

Αριθμ. Πρωτ. ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ: 7618
Ημερομ. Κατάθεσης: 12/8/2026



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΠΑΣΟΚ - ΚΙΝΗΜΑ ΑΛΛΑΓΗΣ

Κοινοβουλευτική Ομάδα

ΕΡΩΤΗΣΗ

Αθήνα, 12 Αυγούστου 2026

Προς:

Την Υπουργό Τουρισμού, κα Όλγα Κεφαλογιάννη

Θέμα: «Θεσμική και λειτουργική απαξίωση του Ελληνικού Οργανισμού Τουρισμού – Άμεση ανάγκη στελέχωσης, ολοκλήρωσης των κρίσεων, ενίσχυσης των γραφείων εξωτερικού και αποκατάστασης των εργαζομένων»

Κυρία Υπουργέ,

Ο Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού αποτελεί έναν από τους ιστορικότερους και σημαντικότερους δημόσιους φορείς της χώρας, με καθοριστική συμβολή στη διαμόρφωση και την προβολή της τουριστικής ταυτότητας της Ελλάδας. Η πολυετής εμπειρία του, η θεσμική του μνήμη, η εξειδίκευση του προσωπικού του και η παρουσία του στις σημαντικότερες διεθνείς τουριστικές αγορές συνιστούν πολύτιμο κεφάλαιο για την ελληνική τουριστική πολιτική.

Σε μια εποχή κατά την οποία ο διεθνής ανταγωνισμός μεταξύ των τουριστικών προορισμών εντείνεται, οι αγορές μεταβάλλονται με μεγάλη ταχύτητα και οι γεωπολιτικές, υγειονομικές και κλιματικές κρίσεις μπορούν να επηρεάσουν άμεσα τις τουριστικές ροές, η χώρα χρειάζεται έναν ισχυρό, σύγχρονο και επιχειρησιακά επαρκή Ελληνικό Οργανισμό Τουρισμού. Χρειάζεται έναν δημόσιο φορέα που δεν θα περιορίζεται στην αποσπασματική υλοποίηση επικοινωνιακών εκστρατειών, αλλά θα διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό, την οργανωτική επάρκεια, τους οικονομικούς πόρους

και τη θεσμική δυνατότητα να σχεδιάζει και να υλοποιεί μία συνεκτική, μακροπρόθεσμη και διαφοροποιημένη στρατηγική προβολής της χώρας.

Στις 23 Ιουλίου 2026 πραγματοποιήθηκε συνάντηση με τον Σύλλογο Υπαλλήλων του Ελληνικού Οργανισμού Τουρισμού, κατά την οποία αναδείχθηκαν σοβαρά προβλήματα που αφορούν την υποστελέχωσή του, τη μεγάλη καθυστέρηση στις διαδικασίες κρίσεων και επιλογής στελεχών, την ανάγκη αναβάθμισης του θεσμικού ρόλου, την προχειρότητα που χαρακτηρίζει τον σχεδιασμό για τη στελέχωση των Υπηρεσιών του εξωτερικού, καθώς και την ανάγκη αποκατάστασης των αμοιβών του προσωπικού του.

Τα ζητήματα αυτά δεν αποτελούν μεμονωμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες ούτε μπορούν να αντιμετωπίζονται ως εσωτερικές υποθέσεις του Οργανισμού. Συνδέονται άμεσα με την επιχειρησιακή του ικανότητα και, κατ' επέκταση, με την αποτελεσματικότητα της διεθνούς προβολής του ελληνικού τουρισμού. Ένας Οργανισμός που παραμένει υποστελεχωμένος, λειτουργεί με διοικητικές εκκρεμότητες, δεν διαθέτει σταθερή και αξιοκρατικά επιλεγμένη ιεραρχία και αντιμετωπίζει προβλήματα στη λειτουργία των υπηρεσιών του στο εξωτερικό, δεν μπορεί να ανταποκριθεί στο ρόλο που του αναλογεί.

Η υποστελέχωση του Ε.Ο.Τ., η οποία έχει ήδη αναδειχθεί πολλάκις μέσω των κοινοβουλευτικών μας παρεμβάσεων, αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα λόγω της σταδιακής αποχώρησης έμπειρων εργαζομένων, της συνταξιοδότησης στελεχών με πολυετή γνώση του αντικειμένου και της απουσίας έγκαιρου και οργανωμένου σχεδιασμού αναπλήρωσής τους. Η απώλεια προσωπικού στον Ε.Ο.Τ. δεν συνιστά μόνο αριθμητική μείωση εργαζομένων. Σημαίνει απώλεια συσσωρευμένης εμπειρίας, επαφών με τις διεθνείς αγορές, γνώσης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών κάθε χώρας προέλευσης επισκεπτών, εμπειρίας στη διοργάνωση διεθνών εκθέσεων και εκδηλώσεων και θεσμικής μνήμης αναφορικά με τις στρατηγικές προβολής του ελληνικού τουρισμού.

Όταν δεν πραγματοποιούνται εγκαίρως οι αναγκαίες προσλήψεις, όταν οι κενές οργανικές θέσεις παραμένουν ακάλυπτες και όταν το υφιστάμενο προσωπικό καλείται να καλύπτει διαρκώς μεγαλύτερο εύρος αρμοδιοτήτων, αυξάνεται η εργασιακή επιβάρυνση και υπονομεύεται η ποιότητα του παραγόμενου έργου. Παράλληλα, δυσχεραίνεται η μετάδοση γνώσης στους νεότερους εργαζομένους και δημιουργείται ο κίνδυνος κρίσιμες λειτουργίες να εξαρτώνται από περιορισμένο αριθμό υπαλλήλων.

Η Πολιτεία οφείλει, επομένως, να γνωστοποιήσει την πραγματική εικόνα της στελέχωσης του Ε.Ο.Τ.: πόσες οργανικές θέσεις προβλέπονται, πόσες είναι καλυμμένες, πόσες παραμένουν κενές, και πόσες αποχωρήσεις αναμένονται τα επόμενα χρόνια; Χωρίς αυτή την αποτύπωση δεν μπορεί να υπάρξει σοβαρός και μακροπρόθεσμος προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού.

Εξίσου σοβαρό είναι το ζήτημα της καθυστέρησης στις διαδικασίες κρίσεων και επιλογής στελεχών του Οργανισμού. Η παρατεταμένη λειτουργία υπηρεσιών χωρίς ολοκληρωμένες διαδικασίες επιλογής προϊσταμένων προκαλεί διοικητική αβεβαιότητα, δυσχεραίνει τον προγραμματισμό και αποδυναμώνει την αξιοκρατική εξέλιξη του προσωπικού. Παράλληλα, ενδέχεται να οδηγεί σε διαρκείς προσωρινές τοποθετήσεις και αναπληρώσεις, οι οποίες, όταν αποκτούν μακροχρόνιο χαρακτήρα, παύουν να αποτελούν μεταβατικές λύσεις και μετατρέπονται σε πάγια διοικητική συνθήκη.

Οι κρίσεις και οι επιλογές προϊσταμένων δεν αποτελούν μία τυπική γραφειοκρατική διαδικασία. Είναι βασική προϋπόθεση για τη λογοδοσία, τη διοικητική συνέχεια και την αξιοποίηση του έμπειρου προσωπικού. Οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν ότι η υπηρεσιακή τους εξέλιξη διέπεται από σαφείς και αντικειμενικούς κανόνες και ότι οι θέσεις ευθύνης δεν καλύπτονται επ' αόριστον με προσωρινές ή μεταβατικές διαδικασίες.

Η σοβαρή καθυστέρηση στις κρίσεις, όπως αυτή αναδείχθηκε κατά τη συνάντηση με τον Σύλλογο Υπαλλήλων, δημιουργεί εύλογα ερωτήματα για το πόσες θέσεις ευθύνης παραμένουν σήμερα χωρίς οριστική κάλυψη, για πόσο χρονικό διάστημα εκκρεμούν οι σχετικές διαδικασίες, ποιοι είναι οι λόγοι των καθυστερήσεων και ποιο δεσμευτικό χρονοδιάγραμμα έχει θέσει το Υπουργείο για την ολοκλήρωσή τους.

Ταυτόχρονα, τίθεται το ευρύτερο ζήτημα του θεσμικού ρόλου του Ε.Ο.Τ. και της θέσης του μέσα στη συνολική τουριστική διοίκηση. Οι διαδοχικές μεταβολές αρμοδιοτήτων, οι επικαλύψεις μεταξύ διαφορετικών φορέων και η απουσία μιας σταθερής στρατηγικής για τον Οργανισμό έχουν δημιουργήσει αβεβαιότητα ως προς την αποστολή, τις αρμοδιότητες και τα μέσα που διαθέτει.

Ο Ε.Ο.Τ. δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται ως ένας απλός εκτελεστικός μηχανισμός προβολής ούτε ως φορέας που περιορίζεται στην υλοποίηση προειλημμένων αποφάσεων του Υπουργείου. Η τεχνογνωσία και η εμπειρία του πρέπει να

αξιοποιούνται ήδη από το στάδιο του σχεδιασμού της στρατηγικής προβολής, της επιλογής των αγορών-στόχων, της αξιολόγησης των διεθνών τάσεων και της διαχείρισης κρίσεων που επηρεάζουν τη διεθνή εικόνα της χώρας.

Η θεσμική αναβάθμιση του Οργανισμού προϋποθέτει σαφή κατανομή αρμοδιοτήτων, διοικητική συνέχεια, επαρκή χρηματοδότηση και ουσιαστική συμμετοχή του στη διαμόρφωση της εθνικής στρατηγικής τουριστικής προβολής. Προϋποθέτει, επίσης, συστηματική αξιοποίηση των στοιχείων και της γνώσης που συγκεντρώνουν τα γραφεία του στο εξωτερικό, καθώς και σύνδεσή τους με τον κεντρικό σχεδιασμό του Υπουργείου.

Ιδιαίτερο προβληματισμό προκαλούν όσα τέθηκαν σχετικά με τον σχεδιασμό στελέχωσης των Υπηρεσιών του Ε.Ο.Τ. στο εξωτερικό, οι οποίες αποτελούν την προχωρημένη παρουσία της ελληνικής τουριστικής πολιτικής στις διεθνείς αγορές, καθώς παρακολουθούν τις τάσεις, τις μεταβολές στη ζήτηση, τις κινήσεις των ανταγωνιστικών προορισμών και τις ανάγκες των τουριστικών επιχειρήσεων και των μέσων ενημέρωσης κάθε αγοράς και αναπτύσσουν σχέσεις με ταξιδιωτικούς οργανισμούς, αεροπορικές εταιρείες, δημοσιογράφους, φορείς και επαγγελματίες του τουρισμού.

Η στελέχωση των 15 Υπηρεσιών του ΕΟΤ που λειτουργούν σήμερα στο εξωτερικό¹ δεν μπορεί, συνεπώς, να γίνεται αποσπασματικά, χωρίς μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και χωρίς αντικειμενική αποτύπωση των πραγματικών αναγκών κάθε αγοράς. Δεν είναι όλες οι αγορές ίδιες ούτε παρουσιάζουν τις ίδιες δυνατότητες και απαιτήσεις. Άλλες χώρες αποτελούν παραδοσιακές αγορές για την Ελλάδα, άλλες εμφανίζουν δυναμική ανάπτυξη και άλλες απαιτούν ειδικές γλωσσικές, πολιτισμικές ή επαγγελματικές δεξιότητες.

¹ 1. Υπηρεσία ΕΟΤ Αυστραλίας με χώρες αρμοδιότητας: Αυστραλία, Νέα Ζηλανδία και Λοιπά νησιωτικά κράτη Ωκεανίας, 2. Υπηρεσία ΕΟΤ Αυστρίας με χώρες αρμοδιότητας Αυστρία, Ελβετία, Ουγγαρία και Σλοβακία, 3. Υπηρεσία ΕΟΤ Γαλλίας, 4. Υπηρεσία ΕΟΤ Γερμανίας, 5. Υπηρεσία ΕΟΤ Ηνωμένου Βασιλείου με χώρες αρμοδιότητας Ηνωμένο Βασίλειο & Ιρλανδία, 6. Υπηρεσία ΕΟΤ ΗΠΑ, 7. Υπηρεσία ΕΟΤ Ιταλίας, 8. Υπηρεσία ΕΟΤ Κάτω Χωρών με χώρες αρμοδιότητας Ολλανδία, Βέλγιο & Λουξεμβούργο, 9. Υπηρεσία ΕΟΤ Κίνας, 10. Υπηρεσία ΕΟΤ Κύπρου, 11. Υπηρεσία ΕΟΤ Πολωνίας με χώρες αρμοδιότητας Πολωνία & Τσεχία, 12. Υπηρεσία ΕΟΤ Ρουμανίας με χώρες αρμοδιότητας Ρουμανία, Βουλγαρία & Ουκρανία, 13. Υπηρεσία ΕΟΤ Σερβίας με χώρες αρμοδιότητας Σερβία, Κροατία, Σλοβενία, 14. Υπηρεσία ΕΟΤ Σκανδιναβίας με χώρες αρμοδιότητας: Σουηδία, Νορβηγία, Φινλανδία, Δανία, Ισλανδία, Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία και 15. Υπηρεσία ΕΟΤ Τουρκίας

Ο σχεδιασμός πρέπει να βασίζεται σε συγκεκριμένα κριτήρια, όπως ο όγκος και η δυναμική των τουριστικών ροών, η αεροπορική συνδεσιμότητα, η προοπτική ανάπτυξης νέων προϊόντων, η ανάγκη διαχείρισης της εικόνας της χώρας και η δυνατότητα διεύρυνσης της τουριστικής περιόδου. Παράλληλα, πρέπει να διασφαλίζεται ότι το προσωπικό που τοποθετείται στα γραφεία εξωτερικού διαθέτει τα αναγκαία προσόντα, τη γνώση της τοπικής αγοράς και την απαιτούμενη γλωσσική επάρκεια.

Απαιτείται επίσης να αποσαφηνιστούν η διάρκεια των τοποθετήσεων, η διαδικασία επιλογής, τα κριτήρια αξιολόγησης, η εκπαίδευση των υπαλλήλων πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους και η συνέχεια στη λειτουργία κάθε γραφείου. Η συχνή εναλλαγή προσωπικού, τα παρατεταμένα κενά ή οι αποσπασματικές τοποθετήσεις μπορούν να ακυρώσουν σχέσεις και δίκτυα που οικοδομήθηκαν επί σειρά ετών.

Την ίδια στιγμή, το ζήτημα των αμοιβών του προσωπικού του Ε.Ο.Τ. δεν μπορεί να αποσυνδέεται από την προσέλκυση, τη διατήρηση και την αξιοποίηση εξειδικευμένων στελεχών. Οι εργαζόμενοι καλούνται να υπηρετήσουν έναν Οργανισμό με αυξημένες απαιτήσεις, διεθνή προσανατολισμό και ιδιαίτερες ευθύνες. Όταν οι αμοιβές τους δεν ανταποκρίνονται στην εξειδίκευση, στις αρμοδιότητες και στο αυξημένο κόστος διαβίωσης, ιδίως στις περιπτώσεις υπηρεσίας στο εξωτερικό, δημιουργούνται αντικίνητρα για την ανάληψη θέσεων και αυξάνεται ο κίνδυνος αποχώρησης έμπειρου προσωπικού.

Η αποκατάσταση των αμοιβών, όπως τέθηκε στη συνάντηση, πρέπει να εξεταστεί στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης του προσωπικού, της αναγνώρισης των ιδιαίτερων συνθηκών εργασίας και της ανάγκης διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας του Οργανισμού. Η Πολιτεία οφείλει να αποσαφηνίσει ποια συγκεκριμένα μισθολογικά προβλήματα έχουν καταγραφεί, εάν υπάρχουν αποκλίσεις σε σχέση με προσωπικό αντίστοιχων φορέων ή υπηρεσιών και ποιες παρεμβάσεις προτίθεται να αναλάβει.

Η συζήτηση για τον Ε.Ο.Τ. δεν μπορεί να περιορίζεται σε γενικόλογες διακηρύξεις περί της σημασίας του. Η πραγματική θεσμική στήριξη αποδεικνύεται μέσα από τις οργανικές θέσεις που καλύπτονται, τις κρίσεις που ολοκληρώνονται, τους πόρους που διατίθενται, τη συνέχεια των γραφείων εξωτερικού, την αξιοποίηση του προσωπικού και την αποκατάσταση των συνθηκών εργασίας και των αποδοχών του.

Δεν είναι συνεπές η Κυβέρνηση να προβάλλει τον τουρισμό ως κεντρικό πυλώνα της οικονομίας και συγχρόνως να αφήνει τον βασικό δημόσιο φορέα τουριστικής προβολής να λειτουργεί με ελλείψεις προσωπικού, διοικητικές εκκρεμότητες και αβεβαιότητα ως προς τον θεσμικό του ρόλο. Δεν μπορεί η χώρα να διεκδικεί την αναβάθμιση του τουριστικού της προϊόντος, τη διεύρυνση της τουριστικής περιόδου και την προσέγγιση νέων αγορών χωρίς έναν ισχυρό και επιχειρησιακά επαρκή Ε.Ο.Τ.

Η στήριξη του Οργανισμού δεν είναι δαπάνη χωρίς αναπτυξιακό αντίκρισμα. Είναι επένδυση στη διεθνή θέση της χώρας, στη διαχείριση της τουριστικής της εικόνας, στη δυνατότητα αντιμετώπισης κρίσεων και στη μετάβαση από την αποσπασματική προβολή σε μία σταθερή στρατηγική για έναν βιώσιμο και ποιοτικό τουρισμό.

Δεδομένων όλων των παραπάνω,

Ερωτάσθε κα Υπουργέ,

- 1. Ποια είναι σήμερα η ακριβής εικόνα στελέχωσης του Ελληνικού Οργανισμού Τουρισμού; Πόσες οργανικές θέσεις προβλέπονται, πόσες είναι καλυμμένες και πόσες παραμένουν κενές, ανά κατηγορία, κλάδο, ειδικότητα και υπηρεσιακή μονάδα; Πόσοι εργαζόμενοι αποχώρησαν από το 2019 έως σήμερα και πόσες αποχωρήσεις ή συνταξιοδοτήσεις αναμένονται κατά την επόμενη τριετία;*
- 2. Ποιος είναι ο συγκεκριμένος προγραμματισμός για την άμεση ενίσχυση του Ε.Ο.Τ. με μόνιμο προσωπικό; Προβλέπονται προσλήψεις μέσω Α.Σ.Ε.Π., μετατάξεις ή άλλες διαδικασίες και, εφόσον προβλέπονται, πόσες θέσεις θα καλυφθούν, σε ποιες ειδικότητες και εντός ποιου δεσμευτικού χρονοδιαγράμματος;*
- 3. Σε ποιο στάδιο βρίσκονται οι διαδικασίες κρίσεων και επιλογής προϊσταμένων στον Οργανισμό; Πόσες θέσεις ευθύνης καλύπτονται σήμερα με αναπλήρωση ή προσωρινή τοποθέτηση, από πότε εκκρεμεί η οριστική τους κάλυψη, ποιοι λόγοι έχουν προκαλέσει τις καθυστερήσεις και πότε θα ολοκληρωθούν όλες οι προβλεπόμενες διαδικασίες με όρους διαφάνειας και αξιοκρατίας;*
- 4. Ποιο είναι το σχέδιο του Υπουργείου για τη θεσμική αναβάθμιση του Ε.Ο.Τ.; Προτίθεται να αποσαφηνίσει και να ενισχύσει τις αρμοδιότητές του, να διασφαλίσει ουσιαστική συμμετοχή του στον σχεδιασμό της εθνικής στρατηγικής τουριστικής προβολής και να του εξασφαλίσει σταθερούς ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους;*
- 5. Ποια γραφεία του Ε.Ο.Τ. λειτουργούν σήμερα στο εξωτερικό, με πόσους υπαλλήλους είναι στελεχωμένο το καθένα και ποιες θέσεις παραμένουν κενές; Με ποια κριτήρια*

αποφασίζονται η διατήρηση, η ενίσχυση, η υποβάθμιση ή η αναστολή λειτουργίας ενός γραφείου και ποια αξιολόγηση έχει πραγματοποιηθεί για την αποτελεσματικότητα και τις ανάγκες κάθε διεθνούς αγοράς;

6. Ποια ακριβώς διαδικασία ακολουθείται για την επιλογή και τοποθέτηση του προσωπικού στα γραφεία εξωτερικού; Πώς αξιολογούνται η γλωσσική επάρκεια, η γνώση της τοπικής αγοράς, η εμπειρία στον τουρισμό και οι επικοινωνιακές δεξιότητες των υποψηφίων, ποια είναι η διάρκεια των τοποθετήσεων και με ποιον τρόπο διασφαλίζονται η διαφάνεια, η αξιοκρατία και η συνέχεια της λειτουργίας των γραφείων;
7. Ποια προβλήματα έχουν καταγραφεί ως προς τις αμοιβές και τις λοιπές παροχές των εργαζομένων του Ε.Ο.Τ., ιδίως όσων υπηρετούν στο εξωτερικό; Προτίθεται το Υπουργείο να προχωρήσει στην αποκατάσταση των σχετικών αποδοχών και στη διαμόρφωση ενός δίκαιου και επαρκούς πλαισίου που θα λαμβάνει υπόψη την εξειδίκευση, τις αυξημένες ευθύνες και το πραγματικό κόστος διαβίωσης και υπηρεσίας στις χώρες τοποθέτησης;
8. Ποιος ήταν ο ετήσιος προϋπολογισμός (τακτικός και ΠΔΕ) του Ε.Ο.Τ. κατά την τελευταία πενταετία, ποιο μέρος του αφορούσε λειτουργικές δαπάνες, ανθρώπινο δυναμικό, γραφεία εξωτερικού και δράσεις τουριστικής προβολής ανά κατηγορία (π.χ. προγράμματα διαφήμισης και συνδιαφήμισης, συμμετοχή σε διεθνείς τουριστικές, εκθέσεις, υλοποίηση ταξιδίων εξοικείωσης, δράσεις δημοσίων σχέσεων, οπτικοακουστικές και έντυπες παραγωγές, μελέτες και έρευνες αγοράς),
9. Ποιο ποσό εκτελέστηκε πραγματικά ανά έτος; Κρίνει το Υπουργείο ότι οι υφιστάμενοι πόροι επαρκούν για την εκπλήρωση της αποστολής του και, εάν όχι, με ποιον τρόπο και σε ποιο ύψος προτίθεται να τους ενισχύσει;
10. Ποια έργα με φορέα υλοποίησης τον ΕΟΤ έχουν ενταχθεί στο Αναπτυξιακό Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΑΠΔΕ) 2026 και ποιες επιμέρους δράσεις του ΕΟΤ χρηματοδοτήθηκαν από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων έως 31.12.2025;

Οι Ερωτώντες Βουλευτές

Αικατερίνη (Κατερίνα) Σπυριδάκη

Πάυλος Χρηστίδης