

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΦΥΣΙΚΗ ΑΓΩΓΗ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ»**

**ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ
ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ
ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ, Η ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥΣ**

Ασημακοπούλου Αικατερίνη

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΕΔΙΟ : ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΕΣ & ΑΘΡΩΠΙΣΤΙΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ
ΣΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΑΘΛΗΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2020

© Copyright

Ασημακοπούλου Αικατερίνη
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
Εθνικής Αντιστάσεως 41, 172 37, Δάφνη, Αθήνα

Σημείωμα Συγγραφέα

Το δοκίμιο αυτό αποτελεί διπλωματική εργασία που συντάχθηκε για το Μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Φυσική Αγωγή & Αθλητισμός» της Σχολής Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του ΕΚΠΑ και υποβλήθηκε τον Δεκέμβριο του 2020.

Το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων –όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο-, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Μέλη της Συμβουλευτικής/ Εξεταστικής Επιτροπής

Δημήτριος Παναγιωτόπουλος

Καθηγητής

Νικόλαος Πατσαντάρας

Καθηγητής

Μάριος Παπαλουκάς

Καθηγητής

Πρακτικό της Εξεταστικής Επιτροπής για την κρίση της μεταπτυχιακής διατριβής



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικών και Καποδιστριακών
Πανεπιστημίων Αθηνών
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΛΟΓΟΤΕΧΝΗΜΑ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ "ΦΥΣΙΚΗ ΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ"

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ Της Αικατερίνης Ασημακοπούλου

Η τριμελής εξεταστική επιτροπή, που ορίστηκε από τη Συνέλευση του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Αθηνών στη συνεδρία της 22/9/2020 για την κρίση και αξιολόγηση της μεταπτυχιακής διατριβής της **κ. Αικατερίνης Ασημακοπούλου** με τίτλο: «Το νομικό πλαίσιο εργασίας των πτυχιούχων Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και η αποτελεσματική διοίκηση και διαχείρισή τους» αποτελούμενη από τους κ.κ. **Δ. Παναγιωτόπουλο**, Καθηγητή της Σχολής Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (επιβλέπων), **Ν. Πατσάνταρα**, Καθηγητή της Σχολής Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, **Μ. Παπαλουκά**, Καθηγητή της Σχολής Επιστημών Ανθρώπινης Κίνησης και Ποιότητας Ζωής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, εκλήθησαν σήμερα 11/12/2020 ημέρα Παρασκευή και ώρα 16:30 ύστερα από επίσημη έγγραφη πρόσκληση μέσω τηλεδιάσκεψης στην ηλεκτρονική πλατφόρμα WEBEX, (<https://uoa.webex.com/uoa/j.php?MTID=mfffaf0062e63fc48f1b5b608b67a07a3>) προκειμένου να κρίνουν και αξιολογήσουν την παραπάνω διατριβή.

Μετά από διεξοδική συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των μελών της εξεταστικής επιτροπής κατέληξαν ότι η κρινόμενη διατριβή πληροί όλους τους όρους εκπόνησής της, είναι πρωτότυπη και προάγει την επιστημονική γνώση και ως εκ τούτου κρίνεται αποδεκτή και εγκρίνεται.

Τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής:

Δ. Παναγιωτόπουλος, Καθηγητής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Ν. Πατσάνταρας, Καθηγητής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Μ. Παπαλουκάς, Καθηγητής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Έκφραση Ευχαριστιών

Επιθυμώ να ευχαριστήσω απο καρδιάς τον καθηγητή μου Κο Δημήτριο Παναγιωτόπουλο για την πολύτιμη πολυετή συνεργασία , τις συμβουλές που μου παρείχε όλο αυτό το χρονικό διάστημα καθώς και για την ουσιαστική καθοδήγησή που με βοήθησε να αντιληφθώ την έννοια , την ουσία του Αθλητικού γίνεσθαι αλλά και της ορθής σχέσης των Πτυχιούχων Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού με τη δημόσια διοικούμενη κοινωνία . Σε έναν κόσμο που διαρκώς οι αλλαγές γίνονται με ταχύτατους ρυθμούς , η προσέγγιση των βασικών αρχών των εργασιακών σχέσεων και η μελέτη της κοινωνικής εξέλιξης του Αθλητισμού μας οδήγησε σε μια βαθύτερη εμπέδωση αλλά και κατανόηση της σημασίας των αθλητικών εργασιακών σχέσεων στη τοπική αυτοδιοίκηση με απώτερο σκοπό το συμφέρον του πολίτη και το κέρδος της κρατικής δράσης.

ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΣΤΗ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ, Η ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥΣ

Περίληψη

Η ποικιλία και η πολυπλοκότητα των εργασιακών σχέσεων που μπορούν να συνάψουν οι Π.Φ.Α.Α με τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης δημιουργεί ερωτήματα για τη μορφή και τη πληρότητα του νομικού πλαισίου εργασίας των Π.Φ.Α.Α. Τα τελευταία χρόνια, λόγω της οικονομικής αστάθειας, οι Ο.Τ.Α έχουν στρέψει το ενδιαφέρον τους στην αποτελεσματική Διοίκηση και διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Με την εργασία αυτή ερευνάται διεξοδικά το όλο σύστημα προσλήψεων προσωπικού και συγκεκριμένα των Π.Φ.Α.Α. στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, όπως ισχύει σήμερα, καθώς επίσης θα περιγράψουμε τις βασικότερες λειτουργίες της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων, την ανάλυση και περιγραφή των θέσεων εργασίας των Π.Φ.Α.Α., τις πηγές προσέλκυσης και τον τρόπο επιλογής του κατάλληλου προσωπικού, την εκπαίδευση και την αξιολόγησή του, που ακολουθούν προκειμένου οι Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης να αυξήσουν την αποδοτικότητά τους και να ικανοποιήσουν τους εργαζόμενους τους.

Στόχος αυτής της προσπάθειας είναι η πλήρης εξιχνίαση των δυνατοτήτων που παρέχονται από το νόμο, στους Π.Φ.Α.Α. για την παροχή υπηρεσιών στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης καθώς και η εξεύρεση μεθόδων, που θα οδηγήσουν σε μείωση του κόστους και σε αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α.

Η μελέτη αυτή αποσκοπεί να συμβάλλει στην επίλυση του ακανθώδους προβλήματος του προσδιορισμού του εργασιακού τοπίου αλλά και της αναγκαίας διευκρίνισης των εργασιακών και συμβατικών σχέσεων των εργαζομένων Π.Φ.Α.Α. στους Ο.Τ.Α. Σκοπός της έρευνας είναι: α) Η μελέτη του τοπίου εργασιακών σχέσεων και παροχής υπηρεσιών αθλητικής και σωματικής δραστηριότητας εντός του νομικού πλαισίου Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης β) η ανάλυση της αμφίδρομης σχέσης, που υπάρχει μεταξύ της στρατηγικής διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων και την συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού στους Ο.Τ.Α.

Λέξεις κλειδιά: φύση συμβάσεων εργασίας, νομικό πλαίσιο, Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων.

Αριθμός λέξεων: κείμενο 24.849

LEGAL FRAMEWORK OF “PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS” GRADUATES IN LOCAL GOVERNMENT ADMINISTRATION. THEIR EFFECTIVENESS IN MANAGEMENT AND ADMINISTRATION.

Asimakopoulou Aikaterini,
School of Physical Education and Sport Science,

National and Kapodistrian University of Athens

Abstract

The and complexity of the contractual relations, the graduates of physical and sports education can contract with the municipal sports organizations leads to questions about the form and the completeness of the legal framework for the employment of graduates of physical and sports education. In recent years, due to the economic instability, the Local Authorities have turned their attention to the effectiveness of Human Resources Management. With this study the personnel's whole recruitment system is researched thoroughly, and specifically the link between the graduates of physical and sports education and the Municipal Sports Organizations, as it is applied today, as we will also describe the main functionalities of the Human Resources Management, the analysis and description of the types of employment, the sources of attraction and the method of selection of the appropriate staff, its training and evaluation that follow in order to increase the efficiency and satisfaction of the employees.

The aim of this effort is to fully detect the possibilities provided by the law towards the graduates of physical and sports education, to be employed by the Municipal Sports Organizations and to investigate methods that will lead to cost deduction and increase the efficiency of the employees.

The study of this topic aims to contribute to the solution of the major problem of determining the current state of the employment framework, and also to help provide the necessary clarifications regarding employment and contractual relations between graduates of physical and sports education and the Local Authorities. This assignment's goal is a) the study of the contractual relations of the current employment framework and the services provided in sports and physical activities within the legal framework of the Local Authorities, b) the analysis of the correlation between the strategic management of Human Resources and the contribution of the employees to the Municipal Sports Organizations.

Key words: nature of employment contracts, legal framework, municipal sports organizations.

Number of words: text 24.849

Δήλωση

«Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι έρευνες που βασίζονται σε βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις είναι κριτικές αξιολογήσεις του υλικού που έχει ήδη δημοσιευθεί και περιλαμβάνουν τη σύνθεση διαφορετικών ερευνών, δηλώνω υπευθύνως ότι όλα τα στοιχεία σε αυτήν την εργασία τα απέκτησα, τα επεξεργάστηκα και τα παρουσιάζω σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές της ακαδημαϊκής δεοντολογίας, καθώς και τους νόμους που διέπουν την έρευνα και την πνευματική ιδιοκτησία. Δηλώνω επίσης υπευθύνως ότι, όπως απαιτείται από αυτούς τους κανόνες, αναφέρομαι και παραπέμπω στις πηγές όλων των στοιχείων που χρησιμοποιώ και τα οποία δεν συνιστούν πρωτότυπη δημιουργία μου.

Η μεθοδολογική ανάλυση που ακολουθεί παρουσιάζει τον τρόπο και καθιστά γνωστές με επαρκείς λεπτομέρειες στους ερευνητές σχετικά με την αξιολόγηση της εφαρμογής της μεθοδολογίας για το υπόψη πρόβλημα.

Τέλος η μελέτη ολοκληρώνεται με την ανάλυση, γεγονότων, πρακτικών, αποφάσεων, σχεδίων, πολιτικών, θεσμών, προγραμμάτων, θεωριών, φαινομένων ή άλλων συστημάτων που έχουν μελετηθεί σφαιρικά.

-H-

Συντάξασα

Αικατερίνη Ν. Ασημακοπούλου

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πρακτικό της Εξεταστικής Επιτροπής για την κρίση της μεταπτυχιακής διατριβής.....	iv
Έκφραση Ευχαριστιών.....	v
Περίληψη.....	vi
Abstract.....	vii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	viii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....	xii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1 Ο ορισμός και η διατύπωση του προβλήματος.....	2
1.2 Σκοπός της έρευνας.....	2
1.3 Ερευνητικά ερωτήματα.....	2
1.4 Σημασία της έρευνας.....	3
1.5 Οριοθετήσεις και περιορισμοί.....	3
1.6 Διευκρίνιση όρων.....	4
ΜΕΡΟΣ Α.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	7
2.1. Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	7
2.1.1. Ιστορικά στοιχεία.....	7
2.1.2. Η σημασία της στελέχωσης των μονάδων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	9
2.1.3. Αρμοδιότητες, Δομή, οργάνωση, προσωπικό.....	10
2.1.4. Δημοτικά και κοινοτικά νομικά πρόσωπα- ιδρύματα.....	13
2.1.5. Ικανοποίησης του Δικαιώματος των πολιτών για σωματική άσκηση.....	15
2.1.6. Ο αθλητισμός ως θεσμός και η συνταγματική κατοχύρωση.....	17
2.1.7. Μονάδες σωματικής άσκησης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	22
3.1 Η έρευνα στην επιστήμη του δικαίου.....	22
3.2 Μέθοδοι ερμηνείας των κανόνων δικαίου.....	23
3.3. Μέσα (Υλικό-Πηγές).....	24
ΜΕΡΟΣ Β.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV ΠΑΡΟΧΗ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.....	26
4.1.Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα.....	26
4.1.1.Εισαγωγή.....	26
4.1.2.Νομικό πλαίσιο διορισμού ή πρόσληψης σε δημόσιας θέσης στην Διοίκηση, υπαλλήλων του Κράτους ή Ο.Τ.Α. ή άλλου Ν.Π.Δ.Δ.....	26
4.1.3.Συστήματα συγκρότησης δημοσιοϋπαλληλικού σώματος.....	28
4.1.4. Φύση και διάκριση των συμβάσεων εργασίας υπαλλήλων του κράτους ή Ο.Τ.Α. ή άλλου Ν.Π.Δ.Δ.....	29
4.1.5. Η πρόσβαση στο προσωπικό και οι μέθοδοι επιλογής.....	31
4.1.6. Προϋποθέσεις, Διορισμός και πρόσληψη στους Ο.Τ.Α.....	32
4.1.7. Στελέχη σωματικής άσκησης και πεδίο εφαρμογής διατάξεων εργασίας στην παροχή σωματικής άσκησης σύμφωνα με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ V ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΑΘΛΗΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ.....	37
5.1. Τομείς παροχής γυμναστικών- προπονητικών και διοικητικών υπηρεσιών των Π.Φ.Α.Α. στους Δ.Α.Ο.....	37
5.2. Βασικές αρχές διοίκησης στους Αθλητικούς Οργανισμούς.....	38
5.3. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στους Ο.Τ.Α.....	40
5.4. Οι κύριες λειτουργίες της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	42
5.5. Διοίκηση Ολικής Ποιότητας στους Δ.Α.Ο.....	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	62

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑΘΛ.Κ	Αθλητικός Κώδικας
Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Α.Ν.	Αναγκαστικός Νόμος
Α.Ο.	Αθλητικός Οργανισμός
αρ.	αριθμός
Α.Σ.Ε.Π.	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής προσωπικού
βλ.	βλέπε
Β.Δ.	Βασιλικό Διάταγμα
Γ.Γ.Α.	Γενική Γραμματεία Αθλητισμού
Γ.Σ.	Γενική Συνέλευση
Δ.ΑΔ.	Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού
Δ.Ο.Π	Διοίκηση Ολικής Ποιότητας
Δ.Α.Ο	Δημοτικός Αθλητικός Οργανισμός
Δ.Ε.	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Δ.Ε.Ε.	Δικαστική Επιτροπή Εφέσεων
Δ.Ε.Κ.	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
Δ.Ε.Κ.Ο.	Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινωνικής Ωφέλειας
Δ.Ε.Ν.	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
Δ.Ε.Χ.	Διεθνής Καταστατικός Χάρτης Φ. Αγωγής και Αθλητισμού
Δ.Κ.Κ.	Δημοτικός και Κοινοτικός Κώδικας
Δ.Σ.	Διοικητικό Συμβούλιο
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση

Ε.Εργ.Δ.	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
Ε.Ε.Τ.Α.Α.	Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης
Ε.Κ.Ε.Α.Δ.	Ελληνικό Κέντρο Έρευνας Αθλητικού Δικαίου
Ε.Ο.Κ.	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
Ε.Σ.Δ.Α.	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Ε.Χ.Τ.Α	Ευρωπαϊκός Χάρτης Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Κ.Α.Π.Η.	Κέντρο Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων
Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.	Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων
Κ.Πολ.Δ.	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
Ι.Α.Σ.Λ.	International Association of Sports Law
Ι.Κ.Α	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ν.	Νόμος
Ν.Δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ο.Κ.Χ.	Ολυμπιακός Καταστατικός Χάρτης
Ο.Η.Ε.	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Πολ.Δ.	Πολιτική Δικονομία
Π.Ε.	Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
Π.Φ.Α.Α	Πτυχιούχος Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
Σ.	Σύνταγμα

ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΣυνθΕΚ	Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα
Τ.Α.	Τοπική Αυτοδιοίκηση
Τ.Α.Δ.	Τμήματα Αθλητικής Διευκόλυνσης
Τ.Ε.Ι.	Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
Ε.Τ.Α.Δ.	Ειδικά Τμήματα Αθλητικής Διευκόλυνσης
Τ.Ε.	Τεχνολογική Εκπαίδευση
Τ.Ε.Φ.Α.Α.	Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
Τ.Υ.Δ.Κ.Υ.	Ταμείο Υγείας Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων
Υ.Ε.	Υποχρεωτική Εκπαίδευση
Υ.Κ.	Υπαλληλικός Κώδικας
Φ.Ε.Κ.	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
Φ.Α	Φυσική Αγωγή
LxSp.	Lex Sportiva

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στον κύκλο της αθλητικής δραστηριότητας συνάπτονται σχέσεις εργασίας ανάμεσα σε φυσικά και σε νομικά πρόσωπα. Στις εργασιακές σχέσεις αυτές εμπλέκονται κυρίως πτυχιούχοι φυσικής αγωγής και αθλητισμού (στο εξής Π.Φ.Α.Α.), ως προπονητές, ως ειδικοί της σωματικής άσκησης, της σωματικής ευεξίας και ευρωστίας, ως αθλητές, ως ειδικοί σύμβουλοι και ειδικοί τεχνικοί αθλητικών δραστηριοτήτων, καθώς και ως ειδικοί αθλητικών επαγγελματών. Οι Π.Φ.Α.Α. είναι δυνατόν να συνάπτουν εργασιακές σχέσεις με φορείς και να παρέχουν τις υπηρεσίες τους υπό διάφορες μορφές. Οι συμβάσεις οι οποίες κυρίως υπογράφονται είναι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ή συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και συμβάσεις έργου. Πολλοί πτυχιούχοι φυσικής αγωγής, εργάζονται με σύμβαση εργασίας στους Ο.Τ.Α, στους αθλητικούς οργανισμούς του, οι οποίοι κυρίως είναι Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, καθώς και σε αθλητικές επιχειρήσεις, που είναι Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου.

Τα τελευταία χρόνια, λόγω της οικονομικής αστάθειας, οι Δήμοι έχουν στρέψει το ενδιαφέρον τους στην αποτελεσματική Διοίκηση και διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού. Για το λόγο αυτό, η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων προσαρμόζει τον τρόπο που ασκεί κάθε φορά τις λειτουργίες της, με βάση τις μεταβολές που συντελούνται, τόσο στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό περιβάλλον, προκειμένου να αυξήσει την παραγωγικότητά και ικανοποίηση των εργαζομένων.

Με την έρευνα αυτή επιδιώκεται η χαρτογράφηση του πεδίου εργασίας των παραπάνω πτυχιούχων ως εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων τους υπό τη διάκριση του δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου και του τρόπου παροχής γυμναστικών ή προπονητικών υπηρεσιών. Πιο συγκεκριμένα, ερευνάται το σύστημα οργάνωσης και λειτουργίας της σωματικής άσκησης στους Δήμους και το νομικό καθεστώς παροχής υπηρεσιών των Π.Φ.Α.Α., που αφορά τη φύση και τον προσδιορισμό των σχέσεων εργασίας των ανωτέρω πτυχιούχων. Επιχειρείται επίσης να δοθεί μια συνολική εικόνα του συστήματος προσλήψεων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, μέσα από την περιγραφή των βασικότερων λειτουργιών της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων, όπως και την ανάλυση και περιγραφή των θέσεων εργασίας, τις πηγές προσέλκυσης και τον τρόπο επιλογής του κατάλληλου προσωπικού, την εκπαίδευση και την αξιολόγησή του.

Η εργασία ολοκληρώνεται με την ανάλυση της αμφίδρομης σχέσης, που υπάρχει μεταξύ και της στρατηγικής διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων και την συμβολή των Π.Φ.Α.Α ως ανθρώπινο δυναμικό στους Ο.Τ.Α. Αναδεικνύεται έτσι η ανάγκη για κατάλληλα εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό και η βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών που αγγίζουν την καθημερινή ζωή του πολίτη. Η έννοια της ποιότητας δεν αφορά μόνο την ποιότητα του προϊόντος ή της υπηρεσίας, αλλά επεκτείνεται και στη λειτουργία του οργανισμού, που το προσφέρει σε μια προσπάθεια εκσυγχρονισμού των προσφερόμενων υπηρεσιών

και εκφράζοντας μέσα από την ανάπτυξη των ΟΤΑ τη δυνατότητα της οικονομίας και του πλαισίου δομής του κράτους.

1.1 Ο ορισμός και η διατύπωση του προβλήματος

Η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της επισφαλούς απασχόλησης τις τελευταίες δεκαετίες έχει ανατρέψει τις ομαλές συνθήκες εργασιακής και επαγγελματικής ένταξης των πτυχιούχων φυσικής αγωγής και αθλητισμού. Η ποικιλία και η πολυπλοκότητα των εργασιακών σχέσεων που μπορούν να συνάψουν οι Π.Φ.Α.Α με τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης δημιουργεί ερωτήματα για τη μορφή και τη πληρότητα του νομικού πλαισίου εργασίας των Π.Φ.Α.Α. και της σωστής διαχείρισής τους.

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ασχολείται με τις πρακτικές και τις πολιτικές που απαιτούνται για την επιμέλεια των πτυχών οι οποίες αφορούν θέματα προσωπικού. Συγκεκριμένα, εδώ ανήκει όλο το σύστημα προσλήψεων προσωπικού και συγκεκριμένα των Π.Φ.Α.Α. στους αθλητικούς οργανισμούς των δήμων, όπως ισχύει σήμερα, η εκπαίδευση, η αξιολόγηση, οι αμοιβές και η παροχή ενός ασφαλούς, ηθικού και δίκαιου περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους των Δήμων. Στόχος αυτής της προσπάθειας είναι η πλήρης εξιχνίαση των δυνατοτήτων που παρέχονται από τη σωστή Διαχείριση Ανθρωπίνων Δυναμικού και το νόμο στους Π.Φ.Α.Α. για παροχή υπηρεσιών στους Ο.Τ.Α.

1.2 Σκοπός της έρευνας

α) Η μελέτη του τοπίου εργασιακών σχέσεων και παροχής υπηρεσιών αθλητικής και σωματικής δραστηριότητας εντός του νομικού πλαισίου των δημοτικών αθλητικών οργανισμών

β) η διάκριση των εργασιακών σχέσεων που αναπτύσσονται στο παραπάνω νομικό πλαίσιο

γ) η διάκριση της φύσης των συμβάσεων εργασίας ανάμεσα στο νομικό πρόσωπο και τους εμπλεκόμενους πτυχιούχους φυσικής αγωγής.

δ) η ανάλυση των πρακτικών και των πολιτικών που απαιτούνται για την επιμέλεια των πτυχών οι οποίες αφορούν θέματα προσωπικού.

Ειδικότερα ερευνώνται: οι τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την πλήρωση των αναγκών του πεδίου και των κατηγοριών εργασίας, υπό τον όρο της πρόβλεψης δομών και θέσεων εργασίας, και η φύση των συμβάσεων των πτυχιούχων που απασχολούνται στους Ο.Τ.Α και στα νομικά τους πρόσωπα, ως ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου. Η συστηματική μελέτη αυτή θα συμβάλλει αποφασιστικά στο ακανθώδες πρόβλημα του προσδιορισμού του τοπίου αλλά και στην αναγκαία διευκρίνιση και καθορισμό των διαδικασιών που χρησιμοποιούνται για την επίλυση των ζητημάτων που προκύπτουν κατά τη διαχείριση της υπαλληλικής σχέσης των εργαζομένων Π.Φ.Α.Α. στους Ο.Τ.Α.

1.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερωτήματα που ανακύπτουν όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις στους αθλητικούς οργανισμούς των δήμων, εστιάζονται κυρίως στα εξής πεδία προβληματικής: Ποιο είναι το νομικό πλαίσιο στους Ο.Τ.Α. και στους αθλητικούς οργανισμούς που καλύπτει τους Π.Φ.Α.Α. ως πεδίο εργασιακών

σχέσεων και παροχής υπηρεσιών αθλητικής και σωματικής δραστηριότητας; Πώς διακρίνονται οι εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται στο ανωτέρω νομικό πλαίσιο; Ποιοι είναι οι τομείς παροχής γυμναστικών, προπονητικών και διοικητικών υπηρεσιών των Π.Φ.Α.Α.; Ποια είναι η φύση των συμβάσεων εργασίας ανάμεσα στο νομικό πρόσωπο των δήμων και τους εμπλεκόμενους πτυχιούχους φυσικής αγωγής και ποια η δυνατότητα στελέχωσης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού των μονάδων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης;

Το ειδικότερο μέρος της εργασίας αναφέρεται: Στο σύστημα συγκρότησης και επιλογής προσωπικού των Ο.Τ.Α, στις τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη πρόσληψη των πτυχιούχων φυσικής αγωγής στους Ο.Τ.Α., όπως καθορίζονται από τις διατάξεις του Νόμου 1188/81 και 1586/86 «περί καταστάσεως προσωπικού των Ο.Τ.Α.», όπως αυτός έχει συμπληρωθεί και τροποποιηθεί μέχρι σήμερα, καθώς και στα πλεονεκτήματα της σωστής διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων στους Ο.Τ.Α. μέσω ΔΑΔ και ΔΟΠ.

Για την απάντηση των ερωτημάτων αυτών θα αναλυθεί το ισχύον νομικό πλαίσιο της δομής, οργάνωσης και λειτουργίας των Δήμων του συστήματος προσλήψεων και η σχετική νομολογία, καθώς και τα έγγραφα που καταρτίζονται από το Υπουργείο Ανάπτυξης, με την συνεργασία συναρμόδιων Υπουργείων, Περιφερειών και λοιπών εταίρων τα οποία αποτελούν το πλαίσιο αναφοράς για την κατάρτιση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων των Δήμων που σχετίζονται με τους Αθλητικούς Οργανισμούς και τα νομικά πρόσωπα τους που άπτονται του Αθλητισμού.

1.4 Σημασία της έρευνας

Με την εργασία αυτή επιχειρείται μία συστηματική έρευνα του πεδίου εργασίας στους Αθλητικούς οργανισμούς των Δήμων και της μορφής παροχής υπηρεσιών στον τομέα της αθλητικής και σωματικής δραστηριότητας.

Επίσης το ίδιο επιχειρείται με τη συστηματική έρευνα των συμβάσεων των Π.Φ.Α.Α. στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που αναπτύσσονται στους Αθλητικούς οργανισμούς των Δήμων.

Η συστηματική μελέτη αυτή του προβλήματος της έρευνάς μας, θα συμβάλλει αποφασιστικά στο ακανθώδες πρόβλημα του προσδιορισμού του τοπίου αλλά και στην αναγκαία διευκρίνιση προς ρύθμιση των εργασιακών και συμβατικών σχέσεων των εργαζομένων Π.Φ.Α.Α. στους δημοτικούς αθλητικούς οργανισμούς και στα νομικά του πρόσωπα των Ο.Τ.Α.

Προσδοκούμε στην εκπόνηση αντίστοιχων μελετών και τη διεξαγωγή ερευνών για την κατανόηση όλων των πτυχών του συστήματος συγκρότησης και επιλογής προσωπικού που αναδεικνύουν τα πλεονεκτήματα της σωστής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στους Ο.Τ.Α. και της ΔΟΠ.

1.5 Οριοθετήσεις και περιορισμοί

Στη μελέτη περιορίζεται η έρευνά μόνο στο τοπίο εργασίας των Π.Φ.Α.Α. στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα αυτών.

1.6 Διευκρίνιση όρων

Για την αποφυγή παρερμηνειών, θεωρούμε απαραίτητο να ορίσουμε τους βασικούς όρους της έρευνας:

Αθλητικό επάγγελμα: Η εκτέλεση έργου ή η παροχή υπηρεσιών ειδικά εκπαιδευμένων προς τούτο επιστημόνων στο πεδίο του αθλητισμού. (Παναγιωτόπουλος, 2007). Κατηγορίες αθλητικού επαγγέλματος είναι: α) του Καθηγητή φυσικής αγωγής, β) του προπονητή, γ) του οδηγού βουνού, δ) του διδασκάλου σκι, ε) του γυμναστή. Σύμφωνα με τον καθηγητή κ. Παναγιωτόπουλο (Παναγιωτόπουλος, 2005), ο πτυχιούχος Τ.Ε.Φ.Α.Α., μπορεί, μεταξύ άλλων, να απασχοληθεί ως: α) Εκπαιδευτικός στις βαθμίδες εκπαίδευσης (Παναγιωτόπουλος, 2002). β) Προπονητής Αθλημάτων στο Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα, σε προγράμματα του αθλητισμού για όλους, σε αθλητικά κέντρα των Ο.Τ.Α., γ) Αθλητικός Σύμβουλος, Τεχνικός Σύμβουλος, Επιστημονικός και Ειδικός Συνεργάτης στον ευρύτερο Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα εργασίας του αθλητισμού και της σωματικής άσκησης, δ) Διοικητικό στέλεχος στο Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα της αθλητικής δράσης, αναλαμβάνοντας τη Διεύθυνση – Διαχείριση οργανισμών του δημοσίου, ομοσπονδιών, γυμναστηρίων κλπ

Αθλητικός επιστήμονας: Είναι ο πτυχιούχος Τ.Ε.Φ.Α.Α., δηλαδή ο κάτοχος πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης παρεχόμενος από Ιδρύματα που αποτελούν Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου με πλήρη αυτοδιοίκηση, υπεύθυνα για την προετοιμασία των αθλητικών επιστημόνων με πανεπιστημιακές σπουδές (Παναγιωτόπουλος, 2005).

Απασχόληση: Η προς βιοπορισμό παροχή εξαρτημένης εργασίας ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών (Άρ 2 ν. 2084/1992).

Γυμναστής: Το πρόσωπο που έχει ως έργο να γυμνάζει, να βελτιώνει και αναπτύσσει τις φυσικές ικανότητες του ανθρώπου, την παροχή δηλαδή γυμναστικών υπηρεσιών.

Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (Δ.Α.Δ): Σύμφωνα με τους Jackson και Schuler (2000), αναφερόμενοι στο ανθρώπινο δυναμικό εννοούμε το σύνολο των ταλέντων και της διάθεσης για απόδοση όλων των εργαζομένων μιας επιχείρησης, που μπορούν να συντελέσουν στη δημιουργία και ολοκλήρωση της αποστολής, του οράματος, της στρατηγικής και των στόχων της .

Δικαίωμα: Δικαίωμα είναι η εξουσία που χορηγεί ο νόμος σε κάποιο πρόσωπο. Η εξουσία είναι δύναμη κίνησης των πραγμάτων (συμπεριλαμβανομένων συμπεριφορών άλλων) προς τη φορά του προσώπου που την έχει (Γεωργιάδης, 2002).

Διοίκηση Ολικής Ποιότητας: Είναι η προσέγγιση της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού με κατεύθυνση στην ποιότητα όπου χαρακτηρίζεται ως ολοκληρωμένη, συστηματική, διαεπιχειρησιακή στρατηγική για την βελτίωση των προϊόντων και υπηρεσιών. (Dean και Bowen, 1994)

Εκπαιδευτικός Φυσικής Αγωγής: Ο Πτυχιούχος Φυσικής Αγωγής που διορίζεται στην εκπαίδευση και έχει ως καθήκον, στο πλαίσιο του γενικού του προγράμματος, να εκπαιδεύσει τους μαθητές στο γνωστικό αντικείμενο της Φ.Α. που είναι σαφώς προσδιορισμένο, εκτός και αν του ανατεθεί και πρόσθετη διδασκαλία σε άλλο συναφές αντικείμενο (Παναγιωτόπουλος, 2007).

Επάγγελμα: Είναι η συστηματική εργασιακή απασχόληση με σκοπό τον βιοπορισμό.

Εργασία: α) Πράξη του ανθρώπου η οποία χρησιμεύει για την ικανοποίηση κάποιας ανάγκης ενός άλλου (Καρακατσάνης, 1995), (Κουκιάδης, 1997). β) Η ενέργεια ενός ανθρώπου με σκοπό την παραγωγή έργου προς ικανοποίηση οικονομικών αναγκών (Γκούτος, 1994).

Παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών: Η συμφωνία μεταξύ δυο προσώπων για την παροχή υπηρεσιών από το ένα στο άλλο, χωρίς ο παρέχων να υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη ως προς το χρόνο, τόπο και τρόπο παροχής της εργασίας που του έχει ανατεθεί (ΑΠ 136/1990, 1990), (Παναγιωτόπουλος, 2005).

Προπονητής Αθλημάτων (Αρθ. 31, ν.2725/1999, 1999): Το πρόσωπο το οποίο επιτελεί επαγγελματικό προπονητικό έργο στη διαδικασία της αθλητικής και αγωνιστικής δραστηριότητας κατά ειδικό τρόπο και με συγκεκριμένη μεθοδολογία, συμβάλλει στη σωματική καλλιέργεια μέσω των Ολυμπιακών και μη αθλημάτων, των σωματικών ασκήσεων και συγκεντρώνει τα απαιτούμενα από το νόμο τυπικά προσόντα. (Παναγιωτόπουλος Δ., 2005) Στον Προπονητή αθλημάτων (Παναγιωτόπουλος Δ., 1997) συμπίπτουν οι εξής ιδιότητες: α) αθλητική, β) του εργαζομένου, γ) του λειτουργού της αθλητικής παιδείας. (Παναγιωτόπουλος Δ., 2005).

Σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας: Σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας υφίσταται όταν, κατά τους όρους της συμφωνίας τους, οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην εργασία που συμφωνήθηκε να παρέχει ο μισθωτός, έναντι μισθού οφειλόμενου, χωρίς την περαιτέρω ευθύνη του για την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος, σύμφωνα με οδηγίες που παρέχονται από τον εργοδότη ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο της παροχής της εργασίας και είναι δεσμευτικές για το μισθό (Βλ. 1405/1994ΕφΘες, 134/1999 ΕιρΑθ.). Ο εργοδότης δικαιούται να ασκεί εποπτεία και έλεγχο προς διαπίστωση της συμμορφώσεως του μισθωτού προς τις οδηγίες του και της επιμελούς εκτελέσεως της εργασίας που του ανατέθηκε. (Βλ. ΑΠ 278/89 ΔΕΝ 46.353 , όπως και ΕιρΑθ).

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (Αστικός Κώδικας άρθρο 648, παρ.1,2) υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα , μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του ως το ακριβές σημείο λήξεως αυτής. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει είτε από τη συμφωνία των ενδιαφερομένων, είτε από άλλα δεδομένα δηλ. διάταξη νόμου, είδος νόμου, είδος και σκοπός συμβάσεως.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (Αστικός Κώδικας, άρθρο 648, παρ. 1,3): υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου. Η σύμβαση εργασίας «αορίστου χρόνου» αναφέρει την ημερομηνία και το έτος έναρξης χωρίς να είναι γνωστό το σημείο λήξεως. Δηλαδή είναι άγνωστος εκ των προτέρων και στα δύο συμβαλλόμενα μέρη ο χρόνος λήξεώς της.

Σύμβαση έργου: υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής του συμφωνημένου μισθού σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα (Φίλιος Π., 1997).

Φυσική Αγωγή: Η έννοια που αντανακλά τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες ως παιδεία δια της γυμναστικής στα δημόσια σχολεία της χώρας και έχει ως σκοπό να συμβάλλει στην ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, μέσω της διάπλασης του σώματος, ώστε να εμφυτευτούν ανθρώπινες αξίες και να σχηματισθεί εθνική –συνείδηση (Παναγιωτόπουλος Δ., 1992).

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1. Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

2.1.1. Ιστορικά στοιχεία

Αυτοδιοίκηση εννοείται η αυτενεργή διοίκηση των τοπικών υποθέσεων, δηλαδή η διαχείριση των τοπικών υποθέσεων από αιρετούς εκπροσώπους. Σύμφωνα με άλλο ορισμός, η αυτοδιοίκηση είναι μέθοδος οργάνωσης, όπου συστήνονται οργανωτικές μονάδες της δημόσιας διοίκησης, έξω από το νομικό πρόσωπο του κράτους, οι οποίες αποτελούν ιδιαίτερα νομικά πρόσωπα και έχουν δικά τους όργανα (Σπηλιωτόπουλος, 2002, σ. 257). Η εξουσία των οργανωτικών αυτών μονάδων δεν είναι πρωτογενής, αλλά παράγωγη αφού ασκείται κατά παροχή εκ μέρους του κράτους (Μπέσιλα-Βήκα, 2004, σσ. 7-8).

Ο θεσμός της τοπικής αυτοδιοίκησης εμφανίστηκε πριν από τη σύσταση του ανεξάρτητου Ελληνικού κράτους (Χλέπας Ν.Κ., 1994). Μετά τη συγκρότηση του ελεύθερου κράτους η τοπική αυτοδιοίκηση απέκτησε το 1833 το πρώτο δημοτικό κώδικα με το νόμο της 27.12.1833/10.1.1834 «περί συστάσεως των δήμων» (Νόμος Συντάγματος 1833). Ο νομοθέτης του 1833 έθεσε τις γενικές βάσεις για τη βελτίωση της τοπικής αυτοδιοίκησης. Τη δημοτική αρχή αποτελούσαν ο δήμαρχος, οι πρόεδροι και το δημοτικό συμβούλιο.

Ο νόμος ΔΝΖ του 1912 της 10/14.2.1912 «περί συστάσεως δήμων και κοινοτήτων» επέφερε αρκετές μεταβολές. Η τοπική αυτοδιοίκηση ά βαθμού περιελάμβανε το δήμο και την κοινότητα. Ο νόμος αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από νεότερες διατάξεις, κωδικοποιήθηκε και το 1926 με το ΒΔ 17.4/18.9.1926 και το 1936 με το ΒΔ 17.4/3.7.1936 και αποτέλεσε την «σπονδυλική στήλη» της νομοθεσίας των δήμων και κοινοτήτων

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση (Τ.Α.) πέρασε διαχρονικά από παλινωδίες και διάφορες θεσμικές μεταμορφώσεις, ξεκινώντας από την περιορισμένη εμβέλεια που της προσέδωσε το Σύνταγμα του 1952 το οποίο περιορίζεται απλά στο να κατοχυρώσει (Χλέπας Ν.Κ., 1994) το αιρετό των δημοτικών και κοινοτικών αρχών και να υπογραμμίσει ότι η « Τ. Α. εντάσσεται στην ευρύτερη διοικητική οργάνωση του Κράτους».

Το 1954 θεσπίστηκε νέος κώδικας με το Ν.Δ. 2888/1954 «περί κυρώσεως δημοτικού και κοινοτικού κώδικα». Ακολουθεί η πραξικοπηματική «κυβέρνηση» του 1967 η οποία ευνουχίζει το θεσμό της Τ.Α. μέσω των διατάξεων στα δύο «συνταγματικά» κείμενα του 1968 και του 1973 που επέτρεπαν τη διάλυση των συμβουλίων των ΟΤΑ λόγω ανάμειξης «εις θέματα ξένα» και καθιστά τους ΟΤΑ στην ουσία τοπικά παραρτήματα της κεντρικής διοικητικής μηχανής.

Το 1975 εκδόθηκε το Διάταγμα 933, το οποίο κωδικοποίησε το ισχύον μέχρι την εποχή εκείνη νομικό καθεστώς των δήμων και κοινοτήτων. Ο ν. 1065/1980 «περί κυρώσεως του δημοτικού και κοινοτικού κώδικα» αντικατέστησε όλα τα νομοθετήματα που αφορούσαν την τοπική αυτοδιοίκηση. Ο ανωτέρω νόμος τροποποιήθηκε με το ν. 1270/1982 και εισήγαγε νεώτερες διατάξεις. Πρέπει ωστόσο, να σημειωθεί ότι ο θεσμός της τοπικής αυτοδιοίκησης

α' βαθμού διέπεται από το ΔΚΚ του 1980 (ν.1065/80), όπως αυτός συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε μεταγενέστερα και ιδιαίτερα με τους ν.2218/94, 2240/94 και 2307/94 και τέλος κωδικοποιήθηκε με το Π.Δ. 410/1995.

Το σύνταγμα του 1975/1986/2001 άρθρο 102 κατοχυρώνει την τοπική αυτοδιοίκηση και εμπεριέχει θεσμική εγγύηση υπέρ των Δήμων και των κοινοτήτων. Ειδικότερα, η παρ 1 του παρόντος άρθρου ορίζει ότι: «1. η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων ανήκει στους ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού». Υπέρ των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης συντρέχει τεκμήριο αρμοδιότητας για τη διοίκηση των τοπικών υποθέσεων. Νόμος καθορίζει το εύρος και τις κατηγορίες των τοπικών υποθέσεων καθώς και την κατανομή τους στους επί μέρους βαθμούς. Με νόμο μπορεί να ανατίθεται στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης η άσκηση αρμοδιοτήτων που συνιστούν αποστολή του κράτους».

Το Σύνταγμα ορίζει ρητά ότι «η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων ανήκει στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού» χωρίς πλέον (Αναθεώρηση Συντάγματος 2001) να χαρακτηρίζει ρητά ως ΟΤΑ Α' Βαθμού τους δήμους και τις κοινότητες, αφήνοντας ανοικτό το ζήτημα της ονομασίας τους. Παράλληλα, οριοθετεί το αριθμό των βαθμών τοπικής αυτοδιοίκησης, οι οποίοι πλέον διακρίνονται σε δύο βαθμούς

Κατά το Σύνταγμα μας «Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης» είναι τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Χλέπας Ν.Κ., 1994) που διευθύνουν και ρυθμίζουν τις τοπικές υποθέσεις (άρθρο 102 παρ.1), έχουν διοικητική αυτοτέλεια (102 παρ. 1 εδ.1) και διοικούνται από τοπικά αιρετικά όργανα (102 παρ.3) είναι νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου των οποίων μορφοποιείται το τοπικό υποσύνολο του λαού και οργανώνεται με δημοκρατικές και αντιπροσωπευτικές διαδικασίες σε πολιτικά αυτόβουλες αλλά και προικισμένες με δημόσια εξουσία διοικητικές ενότητες που έχουν την ευθύνη για τη διοίκηση των τοπικών υποθέσεων.

Η τοπική αυτοδιοίκηση, ως έκφραση της λαϊκής κυριαρχίας, αποτελεί θεμελιώδη θεσμό του δημοσίου βίου των Ελλήνων, όπως αυτός κατοχυρώνεται από τις διατάξεις του άρθρου 102 του Συντάγματος και του Ευρωπαϊκού Χάρτη Τοπικής Αυτονομίας που κυρώθηκε με το Ν. 1850/1989 (ΦΕΚ 144 Α). Οι δήμοι και οι κοινότητες συγκροτούν τους Οργανισμούς Πρώτου Βαθμού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Κώδικας Δήμων και Κοινοτήτων).

Η εφαρμογή του προγράμματος «Ι. Καποδίστριας» με το Ν. 2539/1997 με τις αναγκαστικές συνενώσεις των δήμων οδήγησε σε δραστηκή μείωση των κοινοτήτων (από 5.554 (απογραφή του 1991)/5.318 σε 130)79 και σε μερική αύξηση των δήμων (από 369 σε 901), σαν προσπάθεια δημιουργίας ισχυρών, αποτελεσματικότερων δομών και οργανισμών.

Το 2006, με το Ν. 3436 κυρώθηκε ο νέος Κώδικας Δήμων και Κοινοτήτων (Κ.Δ.Κ.), επιστέγασμα της θεσμικής θωράκισης των Ο.Τ.Α. πρώτου βαθμού. Ο Ν. 3852/2010 «Πρόγραμμα Καλλικράτης». αναφέρεται και στις νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, οι οποίες συγχωνεύονται στις αιρετές περιφέρειες οι οποίες αποτελούν το δεύτερο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης. Το Πρόγραμμα Καλλικράτης διασφαλίζει, πλέον, την ισότιμη συμμετοχή των νέων Ο.Τ.Α., ως πραγματικών εταίρων, στη χάραξη και στο συντονισμό της ευρωπαϊκής πολιτικής στο πολυεπίπεδο μοντέλο διακυβέρνησης της Ε.Ε. Η Ελλάδα αποτελείται πλέον

από 7 αποκεντρωμένες διοικήσεις, 13 περιφέρειες και 352 δήμους (Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 2010, σ. 7). Ο νόμος 4555/2018), Κλεισθένης Ι είχε στόχο την «εμβάθυνση της δημοκρατίας, την ενίσχυση της συμμετοχής και την βελτίωση της οικονομικής και αναπτυξιακής λειτουργίας των ΟΤΑ», όπως αναφέρεται στον τίτλο του νόμου. Τα βασικά σημεία του «Κλεισθένη Ι» είναι η επαναφορά της θητείας των εκλεγμένων οργάνων των ΟΤΑ στα τέσσερα χρόνια, όπως ίσχυε παλαιότερα (από τα πέντε του «Καλλικράτη»), η υιοθέτηση της απλής αναλογικής, η επανασύσταση των κοινοτήτων στο πλαίσιο λειτουργίας του ενιαίου διευρυμένου Δήμου και η διάσπαση ορισμένων Δήμων, λόγω της μεγάλης τους έκτασης που κατέστησε τη διαχείρισή τους δύσκολη.

2.1.2. Η σημασία της στελέχωσης των μονάδων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Το τοπίο για τους ΟΤΑ που άλλαξε μετά το 1980 με τις μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις που κινήθηκαν προς την κατεύθυνση των καινούριων και ουσιαστικότερων αρμοδιοτήτων τους, ενδυνάμωσε την οικονομική τους αυτοτέλεια.

Μια από τις σημαντικότερες ποιοτικές αλλαγές στο ρόλο των ΟΤΑ εστιάζεται στην ανάγκη για τη συμμετοχή τους στην οικοδόμηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Χλέπας Ν.Κ., 1994). Οι ΟΤΑ μετέχουν πια άμεσα στην εκτέλεση των κοινοτικών πράξεων, αναπτύσσουν έντονη επιχειρηματική δραστηριότητα στα πλαίσια των κοινωνικών κανόνων που εγγυώνται τον ελεύθερο ανταγωνισμό και απορροφούν σημαντικούς κοινοτικούς πόρους κατά την εφαρμογή των κοινοτικών πολιτικών. Σήμερα δε, είναι δεδομένη η αναγνώριση του ευρωπαϊκού ρόλου των ΟΤΑ και η συμβολή τους στην ευρωπαϊκή ενοποίηση. («Ευρωπαϊκός Χάρτης Τοπικής Αυτονομίας» του Συμβουλίου της Ευρώπης (1988), «Γνωμοδοτικό Συμβούλιο Περιφερειακής και Τοπικής Αυτοδιοίκησης»(1988), Αρχή της Επικουρικότητας, «Όργανο Εκπροσώπησης της Αυτοδιοίκησης με αποφασιστικές αρμοδιότητες ενόψει της Συνθήκης του Μάαστριχτ η οποία άνοιξε νέες προοπτικές για την αξιοποίηση της Τ.Α. στην πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης.

Η πραγματικότητα την οποία έχουν να αντιμετωπίσουν και να χειρισθούν σήμερα οι Δήμοι και οι Κοινότητες συμπληρώνεται από την διερεύνηση των ενεργειών και πράξεων της εκτελεστικής εξουσίας, φαινόμενο όλων των σύγχρονων κοινοβουλευτικών δημοκρατικών συστημάτων, και από την πολυπλοκότητα των δημοσίων προβλημάτων που θα πρέπει να επιλύονται στα πλαίσια της δημοκρατικής συμμετοχής όλων των εμπλεκόμενων μερών αλλά και στη βάση της συναίνεσης.

Έτσι, οι ΟΤΑ, ένας θεσμός με έντονο πολιτικό χαρακτήρα, ιδιαίτερα συνδεδεμένος με τη δημοκρατική αρχή αλλά και την έκφραση της λαϊκής κυριαρχίας, ο οποίος σήμερα είναι σε μεγάλο βαθμό εξοπλισμένος με διοικητική αυτοτέλεια στο πλαίσιο της συνταγματικά κατοχυρωμένης αποκέντρωσης και αυτοδιοίκησης της λειτουργίας τους. Ενόψει αυτών καθίσταται απαραίτητο να στηριχθούν στο ανθρώπινο κεφάλαιο, προκειμένου να ευοδώσουν τους στόχους τους. Αυτό συνεπάγεται την αδήριτη ανάγκη στελέχωσής τους από κατάλληλα

εξειδικευμένους ανθρώπους με όλες τις απαραίτητες δεξιότητες για την σωστή εκτέλεση των εργασιών.

Η αναγκαιότητα αυτή λόγω ακριβώς της ιδιαίτερης βαρύτητας και των ιδιαιτεροτήτων που αυτή προσλαμβάνει στην ελληνική κοινωνία εμφανίζεται και στο Σύνταγμα. Συγκεκριμένα σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 103 του Συντάγματος «οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων έχουν εφαρμογή και στους υπαλλήλους της Βουλής οι οποίοι κατά τα λοιπά διέπονται εξ ολοκλήρου από τον κανονισμό αυτής, ως και στους υπαλλήλους των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου».

Έτσι σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους του άρθρου 103, που ισχύουν σύμφωνα με τα προαναφερόμενα και για το προσωπικό των Ο.Τ.Α. ΔΙΠΠ/Φ.ΗΛ/6170/28.4.2004 (ΦΕΚ 645/Β'3.5.2004) :

Δεν μπορεί κανείς να διορισθεί σε μη νομοθετική οργανική θέση. Εξαιρέσεις μπορεί να προβλέπονται από ειδικό νόμο μόνο για κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών, με προσωπικό που προσλαμβάνεται για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Οι υπάλληλοι των Δήμων και των Κοινοτήτων είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους κατά το μέρος που ασκούν καθήκοντα υπαλλήλων του Κράτους και της θέλησης του Δήμου ή της Κοινότητας, όπου υπηρετούν.

Οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην πατρίδα.

Κανείς δεν μπορεί να διορισθεί ως υπάλληλος των Ο.Τ.Α. αν δεν έχει τα από το νόμο οριζόμενα προσόντα (Άρθρο 103, παρ.2).

Οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι εφόσον υφίστανται οι θέσεις αυτές.

Της μονιμότητας μπορούν να εξαιρούνται, με νόμο μόνο οι υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις εκτός ιεραρχίας.

Είναι πρόδηλο ότι ο Συντακτικός νομοθέτης ήθελε να επιβάλλει τη θέσπιση ενός πάγια καθορισμένου συστήματος προσλήψεων αλλά και το σεβασμό για την τήρησή του. (Άρθρο 103)

2.1.3. Αρμοδιότητες, Δομή, οργάνωση, προσωπικό

Οι δήμοι και οι κοινότητες είναι νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και συγκροτούν τους Οργανισμούς του Πρώτου Βαθμού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η σύστασή τους γίνεται βάσει των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων (εφεξής Κ.Δ.Κ.), ο οποίος κυρώθηκε με τον ν. 3463/2006 (ΦΕΚ Α 114/30.6.2006).

α) Αρμοδιότητες

Σύμφωνα με το άρθρο 75 του Κ.Δ.Κ. « Η διοίκηση όλων των τοπικών υποθέσεων ανήκει στην αρμοδιότητα των δήμων και των κοινοτήτων, κύρια μέριμνα των οποίων αποτελεί η προαγωγή των κοινωνικών και οικονομικών συμφερόντων, καθώς και των πολιτιστικών και πνευματικών ενδιαφερόντων των κατοίκων της...». Από τη διάταξη αυτή προκύπτει η γενική αρμοδιότητα ως «διοίκηση όλων των τοπικών υποθέσεων» της οποίας σημαντικό στοιχείο

αποτελεί η προαγωγή των συμφερόντων από κοινωνικής, πολιτικής, πνευματικής και οικονομικής άποψης.

Οι αρμοδιότητες που ανήκουν στους δήμους και τις κοινότητες σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 75 του Κ.Δ.Κ. είναι οι ακόλουθες, χωρίς αυτές να χαρακτηρίζονται αποκλειστικές ή συντρέχουσες (Σπηλιωτοπούλος Ε.,2007).

Η κατασκευή, η συντήρηση και λειτουργία : i) συστημάτων ύδρευσης, άρδευσης και αποχέτευσης, αντιπλημμυρικών και αγγειοβελτικών έργων, έργων δημοτικής και κοινοτικής οδοποιίας, πλατειών, γεφυρών και έργων ηλεκτροφωτισμού και κοινόχρηστων χώρων, ii) χώρων πράσινου, υπαίθριων και κοινόχρηστων χώρων, κοινοτικών χώρων άθλησης και αναψυχής και iii) δημοτικών, κοινοτικών και λαϊκών αγορών.

Η ίδρυση και η λειτουργία παιδικών βρεφοκομικών, βρεφονηπιακών σταθμών και νηπιαγωγείων, κέντρων ψυχαγωγίας και αναψυχής ηλικιωμένων, βρεφοκομείων, ορφανοτροφείων, ΚΑΠΗ.

Η ίδρυση, κατασκευή και λειτουργία πολιτιστικών και πνευματικών κέντρων , σχολών διδασκαλίας μουσικής, χορού , ζωγραφικής, προστασία του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος, η ίδρυση και η λειτουργία πολιτιστικών και πνευματικών κέντρων, η συντήρηση και η λειτουργία αρχαιολογικών και ιστορικών χώρων της περιοχής, η επισκευή και συντήρηση σχολικών κτιρίων (η αρμοδιότητα κατασκευής των σχολικών κτιρίων ανήκει στις ΝΑ), η κατασκευή, επισκευή, διαχείριση και συντήρηση των δημοτικών και κοινοτικών σταδίων, των γυμναστηρίων και των αθλητικών κέντρων, η σύναψη προγραμμάτων συμβάσεων,η χορήγηση αδειών εγκατάστασης και λειτουργίας θεάτρων, κινηματογράφων και παρεμφερών επιχειρήσεων που προβλέπονται από τους α.ν. 445/1937 και 446/1937 (άρθρο 75 Κ.Δ.Κ.).

Η παραπάνω απαρίθμηση είναι ενδεικτική και μπορεί να ειπωθεί ότι κάθε άλλη υπόθεση που μπορεί να χαρακτηριστεί ως τοπική υπόθεση ανήκει στην αρμοδιότητα των ΟΤΑ.

β) Δομή-Οργάνωση

Τα βασικά όργανα μονομελή και συλλογικά, είναι για μεν το Δήμο, το δημοτικό συμβούλιο, η δημορχιακή επιτροπή και ο δήμαρχος, για δε την κοινότητα, το κοινοτικό συμβούλιο και ο πρόεδρος της κοινότητας. Οι δημοτικές και περιφερειακές αρχές εκλέγονται με καθολική και μυστική ψηφοφορία σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις το Κ.Δ.Κ., όπως ισχύει (άρθρα 50 Κ.Δ.Κ). Ειδικότερα ο δήμαρχος, και οι δημοτικοί σύμβουλοι εκλέγονται για τέσσερα χρόνια (άρθρο 23 παρ 1 του ΔΚΚ.). Το δημοτικό συμβούλιο αποτελείται από 11-41 μέλη ανάλογα με τον πληθυσμό και από τους προέδρους των πενταμελών ή επταμελών τοπικών συμβουλίων των δημοτικών διαμερισμάτων που έχουν πληθυσμό πάνω από 300 κατοίκους. Η δημορχιακή επιτροπή αποτελείται από το δήμαρχο ή έναν αντιδήμαρχο που έχει ορίσει ο δήμαρχος ως Πρόεδρο και από 2-6 μέλη του Δημοτικού Συμβουλίου.

Οι αρμοδιότητες των δημοτικών αρχών προβλέπονται από τις σχετικές διατάξεις του ΚΔΚ. Πιο συγκεκριμένα το δημοτικό συμβούλιο έχουν γενική αρμοδιότητα και αποφασίζουν για θέματα που αφορούν τις αρμοδιότητες των δήμων και κοινοτήτων, εκτός από εκείνα τα θέματα που ανήκουν στην

αρμοδιότητα του δημάρχου ή της δημορχιακής επιτροπής ή του προέδρου της κοινότητας. Το άρθρο 93 του ΚΔΚ απαριθμεί τις διατάξεις που αναφέρονται στη γενική αρμοδιότητα του δημοτικού συμβουλίου ενώ αυτές του άρθρου 106 του ΚΔΚ αναφέρονται στις αρμοδιότητες του κοινοτικού συμβουλίου. Η δημορχιακή επιτροπή έχει ειδικές αρμοδιότητες που προβλέπουν οι διατάξεις του άρθρου 103 του ΚΔΚ. Ο Δήμαρχος και ο Πρόεδρος της κοινότητας αποτελούν τις εκτελεστικές αρχές των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού και είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση των αποφάσεων του δημοτικού και κοινοτικού συμβουλίου. Δήμαρχος ή Πρόεδρος της κοινότητας εκλέγεται ο υποψήφιος του επιτυχόντος συνδυασμού (άρθρο 50, 51, 52 του ΔΚΚ). Οι αρμοδιότητες των δύο αυτών μονομελών οργάνων είναι ειδικές και προβλέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 100 και 114 αντίστοιχα του ΔΚΚ. Ας σημειωθεί ότι τα παραπάνω όργανα προΐστανται των υπηρεσιών του δήμου ή της κοινότητας.

γ) Προσωπικό

Το προσωπικό των δήμων αποτελείται από δημοτικούς υπαλλήλους. Οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. είναι μόνιμοι και η υπηρεσιακή τους κατάσταση ρυθμίζεται από τις διατάξεις του ν.1188/81 όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από τους ν. 1416/84, ν.1832/89, ν.2539/97 Ν. 3463/2006(ΦΕΚ Α 114/30.6.2006) . Κριτήριο διάκρισης της ιδιότητας του δημοτικού υπαλλήλου και ο άμεσος υπηρεσιακός δεσμός που τον συνδέει με το νομικό πρόσωπο του δήμου. Η νομική κατάσταση δεν διαφέρει από εκείνη των δημόσιων υπαλλήλων γι' αυτό πολλές φορές γίνεται παραπομπή στον υπαλληλικό κώδικα όπως αυτός επικαιροποιήθηκε (ν.2683/99) 3527/2007 για ρύθμιση της υπηρεσιακής τους κατάστασης. Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί ότι η μονιμότητα των υπαλλήλων των δήμων αναφέρεται στους κρατικούς υπαλλήλους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 παρ 4 και 6 του ισχύοντος συντάγματος οι οποίοι κατέχουν οργανικές θέσεις. Πρέπει όμως να διακρίνουμε και τους υπαλλήλους των ΟΤΑ με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου για να καλύψουν πρόσκαιρες ανάγκες και σε υπαλλήλους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου για να καλύψουν οργανικές θέσεις.

Όσον αφορά την οργάνωση των δήμων και κοινοτήτων αυτή ρυθμίζεται από τον «οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας». Με τον οργανισμό αυτό, ο οποίος ψηφίζεται από το δημοτικό συμβούλιο, καθορίζονται η εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών σε διευθύνσεις, τμήματα και γραφεία, καθώς και αρμοδιότητές τους.

Σύμφωνα με το κανονισμό λειτουργίας των υπηρεσιών του Δήμου, η αναδιάρθρωση των τμημάτων σε γραφεία, οι αρμοδιότητες των υπεύθυνων γραφείων και οι θέσεις εργασίας κάθε γραφείου, η ανάθεση καθηκόντων και οι περιγραφές καθηκόντων όλων των υπαλλήλων καθώς και οποιαδήποτε άλλη εσωτερική διαδικασία διοίκησης ή λειτουργίας του δήμου, ορίζονται με απόφαση του Δημάρχου ή καθορίζονται με ειδικούς κανονισμούς λειτουργίας που συντάσσονται με απόφαση του δημάρχου μετά από εισήγηση των αρμόδιων προϊσταμένων Διεύθυνσης και Τμήματος.

Η ύπαρξη καθηκοντολογίου κρίνεται απαραίτητη διότι περιλαμβάνει 1)όλες τις επιμέρους διευθύνσεις, τμήματα, γραφεία, 2)τα πλαίσια και τα επίπεδα εργασίας κατά ειδικότητα ή δραστηριότητα, 3) τις διαδικασίες και τους

μηχανισμούς συνεργασίας των στελεχών στο Δήμο, 4)τους ρόλους (αρμοδιότητες, υποχρεώσεις, ευθύνες, καθήκοντα) κάθε στελέχους μέσα στην οργανωτική δομή του Δήμου.

Η περιγραφή των καθηκόντων, ως σύνολο πληροφοριών, εξυπηρετεί πρώτα τους ίδιους τους εργαζομένους, ώστε να γνωρίζουν το περιεχόμενο της θέσης εργασίας. Παράλληλα, το σωματείο των εργαζομένων αποκτά όλα εκείνα τα στοιχεία που του επιτρέπουν να έχει νομική κάλυψη, όταν παρίστανται ανάγκη. Εξυπηρετεί επίσης και την ίδια την διοίκηση του δήμου για την καλύτερη εκτίμηση του προσωπικού που έχει ανάγκη για την αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων, ιδίως με την αποφυγή παρανοήσεων ως προς τι αναμένεται και τι είναι υποχρεωμένος να κάνει ο φορέας της θέσης εργασίας.

2.1.4. Δημοτικά και κοινοτικά νομικά πρόσωπα- ιδρύματα

Σύμφωνα με το άρθρο 226 του ΚΔΚ ν.3463/2006 μπορούν οι δήμοι και οι κοινότητες να ιδρύουν δημοτικά ή κοινοτικά ιδρύματα με σκοπό την περίθαλψη ή την κοινωνική πρόνοια. Επίσης μπορούν να συστήσουν δημοτικά ή κοινοτικά νομικά πρόσωπα με τη μορφή του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου όπως Δημοτικούς Αθλητικούς Οργανισμούς. Σημειώνεται ότι με το άρθρο 5 του ν. 1894/90 μεταβιβάστηκαν στους ΟΤΑ ά βαθμίδας τα σχολικά κτίρια της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και προβλέφθηκε η σύσταση δημοτικών και κοινοτικών προσώπων με την επωνυμία «σχολικές επιτροπές» με σκοπό τη διαχείριση των πιστώσεων για τη λήψη δαπανών των σχολείων (Πουλή Π., 1999). Η ίδρυση γίνεται με διάταγμα (αφορά τα ιδρύματα), το οποίο εκδίδεται με απόφαση του δημοτικού ή κοινοτικού συμβουλίου και πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών και του καθ ύλη αρμοδίου Υπουργού και με απόφαση του γενικού Γραμματέα της περιφέρειας(αφορά τα λοιπά δημοτικά και κοινοτικά νομικά πρόσωπα (Σπηλιωτόπουλος Ε., 1999).

Το άρθρο 238 και 239 του 3463/2006 ΚΔΚ προβλέπει ότι οι δήμοι ή οι κοινότητες (αμιγείς) μπορούν να ιδρύουν δημοτικές ή κοινοτικές επιχειρήσεις μόνοι τους ή από κοινού με άλλους δήμους ή κοινότητες ή με φυσικά πρόσωπα ή με ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις. Οι αμιγείς επιχειρήσεις λειτουργούν με τη μορφή του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου και διέπονται από τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας. Οι μικτές επιχειρήσεις λειτουργούν με τη μορφή της ανώνυμης εταιρίας ή συνεταιρισμού (Σπηλιωτόπουλος Ε., 1999). Ας σημειωθεί ότι για τη σύσταση των επιχειρήσεων απαιτείται απόφαση των δημοτικών και κοινοτικών συμβουλίων, ενώ η σχετική πράξη ίδρυσής τους εκδίδει ο Υπουργός Εσωτερικών (παρ. 5 άρθ 253 του ν. 3463/2006).

Οι αμιγείς επιχειρήσεις αποτελούν μία ιδιαίτερη μορφή εμπορικής επιχείρησης, η οποία δε συναντάται στον εμπορικό νόμο ούτε προβλέπεται από το αστικό δίκαιο. Για τον λόγο αυτόν, ο νομοθέτης με τις ανωτέρω διατάξεις, την απόφαση του υπουργού εσωτερικών 25072/1984 και τους κανόνες του προεδρικού Διατάγματος 520/1988, επιχειρεί μια λεπτομερή ρύθμιση της οργάνωσης και λειτουργίας του.

Επειδή όπως αναφέρθηκε, ο δήμος ή η κοινότητα είναι ο αποκλειστικός «κύριος» της αμιγούς επιχείρησης Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης δια μέσου των οργάνων του (Δ.Σ) ασκεί , με βάση το ρυθμιστικό για αυτές

νομοθετικό πλαίσιο, πλήρη έλεγχο, αλλά δεδομένου ότι ο Δήμος και η Κοινότητα δε διέπονται από επιχειρηματικό πνεύμα, αλλά λειτουργούν ως κοινωνικοπολιτικός θεσμός, ο πλήρης αυτός έλεγχος συχνά οδηγεί σε αρνητικές συνέπειες και μη ορθολογικές συμπεριφορές της επιχείρησης.

Ο ορισμός της «αμιγούς», ως μορφής, επιχείρησης δεν δίνεται από τον νομοθέτη. Προκύπτει έμμεσα από τη διάταξη της παρ. 6 του άρθρου 277 του Π.Δ.410/1995 (άρθρο 205 του ν. 1065/1980 και άρθρο 36 του ν.1416/1984) , σύμφωνα με την οποία «η συμμετοχή του Δήμου και της κοινότητας σε επιχείρηση που δεν είναι αμιγής...».

Από το συνδυασμό των διατάξεων του Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικα περί των επιχειρήσεων αυτής της μορφής προκύπτει ότι «αμιγής» θεωρείται η επιχείρηση η οποία ιδρύεται από το δήμο ή τη κοινότητα, απαγορευμένης τη συμμετοχή οποιουδήποτε άλλου νομικού ή φυσικού πρόσωπου.

Η ίδρυση αμιγούς επιχείρησης γίνεται με απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας (ν 2218/94 και του ν. 2240/1994) μετά από απόφαση του Δημοτικού ή κοινοτικού Συμβουλίου η οποία δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (τεύχος Β΄) και η οποία λαμβάνεται με την απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των μελών του μετά τη σύνταξη της οικονομικής μελέτης όπως αναλυτικά ανωτέρω αναφέρεται.

Αντίθετα με τους ιδιώτες, βασικό κίνητρο του Δημοσίου και κυρίως των δημοσίων Οργανισμών και της Τοπικής αυτοδιοίκησης για την ίδρυση επιχείρησης είναι η ικανοποίηση του δημόσιου συμφέροντος.

Οι επιχειρήσεις έχουν ως σκοπό: α) την εκτέλεση ή εκμετάλλευση έργων για την εξυπηρέτηση του κοινού, β) την παραγωγή αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών για την εξυπηρέτηση του κοινού και γ) για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων για την ανάπτυξη εσόδων (άρθ 75 ΔΚΚ), δ) την παρέμβαση τους στην τοπική οικονομία και η διεύρυνση της λαϊκής συμμετοχής, ώστε να υποστηριχθεί η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Εν κατακλείδι η δημιουργία επιχειρήσεων από την Τοπική Αυτοδιοίκηση συντελεί στην αξιοποίηση των τοπιών οικονομικών και φυσικών πόρων και αναδεικνύει τα συγκριτικά πλεονεκτήματα για: α) την ανάπτυξη της περιοχής.

β) Την διορθωτική παρέμβαση στην αγορά και την υλοποίηση επενδύσεων πέρα από αυτές που επιχειρεί η ιδιωτική πρωτοβουλία. γ) Τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης. δ) Τη βελτίωση της ποιότητας των προαναφερομένων υπηρεσιών.

Στην εισηγητική έκθεση του ν.1416/1984, αναφέρεται ότι στόχος της επιχειρηματικής δραστηριότητας των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης είναι «πέρα από την παροχή υπηρεσιών στους δημότες, η αξιοποίηση διάσπαρτων πλουτοπαραγωγικών πόρων, η αύξηση του τοπικού προϊόντος, η δημιουργία εσόδων, η επανεπένδυση του πλεονάσματος στον τόπο παραγωγής του και η αξιοποίηση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων της περιοχής». Εξ αυτού συνάγεται ότι η δραστηριότητα των επιχειρήσεων απαιτεί ευέλικτους, ανταγωνιστικούς μηχανισμούς, με τους λοιπούς τομείς της οικονομίας, ώστε να επιτύχουν το στόχο τους.

Όργανα διοίκησης των δημοτικών ή κοινοτικών επιχειρήσεων είναι το διοικητικό συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από 5-15 μέλη, τα οποία ορίζονται από το δημοτικό ή κοινοτικό συμβούλιο. Τις αποφάσεις του διοικητικού συμβουλίου εγκρίνει το δημοτικό ή κοινοτικό συμβούλιο για θέματα που αφορούν την ψήφισή του προϋπολογισμού, την αγορά ή εκποίηση ακινήτων, την επέκταση των εγκαταστάσεων της επιχείρησης (άρθ 227 ΔΚΚ).

2.1.5 Ικανοποίησης του Δικαιώματος των πολιτών για σωματική άσκηση

Σε όλα τα μήκη και πλάτη της γης και σε όλες τις εποχές ο θεσμός του αθλητισμού ήταν στενά συνδεδεμένος με την ανθρώπινη ύπαρξη. Μέσω του αθλητισμού ο άνθρωπος ανακαλύπτει τον εαυτό του και αναπτύσσει την κοινωνικότητά του, έρχεται σε επαφή με τους συναθλητές του και μαθαίνει να συνυπάρχει. Οι αθλητικές δραστηριότητες φέρνουν σε επαφή τους ανθρώπους και τους συμφιλιώνουν. Επιπρόσθετα, ο αθλητισμός βοηθά στη σύσφιξη των σχέσεων μεταξύ των λαών καταδεικνύοντας ότι είναι πιο πολλά τα στοιχεία που ενώνουν τους λαούς παρά που τους χωρίζουν, βοηθά στην άμβλυνση των διαφορών μεταξύ των λαών και συμβάλλει στην αρμονική συνύπαρξή τους προωθώντας και παγιώνοντας την ειρήνη.

Ένας τόσο σημαντικό στοιχείο της ανθρώπινης ύπαρξης, όπως ο αθλητισμός, δεν μπορούσε να αφήσει αδιάφορο το χώρο του δικαίου, ο οποίος ρυθμίζει όλους τους σημαντικούς τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Έτσι, σήμερα, σε όλες τις χώρες του κόσμου ο αθλητισμός χαίρει νομικής προστασίας. Στην Ελλάδα ο νομοθέτης θεωρεί τον αθλητισμό συνταγματικό δικαίωμα και με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζει τον ίδιο το θεσμό και όσους εμπλέκονται σε αυτόν. Οι πιο σημαντικές πηγές του αθλητικού δικαίου είναι οι εξής: ευρωπαϊκό δίκαιο, σύνταγμα, οι γενικά παραδεδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, οι κανόνες αυξημένης τυπικής ισχύος, οι κανόνες κανονιστικών ή διοικητικών πράξεων που εκδίδονται με αποκλειστική αρμοδιότητα και την οποία παρέχει το σύνταγμα, οι κανόνες των νομοθετικών πράξεων, οι κανόνες οργανωτικών και κανονιστικών διαταγμάτων με νομοθετική εξουσιοδότηση, οι πράξεις που εκδίδονται από διοικητικά όργανα με κατάλληλη αρμοδιότητα και νομοθετική εξουσιοδότηση.

Στο ισχύον Σύνταγμα (Σύνταγμα '75 Άρθ. 16 ,παρ.2) κατοχυρώνεται ο αθλητισμός ως θεσμός .Με το άρθρο 16 παρ. 2, η φυσική αγωγή αποτελεί έναν από τους σκοπούς της παιδείας , η οποία είναι βασική αποστολή του κράτους. Στο πλαίσιο που θέτει το ισχύον Σύνταγμα μέσω της Παιδείας, όπου ένα μέρος της είναι και η φυσική αγωγή (Βενιζέλος Ε., 1992) (Α., 1993), θα πρέπει να διαμορφώνεται η ηθική και πνευματική καλλιέργεια των πολιτών καθώς και η σωματική διάπλαση και η περιφρόρηση της υγείας του λαού. Σκοπός λοιπόν της Φυσικής Αγωγής πρέπει να είναι, εκτός της ποικίλης σωματικής καλλιέργειας και ανάπτυξης, η ηθική διάπλαση των νέων, η οποία συνοψίζεται στον αδαμάντινο ψυχικό χαρακτήρα, το πρόσωπο με κύρος, τη χαλυβδωμένη θέληση και στη δυνατότητα ανάπτυξης της πρωτοβουλίας. Συγχρόνως το άρθρο 16 παρ 9 εγγυάται τον θεσμό του αθλητισμού και τον θέτει υπό την προστασία και την ανώτατη κρατική εποπτεία.

Δια του αθλητισμού (έμμεσα) και της φυσικής αγωγής (άμεσα) επιδιώκονται οι σκοποί που αφορούν, την ελεύθερη ανάπτυξη της

προσωπικότητας, την ελεύθερη διαμόρφωση της ατομικής και συλλογικής σωματικής και αθλητικής παιδείας και δράσης (Παναγιωτόπουλος Δ., 1993). Υπό αυτούς τους όρους με την αθλητική δραστηριότητα επιτυγχάνεται η ειδική συμβολή στην πολιτιστική ζωή του λαού και του Έθνους, (Reschke E., 1989) (Παναγιωτόπουλος Δ., 1992) το οποίο είναι δικαίωμα κάθε Έλληνα πολίτη σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1. Το δικαίωμα να αναπτύξει κάθε Έλληνας πολίτης ελεύθερα τη προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, έτσι όπως αυτό εκφράζεται μέσα από την αθλητική δραστηριότητα, την άθληση και την δραστηριότητα στα πράγματα του αθλητισμού, συνταγματικά κατοχυρωμένο, δεν πρέπει να έρχεται σε αντίθεση και να προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων καθώς και να παραβιάζει το Σύνταγμα και τα χρηστά ήθη. Υπό την έννοια αυτή η δραστηριοποίηση στο Αθλητικό Γίνεσθαι αποτελεί άσκηση συνταγματικού δικαιώματος.

Το δικαίωμα των πολιτών για άσκηση είναι κατοχυρωμένο σε διεθνές επίπεδο μέσα από τον διεθνή καταστατικό χάρτη της UNESCO ο οποίος είναι δεσμευτικός για τις χώρες μέλη του Ο.Η.Ε (UNESCO 21.11.1978 , Paris) . Εκτός από τον Δ.Κ.Χ. το δικαίωμα των πολιτών για γυμναστική κατοχυρώνεται και από άλλες συμβάσεις και αποφάσεις σε διεθνές επίπεδο, όπως η Ευρωπαϊκή Διακήρυξη του αθλητισμού για όλους (Συνδιάσκεψη Ευρωπαίων Υπουργών Αθλητισμού, Βρυξέλλες 1975) τον Ευρωπαϊκού Αθλητικού Χάρτη για Όλους. Στο Δ.Κ.Χ. αναφέρεται ότι η φυσική αγωγή και ο Αθλητισμός είναι σημαντικός για την τέλεια ανάπτυξη της προσωπικότητας κάθε ανθρώπινης ύπαρξης και η ελεύθερη χρήση τους χαρακτηρίζεται ως ένα θεμελιώδες δικαίωμα (Δ.Κ.Χ. της Φυσικής Αγωγής και του Αθλητισμού, αρθ.1, παρ.1). Κατά τον Δ.Κ.Χ. η φυσική Αγωγή και ο Αθλητισμός είναι μία σημαντική διάσταση της Παιδείας και της καλλιέργειας του πολίτη (Δ.Κ.Χ. της Φυσικής Αγωγής και του Αθλητισμού, αρθ.2, παρ.1) .

Σε παγκόσμιο επίπεδο επομένως, το δικαίωμα των πολιτών για Γυμναστική κατοχυρώνεται με το Δ.Κ.Χ. βάσει του οποίου το κράτη μέλη είναι υποχρεωμένα να ικανοποιούν με ενέργειες τους την ελεύθερη έκφραση των πολιτών να ασχοληθούν με τους καλύτερους δυνατούς όρους για τη γυμναστική. Η Ελλάδα δεσμεύεται να υλοποιήσει τις διατάξεις που κατοχυρώνουν αυτό το δικαίωμα. Οι όροι που θα πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί ο Έλληνας πολίτης να ασκεί το δικαίωμά του για γυμναστική έτσι όπως αυτοί καταγράφονται από τον Δ.Κ.Χ. στηρίζονται στην αρχή της εξειδίκευσης κατά πρόσωπο, της ιδιαιτερότητας κατά χώρα και προτεραιότητας στις ανάγκες που έχουν οι κοινωνικές ομάδες με ειδικές ικανότητες (Δ.Κ.Χ. της Φυσικής Αγωγής και του Αθλητισμού, αρθ.3, παρ.1).

Σύμφωνα με τον Κ.Δ.Κ. του 2006(Άρθρο 75), στην αποκλειστική αρμοδιότητα των δήμων και των κοινοτήτων είναι η κατασκευή και η συντήρηση δημοτικών και κοινοτικών εγκαταστάσεων, κέντρων νεότητας και παιδικών χαρών. Αυτή η νομοθετική πρόβλεψη έρχεται σε αντίθεση με άλλες αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την κατασκευή και λειτουργία των αθλητικών εγκαταστάσεων. Στο Π.Δ 219/2006 (ΦΕΚ Α 221/13.10.2006)περί Γυμναστηρίων ορίζεται ότι τα Δημοτικά ή κοινοτικά Γυμναστήρια ανήκουν στους Δήμους ή τις Κοινότητες , αλλά η καταλληλότητα του χώρου για την ίδρυση τους είναι ζήτημα

για το οποίο αποφασίζει ο Υπουργός Αθλητισμού κατόπιν εισηγήσεως Επιτροπής που έχει συστήσει (Π.Δ. 219/2006). Ακόμα ορίζεται ότι η συντήρηση και η λειτουργία των γυμναστηρίων ανατίθεται στην Γ.Γ.Α. και το αντίστοιχο τμήμα της τεχνικής Υπηρεσίας.

Η δυνατότητα ίδρυσης Οργανισμών Νεολαίας και Άθλησης με το Π.Δ. 76/85 Άρθρο 175, αποτέλεσε μια ευκαιρία για την Τ.Α. να θέσει μία οργανωτικά νέα βάση στην άθληση των πολιτών, ενώ με σχετικό νόμο (Ν. 1735/87) υπήρξε δυνατότητα πρόσληψης Καθηγητών Φυσικής Αγωγής στους Δήμους και τις κοινότητες και με Υπουργική Απόφαση δόθηκε η δυνατότητα διάθεσης των σχολικών χώρων στην Τ.Α. (Υπουργική απόφαση Φ, 12/38/34/5/10.84).

2.1.6. Ο αθλητισμός ως θεσμός και η συνταγματική κατοχύρωση

Η κατοχύρωση των θεσμών μέσω του συντάγματος διασφαλίζει τον ίδιο το θεσμό και προστατεύει γενικότερα την ελευθερία του ανθρώπου. Γι' αυτόν το λόγο και ο αθλητισμός χρήζει προστασίας από το σύνταγμα για την κατοχύρωση όσων υπερασπίζεται και αντιπροσωπεύει. Ως γνωστόν, η διασφάλιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων δεν είναι μόνο ιδιωτική υπόθεση αλλά αποτελεί κρατικό σκοπό και μάλιστα τελεί υπό την εγγύηση του κράτους (αρ.5 παρ. 1). Κρατική αποστολή είναι τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης και της αποτελεσματικής άσκησης των δικαιωμάτων (Δημητρόπουλος Α., 2005). Η δραστηριοποίηση στον αθλητισμό αποτελεί άσκηση συνταγματικού δικαιώματος το οποίο συνίσταται στην ατομική αλλά και στη συλλογική ελεύθερη αθλητική δράση.

Στο άρθρο 16 παρ. 9 του Συντάγματος τίθεται ο αθλητισμός υπό τη προστασία και την ανώτατη εποπτεία του κράτους, χωρίς διακρίσεις ανάμεσα σε ερασιτεχνικό και επαγγελματικό αθλητισμό. Θεωρούμε, λοιπόν, ότι και ο ερασιτέχνης αθλητής θα πρέπει απολαμβάνει τη συνταγματικής προστασίας της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητάς του και του δικαιώματός του στον αθλητισμό. Ιδιαίτερη κατηγορία αθλητών αποτελούν οι ανήλικοι. Τα παιδιά έρχονται σε επαφή με τον αθλητισμό για πρώτη φορά με τον αθλητισμό στο χώρο του σχολείου με το μάθημα της φυσικής αγωγής. Επιπρόσθετα, έχουν την δυνατότητα να εγγράφονται σε γυμναστικούς συλλόγους και με αυτόν τον τρόπο να έχουν συστηματική επαφή με ένα άθλημα σε έναν οργανωμένο αθλητικό χώρο ακολουθώντας συγκεκριμένους κανόνες. Η συμμετοχή των νέων στον αθλητισμό είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη και προωθεί τη χώρα πολιτιστικά και οικονομικά.

Με το μάθημα της φυσικής αγωγής στην εκπαίδευση διαμορφώνονται δικαιώματα και υποχρεώσεις και αναπτύσσεται ελεύθερα η προσωπικότητα προσφέροντας παράλληλα τη δυνατότητα ανάδειξης των ικανοτήτων των μαθητών. Γι' αυτό το λόγο η εκπαιδευτική διαδικασία προστατεύεται από το Σύνταγμα, ώστε να μην προσβάλλονται τα δικαιώματα των μαθητών, τα αθλητικά και τα αγωνιστικά ήθη. Σε κάθε παιδί, το δίκαιο εξασφαλίζει την ανάπτυξη των ικανοτήτων του, ο σεβασμός της προσωπικότητάς του, η σωματική του ακεραιότητα και η ομαλή διεξαγωγή του μαθήματος της φυσικής αγωγής. Το Σύνταγμα στο άρθρο 16 αναφέρεται στη φυσική αγωγή και την αναδεικνύει ως ένα απ' τους παιδαγωγικούς στόχους.

Σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ2, η φυσική αγωγή αποτελεί σκοπό της παιδείας και βασικής αποστολής του κράτους, μέσω της οποίας επιτυγχάνεται η σωματική, ηθική και πνευματική καλλιέργεια των νέων. Μέσα απ' την εκπαιδευτική διαδικασία της φυσικής αγωγής οι νέοι ανακαλύπτουν και εφαρμόζουν τους κανόνες που ρυθμίζουν τις σχέσεις των προσώπων που παίρνουν σε μια αθλητική δραστηριότητα, αντιλαμβάνονται τα όρια της ελευθερίας, μαθαίνουν να είναι υπεύθυνοι, εμποδώνουν το σεβασμού των άλλων και οικοδομούν την προσωπική τους αξιοπρέπειά τους (Παναγιωτόπουλος Δ., 2001). Επιπρόσθετα, οι διατάξεις αυτές του συντάγματος αποτελούν τη θεσμική εγγύηση του δικαιώματος για ελεύθερη ανάπτυξη της αθλητικής δραστηριότητας και υποδεικνύουν στο νομοθέτη να προβεί σε ρυθμίσεις τέτοιες ώστε να οικοδομήσει οργανωμένη αθλητική και αγωνιστική δραστηριότητα. Οι ρυθμίσεις αυτές διαμορφώνουν το πεδίο άσκησης συνταγματικού δικαιώματος στην ατομική και συλλογική αθλητική δράση υπό την κρατική εποπτεία και προστασία. Στις αθλητικές δραστηριότητες είναι κεφαλαιώδους σημασίας η ύπαρξη των αθλητικών σωματείων και υπό τις προϋποθέσεις των ειδικών διατάξεων του νόμου και το κράτος επιχορηγεί τα αθλητικά σωματεία και τις ενώσεις τους, αλλά παράλληλα ασκεί και έλεγχο προς τούτο.

2.1.7. Μονάδες σωματικής άσκησης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Το δικαίωμα των πολιτών για ικανοποίηση της ανάγκης για άσκηση μπορεί να καλυφθεί σε αρχικό επίπεδο μέσω της χρήσης των αθλητικών εγκαταστάσεων που έχουν στη διάθεσή τους και έπειτα από τις ειδικές υπηρεσίες που θα τους προσφέρουν οι Π.Φ.Α.Α. που θα απασχολούνται σε αυτές. Οι αθλητικοί χώροι έχουν ως σκοπό να παρέχουν: α) Υπηρεσίες ομαδικής και ατομικής σωματικής άσκησης, β) Υπηρεσίες αποκατάστασης της σωματικής υγείας, γ) Υπηρεσίες σωματικής ψυχαγωγίας παιδιών και εκμάθησης παραδοσιακών και μοντέρνων χορών. δ) Υπηρεσίες ειδικής προπονητικής.

Οι εγκαταστάσεις που προσφέρονται για παροχή αθλητικών υπηρεσιών και δραστηριοτήτων μπορεί να είναι α) Εθνικές Αθλητικές εγκαταστάσεις : 1. Εθνικά Κολυμβητήρια 2. Εθνικά Κλειστά Γυμναστήρια 3. Εθνικά Στάδια – Γήπεδα Ποδοσφαίρου 4. Εθνικές Υπαίθριες Εγκαταστάσεις 5. Εθνικές Εγκαταστάσεις (Λοιπών Κατηγοριών) . β) Δημοτικές Αθλητικές εγκαταστάσεις: 1. Δημοτικά Κολυμβητήρια 2. Δημοτικά Κλειστά Γυμναστήρια 3. Δημοτικά Στάδια – Γήπεδα Ποδοσφαίρου 4. Δημοτικές Υπαίθριες Εγκαταστάσεις 5. Δημοτικές Εγκαταστάσεις Λοιπών Κατηγοριών. γ) Πανεπιστημιακές Αθλητικές Εγκαταστάσεις . δ) Σχολικές Αθλητικές Εγκαταστάσεις ε) Σωματειακές Αθλητικές Εγκαταστάσεις .

α. Υπηρεσίες ομαδικής και ατομικής σωματικής άσκησης με σκοπό την σωματική ευρωστία, ευεξία και σωματική και ψυχική υγεία δια των μέσων της επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού στον τομέα αυτό. Επίσης παρέχονται υπηρεσίες ατομικής και ομαδικής σωματικής άσκησης προς βελτίωση ειδικών ικανοτήτων και συντήρηση της ατομικής φυσιολογίας ή μεγιστοποίηση λειτουργιών ζωτικών οργάνων μετά από παθολογικές καταστάσεις και ιατρικές υποδείξεις από ειδικό προς τούτο επιστημονικό προσωπικό. Προς επίτευξη των ανωτέρω σκοπών παρέχονται υπηρεσίες: ελεύθερης γυμναστικής, αεροβικής

γυμναστικής, αερόβιας προπόνησης με χρήση ηλεκτρονικών μηχανημάτων, προπόνησης με αντιστάσεις, προγραμμάτων ευλυγισίας, μυϊκών διατάσεων, κολύμβησης και συναφών σωματικών κινητικών δραστηριοτήτων, προγραμμάτων ανάπτυξης και προαγωγής της αντοχής, δύναμης, ταχύτητας, ευλυγισίας και νευρο-μυο-κινητικών δραστηριοτήτων. Επίσης για το πλήρες και ολοκληρωμένο έργο των γυμναστηρίων παρέχονται υπηρεσίες υδρογυμναστικής, παθητικής γυμναστικής με χρήση μηχανημάτων για την τόνωση των μυών του σώματος, καθώς και υπηρεσίες σάουνα, υδρομασάζ, μασάζ, και ατμόλουτρου. (Π. ΔΥΠ' ΑΡ. 219 αρθ 2)

β. Υπηρεσίες αποκατάστασης της σωματικής υγείας από ειδικούς επιστήμονες της αθλητικής επιστήμης, η ειδίκευση των οποίων προκύπτει από ειδικό τίτλο ή βεβαίωση. Η εκτέλεση τέτοιων προγραμμάτων γίνεται μετά από ιατρική γνωμάτευση για την πρόληψη, βελτίωση κινητικών δυσλειτουργιών και παθήσεων συγγενών και επίκτητων, και ειδικότερα με την αποκατάσταση καρδιαγγειακών, αναπνευστικών, νευρολογικών, μυϊκών-σκελετικών ή ερειστικο-κινητικών, μεταβολικών και άλλων παθολογικών και τραυματικών διαταραχών, καθώς και για την προαγωγή της υγείας και ευρωστίας των κινητικώς πασχόντων γενικώς.

Οι ως άνω κινητικές ενέργειες εκτελούνται με τις πράξεις ασκησιοθεραπείας και των κλινικών, εργαστηριακών-εργοφυσιολογικών μετρήσεων κινητικής αγωγής και κινητικής αποκατάστασης μετά από διάγνωση ή γνωμάτευση ιατρού και σύμφωνα με τις οδηγίες του. Ως πράξεις προσαρμοσμένης φυσικής αγωγής (ασκησιοθεραπείας) νοούνται τα μέσα, οι μέθοδοι και οι τεχνικές που διδάσκονται στα προγράμματα προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών των Τμημάτων Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού της αντίστοιχης ειδίκευσης, και κατέχουν σχετική βεβαίωση στην: κνησιοθεραπεία μόνο με γυμναστικές ασκήσεις (παθητικές, ενεργητικές, διατάσεις, ισομετρικές, ισοτονικές, ασκήσεις πλειομετρικής και μειομετρικής γυμναστικής), κνησιομάλαξη, προγράμματα καρδιαγγειακής αποκατάστασης και άλλων παθήσεων και προγράμματα ειδικής αγωγής στα άτομα με ειδικές ανάγκες κατά το αναλυτικό περιεχόμενο της ύλης μαθημάτων της κύριας ειδικότητας "προσαρμοσμένη φυσική αγωγή".(Π. ΔΥΠ' ΑΡ. 219 αρθ 2).

γ. Υπηρεσίες σωματικής ψυχαγωγίας παιδιών και εκμάθησης παραδοσιακών και μοντέρνων χορών.

δ. Υπηρεσίες ειδικής προπονητικής προς επίτευξη αθλητικών επιδόσεων και μεγιστοποίησης της σωματικής απόδοσης αθλητών με ειδικά προγράμματα.

Για τον καθένα από τους παραπάνω τομείς παρεχομένων γυμναστικών υπηρεσιών χρησιμοποιείται ειδικό επιστημονικό προσωπικό. (Π. ΔΥΠ' ΑΡ. 219 αρθ 2)

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι η αναγνώριση του πρωτεύοντα ρόλου στη Τ.Α. και στους φορείς της, να διαμορφώσουν και να στερεοποιήσουν και οργανωτικά την ιδέα της αθλητικής δραστηριότητας των πολιτών, είναι αναγκαία και επιτακτική. Τα γυμναστήρια των δήμων και των κοινοτήτων μπορούν να γίνουν τα κέντρα ανάπτυξης και δημιουργίας αθλητικής δραστηριότητας όλων των πολιτών. Στην Τ.Α. μπορεί να υπάρξει συνδυασμός

των μορφών αθλητικής δράσης (σχολικής και εξωσχολικής) ώστε αυτό να γίνει και θεσμός της.

Οι Ο.Τ.Α. με την κατάλληλη υλικοτεχνική και επιστημονική υποστήριξη, σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Δ.Κ.Χ. θα πρέπει να αποτελούν πρότυπο αθλητικής δομής για την ικανοποίηση του δικαιώματος των πολιτών για αθλητική δραστηριότητα στο τόπο της κοινωνικής και πολιτιστικής δραστηριοποίησής τους για συμβολή στην κοινωνική και πολιτιστική ζωή της χώρας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Η έρευνα στην επιστήμη του δικαίου

"Μέθοδος" με την αρχική της σημασία σημαίνει πάντοτε το σύνολο της ενασχόλησης με ένα πεδίο ερωτημάτων και προβλημάτων. Με την έννοια αυτή "η μέθοδος" δεν είναι εργαλείο της αντικειμενικοποίησης και της κυριαρχίας πάνω σε κάτι, αλλά ο χειρισμός των πραγμάτων με τα οποία ασχολούμαστε. Ως μια διαδικασία συμπόρευσης προϋποθέτει τη συμμετοχή στο παιχνίδι της έρευνας και όχι την ουδέτερη οπτική γωνία παρατήρησης, ακόμη και αν αγωνιούμε για την αντικειμενικότητα και υποβάλλουμε σε εξέταση τις απόψεις μας, ως τελικό σκοπό την επιστημονική θέση με αποτροπή κάθε υποκειμενικού τρόπου θέασης. Δεν σημαίνει δηλαδή ότι η αντικειμενοποίηση και η μεθοδική αφετηρία δεν έχουν καμία αξία για τους ανθρωπιστικούς κλάδους, σημαίνει απλά ότι δεν συνιστούν το νόημα της έρευνας σ' αυτό το πεδίο.

Η ερμηνευτική μέθοδο για την περίπτωση μας βασίζεται στην θεμελιώδη ιδιαιτερότητα του γνωστικού αντικείμενου. Η αρχή μιας χρήσιμης ερμηνευτικής είναι πάντα η ερμηνεία ενός κειμένου με τον τρόπο εκείνο ώστε να καθίσταται ρητό αυτό που μέσα στο κείμενο είναι υπόρρητο. Στο χώρο των ανθρωπιστικών επιστημών στοιχείο "επαναστατικής ερμηνευτικής" το οποίο μένει να ενσωματωθεί και να αξιοποιηθεί στις κατά περίπτωση αναζητήσεις στις ανθρωπιστικές επιστήμες όπως και αυτής του δικαίου είναι η ιστορία των νομοθετημάτων όπου οφείλει να γίνει ιστορία του προβλήματος με τη μεγάλη σημασία του ερωτάν, το οποίο κατά τον Heidegger εξ ορισμού υποδηλώνει τη διαπλοκή μεταξύ υποκειμένου και αντικείμενου της αναζήτησης.

Έχοντας ως γνώμονα την ερμηνευτική μέθοδο (Δεληβογιατζής, 1991; Καλτσούνη, 2006), η ιστορία των εργασιακών σχέσεων στον αθλητισμό οφείλει να γίνει και ιστορία των ίδιων των προβλημάτων που πηγάζουν από αυτές. Στο πλαίσιο της προσπάθειας να συλλάβουμε το αληθινό νόημα των διατάξεων θα πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη μας, ότι καμία νομική ρύθμιση δεν τίθεται τυχαία αλλά αντίθετα καθεμία εξυπηρετεί μία σκοπιμότητα, η οποία συνιστά και την αιτία θέσπισής της. Η διερεύνηση ενός νομικού κειμένου απαιτεί την διευκρίνιση της πραγματικής σημασίας των λεκτικών διατυπώσεων, δηλαδή τον προσδιορισμό εκείνων των σημείων που εμπεριέχουν ένα λανθάνον νόημα, με σκοπό την ερμηνεία, κατανόηση και αποτίμηση κάθε νομικής ρύθμισης.

Το περιεχόμενο των διατάξεων νόμου αποτελεί και το πεδίο εφαρμογής της ερμηνευτικής μεθόδου, καθώς προσφέρει την δυνατότητα συνολικής αποτίμησης των προθέσεων του νομοθέτη ως προς τις εργασιακές σχέσεις. Κατά την ερμηνευτική μέθοδο οι λεκτικές πρακτικές είναι στο επίκεντρο της ερμηνευτικής ανάλυσης, καθώς η γλώσσα δεν είναι απλώς ένα διαμεσολαβητικό εργαλείο περιγραφής της κοινωνικής πραγματικότητας, αλλά η ίδια κατασκευάζει την κοινωνική πραγματικότητα σε δεδομένο χώρο και χρόνο (Κυριαζή, 2000).

Η ερμηνευτική μέθοδος μπορεί να μας αποκαλύψει εκτός από την ουσία του προβλήματος και την βούληση του νομοθέτη η οποία πολλές φορές ως υπόρρητη οφείλει να καθίσταται ρητή ώστε να εφαρμοστεί ο νόμος. Προκειμένου να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή ανάλυση, η έρευνα θα δομηθεί σε δύο μέρη:

A) Στην συστηματική καταγραφή, συλλογή και μελέτη της ισχύουσας Νομοθεσίας που άπτεται της προβληματικής της έρευνας (Σύνταγμα [Άρθρο 16 παρ. 2 & 9]. Ν. 2725/1999 ,Π.Δ. 107/83, Π.Δ. 355/84), καθώς και της συναφούς νομολογίας, που διαμορφώνουν το νομικό περιβάλλον του πεδίου της ανωτέρω έρευνας. Θεμελιώδες ζήτημα μεθοδολογίας αποτελεί η γλώσσα του δικαίου (Σούρλας Π.) στο πλαίσιο της τελολογικής ερμηνείας για τη διερεύνηση του περιεχομένου των διατάξεων της Νομοθεσίας που αφορούν το πρόβλημά μας, υπό τον έλεγχο της και της Νομολογίας, καθώς και των διατάξεων που αφορούν την άσκηση επαγγέλματος των Π.Φ.Α.Α. στους Αθλητικούς Οργανισμούς των Δήμων.

B) Η έρευνα δεν στρέφει το ενδιαφέρον της μόνο στη κατανόηση των νομικών κειμένων και των ατομικών πράξεων (π.χ. δικαστικών αποφάσεων και διοικητικών πράξεων) των κοινωνιών του δικαίου (Σούρλας Π.), αλλά και στην πρακτική εφαρμογή αυτών ως διάγνωση των σχέσεων κράτους και αρχών του συγκεκριμένου πεδίου δράσης που περιλαμβάνει σύγχρονα πεδία άσκησης του επαγγέλματος των Π.Φ.Α.Α. και ποιες είναι οι ανάγκες της αγορά εργασίας στους τομείς των Αθλητικών Οργανισμών των Δήμων.

3.2 Μέθοδοι ερμηνείας των κανόνων δικαίου

Ζητούμενο της ερμηνείας του κανόνα δικαίου είναι η ορθότερη απόδοση του περιεχομένου του κατά τη μετακίνηση από το επίπεδο της γενικής και αφηρημένης ρύθμισης στο επίπεδο των συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, αλλά και κατά τον εντοπισμό κενών ειδικότερα, δεδομένου ότι οι κανόνες δικαίου συνήθως αδυνατούν να ρυθμίζουν εξαντλητικά τις πραγματικές καταστάσεις. Στα πλαίσια αυτά διαμορφώθηκαν και κωδικοποιήθηκαν ήδη από τον 19ο αι. (από τον F.C.V. Savigny, ως κριτήρια ερμηνείας, Σταμάτης Κ. Μ., Εισαγωγή στη Μεθοδολογία του δικαίου, 1991, Εκδόσεις Σάκκουλα Θεσσαλονίκη, σ. 152) οι λεγόμενες όπως επικράτησε παραδοσιακές μέθοδοι ερμηνείας, οι οποίες διαφέρουν από τις μεθόδους των φυσικών επιστημών, καθότι αποδίδουν ορισμένους βασικούς τυποποιημένους συλλογισμούς και οπτικές γωνίες προσέγγισης των νομοθετικών κειμένων (Ευαγγ. Βενιζέλος, 1991, Μαθήματα Συνταγματικού Δικαίου, σ. 196 - 197). Πρόκειται για τη γραμματική, την ιστορική, τη λογική, τη συστηματική και την τελολογική ερμηνεία.

Η γραμματική ερμηνεία αφορά τη λεκτική διατύπωση, το γράμμα του νόμου από το οποίο οφείλει να ξεκινά ο ερμηνευτής του δικαίου στην προσπάθεια κατανόησης του ακριβούς νοήματος του κανόνα δικαίου, καθότι αφενός οι ερμηνευόμενοι κανόνες είναι γραπτοί και αφετέρου συμβαίνει η λεκτική διατύπωση να επιδέχεται περισσότερων της μίας ερμηνειών.

Η ιστορική ερμηνεία αναζητά καταρχήν τη βούληση του συγκεκριμένου ιστορικού νομοθέτη και στο πλαίσιο αυτό καλείται να αξιοποιήσει το υλικό των προπαρασκευαστικών εργασιών της προς ερμηνεία διάταξης. Περαιτέρω όμως αναζητά το πλαίσιο της θέσπισης του κανόνα δικαίου σε επίπεδο ιστορικό, θεσμικό και πολιτικό, όπου όμως δεν πρέπει να παραγνωρίζεται η στιγμή της θέσπισής του ώστε να προκύπτει η δυναμική του μέσα στο χρόνο (Αρ. Μάνεσης Συνταγματικό Δίκαιο Ι, 1980, σ. 183, σε Ευάγγ. Βενιζέλο 1991, σ. 197).

Η λογική ερμηνεία διαπιστώνει τη συνάφεια των λογικών συνδέσεων μεταξύ διατάξεων ή γλωσσικών σημείων, εξετάζει τις λογικές συνδέσεις στο εσωτερικό του κανόνα δικαίου που αφορά είτε στο πραγματικό του είτε στις έννομες συνέπειες, καθώς και τις λογικές συνδέσεις μεταξύ του πραγματικού μέρους του κανόνα και των εννόμων συνεπειών του, πράγμα που έχει ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση συσχετισμού τους με άλλους εμπλεκόμενους στην εξεταζόμενη περίπτωση κανόνες δικαίου (Σταμάτης Κ. Μ., 1991, σ. 153).

Η συστηματική ερμηνεία αφορά το συσχετισμό της διάταξης με άλλες του ίδιου νομοθετικού κειμένου και την ένταξή της στο οικείο ευρύτερο σύστημα ρυθμίσεων με βάση τις γενικές αρχές του οποίου αυτή ερμηνεύεται, με σκοπό την διατήρηση της ενότητας του δικαίου και την αποφυγή λογικών αντιφάσεων ή αντινομιών. Η συγκεκριμένη μέθοδος οφείλει να συμμορφώνεται με την ιεράρχηση των κανόνων δικαίου και για το σκοπό αυτό διαμορφώθηκαν ορισμένες αρχές που επιλύουν τις φαινομενικές αντινομίες μεταξύ διαφορετικών διατάξεων όπως η αρχή *lex superior derogat inferiori*, *lex posterior derogat priori*, *lex specialis derogat generali* κ.α. (Dimitrios P. Panagiotopoulos (2003), "Reglements Sportifs – Limites Juridiques et Lex Specialis Derogat Legi Generali", in: *Revue Juridique Et Economique Du Sport*, Dalloz: Paris, pp. 87-98.)

Η τελολογική ερμηνεία τέλος που αναζητά το πνεύμα του νόμου, δηλ. το σκοπό (*ratio legis*) τόσο σε συνδυασμό με το πλαίσιο της κοινωνικοπολιτικής ισορροπίας κατά την αρχική θέσπισή της και την αρχική πρόθεση του νομοθέτη, αλλά και με τη σύγχρονη λειτουργία της. Πρόκειται για συνθετική από τη φύση της και τεμνόμενη με την ιστορική, ερμηνεία. Μπορεί να λειτουργεί συσταλτικά ή διασταλτικά ανάλογα με το αν περιορίζει ή διευρύνει το πεδίο εφαρμογής της εξεταζόμενης διάταξης σε σχέση με τη γραμματική της διατύπωση.

Σε σχέση με την ιεράρχηση μεταξύ των παραπάνω μεθόδων (ή αλλιώς ερμηνευτικών κριτηρίων) υποστηρίζεται ότι τελούν σε μια αμοιβαία σχέση ολοκλήρωσής τους στην ερμηνευτική διαδικασία, χωρίς όμως να είναι εφικτή μια σταθερή ιεραρχική κλίμακα μεταξύ τους (Σταμάτης Κ. Μ. 1991, σ. 166) και η βαρύτητα του καθενός κρίνεται κατά περίπτωση.

3.3. Μέσα (Υλικό-Πηγές)

Προκειμένου να εφαρμόσουμε την ερμηνευτική μέθοδο είναι πρωταρχικής επιστημολογικής σημασίας η αναζήτηση όλων των πρωτογενών πηγών. Απαραίτητες πηγές για τη μελέτη των αθλητικών εργασιακών σχέσεων αποτελούν τα επίσημα τεκμήρια όπως: Το αρχικό σχέδιο νόμου, οι εκθέσεις επιστημονικών επιτροπών, οι καταγεγραμμένες θέσεις συνδικαλιστικών συλλόγων εργαζομένων ή κοινωνικών φορέων, τα πρακτικά κοινοβουλευτικών επιτροπών, τα επίσημα πρακτικά της Βουλής, η αιτιολογική έκθεση, και τέλος, το τελικό κείμενο του Νόμου.

Ωστόσο η ερμηνευτική έρευνα θα παραμείνει ατελής εφόσον δεν εντοπίσουμε τις προθέσεις του συγγραφέα. Ως εκ τούτου, απαραίτητη είναι η αναδρομή στο παρελθόν, μέσα από τη διερεύνηση όλων των τεκμηρίων γύρω από το θέμα.

Για τη συζήτηση των ανωτέρω θεμάτων θα χρησιμοποιηθεί το υλικό του Σπουδαστηρίου Αθλητικού Δικαίου, του Ελληνικού Κέντρου Έρευνας Αθλητικού Δικαίου (Ε.Κ.Ε.ΑΔ.) και του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών . Επίσης στοιχεία για την έρευνά μας θα αναζητηθούν στις Βιβλιοθήκες του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού Αθηνών, της Νομικής Σχολής Αθηνών, του Πολιτικού Τμήματος της Νομικής και του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών. Η αναζήτηση εξειδικευμένων ερευνών σχετιζόμενων με το υπό διερεύνηση θέμα θα προσανατολιστεί προς έγκυρα επιστημονικά περιοδικά των συναφών αντικειμένων του Αθλητικού καθώς και του Εργατικού Δικαίου όπως είναι τα: Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Lex Sportiva (LxSp), Επιθεώρηση Αθλητικού Δικαίου, και ISLR/Pand. Επίσης, οι κώδικες: Αθλητικός Κώδικας Ι και ΙΙ, (2009), Κώδικας κατάστασης δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπάλληλων και υπάλληλων ν.π.δ.δ . (2007), Κώδικας δήμων και κοινοτήτων (ν. 3463/2006ΦΕΚ Α 114/30.6.2006), Κύρωση του Ευρωπαϊκού Χάρτη της Τοπικής Αυτονομίας (1850/1989), Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (3584/2007), Κώδικας Κατάστασης Προσωπικού των ΟΤΑ (1188/1981).

ΜΕΡΟΣ Β

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV ΠΑΡΟΧΗ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

4.1.Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα

4.1.1.Εισαγωγή

Η ελληνική Δημόσια Διοίκηση χαρακτηρίζεται από γραφειοκρατική δομή, μεγάλο αριθμό εργαζομένων, αλλά και έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού. Η έλλειψη κινήτρων, το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, ο απαρχαιωμένος ηλεκτρονικός και κτιριακός εξοπλισμός, καθώς και η ανυπαρξία αντικειμενικών συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού καθιστούν τον εκσυγχρονισμό του δημόσιου μηχανισμού έργο δύσκολο. Η ρουτίνα των γραφειοκρατικών διαδικασιών, η σύγκρουση των εργασιακών ρόλων και οι στρεβλώσεις στο σύστημα κατανομής αρμοδιοτήτων επιδεινώνουν τα προβλήματα και αποδυναμώνουν την ψυχολογία των εργαζομένων.

Γενικά, η κακή εργασιακή ψυχολογία έχει ως αποτέλεσμα την εκδήλωση αρνητισμού για σημαντικές αλλαγές, όπως η ανάληψη νέων καθηκόντων και ευθυνών, η μεταβολή των εργασιακών συνθηκών και ρουτινών, η ανατροπή απαρχαιωμένων κεκτημένων που αποτελούν τροχοπέδη για τον εκσυγχρονισμό κ.λπ. Ο εκσυγχρονισμός των εργασιακών σχέσεων, η καθιέρωση ευέλικτων μηχανισμών διοίκησης και οργάνωσης, η επανεκπαίδευση των υπαλλήλων στις νέες ψηφιακές μορφές παροχής υπηρεσιών μετατρέπονται σε εχθρούς της καθεκυστικής τάξης και συγκαταλέγονται στην κατηγορία εκείνων των αλλαγών που ο παραδοσιακός Έλληνας εργαζόμενος στον δημόσιο τομέα έχει «εκπαιδευθεί» να αποφεύγει. Όσο χρονικό διάστημα διατηρείται η λειτουργία των παραδοσιακών τεχνικών παράλληλα με τις ψηφιακές, τόσο ενισχύεται η αντίδραση προς κάθε αλλαγή, δρώντας ως σημαντικό αντικίνητρο μετάβασης από μία μορφή εργασίας, που είναι σε όλους οικεία, σε μία νέα που απαιτεί επιπλέον προσπάθεια.

Η κυβέρνηση οφείλει λοιπόν να προχωρήσει σε μια ουσιαστική αναδιάρθρωση του διοικητικού συστήματος με βάση τις σύγχρονες ανάγκες.

Η αναδιάρθρωση αυτή είναι αναγκαία, αφενός διότι η σημερινή δομή της Δημόσιας Διοίκησης δεν δύναται να υποστηρίξει οποιαδήποτε μεταρρυθμιστική προσπάθεια σε όλα τα επίπεδα συγκρότησης και λειτουργίας της κοινωνίας, και αφετέρου διότι σε κάθε περίπτωση, η τολμηρή μεταρρύθμιση του κράτους θα έχει πολλαπλά και καταλυτικά οφέλη για την ελληνική κοινωνία και οικονομία.

4.1.2.Νομικό πλαίσιο διορισμού ή πρόσληψης σε δημόσιας θέσης στην Διοίκηση, υπαλλήλων του Κράτους ή Ο.Τ.Α. ή άλλου Ν.Π.Δ.Δ

Η πραγματικότητα την οποία έχουν να αντιμετωπίσουν και να χειρισθούν σήμερα οι Δήμοι και οι Κοινότητες συμπληρώνεται από την διερεύνηση των ενεργειών και πράξεων της εκτελεστικής εξουσίας, φαινόμενο

όλων των σύγχρονων κοινοβουλευτικών δημοκρατικών συστημάτων, και από την πολυπλοκότητα των δημοσίων προβλημάτων που θα πρέπει να επιλύονται στα πλαίσια της δημοκρατικής συμμετοχής όλων των εμπλεκόμενων μερών αλλά και στη βάση της συναίνεσης.

Έτσι, οι ΟΤΑ, ένας θεσμός με έντονο πολιτικό χαρακτήρα, ιδιαίτερα συνδεδεμένος με τη δημοκρατική αρχή αλλά και την έκφραση της λαϊκής κυριαρχίας, ο οποίος σήμερα είναι σε μεγάλο βαθμό εξοπλισμένος με διοικητική αυτοτέλεια στο πλαίσιο της συνταγματικά κατοχυρωμένης αποκέντρωσης και αυτοδιοίκησης της λειτουργίας τους. Ενόψει αυτών καθίσταται απαραίτητο να στηριχθούν στο ανθρώπινο κεφάλαιο, προκειμένου να ευοδώσουν τους στόχους τους. Αυτό συνεπάγεται την αδήριτη ανάγκη στελέχωσής τους από κατάλληλα εξειδικευμένους ανθρώπους με όλες τις απαραίτητες δεξιότητες για την σωστή εκτέλεση των εργασιών.

Έτσι σύμφωνα με το άρθρο 103 παρ2 Σ, και το Ο.Τ.Α. ΔΙΠΠ/Φ.ΗΛ/6170/28.4.2004 (ΦΕΚ 645/Β'3.5.2004) :

Δεν μπορεί κανείς να διορισθεί σε μη νομοθετημένη οργανική θέση. Εξαιρέσεις μπορεί να προβλέπονται από ειδικό νόμο μόνο για κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών, με προσωπικό που προσλαμβάνεται για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Οι υπάλληλοι των Δήμων και των Κοινοτήτων είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους κατά το μέρος που ασκούν καθήκοντα υπαλλήλων του Κράτους και της θέλησης του Δήμου ή της Κοινότητας, όπου υπηρετούν.

Οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην πατρίδα. Κανείς δεν μπορεί να διορισθεί ως υπάλληλος των Ο.Τ.Α. αν δεν έχει τα από το νόμο οριζόμενα προσόντα (Άρθρο 103, παρ.2). Οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι εφόσον υφίστανται οι θέσεις αυτές. Της μονιμότητας μπορούν να εξαιρούνται, με νόμο μόνο οι υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις εκτός ιεραρχίας.

Είναι πρόδηλο ότι ο Συντακτικός νομοθέτης ήθελε να επιβάλλει τη θέσπιση ενός πάγια καθορισμένου συστήματος προσλήψεων αλλά και το σεβασμό για την τήρησή του. (Άρθρο 103)

Ο Υπαλληλικός Κώδικας, ορίζει τα εξής:

«Σκοπός του παρόντος Κώδικα είναι η καθιέρωση ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων που διέπουν την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των... υπαλλήλων, σύμφωνα με τις αρχές της αξιοκρατίας... » (άρθρο 1 § 1).

«Στις διατάξεις του παρόντος Κώδικα υπάγονται οι... υπάλληλοι... και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου» (άρθρο 2 § 1).

«Η πλήρωση των θέσεων διέπεται από τις αρχές της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας...» (άρθρο 12 § 1).

«Ειδικές διατάξεις που ρυθμίζουν κατ' εξαίρεση διορισμό χωρίς την τήρηση των διατάξεων της παρ. 2 [διαγωνισμός ή επιλογή] ισχύουν» (άρθρο 12 § 3 ΥΚ)

Από τις ανωτέρω διατάξεις και την αρχή της ισότητας αναγνωρίζεται δημόσιο δικαίωμα (συνταγματικού επιπέδου αλλά και διεθνούς δικαίου), υπό την έννοια τόσο του πολιτικού δικαιώματος όσο και κοινωνικού – οικονομικού

δικαιώματος, ειδικά όσων έχουν την ελληνική ιθαγένεια, για την κατάληψη, με διορισμό ή πρόσληψη, δημόσιας θέσης στην Διοίκηση, δηλ. υπαλλήλων του Κράτους ή Ο.Τ.Α. ή άλλου Ν.Π.Δ.Δ. (Β. Σκουρής, Α. Τάχος, Δ. Κοντόγιωργα-Θεοχαροπούλου 2008).

4.1.3.Συστήματα συγκρότησης δημοσιοϋπαλληλικού σώματος

Τέσσερα είναι τα συστήματα συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, το σύστημα της σταδιοδρομίας, των συγκεκριμένων θέσεων, της μονιμότητας και της μετακλητότητας (Χρυσανθάκης, 2001.). Κοινός σκοπός είναι η ορθολογική οργάνωση του κράτους προκειμένου να θεραπεύεται το δημόσιο συμφέρον (Χρυσανθάκης, 2001).

Σύμφωνα με το πρώτο σύστημα, η διοίκηση διαρθρώνεται οργανωτικά σε ιεραρχικές βαθμίδες που σχηματίζουν «πυραμίδα» με τις κατώτερες θέσεις να βρίσκονται στη βάση της και τις ανώτερες στην κορυφή. Το προσωπικό εκκινεί τη σταδιοδρομία του από τις θέσεις κατώτερου βαθμού και μέσω της διαδικασίας της προαγωγής εξελίσσεται στους ανώτερους. Το σύστημα εμφανίζει σημαντικά πλεονεκτήματα. Πιο συγκεκριμένα, η μακροχρόνια παραμονή τού ίδιου προσωπικού αυξάνει την εμπειρία του και ενισχύει τη «μνήμη» της οργάνωσης συμβάλλοντας στην εύρυθμη λειτουργία της. Επιπρόσθετα, τονώνεται το αίσθημα ασφάλειας και ανεξαρτησίας των υπαλλήλων. Με αυτό τον τρόπο, ενισχύεται η διάθεσή τους να επενδύσουν στη σχέση τους με την οργάνωση αναπτύσσοντας χρήσιμες δεξιότητες ενώ ισχυροποιείται η αμεροληψία και η κομματική ουδετερότητα αναφορικά με την εργασία τους. (Χρυσανθάκης, 2001)

Τα στοιχεία που αναδεικνύονται στο δεύτερο σύστημα, είναι η κάλυψη συγκεκριμένης θέσης από τον υπάλληλο λόγω της ειδίκευσης και εμπειρίας του. Παρέχεται λεπτομερής περιγραφή ως προς τα προσόντα και τα καθήκοντα της θέσης καθώς και ως προς τη μισθολογική εξέλιξη. Η βαθμολογική εξέλιξη είναι ασύμβατη με το συγκεκριμένο σύστημα.

Στο σύστημα της μονιμότητας το οποίο συνδέεται με την ύπαρξη οργανικής θέσης, η νομική σχέση που συνδέει τον υπάλληλο με το Δημόσιο, δεν μπορεί να λυθεί παρά μόνο για ορισμένους λόγους και ύστερα από διαδικασία που παρέχει εγγυήσεις για την αμερόληπτη και δίκαιη κρίση του. Κατά συνέπεια, ο υπάλληλος θεωράκιζεται απέναντι σε αυθαίρετες πολιτικές παρεμβάσεις και κυβερνητικές μεταβολές ενώ διασφαλίζεται η αμεροληψία και πολιτική ουδετερότητα της διοίκησης καθώς και η συνέχεια της διοικητικής δράσης. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007, Μακροδημήτρης, 2012)

Το σύστημα, τέλος, της μετακλητότητας ή των μετακλητών υπαλλήλων συνίσταται στη δυνατότητα πρόσληψης και απόλυσης με κριτήριο την εμπιστοσύνη τού διορίζοντος οργάνου προς το πρόσωπο που καταλαμβάνει τη θέση, υφίσταται δηλαδή εξάρτηση του υπαλλήλου από τον κυβερνητικό μηχανισμό. Ενώ η ευελιξία για την αξιοποίηση ικανών προσώπων ενισχύεται, συχνά το σύστημα χρησιμοποιείται ως μέσο εξόφλησης πολιτικών υποχρεώσεων σε μη ικανά πρόσωπα. Έτσι, η αποτελεσματικότητα της διοικητικής δράσης και η αξιοπιστία τής διοίκησης υπονομεύονται. (Χρυσανθάκης, 2001.)

Τα συστήματα αυτά εμφανίζονται είτε σε αμιγή είτε, συνηθέστερα, σε μικτή μορφή. Συνήθως, συνδυάζονται μεταξύ τους αφενός τα συστήματα

σταδιοδρομίας και μονιμότητας και αφετέρου τα συστήματα των συγκεκριμένων θέσεων και της μετακλητότητας και εφαρμόζονται ανάλογα με τα καθήκοντα της εκάστοτε θέσης (Χρυσανθάκης, 2001). Το σύστημα στη χώρα μας είναι μικτό και διέπεται από τη νομοθεσία και το άρ. 103 Σ στο οποίο προσδιορίζονται ορισμένοι βασικοί κανόνες. Σε αυτό κατοχυρώνεται η μονιμότητα και η σταδιοδρομία αλλά και τα άλλα συστήματα για ευρύτερες ή ειδικότερες κατηγορίες υπαλλήλων (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007).

4.1.4. Φύση και διάκριση των συμβάσεων εργασίας υπαλλήλων του κράτους ή Ο.Τ.Α. ή άλλου Ν.Π.Δ.Δ

Με βάση το μικτό σύστημα που ισχύει στη χώρα, οι δημόσιοι υπάλληλοι διακρίνονται στις εξής κατηγορίες (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007: 46):

α.«Τακτικοί»: Ισχύει η σταδιοδρομία και η μονιμότητα, η σχέση με το Κράτος διέπεται αποκλειστικά από το διοικητικό δίκαιο και διακρίνονται σε αυτούς που υπάγονται στον ΥΚ πλήρως, συμπληρωματικώς ή καθόλου.
β.Υπάλληλοι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου σε οργανικές θέσεις ειδικού επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού και ρύθμιση μικτού δικαίου
γ.Υπάλληλοι σε οργανικές θέσεις με σχέση ιδιωτικού δικαίου σύμφωνα με το άρ. 103, παρ. 8 Σ
δ.Μετακλητοί σε συγκεκριμένες οργανικές θέσεις και ρύθμιση αποκλειστικά διοικητικού δικαίου
ε.Μετακλητοί ανώτατοι διοικητικοί υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις εκτός της υπαλληλικής ιεραρχίας σε συγκεκριμένες οργανικές θέσεις με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου και ρύθμιση μικτού δικαίου
στ.«Έκτακτοι»: Με σύμβαση ΙΔΟΧ ή απασχόληση με σύμβαση έργου, όχι σε οργανικές θέσεις αλλά για την κάλυψη είτε απρόβλεπτων και επείγουσών είτε παροδικών αναγκών.

Η φύση της σύμβασης εργασίας είναι ενοχική διαρκής σχέση και αμοτεροβαρής (Αστικός Κώδικας, άρθρο 648) Σχέση εργασίας είναι η έννομη σχέση με βάση την οποία ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη και ο τελευταίος να του καταβάλει αμοιβή(Αστικός Κώδικας, άρθρο 648, παρ.3.) Πηγή της ατομικής σχέσης εργασίας είναι η ατομική σύμβαση εργασίας.

Οι συμβάσεις διακρίνονται στα ακόλουθα είδη και μορφές:

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (Αστικός Κώδικας, άρθρο 648) πάρχει όταν με τη συμφωνία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στον εργοδότη, κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του οποίου εργάζεται έναντι παροχής μισθού. Ο εργοδότης δικαιούται να ασκεί εποπτεία και έλεγχο προς διαπίστωση της συμμορφώσεως του μισθωτού προς τις οδηγίες του και της επιμελούς εργασίας που του ανατέθηκε. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διακρίνεται σε ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Ένα παράδειγμα αποτελεί ο πτυχιούχος φυσικής αγωγής εργαζόμενος σε χώρο που παρέχει ο εργοδότης, δημόσιο ή ιδιωτικό υπό την εποπτεία και τις οδηγίες του, αμειβόμενος με μισθό και τηρώντας υποχρεωτικά ορισμένο ωράριο. Ο αθλητικός νόμος προβλέπει στις διατάξεις του ότι οι συμβάσεις των πτυχιούχων φυσικής αγωγής έστω και αν ασκούν το επάγγελμα του προπονητή αποτελούν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας (Δ. Παναγιωτόπουλος (2000)). Αυτό έγινε προς οικονομική εξασφάλιση και των

πτυχιούχων που εργάζονται ως προπονητές, έναντι των εργοδοτών, με απώτερο σκοπό τη βελτίωση του έργου και της αφοσίωσης των προπονητών σε αυτό ως εργαζόμενων στους οποίους οφείλεται προστασία κατά τις διατάξεις του κοινού εργατικού δικαίου. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Εάν δεν υπάρχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις και ειδικότερα, εάν ο παρέχων την εργασία δεν υποβάλλεται σε εξάρτηση από τον εργοδότη, πρόκειται περί σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών (Αστικός Κώδικας, άρθρο 648) υπάρχει λοιπόν όταν ο εργαζόμενος εκμισθώνει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, διατηρώντας την πλήρη ανεξαρτησία του, χωρίς να υπόκεινται σε εποπτεία και χωρίς να δέχεται τις οδηγίες του εργοδότη. Αν δηλαδή ο παρέχων την εργασία του δεν υποβάλλεται σε εξάρτηση από τον εργοδότη, πρόκειται για σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Ναι μεν ο εργαζόμενος παρέχει την υπηρεσία του στον εργοδότη αντί μισθού, ωστόσο δεν υπάγεται στο διευθυντικό δικαίωμά του, σε οδηγίες προς τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας. Η μη ύπαρξη του στοιχείου της εξάρτησης από τον εργοδότη είναι καταλυτική για τον χαρακτηρισμό της σχέσης ως παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Στη σύμβαση αυτή δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του αστικού δικαίου. Κατά τη νομολογία, ο χαρακτήρας της συμβάσεως ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν αλλοιώνεται από το ότι ενδέχεται να υπάρχει κάποια χαλαρή εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη του (. ΑΠ 1769/2002 τμ. Β', Lex Sprotiva,)

Ο πραγματικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, όμως μπορεί να διαφέρει από τον χαρακτηρισμό που δίνει ο εργοδότης ή και τα δύο μέρη κατά τη σύναψή της .Παράδειγμα παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών συναντάμε στους γιατρούς, τους λογιστές, τους δικηγόρους, εφόσον δεν προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι.

Σύμβαση έργου (α.681 Ε.Π. Α.Κ.) υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής του συμφωνημένου μισθού σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα. Στη σύμβαση έργου συμβαλλόμενοι είναι ο εργολάβος και ο εργοδότης, όπου ο πρώτος αναλαμβάνει την υποχρέωση, έναντι αμοιβής, να εκτελεί το συμφωνημένο έργο. Έργο θεωρείτε το αποτέλεσμα υλικό ή άυλο, ορισμένης εργασίας και μάλιστα κατασκευή ή μεταβολή πράγματος (Φίλιος, Π. 1997).

Ο εργολάβος φέρει τον κίνδυνο του έργου μέχρι την παράδοσή του, ευθύνεται για τα ελαττώματα, χωρίς όμως να υποχρεούται να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες ή συμβουλές εκείνου που του ανέθεσε το έργο. Για τη διάκριση της σύμβασης έργου από τη σύμβαση εργασίας, κρίσιμο είναι ότι στη σύμβαση έργου οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στο αποτέλεσμα της εργασίας και όχι μόνο στην εργασία. Η διάκριση πρέπει να γίνεται αφού εκτιμηθούν όλες οι συνθήκες εργασίας και οι τυπικές μορφές με τις οποίες εμφανίζονται οι σχετικές συμβάσεις.

Η σύμβαση εργασίας (Αντ. Ταμπάκης 1995), ακόμα μπορεί να διακριθεί σε σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου.

4.1.5. Η πρόσβαση στο προσωπικό και οι μέθοδοι επιλογής

Το Σύνταγμα κατοχυρώνει τη δυνατότητα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου η οποία διέπεται από την αρχή της ισότητας ευκαιριών, δηλαδή τη δυνατότητα όλων όσοι κατέχουν τα απαιτούμενα προσόντα, να θέσουν υποψηφιότητα για διορισμό. Παράλληλα, καθιερώνεται και η αρχή της πρόσβασης κατά την προσωπική αξία του καθενός. Εξαιρέσεις από την εφαρμογή των δυο αρχών, γίνονται δεκτές σε περιπτώσεις όπως οι μετακλητοί υπάλληλοι ή η συνταγματική προστασία ορισμένων κατηγοριών προσώπων. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007)

Για την πρόσληψη των υπαλλήλων, εφαρμόζονται διάφορες μέθοδοι επιλογής (Χρυσανθάκης, 2011) ανάλογα με το σύστημα συγκρότησης των συγκεκριμένων θέσεων και το είδος του ζητούμενου προσωπικού (Χρυσανθάκης, 2001). Η διαδικασία επιλογής διενεργείται από φορέα ο οποίος μπορεί να ανήκει στην κεντρική διοίκηση, να είναι ανεξάρτητη αρχή ή να είναι ο φορέας με τις κενές θέσεις υπό τη δυννητική εποπτεία κεντρικού φορέα. Το κάθε εθνικό σύστημα προσλήψεων υιοθετεί μία ή περισσότερες από τις εξής μεθόδους (Χρυσανθάκης, 2001):

α. Επιλογή από τον προϊστάμενο της οργανικής μονάδας: Πραγματοποιείται μετά από ή και χωρίς δημόσια πρόσκληση. Ενδέχεται να προβλέπεται διατύπωση γνώμης από συμβουλευτικό όργανο. β. Επιλογή από εκλεκτορες: Το ειδικό σώμα εκλεκτόρων αποτελείται από υπαλλήλους ή λειτουργούς με βαθμό ίσο ή ανώτερο του βαθμού της κενής θέσης. Το σώμα συγκρίνει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων. γ. Επιλογή από ειδικό όργανο: Το συλλογικό όργανο συγκροτείται ειδικώς για το σκοπό αυτό. Μετά από δημόσια πρόσκληση, κρίνει βάσει των πιστοποιητικών σπουδών και εμπειρίας των υποψηφίων. δ. Αποφοίτηση από παραγωγική σχολή: Το πρόγραμμα σπουδών διαμορφώνεται από το κράτος έτσι ώστε να καλύπτει τις ανάγκες κατάρτισης των στελεχών του. Η εισαγωγή γίνεται με διαγωνισμό και η τοποθέτηση σε θέσεις της διοίκησης μετά την αποφοίτηση, πραγματοποιείται βάσει της αξιολόγησης των εκπαιδευόμενων κατά τη φοίτησή τους. ε. «Αυτόματη» επιλογή: Για την κρίση των υποψηφίων λαμβάνονται υπόψη με ποσοτικοποιημένο τρόπο τα τυπικά προσόντα τους. Αυτά αφορούν σε κάποια ιδιότητά τους ή τίτλους σπουδών ενώ η βαθμολόγησή τους γίνεται με προκαθορισμένη μοριοδότηση. στ. Επιλογή με γραπτό διαγωνισμό: Μετά την προκήρυξη της θέσης και τη συγκρότηση της εξεταστικής επιτροπής, οι γνώσεις και δεξιότητες των υποψηφίων αξιολογούνται με γραπτή ή και προφορική διαδικασία εξετάσεων. Ακολουθεί η κατάρτιση του πίνακα επιτυχόντων βάσει της βαθμολογίας.

Επισημαίνεται ότι προκειμένου να υπηρετούνται οι αρχές της ισότητας και της προσωπικής αξίας, πρέπει να διασφαλίζονται τρεις προϋποθέσεις, δηλαδή η «πολλαπλότητα των υποψηφίων», η «αντικειμενικότητα του περιεχομένου και της τεχνικής της επιλογής» και η «αμεροληψία των αρμόδιων οργάνων, σε σχέση προς τόσο τους υποψηφίους όσο και το όργανο που διορίζει» (Χρυσανθάκης, 2001). Στην ελληνική νομοθεσία για την επιλογή πολιτικών υπαλλήλων, έχουν εφαρμοστεί όλες οι μέθοδοι με παραλλαγές ή και συνδυαστικά (Σπηλιωτόπουλος

& Χρυσανθάκης, 2007). Σημειώνεται, δε, ως μια ακόμη μέθοδος «επιλογής», η «μονιμοποίηση» μετά από πρόβλεψη νόμου, έκτακτων υπαλλήλων. Το προβληματικό αυτό φαινόμενο έχει εκδηλωθεί πολλές φορές στη χώρα μας (Τάχος & Συμεωνίδης, 2007). Μετά την επιλογή, ακολουθεί ο διορισμός ή η πρόσληψη.

4.1.6. Προϋποθέσεις, Διορισμός και πρόσληψη στους Ο.Τ.Α.

Η ειδική νομική σχέση που συνδέει τους τακτικούς δημοσίου υπαλλήλους και τους περισσότερους μετακλητούς υπαλλήλους με το νομικό πρόσωπο του κράτους, καλείται δημοσιούπαλληλική σχέση και διέπεται, αποκλειστικά, από κανόνες διοικητικού δικαίου. Ο διορισμός είναι η διοικητική πράξη που ιδρύει τη συγκεκριμένη σχέση. Γεννάται, έτσι, η νομική κατάσταση του δημοσίου υπαλλήλου για το διοριζόμενο φυσικό πρόσωπο. (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007)

Η πράξη διορισμού ακολουθεί τη διαδικασία επιλογής. Αρμόδιο όργανο έκδοσής της για τους δημοσίου υπαλλήλους είναι ο οικείος υπουργός ενώ για τους υπαλλήλους των ΝΠΔΔ, το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης. Περίληψη της πράξης διορισμού δημοσιεύεται και κοινοποιείται στο διοριζόμενο. Ο διορισμός επιτυχόντος υποψηφίου σε διαδικασία επιλογής είναι υποχρεωτικός. Ακολουθεί η αποδοχή διορισμού από το διοριζόμενο.

Αναφορικά με τους υπαλλήλους που προσλαμβάνονται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου για την πλήρωση οργανικών θέσεων ειδικού επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού, η νομική τους κατάσταση διέπεται παράλληλα από κανόνες ιδιωτικού και διοικητικού δικαίου. Μετά την επιλογή, εκδίδεται πράξη πρόσληψης από τον αρμόδιο υπουργό στην οποία προσδιορίζεται εάν η σύμβαση είναι ορισμένου (οπότε καθορίζεται επιπλέον η διάρκειά της) ή αορίστου χρόνου. Ακολουθεί η κοινοποίηση της πράξης στον ενδιαφερόμενο ο οποίος δηλώνει την αποδοχή του με την ανάληψη εργασίας (Αρ. 11 πδ. 410/1988) . Παρόμοια είναι η διαδικασία για την πρόσληψη υπαλλήλων για την κάλυψη απρόβλεπτων και επείγουσών ή παροδικών αναγκών (Αρ. 1, 56 επ. και 64 επ. πδ 410/1988) . (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007)

Αναγκαία προϋπόθεση για το διορισμό και την πρόσληψη υπαλλήλου είναι η ύπαρξη «νομοθετημένης» οργανικής θέσης. Ως οργανική θέση νοείται η προβλεπόμενη σε νόμο ή κατ' εξουσιοδότηση κανονιστική πράξη, θέση υπαλλήλου ορισμένης κατηγορίας προσωπικού, σε συγκεκριμένη οργανική μονάδα, για την κάλυψη πάγιων και σταθερών υπηρεσιακών αναγκών (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης 2007). Οργανικές θέσεις καταλαμβάνονται από τακτικό, ειδικό επιστημονικό και βοηθητικό προσωπικό και όχι από προσωπικό που καλύπτει πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες (Μακρυδημήτρης, 2013).

Όλες οι προκηρύξεις επιλογής προσωπικού του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα για την πλήρωση θέσεων σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων και των προκηρύξεων της παραγράφου 2 του άρθρου 14 του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), πραγματοποιούνται από το Ανωτάτο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού εφόσον η κείμενη νομοθεσία ή οργανισμός ή κανονισμός προβλέπει την υποχρέωση έκδοσης προκήρυξης, καθώς και οι

προκηρύξεις επιλογής του προσωπικού που προσλαμβάνεται κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 του ν. 3429/2005.

Έτσι αφού πραγματοποιηθεί α) Σύσταση Ανεξάρτητης Διοικητικής Αρχής (Α.Σ.Ε.Π.) προκηρύσσονται θέσεις για β) Πρόσληψη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για κάλυψη παροδικών αναγκών (άρθρο 21 του 2190/1994), γ) Πρόσληψη προσωπικού με σειρά προτεραιότητας βάσει καθορισμένων αντικειμενικών κριτηρίων για την πρόσληψη σε θέσεις ειδικοτήτων ,γ) Πλήρωση θέσεων με διαγωνισμό (άρθρα 15-18 όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν από τα άρθρα 2 και 3 του Ν.2527/1997)

Το προσωπικό των δήμων και των κοινοτήτων αποτελείται από δημοτικούς και κοινοτικούς υπαλλήλους αντίστοιχα. Οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού είναι μόνιμοι και η υπηρεσιακή τους κατάσταση ρυθμίζεται από τις διατάξεις του ν.1188/81 όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από τους ν. 1416/84, ν.1832/89, ν.2539/97 άρθρο 18. Κριτήριο διάκρισης της ιδιότητας του δημοτικού ή κοινοτικού υπαλλήλου και ο άμεσος υπηρεσιακός δεσμός που τον συνδέει με το νομικό πρόσωπο του δήμου. Η νομική κατάσταση δεν διαφέρει από εκείνη των δημόσιων υπαλλήλων γι' αυτό πολλές φορές γίνεται παραπομπή στον υπαλληλικό κώδικα (ν.2683/99) για ρύθμιση της υπηρεσιακής τους κατάστασης. Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί ότι η μονιμότητα των υπαλλήλων των δήμων και κοινοτήτων αναφέρεται στους κρατικούς υπαλλήλους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 παρ 4 και 6 του ισχύοντος συντάγματος οι οποίοι κατέχουν οργανικές θέσεις. Πρέπει όμως να διακρίνουμε και τους υπαλλήλους των ΟΤΑ με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου για να καλύψουν πρόσκαιρες ανάγκες και σε υπαλλήλους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου για να καλύψουν οργανικές θέσεις.

Όσον αφορά την οργάνωση των δήμων και κοινοτήτων αυτή ρυθμίζεται από τον «οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας». Με τον οργανισμό αυτό , ο οποίος ψηφίζεται από το δημοτικό συμβούλιο, καθορίζονται η εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών σε διευθύνσεις, τμήματα και γραφεία, καθώς και αρμοδιότητές τους.

Σύμφωνα με το κανονισμό λειτουργίας των υπηρεσιών του Δήμου, η αναδιάρθρωση των τμημάτων σε γραφεία, οι αρμοδιότητες των υπεύθυνων γραφείων και οι θέσεις εργασίας κάθε γραφείου, η ανάθεση καθηκόντων και οι περιγραφές καθηκόντων όλων των υπαλλήλων καθώς και οποιαδήποτε άλλη εσωτερική διαδικασία διοίκησης ή λειτουργίας του δήμου, ορίζονται με απόφαση του Δημάρχου ή καθορίζονται με ειδικούς κανονισμούς λειτουργίας που συντάσσονται με απόφαση του δημάρχου μετά από εισήγηση των αρμόδιων προϊσταμένων Διεύθυνσης και Τμήματος.

Η ύπαρξη καθηκοντολογίου κρίνεται απαραίτητη διότι περιλαμβάνει 1)όλες τις επιμέρους διευθύνσεις , τμήματα ,γραφεία, 2)τα πλαίσια και τα επίπεδα εργασίας κατά ειδικότητα ή δραστηριότητα, 3) τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς συνεργασίας των στελεχών στο Δήμο, 4)τους ρόλους (αρμοδιότητες, υποχρεώσεις, ευθύνες, καθήκοντα) κάθε στελέχους μέσα στην οργανωτική δομή του Δήμου.

Η περιγραφή των καθηκόντων, ως σύνολο πληροφοριών, εξυπηρετεί πρώτα τους ίδιους τους εργαζομένους, ώστε να γνωρίζουν το περιεχόμενο της θέσης εργασίας. Παράλληλα, το σωματείο των εργαζομένων αποκτά όλα εκείνα

τα στοιχεία που του επιτρέπουν να έχει νομική κάλυψη, όταν παρίστανται ανάγκη. Εξυπηρετεί επίσης και την ίδια την διοίκηση του δήμου για την καλύτερη εκτίμηση του προσωπικού που έχει ανάγκη για την αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων, ιδίως με την αποφυγή παρανοήσεων ως προς τι αναμένεται και τι είναι υποχρεωμένος να κάνει ο φορέας της θέσης εργασίας.

4.1.7. Στελέχη σωματικής άσκησης και πεδίο εφαρμογής διατάξεων εργασίας στην παροχή σωματικής άσκησης σύμφωνα με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου

Θα πρέπει να σημειωθεί πως σύμφωνα με τον Ευάγγελο Βενιζέλο (Βενιζέλος Ε., 2005), υπάρχουν τρία επίπεδα που μπορεί να θεμελιωθεί η υποχρέωση εφαρμογής της σχετικής κοινοτικής οδηγία 1999/70/Ε.Κ., για τους απασχολούμενους στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα ανεξάρτητα από το χρόνο πρόσληψης τους σε σχέση με τη θέση σε ισχύ του αναθεωρημένου Συντάγματος : Για τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή ακόμη με σύμβαση έργου πριν από τη θέση σε ισχύ του αναθεωρημένου Συντάγματος η μεταβατική διάταξη του άρθρου 118 παρ. 7 δεν αφήνει κανένα περιθώριο αμφιβολίας.

Σύμφωνα δε με την άποψη του Γεωργίου Παναγιώτου (Παναγιώτου Γ., 2006), η οδηγία 1999/70/Ε.Κ αναγνωρίζει ρητά ως λεπτό μέτρο προστασίας τον χαρακτηρισμό διαδοχικών συμβάσεων ως μίας αορίστου και σύγχρονος αποδέχεται ως ισχυρά τα ήδη υφιστάμενα ισοδύναμα αφού και εμείς διαθέτουμε το 8 του ν. 2112 που προβλέπει ακριβώς αυτόν τον χαρακτήρα («μετατροπή»), σημαίνει ότι η τυχόν ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης αυτής συνιστά αναγκαία έννομη συνέπεια μιας νομοθετικής και όχι, βέβαια ζήτημα απλώς κάποιας δυνατότητας ή διακριτικής ευχέρειας.

Επιπρόσθετα, ο Νικόλαος Δημαράς στο σχετικό άρθρο του αναφέρει (Δημαράς Ν., 2006), πως αν γινόνταν δεκτοί οι Συνταγματικές διατάξεις σε περίπτωση συγκρούσεώς τους με αντίθετου περιεχομένου διατάξεις του κοινοτικού Δικαίου και κατά συνέπεια και με κοινοτικές οδηγίες, υπερισχύουν αυτών , τότε θα ήταν προβληματική η εναρμόνιση της κοινοτικής οδηγίας με την παράγραφο 8 του άρθρου 103 του αναθεωρημένου το 2001 Συντάγματος. Αυτό συμβαίνει γιατί νομιμοποιήθηκε και συνταγματικά η νομοθετική πρόβλεψη-επιταγή για τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου στις εργασιακές σχέσεις του ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. των Ο.Τ.Α. και του Δημόσιου τομέα. Επομένως είναι κοινός τόπος ότι το έκτακτο προσωπικό χρησιμοποιείται για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών συνεχώς και συστηματικά.

Επιπρόσθετα, ο Ευ. Πέρλιγκας (Πέρλιγκας Ε., 2006) στο άρθρο του αναφέρει ότι αν γίνει δεκτή η αντίθετη άποψη που αναγνωρίζει το άρθρο 8 παρ 3 του Ν.2112/20 ως ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, που ικανοποιεί το σκοπό της οδηγίας και έχει εφαρμογή και στο Δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, τότε: α)θα εξομοιωθεί ανεπιτρέπτως ο δημόσιος και ιδιωτικός τομέας, παρά τη διαφορετικότητά τους. β) Θα επιλυθεί προσκαίρως χωρίς στοιχεία διαφάνειας και αξιοκρατίας το πρόβλημα των έκτακτων, θα διαιωνίζεται όμως η παραβίαση του βασικού σκοπού του συνταγματικού θεσμικού πλαισίου

του αρθ. 103 του Συντάγματος. γ) Θα τεθεί εκ ποδών το Π.Δ. 164/04 που ενσωμάτωσε την εθνική νομοθεσία της ως άνω οδηγίας σχετικά με τους συμβασιούχους του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Τέλος, ο Βασίλειος Π. Ζαχαρόπουλος (Ζαχαρόπουλος Π. Β., 2007), στο άρθρο του αναφέρει ότι οι διατάξεις των άρθρων 5 παρ. 1 και 5 παρ. 4 του αρχικού π.δ. 81/2003 παρουσιάζονται συμβατές με το σκοπό της οδηγίας και με τις γενικές αρχές της αποτελεσματικότητας και της αναλογικότητας. Η πρόθεση αυτή του έλληνα νομοθέτη προκύπτει αβίαστα από το γεγονός της έκδοσης ειδικών διατάξεων προσαρμογής και την εν συνεχεία διόρθωση των ρυθμίσεων αυτών μέσω της έκδοσης δύο νέων π.δ. κατόπιν συμμόρφωσης με τις αρχικές παρατηρήσεις της Επιτροπής. Από την εξέταση του θέματος προκύπτει ότι δεν υφίσταται σύγκρουση του άρθρου 21 παρ. 1 και 2 του ν. 2190/1994 ή άλλων διατάξεων που απαγορεύουν τα μετατροπή των γνήσιων συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα με το άρθρο 8 παρ 3 του ν. 2112/1920. Ο εθνικός δικαστής μπορεί να καταλήξει σε συμπέρασμα συμβατό με το κοινοτικό δίκαιο μέσω της σύμφωνης ερμηνείας του εθνικού νομικού πλαισίου, δε δικαιούται να προβεί στον ακρωτηριασμό των ρυθμίσεων του εθνικού νομοθέτη χρησιμοποιώντας τον κανόνα της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου.

Τέλος, σημαντική θεωρείται επίσης και η γνώμη του Δ. Παναγιωτόπουλου (Παναγιωτόπουλος Δ., 1994), ο οποίος αναφέρει ότι η ίδρυση των αθλητικών σωματείων, ενώσεων και ομοσπονδιών αποτελεί ειδική απόκλιση του συνεταιρίζεσθαι και προβάλλει μια θεσμική αυτονομία του αθλητικού θεσμού. Έτσι, η κρατική προστασία μπορεί να υλοποιηθεί μόνο με την ικανοποίηση του δικαιώματος για παροχές και με αυτόν τον τρόπο καθίσταται ως κοινωνικό δικαίωμα η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας στον αθλητισμό. Ο αθλητής μέλος ερασιτεχνικού σωματίου μπορεί να μεταγραφεί ελεύθερα σε άλλο σωματείο χωρίς τη συγκατάθεσή του, όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι και οι οποίοι αναφέρονται ρητά σε κανονιστική πράξη.

Τέτοιοι λόγοι αποδέσμευσης του αθλητή μπορεί να είναι α) οι οικογενειακοί, επαγγελματικοί, οι σπουδές. Η αίτηση μεταγραφής εγκρίνεται η απορρίπτεται από όργανο, το οποίο συγκροτεί η οικεία ομοσπονδία. Στη συνέχεια, η ομοσπονδία επικυρώνει την απόφαση της επιτροπής, η οποία ελέγχεται με προσφυγή στο Ανώτατο Συμβούλιο Εκδίκασεως Αθλητικών Διαφορών. Η απόφαση του ΑΣΕΑΔ ελέγχεται ακυρωτικά από το Συμβούλιο της Επικρατείας. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ2, η φυσική αγωγή αποτελεί σκοπό της παιδείας και βασικής αποστολής του κράτους, μέσω της οποίας επιτυγχάνεται η σωματική, ηθική και πνευματική καλλιέργεια των νέων (Παναγιωτόπουλος Δ., 1994).

Μέσα απ' την εκπαιδευτική διαδικασία της φυσικής αγωγής οι νέοι ανακαλύπτουν και εφαρμόζουν τους κανόνες που ρυθμίζουν τις σχέσεις των προσώπων που παίρνουν μέρος σε μια αθλητική δραστηριότητα, αντιλαμβάνονται τα όρια της ελευθερίας, μαθαίνουν να είναι υπεύθυνοι, εμπεδώνουν το σεβασμό των άλλων και οικοδομούν την προσωπική τους αξιοπρέπειάς τους. Οι παροχές που προσφέρονται από τα σωματεία στους αθλητές δεν emπίπτουν στη έννοια της αμοιβής αλλά πρόκειται για ενισχύσεις είτε αποζημιώσεις για τα έξοδα των αθλητών από την αθλητική δραστηριότητα. Η εργασία στον αθλητισμό

προϋποθέτει την κατοχύρωση της ελευθερίας των συμβάσεων, δηλαδή ελευθερία επιλογής αντισυμβαλλομένου ή τρίτου, τη δυνατότητα σύναψης και διαμόρφωσης των όρων της σύμβαση (Παναγιωτόπουλος Δ., 1994),.

Από τα παραπάνω, προκύπτει λοιπόν πως σύμφωνα με τον Ευ. Βενιζέλο, για όσους προσελήφθησαν μετά τη θέση σε ισχύ του αναθεωρημένου Συντάγματος, οι ίδιες οι πάγιες διατάξεις του άρθρου 103 παρ.8 δίνουν την απάντηση ως προς τους αποδέκτες της κοινής εργατικής νομοθεσίας, η οποία παρείχε και παρέχει στον εργαζόμενο να διεκδικήσει την αναγνώριση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Αυτό ισχύει μάλιστα κατά μείζον λόγο όταν η αναγνώριση αυτή (που δεν είναι μετατροπή αλλά ορθός νομικός χαρακτηρισμός της έννομης σχέσης) δεν επέρχεται από το νόμο αλλά μέσα από δικαστική διαδικασία ή μέσα από διοικητική διαδικασία υπό τον έλεγχο του Α.Σ.Ε.Π.

Αντίστοιχα σύμφωνα με τον Παναγιώτου, η οδηγία θέλει αποτελεσματικά μέτρα που θα εξασφαλίσουν την αποτροπή της καταστρατήγησης, υποδεικνύοντας μάλιστα και τον χαρακτηρισμό των ορισμένου χρόνου συμβάσεων ως αορίστου, προφανώς γιατί με αυτή τη συμβατική μορφή ο μισθωτός εξασφαλίζει κατά κανόνα μείζονα σταθερότητα και ποιότητα στη θέση του ενόψει του ότι η λύση της δεν είναι αυτόματη αλλά συνδέεται με προϋποθέσεις.

Τέλος, μέσω της άποψης του Δημαρά, αναφέρεται πως με την προσωρινή και σε συνθήκες πλήρους ανασφάλειας εργασίας του έκτακτου προσωπικού, συντηρείται ένα σύστημα πελατειακών σχέσεων, που αλλοιώνει τον ανταγωνισμό των πολιτικών δυνάμεων για την κατάκτηση της κυβερνητικής εξουσίας με τη μετατροπή ενός μεγάλου αριθμού ψηφοφόρων σε κομματικούς πελάτες-ομήρους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΑΘΛΗΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ

5.1. Τομείς παροχής γυμναστικών- προπονητικών και διοικητικών υπηρεσιών των Π.Φ.Α.Α. στους Δ.Α.Ο.

Στο τομέα του αθλητισμού απαντάται και συμβατική σχέση παροχής υπηρεσιών φυσικής αγωγής και προπονητικής και στο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα όπως είναι οι ΟΤΑ.

Στο χώρο της εκπαίδευσης στο δημόσιο συμβάλλονται καθηγητές φυσικής αγωγής με σύμβαση ορισμένου χρόνου ως ωρομίσθιοι και αναπληρωτές για την εκτέλεση ειδικού έργου όπως είναι αυτό της εκπαίδευσης δια ειδικών αθλημάτων σε σχολεία με ειδικές αθλητικές τάξεις, ως αναπληρωτές εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής και ως εκπαιδευτικοί των προγραμμάτων ολυμπιακής παιδείας.

Σύμφωνα με το Ν.1268/82 όπως τροποποιήθηκε και στη βάση του Π.Δ 107/1983, άρθρο 3 οι πτυχιούχοι των Τ.Ε.Φ.Α.Α. των Α.Ε.Ι. και οι κατέχοντες αναγνωρισμένο ως ισότιμο τίτλο της αλλοδαπής αντιστοίχως, έχουν τη δυνατότητα να διδάξουν: α) την επιστήμη της φυσικής αγωγής και του αθλητισμού σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, στα αθλητικά σωματεία και στους χώρους εργασίας και της κοινωνικής δραστηριότητας γενικά β) μαθήματα συναφή με την επιστήμη της ΦΑ και του αθλητισμού στην γενική την τεχνική και την επαγγελματική εκπαίδευση, γ) να διευθύνουν και να εποπτεύουν στα γυμναστήρια και στους χώρους των αθλητικών εγκαταστάσεων γενικά και δ) να ασκήσουν καθήκοντα συμβούλου και επιστημονικών συνεργατών σε αθλητικούς οργανισμούς και σε συναφείς φορείς.

Έτσι ο πτυχιούχος φυσικής αγωγής μπορεί να είναι: α) εκπαιδευτικός φυσικής αγωγής, β) προπονητής αθλημάτων στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα, προπονητής προγραμμάτων του αθλητισμού για όλους και των αθλητικών κέντρων των Ο.Τ.Α., γ) σύμβουλος επί των αθλητικών θεμάτων, αθλητικός τεχνικός όπως και επιστημονικός ή ειδικός συνεργάτης στο δημόσιο, ευρύτερο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα εργασίας του αθλητισμού και της σωματικής άσκησης και δ) διοικητικό στέλεχος στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της αθλητικής δράσης, στη διεύθυνση και διαχείριση του αθλητισμού σε οργανισμούς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, στις ομοσπονδίες αθλημάτων, στα δημόσια και νομικά πρόσωπα του αθλητισμού, γυμναστήρια, ιδιωτικά γυμναστήρια, κέντρα αθλητισμού για όλους και τους αντίστοιχους οργανισμούς των Ο.Τ.Α.

Οι παραπάνω θέσεις μπορούν να καλυφθούν από καθηγητές φυσικής αγωγής με σύμβαση σύμβασης ανάμεσα στον εκπαιδευτικό και τον αντίστοιχο φορέα. Αν πρόκειται για Ν.Π.Ι.Δ. τότε η σύμβαση μπορεί να είναι είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου, εξαρτημένης εργασίας. Εάν πρόκειται για Ν.Π.Δ.Δ. η σύμβαση μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εξαρτημένης εργασίας, στη περίπτωση αυτή έχουμε τη σύμβαση ιδιωτικής σύμβασης με δημόσιο φορέα. Μία άλλη κατηγορία συμβάσεων είναι των εκπαιδευτικών που ανήκουν στη κατηγορία των τακτικών Δημοσίων Πολιτικών υπαλλήλων και υπάγονται στον υπαλληλικό κώδικα κατά συμπληρωματικό τρόπο, δηλαδή για τα θέματα εκείνα που δε ρυθμίζονται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις του διοικητικού δικαίου

(άρθρο 2 του Ν.3528/07). Οι ειδικές ρυθμίσεις που ισχύουν στους εκπαιδευτικούς έχουν συγκεντρωθεί- κυρίως- στο Ν.1566/85, στις κανονιστικές αποφάσεις (Προεδρικά Διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις) που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότηση του νόμου αυτού, καθώς και στις τροποποιήσεις αυτού.

Ειδικά για τους γυμναστές- προπονητές που συνάπτουν συμβάσεις παροχής ορισμένου χρόνου με αθλητικούς οργανισμούς των Δήμων, τυγχάνει εφαρμογής η κοινοτική οδηγία, κατά την οποία σκοπός είναι να αποτραπεί η κατάχρηση (Ν.2112/1920 και άρθρου 281 ΑΚ, ΑΠ 280/1960 ΕΕργ Δ60, σελ 642 σχετ ΕΦ Θεσ/νίκης 3007/2004 αδημ). που δημιουργείται σε βάρος των συμβάσεων αορίστου χρόνου, οι οποίες αποτελούν τον κανόνα, από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου (Οδηγία 1999/07/Ε.Κ/28-6-1999). , οι οποίες δε δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους. Κατά συνέπεια των παραπάνω και σχετικά με το προσωπικό που απασχολείται, όπως οι πτυχιούχοι φυσικής αγωγής και αθλητισμού σε αθλητικό οργανισμό με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατ' επανάληψη, με σκοπό την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, αναγνωρίζεται από τη νομολογία ότι οι εργαζόμενοι αυτοί συνδέονται με το Ν.Π.Δ.Δ με σύμβαση αορίστου χρόνου. Τούτο δε διότι η μετατροπή καταχρηστικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με σύμβαση αορίστου χρόνου (άρθ. 8 του Ν. 2112/1920) δεν αντίκειται στις οικίες διατάξεις του Συντάγματος (Άρθρο 130, παρ. 2,7,8). που απαγορεύουν τη μετατροπή αυτή, μόνο όταν αφορά συμβάσεις ορισμένου χρόνου προσωπικού προσληφθέντος για τη κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων αναγκών και όχι του προσωπικού που απασχολείται στη πραγματικότητα για τη κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών.

Οι ρυθμίσεις περί μετατροπής των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα με συμβάσεις αορίστου χρόνου (Άρθρο 11 Π.Δ. 164/2004) δεν αντίκεινται στο Σύνταγμα (Παρ 3 του άρθρου 108 του Συντάγματος).

5.2. Βασικές αρχές διοίκησης στους Αθλητικούς Οργανισμούς

Ο Δήμος μέσω του Αθλητικού οργανισμού είναι εκείνος ο οποίος καλλίτερα από κάθε άλλο φορέα μπορεί να δημιουργήσει ειδικά προγράμματα για όλες τις περιπτώσεις ατόμων που θα είχαν ανάγκη για σωματική άσκηση. Το αίτημα για σωματική δραστηριότητα έχουν και οι κατηγορίες των πολιτών όπως είναι: τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι ανάπηροι, οι μετανάστες, τα άτομα που υποφέρουν από στερήσεις και αστικές εντάσεις, οι υποπρονομιούχες και περιθωριακές ομάδες, οι φυλακισμένοι και οι νέοι εγκληματίες. (άρθ. 121 Κώδικα Δ.κ Κ όπ. π. Π.Δ 410/1995.).

Σύμφωνα με τον Δημοτικό και Κοινοτικό Κώδικα στην αρμοδιότητα των δήμων και των κοινοτήτων είναι η κατασκευή, συντήρηση και λειτουργία δημοτικών-κοινοτικών «χώρων άθλησης και αναψυχής», κέντρων νεότητας και παιδικών χαρών κ. ά. Επίσης το δημοτικό και το κοινοτικό συμβούλιο μπορεί να εκδίδει τοπικές κανονιστικές αποφάσεις με τις οποίες καθορίζονται οι όροι για τη χρήση και τη λειτουργία μεταξύ των άλλων και των αθλητικών εγκαταστάσεων(Άρθ. 37, α, Π.Δ. 410/1995).

Στον νόμο περί Γυμναστηρίων ορίζεται ότι τα Δημοτικά ή Κοινοτικά Γυμναστήρια ανήκουν στους Δήμους ή τις Κοινότητες, αλλά η καταλληλότητα του χώρου για την ίδρυσή τους είναι ζήτημα για το οποίο αποφασίζει ο Υπουργός Αθλητισμού κατόπιν εισηγήσεως Επιτροπής που έχει συστήσει.

Στην αθλητική αγορά οι δήμοι έχουν ένα σοβαρό πλεονέκτημα σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα και αυτό είναι , το ότι το προσωπικό τους απαρτίζεται από Π.Φ.Α.Α. σε αντίθεση με τους ιδιωτικούς χώρους άθλησης. Καθώς όμως το περιβάλλον είναι πολύ ανταγωνιστικό, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των εργαζομένων είναι απαραίτητη καθώς υπάρχει μεγάλη εξέλιξη. Οι προπονητές πρέπει να υπόκεινται συνεχώς σε σεμινάρια καθώς όλες οι εξελίξεις θα πρέπει να παρακολουθούνται και οι τυχόν αλλαγές να ακολουθούνται από τους υπεύθυνους του οργανισμού.

Ο Fayol (1949) διατυπώνει τις αρχές της διοίκησης που καταστούν έναν προπονητή αποτελεσματικό. Οι αρχές αφορούν όλα τα διοικητικά στελέχη αλλά ιδιαίτερα τους προπονητές καθώς έρχονται σε συνεχή επαφή με τους αθλητές και με την υπόλοιπη αγωνιστική ομάδα. Οι αρχές είναι οι εξής:

- ❖ Καταμερισμός εργασίας : ο προπονητής καθορίζει τις αρμοδιότητες των συνεργατών του και αναθέτει στους αθλητές του ασκήσεις που θα βελτιώσουν την απόδοσή τους.

- ❖ Εξουσία και ευθύνη : ως γνωστόν η εξουσία γεννά την ευθύνη. Ο προπονητής δίνει εντολές που πρέπει να ακολουθήσουν οι αθλητές και οι συνεργάτες του ,και αυτό τους καθιστά υπεύθυνους.

- ❖ Πειθαρχία : αποτελεί βασική αρχή καθώς οι αθλητές πρέπει να υπακούν στις οδηγίες και υποδείξεις του προπονητή τους. Εκτός από την αγωνιστική πειθαρχία υπάρχει και η εξω-αγωνιστική , η οποία διαμορφώνει τον χαρακτήρα των αθλητών και είναι χαρακτηριστικό που το επιτυγχάνουν σπουδαίοι προπονητές.

- ❖ Ενότητα της εντολής : ο προπονητής είναι αυτός που δίνει τις εντολές και όλοι λογοδοτούν σε αυτόν. Σε αντίθετη περίπτωση , υπάρχει και σύγχυση

- ❖ Ενότητα και διεύθυνση : ο προπονητής είναι αυτός που κατευθύνει τους αθλητές στην υλοποίηση των αγωνιστικών στόχων που έχουν τεθεί

- ❖ Υποταγή του ατομικού συμφέροντος: όλοι οι αθλητές ενδιαφέρονται για το καλό της ομάδας και βάζουν σε δεύτερο ρόλο το ατομικό τους συμφέρον. Οι στόχοι της ομάδας αποτελούν προτεραιότητα.

- ❖ Ανταμοιβή : υπάρχουν διάφορα είδη ανταμοιβής εκτός από την οικονομική, όπως η ηθική και η επιβραβευση. Λόγω των πολλών ατόμων μιας ομάδας θα πρέπει να είναι δίκαιη.

- ❖ Συγκέντρωση : ο προπονητής παίρνει όλες τις αποφάσεις , δίνει όμως στους συνεργάτες του και στους αθλητές του ευθύνες για τις οποίες πρέπει να λάβουν αποφάσεις και να τις φέρουν εις πέρας.

- ❖ Ιεραρχία: η ιεραρχία πρέπει να γίνεται κατανοητή και δεκτή από όλους. Τα ανώτερα διοικητικά στελέχη είναι υπεύθυνα για την λήψη αποφάσεων , ενώ τα κατώτερα για την υλοποίησή τους.

- ❖ Ισότητα: παρόλο που υπάρχει ιεραρχία , οι καλοί τρόποι συμπεριφοράς, η δικαιοσύνη και η ανθρωπιά δεν πρέπει να παραμερίζονται.

❖ Σταθερότητα των θέσεων: η διοίκηση σε συνεργασία με τον προπονητή ή τους προπονητές δεν πρέπει να κατέχουν συχνές αλλαγές του προσωπικού καθώς αποτελεί δαπάνη και αναστάτωση για τον οργανισμό.

❖ Πρωτοβουλία : προκειμένου να αναπτυχθούν οι προσωπικότητες των μελών, καλό είναι να δίνονται κάποιες πρωτοβουλίες.

❖ Ομαδική προσπάθεια : ο προπονητής έχει την υποχρέωση να εμπνέει και να δημιουργεί το ομαδικό πνεύμα στους αθλητές του αλλά και στους συνεργάτες του. Αυτό το συναίσθημα δημιουργεί την ενότητα.

5.3. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στους Ο.Τ.Α.

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, λόγω της οικονομικής αστάθειας, οι Δήμοι έχουν στρέψει το ενδιαφέρον τους στην αποτελεσματική Διοίκηση και διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού. Για το λόγο αυτό, η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων προσαρμόζει τον τρόπο που ασκεί κάθε φορά τις λειτουργίες της, με βάση τις μεταβολές που συντελούνται, τόσο στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό περιβάλλον, προκειμένου να αυξήσει την παραγωγικότητά της και την ικανοποίηση των εργαζομένων της.

Με την στρατηγική διαχείριση των ανθρώπινων πόρων είναι δυνατή η εξεύρεση μεθόδων, που θα οδηγήσουν σε μείωση του κόστους και σε αύξηση του κέρδους.

Στης εργασία αυτή θα περιγράψουμε τις βασικότερες λειτουργίες της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων, όπως και την ανάλυση και περιγραφή των θέσεων εργασίας, τις πηγές προσέλκυσης και τον τρόπο επιλογής του κατάλληλου προσωπικού, την εκπαίδευση και την αξιολόγησή του, καθώς και οι πολιτικές αμοιβών και παροχών που ακολουθούνται.

Η εργασία ολοκληρώνεται με την ανάλυση της αμφίδρομης σχέσης, που υπάρχει μεταξύ και της στρατηγικής διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων και την συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού στους Ο.Τ.Α.

Ορισμός

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ασχολείται με τις πρακτικές και τις πολιτικές που απαιτούνται για την επιμέλεια των πτυχών οι οποίες αφορούν θέματα προσωπικού. Συγκεκριμένα, εδώ ανήκουν η πρόσληψη, η εκπαίδευση, η αξιολόγηση, οι αμοιβές και η παροχή ενός ασφαλούς, ηθικού και δίκαιου περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης. Αυτές οι πρακτικές και πολιτικές ανάμεσα σε άλλα περιλαμβάνουν: Διεξαγωγή αναλύσεων εργασίας (καθορισμός της φύσης της εργασίας κάθε εργαζόμενου), σχεδιασμός των αναγκών σε εργατικό δυναμικό και προσέλκυση υποψήφιων εργαζόμενων, επιλογή υποψήφιων εργαζόμενων, παροχή κατευθύνσεων και εκπαίδευση των εργαζόμενων, αξιολόγηση της απόδοσης, διαχείριση μισθών και ημερομισθίων (πώς να ανταμείβονται οι εργαζόμενοι), παροχή κινήτρων και προσφορών, επικοινωνία (συνεντεύξεις, συμβουλευτική, εμπέδωση πειθαρχίας).

Σύμφωνα με τον Robert Crandall “ Η διαχείριση ανθρώπινων πόρων είναι ουσιαστικά η στρατολόγηση, η επιλογή, η ανάπτυξη, η αξιοποίηση και η προσαρμογή των ανθρώπινων πόρων στους οργανισμούς. Οι άνθρωποι πόροι

ενός οργανισμού αποτελούνται από όλα τα άτομα τα οποία απασχολούνται σε οποιαδήποτε από τις δραστηριότητές του. (William et al., 1996).

Επιπρόσθετα, η διαχείριση ανθρωπίνων πόρων μπορεί να οριστεί: "ως μια σειρά από ρόλους και λειτουργίες, που αναγνωρίζουν τη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα στην εργασία και στοχεύουν στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μέσω της στρατηγικής ανάπτυξης ενός ικανού και αφοσιωμένου ανθρώπινου δυναμικού και μέσω της χρήσης τεχνικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που επηρεάζουν την κουλτούρα και τη δομή μιας επιχείρησης, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην εναρμόνισή της με τις γενικές στρατηγικές της και το περιβάλλον".

Η Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί τη σχέση μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου και περιλαμβάνει την αποδοτική συνδιαλλαγή η οποία αποσκοπεί στην πραγματοποίηση των στόχων του οργανισμού και της εκπλήρωσης των επιθυμιών και αναγκών των εργαζομένων της. Ο όρος αυτός δεν αποτελεί μόνο το συντονισμό του ανθρώπινου δυναμικού αλλά κυρίως στοχεύει στην επίτευξη των συμφερόντων της επιχείρησης ή του οργανισμού καθώς και των εργαζομένων παράλληλα (StoreyJ, 1992).

Σύμφωνα με τους Jackson και Schuler (2000), αναφερόμενοι στο ανθρώπινο δυναμικό εννοούμε το σύνολο των ταλέντων και της διάθεσης για απόδοση όλων των εργαζομένων μιας επιχείρησης, που μπορούν να συντελέσουν στη δημιουργία και ολοκλήρωση της αποστολής, του οράματος, της στρατηγικής και των στόχων της επιχείρησης.

Ο(StoreyJ, 1992)³ ορίζει το ανθρώπινο δυναμικό επίσης ως ένα σύνολο ενεργειών,στρατηγικών (π.χ. προγραμματισμός ανθρωπίνων πόρων, σχεδιασμός συστημάτων αμοιβής) αλλά και λειτουργιών (π.χ. επιλογή υποψηφίων, εκπαίδευση, κ.α.) που πρέπει να γίνουν για να μπορέσει η επιχείρηση να αποκτήσει, διατηρήσει και αξιοποιήσει ικανούς εργαζομένους που θα εκτελούν επιτυχώς και με παραγωγικό τρόπο το έργο τους.

Σύμφωνα και με άλλες ανάλογες διαπιστώσεις, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί την λειτουργία εκείνη της διοίκησης που έχει ως αρμοδιότητα την μελέτη, εφαρμογή αλλά και να εποπτεία όλων των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού μιας επιχείρησης. Άλλη θεωρία παρουσιάζει την διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ως διοικητικό παράγοντα που αποσκοπεί στην ενδυνάμωση της εργατικότητας με σκοπό την αύξηση της αποτελεσματικότητας της επιχείρησης (Μπουραντάς, Παπαλεξανδρή, 2002:18).

Πιο απλά, οι άνθρωποι, όπως όλοι οι άλλοι παράγοντες, μπορούν να «αγοραστούν» και να «πουληθούν» και η αξία τους πρέπει να μεγιστοποιείται (Bowen D., Galang C., Pillai R., 2002). Αυτό μπορεί να επιτευχθεί αρχικά με την προσέλκυση και στη συνέχεια με την κατάλληλη επιλογή και αξιοποίηση των ανθρωπίνων ικανοτήτων στον χώρο της εργασίας. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ως διοικητική λειτουργία θα πρέπει να υποστηρίζει τα συμφέροντα των εργαζομένων, να διατηρεί ισορροπίες μέσα στον οργανισμό και ταυτόχρονα να εξυπηρετεί τους επιχειρηματικούς στόχους (Μπουραντάς, Παπαλεξανδρή, 2002:18).

5.4. Οι κύριες λειτουργίες της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Στη σημερινή εποχή, όπου ο ανταγωνισμός είναι έντονος, το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί σημαντικό κεφάλαιο, προκειμένου ένας οργανισμός να μπορέσει να επιβιώσει. Η φήμη του, το επίπεδο ικανοποίησης των πελατών του, η παραγωγικότητα του και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών του εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το μορφωτικό επίπεδο και τις δεξιότητες των εργαζομένων του.

Η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων αναλαμβάνει πλέον στρατηγικό ρόλο και συντελεί στη διαμόρφωση της επιχειρησιακής κουλτούρας, με την προβολή του οράματος της επιχείρησης και την υιοθέτησή του από τα στελέχη της. Στόχος της, δεν είναι μόνο οι εκτέλεση των επαναλαμβανόμενων λειτουργιών και η επίλυση των καθημερινών προβλημάτων, αλλά η διαμόρφωση του κατάλληλου επιχειρηματικού κλίματος και η σύνδεση των λειτουργιών της με τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησης.

Η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων δίνει έμφαση στις επιθυμίες των εργαζομένων, υποκινώντας τους να αναπτύξουν τις προσωπικές τους δεξιότητες, επενδύοντας παράλληλα σ' αυτούς, προκειμένου να αποκτήσει στους κόλπους της ανθρώπινο δυναμικό, που είναι δύσκολο να το μιμηθεί κάποιος ανταγωνιστής. Οι άνθρωποι πόροι επομένως, στις σύγχρονες επιχειρήσεις δεν αντιμετωπίζονται ως ένας παραγωγικός συντελεστής υψηλού κόστους, αλλά ως ένα περιουσιακό στοιχείο, στο οποίο θα πρέπει να επενδύει κάθε οργανισμός, αν θέλει να επιβιώσει.

Με βάση τα ανωτέρω, η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων ορίζεται, (σύμφωνα με την Παπαλεξανδρή και τον Μπουραντά 2003), ως "η διοικητική λειτουργία της επιχείρησης, που σχεδιάζει και εφαρμόζει όλες τις δραστηριότητες, που αφορούν την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση, στη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα, ως το κύριο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης".

Οι κύριες λειτουργίες της Διαχείρισης Προσωπικού είναι η ανάλυση και περιγραφή των θέσεων εργασίας, ο προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού, η προσέλκυση, η επιλογή και η εκπαίδευση του προσωπικού, η αξιολόγηση της απόδοσης του, οι αμοιβές του, οι εργασιακές σχέσεις και η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Ωστόσο, σήμερα, λόγω των εξελίξεων τόσο στο εξωτερικό, όσο και στο εσωτερικό περιβάλλον, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού έχει διευρυμένες λειτουργίες, με στόχο την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, μέσω της απόκτησης ενός ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο θα είναι αφοσιωμένο και θα εξελίσσεται με βάση τις στρατηγικές ανάπτυξης της επιχείρησης και του περιβάλλοντος (Παπαλεξανδρή, Ν. και Μπουραντάς, Δ. 2003).

α) Ανάλυση και περιγραφή θέσεων εργασίας

Η ανάλυση της εργασίας, όπως αναφέρει ο Παγκάκης (1998), είναι "μια λειτουργία κλειδί στη διαχείριση προσωπικού και αποτελεί ουσιαστικό θεμέλιο για όλες τις ενέργειες, που οδηγούν στην ικανοποιητική εκτέλεση της εργασίας, τη στρατολόγηση, την επιλογή, την αξιολόγηση της απόδοσης, την εκπαίδευση και

ανάπτυξη του προσωπικού. Επίσης, είναι προαπαιτούμενο για την αξιολόγηση της εργασίας, καθώς και για την καθιέρωση του συστήματος υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας".

Με την ανάλυση των θέσεων εργασίας γίνεται καταγραφή των καθηκόντων που έχει ένας εργαζόμενος σε μία θέση εργασίας, από την οποία προκύπτουν οι απαιτήσεις σε προσόντα, βασικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, που πρέπει να έχει ο κάτοχος της θέσης. Μέσω της ανάλυσης εργασίας, οι υπεύθυνοι της Διαχείρισης και Ανάπτυξης του προσωπικού μπορούν να προσδιορίσουν τις ανάγκες για την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, προαγωγές, προσλήψεις ή απολύσεις και να προσδιοριστεί το ύψος των αμοιβών και παροχών, με βάση τη φύση της εργασίας, των δεξιοτήτων και των γνώσεων που απαιτούνται. Επομένως, η ανάλυση των θέσεων εργασίας παίζει καθοριστικό ρόλο στα σχέδια που θα καταρτιστούν για τον προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού (Βαξεβανίδου, Μ. και Ρεκλείτης, Π.2012).

Οι βασικότεροι τρόποι για την συλλογή στοιχείων για την ανάλυση της εργασίας είναι οι κάτωθι :

Η Παρατήρηση. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται συνήθως για εργασίες που εκτελούνται με επαναλαμβανόμενες κινήσεις.

Συνέντευξη με τον εργαζόμενο.Με την συνέντευξη δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να περιγράψει αναλυτικά τα καθήκοντά του, τον τρόπο και το χρόνο που χρειάζεται για να τα εκτελέσει και τα τυχόν προβλήματα που παρουσιάζονται κατά την εκτέλεση της εργασίας του και της συνεργασίας του με άλλα τμήματα .

Αυτό-περιγραφή. Στους εργαζόμενους δίνεται η δυνατότητα να περιγράψουν την εργασία τους συντάσσοντας μια έκθεση, όπου οι ίδιοι εκθέτουν τις απόψεις τους.

1.Ημερολόγιο εργασίας και αναφοράς.Με την μέθοδο αυτή δίνεται η εντολή στον εργαζόμενο να τηρεί ημερολόγιο σε καθημερινή βάση, προκειμένου να εξαχθούν κάποια συμπεράσματα από αυτό.

2.Ερωτηματολόγιο.Ο αναλυτής εργασίας συντάσσει ερωτηματολόγιο, το οποίο δίνεται στους εργαζόμενους για να απαντηθεί. Μέσα από τα ερωτηματολόγια, ο αναλυτής συλλέγει τις απαραίτητες πληροφορίες για την σύνταξη των προδιαγραφών των θέσεων εργασίας..

Διάσκεψη εμπειρογνομόνων σε τεχνικά θέματα. Με την μέθοδο αυτή, ειδικοί εμπειρογνώμονες παρέχουν σημαντικές πληροφορίες στον αναλυτή της εργασίας και τον βοηθάνε στη σύνταξη των προδιαγραφών εργασίας, λόγω των εξειδικευμένων τεχνικών θεμάτων.

Το επόμενο βήμα μετά την ανάλυση εργασίας είναι η περιγραφή και η προδιαγραφή των θέσεων εργασίας. Μια περιγραφή εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία : (Χυτήρης, Λ. 2006).- τον τίτλο της θέσης εργασίας,- την περίληψη της εργασίας,-τις βασικές ευθύνες και τα καθήκοντα του εργαζόμενου,-τα πρότυπα απόδοσης,-το περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας,-τα όρια εξουσίας.

Με την σύνταξη των προδιαγραφών των θέσεων εργασίας καθορίζονται τα προσόντα που πρέπει να έχει ο υποψήφιος, προκειμένου να μπορεί να εκτελεί

σωστά τα καθήκοντά του και αποτελεί συνήθως ξεχωριστό τμήμα της περιγραφής της εργασίας.

Επιπλέον η λειτουργία του προγραμματισμού του ανθρώπινου δυναμικού είναι και αυτή πολύ σημαντική, διότι εξασφαλίζει το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό που πρέπει να έχει μια επιχείρηση, προκειμένου να επιτύχει τους στρατηγικούς της στόχους.

β) Προσέλκυση και επιλογή προσωπικού

Η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων είναι αρμόδια για την αντικατάσταση του προσωπικού που απολύεται, προάγεται ή αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης, από εργαζόμενους που θα έχουν όλα τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη των κενών θέσεων, προκειμένου η επιχείρηση να έχει το απαραίτητο δυναμικό που απαιτείται για την επίτευξη των στόχων της. Η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων μπορεί να καλύψει την θέση, είτε μέσα από τον ίδιο τον οργανισμό, είτε έξω από αυτόν. Οι κύριες λοιπόν πηγές προσέλκυσης του προσωπικού είναι δύο:

Η εσωτερική πηγή προσέλκυσης, κυρίως μέσω της προαγωγής των εργαζομένων της επιχείρησης, η οποία αποτελεί και ένα είδος επιβράβευσης για τους υπαλλήλους της επιχείρησης. Τα κύρια πλεονεκτήματα της μεθόδου αυτής είναι ότι η επιχείρηση γνωρίζει τα δυνατά και αδύνατα σημεία του κάθε εργαζόμενου της επιχείρησης και επομένως και τις πιθανότητες που έχει να επιτύχει στο νέο του έργο. Μέσω επίσης της εσωτερικής μετακίνησης, δίνονται κίνητρα στους εργαζόμενους να βελτιώνουν συνεχώς την απόδοσή τους, προκειμένου να εξελιχθούν ιεραρχικά. Η περίοδος επίσης προσαρμογής του εργαζόμενου είναι μικρότερη, ενώ παράλληλα βελτιώνεται η φήμη και η εικόνα της επιχείρησης, λόγω της δυνατότητας εξέλιξης με αξιοκρατικό τρόπο των στελεχών της.

Η εξωτερική πηγή προσέλκυσης από την αγορά εργασίας, με την καταχώρηση κάποιας προκήρυξη θέσεων μέσω ΑΣΕΠ, ή άλλου τύπου πρόσληψης όπου δημοσιοποιείτε σε Φ.Ε.Κ, καθώς και μέσω των γραφείων ευρέσεως εργασίας, του ΟΑΕΔ ή μέσω επαφών με τα Πανεπιστήμια, ανάλογα με την ειδικότητα που κάθε φορά ζητείται.

Μετά την προσέλκυση ακολουθεί η επιλογή, η οποία είναι πολύ σημαντική, δεδομένου ότι το κόστος μιας αποτυχημένης πρόσληψης είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την επιχείρηση και δημιουργεί σοβαρά οργανωτικά και οικονομικά προβλήματα. Τα βασικότερα στάδια μέσα από τα οποία περνούν οι υποψήφιοι για να επιλεγούν είναι τα κάτωθι (Παπαλεξανδρή, Ν. και Μπουραντάς Δ 2003).

1. Αρχική επιλογή από την αίτηση και το Βιογραφικό. 2. Προκαταρκτική συνέντευξη. 3. Επαγγελματικά τεστ. 4. Έλεγχος υπόβαθρου και συστάσεων. 5. Κέντρα αξιολόγησης. 6. Εξέταση φυσικής κατάστασης. 7. Απόφαση επιλογής.

Στο τελικό στάδιο, οι υπεύθυνοι της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων θα πρέπει να πάρουν την απόφαση για την πρόσληψη του καταλληλότερου υποψήφιου με βάση τα στοιχεία που έχουν συγκεντρώσει από τα προηγούμενα στάδια.

γ) Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού

Με τον όρο εκπαίδευση, όπως αναφέρει ο Zalman (1991), ορίζουμε " την διαδικασία μάθησης, με την οποία ο εργαζόμενος προσπαθεί να αποκτήσει γνώσεις, τεχνικές δεξιότητες και να αναπτύξει στάσεις και συμπεριφορές που θα τον κάνουν πιο αποτελεσματικό στην δουλειά του". Η εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού είναι πολύ σημαντική στη σημερινή εποχή καθώς η ποιότητα του εκπαιδευμένου προσωπικού επηρεάζει την ανάπτυξη του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Pfeffer, J., 1994), Το προσωπικό των Ο.Τ.Α. θα πρέπει, επομένως, να εκπαιδευτεί συστηματικά, προκειμένου να βελτιωθεί η απόδοσή του, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. (Σκουλάς, Ν. και Οικονομάκη, Κ.1998).

Οι ραγδαίες αλλαγές στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον των Ο.Τ.Α καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση - επιμόρφωση των εργαζομένων για τους εξής λόγους: Προσαρμογή του περιεχομένου των θέσεων εργασίας στις νέες απαιτήσεις και ανάγκες του δημότη. Εμφάνιση νέων ειδικοτήτων, λόγω των τεχνολογικών αλλαγών και ενσωμάτωση νέων γνώσεων και διαδικασιών για την εκτέλεση ενός έργου. Ανάγκη κάλυψης του χάσματος που υπάρχει μεταξύ των γνώσεων που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα και των γνώσεων που απαιτούνται για την εκτέλεση των έργων. Ανάγκη επανακαθορισμού των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων, λόγω οργανωτικών αλλαγών .

Για όλους τους ανωτέρω λόγους, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι είναι αυτοί που σήμερα επιζητούν την δια βίου εκπαίδευσή τους, με στόχο την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους, προκειμένου είτε να καταλάβουν υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία.

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) είναι ο εθνικός στρατηγικός φορέας ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ιδρύθηκε το 1983, είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) και υπάγεται στον Αναπληρωτή Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Στόχος των προγραμμάτων είναι α) η συμβολή στην ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής διοίκησης που διασφαλίζει υψηλή ποιότητα υπηρεσιών προς τους πολίτες, προς όφελος της ισόρροπης ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής. β) Η δημιουργία στελεχών της διοίκησης, επιτελικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα. γ) Η αναβάθμιση του δυναμικού μέσα από τη διαρκή εκπαίδευση και την πιστοποιημένη επιμόρφωση. δ) Ο εκσυγχρονισμός του δημοσίου και των φορέων του, μέσω της έρευνας, της τεκμηρίωσης και της καινοτομίας.

Από τα εκτεθέντα συμπεραίνουμε, ότι η εκπαίδευση του προσωπικού είναι πολύ σημαντική στις μέρες μας και ότι η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων είναι αυτή που συντονίζει την όλη διαδικασία, εκτιμά τις μελλοντικές εκπαιδευτικές ανάγκες, προγραμματίζει και αναπτύσσει τα αντίστοιχα προγράμματα και αξιολογεί τα αποτελέσματα αυτών (Ξυροτήρη- Κουφίδου, Σ. 2001).

δ) Σύστημα αξιολόγησης υπαλλήλων Ο.Τ.Α

Ως αξιολόγηση απόδοσης ορίζεται, σύμφωνα με τον Κανελλόπουλο (2002), "η συστηματική εκτίμηση του εργαζομένου, η οποία αναφέρεται στην

εκτέλεση της εργασίας του και τις δυνατότητές του για εξέλιξη". Η αξιολόγηση της απόδοσης γίνεται συνήθως από τους προϊσταμένους, διότι αυτοί παρακολουθούν τον τρόπο εκτέλεσης και τα αποτελέσματα των ενεργειών των υφισταμένων τους. Για να είναι η αξιολόγηση όλου του προσωπικού αξιόπιστη και αντικειμενική, θα πρέπει η επιχείρηση να εφαρμόσει μια ενιαία αξιολόγηση για όλο το προσωπικό, με την οποία θα καθορίζονται τα κριτήρια και τα πρότυπα απόδοσης.

Εφαρμόζοντας την αξιολόγηση, είναι δυνατή η επίτευξη ισότητας και αξιοκρατίας μεταξύ των εργαζομένων και η συνεχής βελτίωση της απόδοσής τους μέσω της παρακίνησης για υψηλή απόδοση και της δημιουργίας ενός συστήματος, όπου θα συνδέονται οι αμοιβές με την απόδοση και όχι με την θέση. Με την αξιολόγηση δίνεται η δυνατότητα να καθοριστούν οι πιθανότητες εξέλιξης ενός ατόμου, καθώς επίσης να επισημανθούν οι ανάγκες για εκπαιδευτικά προγράμματα. Επίσης, βοηθάει τα στελέχη ενός οργανισμού να ασκούν αποτελεσματική διοίκηση, ενθαρρύνοντάς τους να μελετούν την συμπεριφορά των υφισταμένων τους και να τους βοηθούν σε περίπτωση ανάγκης, αναπτύσσοντας με αυτό τον τρόπο ένα κλίμα αγωγής συνεργασίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης.

Σύμφωνα με τον Ν. 4369 .Ε.Κ. Αρ. Φύλλου 33 (27 /2/ 2016) Τα Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης προϊσταμένων οργανικών μονάδων και υπαλλήλων όλων των κατηγοριών κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες: Α. Γνώση του αντικειμένου, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα Β. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά Γ. Αποτελεσματικότητα . Κάθε κατηγορία κριτηρίων αναλύεται σε επιμέρους κριτήρια, ως ακολούθως: Α. Γνώση του αντικειμένου, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα α) Διοικητική ικανότητα, επαγγελματική επάρκεια, δυνατότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου. β) Ολοκληρωμένη γνώση του διοικητικού έργου του φορέα (Υπουργείου, αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ.). γ) Επίδειξη ενδιαφέροντος, ανάπτυξη δεξιοτήτων και αφοσίωση κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων. δ) Πρωτοβουλία, καινοτομίες, ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου. ε) Εκπόνηση σχετικών μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών. στ) Ανάλυση ευθυνών και ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας. Ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου. Β. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά ζ) Επικοινωνία και άριστη συνεργασία με συνυπηρετούντες στην ίδια ή άλλη υπηρεσιακή μονάδα, υπαλλήλους. η) Συμπεριφορά προς τους πολίτες, καθώς και άμεση εξυπηρέτηση των αναγκών τους. Γ. Αποτελεσματικότητα θ) Ποσοτική και ποιοτική εργασιακή απόδοση (ιδίως: διαχείριση κρίσεων, αναβάθμιση εργασιακού περιβάλλοντος, προστιθέμενη αξία διοικητικού έργου). ι) Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας και συμμετοχής στη στοχοθεσία του Τμήματος. Στο η' κριτήριο αξιολογούνται μόνο οι υπάλληλοι που λόγω των αρμοδιοτήτων τους έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό. Το ι' κριτήριο βαθμολογείται μόνο εφόσον έχουν τεθεί στόχοι για το έτος που αφορά η αξιολόγηση. 4. Κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τους αξιολογητές με ένα ακέραιο βαθμό, που κατά την

αντικειμενική κρίση αρμόζει για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 0 έως το 100.

ε) Σύστημα αμοιβών υπαλλήλων Ο.Τ.Α.

Ο πρώτος και βασικότερος, στόχος που εξυπηρετεί η πολιτική αμοιβών σχετίζεται με την παρακίνηση των εργαζομένων έτσι ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο παραγωγικοί κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Πρέπει επομένως όταν οι υπεύθυνοι σχεδιάζουν την πολιτική αμοιβών μιας επιχείρησης να το κάνουν με τέτοιο τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι σε όποια κατηγορία και αν ανήκουν να μπορούν να αντιληφθούν τη σύνδεση μεταξύ απόδοσης και αμοιβής. Να μπορούν με άλλα λόγια να κατανοήσουν ότι αν προσπαθήσουν περισσότερο θα κερδίσουν και ένα καλύτερο μισθό. Μελέτες έχουν δείξει ότι όταν η αμοιβή εξαρτάται από την απόδοση οι επιδόσεις των υπαλλήλων είναι πολύ καλύτερες (Παπαλεξανδρή και Δ. Μπουραντάς, 2003).

Το σύστημα αμοιβών που αποφασίζει να εφαρμόσει μια ένας οργανισμός για να φέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα πρέπει να βασίζεται τις θεωρίες που εξηγούν την συμπεριφορά των εργαζομένων (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς, 2003). Το κατά πόσο ένας εργαζόμενος θα προσφέρει έργο στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται σχετίζεται με δύο κυρίως παράγοντες, με το εάν μπορεί λόγω ικανοτήτων και γνώσεων και με το εάν θέλει, αν υπάρχουν δηλαδή εκείνα τα κίνητρα που θα τον παρακινήσουν να είναι αποδοτικός (Μπουραντάς, 1984). Οι πιο σημαντικές, λοιπόν, θεωρίες που εξηγούν την ψυχολογία των εργαζομένων είναι οι θεωρίες της υποκίνησης, που χωρίζονται σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν θεωρίες που προσπαθούν να εξηγήσουν τους παράγοντες που υποκινούν τους ανθρώπους να εργαστούν και στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν θεωρίες που προσπαθούν να προσδιορίσουν τη διαδικασία της υποκίνησης (Μπουραντάς, 1984).

Σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 1 του συντάγματος όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Στην περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων εργοδότης είναι το κράτος και εφόσον αυτοί προσφέρουν τις υπηρεσίες τους οφείλουν να αμείβονται από αυτό.(άρθρο 46 Ν 3584/2007).

Οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, με βάση το άρθρο 80 του Κώδικα κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων χωρίζονται σε κατηγορίες με βάση το τυπικό προσόν της εκπαίδευσης που έχουν λάβει και οι οποίες είναι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ). Για κάθε μια από τις τέσσερις αυτές κατηγορίες ισχύουν 18 μισθολογικά κλιμάκια, με διαφορετικούς μισθούς ανά κατηγορία και ανά κλιμάκιο. Πρέπει, επίσης, να τονιστεί ότι η κατάταξη των υπαλλήλων στο αντίστοιχο Μισθολογικό Κλιμάκιο γίνεται με βάση το τυπικό προσόν που απαιτείται για το διορισμό τους και όχι κάποιο άλλο προσόν που ο υπάλληλος είχε αλλά δεν ήταν απαραίτητο για να διοριστεί ή που απέκτησε μεταγενέστερα του διορισμού (Θεοδώρου, 2009).

Για να εξελιχθούν οι υπάλληλοι στα ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια της κατηγορίας τους πρέπει να περάσουν συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα, αυτό

αποτελεί και την μοναδική προϋπόθεση . οι μισθοί των κατηγοριών Δ.Ε., Γ.Ε. και Π.Ε. (άρθρο 7 παρ.3 Ν 3205/2003).

Εκτός, λοιπόν, από το βασικό μισθό που δίνεται στους υπαλλήλους που εργάζονται ως δημόσιοι λειτουργοί με βάση τα στοιχεία που περιγράφηκαν παραπάνω, στο άρθρο 8 του Ν. 3205/2003 ορίζεται μια σειρά επιδομάτων που χορηγούνται σε αυτούς κάθε μήνα εφόσον πληρούν τις αντίστοιχες προϋποθέσεις, οι οποίες είναι διαφορετικές για κάθε επίδομα και σχετίζονται κυρίως με τα προσόντα του υπαλλήλου και τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας .Αριθμούνται παρακάτω τα εξής:

-Επίδομα Μεταπτυχιακών σπουδών.-Επίδομα αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης.-Επίδομα προβληματικών και παραμεθόριων περιοχών.-Επίδομα Ειδικής απασχόλησης, για το προσωπικό των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού.-Επίδομα μεταφραστών και διερμηνέων.-Επίδομα πληροφορικής.-Επίδομα ειδικών συνθηκών εργασίας.-Επίδομα αντισταθμίσεως διαχειριστικών λαθών.- Οικογενειακή παροχή.-Επίδομα θέσης ευθύνης.- Έξοδα κίνησης δημοτικών εισπρακτόρων.-Επίδομα τετραπληγίας- παραπληγίας

Το σύστημα αυτό παρόλο που έχει ένα θετικό στοιχείο, τη σταθερή μισθολογική εξέλιξη, που αποτελεί κίνητρο για προσέλευση υπαλλήλων, θεωρείται από πολλούς ισοπεδωτικό για την αποδοτικότητα. Και αυτό γιατί δε συνδέει καθόλου την αμοιβή με τη σπουδαιότητα ή τη δυσκολία της θέσης αλλά επίσης και γιατί δεν συνδέει την αμοιβή με την απόδοση και την παραγωγικότητα (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς, 2003).

Για να αντιληφθούμε καλύτερα το αρνητικό αποτέλεσμα που μπορεί να έχει αυτό το σύστημα αμοιβών στην αποδοτικότητα ενός δημόσιου υπάλληλου θα αναφερθούμε σε ένα παράδειγμα ενδεικτικό .Δύο υπάλληλοι με το ίδιο μορφωτικό επίπεδο, τα ίδια χρόνια προϋπηρεσίας και την ίδια θέση, στο τμήμα εσόδων ενός Δήμου και συγκεκριμένα στην εξυπηρέτηση πολιτών. Η διαφορά εδώ είναι ότι ο ένας υπάλληλος εξυπηρετεί 20 πολίτες την ημέρα με άψογο τρόπο ενώ ο άλλος υπάλληλος εξυπηρετεί 8 πολίτες την ημέρα και σε κάποιες περιπτώσεις με αγένεια και υπεροψία. Και σε αυτή την περίπτωση οι δύο αυτοί υπάλληλοι έχουν το ίδιο Μισθολογικό Κλιμάκιο και αμείβονται με τον ίδιο τρόπο. Η μόνη περίπτωση να έχει στερηθεί ο ένας υπάλληλος κάποιο μισθολογικό κλιμάκιο είναι να υπάρχει έκθεση αξιολόγησης αρνητική, την οποία το Υπηρεσιακό Συμβούλιο να θεωρήσει σημαντική και να αποφασίσει στέρηση του κλιμακίου. Είναι όμως σπάνιες οι περιπτώσεις που τελικά αυτό γίνεται στο δημόσιο τομέα και μόνο για ακραίες περιπτώσεις. Περνάει, έτσι, ως βίωμα των υπάλληλων ότι είτε προσπαθήσουν λίγο είτε προσπαθήσουν πολύ θα πληρωθούν ακριβώς με το ίδιο χρηματικό ποσό. Δεν υπάρχει, συνεπώς, κανένα οικονομικό κίνητρο το οποίο ο υπάλληλος να προσδοκά ότι θα λάβει αν εργαστεί αποδοτικά.

5.5. Διοίκηση Ολικής Ποιότητας στους Δ.Α.Ο.

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας εξελίχθηκε ως μία προσέγγιση της ποιότητας όπου τώρα χαρακτηρίζεται ως ολοκληρωμένη, συστηματική, διαεπιχειρησιακή στρατηγική για την βελτίωση των προϊόντων και υπηρεσιών (Dean και Bowen, 1994). Μία θεμελιώδης προσέγγιση της Διοίκησης Ολικής

Ποιότητας είναι ότι οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως συστήματα από εσωτερικά συνδεδεμένες διαδικασίες. Ο Deming (1986) θεμελίωσε την περίπτωση όπου η επιχείρηση αντιμετωπίζεται ως ένα ολοκληρωμένο σύστημα και απέδωσε τις διακυμάνσεις της απόδοσης της ποιότητας στην ικανότητα αυτού του συστήματος. Υποστήριξε ότι μεμονωμένοι παράγοντες που επηρεάζουν ατομικά τους εργαζομένους ή παράγοντες που αφορούν την τεχνολογία έχουν πολύ μικρή επίδραση στην διακύμανση της απόδοσης της ποιότητας και οι παρατηρούμενες διακυμάνσεις οφείλονται σχεδόν αποκλειστικά σε παράγοντες του συστήματος. Παρατηρώντας κάτω από τα συστήματα βελτίωσης της ποιότητας, υπάρχει η αντίληψη ότι οι υπάλληλοι εργάζονται σε ένα σύστημα και ότι η ατομική και συλλογική συμπεριφορά τους μπορεί να προσαρμοστεί μέσω αλλαγών στα στοιχεία του συστήματος (Γαβριλάκης, 2005).

Ένα Σύστημα Διοίκησης Ποιότητας είναι μία οργανωτική δομή ευθυνών, δραστηριοτήτων, πόρων και γεγονότων, τα οποία στο σύνολό τους παρέχουν διαδικασίες και μεθόδους που διασφαλίζουν την επίτευξη των στόχων ποιότητας του οργανισμού. Η υιοθέτηση συστημάτων διαχείρισης ποιότητας και κυρίαρχα μοντέλα είναι το μοντέλο της Ολικής Ποιότητας (Total Quality Management) και το μοντέλο διασφάλισης ποιότητας της σειράς ISO 9000

Ο χώρος του αθλητισμού έχει ανάγκη από ΔΟΠ καθώς αντιμετωπίζει ουσιώδεις προκλήσεις όπως είναι τα οικονομικά προβλήματα, προβλήματα υποδομής, ανεπάρκεια εγκαταστάσεων και προσωπικού. Η ΔΟΠ πρέπει να ορίζεται για όλους όσους παρέχουν αθλητικές υπηρεσίες με ένα μόνιμο σύστημα καταχώρισης που θα έχει ως σκοπό την αξιολόγηση μιας πολιτικής προσαρμοσμένη στην ποιότητα.

Είναι μια διαδικασία που απαιτεί δέσμευση από κάθε στέλεχος του οργανισμού, διαθεσιμότητα απαιτούμενων υλικών και ανθρώπινων δυναμικού, όσο το δυνατόν καλύτερο σύστημα καταγραφής, έλεγχο όλων των δραστηριοτήτων του οργανισμού και την χρήση αποτελεσματικών συστημάτων για την επίτευξη των στόχων. (Hegazy, 2012). Οι πελάτες, που είναι η κινητήρια δύναμη του οργανισμού (ΜπέσιλαΒήκα/Λυκογιάννη, 2007), θα πρέπει να θεωρούνται προέκταση του, αφού η γνώμη και οι απόψεις τους πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στην εξέλιξη του συστήματος. Έτσι συντελεί όχι μόνο στη μείωση του κόστους, αλλά προσφέρει ευκαιρίες για αλλαγή στον τρόπο σκέψης και μια νοοτροπία συνεχούς βελτίωσης.

Το κλειστό σύστημα που επικρατεί τους ΔΑΟ θεωρείται ιδανικό για να εισαχθούν νέες στρατηγικές ποιότητας στον αθλητικό τομέας. (De Knop et al., 2004)

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας στους Αθλητικούς οργανισμούς των δήμων :

α. Προϋποθέτει ότι οι αρχές της θα εφαρμοσθούν σε κάθε επίπεδο του οργανισμού. Τα Συστήματα διασφάλισης ποιότητας θα χρησιμοποιούνται σε κάθε δραστηριότητα, έστω και μη παραγωγική, όπως οι πωλήσεις, οι οικονομικές υπηρεσίες και η διοίκηση προσωπικού. β. απαιτεί εφαρμογή τεχνικών που διασφαλίζουν και μεγιστοποιούν τη συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού. Στην όλη διαδικασία επιδίωξης της ποιότητας συμμετέχουν σε αρμονική συνεργασία, όλοι σε μια ατέλειωτη αλυσίδα συνεργασίας. γ. Πιστεύει .Το «πιστεύω» των

οργανισμών που εφαρμόζουν Ολική Ποιότητα είναι το ακόλουθο: «όλοι οι πελάτες των αθλητικών υπηρεσιών αξίζουν την υψηλότερη ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών». Σε έναν οργανισμό με ανεπτυγμένη κουλτούρα ποιότητας, η ποιότητα είναι τρόπος ζωής. (Ζαβλάνος, 2007).

Η ΔΟΠ διέπεται από κάποιες τις ακόλουθες αρχές :α) Δέσμευση της ηγεσίας β) Έχει ως στόχο την εξασφάλιση της ποιότητας αλλά και τη συνεχή βελτίωση της .γ) Εστιάζεται στις απαιτήσεις του πελάτη. Ικανοποίηση του πελάτη. δ) Δίνει έμφαση στην πρόληψη καλής ποιότητας.ε) Η συμμετοχή των εργαζομένων είναι συνολική και συστηματική. στ) Υπευθυνότητα σε βάθος, ο κάθε εργαζόμενος ή ανώτερος πρέπει να είναι υπεύθυνος και πολύ προσεκτικός στις κινήσεις του. (Δερβιτσιώτης, 2005). Το ομαδικό πνεύμα και η απουσία του ατομικισμού, του ανταγωνισμού και της απομόνωσης μεταξύ των εργαζομένων θα συνδράμει στην επίλυση των προβλημάτων και στη βελτίωση της απόδοσης του καθένα ξεχωριστά και του συνόλου (Λιαρμακόπουλος, 2003, σ. 26).

5.6. Η σύνδεση της ΔΑΔ με τη Διοίκηση ολικής ποιότητας στους αθλητικούς οργανισμούς των Δήμων

Οι προσπάθειες βελτίωσης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών από τις δημόσιες υπηρεσίες μπορούν να ευοδωθούν καλύτερα στο επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης και ιδιαίτερα στους δήμους. Το συγκριτικό πλεονέκτημα των Ο.Τ.Α. δεν είναι άλλο από την εγγύτητα προς τον πολίτη. Σε αυτό το επίπεδο υπάρχει αμεσότητα, οι σχέσεις δεν είναι απρόσωπες και οι ανάγκες μπορούν να καταγραφούν, άμεσα και όπως πραγματικά υφίστανται, ενώ άμεση και πιο αποτελεσματική είναι η ανταπόκριση στις ανάγκες των δημοτών. Όταν ένας Ο.Τ.Α. λειτουργεί σωστά και ενδιαφέρεται για τις ανάγκες των δημοτών και την ικανοποίησή τους η αρχή που διοικεί κερδίζει, συν τοις άλλοις, πολιτική νομιμοποίηση.

Η σύνδεση της ΔΑΔ με τη Διοίκηση ολικής ποιότητας στους αθλητικούς οργανισμούς των Δήμων είναι καίριας σημασίας στους σύγχρονους Δήμους που θέλουν να πετύχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Η ΔΑΔ έχει στόχο την διαρκή βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού . Αυτό επιτυγχάνεται μέσω εξέτασης: των βελτιώσεων στην διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, των βελτιώσεων στον προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού, των βελτιώσεων στην επικοινωνία, της χρήσης ερευνών για τη γνώμη του προσωπικού στην οποία απασχολείται. Οι Δήμοι διατηρούν και αναπτύσσουν σημαντικές ειδικότητες εργαζομένων με την στρατολόγηση, την εκπαίδευση και την εξέλιξη του προσωπικού τους.

Οι διευθυνσεις των Αθλητικών οργανισμών των Δήμων θα πρέπει να :1. Προσδιορίζουν τις απαραίτητες ειδικότητες του προσωπικού σε σύγκριση με τις απαιτήσεις και ανάγκες του οργανισμού. 2. Προγραμματίζουν τη στρατολόγηση και επαγγελματική εξέλιξη των Εργαζομένων.3. καθιερώνουν και εφαρμόζουν εκπαιδευτικά προγράμματα 4. ελέγχουν την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης.5. συνεχίζουν να αναπτύσσουν τους ανθρώπους τους μετά την αρχική φάση εκπαίδευσης.

Οι στόχοι και η επιθυμητή απόδοση των αθλητικών οργανισμών των Δήμων προσδιορίζονται και αναθεωρούνται συνεχώς σε συνεργασία με το

προσωπικό, συγκεκριμένα εξετάζεται πώς οι διευθυντές: 1. αναθέτουν στόχους και ευθύνες στο προσωπικό τους, 2. αξιολογούν το προσωπικό τους.

Τέλος ο οργανισμός προωθεί την εμπλοκή όλων των ανθρώπων στην Ποιότητα και τη συνεχή βελτίωση της, εξετάζοντας: 1. τη χρήση προγραμμάτων συλλογής ιδεών, 2. τη χρήση εργαλείων ποιότητας, όπως κύκλοι ποιότητας και ομάδες βελτίωσης ποιότητας, 3. συμβούλια συνέδρια και τακτικές συναντήσεις, 4. ενίσχυση του ηθικού των στελεχών για τη μεγαλύτερη δραστηριοποίηση τους.

5.7. Προσεγγίσεις για καλύτερη αξιοποίηση εργαζομένων Π.Φ.Α.Α. σε Δ.Α.Ο

Η θεώρηση της ποιότητας σαν μιας νέας διοικητικής φιλοσοφίας προσέδωσε μια καινούργια διάσταση και περιεχόμενο στην διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού. Σύμφωνα με τις αρχές της νέας αυτής φιλοσοφίας, η βελτίωση της ποιότητας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής ενός Δήμου, συμβάλει στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, την αύξηση της παραγωγικότητας και αποτελεί ίσως την μεγαλύτερη πρόκληση για την σύγχρονη διοίκηση. Η υιοθέτηση ενός συγκεκριμένου πλαισίου για την μελέτη της αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού μέσα σε μια Φιλοσοφία ή θεωρητικό πλαίσιο ΔΟΠ αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αντικειμενική και εις βάθος ανάλυση του θέματος της ποιότητας (Βούζας, 2007)

Η αποτελεσματική μετάβαση από τα συμβατικά οργανωτικά συστήματα των δήμων προς τη διοίκηση ολικής ποιότητας απαιτεί μια σειρά αλλαγών στη νοοτροπία της διοίκησης σε ότι αφορά το ανθρώπινο δυναμικό. (Μπλέσιος, 2006).

Η αποτελεσματική βελτίωση της ποιότητας προϋποθέτει την συμμετοχή όλων των τμημάτων ενός Δήμου έχοντας σαν κοινό στόχο την πλήρη ικανοποίηση των αναγκών του πελάτη. Η ποιότητα δεν αρχίζει ούτε τελειώνει με την χρήση στατιστικών μεθόδων και την συστηματική τήρηση προδιαγραφών στην παραγωγή. Η ποιότητα αποτελεί ευθύνη όλων και έχει ως άξονα τον παράγοντα άνθρωπο.

Η βελτίωση της ποιότητας έχει ένα εμφανές περιεχόμενο διοίκησης προσωπικού και δίνει στρατηγική σημασία στις πολιτικές και στις διαδικασίες του τμήματος προσωπικού ενώ συμβάλει στην ανάδειξη της ανθρώπινης πλευράς της ποιότητας σαν βασικό παράγοντα επιτυχίας των προγραμμάτων βελτίωσης της ποιότητας. Η προσέγγιση για την βελτίωση της ποιότητας φαίνεται να επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τον ρόλο του τμήματος προσωπικού στις προσπάθειες βελτίωσης της ποιότητας. Έρευνες έχουν δείξει ότι επιχειρήσεις οι οποίες εισάγουν και υλοποιούν μια προσέγγιση Διοίκησης Ολικής Ποιότητας φαίνεται να συνδυάζουν και να εφαρμόζουν σε μεγαλύτερο βαθμό και με τον καλύτερο τρόπο τις βασικές αρχές, τις πρακτικές και τις μεθόδους της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας, αναθεωρώντας και αναβαθμίζοντας παράλληλα την παραδοσιακή προσέγγιση στην διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού. Η υιοθέτηση μιας φιλοσοφίας ΔΟΠ σηματοδοτεί την μετάβαση από την παραδοσιακή Διοίκηση Προσωπικού στην στρατηγική Διοίκηση Ανθρώπινων Δυναμικού (Βούζας, 2007).

Γνωρίζοντας ότι οι εργαζόμενοι στη συντριπτική τους πλειοψηφία απασχολούνται και συμβάλλουν σε επίπεδο πολύ χαμηλότερο των δυνατοτήτων

τους, η αντιμετώπιση της κρίσης που έχει δημιουργηθεί από σφάλματα και παραλείψεις του παρελθόντος απαιτεί τη διαμόρφωση μιας στρατηγικής για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία θα έχει την ένθερμη υποστήριξη της διοίκησης. Το εγχείρημα είναι δύσκολο, διότι η πρακτική δεκαετιών έχει δημιουργήσει στους εργαζόμενους ένα αίσθημα κυνισμού που θα χρειαστεί σκληρή προσπάθεια να ξεπεραστεί.

Υπάρχουν όμως παραδείγματα επιχειρήσεων και δημοσίων οργανισμών που δοκίμασαν και πέτυχαν να αλλάξουν το αρνητικό κλίμα και να δημιουργήσουν ένα

αίσθημα εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, καθώς και την αποδοχή των στόχων της επιχειρηματικής στρατηγικής. Κάθε αλλαγή αυτού του είδους απαιτεί προσεκτική προετοιμασία και χρόνο. Απαιτεί νέους τρόπους συμπεριφοράς, όχι μόνο των εργαζομένων, αλλά και των διοικητικών στελεχών, και την καλλιέργεια μιας διαφορετικής νοοτροπίας, σύμφωνα με την οποία τα οφέλη μιας κατηγορίας εργαζομένων απορρέουν όχι από την επιδείνωση της κατάστασης άλλων, αλλά από γενικές βελτιώσεις για όλους (γνωστές ως “win-win” λύσεις) (Γαβριλάκης, 2005).

5.8. Παράγοντες επιτυχίας των ΔΑΟ

Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επιτυχία ενός αθλητικού οργανισμού έχουν αποδειχτεί καθοριστικοί για την λειτουργία τους (Parks et al. ,1998). Αυτοί είναι :

Η ποιότητα αθλητικών υπηρεσιών καθώς και η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι ο κύριος σκοπός κάθε αθλητικής υπηρεσίας που είναι επιτυχημένη. Ο αθλητικός οργανισμός θα πρέπει να αναζητά συνεχώς τρόπους να διασφαλίσει ότι οι υπηρεσίες του χαρακτηρίζονται απο συνέπεια με τη χρήση εξειδικευμένου προσωπικού και εξοπλισμού νέων τεχνολογιών.

Η επικοινωνία είναι ένας τρόπος προώθησης των υπηρεσιών ενός αθλητικού οργανισμού με ευρηματικούς τρόπους και ανα τακτά χρονικά διαστήματα συμβάλλει στην επίτυχία του.

Η κατανόηση των πολιτιστικών και κοινωνικών στοιχείων επιρεάζει τον τρόπο λειτουργίας του αθλητικού οργανισμού. Η αθλητική κουλτούρα και ο τρόπος με τον οποίον ο αθλητισμός επιρεάζει τον πολιτισμό και αντίστροφα γίνεται κατανοητό με την συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των ανθρώπων σε αθλητικές δραστηριότητες.(Randall, 1994).

Ολοκληρώνοντας, επιτυχία θεωρείτε η παροχή καλής ποιότητας υπηρεσιών στους πολίτες και αυτό θα πρέπει να έχουν ως στόχο όλοι οι Δήμοι και οι οργανισμοί τους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η Τ.Α., και ειδικά η πρωτοβάθμια Τ.Α., καλείται να ανταποκριθεί με τον αποτελεσματικότερο τρόπο στις ανάγκες των τοπικών κοινωνιών. Ανάμεσα στις ανάγκες του πολίτη αλλά και στις υποχρεώσεις των Ο.Τ.Α. βρίσκονται οι υπηρεσίες άσκησης-άθλησης. Τα νομικά σχήματα για την παροχή των υπηρεσιών άσκησης- άθλησης είναι οι Δημοτικοί Αθλητικοί Οργανισμοί, οι Δημοτικές Αθλητικές Επιχειρήσεις και οι Διευθύνσεις Αθλητισμού, Πολιτισμού και Παιδείας. Για αυτό το λόγο οι εργασιακές σχέσεις στον αθλητισμό που αναπτύσσονται στη Τ.Α. παρουσιάζουν πολλές ιδιαιτερότητες στις συμβατικές σχέσεις, οι οποίες ανακύπτουν λόγω της φύσης του φαινομένου του αθλητισμού και της φυσικής δραστηριότητας.

Από τη νομολογιακή μελέτη, η σύμβαση των πτυχιούχων φυσικής αγωγής- προπονητών με τους ΟΤΑ κρίνεται ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας προς οικονομική εξασφάλισή τους και προστασία κατά τις διατάξεις του κοινού εργατικού δικαίου έναντι των εργοδοτών. Εξαρτημένη εργασία είναι η παροχή της πνευματικής ή σωματικής δραστηριότητας του εργαζόμενου, που αναπτύσσεται υπό τον έλεγχο του εργοδότη και αποβλέπει στην επίτευξη ενός οικονομικού αποτελέσματος, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο οδηγίες, ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής των υπηρεσιών του και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση της συμμόρφωσής του προς αυτές.

Η φύση της σχέσης εργασίας των πτυχιούχων φυσικής αγωγής-προπονητών με τους ΟΤΑ ως εξαρτημένης είναι ευδιάκριτη και εξαρτάται από το χαρακτηρισμό που δίνουν σ' αυτήν οι συμβαλλόμενοι, ο νόμος αλλά και από την ερμηνεία των πραγματικών περιστατικών και αποδεικτικών κάθε περίπτωσης. Οι συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου, (άρθ. 648, 669, 670 ΑΚ), πλήρους ή μερικής απασχόλησης ή και εκ περιτροπής απασχόλησης. Με αντικείμενο την παροχή εργασίας οι συμβάσεις διακρίνονται σε Ιδιωτικού ή Δημοσίου δικαίου και σύμφωνα με τη φύση του δικαίου που τις διέπει σε ατομικές ή συλλογικές εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου σε ΝΠΙΔ ή ΝΠΔΔ. Οι συμβάσεις αυτές παότι έχουν αμιγή χαρακτήρα, λόγω της ιδιομορφίας του αντικειμένου τους τους δεν ρυθμίζονται ολοκληρωμένα ως προς όλες τις πτυχές τους από διατάξεις ενός κλάδου δικαίου, αλλά απο το εργατικό, δημοσιονομικό, φορολογικό, αστικό, ποινικό και αθλητικό Δίκαιο.

Οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης για την καλύτερη εξασφάλιση των δικαιωμάτων των πτυχιούχων φυσικής αγωγής καθώς και την ανάδειξη του αθλητισμού μέσω των αθλητικών προγραμμάτων που διεξάγουν, προκηρύσσουν θέσεις για τη κάλυψη των πάγιων και διαρκών αναγκών τους, οι οποίες ξεκινούν από τη διαδικασία πλήρωσης των κενών θέσεων της διεύθυνσης αθλητισμού. Έτσι ο πτυχιούχος φυσικής αγωγής μπορεί να είναι: α) εκπαιδευτικός φυσικής αγωγής, β) προπονητής αθλημάτων, προπονητής προγραμμάτων του αθλητισμού

για όλους γ) σύμβουλος επί των αθλητικών θεμάτων, αθλητικός τεχνικός όπως και επιστημονικός ή ειδικός συνεργάτης, δ) διοικητικό στέλεχος στη διεύθυνση και διαχείριση του αθλητισμού .

Αυτό που απασχολεί τους πτυχιούχους φυσικής αγωγής είναι η μετατροπή καταχρηστικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου με ΝΠΔΔ η οποία δεν αντίκειται στις οικίες διατάξεις του Συντάγματος, που απαγορεύουν τη μετατροπή αυτή παρα μόνο όταν αφορά συμβάσεις ορισμένου χρόνου προσωπικού προσληφθέντος για τη κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων αναγκών και όχι του προσωπικού που απασχολείται στη πραγματικότητα για τη κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών.

Με το πδ 164/2004 (ΦΕΚ 134/Α'19-7-2004) προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία για το προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου του δημοσίου τομέα, στις διατάξεις της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999.

Με τις διατάξεις του πδ 164/2004 καθορίστηκαν οι προϋποθέσεις και η διαδικασία αναγνώρισης των διαδοχικών συμβάσεων των απασχολούμενων, μεταξύ άλλων, στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους συνδέσμους των ΟΤΑ καθώς και στις δημοτικές και κοινοτικές επιχειρήσεις, ως συμβάσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Γεννάται όμως το ερώτημα, η σύμβαση αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου με ΝΠΔΔ είναι μια σύμβαση που εξασφαλίζει παρόμοιες συνθήκες εργασίας με των καθηγητών φυσικής αγωγής στο δημόσιο, μιας και το μεγαλύτερο μέρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων στους ΟΤΑ καλύπτεται από το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα ;

Η διαφορά δεν έγκειται μόνο στο μισθολογικό κομμάτι και στην ασφαλιστική κάλυψη. Σύμφωνα με την έρευνα μας σχετικά με τα ζητήματα προσωπικού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και συγκεκριμένα το νομικό πλαίσιο που καλύπτει τους Πτυχιούχους Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού στους Αθλητικούς οργανισμούς μπορεί να παρατηρηθεί ότι:

Α) Οι Π.Φ.Α.Α. που έχουν προσλήφθει ως υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. Α' και Β' Βαθμού και είναι μόνιμοι ή Ι.Δ.Α.Χ σε οργανικές ή προσωποπαγείς θέσεις η υπηρεσιακή τους κατάσταση ρυθμίζεται από τις διατάξεις του ν.1188/81(Περί κυρώσεως του Κώδικος περί καταστάσεως προσωπικού οργανισμών τοπικής αυτοδιοικήσεως) όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από τους τις διατάξεις των ν. 1416/84, ν.1832/89, ν.2539/97 , ν.2683/99 (κώδικα κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις) ωστόσο η μονιμότητα των υπαλλήλων των δήμων και κοινοτήτων αναφέρεται στους κρατικούς υπαλλήλους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 παρ 4 και 6 του ισχύοντος συντάγματος οι οποίοι κατέχουν οργανικές θέσεις.

Οι διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και κατά συνέπεια και των Αθλητικών Οργανισμών, ταυτίζονται πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, με τις διαδικασίες που εφαρμόζονται για τη στελέχωση των υπηρεσιών, τόσο των υπουργείων όσο και των λοιπών νομικών προσώπων του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Οι συμβατικές σχέσεις τους δεν

διαφέρουν πουθενά από αντίστοιχες κατηγορίες συμβασιούχων ΠΕ. που έχουν προσληφθεί υπό το ίδιο καθεστώς. Οι δραστηριότητες όμως των ΟΤΑ οι οποίες πρέπει να ασκηθούν διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό τόσο από αυτές που παρέχονται από την πλειοψηφία τουλάχιστον των Υπουργείων , όσο και των λοιπών νομικών προσώπων.

Οι δραστηριότητες των νομικών προσώπων αυτών χαρακτηρίζονται από μια σταθερότητα και είναι εύκολο να προγραμματιστούν και κατά συνέπεια να προγραμματιστεί και ο αριθμός και οι ειδικότητες του προσωπικού το οποίο πρέπει να απασχοληθεί. Αντίθετα οι δραστηριότητες των ΟΤΑ χαρακτηρίζονται από μία δυναμική η οποία είναι αποτέλεσμα τόσο της εκχώρησης αρμοδιοτήτων από το κράτος και τα λοιπά νομικά πρόσωπα του κράτους, όσο και από την ιεράρχηση κατηγορίας των έργων τα οποία χρηματοδοτούνται και προγραμματίζονται από τους κεντρικούς φορείς των δήμων. Κατά συνέπεια είναι λανθασμένη η αντίληψη της ταύτισης του συστήματος προσλήψεων του προσωπικού των ΟΤΑ με αυτό του λοιπού δημόσιου τομέα αφού δεν λαμβάνονται υπόψη οι ιδιομορφίες και η φύση των υπηρεσιών των ΟΤΑ.

Β) Η κάλυψη των θέσεων , των οργανισμών των δήμων και των νομικών προσώπων των δήμων όπως είναι οι αθλητικοί οργανισμοί, πραγματοποιείται με βάση συγκεκριμένες διατάξεις οι οποίες προσδιορίζουν τις κατηγορίες και τα προσόντα του προσωπικού. Παρατηρείται, όμως αναντιστοιχία, των ειδικοτήτων προσωπικού με το επίπεδο εκπαίδευσης του προσωπικού αυτού (π.χ. πρέπει να διαχωριστούν οι υπηρεσίες των προπονητών που κατέχουν δίπλωμα της ΓΓΑ σε σχέση με των πτυχιούχων φυσικής αγωγής και αθλητισμού). Απαιτείται κατά συνέπεια προσαρμογή των σχετικών νομοθετημάτων, ώστε να γίνει πληρέστερη και αποτελεσματικότερη η απασχόληση του προσωπικού στη Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Πολύ σημαντικό επίσης στο τομέα των παρεχόμενων υπηρεσιών και στο ποσοστό επιρροής της πολιτισμικής και αθλητικής κουλτούρας που μεταδίδουν μέσω των αθλητικών προγραμμάτων των δήμων στους πολίτες είναι η σωστή ΔΑΔ και κατ'επέκταση η ΔΟΠ ούτως ώστε ο τρόπος λειτουργίας του αθλητικού οργανισμού να έχει σαν σκοπό τόσο να βοηθήσει το προσωπικό με την κατάρτιση του σε συγκεκριμένες εφαρμογές που αφορούν το αντικείμενο της εργασίας τους, όσο και να ενημερώσει το προσωπικό πάνω σε νέες τεχνολογικές εξελίξεις, υποκινώντας το έτσι να αποκτήσει νέες υπευθυνότητες και ρόλους και να συμβάλλει στην αυξημένη ποιότητα υπηρεσιών συνεπώς στους πολίτες.

Η επιλογή , η αξιολόγηση και η εκτίμηση της απόδοσης του προσωπικού είναι βασικός παράγοντας στη πορεία του αθλητικού οργανισμού και στη βιωσιμότητά του. Λόγω της ανυπαρξίας δομημένων προγραμμάτων εκτίμησης της απόδοσης του προσωπικού, λόγω ανομοιογένειας των αθλητικών οργανισμών, καθένας από αυτούς έχει την ευθύνη να αναπτύξει δικό του σύστημα εκτίμησης της απόδοσης . Σε αυτό βοηθάει η συνεργασία και η ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των διοικήσεων. Ένας τρόπος εκτίμησης της απόδοσης μπορεί να γίνει βάση της συμπεριφοράς των εργαζομένων στο χώρο τους αλλά και από την εκτίμηση των αποτελεσμάτων. Η εκτίμηση της απόδοσης αποτελεί για τους εργαζόμενους ευκαιρία ανατροφοδότησης της εργασίας τους ώστε να γνωρίζουν τις αδυναμίες τους και να βελτιωθούν στο μέλλον.

Η εκπαίδευση των εργαζομένων καθώς φαίνεται είναι ο μόνος και κατάλληλος δρόμος ούτως ώστε οι υπάλληλοι να είναι ικανοί να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους, να είναι σωστοί στην δουλειά τους και αποδοτικοί. Επίσης με την συνεχή εκπαίδευση αναβαθμίζεται το επίπεδο των υπαλλήλων και παράλληλα αναβαθμίζονται οι Ο.Τ.Α. και οι υπηρεσίες τους. Σημαντικό να αναφερθεί είναι η αρμόζουσα προσοχή που πρέπει να δοθεί στους υπαλλήλους προς δική τους ικανοποίηση στο χώρο εργασίας τους.

Στις μέρες μας όλο και περισσότεροι αθλητικοί φορείς και οργανισμοί συμβάλλουν στη δημιουργία καλύτερων συνθηκών στην ζωή των πολιτών. Οι Δήμοι λοιπόν θα πρέπει να δείξουν μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση μέσω υπεύθυνων ενεργειών προς την κοινωνία και την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των πολιτών τους και στην ικανοποίηση των αθλουμένων – πελατών τους. Για να επιτευχθεί η ποιότητα των πελατών θα πρέπει αρχικά να γίνει έρευνα στους ίδιους τους πελάτες μέσω ερωτηματολογίων ή φορμών που θα συμπληρώσουν οι ίδιοι και στη συνέχεια να εξεταστούν οι απαντήσεις από την αρμόδια διεύθυνση. Με αυτό τον τρόπο οι υπεύθυνοι θα γνωρίζουν ακριβώς ποιές είναι οι ελλείψεις τους και ποιές οι ανάγκες των πελατών τους.

Οι Δήμοι θα πρέπει να δώσουν μεγάλη σημασία στον τρόπο που συμβάλλονται με τους Π.Φ.Α.Α. Αν ο σκοπός των αθλητικών επιχειρησιακών τους προγραμμάτων έχουν στόχο την εις βάθος παροχής ποιοτικών υπηρεσιών προς τους πολίτες, τότε το προσωπικό τους θα πρέπει να έχει μια συνέχεια στο έργο του μέσω των συμβαλλόμενων σχέσεων του με τα νομικά πρόσωπα των Δήμων ως προσωπικό που καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Οι προσλήψεις Π.Φ.Α.Α στα μισά των αθλητικών περιόδων και οι συνεχείς εναλλαγές των προπονητών και του προσωπικού δημιουργεί προβλήματα στις διοικήσεις, στις σχέσεις με τους αθλούμενους, επηρεάζει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, κλονίζει την εμπιστοσύνη των πολιτών προς τις δημοτικές αρχές και δεν υπάρχει συνεχής πορεία στην εξέλιξη και των εργαζομένων αλλά και των αθλητικών υπηρεσιών.

Όσο πιο ασφαλής είναι οι εργασιακές συνθήκες και οι συμβατικές σχέσεις των Π.Φ.Α.Α. με τους Δήμους και τα νομικά τους πρόσωπα τόσο πιο αποδοτική μπορεί να γίνει η Δ.Α.Δ. στους Δ.Α.Ο. και τόσο πιο αυξημένη θα είναι η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες των δήμων.

Τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας, συνεπάγονται συμμόρφωση με απαιτήσεις ποιότητας. Είναι το απαραίτητο πρώτο βήμα που πρέπει να γίνει καθώς δημιουργούν την κατάλληλη υποδομή, πάνω στην οποία μπορεί να στηριχθεί κάθε προσπάθεια για συνεχή βελτίωση της ποιότητας, ώστε να οδηγηθούμε στο επίπεδο της ολικής ποιότητας. Για να χτιστεί κουλτούρα ποιότητας χρειάζεται αποφασιστικότητα, χρόνος, κίνητρα και συνεχή εκπαίδευση, ενώ απαιτείται συλλογικότητα, που βασίζεται σε κοινούς στόχους και στην κατανόηση των ίδιων αντιλήψεων. Η ποιοτική βελτίωση της διοίκησης είναι προϋπόθεση για τη συνολική βελτίωση της ποιότητας της ζωής των πολιτών. Αν η διοίκηση ταλαιπωρεί τους πολίτες, δημιουργείται εχθρότητα, αποστροφή, αλλά και «υποβαθμίζεται το περιεχόμενο της ίδιας της δημοκρατίας». Ποιότητα στη δημοκρατία σημαίνει σεβασμός προς τους πολίτες και προστασία των

δικαιωμάτων τους (Μακρυδημήτρης, 1996, σ. 384). Με δυσαρεστημένους πολίτες υπονομεύεται το κράτος και η δημοκρατία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βαξεβανίδου, Μ. & Ρεκλείτης, Π. (2012). *Management ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Εκδόσεις Προπομπός.
- Βενιζέλος, Ε. (1992). Η συνταγματική υποδοχή του αθλητισμού. Πρακτικά Συνεδρίου "Ο θεσμός των Ολυμπιακών Αγώνων- διεπιστημονική προσέγγιση". *Πανδέκτης international Sport Law Review*, 212-224.
- Βενιζέλος, Ε. (2005). Οι συμβασιούχοι και το Σύνταγμα, ένα οριζόντιο σχόλιο για τους προβληματισμούς και τα προβλήματα της νομολογίας. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 64(10), 561-571.
- Bowen, D., Galang, C., & Pillai, R., (2002). The role of human resource management: An exploratory study of cross-country variance. *Human Resource Management*, 41(1), 103-122.
- Γεωργιάδης, Α. (2002). *Γενικές αρχές αστικού δικαίου*. Αθήνα: Αντ. Σάκκουλας.
- Γκούτος, Χ. (1994). *Εργατικό δίκαιο I- Γενική Εισαγωγή*. Αθήνα: Αφοί Σάκκουλα.
- Δεληβογιατζής, Σ. (1991). *Ζητήματα διαλεκτικής*. Θεσσαλονίκη: Ερωδιός.
- Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), *Lex Sportiva (LxSp)*, περιοδική έκδοση του *EKEAD*, και *International sports Law Review Pandektis (ISLR/Pand)*.
- Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), *Lex Sportiva (LxSp)*, περιοδική έκδοση του *EKEAD*, και *International sports Law Review Pandektis (ISLR/Pand)*.
- Δεληθέου, Β. (2005), Διοίκηση & αξιοποίηση ανθρώπινων πόρων στα πλαίσια μιας επιχείρησης. Ανάκτηση 15.10.2020 Διαθέσιμο στο: http://kallithea.hua.gr/epixeirein/dihmerida1/Delitheou1_18.03.2005.pdf
- Δερβέναγα, Α.Α.(1986). *Το Σύνταγμα της Ελλάδας 1986*. Αθήνα: Εκδόσεις Αφοί Π. Σάκκουλα.
- Δημαράς, Ν. (2006). Η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου των συμβασιούχων του δημοσίου σε αορίστου υπό το πρίσμα του Συντάγματος και της κοινοτικής νομοθεσίας. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 65, 257-266.
- Δημητρόπουλος, Α.(2004). *Συνταγματικά δικαιώματα* (Vol. I). Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Δημητρόπουλος, Α. (2005). *Συνταγματικά δικαιώματα* (Vol. III). Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Heidegger. (n.d.). *Sein und zeit*. *Max Niemeyer Tubingen*, p. 5.
- Ζαχαρόπουλος, Π.Β. (2007). Οι αποφάσεις του ΔΕΚ για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και ανάγκη συμμόρφωσης. *ΕΕΔΙ*, 66, 270-285.
- Καλτσούνη, Χ. (2006). *Μεθοδολογία εμπειρικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Καρακατσάνης, Ι., Γεωργιάδης, Α., & Σταθόπουλος, Μ. (2002). *Αστικός Κώδικας* άρθρο 108, άρθρο 648, παρ. 9-11.

- Κουκιάδης, Ι. (1997). *Εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Αντ. Σάκκουλας.
- Μπουραντάς Δ. (1984). *Διοίκηση του ανθρώπινου παράγοντα*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Ξυροτήρη- Κουφίδου, Σ. (2001). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων, η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ανικουλα,.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (1992). Το Αθλητικό δίκαιο: Επιστημολογική προσέγγιση. *ΠΑΝΔΕΚΤΗΣ*, 30.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (1992). *Δίκαιο της διοίκησης της φυσικής αγωγής*. Αθήνα: Τελέθριον.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (1993). Το Δικαίωμα στον αθλητισμό και η προστασία του κατά το Ελληνικό Σύνταγμα. *Revue Juridique et Economique du Sport*, 109-116.
- Παναγιωτόπουλος Δ. (1994). Το δικαίωμα στον αθλητισμό. *Επετηρίδα αθλητικού Δικαίου*, 1, 86. Αθήνα: Αντ. Σάκκουλας.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (1997). *Ο θεσμός του αθλητισμού και η συμμετοχή στην αθλητική δράση*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (2000). *Αθλητικός κώδικας-Παράρτημα*. Αθήνα: Α. Σάκκουλας,
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (2001). *Α.Δ.Σ.Θ.Ε.* Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (2001). Το σύστημα μετεγγραφών στην Ελλάδα και η προστασία της προσωπικότητας του αθλητή. *Διοικητική Δίκη*, 13, 301-322.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (2002). Πρόσληψη εκπαιδευτικού ειδικών μαθημάτων Τ.Ε.Ι. – Φυσικής Αγωγής και ισχύς του πτυχίου Επιστήμης φυσικής αγωγής αλλοδαπής, ισότιμου προς τα απονεμόμενα Α.Ε.Ι. (Τ.Ε.Φ.Α.Α.). *Lex Sportiva*, 5, 267-272.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (2005). *Α.Δ.Σ.Θ.Ε.* Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (2005). *Αθλητικό Δίκαιο I - Συστηματική θεμελίωση-εφαρμογή*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παναγιωτόπουλος, Δ. (2006). *Αθλητική δικαιοδοσία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παναγιωτόπουλος, Δ.Π. (2007). *Εργασιακές σχέσεις στον αθλητισμό*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παναγιώτου, Γ. (2006). Η οδηγία 1999/70/Ε.Κ. και έγκυρες ή άκυρες συμβάσεις αορίστου χρόνου. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 65, 702-704.
- Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.
- Παντελής, Α. (1984). *Ζητήματα συνταγματικών επιφυλάξεων*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Πέρλιγκας, Ε. (2006). Το πρόβλημα των συμβασιούχων του Δημοσίου, των ΟΤΑ, του ευρύτερου δημόσιου τομέα και οι τελευταίες επ' αυτού νομολογιακές θέσεις. *Δ.Ε.Ν.*, 62, 1536-1546.
- Πουλή, Π. (1999). *Δίκαιο της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Pfeffer, J., (1994). *Competitive advantage through people*. Boston, M.A: Harvard Business School Press.

- Reschke E. (1989). Rechtswissenschaft und Sportrecht, theory und themefelder der sportwissenuschaften. *Schomdorf*, 160-173.
- Σκουλάς, Ν., & Οικονομάκη, Κ.(1998). *Διαχείριση και ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Εκδόσεις Κάπα.
- Σκουρής, Β., Τάχος, Α., & Κοντόγιωργα- Θεοχαροπούλου, Δ. (2008). *Δημόσιοι λειτουργοί και υπάλληλοι*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Σούρλας, Π.(1986). *Θεμελιώδη ζητήματα μεθοδολογίας του δικαίου*. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε. (2007). *Εγχειρίδιο διοικητικού δικαίου Ι*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Storey, J., (1992), *Developments in the management of human resources: An analytical review*. Wiley-Blackwell Publishing.
- Jackson, E., & Schuler, R. (2000). *Managing human resources: A partnership perspective*. South-Western College Publishing.
- Ταμπάκης, Αντ. (1995). Η φύση της εργασίας των αθλητικών επιστημών. *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού*, Θεσσαλονίκη. Επετηρίδα Αθλητικού Δικαίου ΙΙΙ.
- Τζωρτζάκης, Κ., & Τζωρτζάκη, Α. (1999). *Οργάνωση και διοίκηση*. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili.
- Φίλιος, Π. (1997). *Ενοχικό δίκαιο, γενικό μέρος*. Τόμος Ι/2. Αθήνα: Αντ. Σάκκουλας.
- Φραγκούλη, Ε. (2010). Παγκοσμιοποίηση και παραγωγικότητα: Μορφές ενός συστήματος αξιολόγησης απόδοσης για στελέχη. *Διοικητική Ενημέρωση*, 52, 20-30.
- William et al., (1996). *Managing arsenic in the environment: From soil to human health*. Csiro Publishing.
- Χάλας, Γ. (2010). Προσδιοριστικοί παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία στο δημόσιο τομέα. *Διοικητική Ενημέρωση*, 52, 1-19.
- Χλέπας, Ν.Κ. (1994). *Η πολυβάθμια αυτοδιοίκηση, θεωρητικές αναζητήσεις και θεσμικές μεταμορφώσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Χυτήρης, Λ. (2006). *Management αρχές διοίκησης επιχειρήσεων*. Αθήνα: Εκδόσεις Interbooks.

Νόμοι

- Ν.1416/84 «Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της δημοτικής και κοινοτικής νομοθεσίας για την ενίσχυση της Αποκέντρωσης και την ενδυνάμωση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης».
- Ν.2190/94 (ΦΕΚ ΑΡ. Φ. 28/ΤΕΥΧΟΣ Α' 3-3-94) « Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης".
- Ν. 2218/1994 (Φ.Ε.Κ. 90Α/13-06-1994) «Ίδρυση νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια αυτοδιοίκηση και την Περιφέρεια και άλλες διατάξεις».
- Ν.2539/97 (ΦΕΚ 244/Α/4-12-1997) «Συγκρότηση της Πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης».

- N. 2880/2001 (Φ.Ε.Κ. 9Α/30-01-2001) «Πρόγραμμα «ΠΟΛΙΤΕΙΑ» για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις
- Νόμος 3205/2003 (ΦΕΚ 297/Α) «Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες συναφείς διατάξεις».
- N.3429/2005 (ΦΕΚ Α' 314/27-12-2005) «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)»
- N. 3436/2006 (Φ.Ε.Κ. 114Α/08-06-2006) «Κύρωση του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων»
- Νόμος 3584/2007 (ΦΕΚ 143) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων».
- N. 3852/2010 (Φ.Ε.Κ. 87Α/07-06-2010) «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης»
- N.4555/2018 (Φ.Ε.Κ. 133/Α/19-7-2018) «Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης –Εμβάθυνση της Δημοκρατίας – Ενίσχυση της Συμμετοχής –Βελτίωση της οικονομικής και αναπτυξιακής λειτουργίας των ΟΤΑ [Πρόγραμμα «ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ Ι».
- Σύνταγμα της Ελλάδος Άρθρο 103, παρ.2.
ΦΕΚ 645/Β'3.5.2004.
Άρθρο 2 ν. 2084/1992.
Αστικός Κώδικας, άρθρο 648, παρ. 13, ΕφΑθ 9315/2005 ΕλλΔνη 2007, 289.
ΕφΑθ 6886/2004 ΕλλΔνη 2005, 230, ΜΠρΚαλ 66/2003 ΕΝ 2003, 1080.
ΑΠ 136/1990, ΕΕργΔ 50,327 (1990).
Άρ 2 ν. 2084/1992,
Αρθ. 31, ν.2725/1999, ΑΡ. 2725 (1999).
N. 3463/2006. Ο νέος Κώδικας Δήμων και Κοινοτήτων.
Νόμον 1188/81 και 1586/86
N. 2190/1994.
Άρ 2 ν. 2084/1992.
ΑΠ 136/1990, 1990.
Αρθ. 31, ν.2725/1999, 1999
1405/1994ΕφΘεσ, 134/1999 ΕιρΑθ
ΑΠ 278/89 ΔΕΝ 46.353
10/14.2.1912 «περί συστάσεως δήμων και κοινοτήτων».
ΒΔ 17.4/18.9.1926 και το 1936 με το ΒΔ 17.4/3.7.1936.
Κ.Ν.Δ. 2888/1954.
Σ 1975/1986/2001.
N. 1850/1989 (ΦΕΚ 144 Α).
ΔΙΠΠ/Φ.ΗΛ/6170/28.4.2004 (ΦΕΚ 645/Β'3.5.2004).
N. 3463/2006 (Φεκ Α 114/30.6.2006).
N. 1416/84, ν.1832/89, ν.2539/97 άρθρο 18.
N.2683/99.
N.1894/90.
ΦΕΚ Α 114/30.6.2006.

παρ. 5 άρθ 253 του ν. 3463/2006.

Ν.3527/2007.

Ν. 25072/1984.

Π.Δ.410/1995 (άρθρο 205 του ν. 1065/1980 και άρθρο 36 του ν.1416/1984)

Ν. 2218/94 και του ν. 2240/1994

Ν. 2112/20