

# Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Πατρίνας Παπαρρηγοπούλου – Πεχλιβανίδη  
Βοηθού Συνηγόρου του Πολίτη  
Ειδικής επιστήμονος στο δίκαιο κοινωνικής ασφάλειας  
στο τμήμα Νομικής του Πανεπιστημίου Αθηνών

## Εισαγωγή

1. Η ασφάλιση της μερικής απασχόλησης ως μέσο κοινωνικής πολιτικής
2. Η ασφάλιση της μερικής απασχόλησης δεν ακολουθεί τις αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας και τις επιταγές του κοινοτικού δικαίου
3. Η ασφάλιση της μερικής απασχόλησης μειονεκτεί σε σχέση με την ασφάλιση της αυτοτελούς απασχόλησης

## Συμπεράσματα

## Εισαγωγή

Στην Ευρώπη το ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση, δηλαδή με απασχόληση μικρότερης διάρκειας από την κανονική<sup>1</sup> αυξάνεται. Από 15,4% που

---

\*\*\* Η παρούσα εισήγηση έχει προδημοσιευθεί στην Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Δ.Κ.Α.) στο τεύχος 3/2006, σ. 161-173 και στο Δίκαιο Επιχειρήσεων 8-9/2006, σ. 895-903.

<sup>1</sup> Σχετικά με την έννοια και τον ορισμό της μερικής απασχόλησης βλ. την 175 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας. Επίσης (Δ.Ο.Ε.), Pelekanos D., «International Social Security Instruments and Alternative Work Patterns», στα πρακτικά του συνεδρίου του E.I.S.S. (European Institution of Social Security) του 1999, με θέμα *Changing Work Patterns and Social Security*, επιμ. Pieters D., εκδ. Kluwer Law International, 2000, σ. 134. Ibid, Courbier S., «Part – Time Work in Europe», σ. 110 επ. που παρατηρεί ότι ο ορισμός του Δ.Ο.Ε. δεν λαμβάνει υπόψη ότι η μερική απασχόληση θεωρητικά τουλάχιστον δεν αποκλείεται και για τους αυτοτελώς απασχολούμενους. Η Οδηγία 97/81 Ε.Κ. του Συμβουλίου της Ε.Ε. της 15<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, Επίσημη Εφημερίδα, L 014 της 20-1-98, σ. 0009 – 0014. στο άρθρο 3 με τον τίτλο *Ορισμοί*, προβλέπει ότι «για τους σκοπούς της οδηγίας, νοούνται ως 1. “Εργαζόμενοι με μερική απασχόληση”, ο εργαζόμενος που οι ώρες εργασίας του υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση». Τα κράτη μέλη της Ε.Ε. δεν ακολουθούν ενιαίο ορισμό. Άλλα κράτη μέλη προβλέπουν συγκεκριμένο αριθμό ωρών, π.χ. εργασία τουλάχιστον ίση με το 1/5 της πλήρους απασχόλησης (Γαλλία). Άλλα την προσδιορίζουν κατά τρόπο ευρύ, ως μειωμένη σε σχέση με την πλήρη απασχόληση (Κάτω Χώρες). Τέλος, άλλα κράτη μέλη την εξειδικεύουν δια μέσου των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Δανία). Στην Ελλάδα, το άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 2639/98 που αντικατέστησε το άρθρο 38 του ν. 1892/90 ορίζει τη μερική απασχόληση ως τη «*συμφωνία για ορισμένου ή αορίστου χρόνου εργασία ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία με μικρότερη διάρκεια απ’ ότι η κανονική*». Ο ορισμός αυτός συμπίπτει με αυτόν της Οδηγίας 97/81 Ε.Κ.

Ο Καπαντάης Α., «Μερική απασχόληση, πενθήμερη εργασία», *Επ.Ι.Κ.Α.*, 2000, σ. 258, υποστηρίζει ότι στοιχείο του ορισμού της μερικής απασχόλησης είναι και οι μικρότερες αποδοχές που καταβάλλονται με βάση τη σχετική συμφωνία και παραπέμπει στη σχετική προ της εκδόσεως του ν. 1892/90 νομολογία. Πράγματι, στην παρ. 3 του άρθρου 38 του ν. 1892/90, η μερική απασχόληση ορίζεται ως η παροχή εργασίας μικρότερης διάρκειας από την κανονική με αποδοχές όχι κατώτερες των αντίστοιχων νομίμων, δηλαδή όχι κατώτερες των προβλεπόμενων για τους απασχολούμενους κατά πλήρες ωράριο για την ίδια εργασία που αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Βλ. ενδεικτικά Α.Π. 991/96, Δ.Ε.Ν. 1997, 176, Α.Π. 316/93, Δ.Ε.Ν., 1993, 987, Εφ. Αθ. 7169/01, Δ/νη 2003, 836, Εφ. Αθ. 8137/99,

ήταν το 1997 ανήλθε σε 16,7% το 2002 Στην Δανία, στην Γερμανία, στην Αυστρία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Σουηδία το ποσοστό αυτό ξεπερνά το 20%, ενώ στις Κάτω Χώρες φθάνει το 44%. Στην Ελλάδα, στην Τσεχία, στην Ουγγαρία και στην Σλοβακία το ποσοστό αυτό δεν υπερβαίνει το 5%<sup>2</sup>.

Στην Ελλάδα, η μερική απασχόληση προβλέπεται στον ιδιωτικό τομέα και στον δημόσιο<sup>3</sup> από τα άρθρα 38 και 39 του ν. 1892/90 που τροποποιήθηκαν με τους νόμους 2639/98 και 2601/98 αντίστοιχα. Οι παρεμβάσεις του νομοθέτη του 1992 και του 1998 εντάσσονται σε ένα πλέγμα ρυθμίσεων για την εισαγωγή και ενίσχυση των άτυπων μορφών εργασίας<sup>4</sup> στη χώρα, προκειμένου να εκσυγχρονισθεί και να ενισχυθεί το θεσμικό πλαίσιο για την απασχόληση. Παλαιότερα υπήρχε η δυνατότητα μειωμένης χρονικά απασχόλησης, αλλά τούτο συνέβαινε κυρίως στις περιπτώσεις που ο εργοδότης αντιμετώπιζε οικονομικά προβλήματα ή που το επέλεγε ο εργαζόμενος για προσωπικούς του λόγους<sup>5</sup>. Πρόσφατα, ο νομοθέτης θέσπισε

---

*Δ/νη*, 2000, 511 κ.λπ. Ωστόσο, ο ν. 2639/98 καταργεί την παρ. 3 του άρθρου 38 του ν. 1892/90 και ορίζει τη μερική απασχόληση με αποκλειστικό κριτήριο τον χρόνο εργασίας.

<sup>2</sup> European Commission, *The social situation in the European Union*, 2004, σ. 51, Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο Απασχόλησης, Ιούλιος 2002, πίνακες Ι.2 και ΙΙ.2.

<sup>3</sup> Βλ. το άρθρο 2 παρ. 15 του ν. 2639/98 που ως προς την έννοια του ευρύτερου δημόσιου τομέα παραπέμπει στο άρθρο 14 του ν. 2190/94. Εξαιρούνται το Δημόσιο, οι Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και οι οργανισμοί για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους.

<sup>4</sup> Δηλαδή, των μορφών απασχόλησης που διαφοροποιούνται από το κλασικό μοντέλο της εργασίας, τη μίσθωση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, διότι δεν συγκεντρώνουν ένα ή περισσότερα από τα τρία εννοιολογικά του χαρακτηριστικά, δηλαδή το εξαρτημένο της εργασίας, το σταθερό της εργασιακής σχέσεως ή το πλήρες ωράριο. Τέτοιες μορφές ενδεικτικά είναι η τηλεργασία, οι συμβάσεις κατανομής της εργασίας, η εργασία μετά την κλήση του εργοδότη, κ.λπ. καθώς επίσης και γνωστές από παλαιότερα άτυπες μορφές εργασίας, όπως π.χ. η κατ' οίκον εργασία με σύστημα φασόν, η εργασία εκτός της εγκαταστάσεως του εργοδότη, η εποχιακή εργασία, η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η εργασία σε συγγενικά πρόσωπα, οι συμβάσεις μαθητείας κ.λπ. Η μερική απασχόληση ειδικότερα δεν καλύπτει το πλήρες ωράριο και όσο λιγότερες ώρες διαρκεί τόσο περισσότερο απομακρύνεται από την τυπική απασχόληση. Βλ. Greiner D., «Atypical Work in the European Union», στο *Changing Work Patterns and Social Security*, ό.π., σ. 47, Πετρόγλου Αθ., Πετρόγλου Παν. και Μανιάτη Ι., «Οι νέες μορφές απασχόλησης και οι επιπτώσεις τους στην κοινωνική ασφάλιση», Ε.Δ.Κ.Α., 1997, σ. 257 επ., Δόκα Μ., «Άτυπες μορφές εργασίας και κοινωνική ασφάλιση», Ε.Δ.Κ.Α., 2001, σ. 562 επ.

<sup>5</sup> Η ασφάλιση της μερικής απασχόλησης, κατά την ορολογία του Ι.Κ.Α. της «μειωμένης απασχόλησης», μέχρι το 1990 στηρίζεται στο άρθρο 2 παρ. 1 του α. ν. 1846/51, σύμφωνα με το οποίο «στην υποχρεωτική ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται τα πρόσωπα που παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξηρημένη εργασία έναντι αμοιβής», όπως έχει αντικατασταθεί από το άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 4476/65 κατά το οποίο «η έννοια του κυρίου επαγγέλματος δεν αποκλείει την ασφάλιση προσώπων με μειωμένη απασχόληση» και στο άρθρο 18 του Κανονισμού Ασφαλίσεως του Ι.Κ.Α. που διακρίνει δύο περιπτώσεις: α) Την απασχόληση με ωράριο μικρότερο του ½ του νομίμου. β) Την απασχόληση με ωράριο μεγαλύτερο του ½ του νομίμου. Οι διατάξεις αυτές έχουν καταργηθεί με τον ν. 1892/90. Βλ. Ψηλός Γ., «Μερική απασχόληση και ασφάλιση», Δ.Ε.Ν., 1988, σ. 161 επ., Λεβέντης Γ., «Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά τον ν. 2639/98», Δ.Ε.Ν. 1999, σ. 82, Κουκιάδης Ι., «Το νέο νομικό καθεστώς για τον χρόνο εργασίας», Ε.Ε.Δ., 1991, σ. 546 επ., Δεδούλη Α., «Η μερική απασχόληση στο Ι.Κ.Α.», ο Ασφαλισμένος, τ. 9<sup>ο</sup>, 2001, σ. 36 επ., της ίδιας «Η προβληματική της ασφάλισης των νέων μορφών εργασίας», ο Ασφαλισμένος, τ. 11<sup>ο</sup>, σ. 36 επ., Χριστοφοράτος Χ., «Προώθηση της απασχόλησης και κοινωνική ασφάλιση, Ε.Ε.Δ., 46, σ. 529. Ως προς το εάν η «μειωμένη» απασχόληση καλύπτει την προϋπόθεση της άσκησης κυρίου επαγγέλματος, η νομολογία

ρυθμίσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, οι οποίες δεν τροποποιούν από κοινωνικοασφαλιστικής πλευράς αυτά που ισχύουν για τη μερική απασχόληση. Ωστόσο, η εξέταση της μερικής απασχόλησης παρουσιάζει ενδιαφέρον, διότι αν και είναι η παλαιότερη και διεθνώς η πλέον διαδεδομένη μορφή άτυπης εργασίας, στην Ελλάδα, δεν φαίνεται ότι έχει αρκούντως αξιοποιηθεί<sup>6</sup>. Τα ερωτήματα που τίθενται και στα οποία επιχειρεί να απαντήσει η παρούσα εισήγηση, προκειμένου να καταλήξει σε προτάσεις για την πληρέστερη αξιοποίησή της με βάση τις ρυθμίσεις του ασφαλιστικού δικαίου, είναι τα εξής:

- Πώς μπορεί η ασφαλιστική νομοθεσία για τη μερική απασχόληση να συμβάλλει στην επίτευξη άλλων κοινωνικο – οικονομικών στόχων;
- Συνάδουν οι ρυθμίσεις για την ασφάλιση της μερικής απασχόλησης με τις αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας και τις επιταγές του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου;
- Μήπως η περιορισμένη ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα οφείλεται στην προτίμηση για τις συμβάσεις μισθώσεως έργου και ανεξαρτήτων υπηρεσιών;

### *1. Η ασφάλιση της μερικής απασχόλησης ως μέσο κοινωνικής πολιτικής*

Εξετάζεται πώς άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε. αξιοποιούν τη μερική απασχόληση, προκειμένου να διαπιστωθούν τα τυχόν περιθώρια για τη θέσπιση ασφαλιστικών ρυθμίσεων που θα επιτρέψουν την εξυπηρέτηση διαφόρων στόχων της κοινωνικής προστασίας και της οικονομικής ανάπτυξης<sup>7</sup>. Ενδεικτικά αναλύονται στη συνέχεια τρεις περιπτώσεις:

---

δέχεται ότι ασφαλίζεται στο Ι.Κ.Α. ο μερικώς απασχολούμενος, εφόσον δεν έχει άλλη κύρια πηγή για τον βιοπορισμό του. Εξάλλου, το κύριο έργο προϋποθέτει την άσκηση δευτερεύουσας απασχόλησης και τη σύγκριση του χρόνου και της καταβαλλόμενης για κάθε απασχόληση αμοιβής. Στη μερική απασχόληση τέτοια προϋπόθεση εξ ορισμού δεν συντρέχει. βλ. Σ.τ.Ε. 1398/94, *Ε.Δ.Κ.Α.*, 1995, σ. 83 και Πετρόγλου Αθ., Πετρόγλου Παν. και Μανιάτη Ι., *ό.π.*, σ. 262.

Όσον αφορά τα ειδικά ταμεία ασφάλισης μισθωτών, ελάχιστα έχουν ειδικές διατάξεις για τη μερική ή μειωμένη απασχόληση, όπως για παράδειγμα το Τ.Α.Υ.Σ.Ο. Βλ. Δεδούλη Α., *ό.π.*, «Η μερική απασχόληση στο Ι.Κ.Α.», *ό.π.*, σ. 36 επ. που αναφέρει ότι το καταστατικό του ταμείου προβλέπει μειωμένη απασχόληση και ασφάλιση για τις καθαρίστριες που αμείβονται με αποδοχές κατώτερες του 50% του 25πλάσιου του Η.Α.Ε. και για τους λοιπούς ασφαλισμένους που αμείβονται με αποδοχές κατώτερες του 75% του κατώτατου ορίου ασφαλισίμων αποδοχών. Ο υπολογισμός της συντάξεώς τους γίνεται σύμφωνα με τις κοινές διατάξεις του ταμείου, δηλαδή με το 80% του μέσου όρου των αποδοχών των τελευταίων 24 μηνών (άρθρα 17 και 21 της Υ.Α. 54883/Σ1667/22-1/10-2-1940, όπως ισχύει).

<sup>6</sup> Μετζητάκος Α., «Αναποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις», *Δ.Ε.Ν.* 1999, σ. 88.

<sup>7</sup> Λεβέντης Γ., *ό.π.*, σ. 83 που αναφέρει ειδικότερα την αντιμετώπιση της ανεργίας, την κατανομή της εργασίας μεταξύ περισσότερων εργαζομένων, την παροχή ευελιξίας στις επιχειρήσεις και την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας. Dupeyroux J. - J., M. Borghetto, Lafore R., Ruellan R., *Droit de la sécurité sociale*, 14<sup>η</sup> εκδ. Précis Dalloz, 2001, σ. 851 επ. Επίσης, η Οδηγία 97/81 Ε.Κ., *ό.π.*, στις

α) Η πρώτη περίπτωση, αναφέρεται στη δυνατότητα να χορηγηθεί κατ' επιλογήν του ασφαλισμένου, τμηματική σύνταξη, εφόσον μετά τη συμπλήρωση ορισμένης ηλικίας, π.χ. του 60<sup>ου</sup> έτους και μέχρι την πλήρη συνταξιοδότησή του απασχολείται μερικώς<sup>8</sup>. Η τμηματική σύνταξη - που στην Ελλάδα δεν ισχύει - σε συνδυασμό με τη μερική απασχόληση επιδρά διττώς. Αφ' ενός διευκολύνεται η σταδιακή έξοδος από την απασχόληση. Αφ' ετέρου ενισχύεται η παραμονή στην απασχόληση μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για τη συνταξιοδότηση. Ένας ηλικιωμένος άνθρωπος που δεν καταπονείται με την πλήρη απασχόληση και ταυτόχρονα εξασφαλίζει ικανό εισόδημα από την τμηματική σύνταξη και τη μερική απασχόληση έχει κίνητρο να αναβάλλει την πλήρη συνταξιοδότησή του. Η παράταση του επαγγελματικού βίου στην Ε.Ε. έχει μεγάλη σημασία, λόγω των δυσμενών δημογραφικών εξελίξεων. Συγκεκριμένα, το 2050 στην Ε.Ε. υπολογίζεται να ζούν 66 εκ. πρόσωπα ηλικίας 55-65 ετών και 48 εκ. ηλικίας 15-24 ετών<sup>9</sup>. Εφόσον οι προβλέψεις αυτές επιβεβαιωθούν, αναμένονται προβλήματα στη βιωσιμότητα των κοινωνικοασφαλιστικών συστημάτων και επιβράδυνση των ρυθμών αναπτύξεως της ευρωπαϊκής οικονομίας<sup>10</sup>. Συνεπώς, ο συνδυασμός της μερικής απασχόλησης με την

---

γενικές παρατηρήσεις και υπό τον αρ. 5 αναφέρει ότι «τα συμβαλλόμενα μέρη της παρούσας συμφωνίας αποδίδουν σημασία στη λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης ανδρών και γυναικών σε εργασία μερικής απασχόλησης, προκειμένου να μπορέσουν να προετοιμασθούν για τη συνταξιοδότηση, για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να βελτιώσουν τις ικανότητες και τις ευκαιρίες σταδιοδρόμησής τους, προς αμοιβαίο όφελος των εργοδοτών και των εργαζομένων, κατά τρόπο που θα συνέβαλε στην ανάπτυξη της επιχείρησης».

<sup>8</sup> Τον συνδυασμό της τμηματικής σύνταξης και της μερικής απασχόλησης προβλέπουν οι νομοθεσίες της Γαλλίας, της Ισπανίας, της Σλοβενίας και της Φινλανδίας. Ειδικότερα: Στην Γαλλία, όποιος μετά τη συμπλήρωση του 60<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας του συνεχίζει να εργάζεται με μερική απασχόληση δικαιούται τμήμα της συντάξεώς του. Στην περίπτωση αυτή ο χρόνος της μερικής απασχόλησης συνυπολογίζεται συνταξιοδοτικά κατά ποσοστό 30%, εφόσον η μερική απασχόληση αντιστοιχεί χρονικά στο 60% έως το 80% της πλήρους απασχόλησης. Στην Σλοβενία, ένας ασφαλισμένος που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότησή του μπορεί να ζητήσει την τμηματική σύνταξιοδότησή του, εφόσον απασχολείται μερικώς για χρόνο που αντιστοιχεί τουλάχιστον στο 50% της πλήρους απασχόλησης. Η τμηματική σύνταξη ισούται στο ήμισυ της σύνταξης γήρατος που θα δικαιούτο. Στην Φινλανδία, επιτρέπεται η χορήγηση τμηματικής επαγγελματικής σύνταξης (όχι όμως η χορήγηση τμηματικής εθνικής σύνταξης), εφόσον ο ασφαλισμένος έχει ηλικία μεταξύ του 58<sup>ου</sup> και του 67ου έτους, μειώνει από 16 μέχρι 28 ώρες την εβδομαδιαία απασχόλησή του και το εισόδημά του αντίστοιχα μειώνεται κατά 35 - 70% σε σχέση με το αμέσως προηγούμενο εισόδημά του. Η τμηματική σύνταξη αντιστοιχεί στο 50% της απώλειας του εισοδήματος. Στην Ισπανία επιτρέπεται η μερική σύνταξη υπό προϋποθέσεις που καθορίζει ο νόμος, εφόσον ο ασφαλισμένος έχει συμπληρώσει το 60 έτος της ηλικίας του και έχει συνάψει σύμβαση μερικής απασχόλησης. Βλ. τους συγκριτικούς πίνακες του Missoc για την κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και στην Ελβετία την 1-1-2005, <http://europa.eu.int>.

<sup>9</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής, Πράσινη Βίβλος «Μπροστά στις δημογραφικές αλλαγές, μια νέα αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών», Βρυξέλλες, COM (2005) 94 τελικό, σ. 8 και γράφημα σ. 20.

<sup>10</sup> Σήμερα τέσσερεις εργαζόμενοι στηρίζουν ένα συνταξιούχο, ενώ το 2040 προβλέπεται ότι δύο εργαζόμενοι θα στηρίζουν ένα συνταξιούχο. Ήδη, οι δαπάνες για τις παροχές γήρατος και θανάτου αντιπροσωπεύουν το 43% των δαπανών της συνολικής κοινωνικής προστασίας στην Ευρωπαϊκή

τμηματική σύνταξη μπορεί να δράσει ευεργετικά στην αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος και συνακόλουθα στην ενίσχυση της βιωσιμότητας των κοινωνικοασφαλιστικών συστημάτων και της οικονομικής ανάπτυξης.

β) Η δεύτερη περίπτωση, αναφέρεται στην εξαίρεση από την υπαγωγή στην ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων, εφόσον οι ώρες εργασίας και αντίστοιχα το εισόδημα που αποκερδαίνουν από την απασχόλησή τους είναι κατώτερο του ορίου που θέτει ο νόμος<sup>11</sup>. Η εξαίρεση συγκεντρώνει συχνά τα πυρά των θεωρητικών της κοινωνικής ασφάλισης, διότι φοβούνται τον αποκλεισμό από την ασφάλιση ενός μεγάλου αριθμού των εργαζομένων. Χαρακτηριστικά, αναφέρεται ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο, ποσοστό 30% των απασχολούμενων παραμένει ανασφάλιστο και ότι συχνά οι ανασφάλιστοι είναι γυναίκες<sup>12</sup>. Ωστόσο, η κριτική αναφέρεται στο ύψος του ποσοστού των μερικώς απασχολούμενων που αποκλείονται και όχι καθ'εαυτό στην εξαίρεση. Εξάλλου, το γεγονός του κατά κύριο λόγο αποκλεισμού των γυναικών συναρτάται με το ότι οι γυναίκες κάνουν μεγαλύτερη χρήση των ρυθμίσεων για τη μερική απασχόληση. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) το 30% των γυναικών απασχολείται μερικώς, έναντι του 6,5% των ανδρών. Μάλιστα, η μερική απασχόληση των γυναικών υπερέχει συντριπτικά έναντι της μερικής απασχόλησης των ανδρών στα κράτη μέλη που παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε. Χαρακτηριστικά, στις Κάτω Χώρες η μερική απασχόληση των γυναικών αντιστοιχεί στα 2/3 της συνολικής απασχόλησης των γυναικών και στο Ηνωμένο

---

Ένωση. Βλ. *Supplementary pension schemes: Commission Communication: 4-6-99, Supplementary pensions the next steps: Commission Communication: 19-5-1998, Modernizing and improving social protection in the European Union, COM(97)102 12-3-1997*, σσ. 3, 4, 10 και *Έκθεση για την κοινωνική προστασία στην Ευρώπη το 1999, COM(2000) 163 τελική, της 21-3-2000*, σ. 24.

<sup>11</sup> Τούτο προβλέπεται στην Δανία, στην Γερμανία, στην Ιρλανδία, στην Αυστρία, στο Λουξεμβούργο, στο Ηνωμένο Βασίλειο. Ειδικότερα εξαιρούνται από την ασφάλιση: Στην Δανία, όσοι εργάζονται λιγότερο από 9 ώρες εβδομαδιαίως. Στην Γερμανία, οι εργαζόμενοι με «ασήμαντη» απασχόληση, δηλαδή απασχόληση που αποφέρει μηνιαίο εισόδημα μέχρι 400 Ευρώ) ή μια μικρή χρονικά απασχόληση, δηλαδή διάρκειας μέχρι 2 μήνες ή 50 εργάσιμες ημέρες το έτος, εφόσον ο εργαζόμενος αποκομίζει μηνιαίο εισόδημα μικρότερο των 400 Ευρώ. Στην Ισπανία, εξαιρείται από την υποχρεωτική ασφάλιση κάθε μισθωτή εργασία που θεωρείται «περιθωριακή», δηλαδή δεν μπορεί ο εργαζόμενος να προσπορίσει τα αναγκαία προς το ζην επειδή και οι ώρες εργασίας είναι λίγες και το σχετικό εισόδημα είναι ασήμαντο. Στην Ιρλανδία, όσοι κερδίζουν εβδομαδιαίως λιγότερα από 38 Ευρώ καθώς και οι αυτοαπασχολούμενοι που έχουν εισόδημα μικρότερο των 3.174 Ευρώ. Στο Λουξεμβούργο, όσοι απασχολούνται ευκαιριακά σε μια επαγγελματική δραστηριότητα, εφόσον καθορίζεται εκ των προτέρων η διάρκεια της απασχόλησης και δεν υπερβαίνει ετησίως τους τρεις μήνες. Στην Αυστρία, όσοι έχουν εισόδημα μικρότερο από το ελάχιστο που αντιστοιχεί σε 323,46 Ευρώ μηνιαίως (Geringfügigkeitsgrenze) Στο Ηνωμένο Βασίλειο, δεν καταβάλλουν εισφορές τα πρόσωπα των οποίων των εισόδημα είναι μικρότερο από αυτό που προβλέπει ο νόμος (Lower Earnings Limit) που αντιστοιχεί σε 112 Ευρώ εβδομαδιαίως. Το αυτό ισχύει και για τους αυτοτελώς απασχολούμενους που ετησίως κερδίζουν λιγότερα από 5.960 Ευρώ. Βλ. τους συγκριτικούς πίνακες του Missoc για την κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και στην Ελβετία την 1-1-2005, <http://europa.eu.int>.

<sup>12</sup> Πετρόγλου Αθ., Πετρόγλου Παν. και Μανιάτη Ι., ό.π., σ. 261.

Βασίλειο στο 43,9%.<sup>13</sup>. Η μερική απασχόληση, αν απαλλαγεί από τη διαδικαστική και την οικονομική επιβάρυνση της ασφάλισης θα μπορούσε να διαδοθεί, ιδίως στις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού. Τούτο θα είχε ως αποτέλεσμα τη σταδιακή ένταξη στην απασχόληση αυτών των ομάδων που σήμερα παραμένουν εργασιακά, οικονομικά και κοινωνικά αποκλεισμένες. Κατά συνέπεια, υπάρχει πεδίο προβληματισμού για την εξαίρεση από την υποχρεωτική υπαγωγή στην ασφάλιση όσων απασχολούνται πολύ λίγες ώρες και αποκερδαίνουν ασήμαντα εισοδήματα<sup>14</sup>.

γ) Η τρίτη περίπτωση, αναφέρεται στην για περιορισμένο και μόνο χρόνο επιδότηση των εισφορών για ορισμένες κατηγορίες μερικώς απασχολούμενων. Εδώ υπάρχουν πολλές επί μέρους εφαρμογές, όπως ενδεικτικά: Η επιδότηση των εισφορών όσων οι συμβάσεις έχουν μετατραπεί αναγκαστικά από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης, προκειμένου να εξυγιανθεί μια επιχείρηση. Η επιδότηση των εισφορών προκειμένου να διατηρηθεί το προσωπικό, στην περίπτωση που η επιχείρηση μειώνει τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας σε 35 ώρες ή τον ετήσιο χρόνο σε 1.600 ώρες, όπως έγινε στην Γαλλία<sup>15</sup>. Η επιδότηση των εισφορών των μερικώς απασχολούμενων που έχουν αναπηρίες. Η επιδότηση των μερικώς απασχολούμενων σε προγράμματα «βοήθειας στο σπίτι» για τη φύλαξη μικρών παιδιών ή για τη φροντίδα ηλικιωμένων και εν γένει προσώπων που έχουν

<sup>13</sup> Βλ. European Commission, The social situation in Europe, 2004, σ. 51.

<sup>14</sup> Greiner D., ό.π. σ. 50 επ. που αναφέρει ότι τρεις τάσεις παρατηρούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο: Η αύξηση του αριθμού των μερικώς απασχολούμενων, β) η μεγαλύτερη ποσοστιαία μερική απασχόληση των γυναικών, γ) η προσπάθεια να εξασφαλισθούν τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των μερικώς απασχολούμενων.

<sup>15</sup> Dupeyroux J. - J., M. Borghetto, Lafore R., Ruellan R., ό.π., σ. 851 επ. Στην Γαλλία, ο νόμος Robien της 11<sup>ης</sup> Ιουνίου 1996 είχε καθιερώσει τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τις επιχειρήσεις που επιθυμούσαν να χρησιμοποιήσουν τη μερική απασχόληση για να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας ή για να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας. Ο νόμος αυτός έδιδε δύο δυνατότητες: Πρώτον, η επιχείρηση να μειώσει τον χρόνο εργασίας όλου του προσωπικού της π.χ. κατά 10%, να προσλάβει επιπλέον εργαζόμενους τουλάχιστον σε αντίστοιχο (10%) ποσοστό και να τύχουν μειώσεως οι εργοδοτικές εισφορές για μία επταετία και συγκεκριμένα τον πρώτο χρόνο κατά 40% και στη συνέχεια κατά 30% για τα επόμενα έτη. Αν οι προσλήψεις υπερέβαιναν το 15%, τότε η μείωση των εργοδοτικών εισφορών μπορούσε να φθάσει το 50% το πρώτο έτος και το 40% το δεύτερο. Δεύτερον, η μερική απασχόληση να ενταχθεί σε ένα «κοινωνικό πλάνο», δηλαδή σε μία προσπάθεια εξυγιάνσεως της επιχείρησής. Ο νόμος αυτός καταργήθηκε λίγο αργότερα με τον ν. Aubry της 13<sup>ης</sup> Ιουνίου 1998 και εφαρμόζεται στις συμβάσεις που είχαν συναφθεί προ της ισχύος του τελευταίου. Ο ν. Aubry προβλέπει επίσης ότι οι επιχειρήσεις δικαιούνται έκπτωσης στις εργοδοτικές εισφορές, εφόσον απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους και έχουν συμφωνήσει στη μείωση της εβδομαδιαίας απασχόλησης σε 35 ώρες ή της ετήσιας σε 1600 ώρες και τη διατήρηση όλων των θέσεων εργασίας. Ακολούθησε ο ν. Aubry II της 19<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 2000 που προβλέπει ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τη μειωμένη απασχόληση διατηρώντας τις θέσεις εργασίας ή δημιουργώντας νέες δικαιούνται μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τους μισθούς που είναι κατώτεροι του 1,8 του κατώτατου νόμιμου μισθού (SMIC). Τα κίνητρα των δύο νόμων είναι σωρευτικά. Έτσι, υπολογίζεται ότι η μείωση αντιστοιχεί σε 21.500 γαλλικά φράγκα για ένα μηνιαίο μισθό κατώτερο ή ίσο με το SMIC και ύψους 4.000 φράγκων για τους λοιπούς μισθούς.

ανάγκη τη συμπαράστασης τρίτου προσώπου<sup>16</sup> κ.λπ. Τονίζουμε ότι η επιδότηση των εισφορών πρέπει να είναι προσωρινή και λελογισμένη, διότι στερεί έσοδα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς και σε τελική ανάλυση επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό που καλείται να καλύψει τα ελλείμματα, ενόψει του ότι κατά το Σύνταγμα το Κράτος εγγυάται την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων. Συνεπώς, η ολική ή μερική χρηματοδότηση της ασφάλισης των μερικώς απασχολούμενων μπορεί να απορροφήσει τους κοινωνικούς κραδασμούς από την επέλευση κινδύνων, όπως η ανεργία. Επίσης, μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία και στη διατήρηση της απασχόλησης για τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού αποτρέποντας τον οικονομικό και κοινωνικό αποκλεισμό τους.

Η κοινωνική ασφάλιση και γενικότερα η κοινωνική προστασία εξ ορισμού χαρακτηρίζονται από δυναμισμό αφού χωρίς αυτό το χαρακτηριστικό δεν έχουν την ικανότητα να ανταποκριθούν στις ραγδαία μεταβαλλόμενες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες. Ο Έλληνας νομοθέτης δεν έχει προβληματισθεί με τις παραπάνω δυνατότητες και ακολουθεί μια, θα έλεγε κανείς, στατική σε σχέση με τα σύγχρονα κοινωνικά αιτήματα και τις διεθνείς και ευρωπαϊκές εξελίξεις στάση. Δηλαδή δεν χρησιμοποιεί τις δυνατότητες που προσφέρει το κοινωνικοασφαλιστικό δίκαιο σε σχέση με τη μερική απασχόληση, ώστε να την καταστήσει ένα δραστικό μέσο κοινωνικής πολιτικής. Χρειάζεται λοιπόν να προσδιορισθούν οι επιθυμητοί στόχοι, να τύχουν επεξεργασίας και να αξιοποιηθεί η μερική απασχόληση από κοινωνικοασφαλιστικής πλευράς.

*2. Η ασφάλιση της μερικής απασχόλησης δεν ακολουθεί τις αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας και τις επιταγές του κοινοτικού δικαίου*

Το άρθρο 39 του ν. 1892/90, όπως ισχύει και το π.δ. 508/91, όπως ερμηνεύονται από την εγκύκλιο Ι.Κ.Α. 95/92 *Υπολογισμός ημερών ασφάλισης των μερικώς απασχολούμενων* προβλέπουν την υποχρεωτική υπαγωγή στην ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων στους οικείους οργανισμούς για την κύρια και την επικουρική ασφάλιση αντίστοιχα καθώς και στον Ο.Α.Ε.Δ. και στον Ο.Ε.Κ. με βάση τις ισχύουσες διατάξεις. Συνεπώς, η μερική ασφάλιση ισχύει και για τον γενικό οργανισμό ασφάλισης των μισθωτών και για τους ειδικούς<sup>17</sup>. Δεν ασφαλίζονται όμως οι μερικώς

<sup>16</sup> Dupeyroux J. - J., M. Borghetto, Lafore R., Ruellan R., ό.π., σσ. 852 – 853.

<sup>17</sup> Πετρόγλου Αθ., Πετρόγλου Παν. και Μανιάτη Ι., ό.π., σ. 262 και Δόκα Μ., ό.π., σ. 567.

απασχολούμενοι στην οικία του εργοδότη και οι συγγενείς του<sup>18</sup>. Προβλέπεται επίσης ο υπολογισμός της σύνταξης ακόμη και στην περίπτωση της διαδοχικής ασφάλισης με πλήρη και με μερική απασχόληση. Οι παραπάνω τεχνικού χαρακτήρα κοινωνικοασφαλιστικές διατάξεις παρουσιάζουν ενδιαφέρον ως προς δύο σημεία:

α) Όσον αφορά τον υπολογισμό της σύνταξης:

Διακρίνονται δύο περιπτώσεις για τους εργαζόμενους με ημερομίσθιο<sup>19</sup>.

Η πρώτη, περιλαμβάνει τους μερικώς απασχολούμενους που σύμφωνα με το άρθρο 39 του ν. 1892/90 αναγνωρίζουν όλες τις ημέρες εργασίας που πραγματοποιούν σε κάθε ασφαλιστική περίοδο, εφαρμοζομένων των διατάξεων για την αναγνώριση ημερών εργασίας επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας<sup>20</sup>. Πρόκειται για όσους παρέχουν εργασία μικρότερη ή ίση του ½ του νομίμου ωραρίου, εφόσον οι αποδοχές τους δεν είναι μεγαλύτερες του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης<sup>21</sup>. Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης βρίσκεται με ειδικό υπολογισμό κατά το άρθρο 18 του Κανονισμού Ασφάλισης του Ι.Κ.Α. και συγκεκριμένα από το ηλικιακό που προκύπτει από τη διαίρεση των μηνιαίων αποδοχών του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης με τις ημέρες απασχόλησης.

Η δεύτερη περίπτωση, περιλαμβάνει τους μερικώς απασχολούμενους των οποίων η σύνταξη υπολογίζεται κατά το Π.Δ. 508/91 με βάση το άρθρα 29 παρ. 1 και 37 παρ. 2 του α. ν. 1846/51 «και δεν μπορεί να είναι κατώτερη από το μισό του κατά περίπτωση χορηγούμενου από το Ι.Κ.Α. κατωτάτου ορίου». Δηλαδή, καθιερώνεται υπέρ αυτών ένα ακόμη κατώτατο όριο στη νομοθεσία του Ι.Κ.Α.<sup>22</sup>. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται α) όσοι παρέχουν εργασία ανώτερη του ½ του νομίμου ωραρίου και β) όσοι παρέχουν εργασία ίση ή μικρότερη από το νόμιμο ωράριο, εφόσον αμείβονται με ημερομίσθιο που αντιστοιχεί σε μικρότερο ποσό από το προκύπτον από την πρώτη ειδική ασφαλιστική κλάση.

<sup>18</sup> Παρ. 7 άρθρου 39 του ν. 1892/90 που προβλέπει ότι για τους συγγενείς του εργοδότη ισχύει η παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 1759/88 και οι κείμενες κάθε φορά διατάξεις.

<sup>19</sup> Ψηλός Γ., ό.π. 1020, Δεδούλη Α., «Η μερική απασχόληση στο Ι.Κ.Α.», και «Η προβληματική της ασφάλισης των νέων ή άτυπων μορφών εργασίας», ό.π. Η συγγραφέας κωδικοποιεί τις περιπτώσεις: Για τους μερικώς απασχολούμενους, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της ημερησίας απασχόλησης: α) Εάν ο ημερήσιος μισθός υπολείπεται του Τ.Η της 1<sup>ης</sup> ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, τότε οι ημέρες ασφάλισης είναι όσες και οι ημέρες απασχόλησης (άρθρο 39 ν.1892/90). β) Εάν ο ημερήσιος μισθός υπερβαίνει το Τ.Η. της 1<sup>ης</sup> ειδικής ασφαλιστικής κλάσης, τότε εφαρμόζονται οι διατάξεις του π.δ. 508/91

<sup>20</sup> Σ.τ.Ε. 2331/03, Ε.Δ.Κ.Α., 2004, σ. 521 σχετικά με την απασχόληση εργάτη (οδοκαθαριστή) σε Δήμο.

<sup>21</sup> Παρ. 1 του άρθρου 1 της από 31-3-1982 πράξεως νομοθετικής περιεχομένου που κυρώθηκε με τον ν. 1305/1982.

<sup>22</sup> Δεδούλη Α., ό.π., «Η μερική απασχόληση στο Ι.Κ.Α.», σ. 36 επ.



Το πόσο δυσμενέστερη είναι η θέση της πρώτης κατηγορίας σε σχέση με τη δεύτερη καθίσταται εμφανές από το παράδειγμα του καθηγητή φροντιστηρίου που έχει χρησιμοποιηθεί στη σχετική αρθρογραφία που ακολούθησε τη δημοσίευση του ν. 1892/90 και άσκησε κριτική στις παραπάνω διακρίσεις<sup>23</sup>.

*Ο Α' καθηγητής φροντιστηρίου με μερική απασχόληση 5 ημέρες την εβδομάδα από 4 ώρες ημερησίως, συνολικά δηλ. 20 ώρες την εβδομάδα, ασφαρίζεται στο ΙΚΑ για 21-22 ημέρες το μήνα. Αντίθετα, ο Β' καθηγητής φροντιστηρίου με μερική απασχόληση 2 μόνον ημέρες την εβδομάδα επί 10 ώρες κάθε ημέρα, συνολικά δηλ. και πάλι 20 ώρες την εβδομάδα ασφαρίζεται στο ΙΚΑ για 8-9 ημέρες το μήνα, ακόμα και αν έχει λάβει υψηλότερες αποδοχές και έχει ως εκ τούτου καταβάλλει περισσότερες εισφορές από τον Α'.*

Ο νόμος ρυθμίζει ικανοποιητικά τη μια από τις δύο εκδοχές της μερικής απασχόλησης<sup>24</sup>, δηλαδή την καθημερινή απασχόληση με ωράριο μικρότερο μεν αλλά έστω και οριακά ανώτερο του ημίσεως αυτού. Επίσης, την περίπτωση της καθημερινής μερικής απασχόλησης με ωράριο μικρότερο του ημίσεως του νομίμου αλλά αμοιβές μεγαλύτερες του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης. Δεν ρυθμίζει όμως το ίδιο ικανοποιητικά την άλλη εκδοχή, δηλαδή την παροχή εργασίας σε λιγότερες ημέρες ανά εβδομάδα, 10ήμερο, 15νθήμερο ή μήνα. Η επιστημονική κριτική που έχει ασκηθεί για τις δυσμενείς συνέπειες για εκείνους που εργάζονται και ασφαρίζονται περισσότερες ώρες σε λιγότερες ημέρες έναντι εκείνων που εργάζονται περισσότερες ημέρες αλλά πάνω από το ήμισυ του νομίμου ωραρίου δεν έχει οδηγήσει μέχρι σήμερα σε αναθεώρηση των σχετικών διατάξεων.

Η διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων στο παραπάνω παράδειγμα που παρέχουν τον ίδιο αριθμό ωρών εργασίας προκύπτει επειδή η βάση υπολογισμού της σύνταξης είναι η ημέρα εργασίας (Η.Ε.) στην ασφάλιση<sup>25</sup>, κατ' αντιγραφή αυτού που

<sup>23</sup> Ψηλός Γ., ό.π. 1020, Δεδούλη Α., «Η μερική απασχόληση στο Ι.Κ.Α.» και «Η προβληματική της ασφάλισης των νέων ή άτυπων μορφών εργασίας», ό.π..

<sup>24</sup> Καπαντάης Α., ό.π., σ. 258.

<sup>25</sup> Με βάση το άρθρο 18 του Κανονισμού Ασφάλισης του Ι.Κ.Α. Ε.Τ.Α.Μ., εάν για την παροχή εργασίας συμφωνήθηκε μηνιαίος μισθός αναγνωρίζονται 25 Η.Ε. στην ασφάλιση. Εάν συμφωνήθηκε ημερομίσθιο ή μισθός κατά εβδομάδα, δεκαήμερο κ.λπ., στην ασφάλιση αναγνωρίζονται τόσες Η.Ε. όσες ημέρες παρασχέθηκε εργασία ή ο μισθωτός δικαιούται αποδοχές. Συνεπώς, αναγνωρίζονται τόσες Η.Ε. στην ασφάλιση όσες οι ημέρες της πραγματικής απασχολήσεως ανεξάρτητα από τη διάρκεια της καθημερινής εργασίας. Γι' αυτούς που εργάζονται πέντε ημέρες εβδομαδιαίως αναγνωρίζεται στην ασφάλιση και η ημέρα του Σαββάτου. Οι εισφορές υπολογίζονται στο σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται. Εφόσον η ημερήσια αμοιβή (δηλαδή το πηλίκον της διαιρέσεως του συνόλου των αποδοχών της μισθολογικής περιόδου [π.χ. μηνός] δια του αριθμού των Η.Ε. στην ασφάλιση [πραγματικών συν του Σαββάτου γι' αυτούς που έχουν πενθήμερη εργασία] υπολείπεται του τεκμαρτού ημερομισθίου της ειδικής Ι<sup>ης</sup> ασφαλιστικής κλάσεως (2.050 δρχ. το 2001), οι εισφορές υπολογίζονται στο πολλαπλάσιο του

συμβαίνει στην πλήρη απασχόληση. Η διακριτική αυτή μεταχείριση αντίκειται στην αρχή της ισότητας και στην αρχή της αναλογικότητας. Δεν μπορεί να τεκμηριωθεί, με βάση αντικειμενικά και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας κριτήρια, γιατί δύο εργαζόμενοι στην αυτή εργασία, με τις αυτές συνθήκες, με τον αυτό αριθμό ωρών εργασίας και με μόνη διαφορά την κατανομή των ωρών εργασίας σε πέντε ή σε λιγότερες ημέρες την εβδομάδα έχουν τόσο διαφορετική κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση. Στο παράδειγμά μας, ο ένας εργαζόμενος αναγνωρίζει 20-21 Η.Ε., ενώ ο άλλος 8-9.

Η κριτική αυτή ενισχύεται από την Οδηγία 97/81 Ε.Κ. του Συμβουλίου της 15<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία αναγνωρίζει μεν ότι τα θέματα που αφορούν την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση των μερικώς εργαζομένων υπάγονται στην αρμοδιότητα των κρατών μελών, αλλά παράλληλα προτρέπει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν ασφαλιστικά συστήματα *«πιο φιλικά προς την απασχόληση με την ανάπτυξη συστημάτων προστασίας που θα μπορούσαν να προσαρμοσθούν στα νέα πρότυπα εργασίας και να παρέχουν την κατάλληλη προστασία στα άτομα που απασχολούνται με αυτές τις μορφές της εργασίας»*. Η Ελλάδα δεν θεσπίζει κατάλληλη προστασία στα άτομα που απασχολούνται με μερική απασχόληση, επειδή ο υπολογισμός της σύνταξης με βάση την Η.Ε. στην ασφάλιση οδηγεί σε μειωμένη προστασία όσων απασχολούνται λίγες ημέρες, ακόμη και αν τις ημέρες αυτές εργάζονται πολλές ώρες. Η διάκριση αυτή μεταξύ των μερικώς απασχολουμένων είναι αδικαιολόγητη, δεδομένου ότι η Οδηγία και γενικότερα η Ε.Ε. ενθαρρύνει την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης και την παροχή κατάλληλης ασφαλιστικής προστασίας<sup>26</sup>. Συνεπώς, απαιτείται για τις ίδιες

---

ημερησίου αυτού ποσού επί της Η.Ε. που αναγνωρίζονται στην ασφάλιση. Εφόσον η ημερήσια αμοιβή είναι μεγαλύτερη από το τεκμαρτό ημερομίσθιο της πρώτης ασφαλιστικής κλάσεως, τότε η σύνταξή τους υπολογίζεται με βάση τα άρθρα 29 παρ. 1 και 37 παρ. 2 του α. ν. 1846/51 και δεν μπορεί να είναι κατώτερη από το μισό του κατά περίπτωση χορηγούμενου από το Ι.Κ.Α. κατωτάτου ορίου».

<sup>26</sup> Commission Européenne, *Lignes Directrices pour les politiques de l'emploi (2005-2008)*. Στον αρ. 20 δίδεται έμφαση στην ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, *Rapport Emploi en Europe 2004*, όπου αναφέρεται ότι με τα σημερινά δεδομένα για να αυξηθεί το ποσοστό της απασχόλησης απαιτείται η προσφυγή στις ενεργείς πολιτικές για την απασχόληση και στη μερική απασχόληση. *Recommandation du Conseil sur la mise en oeuvre des politiques de l'emploi des Etats membres (2004)*. Στις παρατηρήσεις και συστάσεις αναφέρεται ότι η Ελλάδα παρουσιάζει ένα από τα χαμηλότερα επίπεδα απασχόλησης στην Ε.Ε., ιδίως όσον αφορά τις γυναίκες, ότι η «μαύρη» εργασία παραμένει σημαντική, ότι η παραγωγικότητα είναι χαμηλή, ιδίως λόγω του χαμηλού επιπέδου εκπαίδευσης των εργαζομένων. Η Ελλάδα, οφείλει να λάβει μέτρα για να κάνει περισσότερο ελκυστική τη μερική απασχόληση και να ενθαρρύνει την επαγγελματική απασχόληση των γυναικών κυρίως με την ενίσχυση της μερικής απασχόλησης κ.λπ.

ώρες εργασίας στην ίδια εργασία η ίδια ασφαλιστική κάλυψη, ανεξαρτήτως του εάν έχουν πραγματοποιηθεί σε πολλές ή λιγότερες ημέρες<sup>27</sup>.

β) Όσον αφορά τη θεμελίωση δικαιώματος στις παροχές:

Οι μερικώς απασχολούμενοι πρέπει να συμπληρώσουν τις ίδιες περιόδους ασφάλισης με τους πλήρως απασχολούμενους και σε ορισμένες περιπτώσεις απαιτείται να υπάρχει ενεργός ασφαλιστικός δεσμός, δηλαδή να έχουν συμπληρώσει ορισμένες ημέρες στην ασφάλιση προ της επελεύσεως του κινδύνου<sup>28</sup>. Είναι προφανές ότι οι μερικώς απασχολούμενοι, ιδίως αυτοί που εργάζονται λίγες Η.Ε. και πολλές ώρες, έχουν αντικειμενική δυσκολία στη συμπλήρωση των προϋποθέσεων αυτών. Ούτε η προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης εξυπηρετεί, διότι απαιτεί την πραγματοποίηση 3.000 Η.Ε. στην ασφάλιση ή 500 Η.Ε. εντός των τελευταίων 5 ετών από τη διακοπή της απασχόλησης<sup>29</sup>. Όλα αυτά τα προβλήματα δημιουργούνται επειδή δεν καθιερώνεται δικαίωμα των μερικώς απασχολουμένων να λάβουν σε κάθε περίπτωση τη σύνταξη που αντιστοιχεί στις εισφορές τους. Τούτο έχει ως αποτέλεσμα οι μερικώς απασχολούμενοι, όταν δεν κατορθώνουν να θεμελιώσουν δικαίωμα στις επί μέρους παροχές, να χρηματοδοτούν απλώς τις παροχές των λοιπών, κατά κύριο λόγο πλήρως απασχολουμένων ασφαλισμένων<sup>30</sup>. Όλα αυτά δεν συνάδουν με τις επιταγές του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου για κατάλληλο ασφαλιστικό καθεστώς που θα διευκολύνει την διάδοση της μερικής απασχόλησης και σε κάθε περίπτωση δεν θα συντηρεί διακρίσεις σε βάρος τους. Οι ρυθμίσεις αυτές αποθαρρύνουν τους εργαζόμενους και σε ορισμένες περιπτώσεις τους στρέφουν προς τις συμβάσεις έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

### *3. Η ασφάλιση της μερικής απασχόλησης μειονεκτεί σε σχέση με την ασφάλιση της αυτοτελούς απασχόλησης*

Στην Ελλάδα, το μικρό ποσοστό των ασφαλισμένων για μερική απασχόληση έχει σχέση και με τις εξής δύο παραμέτρους: Πρώτον, η ασφάλιση για μισθωτή εργασία αντιστοιχεί περίπου στο ήμισυ της αφαιζόμενης απασχόλησης, ενώ η

---

<sup>27</sup> Πάντως, είναι ελπιδοφόρο ότι σε πολύ πρόσφατη προφορική επικοινωνία μας με μέλος της Επιτροπής για την τροποποίηση του Κανονισμού του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. και συγκεκριμένα με τον κ. Δ. Μπούρλο πληροφορηθήκαμε ότι μελετάται η αντικατάσταση της ρυθμίσεως αυτής.

<sup>28</sup> Ενδεικτικά, για το επίδομα ασθένειας 100 ημέρες στην ασφάλιση κατά το αμέσως προηγούμενο ημερολογιακό έτος, για την πλήρη σύνταξη 15 έτη ασφάλισης (4.500 Η.Ε.), για τη σύνταξη αναπηρίας 1.500 Η.Ε. από τις οποίες 600 την τελευταία πριν της επελευση της αναπηρίας 5ετία, για την σύνταξη λόγω θανάτου 1.500 Η.Ε. από τις οποίες 300 την τελευταία προ του θανάτου 5ετία κ.λπ.

<sup>29</sup> Άρθρο 41 α.ν. 1841/51.

<sup>30</sup> Βλ. Πετρόγλου Αθ., Πετρόγλου Παν. και Μανιάτη Ι., ό.π., σ. 263.

ασφάλιση των αυτοτελώς απασχολούμενων, των αγροτών (χωρίς τους μισθωτους στον πρωτογενή τομέα της παραγωγής) και των επιστημόνων αντιστοιχεί περίπου στο έτερο ήμισυ<sup>31</sup>. Η οργάνωση της ελληνικής οικονομίας και οι κρατούσες νοοτροπίες και στάσεις ζωής έχουν αναδείξει τον αυτοτελώς απασχολούμενο ως σημαντικό στοιχείο και οικονομικό παράγοντα. Αντίθετα, σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, ιδίως του Βορρά η οικονομία και η απασχόληση στηρίζονται στη μισθωτή εργασία<sup>32</sup>. Είναι λοιπόν αναμενόμενο στα κράτη αυτά η πολιτική και το νομοθετικό πλαίσιο για τη μερική απασχόληση να έχουν μεγαλύτερη ανάπτυξη απ' ό τι στην Ελλάδα. Δεύτερον, με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι καθένας για δικούς του λόγους μπορεί να προτιμούν την ασφάλιση για ανεξάρτητη εργασία έναντι της ασφάλισης για μερική απασχόληση. Ειδικότερα:

α) Οι εργαζόμενοι από τη μια πλευρά, όταν ασφαλιζονται για ανεξάρτητη εργασία, καλύπτονται για τους κύριους ασφαλιστικούς κινδύνους (γήρατος, αναπηρίας, ατυχήματος, θανάτου, ασθένειας). Δεν καλύπτονται όμως για τους κινδύνους της ανεργίας, της στράτευσης, των οικογενειακών επιδομάτων, της εργατικής κατοικίας και της εργατικής εστίας. Ωστόσο, επειδή ασφαλιζονται για πλήρη απασχόληση, ανεξαρτήτως του αν στην πραγματικότητα απασχολούνται πλήρως ή όχι, η ασφάλισή τους είναι συνεχής έως τη διακοπή ασκήσεως του επαγγέλματος. Έτσι, δεν τίθεται θέμα χρονικών ορίων ή ενεργού ασφαλιστικού δεσμού στην περίπτωση που δεν έχουν διακόψει την επαγγελματική τους απασχόληση. Σημειωτέον, ότι οι ίδιοι είναι υπόχρεοι και καταβάλλουν τις εισφορές για την ασφάλισή τους που υπολογίζονται με βάση πλασματικές αποδοχές, οι οποίες αντιστοιχούν σε διάφορες ασφαλιστικές κλάσεις. Οι εισφορές αυτές μπορεί να είναι υψηλότερες από ότι στη μερική απασχόληση με βάση την 1<sup>η</sup> ειδική ασφαλιστική κλάση, αλλά οδηγούν τελικώς σε υψηλότερη σύνταξη σε σχέση με τις συντάξεις επί μερικής απασχόλησης. Επιπλέον, στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης οι ασφαλισμένοι συχνά δεν συμπληρώνουν πλήρη ασφαλιστικό βίο και για τον λόγο

---

<sup>31</sup> Σύμφωνα με τα στοιχεία του Κοινωνικού Προϋπολογισμού του Υ.Ε.Κ.Α. του έτους 2003, σ. 367 επ., οι ασφαλισμένοι για κύρια ασφάλιση στους οργανισμούς ανεξαρτήτων επαγγελματιών ανέρχονται σε 797.632, στους οργανισμούς ελευθέρων επαγγελματιών σε 218.670, στον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων σε 740.000 και συνολικά σε 1.760.000. Αντίστοιχα, οι ασφαλισμένοι στους οργανισμούς ασφαλίσεων μισθωτών του ιδιωτικού τομέα και των δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και των τραπεζών και του τύπου ανέρχονται συνολικά περίπου σε 2.040.000. Σ' αυτά τα ποσοστά δεν περιλαμβάνονται οι δημόσιοι υπάλληλοι, τα όργανα των σωμάτων ασφαλείας και οι υπάλληλοι των Δήμων που ασφαλιζονται για κύρια σύνταξη από το Δημόσιο.

<sup>32</sup> Greiner D., ό.π. σ. 61 που διαπιστώνει ότι γενικότερα στον Νότο της Ε.Ε. παρατηρείται μικρότερη διάδοση της μερικής απασχόλησης και αντίστοιχα μεγαλύτερη των συμβάσεων έργου και ανεξαρτήτων υπηρεσιών σε σχέση με τον Βορρά.

αυτό δεν θεμελιώνουν δικαίωμα σε παροχές. Συνεπώς, με βάση το ισχύον νομοθετικό καθεστώς δεν επιβεβαιώνεται ότι η ασφαλιστική κάλυψη των μερικώς απασχολουμένων στους οργανισμούς αυτοαπασχολουμένων είναι υποδεέστερη. Αντιθέτως, τούτο ισχύει για την πλήρη απασχόληση<sup>33</sup>.

β) Οι εργοδότες από την άλλη προτιμούν κατά κανόνα την ανεξάρτητη εργασία, διότι δεν επιβαρύνονται τις εισφορές. Λογικά όμως, στις αποδοχές του απασχολουμένου σε ψευδοανεξάρτητη εργασία θα περιλαμβάνεται κάποιο χρηματικό ποσό που θα καλύπτει μικρότερο ή μεγαλύτερο μέρος της ασφάλισής του. Το πλεονέκτημα της μη επιβάρυνσης του εργοδότη δεν είναι ευκαταφρόνητο δεδομένης της φυγής πολλών επιχειρήσεων από όλη την Ευρώπη σε χώρες με χαμηλό κόστος εργασίας και συχνά με ελάχιστη ή καθόλου ασφαλιστική επιβάρυνση.

Το δεύτερο πλεονέκτημα είναι ότι οι εργοδότες δεν επιβαρύνονται με τη διαδικασία για τη δήλωση της μερικής απασχόλησης που είναι περισσότερο πολύπλοκη, τυπική και χρονοβόρα σε σχέση με τη συνήθη διαδικασία αναγγελίας εργαζομένου. Ειδικότερα, απαιτείται η σύναψη εγγράφου συμφωνίας που θα αναφέρει τουλάχιστον τα στοιχεία της ταυτότητας των συμβαλλομένων, τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, τον χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, τον τρόπο αμοιβής και τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης<sup>34</sup>. Επιπρόσθετα, απαιτείται η γνωστοποίηση της συμβάσεως εντός 15 ημερών στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας και, στην περίπτωση που δεν γίνει η γνωστοποίηση, τεκμαίρεται ότι η σύμβαση καλύπτει εργασία πλήρους απασχόλησης. Εξάλλου, κατά το άρθρο 16 παρ. 2 του ν. 2639/98 για όσες συμφωνίες μερικής απασχόλησης είχαν συναφθεί πριν την έναρξη ισχύος του νόμου, οι επιχειρήσεις οφείλουν εντός 9 μηνών από τη δημοσίευση του νόμου να υποβάλουν προς την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτικές καταστάσεις για να θεωρηθεί ότι έχει έγκυρα συναφθεί σύμβαση μερικής απασχόλησης. Αν δεν το πράξουν, τότε τεκμαίρεται ότι οι σχετικές συμβάσεις καλύπτουν συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και επιβάλλονται οι εισφορές πλέον των προστίμων και προσαυξήσεων. Τα τεκμήρια αυτά είναι μαχητά<sup>35</sup>.

<sup>33</sup> Στεργίου Α., *Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση*, εκδ. Σάκκουλα, 2005, σ. 82 επ.

<sup>34</sup> Γκούτος Χ., «Ζητήματα της μερικής απασχολήσεως», *Δ.Ε.Ν.*, 1999, σ. 1107 επ.

<sup>35</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σ. 84 που αναφέρει ότι: *Ο εργοδότης μπορεί να επικαλεσθεί και να αποδείξει ότι χωρίς τον άκυρο (λόγω μη τηρήσεως του εγγράφου τύπου) όρο για μερική απασχόληση δεν θα καταρτιζόταν ποτέ η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας, διότι οι εργαζόμενοι απέβλεψαν κατά κύριο λόγο στη μερική απασχόληση. Στην περίπτωση αυτή η ακυρότητα του όρου συνεπιφέρει την ακυρότητα όλης της συμβάσεως εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 181 Α.Κ.* Μπακόπουλος Κ., «Το τεκμήριο της ανεξάρτητης εργασίας»

Πάγια είναι και η σχετική νομολογία των διοικητικών Δικαστηρίων ότι η μερική απασχόληση πρέπει να αποδεικνύεται από την έγγραφη συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του ασφαλισμένου, από τις καταστάσεις προσωπικού που είναι θεωρημένες από την Επιθεώρηση Εργασίας και από τα εκκαθαριστικά σημειώματα ή τις αποδείξεις πληρωμής που χορηγεί ο εργοδότης<sup>36</sup>.

Η θέσπιση των παραπάνω τεκμηρίων αντανακλά τον διπλό φόβο του νομοθέτη μήπως η μερική απασχόληση αποτελέσει το όχημα για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για την ασφάλιση της εργασίας με πλήρη απασχόληση από τη μια και μήπως καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για τη διάκριση της εξαρτημένης από την ανεξάρτητη εργασία από την άλλη<sup>37</sup>.

Η σύγχυση των ορίων μεταξύ της εξαρτημένης και της ανεξάρτητης εργασίας στην πράξη οδηγεί σε σημαντικά προβλήματα κατά την υπαγωγή στην ασφάλιση και ταλαιπωρεί τους Ο.Κ.Α., τους εργοδότες, τους ασφαλισμένους και τα Δικαστήρια. Οι διακρίσεις είναι επισφαλείς και το πρόβλημα επιχειρείται να αντιμετωπισθεί με την καθιέρωση διαφόρων τεκμηρίων<sup>38</sup>. Τούτο δεν αποτελεί προϊόν της ελληνικής

---

στον ν. 2639/98, *Δ.Ε.Ν.*, 1999, σ. 9 επ. με ενδιαφέρουσες σκέψεις για τη νομική φύση του εν λόγω τεκμηρίου και τη λειτουργία του, Ψηλός Γ., ό.π., σ. 1018, Στεργίου Α., ό.π., σ. 445 επ.

<sup>36</sup> Δ.Εφ. Πειρ., 500/03, *ΔΔίκη*, 2004, 750, Δ.Εφ. Τρ., 51/03, *Ε.Δ.Κ.Α.*, 2004, 458, Δ.Εφ.Αθ. 3343/95, *Ε.Δ.Κ.Α.*, 1999, 203, Δ.Πρ. Ρόδ., 22/03, στην τράπεζα νομικών πληροφοριών *Νόμος*, Δ.Πρ. Θεσ. 817/02, *Αρμ.*, 2003, 237, Δ.Πρ.Αθ., 2356/00, *Ε.Δ.Κ.Α.*, 2000, 859. Η νομολογία δέχεται ότι, εφόσον ο εργοδότης δεν τηρεί κατάσταση της Επιθεώρησης Εργασίας περί μειωμένης απασχόλησης, ιδιωτικό συμφωνητικό για τη μειωμένη απασχόληση, αποδείξεις πληρωμής κ.λπ., ορθώς το Ι.Κ.Α. δέχεται ότι πρόκειται για πλήρη απασχόληση και προσδιορίζει κατ' ανέλεγκτη κρίση τις ασφαλιστικές εισφορές. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης φέρει το βάρος αποδείξεως ότι πρόκειται για μερική απασχόληση. Οι ένορκες βεβαιώσεις του ίδιου του εργαζομένου δεν αρκούν επειδή εξαρτάται εργασιακά από τον εργοδότη. Αντίθετα, αν ο εργοδότης τηρεί νόμιμα τα παραπάνω προβλεπόμενα για την απόδειξη της μερικής απασχόλησης στοιχεία, το Ι.Κ.Α. φέρει το βάρος αποδείξεως της εικονικότητας των ασφαλιστικών δεδομένων.

<sup>37</sup> Στο εργατικό δίκαιο εξαρτημένη θεωρείται η εργασία όταν ο μεν εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και εποπτείας και καθορίζει τον τόπο, τον τρόπο, τον χρόνο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται στις εντολές και υποδείξεις του. Βλ. Καρακατσάνης Αλ., Γαρδικας Στ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1995, σ. 45 με παραπομπή στη σχετική νομολογία. Μεγάλη σημασία έχει το ποιός φέρει τον επιχειρηματικό κίνδυνο. Εκτενή ανάπτυξη της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας και της δέσμης των κριτηρίων με βάση τα οποία διακρίνεται από την ανεξάρτητη κάνει ο Στεργίου Α., ό.π., σ. 218 επ. Ο συγγραφέας καταλήγει στα εξής επτά κριτήρια: 1. Αν απασχολείται κανείς για λογαριασμό άλλου προσώπου, 2. αν διαπιστώνεται κάποια μορφή οικονομικής εξάρτησης, 3. αν ομοιάζουν οι συνθήκες εργασίας του απασχολούμενου με εκείνες των μισθωτών του κλάδου δραστηριότητας ή επιχείρησης, 4. αν αναμειγνύεται τρίτος στην εκτέλεση της εργασίας ενός προσώπου (προσωπική – νομική εξάρτηση), 5. αν ασκείται πραγματικός έλεγχος κατά την εκτέλεση της εργασίας, 6. αν διαπιστώνεται ένταξη του εργαζομένου στην οργανωμένη εκμετάλλευση (επιχείρηση) ενός άλλου προσώπου και 7. αν συντρέχει περίπτωση υπαγωγής στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. ή εφαρμογής της εργαστικής νομοθεσίας.

<sup>38</sup> Η με τη δια νόμου επιλογή ενός ασφαλιστικού οργανισμού προς άρση της ασάφειας. Βλ. π.χ. το άρθρο 22 του ν. 1902/90 περί υποχρεωτικής υπαγωγής στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. και Ε.Τ.Ε.Α.Μ., του Ο.Α.Ε.Δ. και του Ο.Ε.Κ., των προσώπων που απασχολούνται αυτοπροσώπως και κατά κύρια απασχόληση στις διαδικασίες της παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις, αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε

εφευρηματικότητα, αλλά δόκιμη συνταγή που συναντάται και σε άλλες ευρωπαϊκές έννομες τάξεις<sup>39</sup>.

Στην Ελλάδα, ισχύουν δύο τεκμήρια για την εξαρτημένη και ανεξάρτητη εργασία:

Από τη μια το τεκμήριο του άρθρου 2 παρ. 1 στοιχ. α του α.ν. 1846/51 υπέρ της εξαρτημένης εργασίας επί δυσχερούς διακρίσεως από την ανεξάρτητη εργασία. Από την άλλη το τεκμήριο του άρθρου 1 του ν. 2639/98, σύμφωνα με το οποίο η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), κατ' οίκον απασχόλησης και τηλεργασίας τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει στην περίπτωση της αποκλειστικής εργασίας ή της εργασίας κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει αναλυτική κατάσταση με τις σχετικές συμφωνίες στην Επιθεώρηση Εργασίας και αν δεν το πράξει θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Στο τεκμήριο του ν. 2639/98 η θεωρία έχει ασκήσει κριτική<sup>40</sup> που επικεντρώνεται κυρίως στο ότι αποδεικτέο θέμα είναι η φύση της εργασίας ως εξαρτημένης ή μη. Η θέσπιση τεκμηρίων για τη διευκόλυνση της απόδειξης της φύσεως της εργασίας, με βάση την τήρηση ή μη ορισμένων διατυπώσεων, δεν συνδέεται με το αποδεικτέο θέμα. Συνεπώς, το τεκμήριο αυτό είναι κατ' εξοχήν απρόσφορο για την απόδειξη του κρίσιμου ζητήματος της έννοιας της εξαρτήσεως.

Πάντως, το όλο ζήτημα κατά τη γνώμη μας πρέπει να τοποθετηθεί σε διαφορετική βάση προς συζήτηση. Η διάκριση μεταξύ της εξαρτημένης και της

---

εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη, έστω και αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Σχετικά με τη διεύρυνση της εξάρτησης με νομοθετικές εξομοιώσεις διαφόρων ειδών εργασίας με εξαρτημένη εργασία, όσον αφορά τη νομοθεσία του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. και του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Ε.Α.Μ. βλ. Στεργίου Α., ό.π., σ. 348 επ. που επισημαίνει τα προβλήματα που ανακύπτουν από την πρακτική αυτή στο ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο και τα ζητήματα συνταγματικότητας που μπορεί να εγείρει η αφαίρεση της δυνατότητας του δικαστικού ελέγχου και συνακόλουθα ο περιορισμός της παρεχόμενης δικαστικής προστασίας από τον χαρακτηρισμό των εννόμων σχέσεων, όπως εν προκειμένω από τον χαρακτηρισμό της εξαρτημένης ή μη εργασίας.

<sup>39</sup> Βλ. παραπάνω υποσημείωση με αρ. 15.

<sup>40</sup> Στεργίου Α., ό.π., σ. 454 επ., που τονίζει ότι το πεδίο εφαρμογής του υπό συζήτηση κριτηρίου είναι το εργατικό δίκαιο και ως εκ τούτου δεν θίγει το τεκμήριο του άρθρου 2 παρ. 1 του ν. 1846/51 που έχει θεσπισθεί στο πλαίσιο του κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου, το οποίο έχει αυτονομία έναντι του εργατικού. Επίσης, βλ. Δόκα Μ., ό.π., σ. 570, Μπακόπουλου Κ., «Το τεκμήριο της ανεξάρτητης εργασίας στον ν. 2639/98, *Δ.Ε.Ν.* 1999, σ. 8 επ., Παπαϊωάννου Αθ., «Η διάκριση της εξαρτημένης εργασίας από την παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έργου, το τεκμήριο του ν. 2643/98», *Ε.Δ.Κ.Α.* 1998, σ. 334 επ., Κονταξόπουλου Ι., «Η άλωση του εργατικού δικαίου από την ανεξάρτητη εργασία – σκέψεις με αφετηρία το παράδειγμα του γαλλικού τεκμηρίου υπέρ της ανεξάρτητης εργασίας», *Ε.Ε.Δ.* 1998, σ. 818 επ.

ανεξάρτητης εργασίας έχει γενικότερα αμβλυνθεί, διότι όπως έχει παρατηρηθεί «μεταξύ της εξαρτημένης και της ανεξάρτητης εργασίας δεν αναπτύσσεται τόσο μια σχέση αντίθεσης όσο μια σχέση διαβάθμισης»<sup>41</sup>. Η ανεξάρτητη εργασία αποκτά όλο και περισσότερο χαρακτηριστικά της εξάρτησης και το αντίστροφο, η εξαρτημένη εργασία αποκτά όλο και περισσότερο χαρακτηριστικά της ανεξάρτητης εργασίας<sup>42</sup>.

Ασφαλώς, η «κοινή για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες κοινωνική ασφάλιση»<sup>43</sup> παρακάμπτει το πρόβλημα της διακρίσεως. Ωστόσο δεν απαιτείται κατ'ανάγκη η ενοποίηση των ασφαλιστικών οργανισμών. Το ίδιο αποτέλεσμα επιτυγχάνεται με τη σταδιακή ενοποίηση των προϋποθέσεων απονομής των παροχών, την επέκταση της ασφαλιστικής κάλυψης και, σε ορισμένους κινδύνους για τους οποίους οι αυτοαπασχολούμενοι δεν καλύπτονται, με τη σύγκλιση του καθεστώτος των ασφαλιζόμενων για ανεξάρτητη και για εξαρτημένη εργασία<sup>44</sup>. Όταν η ασφάλιση για εξαρτημένη εργασία και για ανεξάρτητη εργασία είναι ισοδύναμες, τότε σημασία έχει μόνο η υπαγωγή στην ασφάλιση και όχι σε ποιόν οργανισμό γίνεται η υπαγωγή. Συνεπώς, στην περίπτωση αυτή ο ίδιος ο ασφαλισμένος μπορεί να επιλέγει και έμμεσα καθιερώνεται μιας μορφής «άμιλλα» μεταξύ των οργανισμών να παρέχουν καλύτερες υπηρεσίες.

Ειδικότερα, στη μερική απασχόληση, όταν δεν προκύπτει με ασφάλεια η φύση της εργασίας (γκρίζες ζώνες), θα έπρεπε να επιλέγει ο απασχολούμενος το καθεστώς και τον οργανισμό στο οποίο προτιμά να υπαχθεί, εκτιμώντας ο ίδιος τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ασφαλίσεώς του ως μισθωτού σε σχέση με την ασφάλισή του ως αυτοτελώς απασχολούμενου. Η κοινωνική ασφάλιση πρωτίστως ενδιαφέρεται να ασφαλισθεί ο εργαζόμενος και δευτερευόντως πού θα ασφαλισθεί. Υπό τις παρούσες συνθήκες είναι μάλλον περισσότερο συμφέρουσα για τους μερικώς απασχολούμενους, ιδίως όσους εργάζονται πολλές ώρες αλλά λίγες ημέρες, η ασφάλισή τους για ανεξάρτητη εργασία, ακόμη και αν δεν είναι πράγματι ανεξάρτητη, διότι με τον τρόπο που υπολογίζονται οι συντάξεις τους ως μισθωτών και με τις ισχύουσες χρονικές προϋποθέσεις για την ασφάλισή τους, συχνά ματαιώνονται τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα.

---

<sup>41</sup> Στεργίου Ά., ό.π., σ. 470 που παραπέμπει στον Supiot A., «L'avenir d'un vieux couple. Travail et sécurité sociale », *Droit Social*, 1995, σ. 823 επ.

<sup>42</sup> Στεργίου Ά., ό.π., σ. 289 επ.

<sup>43</sup> Στεργίου Ά., ό.π., σ. 470.

<sup>44</sup> Τούτο έχει επιχειρηθεί για τους ασφαλισμένους μετά την 1-1-93, με βάση τον ν. 2084/92.



## Συμπεράσματα

α) Η ασφάλιση της μερικής απασχόλησης, αν συνδυασθεί με την τμηματική σύνταξη και τη χρονικά περιορισμένη επιδότηση των εισφορών μπορεί να συμβάλλει στη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή<sup>45</sup>, στη σταδιακή έξοδο των ασφαλισμένων από την απασχόληση, στην παραμονή των εργαζομένων για μεγαλύτερο χρόνο στην απασχόληση, στην ενίσχυση της βιωσιμότητας των συστημάτων κοινωνικής προστασίας κ.λπ. Εξάλλου, η εξαίρεση από την ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων που εργάζονται λίγες ώρες και αποκερδαίνουν ασήμαντα για τη διαβίωσή τους εισοδήματα θα εξυπηρετούσε την ένταξη στην απασχόληση ομάδων του πληθυσμού που σήμερα βρίσκονται αποκλεισμένες.

β) Η δυσμενής κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση σημαντικής μερίδας των μερικώς απασχολούμενων είναι ένας από τους λόγους που εμποδίζουν την ανάπτυξη της. Ήδη, η Επιτροπή της Ε.Ε. έχει συστήσει στη χώρα μας τη λήψη μέτρων για την προώθηση της μερικής απασχόλησης. Τέτοια μέτρα είναι η αντικατάσταση της Η.Ε. στην ασφάλιση με την ώρα εργασίας, η κατάργηση των εμποδίων για την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης και, γενικότερα, η επανεξέταση των χρονικών και λοιπών προϋποθέσεων για την απονομή των παροχών στους μερικώς απασχολούμενους καθώς και η αντικατάσταση των δύσκαμπτων και αυστηρών διαδικασιών για την υπαγωγή στην ασφάλιση.

γ) Τα τεκμήρια υπαγωγής στην ασφάλιση και οι διακρίσεις μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας στο ασφαλιστικό δίκαιο δεν έχουν και τόσο μεγάλη σημασία. Σκοπός είναι η ασφαλιστική κάλυψη. Εν αμφιβολία, θα μπορούσε να επιλέγει ο εργαζόμενος. Η κοινωνική ασφάλιση δεν πρέπει να ασχολείται με το επιμέρους «συμφέρον» οιοδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού να μη του διαφύγει μικρό μέρος της ασφαλιστέας ύλης, αν τυχόν ο εργαζόμενος ασφαλισθεί σε κάποιον άλλον οργανισμό<sup>46</sup>, αλλά με τη συνολική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων. Αυτό που ενδιαφέρει είναι η επαρκής κάλυψη των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων από τους γνωστούς και τους νέους κοινωνικούς

---

<sup>45</sup> Οδηγία 97/81 Ε.Κ. του Συμβουλίου, ό.π.

<sup>46</sup> Μπακόπουλος Κ., ό.π., σ. 12 που θεωρεί ότι το τεκμήριο του ν. 2639/98 αποβλέπει να δημιουργηθεί «φόβητρο» στον εργοδότη που συνάπτει συμφωνίες με τις ειδικές μορφές απασχόλησης, ώστε να υποχρεωθεί να τις αναγγείλει στη δημόσια αρχή – επί ποινή χαρακτηρισμού του ως «εργοδότη» κατά την έννοια της εργατικής νομοθεσίας, - προκειμένου να υπαχθούν όσο το δυνατόν περισσότεροι στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. κατά το άρθρο 22 του ν. 1902/90 και να μη διαφεύγει ασφαλιστέα ύλη από το Ίδρυμα.

κινδύνους δια μέσου της λειτουργίας ενός δίκαιου και βιώσιμου ασφαλιστικού συστήματος.