

### **9.3 Πίνακας μεταρρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας στην εποχή του μνημονίου**

Το παρόν συντάσσεται στα πλαίσια της συστηματικής παρακολούθησης των εξελίξεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και εστιάζει στις αλλαγές που επήλθαν στην εργατική νομοθεσία με αφορμή την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας τον Μάιο του 2010. Ορισμένοι κανόνες δικαίου, ιδίως ο νόμος 3833/2010 υιοθετήθηκαν πριν την σύναψη της δανειακής σύμβασης και την τυπική ψήφιση του «Μνημονίου» (Νόμος 3835/2010), εντάσσονται όμως στην λογική της περικοπής αποδοχών και επιδομάτων με σκοπό την εξυπηρέτηση του εξωτερικού χρέους και των πιστωτών της χώρας.

Σε άλλη περίπτωση, όπως αυτή του νόμου 3846/2010 θα πρέπει να επισημανθεί πως ο συγκεκριμένος νόμος τυπικά έπεται του 3845/2010 επειδή δημοσιεύτηκε αργότερα από την κύρωση του Μνημονίου. Όμως περιλαμβάνει ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις που επί της ουσίας υιοθετήθηκαν πριν από τον μνημόνιο και τον νόμο 3845/2010, ο οποίος ψηφίστηκε με την μορφή του κατεπείγοντος.

Η επιλογή των τεσσάρων χρονικών περιόδων κατανομής των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων δεν έγινε αυθαίρετα, αλλά με κριτήριο το γεγονός ότι στην συνείδηση του κόσμου της εργασίας από τον Μάρτιο του 2010 μέχρι τον Ιούνιο του 2011 μεγάλοι σταθμοί στο πεδίο των ανατροπών της εργατικής νομοθεσίας αποτέλεσαν οι εξής: α) η άνοιξη του 2010 με την υιοθέτηση του μνημονίου και τις περικοπές σε αποδοχές και επιδόματα, β) το καλοκαίρι του 2010 με την ριζική μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης με νόμο που περιελάμβανε πολλές διατάξεις σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις, γ) τα τέλη του 2010 με έντονη την συζήτηση γύρω από το επονομαζόμενο τότε και ως «πολυνομοσχέδιο» για τις εργασιακές σχέσεις και δ) το καλοκαίρι του 2011 με την υιοθέτηση του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής και του εφαρμοστικού νόμου.

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Επίσης τέσσερις είναι και οι γενικές κατηγορίες κατανομής των επιμέρους πεδίων μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας: α) τα εισοδήματα και οι αποδοχές των εργαζομένων, β) το ατομικό εργατικό δίκαιο, γ) το συλλογικό εργατικό δίκαιο και δ) ευρύτερα ζητήματα απασχόλησης και ανεργίας.

Τέλος, πρέπει να τονιστεί ότι: α) ο κάτωθι πίνακας δεν είναι εξαντλητικός, β) απευθύνεται κυρίως σε μη νομικούς και γ) αποσκοπεί κυρίως στην εξασφάλιση της δυνατότητας κωδικοποίησης των σημαντικότερων μεταρρυθμίσεων. Βασική φιλοδοξία του είναι να αποτελέσει ένα εύχρηστο ευρετήριο των νομοθετικών κειμένων που άλλαξαν το θεσμικό πλαίσιο στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Πρόκειται, έτσι για έναν δυναμικό πίνακα, ο οποίος θα πρέπει να ενημερώνεται τακτικά και να εμπλουτίζεται με τις επιμέρους νομοθετικές ή άλλες πρωτοβουλίες, είτε αυτές αναλαμβάνονται προς εκπλήρωση των υποχρεώσεων της χώρας, όπως αυτές προκύπτουν από τον «Νόμο» 3845/2010 και την δανειακή σύμβαση, είτε όχι.

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
<b>1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ</b>				
Μείωση αποδοχών στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα	α) Οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές και εν γένει αμοιβές εργαζομένων σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ <u>μειώνονται κατά 7%</u> (Ν. 3833).	α) Οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές και εν γένει αμοιβές εργαζομένων σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ <u>μειώνονται κατά 3%</u> (Ν.3845).	α) Προστίθενται 6 νέες παράγραφοι στο άρθρο τρίτο του νόμου 3845/2010 και εισάγονται ρυθμίσεις στην κατεύθυνση της συρρίκνωσης των εργατικών εισοδημάτων (Ν.3899). Ειδικότερα: 1) τίθεται μηνιαίο ανώτατο όριο αποδοχών 4.000 ευρώ σε φορείς που υπάγονται στον νόμο 3429/2005 (ΔΕΚΟ), 2) μειώνονται περαιτέρω από 1 <sup>ης</sup> / 1/2011 οι πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που υπάγονται στο πρώτο κεφάλαιο του νόμου 3429/2005 κατά 10% (με εξαίρεση το	

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
			<p>οικογενειακό και το ανθυγιεινό επίδομα) για τις περιπτώσεις συνολικών μηνιαίων αποδοχών άνω των 1.800 ευρώ και μέχρι αυτό το όριο, υπό τον επιπλέον όρο ότι το σύνολο των περικοπών δεν ξεπερνά το 25% του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου.</p> <p>3) περιορίζεται στο 10% του συνόλου των ετήσιων πάσης φύσεως αποδοχών και επιδομάτων (όπως θα έχουν διαμορφωθεί μετά τις μειώσεις που προηγήθηκαν) το ποσό που αντιστοιχεί ειδικότερα σε υπερωρία, υπερεργασία, εργασία κατά την διάρκεια κυριακάτικης ή άλλης αργίας, έξοδα μετακίνησης ή εκτός έδρας και οδοιπορικά.</p> <p>4) όσοι πρόκειται να μεταταχθούν αλλά και όσοι</p>	

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
			<p>έχουν ήδη μεταταχθεί από 1/1/2010 από οποιονδήποτε φορέα του δημοσίου σε άλλον φορέα του δημοσίου με οποιαδήποτε εργασιακή σχέση, δικαιούνται το σύνολο των αποδοχών που προβλέπεται για την θέση την οποία καταλαμβάνουν χωρίς να διατηρούν δικαίωμα σε τυχόν διαφορά από αποδοχές που ελάμβαναν πριν την μετάταξη ή την μεταφορά.</p> <p>β) Επεκτείνεται και στο 2011 η εισοδηματική πολιτική των μηδενικών αυξήσεων του Ν. 3833 για το 2010 στους εργαζόμενους στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ τους ΟΤΑ και τα ΝΠΙΔ που ανήκουν σε ΟΤΑ-ΟΚΑ ή επιχορηγούνται τακτικά από τον προϋπολογισμό καθώς και σε επιχειρήσεις του Ν.</p>	

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
			3429/2005 (ΔΕΚΟ).	
Μείωση αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα				
Μείωση δώρων/ επιδομάτων στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα	<p>α) Τα επιδόματα, Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειας των: i) υπαλλήλων και ii) εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις και iii) εργαζομένων σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ μειώνονται κατά 30%.</p> <p>β) Μείωση πάσης φύσεως επιδομάτων υπαλλήλων και εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις κλπ κατά</p>	<p>α) Τα επιδόματα, Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειας των: i) υπαλλήλων και ii) εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις και iii) εργαζομένων σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ καθορίζονται σε 500 ευρώ, 250 ευρώ και 250 ευρώ αντίστοιχα εφόσον το σύνολο των αμοιβών δεν υπερβαίνει τις 2.500 ευρώ μηνιαίως (Ν.3845).</p> <p>β) Τα ανωτέρω επιδόματα</p>		

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
	12% (Ν. 3833).	<p>αναπροσαρμόζονται κατά ενιαίο ποσοστό έπειτα από οικονομική μελέτη εφόσον το επιτρέπουν οι οικονομικές δυνατότητες των ταμείων και η δημοσιονομική κατάσταση της χώρας (Ν.3863).</p> <p>γ) Τα επιδόματα, Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς των: i) υπαλλήλων και ii) εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις και iii) εργαζομένων σε ΝΠΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ επανακαθορίζονται σε 400 ευρώ, 200 ευρώ και 200 ευρώ αντίστοιχα εφόσον το σύνολο των αμοιβών δεν υπερβαίνει τις 2.500 ευρώ μηνιαίως (Ν.3847).</p>		

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
		δ) <u>Μείωση</u> πάσης φύσεως επιδομάτων υπαλλήλων και εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις κλπ κατά 8%. Ελλείπει επιδομάτων μειώνονται οι αποδοχές κατά 3% (Ν.3845)		
<b>2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ</b>				
<b>Αυτοαπασχόληση</b>	Θέσπιση νέου «τεκμηρίου» υπέρ της μισθωτής εργασίας για περιπτώσεις ψευδο-αυτοαπασχόλησης (μπλοκάκι), όπως κυρίως η επί 9μηνο απασχόληση σε έναν εργοδότη κατά κύρια ή αποκλειστική απασχόληση, αλλά με το βάρος απόδειξης στην εργατική πλευρά (Ν. 3846).			
<b>Συμβάσεις</b>		Ορίζονται υποχρεωτικές		



Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών		αναφορές στο κείμενο της προσφοράς του εργολάβου με σκοπό την ανάληψη υπηρεσιών καθαρισμού ή φύλαξης στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ρητή και καθολική εις ολόκληρον και αλληλέγγυα ευθύνη θεσπίζεται μόνο μεταξύ εργολάβου και τυχόν υπεργολάβου και όχι μεταξύ εργολάβου και αποδέκτη υπηρεσιών-αναθέτοντα το έργο. Κυρώσεις και έκπτωση εργολάβου σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας (Ν.3863).		
Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης	Επαναρρυθμίζεται το καθεστώς ενοικίασης εργαζομένων με ορισμένες επιπλέον προστατευτικές διατάξεις (Ν. 3846).	Εμπλοκή των ΕΠΑ στην επαναπροώθηση συγκεκριμένων κατηγοριών ανέργων (ηλικίες 55-64) στην απασχόληση με επιδότησή τους από τον ΟΑΕΔ (Ν. 3845, βλ. <i>επιδότηση ανεργίας</i> )	Η ανώτατη διάρκεια δανεισμού εργαζόμενου από Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης διπλασιάζεται -από 18 σε 36 μήνες- ενώ καταργείται και η δικαιολογητική βάση υπέρβασης του 12μήνου,	

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
			δηλαδή η αναπλήρωση εργαζομένου που η σχέση εργασίας του είναι σε αναστολή (N.3899).	
Τηλεργασία	Ρυθμίζονται: i) ο τρόπος σύναψης και το πλαίσιο λειτουργίας της σύμβασης εργασίας για τηλεργασία και ii) η δυνατότητα μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία (N.3846)			
Δοκιμαστική περίοδος- Προσωρινή εργασία- Συμβάσεις ορισμένου χρόνου			Η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου εξαπλασιάζεται, από δύο μήνες σε δώδεκα. Για όλες τις συμβάσεις αορίστου χρόνου οι πρώτοι δώδεκα μήνες λογίζονται αυτοδίκαια και αδιακρίτως ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου με αποτέλεσμα να μπορεί ο εργοδότης να διακόψει στο σημείο αυτό την σχέση	α) Ρυθμίζεται νομοθετικά η αυτοδίκαιη μετατροπή της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου, σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας, εάν στην σύμβαση υπάρχει όρος για την εφαρμογή της νομοθεσίας συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου για την λύση της. Σε αυτήν την περίπτωση η μετατροπή

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
			<p>εργασίας χωρίς να καταβάλλει καμία αποζημίωση. Επί της ουσίας με αυτόν τον τρόπο εισάγεται ένα γενικευμένο μοντέλο μιας ιδιότυπης σύμβασης ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας (Ν.3899).</p>	<p>επέρχεται κατά τον χρόνο της πρόωρης λύσης της σύμβασης (Ν.3986).</p> <p>β) Εισάγονται μεταρρυθμίσεις (Ν. 3986) του καθεστώτος για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τα προεδρικά διατάγματα 180/2004 και 81/2003. Ειδικότερα: 1) εκτείνεται στην τριετία η νόμιμη διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, 2) καθιερώνεται η δυνατότητα των τριών διαδοχικών ανανεώσεων, και 3) απαιτείται πλέον να μην συντρέχει αντικειμενικός λόγος για την υπέρβαση των δύο προηγούμενων ορίων, ενώ περιλαμβάνεται και ευρεία ενδεικτική απαρίθμηση πολλών περιπτώσεων αντικειμενικού λόγου. Έτσι, η εν γένει</p>

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
				προσωρινή απασχόληση θεσπίζεται νόμιμα στο ελάχιστο όριο των τριών ετών δεδομένου ότι νωρίτερα και ο δανεισμός μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης είχε επεκταθεί στους 36 μήνες (Βλ. <i>Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης</i> - Ν. 3899/2010).
Εκ περιτροπής εργασία	Κατοχύρωση και ενίσχυση της δυνατότητας σύναψης σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας. Δυνατότητα επιβολής εκ περιτροπής εργασίας μονομερώς σε όλη την επιχείρηση (έως 6 μήνες) σε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση περιορισμού δραστηριοτήτων προς αποφυγή απολύσεων (Ν. 3846).		Η μονομερής εισαγωγή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας στην επιχείρηση επεκτείνεται από 6 (Νόμος 3846) σε 9 μήνες στην διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους (Ν.3899).	

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
Μερική απασχόληση - ημιαπασχόληση	<p>α) Κατοχύρωση και ενίσχυση της δυνατότητας σύναψης σύμβασης μερικής απασχόλησης. Εφόσον η απασχόληση είναι μικρότερη των 4 ωρών ημερησίως οι αποδοχές προσαυξάνονται κατά 7,5 % (N. 3846).</p> <p>γ) Εφόσον ο εργαζόμενος εργαστεί επιπλέον των συμφωνημένων ωρών η προσαύξηση είναι 10% (N. 3846).</p> <p>δ) Δικαίωμα του εργαζόμενου για μερική απασχόληση και επάνοδο σε πλήρη πλην περιπτώσεων δικ/μένων επιχειρησιακών αναγκών (N. 3846).</p> <p>ε) Δικαίωμα προτεραιότητας του μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση πρόσληψης με σχέση πλήρους</p>		<p>α) Η προσαύξηση (N.3846) του ωρομισθίου κατά 7,5% και 10% για τους μερικώς απασχολούμενους στις περιπτώσεις αντίστοιχα της εργασίας κάτω των 4 ωρών ημερησίως και της εργασίας πλέον του συμφωνημένου μειωμένου ωραρίου καταργείται (N.3899).</p>	<p>α) Εισαγωγή του θεσμού της προαιρετικής μερικής απασχόλησης στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Δυνατότητα μείωση ωρών εργασίας (ημερήσια απασχόληση ή εργασίμων ημερών) μέχρι και 50% και μέχρι και πέντε έτη με ανάλογη μείωση αποδοχών και με υπολογισμό ως συντάξιμου του μειωμένου χρόνου απασχόλησης (Νόμος 3986).</p>

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
	απασχόλησης (Ν. 3846). στ) Επέκταση του θεσμού και στις ΔΕΚΟ καλύπτοντας πλέον όλον τον Δημόσιο τομέα (Ν. 3846).			
Μισθωτή Εφεδρεία				Εισαγωγή του συστήματος της εφεδρείας στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα (Ν.3986). Για το πλεονάζων προσωπικό σύμφωνα με σχετικούς πίνακες του ΑΣΕΠ προβλέπεται η καταβολή αποδοχών στο 60% του βασικού μισθού για δώδεκα μήνες. Δυνατότητα μετακίνησης σε άλλη θέση εργασίας ως εξής: 1) πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού έως 10% τηρουμένων των αναλογιών ως ισχύουν πλέον ανάμεσα στις αποχωρήσεις και τις προσλήψεις, 2) κατά προτεραιότητα σε ποσοστό

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
				30% για θέσεις απασχόλησης ορισμένου χρόνου σε φορείς του δημοσίου, 3) κατ' απόλυτη προτεραιότητα σύναψη σχέσης μερικής απασχόλησης.
Διαθεσιμότητα	Επανεισαγωγή ρυθμίσεων για την δυνατότητα επιβολής διαθεσιμότητας (έως τρεις μήνες, όχι διαδοχικά, στην βάση του ημερολογιακού έτους) με μειωμένες αποδοχές σε περιπτώσεις περιορισμού οικονομικής δραστηριότητας (N. 3846).			
Κατάτμηση άδειας	Κατοχύρωση δυνατότητας κατάτμησης της άδειας ακόμη και σε περισσότερες περιόδους κατ' έτος σε περίπτωση σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης (N.3846)			
Μαθητεία – Σύμβαση		α) Καθορισμός όρων εργασίας απασχολούμενων		Εισάγεται (N.3986) η δυνατότητα πρόσληψης νέων

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
<p>απόκτησης εργασιακής εμπειρίας- Σύμβαση πρώτης απασχόλησης (Contrat Première Embauche)</p>		<p>με συμβάσεις μαθητείας ανώτατης διάρκειας ενός έτους. Δυνατότητα πρόσληψης ανέργων έως 24 ετών με σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας διάρκειας έως 12 μηνών και με αποδοχές στο 80% του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ. Απαλλαγή εργοδοτικών εισφορών, δυνατότητα ένταξης εν συνεχεία σε άλλο πρόγραμμα επιδότησης (Ν.3845).</p> <p>β) Δυνατότητα πρόσληψης νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας κάτω των 25 ετών με αμοιβές ύψους 84% της ΕΓΣΣΕ και με αυτοδίκαιη ένταξη σε προγράμματα του ΟΑΕΔ για κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών (Ν.3863).</p> <p>γ) Δυνατότητα κατάρτισης</p>		<p>18-25 ετών για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας με το 80% των κατώτατων ορίων της οικείας συλλογικής σύμβασης εργασίας, υπό τον όρο ο εργοδότης να μην προβεί σε απόλυση εντός της διετίας που θα ισχύει (κατ' ανώτατο όριο) η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας και να μην έχει προβεί σε απόλυση κατά το προηγούμενο της σύναψης διάστημα των τριών μηνών. Δυνατότητα σύναψης περισσότερων συμβάσεων με τον ίδιο εργοδότη εντός του 24μήνου.</p>



Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
		ειδικών συμβάσεων μαθητείας με άτομα 15-18 ετών μέχρι ένα έτος με αμοιβές 70% της ΕΓΣΣΕ (N.3863).		
5ήμερο	Σε περιπτώσεις πενθήμερης απασχόλησης η εργασία κατά την 6 <sup>η</sup> ημέρα προσαυξάνεται κατά 30%. Εξαιρούνται από την προσαύξηση οι εποχιακά απασχολούμενοι στον επισιτισμό-τουρισμό (N. 3846).			
Υπερωριακή εργασία	α) Μειώνεται κατά 30% το ισχύον ανώτατο όριο υπερωριών απογευματινής απασχόλησης των υπαλλήλων ή μισθωτών του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ (N.3833). β) Ρυθμίζονται ζητήματα τήρησης του βιβλίου των υπερωριών (N. 3846).			
Χρόνος εργασίας/	α) Επαναρρυθμίζεται το	Μεταρρυθμίζεται ο Νόμος		α) Οι εβδομαδιαίες ώρες

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
Διευθέτηση του χρόνου εργασίας	<p>καθεστώς της διευθέτησης του συνολικού εργασιμου χρόνου (N. 3846).</p> <p>β) Διατηρείται ο αποκλειστικός ρόλος των συλλογικών συμβάσεων (N. 3846).</p> <p>γ) Καταργείται η επιτροπή διευθέτησης του Ν. 3385/05 και οι συλλογικές διαφορές παραπέμπονται στον ΟΜΕΔ (N. 3846).</p> <p>δ) Διατηρείται η 4μηνια και 12μηνια διευθέτηση (N. 3846).</p> <p>ε) Εισάγεται η δυνατότητα κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων με περιεχόμενο εκτός του περιοριστικού πλαισίου των ισχυουσών διατάξεων (N. 3846).</p>	<p>3385/2005 σε ό,τι αφορά στην διευθέτηση του χρόνου υπερεργασίας από 25% μειώνεται στο 20% και η αντίστοιχη για την υπερωρία για τις πρώτες 120 ώρες από 50% στο 40% και για τις υπόλοιπες από το 75% στο 60% (N.3863).</p>		<p>εργασίας των υπαλλήλων του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των λοιπών ΝΠΔΔ καθορίζονται από 37,5 σε 40 (N.3979).</p> <p>β) Εισάγονται (N. 3986) νέες δυνατότητες και 2 μοντέλα διευθέτησης του χρόνου εργασίας προς αντικατάσταση των σχετικών μεταρρυθμίσεων του Ν. 3846/2010 σε επιχειρήσεις με συμβατικό ωράριο 40 ωρών. Ως αντιστάθμισμα, αντί των μειώσεων ωρών εργασίας παρέχεται η δυνατότητα χορήγησης ημερών ανάπαυσης (ρεπό) ή συνδυασμού μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών ανάπαυσης. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια εργασία δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 10 ώρες. Τέλος, σε περιπτώσεις</p>

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
				<p>υπέρβασης του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου, οι διατάξεις που αφορούν στην υπερεργασία (ως ισχύουν με τον Ν. 3863, βλ. διπλανή στήλη) δεν εφαρμόζονται κατά την εν λόγω διευθέτηση τηρουμένων των κάτωθι ανωτάτων ορίων. Αντιθέτως η υπέρβαση των συμφωνηθέντων μειωμένων ωραρίων αμείβεται σύμφωνα με όσα ορίζονται σχετικά με την υπερεργασία-υπερωρία στον Ν.3863.</p> <p>Ειδικότερα ως προς τον τύπο της διευθέτησης: 1) προβλέπεται η δυνατότητα εργασίας μέχρι και κατά 2 επιπλέον ώρες ημερησίως για 6 μήνες (από 4) μέσα σε διάστημα δώδεκα μηνών (περίοδος αναφοράς). Οι ώρες εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν</p>

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
				<p>τις 48 ανά εβδομάδα και κατά μέσο όρο τις 40 κατά τη περίοδο του εξαμήνου, 2) προβλέπεται εναλλακτικά η δυνατότητα κατανομής μέχρι 256 ωρών εντός 1 ημερολογιακού έτους σε χρονικές περιόδους έως 32 εβδομάδων και με αντίστοιχο μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.</p> <p>γ) Με επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης (Ν. 3986).</p>
Ατομικές απολύσεις		α) Επέρχεται σημαντικός περιορισμός των αντικινήτρων για την		Εξειδικεύεται (ΣΝ/ΣΕΠΕ) το καθεστώς αντικινήτρων για την απόλυση εργαζομένων

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
		<p>καταγγελία της σύμβασης εργασίας:</p> <p>1) μειώνεται κατ' έμμεσο τρόπο το ύψος της αποζημίωσης έως και 50% διαμέσου της δραστηκής μείωσης του χρόνου προειδοποίησης της απόλυσης,</p> <p>2) καταργείται η υποχρέωση άμεσης καταβολής ολόκληρου του ποσού της αποζημίωσης και θεσπίζεται ελάχιστο όριο άμεσης (προ)καταβολής του ποσού που αντιστοιχεί σε δύο μηνών αποδοχές, ενώ παρέχεται η δυνατότητα εξόφλησης του υπολοίπου σε διμηνιαίες δόσεις, το ύψος των οποίων δεν πρέπει να είναι μικρότερο από τις αποδοχές δύο μηνών.</p> <p>β) Υιοθετούνται μέτρα αποτροπής απολύσεων</p>		<p>55-64 ετών. Επέρχονται αλλαγές στο θέμα της αυτασφάλισης απολυόμενων ηλικίας 55-64 ετών με συμμετοχή του εργοδότη και του ΟΑΕΔ στην κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών, με κυριότερες τις εξής:</p> <p>1) την επέκταση της δυνατότητας υπαγωγής στην εν λόγω ρύθμιση όσων δεν μπόρεσαν να το κάνουν στα χρονικά περιθώρια του νόμου 3863/2010,</p> <p>2) την εισαγωγή της προϋπόθεσης των 4.500 ενσήμων (15ετία),</p> <p>3) τον ορισμό ως βάση υπολογισμού των μηνιαίων εισφορών του βασικού μισθού της ΕΓΣΣΕ,</p> <p>4) την εισαγωγή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων του εργοδότη με σημαντικότερη την αναγνώριση της</p>

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
		<p>εργαζομένων κοντά στο όριο συνταξιοδότησης. Θεσπίζεται «αντικίνητρο» για το ενδεχόμενο απόλυσης εργαζομένων μεγάλης ηλικίας στα πρόθυρα συνταξιοδότησης, εφόσον δεν είναι δυνατή η τοποθέτησή τους σε θέση εργασίας και συγκεκριμένα παρέχεται το δικαίωμα <i>αυτασφάλισης</i>, στην οποία συμμετέχει ο εργοδότης έως τρία έτη με το 50% του κόστους για ασφαλισμένους 57-60 ετών ή με το 80% για ασφαλισμένους 60-64 ετών για διάστημα τριών ετών. Το υπόλοιπο του κόστους αναλαμβάνεται μέσω ειδικών προγραμμάτων του ΟΑΕΔ (Ν.3863).</p>		<p>απόλυσης ως άκυρης με όλες τις έννομες συνέπειες της ακυρότητας, 5) την θέσπιση της δυνατότητας συμμετοχής σε προγράμματα απασχόλησης μακροχρόνια ανέργων στο δημόσιο τομέα.</p>
Ομαδικές απολύσεις		Αύξηση ορίου ομαδικών απολύσεων: σε 6 άτομα για επιχειρήσεις με προσωπικό		

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
		20-150 άτομα, σε 5% και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων (Ν. 3863).		
Μητρότητα				Θεσπίζεται αυξημένη προστασία στην εργαζόμενη σε περίπτωση απόλυσης λόγω μητρότητας, η οποία επεκτείνεται στους 18 μήνες από τον τοκετό (ΣΝ/ΣΕΠΕ).
<b>3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ</b>				
Μεσολάβηση και Διαιτησία (ΟΜΕΔ)/ Συμφιλίωση		Ρύθμιση διαδικασίας προσφυγής στον ΟΜΕΔ. Θέσπιση δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στην μεσολάβηση και στην διαιτησία και των δύο μερών. Εξαγγελία προεδρικού διατάγματος για την μεταρρύθμιση των όρων σύστασης και λειτουργίας του ΟΜΕΔ (Ν.3863.	α) Αυξημένη τυπική ισχύ αποδίδεται στην πρόσφατη ΕΓΣΣΕ. Οι εκδοθησόμενες με τη διαδικασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) διαιτητικές αποφάσεις, προς επίλυση συλλογικών διαφορών, δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον	Εισάγονται (ΣΝ/ΣΕΠΕ) αυξημένες αρμοδιότητες συμφιλίωσης των δύο μερών της εργασιακής σχέσης σε επίπεδο ΣΕΠΕ για ζητήματα τόσο ατομικών όσο και συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Επίσης, προβλέπεται η υπό όρους εμπλοκή της διοίκησης (υπουργείου απασχόλησης)

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
		Καταργήθηκε ρητά με τον Ν.3899).	<p>χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011. Επίσης δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το διάστημα από 1.7.2011 έως 31.12.2012, πέραν των οριζομένων στην σε ισχύ ΕΓΣΣΕ (Ν. 3871).</p> <p>β) Αντικαθίστανται βασικά άρθρα του Νόμου 1876/1990 και εισάγονται ρυθμίσεις (Ν.3899) με τις οποίες θεσπίζονται τα εξής:</p> <p>1) η δυνατότητα προσφυγής στην διαιτησία μονομερώς από την εργοδοτική πλευρά μετά την υποβολή πρότασης για μεσολάβηση εφόσον προσήλθε και συμμετείχε</p>	σε διαδικασίες συμφιλίωσης, ενώ της εργατικής υπόθεσης επιλαμβάνεται η αρμόδια διεύθυνση του υπουργείου εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης, εφόσον πρόκειται για διαφορά «εθνικού επιπέδου». Η νέα διαδικασία συμφιλίωσης δύναται να καταλήξει σε δεσμευτικό πρακτικό επίλυσης της εργατικής διαφοράς.



Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
			<p>στην διαδικασία μεσολάβησης. 2) στην δικαστική κρίση του Μονομελούς Πρωτοδικείου υπόκεινται οι διαφορές αποκλειστικά για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων 3) η ιδιαίτερη έμφαση κατά την έκδοση απόφασης του ΟΜΕΔ στην οικονομική κατάσταση δηλαδή στην εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας ως στοιχεία που θα πρέπει οπωσδήποτε να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση της διαφοράς 4) η προσφυγή στην διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό του βασικού μισθού. Ως προς τα λοιπά ζητήματα η συλλογική διαπραγμάτευση συνεχίζεται προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία.</p>	

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
			5) η επιλογή και η αξιολόγηση των νέων μεσολαβητών και διαιτητών θα υλοποιούνται με ομόφωνη απόφαση των μελών του Δ.Σ. στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων.	
Συλλογικές διαπραγματεύσεις – συλλογικές συμβάσεις/ συμφωνίες	<p>α) Οι διατάξεις που αφορούν σε μείωση αποδοχών και αμοιβών (σε ιδιωτικό-δημόσιο τομέα) κατισχύουν κάθε αντίθετης συλλογικής συμφωνίας ή σύμβασης κλπ (Ν.3833).</p> <p>β) Απαγορεύεται έως 31/12/2010 η σύναψη συλλογικής (ή και ατομικής) συμφωνίας ή σύμβασης στον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα που θα συνεπάγεται αυξήσεις στις αμοιβές και</p>	<p>α) Οι διατάξεις που αφορούν σε περαιτέρω μείωση αποδοχών και αμοιβών (σε ιδιωτικό-δημόσιο τομέα) κατισχύουν κάθε αντίθετης συλλογικής συμφωνίας ή σύμβασης κλπ (Ν.3845).</p> <p>β) Κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης (Ν.3845): i) Οι όροι των ομοιοπαγγελματικών και επιχειρησιακών σε μπορούν να αποκλίνουν των όρων των κλαδικών σε και των ΕΓΣΣΕ ii) οι όροι των</p>	<p>α) Επαναλαμβάνεται η ρύθμιση των Νόμων 3833 και 3845/2010, δηλαδή οι περικοπές που εισάγονται με τον Ν. 3899 κατισχύουν οποιασδήποτε άλλης διάταξης ή ρήτρας στα πλαίσια οιασδήποτε συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας (Ν.3899).</p> <p>β) Εισάγεται ο θεσμός της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας (εεσσε). Με την εεσσε ακόμα και σε</p>	<p>α) Εξαιρετικές διαδικασίες και ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου εισάγονται με τον Ν.3920 και αφορούν στην σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας στους νέους φορείς που προκύπτουν από την αναδιάρθρωση των αστικών συγκοινωνιών στην Περιφέρεια της Αττικής. Οι κυριότερες από αυτές είναι: 1) η κατάργηση της ισχύος όλων των σε ισχύ διατάξεων συλλογικών συμβάσεων ή κανονισμών στους</p>

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
	<p>αποδοχές και καταργείται κάθε αντίθετη διάταξη ή ρύθμιση (Ν.3833). γ) Σύσταση Μητρώου συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καταχώρηση κατά είδος και ανάρτηση σχετικού πίνακα με το κείμενο των σσε στην ιστοσελίδα του Υπουργείου (Ν.3846).</p>	<p>κλαδικών σσε μπορούν να αποκλίνουν των αντίστοιχων της ΕΓΣΣΕ.</p>	<p>επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 50 άτομα δύναται να συνομολογηθούν αποδοχές και όροι εργασίας, οι οποίοι αποκλίνουν από όσα ισχύουν στις κλαδικές συμβάσεις εργασίας στο όριο των οριζόμενων στην εγσσε (740 ευρώ μηνιαίος μισθός μεικτά). Οι συμβάσεις αυτές υπερισχύουν χωρίς περιορισμούς (αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης κλπ) και έχουν ετήσια –κατ’ αρχήν- διάρκεια. Επίσης, προβλέπεται ότι μπορούν με τις εεσσε να ρυθμίζονται ζητήματα ευέλικτων μορφών εργασίας (διάσωση θέσεων εργασίας, μερική- εκ περιτροπής, διαθεσιμότητα) καθώς και της διάρκειάς τους. Στο ζήτημα της σκοπιμότητας σύναψής της εσσε γνωμοδοτεί το</p>	<p>συγχωνευθέντες φορείς, 2) η ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων με τις δύο πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις ανά νεοσύστατο φορέα εντός τριάντα ημερολογιακών ημερών, 3) η ρύθμιση με νόμο των θεμάτων εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση μη συμφωνίας των μερών, 4) η απαγόρευση μονομερούς προσφυγής στον ΟΜΕΔ κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων και 5) η επαναφορά του κατά νόμο πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων άμα τη ολοκληρώσει της εν λόγω εξαιρετικής διαδικασίας.  β) Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας του Ν. 3986 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή</p>

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
			Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Ν.3899).	<p>συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά στα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων (βλ. επίσης <i>Συνδικαλιστικές οργανώσεις</i>).</p> <p>γ) Με επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διεύθυνσης του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης (Ν. 3986).</p>
Συνδικαλιστικές οργανώσεις/ μορφές συλλογικής εκπροσώπησης				Εισάγεται ο θεσμός (Ν. 3986) της ένωσης προσώπων σε επιχειρησιακό επίπεδο για την σύναψη συμφωνίας αναφορικά με την

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
				διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί και σε επιχειρήσεις με λιγότερο από 20 άτομα από το 15% του συνόλου των εργαζομένων και από το 25% των εργαζομένων στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, χωρίς να πρόκειται για εργατικό σωματείο και χωρίς να διέπεται από τον Ν. 1264/1982.
Απεργία			Αναστολή του δικαιώματος στην απεργία για 10 ημέρες και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής του εργοδότη στην διαιτησία (Ν.3899).	
<b>4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ Η και ΑΝΕΡΓΙΑ</b>				
Μετατάξεις/ μεταφορά				Θέματα μετατάξεων πλεονάζοντος προσωπικού,

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
προσωπικού				μεταφοράς παραμένοντος προσωπικού και εν γένει θέματα προσωπικού ρυθμίζονται στα πλαίσια του νόμου που αφορά στην εξυγίανση, αναδιάρθρωση και ανάπτυξη των αστικών συγκοινωνιών Περιφέρειας Αττικής (Ν.3920). Οι διατάξεις αυτές κατ' εξαίρεση κατισχύουν οιασδήποτε αντίθετης διάταξης νόμου ή συλλογικής συμφωνίας, η οποία και καταργείται αυτοδίκαια.
Αναστολή ή περιορισμός προσλήψεων	α) Αναστολή διορισμών και προσλήψεων (για το έτος 2010) σε φορείς του Ν. 3812 με εξαίρεση τους τομείς υγείας, παιδείας και ασφάλειας. Σταδιακή απορρόφηση ήδη επιτυχόντων στον ΑΣΕΠ και όσων διαγωνισμών είναι σε εξέλιξη (Ν. 3833).		α) Καταργούνται (Ν. 3899) όλες οι εξαιρέσεις από τον κανόνα 1 προς 5 για τις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα για τα έτη 2011 έως 2013 (το εκπαιδευτικό προσωπικό όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, τα Σώματα Ασφαλείας, το Λιμενικό Σώμα, το ιατρικό	Αντικατάσταση (Ν.3986/2011) των σχετικών διατάξεων των Ν. 3833 και 3899/2010 αναφορικά με την απασχόληση στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα ως εξής : 1) η σταδιακή απορρόφηση των επιτυχόντων ΑΣΕΠ (πίνακες αποτελεσμάτων μετά την

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
	<p>β) Θέσπιση λόγου ένα προς πέντε -20%- (μια πρόσληψη για πέντε αποχωρήσεις) για μόνιμο προσωπικό και εργαζόμενους αορίστου χρόνου σε φορείς του Ν. 3812, με εξαίρεση (λόγος ένα προς ένα) τους τομείς υγείας, παιδείας και ασφάλειας (N.3833).</p> <p>γ) Μείωση κατά 30% για το 2010 σε σχέση με το 2009 στις προσλήψεις προσωπικού με: i) σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και ii) συμβάσεις μίσθωσης έργου (N. 3833).</p>		<p>και νοσηλευτικό προσωπικό του τομέα υγείας, οι μετακλητοί υπάλληλοι, το μη πολιτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων, οι προσλήψεις ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού νέων νοσηλευτικών μονάδων, οι επιτυγχόντες του Α.Σ.Ε.Π.) και προβλέπεται ότι στον κανόνα 1 προς 5 λαμβάνονται υπόψη για τον στενό δημόσιο τομέα και μεταφορές ή εντάξεις προσωπικού ιδιωτικού δικαίου από αρκετούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου φορέα (νόμος 2190/1994 περιπτώσεις στ έως θ).</p> <p>β) θεσπίζεται περιορισμός κατά 15% στις προσλήψεις προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και στις συμβάσεις μίσθωση έργου</p>	<p>1.1.2009) πραγματοποιείται μέχρι 31.12.2015, 2) Ο λόγος των προσλήψεων καθορίζεται σε ένα προς πέντε για το διάστημα Ιανουάριος 2011-Δεκέμβριος 2015 με εξαίρεση το 2011 για το οποίο ο λόγος θα είναι ένα προς δέκα, 3) Ειδικότερα οι εγκρίσεις προσλήψεις προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή μίσθωσης έργου για το 2011 περιορίζονται κατά 50% και κατά 10% για τα υπόλοιπα έτη έως το 2015 με ορισμένες εξαιρέσεις σε περίπτωση μη επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού.</p>

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
			<p>για το 2011 σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του 2010, οι οποίες ήταν κατά 30% περιορισμένες σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2009 (Ν.3899).</p> <p>γ) Μειώνονται από 1/1/2011 κατά 10% οι μηνιαίες αποδοχές που υπερβαίνουν τα 1.800 ευρώ των εργαζομένων της ΑΤΕ και των εταιρειών του ομίλου της, καταργείται το επίδομα περιποίησης πελατών, ενώ διατηρείται το επίδομα ενίσχυσης χαμηλόμισθων υπό τον όρο ότι οι συνολικές μηνιαίες αποδοχές δεν υπερβαίνουν τα 1.500 ευρώ (Ν.3899).</p>	
Απελευθέρωση	Ενσωμάτωση στην			Άρση των περιορισμών για



Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
επαγγελμάτων	ελληνική έννομη τάξη της οδηγίας (2006/123) για την απελευθέρωση των υπηρεσιών (Ν. 3844).			τα κλειστά επαγγέλματα από 1 <sup>η</sup> Ιουλίου 2011, όπως, ιδίως: α) του νομικού επαγγέλματος, ως προς την ελάχιστη αμοιβή, τον γεωγραφικό περιορισμό κλπ β) του φαρμακευτικού επαγγέλματος, ως προς το ελάχιστο περιθώριο κέρδους κλπ γ) του συμβολαιογραφικού επαγγέλματος σχετικά με την ελάχιστη αμοιβή κλπ δ) του αρχιτέκτονα, ως προς την ελάχιστη αμοιβή ε) του μηχανικού, ως προς την ελάχιστη αμοιβή στ) του ορκωτού, ως προς την ελάχιστη αμοιβή.
Εθελούσια έξοδος				Κατ' εξαίρεση δυνατότητα αποχώρησης με εθελούσια έξοδο στην βάση σχετικού προγράμματος για τους υπαγόμενους σε καθεστώς εφεδρείας (Ν. 3986).

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
Επιδότηση ανεργίας – Ενεργητικές πολιτικές		<p>α) Θεσμοθέτηση της «επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας» για ανέργους λόγω τακτικής ή μακροχρόνιας ανεργίας (Ν.3845).</p> <p>β) Δυνατότητα επιχορήγησης εργοδοτών ιδιωτικού τομέα για πρόσληψη ανέργων – κατόχων «επιταγής» στα πλαίσια προγραμμάτων για εκπαίδευση – επαγγελματική κατάρτιση (Ν.3845).</p> <p>γ) Δυνατότητα επιχορήγησης ΕΠΑ για πρόσληψη ανέργων κοντά στο όριο συνταξιοδότησης ή ηλικίας 55 έως 64 για εργασία στον δημόσιο τομέα. Για ΝΠΔΔ του Υπουργείου Υγείας δεν ισχύει το ηλικιακό όριο (Νόμος 3845).</p> <p>δ) Δυνατότητα σύμβασης</p>		<p>α) Θέσπιση ανωτάτου ορίου επιδότησης από 1.1.2013 στα 450 ημερησία επιδόματα εντός της προηγούμενης τετραετίας από την εκάστοτε έναρξη επιδότησης λόγω ανεργίας. Το εν λόγω όριο καθορίζεται σε 400 ημερησία επιδόματα από 1.1.2014,</p> <p>β) Επανακαθορισμός οικονομικής ενίσχυσης λόγω Πάσχα και Χριστουγέννων από 1.7.2012 για τους επιδοτούμενους ανέργους, είτε στο μισό του μηνιαίου επιδόματος ανεργίας, είτε στο ύψος 3 ημερησίων επιδομάτων εφόσον δεν πληρούνται συγκεκριμένα όρια χρονικών διαστημάτων επιδόματος σε ετήσια βάση (Ν. 3986).</p> <p>γ) Εισάγεται η επιταγή απόκτησης επαγγελματικών</p>

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
		απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (δες ανωτέρω μαθητεία)		προσόντων για την πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και ενεργητικής απασχόλησης (ΣΝ/ΣΕΠΕ).
Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας – Ελεγκτικοί μηχανισμοί	α) Εισαγωγή ελεγκτικών αρμοδιοτήτων και συμφιλιοτικών εξουσιών στην λειτουργία του ΣΕΠΕ (Ν.3846). β) Εισαγωγή κυρώσεων και προστίμων για παραβίαση εργατικής νομοθεσίας (Ν.3846).			Ανασυσταίνεται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας σε κείμενο πολυσέλιδου σχεδίου νόμου (Ιούνιος 2011), στο οποίο ρυθμίζονται και θέματα αρμοδιοτήτων, σύστασης και εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας του Σώματος.
Αδήλωτη εργασία				Από τα μέσα για την αύξηση της δυνατότητας ελέγχου του ΣΕΠΕ ξεχωρίζει η καινοτομία της «κάρτας εργασίας», με την οποία απεικονίζεται ηλεκτρονικά η ώρα προσέλευσης και αποχώρησης του εργαζόμενου, καθώς και το ωράριο εργασίας. Τα συγκεκριμένα στοιχεία προβλέπεται να

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)
				καταχωρούνται με On-Line σύνδεση σε ένα ενιαίο κεντρικό σύστημα για τους τρεις σχετικούς με την αγορά εργασίας θεσμούς (Ι.Κ.Α., Σ.ΕΠ.Ε., Ο.Α.Ε.Δ.). Το όφελος του εργοδότη (αλλά και του εργαζόμενου) από την τήρηση των όρων που απορρέουν από την πιλοτική εφαρμογή του συγκεκριμένου συστήματος θα είναι η μειωμένη κατά 10% καταβολή κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών. Η επιβολή του μέτρου θα γίνει αρχικά σε περιοχές, κλάδους και τύπους επιχειρήσεων στις οποίες παρατηρούνται διαχρονικά υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας (ΣΝ/ΣΕΠΕ).
Εργασία μεταναστών	α) Πρόστιμα σε εργοδότες που απασχολούν			

Καψάλης Απόστολος,  
Τελευταία ενημέρωση 04/07/2011

<b>Πεδίο</b>	<b>Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)</b>	<b>Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)</b>	<b>Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)</b>	<b>Έως 06/2011 (Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Σχέδιο Νόμου ΣΕΠΕ)</b>
	ανεπίσημους μετανάστες (Ν.3846).  β) Διατήρηση της ουσιαστικής αδυναμίας επανόδου στην «νομιμότητα» για τους μετανάστες χωρίς χαρτιά (Ν.3846).			