



ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
“ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ”

Διπλωματική Εργασία

**«Η Δυναμική Μοντελοποίηση του Συνταξιοδοτικού  
Συστήματος: Περίπτωση Προσομοίωσης επί των  
Ελληνικών Δεδομένων»**

**Ζέλιου Π. Αήδα**

Επιβλέπων: Λεκτ. Σταμπουλής Γεώργιος

**Βόλος**

**2012**

### **Υπεύθυνη δήλωση**

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Βόλος, Ιούνιος 2012

### **Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Γεώργιο Σταμπούλη για την ευκαιρία και την καθοριστική συμβολή του στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας αλλά και για την ανοχή του σε όποια ιδιαιτερότητα.

Τους Αγοραστάκη Μιχάλη, Βαρελή Άγγελο, Καλαούζη Γεώργιο και Αποστολάκη Ιάσωνα για τη κριτική τους επίβλεψη και συμμετοχή.

Την οικογένεια μου και τους δικούς μου ανθρώπους για την υπομονή τους.

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>5</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	
<b>ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Μορφές και είδη συστημάτων.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. Τα δύο αρχέτυπα: Διανεμητικά και Κεφαλαιοποιητικά Συστήματα.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα Συστημάτων.....</b>	<b>20</b>
<b>2.4.Τυποποίηση των Συστημάτων Διεθνώς.....</b>	<b>21</b>
<b>2.4.1. Πρώτο Επίπεδο Διάκρισης: Αναδιανεμητικές Συντάξεις.....</b>	<b>21</b>
<b>2.4.2. Δεύτερο Επίπεδο Διάκρισης: Υποχρεωτικός Τομέας Ασφάλισης.....</b>	<b>23</b>
<b>2.5. Οι τάσεις που επικρατούν στην Ευρώπη και Διεθνώς.....</b>	<b>27</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b>	
<b>ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1.Ιστορικά.....</b>	<b>31</b>
<b>3.2.Δομή και Ιδιαίτερα Χαρακτηριστικά.....</b>	<b>34</b>
<b>3.3.Κύρια, Επικουρική Ασφάλιση και Είδη Συντάξεων.....</b>	<b>36</b>
<b>3.4.Χρηματοδότηση του συνταξιοδοτικού συστήματος.....</b>	<b>38</b>
<b>3.5.Παροχές Συστήματος.....</b>	<b>39</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4</b>	
<b>ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΘΟΛΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ... </b>	<b>42</b>
<b>4.1. Μεθοδολογία.....</b>	<b>44</b>
<b>4.1.1.Τι είναι η Συστημική Δυναμική .....</b>	<b>45</b>
<b>4.2.Το Μοντέλο.....</b>	<b>46</b>
<b>4.2.1.Παραδοχές του Μοντέλου.....</b>	<b>48</b>
<b>4.2.2.Περιγραφή και Ανάλυση του Μοντέλου.....</b>	<b>49</b>

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΟΜΟΙΩΣΗΣ** .....58

**5.1.Αποτελέσματα ανά σενάριο**.....58

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**.....66

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**.....68

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α**.....72

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β**.....90

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**.....5

**ABSTRACT** .....5

## **Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας**

**«Η Δυναμική Μοντελοποίηση του Συνταξιοδοτικού Συστήματος: Περίπτωση Προσομοίωσης επί των Ελληνικών Δεδομένων»**

### **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Τα συνταξιοδοτικά συστήματα διεθνώς έρχονται αντιμέτωπα συνεχώς με τις προκλήσεις της γήρανσης των πληθυσμών και τις κρίσεις των χρηματοπιστωτικών συστημάτων. Αν και η ανακατασκευή τους φαίνεται να είναι απαραίτητη τις περισσότερες φορές οι προσπάθειες επικεντρώνονται σε μεταβολή των παραμέτρων που τα απαρτίζουν. Αυτό αφορά και το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα.

Στην παρούσα εργασία παρατηρούμε τα συστήματα διεθνώς και ερευνούμε μια εναλλακτική εκδοχή λειτουργίας τους, βασιζόμενοι σε μια ευρύτερη οπτική, όχι μόνο από τη πλευρά των οικονομικών δεδομένων αλλά και από εκείνη των ηθικών αξιών. Εφαρμόζουμε τα δεδομένα του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος ως μελέτη περίπτωσης και εξετάζουμε τη δυναμική μοντελοποίηση του νέου συστήματος. Στόχος είναι η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του και τη διαπίστωση ύπαρξης σημαντικότητας στο ενδεχόμενο της εφαρμογής του.

### **ABSTRACT**

Pension systems worldwide are faced constantly with the challenges of aging populations and the crises in financial systems. Although the reconstruction appears to be necessary in most cases are totally focused to an alteration in the component. This includes the Greek pension system. In this paper we observe systems internationally and investigate an alternative version of operation, based on a broader perspective, not only from the side of the economic data but also from that of moral values. We apply the data of the Greek pension system as a case study and examine the dynamic modeling of the new system. The aim is to evaluate the results and the finding of significance to the possibility of its application.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Ένα από τα ζητήματα που απασχολούν ολοένα και περισσότερο τις κυβερνήσεις των δυτικών και όχι μόνο οικονομιών, είναι η προστασία της επάρκειας και της βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών τους συστημάτων. Και αυτό έχει να κάνει με δύο προεκτάσεις, εκείνη της δημοσιονομικής πολιτικής αλλά και της κοινωνικής προστασίας.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, τα συνταξιοδοτικά συστήματα βρέθηκαν στο επίκεντρο εφαρμογής πολλαπλών μεταρρυθμίσεων και νέων πολιτικών με σκοπό τη επιδίωξη της διαφύλαξης μιας σταθερής και επαρκούς στήριξης των πολιτών κατά την περίοδο διαβίωσης που ακολουθεί τον εργασιακό βίο. Παρόλα αυτά, η προσπάθεια ανανέωσης των συνταξιοδοτικών συστημάτων για τις περισσότερες χώρες φαίνεται πως έχει επιφέρει σχετικά ‘φτωχά’ αποτελέσματα.

Η πλειοψηφία των συστημάτων συνταξιοδότησης περιλαμβάνει την ύπαρξη ασφαλιστικών ταμείων διαχείρισης των εισροών και εκροών του συστήματος, επιβαρύνοντας επιπλέον την οικονομία με το υψηλό κόστος της διοίκησης και της συντήρησής τους.

Και παρότι σε διάφορες περιπτώσεις η ίδρυση και η διαχείριση των ασφαλιστικών ταμείων έγινε είτε από το κράτος είτε ανεξάρτητα, στις περισσότερες εξ αυτών τα διαχειριστικά αποτελέσματα δεν θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ανώτερα των μέτριων. Ένας λόγος ο οποίος θα μπορούσε να δικαιολογήσει το παραπάνω θα μπορούσε να είναι το γεγονός ότι το σύστημα των ταμείων ουσιαστικά ενίσχυσε τη διαδικασία της υπέρ-συσσώρευσης κεφαλαίων η οποία οδήγησε στην παρούσα οικονομική κρίση (Dumenil and Levy, 2008, Blackburn, 2007)

Παρόλα αυτά οι περισσότερες προσπάθειες μεταβολής των συστημάτων συνταξιοδότησης, περισσότερο χαρακτηρίζονται από το σκεπτικό της λιτότητας ως προς τις παροχές που αποδίδουν και λιγότερο ως προς την μείωση του κόστους που η λειτουργία τους επιφέρει στο σύνολο της οικονομίας, μέσα από μία πιο λιτή διαχείριση και τη μεταβολή της δομής τους.

Από την άλλη πλευρά, οι ηθικές αρχές που έως τώρα τα στήριζαν, της ανταποδοτικότητας της κεφαλαιοποίησης των εισφορών και των ετών εργασίας, και της αλληλεγγύης των γενεών, φαίνεται πλέον να αποτελούν τροχοπέδη στην απόδοση

της λειτουργίας των συστημάτων με αποτέλεσμα να κινδυνεύει η επαρκής επίτευξη των κοινωνικών στόχων αλλά και να εμποδίζεται η μετάβαση σε ένα νέο τρόπο σκέψης επί των αρχών αυτών.

Η παρούσα εργασία αποτελεί μία προσπάθεια παράθεσης ενός νέου τρόπου σκέψης επί των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Μέσα από τις τεχνικές της Δυναμικής Μοντελοποίησης και της Θεωρίας της Δυναμικής Συστημάτων αλλά και της Λιτής Διαχείρισης, παρουσιάζεται ένα μοντέλο προσομοίωσης της λειτουργίας του συνταξιοδοτικού συστήματος με εφαρμογή επί των ελληνικών δεδομένων.

Η εργασία αυτή χωρίζεται σε 6 κεφάλαια συμπεριλαμβανομένου και του παρόντος εισαγωγικού κεφαλαίου. Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει την περιγραφή των συνταξιοδοτικών συστημάτων παραθέτοντας στοιχεία αρχικά για την ιστορική τους δημιουργία και εξέλιξη, για τις μορφές και τα είδη των συστημάτων καθώς και για τις διεθνείς τάσεις. Σημαντική είναι η αναφορά του τρίτου κεφαλαίου που αποτελεί την παρουσίαση της περίπτωσης του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται η περιγραφή της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε για τη δημιουργία του μοντέλου και τις παραδοχές αυτού καθώς και η αναλυτική περιγραφή της δομής και των μαθηματικών εξισώσεων που το απαρτίζουν. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται και αξιολογούνται τα αποτελέσματα από τη μελέτη και λειτουργία του μοντέλου με την εφαρμογή διαφορετικών σεναρίων ως προς τα επίπεδα σημαντικών παραμέτρων. Το έκτο κεφάλαιο τέλος περιλαμβάνει τα συμπεράσματα και τις προτάσεις για περαιτέρω βελτίωση και έρευνα.

Η εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση δύο παραρτημάτων. Τα Παράρτημα Α περιλαμβάνει τη μελέτη περιπτώσεων χωρών ενώ στο Παράρτημα Β παρατίθενται στατιστικά και άλλα αναλυτικά στοιχεία για την επαρκέστερη επεξήγηση της λειτουργίας του μοντέλου.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ**

Είναι γνωστό πως δομές για τη συλλογική αντιμετώπιση των απρόβλεπτων δυσμενών καταστάσεων που αντιμετώπιζε μία κοινωνία είχαν διαμορφωθεί από πολύ παλιά. Ωστόσο στις προκαπιταλιστικές κοινωνίες η κύρια μορφή στήριξης των ηλικιωμένων και γενικά των φτωχών και ανήμπορων να εργαστούν υπήρξε κατά βάση η οικογένεια και έπειτα η τοπική κοινότητα ή και η εκκλησία. Αργότερα εμφανίζονται οι συντεχνίες ενώ από το τέλος της Αναγέννησης (16<sup>ος</sup>-18<sup>ος</sup> αιώνας) με τον διαχωρισμό της εργατικής τάξης από τα μέσα παραγωγής παρατηρείται στροφή προς την κοινωνική προστασία μέσω της καλλιέργειας της θετικής στάσης απέναντι στην εργασία. Από το “Νόμο περί Φτωχών” που εκδόθηκε από τη βασίλισσα Ελισάβετ της Αγγλίας το 1601 που αποτελεί το πρώτο νόμο κοινωνικής προστασίας, μέχρι τον Αγγλοαμερικανό συγγραφέα και πολιτικό Τόμας Πέιν ο οποίος επηρέασε την Αμερικανική Επανάσταση και κατέθεσε σχετικό νομοσχέδιο ώστε να αποτελούν οι συντάξεις ένα από τα βασικά δικαιώματα του ανθρώπου (τέλη 18<sup>ου</sup>-αρχές 19<sup>ου</sup> αιώνα) έως και την τομή της Βιομηχανικής Επανάστασης οπότε άλλαξαν οι συνθήκες διαβίωσης και μέσω της αστικοποίησης δημιούργησε την εξάρτηση της επιβίωσης από την εργασία.

Με την αλλαγή των δομών της κοινωνίας δημιουργήθηκε και η ανάγκη ύπαρξης μηχανισμών προστασίας του συνόλου και της διατήρησης της πολύτιμης για την καπιταλιστική ανάπτυξη κοινωνικής συνοχής. Μέσα σε αυτές τις ζυμώσεις δημιουργήθηκε το “κοινωνικό κράτος” στα πλαίσια του οποίου αναπτύχθηκαν τα συνταξιοδοτικά συστήματα. Ληξιαρχική πράξη γέννησης του σύγχρονου «κράτους πρόνοιας» αποτελεί η μεταρρύθμιση που προώθησε ο «σιδηρούς καγκελάριος» Ότο φον Βίσμαρκ στη Γερμανία το 1880 (Μηνακάκης, 2008). Μέχρι το 1920 τη Γερμανία ακολούθησαν πολλές χώρες από τις Η.Π.Α. έως τη Νορβηγία και την Πολωνία. Οι κοινωνικές συνθήκες της κάθε χώρας, η κουλτούρα, το επίπεδο ανάπτυξης, η ιστορία αλλά και οι ομάδες επιρροής συντέλεσαν στην απόδοση διαφορετικών χαρακτηριστικών στα συστήματα κοινωνικής προστασίας και στα μετέπειτα συνταξιοδοτικά συστήματα αυτών. Παρόλα αυτά μοιράζονται εξίσου και κοινά χαρακτηριστικά.



Στο παρόν κεφάλαιο, αναφερόμαστε στα είδη και στις μορφές των συστημάτων που έχουν διαμορφωθεί διεθνώς, καθώς και στη διάκριση των χαρακτηριστικών αυτών μέσα από μια προσπάθεια τυποποίησης τους από παγκόσμιους φορείς. Επιπλέον πραγματοποιείται μια συνοπτική παρουσίαση των τάσεων που επικρατούν σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις τους σε διάφορες χώρες και στην Ευρώπη.

## **2.1.ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ**

Ο προσδιορισμός και η διάκριση των συνταξιοδοτικών συστημάτων, όπως προκύπτει από την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία, αποτελεί ζήτημα πολύπλευρο το οποίο εξαρτάται πάντοτε από την οπτική που κάθε φορά υιοθετείται ως προς την προσέγγιση. Άλλοτε λοιπόν μιλάμε για δημόσια (public) και ιδιωτικά (private) συνταξιοδοτικά συστήματα με κριτήριο τη διοικητική διαχείριση και εποπτεία, άλλοτε για ανταποδοτικά και αναδιανεμητικά ώστε να αποδοθεί το αποτέλεσμα της λειτουργίας τους και άλλοτε για διανεμητικά και κεφαλαιοποιητικά με στόχο τον καθορισμό του τρόπου λειτουργίας σε σχέση με τη διαχείριση των εισροών και εκροών του συστήματος. Στη συγκεκριμένη εργασία γίνεται αναφορά και επεξήγηση των παραπάνω διακρίσεων (ως προς το αποτέλεσμα και τον τρόπο λειτουργίας) ενώ στη συνέχεια παρατίθεται και η λεπτομερής τυποποίηση των συνταξιοδοτικών συστημάτων την οποία ακολουθεί ο ΟΟΣΑ στις μελέτες του.

Έτσι από **την πλευρά του αποτελέσματος**, η λειτουργία των συνταξιοδοτικών συστημάτων μπορεί να έχει ως στόχο είτε την εισοδηματική ανταπόδοση είτε την αναδιανομή. Συνήθως τα διάφορα συνταξιοδοτικά συστήματα υιοθετούν στα πλαίσια της λειτουργίας τους διαδικασίες τόσο ανταποδοτικές όσο και αναδιανεμητικές, προσπαθώντας να αποδώσουν και τα δύο χαρακτηριστικά στο αποτέλεσμα τους. Για διευκρίνιση των παραπάνω αναφέρουμε πως:

**Ανταποδοτική** χαρακτηρίζεται η λειτουργία των συνταξιοδοτικών συστημάτων η οποία έχει ως στόχο την απόδοση στον ασφαλισμένο εισοδήματος κατά την περίοδο συνταξιοδότησης, που να προκύπτει άμεσα από το επίπεδο των εισφορών που έχει ο ίδιος ο συνταξιούχος καταβάλλει στο σύστημα κατά τη διάρκεια του εργασιακού του

βίου. Συνδέεται δηλαδή στην περίπτωση αυτή, το ύψος της σύνταξης με το ύψος των καταβληθέντων εισφορών και των ετών συνεισφοράς στο σύστημα. Το αποτέλεσμα της ανταποδοτικής λειτουργίας του συστήματος μπορεί να αφορά στη διαμόρφωση μέρους του ύψους της σύνταξης ή και το σύνολο ή να σχετίζεται μονάχα με τον τρόπο καταμέτρησης των δικαιωμάτων. Μπορεί όμως να επεκτείνεται και στην παροχή προσαύξησης από την κερδοφόρα διαχείριση των συσσωρευμένων κεφαλαίων όπως συμβαίνει με τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα. Η ανταποδοτική λειτουργία στοχεύει στη διαφύλαξη της αμεσότητας και της δικαιοσύνης ως προς τη διαμόρφωση του ύψους της σύνταξης και στην παροχή κινήτρων για συμμετοχή στο συνταξιοδοτικό σύστημα. Παράδειγμα συστημάτων που στηρίζονται σε καθαρά ανταποδοτική λειτουργία αποτελούν τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Η **Αναδιανεμητική** λειτουργία των συνταξιοδοτικών συστημάτων από την άλλη πλευρά δεν στοχεύει στη διαφύλαξη του ύψους των ατομικών παροχών, αλλά στο εύρος κάλυψης των ασφαλισμένων. Είναι η λειτουργία των συνταξιοδοτικών συστημάτων, που έχει ως σκοπό την αναδιανομή του εισοδήματος ανάμεσα στους ασφαλισμένους. Η αναδιανομή αυτή του εισοδήματος μπορεί να αφορά είτε τους δικαιούχους της ίδιας περιόδου είτε τη μεταφορά πόρων από το σύνολο των εργαζομένων προς τους συνταξιούχους. Το ύψος των παροχών που προέρχονται από την αναδιανεμητική λειτουργία δεν είναι συνήθως ανάλογο με τις εισφορές, ενώ το σύννηθες είναι η μεταφορά πόρων από τους ευπορότερους στους οικονομικά ασθενέστερους. Τα περισσότερα κρατικά συστήματα υποχρεωτικής ασφάλισης βασίζονται στην αναδιανεμητική λειτουργία με στόχο την εξασφάλιση παροχής ενός επιπέδου κατώτατης βασικής σύνταξης σε όλους (σε αρκετές περιπτώσεις ακόμη και σε αυτούς που δεν έχουν πληρώσει εισφορές) ακόμη και όταν συνυπάρχουν με ανταποδοτικές λειτουργίες<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Τις περισσότερες φορές τίθεται ένα ανώτατο επίπεδο σύνταξης αλλά στη διαβάθμιση του ύψους της σύνταξης από την κατώτερη έως την ανώτερη αναγνωρίζονται και ανταποδοτικά κριτήρια.

## **2.2.ΤΑ ΔΥΟ ΑΡΧΕΤΥΠΑ: ΔΙΑΝΕΜΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ**

Η παραπάνω διάκριση που αφορά στη λειτουργία των συνταξιοδοτικών συστημάτων ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα οδηγεί και στη διαμόρφωση δύο αρχέτυπων συνταξιοδοτικών συστημάτων τα οποία περιγράφουν τον τρόπο διαχείρισης των εισροών και εκροών τους. Τα αρχέτυπα αυτά συστήματα είναι το Διανεμητικό<sup>2</sup> συνταξιοδοτικό σύστημα και το Κεφαλαιοποιητικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Τα δύο αυτά είδη συστημάτων σπάνια εφαρμόζονται καθολικά και συνήθως πραγματοποιείται ένας συνδυασμός τους, τα λεγόμενα Μικτά συστήματα.

**Διανεμητικά** είναι τα συστήματα τα οποία έχουν στη βάση της λειτουργίας τους την ταυτόχρονη, από τη μία πλευρά συλλογή των εισροών του συστήματος και την ίδια στιγμή από την άλλη πλευρά, την απόδοση τους στις εκροές. Ο χαρακτήρας δηλαδή αυτών των συστημάτων είναι κατά κύριο λόγο αναδιανεμητικός. Ο ανταποδοτικός χαρακτήρας του συστήματος μπορεί να λαμβάνει χώρα στη διαμόρφωση των δικαιωμάτων αλλά και στο ύψος της σύνταξης. Οι εισροές του συστήματος αποτελούνται κατά κύριο λόγο από τις εισφορές των ασφαλισμένων εργαζομένων και των εργοδοτών τους στο σύστημα, οι οποίες επιβάλλονται υποχρεωτικά από τον διαχειριστή του συστήματος, που τις περισσότερες φορές είναι το κράτος. Οι ασφαλισμένοι εργαζόμενοι και οι εργοδότες δηλαδή είναι υποχρεωμένοι να καταβάλλουν ένα μέρος του εισοδήματός τους, με τη μορφή υποχρεωτικών εισφορών στα ασφαλιστικά ταμεία του κράτους, με σκοπό τη χρηματοδότηση των τρεχουσών συντάξεων. Ο εισπρακτικός αυτός μηχανισμός ο οποίος ρυθμίζεται και συντηρείται από το κράτος, είναι αυτός που αποδίδει και τις συντάξεις στους δικαιούχους μέσω των ταμείων. Συχνά δημιουργείται λανθασμένα η εντύπωση στους πολίτες πως οι εισφορές αυτές αφορούν τις δικές τους μελλοντικές συντάξεις, χωρίς να συνειδητοποιούν την πραγματική λειτουργία του μηχανισμού. Ταυτόχρονα η όλη λειτουργία του συγκεκριμένου μηχανισμού βασίζεται στην ισχυρή και δικαιοματική προσδοκία των πολιτών, που σήμερα πληρώνουν τις εισφορές των συνταξιούχων, ότι

---

<sup>2</sup> Οι όροι ‘Διανεμητικό σύστημα’ και αναδιανεμητικό δε θα πρέπει να συγχέονται καθώς τόσο τα Διανεμητικά όσο και τα Κεφαλαιοποιητικά συστήματα μπορούν να έχουν τόσο αναδιανεμητικές όσο και ανταποδοτικές λειτουργίες.

στο μέλλον θα μπορούν και αυτοί με τη σειρά τους, να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και παροχές ως συνταξιούχοι.

Πλεονέκτημα της λειτουργίας του διανεμητικού συστήματος αποτελεί η επίτευξη ευρείας εισοδηματικής κάλυψης του πληθυσμού, καθώς με το κεφάλαιο που συγκεντρώνεται από τις εισφορές δημιουργείται η δυνατότητα παροχής συντάξεων, που καλύπτονται τόσο από το πρίσμα της κοινωνικής προστασίας (αναπηρίας, γήρατος κλπ.) όσο και σε περιπτώσεις χαμηλών εισοδημάτων ή αδυναμίας συμπλήρωσης προϋποθέσεων, όπου σε ένα καθαρά ανταποδοτικό σύστημα να μην επιτυγχάνανε δικαίωμα συνταξιοδότησης.

Είναι φανερό όμως, ότι σε τέτοιου είδους συστήματα, αναφέρονται σοβαροί προβληματισμοί που έχουν να κάνουν με την έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης και αφορούν στον βαθμό και τον τρόπο αναδιανομής του εισοδήματος. Επιπλέον, καθώς οι αποφάσεις που τελικά παίρνονται από την κεντρική κυβέρνηση έχουν κατά κύριο λόγο να κάνουν με την επίδραση των ομάδων πίεσης, υπάρχει σοβαρός κίνδυνος η διαδικασία της αναδιανομής να γίνεται προς όφελος των πολιτικά ισχυρότερων ομάδων πίεσης.

Τα αναδιανεμητικά συστήματα ασπάζονται την φιλοσοφία της «αλληλεγγύης των γενεών». Δηλαδή, ουσιαστικά, υιοθετούν την πρακτική της στήριξης της γενεάς που δημιούργησε τις υποδομές παραγωγής και πλέον έχει αποσυρθεί, από την γενεά η οποία τώρα τις χρησιμοποιεί και τις επεκτείνει. Και αυτό μεταφράζεται πρακτικά στο ότι το σύστημα καταναλώνοντας τους πόρους του, στην παροχή συντάξεων στρέφει τη χρηματοδότηση του στις εισφορές της παρούσας γενιάς εργαζομένων, στερώντας τους από ένα κομμάτι του εισοδήματος τους (Hans-Werner Sinn, 2000). Την συγκεκριμένη απώλεια εισοδήματος έρχεται να αντισταθμίσει η θεωρητικά προεξοφλημένη υπόσχεση ότι και οι ίδιοι θα λάβουν τις ίδιες παροχές στο μέλλον.

Ερωτήματα όμως προκύπτουν σε σχέση με το κατά πόσο δίκαιος είναι αυτός ο άτυπος κανόνας και κατά πόσο μπορεί να υπάρξει δίκαιη αντιστάθμιση του βιοτικού επιπέδου διαχρονικά ώστε οι εισφορές μιας γενεάς να μπορούν να τους αποδοθούν σε ισότιμο βαθμό στο μέλλον. Και ίσως κάτι τέτοιο να μπορούσε να εφαρμοστεί με επιτυχία σε ιδανικές οικονομίες που θεωρητικά θα βίωναν μια συνεχόμενη ανάπτυξη. Βλέποντας όμως ρεαλιστικά και γνωρίζοντας για το πέρασμα των οικονομικών

κύκλων σε μια οικονομία που βαδίζει στη φάση της πτώσης, το μόνο που δεν μπορεί κανείς να εγγυηθεί είναι ένα ευόιο μέλλον και ακόμη περισσότερο για τους μελλοντικούς συνταξιούχους. Και η άποψη αυτή μπορεί να ενισχυθεί στρέφοντας τη μελέτη στο έντονο πρόβλημα της γήρανσης των πληθυσμών, φαινόμενο με το οποίο έρχονται αντιμέτωπες πλέον πολλές οικονομίες του λεγόμενου δυτικού κόσμου.

Πόσο, λοιπόν, δίκαιη μπορεί να είναι η διατήρηση των ίδιων κανόνων διαχρονικά όταν είναι βέβαιο πως οι οικονομικές συνθήκες που βιώνει μια κοινωνία βρίσκονται σε συνεχόμενη αλλαγή; Για να γίνει περισσότερο κατανοητός ο παραπάνω συλλογισμός, μπορούμε να εξετάσουμε ένα απλοποιημένο παράδειγμα (Πίνακας 1). Ας υποθέσουμε ότι το 2000 η δημογραφική αναλογία εργαζομένων-συνταξιούχων ήταν 4:1, ενώ το 2025 η αναλογία αυτή θα έχει διαμορφωθεί με βάση τη γήρανση του πληθυσμού σε 1,5:1. Επιπλέον υποθέτουμε ότι με βάση την τεχνολογική πρόοδο που έχει σημειωθεί σε αυτά τα χρόνια, η παραγωγικότητα της εργασίας διπλασιάστηκε. Μετρώντας τη με βάση το ύψος του μέσου ακαθάριστου μισθού υποθέτουμε ότι από 2000€ αυξήθηκε στα 4000€.

### Πίνακας 2.1

#### Στοιχεία του Παραδείγματος

Έτος	2000	2025
Δημογραφική αναλογία πληθυσμού εργαζόμενοι ανά συνταξιούχο	4:1	1,5:1
Μέση ακαθάριστη αμοιβή εργαζομένων	2000	4000
Ποσοστό αναπλήρωσης - Ύψος σύνταξης ως προς το μέσο ακαθάριστο μισθό	75%	75%
Ονομαστική αξία μέσης σύνταξης	(2000*0,75) 1500	(4000*0,75) 3000
Ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων ως ποσοστό του μέσου ακαθάριστου μισθού	7,5%	20%
Μέσος μισθός απαλλαγμένος από ασφαλιστικές εισφορές	1,850 €	3,200 €

Για να μπορέσουμε να διακρίνουμε ποια θα είναι τα αποτελέσματα μιας πολιτικής η οποία θα είναι ευαισθητοποιημένη ως προς τις επιβαρύνσεις των μελλοντικών γενεών, θεωρούμε ότι οι συνταξιοδοτικοί κανόνες, όπως τα ποσοστά αναπλήρωσης, η

ποσοστιαία αναλογία ασφαλιστικών βαρών εργαζομένων-εργοδοτών, τα όρια ηλικίας κλπ., παραμένουν αμετάβλητα. Διατηρώντας λοιπόν αμετάβλητους τους κανόνες του διανεμητικού συστήματος και λαμβάνοντας υπόψη τη δημογραφική μεταβολή, μπορούμε να δούμε πως ενώ το έτος 2000 ο εργαζόμενος εισέφερε στο σύστημα το 7,5% του ακαθάριστου μισθού του ώστε να πληρωθούν οι συντάξεις των τότε συνταξιούχων, κατά το 2025 οι εργαζόμενοι θα χρειάζεται να εισφέρουν το 20% του ακαθάριστου μισθού τους αντίστοιχα για τους συνταξιούχους στο μέλλον, ώστε να διατηρηθεί το επίπεδο αναπλήρωσης σταθερό. Έτσι λοιπόν, ουσιαστικά, η αύξηση που θα διαπιστώσει στο εισόδημα του ο εργαζόμενος του 2025, απαλλαγμένο από τις συνταξιοδοτικές εισφορές, θα είναι μόλις 60% (από 2000€ σε 3200€). Παράλληλα με σταθερό ποσοστό αναπλήρωσης στο 75%, ο συνταξιούχος του 2025 θα καρπώνεται ολόκληρη την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, αφού η σύνταξη από 1500€ το έτος 2000, θα ανέλθει στις 3000€ το 2025. Αντίστοιχα θα είναι τα αποτελέσματα σε σχέση και με τις εισφορές των εργοδοτών επηρεάζοντας αρνητικά την ανταγωνιστικότητα της απασχόλησης και παραγωγής (Χουρδάκης, Γιαννίσης 2007).

Αυτό που διαπιστώνεται από το παραπάνω είναι πως οι αμετάβλητοι κανόνες δεν αποδίδουν απαραίτητα τα ίδια οικονομικά αποτελέσματα στις διάφορες ομάδες της κοινωνίας και επομένως η οικονομική και κοινωνική ισορροπία αυτής δύναται να μεταβληθεί. Γεγονός επομένως αποτελεί πως οι ίδιοι κανόνες δεν συνεπάγονται ίδια αποτελέσματα στο μέλλον.

Έχει παρατηρηθεί ότι τα διανεμητικά συστήματα λειτουργούν περισσότερο αποτελεσματικά και για μεγάλα χρονικά διαστήματα κατά τα πρώτα στάδια ανάπτυξης νέων ασφαλιστικών οργανισμών, όπου ο αριθμός των «εισερχόμενων» σε αυτό ασφαλισμένων είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των «εξερχόμενων» από αυτό συνταξιούχων, οπότε και οι εισροές στο σύστημα μέσω των εισφορών είναι μεγαλύτερες από τις εκροές - συντάξεις. Αυτό σχετίζεται και με το γεγονός ότι οι ασφαλιστικοί φορείς υπάγονται σε **κύκλο ζωής**. Θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε την παραπάνω περίοδο ως την **Πρώτη φάση** του κύκλου ζωής τους. Κατά την **Δεύτερη φάση** επέρχεται η «ωρίμανση» του συστήματος. Εκεί υπάρχει αύξηση του αριθμού των συνταξιούχων, ενώ παράλληλα οι ασφαλισμένοι που πληρώνουν εισφορές είναι αρκετοί ώστε τα έσοδα των ασφαλιστικών φορέων να είναι ακόμη

επαρκή και να υπάρχει η δυνατότητα κάλυψης των παροχών. Στην **Τρίτη φάση** τα έξοδα για την απόδοση των συντάξεων είναι πλέον μεγαλύτερα από τα έσοδα μέσω των εισφορών. Δημιουργείται λοιπόν, στη φάση αυτή η απαίτηση ο ασφαλιστικός φορέας να έχει συμπληρωματικά έσοδα από τη διαχείριση του συσσωρευμένου κεφαλαίου, καθώς σε αντίθετη περίπτωση ο οργανισμός καθίσταται ελλειμματικός αδυνατώντας να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του.

Παρόλα αυτά ένα διανεμητικό σύστημα μπορεί να αποτελεί την συνέχεια ενός κεφαλαιοποιητικού, όταν το δεύτερο για κάποιο λόγο αρχίζει να πληρώνει τις εισφορές του καταναλώνοντας το κεφάλαιο του. Ωστόσο ελλοχεύει πάντοτε ο κίνδυνος στα διανεμητικά συστήματα που περιλαμβάνουν τη λειτουργία των ασφαλιστικών ταμείων, με προκαθορισμένες εισφορές, παροχές και όρια ηλικίας, να οδηγηθούν μέσα από την ωρίμανση τους στην ανάγκη να αυξήσουν τις εισφορές που επιβάλλουν ή ακόμη και να στραφούν στην στήριξη του κράτους για την κάλυψη των ασφαλιστικών ελλειμμάτων, όταν πλέον δε θα υπάρχουν περιθώρια για μεγαλύτερες εισφορές.

Τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν από αυτή τη στροφή προς το κράτος είναι πολλά. Το κράτος για να μπορέσει να ανταπεξέλθει στη νέα πρόκληση θα αναγκαστεί να περιορίσει τις κοινωνικές δαπάνες και να αυξήσει τη φορολογία δημιουργώντας έμμεσα κοινωνικές ανισότητες και αδικίες. Η επιβάρυνση από τη μείωση αυτή θα είναι μεγαλύτερη για τα φτωχότερα στρώματα, έτσι ώστε τελικά ο ίδιος ο αναδιανεμητικός ρόλος του συστήματος να μετριάζεται σημαντικά. Παράλληλα η δημοσιονομική πολιτική λιτότητας θα οδηγήσει σε αναπτυξιακή εμπλοκή της οικονομίας, που θα έχει ως συνέπεια τη δημιουργία υψηλότερων δημοσιονομικών ελλειμμάτων. Θα ακολουθήσουν πληθωριστικές πιέσεις οι οποίες θα έχουν αντίκτυπο στην παραγωγή και ακολούθως στην απασχόληση. Οι μισθοί και οι συντάξεις αναγκαστικά θα συμπιεστούν παράλληλα με τη γενικότερη συρρίκνωση της μεγέθυνσης της οικονομίας.

Από την παραπάνω ανάλυση, γίνεται σαφές ότι το ασφαλιστικό σύστημα κάθε οικονομίας είναι σημαντικό όχι μονάχα όσον αφορά της κοινωνικές του προεκτάσεις αλλά αποτελεί και ένα θεμελιώδες ζήτημα της αναπτυξιακής πολιτικής της.

**Κεφαλαιοποιητικά** είναι τα συστήματα τα οποία έχουν στη βάση τους τη διαδικασία συγκέντρωσης των εισφορών των ασφαλισμένων σε ξεχωριστούς λογαριασμούς επί των οποίων εφαρμόζεται επενδυτική διαχείριση, με σκοπό την αύξηση αυτού του κεφαλαίου. Η διαχείριση αυτών των λογαριασμών γίνεται συνήθως είτε από ειδικούς επενδυτικούς οργανισμούς είτε από ειδικούς φορείς. Οι φορείς αυτοί επενδύουν το κεφάλαιο που συγκεντρώνεται από τις εισφορές σε περιουσιακά στοιχεία ή χρηματοοικονομικά προϊόντα και από την κερδοφορία αυτών των επενδύσεων συντηρείται και ενισχύεται το συνταξιοδοτικό κεφάλαιο. Από το σύνολο αυτών των καταβολών, τα έτη εισφορών και τις αποδόσεις που δημιουργούνται από τις επενδύσεις του κεφαλαίου αυτού, προκύπτει το συνολικό κεφάλαιο το οποίο και θα αποτελέσει τη βάση υπολογισμού της σύνταξης.

Στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα λοιπόν οι εισφορές αυτές αποτελούν ένα είδος αποταμίευσης η οποία επενδύεται σε διάφορα περιουσιακά στοιχεία με σκοπό να χρηματοδοτήσει τη σύνταξη του ίδιου ατόμου στο μέλλον και όχι τις συντάξεις άλλων ατόμων κατά την ίδια περίοδο. Έτσι λοιπόν το ατομικό κεφάλαιο μένει εξ ολοκλήρου στο ίδιο άτομο χωρίς να θίγεται ή τουλάχιστον χωρίς να πρέπει να θίγεται.

Το κεφαλαιοποιητικό σύστημα μπορεί να είναι καθαρά ανταποδοτικό, αλλά χωρίς αυτό να είναι απαραίτητο. Όπως για παράδειγμα σε μια ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία, όπου οι παροχές είναι τελείως αναλογικές με τις εισφορές. Είναι δυνατόν όμως από το προϊόν της διαχείρισης των εισφορών να διανέμονται παροχές με τρόπο όχι ανταποδοτικό, όπως για παράδειγμα να υπάρχει ένα ανώτατο και ένα κατώτατο όριο σύνταξης ανεξάρτητα από τις εισφορές που έχει καταβάλλει ο ασφαλισμένος. Καθώς όμως στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα υπάρχει πιο άμεση σχέση του ασφαλισμένου με τον οργανισμό που τον ασφαλίζει, η τάση που διαμορφώνεται είναι για μεγαλύτερη ανταποδοτικότητα.

Το γεγονός ότι οι εισφορές και το αποτέλεσμα της διαχείρισης τους είναι αυτά που διαμορφώνουν το επίπεδο της σύνταξης, ωθούν τους ασφαλισμένους να έχουν άμεσο ενδιαφέρον για τον φορέα και την τύχη του. Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται πίεση για διαφάνεια στη διαχείριση και η στενή παρακολούθηση από τους άμεσα ενδιαφερόμενους – με την προϋπόθεση βέβαια ότι το σύστημα λειτουργεί σωστά – μπορεί να φέρει ως αποτέλεσμα, τον άμεσο εντοπισμό των τυχόν προβλημάτων που μπορεί να δημιουργηθούν από την κακή διαχείριση ή ακόμη και από την μεταβολή των εξωγενών συνθηκών. Αυτό έχει ως επακόλουθο, την άμεση παρέμβαση για την



επίλυση τους και την εναρμόνιση της λειτουργίας του συστήματος. Επιπλέον η συμμετοχή των ασφαλισμένων στη διοίκηση του κεφαλαιοποιητικού συστήματος είναι συνήθως επιθυμητή, αν και στην πραγματικότητα κάτι τέτοιο είναι πρακτικά δύσκολο όταν πρόκειται για μεγάλους οργανισμούς με χιλιάδες ασφαλισμένους, οι οποίοι αγνοούν έστω τις βασικές γνώσεις χρηματοοικονομικής διαχείρισης, ώστε να είναι σε θέση να λάβουν ή να κρίνουν αποφάσεις.

Θεωρητικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι ένα κεφαλαιοποιητικό σύστημα έχει τη δυνατότητα να λειτουργήσει επ' άπειρον. Βασική προϋπόθεση για αυτό είναι η σωστή επιστημονική οργάνωση, η οποία θα παρέχει στο σύστημα την ικανότητα να ρυθμίζεται περιοδικά ώστε να προσαρμόζεται σε δημογραφικές και άλλες εξωγενείς αλλαγές, οι οποίες μπορούν να μεταβάλλουν την ομαλή λειτουργία του. Και όλα αυτά φυσικά μέσα στα πλαίσια ενός σχετικά σταθερού οικονομικού περιβάλλοντος, παράγοντας, που όπως γνωρίζουμε, πλέον σπάνια υφίσταται ακόμη και για τις πιο αναπτυγμένες οικονομίες<sup>3</sup>.

Το ελκυστικό λοιπόν κομμάτι του κεφαλαιοποιητικού συστήματος, το ότι δηλαδή οι ασφαλισμένοι με τις εισφορές τους ουσιαστικά αποταμιεύουν την μελλοντική τους σύνταξη, παρέχει επιρροές για την ενδυνάμωση της ορθής λειτουργίας του συστήματος και επιπλέον παρουσιάζει πλεονεκτήματα τα οποία μπορούν να επιδράσουν θετικά σε ολόκληρη την οικονομία. Από αυτά τα πιο βασικά μπορούν να αναφερθούν ως εξής:

(α) Παρέχει κίνητρο σε μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού να αποκτήσει ασφαλιστική κάλυψη, αλλά και αποθαρρύνει την εισφοροδιαφυγή, αφού όσο μικρότερο κεφάλαιο συγκεντρωθεί και «εγγραφεί» στον «ατομικό λογαριασμό ασφάλισης» τόσο μικρότερη θα είναι και η προσδοκώμενη σύνταξη η οποία θα αποδοθεί.

(β) Ουσιαστικά παρέχεται κίνητρο για μεγαλύτερη αποταμίευση και έτσι ενισχύεται συνολικά και η εθνική αποταμίευση, ενώ παράλληλα αυξάνεται το επίπεδο των επενδύσεων στην εγχώρια κεφαλαιαγορά και οικονομία.

(γ) Παρέχει τη δυνατότητα στους ασφαλισμένους να καταβάλλουν μεγαλύτερες εισφορές από αυτές που προβλέπει ο νόμος, με σκοπό να επιδιώξουν βελτίωση στο ύψος της σύνταξης τους.

---

<sup>3</sup> Η οικονομική κρίση της Αργεντινής απείλησε να «τινάξει στον αέρα» το κεφαλαιοποιητικό συνταξιοδοτικό της σύστημα, ενώ η χρηματοοικονομική κρίση του 2008 έκανε εμφανή τον κίνδυνο για τα συστήματα παγκοσμίως.

(δ) Δεν υπάρχουν ελλείμματα στα ασφαλιστικά ταμεία, αφού η σύνταξη του κάθε ασφαλισμένου εξαρτάται από το ύψος των δικών του εισφορών και από την απόδοση της επένδυσης του συγκεκριμένου κεφαλαίου.

Στον αντίποδα όμως των πλεονεκτημάτων το κεφαλαιοποιητικό σύστημα παρουσιάζει και αδυναμίες. Η σωστή διαχείριση του συστήματος απαιτεί πειθαρχία και η ανάγκη για ισοσκέλιση των βιβλίων των ταμείων καθώς και η διατήρηση του κεφαλαίου, επιβάλλουν την χρήση αυστηρών κανόνων λειτουργίας. Θα πρέπει δηλαδή, ιδανικά, να εφαρμόζεται ένας επιστημονικός τρόπος διαχείρισης του συστήματος με προστασία της ανεξαρτησίας της διοίκησης και συνεχή αναλογιστική παρακολούθηση. Κάτι που εκ των πραγμάτων μπορεί να αυξήσει υπερβολικά το κόστος διαχείρισης του συστήματος.

Επιπλέον, οι κανόνες του συστήματος έχουν σημαντική επίδραση στη συμπεριφορά των ασφαλισμένων με πληθωριστικό αποτέλεσμα. Οι ασφαλισμένοι θα επιδιώξουν τη μεγιστοποίηση του μισθού τους ώστε να έχουν αντίστοιχο πλεόνασμα για αποταμίευση, καθώς το σύστημα δεν προστατεύει με κάποιο δίχτυ ασφαλείας σε περίπτωση μη αποταμίευσης ή χαμηλής αποταμίευσης.

Ωστόσο, οι μεγάλοι κίνδυνοι του κεφαλαιοποιητικού συστήματος προέρχονται από εξωγενείς παράγοντες. Ο πληθωρισμός, οι χρηματοπιστωτικές κρίσεις και οποιαδήποτε εξέλιξη μπορεί να επηρεάσει τη αξία του νομίσματος και του κεφαλαίου μπορεί να θέσει σε αμφισβήτηση την αποτελεσματικότητα του συστήματος. Άλλωστε η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 κατέδειξε ότι η διατήρηση ενός καθαρά κεφαλαιοποιητικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης είναι δύσκολη, όχι μόνο για κράτη στα οποία επικρατεί μια χρόνια πολιτική και οικονομική αστάθεια, αλλά και για χώρες που μέχρι πρόσφατα βίωναν μια συνεχή και πλήρη οικονομική ανάπτυξη.

Όμως είναι γνωστό ότι η χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 είχε στη βάση της δημιουργία της, την υπερ-συσσώρευση κεφαλαίου. Αυτό σημαίνει ότι τα κεφαλαιοποιητικά συνταξιοδοτικά συστήματα, καθώς η ίδια η λειτουργία τους βασίζεται κατεξοχήν στην κεφαλαιακή συσσώρευση, εκτός από την αδυναμία που εμφανίζουν να επηρεάζονται από τις οικονομικές κρίσεις, ουσιαστικά στηρίζουν την αιτία δημιουργίας αυτού του είδους των οικονομικών κρίσεων.

Άλλα ζητήματα τα οποία θέτουν υπό αμφισβήτηση την αποτελεσματικότητα του κεφαλαιοποιητικού συστήματος έχουν να κάνουν με:

(α) Το κατά πόσο εγγυημένη μπορεί να είναι η απόδοση των κεφαλαίων που επενδύονται και σε ποιο βαθμό μπορεί να υπάρχει η σιγουριά ότι οι φορείς που θα διαχειρίζονται τους ατομικούς ασφαλιστικούς λογαριασμούς, δε θα επενδύσουν τα προερχόμενα από αυτούς κεφάλαια σε χρηματοοικονομικά προϊόντα υψηλού ρίσκου ή και αμφίβολης απόδοσης.

(β) Το δίλημμα, για το αν οι φορείς διαχείρισης των συνταξιοδοτικών κεφαλαίων θα έχουν σαν γνώμονα την εγχώρια επένδυση αυτών, ώστε να ενισχύεται το ύψος των επενδύσεων της εγχώριας κεφαλαιαγοράς, αλλά με πιθανόν μικρότερες αποδόσεις για το υπενδεδυμένο κεφάλαιο ή θα μπορούν να επενδύσουν τα κεφάλαια αυτά και στη διεθνή αγορά με μεγαλύτερες αποδόσεις για το κεφάλαιο των ασφαλισμένων, αλλά και με τις επερχόμενες συνέπειες της εκροής εθνικών κεφαλαίων στις αναπτυγμένες κεφαλαιαγορές του εξωτερικού.

(γ) Το κενό που δημιουργείται, όσον αφορά στη χρηματοδότηση της κοινωνικής πολιτικής. Το ερώτημα δηλαδή για το ποιος θα πληρώνει για τη σύνταξη τον ατόμων που θα είναι ικανοί να εργαστούν ή εκείνων που το εισόδημα τους δε θα ξεπεράσει το επίπεδο της έσχατης φτώχειας. Άλλωστε σε μια εποχή που τα ποσοστά της ανεργίας βαίνουν ανοδικά το ερώτημα, αυτό παίρνει ευρύτερες διαστάσεις.

Τίθεται λοιπόν συνολικά το ερώτημα κατά πόσο οι ηθικές αρχές της κοινωνικής πολιτικής και ασφάλισης θα έπρεπε να εξαντλούνται στην ανταποδοτικότητα των παροχών του.

Επιπλέον ερωτήματα προκύπτουν και για την ίδια την ηθική που υπάρχει στη διαδικασία της κεφαλαιοποίησης και των επενδύσεων. Συχνά δεν είναι γνωστές οι δραστηριότητες που ουσιαστικά στηρίζονται μέσω της επένδυσης στη χρηματαγορά και αυτό ενέχει τον κίνδυνο της έμμεσης στήριξης ενεργειών αντίθετων, είτε προς τους νόμους, είτε προς την κοινωνική ηθική (π.χ. παιδική εργασία). Παράλληλα επεκτείνονται και διαιωνίζονται οι οικονομικές ανισότητες μεταξύ των ατόμων, καθώς οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερα εισοδήματα θα έχουν εκ των προτέρων τη δυνατότητα απόκτησης υψηλότερης σύνταξης, χωρίς να προάγεται η μέριμνα των ίσων ευκαιριών. Αυτό είναι κάτι το οποίο έρχεται σε αντίθεση με έναν από τους πρωταρχικούς σκοπούς της ύπαρξης συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, που είναι η διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής.

Ουσιαστικά λοιπόν βραχυπρόθεσμα το σύστημα επιβαρύνει το κόστος παραγωγής, για αβέβαιο μελλοντικό οικονομικό και κοινωνικό αποτέλεσμα.

### 2.3.ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ-ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται συνοπτικά τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των διανεμητικών και κεφαλαιοποιητικών συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Πίνακας 2.2

Διανεμητικό σύστημα	Κεφαλαιοποιητικό σύστημα
<b>ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ</b>	
1.Μεγάλη πληθυσμιακή κάλυψη 2.Δεν εμποδίζει στην κινητικότητα της εργασίας 3.Αναδιανομή εισοδήματος με στήριξη των φτωχότερων	1. Μεγαλύτερες Αποδόσεις 2.Ανάπτυξη και ιδιωτικού τομέα 3.Μεγαλύτερη ανεξαρτησία επιλογών
<b>ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ</b>	
1.Λιγότερες Επιλογές Ασφαλισμένου 2.Αδιαφάνεια και εισφοροδιαφυγή 3. Στέρηση ποσοστού εισοδήματος για εισφορές χωρίς απαραίτητα ανταποδοτικότητα	1.Συντελεί στην παγκόσμια υπέρ-συσσώρευση κεφαλαίου 2.Εξάρτηση από διεθνείς αγορές - Κίνδυνος αρνητικής επιρροής από οικονομικές κρίσεις 3.Αρνητική ή περιορισμένη αναδιανομή του εισοδήματος. Ανάγκη ύπαρξης προγραμμάτων κοινωνικής στήριξης 4.Υψηλό διοικητικό κόστος 5. Πίεση για αύξηση του μισθολογικού κόστους

## 2.4. ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΕΘΝΩΣ

Πέρα από τη βασική διάκριση των συστημάτων που παρατέθηκε πιο πάνω, ο ΟΟΣΑ<sup>4</sup> πραγματοποιεί συγκεκριμένη πιο αναλυτική τυποποίηση των συνταξιοδοτικών συστημάτων την οποία χρησιμοποιεί στις μελέτες για τα συνταξιοδοτικά συστήματα διεθνώς. Με βάση την τυποποίηση που πραγματοποιείται, τα συνταξιοδοτικά συστήματα ομαδοποιούνται και διακρίνονται ως εξής:

### **2.4.1. Πρώτο Επίπεδο Διάκρισης: Αναδιανεμητικές Συντάξεις**

Σχεδόν όλες οι χώρες περιλαμβάνουν στα συστήματα τους προγράμματα με απώτερο σκοπό την προστασία των ηλικιωμένων από τη φτώχεια. Τα συστήματα αυτά χαρακτηρίζονται ως αναδιανεμητικά και διακρίνονται σε τέσσερις τύπους: συστήματα βασικής σύνταξης, συστήματα στοχευμένων συνταξιοδοτικών εισοδημάτων, συστήματα ελάχιστων συντάξεων (συνδυαστικά με το επίπεδο αμοιβών), και προγράμματα κοινωνικής βοήθειας. Όλα τα παραπάνω στηρίζονται από τον δημόσιο τομέα και είναι υποχρεωτικά.

#### **Συστήματα Βασικής Σύνταξης (Basic)**

Στα συστήματα βασικής σύνταξης μπορεί είτε οι δικαιούχοι να λαμβάνουν το ίδιο ύψος σύνταξης, είτε μπορεί το επίπεδο του συνταξιοδοτικού εισοδήματος να προσδιορίζεται από τον αριθμό των εργασίμων ετών (όχι από το ύψος των αμοιβών). Τα επιπλέον εισοδήματα που μπορεί να έχει κάποιος ασφαλισμένος δεν έχουν να παίξουν κάποιο ρόλο στη διαμόρφωση του δικαιώματος για σύνταξη.

Τα προγράμματα βασικής σύνταξης είναι κοινά μεταξύ των χωρών «υψηλού-εισοδήματος» που ανήκουν στον ΟΟΣΑ (10 από τα 24 χώρες) και στην Ανατολική Ευρώπη και Κεντρική Ασία (4 στις 10 χώρες). Δεν υπάρχουν, ωστόσο, παραδείγματα συστημάτων βασικής σύνταξης στη Μέση Ανατολή και στη Βόρεια Αφρική και μόνο μια χώρα έχει στη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική.

#### **Συστήματα Στοχευμένων Σύνταξεων (Targeted)**

Τα συστήματα στοχευμένων συντάξεων, σε αντίθεση, αποδίδουν υψηλότερα οφέλη στους φτωχότερους συνταξιούχους και μειωμένα οφέλη στους οικονομικά

---

<sup>4</sup> ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD)

ευπορότερους. Τα στοχευμένα προγράμματα μπορούν να πάρουν τρεις διαφορετικές μορφές. Πρώτον, στόχευση μόνο ως προς το επίπεδο του εισοδήματος της σύνταξης (όπου η αξία εξαρτάται μόνο από το ύψος του εισοδήματος που ένας συνταξιούχος λαμβάνει). Δεύτερον, στόχευση ως προς το ευρύτερο εισόδημα (για παράδειγμα μειωμένες πληρωμές στο συντάξιμο εισόδημα εάν ο συνταξιούχος έχει εισοδήματα από αποταμιεύσεις) Τρίτον ευρύτερη στόχευση (το ποσό της σύνταξης μειώνεται λαμβάνοντας υπόψη τόσο το εισόδημα όσο και τα κεφάλαια). Σε ορισμένες χώρες δεν υπάρχουν ειδικά προγράμματα στοχευμένων συντάξεων για τους ηλικιωμένους, αλλά οι φτωχοί ηλικιωμένοι απολαμβάνουν δικαιώματα μέσα στα γενικότερα προγράμματα κοινωνικής βοήθειας που αφορούν ολόκληρο τον πληθυσμό.

Πρακτικά όλες οι χώρες οι οποίες ανήκουν στον ΟΟΣΑ έχουν υιοθετήσει στα συνταξιοδοτικά τους συστήματα προγράμματα στοχευμένων συντάξεων ή προγράμματα κοινωνικής βοήθειας. Οι περισσότερες από τις χώρες της Λατινικής Αμερικής και της Καραϊβικής παρέχουν στα συνταξιοδοτικά τους συστήματα μια ελάχιστη σύνταξη, η οποία χορηγείται από το κράτος για να προστατέψει εκείνους οι οποίοι συγκεντρώνουν δικαιώματα για να λάβουν μονάχα χαμηλό εισόδημα από τις ιδιωτικές συντάξεις.

### **Συστήματα Ελάχιστων Συντάξεων (Minimum)**

Το σύστημα των ελάχιστων συντάξεων είναι παρόμοιο με των στοχευμένων στο ότι και τα δύο θέτουν ως στόχο το να αποτρέψουν την πτώση των συντάξεων κάτω από ένα όριο. Ωστόσο η θεσμική συγκρότηση και οι όροι επιλεξιμότητας διαφέρουν. Το σύστημα των ελάχιστων συντάξεων σχετίζεται άμεσα με την παροχή συντάξεων με βάση το εισόδημα, χαρακτηριστικό που όμως ανήκει και στο δεύτερο επίπεδο διάκρισης των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο και οι ελάχιστες συντάξεις που αναφέρθηκαν για τις χώρες της Λατινικής Αμερικής και της Καραϊβικής δεν κατατάσσονται εδώ, αφού δεν έχουν να κάνουν με κάποιο επίπεδο σύνταξης που να συνδέεται με το ύψος των αμοιβών του εργασιακού βίου. Στα συστήματα των ελάχιστων συντάξεων, οι συνταξιούχοι συχνά θα πρέπει να έχουν πληρώσει συνεισφορές για μια σειρά ετών, ώστε να σχηματίσουν δικαιώματα συνταξιοδότησης.

Οι ελάχιστες πιστώσεις σε σχήματα που συνδέονται με τις αμοιβές, όπως του Βελγίου και του Ηνωμένου Βασιλείου, έχουν ένα παρόμοιο αποτέλεσμα: οι παροχές για

εργαζόμενους με πολύ χαμηλό εισόδημα υπολογίζονται όπως αν ο εργαζόμενος να αμειβόταν σε υψηλότερο επίπεδο.

Συνολικά, 8 χώρες με «υψηλά-εισοδήματα» του ΟΟΣΑ παρέχουν μια ελάχιστη σύνταξη ή ελάχιστες πιστώσεις στα συνδεδεμένα με τις αμοιβές σχήματα τους. Είναι επιπλέον πολύ κοινά στην Ανατολική Ευρώπη και την Κεντρική Ασία (7 από τις 10 χώρες) και στη Μέση Ανατολή και τη Βόρεια Αφρική (όλες εκτός από την Υεμένη).

Σχεδόν οι μισές από τις χώρες που ανήκουν στον ΟΟΣΑ και εκείνες της Ανατολικής Ευρώπης και Κεντρικής Ασίας έχουν διαμορφώσει προγράμματα στα συνταξιοδοτικά τους συστήματα για την αποτροπή της φτώχειας των ηλικιωμένων. Οι υπόλοιπες μισές εφαρμόζουν έναν συνδυασμό δύο ή και τριών σχημάτων. Στις υπόλοιπες δύο γεωγραφικές ομάδες χωρών, όλες χρησιμοποιούν ένα μόνο αναδιανεμητικό πρόγραμμα.

#### **2.4.2. Δεύτερο Επίπεδο Διάκρισης: Υποχρεωτικός Τομέας Ασφάλισης**

Σε αυτό το δεύτερο επίπεδο οι συντάξεις μελετούνται από την πλευρά της λειτουργίας τους στο ρόλο της ασφάλισης. Στόχος των συστημάτων αυτών είναι τα άτομα να εξασφαλίσουν ένα επαρκές εισόδημα κατά τη συνταξιοδότηση τους ανάλογο με τις αμοιβές πριν την συνταξιοδότηση, και όχι απλώς ένα εισόδημα που θα προστατεύει μονάχα από το όριο της φτώχειας. Τα συστήματα και σε αυτό το δεύτερο επίπεδο είναι υποχρεωτικά. Μονάχα η Ιρλανδία και η Νέα Ζηλανδία από τη μελέτη του ΟΟΣΑ σε 53 χώρες δεν έχουν κάποια μορφή υποχρεωτικού σχήματος από το δεύτερο επίπεδο.

#### **Καθορισμένης Παροχής (Defined Benefit - DB)**

Από τις 53 χώρες της μελέτης του ΟΟΣΑ, οι 32 έχουν δημόσια προγράμματα καθορισμένης παροχής, καθιστώντας το ως τη πιο κοινή μορφή συνταξιοδοτικού συστήματος.

Στα ΚΠ σχήματα το ύψος της παροχής ως σύνταξη που θα λάβει ένας συνταξιούχος εξαρτάται από τον αριθμό των ετών κατά τα οποία έχει συνεισφέρει στο σύστημα ως ασφαλισμένος και σε ένα βαθμό από το ύψος των αποδοχών του κατά τα έτη εργασίας του.

Τα ΚΠ σχήματα είναι τα μοναδικά σχήματα συνταξιοδοτικής ασφάλισης που συναντάμε στη Μέση Ανατολή και στη Βόρεια Αφρική. Επιπλέον σπανίζουν στην Λατινική Αμερική και στην Καραϊβική, όπου μόνο η Κόστα Ρίκα και η Ουρουγουάη έχουν ΚΠ προγράμματα για τους νέους εργαζόμενους. Οι μισές από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και της Κεντρικής Ασίας και περισσότερες από τις μισές χώρες των «υψηλών-εισοδημάτων» του ΟΟΣΑ έχουν ένα δημόσιο ΚΠ σχήμα.

### **Καθορισμένης Εισφοράς (Defined Contribution - DC)**

Η δεύτερη πιο δημοφιλής μορφή κρατικής ασφάλισης για συνταξιοδότηση είναι τα σχήματα καθορισμένης εισφοράς. Οι 19 από τις 53 χώρες έχουν ΚΣ σχήμα.

Σε αυτά τα σχήματα κάθε εργαζόμενος έχει έναν ατομικό λογαριασμό στον οποίο οι εισφορές φυλάσσονται και επενδύονται. Το συσσωρευμένο κεφάλαιο συνήθως μετασχηματίζεται σε μία ροή συνταξιοδοτικών εισοδημάτων κατά την περίοδο συνταξιοδότησης. Τμηματικές αναλήψεις σπάνια επιτρέπονται. Τυπικά το κεφάλαιο χρησιμοποιείται ώστε να αγοραστεί μία πρόσοδος, (δηλαδή ένα εγγυημένο εισόδημα σύνταξης έως τη στιγμή του θανάτου) το οποίο πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, όπως την τιμαριθμική προσαρμογή των παροχών και τη πρόβλεψη της στήριξης των επιζώντων.

Παρότι μονό τρεις από τις χώρες «υψηλών-εισοδημάτων» του ΟΟΣΑ έχουν υποχρεωτικά ΚΣ σχήματα, αυτά είναι πολύ διαδεδομένα στη Λατινική Αμερική και στην Καραϊβική (όλες οι 9 χώρες) και στην Ανατολική Ευρώπη και την Κεντρική Ασία (οι 7 από τις 10 χώρες).

### **Συστήματα Πόντων (Points)**

Κάποιες χώρες εφαρμόζουν σχήματα συνταξιοδοτικών συστημάτων τα οποία σχετίζονται με το ύψος των αμοιβών, δεν ακολουθούν όμως το παραδοσιακό ΚΠ μοντέλο. Αρχικά, υπάρχουν έξι συστήματα πόντων: το Γαλλικό πρόγραμμα επαγγελματικής ασφάλισης, και το Κροατικό, το Γερμανικό, το Νορβηγικό, το Εσθονικό και το Σλοβάκικο, δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα.

Οι εργαζόμενοι κερδίζουν πόντους, που τους παρέχουν δικαιώματα για συνταξιοδότηση, οι οποίοι βασίζονται στο ύψος των ατομικών τους αποδοχών για κάθε χρόνο συνεισφοράς. Κατά τη συνταξιοδότηση, το σύνολο των πόντων σύνταξης



πολλαπλασιάζεται με ένα επίπεδο σύνταξης-αναφοράς ώστε να μετατραπεί σε μια ροή τακτικής πληρωμής συντάξεων.

### **Συστήματα Νοητών Λογαριασμών (Notional Accounts – NA)**

Τέσσερις χώρες έχουν συνταξιοδοτικά σχήματα θεωρητικών λογαριασμών: η Ιταλία, η Λιθουανία, η Πολωνία και η Σουηδία.

Σε αυτά τα σχήματα καταγράφονται οι εισφορές των εργαζομένων σε ατομικούς λογαριασμούς επί των οποίων εφαρμόζεται ένα ποσοστό απόδοσης. Οι λογαριασμοί είναι θεωρητικοί και τόσο τα ποσά της εισφοράς όσο και τα ποσοστά απόδοσης υπάρχουν μονάχα στα βιβλία του φορέα που τους διαχειρίζεται. Κατά τη συνταξιοδότηση το συσσωρευμένο θεωρητικό κεφάλαιο σε κάθε λογαριασμό μετατρέπεται σε μια ροή πληρωμών συντάξεων, χρησιμοποιώντας μια φόρμουλα βασισμένη στο προσδόκιμο ζωής κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης.

Στον Πίνακα 2.1 που ακολουθεί απεικονίζεται η συνοπτική κατάταξη των συνταξιοδοτικών συστημάτων 53 χωρών διεθνώς από τον ΟΟΣΑ με βάση την παραπάνω τυποποίηση.

## Πίνακας 2.3

### Τυποποίηση των Συνταξιοδοτικών Συστημάτων Διεθνώς

Tier: function Provision Type	First tier: universal coverage, redistributive			Second tier: mandatory, insurance	
	Public			Public	Private
	Targeted	Basic	Minimum	Type	Type
<b>High-income OECD countries</b>					
Australia	✓				DC
Austria	✓			DB	
Belgium	✓		✓	DB	
Canada	✓	✓		DB	
Denmark	✓	✓		DB + DC	DC
Finland	✓			DB	
France	✓		✓	DB + points	
Germany	✓			Points	
Greece	✓		✓	DB	
Iceland	✓				DB
Ireland	✓	✓			
Italy	✓			n. acs.	
Japan		✓		DB	
Korea, Rep. of		✓		DB	
Luxembourg	✓	✓	✓	DB	
Netherlands	✓	✓			DB
New Zealand		✓			
Norway	✓	✓		Points	
Portugal	✓		✓	DB	
Spain			✓	DB	
Sweden	✓			n. acs.	DB + DC
Switzerland	✓		✓	DB	defined credit
United Kingdom	✓	✓	✓	DB	
United States	✓			DB	
<b>Eastern Europe and Central Asia</b>					
Bulgaria	✓		✓	DB	DC
Croatia		✓		Points	DC
Czech Republic	✓	✓	✓	DB	
Estonia	✓	✓		Points	DC
Hungary			✓	DB	DC
Latvia			✓	n. acs.	DC
Lithuania		✓		DB	DC
Poland			✓	n. acs.	DC
Slovak Republic			✓	Points	
Turkey	✓		✓	DB	
<b>Latin America and the Caribbean</b>					
Argentina		✓			DC
Chile	✓				DC
Colombia	✓				DC
Costa Rica	✓			DB	DC
Dominican Republic	✓				DC
El Salvador	✓				DC
Mexico	✓				DC
Peru	✓				DC
Uruguay	✓			DB	DC

Tier: function Provision Type	First tier: universal coverage, redistributive			Second tier: mandatory, insurance	
	Public			Public	Private
	Targeted	Basic	Minimum	Type	Type
<b>Middle East and North Africa</b>					
Algeria			✓	DB	
Bahrain			✓	DB	
Djibouti			✓	DB	
Egypt, Arab Rep. of			✓	DB	
Iran, Islamic Rep. of			✓	DB	
Jordan			✓	DB	
Libya			✓	DB	
Morocco			✓	DB	
Tunisia			✓	DB	
Yemen, Rep. of				DB	

Note: n. acs. = notional accounts. The Slovak Republic has also introduced mandatory defined-contribution pensions (from January 2005).

Πηγή: Edward Whitehouse, *Pension Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries*, The World Bank for OECD, Washington, 2007, σελ.6-7)

## 2.5.ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΣ

Κατά τη διάρκεια της προηγούμενης δεκαετίας ο παράγοντας που απασχόλησε κατά κύριο λόγο τα οικονομικά συστήματα των χωρών και τις κυβερνήσεις τους, υπήρξε η **δημογραφική γήρανση του πληθυσμού** τους σε συνάρτηση με την ωρίμανση των συνταξιοδοτικών συστημάτων τους. Η προσπάθεια για διαφύλαξη της βιωσιμότητας των συστημάτων αυτών και της επάρκειας των εισοδημάτων που αυτά παρέχουν, δημιούργησε την ανάγκη για την υιοθέτηση μεταρρυθμίσεων που άλλαξαν τη δομή τους.

Τόσο στην Ευρώπη όσο και διεθνώς, και ήδη πριν από το 1998, ξεκίνησε μια προσπάθεια εφαρμογής σύνθετων συνταξιοδοτικών συστημάτων πολλαπλών πυλώνων, εντάσσοντας ολικά ή μερικά το ρόλο του ιδιωτικού τομέα σε αυτά συχνά και με υποχρεωτική συμμετοχή (OECD 2000, *Insurance and private pensions compendium for emerging economies*). Η Ουγγαρία, Πολωνία, Λετονία και η Κροατία είναι από τις πρώτες χώρες οι οποίες ξεκίνησαν την προσπάθεια ένταξης ενός δεύτερου πυλώνα ιδιωτικού χαρακτήρα στα πλαίσια λειτουργίας των συστημάτων τους. Παρόμοιες προσπάθειες αναφέρονται και για τη Βουλγαρία, τα

Σκόπια, τη Λιθουανία, τη Ρουμανία αλλά και άλλες. Παράλληλα μεταβολές προτάθηκαν και εφαρμόστηκαν και για τη δομή της λειτουργίας του βασικού πυλώνα αναδιανεμητικού χαρακτήρα (PAYG) όπως για παράδειγμα, με μετάβαση σε ένα σύστημα Νοητής Καθορισμένης Εισφοράς από τη Σουηδία, τη Δημοκρατία του Κιργιστάν και άλλες. Στόχος των μεταρρυθμίσεων αυτών ήταν τόσο η διασπορά του κινδύνου που σχετίζονταν με τις αποδόσεις των κεφαλαίων τα οποία επενδύονταν όσο και την ενίσχυση της πεποίθησης της ατομικής ευθύνης επί του ζητήματος της συνταξιοδότησης με προώθηση της ιδιωτικής πρωτοβουλίας για επενδύσεις όσο και της εργασίας σε μεγαλύτερες ηλικίες. Επιπρόσθετο πλεονέκτημα θα πρέπει να σημειωθεί πως αποτελεί και η αποσυμφόρηση της πίεσης σε επίπεδο πολιτικής όσον αφορά την εξασφάλιση ενός επαρκούς επιπέδου συντάξιμου εισοδήματος.

Στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης η συνειδητοποίηση της πρόκλησης την οποία έχουν να αντιμετωπίσουν τα ευρωπαϊκά κράτη, αρχικά υπογραμμίστηκε στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Στοκχόλμης τον Μάρτιο του 2001, που αποτέλεσαν τη βάση της εφαρμογής της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού επί του ζητήματος των συντάξεων. Η διαδικασία δρομολογήθηκε τελικά από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάακεν τον Δεκέμβριο του 2001. Τέθηκαν έντεκα κοινοί στόχοι οι οποίοι διαμορφώνουν τις στρατηγικές των κρατών με απώτερους σκοπούς τη διατήρηση της ικανότητας των συστημάτων για στήριξη των κοινωνικών τους παροχών, διατήρηση της οικονομικής τους βιωσιμότητας και διαμόρφωση ευελιξίας για την προσαρμογή τους στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές ανάγκες. Οι εκθέσεις των κρατών με τη διαμορφωμένη εθνική τους στρατηγική σχετικά με τις συντάξεις κατατέθηκαν τον Σεπτέμβριο του 2002 και οι υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής πραγματοποίησαν ανάλυση με σκοπό την αξιολόγηση των έντεκα στόχων.

Οι έντεκα αυτοί στόχοι αποτελούν τα μέσα επίτευξης τριών απώτερων σκοπών, που έχουν να κάνουν με: (α) την διατήρηση της επάρκειας των συντάξεων, (β) την προφύλαξη της οικονομικής βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων και (γ) την επίτευξη του εκσυγχρονισμού τους για την αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών αναγκών. Από τους έντεκα στόχους αυτοί που συγκεκριμένα σχετίζονται με την επάρκεια προσδιορίζονται στους εξής: 1) Η πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού, 2) η παροχή της δυνατότητας στους ανθρώπους να διατηρήσουν το βιοτικό τους επίπεδο, 3) η προώθηση της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών και μεταξύ των ηλικιωμένων. Από την πλευρά της διατήρησης της βιωσιμότητας των

συνταξιοδοτικών συστημάτων πιο συγκεκριμένα οι στόχοι αναφέρονται στους: 4) αύξηση της απασχόλησης 5) επίτευξη της παράτασης του εργασιακού βίου των ατόμων, 6) εξισορρόπηση της βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων με την εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών 7) αναπροσαρμογή των παροχών και των εισφορών με ισόρροπο τρόπο και 8) η εξασφάλιση μιας επαρκούς και οικονομικά υγιούς ιδιωτικής σύνταξης. Τέλος οι στόχοι που σχετίζονται με την επάρκεια είναι: 9) προσαρμογή σε περισσότερο ευέλικτα πρότυπα απασχόλησης και σταδιοδρομίας 10) επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και 11) απόδειξη της ικανότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων να ανταποκριθούν στις προκλήσεις μέσω της παρακολούθησης της λειτουργίας τους, της επίτευξης πολιτικής συναίνεσης και της ενημέρωσης των δικαιούχων (Ε.Ε. 2003, *Έκθεση Επιτροπής και Συμβουλίου για επαρκείς και βιώσιμες συντάξεις*).

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια των οικονομικών-κοινωνικών αλλαγών και στη χάραξη νέων πολιτικών οι χώρες χρειάστηκε να προσαρμόσουν τα συστήματά τους. Στο Παράρτημα Α, παρουσιάζεται η πορεία των εξελίξεων και μια συνοπτική περιγραφή των συστημάτων τεσσάρων χωρών του ευρωπαϊκού χώρου. Αρχικά επιλέχθηκε η Γερμανία καθώς, εκτός του αποτελεί επίκεντρο πια της ευρωπαϊκής ζώνης ενδιαφέρον παρουσιάζει και η προσέγγιση της ιστορίας της που καταλήγει στη διαμόρφωση των κρατικών διανεμητικών συστημάτων. Στη συνέχεια η Ολλανδία αποτελεί παράδειγμα χώρας που θεωρείται ότι δεν χρειάστηκε να μεταβάλλει σημαντικά το συνταξιοδοτικό της σύστημα, οπότε και η προσέγγιση παρουσιάζει ενδιαφέρον. Η Ισπανία, μία εκ των χωρών των PIGS<sup>5</sup>, στις οποίες ανήκει και η Ελλάδα και τέλος η Σουηδία, εξ αιτίας της ύπαρξης του λεγόμενου σουηδικού προτύπου κοινωνικής ασφάλισης.

Από τη εκτενέστερη και βαθύτερη μελέτη των συστημάτων των περιπτώσεων των χωρών που αναφέρονται πιο πάνω, μπορούμε να αποκομίσουμε πολύτιμα στοιχεία και γνώση σε σχέση με τη συμπεριφορά των διαφόρων συστημάτων και τα αποτελέσματα των μεταβολών που επιδιώχθηκαν για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων προκλήσεων. Αυτό που φαίνεται συνολικά είναι ότι μια από τις βασικές προκλήσεις στην οποία όλες οι χώρες, άλλες λιγότερο και άλλες

---

<sup>5</sup> Ονομάστηκαν έτσι από τα αρχικά των χωρών της Πορτογαλίας, της Ιταλίας, της Ελλάδας και της Ισπανίας και αποτελούν ομάδα με κοινό γεωγραφικό προσδιορισμό (Ευρωπαϊκός Νότος) αλλά και χαρακτηριστικά από την πλευρά της ανάπτυξης.

περισσότερο, χρειάστηκε να προσαρμοστούν, υπήρξε η μεταβολή και οι πιέσεις από τις κοινωνικές δομές. Οι ιστορικές εξελίξεις και οι αντιδράσεις της κοινωνίας σε αυτές διαμόρφωσαν τάσεις ως προς την επικράτηση συγκεκριμένων τύπων συστημάτων. Στην Γερμανία η ύπαρξη πιέσεων από το εργατικό κίνημα και τους σοσιαλδημοκράτες αλλά και η ένωση των Γερμανιών και η ανάπτυξη του διανεμητικού συστήματος, στην Ολλανδία η ύπαρξη ενός βασικού κρατικού πυλώνα καθολικής κάλυψης παράλληλα με την μεγάλη ανάπτυξη των επαγγελματικών ταμείων, στην Ισπανία η ύπαρξη διαφθοράς και ανισοτήτων στο σύστημα που οδήγησε στην ανάγκη για ριζικές αλλαγές αλλά και νομοθετικές ρυθμίσεις και η Σουηδία η οποία χρειάστηκε να προσαρμόσει το επικεντρωμένο γύρω από την ιδιότητα του πολίτη σύστημα της στις σύγχρονες οικονομικές προκλήσεις.

Στον παράγοντα της γήρανσης του πληθυσμού, με τον οποίο έρχεται αντιμέτωπο το σύνολο των χωρών, και των οικονομικών επιπτώσεων που αυτός επιφέρει τόσο στα δημοσιονομικά οικονομικά όσο και στο επίπεδο του εισοδήματος των ασφαλισμένων, οι διάφορες χώρες τον αντιμετώπισαν με έναν ξεχωριστό τρόπο. Η Γερμανία αναζήτησε λύση στην ένταξη ενός κεφαλαιοποιητικού σχήματος. Η Ολλανδία η οποία ήδη είχε εντάξει στο σύστημα της τα ιδιωτικής φύσης προγράμματα ενδυνάμωσε την προσπάθεια ενίσχυσης του αποθεματικού κεφαλαίου του συστήματος της. Η Ισπανία αποφάσισε τη δημιουργία αποθεματικού ενώ έχοντας ανάγκη για επίλυση των εσωτερικών της ζητημάτων προχώρησε σε αλλαγές όπως την ενοποίηση των ταμείων της και αλλαγή των παραμετρικών χαρακτηριστικών του συστήματος της αλλά και σε ποινικοποίηση του εγκλήματος κατά της κοινωνικής ασφάλισης σε μια προσπάθεια περιορισμού της εισφοροδιαφυγής. Η Σουηδία, τέλος, μετέτρεψε το διανεμητικό της σύστημα σε ένα **Νοητής Καθορισμένη Εισφοράς (Notional Defined Contribution - NDC)** συνέδεσε το ύψος των παροχών με το προσδόκιμο ζωής ενώ ένταξε και στο σύστημα της και κεφαλαιοποιητικά προγράμματα. Παρόλα αυτά χαρακτηριστικό της αποτελεί η διανομή και προσθήκη των λεγόμενων *«κληρονομημένων κερδών»*<sup>6</sup> και η παροχή μιας εγγυημένης σύνταξης για όλους τους πολίτες (με διαμονή 40 ετών), που χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό.

---

<sup>6</sup> Βλ. Παράρτημα Α'.

Βλέπουμε λοιπόν ότι υπήρξε μία σαφής στροφή των συνταξιοδοτικών συστημάτων των χωρών προς τον ιδιωτικό τομέα και την κεφαλαιοποιητική δραστηριότητα. Παρόλα αυτά η οικονομική κρίση του 2008 με την επίδραση που είχε στις αγορές διεθνώς έθεσε και πάλι υπό αμφισβήτηση την αποτελεσματικότητα αυτής της μετάβασης.

Αναλυτική περιγραφή των συστημάτων των χωρών αυτών μπορεί κανείς να αναζητήσει στο Παράρτημα Α' ενώ στη συνέχεια θα ακολουθήσει η αναλυτική προσέγγιση της περίπτωσης του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ**

Καθώς στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της παρούσας εργασίας βρίσκεται το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα, στο συγκεκριμένο κεφάλαιο ακολουθεί μια πιο εκτενής αναφορά τόσο στην ιστορική εξέλιξη του όσο και στις δομή και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του. Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να δημιουργήσει μια πληρέστερη εικόνα της λειτουργίας του πριν προχωρήσουμε στη μελέτη μιας νέας μορφής συστήματος.

#### **3.1.Ιστορικά**

Όπως σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, έτσι και στην Ελλάδα η συζήτηση και οι πρώτες προσπάθειες για τη δημιουργία ενός είδους κοινωνικής ασφάλισης ξεκίνησαν από τον 19<sup>ο</sup> αιώνα. Ήδη από το 1836 με Βασιλικό Διάταγμα ξεκίνησε η συζήτηση για τη δημιουργία ταμείου για την περίθαλψη των απόμαχων ναυτικών, το οποίο τελικά πραγματοποιήθηκε το 1961 με την ίδρυση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου. Το 1867 ιδρύεται το Ταμείο Συντάξεων των Υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας, το 1882 ταμείο για την περίθαλψη των εργαζόμενων στα μεταλλεία και των οικογενειών

τους σε περίπτωση ατυχήματος, ενώ το 1900 συστήθηκε ταμείο συντάξεων για τους υπαλλήλους της Τράπεζας Αθηνών.

Από την αρχή λοιπόν της προσπάθειας σχηματισμού ενός συστήματος για την ασφάλιση εργαζομένων και μέχρι τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, οι πρωτοβουλίες αφορούσαν μικρές ομάδες ατόμων, οι παροχές ήταν περιορισμένες και σχετίζονταν κυρίως με θέματα περίθαλψης παρά συντάξεων. Το 1922 τέθηκε πρώτη φορά η ασφάλιση εργαζομένων σε ευρύτερη βάση με τον νόμο 2868 που προέβλεπε την ασφάλιση των εργαζομένων από τις μεγάλες επιχειρήσεις (70 τουλάχιστον μισθωτούς), οι οποίες ήταν υπεύθυνες μέσα από μια συγκεκριμένη διαδικασία για τη σύσταση ενός αυτόνομου ασφαλιστικού φορέα. Ωστόσο οι μεγάλες μάζες των εργατών παρέμεναν ανασφάλιστες. Η σκέψη για καθολική κοινωνική ασφάλιση φαίνεται πως ωρίμασε περίπου το διάστημα 1929-1932, όπου ψηφίστηκε ο νόμος 5733 ο οποίος όμως ποτέ δεν εφαρμόστηκε και το 1934 αντικαταστάθηκε από τον Ν.6298/34 «Περί κοινωνικών ασφαλίσεων» με τον συμβιβασμό του Λαϊκού Κόμματος και ο οποίος προέβλεπε τη σύσταση του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης, ως ενιαίου φορέα ασφάλισης όλων των εργαζομένων, και οδήγησε στη λειτουργία του το Δεκέμβριο του 1937.

Παρακάτω παρατίθεται πίνακας ο οποίος συνοψίζει την ιστορική πορεία του ασφαλιστικού-συνταξιοδοτικού συστήματος της χώρας μας.

### Πίνακας 3.1

#### Συνοπτικό Χρονολόγιο Κοινωνικής – Συνταξιοδοτικής Ασφάλισης

Περίοδος	Ορόσημο	Κυρίαρχο χαρακτηριστικό
Προπολεμική Περίοδος	<b>Ιδρυτικός Νόμος ΙΚΑ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1929-1932 Προετοιμασία νόμου από κυβέρνηση Βενιζέλου, σε συνεργασία με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας</li><li>• 1932 Κατάθεση νόμου 5733/32 από κυβέρνηση Παπαναστασίου οδηγεί στην πτώση της</li><li>• 1943 Συμβιβασμός από το Λαϊκό Κόμμα οδηγεί στο Ν. 6298/34 "Περί κοινωνικών ασφαλίσεων"</li><li>• 1937 Υλοποίηση από δικτατορία Μεταξά. Το ΙΚΑ λειτουργεί από 1.12.1937</li></ul>	Διατύπωση του «Οράματος του ΙΚΑ», δηλαδή το μοντέλο εγκαθίδρυσης κοινωνικού κράτους στην Ελλάδα. Το ΙΚΑ ως πόλος έλξης και σταδιακή απορρόφηση παλαιών Ταμείων



Δεκαετία '50	Επαναλειτουργία ΙΚΑ με τον Α.Ν. 1846/51  Υποχρεωτική τοποθέτησης αποθεματικών στην Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ν. 1611/50  Πρώτες εκθέσεις προειδοποιούν για ελλείμματα	Διαμόρφωση και σταδιακή εξάπλωση του «μεταπολεμικού μοντέλου» Διεκπεραίωση αποφάσεων που ελήφθησαν τη δεκαετία του '30
Δεκαετία '60	1962 Ίδρυση ΟΓΑ 1964 Απόφαση για μη πληρωμή εισφορών στον ΟΓΑ 1966 Απόσχιση ΔΕΗ από ΙΚΑ 1969 (Δικτατορία) Η απόπειρα μεταρρύθμισης του Λ. Πάτρα καταρρέει	Αρχή της αναθεώρησης του ιδρυτικού οράματος Πρώτες διαπιστώσεις της δυσκολίας μεταρρύθμισης και οπισθοχωρήσεις
Δεκαετία '70	1972/73 – Το σύστημα αντιμέτωπο με τον πληθωρισμό: Διάβρωση συντάξεων Κοινωνικός ρόλος κατώτατων ορίων Επέκταση επικουρικής ασφάλισης: ίδρυση ΕΤΕΑΜ	Αναζήτηση κοινωνικού ρόλου του ασφαλιστικού συστήματος. Λύσεις «εκ των ενόντων» αλλοιώνουν την φιλοσοφία του συστήματος
Δεκαετία '80	Συνέχιση αυξήσεων στα κατώτατα όρια.  Εξαίρεση συντάξεων από λιτότητα 1985  Ελλείμματα στα ταμεία από 1980	Αναζήτηση διαρθρωτικών αλλαγών για να αντιμετωπιστούν ελλείμματα. «Ασφαλιστικά αδιέξοδα» και δυσκολία αλλαγών Έκθεση Αγγελόπουλου
Δεκαετία '90	1990 Μέτρα «έκτακτης ανάγκης», Ν. 1902/90 (Νόμος Σουφλιά), επιτροπή Φακιάλα, Έκθεση ΔΝΤ Ν. 2084/92 (Νόμος Σουφλιά) «προσφέρει ανάσα στο σύστημα», κυρίως αυξάνοντας τις εισφορές, σύστημα για νέους ασφαλισμένους Μόνιμες αλλαγές προαναγγέλλονται για το μέλλον 1996 Το ΕΚΑΣ η πρώτη επικεντρωμένη παροχή 1997 Η «Έκθεση Σπράου» συγκλονίζει την κοινή γνώμη χωρίς αποτέλεσμα, 1998 «Μίνι ασφαλιστικό» (Ν.2676/99), έκθεση ΟΟΣΑ για συντάξεις.	«Επίλυση ασφαλιστικού» μόνιμο αγκάθι στην πολιτική οικονομία «Στρουθοπαρεμβατισμός»
Δεκαετία 2000	2001/02 Απόπειρα μεταρρύθμισης: Μελέτη Άγγλων αναλογιστών / αποτυχία και απόσυρση προτάσεων «Γιαννίτση», Ν. 3029/02 (Νόμος Ρέππα) συμβιβάζεται και προαναγγέλλει ενοποιήσεις 2006/07 Σκάνδαλο ομολόγων και «ανίδεες διοικήσεις» οδηγούν στο Ν. 3665/07 (Νόμος Πετραλιά) με διοικητικά μέτρα 2009/10 Εκ νέου άνοιγμα ασφαλιστικού με έξωθεν προτροπή	Είσοδος στην ONE προσδίδει ευρωπαϊκή διάσταση στο πρόβλημα. Μεταρρυθμίσεις χωρίς συζήτηση;

Δεκαετία 2010	Το ασφαλιστικό στη δίνη της δημοσιονομικής κρίσης Προοπτική δημογραφικής επιδείνωσης το 2015	Νόμος 3863/10 υπαγορεύεται από το μνημόνιο
---------------	---	---

Πηγή: Προσαρμογή και τροποποίηση από Τήνιος, *Ασφαλιστικό*, 2010

Χαρακτηριστικό της ιστορικής εξέλιξης του συστήματος συνταξιοδότησης στην Ελλάδα αποτελεί η διαπίστωση ότι όλες οι προσπάθειες μεταρρύθμισης του αποτελούν ουσιαστικά προσπάθειες ολοκλήρωσης του αρχικού ιδρυτικού οράματος το οποίο ακόμη και σήμερα παραμένει ημιτελές.

Ως προς την εξελικτική πορεία της λειτουργίας του συστήματος θα μπορούσαμε να διακρίνουμε τέσσερις φάσεις από το 1974 έως το 1978. Η Πρώτη Φάση, 1974-1985, αποτελεί την ωρίμανση του συστήματος και χαρακτηρίζεται από την ανεπάρκεια του συστήματος να υπηρετήσει την κοινωνική του αποστολή. Η Δεύτερη Φάση, 1985-1989, χαρακτηρίζεται από τη συνειδητοποίηση της σοβαρότητας του ζητήματος και της ανάγκης για διαρθρωτικές παρεμβάσεις. Η Τρίτη Φάση, 1990-1993, κατά την οποία συντελείται δημοσιονομική παρέμβαση η οποία κατά τα λεγόμενα έδωσε μία ανάσα στο σύστημα. Η Τέταρτη Φάση, 1994-2000 στην οποία η αναζήτηση στρατηγικών είναι το κυρίαρχο στοιχείο. (Π.Τήνιος, *Κοινωνία, Οικονομία και Συντάξεις*, 2001). Ίσως σήμερα να διανύουμε την Πέμπτη ή ακόμη και την Έκτη Φάση όπου κυρίαρχο σημείο πλέον είναι η δημοσιονομική κρίση, η εποχή του μνημονίου και του «μονόδρομου» όχι απλά για παραμετρικές λύσεις, αλλά για μια διαρθρωτική συστημική μεταβολή.

### 3.2. Δομή και Ιδιαίτερα Χαρακτηριστικά

Το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα αποτελεί ακραίο παράδειγμα, ως προς τον μονόπλευρο τρόπο λειτουργίας του αλλά και, παραδόξως, παράλληλα την πολυπλοκότητα και τον κατακερματισμό της οργάνωσης των δομών του, μέσα στα πλαίσια μελέτης των συστημάτων των αναπτυσσόμενων και αναπτυγμένων χωρών. Αυτό έχει να κάνει με το γεγονός ότι περίπου το 98% των συντάξεων αποδίδεται από ένα δημόσιο, διανεμητικό και υποχρεωτικό σύστημα με ανταποδοτική λειτουργία μόνο ως προς τον υπολογισμό του συντάξιμου ποσού, ενώ και η λειτουργία των

επικουρικών ταμείων συγκαταλέγεται σε αυτό. Ταυτόχρονα, ο αριθμός των «ταμείων» τα οποία αποδίδουν τις συντάξεις, είναι σχεδόν άγνωστος, αφού συχνά δεν συνυπολογίζονται στον βαθμό κατάτμησης του συστήματος οι υποδιαίρεσεις που υφίστανται μέσα στους ίδιους φορείς.

Συνοπτικά, (και για του λόγου το αληθές) η διάκριση των ταμείων του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος έχει ως εξής:

- Από τους 133 φορείς που υπήρχαν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, μετά την αναγνώριση της αναγκαιότητας για μείωση του αριθμού των ταμείων (2008), προκύπτουν 13 φορείς εκ των οποίων 5 είναι φορείς κύριας ασφάλισης, 6 φορείς παρέχουν επικουρική ασφάλιση και 2 είναι φορείς πρόνοιας. Οι 13 αυτοί φορείς είναι οι εξής:

#### **Φορείς Κύριας Ασφάλισης:**<sup>7</sup>

1. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίο ταμείο ασφάλισης μισθωτών)
2. ΟΑΕΕ (Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών)
3. ΕΤΑΑ (Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολουμένων)
4. ΕΤΑΠ-ΜΜΕ (Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης)
5. ΟΓΑ (Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων)

#### **Φορείς Επικουρικής Ασφάλισης:**

6. ΕΤΕΑΜ (Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών)
7. ΤΕΑΙΤ (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ιδιωτικού Τομέα )
8. ΤΑΥΤΕΚΩ (Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας)
9. ΤΕΑΔΥ (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων)
10. ΤΕΑΠΑΣΑ (Ταμείο επικουρικής Ασφάλισης και Πρόνοιας Απασχολούμενων στα Σώματα Ασφαλείας)
11. ΕΤΑΤ (Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων)

---

<sup>7</sup> Τα ταμεία ΟΠΑΔ και ΤΥΔΚΥ αφορούν τις παροχές υγείας και δε πρέπει να συγχέονται με τους φορείς απόδοσης συντάξεων (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β, Σημ. 1)

### **Φορείς Πρόνοιας:**

12. ΤΑΠΠΤ (Ταμείο Πρόνοιας Ιδιωτικού Τομέα)

13. ΤΠΔΥ (Ταμείο Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων)

Η παραπάνω συνένωση των ταμείων πραγματοποιήθηκε με τον νόμο Ν. 3665/08. Στο συγκεκριμένο Σχέδιο Νόμου αναφέρεται επιπλέον ότι πέραν των φορέων των εποπτευόμενων από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, λειτουργούν άλλοι 22 φορείς, εκ των οποίων 3 εποπτεύονται από το Υπουργείο Οικονομίας, 9 από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, 9 από το Υπουργείο Ναυτιλίας και 1 από τη Βουλή. (*Γνωμοδότηση Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, 2008*)

Αποτέλεσμα αυτού του κατακερματισμού είναι η αδυναμία ύπαρξης διοικητικής συνοχής και αποδοτικής οργάνωσης, αλλά και αδυναμία για αναγνώριση των προβλημάτων του ελληνικού συστήματος συνταξιοδότησης στο σύνολο του, ενώ η συλλογή και διατήρηση στατιστικών στοιχείων φαίνεται να συγκαταλέγονται στις μεγαλύτερες προκλήσεις.

Σημείο στο οποίο θα πρέπει να αναφερθούμε είναι ότι στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ο διαχωρισμός μεταξύ του συνταξιοδοτικού συστήματος και του συστήματος ασφάλισης υγείας δεν είναι ευδιάκριτος και μόνο τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει σοβαρά βήματα για τη διάκριση τους με τη δημιουργία του ΕΟΠΥΥ<sup>8</sup>.

Ωστόσο, τόσο η ενοποίηση των φορέων του συνταξιοδοτικού συστήματος, όσο και η διάκριση του από την ασφάλιση υγείας δεν έχει γίνει σε βάθος της διοικητικής οργάνωσης, ενώ τα προνόμια και οι ιδιαιτερότητες παραμένουν, χωρίς εναρμόνιση των χορηγούμενων παροχών, ώστε τελικά η όποια προσπάθεια να παραμένει επιφανειακή. Απόδειξη αυτών αποτελούν οι κακές επιδόσεις της χώρας μας στα αποτελέσματα των διεθνών μελετών σχετικά με τη φτώχεια των ηλικιωμένων, παράλληλα με την ύπαρξη υψηλής δαπάνης για σκοπούς συνταξιοδότησης (ΟΟΣΑ, 2000). Θα πρέπει σίγουρα να αναφερθεί ότι στο ύψος της δαπάνης αυτής δεν

---

<sup>8</sup> ΕΟΠΥΥ: Ενιαίος Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας

συνυπολογίζεται το τεράστιο διοικητικό έξοδο συντήρησης αυτού του πολύπλοκου συστήματος.

### 3.3.Κύρια, Επικουρική Ασφάλιση και Είδη Συντάξεων

Στο ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα, ενώ δεν υπάρχει διαχωρισμός ως προς τη λειτουργία διαφορετικών πυλώνων για την παροχή ασφαλιστικών καλύψεων, υπάρχουν διαφορετικά είδη ασφάλισης (για συνταξιοδότηση) και συντάξεων (ενώ θα μπορούσαμε να πούμε ότι ανήκουν σε έναν ενιαίο πυλώνα). Η βασική διάκριση είναι ανάμεσα στη κύρια και επικουρική ασφάλιση από τις οποίες προκύπτουν και τα αντίστοιχα είδη συντάξεων ενώ επιπλέον υπάρχουν ανεξάρτητοι λογαριασμοί αυτασφάλισης<sup>9</sup>.

Η **Κύρια** ασφάλιση είναι αυτή που αποδίδει τις βασικές παροχές (περιλαμβάνει και παροχές ασθενείας) και είναι αυτή που αποδίδει τον βασικό κορμό του συντάξιμου ποσού. Υποχρεωτική είναι η ασφάλιση σε έναν φορέα κύριας ασφάλισης ενώ κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις επιτρέπεται και η ασφάλιση σε δεύτερο.

**Επικουρική** είναι η ασφάλιση σε ένα από τα επικουρικά-επαγγελματικά ταμεία και είναι υπεύθυνη για την παροχή των επικουρικών συντάξεων. Η επικουρική θεωρείται ως δεύτερη σύνταξη πέραν της κύριας, ενώ πολλά ταμεία προβλέπουν και την παροχή ενός εφ' άπαξ ποσού ως βοήθημα προς εκείνους οι οποίοι δεν συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη σύνταξης. Η ασφάλιση σε ένα επικουρικό ταμείο είναι επίσης υποχρεωτική από το νόμο, ενώ η πολλαπλή ασφάλιση και σε περισσότερα είναι δυνατή αλλά προαιρετική. Με την ίδρυση του Ταμείου Επικουρικής Ασφαλίσεως Μισθωτών (TEAM) με το Ν.997/79 και τη συγχώνευση του με το Ν.1358/80 στο ΙΚΑ όλοι οι απασχολούμενοι σε μορφή εξαρτημένης εργασίας λαμβάνουν επικουρική ασφάλιση.

Επιπλέον ως προς τα είδη των συντάξεων, τρεις είναι οι βασικές διακρίσεις και αυτές είναι οι συντάξεις **γήρατος**, **αναπηρίας** και **επιζώντα συζύγου**. Στα παρακάτω

---

<sup>9</sup> Για την ασφαλιστική κάλυψη κοινωνικών ομάδων στις οποίες κάποιος μπορεί να ασφαλιστεί αυτοβούλως.

διαγράμματα παρουσιάζονται οι κατανομές των παραπάνω συντάξεων στον πληθυσμό των συνταξιούχων.

### Πίνακας 3.2.

#### Κατανομή ειδών συντάξεων



Πηγή: Αναλογιστική Μελέτη ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ΙΝΕ-ΓΕΣΕΕ, 2007

Επιπλέον για τους ασφαλισμένους οι οποίοι λαμβάνουν πολύ χαμηλές συντάξεις υπάρχει το συμπληρωματικό **βοήθημα ΕΚΑΣ**, το οποίο θεωρείται και αυτό ως ένα είδος σύνταξης. Το ΕΚΑΣ δεν σχετίζεται με τις προγενέστερες εισφορές προς το σύστημα αλλά έχει ως προαπαιτούμενο το συνολικό καθαρό εισόδημα από όλες τις πηγές να μην ξεπερνάει τα 7.750,42€. Οι παροχές αποδίδονται με κλίμακα, αλλά προϋπόθεση είναι το συνολικό φορολογητέο εισόδημα να μην ξεπερνάει τα 9042,16€ και το συνολικό φορολογητέο οικογενειακό εισόδημα τα 14070,23€ (ΟΟΣΑ, 2011)

### 3.4.Χρηματοδότηση του συνταξιοδοτικού συστήματος

Το συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα αποτελεί τον κύριο άξονα της κοινωνικής πολιτικής αφού πάνω από το 50% των δαπανών για αυτή προορίζονται για συντάξεις. Υπολογίζεται ότι πάνω από το 11,9% του ΑΕΠ αφορά τη πληρωμή των δαπανών για συντάξεις ενώ ο μέσος όρος της Ε.Ε. είναι 7% (ΟΟΣΑ, 2011).

Η χρηματοδότηση του συνταξιοδοτικού συστήματος στην Ελλάδα είναι τριμερής. Το 70% περίπου της χρηματοδότησης καλύπτεται από τις εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων ενώ το υπόλοιπο από άμεσες ή έμμεσες χρηματοδοτήσεις από το κράτος. Η αναλογία κατά την οποία οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες πληρώνουν τις εισφορές για την συνταξιοδοτική ασφάλιση ποικίλλει ανάλογα με το Ταμείο ενώ διαφοροποιούνται και τα ποσά που πληρώνει σε αυτά το κράτος. Χαρακτηριστικό αποτελεί και η τροποποίηση που επήλθε από τον νόμο 3029/2002 με τον οποίο η υποχρέωση του κράτους να συμμετέχει με 10% στις συνταξιοδοτικές εισφορές του ΙΚΑ σε ποσοστό 10%, αντικαταστάθηκε με την υποχρέωση να καταβάλλει σε αυτό κάθε έτος το 1% του ΑΕΠ, δέσμευση που όμως δεν τηρήθηκε. Επιπλέον, καθώς δεν έχει θεσμοθετηθεί συγκεκριμένη διαδικασία καθορισμού της κρατικής συμμετοχής ο περιορισμός των δαπανών είναι δύσκολος.

Από την άλλη πλευρά, ο κίνδυνος της μετακύλησης του κόστους ασφάλισης από την πλευρά των εργοδοτών στις τιμές των προϊόντων δημιουργεί ερωτήματα για το ποιος τελικά πληρώνει για τις εισφορές, ενώ παράλληλα το αυξημένο κόστος εργασίας και οι τάσεις αύξησης του πληθωρισμού που δημιουργούνται, καθιστά την οικονομία λιγότερο ανταγωνιστική.

### **3.5. Παροχές Συστήματος**

Το σχήμα του συστήματος είναι διανεμητικό ως προς τη λειτουργία της συλλογής και διάθεσης του εισοδήματος από τους ασφαλισμένους προς τους συνταξιούχους, η βάση όμως υπολογισμού του ποσού της σύνταξης είναι ανταποδοτική σε σχέση με το ύψος του εισοδήματος και τα έτη ασφάλισης. Η ηλικία συνταξιοδότησης είναι το 65<sup>ο</sup> έτος για γυναίκες και άνδρες για εκείνους που ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά στο σύστημα μετά το 1993 και απαιτεί τουλάχιστον 15 έτη συνεισφορών ενώ κανείς μπορεί να συνταξιοδοτηθεί πλήρως ανεξάρτητα από την ηλικία όταν θα έχει συμπληρώσει 37 έτη συνεισφορών. Επίσης υπάρχει μέριμνα για τα άτομα που εργάζονται στα λεγόμενα «βαρέα και ανθυγιεινά» επαγγέλματα και για τις γυναίκες με ανήλικα ή ανάπηρα παιδιά.

Για τον υπολογισμό της σύνταξης προσμετράται ο μέσος όρος των αμοιβών των τελευταίων πέντε ετών πριν τη συνταξιοδότηση ενώ υπάρχει κατώτατο ύψος σύνταξης (693,95€, 2008) καθώς και ανώτατο (2733,4€, 2008) (ΟΟΣΑ, 2011). Το

ποσοστό αναπλήρωσης του εισοδήματος φθάνει στο 70% ενώ υπάρχει και ένα ακόμη ποσοστό κάλυψης που φθάνει το 20% και προέρχεται από τα επικουρικά ταμεία. Από το 2005 όλες οι συντάξεις λαμβάνουν προσαύξηση με το ίδιο ποσοστό επί της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής.

Από το 1996 δημιουργήθηκε και η επιπλέον παροχή του ΕΚΑΣ (όπως αναφέρθηκε πιο πάνω) ως βοήθημα στους συνταξιούχους που λαμβάνουν χαμηλά ποσά συντάξεων.

Στο ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα υπάρχει η δυνατότητα για πρόωρη συνταξιοδότηση με τις ανάλογες αφαιρετικές αναπροσαρμογές, εκτός και αν έχουν συμπληρωθεί 37 έτη εισφορών, καθώς και η δυνατότητα για συνταξιοδότηση και μετά την ηλικία των 65 με την λήψη του προνομίου της προσαύξησης 3,3% επί του συντάξιμου ποσού μέχρι όμως την ηλικία των 68 ετών.

Επικάλυψη ασφάλισης παρέχεται από το κράτος τόσο για την ανατροφή παιδιών όσο και για περιόδους ανεργίας, η οποία όμως δεν προσμετράται στον υπολογισμό για τη συμπλήρωση δικαιωμάτων συνταξιοδότησης.

Για την περίπτωση μακροχρόνιας ανεργίας κοντά στη συμπλήρωση δικαιωμάτων συνταξιοδότησης (υπολειπόμενες 1500 μέρες) υπάρχει η δυνατότητα η ασφάλιση να συνεχιστεί με την παροχή κοινωνικής στήριξης από τον ΟΑΕΔ. Αυτό ουσιαστικά επιβαρύνει τον προϋπολογισμό, αλλά δεν προσμετράται άμεσα στη συνταξιοδοτική δαπάνη.

Το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα λοιπόν, χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα ουσιαστικά χωρίς να εξυπηρετείται κάποιο συγκεκριμένο συμφέρον για το σύνολο των ασφαλισμένων, αλλά και εν τέλει της κοινωνίας, παρά μόνον τις υπερβολικές σε ορισμένες περιπτώσεις διεκδικήσεις κοινωνικών και επαγγελματικών ομάδων. Φτάνει μόνο κανείς να αναλογιστεί τον λεγόμενο «κύκλο ζωής» των ασφαλιστικών ταμείων του ελληνικού συστήματος, τα οποία όταν υπήρχε συμφέρον στη φάση της ανάπτυξης τους, είχαν τη δυνατότητα να αποσχιστούν από τον μεγαλύτερο φορέα (π.χ. ΙΚΑ) και να δημιουργήσουν ένα δικό τους φορέα, ο οποίος μέχρι την ωρίμανση του μπορούσε να επιτύχει μεγάλα ποσοστά αναπλήρωσης και ίσως μείωση στα όρια ηλικίας. Από τη στιγμή στην οποία επερχόταν η ωρίμανση και το ταμείο γινόταν ελλειμματικό, η ανάγκη επιβίωσης τους έδειχνε τον δρόμο της επιστροφής τους στον αρχικό



μεγαλύτερο φορέα μεταφέροντας του το βάρος του ελλείμματος. Όλα τα παραπάνω καταδεικνύουν την ανάγκη ύπαρξης μεγάλης αλλαγής του συνταξιοδοτικού συστήματος στην Ελλάδα, όχι μονάχα ως προς τις παραμέτρους που το προσδιορίζουν αλλά και στο σύνολο των δομών που το απαρτίζουν.

Εφόσον μάλιστα, η μέχρι τώρα υπάρχουσα κατάσταση του συστήματος και οι μικρές προσπάθειες για βελτίωση του τελικά δείχνουν την αδυναμία του για επίτευξη των κοινωνικών στόχων της βιωσιμότητας και τις επάρκειας, ενώ πλέον η διάρρηξη της αλληλεγγύης των γενεών είναι προ των πυλών, υπάρχει σοβαρή ανάγκη για αναθεώρηση του συνόλου των αξιών με βάση τις οποίες το σύστημα διαμορφώθηκε. Εάν η προφύλαξη των ηλικιωμένων από τη φτώχεια ήταν ένας από τους βασικούς στόχους του συστήματος, οι διεθνείς μελέτες αλλά και οι τρέχουσες εξελίξεις όπως αναφέραμε, δείχνουν πως ούτε αυτός ο σκοπός εξυπηρετείται επαρκώς και υπάρχει ο κίνδυνος για χειρότερα αποτελέσματα<sup>10</sup>. Είναι όμως ανάγκη να αναλογιστούμε ποιος ακριβώς είναι ο σκοπός της ύπαρξης του συστήματος, αν όχι η παροχή επαρκών συντάξεων και αν αντί για αυτό δημιουργηθεί πλήθος φτωχών ηλικιωμένων (συνταξιούχων, οι οποίοι στα προηγούμενα χρόνια στερήθηκαν μέρος του εισοδήματος τους πληρώνοντας τις εισφορές του συστήματος, ή μη συνταξιοδοτούμενων).

Στη βάση του παραπάνω ερωτήματος και καθώς από τη μελέτη των συνταξιοδοτικών συστημάτων διεθνώς, γίνεται εμφανής, η ανάγκη ύπαρξης μεγάλων αλλαγών στο τρόπο προσέγγισης τόσο της λειτουργίας, όσο και των ηθικών αξιών που θεωρητικά λαμβάνονται υπόψη από τα συστήματα, στα επόμενα κεφάλαια θα προχωρήσουμε στην παρουσίαση και μελέτη ενός διαφορετικού μοντέλου λειτουργίας τους. Χρειάζεται τελικά η σύνταξη να αντικατοπτρίζει τη διαφορετικότητα του εισοδήματος εργασίας ή με αυτό τον τρόπο επιτείνονται οι ανισότητες και οι διακρίσεις; Πόσο αναγκαία είναι η ύπαρξη ταμείων για την απόδοση των συντάξεων και πόσο αναγκαίες είναι οι εισφορές των εργαζομένων σε αυτά; Θα ήταν τελικά η επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού μεγαλύτερη αν παρέχονταν άμεσα από το κράτος μια ενιαία καθολική σύνταξη σε όλους τους πολίτες; Αυτά είναι κάποια από τα ζητήματα τα οποία θα ερευνηθούν στα επόμενα κεφάλαια.

---

<sup>10</sup> Μείωση αντί για εξορθολογισμό συντάξεων στα πλαίσια των πολιτικών λιτότητας που επιβάλλονται από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και το Μνημόνιο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΘΟΛΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Από την ανάλυση των συστημάτων που προηγήθηκε, γίνεται φανερό ότι ο κυρίαρχος έως τώρα τρόπος σκέψης επί των συνταξιοδοτικών συστημάτων διεθνώς χαρακτηρίζεται από ένα κοινό σύνολο αρχών και αξιών:

- ✚ οι συντάξεις πρέπει να υπολογίζονται στη βάση της κοινωνικής ευημερίας,
- ✚ ύπαρξη αμοιβαιότητας και τελευταία και ανταποδοτικότητας ως προς την κεφαλαιοποίηση των εισφορών που καταβάλλονται από την πλευρά των εργαζομένων και των εργοδοτών κατά τα έτη εργασίας,
- ✚ τροφοδότηση του συστήματος από τον μηχανισμό του κράτους, έτσι ώστε ο στόχος που διαμορφώνεται από τη πλευρά της δημοσιονομικής πολιτικής να είναι η ελαχιστοποίηση της επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού.

Και όπως έχουμε ήδη αναφέρει, είτε η διαχείριση των ασφαλιστικών ταμείων έγινε από το κράτος είτε από ανεξάρτητους φορείς (ιδιωτικού ή δημοσίου συμφέροντος), τα διαχειριστικά αποτελέσματα δεν υπερβαίνουν, στις περισσότερες περιπτώσεις, τον χαρακτηρισμό του μέτριου.

Η δική μας ανάλυση έχει ένα τελείως διαφορετικό σημείο εκκίνησης. Θεωρούμε πως τόσο τα άτομα όσο και οι επιχειρήσεις και οι κυβερνήσεις καταναλώνουν πάρα πολύ σε επίπεδο χρόνου και πόρων στη συνδιαλλαγή με τη διαδικασία και την πολυπλοκότητα του συστήματος – η οποία μεγαλώνει εκθετικά με το χρόνο- με σκοπό είτε να διαχειριστούν, είτε να συνεισφέρουν με βάση τις υποχρεώσεις τους ή ακόμη και να λάβουν τα δικαιώματά τους. Όλη αυτή η διαδικασία δεν έχει απολύτως τίποτα να προσφέρει στην αξία του τελικού προϊόντος του συστήματος που είναι το ύψος της σύνταξης. Ο οποιοσδήποτε κατέχων θέση εξουσίας, με μία σχετική εμπειρία στο σκεπτικό και στις αρχές του *lean management*, θα έπρεπε να είναι ικανός να κάνει αυτή την απλή παρατήρηση (Womack and Jones, 2003). Το επόμενο το οποίο θα έπρεπε να ακολουθήσει κανείς είναι να αναζητήσει τις αιτίες οι οποίες προκαλούν τη μεγάλη αυτή σπατάλη ενέργειας και προσπάθειας χωρίς να αποδίδονται τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Κάτι τέτοιο όμως απαιτεί μια ευρύτερη και ολιστική θεώρηση, εξετάζοντας όλο το περιεχόμενο από το οποίο επηρεάζεται αλλά και

επιηρεάζει το σύστημα, από ότι στην επικέντρωση επί της επιχειρησιακής απλώς διαχείρισης ενός ήδη δοθέντος συνταξιοδοτικού συστήματος.

Ένα πρώτο βασικό βήμα είναι η διερεύνηση της αναγκαιότητα ύπαρξης του ίδιου του συστήματος και των στοιχείων που το απαρτίζουν. Ως προς αυτό υπάρχουν δύο προεκτάσεις οι οποίες θα πρέπει να ληφθούν υπόψη. Η *πρώτη* είναι το εμφανές ζήτημα της οικονομικής λειτουργίας, όχι μονάχα από την πλευρά της διαχείρισης των διαθέσιμων κεφαλαίων, αλλά επιπλέον και από την άποψη της συνεισφοράς στο σύνολο της οικονομία. Το γεγονός ότι τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια λειτουργούν ως συσσωρεύσεις χρήματος ενέχει κινδύνους από την πλευρά της διαχείρισης τους, ενώ την ίδια στιγμή, τα καθιστά μέρος του όλου μηχανισμού της υπέρ-συσσώρευσης συνεισφέροντας στο συστημικό κίνδυνο ο οποίος είναι συνυφασμένος με το καπιταλιστικό σύστημα. Δύσκολα μπορεί να αποδειχθεί ότι ένα σύστημα το οποίο βασίζεται στη συσσώρευση των κεφαλαίων που προορίζονται για συντάξεις μπορεί να συνεισφέρει είτε στην οικονομική ανάπτυξη είτε στην ίδια την υποστήριξη των συντάξεων.

Η *δεύτερη* προέκταση απαιτεί μία «βαθύτερη ματιά» ώστε να γίνουν κατανοητοί οι λόγοι που καθιστούν την ύπαρξη των συνταξιοδοτικών συστημάτων αναγκαία αλλά και την εξέλιξη τους στη σημερινή τους μορφή αλλά και στην αποτυχία τους. Αυτή είναι η κοινωνική τους προέκταση όπου ιστορικά στοιχεία έχουν ήδη παρατεθεί στα προηγούμενα κεφάλαια. Εδώ θα μπορούσαμε να συνοψίσουμε ότι ουσιαστικά οι συντάξεις αποτέλεσαν μέρος των κοινωνικών συμβολαίων που δημιουργήθηκαν την μεταπολεμική περίοδο ως αποτέλεσμα μακροχρόνιων αγώνων που είχαν ήδη ξεκινήσει τον προηγούμενο αιώνα. Ως μέρος τη κοινωνικής διαπραγμάτευσης που έλαβε χώρα, τα κοινωνικά συμβόλαια ήταν αποτέλεσμα συμβιβασμού ο οποίος άφηνε απέξω σημαντικές ομάδες της κοινωνίας όπως τις γυναίκες και τους ανέργους. Αυτός ο συμβιβασμός ενσωμάτωσε, ως στοιχείο της ηθικής που τον χαρακτηρίζει, την αρχή ότι το εργατικό δυναμικό όφειλε να αποζημιωθεί και ο κανόνας δικαίου που τον συνόδευε βασίζονταν στον κανόνα της «απόδοσης της επένδυσης». Έτσι ως αποτέλεσμα οι υψηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι θα έπρεπε να λαμβάνουν και υψηλότερες συντάξεις παρόλο που αυτοί φαίνεται πως θα είχαν και την μικρότερη ανάγκη με βάση τη μεγαλύτερη δυνατότητα για προηγούμενη αποταμίευση.

Ο τρόπος λειτουργίας ο οποίος χαρακτηρίζει τα περισσότερα συνταξιοδοτικά συστήματα, θέτει την ίδια την ύπαρξή τους ως απαραίτητη, τόσο για τη διαχείριση της συλλογής των εισερχόμενων κεφαλαίων (εισφορές) όσο και για τον έλεγχο της διανομής των εξερχόμενων (συντάξεων) έτσι ώστε να μην υφίσταται διασπορά σε εκείνους που εξαιρούνται του συστήματος ή να διαφυλάσσεται το ότι η διανομή γίνεται με βάση το εισόδημα από την εργασία και τις εισφορές.

Με λίγα λόγια, οι κανόνες του συστήματος, οι εξαιρέσεις και οι αποζημιώσεις, έχουν τοποθετηθεί ως οι κύριοι «οδηγοί» κόστους του συστήματος. Ως συνέπεια, όσο λιγότεροι οι συμμετέχοντες σε αυτό τόσο καλύτερα!

Μία νέα οπτική θα μπορούσε να ξεκινήσει θέτοντας υπό αμφισβήτηση τις βάσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων έτσι όπως υφίστανται σήμερα. Εδώ θα διερευνήσουμε την ακόλουθη προοπτική. Αν ένα καθολικό συνταξιοδοτικό σύστημα, διαθέσιμο σε όλους τους πολίτες εκπληρώνοντας ηλικιακά κριτήρια ανεξάρτητα από το φύλλο και τα χρόνια εργασίας, μπορεί να είναι πιο αποδοτικό, ενώ θα παρέχει συντάξεις ικανές για άνετη διαβίωση.

Στις υποενότητες που ακολουθούν δίνεται η περιγραφή τόσο για τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, όσο και ανάλυση και περιγραφή του μοντέλου. Η παράθεση των αποτελεσμάτων από τη διαδικασία της προσομοίωσης της λειτουργίας του (βασισμένο σε πραγματικά στοιχεία της ελληνικής οικονομίας) θα ακολουθήσει στο επόμενο κεφάλαιο.

#### **4.1.ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Στην παρούσα εργασία η προσέγγιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων δεν βασίστηκε στην παραμετρική ανάλυση αυτών αλλά επίκεντρο υπήρξε η ίδια η μορφή των συστημάτων και η δυναμική σχέση των μεταβλητών που τα διαμορφώνουν. Η τεχνική που χρησιμοποιήθηκε για τη μελέτη του μοντέλου μας είναι αυτή της Συστημικής Δυναμικής. Στο κέντρο του ενδιαφέροντος της βρίσκεται η μελέτη των μη γραμμικών συμπεριφορών που προκύπτουν από ένα σύνολο γραμμικών σχέσεων οι οποίες αλληλοεπηρεάζονται στα πλαίσια ενός θεωρούμενου συστήματος. Η προσέγγιση αυτή βασίζεται στη λογική πως τα ίδια τα συστήματα δημιουργούν

συμπεριφορές και η μετατροπή στις βασικές δομές αυτών μπορούν να επιφέρουν σημαντικές αλλαγές και στις παραμέτρους αυτών.

Ακολουθεί λοιπόν μια σύντομη περιγραφή του τι είναι η Συστημική Δυναμική.

#### **4.1.1. Τι είναι η Συστημική Δυναμική**

Καθώς η δυναμική συστημάτων αποτελεί μια νέα επιστημονική περιοχή δεν έχει διαμορφωθεί ακόμη ένας κοινά αποδεκτός ορισμός. Σύμφωνα με τον R. G. Coyle «Συστημική Δυναμική είναι η μεθοδολογία με την οποία μπορούμε να αναλύσουμε προβλήματα όπου ο χρόνος είναι σημαντικός παράγοντας και μπορούμε να διερευνήσουμε την απόκριση ενός συστήματος στις μεταβολές του περιβάλλοντος του», ενώ σύμφωνα με τον E. F. Wolstenholme «η Συστημική Δυναμική είναι μία αυστηρή μέθοδος για την περιγραφή, την ανάλυση και τη διερεύνηση των λειτουργιών, της ροής, των πληροφοριών και των στρατηγικών σύνθετων συστημάτων. Η μεθοδολογία αυτή διευκολύνει επίσης τη σχεδίαση και τον έλεγχο αποτελεσματικότητας της δομής των σύνθετων συστημάτων».

Με τη Συστημική Δυναμική, εφόσον έχουμε αναγνωρίσει και καθορίσει το προς διερεύνηση πρόβλημα, επιλέγουμε τα όρια του συστήματος το οποίο θα μελετήσουμε τα στοιχεία τα οποία συνθέτουν το περιβάλλον του καθώς και τις κρίσιμες ιδιότητες αυτών. Λαμβάνεται σημαντικά υπόψη η επίδραση του χρόνου στις μεταβολές των στοιχείων και των ιδιοτήτων του και οι αλληλεπιδράσεις και αναδράσεις μεταξύ των στοιχείων, κάτι που καθιστά τα συστήματα που μελετούνται «κλειστά». Στη συνέχεια γίνεται η αποτύπωση της λειτουργίας του συστήματος με βάση τις κρίσιμες μεταβλητές και με τη χρήση συγκεκριμένων εργαλείων όπως τα διαγράμματα επιρροής και τα διαγράμματα ροής και με τη χρήση ειδικής προσομοιωτικής γλώσσας δημιουργείται ο κώδικας προτύπου. «Ο κώδικας αυτό περιλαμβάνει τις μαθηματικές σχέσεις που προσδιορίζουν τη δομή και τους κανόνες λειτουργίας του συστήματος τις εκτιμήσεις των τιμών των παραμέτρων που χρησιμοποιούνται, τις αρχικές συνθήκες των μεταβλητών του συστήματος και τους μηχανισμούς ανάδρασης» (Π.Γεωργιάδης, 2006). Ακολουθεί ο έλεγχος του προτύπου για το κατά πόσο ρεαλιστικά είναι τα αποτελέσματα τα οποία παράγονται, και η εφαρμογή εναλλακτικών σεναρίων μεταβάλλοντας τις τιμές των παραμέτρων ή διαφοροποιώντας τους κανόνες λειτουργίας ή και τη δομή του συστήματος.

Η προσομοίωση των συστημάτων που συντελείται με βάση τη μέθοδο της Συστημικής Δυναμικής, αποτελείται από τέσσερα βασικά δομικά στοιχεία τα οποία είναι:

- τα stocks ή επίπεδα ή καταστατικές μεταβλητές και οι οποίες αποτελούν τις μετρήσιμες μεταβλητές του συστήματος όταν από αυτό αφαιρεθεί ο παράγοντας του χρόνου. Με άλλα λόγια αποτελούν τις συσσωρεύσεις του συστήματος και συμβολίζονται με παραλληλόγραμμο στο διάγραμμα.
- τα flows ή ροές οι οποίες προσδιορίζουν τις εισροές και εκροές από και προς τα σημεία συσσώρευσης του συστήματος και συμβολίζονται με διπλό επαγωγικό βέλος
- τις σταθερές μεταβλητές του συστήματος, οι οποίες απεικονίζονται με ρόμβο
- τις βοηθητικές μεταβλητές του συστήματος, οι οποίες απεικονίζονται με κύκλο
- τους connectors ή ροές πληροφοριών, οι οποίες συμβολίζονται με απλό βέλος

Με τη χρήση λοιπόν της θεωρίας και των τεχνικών της Δυναμικής Συστημάτων δημιουργήσαμε ένα μοντέλο μελετώντας ένα νέο τρόπο λειτουργίας του συνταξιοδοτικού συστήματος. Ακολουθήθηκε η διαδικασία που περιγράφηκε παραπάνω και η ανάλυση των λεπτομερειών θα γίνει στη συνέχεια του κεφαλαίου. Πριν προχωρήσουμε όμως στην τεχνική ανάλυση και περιγραφή του μοντέλου χρειάζεται να επισημανθεί και πάλι, όπως και στην αρχή της εργασίας ο ρόλος της ηθικής και των κοινωνικών αξιών στον σχεδιασμό των κοινωνικών συστημάτων. Ο συνυπολογισμός τους, στο τμήμα αυτό της εργασίας, μπορεί να είναι εμφανής σε κάθε τμήμα αυτής της προσπάθειας ενώ παράλληλα επιδιώκεται η δημιουργία μιας νέας τοποθέτησης επ' αυτών και ο επαναπροσδιορισμός τους. Αυτό μπορεί να γίνει αρχικά εμφανές από την περιγραφή των αρχών και των παραδοχών του μοντέλου μας οι οποίες περιγράφονται παρακάτω.

#### **4.2. Το Μοντέλο**

Σκοπός του μοντέλου είναι η διερεύνηση *ceteris paribus* συμπεριφοράς-επίδοσης του συστήματος, δηλαδή της δημοσιονομικής επιβάρυνσης, υπό διαφορετικές επιλογές (ύψος ετήσια σύνταξης), σε διαφορετικά σενάρια. Τα σενάρια αφορούν την αρχική κατάσταση του συστήματος (καθώς πολλοί δείκτες δεν είναι δυνατόν να

προσδιορισθούν με ακρίβεια βάσει των διαθέσιμων στατιστικών) και συνδεδεμένες πολιτικές φορολογίας. Το μοντέλο που καταστρώθηκε βασίσθηκε στις παρακάτω επιλογές:

**A.** Η οριοθέτηση του συστήματος έγινε με «οδηγό» τη διερεύνηση του ερωτήματος πώς μπορούμε μέσα από τη λειτουργία του συνταξιοδοτικού συστήματος να επιτύχουμε τις καλύτερες συντάξεις με τη μικρότερη επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού.

Κρίσιμο στοιχείο της ανάλυσης εδώ είναι ο καθορισμός των ορίων (boundaries) του υπό εξέτασης συστήματος. Δεδομένου ότι συζητάμε την επίδραση στον προϋπολογισμό δεν μπορούμε να αντιμετωπίσουμε το συνταξιοδοτικό ως κλειστό σύστημα, αλλά πρέπει να εξετάσουμε και τις έμμεσες επιδράσεις των σχετικών αποφάσεων στον προϋπολογισμό. Οι σημαντικότερες αυτών αφορούν στην επίδραση στις εισροές του προϋπολογισμού (έμμεσοι και άμεσοι φόροι). Συνεπώς, η μοντελοποίηση αναδεικνύει την σημαντική αλληλεπίδραση με τις πολιτικές φορολογίας-αναδιανομής και εισοδήματος.

**B.** Όλες οι παράμετροι είναι εκφρασμένες στη διάσταση του χρόνου  $t$

**Γ.** Τα κριτήρια για την αξιολόγηση του μοντέλου είναι ως προς την *αποτελεσματικότητα* (effectiveness), η επάρκεια του συνταξιοδοτικού συστήματος δηλαδή το πώς και κατά πόσο το ποσό της σύνταξης που παρέχεται από το σύστημα είναι επαρκές για τη διαβίωση των συνταξιούχων και ως προς την *αποδοτικότητα* (efficiency), το κόστος επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού.

**Δ.** Η μεθοδολογία που υιοθετείται η ανάλυση σεναρίων και όχι επιδίωξη βελτιστοποίησης του . Με άλλα λόγια, η λογική στη διερεύνηση της λειτουργίας του συνταξιοδοτικού συστήματος δεν είναι η εύρεση της ‘μίας και καλύτερης στρατηγικής’ με βάση συγκεκριμένα κριτήρια αλλά της πιο εύρωστης. Εκείνης δηλαδή της στρατηγικής η οποία αντέχει στις διάφορες μεταβολές των μεταβλητών και επομένως λαμβάνει θετικότερη αξιολόγηση κατόπιν της εφαρμογής των διαφόρων σεναρίων.

**Ε.** Ενώ στη γραμμική σκέψη το αίτιο έχει ως αποτέλεσμα το αιτιατό, με την εφαρμογή της Συστημικής Δυναμικής και η αιτία και το αιτιατό αποτελούν μέρη του

συστήματος τα οποία αλληλεπιδρούν καθώς λειτουργούν πάντα μηχανισμοί ανάδρασης (Feedback).

**ΣΤ.** Το Νέο σύστημα το οποίο περιγράφει το μοντέλο υπηρετεί τις αρχές της λιτής διαχείρισης (lean management). Ελαχιστοποιεί το κόστος λειτουργίας του συστήματος, εξαλείφοντας πλήθος φορέων και λειτουργιών που παράγουν κόστος τόσο στο σύστημα όσο και στην καθημερινότητα πολιτών και επιχειρήσεων, δίχως να προσθέτουν αξία.

#### **4.2.1. Παραδοχές του Μοντέλου**

Αφετηρία της μελέτης κάθε περίπλοκου συστήματος με τη Συστημική Δυναμική αποτελεί η αρχική παραδοχή της προσπάθειας απλοποίησης τους για τους σκοπούς αυτής ακριβώς της μελέτης (όπως άλλωστε συμβαίνει και με τη μελέτη των συστημάτων με τη χρήση της οικονομικής θεωρίας). Όπως αναφέρθηκε, στα πρώτα βήματα δημιουργίας του μοντέλου συντελείται η οριοθέτηση του συστήματος επιλέγοντας ποιες παραμέτρους, στοιχεία του συστήματος ή ιδιότητες αυτών θα τοποθετηθούν ως έξωθεν προσδιορισμένες, σταθερές ή ακόμη και θα παραληφθούν. Οι παραδοχές οι οποίες προσδιορίζουν την ανάλυση του μοντέλου μας είναι οι εξής:

**1<sup>η</sup> Παραδοχή:** Θεωρούμε πως κατά τη διάρκεια ανάλυσης του μοντέλου μας η οικονομία βρίσκεται σε σταθερή κατάσταση (steady state), επομένως η αγορά δεν μεταβάλλεται εξωγενώς.

**2<sup>η</sup> Παραδοχή:** Θεωρείται ότι θα υπάρξει μεταβατική περίοδος κατά την οποία οι συντάξεις που είναι υψηλότερες από τη νέα πολιτική θα διατηρηθούν και θα εξυπηρετηθούν από το αποθεματικό των ταμείων, δηλαδή δεν υπολογίζεται σημαντική επιβάρυνσή τους στον προϋπολογισμό, ενώ δεν θα αλλάξει η επίδρασή τους στην κατανάλωση και άλλες πολλαπλασιαστικές επιδράσεις.



**3<sup>η</sup> Παραδοχή:** Οι εταιρίες μεταφέρουν ολόκληρο το επιπλέον εισόδημα που προκύπτει από τη μη πληρωμή εργοδοτικών εισφορών στο συνταξιοδοτικό σύστημα, στα κέρδη τους, με ανάλογη επίδραση στη φορολογητέα ύλη.

**4<sup>η</sup> Παραδοχή:** Το εισόδημα των συνταξιούχων δεν φορολογείται.

**5<sup>η</sup> Παραδοχή:** Το υπό εξέταση σύστημα του μοντέλου καταργεί τις εισφορές για συντάξεις στα ταμεία<sup>11</sup> και καλύπτει καθολικά τον πληθυσμό με δύο μόνο κριτήρια για την απόκτηση δικαιώματος συνταξιοδότησης:

- α) το ύψος του προσωπικού εισοδήματος -εκτός της σύνταξης και
- β) την ηλικία.

#### **4.2.2. Περιγραφή και Ανάλυση του Μοντέλου**

Κάθε μοντέλο αποτελεί την περιγραφή ενός συστήματος. Η περιγραφή αυτή υπόκειται στην αφαιρετική διαδικασία ώστε μέσα από την απλοποίηση να γίνεται δυνατή, από τη μία πλευρά, η παρατήρηση και η ανάλυση της προβληματικής συμπεριφοράς του συστήματος, και από την άλλη η εξέταση πιθανών εναλλακτικών λύσεων με τη εφαρμογή σεναρίων.

Έτσι το παρόν μοντέλο αποτελεί την προσομοίωση ενός εναλλακτικού συνταξιοδοτικού συστήματος και εξετάζεται η συμπεριφορά του σε σχέση με την επίδραση του στο δημοσιονομικό κόστος, με την εφαρμογή διαφορετικών παραμετρικών σεναρίων τα οποία βοηθούν στην αξιολόγηση της απόδοσης του συστήματος και στην ανάλυση ευαισθησίας του ως προς τις παραμέτρους αυτές. Για την τεχνική της προσομοίωσης, στην παρούσα εργασία, χρησιμοποιήθηκε ειδικό περιβάλλον ανάπτυξης προσομοίωσης με τη μέθοδο της συστημικής δυναμικής με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή το οποίο είναι το «Powersim Studio Expert 2005». Θεωρούμε λοιπόν αρχικά το συνταξιοδοτικό σύστημα ένα σύστημα εισροών και εκροών το οποίο κατά μείζονα λόγο καθορίζεται από την πληθυσμιακή δυναμική

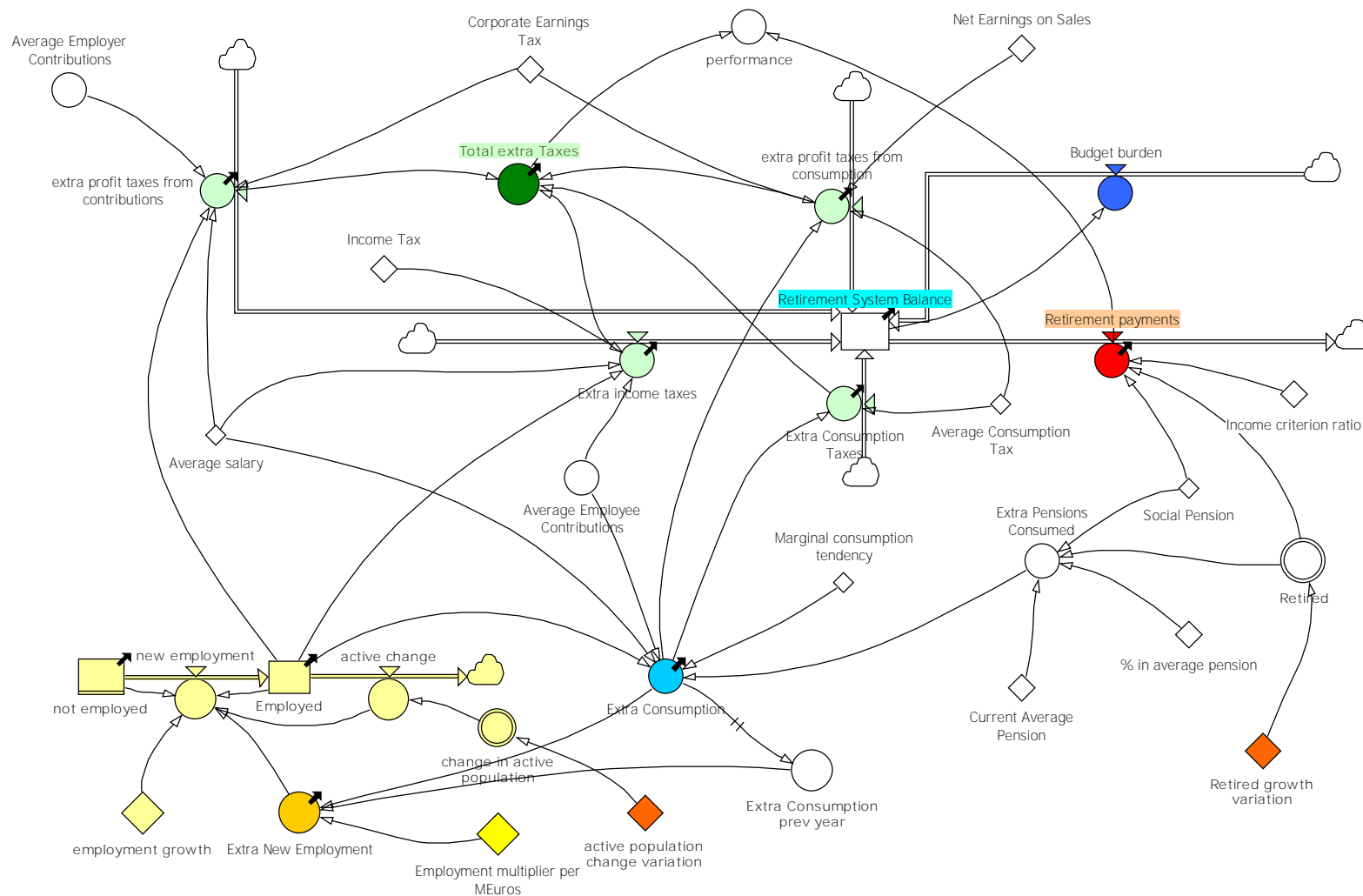
---

<sup>11</sup> Το μοντέλο δεν υπολογίζει την περίπτωση κατάργησης των εισφορών για παροχές υγείας και περίθαλψης, οπότε θα αυξάνονταν τα αντίστοιχα μεγέθη κατά περίπου 30%.

Το μοντέλο μας απεικονίζει τις χρηματικές ροές, εισροές και εκροές, που λαμβάνουν χώρα μέσα σε αυτό με απώτερο σκοπό τη μείωση και διατήρηση της στη δημοσιονομική επιβάρυνση του Κρατικού προϋπολογισμού. Παράλληλα απεικονίζει την *κυκλική ροή* του χρήματος μέσα σε ένα απλοποιημένο υπόδειγμα της αγοράς και της κατανάλωσης και η οποία τελικά δημιουργεί τις εισροές του συνταξιοδοτικού συστήματος. Η γραφική απεικόνιση του συστήματος που περιγράφεται από το μοντέλο μας παρουσιάζεται παρακάτω στο Διάγραμμα 4.1. Στη συνέχεια θα ακολουθήσει η περιγραφή και η ανάλυση του σχήματος λειτουργίας και των ροών του συστήματος με παράθεση των μαθηματικών εξισώσεων που τις περιγράφουν.

|

**Διάγραμμα 4.1: Το μοντέλο του Συστήματος Καθολικής Κοινωνικής Σύνταξης**



Το τμήμα του μοντέλου το οποίο απεικονίζει τις χρηματικές ροές αποτελείται από μια βασική συσσώρευση, η οποία αντιστοιχεί στην *Ισορροπία του Συνταξιοδοτικού Συστήματος (Retirement System Balance)* και έξι ροές (πέντε εισροές και έξι εκροές).

Το σημείο συσσώρευσης αποτελεί το σημείο ισορροπίας του συνταξιοδοτικού συστήματος (*Retirement System Balance*) στο οποίο συγκεντρώνονται όλες οι εισροές και εκροές του. Καθώς από το σημείο αυτό προκύπτει η δυνατότητα του συστήματος να πληρώσει τις συντάξεις το μέγεθος της συσσώρευσης δεν μπορεί να είναι μικρότερο του μηδενός. Η μαθηματική εξίσωση που περιγράφει το επίπεδο συσσώρευσης είναι η:

$$\text{Retirement System Balance} = \text{Extra income taxes} + \text{extra profit taxes from contributions} + \text{extra profit taxes from consumption} + \text{Extra Consumption Taxes} + \text{Budget burden} - \text{Retirement payments} \quad (3.1)$$

- η πρώτη ροή (*Extra income taxes*) απεικονίζει το επιπλέον εισόδημα που προκύπτει από τη φορολόγηση των μεγαλύτερων εισοδημάτων των εργαζομένων που θα προκύψουν από την κατάργηση των εισφορών τους (10% των ακαθάριστων αποδοχών)<sup>12</sup> προς τα ταμεία για συνταξιοδότηση (*Average Employee Contributions*).

<sup>12</sup> Σχετικά με τη χρήση των συντελεστών εισφορών για το συνταξιοδοτικό σύστημα τόσο από πλευρά των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από τη βάση δεδομένων του ΟΟΣΑ και του ΙΚΑ τα οποία εξισώνονται κατά προσέγγιση στο 6,7% για τους εργαζόμενους και 13,3% για τους εργοδότες επί των ακαθάριστων αμοιβών. Στο μέγεθος αυτό των κρατήσεων προσθέσαμε επιπλέον 3 μονάδες για τον κλάδο τις επικουρικής σύνταξης οπότε και οι συνολικές κρατήσεις διαμορφώνονται σε 9,7% για τους εργαζόμενους και 16,3% για τους εργοδότες.

Επιπλέον για την κατηγορία των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων από τα στοιχεία του ΙΚΑ και πραγματοποιούνται μεγαλύτερες κρατήσεις με προσθήκη 2,2 μονάδων για τις εισφορές των εργαζομένων και 1,4 για τους εργοδότες για τον κλάδο της βασικής σύνταξης και επιπλέον 1,25 μονάδες για τους εργαζόμενους και 0,75 μονάδες για τους εργοδότες για τον κλάδο της επικουρικής σύνταξης. Συνολικά οι συντελεστές για τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα για τον κλάδο της κύριας σύνταξης είναι 8,9% για τους εργαζόμενους και 14,7% για τους εργοδότες ενώ για τον κλάδο της επικουρικής σύνταξης διαμορφώνονται σε 4,25% για τους εργαζόμενους και 3,75% για τους εργοδότες. Συνολικά λοιπόν οι κρατήσεις για την κατηγορία των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων υπολογίζονται σε 13,15% για τους εργαζόμενους και 18,45% για τους εργοδότες επί του ύψους των ακαθάριστων αμοιβών.

Με βάση τον Υπ. Αριθμό Νόμο 3865 (ΦΕΚ Α' 120/21.7.2010) «οι τακτικοί και μετακλητοί υπάλληλοι και λειτουργοί του Δημοσίου, τακτικοί και μετακλητοί υπάλληλοι της Βουλής, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμίδας, καθώς και οι ιερείς και οι υπάλληλοι των εκκλησιαστικών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, που προσλαμβάνονται για πρώτη φορά από 1.1.2011 και μετά, υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στον κλάδο κύριας σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Στη ροή αυτή συμβάλουν τόσο το επίπεδο των μέσων μισθών (*Average salary*) όσο και η πολιτική φορολόγησης των εισοδημάτων (*Income Tax*) καθώς και ο αριθμός των εργαζομένων (*Employeed*). Η μαθηματική εξίσωση που περιγράφει τη ροή είναι:

$$\text{Extra income taxes} = \text{Employeed} \times \text{Average salary} \times \text{Average Employee Contributions} \times \text{Income Tax} \quad (3.2)$$

- η *δεύτερη ροή (extra profit taxes from contributions)* απεικονίζει το επιπλέον εισόδημα που προκύπτει από την φορολόγηση των μεγαλύτερων κερδών<sup>13</sup> που προκύπτουν από την κατάργηση των συνταξιοδοτικών εισφορών προς τα ταμεία (*Average Employer Contributions*) για τους εργοδότες (20% επί των ακαθαρίστων αποδοχών των εργαζομένων). Στη ροή αυτή συμβάλουν το επίπεδο των μέσων μισθών (*Average salary*) των εργαζομένων, πολιτική φορολόγησης των κερδών των επιχειρήσεων (*Corporate Earnings Tax*) και ο αριθμός των εργαζομένων (*Employeed*). Η μαθηματική εξίσωση που περιγράφει τη ροή είναι:

$$\text{extra profit taxes from contributions} = \text{Employeed} \times \text{Average salary} \times \text{Average Employer Contributions} \times \text{Corporate Earnings Tax} \quad (3.3)$$

- η *τρίτη ροή (Extra Consumption Taxes)* αντιπροσωπεύει την εισροή προς το σημείο συσσώρευσης του συστήματος που προέρχεται από την επιπλέον κατανάλωση (*Extra Consumption*) η οποία δημιουργείται από την αύξηση των εισοδημάτων των εργαζομένων και των κερδών των επιχειρήσεων μέσω της κατάργησης των εισφορών, και από την παροχή μεγαλύτερου κατά μέσο όρο ύψους συντάξεων (και με μεγαλύτερο εύρος πληθυσμιακής κάλυψης). Επιπλέον στη μεταβλητή της ροής επιδρά και η πολιτική φορολόγησης της κατανάλωσης (*Average Consumption Tax*). Η μαθηματική απεικόνιση της ροής είναι:

---

Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου εφαρμόζονται και για τους στρατιωτικούς που κατατάσσονται από 1.1.2011 και μετά, εξαιρουμένων των στρατευσίμων παθόντων οπλιτών στην υπηρεσία και ένεκα ταύτης».

<sup>13</sup> Υπενθυμίζεται ότι βασική παραδοχή του μοντέλου αποτελεί η μεταφορά του επιπλέον εισοδήματος από την κατάργηση των συνταξιοδοτικών εισφορών των εργοδοτών, στα κέρδη των επιχειρήσεων.

$$\text{Extra Consumption Taxes} = \text{Extra Consumption} \times \text{Average Consumption Tax} \quad (3.4)$$

- η *τέταρτη ροή* (*extra profit taxes from consumption*) αντιστοιχεί στην εισροή που προέρχεται από την φορολόγηση των κερδών που προκύπτουν για τις επιχειρήσεις από την επιπλέον κατανάλωση. Στη συγκεκριμένη ροή λοιπόν επιδρούν το επίπεδο της επιπλέον κατανάλωσης (*Extra Consumption*), η πολιτική καθαρής κερδοφορίας των επιχειρήσεων (*Net Earnings on Sales*), η πολιτική φορολόγησης των κερδών των επιχειρήσεων (*Corporate Earnings Tax*) και η πολιτική φορολόγησης της κατανάλωσης (*Average Consumption Tax*). Η εξίσωση που απεικονίζει τη τέταρτη ροή είναι:

$$\text{extra profit taxes from consumption} = \text{Extra Consumption} \times \text{Net Earnings on Sales} \times \text{Corporate Earnings Tax} \times (1 - \text{Average Consumption Tax}) \quad (3.5)$$

- η *πέμπτη ροή* (*Budget burden*) απεικονίζει την εισροή που περιγράφει το μέγεθος της χρηματοδότησης του συστήματος από τον κρατικό προϋπολογισμό. Από το μέγεθος και τις διακυμάνσεις της συγκεκριμένης μεταβλητής με την εφαρμογή των σεναρίων, προκύπτει και η αξιολόγηση της αποδοτικότητας της λειτουργίας του συνταξιοδοτικού συστήματος που περιγράφεται από το μοντέλο. Το μέγεθος της χρηματοδότησης αυτής θα ισούται πάντοτε με το μέγεθος του ελλείμματος που θα προκύπτει στο σημείο συσσώρευσης του συνταξιοδοτικού συστήματος από την επίδραση των υπόλοιπων ροών. Ως εκ τούτου η εξίσωση που περιγράφει τη συγκεκριμένη ροή είναι:

$$\text{Budget burden} = -\text{Retirement System Balance} \quad (3.6)$$

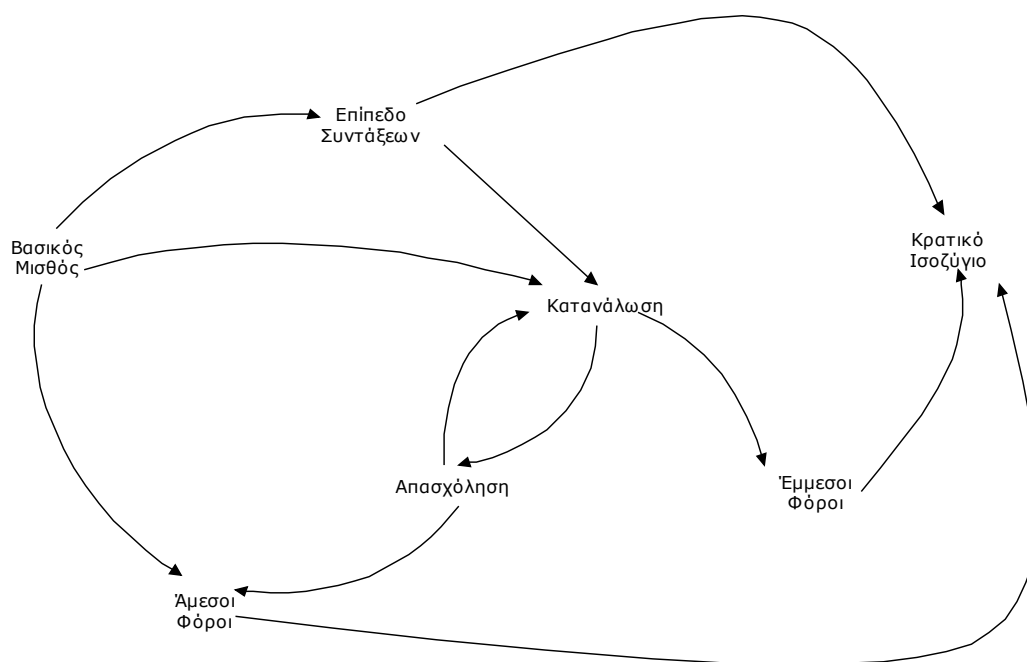
- η *έκτη και τελευταία ροή* αφορά στις πληρωμές των συντάξεων (*Retirement payments*) και αποτελεί τη μοναδική εκροή του συστήματος. Το μέγεθος της εξαρτάται από τον αριθμό των συνταξιούχων (*Retired*), το ύψος της σύνταξης που παρέχεται από το σύστημα (*Social Pension*) και το ποσοστό των ηλικιωμένων οι

οποίοι θα εντάσσονται στα όρια του οικονομικού κριτηρίου (*Income criterion ratio*) και θα απολαμβάνουν δικαίωμα σύνταξης και με βάση το οποίο όσοι θα έχουν εισοδήματα από άλλες πηγές πάνω από ένα ορισμένο επίπεδο δε θα λαμβάνουν την παροχή της σύνταξης. Ο υπολογισμός της ροής των πληρωμών των συντάξεων γίνεται ως:

$$\text{Retirement payments} = \text{Retired} \times \text{Social Pension} \times \text{Income criterion ratio} \quad (3.7)$$

Βασική μεταβλητή του συστήματος η οποία επηρεάζει άμεσα και έμμεσα τις ροές του αλλά και συνδέει την αγορά εργασίας με τα έσοδα και τη λειτουργία του συνταξιοδοτικού συστήματος, είναι η επιπλέον κατανάλωση (*Extra Consumption*). Η επιπλέον κατανάλωση αποτελεί ωστόσο και μεταβλητή που παράγεται από το ίδιο το σύστημα. Ουσιαστικά δηλαδή η κατανάλωση, βρίσκεται στο επίκεντρο ενός μικρότερου υποσυστήματος ροών το οποίο δημιουργείται από το σύστημα. Καθώς η αύξηση της κατανάλωσης μεγενθύνει τα εισοδήματα του συστήματος θεωρούμε πως αυτή δημιουργεί μια θετική ανάδραση στο σύστημα. Αυτό μπορεί να γίνει ίσως πιο εύκολα κατανοητό από το παρακάτω απλοποιημένο διάγραμμα ροών.

### Διάγραμμα 4.3. Ανάδραση κατανάλωσης



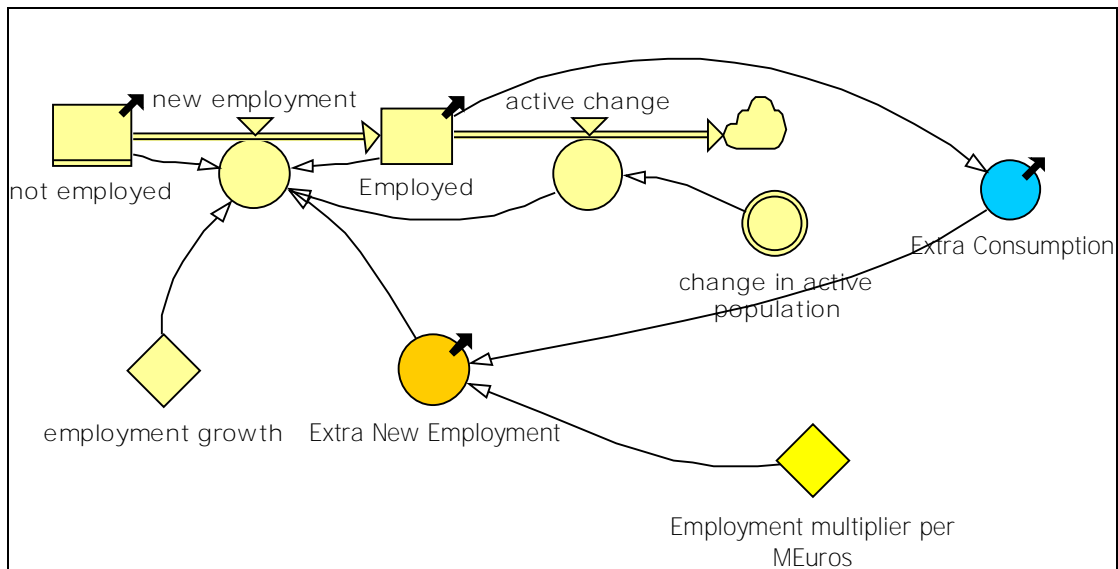
Για τον υπολογισμό της επιπλέον κατανάλωσης που παράγεται στο σύστημα από το επιπλέον εισόδημα χρησιμοποιήθηκε και η μεταβλητή της οριακής ροπής για κατανάλωση της ελληνικής οικονομίας (*Marginal consumption tendency*). Η μεταβλητή της επιπλέον κατανάλωσης υπολογίζεται ως:

$$\text{Extra Consumption} = \text{Marginal consumption tendency} \times (\text{Employed} \times \text{Average salary} \times \text{Average Employee Contributions} + \text{Extra Pensions Consumed}) \quad (3.8)$$

Στο σύστημα που προσομοιώνεται από το μοντέλο περιλαμβάνεται και ένα μικρότερο υπό-μοντέλο το οποίο απεικονίζει την πληθυσμιακή δυναμική και η περιγραφή του ακολουθεί.

Κρίσιμος παράγοντας για τους υπολογισμούς είναι η εξέλιξη των πληθυσμιακών δεδομένων. Για τους σκοπούς της προσομοίωσης υιοθετήθηκαν οι εκτιμήσεις πληθυσμιακής εξέλιξης της EUROSTAT (βλ. Παράρτημα Β).

**Διάγραμμα 4.4. Περιγραφή της Πληθυσμιακής Δυναμικής.**



Εξετάζεται η επίδραση της μεταβολής της κατανάλωσης (που προκύπτει από την αύξηση του εισοδήματος μισθωτών και συνταξιούχων) στην απασχόληση.



Έτσι ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός διακρίνεται σε δύο τμήματα: τους απασχολούμενους (Employed) και τους μη απασχολούμενους (non Employed). Η ετήσια μεταβολή του αθροίσματός τους λαμβάνεται από την αντίστοιχη μεταβολή του ενεργού πληθυσμού βάση των εκτιμήσεων της EUROSTAT και αφαιρείται από τους απασχολούμενους, ενώ αναπληρώνεται από τη ροή από τους μη απασχολούμενους. Στη ροή αυτή προστίθενται επίσης:

- η μεταβολή της απασχόλησης που προκύπτει από τη μεταβολή της κατανάλωσης, βάση ενός πολλαπλασιαστή (*Employment multiplier per MEuros*), ο οποίος λαμβάνει τιμές από 0 έως 10.
- η μεταβολή της απασχόλησης, η οποία υπολογίζεται επί ενός συντελεστή (*employment growth*) και λαμβάνει τιμές από -3% έως 3%.

Συνεπώς, η ροή που αποδίδει τη μεταβολή της απασχόλησης είναι:

$$\text{new employment} = \text{change in active population} + \text{Extra New Employment} + \text{employment growth} \times \text{Employed} \quad (3.9)$$

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει βασικός στόχος του μοντέλου είναι να ερευνηθεί το επίπεδο επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού από τη λειτουργία του νέου συστήματος. Την παρουσίαση λοιπόν του μοντέλου, ακολουθεί στο επόμενο κεφάλαιο η παράθεση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τη διαδικασία προσομοίωσης του μοντέλου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΟΜΟΙΩΣΗΣ

Για τη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας του συνταξιοδοτικού συστήματος που περιγράφηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, εφαρμόσαμε σενάρια παραμετρικών παραλλαγών διαφόρων μεταβλητών του και σενάρια πολιτικών<sup>14</sup> και αξιολογήσαμε την επίδραση που αυτά είχαν στο επίπεδο επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού. Επιπλέον εξετάστηκε η επίδραση των σεναρίων στις μεταβλητές των πληρωμών συντάξεων, το ύψος των εσόδων από το σύνολο των φόρων και το μέγεθος της επιπλέον κατανάλωσης που παράγεται από το σύστημα<sup>15</sup>.

#### 5.1.Αποτελέσματα ανά σενάριο

Η εφαρμογή των σεναρίων είχε ως σκοπό τη μελέτη της ευαισθησίας του συστήματος ως προς τις μεταβλητές που εξετάζονται. Οι αρχικές τιμές του συστήματος βασίστηκαν στα δεδομένα που συλλέχθηκαν<sup>16</sup>. Έτσι:

**1<sup>ο</sup> Σενάριο-Πολιτική:** Αρχικά μεταβάλαμε το ύψος των συντάξεων (ετήσιο μέγεθος) που παρέχονται στα άτομα με σκοπό να διερευνηθεί η επίδραση στην επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού. Οι εναλλακτικές τιμές διαμορφώθηκαν σε 9000€, 12000€, 15000€, και 18000€. Εφαρμόστηκε δηλαδή σταδιακά μια αύξηση της τάξης του 25%. Αν και η επιβάρυνση του συστήματος είναι χαμηλότερη με την παροχή συντάξεων ύψους 9000€, συνυπολογίζοντας και τον παράγοντα της επάρκειας των συντάξεων για διαφύλαξη ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης το σενάριο των 12000€ θεωρείται ιδανικότερο καθώς επιτυγχάνεται μεγαλύτερη εισοδηματική κάλυψη των συνταξιούχων ενώ παράλληλα η επιβάρυνση του προϋπολογισμού είναι μικρότερη από ότι στην τρέχουσα κατάσταση. Η μεταβολή που προβλέπεται στην επιβάρυνση κατά μέσο όρο για το διάστημα από το 2012 έως το 2049 είναι της τάξης του 31,82% για κάθε 25% αύξηση του ύψους της σύνταξης που παρέχεται.

<sup>14</sup> Αφορούν τα επίπεδα φορολογίας και το ύψος συντάξεων τα οποία προσδιορίζονται με βάση κρατικές πολιτικές.

<sup>15</sup> Οι πίνακες των αποτελεσμάτων από τα σενάρια προσομοίωσης παρατίθενται αναλυτικά στο Παράρτημα Β'.

<sup>16</sup> Βλ. Παράρτημα Β'

Συμπεραίνουμε λοιπόν, πώς με την εφαρμογή του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος του μοντέλου και χωρίς την καταβολή εισφορών προς ασφαλιστικά ταμεία επιτυγχάνεται τόσο μεγαλύτερη και ευρεία εισοδηματική κάλυψη των συνταξιούχων όσο και μικρότερη επιβάρυνση του προϋπολογισμού<sup>17</sup>.

Έχοντας λοιπόν ‘τρέξει’ τη διαδικασία της προσομοίωσης του μοντέλου μας και έχοντας αξιολογήσει ως καλύτερη την απόδοση του συστήματος με την παροχή των 12000€ σύνταξης, προχωρήσαμε στην εφαρμογή σεναρίων θεωρώντας το παραπάνω ύψος σύνταξης ως δεδομένο. Σκοπός είναι να διερευνήσουμε το κατά πόσο μπορούμε να βελτιώσουμε περαιτέρω την απόδοση του συστήματος μεταβάλλοντας κάποιες από τις υπόλοιπες μεταβλητές που το προσδιορίζουν.

**2<sup>ο</sup> Σενάριο-Πολιτική:** Εδώ διερευνούμε τα αποτελέσματα που θα προκύψουν εάν μεταβάλλουμε τον μέσο φόρο κατανάλωσης από 25% (αρχική τιμή) σε 30%. Αυτό που τελικά διαπιστώνουμε είναι πως με την παραπάνω μεταβολή ο κρατικός προϋπολογισμός επιβαρύνεται επιπλέον λιγότερο από 6,7% έως 8,4% για το διάστημα 2012-2049. Παράλληλα τα εισοδήματα από τη φορολογία αυξάνονται από 9,9% έως 10,5% για το ίδιο διάστημα ενώ δεν διαπιστώνεται επίδραση στη δημιουργία επιπλέον κατανάλωσης και στην πληρωμή συντάξεων.

**3<sup>ο</sup> Σενάριο-Πολιτική:** Στο σενάριο αυτό μεταβάλλεται μονάχα το επίπεδο του φόρου εισοδήματος από 25% σε 30%, διατηρώντας τις τιμές των υπόλοιπων μεταβλητών σταθερές στις αρχικές τιμές. Από την διαδικασία προσομοίωσης του μοντέλου διαπιστώνουμε μείωση της κρατικής επιβάρυνσης από 3,4% έως 4,8% για το διάστημα πρόβλεψης 2012-2049. Τα φορολογικά εισοδήματα αυξάνονται κατά 5,2% έως 5,6% ενώ δεν δημιουργείται επιπλέον κατανάλωση ούτε υπάρχει όπως είναι λογικό με βάση τις παραδοχές επίδραση στις πληρωμές συντάξεων.

**4<sup>ο</sup> Σενάριο-Πολιτική:** Μειώνουμε μονάχα τους φόρους των επιχειρήσεων από 30% σε 25% επί των κερδών τους. Στην περίπτωση αυτή διαπιστώνουμε αύξηση της

---

<sup>17</sup> Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, στην επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού δεν συμπεριλαμβάνονται τα διοικητικά κόστη λειτουργίας των ταμείων, πράγμα που σημαίνει πως στην πραγματικότητα ο κρατικός προϋπολογισμός ευνοείται πολύ περισσότερο.

επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού κατά 2,2% με 3% για το διάστημα πρόβλεψης 2012-2049 ενώ τα φορολογικά έσοδα μειώνονται κατά 3,4 με 3,5%.

**5<sup>ο</sup> Σενάριο (Παραδοχή):** Μειώνουμε το καθαρό περιθώριο κέρδους επί των πωλήσεων των επιχειρήσεων από 10% σε 8%. Τα αποτελέσματα που προκύπτουν δείχνουν αύξηση της επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού κατά 0,6 έως 0,8% για το διάστημα πρόβλεψης ενώ και τα φορολογικά έσοδα μειώνονται από 0,9 έως 1%. Καμία επίδραση δεν παρατηρείται στη δημιουργία επιπλέον κατανάλωσης.

**6<sup>ο</sup> Σενάριο (Παραδοχή):** Στο σενάριο αυτό μεταβάλαμε το ποσοστό των ατόμων τα οποία με βάση το οικονομικό κριτήριο δικαιούνται ή όχι την παροχή της σύνταξης στο σύστημα του μοντέλου μας. Η μεταβολή είναι από 90% σε 95% και τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ο κρατικός προϋπολογισμός επιβαρύνεται από 9,2% έως 10,3% για το διάστημα 2012-2049, ενώ η μεταβολή στην πληρωμή συντάξεων είναι της τάξης του 5,6%. Δεν συσχετίζονται εδώ με τη μεταβολή η επιπλέον κατανάλωση και τα φορολογικά εισοδήματα.

**7<sup>ο</sup> Σενάριο (Παραδοχή):** Εδώ εξετάζονται τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τη μεταβολή του ποσοστού των συνταξιούχων που έχουμε θεωρήσει ότι λαμβάνουν με το υφιστάμενο σύστημα τη μέση σύνταξη. Ενώ ως αρχική τιμή έχουμε λάβει το 90%<sup>18</sup> εξετάζουμε το ενδεχόμενο το ποσοστό αυτό να υπολογίζεται στο 80%<sup>19</sup>. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ο προϋπολογισμός επιβαρύνεται από 2,6 έως 3% ενώ παράλληλα έχουμε αύξηση και των φορολογικών εσόδων από 3,5 έως 4,1% και αύξηση της κατανάλωσης κατά 6,2 με 7% στο διάστημα 2012-2049.

**8<sup>ο</sup> Σενάριο (Παραδοχή):** Στο παρόν και στο επόμενο σενάριο εξετάζεται η μεταβολή στο επίπεδο του μέσου μισθού. Αρχικά ο μέσος μισθός μεταβάλλεται από 15000€ σε 14000€ και διαπιστώνουμε επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού από 2,9 έως 4,1% και μείωση των φορολογικών εσόδων από 4,4% έως 4,8%. Οι πληρωμές συντάξεων δεν επηρεάζονται όμως η δημιουργία επιπλέον κατανάλωσης μειώνεται

---

<sup>18</sup> Στοιχεία από INE-ΓΕΣΕΕ

<sup>19</sup> Καθώς τα στατιστικά στοιχεία μπορεί να υπόκεινται σε σφάλματα (Ελλάδα) εξετάζεται το σενάριο για την προσέγγιση μιας ίσως πιο ρεαλιστικής εκδοχής.

από 2,9% έως 3,3%. Ακριβώς τα αντίστροφα μεγέθη παρουσιάζονται στο επόμενο σενάριο με την αύξηση του μέσου μισθού.

**8<sup>β</sup> Σενάριο (Παραδοχή):** Σε συνέχεια του προηγούμενου σεναρίου εδώ αυξάνεται ο μέσος μισθός από 15000€ σε 16000€ το χρόνο. Παρατηρούμε πως τα αποτελέσματα που προκύπτουν είναι ακριβώς τα αντίστροφα με εκείνα της μείωσης. Δηλαδή, μειώνεται η επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού κατά 2,9% με 4,1% τα φορολογικά έσοδα αυξάνονται από 4,4% έως 4,8% ενώ δημιουργείται και επιπλέον κατανάλωση κατά 2,9% έως 3,3% για το διάστημα 2012-2049.

**9<sup>ο</sup> Σενάριο:** Στο σενάριο αυτό μεταβάλλουμε το επίπεδο του ρυθμού αύξησης της απασχόλησης από την αρχική τιμή του 2%. Διερευνούμε τα αποτελέσματα για υπόθεση τιμής του ρυθμού 1% και στη συνέχεια για 3%. Τα αποτελέσματα που προκύπτουν για αύξηση της απασχόλησης **με ρυθμό 1%** για την επιβάρυνση του προϋπολογισμού, κυμαίνεται από 0,5% έως 13,9% και τα φορολογικά έσοδα μειώνονται από 0,7% έως 16,2%. Επιπλέον η δημιουργία επιπλέον κατανάλωσης μειώνεται από 0,4% έως 11,1%. Αντίστοιχα για αύξηση της απασχόλησης **με ρυθμό 3%** τα αποτελέσματα δείχνουν μείωση της επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού από 0,5% έως 11,3% για το διάστημα 2012-2037, ενώ η επίδραση στο σύστημα από το 2038 μηδενίζεται γεγονός που δείχνει πως σε εκείνο το σημείο προσεγγίζεται το επίπεδο πλήρους απασχόλησης και δημιουργείται η ανάγκη στο σύστημα για ενίσχυση του πληθυσμού από εξωγενείς παράγοντες (μετανάστευση). Επιπλέον και μέχρι το 2037 αυξάνονται τα συνολικά έσοδα από φόρους από 0,7 έως 14% και η επιπλέον κατανάλωση ενισχύεται από 0,4% έως 9,5%.

**10<sup>ο</sup> Σενάριο (Παραδοχή):** Στο παρόν σενάριο εξετάζουμε την επίδραση στο σύστημα από τον πολλαπλασιαστή απασχόλησης που προκύπτει από την κατανάλωση. Η αρχική τιμή που έχουμε λάβει το 3% που ερμηνεύεται ως τη δημιουργία 3 θέσεων για κάθε 1000000€ κατανάλωσης. Αρχικά εξετάζεται η επίδραση της εναλλακτικής τιμής 5% η οποία δείχνει μείωση της επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού από 0,6 έως 1%, ενώ τα έσοδα από τη φορολογία αυξάνονται από 0,8% έως 1,2% για το διάστημα 2012-2037. Επιπλέον η δημιουργία επιπλέον κατανάλωσης ενισχύεται από 0,5% έως 0,8%.

Αντίστοιχα για πολλαπλασιαστική απασχόλησης ως προς την κατανάλωση στο 10% η επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού μειώνεται κατά 1,5% έως 3,4% και τα έσοδα από τους φόρους αυξάνονται από 1,8% έως 4,1% για το διάστημα 2012-2037. Η δημιουργία επιπλέον κατανάλωσης ενισχύεται από 1,2% έως 2,8%.

Σημαντικό είναι να επισημάνουμε και πάλι πως από το έτος 2038 η επίδραση και των δύο μεταβολών τόσο επί της επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού όσο και των φορολογικών εσόδων και της επιπλέον κατανάλωσης **μηδενίζονται** αφού ουσιαστικά ο πληθυσμός εξαντλείται, έχουμε πλήρη απασχόληση και δημιουργείται η ανάγκη ενίσχυσης του πληθυσμού από εξωγενείς παράγοντες όπως η μετανάστευση.

**11<sup>ο</sup> Σενάριο:** Στο σενάριο αυτό τέλος μελετούμε την επίδραση του ρυθμού μεταβολής των συνταξιούχων. Οι ενδεχόμενες τιμές είναι 1% και -1%. Με ρυθμό μεταβολής 1% ο κρατικός προϋπολογισμός επιβαρύνεται από 8,4 έως 11,1% ενώ τα φορολογικά έσοδα μειώνονται από 9,7% έως και 10,9%. Οι πληρωμές συντάξεων αυξάνονται κατά 1% ενώ η επιπλέον κατανάλωση μειώνεται από 21 έως 24,2%.

Για μεταβολή των συνταξιούχων κατά -1% ο κρατικός προϋπολογισμός επιβαρύνεται κατά 5,5% με 7,9% (λιγότερο όμως σε σύγκριση με την προηγούμενη τιμή), τα φορολογικά έσοδα μειώνονται από 10,4% έως 11,5% οι πληρωμές συντάξεων μειώνονται κατά 1% ενώ και η επιπλέον κατανάλωση μειώνεται από 22,1% έως 25,3%.

Τα παραπάνω αποτελέσματα συνοψίζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

### Πίνακας 5.1.

#### Αποτελέσματα εφαρμογής πολιτικών και σεναρίων

PENSION 12000€	Retirement System Balance	Total extra Taxes	Retirement payments	Extra Consumption
30% av.consumption tax	-8,4% ~ -6,7%	9,9% ~ 10,5%	—	—
30% icome tax	-4,8% ~ -3,4%	5,2% ~ 5,6%	—	—
25% corporate tax	2,2% ~ 3%	-3,5% ~ -3,4%	—	—

net earnings on sales 8%	0,6% ~ 0,8%	-1% ~ -0,9%	-	-
inc.critir.95%	9,2% ~ 10,3%	-	5,6%	-
% av.pension 80%	2,6% ~ 3%	3,5% ~ 4,1%	-	6,2% ~ 7%
av.salary 14000	2,9% ~ 4,1%	-4,8% ~ -4,4%	-	-3,3% ~ -2,9%
av.salary 16000	-4,1% ~ -2,9%	4,4% ~ 4,8%	-	2,9% ~ 3,3%
employment growth 3%	-11,3% ~ -0,5%	0,7% ~ 14%	-	0,4% ~ 9,5%
employment growth 1%	0,5% ~ 13,9%	-16,2% ~ -0,7%	-	-11,1% ~ -0,4%
employment multiplier 5	-1% ~ -0,6%	0,8% ~ 1,2%	-	0,5% ~ 0,8%
employment multiplier 10	-3,4% ~ -1,5%	1,8% ~ 4,1%	-	1,2% ~ 2,8%
Retired growth variation 1	8,4% ~ 11,1%	-10,9% ~ -9,7%	1%	-24,2% ~ -21%
Retired growth variation -1	5,5% ~ 7,9%	-11,5% ~ -10,4%	-1%	-25,3% ~ -22,1%

Από τα παραπάνω αποτελέσματα φαίνεται πως την μεγαλύτερη επίδραση ως προς την ισορροπία του συστήματος και την επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού έχουν οι μεταβλητές του μέσου φόρου κατανάλωσης με θετική επίδραση ως προς το αποτέλεσμα. Η αύξηση των συνταξιούχων και η μεταβολή του οικονομικού κριτηρίου συμβάλουν σημαντικά στην επιβάρυνση του προϋπολογισμού.

Για το συνολικό εισόδημα από τους φόρους τη σημαντικότερη επίδραση φαίνεται να έχουν η αύξηση του φόρου κατανάλωσης η οποία συσχετίζεται θετικά ενώ την μεγαλύτερη αρνητική επίδραση φαίνεται να δημιουργεί η αύξηση των συνταξιούχων. Το τελευταίο μπορεί να ερμηνευτεί από το γεγονός ότι με τη μετάβαση όλο και μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού στην ομάδα των συνταξιούχων και με μικρότερη αύξηση του ενεργού πληθυσμού (φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού), η ομάδα η οποία παράγει το φόρους συρρικνώνεται αφού όπως έχουμε υποθέσει στο μοντέλο μας οι συνταξιούχοι δεν φορολογούνται.

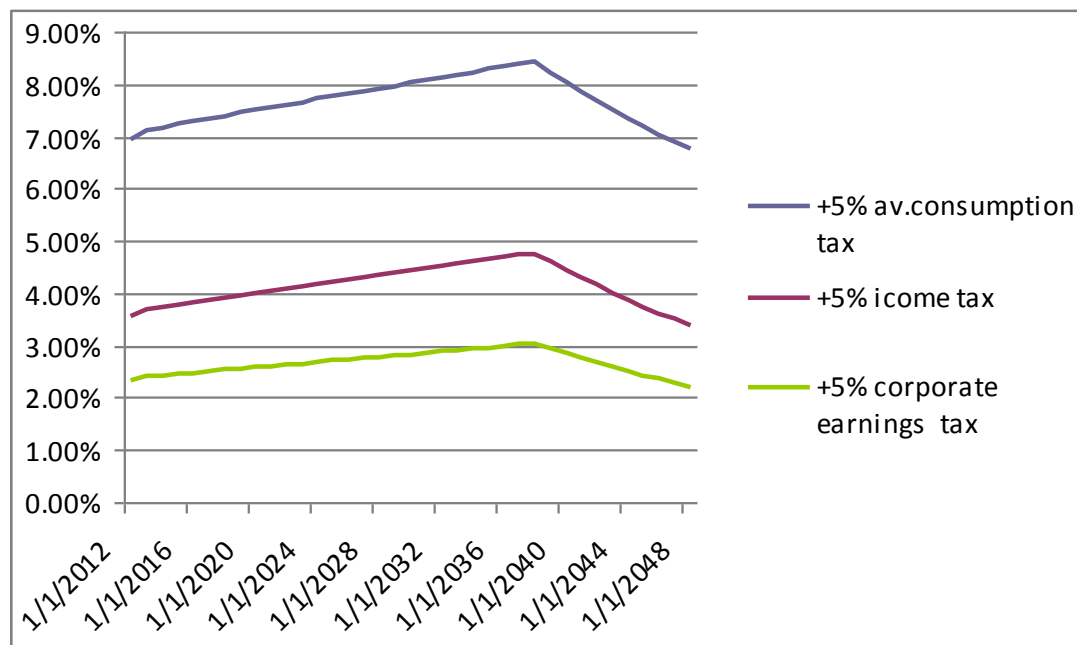
Οι πληρωμές των συντάξεων στο σύστημα μας επηρεάζονται μονάχα από τη μεταβολή του οικονομικού κριτηρίου και από τη μεταβολή της αύξησης του πληθυσμού.

Η επιπλέον κατανάλωση επηρεάζεται από το ποσοστό των συνταξιούχων που λαμβάνουν τη μέση σύνταξη και τη μεταβολή της αύξησης των συνταξιούχων ενώ η μεταβολή του επιπέδου του μέσου μισθού επιδρά με το ίδιο μέγεθος, αύξηση της επιπλέον κατανάλωσης με αύξηση του μέσου μισθού και αντίστοιχα με τη μείωση.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η παρατήρηση της εξέλιξης των μεταβολών των μεταβλητών με την πάροδο των ετών. Στο πιο κάτω διάγραμμα παρουσιάζεται η πορεία των εισοδημάτων από τους φόρους με αύξηση των φορολογικών συντελεστών για τους φόρους κατανάλωσης, εισοδήματος και των επιχειρήσεων κατά 5%.

## Διάγραμμα 5.2

### Διαχρονική Εξέλιξη Μεταβολής Φορολογικών Εισοδημάτων

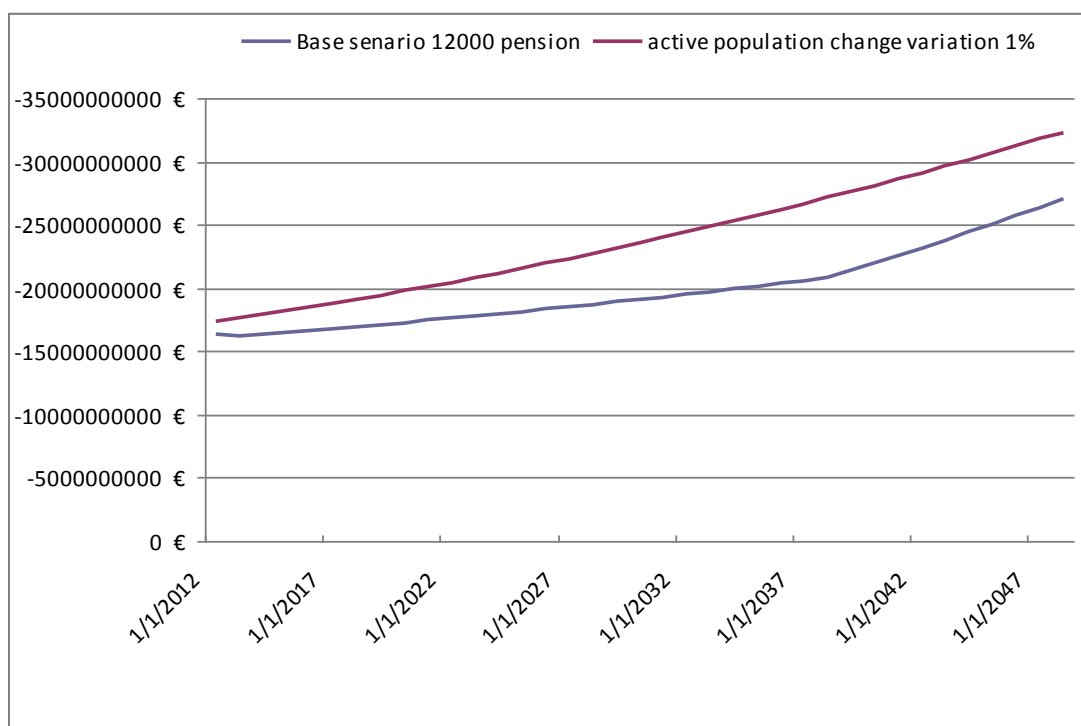




Στη συνέχεια στο Διάγραμμα 5.3. απεικονίζεται η εξέλιξη της επιβάρυνσης του προϋπολογισμού (ως αρνητικό μέγεθος, ισορροπία συστήματος) στη διάρκεια των ετών. Η μπλε καμπύλη απεικονίζει το σενάριο των αρχικών τιμών και η κόκκινη το σενάριο τη μεταβολή της αύξησης του πληθυσμού κατά 1%.

### Διάγραμμα 5.3.

#### Διαχρονική εξέλιξη μεταβολής της ισορροπίας του συστήματος.



Ενδιαφέρον θα παρουσίαζε και η εξέταση της μεταβολής που δημιουργείται στη διάρκεια των ετών για κάθε μεταβλητή που εξετάσαμε στα παραπάνω σενάρια.

Από όλα τα παραπάνω διαπιστώνουμε πως η εφαρμογή της λιτής διαχείρισης μπορεί να επιφέρει θετικά αποτελέσματα στο σύνολο της οικονομίας. Και είναι σημαντικό να παρατηρήσουμε πως η μειωμένη επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού έρχεται μαζί με την ευρεία κάλυψη του πληθυσμού, τη δεδομένη βιωσιμότητα του συστήματος, τη διαφύλαξη των εισοδημάτων των εργαζομένων, την παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για απασχόληση λόγω φθηνότερης εργασίας, την απαλοιφή της φτώχειας και τη δημιουργία γενικότερα της ώθησης της οικονομίας για ανάπτυξη. Αν

και λοιπόν το νέο αυτό σύστημα φαίνεται να διαφοροποιείται ως προς τον τρόπο σκέψης της λειτουργίας των υπαρχόντων συστημάτων, ωστόσο οι αποδόσεις του δείχνουν να καλύπτουν και τα παραδοσιακά κριτήρια αξιολόγησης των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Μπορούμε λοιπόν να συμπεράνουμε πως με τα αποτελέσματα που προέκυψαν αποδίδεται σημαντικότητα στο ενδεχόμενο της εφαρμογής του.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

### **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ**

Στην παρούσα διπλωματική εργασία αρχικά επιδιώχθηκε να γίνει μια συνοπτική παρουσίαση των ειδών και των μορφών των συνταξιοδοτικών συστημάτων και περισσότερο του Ελληνικού. Σκοπός δεν ήταν η ανάλυση της μελέτης στις λεπτομέρειες του κάθε συστήματος, αλλά περισσότερο η εξοικείωση και η προσέγγιση των δομών τους.

Η παρουσίαση ενός νέου συστήματος μέσω της διαδικασίας της προσομοίωσης έδειξε ότι η εφαρμογή της λιτής διαχείρισης επί των συνταξιοδοτικών συστημάτων μπορεί να επιφέρει θετικά αποτελέσματα και ως προς την κρατική επιβάρυνση. Παράλληλα επιτυγχάνονται οι βασικοί στόχοι των συνταξιοδοτικών συστημάτων για ευρεία και επαρκή κάλυψη του πληθυσμού, προφύλαξη από τη φτώχεια των ηλικιωμένων ενώ η βιωσιμότητα του συστήματος τίθεται ως δεδομένο και όχι ως στόχος.

Ένα συμπέρασμα στο οποίο θα μπορούσαμε να καταλήξουμε από τη λειτουργία του νέου συστήματος και τα αποτελέσματα του είναι ότι η διευκόλυνση της ταχύτητας ροής του χρήματος μέσα στο κομμάτι της οικονομίας που αφορά το συνταξιοδοτικό σύστημα και η άρση των παρεμβάσεων (ταμεία) που έχουν ως στόχο την προσπάθεια ελέγχου και ρύθμισης της ροής αυτής, μπορεί τελικά να επιφέρει θετικά αποτελέσματα στο σύνολο των εμπλεκόμενων παραμέτρων.

Η παραπάνω μελέτη θα μπορούσε να συνεχιστεί με την προσθήκη περισσότερων παραμέτρων στο σύστημα και αναλυτικότερη προσέγγιση των μεταβλητών του. Μεγάλο ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η προσπάθεια μοντελοποίησης του συστήματος υγείας και η σύνδεση του ίσως με αυτού του συνταξιοδοτικού καθώς οι υπάρχουσες ασφαλιστικές εισφορές στα ταμεία αφορούν και τον τομέα της περίθαλψης και δεν συμπεριλήφθηκαν στο μοντέλο μας.

Η διερεύνηση αυτών των ζητημάτων σε μεγαλύτερο βάθος και η επέκτασή τους σε διάφορους τομείς της οικονομίας, άλλωστε, μπορεί να βοηθήσει και στη διαμόρφωση νέων πολιτικών και εναλλακτικών λύσεων, με σκοπό την αναμόρφωση του κρατικού μηχανισμού σε μία περίοδο όπου οικονομικές συνθήκες θέτουν την μεταβολή του ως προτεραιότητα και ανάγκη.

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:**

Baily, Martin N. and Kirkegaard, J. F. (2009), *US Pension Reform, Lessons from other countries*, United Book Press, PETER G. Peterson Institute For International Economics, Washington, DC

OECD (2009), *The Political Economy of Reform*, OECD Publications

The International Bank for Reconstruction and Development and The World Bank (2009), *Adequacy of Retirement Income after Pension Reforms in Central, Eastern, and Southern Europe*, The World Bank, Washington, DC

Steenbeek O.W. and S. G. van der Lecq (2007), *Costs and Benefits of Collective Pension Systems*, Springer Berlin Heidelberg, New York

Micocci M., Greg N. Gregoriou and Giovanni B. M. (2010), *Pension Fund Risk Management, Financial and Actuarial Modeling*, CRC Press Taylor and Francis Group, LLC, Boca Raton, FL

Marier P. (2008), *Pension Politics, consensus and social conflict in ageing societies*, Routledge - Taylor & Francis, New York, NY

Ambachthseer K. P. (2007), *Pension Revolution: A solution to the Pension Crisis*, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey

Hillebrand M. (2008), *Pension Systems, Demographic Change and the Stock Market*, Springer-Verlag, Berlin

Jakel M.F.(2006), *Pensionomics*, Springer-Verlag, Berlin

Modigliani F. and Muralidhar A. (2005), *Rethinking Pension Reform*, Cambridge University Press, UK

Peng J.(2009), *State and local pension fund management*, CRC Press, Arizona, USA

William G., Shonen J. and Mark j. Warshawsky (2005), *The evolving pension system*, R. R. Donnelley, Harrisonburg, Virginia

Lowenstein R.(2007), *While America Aged*, Penguin Press, New York, USA

Palmer E.(2006), *Public Policy for Pensions, Health and Sickness Insurance. Potential Lessons from Sweden for Latin America*. United Nations, Santiago, Chile

Davies B., Ginn J. and Minns R. (2010), *Financial Institutions & Economic Security (Fies): Funded pensions; what are they for? An enquiry into their lesser known functions*, The Open University, UK

Fineman St. (2011), *Organizing Age*, Oxford University Press, USA, New York

Brunner G., Hinz R. and Rocha R. (2008), Risk-Based Supervision of Pension Funds, The World Bank, USA, Washington, D.C.

Blackburn R.(2007), Case for a Global Pension and Youth Grant, Economic and Political Weekly, Vol.42, No. 29, pp. 3023-3026

Government of UK, Department for Work and Pensions of UK (2011), A state pension for the 21th century, The Stationary Office Limited, Cm 8053, UK, London

Blackburn R. (2007), Building Equality from the Ground Up: An Outline Proposal for a Global Pension (and Youth Grant)

.

Blackburn R. (2009), Chronicle of a Disaster: Pension Privatization and the Credit Crunch

Lindeman D., Rutkowski M. and Sluchynskyy OI. for OECD, (2000), Insurance and Private Pensions Compendium for Emerging Economies, Japanese Government for OECD

OECD (1998), Retirement Income System for Different Economic, Demographic and Political Environments, Working Paper AWP 3.8

OECD (1998), The Chilean Pension System, Working Paper AWP 5.6

OECD (1998), Retirement Income System: The reform process across the OECD countries, Working Paper AWP 3.4

OECD (2005), Ageing and Pension System Reform, Vol.2005, Supplement 1

Queisser M. and Whitehouse E., for OECD (2006), Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design, Employment and Migration Working Papers No.40

Global Private Pension Forum Beijing (2007), Private Pension System: Developments and Issues Conference Proceeding of the OECD/IOPS Global Private Pensions Forum

Antolin P. for OECD (2008), Pension Fund Performance, Working Papers on Insurance and Private Pensions, No.20

Tapia W. for OECD (2008), Description of Private Pension Systems, Working Paper on Insurance and Private Pensions, No.22

Waldo Tapia and Juan Yermo for OECD (2008), Fees in Individual Account Pension Systems, Working Paper on Insurance and Private Pensions, No.27

OECD Ministerial Meeting on Social Policy (2011), Session 3: Paying for the Past, Providing for the Future: Intergenerational Solidarity

Altiparmakov N. (2011), A macro-financial analysis of pension system reforms in emerging Europe: The performance of IRAs and policy lessons for Serbia, University of Belgrade, Serbia

Dutta J., Kapur S. and Orszag J.M. (2000), A portfolio approach to the optimal funding of pensions, *Economics Letters* No.69, pg. 201-206

European Central Bank (2007), The Cyclicity of Consumption, Wages and employment of the public sector in the Euro Area, Working Paper Series No. 757

Andersen J. G. (2008), From people's pension to an equality – oriented multipillar system. The silent revolution of the Danish Pension System, Aalborg University for NOPSAs Conference

Rohde L. and Dengsoe C. (2010), Higher Pension and Less Risk: Innovation at Denmark's ATP Pension Plan, *Rotman International Journal of Pension Management*, Vol.3

Whitehouse E. (2007), Pension Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries, The World Bank, Washington, D.C.

OECD (2011), Pensions at a Glance 2011: Retirement Income-Systems in OECD and G20 countries

Zamac J. (2007), Pension design when fertility fluctuates: The role of education and capital mobility, *Journal of Public Economics*, No.97, pg.619-639

Sinn H.W. (2004), The pay-as-you-go pension system as fertility insurance and an enforcement device, *Journal of Public Economics* No.88, pg.1335-1357

Brunner J.K. (1996), Transition from a pay-as-you-go to a fully funded pension system: The case of differing individuals and intragenerational fairness, *Journal Of Public Economics*, No.60, pg. 131-146

Breyer F. (1993), Welfare effects of unfunded pension systems when labor supply is endogenous, *Journal Of Public Economics*, No. 50, pg.77-91, North Holland

Sinn H.W. (2000), Why a Funded Pension System is Useful and Why It is Not Useful, *International Tax and public Finance*, Academic Publishers, No. 7, pg.389-410, Netherlands

Settergren Ol. (2001), The Automatic Balance Mechanism of the Swedish Pension System, Working Paper in Social Insurance 2001: 2, The National Social Insurance Board

Andersen C. and Skjodt P.(2007), Pension Institutions and Annuities in Denmark, The World Bank, WPS4437

Palacios R.J. (1996), Averting the Old-Age Crisis, The World Bank, Policy Research Working Paper No. 1572

Womack J.P. and Jones D.(2003), *Lean Thinking*, The Free Press, A Division of Simon & Schuster, Inc.

Athanasίου E.(2009), *Fiscal Policy and the Recession: The Case of Greece*, Centre for Planning and Economic Research, No 103, Athens, Greece

Kay S.J. and Sinha T. (2008), *Lessons from Pension Reform in the Americas*, Oxford University Press Inc., New York

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Λυμπεράκη Α., Τήνιος Π., Φιλαλήθης Τ. (2009), *Ζωή 50+: Υγεία, γήρανση και σύνταξη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Μηνακάκης Β. (2008), *Κοινωνική Ασφάλιση: Από το «κράτος» πρόνοιας στην «ελασताσφάλεια»*, Εκδόσεις ΚΨΜ, Αθήνα

Γεωργιάδης Π.Ε. (2006), *Θεωρία Δυναμικής Συστημάτων*, Εκδόσεις Σοφία, Θεσσαλονίκη

Τήνιος Π. (2010), *Ασφαλιστικό: Μια μέθοδος ανάγνωσης*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Τήνιος Π. (2001), *Κοινωνία, Οικονομία, Συντάξεις: Κρυμμένος Θησαυρός*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2003), *Κοινή έκθεση της Επιτροπής και του Συμβουλίου σχετικά με επαρκείς και βιώσιμες συντάξεις*

Ρομπόλης Σ. (2006), *Το σύστημα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην Ελλάδα: Προβλήματα, τάσεις και προοπτικές*

## ΠΗΓΕΣ

Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

INE-ΓΕΣΕΕ

ΚΕΠΕ

Κρατικοί Προϋπολογισμοί 2012-2002

Κοινωνικοί Προϋπολογισμοί 2009-2002

Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

Eurostat

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α**

### **Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ**

#### **ΗΠΑ**

Πριν το 1940:

Ιστορικά (από στοιχεία για την αμερικανική οικονομία), το πρώτο δημόσιο σύστημα συνταξιοδότησης δημιουργήθηκε και εφαρμόστηκε το 1857 στη Νέα Υόρκη και αφορούσε στους αξιωματικούς της αστυνομίας. Από τότε και στη συνέχεια, πολλές μεγάλες πόλεις χορήγησαν συντάξεις και αναπηρίας τόσο στο Σώμα της Αστυνομίας καθώς και της Πυροσβεστικής. Και αυτό δεν υπήρξε τυχαίο, καθώς νομικά ήταν σαφώς ευκολότερο να εδραιωθεί ένα συνταξιοδοτικό σύστημα για τα συγκεκριμένα επαγγέλματα εξαιτίας των παραγόντων της επικινδυνότητας που εμπεριέχει η εργασία τους και της απαίτησης για καλή φυσική κατάσταση, οι οποίοι και συχνά τους ανάγκαζαν να βγούνε σε σύνταξη σε νεαρή σχετικά ηλικία.

Η δεύτερη μεγάλη κατηγορία δημόσιων λειτουργών που έμελε να απολαύσει τα δικαιώματα της δημόσιας συνταξιοδότησης ήταν οι καθηγητές των δημόσιων σχολείων. Καθώς όμως η λογική με την οποία οι αστυνομικοί και οι πυροσβέστες έλαβαν τα δικαιώματα της συνταξιοδότησης δεν εκτείνονταν και στο λειτούργημα των καθηγητών, υπήρξαν πολλές συζητήσεις μέχρις ότου τελικά το 1894, και πάλι στην πόλη της Νέας Υόρκης, να εδραιωθεί το πρώτο σχέδιο συνταξιοδότησης για τους καθηγητές της δημόσιας εκπαίδευσης. Και ενώ αρχικά τα πρώτα συστήματα συνταξιοδότησης για τους καθηγητές, δημιουργήθηκαν στα πλαίσια των πόλεων, αργότερα εντάχθηκαν σε μεγαλύτερα συνταξιοδοτικά συστήματα που δημιουργήθηκαν από τις κυβερνήσεις των Πολιτειών και αφορούσαν είτε τους καθηγητές είτε το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων τους. Ο λόγος για τον οποίο οι καθηγητές της δημόσιας εκπαίδευσης διακρίθηκαν ως σύνολο από τους υπόλοιπους δημόσιους υπαλλήλους, ήταν εξαιτίας του γεγονότος ότι εκείνη την περίοδο, τέλη δεκάτου ενάτου αιώνα με αρχές του εικοστού, η εκπαίδευση αποτελούσε με μεγάλη διαφορά την μεγαλύτερη παροχή του δημόσιου τομέα και οι καθηγητές αποτελούσαν το 40% του συνόλου των δημόσιων υπαλλήλων. Μετά την δημόσια ασφάλεια λοιπόν η εκπαίδευση αποτελούσε το μεγαλύτερο και πιο ευδιάκριτο δημόσιο αγαθό.



Τέλος, η τελευταία ομάδα που εντάχθηκε στο δημόσιο σύστημα συνταξιοδότησης ήταν οι γενικοί και τοπικοί υπάλληλοι των κυβερνήσεων των πολιτειών. Έτσι λοιπόν η σταδιακή εδραίωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων στους δημόσιους υπαλλήλους των διαφόρων πολιτειών δημιούργησε ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Δημιούργησε δηλαδή το παράγοντα της απόκτησης δικαιωμάτων συνταξιοδότησης με βάση τον τύπο του επαγγέλματος. Στην συγκεκριμένη περίπτωση ο διαχωρισμός υπήρξε ανάμεσα στους ένστολους εργαζόμενους, τους καθηγητές και τους υπόλοιπους δημόσιους υπάλληλους.

Μετά το 1940:

Μέχρι το 1941, όπου και η Υπηρεσία Απογραφής των ΗΠΑ ξεκινάει την έρευνα της σχετικά με τα τοπικής αυτοδιοίκησης αλλά και πολιτειακά συστήματα συνταξιοδότησης, όλες οι πολιτείες εκτός από το Αϊντάχο είχαν δημιουργήσει κάποιο σχέδιο περί συνταξιοδότησης. Συνολικά 1,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι έχουν υπαχθεί σε κάποιο σύστημα συνταξιοδότησης, δηλαδή περίπου 46% του συνόλου των δημοσίων υπαλλήλων. Ωστόσο διαφοροποιήσεις υπήρχαν τόσο ανάμεσα στις Πολιτείες όσο και ανάμεσα στους διαφορετικούς τύπους εργασίας. Σχετικά με το δεύτερο για παράδειγμα το ποσοστό κάλυψης για τους καθηγητές δημοσίων σχολίων έφτανε το 58% το 1941, ενώ για τους υπόλοιπους δημόσιους υπαλλήλους το ποσοστό ήταν 38%, αντανακλώντας έτσι το γεγονός ότι οι κάλυψη των καθηγητών από συνταξιοδοτικά συστήματα άρχισε πολύ νωρίτερα από ότι για τους υπόλοιπους δημόσιους υπαλλήλους. Αντίστοιχα για τις Πολιτείες τα ποσοστά κάλυψης των δημοσίων υπαλλήλων διαφοροποιούνταν ανάμεσα σε αυτές, με την Καλιφόρνια να έχει το μεγαλύτερο ποσοστό κάλυψης στο 76% και καλύπτοντας ήδη το 100% των καθηγητών.

Γεγονός αποτελεί το ότι το ποσοστό κάλυψης των δημοσίων υπαλλήλων στο σύνολο τους, κρατικών και τοπικής αυτοδιοίκησης, από το σύστημα συνταξιοδότησης, αυξήθηκε πολύ από το 1941 και έπειτα. Μέχρι το 1952 τα τρία τέταρτα των δημοσίων υπαλλήλων καλύπτονται από το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Το 1972 το ποσοστό έφτασε το 90% και παρέμεινε. Αυτό σημαίνει ότι η συνταξιοδοτική κάλυψη επεκτάθηκε σε όλους όσους είχαν συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Για αυτούς που παρέμεναν εκτός και κυρίως για τους καθηγητές της ανώτερης εκπαίδευσης καλύφθηκαν από προγράμματα ειδικής μεταχείρισης.

Αιτία αυτής της ραγδαίας επέκτασης αποτελεί παράλληλα η δημιουργία, το 1935, του Προγράμματος Κοινωνικής Προστασίας σε ομοσπονδιακό επίπεδο. Το ΠΚΠ δίνει παροχές συνταξιοδότησης, αναπηρίας και επιβίωσης στους εργαζόμενους οι οποίοι συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Τότε ζητήθηκε και από τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα να ενταχθούν στο πρόγραμμα. Οι δημοτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι απαλλάχθηκαν από αυτή την απαίτηση, κυρίως διότι το Κονγκρέσο έλαβε υπόψη ότι οι ομοσπονδιακές κυβερνήσεις είχαν την συνταγματική αρμοδιότητα να επιβάλλουν φορολογία στις κυβερνήσεις των πολιτειών καθώς και στις τοπικές διοικήσεις ώστε να χρηματοδοτηθεί το πρόγραμμα. Ενώ υπήρχαν συζητήσεις για το αν θα εντάσσονταν ή όχι στο ομοσπονδιακό πρόγραμμα, οι κυβερνήσεις οι οποίες δεν είχαν μέχρι τότε δημιουργήσει κάποιο συνταξιοδοτικό σχέδιο είχαν πλέον ένα επιπλέον κίνητρο για να το κάνουν. Σύμφωνα με αναφορά του Γενικού Οικονομικού Επιτελείου (1980), τα μισά από τα τοπικά και κυβερνητικά προγράμματα συνταξιοδότησης δημιουργήθηκαν μεταξύ του 1931 με 1950. Το 1950, 1954 και 1956 το Κονγκρέσο ενέκρινε την τροποποίηση ώστε να επιτρέψει στις Πολιτείες να επιλέξουν να ενταχθούν στο ΠΚΠ και οι περισσότερες το έκαναν.

## Γερμανία

Η Γερμανία αποτελεί την πρώτη χώρα στο εσωτερικό της οποίας αναπτύχθηκε και εφαρμόστηκε ένα κρατικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης διανεμητικής μορφής (PayAsYouGo-PAYG). Η ιστορική προσέγγιση σε αυτό το σημείο είναι σημαντική ώστε να κατανοηθούν οι μεταρρυθμίσεις, η εξέλιξη και τελικά η μορφή που έχει σήμερα το συνταξιοδοτικό σύστημα της Γερμανίας.

## GERMANIA

(Ιστορική αναδρομή)

<b>Τέλη 19ου αιώνα</b>	Πιέσεις σοσιαλδημοκρατών κ εργατικού κινήματος	Συμβιβασμός συντηρητικού κατεστημένου με απαιτήσεις σοσιαλδημοκρατίας
<b>Μεταπολεμική περίοδος</b>	Επιρροές από Λαϊκή Δημοκρατία της Γερμανίας	

<b>1989-1992</b>	Ενοποίηση Γερμανιών- Γήρανση πληθυσμού - Πρώτη Μεταρρύθμιση	Αύξηση εισφορών - Αλλαγή ορίων ηλικίας κ εφαρμογή καθαρής αναπροσαρμογής συντάξεων
<b>2001-2003</b>	Δεύτερη μεταρρύθμιση - Κεφαλαιοποιητικό Σύστημα	Αλλαγή ΦΠΑ, εισαγωγή οικο- φόρου, προβλέψεις για επιπλέον μεταρρυθμίσεις
<b>Σήμερα</b>	Εφαρμογή Συστήματος Τριών Πυλώνων	Νέος ρόλος ιδιωτικού τομέα vs χρηματοπιστωτικής κρίσης

Στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα το κλίμα που διαμορφώθηκε από τις πιέσεις των σοσιαλδημοκρατών και του εργατικού κινήματος για πιο δίκαιη και ανταποδοτική μεταχείριση της λαϊκής τάξης αλλά και η παράπλευρη ανταγωνιστική παρουσία της Λαϊκής Δημοκρατίας της Γερμανίας μετά το τέλος του 2<sup>ου</sup> Παγκόσμιου Πολέμου, μιας κοινωνίας δηλαδή με κοινή εθνική προέλευση αλλά με διαφορετική μορφή συγκρότησης, έφερε στο προσκήνιο την ανάγκη του συντηρητικού πολιτικού κατεστημένου και του κεφαλαίου να προσαρμοστεί σε ένα σκεπτικό ‘κοινωνικής πρωτοβουλίας’ και να συμβιβαστεί με την αμφισβήτηση που έφερε το κίνημα της σοσιαλδημοκρατίας με απώτερο σκοπό τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και ειρήνης.

Από εκεί και έπειτα η πρώτη σημαντική μεταρρύθμιση αποφασίστηκε το 1989 και εφαρμόστηκε το 1992. Αιτία της αποτέλεσε η διαπίστωση της πρόωρης γήρανσης του πληθυσμού και η ανάγκη λήψης μέτρων για την αντιμετώπιση και προφύλαξη από τις δυσμενείς συνέπειες που θα μπορούσε να έχει στο συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας αλλά και στο σύνολο της ισορροπίας της οικονομίας. Η βασική αλλαγή που επήλθε ήταν η μετάβαση από ακαθάριστη στην καθαρή αναπροσαρμογή των συντάξεων γήρατος, κρατώντας σταθερό το επίπεδο των καθαρών συντάξεων στο 70% των καθαρών αποδοχών για 45 χρόνια εργασίας (67,8% για τα ανατολικά κρατίδια) ανεξάρτητα από τις αυξομειώσεις στις εισφορές.

Ωστόσο, δύο φαίνεται πως είναι τα γεγονότα που έπαιξαν σημαντικό ρόλο στη πορεία της κοινωνικής ασφάλισης στη Γερμανία: 1) η ενοποίηση των Γερμανιών και 2) η κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας μετά το 1995. Με την ενοποίηση των Γερμανιών το 1989, έλαβε μέρος και η ενσωμάτωση των νέων κρατιδίων στο συνταξιοδοτικό

σύστημα με συνέπεια την επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού και του συστήματος εισφορών θέτοντας εκτός ισχύος πολλούς από τους όρους της μεταρρύθμισης. Η κάλυψη του χάσματος που υπήρχε στο επίπεδο των συντάξεων μεταξύ των ανατολικών και δυτικών κρατιδίων της Γερμανίας (από 37% σε 87% των συντάξεων των δυτικών κρατιδίων) απαιτούσε μεταφορά πόρων της τάξης των 10δισ ευρώ ετησίως από τη Δυτική προς την Ανατολική Γερμανία. Επιπλέον, η μεγάλη αύξηση της ανεργίας που παρουσιάστηκε από το 1995 και έπειτα οδήγησε στη δημιουργία μιας μεγάλης τάσης προς τις μαζικές πρόωρες συνταξιοδοτήσεις με συνέπεια την περαιτέρω επιβάρυνση του ισοζυγίου και τελικά την επακόλουθη αύξηση του επιπέδου των εισφορών (έφθασε στο 20,3%) και την απόφαση για μείωση της μεταβατικής περιόδου για το ζήτημα της αύξησης των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης (για γυναίκες, ανέργους, ανάπηρους το 65 έτος).

Το 1999 επιχειρήθηκε νέα μεταρρύθμιση από τους χριστιανοδημοκράτες καθώς ο ΟΟΣΑ προέβλεπε ότι το ποσοστό των συντάξεων στο ΑΕΠ θα έφθανε από 11,1% το 1995 σε 19% το 2035 πράγμα που σήμαινε πως οι εισφορές θα φθάνανε στο 30% εάν δεν γινόντουσαν νέες αλλαγές στους όρους λειτουργίας του συστήματος και έτσι απειλείτο η βιωσιμότητα του. Πρότειναν τη μείωση του ποσοστού αναπλήρωσης στο 64% των καθαρών αποδοχών σε έναν ορίζοντα 30 ετών με βάση υπολογισμού τον λεγόμενο δημογραφικό παράγοντα ο οποίος συνυπολόγιζε την αύξηση της προσδόκιμης ηλικίας και τα έτη καταβολής των συντάξεων στους νέους συνταξιούχους για την αποκατάσταση της δικαιοσύνης μεταξύ των γενεών (να επωμισθούν το βάρος και οι συνταξιούχοι). Η συγκεκριμένη μεταρρύθμιση αντιμετώπισε την αντίδραση της αντιπολίτευσης η οποία και την ακύρωσε μόλις έγινε κυβέρνηση.

Το 2001 πραγματοποιήθηκε και η δεύτερη σημαντική μεταρρύθμιση με την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για τις γυναίκες από τα 60 στα 65, για τους άνεργους στα 60 και για τους μακροχρόνια ασφαλισμένους στα 63. Η δυνατότητα για πρόωρη συνταξιοδότηση διατηρήθηκε αλλά θέτοντας τη ρήτρα της μείωσης της μηνιαίας σύνταξης κατά 0,3% για τους πρόωρα συνταξιοδοτημένους, κατορθώθηκε να περιοριστεί το ύψος της. Ο ανταποδοτικός χαρακτήρας της κοινωνικής ασφάλισης ενισχύθηκε μειώνοντας τις περιόδους κατά τις οποίες δεν καταβαλλόταν εισφορές (π.χ. περίοδοι εκπαίδευσης, ασθένειας, ανεργίας).

Επιπλέον το 2001 πραγματοποιήθηκε συμφωνία μεταξύ της ομοσπονδιακής κυβέρνησης και των συνδικάτων για το άνοιγμα προς ένα πιο κεφαλαιοποιητικό σύστημα με την εισαγωγή ενός δεύτερου πυλώνα ιδιωτικής ασφάλισης. Τα νέα αυτά συνταξιοδοτικά προγράμματα μπορεί να είναι είτε προγράμματα επαγγελματικής ασφάλισης είτε ατομικοί ιδιωτικοί λογαριασμοί σε ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες. Σκοπός της ένταξης του δεύτερου πυλώνα ήταν να αποσυμπιεστεί η αυξητική πορεία στις εισφορές διατηρώντας σταθερό το κρατικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης με την προσθήκη κεφαλαιοποιητικών στοιχείων. Στόχος ήταν να μην ξεπεράσουν οι εισφορές το 20% μέχρι το 2020 και το 22% μέχρι το 2030 ενώ παράλληλα το ποσοστό αναπλήρωσης του εισοδήματος να μην πέσει κάτω από το 68%. Η πρόσθετη σύνταξη που θα παρείχε ο δεύτερος πυλώνας υπολογίστηκε να είναι έως και 6% στην περίοδο ωριμότητας του και το επίπεδο αναπλήρωσης να φθάνει έως και το 73%. Οι εισφορές προς τα ιδιωτικά προγράμματα θα πληρώνονταν αποκλειστικά από τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι αρχικά εξαιρέθηκαν. Αν και η ασφάλιση στον ιδιωτικό πυλώνα είναι προαιρετική η κυβέρνηση θέλησε να την ενισχύσει επιχορηγώντας την με επιδοτήσεις και φοροαπαλλαγές.

Το 2003 το κρατικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στη Γερμανία πληρώνει το 85% των συντάξεων. Οι εθελοντικές επαγγελματικές συντάξεις αντιπροσωπεύουν μόνο το 5% των συνολικών συντάξεων ενώ το 50% των απασχολούμενων είναι ασφαλισμένοι στα επαγγελματικά ταμεία. Το υπόλοιπο 10% καλύπτεται από ιδιωτικές ασφαλίσεις ζωής. Η κρατική κοινωνική ασφάλιση είναι υποχρεωτική για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και προαιρετική για τους αυτοαπασχολούμενους. Οι συντάξεις των δημοσίων υπαλλήλων καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Οι εισφορές (με στοιχεία του 2001) ανέρχονταν στο 19,1% του ακαθάριστου μισθού ενώ συνολικά ο κρατικός προϋπολογισμός καλύπτει το 25% των συνολικών πληρωμών για συντάξεις. Η ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 65 χρόνια, με εξαίρεση τους μακροχρόνια ασφαλισμένους για τους οποίους ισχύει το 63<sup>ο</sup> έτος, για τους ανάπηρους το 60<sup>ο</sup> ή ήταν άνεργοι πριν την αποχώρηση του (60<sup>ο</sup>). Οι γυναίκες μπορούν να αποσυρθούν στα 60, εάν πληρούν όλους τους άλλους όρους. Με όλες τις παραπάνω ρυθμίσεις παρόλα αυτά το αποτέλεσμα ακόμη και για το 2003 είναι ότι πάνω από το μισό των συνταξιούχων να αποχωρούν πριν το κανονικό όριο της ηλικίας.

Ωστόσο το 2003 η Γερμανία θεωρείται ότι έχει ολοκληρώσει το μεγαλύτερο μέρος των μεταρρυθμίσεων. Σε αυτό συντελούν τα επιπρόσθετα μέτρα για την αύξηση του ΦΠΑ, η εισαγωγή του οίκο-φόρου (οικολογικού φόρου-ecotax), για την ενίσχυση της χρηματοδότησης του συστήματος. Με αυτό τον τρόπο η κρατική συμμετοχή στην κοινωνική ασφάλιση να αναμενόταν να αυξηθεί από 20,5% το 2000 στο 22,5% το 2030.

### Σήμερα

Έτσι το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της Γερμανίας ακόμη και στη σημερινή του μορφή φαίνεται πως ενσωματώνει τις επιρροές που δέχθηκε τόσο από τον καγκελάριο Βίσμαρκ στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα όσο και του χριστιανοδημοκρατικού κόμματος του καγκελάριου Αντενάουερ κατά τις δεκαετίες του '50 και '60.

	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΟΟΣΑ
Μέσες Αμοιβές σε Ευρώ	41,400	27,800
Δημόσια Δαπάνη για συντάξεις ως % του ΑΕΠ	10,7	7
Πληθυσμός ανω των 65 ως % του πληθυσμού που εργάζεται	32,8	23,6

Συνοπτικά μπορούμε να πούμε ότι ο πυλώνας της κρατικής συνταξιοδοτικής ασφάλισης της Γερμανίας είναι ένα σύστημα αναδιανεμητικής μορφής σχετιζόμενο με το ύψος των αμοιβών. Η μέτρηση των δικαιωμάτων γίνεται με σύστημα πόντων και υπάρχει ένα δίκτυο κοινωνικής ασφάλισης για την προστασία των συνταξιούχων με χαμηλά εισοδήματα.

Οι εισφορές σε μεγαλύτερα ή μικρότερα εισοδήματα αποδίδουν λιγότερους ή περισσότερους πόντους και υπάρχει ένα μέγιστο επίπεδο εισοδήματος για το οποίο επιβάλλονται. Στο σύστημα πόντων τους, η συνεισφορά ενός χρόνου στο συνταξιοδοτικό σύστημα αποδίδει ένα πόντο και στο τέλος το σύνολο των πόντων πολλαπλασιάζεται με ένα επίπεδο εισοδήματος που ονομάζεται 'σύνταξη-αναφοράς' (316,98€ το 2008). Η σύνταξη-αναφοράς είναι διαθέσιμη τόσο για τους νέους συνταξιούχους όσο και για αυτούς που έχουν ήδη πάρει σύνταξη και

αναπροσαρμόζεται ετησίως ανάλογα με τις μικτές αποδοχές και επιπλέον ενσωματώνει τις αλλαγές στα ποσοστά συνεισφοράς τόσο στα προγράμματα της κρατικής σύνταξης όσο και στα εθελοντικά επαγγελματικά και ιδιωτικά προγράμματα ασφάλισης. Επιπλέον ο λεγόμενος ‘παράγοντας βιωσιμότητας’ συνδέει την αναπροσαρμογή της ‘σύνταξης-αναφοράς’ με τον δείκτη βιωσιμότητας του συστήματος, δηλαδή την αναλογία των συνταξιούχων με τους ασφαλισμένους.

Για τα άτομα με χαμηλά εισοδήματα υπάρχει κοινωνική μέριμνα η οποία αφορά και στους συνταξιούχους με ετήσιο εισόδημα 8.424 ευρώ το χρόνο και επιπλέον βοήθεια για τη στέγαση και το κόστος των καυσίμων. Το παραπάνω αντιστοιχεί στο 26,7% των ακαθάριστων μέσων αμοιβών της Γερμανίας και στο 20,3% των μέσων αμοιβών των χωρών του ΟΟΣΑ.

Σχετικά με τα όρια ηλικίας αναμένεται να αυξηθούν σταδιακά από τα 65 στα 67. Το δικαίωμα της πρόωρης συνταξιοδότησης διατηρείται στα 63 με συμπληρωμένα 35 χρόνια εργασίας και ‘ποινή’ τη μείωση κατά 3,6% για κάθε χρόνο πρόωρης συνταξιοδότησης. Για τους ανάπηρους αναμένεται αύξηση του ορίου ηλικίας από τα 60 στα 62 ενώ απαιτούνται επίσης 35 χρόνια κάλυψης και ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%. Για συνταξιοδότηση μετά τα 67 θα υπάρχει ετήσια προσαύξηση του εισοδήματος της τάξης το 6% το χρόνο.

Επιπλέον υπάρχει πριμοδότηση με συνταξίμους πόντους για τη περίοδο κατά την οποία συντελείτε η ανατροφή παιδιών αλλά και κάλυψη για περιόδους ανεργίας.

## **Ολλανδία**

Η Ολλανδία αποτελεί ένα παράδειγμα χώρας το σύστημα της οποίας δεν χρειάστηκε να υποστεί μεγάλες αλλαγές ακόμη και μέχρι σήμερα . Το ασφαλιστικό της σύστημα αναπτύχθηκε τις δεκαετίες του '40 και '50. Αποτελεί χαρακτηριστικό δείγμα συνταξιοδοτικού συστήματος τριών πυλώνων και εξαρχής θα πρέπει να σημειωθεί ο σημαντικός ρόλος που παίζουν σε αυτό οι κοινωνικοί εταίροι. Συνοπτικά, ο πρώτος πυλώνας περιλαμβάνει την κρατική σύνταξη γήρατος, ο δεύτερος τα συμπληρωματικά επαγγελματικά προγράμματα συνταξιοδότησης και ο τρίτος τα ατομικά προγράμματα συνταξιοδότησης των ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιριών.

**Ο Πρώτος πυλώνας** του Ολλανδικού συνταξιοδοτικού συστήματος περιλαμβάνει μια βασική κρατική σύνταξη γήρατος. Στηρίζει τη λειτουργία του σε ένα σύστημα

αναδιανεμητικής μορφής (PAYG) και εξασφαλίζει μία ενιαία, βασική σύνταξη σε όλους τους κατοίκους άνω των 65. Για ένα άτομο μόνο του η βασική συνταξιοδοτική παροχή το 2008 ήταν της τάξης των 999,72 EUR το μήνα μεικτά για το πρώτο μισό του χρόνου και 1011,98EUR για το δεύτερο μισό του χρόνου. Επιπλέον υπήρχε η πρόσθετη παροχή επιδόματος διακοπών 647,80EUR. Τα παραπάνω δίνουν ένα ετήσιο σύνολο 12.718 EUR ή 29% των μέσων αμοιβών. Η ετήσια παροχή για ένα ζευγάρι διαφοροποιείται στα 17.380,08 EUR ετησίως. Η αξία της παροχής είναι συνδεδεμένη με την κατώτατη αμοιβή η οποία ανατιμάται δύο φορές τον χρόνο. Αντιπροσωπεύει το 70% του επίσημου ελάχιστου μισθού για ένα άτομο και το 100% για παντρεμένο ζευγάρι. Απαιτήση για την πλήρη παροχή είναι τα 40 χρόνια εργασίας και για κάθε χρόνο που λείπει υπάρχει μείωση κατά 2%. Παρόλα αυτά όταν κάποιος ηλικιωμένος για κάποιο λόγο δεν συμπληρώνει τα δικαιώματα για το ελάχιστο εισόδημα διαβίωσης υπάρχει σύστημα κοινωνικής στήριξης το οποίο μπορεί παρέχει επίδομα πρόνοιας.

Από την πλευρά του κόστους, η δαπάνη για παροχή κρατικών συντάξεων το 1996 δεν ξεπερνούσε το 5,5% του ΑΕΠ ενώ το ποσοστό εισφοράς στο σύστημα το 15,4% (για το έτος 1997).

**Ο Δεύτερος πυλώνας** του Ολλανδικού συνταξιοδοτικού συστήματος αποτελείται από τα επαγγελματικά ταμεία και είναι κεφαλαιοποιητικής μορφής ιδιωτικές ασφαλίσεις. Προϋπόθεση είναι η εργασία του ασφαλισμένου και αν και η ασφάλιση σε αυτά είναι προαιρετική καλύπτεται το 91% του εργατικού δυναμικού. Σημαντικός είναι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη λειτουργία των επαγγελματικών ταμείων ενώ οι συμφωνίες ασφάλισης ρυθμίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Ο λόγος για τον οποίο υπήρξε αυτή η μεγάλη ανάπτυξη του δεύτερου πυλώνα είναι το γεγονός ότι με την αύξηση των εισοδημάτων στο συνταξιοδοτικό σύστημα της Ολλανδίας, μειώνονται οι κρατικά παρεχόμενες συντάξεις. Στο συγκεκριμένο πυλώνα έχουν δημιουργηθεί 656 ταμεία (2008) από τα οποία τα 90 αφορούν στη βιομηχανία. Κάθε Ολλανδική εταιρία μπορεί να αποχωρήσει από τα ταμεία εάν δημιουργήσει ένα δικό της σχήμα με ισότιμες παροχές.

Το 90% των εργαζομένων, μέσα στα πλαίσια του δεύτερου πυλώνα, καλύπτονται από ένα σχήμα Καθορισμένης Παροχής και το υπόλοιπο 10% από Καθορισμένης Εισφοράς. Για το 97% των ασφαλισμένων στα καθορισμένης παροχής σχήματα η



αποτίμηση των αμοιβών βασίζεται στις μέσες αποδοχές ενώ για το 1,3% στο τελικό ύψος αποδοχών. Για τους υπόλοιπους ισχύει είτε συνδυασμός των δύο είτε ένα καθορισμένο ποσό. Οι συντάξεις που παρέχονται από τα επαγγελματικά προγράμματα του δεύτερου πυλώνα μαζί με την κρατική σύνταξη αναπληρώνουν το 70% του τελευταίου μισθού των ασφαλισμένων. Επιπλέον το 90% των δικαιούχων λαμβάνουν και τιμαριθμική αναπροσαρμογή παρότι δεν υπάρχει νομικά καθορισμένη απαίτηση.

Τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα είναι πλήρως μεταβιβάσιμα στην περίπτωση που κάποιος αλλάξει εργοδότη ενώ υπάρχει ένα σύστημα clearing που διενεργεί τις μεταβιβάσεις μεταξύ των προγραμμάτων καθορισμένης παροχής. Για την εποπτεία των επαγγελματικών ταμείων υπάρχει ειδική κρατική αρχή (ανεξάρτητη εποπτική αρχή για συντάξεις και ασφάλεια) και ένα αυστηρό πλαίσιο εγγυήσεων.

Βλέπουμε λοιπόν πως μέσα από τον δεύτερο πυλώνα εκφράζεται ο σημαντικός ρόλος των κοινωνικών εταίρων οι οποίοι είναι ελεύθεροι να διαμορφώσουν το δικό τους συνταξιοδοτικό πρόγραμμα αναθέτοντας το σε επαγγελματίες διαχειριστές είτε σε ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες. Είναι χαρακτηριστικό πως οι σημαντικότερες οικονομικές αποφάσεις στην Ολλανδία, μετά τη “Συμφωνία του Wassenaar”, λαμβάνονται κατόπιν συνεννόησης εργοδοτών και συνδικάτων. Ο ρόλος της κυβέρνησης είναι να παρέχει το αξιόπιστο νομοθετικό πλαίσιο και σημαντικές εγγυήσεις ακόμη και στη περίπτωση όπου οι εταίροι συμφωνούν μεταξύ τους.

Τέλος, ο **Τρίτος πυλώνας** αποτελείται από τις ιδιωτικές συντάξεις ενώ για την ενίσχυση αυτών παρέχονται σημαντικά φορολογικά κίνητρα από τη πλευρά του κράτους. Η λειτουργία του τρίτου πυλώνα βασίζεται στη κερδοφορία των ασφαλιστικών εταιριών.

Συνολικά ο πρώτος πυλώνας καλύπτει το 50% των συντάξεων, ο δεύτερος το 40% ενώ ο τρίτος μόλις το 10%. Ωστόσο η σημαντικότητα του δεύτερου πυλώνα ολοένα και αυξάνεται και αναμένεται να φθάσει το 60%.

Καθώς, όπως αναφέρθηκε, η δημόσια δαπάνη για συντάξεις στην Ολλανδία είναι μόλις στο 5,5% του ΑΕΠ ο προβληματισμός για την μείωση της επιβάρυνσης των συντάξεων στον κρατικό προϋπολογισμό φαίνεται πως δεν απασχολεί σημαντικά τις οικονομικές συζητήσεις τις χώρες. Άλλωστε η διαχείριση από πλευράς των ταμείων

450 δις ευρώ για λογαριασμό 5,5 εκατομμυρίων πολιτών, (δηλαδή το 120% του ΑΕΠ το οποίο αναμένεται το 2040 να φθάσει το 200% του ΑΕΠ) θα καταστήσει τα ταμεία τον μεγαλύτερο επενδυτή της χώρας.

Επιπλέον η δημογραφική πίεση φαίνεται πως αντιμετωπίστηκε το 1998 με τη δημιουργία **αποθεματικού κεφαλαίου** το οποίο χρηματοδοτείται από τη φορολογία με προκαταβολές μία φορά το χρόνο. Με τον τρόπο αυτό κατορθώθηκε να διατηρηθεί το επίπεδο των εισφορών στο 15%. Αν και αυτό μπορεί να χαρακτηριστεί ως νοθεία του αναδιανεμητικού συστήματος το αποθεματικό αυτό πρόκειται να παίξει σημαντικό ρόλο στη στήριξη του συστήματος το 2020 περίπου όπου υπολογίζεται να εμφανιστούν τα αποτελέσματα της δημογραφικής κρίσης, ώστε να μην χρειαστεί να μειωθούν οι συντάξεις.

Επιπλέον χαρακτηριστικό του συνταξιοδοτικού συστήματος της Ολλανδίας αποτελούν:

- η κατάργηση από το 2005 των φορολογικών σχημάτων των ειδικών προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης<sup>20</sup> τα οποία δημιουργούσαν ουσιαστικά προ-συνταξιοδοτικές παροχές για τις ηλικίες από 60 έως 65, με σκοπό την ενίσχυση του κινήτρου για συνέχιση της συμμετοχής των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας.
- δεν υπάρχει δυνατότητα για συνταξιοδότηση μετά τα 65 ενώ στον αντίποδα η συνταξιοδότηση μπορεί να συνδυαστεί με συνέχιση της εργασίας.
- οι περίοδοι εκτός εργασίας για την ανατροφή παιδιών καλύπτονται αυτόματα στον πρώτο πυλώνα. Στα επαγγελματικά προγράμματα του δεύτερου πυλώνα δεν υπάρχει κάλυψη για τα εκτός εργασίας έτη όμως η διατήρηση των δικαιωμάτων συνεχίζεται κανονικά για τα υπόλοιπα.
- καθιερώθηκε μεγαλύτερη διαφάνεια στις αποφάσεις, την πολιτική και τη διαχείριση των ταμείων. Οι κοινωνικοί εταίροι και οι ενώσεις συνταξιούχων απαίτησαν και πέτυχαν συμμετοχή στη διοίκηση των ταμείων τους.

## Ισπανία

---

<sup>20</sup> Ονομαζόμενα “VUT”

Για τη διαμόρφωση του συστήματος συνταξιοδότησης της Ισπανίας σημαντικό ρόλο έπαιξαν οι κοινωνικές δομές και η εξέλιξίς επί αυτών. Μέχρι τη δεκαετία του '80 η δομή του κράτους διακρίνονταν από συντεχνιακό χαρακτήρα όπου τα οφέλη της κοινωνικής προστασίας απολάμβαναν σε υπερβολικό βαθμό συγκεκριμένες προνομιούχες ομάδες που είχαν δομήσει τα συμφέροντα τους γύρω από το κράτος ενώ πλατιά στρώματα εργαζομένων ήταν αποκλεισμένα από αυτή. Αυτή φαίνεται πως είναι και η κληρονομιά του δικτατορικού καθεστώτος του Φράνκο στη δημοκρατική Ισπανία αφού στις αρχές τις δεκαετίας του '80 δεν υπήρχε καμία κοινωνική μέριμνα για εκατομμύρια απόρους, η παροχή συντάξεων ήταν ζήτημα εξαγοράσιμο ή και απόκτησης των κατάλληλων κοινωνικών δικτύσεων και το φαινόμενο της οικονομικής εγκληματικότητας επί της κοινωνικής ασφάλισης είχε λάβει μεγάλες διαστάσεις είτε μέσω της εισφοροδιαφυγής είτε μέσω της απόκτησης αδικαιολόγητα μεγάλων συντάξεων.

Κατά τη δεκαετία του '80 η ανάληψη της εξουσίας από τους σοσιαλιστές έφερε τις πρώτες σημαντικές προσπάθειες για μεταρρύθμιση του συστήματος. Τα σημαντικότερα μέτρα αφορούσαν στην αύξηση των ορίων των εισφορών, τη σύνδεση των συντάξεων με τον δείκτη τιμών καταναλωτή, την αύξηση των περιόδων υπολογισμού των συντάξεων από τις καταβολές εισφορών από 2 σε 8 χρόνια, την αύξηση της περιόδου απόκτησης δικαιώματος συνταξιοδότησης από 10 σε 15 χρόνια, τη δημιουργία κρατικής σύνταξης από πόρους του κρατικού προϋπολογισμού καθώς και μέτρα που αφορούσαν στη βελτίωση της διοίκησης και διαχείρισης της κοινωνικής ασφάλισης. Παράλληλα με τα παραπάνω μέτρα η προώθηση της απασχόλησης και η μείωση της υψηλής ανεργίας είχαν σαν αποτέλεσμα τις αλλαγές στη χρηματοδότηση του συστήματος. Το ποσοστό των εισφορών που επιβαρύνει την εργασία μειώθηκε από 34,3% σε 28,3% και έτσι μακροπρόθεσμα μειώθηκε και ο ρόλος τους στη χρηματοδότηση του συστήματος από 90% το 1980 σε 65% το 1995 ενώ η κρατική χρηματοδότηση αυξήθηκε από 9,5% το 1980 σε 30% το 1995.

Το 1995 ωστόσο αποφασίστηκε και υπεγράφη από τα κόμματα και με την έγκριση των συνδικάτων νέο πακέτο μεταρρυθμίσεων, γνωστό και ως “Συμφωνία του Τολέδο” με σκοπό τη σταθεροποίηση και βελτίωση του υπάρχοντος συστήματος και όχι τη ριζική αλλαγή του. Τα σημαντικότερα σημεία της συμφωνίας ήταν η καθιέρωση του δημόσιου, υποχρεωτικού συστήματος των εισφορών ως το βασικό ασφαλιστικό σύστημα της χώρας, η διάκριση των παροχών σε καθολικές και σε συσχετισμένες με την εργασία και η σύνδεση τους με διαφορετικές πηγές

χρηματοδότησης (οι καθολικές από τη γενική φορολογία ενώ οι συσχετισμένες με την εργασία από τις εισφορές), η δημιουργία αποθεματικού για τη προφύλαξη του συστήματος από τις δυσμενείς δημογραφικές εξελίξεις, η ενοποίηση των ταμείων, η καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της απάτης, η προώθηση των επικουρικών συντάξεων άλλα και η αύξηση των ετών υπολογισμού της σύνταξης από 8 σε 15 έτη και η ελαφρά αύξηση του ποσοστού αναπλήρωσης ανάλογα με τα έτη ασφάλισης.

Σημαντική ιδιαιτερότητα του Ισπανικού συστήματος αποτελεί η ποινικοποίηση ως μια μορφή οικονομικού εγκλήματος, του «*εγκλήματος κατά της κοινωνικής ασφάλισης*». Η καθιέρωση στον Ποινικό κώδικα ορίζει ποινή φυλάκισης 1 έως 4 έτη και την πληρωμή του βλάσιου από το επίδικο ποσό.

Με τη Συμφωνία του Τολέδο φαίνεται πως μπήκαν οι βάσεις για τον εκσυγχρονισμό του υποχρεωτικού αναδιανεμητικού συνταξιοδοτικού συστήματος της Ισπανίας ενώ από το 1988 αναπτύχθηκαν και οι ιδιωτικές συντάξεις χωρίς όμως να αναλαμβάνουν σημαντικό ρόλο.

## **Σήμερα**

Το κρατικό σύστημα συνταξιοδότησης της Ισπανίας σήμερα μπορεί, να χαρακτηριστεί ως ένα αναδιανεμητικό σύστημα οι παροχές του οποίου είναι συνδεδεμένες με το ύψος των αμοιβών από την πλευρά των εισφορών το οποίο παρέχει και μία 'στοχευμένη' ελάχιστη αμοιβή. Επιπλέον υπάρχει και ένα επίπεδο ελάχιστου εισοδήματος το οποίο δεν συνδέεται με τις εισφορές σε αντικατάσταση του προγράμματος κοινωνικής στήριξης.

Η ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 65 για γυναίκες και άνδρες και απαιτούνται 15 χρόνια εργασίας και συνεισφοράς στο σύστημα ώστε να σχηματιστούν δικαιώματα συνταξιοδότησης. Για τον υπολογισμό του ύψους της παροχής τα 15 πρώτα χρόνια συνεισφοράς αποδίδουν κάλυψη στο 50% του εισοδήματος, για τα επόμενα 10 χρόνια προσαυξάνεται επιπλέον κατά 3% το χρόνο και 2% για τα επόμενα ενώ στα 35 χρόνια συνεισφοράς το ποσοστό αναπλήρωσης είναι 100%. Οι αμοιβές αναπροσαρμόζονται με βάση τις τιμές εκτός από τα τελευταία 2 χρόνια πράγμα που σημαίνει ότι το ποσοστό αναπλήρωσης σε σχέση με τον τελευταίο μισθό του ασφαλισμένου είναι χαμηλότερο από 100%. Για τις παροχές εφαρμόζεται και τιμαριθμική αναπροσαρμογή. Επιπλέον υπάρχει ένα ανώτατο όριο εισοδήματος για το οποίο υπολογίζονται εισφορές και παροχές της τάξης των 36889,2 EUR και αντιστοιχεί στο 159% των μέσων αμοιβών.

Οι ελάχιστες συντάξεις παρέχονται από την ηλικία των 65 και άνω και για συνταξιούχο χωρίς εξαρτώμενη σύζυγο το ποσό είναι 530,63 EUR το μήνα η οποία αντιστοιχεί στο 32% των μέσων αμοιβών, και για συνταξιούχο με εξαρτώμενη σύζυγο το ποσό της σύνταξης ανέρχεται στα 661,34 EUR το μήνα δηλαδή 39,9% των μέσων αμοιβών. Επιπλέον έχει δημιουργηθεί σύνταξη χηρείας στα 651,53EUR το μήνα για χήρες με ανήλικα τέκνα. Χρειάζεται να αναφερθεί πως και στην Ισπανία πραγματοποιούνται 14 πληρωμές το χρόνο. Σύμφωνα με ειδική πολιτική από το 2004 οι ελάχιστες συντάξεις δέχονται αυξήσεις μεγαλύτερες από το επίπεδο της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής. Από το 2004 ως το 2008 το επίπεδο της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής ήταν στο 13,1% ενώ οι αυξήσεις στις ελάχιστες συντάξεις διακυμαίνονταν μεταξύ 27% και 34,4% αναλόγως του τύπου της σύνταξης. Το ποσό της μέγιστης σύνταξης (το 2008) είναι 2393,87 EUR (14 πληρωμές το χρόνο).

Υπάρχει δυνατότητα για πρόωρη συνταξιοδότηση από τα 61 για εκείνους που εντάχθηκαν στο σύστημα από το 1967 και έπειτα αλλά απαιτούνται 30 χρόνια συνεισφορών. Το επίπεδο των μειώσεων εξαρτάται από τα χρόνια συνεισφοράς και οι ελάχιστες συντάξεις που διαμορφώνονται είναι 494,44 EUR για συνταξιούχο χωρίς σύζυγο (30% ποσοστό αναπλήρωσης) και 618,08 EUR το μήνα για συνταξιούχο με εξαρτώμενη σύζυγο.

Μία ακόμη **ιδιαιτερότητα** του συστήματος της Ισπανίας είναι η δυνατότητα που διαμορφώνεται για παροχή μερικής σύνταξης για την περίοδο μεταξύ 61-64 ετών. Αυτή μπορεί να συνδυαστεί με μερική απασχόληση του συνταξιούχου ενώ αυτός θα πρέπει να έχει εργαστεί στον συγκεκριμένο εργοδότη για τουλάχιστον 6 έτη πριν τη συνταξιοδότηση και στο σύνολο να έχει 30 χρόνια εισφορών στο σύστημα. Από την πλευρά του εργοδότη το υπόλοιπο των ωρών για τη συγκεκριμένη θέση απαιτείται να καλύπτονται από άλλο εργαζόμενο. Επιπλέον υπάρχει δυνατότητα για αναβολή της συνταξιοδότησης με τη δημιουργία ανάλογων προσαυξήσεων και επιπρόσθετων παροχών.

Στήριξη και κάλυψη ως προς το συνταξιοδοτικό σύστημα υπάρχει από το κράτος τόσο για την μητρότητα όσο και την πατρότητα (2 χρόνια εκτός εργασίας για την ανατροφή των παιδιών). Κάλυψη υπάρχει και για ένα διάστημα της επιδοτούμενης ανεργίας με εξαίρεση τους ανέργους άνω των 52 για τους οποίους η στήριξη συνεχίζεται έως την συμπλήρωση δικαιώματος για σύνταξη γήρατος.

## Σουηδία

Ένας από τους βασικούς παράγοντες ο οποίος στη περίπτωση της Σουηδίας φαίνεται πως έπαιξε σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του συστήματος συνταξιοδότησης της χώρας, ήταν η μακρόχρονη παραμονή σοσιαλιστικών κυβερνήσεων στην εξουσία. Το σύστημα που διαμορφώθηκε αποτελεί το λεγόμενο πρότυπο του σκανδιναβικού ή σοσιαλδημοκρατικού τύπου κοινωνικό κράτος. Στο επίκεντρο του συστήματος αυτού βρίσκονται οι καθολικές παροχές με βάση την ιδιότητα του πολίτη.

Μέχρι το 1998 το σύστημα απαρτίζονταν από δύο βασικούς πυλώνες οι οποίοι παρείχαν μια βασική σύνταξη για όλους τους πολίτες με χρηματοδότηση από κρατικό προϋπολογισμό και εισφορές εργοδοτών καθώς και μια επικουρική σύνταξη εξαρτώμενη από το ύψος των αποδοχών του ασφαλισμένου. Για τη πλήρη βασική(πρώτος πυλώνας) σύνταξη δικαιούχος ήταν κάθε πολίτης που ζούσε στη Σουηδία τα τελευταία 40 χρόνια ή εργάστηκε σε αυτή για 30χρόνια. Η παροχή της βασικής αυτή σύνταξης κάλυπτε το 96% του ποσού βάσης σε κάθε ανύπαντρο δικαιούχο ενώ αντίστοιχα ανερχόταν σε 78,5% για του παντρεμένους. Το ποσό βάσης είναι περίπου το 1/5 των μέσων αποδοχών ενός εργάτη πλήρους απασχόλησης, δηλαδή 36.400 σουηδικές κορώνες (το 1998).

Στο *δεύτερο πυλώνα* εντασσόταν η παροχή της συμπληρωματικής σύνταξης και η δημιουργία ενός ισχυρότατου αποθεματικού το οποίο αντιπροσώπευε το 35% του ΑΕΠ και τις επενδύσεις του οποίου διαχειρίζονται τέσσερα ειδικά κρατικά ταμεία. Η συμπληρωματική σύνταξη συνδέεται με το ύψος των αποδοχών και βασίζεται σε ένα αναδιανεμητικό σύστημα (PAYG)το οποίο χρηματοδοτείται από τις εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων. Για να είχε κάποιος δικαίωμα για παροχή πλήρους συμπληρωματικής σύνταξης θα έπρεπε να έχει εργαστεί για τουλάχιστον 30 χρόνια. Ο τρόπος υπολογισμού της ήταν το 60% των μέσων αποδοχών των καλύτερων 15 ετών μείον ενός ποσού βάσης και επιπλέον υπήρχε ένα ανώτατο όριο καλυπτόμενων αποδοχών τις 237000 σουηδικές κορώνες.

Ο  *τρίτος πυλώνας* περιλαμβάνει τα μη κρατικά συνταξιοδοτικά προγράμματα τα οποία συμπεριλαμβάνουν τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα και τις

ιδιωτικές ασφάλειες. Ο συγκεκριμένος πυλώνας δεν μεταρρυθμίστηκε το 1998. Οι επαγγελματικές συντάξεις αποτελούν συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και των ενώσεων των εργαζομένων και δεν υπάρχει καμία παρέμβαση από το κράτος. Είναι χαρακτηριστικό πως τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα καλύπτουν το 90% των εργαζομένων. Υπάρχουν τέσσερα μόνο μεγάλα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης είτε καθορισμένης εισφοράς είτε καθορισμένης παροχής και αρκετά μικρότερα ταμεία και λίγες μεγάλες εταιρίες οι οποίες έχουν υπό τη διοίκηση τους τα δικά τους ταμεία. Αν και δεν υπάρχει παρέμβαση από το κράτος, οι συλλογικές συμβάσεις υποχρεώνουν τους εργοδότες να πληρώνουν εισφορές στα επαγγελματικά ταμεία για τους εργαζόμενους που απασχολούν σε τακτική βάση ενώ οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να εντάσσονται σε αυτά.

Το *μεγάλο αναλογιστικό έλλειμμα* που διαπιστώθηκε το 1994 και το οποίο ανερχόταν στο 75% των καταβαλλόμενων εισφορών οδήγησε στη μεταρρύθμιση του 1998. Σκοπός της μεταρρύθμισης ήταν να ενισχυθεί η βιωσιμότητα και η σταθερότητα του συστήματος της Σουηδίας απέναντι στις δυσμενείς οικονομικές και δημογραφικές εξελίξεις. Ουσιαστικά με τη μεταρρύθμιση αυτή πραγματοποιήθηκε η προσπάθεια να συνδυαστούν τα πλεονεκτήματα του διανεμητικού και του κεφαλαιοποιητικού συστήματος με τη δημιουργία δύο βασικών πυλώνων. Από την πλευρά του διανεμητικού (PAYG) δημιουργήθηκε ένα σύστημα **Νοητής Καθορισμένη Εισφοράς (Notional Defined Contribution - NDC)** κατά το οποίο οι εισφορές των ασφαλισμένων συγκεντρώνονται νοητά σε έναν ατομικό λογαριασμό (πρώτος πυλώνας). Ο λογαριασμός αυτός στο τέλος καθορίζει τα δικαιώματα για παροχή σύνταξης μέσα από τα σύνολο των εισφορών καθώς και άλλων συσσωρευμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων αλλά το κεφάλαιο των εισφορών δεν γίνεται αντικείμενο επενδυτικών δραστηριοτήτων. Το κεφαλαιοποιητικό σύστημα ως δεύτερος πυλώνας, περιλαμβάνει ένα σύστημα επικουρικών συντάξεων με ατομικούς λογαριασμούς για τους οποίους η διαχείριση και οι επένδυση των κεφαλαίων γίνονται στη βάση του κέρδους του ιδιωτικού τομέα.

Τα νέα χαρακτηριστικά του συστήματος συνοψίζονται παρακάτω. Με τις αλλαγές που επήλθαν στο σύστημα και τα νέα χαρακτηριστικά που διαμορφώθηκαν οι εισφορές προσδιορίστηκαν σταθερά στο 16% των ασφαλιστικών αποδοχών και για τον προσδιορισμό της σύνταξης συνυπολογίζονται όλα τα έτη εργασίας αντίθετα με

το παρελθόν όπου χρησιμοποιούνταν τα 15 καλύτερα. Ουσιαστικά με τη τελευταία αυτή ρύθμιση μεταφέρεται η διασφάλιση δικαιωμάτων για ικανοποιητική σύνταξη από το κράτος στα άτομα ενώ ο κίνδυνος μη συμπλήρωσης δικαιωμάτων για κοινωνικά αποδεκτή σύνταξη αντιμετωπίστηκε με την καθιέρωση της ελάχιστης εγγυημένης σύνταξης. Σημαντική είναι η απόφαση για εξασφάλιση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων για της περιόδους ανεργίας, μητρότητας κλπ. ενώ αυτά μεταβάλλονται σε σχέση με τη μεταβολή του μέσου μισθού.

**Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό** της λειτουργίας του Σουηδικού συστήματος αποτελεί η διανομή και προσθήκη των λεγόμενων «*κληρονομημένων κερδών*». Αυτά αποτελούν τα συσσωρευμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα ατόμων της ίδιας δημογραφικής ομάδας τα οποία έχουν αποβιώσει και κατανέμονται εξίσου στους ζώντες της ίδιας ομάδας.

Επιπλέον υπάρχει ευελιξία ως προς την ηλικία συνταξιοδότησης. Η αρχική ηλικία για συνταξιοδότηση είναι τα 61 ενώ συνταξιοδότηση σε μεγαλύτερη ηλικία σημαίνει και μεγαλύτερες παροχές. Υπάρχει και η δυνατότητα διακοπής της συνταξιοδότησης για στην περίπτωση που κάποιος θέλει να απασχοληθεί σε εργασία με μεγαλύτερα εισοδήματα, γεγονός που έτσι κι αλλιώς θα αυξήσει και το ποσό της σύνταξης αφού θα προστεθούν και νέες εισφορές.

Με τη μεταρρύθμιση που επήλθε ένα από τα καινούργια χαρακτηριστικά είναι πως ο υπολογισμός του ύψους της σύνταξης συνδέθηκε με το μέσο προσδόκιμο ζωής και την αύξηση του μέσου μισθού. Ο λόγος για αυτό ήταν η διαφύλαξη της βιωσιμότητας του συστήματος και οι εφαρμογή των σταθερών εισφορών αλλά και η προώθηση συμμετοχής των συνταξιούχων στα οφέλη που προέρχονται από την οικονομική ανάπτυξη και τη βελτίωση της παραγωγικότητας.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό είναι πως συντηρήθηκε η ύπαρξη του αποθεματικού ως μέσο διασφάλισης στις δημογραφικές αλλαγές.

Η βασική σύνταξη του προηγούμενου συστήματος αντικαταστάθηκε από μια *ελάχιστη εγγυημένη σύνταξη η οποία χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό και τη δικαιούνται όλοι οι πολίτες που διαμένουν τα τελευταία 40 χρόνια στη Σουηδία*. Ωστόσο η σύνδεση της προσαύξησης της με την αύξηση του επιπέδου τιμών και όχι μισθών την καθιστά ολοένα και λιγότερο σημαντική σε σχέση με την σύνταξη του πρώτου πυλώνα (που σχετίζεται με τις αποδοχές και τις εισφορές)



και καταδεικνύει τη μεταφορά της βαρύτητας του Σουηδικού συστήματος από την ιδιότητα του πολίτη στην εργασία.

Ως δεύτερος πυλώνας διαμορφώθηκε ένα σύστημα επικουρικών συντάξεων κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα. Διοικητικά αποτελεί ανεξάρτητο σύστημα ενώ η ασφαλιστική του λειτουργία και οι λοιπές διοικητικές αρμοδιότητες επιβλέπονται από την “κρατική αρχή κοινωνικής ασφάλειας”. Ωστόσο οι επενδυτικές δραστηριότητες διευθύνονται από ιδιώτες ή κρατικούς διαχειριστές. Οι εισφορές των ασφαλισμένων σε αυτό αντιστοιχούν στο 2,5% των αποδοχών τους και καταβάλλονται σε ένα ή περισσότερα ιδιωτικά ή κρατικά ταμεία με επιλογή των ιδίων, ενώ οι συντάξεις που αυτά τους παρέχουν προσδιορίζονται με βάση τις αρχές που διέπουν τις ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες.

Σημαντικό σημείο το οποίο χρειάζεται να σημειωθεί είναι η προσπάθεια για **επίτευξη ευρείας κοινωνικής και πολιτικής συναίνεσης** μέσα στα πλαίσια της μεταρρύθμισης. Αυτή αντιμετωπίστηκε ως εθνικό ζήτημα η λύση του οποίου θα έπρεπε να βρίσκει ανταπόκριση στο μεγαλύτερο μέρος του πολιτικού και κοινωνικού συνόλου. Διενεργήθηκε ενδελεχής κοινωνικός διάλογος με εταίρους, κρατικούς οργανισμούς και αντιπροσώπους των κομμάτων ενώ και η συμμετοχή των πολιτών ήταν από τους βασικούς στόχους. Τελικά ο νόμος ψηφίστηκε το 1998 με 85% πλειοψηφία στη Βουλή. Επιπλέον από το 1999 κάθε κάτοικος της Σουηδίας λαμβάνει προσωπικές πληροφορίες σχετικά με το σύστημα συνταξιοδότησης και μια εκτίμηση της μελλοντικής του σύνταξης.

Συνολικά, από τα παραπάνω γίνεται εμφανές πως οι χώρες βρίσκονται σε μια συνεχή διαδικασία παραμετρικής και σε ορισμένες περιπτώσεις και συστημικής προσαρμογής των συνταξιοδοτικών τους συστημάτων. Οι προκλήσεις που προσπαθούν να αντιμετωπίσουν αφορούν κυρίως στις οικονομικές διακυμάνσεις και στη γήρανση του πληθυσμού. Τα μέτρα με τα οποία αξιολογούν τα συστήματα τους αφορούν κυρίως στα ποσοστά κάλυψης του εισοδήματος από τις συντάξεις, το ύψος των εισφορών, το ποσοστό επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού, οι ηλικίες συνταξιοδότησης και οι επιπρόσθετες παροχές.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β:

1. Σχετικά με τη χρήση των συντελεστών εισφορών για το συνταξιοδοτικό σύστημα τόσο από πλευρά των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από τη βάση δεδομένων του ΟΟΣΑ και του ΙΚΑ τα οποία εξισώνονται κατά προσέγγιση στο 6,7% για τους εργαζόμενους και 13,3% για τους εργοδότες επί των ακαθαρίστων αμοιβών. Στο μέγεθος αυτό των κρατήσεων προσθέσαμε επιπλέον 3 μονάδες για τον κλάδο της επικουρικής σύνταξης οπότε και οι συνολικές κρατήσεις διαμορφώνονται σε 9,7% για τους εργαζόμενους και 16,3% για τους εργοδότες.

Επιπλέον για την κατηγορία των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων από τα στοιχεία του ΙΚΑ και πραγματοποιούνται μεγαλύτερες κρατήσεις με προσθήκη 2,2 μονάδων για τις εισφορές των εργαζομένων και 1,4 για τους εργοδότες για τον κλάδο της βασικής σύνταξης και επιπλέον 1,25 μονάδες για τους εργαζόμενους και 0,75 μονάδες για τους εργοδότες για τον κλάδο της επικουρικής σύνταξης. Συνολικά οι συντελεστές για τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα για τον κλάδο της κύριας σύνταξης είναι 8,9% για τους εργαζόμενους και 14,7% για τους εργοδότες ενώ για τον κλάδο της επικουρικής σύνταξης διαμορφώνονται σε 4,25% για τους εργαζόμενους και 3,75% για τους εργοδότες. Συνολικά λοιπόν οι κρατήσεις για την κατηγορία των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων υπολογίζονται σε 13,15% για τους εργαζόμενους και 18,45% για τους εργοδότες επί του ύψους των ακαθαρίστων αμοιβών.

Με βάση τον Υπ. Αριθμό Νόμο 3865 (ΦΕΚ Α' 120/21.7.2010) «οι τακτικοί και μετακλητοί υπάλληλοι και λειτουργοί του Δημοσίου, τακτικοί και μετακλητοί υπάλληλοι της Βουλής, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμίδας, καθώς και οι ιερείς και οι υπάλληλοι των εκκλησιαστικών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, που προσλαμβάνονται για πρώτη φορά από 1.1.2011 και μετά, υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στον κλάδο κύριας σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου εφαρμόζονται και για τους στρατιωτικούς που κατατάσσονται από 1.1.2011 και μετά, εξαιρουμένων των στρατευσίμων παθόντων οπλιτών στην υπηρεσία και ένεκα ταύτης».

2. Αρχικές τιμές Βασικού Σεναρίου προσομοίωσης:

Employment multiplier per MEuros= 3%

employment growth= 2%

Corporate Earnings Tax= 30%

Income Tax=25%

Average Consumption Tax=25%

Current Average Pension= 7000

Average salary= 15000

Net Earnings on Sales= 10%

% in average pension= 90%

Income criterion ratio= 90%

3. Η οριακή ροπή για κατανάλωση λαμβάνεται ως 90% με βάση τα στοιχεία του ΚΕΠΕ και πιο χαμηλά για την εφαρμογή πιο συντηρητικού σεναρίου.