

## **Πίνακας μεταρρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας στην εποχή των μνημονίων**

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 και του δεύτερου μνημονίου τον Φεβρουάριο του 2012. Ορισμένοι κανόνες δικαίου, ιδίως ο νόμος 3833/2010 υιοθετήθηκαν πριν την σύναψη της δανειακής σύμβασης και την τυπική ψήφιση του «Μνημονίου» (Νόμος 3845/2010), 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 το πρώτο μνημόνιο και τον νόμο 3845/2010, ο οποίος ψηφίστηκε με την μορφή του κατεπείγοντος.

Η επιλογή των πρώτων 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 2012 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 17/07/2013

Η Πέμπτη χρονική περίοδος αφορά στην επικαιροποίηση του παρόντος πίνακα από το αντίστοιχο χρονικό σημείο στο οποίο κατέληγε η καταγραφή στα πλαίσια της προπέρσινης ετήσιας Έκθεσης για την Οικονομία και την Απασχόληση. Η λήξη αυτής της πέμπτης ετήσιας περιόδου, άλλωστε, συμπίπτει με την νέα διακυβέρνηση της χώρας, όπως αυτή προέκυψε από τις εκλογές της 17<sup>ης</sup> Ιουνίου 2012.

Η Έκτη και τελευταία χρονική περίοδος αφορά στις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων από την το χρονικό σημείο στο οποίο κατέληγε η καταγραφή στα πλαίσια της περσινής ετήσιας Έκθεσης για την Οικονομία και την Απασχόληση. Εκτός από το Τρίτο Μνημόνιο στα τέλη του 2012, η συγκεκριμένη περίοδος αφορά στο νέο-επικαιροποιημένο μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και δύο «πολυνομοσχέδια», εκ των οποίων το δεύτερο συζητείται την στιγμή που αυτή εδώ η Ετήσια Έκθεση βρίσκεται ήδη στο τυπογραφείο (οι σχετικές ρυθμίσεις εμφανίζονται με την επισήμανση «N. 4172/2013»).

Τέσσερις είναι 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.

Ακολουθώς, 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 τις δανειακές συμβάσεις και τους «Νόμους» 3845/2010, 4046/2012 & 4093/2012, είτε όχι.

## Καψάλης Απόστολος

Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

Τέλος, πρέπει να διευκρινιστεί ότι μέρος των προβλεπομένων στο δεύτερο μνημόνιο αποτελούν αντικείμενο ρύθμισης στα πλαίσια της γνωστής Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου της 28<sup>ης</sup> Φλεβάρη 2012 (στο εξής ΠΥΣ αριθμός 6) κατ' εφαρμογή του οικείου άρθρου 1 παρ. 6 του Νόμου 4046/2012. Ωστόσο, εφόσον αναφέρεται ρητά ότι οι διατάξεις του άρθρου αυτού (και τα οριζόμενα στα κεφάλαια του μνημονίου στα οποία παραπέμπει) αποτελούν ευθείς και πλήρεις κανόνες δικαίου, όσα εκεί προβλέπονται αποτυπώνονται διακριτά στον πίνακα που ακολουθεί με την επισήμανση ότι εισάγονται με αυτόν τον Νόμο, ανεξάρτητα εάν μπορούν να κυριολεκτικά να αποτελέσουν κανόνες δικαίου ή όχι.

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ
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</u> κατά 7% (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</u> κατά 3% (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 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.			

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
			<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 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,</p>			

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
			τα ΝΠΙΔ τους ΟΤΑ και τα ΝΠΙΔ που ανήκουν σε ΟΤΑ-ΟΚΑ ή επιχορηγούνται τακτικά από τον προϋπολογισμό καθώς και σε επιχειρήσεις του Ν. 3429/2005 (ΔΕΚΟ).			
Μείωση-πάγωμα αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα					<p>α) Μείωση των βασικών κατώτατων αποδοχών της ΕΓΣΕΕ i) κατά 22% για το σύνολο των εργαζομένων και ii) κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών και για τους εργαζόμενους με συμβάσεις μαθητείας (ΠΥΣ αρ. 6). Άμεση εφαρμογή στα νέα κατώτατα όρια αποδοχών χωρίς την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.</p> <p>β) Πάγωμα όλων των αυξήσεων στις αποδοχές, οι οποίες επέρχονται με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας (όπως επιδόματα πολυετίας, χρόνου εργασίας, τριετίας κλπ) μέχρις ότου η ανεργία στην χώρα διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% (ΠΥΣ αρ. 6).</p> <p>γ) <u>Στόχευση</u> για μείωση του ανά μονάδα κόστους</p>	<p>α) Πρόβλεψη για την εισαγωγή νέου συστήματος διαμόρφωσης κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου με πράξη υπουργικού συμβουλίου και με έναρξη εφαρμογής την 1<sup>η</sup> Απριλίου 2013 (Ν.4093).</p> <p>β) Διαμόρφωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων καθώς και των νόμιμων προσαυξήσεων τους (Ν. 4093) και ειδικότερα: 1) μέχρι την λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν.4046/2012 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις τους προσδιορίζονται οι κατώτατοι μισθοί/κατώτατα ημερομίσθια ως</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011,N. 4024/2011, N. 4038/2012,N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, N. 4172/2013)
					<p>εργασίας κατά 15% κατά την διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής στρατηγικής (N. 4046).</p> <p>δ) <i>Πρόβλεψη</i> για σύνταξη σαφούς χρονοδιαγράμματος για την λεπτομερή αναμόρφωση της εθνικής γενικής σεε έως το τέλος Ιουλίου με στόχο την ευθυγράμμιση του πλαισίου του κατώτατου μισθού με αυτό συγκρίσιμων κρατών (N. 4046).</p>	<p>εξής:</p> <p>(i) σε 586,08 ΕΥΡΩ για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών σε 26,18 ΕΥΡΩ.</p> <p>(ii) σε 510,95 ΕΥΡΩ για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών και σε 22,83 ΕΥΡΩ. για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών, 2) Στον κατώτατο μισθό δεν ισχύει καμία άλλη προσαύξηση πλην της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας και μάλιστα ως εξής:</p> <p>2α) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						<p>προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.            2b) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.            (2c) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18<sup>ο</sup> έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19<sup>ο</sup> έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία</p>



Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						<p>την 14.2.2012.</p> <p>2d) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.</p> <p>γ) αναστέλλεται (Ν.4093) έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.</p> <p>δ) Αναλυτική περιγραφή (Ν. 4172) του νέου συστήματος διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού από 01.01.2017, που θεσπίστηκε με τον Ν. 4093 (βλ. προηγούμενος). Διεξαγωγή κοινωνικής διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, των ερευνητικών ινστιτούτων τους και</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων για την σύνταξη σχεδίου πορίσματος διαβούλευσης, το οποίο θα λαμβάνεται υπόψη για τη έκδοση της ετήσιας υπουργικής απόφασης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου.
Μείωση δώρων/ επιδομάτων στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα	α) 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 ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ <u>μειώνονται</u> κατά 30%. β) <u>Μείωση</u> πάσης φύσεως επιδομάτων υπαλλήλων και εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις κλπ κατά 12% (Ν. 3833).	α) 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 ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ <u>καθορίζονται</u> σε 500 ευρώ, 250 ευρώ και 250 ευρώ αντίστοιχα εφόσον το σύνολο των αμοιβών δεν υπερβαίνει τις 2.500 ευρώ μηνιαίως (Ν.3845).  β) Τα ανωτέρω επιδόματα αναπροσαρμόζονται κατά ενιαίο ποσοστό έπειτα από οικονομική μελέτη εφόσον το				Καταργούνται από 1.1.2013 τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς, που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη, ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία, για λειτουργούς, υπαλλήλους και μισθωτούς του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., και Ο.Τ.Α., καθώς και για τα μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και αντίστοιχους της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
		<p>επιτρέπουν οι οικονομικές δυνατότητες των ταμείων και η δημοσιονομική κατάσταση της χώρας (Ν.3863).</p> <p>γ) Τα επιδόματα, Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας 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> <p>δ) Μείωση πάσης φύσεως επιδομάτων υπαλλήλων και εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις κλπ κατά 8%. Ελλείψει επιδομάτων μειώνονται οι αποδοχές κατά 3% (Ν.3845).</p>				Λιμενικού Σώματος (Ν.4093).
Σύστημα βαθμολογίου, πειθαρχικού και					Εισαγωγή συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και μισθολογικής εξέλιξης	α) Εισαγωγή νέου πειθαρχικού δικαίου για τους πολιτικούς

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
ενιαίου μισθολογίου για τον δημόσιο τομέα					των υπαλλήλων του κράτους, των ΟΤΑ και άλλων φορέων του δημοσίου τομέα. Αφορά σε μόνιμους και δόκιμους πολιτικούς υπάλληλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) στο δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ (Ν.4024).	υπαλλήλους και το προσωπικό που υπηρετεί με σχέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) στο δημόσιο, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου στους ΟΤΑ α΄ & β΄ βαθμού. Σαφής προσδιορισμός των πειθαρχικών παραπτώματων, αναμόρφωση-αυστηροποίηση των πειθαρχικών ποινών, ανασύσταση των πειθαρχικών συμβουλίων (Ν. 4057).  β) Τροποποίηση του Ν. 4057 σε ό,τι αφορά στην αργία στα πλαίσια της πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας, μέσα από την διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της αυτοδίκαιης αργίας και της παροχής διακριτικής ευχέρειας στις υπηρεσίες για θέση των υπαλλήλων σε <i>δυναμική αργία</i> (Ν. 4093).  γ) Πρόβλεψη ειδικής ποινικής ευθύνης των υπαλλήλων για την

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						<p>πρόκληση βλάβης σε φορέα κοινωνικής ασφάλισης στα πλαίσια της καταπολέμησης παραβατικών και ζημιογόνων συμπεριφορών σε βάρος του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης (Ν.4144).</p> <p>δ) Πρόβλεψη της δυνατότητας να καθορίζεται ειδικό σύστημα προαγωγών και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Εσόδων κατά παρέκκλιση των κριτηρίων και της διαδικασίας που προβλέπονται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και κάθε άλλη διάταξη (Ν. 4152).</p> <p>δ) Περαιτέρω αυστηροποίηση του νέου πειθαρχικού των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα και σε θέματα πειθαρχικών συμβουλίων, πειθαρχικών ποινών και διώξεων (Ν. 4152).</p>
<b>2. ΑΤΟΜΙΚΟ</b>	<b>2. ΑΤΟΜΙΚΟ</b>	<b>2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ</b>	<b>2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ</b>	<b>2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ</b>	<b>2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ</b>	<b>2. ΑΤΟΜΙΚΟ</b>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	ΔΙΚΑΙΟ	ΔΙΚΑΙΟ	ΔΙΚΑΙΟ	ΔΙΚΑΙΟ	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
Αυτοαπασχόληση	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).					Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας (Ν. 4097). Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.
Συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών		Ορίζονται υποχρεωτικές 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-αναθέτονα το έργο. Κυρώσεις και έκπτωση εργολάβου σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας (Ν.3863).				Τροποποιείται η ρύθμιση του Ν. 3863 (βλ. διπλανή στήλη) με λεπτομερή περιγραφή και ενίσχυση των αρμοδιοτήτων της αναθέτουσας αρχής επί προσφοράς εργολαβικής εταιρείας (Ν.4144).
Εταιρείες-επιχειρήσεις	Επαναρυθμίζεται το καθεστώς ενοικίασης	Εμπλοκή των ΕΠΑ στην επαναπροώθηση	Η ανώτατη διάρκεια δανεισμού εργαζόμενου από	Αίρεται ο περιορισμός αναφορικά με την άσκηση	α) Κατάργηση όλων των περιορισμών στην ισχύουσα	α) Τροποποίηση (Ν. 4093) του Ν. 4052 στην

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
<p>Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) &amp; Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (ΠΓΕΕ)</p>	<p>εργαζομένων με ορισμένες επιπλέον προστατευτικές διατάξεις (Ν. 3846).</p>	<p>συγκεκριμένων κατηγοριών ανέργων (ηλικίες 55-64) στην απασχόληση με επιδότησή τους από τον ΟΑΕΔ (Ν. 3845, βλ. <i>επιδότηση ανεργίας</i>).</p>	<p>Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης διπλασιάζεται -από 18 σε 36 μήνες- ενώ καταργείται και η δικαιολογητική βάση υπέρβασης του 12μήνου, δηλαδή η αναπλήρωση εργαζομένου που η σχέση εργασίας του είναι σε αναστολή (Ν.3899).</p>	<p>της δραστηριότητας &amp; του επαγγέλματος της προσωρινής απασχόλησης μόνο από Ανώνυμη Εταιρεία (Ν. 3919).</p>	<p>νομοθεσία που αντιβαίνουν τον Ν. 3919 σε ό,τι αφορά στην πρόσβαση και στην άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων (Ν. 4038).</p> <p>β) Ρύθμιση του καθεστώτος σύστασης και λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας3 προς εφαρμογή της οικείας κοινοτικής οδηγίας (Ν.4052).</p> <p>γ) Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην κοινοτική οδηγία 2008/104 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης – ΕΠΑ (Ν.4052).</p>	<p>κατεύθυνση της πλήρους απελευθέρωσης του πλαισίου σύστασης και λειτουργίας ΕΠΑ και ιδίως:1) καταργείται το ειδικό κεφάλαιο σύστασης, 2) μειώνεται το ύψος των εγγυητικών επιστολών, 3) καταργείται ο ελάχιστος αριθμός απασχολούμενων, η απαίτηση τεχνικού εξοπλισμού και ελάχιστου χώρου για το κάθε υποκατάστημα, 4) επεκτείνεται η δυνατότητα παροχής των παρεμφερών υπηρεσιών της κατάρτισης, της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού από τις ΕΠΑ, 5) ορίζεται ότι σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						<p>μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.</p> <p>β) Τροποποίηση (Ν.4093) του Ν. 4052 στην κατεύθυνση της πλήρους απελευθέρωσης του πλαισίου σύστασης και λειτουργίας ΙΓΕΕ και ιδίως:</p> <p>1) διευρύνεται το αντικείμενο των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας εκτός των διαμεσολαβήσεων για τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας στην άσκηση παρεμφερών με το αντικείμενο τους δραστηριότητες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, 2) μειώνεται ο χρόνος της απαιτούμενης επαγγελματικής εμπειρίας για τον διευθυντή του ΙΓΕΕ και διευκολύνεται η άσκηση της δραστηριότητας των διαμεσολαβήσεων, 3) καταργείται ο απαιτούμενος τεχνικός εξοπλισμός και ο ελάχιστος χώρος που απαιτείτο για την κύρια εγκατάσταση και</p>



Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						<p>για το υποκατάστημα του ΙΓΕΕ, 4) προβλέπεται η δυνατότητα διασυννοριακής παροχής υπηρεσιών ΙΓΕΕ από ΙΓΕΕ εγκαταστημένα σε άλλες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης χωρίς να αποκτήσουν απαραίτητα εγκατάσταση στην Ελλάδα.</p> <p>γ) Τροποποίηση (Ν. 4093) των διαδικασιών επιβολής κυρώσεων σε ΙΓΕΕ και ΕΠΑ και ιδίως: 1) δίνεται η δυνατότητα και στους προϊσταμένους των ελεγκτών επιθεωρητών να επιβάλουν αυτοτελώς διοικητικές κυρώσεις σε ΙΓΕΕ/ ΕΠΑ που λειτουργούν παρανόμως, 2) η ποινή της προσωρινής διακοπής επιβάλλεται για διάστημα άνω των τριών ημερών (αντί ενός μηνός σύμφωνα με το υπό τροποποίηση άρθρο του Ν. 4052), 3) ισχύουν και για την περίπτωση την ΙΓΕΕ/ ΕΠΑ όλες εκείνες οι κυρώσεις που αφορούν στην παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας όπως ορίζονται στο άρθρο 24 του</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

<b>Πεδίο</b>	<b>Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)</b>	<b>Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)</b>	<b>Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)</b>	<b>Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)</b>	<b>Έως 06/2012 (N.4019/2011,N. 4024/2011, N. 4038/2012,N. 4046/2012 &amp; ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)</b>	<b>Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, N. 4172/2013)</b>
						N.3996, ενώ επί παραβίασης της προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας του ΙΓΕΕ/ ΕΠΑ επιβάλλεται ποινή φυλάκισης μέχρι 2 έτη και χρηματική ποινή.
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 εργασίας χωρίς να καταβάλλει καμία αποζημίωση. Επί της ουσίας με αυτόν τον τρόπο εισάγεται ένα γενικευμένο μοντέλο μιας ιδιότυπης σύμβασης ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας (N.3899).	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 επέρχεται κατά τον χρόνο της πρόωρης λύσης της σύμβασης (N.3986).  β) Εισάγονται μεταρρυθμίσεις (N. 3986) του καθεστώτος για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου		Επιτρέπεται (N. 4147) η σύναψη σύμβασης έργου ανάμεσα σε φυσικά πρόσωπα και σε φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα (ΟΤΑ) ακόμα και για ειδικότητες που αντιστοιχούν σε οργανικές θέσεις του φορέα, για όσο χρόνο διαρκεί η αναστολή προσλήψεων στον δημόσιο τομέα (στενό-ευρύτερο) προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι ανάγκες των ΟΤΑ, χωρίς να αυξάνεται ο εν γένει αριθμός των επιτρεπόμενων συμβάσεων ΙΔΟΧ και συμβασιούχων έργου. Ταυτόχρονα ενισχύεται η

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
				<p>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 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).</p>		<p>αιτιολόγηση της προϋπόθεσης των πρόσκαιρων αναγκών για την σύναψη της εν λόγω σύμβασης έργου.</p>
<p><b>Εκ περιτροπής εργασία</b></p>	<p>Κατοχύρωση και ενίσχυση της δυνατότητας σύναψης σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας. Δυνατότητα επιβολής εκ περιτροπής εργασίας μονομερώς σε</p>		<p>Η μονομερής εισαγωγή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας στην επιχείρηση επεκτείνεται από 6 (Νόμος 3846) σε 9 μήνες στην διάρκεια ενός</p>			

**Καπάλης Απόστολος**  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
	<p>όλη την επιχείρηση (έως 6 μήνες) σε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση περιορισμού δραστηριοτήτων προς αποφυγή απολύσεων (Ν. 3846).</p>		<p>ημερολογιακού έτους (Ν.3899).</p>			
<p><b>Μερική απασχόληση - ημισπασχόληση</b></p>	<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 % (Ν. 3846).            γ) Εφόσον ο εργαζόμενος εργαστεί επιπλέον των συμφωνημένων ωρών η προσαύξηση είναι 10% (Ν. 3846).            δ) Δικαίωμα του εργαζόμενου για μερική απασχόληση και επάνοδο σε πλήρη πλην περιπτώσεων δικ/μένων επιχειρησιακών αναγκών (Ν. 3846).            ε) Δικαίωμα προτεραιότητας του μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση πρόσληψης με σχέση πλήρους απασχόλησης (Ν. 3846).            στ) Επέκταση του θεσμού</p>		<p>α) Η προσαύξηση (Ν.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 (Ν.3899).</p>	<p>α) Εισαγωγή του θεσμού της προαιρετικής μερικής απασχόλησης στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Δυνατότητα μείωση ωρών εργασίας (ημερησία 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 17/07/2013

<b>Πεδίο</b>	<b>Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)</b>	<b>Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)</b>	<b>Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)</b>	<b>Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)</b>	<b>Έως 06/2012 (N.4019/2011,N. 4024/2011, N. 4038/2012,N. 4046/2012 &amp; ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)</b>	<b>Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, N. 4172/2013)</b>
	και στις ΔΕΚΟ καλύπτοντας πλέον όλον τον Δημόσιο τομέα (N. 3846).					
<b>Διαθεσιμότητα</b>	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).					
<b>Κατάτμηση άδειας</b>	Κατοχύρωση δυνατότητας κατάτμησης της άδειας ακόμη και σε περισσότερες περιόδους κατ' έτος σε περίπτωση σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης (N.3846)					Καταργείται η υποχρέωση προηγούμενης έγκρισης της Επιθεώρησης Εργασίας σε περιπτώσεις κατάτμησης με εργοδοτική απόφαση σε δύο περιόδους εντός του αυτού ημερολογιακού έτους. Επιπλέον, ειδικά σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σφύρηση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της άδειας των 10 εργασιμών

**Καψάλης Απόστολος**  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						ημερών επί πενθημέρου ή των 12 ημερών επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους (Ν.4093).
Μαθητεία – Σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας- Σύμβαση πρώτης απασχόλησης (Contrat Première Embauche)		<p>α) Καθορισμός όρων εργασίας απασχολούμενων 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 ειδικών συμβάσεων μαθητείας με άτομα 15-18</p>		Εισάγεται (Ν.3986) η δυνατότητα πρόσληψης νέων 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.		

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
		ετών μέχρι ένα έτος με αμοιβές 70% της ΕΓΣΣΕ (Ν.3863).				
5ήμερο	Σε περιπτώσεις πενήθημερης απασχόλησης η εργασία κατά την 6 <sup>η</sup> ημέρα προσαυξάνεται κατά 30%. Εξαιρούνται από την προσαύξηση οι εποχιακά απασχολούμενοι στον επισιτισμό-τουρισμό (Ν. 3846).					Ορίζεται (Ν. 4093) ότι οι ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζομένων στα καταστήματα μπορούν να καθορίζονται με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (κατάργηση 5μέρου).
Υπερωριακή εργασία/ τροποποίηση ωραρίου	α) Μειώνεται κατά 30% το ισχύον ανώτατο όριο υπερωριών απογευματινής απασχόλησης των υπαλλήλων ή μισθωτών του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ (Ν.3833). β) Ρυθμίζονται ζητήματα τήρησης του βιβλίου των υπερωριών (Ν. 3846).					α) Ρυθμίζονται (Ν. 4093) τα εξής θέματα: 1) Η υπέρβαση του ωραρίου εργασίας για περιπτώσεις που δεν υπάρχουν στα προβλεπόμενα στο άρθρο 1 του ΝΔ 515/1970, επιτρέπεται για δύο (2) ώρες ημερησίως και έως εκατόν είκοσι (120) ώρες το έτος, έπειτα από αναγγελία αυτών από τον εργοδότη στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα της πραγματοποίησης της υπερωρίας της απασχόλησης, με ταυτόχρονη ενημέρωση του Ειδικού Βιβλίου Υπερωριών, 2) Ο εργοδότης υποχρεούται να

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						<p>καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία για την αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας την ίδια μέρα ή το αργότερο εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.</p> <p>β) Εισαγωγή ρυθμίσεων που αφορούν στην γνωστοποίηση της πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης και στην τήρηση του ειδικού βιβλίου υπερωριών (Ν.4144).</p>
Χρόνος εργασίας/ Διευθέτηση του χρόνου εργασίας	<p>α) Επαναρρυθμίζεται το καθεστώς της διευθέτησης του συνολικού εργασιμου χρόνου (Ν. 3846).</p> <p>β) Διατηρείται ο αποκλειστικός ρόλος των συλλογικών συμβάσεων (Ν. 3846).</p> <p>γ) Καταργείται η επιτροπή διευθέτησης του Ν. 3385/05 και οι συλλογικές</p>	<p>Μεταρρυθμίζεται ο Νόμος 3385/2005 σε ό,τι αφορά στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Η προσαύξηση της 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% (Ν.3863).</p>		<p>α) Οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας των υπαλλήλων του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των λοιπών ΝΠΔΔ καθορίζονται από 37,5 σε 40 (Ν.3979).</p> <p>β) Εισάγονται (Ν. 3986) νέες δυνατότητες και 2 μοντέλα διευθέτησης του χρόνου εργασίας προς αντικατάσταση των σχετικών</p>		<p>α) Μεταρρυθμίζεται (Ν. 4093) το πλαίσιο για το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων και συγκεκριμένα: 1) Αποσυνδέεται το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων από αυτό της εργασίας του προσωπικού και η απαγόρευση της</p>



Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011,N. 4024/2011, N. 4038/2012,N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, N. 4172/2013)
	<p>διαφορές παραπέμπονται στον ΟΜΕΔ (N. 3846). δ) Διατηρείται η 4μηνη και 12μηνη διευθέτηση (N. 3846). ε) Εισάγεται η δυνατότητα κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων με περιεχόμενο εκτός του περιοριστικού πλαισίου των ισχυουσών διατάξεων (N. 3846).</p>			<p>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 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</p>		<p>απασχόλησης του προσωπικού κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα αίρεται τηρούμενου του εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών, 2) Η διακεκομμένη εργασία και η τρίωρη διακοπή εφαρμόζεται ανεξάρτητα αν το κατάστημα λειτουργεί με συνεχή ή διακεκομμένη λειτουργία.</p> <p>β) Μειώνεται κατά μία ώρα η ελάχιστη ανάπαυση (από 12 στις 11 ώρες) για κάθε περίοδο 24 ωρών, η οποία αρχίζει από 00:01 και λήγει την 24:00 (N.4093).</p> <p>γ) Αύξηση κατά 2 ώρες χωρίς αύξηση των αποδοχών του εβδομαδιαίου ωραρίου διδασκαλίας των λειτουργών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (N. 4152).</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
				<p>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 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 καταγγελία της σύμβασης εργασίας: 1) μειώνεται κατ' έμμεσο		Εξειδικεύεται (Ν.3996) το καθεστώς αντικινήτρων για την απόλυση εργαζομένων 55-64 ετών. Επέρχονται αλλαγές στο θέμα της αυτασφάλισης απολυόμενων		α) Νέα μείωση του κόστους της απόλυσης διαμέσου της μείωσης του ανωτάτου ορίου προειδοποίησης της καταγγελίας της σχέσης εργασίας (από 6 μήνες σε 4

**Καψάλης Απόστολος**  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
		<p>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 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</p>		<p>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 απόλυσης ως άκυρης με όλες τις έννομες συνέπειες της ακυρότητας,</p> <p>5) την θέσπιση της δυνατότητας συμμετοχής σε προγράμματα απασχόλησης μακροχρόνια ανέργων στο δημόσιο τομέα.</p>		<p>κατ' ανώτατο όριο) και της μείωσης του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης (ανώτατο ποσό αποζημίωσης από τους 24 στους 12 μήνες), ιδίως για όσους συμπληρώνουν προϋπηρεσία άνω των 17 ετών στον ίδιο εργοδότη (Ν.4093).</p> <p>β) Περαιτέρω διευκόλυνση των απολύσεων δια μέσου της άρσης ουσιαστικών αντικινήτρων για την καταγγελία της σχέσης εργασίας. Τροποποίηση του ΚΠολΔ σε ό,τι αφορά στην έκδοση προσωρινής διαταγής (επανατοποθέτηση στην θέση εργασίας) στα πλαίσια άσκησης ασφαλιστικών μέτρων ως μέσο προστασίας από εκδικητικές και παράνομες απολύσεις (Ν. 4172).</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
		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).				
Ομαδικές απολύσεις		Αύξηση ορίου ομαδικών απολύσεων: σε 6 άτομα για επιχειρήσεις με προσωπικό 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 (Ν.3996).		
Γονικές άδειες						Μεταρρύθμιση του συστήματος παροχής άνευ αποδοχών γονικής άδειας ως ατομικό μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα κάθε γονέα. Διάρκεια άδειας έως 4 μήνες έως την ηλικία των 6 ετών και επιπλέον ρυθμίσεις-διευκολύνσεις για ειδικές κατηγορίες (Ν.4075).

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
Υγεία και ασφάλεια στην εργασία					Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην οδηγία 2007/30 σχετικά με την απλούστευση και τον ορθολογισμό των εκθέσεων εφαρμογής οδηγιών ελάχιστων προδιαγραφών για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (Ν.4052).	Εισάγονται ρυθμίσεις (Ν.4144) που αφορούν στην ασφάλεια και στη υγεία στην εργασία και σε θέματα όπως: 1) ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση, 2) στην κατανομή του χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, 3) στο ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου, 4) την ενιαία ρύθμιση για την επιβολή ποινικών και διοικητικών κυρώσεων.
<b>3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ</b>	<b>3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ</b>	<b>3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ</b>	<b>3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ</b>	<b>3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ</b>	<b>3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ</b>	<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. Καταργήθηκε ρητά με τον Ν.3899).	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 χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011. Επίσης δεν ισχύουν και δεν	Εισάγονται (Ν.3996) 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) σε διαδικασίες συμφιλίωσης, ενώ της εργατικής υπόθεσης επιλαμβάνεται η αρμόδια διεύθυνση του υπουργείου εργασίας και κοινωνικής	α) Η προσφυγή στην Διαιτησία γίνεται πλέον (ΠΥΣ αρ. 6) αποκλειστικά με την σύμφωνη γνώμη των μερών ( <i>τροποποίηση του Ν.3899</i> ).  β) Η προσφυγή στην διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού και ημερομισθίου (ΠΥΣ αρ. 6). Λαμβάνονται δε υπόψη τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, οι οικονομικές συνθήκες, η	Καταργούνται (Ν.4144) ορισμένες από τις διατάξεις του Ν. 3996 οι οποίες αφορούν στο εύρος της αρμοδιότητας, στους ασκούντες τα καθήκοντα αλλά και στην ίδια την διαδικασία <i>συμφιλίωσης</i> ενώπιον του ΣΕΠΕ, ιδίως σε εθνικό επίπεδο ( <i>βλ. διπλανή στήλη</i> ).

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
			<p>παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το διάστημα από 1.7.2011 έως 31.12.2012, πέραν των οριζόμενων 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 στην διαδικασία μεσολάβησης.(τροποποίηση με την ΠΥΣ αρ. 6)</p> <p>2) στην δικαστική κρίση του Μονομελούς Πρωτοδικείου υπόκεινται οι διαφορές αποκλειστικά για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων</p> <p>3) η ιδιαίτερη έμφαση κατά την έκδοση απόφασης του ΟΜΕΔ στην οικονομική κατάσταση δηλαδή στην εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής</p>	<p>ασφάλισης, εφόσον πρόκειται για διαφορά «εθνικού επιπέδου». Η νέα διαδικασία συμφιλίωσης δύναται να καταλήξει σε δεσμευτικό πρακτικό επίλυσης της εργατικής διαφοράς.</p>	<p>ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής (τροποποίηση του Ν.3899).</p> <p>γ) Σε περίπτωση προσφυγής στην διαιτησία καταργούνται οι διατηρητικές ρήτρες (ΠΥΣ αρ. 6).</p>	

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
			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. 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	α) Οι διατάξεις που αφορούν σε μείωση αποδοχών και αμοιβών (σε ιδιωτικό-δημόσιο τομέα) κατισχύουν κάθε αντίθετης συλλογικής συμφωνίας ή σύμβασης κλπ (Ν.3833).  β) Απαγορεύεται έως 31/12/2010 η σύναψη συλλογικής (ή και ατομικής) συμφωνίας ή σύμβασης στον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα	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).  β) Κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης (Ν.3845): ι) Οι όροι των ομοιπαγγελματικών και επιχειρησιακών σσε μπορούν να αποκλίνουν των όρων των	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).  β) Εισάγεται (Ν.3899) ο θεσμός της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής	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	α) Καταργείται (Ν.4024) ο θεσμός της ειδικής επιχειρησιακής σσε που εισήχθη με τον Ν. 3899.  β) Προβλέπεται η υπερίσχυση της επιχειρησιακής σσε σε περίπτωση συρροής με κλαδική ή ομοι-επαγγελματική σσε μέχρι το όριο των αποδοχών όπως προβλέπεται κάθε φορά από την Εθνική Γενική ΣΣΕ, καθ'	α) Καταργείται η καθολική ισχύς των μισθολογικών όρων όλων των συλλογικών συμβάσεων, της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας περιλαμβανομένης (Ν. 4093).  β) Εισάγεται (Ν. 4172) νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού (βλ. βλ. ανωτ. <i>Μειώσεις αποδοχών</i>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
	<p>που θα συνεπάγεται αυξήσεις στις αμοιβές και αποδοχές και καταργείται κάθε αντίθετη διάταξη ή ρύθμιση (Ν.3833).</p> <p>γ) Σύσταση Μητρώου συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καταχώρηση κατά είδος και ανάρτηση σχετικού πίνακα με το κείμενο των σε στην ιστοσελίδα του Υπουργείου (Ν.3846).</p>	<p>κλαδικών σε και των ΕΓΣΣΕ ii) οι όροι των κλαδικών σε μπορούν να αποκλίνουν των αντίστοιχων της ΕΓΣΣΕ.</p>	<p>σύμβασης εργασίας (εεσε). Με την εεσσε ακόμα και σε 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 υπερσχούν 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 εεσσε γνωμοδοτεί το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (καταργήθηκε με τον Ν.4024).</p>	<p>συλλογικών συμβάσεων ή κανονισμών στους 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 νόμου πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων άμα τη ολοκληρώσει της εν λόγω εξαιρετικής διαδικασίας.</p> <p>β) Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας του Ν. 3986 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά στα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία</p>	<p>όλη την διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (Ν. 4024).</p> <p>γ) Αναστέλλεται η δυνατότητα του Υπουργού για επέκταση μιας κλαδικής σε καθ’ όλη την διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (Ν. 4024).</p> <p>δ) Σε κάθε περίπτωση η ισχύς της επέκτασης μιας κλαδικής σε ξεκινά από την δημοσίευσή της στην ΕτΚ και όχι από την ημερομηνία έκδοσης της υπουργικής απόφασης ή της υποβολής του σχετικού αιτήματος από το σωματείο.</p> <p>ε) Μείωση της διάρκειας της μετενέργειας της σε από έξι στους τρεις μήνες και περιορισμός αυτής αποκλειστικά στον βασικό μισθό συν τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδυνότητας). Θέσπιση της δυνατότητας διαπραγμάτευσης των όρων της σε με ατομική σύμβαση</p>	<p>στον ιδιωτικό τομέα).</p>



Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
				<p>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 διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης (Ν. 3986).</p>	<p>και με δυνατότητα κατάργησης όλων των ρυθμίσεων της λήξασας σσε χωρίς την σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου (ΠΥΣ αρ. 6).</p> <p>στ) περιορισμός της νόμιμης διάρκειας των σσε στα τρία χρόνια και ρύθμιση του χρόνου λήξης ισχύος για όσες είχαν ήδη συναφθεί την 28/02/2012 ανάλογα με τον χρόνο υπογραφής τους (ΠΥΣ αρ. 6).</p> <p>ζ) <i>Πρόβλεψη</i> για αναμόρφωση της ΕΓΣΣΕ (Ν. 4046 – βλ. ανωτ. <i>Μειώσεις αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα</i>).</p>	
<p>Συνδικαλιστικές οργανώσεις/ Μορφές συλλογικής εκπροσώπησης/ Εργοδοτικές οργανώσεις</p>				<p>Εισάγεται ο θεσμός (Ν. 3986) της ένωσης προσώπων σε επιχειρησιακό επίπεδο για την σύναψη συμφωνίας αναφορικά με την 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,</p>	<p>α) Εισάγεται ο θεσμός (Ν.4024) της ένωσης προσώπων προκειμένου για την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σσε. Ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης η ένωση προσώπων συστήνεται από τα 3/5 του συνόλου των εργαζομένων και δύναται κατά προτεραιότητα να συνάπτει σσε, εφόσον δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο. Σε</p>	<p>α) Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) συμμετέχει με εκπροσώπο του σε όλα τα διοικητικά συμβούλια και συλλογικά όργανα και τις εκπροσωπήσεις της χώρας στο εσωτερικό και εξωτερικό όπου προβλέπεται συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (Ν. 4144).</p> <p>β) Τροποποιείται ο τρόπος</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
				χωρίς να πρόκειται για εργατικό σωματείο και χωρίς να διέπεται από τον Ν. 1264/1982.	κάθε άλλη περίπτωση η επιχειρησιακή σε συνάπτεται από το οικείο πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο.  β) Απλουστεύεται και επιταχύνεται η δικονομική διαδικασία σύστασης σωματείων και ενώσεων προσώπων, ώστε η σχετική συζήτηση να γίνεται κατ' απόλυτη προτεραιότητα εντός 10ημερών από την αίτηση και η δημοσίευση της απόφασης εντός 48 ωρών από την ολοκλήρωση της συζήτησης (Ν. 4024).  γ) Ρύθμιση του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και στην διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την οδηγία 2009/38 (Ν.4052).	χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων και των Ινστιτούτων τους από το ΛΑΕΚ με έμφαση στο τρίτοβάθμιο επίπεδο οργάνωσης (Ν.4144).
Απεργία			Αναστολή του δικαιώματος στην απεργία για 10 ημέρες και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής του εργοδότη στην διαιτησία (Ν.3899).			
<b>4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και</b>	<b>4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και</b>	<b>4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και</b>	<b>4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και</b>	<b>4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και</b>	<b>4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και</b>	<b>4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και</b>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011,N. 4024/2011, N. 4038/2012,N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, N. 4172/2013)
<b>ΑΝΕΡΓΙΑ</b>	<b>ΑΝΕΡΓΙΑ</b>	<b>ΑΝΕΡΓΙΑ</b>	<b>ΑΝΕΡΓΙΑ</b>	<b>ΑΝΕΡΓΙΑ</b>	<b>ΑΝΕΡΓΙΑ</b>	<b>ΑΝΕΡΓΙΑ</b>
Μετατάξεις-μεταφορά προσωπικού/ Κινητικότητα				Θέματα μετατάξεων πλεονάζοντος 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 (N.3920). Οι διατάξεις αυτές κατ' εξαίρεση κατισχύουν οιασδήποτε αντίθετης διάταξης νόμου ή συλλογικής συμφωνίας, η οποία και καταργείται αυτοδίκαια.		α) Προβλέπεται (N.4093) η δυνατότητα υποχρεωτικής μετάταξης και μεταφοράς εργαζομένων του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, ακόμη και σε κλάδο κατώτερης κατηγορίας (επί συναινέσει του υπαλλήλου) και με δυνατότητα κατάργησης της θέσης του μετατασσόμενου ή μεταφερόμενου υπαλλήλου.  β) Τροποποιείται (N. 4172) το πλαίσιο που αφορά στην κινητικότητα στον δημόσιο τομέα όπως θεσπίστηκε με τον Ν. 4093 (βλ. <i>αμέσως προηγούμενος</i> ). Επεκτείνεται η εφαρμογή της μετάταξης αφενός μεν στην <i>μεταφορά</i> προσωπικού, αφετέρου στα <i>ΝΠΔΔ</i> . Διαμορφώνεται πλήρως, διοικητικά και κανονιστικό, ένα νέο δυναμικό πλαίσιο για την προσαρμογή του προσωπικού στις εκάστοτε ανάγκες της διοικητικής πραγματικότητας.
Μισθωτή-εργασιακή εφεδρεία/				Εισαγωγή του συστήματος της εφεδρείας στον στενό και	Εισαγωγή (N.4024) συστήματος εργασιακής	Προβλέπεται (N. 4093) η δυνατότητα τοποθέτησης

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
Προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα/ Διαθεσιμότητα				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 της αποχωρήσεις και της προσλήψεις, 2) κατά προτεραιότητα σε ποσοστό 30% για θέσεις απασχόλησης ορισμένου χρόνου σε φορείς του δημοσίου, 3) κατ' απόλυτη προτεραιότητα σύναψη σχέσης μερικής απασχόλησης (τροποποιήθηκε με τον Ν.4024).	εφεδρείας για της ΙΔΑΧ του δημοσίου τομέα και προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας για της μονίμους υπαλλήλους, με παράλληλη κατάργηση όλων των κενών οργανικών θέσεων (τροποποίηση του Ν.3986). Προβλέπεται η αυτοδίκαιη απόλυση για τρεις ειδικότερες κατηγορίες: i) <u>Δημόσιοι υπάλληλοι</u> που είτε είχαν θεμελιώσει ασφαλιστικό δικαίωμα αλλά παρέμεναν στην υπηρεσία, είτε συμπληρώνουν σωρευτικά το 55° και το 35° έτος ηλικίας και πραγματικής & συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας αντίστοιχα έως 31/12/2013. Για την δεύτερη κατηγορία, μέχρι την συνταξιοδότηση καταβάλλεται το 60% του βασικού μισθού και επιτρέπεται η μισθωτή ή άλλη επαγγελματική δραστηριότητα με συμφωνισμό των εισοδημάτων με το ποσό της διαθεσιμότητας. ii) <u>ΙΔΑΧ της υπό συγχώνευση ή κατάργηση φορείς του Ν. 4002/2011</u> . Κατά την διάρκεια της εφεδρείας,	σε καθεστώς διαθεσιμότητας για εργαζόμενους με συμβάσεις ΙΔΑΧ και για μονίμους υπαλλήλους του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ α' και β' βαθμού σε περίπτωση κατάργησης της θέσης τους. Κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας (1 έτος) καταβάλλονται τα 3/4 των αποδοχών και οι υπάλληλοι μπορούν: 1) Να μετατάσσονται εκουσίως, 2) να μετατάσσονται- μεταφέρονται ακουσίως με μεταβολή της υπηρεσιακής κατάστασης σε καθεστώς ΙΔΑΧ, 3) να συμμετέχουν σε προγράμματα επανεκπαίδευσης και επανακατάρτισης, 4) να απολύονται, εφόσον δεν μεταταχθούν ή μεταφερθούν.  β) Καταργούνται (Ν. 4172) οι εξής ειδικότητες: 1) σχολικών φυλάκων, 2) δημοτικής αστυνομίας, 3) οδηγών και τεχνικού προσωπικού της διεύθυνσης κρατικών αυτοκινήτων. Το ίδιο ισχύει

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
					<p>ανώτατης διάρκειας 12 μηνών, καταβάλλεται το 60% του βασικού μισθού και επιτρέπεται η μισθωτή ή άλλη επαγγελματική δραστηριότητα με συμφωνισμό των εισοδημάτων με το ποσό της τυχόν οφειλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης, iii) <u>ΙΔΑΧ</u> σε Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, που μέχρι 31/12/2011 θα πληρωθούν οι προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση (35ετία). Αυτοδίκαιη απόλυση και εφεδρεία ανώτατης διάρκειας 24 μηνών, καταβάλλεται το 60% του βασικού μισθού και επιτρέπεται η μισθωτή ή άλλη επαγγελματική δραστηριότητα με συμφωνισμό των εισοδημάτων με το ποσό της τυχόν οφειλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης.</p>	<p>και για 52 ειδικότητες λειτουργών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι θιγόμενοι εργαζόμενοι τίθενται σε καθεστώς διαθεσιμότητας όπως προβλέπεται με τον Ν. 4093 (βλ. αμέσως προηγούμενος) και ως ισχύει μετά την τροποποίησή του με το ίδιο Π/Ν (βλ. αμέσως μετά).</p> <p>γ) Τροποποιείται το πλαίσιο που αφορά στην διαθεσιμότητα στον δημόσιο τομέα (Ν. 4172). Μειώνεται η διάρκεια της από τους 12 μήνες στους 8 (καταβολή του 75% των αποδοχών και των αντίστοιχων εισφορών) και απλοποιείται η διαδικασία κατάργησης θέσεων στον δημόσιο τομέα (με ΚΥΑ).</p>
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		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	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		α) Περιορίζονται οι προσλήψεις στον δημόσιο τομέα (Ν. 4093) δια της τροποποίησης του Ν. 3833/2010. Ειδικότερα: 1) Από την 1η Ιανουαρίου 2011 και μέχρι την 31η

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011,N. 4024/2011, N. 4038/2012,N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, N. 4172/2013)
	<p>επιτυγχόντων στον ΑΣΕΠ και όσων διαγωνισμών είναι σε εξέλιξη (N. 3833). β) Θέσπιση λόγου <i>ένα προς πέντε -20%-</i> (μια πρόσληψη για πέντε αποχωρήσεις) για μόνιμο προσωπικό και εργαζόμενους αορίστου χρόνου σε φορείς του Ν. 3812, με εξαίρεση (λόγος <i>ένα προς ένα</i>) τους τομείς υγείας, παιδείας και ασφάλειας (N.3833). 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>βαθμίδων εκπαίδευσης, τα Σώματα Ασφαλείας, το Λιμενικό Σώμα, το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό του τομέα υγείας, οι μετακλητοί υπάλληλοι, το μη 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 για το 2011 σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του 2010, οι οποίες ήταν κατά 30% περιορισμένες σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2009 (N.3899).</p>	<p>απορρόφηση των επιτυγχόντων ΑΣΕΠ (πίνακες αποτελεσμάτων μετά την 1.1.2009) πραγματοποιείται μέχρι 31.12.2015, 2) Ο λόγος των προσλήψεων καθορίζεται σε <i>ένα προς πέντε</i> για το διάστημα Ιανουάριος 2011-Δεκέμβριος 2015 με εξαίρεση το 2011 για το οποίο ο λόγος θα είναι <i>ένα προς δέκα</i>, 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>		<p>Δεκεμβρίου 2016, ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στους φορείς του Ν.3812/2009 δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος συνολικά από το λόγο <i>ένα προς πέντε</i> (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις), στο σύνολο των φορέων, 2) Οι εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου για το έτος 2011 περιορίζονται κατά ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του έτους 2010 και κατά δέκα τοις εκατό (10%) επιπλέον το 2012. Για τα έτη 2013 και 2014 το ποσοστό προσδιορίζεται σε 20% σε</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
			<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>			<p>σχέση με το προηγούμενο έτος και για τα έτη 2015 και 2016 σε 10% σε σχέση με το προηγούμενο έτος.</p> <p>β) Αναστέλλονται οι προσλήψεις στους ΟΤΑ (Ν.4093) και ειδικότερα: 1) αναστέλλονται έως την 31.12.2016 οι προσλήψεις και οι διορισμοί του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των κατηγοριών ΥΕ και ΔΕ, όλων των κλάδων και ειδικοτήτων, των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και των Ν.Π.Ι.Δ. αυτών, 2) για τις προσλήψεις και τους διορισμούς του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, όλων των κλάδων και ειδικοτήτων, των ΟΤΑ α' και β' βαθμού και των Ν.Π.Ι.Δ. αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 3833, 3)</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						Εξαιρούνται οι προσλήψεις και οι διορισμοί τακτικού προσωπικού σε νησιωτικούς δήμους, οι οποίοι δεν εμπίπτουν στον περιορισμό των προσλήψεων του Ν. 3833.
Καθεστώς απασχόλησης & μονιμότητα					β) Κατάργηση όλων των διατάξεων που καθερώνουν όρους και ρήτρες μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ΠΥΣ αρ. 6).  β) Πρόβλεψη για λύση των συμβάσεων που λήγουν με την συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή συνταξιοδότησης (ΔΕΚΟ & Τράπεζες) με βάση τα γενικώς ισχύοντα ως προς την λύση των συμβάσεων αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα (ΠΥΣ αρ. 6).	
Απελευθέρωση επαγγελματιών	Ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της οδηγίας (2006/123) για την απελευθέρωση των υπηρεσιών (Ν. 3844).			Άρση των περιορισμών για 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		Συμπληρώνεται ο νόμος 3919 σε ό,τι αφορά αφενός, στο γενικό πλαίσιο της επαγγελματικής ελευθερίας και την κατάργηση αδικαιολόγητων περιορισμών στην πρόσβαση και άσκηση επαγγελματιών και αφετέρου, στις ειδικότερες προϋποθέσεις για επαγγέλματα του τομέα/



Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
				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 (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής και Ν.3919).		των υπουργείων του πολιτισμού, της ενέργειας-κλιματικής αλλαγής, αγροτικής ανάπτυξης, λιμενικού σώματος και ακτοφυλακής, ελληνικής αστυνομίας, τουρισμού και εργασίας (Ν.4152).
Εθελούσια έξοδος				Κατ' εξαίρεση δυνατότητα αποχώρησης με εθελούσια έξοδο στην βάση σχετικού προγράμματος για τους υπαγόμενους σε καθεστώς εφεδρείας (Ν. 3986).		
Επιδότηση ανεργίας/ Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης / Κοινωνική οικονομία/ Ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα		α) Θεσμοθέτηση της «επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας» για ανέργους λόγω τακτικής ή μακροχρόνιας ανεργίας (Ν.3845).  β) Δυνατότητα επιχορήγησης εργοδοτών ιδιωτικού τομέα για πρόσληψη ανέργων – κατόχων «επιταγής» στα πλαίσια προγραμμάτων για εκπαίδευση – επαγγελματική κατάρτιση (Ν.3845).  γ) Δυνατότητα επιχορήγησης ΕΠΑ για πρόσληψη ανέργων κοντά στο όριο		α) Θέσπιση ανωτάτου ορίου επιδότησης από 1.1.2013 στα 450 ημερήσια επιδόματα εντός της προηγούμενης τετραετίας από την εκάστοτε έναρξη επιδότησης λόγω ανεργίας. Το εν λόγω όριο καθορίζεται σε 400 ημερήσια επιδόματα από 1.1.2014.  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	α) Θεσμοθέτηση (Ν. 4019) του γενικού πλαισίου της κοινωνικής συνεταιριστικής επιχείρησης (ΚΟΙΣΕΠ) στα πλαίσια της πολιτικής αντιμετώπισης της ανεργίας. Στόχος η ένταξη και η προώθηση στην απασχόληση: i) των ευπαθών ομάδων και ii) των εύάλωτων ομάδων του πληθυσμού και iii) ειδικών ομάδων του πληθυσμού (πολλές κατηγορίες ανέργων). (Ν.4019).	α) Τίθεται σε πιλοτική εφαρμογή (Ν.4093) από 01.01.2014 πρόγραμμα ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος σε δύο περιοχές της Επικράτειας με διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά, οι οποίες θα οριστούν με κοινή υπουργική απόφαση.  β) Καταργούνται (Ν. 4093) από 01.01.2013 μια σειρά από ειδικές επιδοτήσεις της ανεργίας, από

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
		<p>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 απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (δες ανωτέρω <i>μαθητεία</i>)</p>		<p>επιδομάτων εφόσον δεν πληρούνται συγκεκριμένα όρια χρονικών διαστημάτων επιδόματος σε ετήσια βάση (Ν. 3986).</p> <p>γ) Εισάγεται η επιταγή απόκτησης επαγγελματικών προσόντων για την πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και ενεργητικής απασχόλησης (Ν.3996).</p>		<p>εισοδηματικές ενισχύσεις ανεργίας και επιδοτήσεις λόγω ανεργίας απολυμένων μισθωτών λόγω συγχώνευσης – μεταφοράς – συνένωσης επιχειρήσεων.</p> <p>γ) Μείωση του ανώτατο αριθμού ημερών επιδότησης της ανεργίας σε 450 (και σε 400 από 01.01.2014) εντός της τελευταίας 4ετίας (Ν.4093).</p> <p>δ) Από 1.1.2014 Έλληνες υπήκοοι και υπήκοοι κρατών- μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι είναι ασφαλισμένοι κατά της ανεργίας και ευρίσκονται σε διαρκή κατάσταση ανεργίας για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δώδεκα (12) μήνες, δικαιούνται επίδομα μακροχρονίως ανέργου, εφόσον έχουν εξαντλήσει το δικαίωμα τακτικής επιδότησης ανεργίας και το ετήσιο οικογενειακό εισόδημά τους δεν ξεπερνά το ποσό των δέκα χιλιάδων (10.000) ευρώ. Το</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						<p>ύψος του επιδόματος μακροχρονίως ανέργου δεν μπορεί να υπερβεί μηνιαίως το ποσό των διακοσίων (200) ευρώ και καταβάλλεται για όσο χρονικό διάστημα οι δικαιούχοι παραμένουν άνεργοι και ουδέποτε πέραν των δώδεκα (12) μηνών (Ν.4144).</p> <p>ε) Θεσπίζεται ρητώς το ακατάσχετο όλων των εισφορών που καταβάλλονται υπέρ των κλάδων και των λογαριασμών του ΟΑΕΔ, οι οποίες αποτελούν κοινωνικούς πόρους (Ν.4144).</p> <p>στ) Θεσπίζονται ειδικά μέτρα για την ένταξη και επανένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας και ειδικότερα: 1), δίνεται η δυνατότητα σε ελεύθερους επαγγελματίες που δεν ασκούν ελεύθεριο ή άλλο επάγγελμα να εγγράφονται στα μητρώα του ΟΑΕΔ ως άνεργοι, 2) η διάρκεια της</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
						<p>συμμετοχής των ανέργων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης δεν υπολογίζεται κατά την μέτρηση του χρόνου εργασίας, 3) στην περίπτωση εγγεγραμμένων ανέργων που έχουν τύχει τακτικής επιδότησης ανεργίας και που κατά τη διάρκεια αυτής της επιδότησης παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εφόσον η ημερήσια αποζημίωσή τους για την παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης υπερβαίνει το ύψος του καταβαλλόμενου επιδόματος ανεργίας, οι ημέρες παρακολούθησης των ως άνω προγραμμάτων αφαιρούνται από το χρόνο της εγκριθείσας γι' αυτούς τακτικής επιδότησης ανεργίας, 4) εξακολουθούν να μην θεωρούνται άνεργοι οι μαθητευόμενοι των επαγγελματικών σχολών, όμως θεωρούνται πλέον άνεργοι όσοι εξασκούνται πρακτικά στα πλαίσια</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011,N. 4024/2011, N. 4038/2012,N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, N. 4172/2013)
						επαγγελματικού εκπαιδευτικού προγράμματος χωρίς εργασιακή σχέση (N.4144).  ζ) Συμπληρώνεται ο ορισμός της εποχικής εργασίας προκειμένου για την επιδότηση ανεργίας με την προσθήκη του όρου οι οικείες επιχειρήσεις κατά το υπόλοιπο χρονικό διάστημα του ημερολογιακού έτους να μην απασχολούν προσωπικό που υπερβαίνει το 25% του μέσου όρου του προσωπικού, το οποίο απασχολούν κατά την περίοδο αιχμής της δραστηριότητάς τους (N. 4144).
Κοινοφελής Εργασία					Προκήρυξη και έλεγχος από το ΑΣΕΠ των διαδικασιών για την «Δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο μέσω προγραμμάτων κοινοφελούς εργασίας» του ΕΣΠΑ 2007-2013 (N. 4024/2011).	
Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας – Ελεγκτικοί	α) Εισαγωγή ελεγκτικών αρμοδιοτήτων και συμπλιωτικών εξουσιών			Ανασυσταίνεται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας σε κείμενο πολυσέλιδου σχεδίου		α) Θεσπίζεται δικαίωμα αποζημίωσης των επιθεωρητών εργασίας από

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
μηχανισμοί	στην λειτουργία του ΣΕΠΕ (Ν.3846). β) Εισαγωγή κυρώσεων και προστίμων για παραβίαση εργατικής νομοθεσίας (Ν.3846).			νόμου (Ιούνιος 2011), στο οποίο ρυθμίζονται και θέματα αρμοδιότητας, σύστασης και εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας του Σώματος.		το Δημόσιο για ζημία στην κινητή περιουσία τους την οποία υφίστανται κατά την διάρκεια της εργασίας τους (Ν.4144).  β) Προβλέπεται η δυνατότητα της με υπουργική απόφαση αναστολής της λειτουργίας οργανικών μονάδων του ΣΕΠΕ (Ν. 4144).
Αδήλωτη εργασία		Εισαγωγή του συστήματος του εργοσήμου προκειμένου για την αμοιβή και την παρακράτηση ασφαλιστικών εισφορών των περιστασιακά απασχολούμενων (Ν. 3863).		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 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	<u>Πρόβλεψη</u> για σταδιακή εισαγωγή της κάρτας εργασίας από τον Μάρτιο του 2012 σε επιχειρήσεις ορισμένων τομέων. Κάθε εμπλεκόμενη επιχείρηση θα υποχρεούται σε ταυτόχρονη πληρωμή μισθών, παρακρατηθέντων φόρων επί της μισθοδοσίας και κοινωνικών εισφορών με ηλεκτρονικά μέσα (Ν. 4046).	α) Συμπλήρωση του αντικειμένου της οικονομικής αστυνομίας (ΥΠΟΑΔΗΕ) για θέματα έρευνας, πρόληψης και καταστολής της αδήλωτης και της εσφοροδιαφυγής ακόμα και στις περιπτώσεις που δεν συνιστούν αξιόποινες πράξεις (Ν. 4144). Η οικονομική αστυνομία καθίσταται εκ παραλλήλου αρμόδια με το ΙΚΑ και το ΣΕΠΕ και μπορεί να δρα ίδια πρωτοβουλία σε θέματα αδήλωτης εργασίας.  β) Θέσπιση της υποχρεωτικής έκδοσης πιστοποιητικού

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Ν. 4172/2013)
				<p>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 (Ν.3996).</p>		<p>ασφαλιστικής συμμόρφωσης για ΑΕ και ΕΠΕ κατόπιν ελέγχου οικονομικής διαχείρισης των επιχειρήσεων (Ν.4144).</p> <p>γ) Θέσπιση επιπλέον κυρώσεων σε βάρος εργοδοτών που απασχολούν παράνομα επιδοτούμενους ανέργους (Ν. 4144).</p> <p>δ) Τροποποίηση (Ν.4144) των διατάξεων που αφορούν στο εργόσημο για τους περιστασιακά απασχολούμενους και ειδικότερα στις καλυπτόμενες ειδικότητες καθώς και στην στο ζήτημα της αναλογίας των κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών επί της αναγραφόμενης στο εργόσημο αμοιβής (βλ. <i>δίπλανη στήλη</i>).</p> <p>ε) Θέσπιση του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ το οποίο αφορά στο ζήτημα της παρακολούθησης της αγοράς εργασίας, της</p>

Καψάλης Απόστολος  
Τελευταία ενημέρωση 17/07/2013

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.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011,N. 4024/2011, N. 4038/2012,N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, N. 4172/2013)
						διοικητικής-γραφειοκρατικής διευκόλυνσης των εργοδοτών και της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας και της ανασφάλιστης απασχόλησης (N. 4152).
Εργασία μεταναστών	α) Πρόστιμα σε εργοδότες που απασχολούν ανεπίσημους μετανάστες (N.3846).  β) Διατήρηση της ουσιαστικής αδυναμίας επανόδου στην «νομιμότητα» για τους μετανάστες χωρίς χαρτιά (N.3846).				Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας προς την οδηγία 2009/52 σχετικά με την επιβολή ελάχιστων προτύπων όσον αφορά στις κυρώσεις και στα μέτρα κατά των εργοδοτών που απασχολούν παράνομα διαμένοντες πολίτες τρίτων χωρών προκειμένου να καταπολεμηθεί η παράνομη μετανάστευση (N.4052).	Τροποποιούνται οι διατάξεις που αφορούν στην διαδικασία έκδοσης αδειών διαμονής μεταναστών (N. 4147).