

## **Οι βασικές ρυθμίσεις του πολυνομοσχεδίου**

Ριζικές αλλαγές στις εργασιακές συμβάσεις και τις ΔΕΚΟ

Σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές συμβάσεις και τις ΔΕΚΟ, φέρνουν οι διατάξεις του το πολυνομοσχεδίου, που κατατέθηκε την Πέμπτη το βράδυ με τη διαδικασία του κατεπείγοντος στην Βουλή και μετά από πολύωρη συνεδρίαση του Υπουργικού Συμβουλίου.

Ο νόμος θα πρέπει να τεθεί σε ισχύ από την 1η Ιανουαρίου, εφόσον οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνει συνδέονται άμεσα με την επίτευξη των στόχων και την ομαλή υλοποίηση του Προγράμματος Οικονομικής Πολιτικής.

## **Οι ρυθμίσεις για τις ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας**

Στις εργασιακές σχέσεις οι Ειδικές Επιχειρησιακές Συμβάσεις (ΕΕΣΣΕ) υπερισχύουν των κλαδικών με μόνο περιορισμό το ύψος του βασικού μισθού της εθνικής συλλογικής σύμβασης, δηλαδή τα 740 ευρώ.

Οι όροι των επιχειρησιακών συμβάσεων θα συμφωνούνται σε ετήσια βάση και στο τέλος του χρόνου θα επανεξετάζονται. Η διαπραγμάτευση γίνεται ανάμεσα στην επιχείρηση και το σωματείο της επιχείρησης και η σύμβαση δεν αφορά μόνο το ύψος των αμοιβών αλλά τον αριθμό των θέσεων εργασίας και άλλους όρους όπως είναι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η διαθεσιμότητα. Δεν υπάρχει «πλαφόν» στις απολύσεις, ενώ προβλέπεται ότι μπορεί να συμφωνηθεί και η διαδικασία της επανόδου στην κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους και όπου δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από την κλαδική οργάνωσή τους ή την αντίστοιχη ομοσπονδία.

Στο καθεστώς των Ειδικών Επιχειρησιακών Συμβάσεων μπορούν να ενταχθούν όλες οι επιχειρήσεις, εφόσον καταθέσουν έκθεση για την οικονομική τους κατάσταση στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕ), το οποίο έχει μόνο γνωμοδοτικό χαρακτήρα.

Οι επιχειρησιακές συμβάσεις δεν καλύπτονται από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και ο εκάστοτε υπουργός Εργασίας θα μπορεί να επεκτείνει τις κλαδικές συμβάσεις, σε επιχειρήσεις που έχουν υπογράψει επιχειρησιακή σύμβαση.

## **Οι αλλαγές στο σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών**

Δυνατότητα προσφυγής στη Διαιτησία του ΟΜΕΔ, έχουν εργαζόμενοι και εργοδότες ενώ η προσφυγή περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου και βασικού μισθού.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΜΕΔ από 11μελές γίνεται 7μελές, με 6 εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων (3 εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ και από ένας εκπρόσωπος από τον ΣΕΒ, την ΓΣΕΒΕΕ και την ΕΣΕΕ). Για την εκλογή του προέδρου απαιτείται ομοφωνία, όπως με ομοφωνία και των 7 μελών λαμβάνονται όλες οι αποφάσεις.

Η αποτελεσματικότητα του θεσμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας παραπέμπεται στη μελλοντική κρίση των κοινωνικών εταιρών που συμβάλλονται στην κατάρτιση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και οι οποίοι θα μπορούν, μετά από 3 χρόνια, να εισηγηθούν τη διατήρηση την κατάργησή ή την τροποποίηση των ρυθμίσεων.

Στις ρυθμίσεις που είχαν τεθεί σε διαβούλευση προβλεπόταν 9μελές Διοικητικό Συμβούλιο, ομοφωνία απαιτείτο μόνο για την εκλογή του προέδρου ενώ η αξιολόγηση του ΟΜΕΔ από τους εταίρους θα γίνονταν μετά την παρέλευση 8 ετών.

### **Οι αμοιβές των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ και διοικητικές ρυθμίσεις**

Για τους εργαζόμενους στις ΔΕΚΟ, μπαίνει «πλαφόν» στις συνολικές αποδοχές των εργαζομένων 4.000 ευρώ τον μήνα (μικτά) υπολογιζόμενα σε δωδεκάμηνη βάση. Εξαιρούνται Πρόεδροι, Διοικητές και Διευθύνοντες Σύμβουλοι (για τους οποίους ισχύει το πλαφόν που είχε οριστεί με τον νόμο 3833/2010). Η ρύθμιση αυτή αφορά περίπου το 10% των υπαλλήλων των ΔΕΚΟ συνολικά.

Μειώνονται κατά 10% οι αμοιβές που ξεπερνούν τα 1.800 ευρώ ανά μήνα και θεσπίζεται ανώτατη δαπάνη 10% επί των συνολικών δαπανών μισθοδοσίας, για αμοιβές όπως υπερωριακής εργασίας, υπερεργασίας, εκτός έδρας, οδοιπορικών, καθώς και εργασίας τις εξαιρεσιμες μέρες.

Επίσης, γίνεται καθολική η εφαρμογή του κανόνα της 1 πρόσληψης ανά 5 αποχωρήσεις στον δημόσιο τομέα, μειώνονται κατά 10% οι αποδοχές στην Αγροτική Τράπεζα για αμοιβές άνω των 1.800 ευρώ, και ακυρώνονται οι προσλήψεις 700 ατόμων που είχαν επιλεγεί έπειτα από διαγωνισμό της ΑΤΕ.

Μειώνονται για το 2011 κατά 15% σε σχέση με το 2010 οι συμβάσεις προσωπικού με σχέση ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση έργου.

Ορίζεται ακόμη, ότι η μείωση των συνολικών αμοιβών ενός εργαζόμενου δεν μπορεί να υπερβαίνει το 25%.

### **Ρυθμίσεις για ευελιξία στην αγορά εργασίας**

Στον ιδιωτικό τομέα, αλλάζει ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής των εργαζομένων με μερική απασχόληση ώστε η αμοιβή τους, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής από τυχόν πρόσθετη εργασία, να είναι ανάλογη με του εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης σε ανάλογη θέση εργασίας, χωρίς προσαυξήσεις. Με τα μέχρι τώρα ισχύοντα αν ο εργαζόμενος παρείχε εργασία πέραν της συμφωνημένης, δικαιούταν την αντίστοιχη αμοιβή με προσαύξηση 10%.

Η διάρκεια της απασχόλησης εργαζομένων σε έμμεσο εργοδότη (ενοικίαση εργαζομένων) επεκτείνεται από τους 18 μήνες στους 36 αλλά μετά την πάροδο των 36 μηνών ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Ρυθμίζεται για πρώτη φορά με νόμο η δοκιμαστική περίοδος εργασίας, στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι η δοκιμαστική περίοδος θα έχει διάρκεια έως 12 μήνες, και η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν έχει συμφωνηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη κάτι άλλο.

Επανακαθορίζεται ο χρόνος προειδοποίησης για την απόλυση εργαζόμενου με σύμβαση

εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας εργασίας από 12 μήνες έως 24 μήνες, σε ένα μήνα. Σε περίπτωση μη προειδοποίησης, τότε προβλέπεται αποζημίωση απόλυσης ενός μηνός.