

ΡΥΘΜΙΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΤΡΙΕΤΙΕΣ: Αντί για αυξήσεις, διαγραφή της αμειβόμενης προϋπηρεσίας. 20/01/2023

Με την πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση (ν.5053/2023) που προβλήθηκε ως «επαναφορά των τριετιών», δόθηκε έντεχνα η εντύπωση ότι από 1.1.2024 θα υπάρχουν αυξήσεις λόγω επιδομάτων τριετίας. Τα πράγματα όμως είναι διαφορετικά.

Πρώτα από όλα με τον όρο «τριετίες» εννοούμε την προσαύξηση των αποδοχών λόγω προϋπηρεσίας που συνήθως γινόταν κάθε τρία (3) χρόνια (επίδομα τριετίας).

Τί άλλαξε με τα μνημόνια.

Το 2012 με μνημονιακό νόμο ορίστηκε ότι από το 2012 και μετά (μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%) σταματάνε να δίνονται νέες αυξήσεις μισθών λόγω προϋπηρεσίας (επιδόματα τριετίας, πολυετίας κλπ). Ήταν μια βάρβαρη νομοθετική ρύθμιση που πρακτικά καθήλωσε για χρόνια τους μισθούς στο επίπεδο του 2012. Πρέπει να προσέξουμε όμως ότι αν και «πάγωσαν» οι αυξήσεις, ο χρόνος εργασίας συνέχισε να καταγράφεται ως προϋπηρεσία.

Τί προβλέπει η νέα ρύθμιση (5053/2023). Από το πάγωμα των αυξήσεων στην οριστική διαγραφή τους - Μια νόμιμη κλοπή της μισθωτής εργασίας.

Η νέα νομοθετική ρύθμιση που προβλήθηκε ως «ξεπάγωμα των τριετιών» ορίζει ότι θα αμείβονται οι τριετίες που συμπληρώθηκαν πριν το 2012 (αυτό που έτσι κι αλλιώς ίσχυε) αλλά και όσες συμπληρώνονται μετά την 1/1/2024.

Το κύριο σημείο της ρύθμισης είναι ότι το διάστημα εργασίας των δώδεκα (12) χρόνων από το 2012 έως και το 2023 και ΔΕΝ θα υπολογίζεται στην διαμόρφωση των τριετιών. Δώδεκα (12) εργασιακά χρόνια χαμένα οριστικά με την σφραγίδα του νόμου, κάτι που δεν ίσχυε ούτε με τον μνημονιακό νόμο του 2012.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ: Αν ένας μισθωτός εργάζεται από το 2008 ως σήμερα, ο πραγματικός χρόνος εργασίας είναι 16 χρόνια δηλαδή 5 συμπληρωμένες τριετίες. Με την νέα νομοθετική ρύθμιση αναγνωρίζεται μόλις 1 τριετία (σαν να εργάστηκε μόνο 4 χρόνια - διαγράφοντας με τον νόμο 12 χρόνια εργασίας). Αν ενεργοποιούταν κανονικά οι τριετίες ο συγκεκριμένος εργαζόμενος θα είχε κατοχυρωμένες 5 τριετίες (αυτό θα σήμαινε άμεσα αύξηση του μισθού).

Άλλες πλευρές της νομοθετικής ρύθμισης:

- Αν το **2027 η ανεργία είναι μεγαλύτερη του 10%** αυτόματα **αναστέλλονται** οι αυξήσεις προϋπηρεσίας, όπως επίσης και ότι οποιαδήποτε στιγμή μπορεί η Κυβέρνηση να αποφασίσει την **άρση των προσαυξήσεων προϋπηρεσίας** με βάση την εξέλιξη της ανεργίας και του πληθωρισμού. Δηλαδή δίνεται η απόλυτη ελευθερία για **ακαριαίο εκ-νέου πάγωμα των τριετιών**.
- Αν οι **καταβαλλόμενες** αποδοχές (π.χ. με ατομική συμφωνία) είναι μεγαλύτερες από τις **νόμιμες** τότε η διαφορά **συμψηφίζεται** με τις προσαυξήσεις από τις τριετίες.

Το συμπέρασμα είναι ότι η σημερινή Κυβέρνηση νομοθέτησε την **«διαγραφή του χρόνου προϋπηρεσίας»** έτσι ώστε οι προσαυξήσεις που θα προκύψουν να είναι μικρές να **αφορούν λίγους** και να αρχίσουν να δίνονται από το 2025 και μετά. Είναι ένα ζήτημα που αν και πλήττει **καίρια την μισθωτή εργασία - μέσα από την απαξίωση της εργασιακής εμπειρίας - έχει υποτιμηθεί από ολόκληρο το πολιτικό φάσμα**.

Στο παράρτημα που ακολουθεί παρουσιάζουμε τον τρόπο που διαμορφώνονται οι μισθοί.
Μια ακόμα απόδειξη της ανάγκης σύναψης Κλαδικής Σύμβασης Εργασίας.

Πρώτη κατηγορία εργαζομένων: Οι εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν στην σημερινή εργασία τους με **όρους κατώτατου μισθού (χωρίς δηλαδή Συλλογική Σύμβαση σε ισχύ)**.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ (σε μεικτά)

ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΓΙΑ ΕΓΓΑΜΟΥΣ/ΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΓΙΑ ΑΓΑΜΟΥΣ/ΕΣ
0-3	780	78	0	858	780
3-6	780	78	78	936	858
6-9	780	78	156	1014	936
9 και πάνω	780	78	234	1.092	1.014

Δεύτερη κατηγορία εργαζομένων: Όσοι εργαζόμενοι εργάζονται με **Συλλογική Σύμβαση που βρίσκεται σε ισχύ**. Σε αυτή την περίπτωση ισχύουν οι όροι της **Συλλογικής Σύμβασης** που δεν μπορεί να είναι χαμηλότεροι από τον πίνακα 1. Είναι η μοναδική περίπτωση που **δεν υπάρχει ο περιορισμός του ανώτατου ορίου αμοιβής των 3 τριετιών**.

Τρίτη κατηγορία εργαζομένων: Αφορά εργαζόμενους που **έχουν προσληφθεί** με όρους Συλλογικής Σύμβασης, η διάρκεια της οποίας **έχει λήξει** (π.χ. πρόσληψη σε Ιδιωτική Κλινική πριν το 2016 που είχαμε την τελευταία Κλαδική Σύμβαση). Σε αυτή την περίπτωση οι αποδοχές **παραμένουν ως είχαν με τη λήξη της Σύμβασης**, με την προϋπόθεση να μην είναι χαμηλότερες από τον πίνακα 1.

