, β' έκδοση, εκδόσεις Αντων. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα, σ. 216.

Η αυτοδιοίκηση διακρίνεται σε ειδική ή καθ' ύλην και σε τοπική.

ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

Τοπική αυτοδιοίκηση ⁷ είναι η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων ορισμένης εδαφικής περιοχής από όργανα που εκλέγονται άμεσα και ελεύθερα από τους πολίτες της περιοχής. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι Δήμοι και οι Κοινότητες, οι γνωστοί ΟΤΑ.

Η διοίκηση των τοπικού ενδιαφέροντος θεμάτων από τους ΟΤΑ με δικά τους όργανα, ανεξάρτητα από την κεντρική διοίκηση, αποσκοπεί στην προαγωγή των τοπικών συμφερόντων, με την ταχύτερη και καλύτερη δυνατή ικανοποίηση των αναγκών των πολιτών, που ζουν ή διαμένουν στην εδαφική περιφέρεια του συγκεκριμένου ΟΤΑ.

Η επιβίωση του θεσμού της τοπικής αυτοδιοίκησης στην μακραίωνα ιστορία μας δικαιολογεί απόλυτα, όχι μόνο την ύπαρξή του, αλλά και τις συνεχώς καταβαλλόμενες προσπάθειες για την ενίσχυση και εξύψωση του θεσμού.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ

Ένας οργανισμός με την ίδρυσή του επιδιώκει να επιτύχει τους σκοπούς του. Μοναδικός ⁸ λοιπόν σκοπός της ύπαρξης και λειτουργίας της οργάνωσης ως διαδικασίας και δομής είναι η επίτευξη στόχων.

Αν δεν υπάρχουν στόχοι δεν χρειάζεται προγραμματισμός για την επίτευξή τους, και αν δεν υπάρχει προγραμματισμός με αντικειμενικούς

⁷ Γρηγ. Α. Παγκάκη, Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση ό.π. σ. 219.

⁸ Σκουλάς Ν./Οικονομάκη και (1998), Διαχώριση και Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων, Εκδόσεις ΚΑΛΑ, Αθήνα, σ. 165.

σκοπούς είτε μακροπρόθεσμους είτε βραχυπρόθεσμους, με στρατηγική, με τακτική και συγκεκριμένα πλάνα δουλειάς είναι αυτονόητο ότι δεν χρειάζεται και η οργάνωση.

Υπάρχει όμως αναπόφευκτα μία αλληλοσύνδεση και αλληλεξάρτηση της οργάνωσης και των άλλων διοικητικών δραστηριοτήτων. Γιατί η επίτευξη των επιθυμητών στόχων διαμορφώνεται από τη δυνατότητα της ύπαρξης, οργάνωσης, στελέχωσης, συντονισμού, διεύθυνσης και ελέγχου των ανθρώπινων αλλά και των υλικών στοιχείων, που απαιτούνται για την υλοποίησή τους.

Βασικό πρώτο βήμα στη μεθοδολογία της οργάνωσης είναι ο συντονισμός και η τμηματοποίηση των λειτουργιών ενός οργανισμού και των καθηκόντων που θεωρούνται απαραίτητα για την υλοποίηση των προγραμμάτων του. Από αυτή τη διαδικασία προκύπτουν οι αρμοδιότητες των τμημάτων και οι μονάδες εργασίας που τοποθετούνται σε συγκεκριμένα σημεία της διοικητικής ιεραρχίας, με βάση το περιεχόμενο και το σκοπό που εξυπηρετούν.

Οι σύγχρονοι μελετητές της διοικητικής επιστήμης θεωρούν τους οργανισμούς πολλαπλών σκοπών και ότι επομένως επιτελούν οικονομικούς και κοινωνικούς σκοπούς σε αντίθεση με την παραδοσιακή αντίληψη, που ορίζει ως μοναδικό σκοπό το οικονομικό όφελος.

Η οργανωτική δομή αντανakλά τις σχέσεις εξουσίας και επικοινωνίας, καθέτως και οριζοντίως. Αντανakλά επίσης την έκταση του ελέγχου που ασκεί ένας προϊστάμενος και αυτό μεταφράζεται στον αριθμό των υφισταμένων του.

Για να δουλέψει αποτελεσματικά ένας οργανισμός, αλλά και για να επιβιώσει από άποψη συνοχής και συνεργατικότητας, είναι απαραίτητο κάθε στέλεχος να παίρνει εντολές από μία πηγή και να λογοδοτεί σ' αυτήν.

Η έκδοση εντολών από διάφορα αφεντικά προκαλεί σύγχυση και αποθάρρυνση στον υφιστάμενο και παράλληλα υπονομεύει την εξουσία του κύριου προϊσταμένου⁹.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΓΙΩΝ ΑΝΑΡΓΥΡΩΝ

Αν οργάνωση είναι σύστημα σχέσεων των ατόμων που μετέχουν σε μία ομάδα, σε μία υπηρεσιακή μονάδα, σ' έναν οργανισμό, οργανόγραμμα είναι η γραφική παράσταση του οργανισμού.

Ένα οργανόγραμμα μας δείχνει την κατανομή της εργασίας, τη σχέση προϊσταμένου - υφισταμένου και από τη σχέση αυτή το τρίπτυχο εξουσία - ευθύνη - λογοδοσία¹⁰.

Στη διοίκηση **εξουσία** είναι το δικαίωμα που έχει κάθε διοικητικό στέλεχος να εκδίδει εντολές ή οδηγίες, τις οποίες περιμένει να ακολουθήσουν οι άλλοι.

Ευθύνη είναι το σύνολο των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί σε κάθε οργανωτική μονάδα ή ακόμη σε κάθε άτομο μέσα στη συγκεκριμένη οργανωτική μονάδα και που μετατρέπεται σε πρόγραμμα δράσης.

⁹ Σκουλάς Ν./Οικονομάκη Κ. Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων, ό.π. σ. 166.

¹⁰ Γρηγ. Α. Παγκάκης (1998), Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, εκδόσεις Αντων. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα, σ. 59.

Λογοδοσία είναι η υποχρέωση που έχει κάθε οργανωτική μονάδα ή άτομο να δίνει αναφορά στο αμέσως ανώτερο επίπεδο για το βαθμό επιτυχίας των προγραμμάτων δράσης.

Όπως αναφέρθηκε η τοπική αυτοδιοίκηση είναι η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων. Ο Δήμος λοιπόν Αγίων Αναργύρων διοικεί τις τοπικές υποθέσεις της εδαφικής τους περιοχής. Έχει επομένως οργάνωση και συνέπεια αυτού, οργανόγραμμα που έχει εγκριθεί με την υπ' αριθμ. 18613/1-6-95 απόφαση της Περιφέρειας Αττικής και παρουσιάζεται όπως παρακάτω:

Στον Ο.Ε.Υ. αναφέρονται οι αρμοδιότητες ¹¹ όλων των διευθύνσεων, τμημάτων και γραφείων, με τελικό σκοπό όλων την ανάπτυξη του Δήμου και την παραγωγή υπηρεσιών, προς εξυπηρέτηση των Δημοτών, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Δημοτικής Αρχής.

Συνοπτικά κάθε μία από τις τρεις Διευθύνσεις έχει τις δικές της αρμοδιότητες και ευθύνες, ως εξής:

Η Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών έχει την ευθύνη της σύννομης και αποτελεσματικής διαχείρισης των διαδικασιών που έχουν σχέση με τη λειτουργία του Δήμου ως διοικητικής μονάδας.

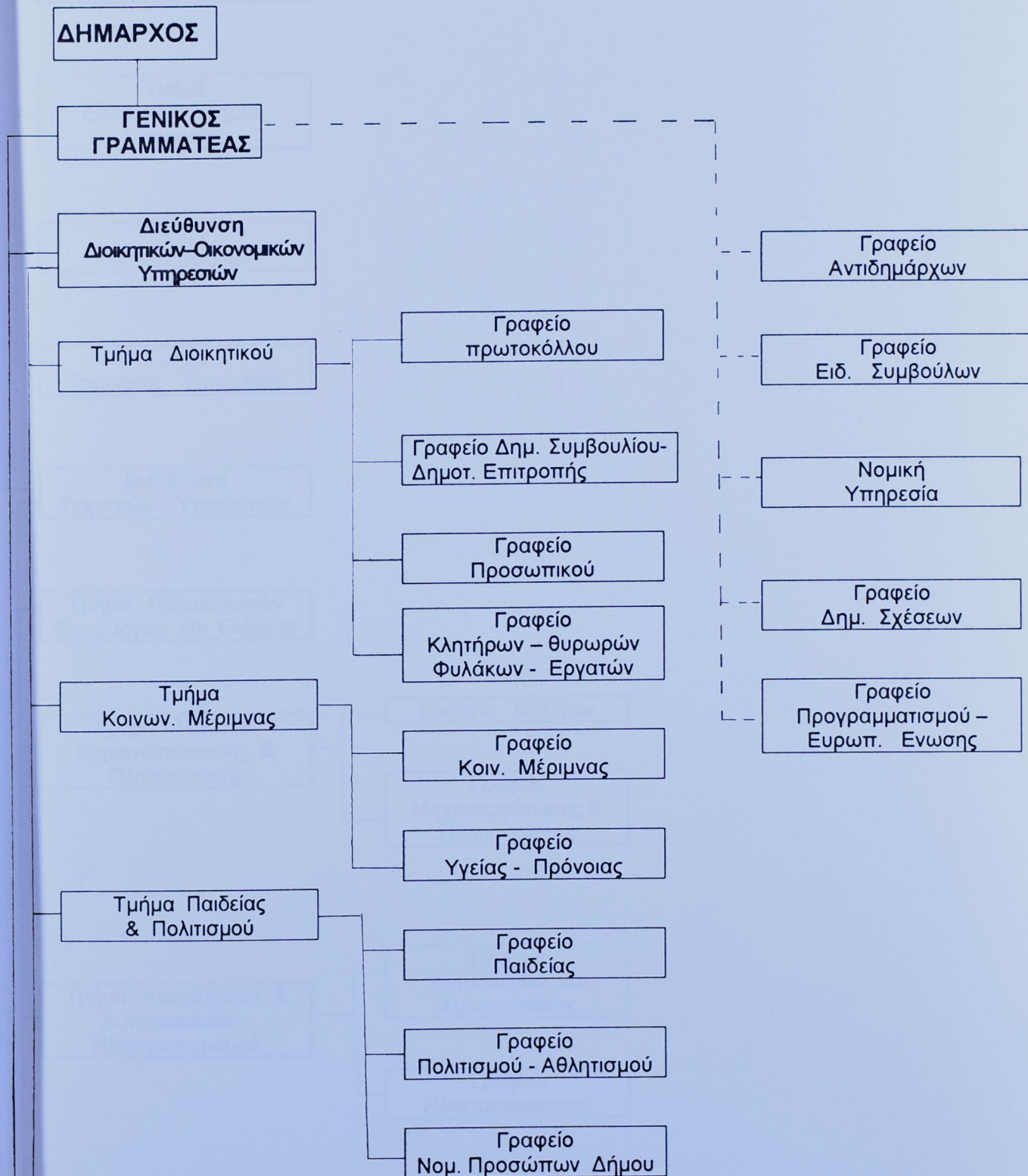
Η Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών είναι ο Τεχνικός Σύμβουλος της Δημοτικής Αρχής και συνεργάζεται με τη διοίκηση του Δήμου για κάθε μείζονος σημασίας τεχνικό θέμα. Εξειδικεύει τους στόχους του Δήμου στον τεχνικό τομέα και καταρτίζει ετήσιο πρόγραμμα μελετών και έργων για την υλοποίησή τους, το οποίο αναθεωρείται ανάλογα με τις συνθήκες.

¹¹ ΟΕΥ Δήμου Αγίων Αναργύρων ΦΕΚ 490, τευχ. 9β' 1-6-95, απόφαση 18613 σ. 5982, 5988, 5991.

Η Διεύθυνση Υπηρεσιών Περιβάλλοντος έχει την ευθύνη για θέματα μη δομημένου περιβάλλοντος και ευταξίας της περιοχής του Δήμου, εισηγείται στη Δημοτική Αρχή πολιτικές και μέτρα για την καθαριότητα, το πράσινο, την τήρηση των διατάξεων που αφορούν την τάξη, καθώς και για τυχόν άλλα θέματα που επηρεάζουν την ποιότητα ζωής στην πόλη.

Οι ανωτέρω Διευθύνσεις φροντίζουν επίσης για την ορθολογική κατανομή των διατιθέμενων τεχνικών μέσων και του ανθρώπινου δυναμικού μεταξύ των τμημάτων, το έργο των οποίων διευθύνουν, εποπτεύουν και συντονίζουν έτσι ώστε να επιτυγχάνεται το βέλτιστο αποτέλεσμα και να εκπληρώνονται οι στόχοι του Δήμου.

Την εποπτεία όλων των Δημοτικών Υπηρεσιών ασκεί ο Γενικός Γραμματέας, ο οποίος προϊστάται όλου του προσωπικού του Δήμου.

Οργανόγραμμα ¹²**του Δήμου Αγίων****Αναγύρων**

Τμήμα
Οικονομ. Διοίκησης και
Προμηθειών

Τμήμα
Εσόδων & Δημοτ.
Περιουσίας

Τμήμα
Νεκροταφείου

Τμήμα
Ταμειακής Υπηρεσίας

Διεύθυνση
Τεχνικών Υπηρεσιών

Τμήμα Πολεοδομικών
Εφαρμογών και Ελέγχου

Τμήμα Μελετών
Μηχανοργάνωσης &
Πληροφορικής

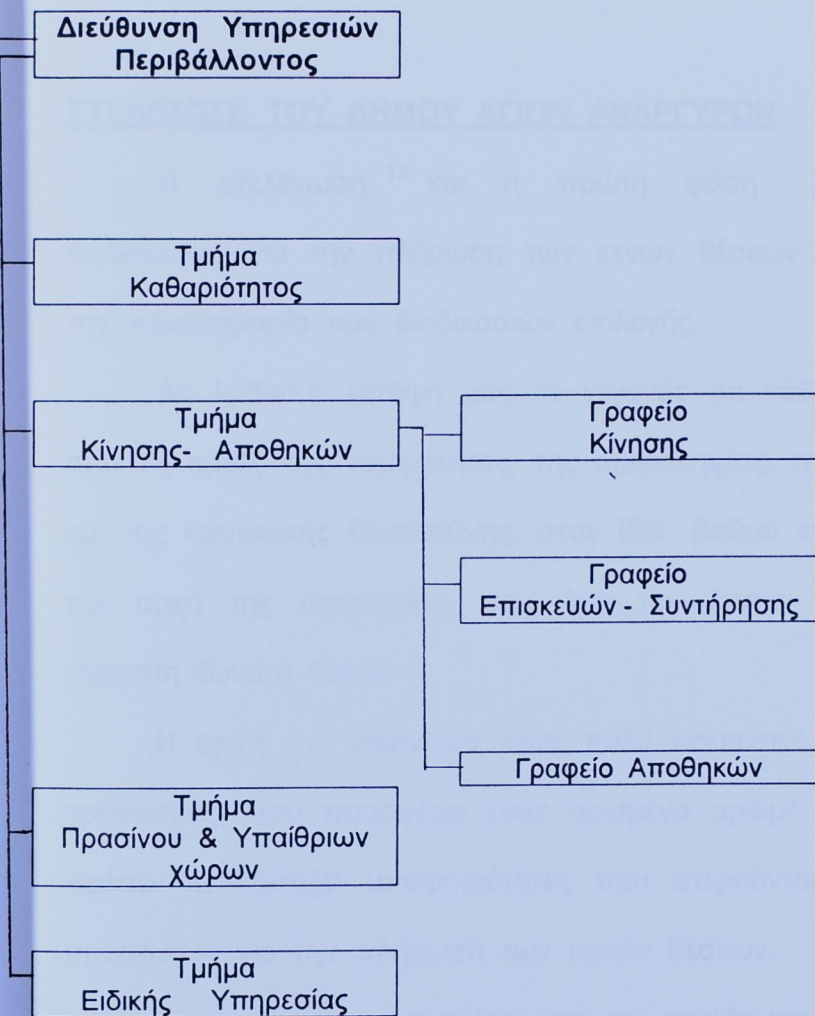
Γραφείο Μελετών

Γραφείο
Μηχανοργάνωσης &
Πληροφορικής

Τμήμα Κατασκευών &
Αυτεπιστασίας -
Ηλεκτροφωτισμού

Γραφείο
Κατασκευών και
Αυτεπιστασίας

Γραφείο
Ηλεκτροφωτισμού



2 **Πηγή:** Απόφαση 8613/95, ΦΕΚ 490, τ.β., τροποποίηση Ο.Ε.Υ. Αγίων Αναργύρων.

πεξεργασία: από την ίδια

ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΓΙΩΝ ΑΝΑΡΓΥΡΩΝ

Η στελέχωση ¹³ και η πρώτη φάση μιας σύνθετης διοικητικής διαδικασίας, για την πλήρωση των κενών θέσεων του οργανισμού, με σκοπό την προετοιμασία των διαδικασιών επιλογής.

Αν λάβουμε υπόψη μας το γεγονός ότι κάθε διοικητική πράξη διέπεται από τις αρχές της νομιμότητας, της αμεροληψίας, της ισότητας, της αξιοκρατίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, στον ίδιο βαθμό επιβάλλεται να δεχθούμε και την αρχή της οικονομίας, που έχει την έννοια της ολοκλήρωσης με την ελάχιστη δυνατή θυσία.

Η αρχή της οικονομίας είναι πολύ σημαντική και έχει την έννοια ότι ο οργανισμός, που προσφέρει έναν ορισμένο αριθμό θέσεων για πλήρωση, δεν πρέπει να εξετάζει υποψηφιότητες που στερούνται ουσιαστικών και τυπικών προσόντων για την πλήρωση των κενών θέσεων.

Η αρχή της οικονομίας για τη στελέχωση διευκολύνεται σε μεγάλο βαθμό από τη σωστή οργάνωση της διεύθυνσης προγραμματισμού αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό και της ανάλυσης εργασίας.

Η στελέχωση του Δήμου υλοποιείται με τις προκηρύξεις που γίνονται μέσω ΑΣΕΠ, είτε για μόνιμο είτε για εποχιακό προσωπικό.

Στελέχωση γίνεται επίσης κατόπιν έγκρισης της Περιφέρειας, με συμβάσεις έργου και κατόπιν συνέντευξης, αφού γίνει δημοσίευση ανακοίνωσης, για πρόσληψη ειδικών συμβούλων, επιστημονικών και ειδικών συνεργατών.

¹³ Γρηγ. Α. Παγκάκης, (1998) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων εκδόσεις, Αντων. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα, σ.147.

Το προσωπικό που υπηρετεί στις υπηρεσίες του Δήμου κατανέμεται σε κατηγορίες, κλάδους και ειδικότητες, ως εξής:¹⁴

Ειδικές θέσεις

α) Μία (1) θέση Γενικού Γραμματέα

β) Μία (1) θέση ιδιαίτερου Γραμματέα Δημάρχου

γ) Δύο (2) θέσεις Ειδικών Συμβούλων ή Επιστημονικών Συνεργατών ή Ειδικών Συνεργατών.

Δ) Μία (1) θέση Δικηγόρου - Προϊσταμένου της Νομικής Υπηρεσίας με μηνιαία αντιμισθία.

Οι αρμοδιότητες, ο τρόπος πρόσληψης και η μισθολογική εξέλιξη των παραπάνω, καθορίζονται από τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά γι' αυτούς.

Οι θέσεις της κατηγορίας Ειδικών θέσεων κατατάσσονται στους βαθμούς 1^ο και 2^ο.

Έχουμε προσωπικό όλων των κατηγοριών: ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ και έχει ως εξής:

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΘΕΣΕΙΣ	ΒΑΘΜΟΣ
Διοικητικό Προσωπικό		
• ΠΕ 1 Διοικητικού	15	Δ-Α
• ΤΕ 17 Τεχνολόγοι Διοικητικών Λογιστών	3	Δ-Α
• ΔΕ 1 Διοικητικού	20	Δ-Α
• ΔΕ 2 Εποπτών Καθαριότητας	2	Δ-Α
• ΔΕ 15 Εισπρακτόρων	3	Δ-Α

¹⁴ Πηγή : ΟΕΥ Αγίων Αναργύρων ό.π. σ. 5993,5994.

• ΔΕ 14 Ελεγκτών Εσόδων - Εξόδων	3	Δ-A
• ΥΕ 1 Κλητήρων - Θυρωρών - Γεν. Καθηκόντων	4	E-B
• ΥΕ 11 Νεωκόρων	1	E-B

Πηγή: ΟΕΚ Αγίων Αναργύρων

Τεχνικό Προσωπικό

• ΠΕ 3 Πολιτικών Μηχανικών	4	Δ-A
• ΠΕ 4 Αρχιτεκτόνων	2	Δ-A
• ΠΕ 5 Ηλεκτρολόγων - Μηχανικών	2	Δ-A
• ΠΕ 6 Τοπογράφων - Μηχανικών	2	Δ-A
• ΠΕ 11 Πληροφορικής	1	Δ-A
• ΤΕ 2 Κοινωνικών Λειτουργών	2	Δ-A
• ΤΕ 3 Τεχνολόγων Πολιτικών Μηχανικών	3	Δ-A
• ΤΕ 19 Πληροφορικής	1	Δ-A
• ΔΕ 5 Δομικών Έργων	3	Δ-A
• ΔΕ 29 Οδηγών Αυτοκινήτων	15	Δ-A
• ΔΕ 28 Χειριστών Μηχανημάτων Έργων	3	Δ-A
• ΔΕ 24 Ηλεκτρολόγων	2	Δ-A
• ΔΕ 26 Μηχανοτεχνιτών Αυτοκινήτων	3	Δ-A
• ΔΕ 27 Ηλεκτροτεχνιτών Αυτοκινήτων	1	Δ-A
• ΔΕ 30 Τεχνιτών	8	Δ-A
• Οικοδόμων	5	
• Υδραυλικών	1	
• Ελαιοχρωματιστών	1	

- Ξυλουργών 1
- ΔΕ 35 Δενδροκηπουρών 4 Δ-A
- ΥΕ 16 Προσωπικού καθαριότητας 90 E-B

που αναλύονται ως εξής:

- Εργάτες καθαριότητας 55
- Εργάτες πρασίνου 20
- Εργάτες νεκροταφείου 8
- Καθαρίστριες 4
- Φύλακες εργ. 3
- ΔΕ 23 Ειδικό προσωπικό (Δημοτ. Αστυνομία) 5 Δ-A

Γεωπονικό προσωπικό

- ΠΕ 9 Γεωπόνων ή ΠΕ 14 Δασολόγων Δ-A
- ΤΕ 13 Τεχνολόγων Γεωπονίας Δ-A

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Οι εν λόγω θέσεις κενούμενες με οποιονδήποτε τρόπο, σύμφωνα με το άρθρο 63 του Ν. 2218/94, μετατρέπονται οι θέσεις των πιο κάτω αναφερόμενων αντίστοιχα κλάδων.

- α) Χειριστής μηχανημάτων 2, κλάδος ΔΕ 28, με βαθμό Δ-A
- β) Εργατών νεκροταφείου 4, κλάδος ΥΕ 16, με βαθμό E-B
- γ) Οδηγοί Αυτοκινήτων 3, κλάδος ΔΕ 29, με βαθμό Δ-A
- δ) Φύλακα εργάτη 1, κλάδος ΥΕ 16, με βαθμό E-B
- ε) Εργατών καθαριότητας 10, κλάδος ΥΕ 16, με βαθμό E-B

στ) Εργατών κήπων	3, κλάδος ΥΕ 16, με βαθμό Ε-Β
ζ) Κηπουρών	1, κλάδος ΔΕ 35, με βαθμό Δ-Α
η) Διοικητικός υπάλληλος	1, κλάδος ΔΕ 1, με βαθμό Δ-Α

Η στελέχωση του Δήμου, με προσωπικό Δημοσίου Δικαίου σύμφωνα με όσα είναι καταγεγραμμένα στον ΟΕΥ είναι ικανοποιητική. Στην πράξη όμως, σύμφωνα με τα στοιχεία από τον προϊστάμενο του προσωπικού, και του Γενικού Γραμματέα του Δήμου, η στελέχωση δεν είναι ικανοποιητική. Μόλις το 44% των θέσεων είναι καλυμμένο με αποτέλεσμα να υπάρχει φόρτο εργασίας στους υπηρετούντες ήδη υπαλλήλους. Η μη πρόσληψη προσωπικού είναι επιλογή της Δημοτικής Αρχής. Ίσως πολιτική, για οικονομία πιστώσεων, για αποδοχές προσωπικού, και διαθεσιμότητά των σε άλλους κωδικούς όπως επενδύσεις ή εξόφληση χρεών προηγούμενων χρόνων, σύμφωνα πάντα με τα απολογιστικά στοιχεία που έδωσε η προϊσταμένη των οικονομικών υπηρεσιών. Όσον αφορά δε τις ειδικές θέσεις και εδώ η στελέχωση δεν είναι ικανοποιητική. Οι θέσεις των Ειδικών Συμβούλων πρέπει να'ναι όσοι και οι αντιδήμαρχοι (τρεις) η δε Νομική Υπηρεσία ανύπαρκτη.

ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΤΙΡΙΑΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ - ΜΕΣΩΝ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ

Ένας οργανισμός, εκτός από το ανθρώπινο δυναμικό, χρειάζεται κτιριακές εγκαταστάσεις για να στεγασθεί και μέσα (εξοπλισμό) που θα χρησιμοποιήσει για να επιτελέσει τις λειτουργίες - υπηρεσίες, που του έχουν ανατεθεί, με μια λέξη δηλαδή χρειάζεται υποδομή και όσο η υποδομή είναι

καλή και τα μέσα σύγχρονα, τόσο και το ανθρώπινο δυναμικό αποδίδει τα βέλτιστα.

Όλες οι υπηρεσίες του Δήμου Αγίων Αναργύρων στεγάζονται σε ένα διώροφο παλαιό οίκημα, οικοδομημένο σε τρεις φάσεις, με ισόγειο και υπόγειο, όχι ευρύχωρο με πολλά γραφεία.

Οι γραφικές εργασίες διεκπεραιώνονται με Η/Υ

Η υπηρεσία καθαριότητας έχει στην διάθεσή της έναν υπαίθριο χώρο, όπου σταθμεύουν τα οχήματα καθαριότητας, ο αποκαλούμενος Δημοτικός Σταθμός αυτοκινήτων.

Οχήματα που έχουν στη διάθεσή τους οι υπάλληλοι καθαριότητας είναι τέσσερα κλειστά αποκομιδής απορριμμάτων και ένα ανοικτό, καθώς και δύο σκούπες.

Η υπηρεσία πρασίνου και υπαίθριων χώρων, έχει στη διάθεσή της δύο μικρά ανοιχτά φορτηγάκια, διάφορα εξαρτήματα, όπως μηχανές κουρέματος γκαζόν, αλυσοπρίονα ηλεκτρικά, μία φρέζα, ψαλίδια, ποτιστικά, καθώς και μία αποθήκη για την φύλαξή τους.

Η υπηρεσία ηλεκτροφωτισμού διαθέτει ένα καδοφόρο και όλα τα απαραίτητα μέσα για τη συντήρηση του ηλεκτρικού δικτύου, η δε υπηρεσία αποχέτευσης διαθέτει ένα σκαπτικό (GCB).

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΓΙΩΝ ΑΝΑΡΓΥΡΩΝ

Ο Δήμος λειτουργεί καθημερινά, όπως κάθε Δημόσια Υπηρεσία, με σκοπό την παροχή υπηρεσιών προς εξυπηρέτηση των πολιτών, διότι είναι μία διοικητική - οικονομική μονάδα.

Εκτός όμως της διοικητικής - οικονομικής λειτουργίας και άλλη μία σειρά λειτουργιών επιτελείται από τις υπηρεσιακές μονάδες, όπως: ¹⁵

- Η κοινωνική μέριμνα για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες (Τρίτη ηλικία, επαναπατρισθέντες, νεολαία κ.λ.π.).
- Ο οικογενειακός προγραμματισμός.
- Η προληπτική παιδιατρική.
- Η ενημέρωση της νεολαίας στις κύριες μάστιγες του αιώνα, ναρκωτικά, στα δερματικά και αφροδίσια νοσήματα.
- Η αιμοδοσία για την κάλυψη των αναγκών των δημοτών της πόλης.
- Η ιεράρχηση και προώθηση προβλημάτων παιδείας.
- Η συνεργασία με τους συλλόγους των εκπαιδευτικών, των γονέων και κηδεμόνων και με την ένωση συλλόγων γονέων και κηδεμόνων.
- Η επισκευή και συντήρηση των σχολείων.
- Η υλοποίηση πολιτιστικών προγραμμάτων.
- Η μέριμνα για καλή οργάνωση και λειτουργία γυμναστηρίων, αθλητικών χώρων και αθλητικών εκδηλώσεων.
- Η εκτέλεση τεχνικών έργων, επισκευών και συντηρήσεων.
- Η φροντίδα για τη βεβαίωση των τελών και των δικαιωμάτων του Δημοτικού νεκροταφείου, η συντήρηση, καθαριότητα και εποπτεία όλων των χώρων του, καθώς και η ομαλή και απρόσκοπτη λειτουργία του.
- Η μελέτη και η προώθηση των θεμάτων, που έχουν σχέση με το δομημένο χώρο της πόλης καθώς και η επεξεργασία εισηγήσεων για παρεμβάσεις προς βελτίωσή του, που έχουν σχέση με θέματα ρυθμιστικού, πολεοδομικού, ρυμοτομικού, οικιστικού, κυκλοφοριακού και συγκοινωνιακού

¹⁵ Πηγή: ΟΕΥ Αγίων Αναργύρων ό.π. σ. 5985, 5993.

σχεδιασμού, περιβάλλοντος, αρχιτεκτονικής μορφής κτισμάτων, αυθαίρετη δόμηση.

- Η κατασκευή και ανακατασκευή οδών, κρασπεδοριθήρων και ασφαλοταπήτων.
- Η κατασκευή αγωγών όμβριων φρεατίων, ύδρευσης και αποχέτευσης.
- Η διαμόρφωση και διακόσμηση πεζοδρόμων, αλσών, κήπων, πλατειών.
- Η κατασκευή και εξοπλισμός παιδικών χαρών, σιντριβανιών και έργων ανάπλασης.
- Η συντήρηση του δικτύου του δημοτικού φωτισμού της πόλης.
- Η ευθύνη για θέματα του μη δομημένου περιβάλλοντος, όπως η τήρηση των πάσης φύσεως κοινοχρήστων χώρων του Δήμου, καθαρών από κάθε είδους απορρίμματα και ρύπους.
- Η ανάπτυξη και η συντήρηση των χώρων πρασίνου και των υπαίθριων χώρων περιπάτου και αναψυχής της πόλης.
- Ο έλεγχος για την τήρηση του κανονισμού καθαριότητας.
- Η φύλαξη των σχολείων.
- Η τήρηση των διατάξεων του Κ.Ο.Κ.
- Ο έλεγχος της στάθμευσης των πάσης φύσεων οχημάτων και η επιβολή κυρώσεων σε κάθε παραβάτη.
- Η τήρηση των όρων οικοδόμησης.
- Ο έλεγχος της αποχέτευσης και μόλυνσης.
- Η λειτουργία των εμποροπανηγύρεων.
- Η χορήγηση αδειών ίδρυσης και λειτουργίας καταστημάτων και επιχειρήσεων.

- Η χορήγηση άδειας μικροπωλητών.
- Η χορήγηση άδειας εγκατάστασης και λειτουργίας θεάτρων, κινηματογράφων και παρεμφερών επιχειρήσεων.
- Η χορήγηση αδειών λειτουργίας μουσικής σε δημόσια κέντρα.

Οι περισσότερες από τις λειτουργίες επιτελούνται μάλιστα ικανοποιητικά. Υστερούν εκείνες μόνο των οποίων τα γραφεία δεν είναι στελεχωμένα με αποτέλεσμα να μην έχουμε παροχή υπηρεσιών, όπως κοινωνική μέριμνα. Οι Άγιοι Ανάργυροι είναι μία υποβαθμισμένη περιοχή, με πολλά περιθωριοποιημένα άτομα από τη σύγχρονη κοινωνία (χρήστες ναρκωτικών, αναρχικά κ.ά) καθώς και μοναχικά άτομα, άπορες οικογένειες επαναπατρισθέντες, αλλοδαπούς κ.ά., που έχουν ανάγκη στήριξης ψυχολογικής και κοινωνικής μέριμνας.

Άλλες υπηρεσίες που δεν είναι στελεχωμένες, με αποτέλεσμα να μην έχουμε και λειτουργίες είναι η Δημοτική Αστυνομία, το γραφείο Υγείας - Πρόνοιας, καθώς και το Τμήμα Παιδείας.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ

Εκτός των ανθρωπίνων πόρων, απαραίτητοι είναι και οι οικονομικοί, για την υλοποίηση των σκοπών ενός οργανισμού.

Τα έσοδα ¹⁶ του Δήμου Αγίων Αναργύρων του οικονομικού έτους 1997 έχουν ως εξής:

¹⁶ Πηγή: Απολογιστικά στοιχεία του Δήμου.

ΤΑΚΤΙΚΑ

Από ακίνητη περιουσία	150.592.684.-
Από κινητή περιουσία	843.108.-
Από τέλη και δικαιώματα	810.872.513.-
Από φόρους εισφορών	9.921.922.-
Λοιπά τακτικά	3.208.433.770.-
ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΩΝ	4.180.663.997.-

ΕΚΤΑΚΤΑ

Από δάνειο	1.426.710.401.-
Από επιχορήγηση	1.026.766.881.-
Από πρόστιμα και παράβολα	16.134.222.-
Από λοιπά έκτακτα	53.050.396.-
ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΩΝ	2.522.661.900.-

ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝΤΑ ΕΤΗ

Τακτικά	14.249.803.-
Έκτακτα	46.212.300.-
ΣΥΝΟΛΟ	60.462.103.-

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΟΔΩΝ **6.763.788.000.-**

ΧΡΗΜΑΤΙΚΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ (ΑΡΝΗΤΙΚΟ)-1.415.212.297.-

Σύμφωνα με τα παραπάνω τα πραγματικά έσοδα του Δήμου είναι όσα μένουν, αφού με το δάνειο που πήρε κάλυψε το αρνητικό υπόλοιπο Δηλαδή:

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΣΟΔΩΝ = 6.763.788.000 – 1.415.212.297 = 5.348.575.703

Τα συνολικά συγκεντρωθέντα έσοδα ύψους 5.348.575.703 δρχ. οικονομικού έτους 1997, διατέθηκαν για τις ανάγκες του Δήμου ως ακολούθως:

Για αποδοχές προσωπικού 555.118.928 δρχ., ποσοστό 10,5%

Για λειτουργικές δαπάνες 716.266.675 δρχ., ποσοστό 13,5%

Για επενδύσεις 811.876.784 δρχ., ποσοστό 15,0%, που κατανέμεται στις διοικητικές - οικονομικές - τεχνικές υπηρεσίες και στις υπηρεσίες καθαριότητας, αποχέτευσης, ηλεκτροφωτισμού, κήπων και δενδροστοιχιών, νεκροταφείου, οδοποιίας και λοιπών υπηρεσιών (σχολεία κ.ά). Πληρωμές για μεταβιβάσεις εισοδημάτων σε τρίτους (υποχρεωτικές και προαιρετικές 489.965.523 δρχ., ποσοστό 09,0%

Για τόκους και χρεολύσια 2.362.719.456 δρχ., ποσοστό 44,0%

Για αποδόσεις εισπραχθέντων εσόδων υπέρ τρίτων - επιστροφές χρημάτων πληρωμές περασμένων οικονομικών ετών 35.346.954 δρχ., ποσοστό 07,0%

Για αποθεματικό 59.131.383 δρχ., ποσοστό 01,0%.

Βλέποντας κανείς τα έσοδα και τα έξοδα του Δήμου διαπιστώνει, ότι είναι δυνατόν, προκειμένου να γίνει πρόσληψη προσωπικού, προμήθεια μέσων και εξοπλισμού καθώς και ανέγερση νέου κτιρίου, που θα στεγάσει τις υπηρεσίες του Δήμου και τα έσοδα να αυξηθούν αλλά και τα έξοδα να τροποποιηθούν. Πώς;

■ Με χορήγηση δανείου από το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

■ Με επιχορήγηση από τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

- Με την καταβολή εκ μέρους του ΟΣΕ (εκκρεμεί αγωγή) αποζημίωσης, λόγω διέλευσης από το Δήμο και των δύο σιδηροδρομικών γραμμών (Πελοποννήσου και Θεσσαλονίκης).
- Με την αύξηση τελών και δικαιωμάτων.
- Με την περικοπή εξόδων άλλων κωδικών και ενίσχυσης αντιστοίχων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την επιτόπια έρευνα στις υπηρεσίες του Δήμου διαπιστώθηκαν τα κάτωθι:

Το σύστημα αποκομιδής των απορριμμάτων είναι πανελλήνια πρωτοτυπία και ευρεσιτεχνία του Δήμου Αγίων Αναργύρων, αποτελεί δε υποδειγματική διαδικασία συγκέντρωσης απορριμμάτων, σε συνδυασμό με την άψογη εικόνων των υπαίθριων χώρων με απόλυτο σεβασμό στην προστασία και την αισθητική του περιβάλλοντος.

Σε ότι αφορά καθαριότητα των υπαίθριων χώρων πλατειών, κήπων, παιδικών χαρών, αλσουλίων και πάρκων, που καλύπτουν το 20% της όλης επιφάνειας του Δήμου, χάριν της φιλότιμης προσπάθειας του μειωμένου προσωπικού η εικόνα είναι θετική.

Πολλά από τα γραφεία του ΟΕΥ είναι ανύπαρκτα, υπάρχουν μόνο στα χαρτιά, όπως:

- Η Νομική Υπηρεσία.
- Το Γραφείο Δημοσίων Σχέσεων.
- Το Γραφείο Προγραμματισμού - Προγραμμάτων Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Το Τμήμα Κοινωνικής Μέριμνας.
- Το Τμήμα Παιδείας.

Τις Δημόσιες Σχέσεις τις έχει αναλάβει η ιδιαίτερα Γραμματέας του Δημάρχου, τον Προγραμματισμό οι εκάστοτε προϊστάμενοι των Διευθύνσεων, τα Δε προγράμματα της ΕΟΚ τα έχει αναλάβει μία από τις τρεις Δημοτικές

επιχειρήσεις. Η κοινωνική μέριμνα είναι ανύπαρκτη και καλύπτεται από τα ΚΑΠΗ σε περιπτώσεις ανάγκης, που είναι Νομικό Πρόσωπο του Δήμου. Τα θέματα Παιδείας λύνονται από μία Δημοτική Επιτροπή Παιδείας τα δε πολιτιστικά τα έχει αναλάβει το πολιτιστικό κέντρο, που είναι Νομικό Πρόσωπο του Δήμου.

Η Ειδική Υπηρεσία, με τον όρο που αναφέρεται στο οργανόγραμμα ως Δημοτική Αστυνομία δεν υφίσταται να καλύπτει απ' τη Δημοτική Επιχείρηση μόνο τις υπηρεσίες που αφορούν τη φύλαξη σχολείων και τήρησης του κανονισμού καθαριότητας.

Τέλος δε κάτι, που δεν υπάρχει ούτε καν στον οργανισμό, είναι η παντελής έλλειψη βιβλιοθήκης.

Οι συνιστώμενες θέσεις του ΟΕΥ δεν είναι πληρωμένες. Από τις ειδικές θέσεις, είναι καλυμμένες η θέση του Γενικού Γραμματέα του ιδιαιτέρου Γραμματέα Δημάρχου και μια Ειδικού Συμβούλου. Από τις θέσεις του Προσωπικού Δημοσίου Δικαίου είναι καλυμμένες από τις 210 οι 93 ποσοστό δηλαδή 44%, από δε του προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου από τις 25 οι 14, ποσοστό 56%.

Πρόσληψη μόνιμου προσωπικού έχει να γίνει οκτώ χρόνια (πολιτική του Δήμου).

Οι κτιριακές εγκαταστάσεις δεν πληρούν τις προϋποθέσεις καλής λειτουργίας. Οι ρωγμές στους τοίχους με τους πεσμένους σοβάδες μετά τον πρόσφατο σεισμό και ιδιαίτερα στην οροφή εγκυμονούν κινδύνους ατυχήματος που μπορεί να προκαλέσουν απλούς τραυματισμούς ή να έχουμε ακόμη και ανθρώπινα θύματα. Επίσης οι χώροι όλου του οικοδομήματος είναι πολύ

μικροί για να στεγάσουν τις υπηρεσίες για να διεξάγονται εύρυθμα και ικανοποιητικά. Σε μία πόλη 40.000 κατοίκων δεν επαρκούν τόσα λίγα τετραγωνικά μέτρα οικήματος ούτε είναι δυνατόν να στεγάζονται υπηρεσίες στο υπόγειο στη σημερινή εποχή. Για τους λόγους αυτούς η μεταστέγαση των Δημοτικών Υπηρεσιών κρίνεται άμεση και επιτακτική.

Πολλοί από τους Η/Υ είναι περασμένης τεχνολογίας και πρέπει να αντικατασταθούν.

Τα οχήματα καθαριότητας δεν επαρκούν. Σε μία πόλη 3.000 στρεμμάτων τέσσερα απορριμματοφόρα είναι ελάχιστα και η καθαριότητα οφείλεται στην φιλότιμη προσπάθεια των υπαλλήλων καθαριότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η διαπίστωση της ανυπαρξίας πολλών γραφείων, που είναι καταχωρημένα στον ΟΕΥ, οι πολλές κενές οργανικές θέσεις καθώς και η μη τέλεση λειτουργιών προς όφελος των δημοτών οδηγούν στην ακόλουθη πρόταση:

Να γίνει καταγραφή των ελλείψεων σε προσωπικό με σκοπό την πρόσληψη και πλήρωση των κενών οργανικών θέσεων, με προκήρυξη κατόπιν έγκρισης του Υπουργείου Εσωτερικών, μέσω ΑΣΕΠ.

Οι θέσεις που ήδη είναι κενές είναι περίπου 100 το Δε ετήσιο κόστος για τις αποδοχές τους θα ανέλθει στα 550.000.000 δρχ. Το όφελος από όλη την ανωτέρω πρόταση θα είναι η άμεση λειτουργία υπηρεσιών που δεν λειτουργούν αλλά και η καλύτερη δυνατή εκείνων που λειτουργούν ή υπολειτουργούν με τελικό σκοπό την αναβάθμιση της πόλης και των προσφορών της στους δημότες, που είναι οι άμεσοι αποδέκτες των καλών ή κακών κάθε εξουσίας.

Τα θέματα Παιδείας δεν είναι δυνατόν να «λύνονται στο πόδι με ένα κινητό τηλέφωνο» όπως χαρακτηριστικά ανέφερε Δημοτικός Σύμβουλος μέλος της Δημοτικής Επιτροπής Παιδείας. Άμεση λοιπόν λειτουργία του τμήματος Παιδείας για λύσεις και προβλήματα που καθημερινώς είναι σε όξυνση.

Το γραφείο προγραμματισμού σε ένα μεγάλο οργανισμό, όπως είναι ο Δήμος Αγίων Αναργύρων είναι επιτακτική ανάγκη να τεθεί σε ισχύ. Απαραίτητη είναι και η πρόσληψη των Ειδικών Συνεργατών, ότι υπάρχει μόνο

ένας ενώ θα'πρεπε σύμφωνα πάντα με τα στοιχεία που έδωσε ο Γενικός Γραμματέας να υπηρετούν τόσοι όσοι και οι Αντιδήμαρχοι, που αυτή τη στιγμή είναι τρεις. Πάντα σε ένα Δήμο συμβολή Ειδικών Συνεργατών ή Συμβούλων είναι απαραίτητη καθώς επίσης και ικανών στελεχών που θα αναλάβουν τις Δημόσιες Σχέσεις.

Η διαπίστωση της ακαταλληλότητας του Δημαρχείου και η ανάγκη μεταστέγασής του οδηγούν στην ακόλουθη πρόταση:

Να επισκευασθεί άμεσα το Δημαρχείο (πρόταση για άμεση εφαρμογή). Το κόστος επισκευής σύμφωνα με τα στοιχεία της τεχνικής υπηρεσίας του Δήμου θα ανέλθει στο ποσό των 5.000.000 δρχ. περίπου. Ταυτόχρονα να ανατεθεί στην τεχνική υπηρεσία του Δήμου η μελέτη για την ανέγερση νέου κτιρίου σύγχρονου και λειτουργικού για να μεταστεγασθεί. Η εξεύρεση οικοπέδου είναι ένα σχετικό πρόβλημα αλλά θα λυθεί, διότι υπάρχουν αρκετοί ελεύθεροι χώροι, το κόστος Δε κατασκευής θα ανέλθει, σύμφωνα πάντα με την τεχνική υπηρεσία του Δήμου στο ποσό του 1.000.000.000 δρχ. (πρόταση για μακροπρόθεσμη εφαρμογή).

Η διαπίστωση των μη σύγχρονων Η/Υ οδηγεί στην εξής πρόταση:

Να μελετηθεί το κόστος αντικατάστασής τους να εγκριθεί η σχετική πίστωση και να γίνει η προμήθειά τους.

Η διαπίστωση της παντελούς έλλειψης δημοτικής αστυνομίας οδηγεί στην άμεση προκήρυξη διαγωνισμού για πρόσληψη προσωπικού με σκοπό την λειτουργία της. Οι προσφερόμενες υπηρεσίες της συγκεκριμένης υπηρεσίας είναι πρωτεύουσας ανάγκης.

Τέλος η διαπίστωση της έλλειψης δημοτικής βιβλιοθήκης οδηγεί στην ακόλουθη πρόταση:

Να γίνει τροποποίηση του ΟΕΥ ώστε να συμπεριληφθεί στα γραφεία και γραφείο βιβλιοθήκης να γίνει πρόσληψη προσωπικού και να τεθεί στην διάθεση των δημοτών.

ΕΠΙΣΥΝΑΠΤΟΜΕΝΑ

- Οργανόγραμμα του Δήμου Αγίων Αναργύρων, απόφαση 18643/95 ΦΕΚ 420 τ. Β΄, τροποποίηση του Οργανισμού εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου Αγίων Αναργύρων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Παγκάκης Γρ. 1998 Διοίκηση Ανθρωπίνων πόρων, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα.
- Σκουλάς Ν./Οικονομάκη Κ., 1998, Διαχείριση και ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων, εκδόσεις ΚΑΠΑ, Αθήνα.
- Παγκάκης Γρ., 1991, Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση , β' έκδοση, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα.
- Παγκάκης, Γρ., 1990 Οργάνωση και Διοίκηση του Περιφερειακού Προγραμματισμού, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα.

[illegible]

NTY NNI

352.14094
9512

5387

ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Υπ.Βιβλ/κης Χαροκόπειου Παν/μίου.954916

* 7 6 6 6

*



HU

