

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ

Η εφαρμογή των συνταξιοδοτικών συστημάτων Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση στις χώρες: Ιταλία, Λετονία, Πολωνία και Σουηδία καθώς και αναφορά στο ελληνικό δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα

Γεωργία Ευσταθίου Καββαδά

ΕΡΓΑΣΙΑ

Που υποβλήθηκε στο Τμήμα Στατιστικής
του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών
ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Συμπληρωματικής Ειδίκευσης στη Στατιστική
Μερικής Παρακολούθησης (Part-time)

Αθήνα
Μάρτιος 2013

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Η εργασία αυτή αφιερώνεται στη μνήμη του πατέρα μου…

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ πολύ τον καθηγητή μου κ. Νίκο Φράγκο για την ανάθεση της εργασίας αυτής, για την πολύτιμη καθοδήγησή του καθώς και για την υπομονή που έδειξε όλο αυτό τον καιρό.

Θα ήθελα ακόμη να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, τους φίλους μου και τους συναδέλφους μου στην Τράπεζα της Ελλάδος και ιδιαιτέρως τον Παύλο που με παρότρυνε να παρακολουθήσω το συγκεκριμένο μεταπτυχιακό πρόγραμμα καθώς επίσης τη Βενετία και την Κατερίνα που με στήριξαν να ολοκληρώσω την διπλωματική μου εργασία.

Θερμές ευχαριστίες στον κ. Φ. Τζώρτζη για το ενδιαφέρον που έδειξε στην ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής εργασίας μου καθώς και για την προθυμία του να μου προσφέρει τη βοήθειά του.

Τέλος, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στον καλό συνάδελφό μου Κώστα από τη Διεύθυνση Πληροφορικής της Τράπεζας για την πολύτιμη βοήθεια του στη μορφοποίηση του τελικού κειμένου.

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

..της Γεωργίας Καββαδά. Γεννήθηκα στην Αθήνα. Ολοκληρώνοντας τις σπουδές μου στο Τμήμα Μαθηματικών του Πανεπιστημίου Αθηνών το 1997, μετά από διαγωνισμό διορίζομαι στο Υποκατάστημα της Τράπεζας της Ελλάδας στην Κέρκυρα, όπου ζω και εργάζομαι για έντεκα χρόνια. Κατά το χρονικό διάστημα της παραμονής μου εκεί, φοιτώ στο Τμήμα Ξένων Γλωσσών Μετάφρασης και Διερμηνείας του Ιονίου Πανεπιστημίου με γλώσσες εργασίας: αγγλικά και γαλλικά. Μόλις το 2008 μετατίθεμαι στο Κεντρικό Κατάστημα της Τράπεζας και επιστρέφω στη Αθήνα. Αν και έχουν περάσει ήδη αρκετά χρόνια από την απόκτηση του πτυχίου των Μαθηματικών, αποφασίζω να συνεχίσω τις σπουδές μου σε μεταπτυχιακό επίπεδο στον τομέα της Στατιστικής και ειδικότερα στο Τμήμα «Στατιστικές μέθοδοι στη διαχείριση Ασφαλιστικών Οργανισμών». Γίνομαι δεκτή στο πρόγραμμα του Τμήματος το 2009 και με την παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνω τις σπουδές μου σε αυτό. Το αντικείμενο της ασφαλιστικής επιστήμης ήταν πολύ ενδιαφέρον και ελπίζω οι γνώσεις που αποκόμισα να μου φανούν χρήσιμες και στην εργασιακή μου πορεία.

ABSTRACT

Georgia Kavvada

IMPLEMENTATION OF NOTIONAL DEFINED CONTRIBUTION SCHEMES IN ITALY, LATVIA, POLAND AND SWEDEN INCLUDING A REPORT ON GREEK PENSION REFORM

March 2013

As some of the limitations of the traditional pay-as-you-go (PAYG) defined benefit public pension model have become more evident in recent years, pension experts have begun searching for alternative models. The Notional Defined Contribution model (NDC), also financed on a pay-as-you-go basis has emerged as one of the major new approaches. This piece of work aims to describe the pension reform process in four European countries: Italy, Latvia, Poland and Sweden and to review the strengths and weaknesses of NDC model. Short comparisons between nations have been made. There is also a report to greek pension system, describing the key features of the recent reform.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Γεωργία Καββαδά

Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΜΕ ΝΟΗΤΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ: ΙΤΑΛΙΑ, ΛΕΤΟΝΙΑ, ΠΟΛΩΝΙΑ ΚΑΙ ΣΟΥΗΔΙΑ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Μάρτιος 2013

Καθώς το παραδοσιακό αναδιανεμητικό σύστημα (PAYG) καθορισμένων παροχών άρχισε να παρουσιάζει προβλήματα τα τελευταία χρόνια, οι εμπειρογνώμονες άρχισαν να ψάχνουν για εναλλακτικά μοντέλα. Το σχήμα καθορισμένων εισφορών με Νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC), το οποίο χρηματοδοτείται κι αυτό σύμφωνα με το αναδιανεμητικό σύστημα παρουσιάστηκε ως η καλύτερη επιλογή. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η περιγραφή της διαδικασίας της συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης σε τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες: Ιταλία, Λετονία, Πολωνία και Σουηδία καθώς και η επισκόπηση των αρνητικών και θετικών στοιχείων του μοντέλου NDC. Στη συνέχεια επιχειρείται μια σύντομη σύγκριση μεταξύ των χωρών. Τέλος, γίνεται μια αναφορά στο ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα και περιγραφή της πρόσφατης μεταρρύθμισής του.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Σελίδα

1. Εισαγωγή 1
1.1 Συνταξιοδοτικό Ταμείο 1
1.2 Συνταξιοδοτικά Σχήματα 2
1.3 Συστήματα χρηματοδότησης 3
1.4 Πόροι χρηματοδότησης 5
1.5 Εναλλακτικά Συστήματα Συνταξιοδότησης Καθορισμένων Εισφορών 5
1.6 Σύστημα Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση (NDC) 6
2 Ιταλία 8
2.1 Ιστορική αναδρομή 8
2.2 1ος πυλώνας: Δημόσιο, υποχρεωτικό, μη κεφαλαιοποιητικό (PAYG) σύστημα 8
2.3 Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης 9
2.4 Πρόωρη συνταξιοδότηση 10
2.5 Συντελεστές μετατροπής – τύποι και προϋποθέσεις 10
2.6 2ος πυλώνας: Ιδιωτικό, προαιρετικό και «συλλογικό» κεφαλαιοποιητικό σύστημα 11
2.7 3ος πυλώνας: Ιδιωτικό, προαιρετικό και ατομικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. 12
2.8 Σύνοψη 12
2.9 Πίνακες με τα βασικά στοιχεία του ιταλικού συνταξιοδοτικού συστήματος 12
3 Λετονία 16
3.1 Ιστορική αναδρομή 16
3.2 Αναθεώρηση στη Λετονία 18
3.3 1ος πυλώνας – σύστημα NDC 19
3.3.1 Προσδιορισμός Εισφορών 20
3.3.2 Ποσοστό απόδοσης 20
3.3.3 Μεταβολές οικονομικών δεικτών 21
3.3.4 Υπολογισμός συνταξιοδοτικής παροχής 22
3.4 2ος πυλώνας – σύστημα FDC 24
3.4.1 Προσδιορισμός Εισφορών 24
3.5 3ος πυλώνας – προαιρετικά συνταξιοδοτικά προγράμματα 25
3.6 Ηλικία συνταξιοδότησης 26
3.7 Ειδικά δικαιώματα - αρχικό κεφάλαιο 26
3.8 Σύνοψη 29
4 Πολωνία 31
4.1 Ιστορική αναδρομή 31
4.2 Χαρακτηριστικά της πολωνικής συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης 33
4.3 Προσδιορισμός Εισφορών 33
4.4 Ηλικία συνταξιοδότησης 34
4.5 Διάρθρωση του νέου καθεστώτος κοινωνικής ασφάλισης 34
4.6 Αρχικό Κεφάλαιο – Σύνταξη γήρατος 35
4.7 Επιπτώσεις από την εφαρμογή του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος 39
4.7.1 Δημογραφική ανάπτυξη μετά το 1999 39

4.7.2 Οικονομική ανάπτυξη μετά το 1999 40
4.7.3 Οι συνέπειες της συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης στη Μικροοικονομία 41
4.7.4 Εφαρμογή του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος 43
4.8 Συμπεράσματα 44
5 Σουηδία 46
5.1 Επισκόπηση της μεταρρύθμισης του σουηδικού συνταξιοδοτικού συστήματος 46
5.2 Ιστορική αναδρομή 48
5.3 Λειτουργία του νέου σουηδικού συνταξιοδοτικού συστήματος 51
5.4 Παροχές γήρατος 51
5.5 Εγγυημένη σύνταξη 51
5.6 Εισφορές 52
5.7 Συνταξιοδοτικά δικαιώματα 52
5.8 Σύνταξη συνδεδεμένη με το εισόδημα (NDC) 52
5.9 Ποσοστό απόδοσης 53
5.10 Όρια ηλικίας συνταξιοδότησης 53
5.11 Ποσό συνταξιοδοτικής παροχής 54
5.12 Αυτόματη εξισορρόπηση (automatic balancing) 55
5.13 Αποθέματα 58
5.14 Απεικόνιση των NDC λογαριασμών 60
5.15 Μετάβαση 61
5.16 Σύνταξη υπό κεφαλαιοποιητικό καθεστώς: Ανταποδοτική Σύνταξη 62
5.17 Στόχοι της μεταρρύθμισης 62
5.17.1 Χρηματοοικονομική σταθερότητα 62
5.17.2 Δικαιοσύνη και ανακατανομή 63
5.17.3 Κίνητρα για εργασία 64
5.18 Συνοπτικά 64
6 Σύγκριση μεταξύ των συστημάτων NDC σε Ιταλία, Λετονία, Πολωνία και Σουηδία 66
6.1 Διαφορές στη δομή των συστημάτων NDC στις τέσσερις χώρες 66
6.1.1 Αναπροσαρμογή της συνταξιοδοτικής παροχής 66
6.1.2 Μαθηματικός τύπος υπολογισμού της συνταξιοδοτικής παροχής 67
6.1.3 Εισφορές 67
6.1.4 Ποσοστά αναπλήρωσης 68
6.1.5 Αποθέματα 68
6.1.6 Λογαριασμοί FDC 69
6.1.7 Ιδιωτικά προαιρετικά συνταξιοδοτικά σχήματα 69
6.1.8 Ελάχιστη συνταξιοδοτική παροχή 69
6.2 Ομοιότητες στη δομή των συστημάτων NDC στις τέσσερις χώρες 70
6.2.1 Προσαρμογή συστήματος σε δημογραφικές μεταβολές 70
6.2.2 Συνταξιοδοτικές παροχές σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες 70
6.2.3 Μετάβαση στο νέο συνταξιοδοτικό σύστημα 71
6.2.4 Επιβράβευση στην «αργοπορημένη» συνταξιοδότηση 71

7 Ελλάδα 75
7.1 Η έννοια της κοινωνικής ασφάλειας στην Ελλάδα 75
7.2 Ιστορική αναδρομή 76
7.3 Η διοικητική οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα 77
7.4 Οι φορείς ασφάλισης των μισθωτών 79
7.5 Οι φορείς ασφάλισης των ελεύθερων και ανεξάρτητων επαγγελματιών 81
7.6 Οι φορείς ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων 82
7.7 Οι ανταποδοτικές παροχές κύριας σύνταξης 82
7.8 Το ύψος των ανταποδοτικών παροχών κύριας σύνταξης 85
7.9 Αναλογική σύνταξη 86
7.10 Βασική σύνταξη 88
7.11 Οι μη ανταποδοτικές παροχές 88
7.12 Η χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης 88
7.13 Οι εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών 89
7.14 Τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης 89
7.15 Η χρηματοδότηση του δεύτερου πυλώνα 91
7.16 Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης 92
7.16.1 Ένταξη ταμείων 92
7.16.2 Ασφαλιστέα πρόσωπα 93
7.16.3 Πόροι ΕΤΕΑ 93
7.16.4 Σύστημα λειτουργίας του ΕΤΕΑ 94
7.16.5 Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης 94
7.16.6 Υπολογισμός ποσού σύνταξης 95
7.16.7 Συμπεράσματα 97
8 Συμπεράσματα – Προοπτική για το μέλλον των συνταξιοδοτικών σχημάτων 99
8.1 Αποτίμηση της αξίας του μοντέλου NDC 99
8.2 Λευκή Βίβλος 100
9 Βιβλιογραφία 104

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας Σελίδα

Πίνακας 1: Μεταβολές των κύριων χαρακτηριστικών των ιταλικών συνταξιοδοτικών σχημάτων κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του ’90 13
Πίνακας 2: Βασικά στοιχεία του συνταξιοδοτικού συστήματος της Ιταλίας 15
Πίνακας 3: Παρουσίαση κάποιων οικονομικών δεικτών για το σύστημα NDC 22
Πίνακας 4: Εισαγωγή του νέου συστήματος (ηλικιακές ομάδες) 33
Πίνακας 5: Αλλαγές στο προσδόκιμο ζωής στην ηλικία συνταξιοδότησης, 1998 - 2002 40
Πίνακας 6: Αριθμός ασφαλισμένων, 1998 - 2002 (σε χιλιάδες) 41
Πίνακας 7: προσομοίωση ποσοστών αναπλήρωσης για διαφορετικές ηλικίες για άνδρες και γυναίκες ανάλογα με την ηλικία συνταξιοδότησης και τη φορολόγηση των αποδόσεων (σε ποσοστά του τελευταίου μισθού) 43
Πίνακας 8:Περιουσιακά στοιχεία και Υποχρεώσεις στο σύστημα NDC, 2001 – 2004 (σουηδικές κορώνες, εκατ.) 58
Πίνακας 9: Παράδειγμα ατόμου που έχει ξεκινήσει εργασία στα 22 και αποφασίζει να συνταξιοδοτηθεί μεταξύ 61 και 72 ετών (σε δολλάρια Αμερικής) 61
Πίνακας 10:ποσοστά εισφορών των 4 χωρών και καταμερισμός τους στους λογαριασμούς NDC και FDC (ποσοστά %) 67
Πίνακας 11:Επισκόπηση των βασικών χαρακτηριστικών των συνταξιοδοτικών συστημάτων NDC στις 4 χώρες. 73
Πίνακας 12: Γενικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για ασφαλισμένους μέχρι 31.12.1992 83
Πίνακας 13: Γενικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για ασφαλισμένους από 1.1.1993 84
Πίνακας 14: Ετήσια ποσοστά αναπλήρωσης για τους ασφαλισμένους από 1.1.2011 87
Πίνακας 15: Εισφορές για τις παροχές του ΙΚΑ 89

1. Εισαγωγή

Η δομή ενός συνταξιοδοτικού συστήματος ή σχήματος όπως ονομάζεται καθορίζεται από δύο βασικά στοιχεία: τον τρόπο με τον οποίο προσδιορίζονται οι παροχές και τον τρόπο σύμφωνα με τον οποίο χρηματοδοτούνται. Οι παροχές προσδιορίζονται είτε με τη μέθοδο καθορισμένων παροχών, είτε με τη μέθοδο καθορισμένων εισφορών. Η χρηματοδότησή τους γίνεται είτε με το κεφαλαιοποιητικό σύστημα είτε με το αναδιανεμητικό. Σήμερα, τα περισσότερα εθνικά συνταξιοδοτικά σχήματα βασίζονται στο σύστημα καθορισμένων παροχών χρηματοδοτούμενα σε αναδιανεμητική βάση. Εξαιτίας όμως της ωρίμανσης των σχημάτων αυτών και των σημαντικών περιορισμών που παρουσιάζουν, αναζητήθηκαν εναλλακτικά συνταξιοδοτικά σχήματα. Ένα εκ των οποίων είναι αυτό των Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση (Notional Defined Contribution Systems). Ο τρόπος εφαρμογής του σε τέσσερις χώρες, στην Ιταλία, Λετονία, Πολωνία και Σουηδία και οι επιμέρους ιδιαιτερότητες, οι οποίες διαμορφώθηκαν στις χώρες αυτές αποτελεί το αντικείμενο της παρούσης εργασίας. Προηγουμένως όμως επιβάλλεται να προσδιοριστούν με σαφήνεια οι βασικές θεμελιακές έννοιες, για την πληρέστερη κατανόηση του περιεχομένου της έρευνας.

1.1 Συνταξιοδοτικό Ταμείο

Συνταξιοδοτικό Ταμείο ονομάζεται ένα χρηματοοικονομικό σύστημα, το οποίο εμπεριέχει τέσσερα (4) σύνολα και ειδικότερα τρία σύνολα στοιχείων και ένα σύνολο σχέσεων (Α,Π,Δ,Κ), δηλαδή:

Α: Ένα σύνολο ατόμων (ομάδα ασφαλισμένων ατόμων), το οποίο χωρίζεται σε επί μέρους υποσύνολα, όπως εργαζόμενοι, συνταξιούχοι, δικαιούχοι συντάξεων, κ.λπ.

Π: Ένα σύνολο περιουσιακών στοιχείων (συνταξιοδοτικό κεφάλαιο), το οποίο πιθανών χωρίζεται σε επί μέρους υποσύνολα, όπως μετρητά, ομόλογα, μετοχές, κ.λπ.

Δ: Ένα σύνολο ατόμων που αποτελούν το «διαχειριστή» του κεφαλαίου, το οποίο πιθανώς χωρίζεται σε επί μέρους υποσύνολα, π.χ. Διοικητικό

Συμβούλιο, Αναλογιστής, Επιτροπή Διαχείρισης Επενδύσεων, Υπάλληλοι διαχείρισης παροχών.

Κ: Ένα σύνολο σχέσεων (κανονισμός του Ταμείου), που περιέχει υποσύνολα δηλαδή κατηγορίες σχέσεων μεταξύ των ανωτέρω συνόλων στοιχείων Α,Π και Δ.

Σκοπός ενός συνταξιοδοτικού ταμείου είναι (κυρίως) η καταβολή συντάξεων γήρατος καθώς και άλλων συμπληρωματικών παροχών (σε περιπτώσεις ανικανότητας, θανάτου κ.λπ.) σε άτομα που ανήκουν στο σύνολο Α.

Αρκετές φορές η έννοια του «Συνταξιοδοτικού Ταμείου» ταυτίζεται πρακτικά με το «Συνταξιοδοτικό Κεφάλαιο», δηλαδή με το σύνολο των περιουσιακών στοιχείων Π. Σ' ένα συνταξιοδοτικό κεφάλαιο εισρέει εισόδημα από τις εισφορές των ατόμων που συμμετέχουν σε αυτό, καθώς και επιπλέον εισόδημα από τις επενδύσεις των περιουσιακών στοιχείων που σχηματίζονται από τις προηγούμενες εισφορές. Οι εκροές του κεφαλαίου είναι κυρίως οι συντάξεις (και συμπληρωματικές παροχές) προς τα άτομα του συνόλου Α και τα έξοδα λειτουργίας του Ταμείου.

1.2 Συνταξιοδοτικά Σχήματα

Η δομή ενός συνταξιοδοτικού ταμείου διαμορφώνεται ανάλογα με το συνταξιοδοτικό σχήμα που έχει επιλεγεί. Τα συνταξιοδοτικά σχήματα με βάση την προτεραιότητα ως προς τον καθορισμό των εισφορών ή των παροχών διακρίνονται σε:

Καθορισμένων παροχών (defined benefit), στα οποία καθορίζεται εξ'αρχής η παροχή ως σταθερό ποσό ή συνάρτηση κάποιου άλλου μεγέθους (συνήθως του μισθού του μέλους) και στη συνέχεια υπολογίζεται η απαιτούμενη εισφορά. Το σχήμα αυτό, στο οποίο οι μελλοντικές παροχές είναι προκαθορισμένες, έχει εγγυηθεί τη σύνταξη (π.χ. υπόσχεται σύνταξη ίση με 60% ή 70% του τελικού μισθού). Στα συνταξιοδοτικά ταμεία, τα οποία ακολουθούν το συγκεκριμένο σχήμα, υπάρχει ανάγκη τακτικής αναλογιστικής παρακολούθησης και τυχόν αναπροσαρμογής των εισφορών προκειμένου να επιτευχθεί η υποσχεθείσα (εξ'αρχής) παροχή.

Καθορισμένων εισφορών (defined contribution), στα οποία καθορίζεται εξ'αρχής το ποσοστό (συνήθως επί του μισθού κάθε μέλους), ή το ποσό της εισφοράς εκφρασμένο σε νομισματικές μονάδες και στην συνέχεια η παροχή

προσδιορίζεται αποκλειστικά και μόνο από τη συσσώρευση των αντίστοιχων ετήσιων (ή εφάπαξ) εισφορών. Το σχήμα καθορισμένης εισφοράς δεν υπόσχεται ένα συγκεκριμένο ποσό σύνταξης, αλλά μπορεί να το δει κανείς σαν έναν αποταμιευτικό λογαριασμό, στον οποίο εργαζόμενος και εργοδότης εισφέρουν σε κανονική βάση. Έτσι η μόνη ευθύνη του εργοδότη είναι το συμφωνημένο ποσοστό εισφοράς και δεν αναλαμβάνει κανένα οικονομικό κίνδυνο (επενδύσεων ή μακροζωίας). Οι εισφορές φυσικά επενδύονται και οι (τυχαίες) αποδόσεις (μαζί με το κεφάλαιο) συσσωρεύονται στο τέλος του εργασιακού βίου. Η στρατηγική κατανομής των επενδύσεων καθώς και οι επενδύσεις συνήθως γίνονται από επαγγελματίες.

Υβρίδια, τα οποία συνδυάζουν στοιχεία σχημάτων καθορισμένων παροχών και καθορισμένων εισφορών. Σε αυτά τα σχήματα υπάρχει αλληλεπίδραση στο σχεδιασμό των εισφορών και των παροχών με σκοπό τον έλεγχο του κόστους χρηματοδότησης και ευστάθειας το προγράμματος παροχών. Και σε αυτά τα είδη των Ταμείων απαιτείται τακτική αναλογιστική παρακολούθηση.

1.3 Συστήματα χρηματοδότησης

Η επιτυχία ενός ασφαλιστικού σχήματος κρίνεται από τη δυνατότητά του να αντεπεξέρχεται στις υποχρεώσεις του, να υλοποιεί δηλαδή τις παροχές που έχει υποσχεθεί στα ασφαλισμένα μέλη του συνταξιοδοτικού ταμείου. Για να μπορεί να το επιτύχει αυτό, θα πρέπει ανά πάσα στιγμή να κατέχει τους αναγκαίους πόρους. Συγκεκριμένα, για να θεωρηθεί ένα ασφαλιστικό σχήμα επιτυχημένο δεν αρκεί μόνο να μπορεί να αντεπεξέλθει στο άμεσο κόστος παροχών, αλλά να έχει τη δυνατότητα να καλύψει και το κόστος των μελλοντικών παροχών όταν έρθει η ώρα να καταβληθούν. Η μέθοδος χρηματοδότησης που ακολουθείται έχει πολλή μεγάλη σημασία για την εύρυθμη λειτουργία του.

Το ζήτημα που τίθεται σχετικά με τη χρηματοδότηση των ασφαλιστικών παροχών και κυρίως των συντάξεων, αφορά στη χρονική κατανομή των πόρων σε σχέση με τις υποχρεώσεις του σχήματος. Διακρίνουμε α) το άμεσο κόστος, το οποίο προέρχεται από την καταβολή των συντάξεων στους ήδη συνταξιούχους και β) το μακροπρόθεσμο κόστος, το οποίο προκύπτει από την ανάγκη κάλυψης του κόστους των μελλοντικών παροχών τόσο των συνταξιούχων όσο και των ενεργών μελών του. Το κρίσιμο σημείο είναι το

τμήμα του συνολικού κόστους που αναγνωρίζεται κάθε φορά και χρηματοδοτείται. Σύμφωνα με αυτό το σκεπτικό λοιπόν, τα συστήματα χρηματοδότησης διαχωρίζονται σε :

Αναδιανεμητικά (pay-as-you-go ή PAYG schemes**)**, στα οποία αναγνωρίζεται μόνο το άμεσο κόστος και η εισφορά τίθεται σε τέτοιο επίπεδο, ώστε το σύνολο των εισφορών που εισπράττονται να είναι επαρκές για να καλύψει τις άμεσες υποχρεώσεις προς τους υφιστάμενους συνταξιούχους. Από τις εισφορές της παρούσας γενιάς συμμετεχόντων στην παραγωγική διαδικασία (εργαζομένων και εργοδοτών) χρηματοδοτούνται οι παροχές της παρούσας γενιάς των συνταξιούχων. Όταν με τη σειρά της η τωρινή γενιά των εργαζομένων αποχωρήσει από την εργασία, οι τότε εργαζόμενοι θα κληθούν να χρηματοδοτούν το κόστος των συντάξεων με τις εισφορές που ια καταβάλλουν. Τα Ταμεία Κοινωνικής Ασφάλισης χρησιμοποιούν κυρίως αυτά τα συστήματα.

Κεφαλαιοποιητικά (funded), στα οποία αναγνωρίζεται το μακροπρόθεσμο κόστος και η εισφορά τίθεται σε ύψος που επιτρέπει την ολική ή εν μέρει κεφαλαιοποίηση ώστε να αντιμετωπισθούν οι μελλοντικές υποχρεώσεις του σχήματος. Η λειτουργία αυτών των συστημάτων είναι λιγότερο απλή αλλά περισσότερο λογική και αποτελεσματική. Σε γενικές γραμμές, η λειτουργία του βασίζεται στην απαίτηση της ύπαρξης κάθε χρονική στιγμή ισότητας μεταξύ της παρούσας αξίας των υποχρεώσεων του ασφαλιστικού σχήματος και της παρούσας αξίας των περιουσιακών του στοιχείων. Στα περιουσιακά στοιχεία συμπεριλαμβάνονται οι εισφορές που αναμένεται να λάβει το σχήμα καθώς και το απόθεμα που έχει δημιουργηθεί μέχρι εκείνη τη στιγμή και οι πρόσοδοι που προκύπτουν από την επένδυσή του. Με το συγκεκριμένο σύστημα, κάθε γενεά εργαζομένων συσσωρεύει κεφάλαια για τη χρηματοδότηση των δικών της παροχών ή κάθε εργαζόμενος συσσωρεύει κεφάλαια για τη χρηματοδότηση αποκλειστικά και μόνο των δικών του παροχών.

Υβριδικά, στα οποία οι εισφορές των εργαζομένων χρησιμοποιούνται στο μεγαλύτερο ποσοστό για να καλύψουν τις συντάξει των ήδη συνταξιούχων

ενώ κάποιο μικρότερο ποσοστό μεταφέρεται ως αποθεματικό ασφαλείας στα επόμενα έτη για τη χρηματοδότηση της τρέχουσας γενεάς εργαζομένων ή των μελλοντικών γενεών εργαζομένων.

1.4 Πόροι χρηματοδότησης

Γενικά υπάρχουν τρεις πιθανές πηγές συστηματικής χρηματοδότησης ενός ταμείου.

- Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι (μέλη του Ταμείου) με τις ατομικές εισφορές τους.
- Ο εργοδότης (ή οι εργοδότες) των εργαζομένων που συμμετέχουν σε ένα ταμείο με τις δικές τους συνολικές εισφορές.
- Το κράτος με συγκεκριμένο σχέδιο κρατικής επιχορήγησης που επιβαρύνει τον αντίστοιχο ετήσιο κρατικό προϋπολογισμό.

1.5 Εναλλακτικά Συστήματα Συνταξιοδότησης Καθορισμένων Εισφορών

Σήμερα, τα περισσότερα εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα βασίζονται σε σχήματα καθορισμένης παροχής και χρηματοδοτούνται σύμφωνα με το αναδιανεμητικό σύστημα, τα χαρακτηριστικά των οποίων προαναφέρθηκαν. Εν ολίγοις, οι νέοι πληρώνουν για τις συντάξεις των παλαιότερων γενεών και υπάρχει ένας μαθηματικός τύπος που συνδέει το ποσό της σύνταξης με τα χρόνια εργασίας και τις αποδοχές.

Με την πάροδο του χρόνου όμως, άρχισαν να γίνονται ορατά τα μειονεκτήματα αυτών των συστημάτων και οι ειδικοί στο συνταξιοδοτικό αναζήτησαν νέα εναλλακτικά σχήματα. Ένα τέτοιο εναλλακτικό μοντέλο υπήρξε το Κεφαλαιοποιητικό Σύστημα Καθορισμένων εισφορών ατομικών λογαριασμών (Funded Defined Contribution – FDC). Το συγκεκριμένο σύστημα εμφανίστηκε στις αρχές της δεκαετίας του ’80 και υιοθετήθηκε από χώρες της Λατινικής Αμερικής (Χιλή – 1981) καθώς και από ευρωπαϊκές χώρες. Η μετάβαση από ένα σχήμα καθορισμένων παροχών σε ένα κεφαλαιοποιητικό καθορισμένων εισφορών ή σε ένα μεικτό σύστημα παρουσιάστηκε από τους ειδικούς ως η ενδεδειγμένη λύση στα προβλήματα χρηματοδότησης που αντιμετώπιζαν τα ανωτέρω σχήματα.

Στα μέσα όμως της δεκαετίας του ’90 έκανε την εμφάνισή του ένα νέο εναλλακτικό μοντέλο, το οποίο βασίζεται στην ιδέα των νοητών λογαριασμών (notional accounts). Αναφερόμαστε στο επονομαζόμενο Σύστημα Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση (Notional Defined Contribution – NDC), το οποίο έχει ως χαρακτηριστικό του στοιχείο τους ατομικούς λογαριασμούς που χρηματοδοτούνται όμως σύμφωνα με το αναδιανεμητικό σύστημα (PAYG). Το Σύστημα Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση υιοθετήθηκε από έξι χώρες, την Ιταλία (1995), τη Λετονία (1996), το Κιργιστάν (1997), τη Σουηδία (1999), την Πολωνία (1999) και την Πολωνία (2000). Στην παρούσα εργασία θα ασχοληθούμε με την εφαρμογή του Συστήματος στις τέσσερις από τις προαναφερόμενες χώρες, δηλαδή στην Ιταλία, Λετονία, Πολωνία και Σουηδία. Θα εξετάσουμε τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στην καθεμία χώρα και θα εκτιμήσουμε τις διαφορές που παρουσιάζουν μεταξύ τους. Τέλος, θα προσπαθήσουμε να δούμε πως θα μπορούσε να εφαρμοστεί το μοντέλο αυτό στο ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα. Πριν προχωρήσουμε στην αναλυτική εξέταση κάθε χώρας, θα δούμε τη φιλοσοφία του Συστήματος Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση.

1.6 Σύστημα Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση (NDC)

Πρόκειται για μια παραλλαγή του συστήματος καθορισμένων παροχών που χρησιμοποιεί το αναδιανεμητικό ως σύστημα χρηματοδότησης. Η διαφορά, εκτός των άλλων έγκειται και στο γεγονός ότι στο Σύστημα Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση, οι παροχές δεν υπολογίζονται από ένα μαθηματικό τύπο που βασίζεται στο ύψος της μισθοδοσίας και στα έτη εργασίας αλλά στο κεφάλαιο που έχει συσσωρευθεί στο λογαριασμό του εργαζόμενου κατά τη χρονική στιγμή της αποχώρησης από την εργασία. Με αυτό τον τρόπο, οι παροχές συσχετίζονται άμεσα με τις εισφορές, γεγονός που αποτελεί στόχο των ειδικών στα συνταξιοδοτικά ζητήματα, ώστε να επιτείνουν τα κίνητρα του εργατικού δυναμικού για εργασία.

Πιο αναλυτικά, το ανωτέρω σύστημα χρησιμοποιεί το αναδιανεμητικό σύστημα χρηματοδότησης. Τα κεφάλαια που συσσωρεύονται από τις κρατήσεις μισθοδοσίας χρησιμοποιούνται για να χρηματοδοτήσουν τις τους

τωρινούς συνταξιούχους. Δημιουργείται όμως κι ένας νοητός ατομικός λογαριασμός για κάθε εργαζόμενο. Ο λογαριασμός αυτός πιστώνεται χωρίς όμως να γίνεται πραγματική κατάθεση των εισφορών (συμπεριλαμβανομένων και των εργοδοτικών εισφορών), οι οποίες όπως προαναφέρθηκε χρησιμοποιούνται για την πληρωμή των ήδη συνταξιοδοτημένων. Όταν φθάσει η ώρα της συνταξιοδότησης των εργαζομένων, τότε οι παροχές (συντάξεις) που θα λάβουν συνδέονται άμεσα με το ποσό των νοητών λογαριασμών, το οποίο μετατρέπεται σε ράντα ανάλογα με το προσδόκιμο ζωής που ισχύει τη χρονική στιγμή της συνταξιοδότησης. Επομένως, για δύο εργαζόμενους με το ίδιο ύψος νοητού λογαριασμού, αυτός που συνταξιοδοτείται σε μικρότερη ηλικία, θα λάβει μικρότερη σύνταξη. Ο συσχετισμός που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό της σύνταξης διαφέρει από τη μια χώρα στην άλλη, συνδέεται όμως με τις μισθολογικές μεταβολές, το ύψος της μισθοδοσίας και το ρυθμό ανάπτυξης του ΑΕΠ. Είναι πιθανό, ένας εργαζόμενος φθάνοντας στην ηλικία συνταξιοδότησης, να μην επιτυγχάνει να συγκεντρώσει το αναγκαίο κεφάλαιο που θα επιτρέπει να λάβει την κατώτατη ανεκτή σύνταξη. Γι'αυτές τις περιπτώσεις, προβλέπεται η επιδότηση από το κράτος, το κόστος της οποίας καλύπτεται από τη γενική φορολογία. Σε ορισμένες χώρες, το ποσό αυτό είναι αρκετά γενναιόδωρο, ενώ σε άλλες είναι τόσο χαμηλό, ώστε καθιστά το σύστημα λιγότερο αναδιανεμητικό.

2 Ιταλία

Δημογραφικοί, δημοσιονομικοί και εργασιακοί λόγοι επέβαλαν μια σειρά μεταρρυθμίσεων στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα της Ιταλίας, σύμφωνα με τις οποίες, προοδευτικά το παραδοσιακό σύστημα καθορισμένων παροχών έδωσε τη θέση του στο νέο σύστημα καθορισμένων εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση (NDC).

2.1 Ιστορική αναδρομή

Από τις αρχές της δεκαετίας του ’90, το ιταλικό συνταξιοδοτικό σύστημα βρίσκεται σε μία διαρκή αναμόρφωση-μεταρρύθμιση. Σε λιγότερο από δύο δεκαετίες, έγιναν πέντε αναθεωρήσεις:

1992-1993, η Αναθεώρηση του Amato

1995, η Αναθεώρηση του Dini

1997, η αναθεώρηση Prodi

2003-2004, η αναθεώρηση Maroni-Tremonti

2006-2207, η αναθεώρηση υπό την κυβέρνηση Prodi II

Το Ιταλικό συνταξιοδοτικό σύστημα χωρίζεται σε τρεις πυλώνες:

2.2 1ος πυλώνας: Δημόσιο, υποχρεωτικό, μη κεφαλαιοποιητικό (PAYG) σύστημα

Ο πρώτος πυλώνας περιλαμβάνει δύο κλιμάκια, το μηδενικό και το πρώτο κλιμάκιο. Το μηδενικό κλιμάκιο πρωτοεμφανίστηκε το 1995 και αποτελεί κοινωνική παροχή που εξασφαλίζει ένα ελάχιστο εισόδημα σε κάθε άτομο ηλικίας άνω των 65 ετών, το οποίο δε δικαιούται συνταξιοδότησης. Για το 2009, η ετήσια ατομική παροχή ανερχόταν στα €5.317,65 δηλαδή το μηνιαίο επίδομα ήταν ύψους € 409,05 με διάρκεια 13 μήνες.

Το πρώτο κλιμάκιο καλύπτει όλους τους εργαζόμενους. Έχει άμεση σχέση με το εισόδημα και χρηματοδοτείται μέσω εισφορών σύμφωνα με το αναδιανεμητικό σύστημα (PAYG). Καλύπτονται συντάξεις γήρατος, αναπηρίας και θανάτου. Μετά την αναθεώρηση Dini, το 1995, το νέο σύστημα καθορισμένων εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση που καθιερώθηκε, οδήγησε στην αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των παροχών για τους νέους ασφαλισμένους και κατ' αναλογία για τους εργαζομένους, οι οποίοι είχαν έως 18 χρόνια εισφορών. Το σύστημα αυτό αντικατέστησε το

προηγούμενο που βασιζόταν στις καθορισμένες παροχές και σύμφωνα με το οποίο ορισμένοι δημόσιοι ως επί το πλείστον υπάλληλοι συνταξιοδοτούνταν έχοντας πληρώσει εισφορές για λιγότερο ακόμη και από είκοσι χρόνια. Μετά το 1995, το σύστημα παραμένει αναδιανεμητικό (PAYG), με τη διαφορά ότι οι εισφορές «πέφτουν» σε εικονικούς ατομικούς λογαριασμούς, οι οποίοι υπολογίζονται βάσει του σταθμικού μέσου της πενταετίας του ρυθμού ανάπτυξης του ΑΕΠ. Τη στιγμή της συνταξιοδότησης, το συσσωρευμένο ποσό μέσω κάποιου συντελεστή μετατροπής, ο οποίος αναπροσαρμόζεται ανά τριετία, μετατρέπεται σε πρόσοδο εναρμονισμένη με το Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

Επομένως, το ύψος της σύνταξης υπολογίζεται θεωρώντας το γινόμενο δύο παραγόντων : 1). Του συνόλου των εισφορών υπολογισμένων με βάση το σταθμικό μέσο της πενταετίας του ρυθμού ανάπτυξης του ΑΕΠ και 2). Του συντελεστή μετατροπής, ο οποίος έχει άμεση σχέση με την ηλικία συνταξιοδότησης, την πιθανότητα θανάτου, την πιθανότητα ύπαρξης χήρας καθώς και του αριθμού των ετών κατά τη διάρκεια των οποίων, ο επιζών θα λαμβάνει την παροχή.

Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των πληρωθεισών και των τεκμαρτών ποσοστών εισφοράς. Αυτές ποικίλλουν ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης. Στον ιδιωτικό τομέα, το ποσοστό εισφοράς είναι 32,7% (8,90% βαρύνει τον εργαζόμενο και 23,80% τον εργοδότη). Στο δημόσιο τομέα, το ποσοστό εισφοράς κυμαίνεται στο 32,95% (8,75% για τον εργαζόμενο και 24,20% για τον εργοδότη). Και στους δύο τομείς, το τεκμαρτό ποσοστό εισφοράς ανέρχεται στο 33%. Οι εισφορές για τους αυτοαπασχολούμενους κυμαίνονται στο 20% και 21% των κερδών που προκύπτουν από εμπορική ή επιχειρηματική δραστηριότητα και στο 26,72% για τους εργαζόμενους σε άτυπες μορφές εργασίας και υπαγόμενους στο καθεστώς της λεγόμενης «gestione separate» (ξεχωριστό συνταξιοδοτικό καθεστώς).

2.3 Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης

Όλοι οι μισθωτοί, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες δικαιούνται σύνταξη γήρατος υπό όρους, εφόσον δηλαδή πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις: όταν εφαρμόζεται το σύστημα βάσει εισφορών, ο εργαζόμενος πρέπει να έχει συμπληρώσει τουλάχιστον πέντε (5) έτη εισφορών και το ποσό

της σύνταξης να ισούται τουλάχιστον προς το 1,2 επί το ποσό του κοινωνικού επιδόματος.

Το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης είναι τα 65 έτη για τους άνδρες και τα 60 για τις γυναίκες που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα και τα 65 έτη για τους άνδρες και τις γυναίκες στο δημόσιο τομέα.

2.4 Πρόωρη συνταξιοδότηση

Για την πρόωρη συνταξιοδότηση, έχει θεσπιστεί ένα σύστημα «ποσοστώσεων», σύμφωνα με το οποίο οι ασφαλισμένοι με συνταξιοδοτικό «συντελεστή 96» (συνυπολογισμός ηλικίας και εισφορών) για το 2011 θεμελιώνουν δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης στην ηλικία των 60 ετών το 2011. Δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης έχουν επίσης οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες.

2.5 Συντελεστές μετατροπής – τύποι και προϋποθέσεις

Οι συντελεστές μετατροπής καθώς και η επικαιροποίησή τους υπολογίζονται σύμφωνα με τους παρακάτω τύπους:

Συντελεστής μετατροπής στην ηλικία συνταξιοδότησης x είναι $TCx = \frac{1}{\Delta x}$,

όπου Δ είναι ένας διαιρέτης, ο οποίος υπολογίζεται σύμφωνα με τον τύπο

$\Delta x = \frac{\sum_{s=m,f} a_{x,s}^{v(t)} + A_{x,s}^{v(t)}}{2} - k$, όπου $a_{x,s}^{v(t)}$ είναι η μέση παρούσα αξία της άμεσης σύνταξης, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με τον τύπο:

$a_{x,s}^{v(t)} = \sum_{t=0}^{w} \frac{l_{x+t,s}}{l_{x,s}} \left(\frac{1+r}{1+\sigma}\right)^{-t}$, όπου

$\frac{l_{x+t,s}}{l_{x,s}}$: η πιθανότητα επιβίωσης μεταξύ των ηλικιών x και x+t

w: η μέγιστη ηλικία

r: εσωτερικός συντελεστής απόδοσης

σ: ποσοστό αναπροσαρμογής

k: ρυθμιστής ανάλογα με τη συχνότητα πληρωμής της σύνταξης (1 μήνα προκαταβολικά, 2 μήνες, 1 χρόνο κ.λπ.). αυτός ο συντελεστής υπολογίζεται 0,4615.

$(\frac{1+r}{1+\sigma}-1)=1{,}5\%$: προεξοφλητικό επιτόκιο

$$A_{x,s}^{v(t)}=\sum_{t=0}^{w-x}\frac{l_{x+t,s}}{l_{x,s}}q_{x+t,s}(\frac{1+r}{1+\sigma})^{-t}\Theta_{x+t,s}\eta\delta_s\sum_{t=1}^{w-x-t+\varepsilon_s}\frac{l_{x+t+\tau-\varepsilon_{x,s},\bar{s}}^{ved}}{l_{x+t-1-\varepsilon_{x,s},\bar{s}}^{ved}}(\frac{1+r}{1+\sigma})^{-\tau}$$

$q_{x+t,s}$: πιθανότητα θανάτου μεταξύ των ηλικιών x+t και x+t+1

$\Theta_{x+t,s}$: πιθανότητα ύπαρξης συζύγου του αποβιώσαντος στην ηλικία x+t

$l_{x+t,s}^{ved}$: πιθανότητα εξάλειψης της χήρας ή του χήρου λόγω θανάτου ή σύναψης νέου γάμου

ε_s : διαφορά μεταξύ της ηλικίας του συνταξιοδοτούμενου φύλου s και της ηλικίας του/της συζύγου

η: ποσοστό αντιστρεψιμότητας

δ_s : μέσο ποσοστό μείωσης της σύνταξης του επιζώντος λόγω εισοδήματος

2.6 2ος πυλώνας: Ιδιωτικό, προαιρετικό και «συλλογικό» κεφαλαιοποιητικό σύστημα

Ο δεύτερος πυλώνας αποτελείται από συμπληρωματικά σχήματα, τα οποία μπορεί να πάρουν μία από τις παρακάτω μορφές:

Α}Κλειστά ή συμβατικά συνταξιοδοτικά προγράμματα ασφάλισης, τα οποία δημιουργούνται κυρίως από ενώσεις εργοδοτών, καθώς και από επαγγελματικά σωματεία. Τα συνταξιοδοτικά αυτά προγράμματα ενδέχεται να προέρχονται από απευθείας συμφωνίες μεταξύ αυτοαπασχολούμενων.

Β) Ανοικτά συνταξιοδοτικά προγράμματα, τα οποία δημιουργούνται από τράπεζες, ασφαλιστικές ή επενδυτικές εταιρείες.

Τα κλειστά συνταξιοδοτικά προγράμματα αποτελούν τον πυρήνα του δεύτερου πυλώνα, ενώ τα ανοικτά διαδραματίζουν κάποιο ρόλο σε αυτό τον πυλώνα, εφόσον παρέχουν προϊόντα κοινωνικής ασφάλισης σε μια δεδομένη ομάδα μισθωτών, για παράδειγμα, στους εργαζομένους μιας συγκεκριμένης εταιρείας. Σ' αυτό τον πυλώνα, χρησιμοποιείται το σύστημα καθορισμένων εισφορών για τους μισθωτούς και αυτό των καθορισμένων παροχών για τους

ελεύθερους επαγγελματίες. Η ηλικία συνταξιοδότησης είναι ίδια με αυτή του πρώτου πυλώνα.

2.7 3ος πυλώνας: Ιδιωτικό, προαιρετικό και ατομικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Στον τρίτο πυλώνα, τα χρηματοοικονομικά προϊόντα που παρέχονται μεμονωμένα στους εργαζόμενους από τα ανοικτά συνταξιοδοτικά προγράμματα συναγωνίζονται την παραδοσιακή κοινωνική ασφάλιση που προσφέρουν οι ασφαλιστικές εταιρείες, η ισορροπία της αγοράς έχει κλονιστεί από το γεγονός ότι τα ανταγωνιστικά προϊόντα παρέχονται από τις ίδιες εταιρείες.

2.8 Σύνοψη

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο σύστημα και όσον αφορά στον πρώτο πυλώνα, κάθε εργαζόμενος διαθέτει έναν νοητό συνταξιοδοτικό λογαριασμό, ο οποίος πιστώνεται κάθε χρόνο με το 1/3 των ακαθάριστων αποδοχών του. Το επιτόκιο υπολογισμού ισούται με το σταθμικό μέσο της πενταετίας του ΑΕΠ της χώρας. Ο εργαζόμενος έχε τη δυνατότητα να επιλέξει τη συνταξιοδότησή του στην ηλικία των πενήντα επτά ετών με την προϋπόθεση ότι το συσσωρευμένο ποσό είναι ικανό να του παρέχει το ελάχιστο εισόδημα, δηλαδή 1,2 φορές το κοινωνικό επίδομα. Τα επιπλέον χρόνια εργασίας από αυτή τη χρονική στιγμή και έπειτα προσδίδουν αρκετά μεγάλη αύξηση στη μελλοντική σύνταξη. Το ποσό της σύνταξης υπολογίζεται ως συνάρτηση του υπολοίπου του συνταξιοδοτικού λογαριασμού, της ηλικίας συνταξιοδότησης καθώς ενός παράγοντα, ο οποίος αναπροσαρμόζεται περιοδικά ανάλογα με το προσδόκιμο ζωής σε διάφορες ηλικίες. Ενώ πριν από το 1992, οι παροχές μετά τη συνταξιοδότηση είχαν άμεση εξάρτηση με το επίπεδο ελάχιστου εισοδήματος, τώρα συνδέονται άμεσα με τη μεταβολή των τιμών.

2.9 Πίνακες με τα βασικά στοιχεία του ιταλικού συνταξιοδοτικού συστήματος

Στον πίνακα 1, φαίνονται τα βασικά χαρακτηριστικά των συνταξιοδοτικών συστημάτων σε τρεις περιόδους: πριν από τη μεταρρύθμιση, κατά τη διάρκεια της μεταρρύθμισης του 1992 και της μεταρρύθμισης του 1995. Η μετάβαση, σύμφωνα με τη μεταρρύθμιση του 1995, στο σύστημα Σύστημα

Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση θα έχει ολοκληρωθεί, όταν ο πληθυσμός που μπήκε στην αγορά εργασίας από το 1996 και έπειτα, θα έχει συνταξιοδοτηθεί. Οι παροχές των ασφαλισμένων πριν από το 1992, θα υπολογίζονται βάσει τριών διαφορετικών κανόνων : πριν το 1992, μεταξύ 1992 και 1995, μετά το 1995.

Πίνακας 1: Μεταβολές των κύριων χαρακτηριστικών των ιταλικών συνταξιοδοτικών σχημάτων κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90

	Προ μεταρρύθμισης	Μεταρρύθμιση 1992	Μεταρρύθμιση 1995
Ηλικία συνταξιοδότησης	60 (άνδρες) 55 (γυναίκες)	65 (άνδρες) 60 (γυναίκες)	Μετά τα 57 έτη (άνδρες και γυναίκες)
Συντάξιμες αποδοχές	Μ.Ο. των αποδοχών των 5 τελευταίων ετών	Μ.Ο. των αποδοχών καθ΄όλη την επαγγελματική σταδιοδρομία	Κεφαλαιοποίηση εισφορών βάσει του σταθμικού μέσου της πενταετίας του ρυθμού μεταβολής του Α.Ε.Π.
Συνταξιοδοτική παροχή	2% Χ(συντάξιμες αποδοχές) Χ (έτη φορολογήσιμων αποδοχών) ≤ 40	2% Χ(συντάξιμες αποδοχές) Χ (έτη φορολογήσιμων αποδοχών) ≤ 40	Εξαρτάται από τη συνολική συσσωρευμένη αξία των εισφορών (ο αναλογικός συντελεστής [1]αυξάνεται

[1] Ο αναλογικός συντελεστής λαμβάνει υπόψη του το μέσο προσδόκιμο ζωής κατά τη συνταξιοδότηση σύμφωνα με τους πίνακες επιβίωσης του 1990 και ένα σταθερό συντελεστή απόδοσης της τάξης του 1,5% με βάση μακροπρόθεσμες προβλέψεις για την ετήσια αύξηση του Α.Ε.Π.

			αναλόγως προς την ηλικία έως τα 65 έτη)
Έτη εισφορών για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος	15	20	5
Συνολικός φόρος μισθωτών υπηρεσιών (εργαζόμενου και εργοδότη)	24,5% των ακαθάριστων αποδοχών	27,1% των ακαθάριστων αποδοχών	32,7% των ακαθάριστων αποδοχών

Πίνακας 2: Βασικά στοιχεία του συνταξιοδοτικού συστήματος της Ιταλίας

Ποσοστά εισφορών	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας
Συνολικά (1ος πυλώνας)	32,70%	32,95%
Εργαζόμενος	8,90%	8,75%
Εργοδότης	23,80%	24,20%

Θεωρητικά ποσοστά αναπλήρωσης	Μεικτά			Καθαρά
	1ος πυλώνας	2ος πυλώνας	Σύνολο	Σύνολο
2005	78,9	0,0	78,9	87,8
2050	64,1	15,5	79,6	92,0

Ηλικίες συνταξιοδότησης	
Γήρατος	60 για τις γυναίκες και 65 για τους άνδρες στο ιδιωτικό τομέα 65 για άνδρες και γυναίκες στο δημόσιο τομέα
Αρχαιότητα	Άθροισμα ηλικίας και ετών εισφοράς (ελάχιστο 35) π.χ. 95/96 το 2009 για μισθωτούς και ελεύθερους επαγγελματίες, 96/97 τα έτη 2010 – 2012 και 97/98 για το έτος 2013 και έπειτα, αντίστοιχα για γυναίκες/άνδρες

Δημόσιες δαπάνες για συνταξ. παροχές (% του ΑΕΠ)	2004	2020	2050
	14,2	14,0	14,7

3 Λετονία

Ακολουθώντας το παράδειγμα της Σουηδίας, η οποία αναθεώρησε τη νομοθεσία της το 1994, η Λετονία εφάρμοσε τη δική της μεταρρύθμιση στο Σύστημα Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση (NDC) το 1995. Η Λετονία ήταν η πρώτη χώρα στην κεντροανατολική Ευρώπη, η οποία υιοθέτησε το συγκεκριμένο σύστημα. Με την υλοποίηση της αναθεώρησης τον Ιανουάριο του 1996, έγινε η πρώτη χώρα που πραγματοποίησε ολοκληρωμένη μετάβαση στο Σύστημα Καθορισμένων Εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση (NDC) για το σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Η αναθεώρηση υπόσχεται σταθερότητα ενόψει δημογραφικών και οικονομικών διακυμάνσεων και διαχειρίζεται ευρεία γκάμα πιθανών οικονομικών και δημογραφικών σεναρίων, τα οποία ενδέχεται να αντιμετωπίσει η χώρα.

Η μετάβαση στο νέο σύστημα δημιούργησε διάφορα θέματα που απατούσαν λύση και σχετίζονταν με την αξιολόγηση των δικαιωμάτων υπό το παλαιό καθεστώς, καθώς και την εισαγωγή του συστήματος στο νέο οικονομικό περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίστηκε από διαρθρωτικές αλλαγές, αφού η χώρα έκανε τη μετάβαση από μια κατευθυνόμενη οικονομία στην οικονομία της αγοράς.

Η θέσπιση ενός λογικού ελάχιστου ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης αποτελούσε ένα βασικό συστημικό αλλά συγχρόνως και πολιτικό ζήτημα. Ήταν σημαντικό, η ηλικία συνταξιοδότησης να είναι τέτοια, ώστε τα άτομα που αναχωρούν από το εργατικό δυναμικό στην ελάχιστη δυνατή ηλικία, να λαμβάνουν μια ικανοποιητική σύνταξη. Η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης συνιστούσε ένα πολύ λεπτό πολιτικό ζήτημα, καθώς επίσης και η διαμόρφωση των εισφορών κατ'αναλογία με τις παροχές.

3.1 Ιστορική αναδρομή

Κερδίζοντας την ανεξαρτησία της το 1990, η Λετονία αποφάσισε τη μετάβασή της στην Οικονομία της αγοράς και στους δημοκρατικούς θεσμούς. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την κατάρρευση της Οικονομίας και την εκτόξευση των τιμών κατά 900%. Μέχρι το 1993 όμως, η ισοτιμία σταθεροποιήθηκε, το

εμπόριο άνοιξε και οι τιμές απελευθερώθηκαν. Παρόλα αυτά, τα πρώτα μεταβατικά χρόνια (1990-94), το ΑΕΠ έπεσε περισσότερο από 40%.

Κάποιες μη παραγωγικές επιχειρήσεις έκλεισαν και όσες διέθεταν αξία στην νέα Οικονομία ιδιωτικοποιηθήκαν. Μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού της χώρας είδε την επαγγελματική του καριέρα να χάνεται. Το 1995 η ανεργία κυμαινόταν σε υψηλά επίπεδα και όσοι εργάζονταν δεν είχαν πλήρη απασχόληση.

Καθώς οι δαπάνες για συνταξιοδοτικές παροχές ήταν καθορισμένες, με την πτώση του ΑΕΠ κατά 40%, η αναλογία τους προς το ΑΕΠ κυμάνθηκε από 5,5% το 1985, στο 10,5% περί τα μέσα του 1990. το κατά κεφαλήν εισόδημα είχε πέσει δραματικά και παντού βασίλευε η φτώχεια. Οι οικογένειες με παιδιά καθώς και οι αγρότες βρίσκονταν σε πολύ δύσκολη κατάσταση.

Από το 1991 μέχρι το 1995 τα άτομα που πλήρωναν εισφορές μειώθηκαν κατά 50%, ενώ μέχρι τα τέλη του 1995, σε κάθε εργαζόμενο που πλήρωνε εισφορές, αντιστοιχούσε 1,5 συνταξιούχος που λάμβανε παροχές. Έτσι η αναθεώρηση του συστήματος ξεκίνησε με δεδομένο την ύπαρξη μεγάλου αριθμού ατόμων, τα οποία λάμβαναν παροχές, ενώ ιδιαίτερα μικρό πλήθος ατόμων πλήρωνε εισφορές.

Εντοπίζουμε λοιπόν δύο προβλήματα που αποτελούν τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος: 1) ύπαρξη μεγάλου πλήθους συνταξιούχων και 2) ύπαρξη πολύ μικρού αριθμού εισφορέων.

1) Ο πολύ μεγάλος αριθμός συνταξιούχων οφειλόταν στην ιδιαίτερα μικρή ηλικία συνταξιοδότησης, δηλαδή τα 55 έτη για τις γυναίκες καθώς και σε κάποιες κατηγορίες επαγγελμάτων που τύγχαναν περισσότερων προνομίων και συνταξιοδοτούνταν σε ακόμη μικρότερες ηλικίες (ακόμη και στην ηλικία των 40).

‘Όλα αυτά προέρχονται από το παλιό σοβιετικό σύστημα, το οποίο είχε την τάση να χρησιμοποιεί τις συνταξιοδοτικές παροχές ως ανταμοιβή για τις εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες εργασίας, ως απονομή προνομίων σε επίλεκτες κοινωνικές ομάδες, όπως η αστυνομία, ο στρατός, ο δικαστικός κλάδος, καθώς και ως έπαινο προς τις μητέρες που έφερναν στον κόσμο μεγάλο αριθμό τέκνων.

2) υπήρχαν συμφωνίες μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών για τη δήλωση του μικρότερου δυνατού μισθού ώστε να γλιτώνουν και οι δύο πλευρές

εισφορές. Η δια φορά σε σχέση με τον πραγματικό μισθό πληρωνόταν «άτυπα» (με συμφωνίες κάτω από το τραπέζι δηλαδή). Για την πλειοψηφία, η εν λόγω συμπεριφορά φαινόταν λογική. Αυτοί που «τιμωρούνταν», δηλαδή αυτοί που πλήρωναν κανονικά τις εισφορές που τους αναλογούσαν, ήταν οι λεγόμενοι «άνθρωποι του συστήματος», για παράδειγμα υπάλληλοι μεγάλων εταιρειών και δημόσιοι υπάλληλοι.

Το σημαντικότερο όμως στο παλιό συνταξιοδοτικό σύστημα ήταν ότι δεν υπήρχε σχέση μεταξύ εισφορών και παροχών και καμία αναλογιστική προσαρμογή για ενδεχόμενη μετατόπιση συνταξιοδότησης. Για όλους τους προαναφερόμενους λόγους, το συνταξιοδοτικό σύστημα στη Λετονία βρισκόταν σε κρίση ακριβώς πριν από την έναρξη της αναθεώρησης.

Συνοψίζοντας, παρατηρούμε ότι οι αρχές του παλιού συστήματος καθορισμένων παροχών δεν ταίριαζαν ούτε στη νέα Οικονομία της αγοράς, ούτε στο γερασμένο πληθυσμό. Το παλιό σύστημα είχε δημιουργήσει πολλούς συνταξιούχους και λίγους εισφορείς. Έτσι υπήρχαν ασθενή κίνητρα για την πληρωμή εισφορών και ανύπαρκτα κίνητρα για αύξηση της ελάχιστης ηλικίας συνταξιοδότησης. Αντιθέτως όμως, στην πολιτική ατζέντα κυριαρχούσε η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης και η δημιουργία νέου τρόπου υπολογισμού των συνταξιοδοτικών παροχών βασιζόμενου στο προσδόκιμο ζωής με άμεση εξάρτηση εισφορών και παροχών.

3.2 Αναθεώρηση στη Λετονία

Το νέο συνταξιοδοτικό σύστημα αποτελείται από δύο κύρια συστατικά:

1. Μη κεφαλαιοποιητικό σύστημα καθορισμένων εισφορών που θεσπίστηκε το Ιανουάριο του 1996, στο οποίο οι εργαζόμενοι διαθέτουν εικονικούς ατομικούς λογαριασμούς και
2. Κεφαλαιοποιητικό σύστημα καθορισμένων εισφορών που θεσπίστηκε τον Ιούλιο του 2001, στο οποίο οι εργαζόμενοι διαθέτουν ατομικούς χρηματοδοτικούς λογαριασμούς.

Η μετάβαση από το σχήμα καθορισμένων παροχών στο σχήμα καθορισμένων εισφορών εισήγαγε την αρχή σύμφωνα με την οποία η παρούσα αξία των παροχών ενός ατόμου ισούται με την παρούσα αξία των εισφορών του καθώς και τον συστημικό περιορισμό ότι η παρούσα αξία των συνολικών

περιουσιακών στοιχείων θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίση με την παρούσα αξία των συνολικών υποχρεώσεων.

Η Λετονία ήταν πρώτη χώρα που εφάρμοσε τον 1ο πυλώνα του συστήματος καθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC). Σήμερα η Λετονία διαθέτει ένα συνταξιοδοτικό σύστημα τριών πυλώνων. Ο 1ος πυλώνας είναι ένα αναδιανεμητικό (PAYG) καθορισμένων εισφορών σύστημα με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC), ο 2ος είναι κεφαλαιοποιητικός υποχρεωτικός και ο 3ος αποτελείται από ιδιωτικά προαιρετικά συνταξιοδοτικά προγράμματα. Με την εισαγωγή ενός σχήματος καθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση σε συνδυασμό με έναν υποχρεωτικό πυλώνα, η Λετονία όπως επίσης και η Πολωνία έκαναν την ριζοσπαστικότερη αναθεώρηση συνταξιοδοτικού προγράμματος στην περιοχή. Η δημογραφική κατάσταση στη Λετονία είναι μεικτή. Ενώ υπάρχει πρόβλεψη για συρρίκνωση του πληθυσμού μέχρι το 2050 από 2,3 εκ. σε1,7εκ. , πρόκειται για ταχύτατη μείωση του πληθυσμού, εντούτοις, ο πληθυσμός της δε γερνάει με τόσο γρήγορους ρυθμούς όπως αλλού. Ο δείκτης εξάρτησης [2]παρουσιάζει αυξητικές τάσεις, δηλαδή από 23,2% που είναι σήμερα θα φθάσει στο 44,1% μέχρι το 2050, ποσοστό βέβαια πολύ καλύτερο από το προβλεπόμενο για την Ε.Ε. 52%. Σίγουρα πάντως στη Λετονία η γήρανση του πληθυσμού δε θα είναι τόσο έντονη. Οι δαπάνες για συνταξιοδοτικές παροχές, προβλέπεται να μειωθούν, από 6,8% του ΑΕΠ θα φθάσουν στο 5,6% το 2050.

3.3 1ος πυλώνας – σύστημα NDC

Ο 1ος πυλώνας καλύπτει τους συνταξιούχους από το παλιό και το νέο σύστημα. Η συμμετοχή όλων των εργαζομένων, ηλικίας άνω των 15 ετών, είναι υποχρεωτική, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων και των αγροτών. Είναι προαιρετική για αυτούς που δεν εργάζονται. Δικαίωμα συνταξιοδοτικών παροχών έχουν οι εργαζόμενοι με περίοδο καταβολής εισφορών τουλάχιστον 10 ετών.

[2] η σχέση μεταξύ του αριθμού των εργαζομένων σε μια οικονομία και του αριθμού των ατόμων (νηπίων, υπέργηρων) που εξαρτώνται από τους πρώτους.

3.3.1 Προσδιορισμός Εισφορών

Οι συνολικές εισφορές στις αποδοχές για την κοινωνική ασφάλιση ανέρχονται σε 32,58%. Οι εργοδότες καταβάλλουν το 23,58% και οι εργαζόμενοι το 9%. Από τις συνολικές εισφορές μόνο το 20% καταχωρείται ως αρχικό ποσό ατομικού λογαριασμού, το οποίο συσσωρεύει βάσει ενός δεδομένου συντελεστή απόδοσης, ο οποίος αυξάνεται ανάλογα με το μέσο όρο των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και θα καταβληθεί μελλοντικά κατά στη στιγμή της συνταξιοδότησης. Το ποσοστό, το οποίο πιστώνεται στον λογαριασμό (NDC) ξεκίνησε από 20% το 1996 και μέχρι το 2010 είχε φθάσει στο 10% με αντίστοιχη αύξηση του ποσοστού που πιστώνεται στο λογαριασμό FDC. Οι πραγματικές εισφορές που καταβάλλονται χρησιμοποιούνται για τη χρηματοδότηση των τρεχουσών δαπανών για παροχές σύνταξης.

Για τους αυτοαπασχολούμενους, οι εισφορές υπολογίζονται βάσει των εισοδημάτων που εισπράττουν από την παραγωγή, την εκτέλεση έργων, την παροχή υπηρεσιών, τις έκτακτες και επαγγελματικές δραστηριότητες καθώς και βάσει άλλων εισοδημάτων.

3.3.2 Ποσοστό απόδοσης

Το ποσοστό απόδοσης στο νοητό κεφάλαιο που δημιουργείται από τη συσσώρευση εισφορών αντανακλά όχι μόνο το μέγεθος της παραγωγικότητας και των αποδοχών αλλά την επίδραση στη γονιμότητα, τη μετακίνηση του εργατικού δυναμικού καθώς και τη βαθμιαία μετάβαση από την παραοικονομία στην Οικονομία. Στη Λετονία, η παραγωγικότητα και οι αποδοχές αναμένεται να παρουσιάσουν αύξηση, ενώ η γονιμότητα θα κυμανθεί σε χαμηλά επίπεδα. Επιπλέον, οι μορφωμένοι και καλά καταρτισμένοι νέοι ενδέχεται να εγκαταλείψουν τη Λετονία προς αναζήτηση καλύτερης αγοράς εργασίας στο εξωτερικό.

Στα μέσα της δεκαετίας του ’90, η γονιμότητα έφθασε στο 1,2 παιδιά ανά γυναίκα και έχει παραμείνει στο ίδιο επίπεδο έως το 2005.. οι δημογράφοι δεν πιστεύουν ότι το ποσοστό γονιμότητας θα ανέλθει περισσότερο από 2,1 παιδιά στις προσεχείς την προσεχή εικοσαετία. Για να αυξηθεί ο ρυθμός των

γεννήσεων είναι σημαντικό οι νέοι να φθάσουν σε ένα ικανοποιητικό οικονομικό και εργασιακό επίπεδο ώστε να αισθάνονται ασφαλείς και έτοιμοι να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις μεγαλύτερης οικογένειας.

Στη δεκαετία του ’90 εκτιμάται ότι η παραοικονομία ανήλθε στο 30-35% της συνολικής εθνικής παραγωγής. Η δήλωση εισοδήματος χαμηλότερου από το κανονικό έχει δύο κυρίως πηγές. Η μία είναι το γεγονός ότι κάποιοι εργαζόμενοι δε δηλώνουν καθόλου κάποιες ώρες εργασίας που εργάστηκαν περιστασιακά, με αποτέλεσμα αυτό να εκλαμβάνεται ως ύπαρξη μικρότερου εργατικού δυναμικού. Η άλλη είναι η συνήθης πρακτική της μη δήλωσης του πραγματικού μισθού αλλά του βασικού, με αποτέλεσμα εμφάνισης μικρότερων κατά κεφαλήν αποδοχών. Από τη στιγμή που η χώρα εισέρχεται σε μια ανοικτή Οικονομία, όλα αυτά προβλέπεται να βελτιωθούν. Συνοψίζοντας, θεωρούμε ότι η βαθμιαία μετάβαση από την παραοικονομία στην τυπική μορφή της οικονομίας της αγοράς θα συμβάλει στην διαμόρφωση των πραγματικών επιπέδων των καταβαλλόμενων εισφορών, οι οποίες αποτελούν βασικό συστατικό του συντελεστή απόδοσης στους νοητούς λογαριασμούς των εργαζομένων.

3.3.3 Μεταβολές οικονομικών δεικτών

Από στοιχεία του Υπουργείου Κοινωνικής Πρόνοιας της Λετονίας, καταγράφεται ότι το μέσο ετήσιο ύψος των πραγματικών αποδοχών αυξήθηκε κατά τη διάρκεια των ετών 1997-2003 κατά 6,7%, με ετήσια αύξηση των κατά κεφαλήν αποδοχών κατά 5,5% κατά μέσο όρο για την ίδια χρονική διάρκεια. Ο συντελεστής απόδοσης στους νοητούς ατομικούς λογαριασμούς ήταν 6,7% για τα έτη 1997-2003. Ο αριθμός των εργαζομένων που κατέβαλαν εισφορές αυξήθηκε κατά 1,1% κατά τη διάρκεια της ίδιας χρονικής περιόδου. Το μέσο ύψος του πληθωρισμού ανήλθε σε 3,6%.

Αξιοσημείωτη είναι η αύξηση κατά 1,1% του αριθμού των ατόμων που κατέβαλαν εισφορές κατά μέσο όρο σε ετήσια βάση. Αυτό εξηγείται από το γεγονός της μετάβασης μέσω του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος σε μια πιο τυπική οργάνωση της Οικονομίας. Εξίσου σημαντικό για το συντελεστή απόδοσης του συστήματος αποτελεί και η αύξηση κατά 5,5% των κατά

κεφαλήν αποδοχών, παρά την αρνητική επίδραση που είχε η ρωσική κρίση του 1998.

Στον πίνακα που ακολουθεί φαίνονται οι σημαντικότεροι οικονομικοί δείκτες.

Πίνακας 3: Παρουσίαση κάποιων οικονομικών δεικτών για το σύστημα NDC

Αύξηση των κατά κεφαλήν αποδοχών κατά μέσο όρο. 1997-2003	5,5%
Αύξηση του αριθμού των εισφορέων κατά μέσο όρο. 1997-2003	1,1%
Αύξηση του ύψους των αποδοχών κατά μέσο όρο. 1997-2003	6,7%
Μέσο ύψος του πληθωρισμού 1997-2003	3,6%
Προσδόκιμο ζωής για τα δύο φύλα στα 60 έτη το 2002 (1996)	18,66(17,88)

Το σύστημα NDC για αναπροσαρμογή των παροχών σύμφωνα με το ρυθμό μεταβολής των εισφορών. Στην πράξη δεν ήταν δυνατό να εφαρμοστεί αυτό. Με την έναρξη της αναθεώρησης το 1996, η αναπροσαρμογή των παροχών ήταν εφικτή μόνο σύμφωνα με το δείκτη τιμών. Επιπλέον, την πλειοψηφία των συνταξιούχων αποτελούσαν άτομα, των οποίων οι παροχές είχαν προσδιοριστεί σύμφωνα με το παλιό σύστημα, ενώ κάποιοι επωφελούμενοι από ειδικά προνόμια είχαν συνταξιοδοτηθεί από την ηλικία των 40 ετών. Έτσι λοιπόν, αφενός λόγω της γενναιοδωρίας στην απονομή παροχών, αφετέρου λόγω της πτώσης του ΑΕΠ στις αρχές του 1990, οι δαπάνες για τις συνταξιοδοτικές παροχές με την εφαρμογή της αναθεώρησης κυμαίνονταν σε πολύ υψηλά επίπεδα. Με τη πάροδο του χρόνου, θα αυξάνεται ο αριθμός των ατόμων που συνταξιοδοτούνται σύμφωνα με το νέο σύστημα και έτσι κάποια στιγμή οι παροχές θα αναπροσαρμοστούν πλήρως ανάλογα με τις πραγματικές εισφορές.

3.3.4 Υπολογισμός συνταξιοδοτικής παροχής

Η ετήσια σύνταξη (P) σύμφωνα με το συνταξιοδοτικό σύστημα καθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC) που εφαρμόστηκε στη Λετονία υπολογίζεται σύμφωνα με τον τύπο**: P = K / G**, όπου K είναι το συνολικό συσσωρευμένο κεφάλαιο στο νοητό ατομικό λογαριασμό κατά τη στιγμή της

αποχώρησης από την εργασία και G είναι το κοινό και για τα δύο φύλα προσδόκιμο ζωής κατά γενεά την ίδια χρονική περίοδο δηλαδή κατά τη συνταξιοδότηση. Οι τιμές του G υπολογίζονται από προβλέψεις σε πίνακες θνησιμότητας. Ανώτατη Επιτροπή εμπειρογνωμόνων της Λετονίας για τις δημογραφικές μεταβολές σε συνεργασία με τη Στατιστική Υπηρεσία έχουν αναλάβει το έργο της ανάλυσης και κατάρτισης των υποθέσεων για τις προβλέψεις των τιμών του G. Συντάσσεται μια αναφορά, η όποια αφού εγκριθεί από την ανωτέρω Επιτροπή διαβιβάζεται στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων. Η εισαγωγική σειρά προβλέψεων προσδιορίστηκε εξετάζοντας τις τάσεις θνησιμότητας σε χώρες με χαμηλότερα ποσοστά θνησιμότητας από της Λετονίας και κατόπιν εκτιμώντας πιθανές οδούς σύγκλισης με τη θνησιμότητα στη Λετονία. Η τιμή του G για τις ηλικίες συνταξιοδότησης μεταξύ 40 και 80 ετών προσδιορίζεται σε ετήσια βάση από το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων υπό την καθοδήγηση της Επιτροπής. Για παράδειγμα, το 2004, οι τιμές του G για τις ηλικίες 60, 65 και 70 ήταν 19,7, 15,67 και 12,46 αντίστοιχα. Σύμφωνα με τις προβλέψεις, η τιμή του G για την ηλικία των 65 ετών αναμένεται να αυξηθεί κατά 2 έτη κατά τη διάρκεια των επόμενων 30 ετών.

Όσον αφορά τη χρήση των προαναφερόμενων προβλέψεων κατά γενεά, υπάρχουν δύο επιχειρήματα.

Σε σύγκριση με τη χρήση πρόσφατων ιστορικών συγχρονικών δεδομένων, οι προβλέψεις με βάση τις τάσεις κατά γενεά εκτιμάται ότι θα προσεγγίσουν περισσότερο την πραγματική εξέλιξη Των ποσοστών θνησιμότητας στο μέλλον και θα ελαχιστοποιήσουν το χάσμα μεταξύ του ποσοστού θνησιμότητας που χρησιμοποιείται εκ των προτέρων για τον υπολογισμό της ράντας και του αποτελέσματος που φανερώνεται εκ των υστέρων, δηλαδή τη χρονική στιγμή του θανάτου του συνταξιοδοτηθέντος.

Αν ο υπολογισμός των τιμών του G βασιζόταν σε μια διαδικασία, η οποία πρόσφατα ιστορικά στοιχεία, τότε αυτό θα οδηγούσε σε ανεπιθύμητες διακυμάνσεις του G από τη μια χρονιά στην άλλη.

Από τα μέσα της δεκαετίας του ’80 και μετά έγιναν πολλές και ραγδαίες αλλαγές στα ποσοστά θνησιμότητας. Μεταξύ του 1987 και του 1994, το προσδόκιμο ζωής στη γέννηση έπεσε κατά πέντε χρόνια, ενώ στις μεγάλες ηλικίες που συνδέονται άμεσα με τις τιμές του G, παρουσιάστηκε αύξηση στη

θνησιμότητα, πιθανώς ως αποτέλεσμα της οικονομικής δυσχέρειας και αποδιοργάνωσης στον τομέα της υγειονομικής φροντίδας που προκάλεσε η μετάβαση στο νέο σύστημα. Δεν θα ήταν λογικό να βασιστούν μακροπρόθεσμες προβλέψεις σε αυτές τις χρονικά σύντομες διακυμάνσεις της θνησιμότητας. Γι'αυτό το λόγο, οι προβλέψεις κατά γενεά κρίνονται προτιμότερες. Συνοψίζοντας, μπορούμε να δεχτούμε ότι η μέθοδος για τον προσδιορισμό του ποσοστού απόδοσης κατά τη φάση της συσσώρευσης καθώς και η εκτίμηση της θνησιμότητας για τον υπολογισμό της ράντας με τον προαναφερόμενο τρόπο συμβάλλει στη δημιουργία οικονομικής σταθερότητας μακροπρόθεσμα.

3.4 2ος πυλώνας – σύστημα FDC

Ο $2^{ος}$ πυλώνας άρχισε να εφαρμόζεται την $1^{η}$ Ιουλίου του 2001. Λειτουργεί σύμφωνα με ένα κεφαλαιοποιητικό σύστημα καθορισμένων εισφορών (FDC) επικουρικής σύνταξης. Το σύστημα ήταν υποχρεωτικό για τους νεοεισερχόμενους στην εργασία καθώς και για τους ασφαλισμένους οι οποίοι είχαν γεννηθεί μετά την $1^{η}$ Ιουλίου του 1971, δηλαδή άτομα κάτω των 30 ετών, όταν το σύστημα άρχισε να λειτουργεί. Ήταν η προαιρετική συμμετοχή για τα άτομα που ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 30-49 ετών (γεννημένοι μεταξύ 2 Ιουλίου 1951 και 1 Ιουλίου 1971). Τα άτομα αυτά είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν το σύστημα NDC και να διοχετεύσουν ένα μέρος των εισφορών τους στο κεφαλαιοποιητικό σχήμα (FDC). Οι ασφαλισμένοι άνω των 50 ετών δε γίνονταν δεκτοί στο σύστημα.

3.4.1 Προσδιορισμός Εισφορών

Τα ποσοστά εισφορών για τους συμμετέχοντες στο σύστημα FDC συμφωνήθηκαν ως εξής: ξεκίνησαν από 2% για τα έτη 2001-2006, αυξήθηκαν σε 4% για το 2007, 8% για το 2008, 9% για το 2009 και έφθασε τελικά σε 10% από το 2010 και μετά. Όπως προαναφέρθηκε, τα ποσοστά εισφορών για το σύστημα NDC μειώθηκαν κατά την ίδια κλίμακα, έτσι ώστε το 2010 τα δύο συστήματα NDC και σύστημα FDC να έχουν ίδιο μερίδιο εισφορών, δηλαδή από 10% έκαστο.

Η προαιρετική συμμετοχή στο σύστημα ήταν πολύ χαμηλή στην αρχή. Από το τέλος του 2003 όμως η συμμετοχή εθελοντών αυξήθηκε από 8% (2002) σε

28%. Η αύξηση αυτή συντελέστηκε λόγω της προώθησης του συστήματος από ιδιωτικές εταιρείες διαχείρισης κεφαλαίων. Τους πρώτους 18 μήνες λειτουργίας, μόνο το Υπουργείο Οικονομικών επιτρεπόταν να διαχειρίζεται τα κεφάλαια του 2ου πυλώνα. Κατόπιν όμως οι κανόνες άλλαξαν και δόθηκε η δυνατότητα σε ιδιωτικές εταιρείες να τα διαχειρίζονται.

Ο 2ος πυλώνας θεωρείται μέρος του συνταξιοδοτικού συστήματος της Λετονίας και γι'αυτό το λόγο, οι εφάπαξ πληρωμές απαγορεύονται. Φθάνοντας στην ηλικία συνταξιοδότησης, οι συμμετέχοντες στο σύστημα FDC, έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν μεταξύ ενός ασφαλιστικού προγράμματος (ράντα) σε ασφαλιστική εταιρεία ή της μεταφοράς των συσσωρευμένων κεφαλαίων στο αποθεματικό κεφάλαιο του NDC. Αυτό σημαίνει ότι για όσους αποφασίσουν να συνάψουν συμβόλαιο με ασφαλιστική εταιρεία, ο Κρατικός Οργανισμός Κοινωνικής Ασφάλισης υπογράφει το συμβόλαιο και μεταφέρει τα συσσωρευμένα κεφάλαια. Από την άλλη, όσοι επιθυμούν να μεταφέρουν τα κεφάλαιά τους στο NDC, λαμβάνουν μια παροχή, η οποία βασίζεται σε μια λίγο διαφοροποιημένη μορφή του τύπου υπολογισμού σύνταξης στο NDC. Το σχήμα FDC αναμένεται να γίνει πλήρως υποχρεωτικό περίπου το 2035, όταν η γενιά των προαιρετικά συμμετεχόντων δεν θα ανήκει πια στο εργατικό δυναμικό.

3.5 3ος πυλώνας – προαιρετικά συνταξιοδοτικά προγράμματα

Ο 3ος πυλώνας άρχισε να λειτουργεί το 1998. Τα συνταξιοδοτικά προγράμματα συνάπτονται είτε κατευθείαν μεταξύ ασφαλιζόμενων και παρόχων είτε με τη μεσολάβηση του εργοδότη. Δεν ήταν ιδιαίτερα δημοφιλή στους εργοδότες. Μόνο το 5% των επιχειρήσεων προσέφεραν στο προσωπικό τους αυτή τη δυνατότητα. Τα συνταξιοδοτικά αυτά προγράμματα παρέχονται από πιστωτικά ιδρύματα, ασφαλιστικές εταιρείες, επενδυτικές καθώς και από εταιρείες διαχείρισης κεφαλαίων. Υποστηρίζονται σχήματα καθορισμένων εισφορών και καθορισμένων παροχών.

Τα προγράμματα αυτά παρέχουν φορολογικές ελαφρύνσεις για εργοδότες και εργαζόμενους. Οι εισφορές που καταβάλλουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι μέχρι ενός ποσοστού του ετήσιου εισοδήματος εργαζομένου έχουν φοροαπαλλαγή εισοδήματος.

Τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα έχουν πολύ μικρό μερίδιο στο χώρο της ασφάλισης στη Λετονία. Το 2006 αριθμούσαν μόνο 90.000 μέλη. Τα πολύ μικρά ποσοστά συμμετοχής οφείλονται στο γεγονός ότι τα εισοδήματα κυμαίνονται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα και επιπλέον τα προγράμματα αυτά δεν έχουν την κατάλληλη προώθηση στην αγορά. Κυρίως άτομα μεσαίων και υψηλών εισοδημάτων κάνουν χρήση αυτών των προγραμμάτων. Οι παροχές μπορούν να πληρωθούν είτε εφάπαξ, είτε μέσω προγραμματισμένων αναλήψεων είτε ως ράντες ζωής.

3.6 Ηλικία συνταξιοδότησης

Τα δύο βασικά ζητήματα της αναθεώρησης του συνταξιοδοτικού συστήματος στη Λετονία ήταν η χαμηλή ηλικία συνταξιοδότησης και η εκτεταμένη χρήση ειδικών δικαιωμάτων.

Πριν από την αναθεώρηση, η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης για τις γυναίκες ήταν τα 55 έτη. Στην αρχή, καθιερώθηκαν τα 60 έτη για άνδρες και γυναίκες ενώ σήμερα δικαίωμα συνταξιοδότησης έχουν οι άνδρες και γυναίκες που έχουν συμπληρώσει το 62^{ο} έτος της ηλικίας τους και περίοδο καταβολής εισφορών τουλάχιστον 10 ετών. Η αύξηση ακολούθησε έγινε σταδιακά με ρυθμό μισό χρόνο για κάθε έτος. Η ηλικία συνταξιοδότησης για τους άνδρες έφθασε στα 62 έτη από το 2003, ενώ για τις γυναίκες από το 2008 και μετά. Ας σημειωθεί ότι για το 2002, το προσδόκιμο ζωής στην ηλικία των 60 ετών ήταν πάνω από15 χρόνια για τους άνδρες και σχεδόν 22 χρόνια για τις γυναίκες, γεγονός που δείχνει ότι ακόμα και η ηλικία των 62 ετών είναι χαμηλή.

Υπάρχει δυνατότητα καταβολής πλήρους σύνταξης σε όσους συνεχίσουν να εργάζονται μετά τη συνταξιοδότηση. Αυτοί εξακολουθούν να καταβάλλον εισφορές και να συσσωρεύουν ποσά στο νοητό συνταξιοδοτικό κεφάλαιο.

3.7 Ειδικά δικαιώματα - αρχικό κεφάλαιο

Στην αναθεώρηση του συνταξιοδοτικού, γίνονται ειδικές αναφορές για τον τρόπο αντιμετώπισης των ειδικών δικαιωμάτων, για παράδειγμα το δικαίωμα συνταξιοδότησης στην ηλικία των 40 ετών για αυτούς που απασχολούνται σε επικίνδυνα επαγγέλματα. Αυτό επιτεύχθηκε με την αξιολόγηση και τη μετάβαση των δικαιωμάτων αυτών από το παλιό σύστημα στο νέο. Η

διαδικασία αυτή δε δημιούργησε πολιτικές αναταραχές ίσως γιατί η διατήρηση τους θεωρήθηκε δίκαιη και πιθανώς θεωρήθηκε εξίσου δίκαιο η μετάβαση στο νέο σύστημα να γίνει υπό κοινό παρονομαστή.

Την εποχή της αναθεώρησης, μόνο το 65-70% των αποδοχών δηλώνονταν. Οι διατάξεις του νέου νόμου για το συνταξιοδοτικό όσον αφορά στη μετάβαση στο νέο σύστημα έδιναν έμφαση στην όσο το δυνατό ταχύτερη μείωση της δήλωσης μικρότερου εισοδήματος καθώς και της φοροδιαφυγής. Γενικά, η πρακτική της διατήρησης «διπλών βιβλίων» ήταν αρκετά διαδεδομένη. Στην πραγματικότητα, δεν υπήρχαν άμεσες κυρώσεις αφού οι παροχές δεν είχαν άμεση εξάρτηση από τις εισφορές. Ο σκοπός της αναθεώρησης ήταν η τάχιστη εισαγωγή του NDC με την ελπίδα ότι η άμεση σχέση μεταξύ εισφορών και παροχών θα αποθάρρυνε τη δήλωση μικρότερων αποδοχών και τη φοροδιαφυγή.

Τα κεκτημένα δικαιώματα [3]υπό το παλιό σύστημα έπρεπε να μεταφερθούν στο νοητό αρχικό κεφάλαιο σύμφωνα με την αρχή του συστήματος NDC. Το αρχικό κεφάλαιο εξαρτάται από τις αποδοχές του ασφαλισμένου μετά το 1996 και την αρχαιότητά του δηλαδή τα χρόνια υπηρεσίας του πριν από το 1996. Κεκτημένα ειδικά δικαιώματα αξιολογήθηκαν και μεταφέρθηκαν στο αρχικό κεφάλαιο. Ο γενικός τύπος υπολογισμού του αρχικού κεφαλαίου σύμφωνα με τη νομοθεσία του 1996 είναι ο εξής :

IC= ατομικές αποδοχές x έτη υπηρεσίας του ατόμου X 0,20

Για τους ασφαλισμένους οι οποίοι διεκδικούν συνταξιοδοτική παροχή από το 2000 και μετά, οι ατομικές αποδοχές υπολογίζονται από το μέσο βασικό μισθό του ασφαλισμένου κατά το χρονικό διάστημα 1996-1999.

Η επιλογή της χρήσης των ατομικών αποδοχών μετά το 1996 ως βάση για τη μετατροπή των ετών υπηρεσίας προ μεταρρύθμισης είχε σκοπό τη δημιουργία ισχυρού κινήτρου στους ασφαλισμένους ώστε να προχωρούν στη δήλωση του εισοδήματος τους έτσι ώστε να αποφεύγεται και η φοροδιαφυγή. Η μέθοδος αυτή όμως είχε και τα μειονεκτήματά της. Η συγκεκριμένη χρονική περίοδος που χρησιμοποιήθηκε για τον υπολογισμό του μισθού, αποδείχθηκε προβληματική για τα άτομα, τα οποία κατά το καθορισμένο χρονικό διάστημα μετατροπής (1996-99) δεν είχαν ιδιαίτερη παρουσία στην αγορά εργασίας.

[3] Θεσμικά δικαιώματα των εργαζομένων κατοχυρωμένα με συλλογικές συμβάσεις

Αυτό σημαίνει ότι άτομα με παρόμοιο ιστορικό όσον αφορά την εργασία τους πριν από το 1996, ήταν πολύ πιθανό να λάβουν πολύ διαφορετικές συντάξεις με βάση το καθεστώς απασχόλησης τους μετά το 1996. Το γεγονός αυτό αποδείχθηκε πολύ άδικο κυρίως για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους, των οποίων τα περισσότερα χρόνια της εργασιακής τους ζωής ήταν με το παλιό σύστημα. Από την άλλη πλευρά όμως, είναι σημαντικό να έχουμε στο μυαλό μας ότι υπήρχε διασπορά αποδοχών ακόμη και πριν από τη μετάβαση, τότε που ήταν συσσωρευμένα τα περισσότερα χρόνια εργασίας και τουλάχιστον σε κάποια έκταση, η κατανομή των αποδοχών μετά τη μετάβαση, κατά την πρώτη δεκαετία αντανακλούσε την κατανομή των αποδοχών πριν τη μετάβαση. Γιατί το λόγο, η θέσπιση ενός καθολικού κανόνα για το μέσο μισθό θα ήταν επίσης άδικη για τους εργαζόμενους, οι οποίοι πριν από το 1996 λάμβαναν αμοιβές πολύ υψηλότερες του μέσου όρου.

Ένα άλλο πρόβλημα ήταν το γεγονός ότι ορισμένοι υπάλληλοι είχαν ασφαλιστικά κενά, δηλαδή δεν κατέβαλαν πλήρεις εισφορές για το χρονικό διάστημα 1996-99, είτε διότι από παράλειψη του εργοδότη τους, είτε από δική τους επιλογή να εργαστούν άτυπα. Συνήθως, οι εισφορές χρεοκοπημένων εργοδοτών καλύπτονται από το κράτος, ως μέρος της διαδικασίας πτώχευσης. Αυτή είναι η συνήθης πρακτική που ακολουθείται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, δεν ισχύει όμως το ίδιο για τη Λετονία.

Τα πρώτα χρόνια που ακολούθησαν τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος, ήταν αρκετά δύσκολο να βρει κάποιος κανονική απασχόληση, παρά το γεγονός μακράς εργασιακής εμπειρίας πριν από τη μετάβαση. Γιατί το λόγο κάποιες αρχικές συντάξεις ήταν πολύ χαμηλές. Δημιουργήθηκε τότε η ανάγκη για αναθεώρηση του νόμου όσον αφορά στον υπολογισμό του αρχικού κεφαλαίου, παρεχόταν έτσι μια εγγύηση μετάβασης για τους ασφαλισμένους που είχαν συμπληρώσει τουλάχιστον 30 έτη υπηρεσίας. Σύμφωνα με τα ανωτέρω, το αρχικό κεφάλαιο θα βασιζόταν σε ό,τι ήταν πιο συμφέρον είτε στις ατομικές αποδοχές σύμφωνα με το νόμο, είτε σε ένα ποσό με βάση το μέσο μισθό για όλους τους συμμετέχοντες τα έτη 1996-99. για τους υπόλοιπου εργαζόμενους, το αρχικό κεφάλαιο υπολογιζόταν με βάση ό,τι ήταν πιο συμφέρον μεταξύ των ατομικών αποδοχών και του 40% του μέσου μισθού που αντιστοιχούσε στο βασικό μισθό. Με το πέρασμα του χρόνου, το αρχικό κεφάλαιο θα εκλείψει και το συνολικό νοητό κεφάλαιο θα εξαρτάται

όλο και περισσότερο από τις τρέχουσες αποδοχές και εισφορές και λιγότερο από τα έτη εργασίας πριν το 1996.

Μεταξύ των ανοικτών θεμάτων της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος στη Λετονία ήταν το ζήτημα για το τι επρόκειτο να γίνε το συσσωρευμένο κεφάλαιο ενός ασφαλισμένου που πεθάνει πριν φθάσει στην ηλικία της συνταξιοδότησης. Όσον αφορά στο σύστημα NDC, το κεφάλαιο χρησιμοποιείται για να χρηματοδοτήσει τις παροχές των προστατευόμενων μελών της οικογένειας του αποβιώσαντος, δηλαδή των παιδιών.. Όσον αφορά στο σύστημα FDC, το κεφάλαιο μεταφέρεται στο λογαριασμό κοινωνικής ασφάλισης με σκοπό τη χρηματοδότηση των παροχών που λαμβάνουν οι επιζώντες. Η σύζυγος δεν έχει κανένα δικαίωμα στις παροχές ατές, ούτε στο σύστημα NDC, ούτε στο FDC.

3.8 Σύνοψη

Η μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος στη Λετονία το 1996 εφαρμόστηκε με πλήρη ανανέωση των δικαιωμάτων του παλιού συστήματος στο νέο σύστημα καθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC). Το σύστημα έχει δοκιμαστεί στο χρόνο και αποδείχθηκε πολιτικά ισχυρό και ανθεκτικό στις εθνικές εκλογές που ακολούθησαν από τότε καθώς και στις αλλαγές των κυβερνήσεων. Το γεγονός ότι έγινε αποδεκτό γενικά το σύστημα οφείλεται στην ευρεία αποδοχή των βασικών αρχών του.

Η μεγαλύτερη πρόκληση τα πρώτα χρόνια ήταν η ανάγκη εύρεσης μιας εγγύησης για τους παλαιότερους εργαζόμενους, οι οποίοι συνταξιοδοτούνταν σύμφωνα με το νέο σύστημα καθώς και η προσπάθεια αναχαίτισης της απόκρυψης του εισοδήματος όσον αφορά στο ασφαλιστικό και στο φορολογικό σύστημα. Το σύστημα δεν έκανε διάκριση μεταξύ των ατόμων με μακρόχρονη καριέρα στο παλιό σύστημα, οι οποίοι είχαν πέσει θύματα της αναστάτωσης στην αγορά εργασίας τη δεκαετία του 1990 και αυτών που απέκρυπταν πληροφορίες σχετικά με το εισόδημά τους για να αποφύγουν την καταβολή εισφορών. Το υπουργείο Κοινωνικής Πρόνοιας, προκειμένου να καταστήσει το σύστημα πιο δίκαιο για την πρώτη κατηγορία καθιέρωσε μια

εγγύηση μετάβασης για τους ασφαλισμένους που είχαν συμπληρώσει τουλάχιστον 30 έτη υπηρεσίας.

Παρουσιάστηκε μεγάλη βελτίωση στους οικονομικούς δείκτες, η ετήσια αύξηση των κατά κεφαλήν αποδοχών κατά 5,5% κατά μέσο όρο οδήγησε σε αύξηση του συντελεστή απόδοσης στους νοητούς λογαριασμούς κατά 6,7% ετησίως. Επιπλέον, ο αριθμός των ασφαλισμένων αυξήθηκε με ρυθμό 1,1% κατά έτος κατά τη χρονική διάρκεια 1997-2003. Αύξηση όμως παρουσίασε και οα ρυθμός των οικονομικά ενεργών πολιτών που πλήρωσαν εισφορές κατά τα έτη 1997-2003. η αύξηση της τυπικότητας υποστηρίζει τα σύστημα καθορισμένων εισφορών όπως το NDC, τα οποία παρέχουν κίνητρο για την τυπική δήλωση των εισοδημάτων τους καθώς και την κανονική πληρωμή των εισφορών τους έτσι ώστε να έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν στην σύστημα κοινωνικών παροχών.

Οι συντάξεις ήταν συνδεδεμένες με το δείκτη τιμών και γι'αυτό το λόγο αυξήθηκε η αξία των προηγούμενα χορηγούμενων παροχών έτσι ώστε να συμβαδίζουν με τις νέες παροχές του συστήματος NDC.

Τέλος, όπως προαναφέρθηκε, το υποχρεωτικό συνταξιοδοτικό χαρτοφυλάκιο της Λετονίας συνίσταται σε ένα συνδυασμό στοιχείων του ενεργητικού μέσω του Κεφαλαιοποιητικού Συστήματος Καθορισμένων εισφορών (FDC), τα οποία επενδύονταν κυρίως στο εξωτερικό στοιχείων του ενεργητικού μέσω του και Συστήματος Καθορισμένων εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση (NDC), τα οποία προσδιορίζονταν από την Οικονομία της χώρας.

4 Πολωνία

Το νέο συνταξιοδοτικό σύστημα της Πολωνίας, υπό το σύνθημα: «Ασφάλιση μέσω διαφοροποίησης» μπήκε σε εφαρμογή την 1η Ιανουαρίου 1999. Το νέο αυτό σύστημα αντικατέστησε την προηγούμενη νομοθεσία όσον αφορά στις συντάξεις γήρατος για την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού της χώρας. Η εφαρμογή ενός νέου συνταξιοδοτικού συστήματος αποτελεί μια μακρόχρονη διαδικασία και το ίδιο ισχύει και για το πολωνικό συνταξιοδοτικό σύστημα.

Ο σχεδιασμός ενός νέου συστήματος από την αρχή, προσφέρει την ευκαιρία να δημιουργηθεί ένα ουδέτερο σύστημα ή τουλάχιστον σχεδόν ουδέτερο απέναντι στην οικονομική ανάπτυξη και ανεξάρτητο από τη γήρανση του πληθυσμού.

Τον Ιανουάριο του 1999, το προηγούμενο συνταξιοδοτικό σύστημα του Βίσμαρκ έλαβε τέλος και το νέο σύστημα μπήκε σε εφαρμογή. Βασιζόταν εξ'ολοκλήρου σε ατομικούς λογαριασμούς δύο τύπων:

- Σύστημα Καθορισμένων εισφορών με Νοητή Κεφαλαιοποίηση (NDC), σύμφωνα με το οποίο, ατομικοί λογαριασμοί που βασίζονται σε κρατικές οιονεί ομολογίες και δεν διακινούνται σε χρηματοοικονομικές αγορές, αποφέρουν απόδοση ίση με την αύξηση των μισθών (αύξηση του ΑΕΠ μακροπρόθεσμα).
- Κεφαλαιοποιητικό Σύστημα Καθορισμένων εισφορών (FDC), σύμφωνα με το οποίο ατομικοί λογαριασμοί βασίζονται σε προϊόντα που διακινούνται σε χρηματοοικονομικές αγορές.

Πρέπει να τονιστεί ότι και οι δύο τύποι λογαριασμών δίνουν συνταξιοδοτικές παροχές την ίδια χρονική στιγμή και έχουν ακριβώς τον ίδιο ρόλο στην κοινωνική ασφάλιση. Ένα συνταξιοδοτικό σύστημα έχει αποκλειστικό σκοπό να παρέχει στους εργαζόμενους μια αποτελεσματική μέθοδο διανομής του εισοδήματος κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Η έννοια της «βασικής κρατικής σύνταξης» δεν υφίσταται στο σύστημα. Η ελάχιστη εγγυημένη σύνταξη χρηματοδοτείται από τη γενική φορολογία.

4.1 Ιστορική αναδρομή

Παρόλο που ο πληθυσμός της Πολωνίας ήταν νεαρότερος σε σύγκριση με άλλες μετακομμουνιστικές χώρες, οι δαπάνες για συντάξεις ήταν από τις

υψηλότερες και οι οποίες σχεδόν διπλασιάστηκαν από 8,6% του ΑΕΠ το 1990 σε 15,5% του ΑΕΠ το 1994. Στην Πολωνία προσφερόταν εύφορο έδαφος για μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού της συστήματος χρησιμοποιώντας το σύστημα NDC. Συγχρόνως προς τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση, συντελέστηκε και οικονομική μεταρρύθμιση δηλαδή μετατροπή της οικονομίας από κατευθυνόμενη σε οικονομία της αγοράς.

Το έναυσμα για τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση στην Πολωνία έγινε το1996 με την εκλογή ενός πρωθυπουργού, του οποίου ο υπουργός εργασίας ζήτησε τη δημιουργία ενός ανεξάρτητου γραφείου για τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση. Το εξουσιοδοτημένο γραφείο για τη μεταρρύθμιση της Κοινωνικής ασφάλισης δημιουργήθηκε με τη βοήθεια της Παγκόσμιας Τράπεζας. [4] Η μεταρρύθμιση έλαβε χώρα το 1999 μετά από δύο κύκλους νομοθεσιών το 1997 και το 1998.

Το προηγούμενο σύστημα ήταν (PAYG) και μετατράπηκε σε ένα NDC σύστημα. Οι εργαζόμενοι διαθέτουν νοητούς εκχωρημένους λογαριασμούς, οι οποίοι πιστώνονται με τις εισφορές τους καθώς και με πληρωμές νοητών τόκων.

Ένα στοιχείο-κλειδί της μεταρρυθμιστικής διαδικασίας ήταν η εξάλειψη των προνομίων πρόωρης συνταξιοδότησης, γεγονός που θα βοηθούσε στη χρηματοδότηση της μεταρρύθμισης. Τα εργατικά σωματεία ήταν πρόθυμα να υποστηρίξουν τη μεταρρύθμιση, με την προϋπόθεση το δικαίωμα της πρόωρης συνταξιοδότησης να διατηρηθεί για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι ανθρακωρύχοι. Σε ανταπόδοση της υποστήριξης των σωματείων, η κυβέρνηση συμφώνησε να ορίσει μια ειδική επιτροπή για την εξεύρεση τρόπων της σταδιακής κατάργησης της πρόωρης ηλικίας συνταξιοδότησης. Επιπλέον, η κυβέρνηση επέτρεψε στα σωματεία να διαχειρίζονται συνταξιοδοτικά κεφάλαια στο νέο σύστημα.

[4] Ιδρύθηκε το 1946 με τη συμφωνία του Bretton Woods. Χορηγεί αναπτυξιακά δάνεια στα μέλη του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου.

4.2 Χαρακτηριστικά της πολωνικής συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης

Ξεκινώντας την 1η Ιανουαρίου του 1999, το νέο σύστημα αντικατέστησε το παλαιό για όλους τους κατοίκους που ήταν γεννημένοι μετά την 31η Δεκεμβρίου 1948, δηλαδή για όσους ήταν μέχρι 50 ετών το 1999. Η συμμετοχή στο νέο σύστημα ήταν υποχρεωτική και συμπεριλάμβανε αυτομάτως τα άτομα που είχαν γεννηθεί μετά την προαναφερόμενη ημερομηνία. Δεν υπήρχε επιλογή, παρά μόνο για μια ομάδα ασφαλισμένων, αυτοί που είχαν γεννηθεί πριν την 1η Ιανουαρίου 1969, δηλαδή τα άτομα ηλικίας 30-50 ετών είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν μία από τις δύο εκδοχές του νέου συστήματος – είτε το σύστημα NDC σε συνδυασμό με το FDC, είτε μόνο το NDC. Είχαν το δικαίωμα να δηλώσουν την επιλογή τους έως 31 Δεκεμβρίου 1999. ο παρακάτω πίνακας δείχνει συνοπτικά τη διαδικασία αυτή.

Πίνακας 4: Εισαγωγή του νέου συστήματος (ηλικιακές ομάδες)

Νέο σύστημα (άτομα γεννημένα μετά την 31η Δεκεμβρίου 1948		
Γεννημένοι μετά την 31/12/1968	Γεννημένοι πριν την 01/01/1969	Γεννημένοι πριν την 01/01/1949 (παλιό σύστημα)
Αυτόματη κάλυψη από το νέο σύστημα (διάσπαση εισφορών μεταξύ δύο λογαριασμών (NDC+ FDC).	Αυτόματη κάλυψη από το νέο σύστημα (διάσπαση εισφορών μεταξύ δύο λογαριασμών (NDC+ FDC) ή ενός (NDC)..	Παραμονή στο παλιό σύστημα . δεν υπάρχει η δυνατότητα συμμετοχής στο νέο – δεν υπάρχουν λογαριασμοί.

4.3 Προσδιορισμός Εισφορών

Οι εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση που υπήρχαν πριν από τη μεταρρύθμιση διασπάστηκαν έτσι ώστε το μερίδιο που αντιστοιχεί στη σύνταξη γήρατος να αποτελεί ξεχωριστή εισφορά. Τα ποσοστά εισφορών για την ασφάλιση γήρατος επιμερίζονται ισομερώς μεταξύ των ασφαλισμένων και των εργοδοτών, δηλαδή αμφότεροι καταβάλλουν από 9,76% επί των αποδοχών, δηλαδή συνολικά 19,52%. Το ποσοστό αυτό διαιρείται σε 12,22% που πηγαίνει στο NDC και σε 7,3% που πηγαίνει στο FDC σύστημα. Όσον

αφορά στη φορολογία, οι εισφορές για σύνταξη γήρατος απαλλάσσονται του φόρου, ομοίως και το εισόδημα που προέρχεται από επενδύσεις συνταξιοδοτικών αποταμιεύσεων, ενώ οι μελλοντικές συνταξιοδοτικές παροχές θα φορολογούνται. Αυτό ισχύει και για τα δύο συστήματα NDC και FDC. Οι εισφορές για σύνταξη γήρατος καταβάλλονται μισές μισές από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ZUS) είναι υπεύθυνο για την είσπραξη των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (ασφάλιση γήρατος, ασθένειας, ατυχημάτων και υγείας) όσων εργάζονται. Είναι επίσης αρμόδιο για την καταβολή παροχών.

4.4 Ηλικία συνταξιοδότησης

Από μακροοικονομικής σκοπιάς, η ηλικία συνταξιοδότησης δεν παίζει ενεργό ρόλο στην εξισορρόπηση των εσόδων και των δαπανών ενόψει του νέου συστήματος, εκτός του ότι μπορεί να αποφέρει βραχυπρόθεσμα κέρδος σε ρευστότητα. Η ηλικία συνταξιοδότησης όμως είναι σημαντική από την άποψη της κοινωνικής πολιτικής και της προσφοράς εργασίας. Γι' αυτούς τους λόγους, θεσπίστηκε ελάχιστο όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση τα 60 έτη για τις γυναίκες και τα 65 για τους άνδρες στο νέο σύστημα. Το αρχικό σχέδιο μεταρρύθμισης προέβλεπε το όριο της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 62 έτη για άνδρες και γυναίκες. Για πολιτικούς λόγους αυτό δεν έγινε δεκτό το 1998. το 2004 η κυβέρνηση παρουσίασε στο κοινοβούλιο σχέδιο νόμου, το οποίο πρότεινε έως το 2023 να έχει εξισωθεί η ηλικίας συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες στα 65 έτη. Μετά από δημόσια συζήτηση όμως, η κυβέρνηση απέσυρε την πρόταση.

4.5 Διάρθρωση του νέου καθεστώτος κοινωνικής ασφάλισης

Το συνταξιοδοτικό σύστημα αποτελεί μια μέθοδο επιμερισμού του ΑΕΠ μεταξύ των γενεών. Το κύριο χαρακτηριστικό του συστήματος NDC είναι η σταθεροποίηση του μεριδίου του ΑΕΠ που μεταφέρεται στη γενιά που αποχωρεί από την υπηρεσία. Τα τεχνικά αποθέματα δημιουργούνται από το σύστημα με σκοπό να εξομαλύνουν τις διακυμάνσεις που αναπόφευκτα επηρεάζουν τα έσοδα και τις δαπάνες.

Από την άλλη πλευρά, το νέο σύστημα αποτελεί επίσης μια μέθοδο κατανομής του κύκλου ζωής του εισοδήματος. Σύμφωνα με αυτό, οι εισφορές

για τη σύνταξη γήρατος βασίζονται σε ένα σταθερό ποσοστό επί των ατομικών αποδοχών και καταχωρούνται ως αξίες σε λογαριασμούς. Κατά τη στιγμή της αποχώρησης από την υπηρεσία, οι συσσωρευμένες αξίες των λογαριασμών μετατρέπονται σε ράντες βασιζόμενες στο κεφαλαίο που έχει συσσωρευθεί και στην αναμενόμενη διάρκεια ζωής.

Στο πεδίο των συνταξιοδοτικών παροχών, χρησιμοποιείται συνήθως η έννοια των πυλώνων. Ο ορισμός ποικίλλει και εξαρτάται από την κατηγοριοποίηση που γίνεται. Αν χρησιμοποιήσουμε αυτή την ορολογία για την Πολωνία, τότε πρώτος πυλώνας δεν υπάρχει και ο δεύτερος πυλώνας αποτελείται από δύο τύπους λογαριασμών: NDC και FDC, οι οποίοι έχουν τον ίδιο αντικειμενικό σκοπό δηλαδή την κατανομή του εισοδήματος αλλά χρησιμοποιώντας διαφορετικούς τρόπους προσέγγισης του συντελεστή απόδοσης (το NDC μέσω της πραγματικής οικονομίας και το FDC μέσω των χρηματοοικονομικών αγορών.

4.6 Αρχικό Κεφάλαιο – Σύνταξη γήρατος

Με την εισαγωγή του νέου καθεστώτος κοινωνικής ασφάλισης, συντελέστηκε μετάβαση από το PAYG σύστημα καθορισμένων παροχών σε ατομικούς λογαριασμούς (συνδυασμός NDC και FDC). Σχεδιάστηκε μια ειδική διαδικασία για τη μετάφραση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε αξίες στους ατομικούς λογαριασμούς. Καθένας που ήταν ασφαλισμένος πριν από την 1^{η} Ιανουαρίου 1999 και συμμετείχε στο νέο σύστημα έλαβε στο νοητό λογαριασμό του ένα ποσό, το λεγόμενο «αρχικό κεφαλαίο». Το σκεπτικό ήταν το εξής: έγινε υποθετική συνταξιοδότηση όλου του πληθυσμού που ήταν γεννημένοι μετά την 31^{η} Δεκεμβρίου 1948 σύμφωνα με τους κανόνες του παλιού συστήματος, δηλαδή αυτού που ίσχυε μέχρι 31 Δεκεμβρίου 1998. στέλνοντας λοιπόν όλους τούς ασφαλισμένους στην υποθετική συνταξιοδότηση, το παλιό σύστημα τερματίστηκε. Μετά την 1^{η} Ιανουαρίου 1999, όλοι συμμετείχαν στο νέο σύστημα που οι ίδιοι είχαν επιλέξει.

Τα κεκτημένα δικαιώματα του παλιού συστήματος μεταφέρθηκαν στο αρχικό κεφάλαιο του νέου συστήματος. Ο υπολογισμός του αρχικού κεφαλαίου έγινε έτσι ώστε να μεταφερθούν οι ίδιες συνταξιοδοτικές παροχές που υπολογίζονταν με τον τύπο του παλιού συστήματος (αναπροσαρμοσμένο για την ηλικία και τα έτη εισφορών), υποθέτοντας ότι όλοι είχαν αποχωρίσει από

την υπηρεσία την τελευταία ημέρα του παλιού συστήματος. Δεν υπήρχε καμιά διαφοροποίηση στο αρχικό κεφάλαιο, αν κάποιος είχε επιλέξει να μοιράσει τις εισφορές του σε δύο λογαριασμούς FDC και NDC ή μόνο στον NDC.

Η μεταφορά των κεκτημένων δικαιωμάτων υπό το καθεστώς του παλιού συστήματος στο αρχικό κεφάλαιο υπό το καθεστώς του νέου συστήματος επιτρέπει τη σταδιακή μετάβαση από το ένα σύστημα στο άλλο χωρίς περίπλοκες και χρονοβόρες διαδικασίες επαναδημιουργίας υποθετικών αξιών σε συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς. Οι μεταρρυθμιστές αποφάσισαν να ακολουθήσουν αυτή τη μέθοδο για τρεις κυρίως λόγους: α) δεν υπήρχαν δεδομένα για τους ασφαλισμένους σε ατομικό επίπεδο ώστε να αναζητηθεί το συνολικό ύψος των πληρωθεισών εισφορών πριν από τη μεταρρύθμιση. Στο παλιό σύστημα, το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ZUS) λάμβανε ατομικές πληροφορίες για κάθε ασφαλισμένο με την αποχώρησή του από την υπηρεσία. Επιπλέον τα περισσότερα ατομικά αρχεία πριν το 1980 είχαν καταστραφεί. β) ο επανυπολογισμός των κεκτημένων δικαιωμάτων στο αρχικό κεφάλαιο επέτρεπε την ομαλή μετάβαση από το παλαιό στο νέο σύστημα δίνοντας κίνητρα για περισσότερα χρόνια εργασίας. Οι προβλέψεις δείχνουν ότι τα ποσοστά αναπλήρωσης βαθμιαία θα μειώνονται όσο το μερίδιο του νοητού λογαριασμού στο αρχικό κεφάλαιο μειώνεται γ) η μέθοδος αυτή δεν έδινε περισσότερα κίνητρα σε αυτούς που επέλεγαν το σύστημα NDC ή συνδυασμό NDC και FDC. Οι εργαζόμενοι είχαν τα ίδια δικαιώματα ανεξάρτητα από την επιλογή τους.

Ο τύπος που υπολογίζει το ύψος της σύνταξης γήρατος ακολουθεί τον εξής τύπο :

$$P_0 = 24\%W\rho + \left(3\%\mathrm{T} + 0{,}7\%\mathrm{N}\right)\mathrm{B} \quad (1)$$

,όπου

P_0 = μηνιαία συσσωρευμένη παροχή στο τέλος του 1999,

T = συνολικός χρόνος εισφορών,

N = χρόνος μη καταβολής εισφορών δηλαδή πρόσθετα αναγνωρίσιμα έτη (ανεργία, στρατιωτική θητεία, γονική άδεια, κλπ)

B = ατομική βάση υπολογισμού

W = μέσες μηνιαίες αποδοχές το δεύτερο τετράμηνο του 1998

ρ = συντελεστής προσαρμογής (ειδικός για το αρχικό κεφάλαιο), ο οποίος ισούται με $\min(\sqrt{\frac{A_i - 18}{A_r - 18} \cdot \frac{C_i}{C_r}}, 1)$, όπου

A_i = ηλικία του ασφαλισμένου στο τέλος του 1998,

A_r = ηλικία συνταξιοδότησης (60 για τις γυναίκες και 65 για τους άνδρες)

C_i = συνολικά αναγνωρίσιμα έτη στο τέλος του 1998 (= Min [illegible])

C_r = απαιτούμενα έτη ασφάλισης (20 για τις γυναίκες και 25 για τους άνδρες).

Από τον ανωτέρω τύπο (1), προκύπτει ότι το ύψος της συνταξιοδοτικής παροχής εξαρτάται από τα ακόλουθα στοιχεία:

- Το ύψος της βάσης υπολογισμού
- Τον αριθμό των περιόδων καταβολής και μη καταβολής εισφορών που μπορεί να αποδείξει ο ασφαλισμένος
- Το ποσό βάσης που ισχύει κατά την ημερομηνία θεμελίωσης του συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Η βάση υπολογισμού της σύνταξης γήρατος είναι αυτή που ισχύει για τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπονται από τις διατάξεις της πολωνικής νομοθεσίας και οι οποίες καταβάλλονται για διάστημα δέκα συναπτών ημερολογιακών ετών εντός των 20 τελευταίων ημερολογιακών ετών που προηγούνται ακριβώς του έτους υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης.

Προκειμένου να καθοριστεί η βάση υπολογισμού της σύνταξης γήρατος, ο ασφαλισμένος έχει τη δυνατότητα να επιλέξει το μέσο όρο των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης 20 ημερολογιακών ετών από όλη την περίοδο ασφάλισης.

Η εν λόγω βάση υπολογισμού προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ατομικού συντελεστή βάσης επί το ποσό βάσης. Το ποσό βάσης αντιστοιχεί στο 100% του μέσου μισθού μείζον τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, τις οποίες κατέβαλε ο ασφαλισμένος καθ' όλη τη διάρκεια του προηγούμενου ημερολογιακού έτους. Το ποσό βάσης καθορίζεται ετησίως και ισχύει από την 1η Μαρτίου κάθε ημερολογιακού έτους μέχρι την τελευταία ημέρα του μηνός Φεβρουαρίου του επόμενου ημερολογιακού έτους.

Ο αριθμός των περιόδων μη καταβολής εισφορών που λαμβάνονται υπόψη περιορίζεται στο ένα τρίτο των περιόδων καταβολής εισφορών, κατ' ανώτατο όριο.

Ο τύπος για τον υπολογισμό του αρχικού κεφαλαίου (K_0) ορίζεται ως εξής :

$$K_0 = P_0 \cdot G_{62}^{1998}$$

Ο συντελεστής G δηλαδή η αναμενόμενη διάρκεια ζωής που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό του αρχικού κεφαλαίου βασίζεται σε πίνακες επιβίωσης κοινούς και για τα δύο φύλα και χρησιμοποιεί την ηλικία 62 για άνδρες και γυναίκες. Το 1998 η αναμενόμενη διάρκεια ζωής για ένα άτομο 62 ετών ήταν 209 μήνες, τιμή που χρησιμοποιήθηκε για τον υπολογισμό. Αν για τον υπολογισμό του αρχικού κεφαλαίου είχε χρησιμοποιηθεί ο συντελεστής G για 60 και 65, τότε οι γυναίκες με τα ίδια χρόνια εργασίας θα ελάμβαναν 30% υψηλότερο αρχικό κεφάλαιο.

Η επιλογή του συντελεστή G έχει επιπτώσεις στο ύψος της μελλοντικής συνταξιοδοτικής παροχής. Η συνεισφορά του αρχικού κεφαλαίου P_0^r στη σύνταξη σύμφωνα με το σύστημα NDC θα είναι :

$$P_0^r = \frac{K_0^r}{G_{age}^r} = P_0 \cdot \prod_{i=1999}^{r} (1 + n_i) \frac{G_{62}^{1998}}{G_{age}^r}, \text{ όπου}$$

n_i = νοητός συντελεστή απόδοσης

r = έτος συνταξιοδότησης

G_{age}^r = αναμενόμενη διάρκεια ζωής στην ηλικία συνταξιοδότησης και το έτος συνταξιοδότησης.

Ο ανωτέρω τύπος δείχνει ότι το ύψος της μελλοντικής συνταξιοδοτικής παροχής εξαρτάται από την απόδοση που ξεκινά από το έτος 1999 έως το έτος αποχώρησης από την εργασία καθώς και από τη σχέση μεταξύ της αναμενόμενης διάρκειας ζωής του ατόμου που συνταξιοδοτείται και του συντελεστή G που χρησιμοποιήθηκε για τον υπολογισμό του αρχικού κεφαλαίου. Όσον αφορά στον τελευταίο παράγοντα, αύξηση της αναμενόμενης διάρκειας ζωής, θα οδηγεί και σε αύξηση της τιμής του παρονομαστή. Επιπλέον αν η διαφορά στην ηλικία συνταξιοδότησης ανδρών

και γυναικών παραμείνει, δηλαδή οι γυναίκες συνταξιοδοτούνται στα 60 και οι άνδρες στα 65, οι γυναίκες θα λαμβάνουν αναλογικά μικρότερη σύνταξη, ως αποτέλεσμα του αρχικού κεφαλαίου.

Η νομοθεσία είχε δώσει μια περίοδο πέντε ετών, δηλαδή μέχρι το 2003 για τον υπολογισμό το αρχικού κεφαλαίου στο νέο σύστημα για όλους τους ασφαλισμένους. Είχε προβλεφθεί ότι αυτό το διάστημα θα ήταν αρκετό ώστε δέκα περίπου εκατομμύρια ασφαλισμένοι στο νέο σύστημα θα συγκέντρωναν τις απαραίτητες πληροφορίες για τον υπολογισμό του αρχικού κεφαλαίου. Ο υπολογισμός του αρχικού κεφαλαίου δεν ολοκληρώθηκε στο προβλεπόμενο διάστημα διότι λιγότεροι από τους μισούς υπέβαλαν τα δικαιολογητικά τους στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ZUS). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να παραταθεί η όλη διαδικασία.

4.7 Επιπτώσεις από την εφαρμογή του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος

4.7.1 Δημογραφική ανάπτυξη μετά το 1999

Ένας από τους σημαντικότερους λόγους εισαγωγής του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος στην Πολωνία ήταν η γήρανση του πληθυσμού, η οποία από το 1999 και έπειτα ήταν εντονότερη. Ειδικότερα, τα ποσοστά γονιμότητας παρουσίασαν δραματική πτώση, ενώ το προσδόκιμο ζωής αυξήθηκε. Επιπλέον, η απογραφή του 2002 έδειξε ότι ο πληθυσμός της Πολωνίας ήταν μικρότερος από τον προβλεπόμενο (κυρίως λόγω λανθασμένης εκτίμησης των μεταναστευτικών ρευμάτων). Ένα από τα σημάδια γήρανσης του πληθυσμού ήταν η αύξηση της αναμενόμενης διάρκειας ζωής στην ηλικία συνταξιοδότησης. Κατά τη χρονική περίοδο μεταξύ 1998 και 2002, η αναμενόμενη διάρκεια ζωής για άνδρες και γυναίκες στα 60 και 65 αυξήθηκε περίπου

κατά ένα έτος.

Πίνακας 5: Αλλαγές στο προσδόκιμο ζωής στην ηλικία συνταξιοδότησης, 1998 - 2002

	Έτος				
Προσδόκιμο ζωής	1998	1999	2000	2001	2002
Γυναίκες 60	20,21	20,31	20,68	20,97	21,31
Άνδρες 60	16,38	16,29	16,72	17,03	17,19
Γυναίκες 65	16,26	16,34	16,68	16,93	17,25
Άνδρες 60	13,37	13,28	13,63	13,92	14,05

Πηγή : Πίνακες επιβίωσης GUS

4.7.2 Οικονομική ανάπτυξη μετά το 1999

Το 1998 που εφαρμόστηκε η μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος στην Πολωνία, η Οικονομία της χώρας παρουσίαζε αλματώδη ανάπτυξη. Μετά το 1999 όμως, η Οικονομία άρχισε να επιβραδύνει και μόνο μετά το 2003 άρχισε να εμφανίζει σημάδια ανάκαμψης. Ειδικότερα, το επίπεδο απασχόλησης μειώθηκε: το 1999 υπήρχαν 14,5 εκατομμύρια εργατικό δυναμικό στην Πολωνία, ενώ το 2002 μόνο 13,7 εκατομμύρια. Επίσης, η αύξηση των αποδοχών ήταν αρκετά μικρή. Την οικονομική ανάπτυξη και την αύξηση των αποδοχών το 2003 δεν ακολούθησε όμως και αύξηση των θέσεων εργασίας.

Η πτώση της απασχόλησης επηρέασε τη χρηματοδότηση του συνταξιοδοτικού συστήματος. Τα έσοδα από τις εισφορές μειώθηκαν και αυτό είχε ως αποτέλεσμα μεγάλα ελλείμματα στο συνταξιοδοτικό σύστημα. Συγχρόνως, τα δημόσια οικονομικά χειροτέρευσαν και το δημόσιο χρέος έφθασε το μισό του ΑΕΠ. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της επιχορήγησης στην κοινωνική ασφάλιση, γεγονός που οδήγησε κάποιους πολιτικούς στην αμφισβήτηση των μακροπροθέσμων αρχών της αναθεώρησης του συνταξιοδοτικού συστήματος, δεδομένων των βραχυπρόθεσμων προβλημάτων λόγω του ελλείμματος στον κρατικό προϋπολογισμό.

Μεταξύ των ετών 1999 και 2002, ο συνολικός αριθμός ασφαλισμένων (του παλιού και του νέου συστήματος) παρουσίασε βαθμιαία πτώση από τα 13,27 εκατομμύρια στα 12,76 εκατομμύρια, δηλαδή πτώση της τάξης του 4% σχεδόν.

Πίνακας 6: Αριθμός ασφαλισμένων, 1998 - 2002 (σε χιλιάδες)

Έτος	Σύνολο	Παλιό σύστημα	Νέο σύστημα: NDC	Νέο σύστημα: NDC + FDC[5]
1998	12.737	12.737		
1999	13.271	1.993	3.684	7.594
2000	13.060	1.749	3.570	7.741
2001	12.851	1.731	3.375	7.745
2002	12.761	1.608	3.300	7.853

Πηγή : Ινστιτούτο Gdansk 2004

4.7.3 Οι συνέπειες της συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης στη Μικροοικονομία

Εξετάζοντας τις συνέπειες της συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης στη Μικροοικονομία, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη δύο ζητήματα.

Πρώτον, το παλιό συνταξιοδοτικό σύστημα βρισκόταν σε αναλογιστικό έλλειμμα. Οι παροχές που έπρεπε να δοθούν ήταν υψηλότερες από τα έσοδα μακροπρόθεσμα. Με την εφαρμογή του συστήματος NDC και τη διατήρηση των εισφορών σε σταθερά επίπεδα θα είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του επιπέδου των παροχών. Σε αυτό συνέβαλε και επιβολή φόρου της τάξης του 25% επιτόκιο του NDC.

Δεύτερον, ο τύπος υπολογισμού της συνταξιοδοτικής παροχής στο σύστημα NDC δημιουργεί σημαντικές διαφοροποιήσεις στο μέγεθος της σύναξης για άτομα που αποχωρούν από την εργασία σε διαφορετικές ηλικίες και όπως ήδη αναφέρθηκε, οι γυναίκες συνταξιοδοτούνται σε διαφορετική ηλικία από τους άνδρες.

[5] Ο αριθμός των ατόμων σε NDC και NDC + FDC βασίζεται σε εκτιμήσεις.

Προσομοιώσεις των συντάξεων που παρέχονται από το νέο σύστημα δείχνουν ότι υπό συνήθεις συνθήκες, μια γυναίκα που άρχισε να εργάζεται το 1999 στην ηλικία των 25 ετών και συνταξιοδοτείται στην ηλικία των 60 θα λάβει μια παροχή (άθροισμα παροχών των δύο συστημάτων NDC και FDC) που αντιπροσωπεύει το 40% των τελευταίων αποδοχών της, ενώ ο άνδρας που συνταξιοδοτείται στην ηλικία των 65 θα λάβει παροχή ίση με το 60% των τελευταίων αποδοχών του. Στην περίπτωση των μεγαλύτερων σε ηλικία ασφαλισμένων, η αναμενόμενη παροχή σε σχέση με τις τελευταίες παροχές του θα είναι υψηλότερη. Αυτό αντανακλά την επίδραση του αρχικού κεφαλαίου στις μελλοντικές συντάξεις.

Βασιζόμενη στις προβλέψεις για το ύψος των μελλοντικών συντάξεων και των ποσοστών αναπλήρωσης, η πολωνική κυβέρνηση πρότεινε δύο αλλαγές στο συνταξιοδοτικό σύστημα. Η πρώτη ήταν η αύξηση του συντελεστή απόδοσης στους λογαριασμούς του NDC στο 100% του ύψους του αποθεματικού κεφαλαίου, το οποίο υπολογίζεται σύμφωνα με τις συνολικές εισφορές. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα συντάξεις να αυξηθούν. Η αύξηση θα είναι μεγαλύτερη όταν η συνταξιοδότηση γίνεται στην ηλικία των 65 και αναλογικά μικρότερη για την ηλικία των 60 (Πίνακας 7).

Η δεύτερη αλλαγή που προτάθηκε από την κυβέρνηση ήταν η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες στα 65. η αρχική πρόταση προέβλεπε σταδιακή αύξηση των ορίων ηλικίας, η οποία θα ολοκληρωνόταν το 2018. μια σφυγμομέτρηση της κοινής γνώμης έδειξε ότι η πλειοψηφία της κοινωνίας (51%) προτιμούσε τη διατήρηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης. Ένα σχέδιο νόμου που υπεβλήθη στη Βουλή το 2004 για τη σταδιακή αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης απεσύρθη από την κυβέρνηση που ακολούθησε.

Πίνακας 7: προσομοίωση ποσοστών αναπλήρωσης για διαφορετικές ηλικίες για άνδρες και γυναίκες ανάλογα με την ηλικία συνταξιοδότησης και τη φορολόγηση των αποδόσεων (σε ποσοστά του τελευταίου μισθού)

	Νοητός συντελεστής απόδοσης 75% του μισθολογικού κόστους		Νοητός συντελεστής απόδοσης 100% του μισθολογικού κόστους	
Ηλικία το 1999	Σύνταξη στα 60	Σύνταξη στα 65	Σύνταξη στα 60	Σύνταξη στα 65
25	42,7%	59,5%	45,9%	64,5%
30	46,1%	62,3%	50,8%	69,2%
35	47,7%	63,3%	52,7%	70,8%
40	49,4%	64,6%	54,4%	72,1%
45	51,6%	66,4%	56,1%	73,5%
49	53,8%	68,3%	57,4%	74,6%

Σημ. Υποθέτουμε ότι η αναμενόμενη διάρκεια ζωής είναι σταθερή και κυμαίνεται στα επίπεδα του έτους 2002.

4.7.4 Εφαρμογή του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος

Η εισαγωγή των ατομικών λογαριασμών αποτέλεσε μια τεχνολογική και λειτουργική πρόκληση. Πολλές διαδικασίες έπρεπε να καταγραφούν, η σημαντικότερη εκ των οποίων ήταν η συλλογή και εκχώρηση των πληρωμών. Οι υπόλοιπες διαδικασίες, δηλαδή η καταχώριση, μεταφορές και τα λοιπά ήταν υποστηρικτικές. Ένα σύστημα NDC είναι πολύ απαιτητικό για τους διαχειριστές της κοινωνικής ασφάλισης, διότι οι ατομικοί λογαριασμοί πρέπει να τηρούνται για όλους τους ασφαλισμένους και όχι μόνο για τους συνταξιοδοτούμενους. Η εγκατάσταση και εκτέλεση ατομικών λογαριασμών απαιτεί εξειδικευμένα πληροφοριακά συστήματα, η ποιότητα των οποίων εξαρτάται βέβαια και από τα δεδομένα που παρέχονται από τους υπαλλήλους και τη διοίκηση της κοινωνικής ασφάλισης.

Για το σχήμα της παροχής γήρατος απαιτείται σχετικά απλή πληροφόρηση, μόνο τέσσερα στοιχεία αρκούν για την παρακολούθησή της:

- Για ποιον έχουν πληρωθεί οι εισφορές (ταυτοποίηση εργοδότη ή υπαλλήλου)
- Τι ποσό έχει πληρωθεί (ποσότητα)
- Πότε πληρώθηκε η εισφορά (ημερομηνία)
- Ποια είναι η μισθολογική βάση (μεταβλητή ελέγχου)

Για τη σωστή λειτουργία των ατομικών λογαριασμών, ήταν απαραίτητη η ταυτοποίηση εργαζομένων και εργοδοτών. Τα σχετικά με την πληρωμή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης έγγραφα έπρεπε να περιέχουν τούς ειδικούς αριθμού ταυτοποίησης, οι οποίοι πληρούσαν δύο σημαντικά κριτήρια, ήταν μοναδικοί και κοινότυποι.

Παρόλα αυτά, δημιουργήθηκαν κάποια προβλήματα όσον αφορά στην ταυτοποίηση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, τα οποία προέρχονταν :α) από λανθασμένες πληροφορίες στα έγγραφα καταχώρησης, β) από λανθασμένους αριθμούς ταυτοποίησης και γ) από λανθασμένη χρήση των φορολογικών κωδικών ταυτοποίησης σε θέματα που αφορούσαν κοινωνική ασφάλιση. Όσα προαναφέρθηκαν είναι κάποια από τα προβλήματα που παρουσιάστηκαν κατά την εφαρμογή του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος.

4.8 Συμπεράσματα

Το νέο συνταξιοδοτικό σύστημα στην Πολωνία ανασχημάτισε την παραδοσιακή αντίληψη για τον τρόπο με τον οποίο ένα συνταξιοδοτικό σύστημα μπορεί να παρέχει κοινωνική ασφάλιση. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα, η Πολωνία να συγκαταλέγεται ανάμεσα στις λιγοστές χώρες, οι οποίες θα έχουν κατάλληλα προετοιμαστεί για την αντιμετώπιση μιας από τις δυσκολότερες προκλήσεις της εποχής μας, τη γήρανση του πληθυσμού.

Στο μέλλον, οι δαπάνες για παροχές γήρατος, όχι μόνο θα σταματήσουν να αυξάνονται αλλά η συνολική δαπάνη θα σημειώσει πτώση σε σχέση με το ΑΕΠ.

Το παράδειγμα του πολωνικού συνταξιοδοτικού συστήματος είναι ενδιαφέρον και για έναν ακόμη λόγο. Αυτός ο τύπος συστήματος συμβάλλει στην κινητικότητα της εργασίας, τη δυνατότητα δηλαδή των εργαζομένων να

κινηθούν από τη μία ευρωπαϊκή χώρα σε άλλη, χωρίς κίνδυνο να επηρεαστεί η συνταξιοδοτική παροχή τους. Η ουδετερότητα ενός συνταξιοδοτικού συστήματος αποτελεί ένα σπουδαίο επίτευγμα που θα συμβάλλει στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση.

5 Σουηδία

5.1 Επισκόπηση της μεταρρύθμισης του σουηδικού συνταξιοδοτικού συστήματος

Με την νομοθεσία που ψηφίστηκε τον Ιούνιο του 1994, η Σουηδία αντικατέστησε το αναδιανεμητικό σύστημα (PAYG) καθορισμένων παροχών με ένα νέο συνταξιοδοτικό σύστημα, το οποίο ήταν συνδυασμός ενός συστήματος καθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC) και ενός κεφαλαιοποιητικού Συστήματος Καθορισμένων εισφορών (FDC). Η συμμετοχή στα ανωτέρω σχήματα είναι υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους στη Σουηδία και καλύπτουν τις αποδοχές μέχρι ενός ορίου. Το συνολικό ποσοστό εισφορών είναι 18,5%, με 16% για τους λογαριασμούς NDC και 2,5% για τους λογαριασμούς FDC. Τα προγράμματα επαγγελματικής ασφάλισης μετασχηματίστηκαν σε σχήματα FDC, ενόψει της μεταρρύθμισης, έτσι οι περισσότεροι υπάλληλοι στη Σουηδία κατείχαν ένα μεικτό χαρτοφυλάκιο ασφάλισης με εισφορές στο σύστημα NDC καθώς και στο δημόσιο και επαγγελματικό σύστημα FDC, στο οποίο μπορούσαν να επιλέξουν οι ίδιοι τις επενδύσεις τους (δημόσιο) και τους διαχειριστές τους (επαγγελματικό).

Στη Σουηδία, όπως και στις περισσότερες χώρες μέχρι τη δεκαετία του ’90, ασφάλιση γήρατος, επιζώντων και αναπηρίας ανήκαν όλες στο ίδιο πακέτο. Ως μέρος της μεταρρύθμισης, η ασφάλιση γήρατος αποσυνδέθηκε από αυτές της αναπηρίας και των επιζώντων και μετασχηματίστηκε σε ένα οικονομικά αυτόνομο σύστημα βασιζόμενο στις ασφαλιστικές εισφορές.

Η εφαρμογή του νέου συστήματος διήρκεσε αρκετό χρόνο. Όλη η παλιά νομοθεσία έπρεπε να αντικατασταθεί από την νέα και ό,τι ήταν σχετικό να αναπροσαρμοστεί. Επιπλέον, η νομοθεσία για το φόρο εισοδήματος έπρεπε να τροποποιηθεί διότι η μεταρρύθμιση είχε καταργήσει την ειδική φοροαπαλλαγή για τους συνταξιούχους, θέτοντας το εισόδημα από τις συνταξιοδοτικές παροχές σε ίση βάση με τις ατομικές αποδοχές.

Το νέο συνταξιοδοτικό σύστημα τέθηκε σε ισχύ το 1999. Τον Ιανουάριο και Φεβρουάριο του 1999, οι ασφαλισμένοι άρχισαν να λαμβάνουν τις πρώτες

βεβαιώσεις για τους λογαριασμούς τους NDC και FDC. Οι υπολογισμοί για τις μελλοντικές συντάξεις σύμφωνα με το νέο σύστημα έγιναν από το 1995 για όσους γεννήθηκαν μετά το 1938. Όσοι γεννήθηκαν το 1937 ή πριν καλύπτονται εξ' ολοκλήρου από το παλιό σύστημα. Όσοι γεννήθηκαν στο διάστημα 1938 – 1954 καλύπτονται εν μέρει από το παλαιό σύστημα και μέρει από το καινούργιο, σε κλιμακούμενη βάση: όσοι γεννήθηκαν το 1938 καλύπτονται από το καινούργιο σύστημα κατά 4/20 και από το παλαιό κατά 16/20, όσοι γεννήθηκαν το 1939 καλύπτονται από το καινούργιο σύστημα κατά 5/20 και από το παλαιό κατά 15/20 και ούτω καθεξής. Όσοι γεννήθηκαν το 1954 και έπειτα καλύπτονται εξ ολοκλήρου από το νέο σύστημα.

Το σχήμα FDC ξεκίνησε το 1995, οπότε άρχισαν να καταβάλλονται οι εισφορές και να κατατίθενται σε έναν έντοκο δεσμευμένο λογαριασμό στην Εθνική Υπηρεσία Δημοσίου Χρέους. Οι εισφορές όμως άρχισαν να κατανέμονται ατομικά όταν όλοι οι ατομικοί λογαριασμοί ήταν έτοιμοι και αυτό έγινε τον Ιανουάριο του 1999. Η επιλογή επενδύσεων έγινε για πρώτη φορά το 2000 και οι πρώτες παροχές, προσδιορισμένες σύμφωνα με το νέο σύστημα (NDC και FDC) πληρώθηκαν το 2001.

Η βασική αρχή της μεταρρύθμισης είναι η ίδια που κατεύθυνε τη σουηδική κοινωνική πολιτική από το 1950. αυτή είναι το να παρέχει την κατάλληλη συνταξιοδοτική παροχή ανάλογα με τις αποδοχές με καθολική κάλυψη για όλα τα άτομα που εργάζονται και διαμένουν στη Σουηδία καθώς και να εγγυάται ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους ηλικιωμένους. Η σουηδική μεταρρύθμιση είχε τέσσερις βασικούς στόχους:

1. Η δίκαιη μεταχείριση των ατόμων με διαφορετικό ιστορικό όσον αφορά στις εισφορές. Δύο πρόσωπα που έχουν καταβάλει το ίδιο ποσό εισφορών και οι οποίοι συνταξιοδοτούνται ταυτόχρονα και στην ίδια ηλικία θα πρέπει να δικαιούνται την ίδια παροχή. Αυτό συνεπάγεται, ότι η παροχή εξαρτάται αποκλειστικά από το ποσό των συνολικών εισφορών και όχι από τον αριθμό των ετών εισφορών ή έναν καθορισμένο αριθμό των καλύτερων ετών. Όλα τα προαναφερόμενα είναι βασικά συστατικά των ευρωπαϊκών προγραμμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένου και του παλαιού συνταξιοδοτικού συστήματος της Σουηδίας.

2. Η διαφανής αναδιανομή. Ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται με τη χρηματοδότηση της αναδιανεμητική πολιτικής από πόρους του γενικού προϋπολογισμού που προορίζονται ειδικά για το σκοπό αυτό το πιο σημαντικό παράδειγμα είναι η ελάχιστή παροχή εγγυήσεων για την προστασία της φτώχιας.
3. Η οικονομική σταθερότητα για την αντιμετώπιση των δημογραφικών αλλαγών και της οικονομίας. Στο παλαιό σύστημα καθορισμένων παροχών, θεωρείτο ως δεδομένο ότι οι μελλοντικοί εργαζόμενοι θα πλήρωναν τις εισφορές ανεξάρτητα από το ύψος τους. Αντίθετα, στο σύστημα NDC, οι επιμέρους αποφάσεις σχετικά με την εργασία και τη συνταξιοδότηση αντικατοπτρίζονται στο ύψος της προσόδου και το ποσοστό εισφορών που θα κληθούν να καταβάλουν οι μελλοντικοί εργαζόμενοι για τη χρηματοδότηση του συστήματος είναι το ίδιο με αυτό που πληρώνουν οι εργαζόμενοι σήμερα.
4. Εξοικονόμηση χρημάτων που διαχειρίζονται ιδιωτικά χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Η εξοικονόμηση των δημόσιων οικονομικών θα διατηρηθεί μέσω της δημιουργίας και της ανάπτυξης ενός νέου δεύτερου πυλώνα εξοικονόμησης από τους νεότερους εργαζόμενους.

Ένα ακόμη αποτέλεσμα της μεταρρύθμισης είναι ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία θα μπορούν να συνδυάσουν εισοδήματα είτε από αποδοχές είτε από συνταξιοδοτικές παροχές με οποιονδήποτε τρόπο και με τους ίδιους φορολογικούς κανόνες. Οι παροχές από το σύστημα NDC, είτε από το FDC μπορούν να απαιτηθούν στο σύνολό τους ή μέρος τους με τη συμπλήρωση του ελάχιστου ορίου συνταξιοδότησης, δηλαδή η ηλικία των 61 χρόνων.

5.2 Ιστορική αναδρομή

Το παλαιό συνταξιοδοτικό σύστημα στη Σουηδία ήταν ένας συνδυασμός κύριας παροχής σταθερού επιτοκίου (Folkpension -FP) με μια επικουρική παροχή που είχε σχέση με τις αποδοχές (ATP). Το σχήμα ATP εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 1960, πρόκειται για μια παροχή που άρχιζε να καταβάλλεται στους ασφαλισμένους που είχαν συμπληρώσει το $65^{ο}$ έτος της ηλικίας τους, είχαν 30 έτη εισφορών και ποσοστό αναπλήρωσης 60% των μέσων αποδοχών των 15 καλύτερων ετών. Για όσους η επικουρική παροχή

ΑΤΡ ήταν πολύ μικρή ή ανύπαρκτη, λάμβαναν μια πρόσθετη παροχή ίση με το 50% της κύριας παροχής (FP). Το σύστημα αυτό ήταν άδικο για τους ασφαλισμένους που είχαν μακρά περίοδο εργασίας και υψηλές εισφορές.

Οι δύο παροχές, κύρια και επικουρική χρηματοδοτούνταν μέσω του φόρου εισοδήματος που βάρυνε τον εργοδότη. Το σύστημα ήταν αναδιανεμητικό με μερική κεφαλαιοποίηση. Το ποσοστό εισφοράς για την κύρια σύνταξη ήταν 6% πλέον μιας πρόσθετης εισφοράς 2% η οποία χρηματοδοτείτο από τα συνολικά εισοδήματα. Το ποσοστό εισφοράς για την επικουρική σύνταξη ήταν 13% την εποχή πριν από τη μεταρρύθμιση. Οι εισφορές αυτές δεν ήταν αρκετές ώστε να καλύψουν τις δαπάνες.

Το παλαιό σύστημα είχε σχεδιαστεί τη δεκαετία του 1950 με 4% πραγματική αύξηση και πολύ χαμηλότερο προσδόκιμο ζωής. Καθώς ο ρυθμός αύξησης των κατά κεφαλή αποδοχών μειώθηκε κατά μέσο όρο περίπου 2% και το εργατικό δυναμικό παρέμενε σταθερό, οι ειδικοί άρχισαν να ανησυχούν κατά πόσο ι εισφορές θα μπορούσαν να υποστηρίξουν την αναμενόμενη αύξηση των συνταξιούχων γήρατος. Αναλογιστικοί υπολογισμοί έδειξαν ότι κρινόταν απαραίτητη η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των ασφαλισμένων προκειμένου να καλυφθούν οι μελλοντικές υποχρεώσεις. Επιπλέον, από τη δεκαετία του 1980, επικρατούσε η γενική αντίληψη από τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα δε θα μπορούσε να εκπληρώσει τις «υποσχέσεις» του στο μέλλον. Οι νέοι είχαν αρχίσει να γίνονται όλο και πιο επιφυλακτικοί με την προοπτική τους ως συνταξιούχοι. Εν ολίγοις, η εμπιστοσύνη στο σύστημα είχε αρχίσει να χάνεται. Υπήρχε επιτακτική ανάγκη για άμεση μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος. Συνοπτικά αναφέρουμε τα βασικότερα προβλήματα του προ-μεταρρύθμισης συστήματος:

- Η αύξηση του κόστους ήταν αντιστρόφως ανάλογη με την οικονομική ανάπτυξη. Οι συνταξιοδοτικές παροχές ήταν συνδεδεμένες με τις τιμές παρά με τις αποδοχές. Η έλλειψη σύνδεσης μεταξύ παροχών και αύξησης των πραγματικών αποδοχών του εργαζόμενου πληθυσμού καθιστούσε το σύστημα ευαίσθητο στις μεταβολές της παραγωγικότητας. Χαμηλότερη αύξηση της βάσης εισφορών δημιουργούσε υψηλότερα κόστη.

- Δεν υπήρχε ανταπόκριση στις δημογραφικές μεταβολές. Όπως στις περισσότερες χώρες του κόσμου, ο πληθυσμός της Σουηδίας γερνάει. Τα ποσοστά θνησιμότητας της Σουηδίας είναι από τα χαμηλότερα και προβλέπεται να εξακολουθήσουν να βελτιώνονται τις επόμενες δεκαετίες.
- Η σχέση μεταξύ αποδοχών και παροχών ήταν αδύναμη και θα επιδεινωνόταν. Η σχέση μεταξύ εισφορών και παροχών ήταν αδύναμη λόγω των τύπων υπολογισμού των παροχών κύριας και επικουρικής.
- Άνιση Ανακατανομή. Η σχέση μεταξύ εισφορών και παροχών ήταν ασθενής. Ενώ οι εισφορές καταβάλλονταν για το σύνολο των αποδοχών από την ηλικία των 16 ετών, οι παροχές υπολογίζονταν μόνο στις αποδοχές των 15 καλύτερων ετών. Ο τύπος υπολογισμού λοιπόν ανακατένειμε το εισόδημα αυτών που είχαν πολύχρονη εργασιακή ζωή και ένα σταθερό εισόδημα (κυρίως οι χαμηλόμισθοι) σε αυτούς που είχαν λιγότερα χρόνια εργασίας αλλά υψηλότερες αποδοχές. Μελέτες έδειξαν ότι οι λιγότερο ευνοημένοι του παλαιού συστήματος ήταν οι εργάτες παραγωγής και κυρίως οι γυναίκες.
- Στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας. Ο τύπος υπολογισμού των παροχών καθώς και το γεγονός ότι οι εισφορές καταβάλλονταν για το σύνολο των αποδοχών σήμαινε ότι πιθανή μείωση της συμμετοχής των εργαζομένων δεν θα μεταφραζόταν σε χαμηλότερες συνταξιοδοτικές παροχές.
- Δυσοίωνες προοπτικές για αποταμίευση. Μελέτες για τη Σουηδία έδειξαν ότι το επικουρικό σύστημα ασφάλισης (ΑΤΡ) είχε αρνητική επίδραση στα ποσοστά αποταμίευσης σε προσωπικό επίπεδο.

Μια βαθιά οικονομική ύφεση συνοδευόμενη από μια πτώση της βάσης εισφορών της τάξης του 10% στις αρχές της δεκαετίας του ’90 τελικά έκανε ακόμη πιο επιτακτική την ανάγκη για μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος. Το 1992, η νεοεκλεγείσα κυβέρνηση σχημάτισε μια ομάδα εργασίας, την οποία αποτελούσαν εκπρόσωποι και από τις επτά παρατάξεις του κοινοβουλίου καθώς και από μερικούς ειδικούς με έργο τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος. Η ομάδα εργασία κατέληξε σε συμφωνία των πέντε, δηλαδή πάνω από το 80% των συμμετεχόντων τον Ιανουάριο του

1994 και η πρότασή τους πέρασε από το Κοινοβούλιο τον Ιούνιο του ίδιου έτους. Ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία του νέου συστήματος θα ήταν η άμεση σχέση μεταξύ εισφορών και παροχών καθώς και ότι το σύστημα θα ήταν αναδιανεμητικό (PAYG).

5.3 Λειτουργία του νέου σουηδικού συνταξιοδοτικού συστήματος

Όπως προαναφέρθηκε, το νέο δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα αποτελείται από δύο σχήματα: ένα Σύστημα Καθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC) και ένα κεφαλαιοποιητικό Σύστημα Καθορισμένων εισφορών (FDC), το οποίο στη Σουηδία ονομάζεται «ανταποδοτική σύνταξη» (premium pension).

5.4 Παροχές γήρατος

Όσον αφορά στις συντάξεις γήρατος, προβλέπονται :

- μια σύνταξη συνδεδεμένη με το εισόδημα,
- μια σύνταξη υπό κεφαλαιοποιητικό καθεστώς και
- μια εγγυημένη σύνταξη.

5.5 Εγγυημένη σύνταξη

Όσον αφορά στην εγγυημένη σύνταξη, εξασφαλίζει ελάχιστη σύνταξη σε όσους δεν έχουν εργαστεί αρκετά ώστε να δικαιούνται επαρκή σύνταξη βασιζόμενη στο εισόδημα. Αποτελεί ασφαλιστική δικλείδα για όσους δεν έχουν αποκτήσει συνταξιοδοτικά δικαιώματα συνδεδεμένα με αποδοχές ή για όσους εισπράττουν ιδιαίτερα χαμηλή σύνταξη. Χρηματοδοτείται από τη φορολογία μέσω του κρατικού προϋπολογισμού. Αυτή η σύνταξη τους επιτρέπει να εισπράττουν ελάχιστη σύνταξη, το ύψος της οποίας ανέρχεται σε 2,13 φορές το βασικό ποσό (για το 2011 αντιστοιχούσε σε €9.987 ετησίως) για τους άγαμους και σε 1,90 φορές το βασικό ποσό (για το 2011 αντιστοιχούσε σε €8.909 ετησίως) για τους έγγαμους. Δικαίωμα είσπραξης της εγγυημένης σύνταξης έχουν όσοι έχουν διαμείνει στη Σουηδία επί 40 χρόνια μεταξύ της ηλικίας των 25 και των 64 ετών.

5.6 Εισφορές

Το ποσοστό εισφοράς ανέρχεται στο 18,5% των συντάξιμων αποδοχών και συγκεκριμένα 16% είναι η εισφορά για το σχήμα NDC, η οποία πιστώνεται σε έναν εικονικό λογαριασμό και 2,5% είναι η εισφορά για το σχήμα FDC, η οποία μεταφέρεται σε έναν ανταποδοτικό λογαριασμό. Οι εισφορές καταβάλλονται εξίσου από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο επί των συντάξιμων αποδοχών με πλαφόν που αντιστοιχεί στο μέσο μισθό επί 1,5.

5.7 Συνταξιοδοτικά δικαιώματα

Όλα τα δηλωμένα φορολογητέα εισοδήματα στοιχειοθετούν δικαίωμα σύνταξης. Δικαίωμα στη σύνταξη στοιχειοθετεί το εισόδημα από εργασία και το εισόδημα σε περίοδο ανεργίας, ασθένειας, αναπηρίας και άλλα προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και για χρονική περίοδο φροντίδας μικρών παιδιών (μέχρι την ηλικία των τεσσάρων ετών), υπηρέτησης στρατιωτικής θητείας, σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήρους ωραρίου. Το συνταξιοδοτικά δικαιώματα που προέρχονται από πλασματικά χρόνια ή που καλύπτονται από άλλους φορείς κοινωνικής ασφάλισης χρηματοδοτούνται από τη φορολογία μέσω του κρατικού προϋπολογισμού.

Όσοι έχουν εργαστεί στη Σουηδία και έχουν αποκτήσει συνταξιοδοτικά δικαιώματα έχουν δικαίωμα σε σύνταξη βασιζόμενη στο εισόδημα ανεξάρτητα από τον τόπο διαμονής τους.

5.8 Σύνταξη συνδεδεμένη με το εισόδημα (NDC)

Το κύριο τμήμα του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος αποτελεί το σχήμα NDC. Η βασική ιδέα του συστήματος βασίζεται στις καθορισμένες εισφορές και είναι η ίδια με αυτή του συστήματος FDC. Οι εισφορές καταχωρούνται σε ατομικού λογαριασμούς, οι αξίες των οποίων αντιστοιχούν σε ατομικές απαιτήσεις για μελλοντικές παροχές. Αλλά σε αντίθεση με το σύστημα FDC, οι ετήσιες εισφορές χρησιμοποιούνται για να χρηματοδοτήσουν τις τρέχουσες υποχρεώσεις σε συνταξιοδοτικές παροχές όπως συμβαίνει σε όλα τα διανεμητικά συστήματα (PAYG). Γι' αυτό το λόγο οι ατομικοί λογαριασμοί είναι εικονικοί και το σύστημα ονομάζεται καθορισμένων εισφορών νοητής κεφαλαιοποίησης.

5.9 Ποσοστό απόδοσης

Τα υπόλοιπα στους ατομικούς λογαριασμούς αυξάνονται με τις ετήσιες εισφορές και το ποσοστό απόδοσης του λογαριασμού. Το ποσοστό απόδοσης στο σχήμα NDC προσδιορίζεται από τις κατά κεφαλήν αποδοχές. Αρχικά, υπήρχε η άποψη ως μέτρο για τον υπολογισμό του ποσοστού απόδοσης να χρησιμοποιηθεί η μεταβολή στις εισφορές σε σχέση με τις συνολικές αποδοχές, εφόσον αυτή αντανακλά τις μεταβολές στην προσφορά εργασίας και αποτελεί ένα ένδειξη για τη βάση εισφορών και τη χρηματοδοτική δυνατότητα, στοιχείο που συνδέεται άμεσα με τη σταθερότητα του συστήματος. Όμως η βασική αρχή της μεταρρύθμισης ήταν η εξασφάλιση ότι τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα και οι παροχές θα ακολουθούσαν τον τρόπο διαβίωσης του εργαζόμενου πληθυσμού, δηλαδή το εισόδημά τους α είχε την ίδια επίδραση στη συνταξιοδοτική παροχή τους ανεξάρτητα από τη χρονική περίοδο που το απέκτησαν. Κατέληξαν στην απόφαση ότι ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται καλύτερα με τη σύνδεση του ποσοστού απόδοσης με το κατά κεφαλήν μέγεθος των αποδοχών.

Το μειονέκτημα που υπάρχει με ένα δείκτη που βασίζεται στη μεταβολή των κατά κεφαλήν αποδοχών είναι ότι σε περίπτωση μείωσης του εργατικού δυναμικού, οι παροχές και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα θα παρουσιάσουν πολύ μεγαλύτερη αύξηση από τις εισφορές μέσω των οποίων θα πληρωθούν οι παροχές. Για τη διασφάλιση της χρηματοοικονομικής σταθερότητας, έχει δημιουργηθεί ένας αυτόματος μηχανισμός, ο οποίος σε περίπτωση που η σταθερότητα του συστήματος απειλείται, διακόπτει προσωρινά την αναπροσαρμογή σύμφωνα με το μέγεθος των μέσων αποδοχών.

5.10 Όρια ηλικίας συνταξιοδότησης

Κάθε ασφαλισμένος μπορεί να αρχίσει να λαμβάνει τη συνταξιοδοτική παροχή με τη συμπλήρωση του 61^{ου} έτους της ηλικίας του. Το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης είναι το ίδιο για άνδρες και γυναίκες. Στην προηγούμενη νομοθεσία η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης ήταν τα 60 έτη. Όσο περισσότερο καθυστερεί η σύνταξη, τόσο περισσότερο αυξάνεται το ποσό της.

5.11 Ποσό συνταξιοδοτικής παροχής

Κατά τη συνταξιοδότηση, η ετήσια παροχή υπολογίζεται διαιρώντας το υπόλοιπο του νοητού λογαριασμού δηλαδή το συνολικό κεφάλαιο με ένα συντελεστή. Ο συντελεστής αυτός προσδιορίζεται από το μέσο όρο του προσδόκιμου ζωής τη στιγμή της συνταξιοδότησης για τη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία, με βάση τις στατιστικές περί προσδόκιμου ζωής για την πιο πρόσφατη πενταετή περίοδο, καθώς και από ένα τεκμαρτό ποσοστό απόδοσης της τάξης του 1,6%. Ο συντελεστής είναι ο ίδιος για άνδρες και γυναίκες. Υπολογίζεται για την ηλικία των 65. δε γίνονται αναπροσαρμογές για μεταβολές στο προσδόκιμο ζωής μετά την ηλικία των 65.

Η συνταξιοδοτική παροχή υπολογίζεται από τον τύπο:

$$Annuity = \frac{C}{G_{i,r}}, \qquad \text{όπου}$$

C = νοητό κεφάλαιο που έχει δημιουργηθεί τη στιγμή της συνταξιοδότησης

$G_{i,r}$ = συντελεστής G

$$G_{i,r} = \frac{\sum_{t=i}^{N} (1+r)^{-(N-i)} l_{x_i}}{l_{x_i}}, \qquad \text{όπου}$$

i = η ηλικία συνταξιοδότησης

r =τεκμαρτό ποσοστό απόδοσης

N = μέγιστη διάρκεια ζωής

Αφού το τεκμαρτό ποσοστό απόδοσης είναι 1,6%, ο ανωτέρω τύπος γράφεται:

$$G_{i,r} = \frac{\sum_{t=i}^{N} (1{,}016)^{-(N-i)} l_{x_i}}{l_{x_i}}$$

Στα επόμενα χρόνια, το επίπεδο της συνταξιοδοτικής παροχής θα αυξηθεί ή θα μειωθεί ανάλογα με το αν ο πραγματικός μέσος μισθός ανά εργαζόμενο θα υπερβεί ή θα υποχωρήσει του 1,6%.

Εφόσον η ετήσια συνταξιοδοτική παροχή ισούται με την καθαρή παρούσα αξία της παροχής χρησιμοποιώντας ένα πραγματικό ποσοστό απόδοσης της τάξης του 1,6%, η αρχική παροχή κατά τη συνταξιοδότηση θα είναι υψηλότερη από ότι αν οι παροχές αναπροσαρμόζονταν ετησίως σύμφωνα με τις μεταβολές στις αποδοχές. Ο λόγος που επελέγη η συγκεκριμένη λύση ήταν γιατί προτιμήθηκε να παρέχεται μια υψηλή σύνταξη αρχικά και όχι προς το

τέλος της ζωής του ατόμου. Η εναλλακτική λύση θα ξεκινούσε με μια αρχικά χαμηλότερη σύνταξη, η οποία θα αυξανόταν με το πέρασμα των ετών. Η μέθοδος που επελέγη παρείχε και μια ομαλότερη μετάβαση από την προηγούμενη σύνταξη ATP, η οποία συνδεόταν με τις μεταβολές των τιμών.
Οι παροχές αναπροσαρμόζονται κάθε χρόνο ανάλογα με τον πληθωρισμό. Εφόσον ο υπολογισμός της παροχής περιλαμβάνει ένα πραγματικό ποσοστό απόδοσης (1,6%) και επιπλέον οι συντάξεις αναπροσαρμόζονται ανάλογα με τις αποδοχές, τότε η αναπροσαρμογή των παροχών θα προσδιορίζεται από τη διαφορά μεταξύ του 1,6% και των πραγματικών αποδοχών ανά εργαζόμενο. Για παράδειγμα, αν οι κατά κεφαλήν αποδοχές αυξηθούν κατά 2% και ο δείκτης τιμών καταναλωτή κατά 1%, οι παροχές θα αναπροσαρμοστούν κατά 1,4%. Σε περίπτωση που οι αποδοχές παρουσιάσουν πτώση κάτω από το κανονικό, τότε οι παροχές θα αναπροσαρμοστούν κάτω από τις τιμές του πληθωρισμού.

5.12 Αυτόματη εξισορρόπηση (automatic balancing)

Ένας από τους σημαντικότερους στόχους της μεταρρύθμισης ήταν ο σχεδιασμός ενός σταθερού συστήματος από χρηματοοικονομικής άποψης. Και το οποίο θα παρέμενε σταθερό ακόμη κι αν είχε να αντιμετωπίσει δυσμενείς δημογραφικές και οικονομικές εξελίξεις. Δεδομένου ότι πρόκειται για ένα αναδιανεμητικό σύστημα, το κράτος θα πρέπει να καλύπτει τις υποχρεώσεις του σε συντάξεις μέσω των ετήσιων εισφορών. Η αύξηση του ποσοστού εισφορών είναι δυνατή όμως στο πλαίσιο του συστήματος NDC, δεν αποτελεί όμως την καταλληλότερη επιλογή ώστε να δοθεί μόνιμη λύση, διότι κάτι τέτοιο θα προκαλούσε αυτομάτως αύξηση και στις υποχρεώσεις. Γι' αυτό όπως προαναφέρθηκε, η χρήση της αυτόματης εξισορρόπησης και των αποθεματικών κεφαλαίων θεωρείται ιδιαιτέρως σημαντική.
Κατά τη δημιουργία ενός συνταξιοδοτικού συστήματος, είναι πιθανό κάποια στοιχεία του, όπως για παράδειγμα ο τρόπος σύμφωνα με τον οποίο γίνεται η αναπροσαρμογή των παροχών ή ο τρόπος εκτίμησης του προσδόκιμου ζωής μιας γενεάς να οδηγήσουν σε χρηματοοικονομική αστάθεια. Για την αντιμετώπιση αυτής της χρηματοοικονομικής αστάθειας, το σουηδικό σύστημα NDC εισήγαγε ένα αυτόματο μηχανισμό εξισορρόπησης. Σε περίπτωση που χρειαστεί να τεθεί σε λειτουργία αυτός ο μηχανισμός, τότε η

κατά κεφαλήν αναπροσαρμογή των αποδοχών διακόπτεται προσωρινά μέχρι να επέλθει ξανά η ισορροπία στο σύστημα. Όπως φαίνεται και από την ονομασία του, ο μηχανισμός τίθεται σε λειτουργία αυτόματα, δηλαδή δεν απαιτούνται πολιτικές αποφάσεις. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα οφείλει να είναι ανεξάρτητο στις μεταβολές και να ελαχιστοποιείται όσο το δυνατόν ο κίνδυνος χειραγώγησης του για πολιτικά οφέλη.

Ο αυτόματος μηχανισμός εξισορρόπησης βασίζεται σε έναν τύπο ειδικά για το συγκεκριμένο σύστημα NDC. Το μέγεθος που χαρακτηρίζει την οικονομική σταθερότητα είναι ο δείκτης εξισορρόπησης b (balance ratio). Ο δείκτης αυτός συσχετίζει το ενεργητικό με το παθητικό του συνταξιοδοτικού συστήματος και υπολογίζεται σύμφωνα με τον τύπο :

$$b = \frac{F + C}{NPW + P} = \frac{assets}{liabilities} = \frac{ενεργητικό}{παθητικό} = \frac{κεφάλαια}{υποχρεώσεις}$$

F = Χρηματοοικονομικά κεφάλαια ή Αποθέματα (Financial assets)

C = Κεφάλαια από εισφορές (Contribution asset)

NPW = συσσωρ. εισφορές στο νοητό λογαριασμό για τους εργαζόμενους (Notional Pension Wealth)

P = υποχρεώσεις προς τους τρέχοντες συνταξιούχους

Ο δείκτης εξισορρόπησης ισούται με το πηλίκο των περιουσιακών στοιχείων δηλαδή των κεφαλαίων προς τις υποχρεώσεις σε συνταξιοδοτικές παροχές. Συγκεκριμένα, ο αριθμητής (κεφάλαια) αποτελεί το άθροισμα δύο όρων, πρώτον της τρέχουσας αξίας των χρηματοοικονομικών κεφαλαίων δηλαδή των αποθεμάτων του συστήματος (σε περίπτωση χρέους ο όρος είναι αρνητικός) και δεύτερον της κεφαλαιοποιημένης αξίας των εισφορών, η οποία ισούται με τη συνταξιοδοτική υποχρέωση που θα χρηματοδοτηθεί μακροπρόθεσμα από τις ετήσιες εισφορές. Ο παρονομαστής (υποχρεώσεις) αποτελεί το άθροισμα δύο όρων, πρώτον του ποσού πιστώνεται στο νοητό ατομικό λογαριασμό των ατόμων που δεν έχουν ακόμη συνταξιοδοτηθεί και δεύτερον, μια προσέγγιση των υποχρεώσεων προς τους ήδη συνταξιοδοτηθέντες.

Όταν ο δείκτης εξισορρόπησης είναι ίσος με τη μονάδα, σημαίνει ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα βρίσκεται σε ισορροπία και το ενεργητικό είναι ίσο με το παθητικό. Αν ο δείκτης είναι μικρότερος της μονάδας, το σύστημα δε βρίσκεται σε ισορροπία, δηλαδή οι υποχρεώσεις υπερβαίνουν τα περιουσιακά στοιχεία. Αντίθετα, αν ο δείκτης είναι μεγαλύτερος της μονάδας, το σύστημα έχει συσσωρευμένο πλεόνασμα.

Ο μηχανισμός αυτόματης εξισορρόπησης ενεργοποιείται μόλις ο δείκτης παρουσιάσει τιμή μικρότερη της μονάδας. Τότε, τα κεκτημένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα και οι τρέχουσες παροχές αναπροσαρμόζονται αναλόγως. Η εξισορρόπηση συνεχίζεται όσο ο δείκτης παραμένει μικρότερος της μονάδας.

Ο μηχανισμός τίθεται σε λειτουργία μόνο όταν οι υποχρεώσεις υπερβούν τα κεφάλαια και όχι αν συμβεί το αντίστροφο σενάριο. Είναι έτσι πιθανό, υπό ορισμένες οικονομικές και δημογραφικές συνθήκες να δημιουργηθεί πλεόνασμα. Γι' αυτό το λόγο, η ομάδα υλοποίησης του συστήματος συμφώνησε ότι σε περίπτωση που το πλεόνασμα γίνει τόσο μεγάλο, ώστε ο κίνδυνος για μελλοντικό έλλειμμα είναι αμελητέος, τότε τα πλεονάζοντα αποθεματικά θα διανέμονται στους ασφαλισμένους. Προτάθηκε ως ασφαλής τιμή του δείκτη για την οποία η διανομή δε θα απειλούσε την ισορροπία του συστήματος, η τιμή 1,10.

Ο πίνακας που παρατίθεται δείχνει την χρηματοοικονομική ισορροπία του συστήματος NDC για τη χρονική περίοδο 2001 – 2004.

Οι μεταβολές στο δείκτη οφείλονται σε τεχνικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν καθώς και στη θετική αναπροσαρμογή των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και παροχών ως αποτέλεσμα της λογικής αύξησης των πραγματικών αποδοχών[6]. Η αύξηση αυτή κυμάνθηκε στο 3% της πραγματικής αξίας.

[6] Αποδοχές στις οποίες έχει αφαιρεθεί ο πληθωρισμός. Το κόστος των αγαθών και υπηρεσιών που μπορούν να αγορασθούν με τις χρηματικές αποδοχές των εργαζομένων.

Πίνακας 8:Περιουσιακά στοιχεία και Υποχρεώσεις στο σύστημα NDC, 2001 – 2004 (σουηδικές κορώνες, εκατ.)

	2004	2003	2002	2001
Περιουσ. στοιχ. από Εισφορές	5.607	5.465	5.293	5.085
Αποθέματα	646	577	488	565
Συνολικά Περιουσ. στοιχεία	6.253	6.042	5.780	5.650
Συνταξιοδ. Υποχρεώσεις	6.244	5.984	5.729	5.432
Περιουσ. στοιχ. – Υποχρεώσεις.	9	58	52	218
Δείκτης εξισορρόπησης	1,0014	1,0097	1,0090	1,0402

Πηγή: Οργανισμός Κοινωνικής Ασφάλισης (2005)

5.13 Αποθέματα

Τα αποθέματα είναι σημαντικά ως ένα ολοκληρωμένο συστατικό του συστήματος NDC, στην περίπτωση της σουηδικής μεταρρύθμισης όμως είναι τα ήδη υπάρχοντα κεφάλαια έπαιξαν αποφασιστικό ρόλο στην εφαρμογή του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος. Βραχυπρόθεσμα, τα κεφάλαια αυτά θα αποτελέσουν μέτρο ελάφρυνσης για τις πιέσεις των δημογραφικών συνεπειών στο παλαιό σύστημα.

Όπως προαναφέρθηκε, οι συντάξεις αναπηρίας και επιζώντος, οι οποίες στο προηγούμενο συνταξιοδοτικό σύστημα ήταν ενταγμένες στις συντάξεις γήρατος και χρηματοδοτούνταν από τη φορολογία αποδοχών, με το νέο σύστημα αποσυνδέονται από τη σύνταξη γήρατος και χρηματοδοτούνται μέσω της φορολογίας του γενικού προϋπολογισμού. Με αυτή την κίνηση, απελευθερώθηκε ένα μερίδιο από τη φορολογία αποδοχών του εργοδότη στο νέο συνταξιοδοτικό σύστημα καθορισμένων εισφορών. Το βραχυπρόθεσμο συνολικό κόστος των υποχρεώσεων στο γενικό προϋπολογισμό που δημιουργήθηκε από τη μεταρρύθμιση ήταν μεγαλύτερο από τα έσοδα της γενικής φορολογίας εισοδήματος που θα χρηματοδοτούσε τις συνταξιοδοτικές

υποχρεώσεις που είχαν δημιουργηθεί πριν από τη μεταρρύθμιση. Με σκοπό την ελάφρυνση της αυξανόμενης χρηματοοικονομικής επιβάρυνσης στον γενικό προϋπολογισμό μεταφέρθηκαν σε αυτόν χρήματα από τα αποθέματα των ετών 1999, 2000 και 2001.

Μακροπρόθεσμα, τα αποθέματα θα χρησιμοποιηθούν για την κάλυψη των προβλεπόμενων ελλειμμάτων από τη χρηματοδότηση των παροχών της επερχόμενης μεγάλης γενιάς που επρόκειτο να συνταξιοδοτηθεί. Ανεξάρτητα από τη σταθερότητα του νέου συστήματος, ήταν σημαντικό να υπάρχουν αυτά τα κεφάλαια πριν εμφανιστούν οικονομικές δυσκολίες στη χρηματοδότηση των παροχών αυτών. Επιπλέον, η δημιουργία δημογραφικού αποθέματος ήταν κι ένας από τους αντικειμενικούς στόχους της νέας νομοθεσίας.

5.14 Απεικόνιση των NDC λογαριασμών

Με σκοπό να γίνει περισσότερο κατανοητή η λειτουργία του νοητού λογαριασμού κατά τη διάρκεια των ετών εργασίας καθώς και ο υπολογισμός της σύνταξης, παρατίθεται ένα παράδειγμα μέσω του κατωτέρω πίνακα 9. Στο παράδειγμα, το ποσοστό εισφοράς είναι 18,5%. Υποθέτουμε ότι το άτομο δεν είχε κανένα εισόδημα ούτε είχε καταβάλει εισφορές μέχρι την ηλικία των 22 ετών, οπότε και αρχίζει να εργάζεται συνεχώς μέχρι τη συνταξιοδότηση του. Οι ονομαστικές του αποδοχές αυξάνονται με μέσο ετήσιο ρυθμό 2%. Στο συγκεκριμένο παράδειγμα, συμβαίνει το ποσοστό αύξησης αποδοχών να συμπίπτει με το ρυθμό ανάπτυξης της Οικονομίας σε επίπεδο αποδοχών. Βεβαία, στην πράξη αυτό σπάνια συμβαίνει. Η πρόσοδος (annuity) υπολογίζεται για ένα Σουηδό γεννημένο το 1975, με βάση το προβλεπόμενο προσδόκιμο ζωής αυτού του ατόμου από την ηλικία των 61 και έπειτα.

Να σημειωθεί ότι το προσδόκιμο ζωής για το συγκεκριμένο άτομο προβλέπεται 21 χρόνια από την ηλικία των 65 ετών. Αυτό σημαίνει ότι ένα άτομο που ξεκίνησε να εργάζεται στην ηλικία των 22 ετών και σταματά να εργάζεται στη ηλικία των 62, η χρονική διάρκεια της εργασιακής του ζωής θα είναι μόνο η διπλάσια από τον αριθμό των ετών της συνταξιοδότησης.

Όπως φαίνεται και στον πίνακα, έχει μεγάλη διαφορά στον υπολογισμό της προσόδου αν η παροχή είναι εμπροσθοβαρής χρησιμοποιώντας το πραγματικό ποσοστό αύξησης 1,6%. Στην ηλικία των 65 ετών, η παροχή είναι κατά 5.000 δολάρια υψηλότερη, όταν υπολογίζεται απόδοση 1,6%.

Πίνακας 9: Παράδειγμα ατόμου που έχει ξεκινήσει εργασία στα 22 και αποφασίζει να συνταξιοδοτηθεί μεταξύ 61 και 72 ετών (σε δολλάρια Αμερικής)

Ηλικία	Αποδοχές αύξηση 2% ετησίως	Προσδόκιμο ζωής	Πρόσοδος βασισμένη στο προσδ. ζωής	Ποσοστό Αναπλήρωσης % των αποδοχών του προηγούμενου έτους	Προσδόκιμο ζωής και αύξηση 1,6%	Πρόσοδος βασισμένη στο προσδ. ζωής και την απόδοση 1,6%	Ποσοστό αναπλήρωσης % των αποδοχών του προηγούμενου έτους
22	27061						
23	27602						
24	28154						
…							
…							
60	57432						
61	58580	24,24	17096	0,30	19,69	21043	0,37
62	59752	23,41	18516	0,32	19,14	22654	0,39
63	60947	22,59	20061	0,34	18,58	24397	0,41
64	62166	21,78	21746	0,36	18,02	26287	0,43
65	63409	20,97	**23588**	0,38	17,45	**28342**	0,46
66	64677	20,16	25603	0,40	16,88	30580	0,48
67	65971	19,36	27814	0,43	16,30	33024	0,51
68	67290	18,55	30262	0,46	15,72	35716	0,54
69	68636	17,76	32944	0,49	15,14	38654	0,57
70	70009	16,96	35927	0,52	14,54	41906	0,61

5.15 Μετάβαση

Η μετάβαση στο νέο σύστημα θα ολοκληρωθεί σε 16 χρόνια, Οι πρώτοι που συμμετέχουν στο νέο σύστημα είναι όσοι γεννήθηκαν το 1938 και λαμβάνουν το 1/5 της σύνταξης τους από το νέο σύστημα και τα 4/5 από το παλαιό σύστημα. Κάθε γενεά θα αυξάνει τη συμμετοχή της στο νέο σύστημα κατά 1/20, έτσι ώστε όπως προαναφέρθηκε, αυτοί που γεννήθηκαν το 1944 λαμβάνουν τη μισή παροχή τους από το παλαιό και την υπόλοιπη μισή από το νέο. Αυτοί που γεννήθηκαν από το 1954 και μετά, θα λάβουν ολόκληρη την παροχή σύμφωνα με το νέο σύστημα. Οι παροχές θα πληρώνονται εξ'ολοκλήρου σύμφωνα με το νέο σύστημα περίπου το 2040. Παρόλα αυτά, η εφαρμογή των νέων κανόνων θεωρείται αρκετά γρήγορη σε σύγκριση με τις μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων άλλων χωρών.

5.16 Σύνταξη υπό κεφαλαιοποιητικό καθεστώς: Ανταποδοτική Σύνταξη

Η συνταξιοδοτική εισφορά υπό κεφαλαιοποιητικό καθεστώς αντιστοιχεί στο 2,5% των εισοδημάτων που θεμελιώνουν δικαίωμα στη σύνταξη. Ένας από τους κύριους στόχους για την ένταξη των ατομικών κεφαλαιοποιητικών λογαριασμών στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ήταν για να προσφέρει βοήθεια στην αύξηση της αποταμίευσης στη χώρα. Δημιουργήθηκε μια νέα κρατική υπηρεσία, η Υπηρεσία Ανταποδοτικής Σύνταξης (Premium Pension Agency), η οποία διευθύνει το σχήμα FDC και ενεργεί ως Γραφείο Συμψηφισμού και είναι ο μοναδικός πάροχος προσόδων. Κάθε ασφαλισμένος μπορεί να διαλέξει μεταξύ 700 περίπου ταμείων αποθεματικών για την επένδυση του κεφαλαίου του και μέχρι πέντε τρόπους επένδυσης δηλαδή πέντε διαφορετικά μεταξύ τοπικών και διεθνών ταμείων αποθεματικών. Κάθε Ταμείο με άδεια λειτουργίας στη Σουηδία μπορεί να συμμετέχει στο σύστημα, εφόσον πληροί τα κριτήρια που έχει θέσει η Υπηρεσία. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιλέξει διαχειριστή, οι εισφορές του επενδύονται αυτόματα μέσω ενός κρατικού φορέα, του Ταμείου Επένδυσης Αποταμιεύσεων και είναι οι αποδόσεις αυτών που τελικά χρηματοδοτούν την ανταποδοτική σύνταξη. Ο ασφαλισμένος μπορεί να απαιτήσει τη σύνταξη μετά την ηλικία των 61, ανεξάρτητα από ή σε συνδυασμό με μέρος ή όλη την πρόσοδο του συστήματος NDC.

5.17 Στόχοι της μεταρρύθμισης

Ένας από τους σημαντικότερους αντικειμενικούς σκοπούς της μεταρρύθμισης ήταν ο σχεδιασμός ενός συνταξιοδοτικού συστήματος, το οποίο θα ήταν σταθερό με το πέρασμα του χρόνου, ακόμη και απέναντι σε αντίξοες δημογραφικές και οικονομικές εξελίξεις. Άλλος στόχος ήταν να προσφέρει κίνητρα για εργασία και να δώσει τη δυνατότητα στους ασφαλισμένους να ελέγχουν οι ίδιοι τα συνταξιοδοτικά τους κεφάλαια.

5.17.1 Χρηματοοικονομική σταθερότητα

Η μεταρρύθμιση παρείχε αρκετά στοιχεία για τη διασφάλιση της χρηματοοικονομικής σταθερότητας. Βέβαια το σύστημα παραμένει αναδιανεμητικό. Η κυβέρνηση οφείλει να καλύπτει τις συνταξιοδοτικές της

υποχρεώσεις μέσω ετήσιων εισφορών. Λόγω του ότι τα ποσοστά εισφορών στο σύστημα NDC είναι σταθερά, το σύστημα υπόσχεται μακροπρόθεσμη σταθερότητα μέσω του ποσοστού απόδοσης που πιστώνεται στους λογαριασμού και προσδιορίζει τις μελλοντικές παροχές. Αυτό σημαίνει ότι το σύστημα μεταφέρει τον κίνδυνο χρηματοδότησης των παροχών από τις μελλοντικές στις παρούσες γενιές.

Επιπλέον, ο μηχανισμός αυτόματης εξισορρόπησης προσαρμόζει την τιμαριθμική αναπροσαρμογή των παροχών μόλις εμφανιστεί ανισορροπία στο σύστημα. Η ενεργοποίηση αυτού του μηχανισμού δεν κάνει διακρίσεις μεταξύ ανισορροπιών που προκαλούνται από προσωρινές πτωτικές τάσεις ή από σοβαρές οικονομικές και δημογραφικές εξελίξεις. Είναι λοιπόν πιθανό να τεθεί άσκοπα σε λειτουργία ο μηχανισμός. Όταν έκανε την εμφάνισή του ο μηχανισμός αυτός, είχε γίνει γνωστός με την ονομασία «φρένο» και η χρήση του θα ήταν πολύ σπάνια, μόνο σε περιπτώσεις που το σύστημα βρισκόταν σε κρίση. Ο μηχανισμός αυτό δεν πρέπει να θεωρείται απειλή για τις παροχές αλλά ως συστατικό της αναπροσαρμογής των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και των παροχών.

5.17.2 Δικαιοσύνη και ανακατανομή

Το νέο σύστημα δημιουργεί συνδέει στενά τις εισφορές με τις παροχές. Για τους χαμηλόμισθους ωστόσο εργαζόμενους αυτή η σύνδεση διαταράσσεται λόγω της αντιστάθμισης της παροχής από το NDC και της εγγυημένης σύνταξης που λαμβάνουν. Γι' αυτούς του εργαζόμενους, η πρόσθετη εργασία δεν αυξάνει απαραίτητα τις συνταξιοδοτικές παροχές. Επιπλέον, η επιλογή της ηλικίας συνταξιοδότησης είναι λιγότερο ελαστική γι' αυτούς που εξαρτώνται από την εγγυημένη σύνταξη, αφού αυτή καταβάλλεται από την ηλικία των 65 και μετά. Ήταν πολύ σημαντικό να οριστεί μια αρκετά υψηλή εγγυημένη σύνταξη για την εξασφάλιση ικανοποιητικού εισοδήματος για τα άτομα με χαμηλές ή καθόλου αποδοχές.

Η επιλογή της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής του συστήματος σύμφωνα με τις μεταβολές των μέσων αποδοχών συνοδευόμενη από το μηχανισμό αυτόματης εξισορρόπησης είχε επιπτώσεις στην κατανομή των παροχών μεταξύ διαφορετικών γενεών. Η ενεργοποίηση του μηχανισμού αυτόματης

εξισορρόπησης μειώνει την τιμαριθμική αναπροσαρμογή των αποδοχών και εξίσου τις τρέχουσες παροχές των συνταξιούχων. Οι νέοι βέβαια εργαζόμενοι θα έχουν το χρόνο να αναπληρώσουν την απώλεια σε σχέση με τους ήδη συνταξιούχους. Δεν έχει προσδιοριστεί ακόμη το αναμενόμενο μέγεθος αυτής της ανακατανομής αλλά κάποιες γενιές σίγουρα θα υποστούν μεγαλύτερο βάρος από αυτή την προσαρμογή.

5.17.3 Κίνητρα για εργασία

Η ηλικία συνταξιοδότησης στο νέο σύστημα έγινε ελαστική και η αύξηση των παροχών σε περίπτωση πρόσθετων ετών εργασίας είναι πραγματικά αξιοσημείωτη. Όλα αυτά έγιναν με σκοπό να ενδυναμώσουν το κίνητρο για εργασία. Για τους περισσότερους, η συνταξιοδότηση στην ηλικία των 66 ετών αντί για τα 65 θα έχει ως αποτέλεσμα μηνιαία αύξηση της σύνταξης κατά 9%, ενώ ενδεχόμενη συνταξιοδότηση στην ηλικία των 67 ετών αντί για τα 65 έτη οδηγεί σε αύξηση περί τα 20%. Αξίζει ακόμη να σημειωθεί, ότι το σύστημα δεν έχει όριο ηλικίας για τα συντάξιμα εισοδήματα. Οι ασφαλισμένοι αυξάνουν τις μελλοντικές παροχές τους για όσο χρόνο δουλεύουν. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος, ενώ έχει ήδη αρχίσει να λαμβάνει παροχές, μπορεί να επιστρέψει στην εργασία και να συνεχίζει να πιστώνει το συνταξιοδοτικό λογαριασμό του. Οι περισσότεροι βέβαια εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται πριν από τα 67, με μέση ηλικίας συνταξιοδότησης τα 62 έτη. Πολλά επαγγελματικά σχήματα παρέχουν κίνητρα για πρόωρη συνταξιοδότηση. Καθώς η ικανότητα για εργασία ατόμων μεγαλύτερων σε ηλικία αυξάνεται παράλληλα με το προσδόκιμο ζωής, θα πρέπει να επανεξεταστεί η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης.

5.18 Συνοπτικά

Η μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος της Σουηδίας που πραγματοποιήθηκε το 1994 έτυχε ευρείας πολιτικής και κοινωνικής αποδοχής. Είναι χαρακτηριστικό ότι συγκέντρωσε το 85% των ψήφων στο σουηδικό Κοινοβούλιο.

Η εφαρμογή του νέου συνταξιοδοτικού σχήματος υπήρξε σταδιακή, λόγω της πολύ μεγάλης αλλαγής που συντελέστηκε στη νομοθεσία καθώς και στην εφαρμογή νέας τεχνολογίας για την πλήρη μηχανογράφηση του συστήματος.

Η διαχείριση του συστήματος NDC απαιτεί υψηλής ποιότητας τεχνολογία και στατιστική για την παρακολούθηση του μηχανισμού αυτόματης εξισορρόπησης καθώς και για την πληροφόρηση του κοινού όσον αφορά στην κατάσταση των ατομικών λογαριασμών τους. Υπό την προοπτική ενός λειτουργικού συστήματος, είναι ζωτικής σημασίας η ύπαρξη της κατάλληλης υποδομής για τη διαχείριση ενός συστήματος που βασίζεται σε λογαριασμούς. Επιπλέον, η ύπαρξη βάσεων δεδομένων υψηλής ποιότητας είναι απαραίτητη τόσο για τη διασφάλιση διαφάνειας, όσο και για τον υπολογισμό αξιόπιστων εκτιμήσεων των στοιχείων του ενεργητικού και του παθητικού του συστήματος.

Είναι σημαντικό να ενημερωθεί ο πληθυσμός σωστά, διότι παρά τις διαφημιστικές καμπάνιες που έγιναν μέσω του τύπου, της τηλεόρασης, του ραδιόφωνου και του διαδικτύου, το επίπεδο γνώσης παραμένει χαμηλό. Η πληροφόρηση πρέπει να επικεντρωθεί σε τρία στοιχεία: α) όλα τα έτη εργασίας και εισφορών προσμετρώνται στον υπολογισμό της σύνταξης, β) λόγω αύξησης της ηλικίας επιβίωσης, απαιτούνται περισσότερα έτη εργασίας για δεδομένα ποσοστά αναπλήρωσης και γ) το ποσοστό απόδοσης του NDC ενδέχεται να έχει διακυμάνσεις.

Το νέο συνταξιοδοτικό σύστημα που εισήγαγε η Σουηδία, έχει και θα εξακολουθήσει να έχει μιμητές άλλες χώρες. Είναι σημαντικό όμως να έχει κανείς υπόψη του ότι η μετάβαση στο νέο σύστημα ήταν πιο εύκολη για τη Σουηδία, διότι στο παλαιό σύστημα είχε συσσωρεύσει μεγάλα αποθέματα, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει το δημογραφικό βάρος της μεγάλης αύξησης του πληθυσμού.

Κλείνοντας, ας σημειωθεί ότι ένα σωστό συνταξιοδοτικό σύστημα, εκτός από το να δίνει καλές συντάξεις, θα πρέπει να έχει σχεδιασθεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να φροντίζει για την κοινωνική πρόνοια αλλά και να παροτρύνει για εργασία και αποταμίευση. Κατά τη γνώμη μου, το νέο σουηδικό μοντέλο περικλείει αυτά τα θετικά κίνητρα.

6 Σύγκριση μεταξύ των συστημάτων NDC σε Ιταλία, Λετονία, Πολωνία και Σουηδία

Ένα σύστημα NDC αντικατοπτρίζει τη φιλοσοφία ενός κεφαλαιοποιητικού συστήματος ατομικών λογαριασμών αλλά με χρηματοδότηση αναδιανεμητικής μορφής. Η βασική διαφορά με ένα μοντέλο καθορισμένων εισφορών είναι ότι οι παροχές στο σύστημα NDC δεν καθορίζονται από έναν μαθηματικό τύπο που βασίζεται στις αποδοχές και τα έτη υπηρεσίας, αλλά στο υπόλοιπο που έχει συσσωρευθεί στο λογαριασμό του εργαζόμενου τη στιγμή της αποχώρησης από την εργασία. Οι παροχές είναι άμεσα συνδεδεμένες με τις εισφορές, το οποίο αποτελεί βασικό στόχο των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων που επιζητούν να βελτιώσουν τα κίνητρα για εργασία. Τα σχήματα NDC ποικίλλουν σε μέγεθος και είναι πιθανό να συνυπάρχουν με κάποιο κεφαλαιοποιητικό λογαριασμό.

Τα συστήματα NDC όπως είδαμε εφαρμόστηκαν μεταξύ άλλων και στις χώρες: Ιταλία (1995), Λετονία (1996), Πολωνία (1999) και Σουηδία (1999). Επιχειρείται μια σύγκριση μεταξύ των τεσσάρων αυτών χωρών και επισημαίνονται τόσο οι διαφορές όσο και τα κοινά στοιχεία τους.

6.1 Διαφορές στη δομή των συστημάτων NDC στις τέσσερις χώρες

6.1.1 Αναπροσαρμογή της συνταξιοδοτικής παροχής

Οι εισφορές στους λογαριασμούς του συστήματος NDC είναι εικονικοί, δεν κεφαλαιοποιούνται. Η διαδικασία αναπροσαρμογής των συντάξεων διαφέρει από τη μια χώρα στην άλλη, πάντως σε κάθε περίπτωση συνδέεται με τη μεταβολή των αποδοχών, το συνολικό μισθό ή το επίπεδο του ΑΕΠ. Στη Σουηδία, η αναπροσαρμογή βασίζεται στις μεταβολές του επιπέδου των αποδοχών, στη Λετονία στις μεταβολές του συνολικού μισθού και στην Πολωνία ανέρχεται στο 75% του συνολικού μισθού. Στην Ιταλία, η αναπροσαρμογή βασίζεται στο ύψος του ΑΕΠ.

6.1.2 Μαθηματικός τύπος υπολογισμού της συνταξιοδοτικής παροχής

Οι συντάξεις πρέπει να αναπροσαρμόζονται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να συντονίζονται με τις μεταβολές του τρόπου ζωής (αύξηση μισθών) ή τον πληθωρισμό (αύξηση τιμών). Στη Σουηδία ο τύπος υπολογισμού της συνταξιοδοτικής παροχής λαμβάνει υπόψη του τον πληθωρισμό και τη μεταβολή του ρυθμού οικονομικής ανάπτυξης. Στην Ιταλία και τη Λετονία οι συνταξιοδοτικές παροχές αναπροσαρμόζονται σύμφωνα με τον πληθωρισμό και στην Πολωνία, βασίζεται στον πληθωρισμό πλέον 20% για κάθε μεταβολή στις πραγματικές αποδοχές (μετά τον πληθωρισμό).

6.1.3 Εισφορές

Στη Σουηδία οι εισφορές ανέρχονται στο 18,5% και καταβάλλονται εξίσου από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Από αυτά, το 16% πιστώνεται στο λογαριασμό NDC του εργαζόμενου. Στην Πολωνία, το ποσοστό εισφορών είναι μεγαλύτερο (19,52%) αλλά το ποσό που πιστώνεται στον ατομικό λογαριασμό είναι χαμηλότερο από της Σουηδίας, μόνο 12,22%. Στην Ιταλία, οι συνολικές εισφορές ανέρχονται στο 33%, το οποίο πιστώνεται εξ'ολοκλήρου στον ατομικό νοητό λογαριασμό. Στη Λετονία, το ποσοστό εισφοράς είναι στα 32,58%, εκ των οποίων 23,58% καταβάλλεται από τον εργοδότη και 9% από τον εργαζόμενο. Στο λογαριασμό NDC πιστωνόταν αρχικά το 20% και στον FDC το 2% αλλά σταδιακά μειωνόταν το ποσό του NDC και αυξανόταν εξίσου αυτό του FDC, ώστε τελικά να μοιράζεται εξίσου το ποσοστό και στους δύο λογαριασμούς, δηλαδή 10% στον καθένα.

Πίνακας 10:ποσοστά εισφορών των 4 χωρών και καταμερισμός τους στους λογαριασμούς NDC και FDC (ποσοστά %)

		Μερίδιο σε:	
	Συνολικό ποσοστό εισφορών	Λογαριασμός NDC	Λογαριασμός FDC
Ιταλία	33,00	33,00	0,00
Σουηδία	18,50	16,00	2,50
Πολωνία	19,52	12,22	7,30
Λετονία	32,58	10,00	10,00

6.1.4 Ποσοστά αναπλήρωσης

Είναι δύσκολο να γίνουν συγκρίσεις μεταξύ χωρών όσον αφορά στα ποσοστά αναπλήρωσης. Είναι όμως προφανές ότι υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές, οι οποίες εξαρτώνται από το ποσό που πιστώνεται στον ατομικό λογαριασμό του εργαζόμενου, την προοδευτική ετήσια αύξηση των νοητών ποσών που συσσωρεύονται, το μαθηματικό τύπο που χρησιμοποιείται για τη μετατροπή των συσσωρεύσεων σε ράντα κατά τη συνταξιοδότηση καθώς και από τη διαδικασία που ακολουθείται για την τιμαριθμική αναπροσαρμογή των παροχών κατά τη διάρκεια των ετών συνταξιοδότησης. Σημαντικό ρόλο παίζει η αν η εξέταση των ποσοστών αναπλήρωσης γίνεται πριν ή μετά το φόρο εισοδήματος. Στη Λετονία, μια εκτίμηση είναι ότι η νέα σύνταξη θα αναπληρώσει το 50% των αποδοχών προ-φόρου και το 75% μετά-φόρου. Σε ορισμένες χώρες, τα ποσοστά αναπλήρωσης αναμένεται να μειωθούν με τη πάροδο του χρόνου. Στην Πολωνία, το ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού προβλέπεται βαθμιαία να μειωθεί από το 65% στο 40% για τους άνδρες και από το 50% στο 30% για τις γυναίκες στο χρονικό διάστημα της συνταξιοδότησης των γενεών με ηλικία γέννησης από 1949 έως 1974. Η διαφορά στα δύο φύλα οφείλεται στις διαφορετικές υποθέσεις για τον αριθμό των ετών εισφορών καθώς και της ηλικίας συνταξιοδότησης.

6.1.5 Αποθέματα

Παρόλο που τα σχήματα NDC είναι σχεδιασμένα έτσι ώστε να υπάρχει μια ισορροπία μεταξύ εισφορών και συνταξιοδοτικών παροχών, ωστόσο δεν μπορεί να θεωρηθεί δεδομένο ότι θα υπάρχει ισορροπία σε όλα τα πιθανά δημογραφικά και οικονομικά σενάρια. Γη ' αυτό το λόγο, σε κάποια σχήματα όπως αυτά της Σουηδίας και της Πολωνίας υπάρχει πρόβλεψη για αποθέματα ή αποθεματικά κεφάλαια. Η Σουηδία μπορεί να βασιστεί στους προϋπάρχοντες κεφαλιοποιητικούς λογαριασμούς, οι οποίοι είχαν δημιουργηθεί πριν από την εισαγωγή του σχήματος NDC. Στην Πολώνια, μέρος των μισθολογικών εισφορών αποταμιεύονται σε ένα ειδικό αποθεματικό κεφάλαιο που προορίζεται για απρόβλεπτα γεγονότα. Στη

Σουηδία, υπάρχει η δυνατότητα διακοπής του υπάρχοντα τρόπου αναπροσαρμογής των εικονικών συσσωρεύσεων σε περίπτωση που το τεκμαιρόμενο συνταξιοδοτικό χρέος παρουσιάσει πτώση κάτω από ένα συγκεκριμένο επίπεδο.

6.1.6 Λογαριασμοί FDC

Αρκετές χώρες που διαθέτουν συνταξιοδοτικά σχήματα NDC, έχουν ή προβλέπεται να αποκτήσουν στο μέλλον και κεφαλαιοποιητικά σχήματα (FDC). Στη Σουηδία, εκτός από το ποσοστό μισθολογικής εισφοράς της τάξης του 16% που πιστώνεται στο λογαριασμό NDC (και χρησιμοποιείται για την πληρωμή των τρεχουσών συνταξιοδοτικών παροχών), ένα άλλο ποσοστό της τάξης του 2,5% κατανέμεται σε κεφαλαιοποιητικούς συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς FDC. Στην Πολωνία, η κατανομή είναι πιο δίκαιη, με 12,22% στους λογαριασμούς NDC και 7,30% στους λογαριασμούς FDC. Η Λετονία έχει εισάγει υποχρεωτικούς κεφαλαιοποιητικούς λογαριασμούς με βαθμιαία αύξηση στο μερίδιο των μισθολογικών εισφορών όπως προαναφέρθηκε. Η Ιταλία δεν έχει υποχρεωτικό πυλώνα κεφαλαιοποιητικών λογαριασμών αλλά προσφέρει φορολογικά κίνητρα για συμμετοχή σε προαιρετικά κεφαλαιοποιητικά σχήματα.

6.1.7 Ιδιωτικά προαιρετικά συνταξιοδοτικά σχήματα

Η Σουηδία, η Πολωνία και η Λετονία έχουν επίσης ιδιωτικά προαιρετικά συνταξιοδοτικά σχήματα. ‘Όταν στο ίδιο σχήμα περιλαμβάνονται λογαριασμοί NDC και FDC, τότε το αποτέλεσμα είναι ένα μεικτό μοντέλο ή ένα σχήμα με πολλούς πυλώνες. Σε τέτοιου είδους σχήματα, μέρος της συνταξιοδοτικής παροχής υπόκειται σε κίνδυνο που συνδέεται με την τάση σε επίπεδο αποδοχών και το υπόλοιπο μέρος σε κίνδυνο που προέρχεται από ενδεχόμενες διαταραχές στην αγορά ομολόγων και στις χρηματιστηριακές αγορές.

6.1.8 Ελάχιστη συνταξιοδοτική παροχή

Όλες οι χώρες με σχήματα NDC, εκτός της Ιταλίας, έχουν εφαρμόσει έναν τύπο ελάχιστης σύνταξης. Οι συντάξεις αυτές χρηματοδοτούνται από τα

έσοδα του γενικού προϋπολογισμού και προορίζονται για την εξασφάλιση μιας ελάχιστης συνταξιοδοτικής παροχής στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους. Στην Ιταλία, σύμφωνα με τη μεταρρύθμιση Dini (σύστημα NDC), δεν υπάρχει ελάχιστη σύνταξη αλλά προβλέπεται ένα βοήθημα για όσους έχουν ηλικία 65 ετών και άνω και πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια.. Γενικά, οι ελάχιστες συντάξεις δίδονται υστέρα από εξέταση ιδίων πόρων αλλά μόνο αν πρόκειται για συνταξιοδοτικές παροχές άλλων φορέων. Η ελάχιστη σύνταξη δεν αποτελεί μέρος του σχήματος NDC, αλλά πολλοί εμπειρογνώμονες υποστηρίζουν ότι χρειάζεται λόγω της έλλειψης ανακατανομής εισοδήματος από πλευράς NDC. Σε μερικές χώρες, η ελάχιστη σύνταξη είναι γενναιόδωρη ενώ σε άλλες ιδιαίτερα πενιχρή. Στη Σουηδία, η πλήρης ελάχιστη σύνταξη εξασφαλίζει ένα εισόδημα ισοδύναμο με το ένα τρίτο του μέσου μισθού. Η χαμηλότερη ελάχιστη σύνταξη δίδεται σε όσους είναι άνω των 65 ετών και διαμένουν στη Σουηδία τουλάχιστον τρία χρόνια. Για να είναι όμως κάποιος δικαιούχος της πλήρους ελάχιστης σύνταξης θα πρέπει να είναι κάτοικος της χώρας τουλάχιστον σαράντα χρόνια.

6.2 Ομοιότητες στη δομή των συστημάτων NDC στις τέσσερις χώρες

6.2.1 Προσαρμογή συστήματος σε δημογραφικές μεταβολές

Ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα των συστημάτων NDC είναι ο τρόπος σύμφωνα με τον οποίο υπολογίζεται η αρχική συνταξιοδοτική παροχή όταν οι εικονικές συσσωρεύσεις μετατρέπονται σε ράντα. Παρόλο που υπάρχουν διαφορές από χώρα σε χώρα, όλες διαθέτουν κάποιο μηχανισμό που αναπροσαρμόζει το σύστημα ανάλογα με τις μεταβολές στο προσδόκιμο ζωής. Στη Σουηδία για παράδειγμα, ο τύπος υπολογισμού της συνταξιοδοτικής παροχής βασίζεται στην ηλικία και το προσδόκιμο ζωής για τα δύο φύλα τη χρονική στιγμή που ο εργαζόμενος φθάνει στην ηλικία των 65. Η διαδικασία που ακολουθείται είναι παρεμφερής και στις άλλες χώρες.

6.2.2 Συνταξιοδοτικές παροχές σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες

Ένα άλλο ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των συστημάτων NDC είναι ότι παρέχουν πίστωση στο νοητό συνταξιοδοτικό λογαριασμό σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες, οι οποίες βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού ή δεν

καταβάλλουν μισθολογικές εισφορές για κάποιους λόγους. Συνήθως, το κράτος συνεισφέρει στο ταμείο, από το οποίο πληρώνονται οι συντάξεις και συγχρόνως το αντίστοιχο ποσό μεταφέρεται στο λογαριασμό NDC του καλυπτόμενου ατόμου. Οι περιπτώσεις που καλύπτονται ποικίλλουν από τη μια χώρα στην άλλη αλλά συνήθως περιλαμβάνουν γονείς (κυρίως μητέρες) που λείπουν για κάποιο χρονικό διάστημα από την εργασία τους για τη φροντίδα των παιδιών. Το χρονικό διάστημα που καλύπτεται διαφέρει από χώρα σε χώρα το ίδιο και η παροχή που προσφέρεται.

6.2.3 Μετάβαση στο νέο συνταξιοδοτικό σύστημα

Σε κάθε χώρα που αρχίζει την εφαρμογή ενός νέου συστήματος NDC, υπάρχουν προβλέψεις για τη μετάβαση από το παλαιό αναδιανεμητικό σύστημα καθορισμένων παροχών στο νέο. Όταν σύστημα καθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC) αντικαθιστά ένα αναδιανεμητικό σύστημα καθορισμένων παροχών, τότε θα πρέπει να βρεθεί τρόπος ανταμοιβής σε όσους κατέβαλλαν εισφορές στο παλαιό σύστημα. Η διαδικασία μετάβασης προβλέπει ένα μηχανισμό που το υποστηρίζει. Στις περισσότερες χώρες η μετάβαση εξελίσσεται σταδιακά και οι συνταξιοδοτικές παροχές για αρκετό χρονικό διάστημα βασίζονται σε συντελεστές βαρύτητας των κεκτημένων δικαιωμάτων και στα δύο συστήματα. Οι παροχές προκύπτουν εν μέρει βάσει του παλαιού συστήματος, εν μέρει βάσει του νέου ως συνάρτηση των αποδοχών, των εισφορών, του έτους γεννήσεως και του αριθμού των ετών εισφορών στα δύο συστήματα τη στιγμή της συνταξιοδότησης.

6.2.4 Επιβράβευση στην «αργοπορημένη» συνταξιοδότηση

Τα σχήματα NDC είναι σχεδιασμένα έτσι ώστε να επιβραβεύουν όσους παραμένουν στην εργασία για περισσότερα χρόνια και να τιμωρούν όσους αποχωρούν από την υπηρεσία νωρίτερα. Στην Ιταλία για παράδειγμα, το προβλεπόμενο ποσοστό αναπλήρωσης (62%) είναι το ίδιο στο νέο σύστημα (αναθεώρηση Dini) όπως και στο παλαιό (αναθεώρηση Amato) στην ηλικία τω 62 ετών με 37 χρόνια εισφορών. Το ποσοστό αναπλήρωσης όμως για όσους παραμείνουν στην εργασία μέχρι την ηλικία των 65 (με 40 χρόνια

εισφορών) από 66% υπό την αναθεώρηση αναθεώρηση Amato γίνεται 74% υπό την αναθεώρηση Dini (νέο σύστημα). Κατά τον ίδιο τρόπο, όσον αφορά στην «πρόωρη» συνταξιοδότηση, δηλαδή στην ηλικία των 57 ετών και 35 χρόνια εισφορών, το ποσοστό αναπλήρωσης είναι χαμηλότερο στο νέο σύστημα (50% έναντι 59%).

Πίνακας 11:Επισκόπηση των βασικών χαρακτηριστικών των συνταξιοδοτικών συστημάτων NDC στις 4 χώρες.

	Ιταλία	Λετονία	Πολωνία	Σουηδία
Έτος υιοθέτησης	1995	1996	1999	**1999**
Ποσοστό εισφορών	33% (εργαζόμενος πληρώνει 8,89% - εργοδότης 23,91%) το συνολικό ποσό στο NDC	32,58% (εργαζόμενος πληρώνει 9% - εργοδότης 23,58%). 20% σε NDC και FDC	19,52% 12,22% σε NDC και 7,3% σε FDC	**18,5%** **16% σε NDC** **2,5% σε FDC**
Ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης	Είτε 57 ετών (με τουλάχιστον 5 έτη εισφορών) είτε 40 χρόνια εισφορών	62 ετών για άνδρες και γυναίκες	62 ετών για άνδρες και γυναίκες	**61 ετών για άνδρες και γυναίκες**
Μηχανισμός αντιμετώπισης πιθανής ανισορροπίας μεταξύ εισφορών – παροχών	Δεν υπάρχει	Δεν υπάρχει	Αποθεματικό κεφάλαιο από πλεονάσματα του PAYG και για τα έτη 2002-2008, 1% ΦΜΥ	**Απόθεμα από το παλιό σύστημα. Μηχανισμός αυτόματης εξισορρόπησης**
Τύπος υπολογισμού παροχής	Είναι συνάρτηση του προσδόκιμου ζωής και για τα δύο φύλα τη στιγμή της συνταξιοδότησης	Είναι συνάρτηση του προσδόκιμου ζωής και για τα δύο φύλα τη στιγμή της συνταξιοδότησης	Είναι συνάρτηση του προσδόκιμου ζωής και για τα δύο φύλα τη στιγμή της συνταξιοδότησης	**Είναι συνάρτηση του προσδόκιμου ζωής και για τα δύο φύλα τη στιγμή της συνταξιοδότησης**
Τιμαριθμική	Με βάση τον	Με βάση το Δείκτη	Με βάση τον πληθωρισμό	**Με βάση τον πληθωρισμό**

Αναπροσαρμογή των παροχών	πληθωρισμό	Τιμών Καταναλωτή	και 20% της αύξησης μισθού	**και των μεταβολών στο ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης**
Ποσοστό αναπλήρωσης μισθών	50% για σύνταξη στα 57 και 74% για σύνταξη στα 65	49% για σύνταξη στα 60 και 94% για σύνταξη στα 70	60% για άνδρες και 50% για γυναίκες	**30% για σύνταξη στα 60 και 52% για σύνταξη στα 70**
Ελάχιστη σύνταξη	Βάσει οικονομικών κριτηρίων πρόσθετο βοήθημα για άνω των 65	Για άνω των 60 με εισφορές τουλάχιστον 5 ετών . 56% της μέσης σύνταξης και 28% του μέσου μισθού	Για γυναίκες άνω των 60 και 20 έτη εισφορών και για άνδρες άνω των 65 και 25 έτη εισφορών. 33% του μέσου μισθού	**Βάσει οικονομικών κριτηρίων για άνω των 65 και 40 έτη διαμονής στη χώρα (μειώνεται κατά 1/40 για κάθε έτος κάτω από τα 40 με ελάχιστο τα 3 έτη).**
Διαδικασία μετάβασης	**Εργαζόμενοι μετά την 1/1/1996 συμμετέχουν στο νέο σύστημα. Όσοι έχουν πάνω από 18 έτη εισφορ. στο παλαιό σύστ., όσοι έχουν κάτω από 18 είτε στο νέο είτε η σύνταξη είναι ο μέσος σταθμικός στο νέο και το παλαιό.**	**Κεκτημένα δικαιώματα στο παλαιό σύστημα μεταφέρθηκαν στο νοητό κεφάλαιο ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας**	**Όσοι γεννήθηκαν μετά το 1968 συμμετέχουν στο νέο, 1949 -1968 είτε στο NDC είτε συνδυασμός NDC και FDC, πριν το 1949 παραμένουν στο παλαιό**	**Όσοι γεννήθηκαν μετά το 1954 συμμετέχουν στο νέο, 1938 -1953 λαμβάνουν ποσοστό των παροχών τους από κάθε σύστημα ανάλογα με το έτος γέννησης, πριν το 1937 παραμένουν στο παλαιό**

7 Ελλάδα

Κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια σχετικά σύντομη αναφορά στα κυριότερα χαρακτηριστικά του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης της Ελλάδας. Τα στοιχεία παρατίθενται με κάθε επιφύλαξη διότι οι εξελίξεις ειδικά στο Ασφαλιστικό Σύστημα της χώρας είναι ραγδαίες, ενώ κάποιες από αυτές τις ρυθμίσεις δεν έχουν αρχίσει να εφαρμόζονται ακόμη.

7.1 Η έννοια της κοινωνικής ασφάλειας στην Ελλάδα

Η έννοια της κοινωνικής ασφάλειας στην Ελλάδα αντιστοιχεί στον κύριο στόχο του εθνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας, ο οποίος εξυπηρετείται μέσω τριών συστημάτων: του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης για την προστασία των εργαζομένων, του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας για την φροντίδα των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης και του εθνικού συστήματος υγείας για την κάλυψη όλων των ατόμων που διαμένουν στην Ελληνική επικράτεια. Από διοικητική άποψη, το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης συντονίζεται και εποπτεύεται κατά κύριο λόγο από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ενώ τα συστήματα υγείας και πρόνοιας συντονίζονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας.

Το *Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης* αποτελεί τον κύριο άξονα του Ελληνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας. Η λειτουργία του, όπως έχει διαμορφωθεί ιστορικά από τη δεκαετία του 1950 μέχρι σήμερα, επιδιώκει την κάλυψη των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, χορηγώντας παροχές και υπηρεσίες που αναπληρώνουν τη μείωση ή την απώλεια εισοδήματος από απασχόληση. Πρόκειται για ένα σύστημα κύριας και επικουρικής δημόσιας ασφάλισης, το οποίο λειτουργεί με βάση αυτόνομους ασφαλιστικούς φορείς. Οι φορείς αυτοί συγκροτούν τον πρώτο πυλώνα ασφάλισης στην Ελλάδα.

Ο δεύτερος και ο τρίτος πυλώνας ασφάλισης δεν είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένοι σε σχέση με την εφαρμογή τους σε άλλα Κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόσφατα όμως η Ελληνική Κυβέρνηση προχώρησε στη θεσμική κατοχύρωση των επαγγελματικών ταμείων, τα οποία αναμένεται να συμβάλουν στη διεύρυνση του επιπέδου προστασίας του ασφαλιστικού

συστήματος και στη βελτίωση των ασφαλιστικών παροχών, αποτελώντας ουσιαστικά το δεύτερο πυλώνα ασφάλισης.

7.2 Ιστορική αναδρομή

Η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα πρωτοεμφανίζεται ως θεσμός με το διάταγμα της 15ης Δεκεμβρίου 1836, με το οποίο συστήθηκε το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ), που όμως άρχισε να λειτουργεί από το 1861. Η νομοθετική κατοχύρωση του θεσμού εξασφαλίστηκε το 1922 με την ψήφιση του Ν. 2868/1922 *«Περί υποχρεωτικής ασφαλίσεως των εργατών και ιδιωτικών υπαλλήλων»*. Ο νόμος αυτός αποτέλεσε τη βάση για την ίδρυση κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου κλαδικών ασφαλιστικών ταμείων.

Το 1934 ψηφίστηκε ο βασικός νόμος 6298/1934 *«Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων»*. Την ίδια περίοδο προωθήθηκαν επίσης νομοθετικά μέτρα για την ίδρυση φορέων κύριας ασφάλισης, όπως του Ταμείου Ασφαλίσεως Εμπόρων (ΤΑΕ) και του Ταμείου Επαγγελματιών και Βιοτεχνών (ΤΕΒΕ), που άρχισαν να λειτουργούν το 1940.

Το 1935 καθιερώθηκε η υποχρεωτική ασφάλιση όλων των μισθωτών στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ), που αποτέλεσε το γενικό φορέα κοινωνικής ασφάλισης των μισθωτών. Η λειτουργία του ΙΚΑ άρχισε την 1.1.1937, αλλά η χορήγηση παροχών ρυθμίστηκε το 1951 με τον Αναγκαστικό Νόμο 1846/51, ο οποίος με τις διαδοχικές του τροποποιήσεις συνθέτει και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο του φορέα.

Η επέκταση της ασφαλιστικής προστασίας του πληθυσμού εξασφαλίστηκε το 1961 με την ίδρυση του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ), ο οποίος κάλυψε σχεδόν το σύνολο του αγροτικού πληθυσμού.

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 προωθήθηκαν σημαντικές παρεμβάσεις για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, οι οποίες ουσιαστικά ολοκληρώθηκαν το 2002 με την έκδοση του Ν. 3029/2002 για τη μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Οι παρεμβάσεις αυτές επικεντρώθηκαν σε ζητήματα οργάνωσης,

χρηματοδότησης και χορήγησης των ασφαλιστικών παροχών με έμφαση στις συνταξιοδοτικές παροχές.

Από το 2010 και μετά το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας υπόκειται συνεχώς σε τροποποιήσεις. Βασικός μεταρρυθμιστικός νόμος είναι ο Ν. 3863/ 15.07.2010, ενώ ακολουθούν κι άλλες τροποποιήσεις σύμφωνα με τους νόμους: Ν. 4024/27.10.2011, Ν. 4046/14.02.2012 και Ν. 4093/12.11.2012 (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.

7.3 Η διοικητική οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα

Η ανάπτυξη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε κατά έναν τρόπο αποσπασματικό, μέσω της σύστασης αυτοτελών φορέων ασφάλισης που κάλυπταν συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού με βάση επαγγελματικά κριτήρια και χαρακτηριστικά. Δεν υιοθετήθηκε ένα ενιαίο ασφαλιστικό καθεστώς για όλους τους εργαζόμενους αλλά πληθώρα συστημάτων κύριας, επικουρικής και συμπληρωματικής ασφάλισης.

Ο σχεδιασμός των δημόσιων πολιτικών ασφάλισης γίνεται από τους φορείς της κεντρικής διοίκησης και συγκεκριμένα από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Υπουργείο Οικονομικών, το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, το Υπουργείο Εθνικής Αμύνης, το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας και το Υπουργείο Γεωργίας. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ασκεί αυτοτελείς αρμοδιότητες στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης, ενώ τα άλλα Υπουργεία ασκούν συμπληρωματικές αρμοδιότητες σε σχέση με τον κύριο άξονα των δραστηριοτήτων τους.

Μέχρι το 1995, οι αυτοτελείς αρμοδιότητες ασκούνταν από ένα ενιαίο φορέα, το Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το 1995 όμως αποφασίστηκε ο διαχωρισμός του τομέα της κοινωνικής ασφάλισης από τους τομείς της υγείας και πρόνοιας ώστε να εξυπηρετηθεί η ορθολογική διασύνδεση μεταξύ ασφάλισης και απασχόλησης. Έτσι ο τομέας της ασφάλισης μεταφέρθηκε στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο μετονομάστηκε σε Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Στο πλαίσιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι πολιτικές κοινωνικής ασφάλισης σχεδιάζονται και εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η λειτουργία της οποίας διέπεται από το Προεδρικό Διάταγμα 213/92, όπως έχει τροποποιηθεί και συμπληρωθεί μεταγενέστερα.

Όσον αφορά τη διάρθρωση του συστήματος, το ελληνικό μοντέλο διαρθρώνεται σε τρεις κύριους πυλώνες: ο πρώτος πυλώνας επικεντρώνεται στα υποσυστήματα της κύριας και της επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης, ο δεύτερος πυλώνας περιλαμβάνει τα υποσυστήματα της συμπληρωματικής ασφάλισης και των επαγγελματικών ταμείων που πρόσφατα θεσμοθετήθηκαν στη χώρα μας, ενώ ο τρίτος πυλώνας αφορά τα προγράμματα ιδιωτικής ασφαλιστικής κάλυψης.

- Ο πρώτος πυλώνας καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων στην ελληνική περιφέρεια, περιλαμβάνοντας εκ του νόμου συστήματα κύριας και επικουρικής κάλυψης. Προβλέπεται η κάλυψη ακόμα και εκείνων που απασχολούνται με τις νέες ή ευέλικτες μορφές εργασίας (μερική απασχόληση, κατ' οίκον απασχόληση κ.α.). Η κύρια κάλυψη εξασφαλίζεται μέσω νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, τα οποία σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία αποτελούν τους αποκλειστικούς φορείς κύριας ασφάλισης στην Ελλάδα. Η επικουρική κάλυψη όμως δεν είναι ενιαία, καθώς ιδρύονται και λειτουργούν εκ του νόμου συστήματα υποχρεωτικής επικουρικής ασφάλισης μόνο για τους μισθωτούς και όχι για άλλες κατηγορίες πληθυσμού.
- Ο δεύτερος πυλώνας στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης παρουσιάζει ιδιαιτερότητες που δεν εντοπίζονται σε αντίστοιχη έκταση στο επίπεδο της ευρωπαϊκής περιφέρειας. Το κύριο χαρακτηριστικό μέχρι πρόσφατα ήταν η αδυναμία σύστασης επαγγελματικών ταμείων από τους κοινωνικούς εταίρους μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας: η δυνατότητα σύστασης επαγγελματικών ταμείων κατοχυρώθηκε το 2002 με τις ρυθμίσεις του Ν. 3029/2002, που προβλέπουν τη δημιουργία ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης που θα λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου αποβλέποντας στην

παροχή στους ασφαλισμένους και δικαιούχους των παροχών, επαγγελματικής προστασίας πέραν της παρεχόμενης από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση για τους ασφαλιστικούς κινδύνους και ενδεικτικά τους κινδύνους γήρατος, θανάτου, αναπηρίας, επαγγελματικού ατυχήματος, ασθένειας και διακοπής της εργασίας.

Η απουσία γνήσιων επαγγελματικών ταμείων αναπληρώνεται από την ίδρυση καθεστώτων συμπληρωματικής ασφάλισης, που λειτουργούν με τη μορφή αλληλοβοηθητικών ταμείων και ταμείων προνοίας. Η οργάνωση των ταμείων αυτών στη χώρα μας δεν διέπεται από ένα ενιαίο θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο. Προβλέπονται διαφορετικές οργανωτικές και λειτουργικές ρυθμίσεις, που αναμένονται να αποτελέσουν αντικείμενο εκτεταμένης επεξεργασίας κατά τη διάρκεια της γενικότερης διαδικασίας μεταρρύθμισης του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

- Ο τρίτος πυλώνας, λιγότερο αναπτυγμένος σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, αφορά τα προγράμματα της ιδιωτικής ασφαλιστικής κάλυψης για τους εργαζόμενους και τα μέλη των οικογενειών τους (μέσω ομαδικών ασφαλιστικών συμβολαίων που συνάπτονται μεταξύ επιχειρήσεων και ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιρειών), καθώς και τα προγράμματα ατομικής κάλυψης.

7.4 Οι φορείς ασφάλισης των μισθωτών

Ο γενικός φορέας κύριας ασφάλισης των μισθωτών είναι το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ), το οποίο ιδρύθηκε το 1934 και άρχισε να λειτουργεί ουσιαστικά τη δεκαετία του 1950. Το 1983 επεκτάθηκε η ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα από το ΙΚΑ στο σύνολο του πληθυσμού, διευρύνοντας έτσι την προστασία που εξασφαλιζόταν πριν από την ίδρυσή του για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων μέσω των ειδικών ταμείων κύριας ασφάλισης μισθωτών, αλλά και καλύπτοντας τους εργαζόμενους χωρίς ασφαλιστικό καθεστώς. Αρκετά ειδικά ταμεία εξακολουθούν να λειτουργούν και σήμερα αυτοτελώς υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ενώ ορισμένα συγχωνεύτηκαν στο ΙΚΑ.

Το ΙΚΑ ασφαλίζει τα πρόσωπα που έχουν ως κύριο επάγγελμα την παροχή έμμεσης εξαρτημένης εργασίας, καθώς και ειδικές κατηγορίες προσώπων (ορκωτοί λογιστές, εφημεριδοπώλες, συγγραφείς, μαθητευόμενοι). Οι κίνδυνοι που καλύπτονται περιλαμβάνουν τη μητρότητα , τα οικογενειακά βάρη, την ασθένεια, το γήρας, την αναπηρία, το θάνατο, το εργατικό ατύχημα και την επαγγελματική ασθένεια, καθώς και την ανεργία.

Η επικουρική κάλυψη των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα εξασφαλίζεται από ένα πλήθος φορέων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, που χορηγούν πρόσθετες συνταξιοδοτικές παροχές με τη μορφή μηνιαίας σύνταξης ή εφάπαξ βοηθήματος. Ο γενικός φορέας επικουρικής συνταξιοδοτικής κάλυψης των μισθωτών είναι το ΙΚΑ και συγκεκριμένα ο κλάδος του με την ονομασία «Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ - ΤΕΑΜ)». Το ΙΚΑ-ΤΕΑΜ ιδρύθηκε το 1979 και εντάχθηκε στο ΙΚΑ το 1983.

Ιδιαίτερα σημαντικές μεταβολές στο ασφαλιστικό καθεστώς των μισθωτών υιοθετήθηκαν το 2002 με την ψήφιση του Ν.3029/2002. Οι μεταβολές αυτές προωθούν ουσιαστικά τον οργανωτικό εκσυγχρονισμό ενός ιδιαίτερα σύνθετου και πολύπλοκου καθεστώτος, εξασφαλίζοντας τόσο την απλοποίηση των διαδικασιών υπαγωγής στην ασφάλιση όσο και τη βελτίωση της μεταχείρισης των ασφαλισμένων:

- Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετονομάζεται σε Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ.). Οι κλάδοι σύνταξης συγκεκριμένων ειδικών ταμείων κύριας ασφάλισης (ΤΑΠ-ΟΤΕ, ΤΣΠΗΣΑΠ, ΤΣΠ-ΕΤΕ, ΤΣΠ-ΑΤΕ, ΤΣΠ-ΤΕ, ΤΑΠ-ΙΛΤ, ΤΑΠ-ΕΤΒΑ., ΤΣΕΑΠΓΣΟ και ΤΑΠΑΕ-Εθνική) έως 1.1.2008 εντάσσονται στον κλάδο σύνταξης του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από απόφαση των Διοικητικών τους Συμβουλίων και εκπόνηση ειδικής οικονομικής μελέτης που προκηρύσσεται και ανατίθεται από τον Υπουργό Οικονομίας και Οικονομικών.

- Ιδρύεται νέος γενικός φορέας επικουρικής κάλυψης των μισθωτών, που λειτουργεί με τη μορφή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και την επωνυμία Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.). Το ΕΤΕΑΜ τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, διέπεται από το σύνολο των διατάξεων του καταργούμενου Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. και έχει έδρα την Αθήνα. Η έναρξη λειτουργίας του ορίζεται την 1η Ιουνίου 2003, οπότε και καταργείται το ΙΚΑ-ΤΕΑΜ.

7.5 Οι φορείς ασφάλισης των ελεύθερων και ανεξάρτητων επαγγελματιών

Οι ελεύθεροι και ανεξάρτητοι επαγγελματίες καλύπτονται από αυτοτελείς φορείς κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούν με τη μορφή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Το 2002 λειτουργούν πέντε (5) φορείς κύριας ασφάλισης ελεύθερων επαγγελματιών και τρεις (3) φορείς κύριας ασφάλισης ανεξάρτητων επαγγελματιών.

Ο κύριος φορέας ασφάλισης των ελεύθερων επαγγελματιών είναι ο Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ) που συστήθηκε το 1999, καλύπτοντας υποχρεωτικά τα πρόσωπα που ασκούν το επάγγελμα του εμπόρου, του επαγγελματοβιοτέχνη, του αυτοκινητιστή και του ξενοδόχου. Ο ΟΑΕΕ λειτουργεί ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και σ' αυτόν έχουν συγχωνευθεί τρία νομικά πρόσωπα που κάλυπταν πριν από την ίδρυσή του συγκεκριμένες κατηγορίες ελεύθερων επαγγελματιών: το Ταμείο Ασφάλισης Εμπόρων (ΤΑΕ), το Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (ΤΕΒΕ) και το Ταμείο Συντάξεων Αυτοκινητιστών (ΤΣΑ). Από οργανωτική άποψη, περιλαμβάνει δύο κλάδους, τον Κλάδο Σύνταξης και τον Κλάδο Υγείας, οι οποίοι διαθέτουν πλήρη οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια.

Ο ΟΑΕΕ εξασφαλίζει την ασφαλιστική κάλυψη των ελεύθερων επαγγελματιών σε περίπτωση γήρατος, αναπηρίας, θανάτου, ατυχήματος,

ασθένειας και μητρότητας. Επίσης εξασφαλίζει την κάλυψη των μελών των οικογενειών των ασφαλισμένων του σε περίπτωση ασθένειας ή θανάτου τους.

Οι αντιπροσωπευτικότεροι φορείς κύριας ασφάλισης των ανεξάρτητων επαγγελματιών είναι το Ταμείο Νομικών, το Ταμείο Σύνταξης και Αυτασφάλισης Υγειονομικών (ΤΣΑΥ) και το Ταμείο Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημόσιων Έργων (ΤΣΜΕΔΕ).

7.6 Οι φορείς ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων

Η ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων καλύπτεται από φορείς κύριας και επικουρικής ασφάλισης που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Υπουργείο Εθνικής 'Άμυνας και το Υπουργείο Οικονομικών. Φορέας κύριας ασφάλισης είναι το Δημόσιο, που καλύπτει τους ασφαλισμένους δημοσίους υπαλλήλους μέσω του κρατικού προϋπολογισμού. Οι φορείς επικουρικής και συμπληρωματικής ασφάλισης διαφοροποιούνται ανάλογα με τις κατηγορίες των ασφαλισμένων. Οι φορείς αυτοί χορηγούν επικουρικές συντάξεις και εφάπαξ βοηθήματα στα άτομα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους.

Μέχρι το 1999 λειτουργούσαν δώδεκα Ταμεία Αρωγής Δημοσίων Υπαλλήλων (στα οποία ασφαλίζονταν για επικουρική σύνταξη οι δημόσιοι υπάλληλοι των διαφόρων υπουργείων). Το 1999 αποφασίστηκε η ενοποίηση των δώδεκα Ταμείων Αρωγής προκειμένου να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη διοικητική και οικονομική ευελιξία και αποτελεσματικότητα στο σύστημα επικουρικής ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων. Έτσι συστάθηκε από 1.4.1999 ένας νέος φορέας με την επωνυμία **«Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΕΑΔΥ)»** που εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

7.7 Οι ανταποδοτικές παροχές κύριας σύνταξης

Οι παροχές κύριας σύνταξης που απορρέουν από την άσκηση απασχόλησης και την προηγούμενη καταβολή εισφορών αποτελούν τον βασικό μηχανισμό κάλυψης του κινδύνου του γήρατος στην Ελλάδα. Οι προϋποθέσεις χορήγησης παροχών για τα άτομα που ασφαλίστηκαν αντιστοιχούν στη διάνυση ενός συγκεκριμένου χρόνου ασφάλισης και στη συμπλήρωση

συγκεκριμένων ορίων ηλικίας που διαφοροποιούνται ανάλογα με τις επιμέρους ρυθμίσεις.

Οι γενικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση πλήρους σύνταξης λόγω γήρατος σε ασφαλισμένους του ΙΚΑ μέχρι 31.12.1992 παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 12: Γενικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για ασφαλισμένους μέχρι 31.12.1992

Ημέρες ασφάλισης	**Ηλικία συνταξιοδότησης**	**Φύλο**
4.500	65	άνδρας
4.500	60	Γυναίκα
10.000	62	άνδρας
10.000	57	Γυναίκα
10.500	58	άνδρας - Γυναίκα
10.500 (7.500 σε βαρέα & ανθυγιεινά επαγγέλματα)	55	άνδρας - Γυναίκα
11.100	Δεν προβλέπεται όριο	άνδρας - Γυναίκα

Οι γενικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση πλήρους σύνταξης λόγω γήρατος σε ασφαλισμένους του ΙΚΑ από 1.1.1993 παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 13: Γενικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για ασφαλισμένους από 1.1.1993

Ημέρες ασφάλισης	Ηλικία συνταξιοδότησης	Φύλο
4.500	65	άνδρας - Γυναίκα
4.500 (από τα οποία 3.375 σε βαρέα & ανθυγιεινά επαγγέλματα)	60	άνδρας - Γυναίκα
11.100	Δεν προβλέπεται όριο	άνδρας - Γυναίκα

Σύμφωνα με το Νόμο υπ' αριθμ. 3863/15.07.2010, το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα μεταρρυθμίζεται, έτσι ώστε να εναρμονιστεί με τις απαιτήσεις του Μνημονίου Συνεννόησης τις Συγκεκριμένες προϋποθέσεις Οικονομικής πολιτικής, που αποτελούν όρους εφαρμογής του Μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ευρωζώνης. Σχετικά με τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και τους αναγνωριζόμενους χρόνους προβλέπονται τα εξής:

Ο ασφαλισμένος του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ δικαιούται σύνταξη, αν κατά την υποβολή της αίτησης έχει πραγματοποιήσει 10.500 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και έχει συμπληρώσει το 58^{ο} έτος της ηλικίας του.

Ο ανωτέρω χρόνος ασφάλισης για τους ασφαλισμένους που συμπληρώνουν αυτόν από 1.1.2011 αυξάνεται κατά 300 ημέρες κάθε χρόνο και μέχρι τη συμπλήρωση 12.000 ημερών ασφάλισης.

Το όριο ηλικίας που προβλέπεται ανωτέρω, αυξάνεται σταδιακά από 1.1.2012 κατά ένα (1) έτος κάθε χρόνο και μέχρι τη συμπλήρωση του 60^{ου} έτους της ηλικίας.

Ασφαλισμένοι μετά την 1.1.1993 σε οποιονδήποτε φορέα κοινωνικής ασφάλισης πλην ΟΓΑ, θεμελιώνου δικαίωμα συνταξιοδότησης με τη

συμπλήρωση 12.000 ημερών εργασίας ή σαράντα (40) ετών ασφάλισης και του 60^{ου} έτους της ηλικίας τους.

Σύμφωνα με τον τελευταίο νόμο υπ' αριθμ 4093/12.11.2012, από 1.1.2013, όλα τα προαναφερόμενα όρια ηλικίας και όσα αναφέρονται στο Νόμο υπ' αριθμ. 3863/15.07.2010, αυξάνονται κατά δύο (2) έτη. Θεμελιωμένα όμως συνταξιοδοτικά δικαιώματα μέχρι 31.12.2012, λόγω συμπλήρωσης των προϋποθέσεων του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης και ορίων ηλικίας, όπου αυτά προβλέπονται δε θίγονται και δύνανται να ασκηθούν οποτεδήποτε.

7.8 Το ύψος των ανταποδοτικών παροχών κύριας σύνταξης

Για τους ασφαλισμένους που καταθέτουν αίτηση συνταξιοδότησης μετά την 1.1.2005, ο υπολογισμός του ύψους των συντάξεων λαμβάνει υπόψη το τεκμαρτό ημερομίσθιο της ασφαλιστικής κλάσης, στην οποία κατατάσσεται ο ασφαλισμένος με βάση το πηλίκο της διαίρεσης του συνόλου των αποδοχών που έλαβε κατά τα πέντε ημερολογιακά έτη που επιλέγει εντός της δεκαετίας που προηγείται του έτους κατά το οποίο υποβάλλεται η αίτηση συνταξιοδότησης, δια του αριθμού των ημερών εργασίας που έχει πραγματοποιήσει εντός των ίδιων πέντε ετών. Εάν σ' αυτά τα 5 έτη δεν έχουν πραγματοποιηθεί 1000 τουλάχιστον ημέρες εργασίας, η συμπλήρωσή τους θα επιτυγχάνεται με τον υποχρεωτικό συνυπολογισμό αποδοχών Το ποσό της μηνιαίας σύνταξης λόγω γήρατος αποτελείται από τη βασική σύνταξη και διάφορες προσαυξήσεις. Το ποσό της βασικής μηνιαίας σύνταξης για τους ασφαλισμένους μετά την 1.1.1993 συνίσταται πλέον από την έναρξη ισχύος του Ν. 3029/02 σε ποσοστό 2% επί των μηνιαίων συντάξιμων αποδοχών για κάθε έτος ή 300 ημέρες ασφάλισης και μέχρι 35 έτη ή 10.500 ημέρες ασφάλισης. Για κάθε έτος ή 300 ημέρες ασφάλισης πέραν των 35 ετών ή 10.500 ημερών ασφάλισης, που πραγματοποιούνται μετά το 65^{ο} έτος της ηλικίας και μέχρι το 67^{ο}, το ανωτέρω ποσοστό αυξάνεται σε 3%.

Σύμφωνα με τον τελευταίο νόμο υπ' αριθμ 4093/12.11.2012, από 1.1.2013 η μηνιαία σύνταξη ή το άθροισμα των μηνιαίων συντάξεων και μερισμάτων, άνω των 1.000 ευρώ, που καταβάλλονται από οποιαδήποτε πηγή και για οποιαδήποτε αιτία, μειώνεται ως εξής:

Για συνολικό ποσό σύνταξης ή αθροίσματος συντάξεων:

Άνω των 1.000,00 ευρώ και έως 1.500,00 ευρώ, μειώνεται το σύνολο του ποσού κατά 5% και σε κάθε περίπτωση το ποσό που εναπομένει δεν μπορεί να υπολείπεται των 1.000,01 ευρώ.

Από 1.500,01 ευρώ έως και 2.000,00 ευρώ, μειώνεται το σύνολο του ποσού κατά 10% και σε κάθε περίπτωση το ποσό που εναπομένει δεν μπορεί να υπολείπεται των 1.425,01 ευρώ.

Από 2.000,01 ευρώ και άνω, μειώνεται το σύνολο του ποσού κατά 15% και σε κάθε περίπτωση το ποσό που εναπομένει δεν μπορεί να υπολείπεται των 1.800,01 ευρώ.

Οι ανωτέρω μειώσεις ισχύουν τόσο για τους συνταξιούχους του Δημοσίου, όσο και για τους συνταξιούχους των άλλων ασφαλιστικών φορέων, εξαιρούνται οι συνταξιούχοι του Δημοσίου, οι οποίοι κρίνονται ανίκανοι για τη άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος κατά ποσοστό 80% και άνω.

7.9 Αναλογική σύνταξη

Από 1.1.2011 καθιερώνεται η αναλογική σύνταξη, η οποία ορίζεται ως το ποσό της σύνταξης που αναλογεί στο ύψος των ασφαλιστικών εισφορών για τα έτη ασφάλισης από 1.1.2011 και εφεξής, κάθε ασφαλισμένου που θεμελιώνει δικαίωμα σύνταξης μετά την 1.1.2015σε φορείς κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο. Το αναλογικό ποσό της σύνταξης υπολογίζεται με βάση το συνολικό χρόνο ασφάλισής τους, ο οποίος δεν μπορεί να είναι μικρότερος ενός πλήρους έτους ασφάλισης ή τριακοσίων ημερών (300) και με τη συμπλήρωση των ορίων ηλικίας που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία κατά περίπτωση. Για χρόνο ασφάλισης μικρότερο των 15 ετών, όριο ηλικίας συνταξιοδότησης ορίζεται το 65^{ο} έτος. Η μηνιαία σύνταξη των ανωτέρω υπολογίζεται για κάθε πλήρες έτος ασφάλισης με βάση ποσοστά επί των προβλεπόμενων συντάξιμων αποδοχών, τα οποία καθορίζονται ως εξής:

Πίνακας 14: Ετήσια ποσοστά αναπλήρωσης για τους ασφαλισμένους από 1.1.2011

Ημερομίσθια ασφάλισης		Ετήσιο ποσοστό αναπλήρωσης για όλο τον ασφ. βίο βάσει της κλίμακας ημ/σθιων ασφάλισης
ΑΠΟ	ΈΩΣ	
300	4500	0,80%
4501	5400	0,86%
5401	6300	0,92%
6301	7200	0,99%
7201	8100	1,06%
8101	9000	1,14%
9001	9900	1,22%
9901	10800	1,31%
10801	11700	1,40%
11701	15000	1,50%

Πηγή: Ν.3863/15.07.2010 (Άρθρο 3)

Ο χρόνος ασφάλισης υπολογίζεται σε μήνες ή έτη. Κάθε μήνας αντιστοιχεί σε 25 ημέρες ασφάλισης και κάθε έτος σε 300 ημέρες ασφάλισης.

Ως μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές για τον υπολογισμό της αναλογικής σύνταξης γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στους κύριους φορείς ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, λαμβάνεται υπόψη το πηλίκο της διαίρεσης του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών που έλαβε ο ασφαλισμένος, καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού του βίου, πλην των αποδοχών του μήνα κατά τον οποίο υποβάλλεται η αίτηση συνταξιοδότησης, επί των οποίων καταβλήθηκαν ασφαλιστικές εισφορές, δια του αριθμού των μηνών απασχόλησης που έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος κατά τη διάρκεια αυτής της χρονικής περιόδου.

7.10 Βασική σύνταξη

Από 1.1.2015 και εφεξής καθιερώνεται βασική σύνταξη, το ύψος της οποίας για το έτος 2010 καθορίστηκε στο ποσό των 360 ευρώ μηνιαίως για 12 μήνες και αναπροσαρμόζεται κατ' έτος σύμφωνα με απόφασης των Υπουργών οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στη βάση συντελεστή που διαμορφώνεται κατά 50% από τη μεταβολή του ΑΕΠ και κατά 50% από τη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή του προηγούμενου έτους και δεν υπερβαίνει την ετήσια μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

Τη βασική σύνταξη δικαιούνται οι ασφαλισμένοι των οργανισμών κύριας ασφάλισης, πλην ΟΓΑ, καθώς και οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι τακτικοί υπάλληλοι των Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α., ανεξαρτήτως χρόνου υπαγωγής στην ασφάλιση που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα από την 1.1.2015 και εφεξής.

7.11 Οι μη ανταποδοτικές παροχές

Οι μη ανταποδοτικές παροχές για τους συνταξιούχους αντιστοιχούν σε συμπληρωματικές παροχές που χορηγούνται ύστερα από έλεγχο περιουσιακών και εισοδηματικών πηγών σε συγκεκριμένες κατηγορίες. Πρόκειται για το Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΚΑΣ), το οποίο θεσμοθετήθηκε την 1η Ιουλίου 1996 και αφορά τόσο τους συνταξιούχους του Δημοσίου και τους εξομοιούμενους με αυτούς, όσο και τους συνταξιούχους γήρατος, αναπηρίας και θανάτου των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του ΝΑΤ, εκτός του ΟΓΑ. Το Επίδομα χορηγείται σε μηνιαία βάση εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Από 1.1.2014, το εν λόγω επίδομα θα καταβάλλεται ε τη συμπλήρωση του 64^{ου} έτους της ηλικίας.

7.12 Η χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης

Η χρηματοδότηση του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης περιλαμβάνει διαφορετικούς μηχανισμούς για τους δύο πυλώνες. Έτσι ο πρώτος πυλώνας του δημόσιου συστήματος ασφάλισης στηρίζεται κατά βάση

σε ένα τριμερές μοντέλο χρηματοδότησης (κράτος, εργοδότες, εργαζόμενοι), ενώ ο δεύτερος πυλώνας των επαγγελματικών ταμείων χρηματοδοτείται από τις εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων.

7.13 Οι εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών

Υπάρχουν διαφορετικά συστήματα χρηματοδότησης ανάλογα με τις επαγγελματικές κατηγορίες των ασφαλισμένων. Οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα καλύπτονται από ένα τριμερές σύστημα χρηματοδότησης που στηρίζεται στο αναδιανεμητικό μοντέλο και θεσμοθετήθηκε το 1992. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό, οι βασικές παροχές καλύπτονται από εισφορές επί των μισθών των εργαζομένων, που έχουν διαμορφωθεί για τους ασφαλισμένους μετά την 1.1.1993 ως εξής:

Πίνακας 15: Εισφορές για τις παροχές του ΙΚΑ

	Εργαζόμενοι	**Εργοδότες**	**Κράτος**
Κύρια σύνταξη	6,67%	13,33%	10%
Ασθένεια	2,55%	5,10%	3,80%
Επικουρική σύνταξη	3%	3%	-

7.14 Τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Τα επαγγελματικά συστήματα του δεύτερου πυλώνα ασφάλισης θεσμοθετούνται ουσιαστικά στην Ελλάδα το 2002 με την ψήφιση του Ν. 3029/2002. Η εισαγωγή τους αποτέλεσε αντικείμενο εκτεταμένων διαβουλεύσεων μεταξύ της Κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι υποστήριξαν τη λειτουργία του δεύτερου πυλώνα ως συμπληρωματικού μηχανισμού ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων.

Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις επιτρέπουν πλέον και στην Ελλάδα τη λειτουργία γνήσιων επαγγελματικών ταμείων, τα οποία πρόκειται να ιδρυθούν ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, με την επωνυμία **«Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης»**. Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης έχουν ως σκοπό την παροχή στους

ασφαλισμένους και δικαιούχους των παροχών, επαγγελματικής ασφαλιστικής προστασίας πέραν της παρεχόμενης από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση για τους ασφαλιστικούς κινδύνους και ενδεικτικά τους κινδύνους γήρατος, θανάτου, αναπηρίας, επαγγελματικού ατυχήματος, ασθένειας, διακοπής της εργασίας. Χορηγούν παροχές σε είδος ή σε χρήμα που καταβάλλονται περιοδικώς ή εφάπαξ. Ιδρύονται προαιρετικά ανά επιχείρηση, ή κλάδο ή κλάδους εργαζομένων, με πρωτοβουλία των εργαζομένων ή των εργοδοτών ή με συμφωνία των εργοδοτών και των εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ασφαλιζομένων κατά επιχείρηση ή επαγγελματικό κλάδο υπερβαίνει τους 100. Επίσης ιδρύονται με πρωτοβουλία των αυτοτελώς απασχολούμενων, ή των ελεύθερων επαγγελματιών ή των αγροτών ή τις επαγγελματικές τους οργανώσεις, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ασφαλιζόμενων μελών τους υπερβαίνει τους 100.

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης που χορηγούν συνταξιοδοτικές παροχές λειτουργούν με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Τα δικαιώματα στα ταμεία αυτά δεν εξαγοράζονται πριν την ηλικία συνταξιοδότησης βάσει των καταστατικών διατάξεων.

Η υπαγωγή στην ασφάλιση των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης είναι προαιρετική. Κάθε εργαζόμενος στην επιχείρηση ή τον κλάδο ή τους κλάδους που λειτουργεί ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης έχει δικαίωμα να ασφαλίζεται σε ταμείο που λειτουργεί στον επαγγελματικό του χώρο, χωρίς να απαιτείται η συμμετοχή του σε συνδικαλιστική οργάνωση. Κάθε αυτοτελώς απασχολούμενος, κάθε ελεύθερος επαγγελματίας και κάθε αγρότης έχει δικαίωμα να ασφαλίζεται σε ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης που λειτουργεί στον επαγγελματικό του χώρο χωρίς να απαιτείται η συμμετοχή του σε επαγγελματική οργάνωση. Τα καταστατικά των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης δεν επιτρέπεται να αποκλείουν την ασφάλιση των προσώπων που έχουν δικαίωμα να υπαχθούν σε αυτά ή να θέτουν προϋποθέσεις που εισάγουν διακρίσεις μεταξύ των προσώπων που έχουν δικαίωμα υπαγωγής. Ο ασφαλισμένος έχει δικαίωμα να επιλέξει σε ποια ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης θα υπαχθεί στην περίπτωση που έχει δικαίωμα υπαγωγής σε περισσότερα ταμεία.

7.15 Η χρηματοδότηση του δεύτερου πυλώνα

Η χρηματοδότηση του δεύτερου πυλώνα που εισάγεται θεσμικά το 2002 μέσω των ρυθμίσεων για τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης καλύπτεται αποκλειστικά από εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων. Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης που χορηγούν συνταξιοδοτικές παροχές λειτουργούν μάλιστα με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα.

Πόροι των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης αποτελούν οι τακτικές και έκτακτες εισφορές των ασφαλισμένων, οι τακτικές και έκτακτες εισφορές των εργοδοτών, οι πρόσοδοι περιουσίας και η απόδοση των κεφαλαίων και αποθεματικών τους. Τα ταμεία υποχρεούνται στη δημιουργία αποθεματικών που καλύπτουν τις υποχρεώσεις οι οποίες αναλαμβάνονται έναντι των ασφαλισμένων και των δικαιούχων παροχών. Επιτρέπεται η αξιοποίηση των αποθεματικών υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- ποσοστό μέχρι 10% των τεχνικών αποθεματικών επενδύεται σε ακίνητα

- ποσοστό μέχρι 70% των τεχνικών αποθεματικών επενδύεται σε μετοχές και ομολογίες εταιρειών

- ποσοστό μέχρι 20% των τεχνικών αποθεματικών τους επενδύεται σε έντοκα γραμμάτια και τραπεζικές καταθέσεις.

Επίσης, επιτρέπεται μέχρι ποσοστού 5% των τεχνικών αποθεματικών του ταμείου η επένδυση σε χρηματοοικονομικά μέσα που εκδίδει η ίδια η επιχείρηση που έχει συστήσει τι ταμείο.

Η Ελληνική Κυβέρνηση υιοθέτησε από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 ένα μακροπρόθεσμο πλάνο μεταρρύθμισης του ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο προσανατολίζεται στην εξασφάλιση της επάρκειας και της βιωσιμότητας των δημόσιων αναδιανεμητικών παροχών ασφάλισης αλλά και στην εισαγωγή κεφαλαιοποιητικών τεχνικών για την επέκταση της ασφαλιστικής προστασίας μέσω του δεύτερου πυλώνα. Η μεταρρύθμιση του συστήματος στηρίζεται σε ένα πλαίσιο γενικών αρχών, οι οποίες αντιστοιχούν στην ουσιαστική προώθηση εκσυγχρονιστικών παρεμβάσεων μέσω

αξιοποίησης του κοινωνικού διαλόγου. Η μεταρρύθμιση συνεχίζεται με βιαστικές παρεμβάσεις στο συνταξιοδοτικό έτσι ώστε να εναρμονιστεί με τις απαιτήσεις του Μνημονίου.

7.16 Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης

Το πρώτο τρίμηνο του 2012 και συγκεκριμένα μέσω του Ν.4052/01.03.2012, η Κυβέρνηση προχωρά στην αναθεώρηση της λειτουργίας των δευτεροβάθμιων / επικουρικών δημόσιων συνταξιοδοτικών ταμείων. Σύμφωνα με το άρθρο 35 του προαναφερόμενου νόμου, η Κυβέρνηση προχωρά στη σύσταση νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) με την επωνυμία Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης (Ε.Τ.Ε.Α.), αποκαλούμενο στο εξής «ΕΤΕΑ», το οποίο τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και έχει έδρα την Αθήνα. Έναρξη λειτουργίας του ορίζεται η 1η Ιουλίου 2012.

Σκοπός του είναι η παροχή μηνιαίας επικουρικής σύνταξης λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στους εργαζόμενους στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, στις τράπεζες και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, καθώς και στα μέλη των οικογενειών τους.

7.16.1 Ένταξη ταμείων

Στο ΕΤΕΑ εντάσσονται από την έναρξη λειτουργίας του: α) το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΕΤΕΑΜ), β) οι τομείς του Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης Ιδιωτικού Τομέα (ΤΕΑΙΤ), γ) το Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΕΑΔΥ) και οι τομείς αυτού «ΤΕΑΠΟΚΑ» και «ΤΑΔΚΥ», δ) οι τομείς του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ) και στ) ο Κλάδος Ασφάλισης Προσωπικού ΔΕΗ του ΤΑΥΤΕΚΩ ως προς τους κατ΄ επικουρική ασφάλιση ασφαλισμένους του. Το ΕΤΕΑ λειτουργεί με ενιαία διοικητική και οικονομική οργάνωση.

Οι φορείς που αιτήθηκαν εξαίρεση, αλλά εξαιτίας της οικονομικής και δημογραφικής τους κατάστασης δεν δόθηκε η σύμφωνη γνώμη της

Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής για τη μετατροπή τους σε ΝΠΙΔ υποχρεωτικής ασφάλισης, είναι οι εξής:

1. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Ναυτικών και Τουριστικών Πρακτορείων (ΤΕΑΥΝΤΠ).
2. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Χημικών (ΤΕΑΧ).
3. Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (ΕΤΑΤ) ως προς την επικουρική ασφάλιση.

Εκτός Ταμείου, με την προοπτική ότι θα δημιουργήσουν επαγγελματικά ταμεία, μένουν τα ταμεία: Τροφίμων, Χημικών, Πετρελαίων, και των Ασφαλιστών Εταιρειών, τα οποία επιθυμούν να πάρουν τη μορφή Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ). Τα συγκεκριμένα ταμεία, πέρα από τις εισφορές των εργαζομένων στηρίζονται στον κοινωνικό πόρο.

7.16.2 Ασφαλιστέα πρόσωπα

1. Στην ασφάλιση του ΕΤΕΑ υπάγονται υποχρεωτικά: α) οι νεοπροσλαμβανόμενοι στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, στις τράπεζες και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας μετά την έναρξη λειτουργίας του ΕΤΕΑ, των οποίων τα ταμεία – τομείς ή κλάδοι επικουρικής ασφάλισης είναι ενταγμένοι στο ΕΤΕΑ, β) οι ήδη ασφαλισμένοι των ταμείων - τομέων και κλάδων επικουρικής ασφάλισης που εντάσσονται στο ΕΤΕΑ.

2. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, στις τράπεζες και στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, των οποίων τα ταμεία-τομείς ή κλάδοι επικουρικής ασφάλισης δεν εντάσσονται στο ΕΤΕΑ, υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση αυτών των ταμείων -τομέων ή κλάδων επικουρικής ασφάλισης.

7.16.3 Πόροι ΕΤΕΑ

Οι Πόροι του νέου ταμείου είναι:

1. Τα έσοδα από τις ασφαλιστικές εισφορές των ασφαλισμένων και εργοδοτών. Το ποσό εισφοράς υπολογίζεται σε ποσοστό 3% για τον ασφαλισμένο και σε ποσοστό 3% για τον εργοδότη επί των πάσης

φύσεως αποδοχών του εργαζόμενου. Τα ποσοστά αυτά προσαυξάνονται για τους υπαγόμενους στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα κατά 1,25% για τον ασφαλισμένο και κατά 0,75% για τον εργοδότη και για τους υπαγόμενους στα υπερβαρέα επαγγέλματα κατά 1% για τον ασφαλισμένο και 2% για τον εργοδότη. Προβλεπόμενα ποσοστά εισφορών υπέρ των ταμείων – τομέων και κλάδων που εντάσσονται στο ΕΤΕΑ και τα οποία υπερβαίνουν τα οριζόμενα στα προηγούμενα εδάφια ποσοστά, καθώς και οι ασφαλιστέες αποδοχές επί των οποίων υπολογίζονται εξακολουθούν να ισχύουν.

2. Τα έσοδα από τις προβλεπόμενες εισφορές υπέρ των ταμείων – τομέων και κλάδων που εντάσσονται στο ΕΤΕΑ, οι πρόσοδοι περιουσίας, καθώς και η απόδοση των κεφαλαίων και αποθεματικών αυτών και κάθε άλλο έσοδο και πόρος που προβλέπεται στην οικεία νομοθεσία ή άλλες γενικές διατάξεις νόμων.

7.16.4 Σύστημα λειτουργίας του ΕΤΕΑ

Το ΕΤΕΑ λειτουργεί για όσους ασφαλίζονται για πρώτη φορά από 01.01.2001 με βάση το αναδιανεμητικό σύστημα καθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση. Το ίδιο σύστημα εφαρμόζεται και για τους ασφαλισμένους μέχρι 31.12.2000 για το χρόνο ασφάλισης από 01.01.2015 και εφεξής.

Οι ασφαλιστικές εισφορές που καταβάλλονται για κάθε ασφαλισμένο των ανωτέρω κατηγοριών τηρούνται σε ατομικούς λογαριασμούς οι συντάξεις που θα παρέχονται θα είναι ανάλογες με τις εισφορές αυτές. Το σύστημα αυτό προσομοιάζει με τα συστήματα καθορισμένων εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση (NDC) των τεσσάρων χωρών που εξετάσαμε στα προηγούμενα κεφάλαια.

7.16.5 Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης

Οι ασφαλισμένοι του ΕΤΕΑ δικαιούνται σύνταξης, εφόσον θεμελιώνουν αντίστοιχο δικαίωμα συνταξιοδότησης στο φορέα κύριας ασφάλισής τους για την ίδια αιτία και έχουν συμπληρώσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης λόγω γήρατος,

αναπηρίας και θανάτου που προβλέπει η νομοθεσία του αντίστοιχου φορέα κύριας ασφάλισής τους, καθώς και η γενικότερη νομοθεσία, όπως εκάστοτε ισχύουν. Ο ελάχιστος απαιτούμενος χρόνος ασφάλισης για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος είναι τα δεκαπέντε (15) έτη.

7.16.6 Υπολογισμός ποσού σύνταξης

Το ποσό της καταβαλλόμενης σύνταξης διαμορφώνεται με βάση:

α) τα δημογραφικά δεδομένα τα οποία στηρίζονται σε εγκεκριμένους αναλογιστικούς πίνακες θνησιμότητας,

β) το πλασματικό ποσοστό επιστροφής (κάθε ατομικής μερίδας) που θα εφαρμόζεται στις συνολικά καταβληθείσες εισφορές και το οποίο θα προκύπτει από την ποσοστιαία μεταβολή των συντάξιμων αποδοχών των ασφαλισμένων (Η απόδοση αυτή θα επηρεάζεται από την αύξηση ή μείωση των αποδοχών και των θέσεων εργασίας),

γ) την επιλογή ή όχι της μεταβίβασης της σύνταξης στα δικαιοδόχα μέλη κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης του ασφαλισμένου από τον επικουρικό του φορέα και

δ) το συντελεστή βιωσιμότητας, ο οποίος θα πρέπει να αναπροσαρμόζει σε ετήσια βάση τις νέες και τις ήδη καταβαλλόμενες συντάξεις, μέσω ενός μηχανισμού μειωμένης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, ανάλογα με τις καταβαλλόμενες εισφορές, έτσι ώστε να αποφεύγεται η δημιουργία ελλειμμάτων στο ταμείο, αποκλείοντας κάθε φορά μεταφορά πόρων από τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Αν και μετά την εφαρμογή του συντελεστή βιωσιμότητας προκύψει οποιοδήποτε έλλειμμα, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ύστερα από τεκμηριωμένη πρόταση της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, το ποσό της σύνταξης θα αναπροσαρμόζεται πριν από την $1^{η}$ Ιανουαρίου κάθε έτους, με την προϋπόθεση μη ύπαρξης ελλείμματος σε αυτό και το επόμενο έτος, αποκλείοντας κάθε μεταφορά πόρων από τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Αυτό θα επανεξετάζεται σε τριμηνιαία

βάση και αν απαιτούνται περισσότερες προσαρμογές θα λαμβάνονται κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους.

Για τους ασφαλισμένους μέχρι 31.12.2000, οι οποίοι συνταξιοδοτούνται μετά την 01.01.2015, το ποσό της σύνταξης αποτελείται από άθροισμα δύο τμημάτων:

1) Το τμήμα σύνταξης που αντιστοιχεί σε στο χρόνο ασφάλισής τους έως 31.12.2014 και υπολογίζεται σύμφωνα με τις ισχύουσες οικείες καταστατικές διατάξεις και τη γενικότερη νομοθεσία,
2) Το τμήμα σύνταξης που αντιστοιχεί στο χρόνο ασφάλισής τους από 01.01.2015 και μετά και υπολογίζεται σύμφωνα με τα προαναφερόμενα.

Τα ανωτέρω στοιχεία αναφέρονται στο άρθρο 42 του Ν.4052/2012, από τα οποία προκύπτουν ότι όσον αφορά στον νέο τρόπο υπολογισμού της σύνταξης, αυτός θα αφορά ουσιαστικά όλους τους Έλληνες:

1. Αποκλειστικά με τον νέο τρόπο θα υπολογίζεται η σύνταξη για όσους έχουν ασφαλιστεί για πρώτη φορά μετά την 1η Ιανουαρίου 2012.
2. Ο νέος τρόπος θα ισχύσει και για όσους φύγουν στη σύνταξη μετά την 1η Ιανουαρίου του 2015. Για αυτούς, η επικουρική τους σύνταξη θα σπάσει σε δύο κομμάτια. Για το πρώτο κομμάτι της σύνταξης (θα αφορά την περίοδο έως και την 31/12/2014) θα χρησιμοποιηθεί ο υφιστάμενος τρόπος υπολογισμού (πολλαπλασιασμός των συντάξιμων αποδοχών με το ποσοστό αναπλήρωσης). Για το δεύτερο κομμάτι, θα λαμβάνεται υπόψη ο νέος τρόπος υπολογισμού ο οποίος θα λαμβάνει υπόψη τις εισφορές που θα έχει ο κάθε φορολογούμενος στο όνομα του οποίου θα δημιουργείται μια ατομική μερίδα. Ο νέος τρόπος υπολογισμού - ο οποίος αναμένεται ότι θα οδηγεί σε χαμηλότερα ποσά συνταξιοδότησης - θα καλύπτει την περίοδο από την 1η Ιανουαρίου 2015 έως και την ημέρα συνταξιοδότησης.

Από το 2015 το ποσό της σύνταξης δεν θα είναι σταθερό, αλλά θα εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Ένας από αυτούς είναι το αν ο δικαιούχος θέλει να καταβάλλεται η σύνταξη μόνο όσο ζει ή αν

επιθυμεί να «μεταβιβάζεται» στους κληρονόμους του. Στη δεύτερη περίπτωση, το ποσό της σύνταξης θα είναι χαμηλότερο.

7.16.7 Συμπεράσματα

Σύμφωνα με το υπουργείο Εργασίας, η συγκρότηση του Ενιαίου Ταμείου νέου ταμείου, «έχει στόχο την απλοποίηση του πολύπλοκου και κατακερματισμένου συστήματος της επικουρικής ασφάλισης, την εφαρμογή ενιαίων ομογενοποιημένων κανόνων και την εξάλειψη δημιουργίας ελλειμμάτων με απώτερο σκοπό την βιωσιμότητα συνολικά του ασφαλιστικού συστήματος προς διασφάλιση και όφελος των νέων ασφαλισμένων κυρίως, όμως, των επόμενων γενεών».

Η μεταρρύθμιση των επικουρικών ταμείων σχεδιάστηκε μετά από διαβουλεύσεις με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Οι παράμετροι του νέου δευτεροβάθμιου θεωρητικού συστήματος καθορισμένων εισφορών διασφαλίζουν μακροπρόθεσμη αναλογιστική ισορροπία, όπως εκτιμήθηκε από την Εθνική Αναλογιστική Αρχή.

Οι νέες επικουρικές συντάξεις που θα καταβάλλονται, αρχίζοντας από την 1/1/2015, θα έχουν πολύ μικρή σχέση με αυτές που καταβάλλονται σήμερα. Ουσιαστικά το συνολικό ποσό των επικουρικών συντάξεων που θα καταβάλλεται κάθε χρόνο δεν θα υπερβαίνει το ποσό των εισφορών που θα έχει λάβει το ΕΤΕΑ (Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης) κατά τον προηγούμενο χρόνο. Το ισχύον ποσό σύνταξης που καταβάλλεται σήμερα θα παίζει ρόλο μόνο σε ό,τι αφορά τον προσδιορισμό της αναλογίας με την οποία θα υπολογιστεί η νέα παροχή πάνω στο ποσό που τελικά θα διανεμηθεί.

Το νέο σύστημα θα λειτουργεί, σαν μια αναδιανεμητική πυραμίδα. Αναδιανεμητική μεν, αλλά όχι ανταποδοτικά, αφού μικρότερα ετήσια ποσά εισφορών θα πρέπει να διανεμηθούν σε περισσότερους συνταξιούχους. Κατά συνέπεια, θα υπάρχει πλήρης εξάρτηση των ποσών από τον εκάστοτε αριθμό συνταξιούχων.

Όπως προβλέπει ο ν. 4052/12, το νέο επικουρικό ταμείο θα πρέπει να αναπροσαρμόζει το ύψος των παροχών του, προκειμένου να

εξασφαλίζεται η μη ύπαρξη ελλείμματος, χωρίς κρατική χρηματοδότηση. Επιπλέον, από 1/1/2014 ενδέχεται να υποστούν και νέες μειώσεις οι επικουρικές συντάξεις, καθώς αλλάζει ο τρόπος υπολογισμού τους και γίνεται ενιαίος. Ένας επιπρόσθετος λόγος που ενισχύει την περαιτέρω μείωση, είναι ότι οι συντάξεις αυτές λειτουργούν πλέον ως «ατομικοί λογαριασμοί», πράγμα που σημαίνει ότι εφόσον μειώνονται οι μισθοί, άρα και οι κρατήσεις, είναι θέμα χρόνου η ανακοίνωση μειώσεων και στις επικουρικές συντάξεις.

8 Συμπεράσματα – Προοπτική για το μέλλον των συνταξιοδοτικών σχημάτων

8.1 Αποτίμηση της αξίας του μοντέλου NDC

Για να αποτιμηθεί η αξία του μοντέλου NDC, πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ότι συνήθως αυτό συμπεριλαμβάνεται ως ένας από τους πυλώνες ενός συνταξιοδοτικού συστήματος. Συνεπώς, η επίδραση του συστήματος θα εξαρτάται εν μέρει από μοντέλο NDC και εν μέρει από τη δομή των υπολοίπων πυλώνων. Οι υπόλοιποι πυλώνες που συναντούμε στα συνταξιοδοτικά σχήματα είναι : 1) ο πυλώνας ελάχιστης σύνταξης, ο οποίος χρηματοδοτείται συνήθως από τα γενικά κρατικά έσοδα, β) ο υποχρεωτικός κεφαλαιοποιητικός πυλώνας FDC και γ) ο προαιρετικός πυλώνας, ο οποίος αποτελείται από επαγγελματικά ή ατομικά ιδιωτικά αποταμιευτικά προγράμματα.

Ένα άλλο θέμα που τίθεται υπό εξέταση είναι η διαφάνεια του μοντέλου NDC. Συγκρινόμενο με μοντέλα καθορισμένων παροχών, η σύνδεση μεταξύ εισφορών και του ύψους των τελικών παροχών είναι περισσότερο διαφανής με το μοντέλο NDC. Σε πολλά συστήματα καθορισμένων παροχών όμως είναι εύκολο να εκτιμηθεί το ύψος των συνταξιοδοτικών παροχών πολύ πριν από τη συνταξιοδότηση. Εν αντιθέσει με το μοντέλο NDC, το ύψος των παροχών είναι λιγότερο ξεκάθαρο, διότι εξαρτάται από τις τάσεις της Οικονομίας στα ποσοστά των μισθών (πριν από τη συνταξιοδότηση) ή και από το ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης (μετά τη συνταξιοδότηση).

Ένας από τους σημαντικότερους περιορισμούς του μοντέλου NDC σε σχέση με μοντέλα καθορισμένων παροχών είναι το γεγονός ότι κρίνεται λιγότερο ευνοϊκό για τις γυναίκες, τους χαμηλόμισθους και άλλους εργαζόμενους που δεν έχουν σταθερή εργασία. Η δομή των παροχών στα μοντέλα καθορισμένων παροχών είναι αναδιανεμητική, έτσι ώστε να εξασφαλίζει μια ικανοποιητική σύνταξη για τους πιο ευάλωτους εργαζόμενους, οι οποίοι αλλιώς θα κινδύνευαν. Δεν ισχύει όμως το ίδιο και για το σύστημα NDC, αλλά αυτό το μειονέκτημά του αντιμετωπίζεται όταν αποτελεί μέρος ενός σχήματος με περισσότερους πυλώνες, ένας εκ των οποίων είναι πυλώνας ελάχιστης σύνταξης.

Ένα άλλο μειονέκτημα του μοντέλου NDC είναι το γεγονός ότι δεν έχει θετική επίδραση στην Οικονομία μιας χώρας. Σε αντίθεση με το NDC, τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα FDC παρέχουν μια σημαντική πηγή επενδυτικών κεφαλαίων. Στις αναπτυγμένες χώρες, τα συστήματα FDC είναι περισσότερο πιθανό να συνεισφέρουν στην ανάπτυξη των οικονομικών θεσμών, όπως είναι το τραπεζικό σύστημα και ο τομέας ασφάλισης, οι οποίοι με τη σειρά τους είναι πολύ πιθανό να έχουν θετικά μακροπρόθεσμα αποτελέσματα στην οικονομική ανάπτυξη.

Ένα από τα δυνατά σημεία του μοντέλου NDC είναι η δυνατότητά του να διατηρεί τα έσοδα σε ισορροπία με τις πληρωτέες παροχές σε περίπτωση ραγδαίων μεταβολών στις οικονομικές και δημογραφικές τάσεις. Προσφέρει επίσης κίνητρα σε μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους για να παραμείνουν στην εργασία τους. Ακόμη το NDC έχει μικρότερο διοικητικό κόστος, γεγονός που το καθιστά κατάλληλο για χώρες με λιγότερο αναπτυγμένους οικονομικούς οργανισμούς και χρηματαγορές. Ένα άλλο πλεονέκτημα του μοντέλου NDC έναντι του FDC είναι το αρκετά χαμηλότερο κόστος μετάβασης. Τέλος, το μοντέλο FDC έχει τεράστιες δυνατότητες. Ενώ έχει υιοθετηθεί από έξι μόνο χώρες έως τώρα, η διαφορετικότητα αυτών των χωρών αποδεικνύει το εύρος των χωρών, οι οποίες θα τελικά θα το επέλεγαν για το συνταξιοδοτικό τους σύστημα.

8.2 Λευκή Βίβλος

Ανεξάρτητα βέβαια από αυτά, τα πιο πρόσφατα νέα είναι το γεγονός ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της Λευκής Βίβλου προτείνει νέα σειρά παρεμβάσεων στο συνταξιοδοτικό. Αναγνωρίζοντας όχι μόνο την κρίση των δημόσιων διανεμητικών συστημάτων ασφάλισης, αλλά και των κεφαλαιοποιητικών, των οποίων η κρίση έχει καταδείξει την ευπάθεια, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιφυλάσσει σημαντικό ρόλο για τα ιδιωτικά ασφαλιστικά-επικουρικά προγράμματα και τα αποταμιευτικά που εξατομικεύουν την καταβολή των συνταξιοδοτικών παροχών. Στο κείμενο της Λευκής Βίβλου επισημαίνεται ότι «τα διανεμητικά συστήματα επηρεάζονται από τη μείωση της απασχόλησης και επομένως τις χαμηλότερες

συνταξιοδοτικές εισφορές. Τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα επηρεάζονται από την πτώση των τιμών των περιουσιακών στοιχείων και τη μείωση των κερδών. Επικουρική συνταξιοδοτική αποταμίευση πρέπει να διαδραματίσει μεγαλύτερο ρόλο στη διασφάλιση της μελλοντικής επάρκειας των συντάξεων και, κατά συνέπεια τα κράτη-μέλη θα πρέπει να αναζητήσουν τρόπου για τη βελτίωση της οικονομικής αποδοτικότητας, της ασφάλειας και της ισότιμης πρόσβασης στα επικουρικά συστήματα». Ταυτοχρόνως, προτείνει τη λήψη μέτρων που θα επιβραδύνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση και θα επιμηκύνουν την παραμονή στην εργασία. Υποστηρίζει ότι «οι μεταρρυθμίσεις στον τομέα των συντάξεων δεν θα πρέπει να επικεντρώνονται μόνο στις αυξήσεις των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης αλλά και ανάλογα με την περίπτωση, στη διάρκεια των περιόδων εισφορών, που πρέπει να αντικατοπτρίζουν την αύξηση του προσδόκιμου ζωής».

Από τις εκτιμήσεις που ενστερνίζεται η Λευκή Βίβλος, προκύπτει ότι η σύνδεση της ηλικίας συνταξιοδότησης με το προσδόκιμο ζωής θα μειώσουν μέχρι το 2060 κατά 1,75% του ΑΕΠ τις δαπάνες για τις συντάξεις, έναντι προβλεπόμενης αύξησης 2,4%. Επί του παρόντος, οι ενήλικες περνούν περίπου το 1/3 της ζωής τους ως συνταξιούχοι, και αν οι ισχύουσες πολιτικές παραμείνουν αμετάβλητες το ποσοστό αυτό θα αυξάνεται παράλληλα με το προσδόκιμο ζωής. Εντούτοις, η τάση για πρόωρη συνταξιοδότηση έχει αντιστραφεί τα τελευταία χρόνια, αφού το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων της ηλικιακής ομάδας 55-64 ετών αυξήθηκε στην Ε.Ε. από 37,7% το 2001 σε 46,3% το 2010. όμως η βελτίωση αυτή δεν κρίνεται επαρκής υπό το βάρος όλων των αρνητικών παραγόντων: δημογραφικών, δημοσιονομικών, απασχόλησης. Άλλωστε η εξάρτηση των ηλικιωμένων (πληθυσμός άνω των 65 ετών προς τον πληθυσμό 15-64 ετών) από το 26% το 2010 θα αυξηθεί σε 50% το 2050, ενώ ο βαθμός οικονομικής εξάρτησης (ποσοστό ανέργων και συνταξιούχων προς ποσοστό εργαζόμενου πληθυσμού) θα αυξηθεί από 65% που είναι σήμερα σε 79% το 2050.

Η παραμονή στην εργασία για όσο το δυνατόν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα κρίνεται σημαντική για τη βελτίωση των συνταξιοδοτικών παροχών ειδικά για τις ηλικίες άνω των 75 ετών. Σε αυτή την ηλικιακή κατηγορία, το 22% των

γυναικών βρίσκεται κάτω από το όριο του κινδύνου φτώχειας. «Η γήρανση του πληθυσμού αποτελεί μείζονα πρόκληση για τα συνταξιοδοτικά συστήματα σε όλα τα κράτη-μέλη. Αν οι γυναίκες και οι άνδρες που σήμερα ζουν περισσότερα χρόνια, δεν παραμένουν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στην απασχόληση και δεν αποταμιεύουν περισσότερα χρήματα για τη συνταξιοδότηση τους, δεν είναι δυνατό να παρασχεθεί εγγύηση για την επάρκεια των συντάξεων» επισημαίνει η Λευκή Βίβλος, υπογραμμίζοντας ότι έως το 2060 το προσδόκιμο ζωής κατά τη γέννηση θα αυξηθεί κατά 7,9 έτη για τους άνδρες και κατά 6,5 έτη για τις γυναίκες.

9 Βιβλιογραφία

Ζυμπίδης, Α.Α. (2008). *Συνταξιοδοτικά Ταμεία και Αναλογιστικές Μελέτες.* Εκδόσεις Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Αθήνα.

Φράγκος, Ν., Γιαννακόπουλος, Α. και Βρόντος, Σ. *Τα Οικονομικά – Μαθηματικά της Σύνταξης.* Τμήμα Στατιστικής, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθήνας, Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Χρυσοβιτσιώτης, Ι. και Σταυρακόπουλος, Ι. (2001). *Λεξικό αγγλοελληνικό & ελληνοαγγλικό εμπορικών – τραπεζικών και χρηματοοικονομικών όρων.* Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

Auerbach, A.J. and Lee, R. (2006). *Notional Defined Contribution Pension Systems in a Stochastic Context: Design and Stability*. NBER working paper, (12805).

Cackley, A.P., Moscovitch, T. and Pfeiffer, B. (2006). Prepared for the Urban Institute's International Conference on Social Security Reform *Italian Pension Reform.*

Guardiancich, I. (2010). *ITALY Current pension system: first assessment of reform outcomes and output.* European Social Observatory.

Holzmann, R. and Palmer, E. (2003). *Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes.* World Bank, Washington D.C.

Messori, M. *The pension system in Italy.*

Palmer, E. (2000). *The Swedish Pension Reform Model: Framework and issues.* Social Protection Discussion Paper (0012). World Bank, Washington D.C.

Williamson, J.B. (2004). *Assessing the Notional Defined Contribution Model.* Center for Retirement Research at Boston College.

Williamson, J.B. (2004). *Assessing the Pension Reform Potential of a Notional Defined Contribution Pillar.* International Social Security Review, 57 (1), 47-64.

World Bank (2001). *Notional Accounts: Notional Defined Contribution Plans as a Pension Reform Strategy.* Washington, DC.

Πηγές διαδικτύου

Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και ισότητα ευκαιριών

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Latvia_el.pdf

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy_el.pdf

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_el.pdf

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Poland_el.pdf

http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4853&langId=el

Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων

http://www.ggka.gr/asfalistiko_main.htm

http://www.pensionfundsonline.co.uk/country-profiles/latvia/94/

http://www.pensionfundsonline.co.uk/country-profiles/poland/81/

http://www.syneteristiki.gr/images/pdf/Newsletter5.pdf

Τύπος

http://www.enet.gr/?i=news.el.oikonomia&id=346796

http://news247.gr/eidiseis/oikonomia/poia_tameia_kovoyn_tis_epikoyrikes.2146798.html

ΦΕΚ

Α 115/15.07.2010 (Ν.3863/2010)

Α 226/27.10.2011 (Ν.4024/2011)

Α 28/14.02.2012 (Ν.4046/2012)

Α 41/01.03.2012 (Ν.4052/2012)

Α 222/12.11.2012 (Ν.4093/2012)