



Η εργασία στον Δημόσιο Τομέα μέσα από την διεθνή πρακτική την εποχή του COVID-19

*Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού
Δημόσιου Τομέα
Υπουργείο Εσωτερικών
Δ/νση Στρατηγικού Σχεδιασμού και Καινοτομίας
Τμήμα Καινοτομίας και Βέλτιστων Πρακτικών*

Σεπτέμβριος 2020

Εισαγωγή

Ο Δημόσιος Τομέας στην εποχή της πανδημίας του COVID-19, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο τόσο για την τήρηση των συνθηκών ασφάλειας και υγείας των πολιτών, όσο και για την απρόσκοπτη παροχή υπηρεσιών προς την κοινωνία. Στο επίκεντρο του Δημόσιου Τομέα, βρίσκεται το ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο συνεχίζει να εργάζεται με νέους καινοτόμους τρόπους, αξιοποιώντας τις δυνατότητες της τεχνολογίας τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Επιπρόσθετα, τον τελευταίο καιρό, αναδεικνύεται ακόμα περισσότερο η ανάγκη για καινοτομίες στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού ώστε ακόμα και κάτω από δύσκολες συνθήκες, η οικονομία και η κοινωνία να συνεχίζει να λαμβάνει τις υπηρεσίες που χρειάζεται.

Μετά την πάροδο των αρχικών σταδίων της κρίσης πανδημίας, οι εθνικές διοικήσεις βρίσκονται αντιμέτωπες με την ενσωμάτωση των καινοτομιών που φαίνεται ότι αποδίδουν: απομακρυσμένη εργασία, νέοι ηλεκτρονικοί τρόποι επικοινωνίας, πλατφόρμες συνεργασίας είναι μερικά από τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν και μπορεί άμεσα να ενσωματωθούν στην καθημερινότητα.

Το Τμήμα Καινοτομίας και Βέλτιστων πρακτικών του Υπουργείου Εσωτερικών, έχει συγκεντρώσει από ομάδες εργασίας του ΟΟΣΑ και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημόσιας Διοίκησης, τις πρώτες πρακτικές και ενέργειες που υλοποιήθηκαν από εθνικές δημόσιες διοικήσεις κρατών της Ε.Ε. και χωρών μελών του ΟΟΣΑ και τις παραθέτει, αποτυπώνοντας και τις βασικές αρχές για το ανθρώπινο δυναμικό.

Στόχος μας είναι η αναζήτηση της επόμενης ημέρας μέσα από ένα νέο διάλογο, όπως αυτή προκύπτει μετά την κρίση και οι νέες ευκαιρίες και προκλήσεις που αυτή φέρνει. Η καινοτομία αποτελεί πλέον απαραίτητο χαρακτηριστικό προκειμένου οι δημόσιες οργανώσεις να γίνουν περισσότερο ευέλικτες και προσαρμοστικές στις νέες συνθήκες.

Αρχές που στηρίζουν τις πρώτες ενέργειες όσον αφορά στην απασχόληση στο δημόσιο τομέα στην εποχή του COVID-19

Στο επίκεντρο των κυβερνήσεων στην πρώτη εποχή της κρίσης βρέθηκε η διττή ανάγκη προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των δημοσίων υπαλλήλων διατηρώντας παράλληλα την ικανότητα οι δημόσιες υπηρεσίες να ανταποκρίνονται στις νέες προκλήσεις που αναδείχθηκαν. Οι βασικές αρχές που ο ΟΟΣΑ διέκρινε για την πρώτη περίοδο της κρίσης του COVID-19 ήταν:

▪ Πρώτα η Υγεία και η Ασφάλεια:

Οι δημόσιες οργανώσεις προστατεύουν τους υπαλλήλους τους από το συγχρωτισμό και τη διάδοση του κορωνοϊού (COVID-19) μέσω μέτρων όπως η γενικευμένη τηλεργασία, επιβαλλόμενα μέτρα απόστασης εάν βρίσκονται στο γραφείο, συστηματικοί έλεγχοι θερμοκρασίας, ομάδες εκ περιτροπής εργασίας και υποχρεωτική χρήση μάσκας.

▪ Προσοχή στην ψυχική υγεία:

Πολλοί δημόσιοι υπάλληλοι φέρουν ένα αυξημένο συναισθηματικό βάρος που συνδέεται με τα καθήκοντά τους και / ή την προσωπική τους κατάσταση. Οι κυβερνήσεις αυξάνουν τις υπηρεσίες υποστήριξης ψυχικής υγείας και χρησιμοποιούν σύντομες έρευνες («flash-polls») για να εντοπίσουν τομείς για αυξημένη υποστήριξη.

▪ Εναλλαγή από φυσική παρουσία σε απομακρυσμένη εργασία:

Ενώ οι εργαζόμενοι χρειάζονταν ειδική άδεια για εργασία από το σπίτι, σήμερα οι εργαζόμενοι εφόσον μπορούν πρέπει να εργάζονται από το σπίτι. Πολλές δημόσιες οργανώσεις εκδίδουν οδηγίες για τον νέο τρόπο εργασίας.

¹ Public management and the Coronavirus (Covid-19) pandemic: emerging responses and initial recommendations, ΟΟΣΑ, Μάρτιος 2020

▪ **Αντιστοίχιση προσφοράς ανθρώπινου δυναμικού με ζήτηση:**

Αυτή η κρίση ανάγκασε τις διοικήσεις των δημόσιων οργανώσεων να αναπροσαρμόσουν γρήγορα τις θέσεις εργασίας τους, να αναγνωρίσουν καίριες θέσεις εργασίας και τομείς λειτουργίας με σκοπό να καλύψουν τη μεταβαλλόμενη ζήτηση. Ορισμένες χώρες αναπτύσσουν διαδικτυακές πλατφόρμες για γρήγορη αναγνώριση και μετακίνηση του προσωπικού όπου που υπάρχει ανάγκη.

▪ **Αξιοποίηση των ψηφιακών δυνατοτήτων:**

Οι δημόσιες οργανώσεις που είχαν ήδη επενδύσει σε ψηφιακές δυνατότητες είναι σε καλύτερη θέση για τη διαχείριση της κρίσης. Η χωρητικότητα του δικτύου, τα συστήματα cloud και τα εργαλεία τηλεδιάσκεψης επιτρέπουν σε περισσότερους δημόσιους υπαλλήλους να εργάζονται παραγωγικά από το σπίτι.

▪ **Μεγιστοποίηση ευελιξίας άδειας:**

Δεν μπορούν όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι να εργάζονται από το σπίτι. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό οδήγησε στη δημιουργία ή την προσαρμογή των ρυθμίσεων για την άδεια ώστε το προσωπικό να ανακάμψει από ασθένεια ή να φροντίσει ένα μέλος της οικογένειας.

▪ **Συνεχής μάθηση:**

Οι περισσότεροι δημόσιοι υπάλληλοι χρησιμοποιούν νέα τεχνολογία και τρόπους εργασίας για να εκτελέσουν τις εργασίες τους. Τα διαδικτυακά εργαλεία εκμάθησης και η καθοδήγηση μπορούν να βοηθήσουν στην εξειδίκευση του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών δεξιοτήτων. Οι δεξιότητες ηγεσίας και διαχείρισης είναι επίσης βασικές για τη διατήρηση της παραγωγικότητας και την υποστήριξη των εργαζομένων για τη μετάβαση στις νέες συνθήκες εργασίας.

▪ **Επικοινωνία και ενημέρωση :**

Οι δημόσιες οργανώσεις χρησιμοποιούν νέα κανάλια επικοινωνίας, όπως υπηρεσίες τηλεδιάσκεψης και άμεσων μηνυμάτων, για να μοιράζονται γρήγορα πληροφορίες με το προσωπικό.

▪ **Προγραμματισμός για το μέλλον:**

Η σημερινή κατάσταση των περισσότερων δημόσιων οργανώσεων αλλάζει τόσο γρήγορα που η ηγεσία τους επικεντρώνεται στη διαχείριση των άμεσων προβλημάτων. Ωστόσο, ορισμένοι αναγνωρίζουν ότι ο μελλοντικός χώρος εργασίας θα είναι διαφορετικός. Πολλοί έχουν ήδη δημιουργήσει ομάδες εργασίας διευθυντών για να προετοιμαστούν για μια ενδεχόμενη επιστροφή στην εργασία, διερευνώντας πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί η απομακρυσμένη εργασία για να διευκολυνθεί η σταδιακή επιστροφή στο γραφείο.

Στο άμεσο επίκεντρο των δημόσιων οργανώσεων είναι η προστασία των δημοσίων υπαλλήλων και η διασφάλιση ότι εξακολουθούν να παρέχονται βασικές δημόσιες υπηρεσίες. Οι διευθυντές, οι ομάδες και το προσωπικό προσαρμόζονται σε νέες μεθόδους και εργαλεία εργασίας. Είναι κατανοητό, ότι πολλοί είναι απασχολημένοι με τη φροντίδα των μελών της οικογένειάς τους και προσπαθούν να διατηρήσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, οι οργανώσεις εξετάζουν επίσης τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις των αλλαγών που έχουν εισαχθεί ραγδαία κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Συγκεκριμένα, η περίοδος μετά την κρίση θα είναι μια μοναδική ευκαιρία να αξιοποιήσουμε τις αλλαγές - όπως η απομακρυσμένη εργασία μεγάλης κλίμακας - της οποίας η εφαρμογή αναμενόταν να πραγματοποιηθεί μόνο σταδιακά στο μέλλον.

Τελικά, οι κυβερνήσεις θα πρέπει να διαχειριστούν την επιστροφή στα γραφεία και την επανέναρξη και την επιτάχυνση της εργασίας που δεν σχετίζεται με την πανδημία.

Αυτό παρουσιάζει για τις δημόσιες οργανώσεις προκλήσεις και ευκαιρίες. Η πιο μακροπρόθεσμη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι δημόσιοι φορείς είναι η κατανόηση του βαθμού στον οποίο έχουν αλλάξει οι θεμελιώδεις κανόνες γύρω από τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Πρέπει όλοι οι υπάλληλοι να είναι παρόντες στα γραφεία τους

εάν αποδειχθεί ότι μπορεί να διατηρηθεί η παραγωγικότητα κατά την εργασία από το σπίτι; Τι σημαίνει αυτό για τη διαχείριση της απόδοσης;

Η αξιολόγηση, η προσαρμογή και η τυποποίηση των πτυχών της άμεσης απόκρισης μπορεί να προσφέρει στις δημόσιες οργανώσεις την απαραίτητη ευελιξία και τον δυναμισμό για την αντιμετώπιση μελλοντικών προκλήσεων.

Ευκαιρίες προς μια διαρκή και συνεχόμενη ευελιξία στον δημόσιο τομέα

Οι κρίσεις δημιουργούν προκλήσεις , αναδύουν νέα ζητήματα αλλά και παράγουν νέες ευκαιρίες. Τα στάδια στην επόμενη της κρίσης περιλαμβάνουν:

▪ Αναστοχασμό:

Οι δημόσιες οργανώσεις υποβάλλονται σε ένα τεράστιο και μη προγραμματισμένο πείραμα ευέλικτης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο - παρά τις υλικοτεχνικές προκλήσεις - αποκαλύπτει τομείς δύναμης και ανθεκτικότητας. Ο προβληματισμός σχετικά με την απόδοση και την παραγωγικότητα σε αυτήν την περίοδο κρίσης θα είναι απαραίτητος για μελλοντικές μεταρρυθμίσεις.

▪ Καινοτομία:

Η απομακρυσμένη εργασία, οι νέοι τρόποι επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφοριών, οι πλατφόρμες για ευέλικτη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, είναι μόνο μερικά από τα εργαλεία που εφαρμόζουν οι δημόσιες υπηρεσίες για τη διαχείριση αυτής της κρίσης. Αυτά έχουν επίσης πολλές άλλες εφαρμογές σε όλη τη δημόσια διοίκηση και θα γίνουν μόνιμα χαρακτηριστικά της νέας φυσιολογικής κατάστασης μετά την πανδημία.

▪ **Δέσμευση:**

Σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες, άτομα, μονάδες, ομάδες και υπουργεία συνεργάζονται και αλληλεπιδρούν εντατικά. Μετά την κρίση, οι δημόσιες οργανώσεις μπορούν να αξιοποιήσουν αυτές τις συνεργασίες για να γίνουν πιο ευέλικτες. Ένα κοινό στοιχείο πολλών χωρών ήταν η δέσμευση συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων, επισημαίνοντας τις ευκαιρίες συμμετοχής των συνδικάτων ως εταίρων στην αλλαγή.

▪ **Ηγεσία:**

Οι αποτελεσματικοί ηγέτες των δημόσιων οργανώσεων θα αξιοποιήσουν αυτές τις ευκαιρίες για να προωθήσουν ένα όραμα για τη δημόσια οργάνωση που είναι στραμμένο προς το μέλλον, ευέλικτο και που προσφέρει αίσθημα αυτό-εκπλήρωσης. Οι δράσεις που αναλαμβάνονται τώρα είναι μια ευκαιρία να επικεντρωθεί η ηγεσία σε βασικές αξίες μιας δημόσιας οργάνωσης, όπως η άμεση παροχή υπηρεσιών, η καινοτομία και η παραγωγικότητα. Η "Σύσταση του ΟΟΣΑ για την ηγεσία και την ικανότητα των δημόσιων οργανώσεων"² καθορίζει 14 αρχές για να καθοδηγήσει τους ηγέτες σε αυτήν τη μετάβαση.

▪ **Προβολή της αξίας της δημόσιας οργάνωσης:**

Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι στο επίκεντρο της διαχείρισης της κρίσης. Διατηρούν τη λειτουργία των ιατρικών συστημάτων, τις οικογένειες ασφαλείς, βρίσκουν νέους τρόπους αντιμετώπισης των πρωτοφανών οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων. Πρόκειται για μια μοναδική ευκαιρία για την βελτίωση της εικόνας της δημόσιας οργάνωσης ως ελκυστικού χώρου εργασίας που έχει αντίκτυπο. Μετά την κρίση, θα πρέπει να εξεταστεί πώς μπορεί να αναδειχθούν οι αξίες της εργασίας στον δημόσιο τομέα.

² <https://www.oecd.org/gov/pem/recommendation-on-public-service-leadership-and-capability.htm>

Ανταπόκριση και ενέργειες της δημόσιας διοίκησης

Στο πλαίσιο των προαναφερθέντων αρχών, το Τμήμα Καινοτομίας και Βέλτιστων Πρακτικών συγκέντρωσε από το Παρατηρητήριο για την Καινοτομία στο Δημόσιο Τομέα του ΟΟΣΑ3 (OPSI OECD) και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τη Δημόσια Διοίκηση ενέργειες από 25 κράτη , σχετικά με την εργασία στο Δημόσιο Τομέα στην εποχή της πανδημίας του Covid-19 προκειμένου να ερευνηθεί ο τρόπος αντίδρασης κάθε χώρας σε αυτή την κρίση.

Οι δράσεις αυτές σχετίζονται με:

- Απομακρυσμένη εργασία και τηλεργασία, η οποία εφαρμόζεται σε 21 χώρες καθώς και στους χώρους εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μετά από σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις και οδηγίες.
- Εκ περιτροπής εργασία
- Ειδικές επιτροπές δημοσίων υπαλλήλων για βοήθεια στην αντιμετώπιση της κρίσης
- Χρηματοδότηση καινοτόμων δράσεων
- Χαρτογράφηση ψηφιακών υποδομών των τοπικών αρχών
- Πρόβλεψη για ειδικές άδειες
- Προσωρινή μετάθεση και ανάθεση διαφορετικών καθηκόντων
- Επιδόματα και επιμίσθια
- Τηλεφωνική / τηλεματική εξυπηρέτηση πολιτών
- Απαγόρευση ταξιδιών δημοσίων υπαλλήλων
- Περιορισμός δραστηριοτήτων με χαμηλή προτεραιότητα
- Δωρεάν θέσεις στάθμευσης για διευκόλυνση μετακίνησης δημοσίων υπαλλήλων
- Παράταση ισχύος προσωπικών εγγράφων
- Ακύρωση εξετάσεων προσλήψεων
- Μέτρηση θερμοκρασίας εργαζομένων / απολυμάνσεις δημοσίων κτιρίων

Ο κατάλογος των δράσεων αυτών παρατίθενται στον ακόλουθο πίνακα:

³ Changes in the public administration (civil service, work programmes, and public management), OECD

Πίνακας:

Ενέργειες των διοικήσεων των διαφόρων κρατών και της Ε.Ε. σχετικά με την εργασία στο δημόσιο τομέα την εποχή της πανδημίας του COVID-19

Χώρα	Ενέργειες Ρυθμίσεις για απομακρυσμένη εργασία
Αυστρία	<ul style="list-style-type: none">▪ Απομακρυσμένη εργασία και τηλε-διασκέψεις
Βέλγιο	<ul style="list-style-type: none">▪ Επιτάχυνση του ψηφιακού μετασχηματισμού της βελγικής κυβέρνησης, με τους δημόσιους υπαλλήλους να εργάζονται μέσω υπολογιστή και με τη χρήση του διαδικτύου
Καναδάς	<ul style="list-style-type: none">▪ Τηλεργασία▪ Το προσωπικό της Κυβέρνησης υποστηρίζει το Υπουργείο Υγείας, τις Ειδικές Επιτροπές του Υπουργικού Συμβουλίου και τον Πρωθυπουργό για να αντιμετωπίσουν τις αντιδράσεις στην κρίση.▪ Παράγοντες καινοτομίας - όπως η συμπεριφορική επιστήμη - έχουν κατευθυνθεί για να παρέχουν υποστήριξη στις κυβερνητικές δράσεις▪ Στρατηγική χρηματοδότηση καινοτομίας, για την κάλυψη των αναγκών του συστήματος υγειονομικής περίθαλψης και για τις ομοσπονδιακές συμβάσεις υγείας
Χιλή	<ul style="list-style-type: none">▪ Εκδόθηκε εργαλείο οδηγιών για να υποστηρίξει την τηλεργασία στις δημόσιες υπηρεσίες

Δανία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Επιτάχυνση της υιοθέτησης της τηλεργασίας
Γαλλία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Για τους περισσότερους δημοσίους υπαλλήλους έχει καθιερωθεί η τηλεργασία
Ιταλία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Επιτάχυνση ψηφιακού μετασχηματισμού και τηλεργασία
Ισραήλ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Μετάβαση στην απομακρυσμένη εργασία- Χαρτογράφηση ψηφιακών υποδομών: Προκειμένου να μειωθεί το κενό και οι επικαλύψεις στις αρμοδιότητες των τοπικών αρχών για τη μετάβαση στην απομακρυσμένη ψηφιακή εργασία, δημιουργήθηκε ένας ιστότοπος (http://digital-israel.mag.calltext.co.il/magazine/83/pages/42) για να βοηθήσει στην κοινή χρήση εργαλείων μεταξύ των φορέων και γίνεται μια χαρτογράφηση της ψηφιακής υποδομής των τοπικών αρχών.
Κολομβία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Έκδοση εργαλείου σχετικά με τον τρόπο εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων την περίοδο της πανδημίας
Σλοβενία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Κατευθυντήριες γραμμές και ενέργειες του Υπουργείου Δημόσιας Διοίκησης για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα κατά τη διάρκεια της επιδημίας που περιλαμβάνουν: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Εργασία από το σπίτι ▪ Χρήση οδηγιών για λήψη άδειας ▪ Προσδιορισμό και ανάθεση άλλων εργασιών στους δημοσίους υπαλλήλους σε περιόδους κρίσης ▪ Πρόβλεψη για εκτέλεση λιγότερο απαιτητικής εργασίας ▪ Άδεια απουσίας ▪ Προσωρινή μετάθεση και ανάθεση διαφορετικών καθηκόντων για την αντιμετώπιση των εργασιακών αναγκών κατά τη διάρκεια

	<p>μιας επιδημίας</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Συμπληρωματικό επίδομα για επικίνδυνη εργασία και υπερβολικό φόρτο εργασίας ▪ Απασχόληση λόγω επειγόντων αναγκών ▪ Συμπληρωματικά επιμίσθια
Ελβετία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Μέτρα για τους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας της Κυβέρνησης (πληροφορίες στον ακόλουθο σύνδεσμο: https://www.bag.admin.ch/bag/en/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html)
Φινλανδία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ακόμα μεγαλύτερη διάδοση και εφαρμογή της τηλεργασίας όπου αυτό είναι δυνατόν ▪ Ειδικές οδηγίες όσον αφορά την τηλεργασία ▪ Πρόβλεψη για επιμίσθια σε ορισμένους κλάδους δημοσίων υπαλλήλων <p>Πληροφορίες μπορεί κανείς να βρει στο σύνδεσμο https://valtioneuvosto.fi/en/frontpage</p>
Ισπανία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Μέτρα για τη δημόσια διοίκηση και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα σχετικά με την κατάσταση κρίσης που προκαλείται από το COVID-19: Σύμφωνα με τα αντίστοιχα ψηφίσματα που υπέγραψε ο Υφυπουργός Εδαφικής Πολιτικής και Δημόσιας Λειτουργίας στις 10 και 12 Μαρτίου, αυτά θα ήταν τα κύρια μέτρα που υιοθέτησαν τα κρατικά θεσμικά όργανα με την ευκαιρία του COVID -19: <ul style="list-style-type: none"> • Σε περίπτωση προληπτικής καραντίνας, οι δημόσιοι υπάλληλοι θα λαμβάνουν το 100% των αποδοχών τους. • Ευελιξία της εργάσιμης ημέρας χωρίς να υπόκεινται στα όρια που έχουν καθοριστεί με τον συνήθη τρόπο και, σε περίπτωση που είναι απαραίτητο, θα επιτρέπεται η διαμονή του προσωπικού στο σπίτι του

	<ul style="list-style-type: none"> • Σε δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις και με προηγούμενη εξουσιοδότηση, οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν πρόσβαση σε τρόπους εργασίας χωρίς επαφή, προκειμένου να διασφαλίζουν την παροχή δημόσιων υπηρεσιών. • Στην εξυπηρέτηση των πολιτών η προτεραιότητα θα δοθεί στην τηλεφωνική και τηλεματική. Σε περίπτωση προσωπικής φροντίδας, θα πραγματοποιηθούν οι απαραίτητες αλλαγές, εάν είναι απαραίτητο, για την εξασφάλιση της παροχής της υπηρεσίας. • Οι συναντήσεις θα αποφεύγονται και θα ενθαρρυνθούν οι τηλε-διασκέψεις. • Αναστολή μαθημάτων και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων με φυσική παρουσία.
<p>Τσεχία</p>	<p>Ο Γενικός Διευθυντής Δημόσιας Διοίκησης (ως επικεφαλής της Δημόσιας Διοίκησης) δημοσίευσε την πρώτη του Ανακοίνωση σχετικά με μέτρα που συνδέονται με το COVID-19 στις 10 Μαρτίου:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Απαγορεύεται κάθε ταξίδι δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και η διοργάνωση διεθνών εκδηλώσεων είναι αυστηρά περιορισμένη. ▪ Εστίαση σε βασικά καθήκοντα και δραστηριότητες που συνδέονται με την αποτελεσματική λειτουργία των οργάνων και υπηρεσιών δημόσιας διοίκησης, σε βασικά καθήκοντα που διασφαλίζουν την εκπλήρωση του ρόλου της κυβέρνησης σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης, περιορισμός δραστηριοτήτων με χαμηλή προτεραιότητα, μείωση των κοινωνικών επαφών και οι επίσημες ώρες λειτουργίας σε 3 ώρες μόνο Δευτέρα και Τετάρτη (π.χ. υποστήριξη ψηφιακής επικοινωνίας), περιορισμός της παρουσίας δημοσίων υπαλλήλων στο χώρο εργασίας όσο το δυνατόν περισσότερο κ.λπ. <p>Δεύτερη ανακοίνωσή σχετικά με τα μέτρα κατά της COVID-19 στις 16 Μαρτίου:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Περιορισμός των περιττών δραστηριοτήτων στις αρχές παροχής υπηρεσιών που δεν συνδέονται με την εκτέλεση του νόμου περί δημόσιας υπηρεσίας ή άλλων σχετικών πράξεων. Προτεραιότητα για την εκπλήρωση καθηκόντων που συνδέονται με την κατάσταση έκτακτης ανάγκης, καθώς και εκείνα που είναι απαραίτητα για την εκπλήρωση με στόχο τη διασφάλιση της λειτουργίας της καθημερινής ζωής των πολιτών και των αρχών εξυπηρέτησης. ▪ Εφαρμογή μέτρων στο Νόμο περί Δημόσιας Διοίκησης: περιορισμένη εκτέλεση εξετάσεων δημόσιας υπηρεσίας, πιθανή αναβολή της τακτικής αξιολόγησης της απόδοσης της υπηρεσίας , σύσταση αναβολής της διαδικασίας επιλογής για κενές θέσεις εργασίας, προσδιορισμός των καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων και εντολή εκτέλεσης των καθηκόντων υπηρεσίας κατά την κατάσταση έκτακτης ανάγκης, δυνατότητα μεταφοράς δημόσιου υπαλλήλου (για εκτέλεση υπηρεσίας σε διαφορετικό πεδίο υπηρεσίας σε άλλη μονάδα ή σε άλλη αρχή υπηρεσίας για μέγιστη διάρκεια 60 ημερών) που συνδέεται με μέτρα που έχουν ληφθεί κατά της εξάπλωσης του COVID-19. ▪ Πρόβλεψη για τηλεργασία όπου αυτό είναι δυνατό και παροχή του αναγκαίου εξοπλισμού
<p>Ουγγαρία</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Δωρεάν θέσεις στάθμευσης στους δημόσιους υπαλλήλους προκειμένου να μειωθεί η χρήση των μέσων μαζικής μεταφοράς στο ελάχιστο επίπεδο. Επιπλέον, τα απαραίτητα μέσα απολύμανσης τοποθετούνται επίσης σε κάθε κτίριο και τα κοινά χρησιμοποιούμενα μέρη των γραφείων (για παράδειγμα λαβές πόρτας) αποστειρώνονται πολλές φορές την ημέρα ▪ Προκειμένου να διατηρηθεί η υγεία τόσο των πολιτών όσο και των δημοσίων υπαλλήλων, παρατείνεται η ισχύς των προσωπικών εγγράφων. Σε περίπτωση επειγόντων διοικητικών

	<p>ζητημάτων, οι πολίτες εξακολουθούν να έχουν τη δυνατότητα να επισκεφθούν τα γραφεία εξυπηρέτησης, αλλά μόνο χρησιμοποιώντας το σύστημα κράτησης ημερομηνιών. Ως εκ τούτου, η κυβέρνηση παρέχει ευρύτερη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό σύστημα κράτησης ημερομηνιών που δεν χρειάζεται πλέον εγγραφή για να το χρησιμοποιήσει. Επιπλέον, τα συμπληρωμένα έγγραφα μπορούν να παραδοθούν από το ταχυδρομείο σε αυτήν την περίοδο για να ελαχιστοποιηθεί η προσωπική επαφή μεταξύ πελατών και υπαλλήλων</p>
Ρουμανία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Πρόβλεψη για τηλεργασία και εργασία από το σπίτι για το 70% των υπαλλήλων κάθε φορά)
Λουξεμβούργο	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Εφαρμόζεται η τηλεργασία και έχει εκδοθεί σχετικός κανονισμός και κατευθυντήριες οδηγίες ▪ Πρόβλεψη για ειδική άδεια σε όσους έχουν οικογένεια ▪ Πρόβλεψη για μετακίνηση δημοσίων υπαλλήλων σε καθήκοντα κρίσιμα την περίοδο της πανδημίας <p>Πληροφορίες μπορεί κανείς να βρει στο σύνδεσμο http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2020/03/18/a165/jo</p>
Ευρωπαϊκή Επιτροπή	<p>Πρόβλεψη για τηλεργασία στις περιπτώσεις όπου:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ο εργαζόμενος έχει ταξιδέψει σε περιοχή που έχει τεθεί σε καραντίνα, ανήκει σε ευπαθή ομάδα πληθυσμού, έχει έρθει σε επαφή με επιβεβαιωμένο κρούσμα κορωνοϊού, ή βρίσκεται στο σπίτι με ύποπτο κρούσμα της νόσου. Επίσης, στην περίπτωση γονέων που δεν έχουν εναλλακτικό τρόπο να φροντίσουν τα παιδιά τους την περίοδο των κλειστών σχολείων καθώς και για εργαζόμενους που δεν εκτελούν κρίσιμα καθήκοντα, προβλέπεται τηλεργασία για όλη αυτή την περίοδο. ▪ Προβλέπεται η εκ περιτροπής εργασία για τις υπόλοιπες ομάδες εργαζομένων καθώς και ειδική άδεια απουσίας

<p>Γερμανία</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Χορήγηση ειδικής άδειας 3-10 ημερών για φροντίδα τέκνων για τους υπαλλήλους που εργάζονται σε ομοσπονδιακούς φορείς ▪ Για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (ευπαθείς ομάδες, γονείς) του Υπουργείου Εσωτερικών η δυνατότητα για τηλεργασία έχει επεκταθεί στο 100%
<p>Βέλγιο</p>	<p>Η τηλεργασία είναι γενικευμένη και εφαρμόζεται για τη συντριπτική πλειονότητα των δημόσιων υπηρεσιών.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Για όσους συνεχίζουν να εργάζονται, η διεύρυνση των ωρών εργασίας ενθαρρύνεται για να αποφευχθεί η μετακίνηση κατά τις ώρες αιχμής. • Όλες οι συναντήσεις, εσωτερικές και εξωτερικές, πραγματοποιούνται μέσω τηλεδιάσκεψης • Όλες οι αποστολές σε άλλες χώρες έχουν ακυρωθεί. • Η εθνική υπηρεσία προσλήψεων έχει ακυρώσει όλες τις εξετάσεις επιλογής και γλώσσας • Το εθνικό εκπαιδευτικό κέντρο έχει ακυρώσει όλα τα μαθήματα, τα σεμινάρια και άλλες αναπτυξιακές δραστηριότητες.
<p>Κροατία</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Οι δημόσιες υπηρεσίες θα εκτελούν μόνο τα απαραίτητα και επείγοντα καθήκοντά τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας, τα οποία καλούνται να αναγνωρίσουν. Καλούνται επίσης να προσδιορίσουν τον αριθμό των υπαλλήλων που θα εργάζονται αυτό το διάστημα. ▪ Καθιερώνεται η εκ περιτροπής εργασία ανά 2 εβδομάδες ▪ Για τους υπαλλήλους που δε θα βρίσκονται στο χώρο εργασίας, καθιερώνεται η τηλεργασία, με τους όρους που θα προσδιορίσει ο κάθε φορέας. Πρέπει να υπάρχουν διαθέσιμα σε όλους έκτακτα στοιχεία επικοινωνίας με τους δημόσιους υπαλλήλους που εργάζονται με τηλεργασία

	<ul style="list-style-type: none">▪ Δεν επιτρέπεται η διενέργεια συσκέψεων (αν είναι απαραίτητο, μπορούν να παρευρίσκονται μέχρι 5 άτομα) καθώς και η εξυπηρέτηση πολιτών με φυσική παρουσία. Πρέπει να παρέχονται οδηγίες για το πως οι πολίτες θα εξυπηρετούνται ηλεκτρονικά
Σουηδία	<ul style="list-style-type: none">▪ Δίνεται σε κάθε δημόσιο φορέα η δυνατότητα να αποφασίσει σε ποιες περιπτώσεις θα εφαρμοστεί η τηλεργασία, σύμφωνα με τις προτάσεις του Οργανισμού Δημόσιας Υγείας▪ Υπάρχει ειδική λειτουργία για υποβολή ερωτήσεων από τους δημόσιους φορείς σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας τους <p>Τα μέτρα που εξέδωσε ο Δημόσιος Οργανισμός Υγείας και που ισχύουν για όλους, καθώς και για τους δημοσίους υπαλλήλους, μπορεί κανείς να τα δει στον ακόλουθο σύνδεσμο:</p> <p>https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/information-pa-olika-sprak/engelska/</p>

Ολλανδία	<ul style="list-style-type: none">▪ Καθορισμός κρίσιμων και μη κρίσιμων εργασιών. Οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει σε συνεννόηση με το φορέα να συμφωνούν για τον τρόπο εργασίας και να καταρτίζουν ένα πλάνο συνέχειας και απρόσκοπτης εκτέλεσης των κρίσιμων εργασιών. Τα μέτρα που προβλέπονται με σχετική απόφαση είναι:▪ Οι εργαζόμενοι (επίσης χωρίς συμπτώματα) εργάζονται στο σπίτι, εκτός εάν υπάρχουν επείγοντες λόγοι συνέχειας να μην εργάζονται από το σπίτι. Οι εργαζόμενοι που έχουν βήχα, άλλα συμπτώματα κρυολογήματος ή / και πυρετό μένουν στο σπίτι. Γίνεται προσπάθεια για αναβάθμιση των υπολογιστών και του σήματος και της ταχύτητας του διαδικτύου.▪ Οι εργαζόμενοι, χωρίς συμπτώματα, των οποίων ένα μέλος της οικογένειας έχει πυρετό, μένουν στο σπίτι. Αυτό δεν ισχύει για τους εργαζομένους σε μια κρίσιμη λειτουργία ή ζωτική διαδικασία εντός της κεντρικής κυβέρνησης▪ Οι ώρες εργασίας επεκτείνονται όσο το δυνατόν περισσότερο. Αυτό αφορά τις δυνατότητες διαδικτύου και τηλεργασίας.▪ Οι φυσικές συναντήσεις ακυρώνονται, ανεξάρτητα από τον αναμενόμενο αριθμό συμμετεχόντων.▪ Οι απαραίτητες συναντήσεις και διαβουλεύσεις που σχετίζονται με την εργασία μπορούν να πραγματοποιηθούν εάν οι συμμετέχοντες μπορούν να διατηρήσουν επαρκή απόσταση (τουλάχιστον 1,5 μέτρα) μεταξύ τους. Άλλες δραστηριότητες σε κρίσιμες λειτουργίες σε μια τοποθεσία εργασίας, εκτός από τις απαραίτητες συναντήσεις και διαβουλεύσεις που σχετίζονται με την εργασία, μπορούν να πραγματοποιηθούν.▪ Οι εργαζόμενοι καλούνται να κάνουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη χρήση των κοινών και ελεγχόμενων (cross-wide) δυνατοτήτων τηλεδιάσκεψης▪ Οι δημόσιοι υπάλληλοι που είναι γονείς και εργάζονται σε
-----------------	---

	<p>κρίσιμο πόστο μπορούν είτε να συνεχίσουν να εργάζονται είτε να πάρουν ειδική άδεια με διατήρηση του εισοδήματός τους</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Οι υπάλληλοι ορισμένου χρόνου ή οι αυτοαπασχολούμενοι στους δημόσιους φορείς μπορούν να ζητήσουν να εργάζονται λιγότερες ώρες. <p>Τα μέτρα που εξέδωσε η Κυβέρνηση και που ισχύουν και για τους δημοσίους υπαλλήλους μπορεί κανείς να τα δει στον ακόλουθο σύνδεσμο:</p> <p>https://www.government.nl/topics/coronavirus-covid-19/tackling-new-coronavirus-in-the-netherlands</p>
Πορτογαλία	<ul style="list-style-type: none">▪ Εφαρμόζεται η τηλεργασία για τους υπαλλήλους που η φύση των καθηκόντων τους το επιτρέπει, διατηρώντας στο ακέραιο τις απολαβές τους <p>Ειδικές οδηγίες από τη Γενική Γραμματεία Υγείας:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να παραμείνουν σε απομόνωση - που καθορίζεται από την αρμόδια υγειονομική αρχή - παρόλο που δεν είναι άρρωστοι, εάν δεν είναι σε θέση να παραστούν στην εργασία, μετά από προσδιορισμό της αρμόδιας υγειονομικής αρχής και εφόσον δεν μπορούν να κάνουν τηλεργασία, δεν φαίνεται εφικτό να παρακολουθήσουν εξ αποστάσεως εκπαίδευση ή δεν είναι δυνατή η χρήση εναλλακτικών μηχανισμών για την παροχή εργασίας.

- Εάν ο δημόσιος υπάλληλος πάσχει από λοίμωξη από τον ιό, εφαρμόζεται το αντίστοιχο σύστημα άδειας ασθενείας και κοινωνικής προστασίας που προβλέπει ο νόμος.
Την ίδια περίοδο, αλλά βάσει του γενικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης (SSGS), οι δημόσιοι υπάλληλοι θα λάβουν επιδότηση που αντιστοιχεί στο 55% της πλήρους αμοιβής τους, χωρίς εκπτώσεις. Από την 31η ημέρα και μετά, εκείνοι που υπόκεινται σε SSGS θα δουν την επιχορήγησή τους να αυξάνεται πέντε ποσοστιαίες μονάδες στο 60% της πλήρους αμοιβής τους έως την ημέρα 90. Σύμφωνα με το SSGS υπάρχουν δύο ακόμη αυξήσεις στην επιδότηση των ασθενών, μία δέκα εκατοστιαίων μονάδων την ημέρα 91 και άλλες πέντε ποσοστιαίες μονάδες την ημέρα 366, αλλά αυτή η ασθένεια δεν προβλέπεται να διαρκέσει τόσο πολύ. Σε οποιαδήποτε από αυτές τις περιπτώσεις, οι δημόσιοι υπάλληλοι θα χάσουν το δικαίωμα σε επιδόματα γευμάτων.
- Αν αποφασιστεί η απομόνωση δημόσιων υπαλλήλων, η πορεία εξαρτάται από το αν η εργασία ή η εκπαίδευσή τους απαιτεί να είναι σωματικά παρόντες. Εάν μπορούν να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους εξ αποστάσεως, λαμβάνουν το πλήρες επίδομα αμοιβής και γεύματος. Εάν όχι, οι απουσίες τους είναι δικαιολογημένες, και λαμβάνουν πλήρη αμοιβή, αλλά χάνουν το δικαίωμα για επίδομα γευμάτων.
- Οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να είναι παρόντες στις θέσεις τους όποτε θα καθορίζεται από τον ανώτατο διευθυντή του οργανισμού, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη παροχής τεχνικής ή διοικητικής βοήθειας, ή εάν η φύση των λειτουργιών τους είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία των υπηρεσιών και να διασφαλιστεί η εκπλήρωση των βασικών καθηκόντων και υποχρεώσεων, ή εάν η φύση των λειτουργιών τους απαιτεί διαβούλευση με βάσεις δεδομένων ή άλλες

	<p>εφαρμογές που θεωρούνται ευαίσθητες</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Οι δημόσιοι υπάλληλοι που δεν εργάζονται στην τηλεργασία ενδέχεται να υποχρεωθούν, από τον δημόσιο εργοδότη, να διαφυλάξουν τόσο το δημόσιο συμφέρον όσο και το συμφέρον των εργαζομένων, με την εκτέλεση καθηκόντων σε μέρος διαφορετικό από τον κανονικό του τόπο, όπου εμπλέκονται λόγοι διαχείρισης του οργανισμού ή εκτέλεση των καθηκόντων του. <p>Όταν οι υπάλληλοι δεν εργάζονται με τηλεργασία, μπορεί να τους ανατεθεί να εκτελέσουν άλλα καθήκοντα, υπό συνθήκες κανονικής εργασίας και μέσα στον εργάσιμο χρόνο</p>
<p>Πολωνία</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Η Προϊστάμενη Γραμματεία για τις Δημόσιες Υπηρεσίες στην Πολωνία (HCS) αποφάσισε την εφαρμογή της Δράσης Spec που αφορά την απομακρυσμένη εργασία από υπαλλήλους των δημοσίων φορέων της χώρας. Η θέσπιση κανόνων επαφίεται στον κάθε δημόσιο φορέα και πρέπει να περιλαμβάνουν ιδίως: <ul style="list-style-type: none"> • τον προσδιορισμό της ακριβούς θέσης στην οποία πρέπει να διεξάγεται η απομακρυσμένη εργασία με την υπογράμμιση του στόχου της εισαγωγής της, δηλαδή την καταπολέμηση και την αποφυγή του κορωνοϊού. • ένδειξη ότι, κατά γενικό κανόνα, δεν έχουν αλλάξει οι ώρες και τα χρονοδιαγράμματα εργασίας. Ανάπτυξη και εφαρμογή μεθόδων για την αναφορά στον εργοδότη της ετοιμότητας του εργαζομένου για εργασία και ενδεχόμενων διακοπών στην εργασία, • καθορισμός του τρόπου με τον οποίο ο επιβλέπων θα εποπτεύει το έργο του εργαζόμενου (μέθοδοι επικοινωνίας / κανάλια και εντολές για την παραλαβή των αποτελεσμάτων της εργασίας, μέθοδοι αποδοχής των σχεδίων εγγράφων κλπ.), • καθορισμός κανόνων ασφάλειας πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων κανόνων για τη χρήση επίσημου και

	<p>ιδιωτικού εξοπλισμού.</p> <p>Επιπλέον, η HCS υπογραμμίζει την υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει στον εργαζόμενο τον απαραίτητο εξοπλισμό, ακόμη και σε περίπτωση που δεν υπάρχει δυνατότητα ή συγκατάθεση για τη χρήση ιδιωτικού εξοπλισμού (ο οποίος μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο σε εθελοντική βάση)</p> <p>Για παράδειγμα, η Γενική Γραμματεία Πρωθυπουργού ανέπτυξε και εξέδωσε τους κανόνες αυτούς, όπως συνέστησε η HCS, και τους κοινοποίησε στους υπαλλήλους. Τα ζητήματα που εξετάζονται στους παρόντες κανόνες περιλαμβάνουν: τον τόπο της απομακρυσμένης εργασίας (τόπο διαμονής / κατοικίας), τη διάρκεια (μέχρι νεωτέρας της προειδοποίησης, όχι περισσότερο από 180 ημέρες), τον χρόνο εργασίας και το χρονοδιάγραμμα (δεν αλλάζει) συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου εργασίας, των αποτελεσμάτων και του "καταλόγου παρουσιών", της υγείας και της ασφάλειας, της ασφάλειας των πληροφοριών, των φύλλων και των διακοπών, της σύστασης να παραμείνουν στο σπίτι λόγω του κορωνοϊού, σύσταση για χρήση άδειας ή υπερωρίες σε περιπτώσεις όπου η απομακρυσμένη εργασία είναι αδύνατη.</p> <p>Στις 23 Μαρτίου - στην καγκελαρία του πρωθυπουργού:</p> <ul style="list-style-type: none">• περισσότερο από το 85% του προσωπικού βρίσκεται εκτός έδρας και το 74% του προσωπικού εκτελεί απομακρυσμένη εργασία.• σχεδόν 400 υπάλληλοι CPM είναι εξοπλισμένοι με φορητούς υπολογιστές με πρόσβαση στις υπηρεσίες που είναι απαραίτητες για εργασία.• επιπλέον, οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να εργάζονται εξ αποστάσεως με άλλα μέσα, συμπεριλαμβανομένων των τηλεφώνων επιχειρήσεων / εταιρειών και των κοινόχρηστων επιτραπέζιων υπολογιστών που είναι κατάλληλα για εργασία στο
--	--

	<p>σπίτι.</p> <ul style="list-style-type: none"> • εφαρμόστηκε υποχρεωτική μέτρηση της θερμοκρασίας των ατόμων που εισέρχονται στα κτίρια. Οι άνθρωποι των οποίων η θερμοκρασία του σώματος αποκλίνει από τον κανόνα καλούνται να επιστρέψουν στην πατρίδα τους και, εάν χρειάζεται, να στραφούν σε κατάλληλες ιατρικές υπηρεσίες. • οι εργασίες που είναι απαραίτητο να εκτελούνται στην έδρα του φορέα, ανατίθενται σε άτομα υπεύθυνα για την επικοινωνία, τη λειτουργία των συσκευών ΤΠΕ και την οργάνωση τηλεδιασκέψεων.
<p>Λετονία</p>	<p>▪ Οργάνωση της τηλεργασίας :</p> <p>Οι διευθυντές καλούνται να εξετάσουν την τηλεργασία για τους εργαζόμενους, ειδικά σε ομάδες κινδύνου, και να αποφασίσουν ποια καθήκοντα μπορούν να εκτελεστούν με τηλεργασία και ποια όχι.</p> <p>Σε περίπτωση που οργανωθεί τηλεργασία, η υπηρεσία ακολουθεί την ακόλουθη διαδικασία:</p> <ul style="list-style-type: none"> - δημιουργείται ένα ημερολόγιο τηλεργασίας, συμπεριλαμβανομένου του πότε / ποιος είναι παρών (μονιμότητα), ποιος εργάζεται με τηλεργασία, τον προσδιορισμό των καθηκόντων, των αποτελεσμάτων που πρέπει να επιτευχθούν και της διαδικασίας υποβολής εκθέσεων, - συμφωνία και εξασφάλιση καναλιών επικοινωνίας. <p>Διεξάγονται 2 έρευνες, στους δημόσιους οργανισμούς και στους υπαλλήλους, για την απόκτηση μιας γενικής εικόνας και τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις ενέργειες των διαφόρων δημόσιων φορέων σε σχέση με το προσωπικό τους, ιδιαίτερα σε ποιο βαθμό και με ποιο τρόπο οργανώνεται η τηλεργασία. Το 98% των φορέων έχει υιοθετήσει την τηλεργασία.</p> <p>Σχετικές πληροφορίες μπορεί κανείς να βρει στον ακόλουθο σύνδεσμο: http://lpda.lv/aktualitates/vadlnijas-attlintajam-darbam-</p>

	<p>covid19-laika</p> <p>Η έρευνα των εργαζομένων πραγματοποιείται μεταξύ των υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης. Μπορούν να απαντήσουν ανώνυμα. Ακόμα, το Υπουργικό Συμβούλιο της χώρας καθώς και οι κρατικοί Γραμματείς συνεδριάζουν επίσης με μέσα τηλεπικοινωνίας και οι συνεντεύξεις τύπου που ακολουθούν μεταδίδονται.</p>
--	---

Η πανδημία του Covid-19 προκάλεσε την προσαρμογή των περισσότερων κρατών στις πρωτόγνωρες αυτές συνθήκες και είχε ως συνέπεια την ραγδαία επιτάχυνση της εφαρμογής πολλών νέων, καινοτόμων τρόπων εργασίας στο δημόσιο τομέα, οι οποίοι έως τώρα βρίσκονταν μόνο στο στάδιο της επεξεργασίας. Οι νέες αυτές πρακτικές που υιοθετούνται μπορούν να συμβάλλουν στο μετασχηματισμό και την αναδιοργάνωση της λειτουργίας των δημόσιων οργανώσεων καθιστώντας την περισσότερο ευέλικτη και αποτελεσματική. Η αξιοποίηση των ευκαιριών από την ενσωμάτωση στη λειτουργία της των καινοτόμων λύσεων αποτελεί αναμφισβήτητη πρόκληση για τη δημόσια διοίκηση και απαραίτητη προϋπόθεση ώστε να είναι σε θέση να προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες και να ανταποκρίνεται στις ολοένα μεταβαλλόμενες ανάγκες της κοινωνίας.

Αναφορές

- 1) Public management and the Coronavirus (Covid-19) pandemic: emerging responses and initial recommendations, ΟΟΣΑ, Μάρτιος 2020
- 2) Σύσταση για την ηγεσία και την ικανότητα των δημοσίων υπηρεσιών, ΟΟΣΑ, Ιανουάριος 2019
- 3) Changes in the public administration (civil service, work programmes, and public management), OECD
- 4) MEASURES BY EUPAN MEMBER STATES DURING COVID-19 EPIDEMIC, EUPAN, March 2020