



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

ΕΡΕΥΝΕΣ & ΜΕΛΕΤΕΣ

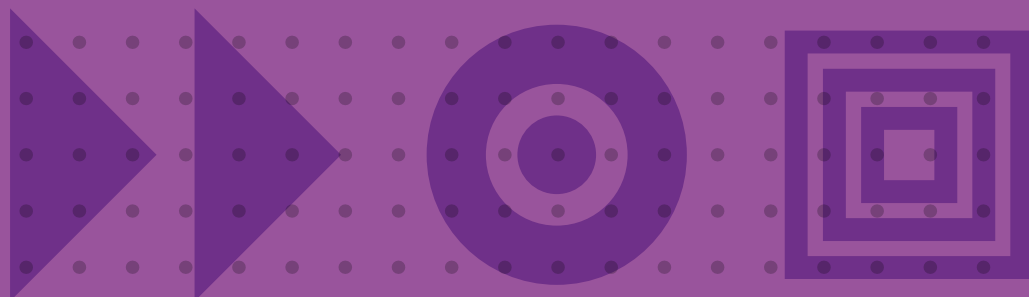


Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή
ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης ως πυλώνας του ασφαλιστικού συστήματος

 Γιώργος Συμεωνίδης

ΑΘΗΝΑ 2020





Έτος ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

ΕΡΕΥΝΕΣ & ΜΕΛΕΤΕΣ



Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή
ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης ως πυλώνας του ασφαλιστικού συστήματος

 Γιώργος Συμεωνίδης

ΑΘΗΝΑ 2020

Τίτλος:

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης ως πυλώνας του ασφαλιστικού συστήματος

Τύπος δημοσίευσης:

Έρευνες & Μελέτες ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης:

Οκτώβριος 2020

Συγγραφείας:

Γιώργος Συμεωνίδης, Οικονομολόγος – Αναλογιστής

Επιμέλεια:

Δέσποινα Βαλάση, Γιώργος Θανόπουλος

Σχεδιασμός/σελιδοποίηση:

Χρήστος Τσολερίδης, Ιωάννα Καλουμένου

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών
Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα

Τηλ: 210 8846852, Φαξ: 210 884653

Email: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

ISBN : 978-618-5025-75-5

Οι γνώμες που διατυπώνονται και τα επιχειρήματα που χρησιμοποιούνται στην παρούσα μελέτη δεσμεύουν μόνο τους συντάκτες του και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη τις επίσημες απόψεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ.

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο έργου «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση 2014-2020»



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης




ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Πράξη: «Θεσμική, ερευνητική
και επιχειρησιακή ενδυνάμωση
της ΓΣΕΒΕΕ, ΟΠΣ 5001290»


ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ

Ο Γιώργος Συμεωνίδης είναι οικονομολόγος και αναλογιστής συνταξιοδοτικών παροχών. Θητεύει στο Συμβούλιο της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, υπηρεσίας υπεύθυνης για τη βιωσιμότητα του πρώτου και δεύτερου πυλώνα του συνταξιοδοτικού συστήματος της Ελλάδας (Κοινωνική Ασφάλιση και Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης). Παράλληλα, συνεργάζεται με διεθνείς οργανισμούς αναφορικά με τα θέματα αυτά. Επίσης, θητεύει στο Διοικητικό Συμβούλιο του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Οι σπουδές του είναι εστιασμένες στο εφαρμοσμένο μαθηματικό καθώς και οικονομικό περιβάλλον. Η βασική του ερευνητική ασχολία εστιάζει στις μεταρρυθμίσεις συνταξιοδοτικών συστημάτων. Στηριγμένος στα ευρήματα της έρευνάς του, εισηγείται τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για τη διατήρηση της αναλογιστικής ισορροπίας του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και εν γένει υποβάλλει προτάσεις για τη βελτίωσή του. Έχει συμμετάσχει σε πέντε αντίστοιχες μελέτες τα τελευταία τρία χρόνια και για μια εξ αυτών του απεδόθη διεθνής βράβευση από την επιτροπή Κοινωνικής Ασφάλισης (PBSS) της Διεθνούς Ένωσης Αναλογιστών.

 george.simeonidis@gmail.com

 <https://www.linkedin.com/in/georgiossimeonidis/>

 <https://georgiossimeonidis.academia.edu/>



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	08
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
1. ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ	12
1.1 Τα διαφορετικά είδη των ασφαλιστικών συστημάτων διαχωρισμένα βάσει της χρηματοδότησής τους.....	12
1.2 Οι αρνητικές δημογραφικές εξελίξεις και η γήρανση του πληθυσμού	17
1.3 Η σύνδεση των συστημάτων συνταξιοδότησης με το φαινόμενο της γήρανσης	19
1.4 Τι είναι και πως λειτουργούν τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ)	21
1.5 Εξελίξεις τα τελευταία χρόνια σχετικά με τα ΤΕΑ	33
2. ΛΟΓΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ	36
2.1 Νομικά ζητήματα, απαιτήσεις για την ίδρυση των ΤΕΑ, απαραίτητα προσόντα των μελών της Διοίκησης και άλλα.....	36
2.2 Πολυμερής εποπτεία και υποχρεώσεις προς τον Επόπτη	38
2.3 Η Ευρωπαϊκή προοπτική για τα ΤΕΑ	42
3. ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	45
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	47
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ – ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	50
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΓΛΩΣΣΑΡΙ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΟΡΩΝ	52

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τα τελευταία 10 χρόνια έχουν γίνει πολλές και σημαντικές παρεμβάσεις στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Οι παρεμβάσεις αυτές, που αναδιαμόρφωσαν ριζικά και το ασφαλιστικό των Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων (ΕΒΕ), φαίνεται ότι έχουν πετύχει το βασικό τους σκοπό, δηλαδή την βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος, τουλάχιστον μεσοπρόθεσμα.

Ωστόσο, η επίτευξη της βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος δεν συνδυάστηκε με βελτίωση ή διατήρηση των παροχών. Τουναντίον, εκτός από την ριζική οργανωτική αναδιάρθρωση που συντελέστηκε με την δημιουργία του ΕΦΚΑ, η βιωσιμότητα του συστήματος επετεύχθη σε γενικές γραμμές κυρίως μέσα από την μείωση των υφιστάμενων και των μελλοντικών συνταξιοδοτικών παροχών και την αύξηση του ορίου ηλικίας θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Με άλλα λόγια, η αλλαγή του ασφαλιστικού συστήματος από διανεμητικό σε ένα περισσότερο ανταποδοτικό σύστημα από την μια μεριά εξασφάλισε μεσοπρόθεσμα την βιωσιμότητα του, από την άλλη όμως δεν οδήγησε σε ένα σύστημα παροχής ικανοποιητικών συντάξεων.

Επιπλέον, το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών και οι παρενέργειες που δημιουργεί στην επιχειρηματική δραστηριότητα και στην απασχόληση, ειδικά σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, αποτελεί τα τελευταία 10 χρόνια ένα μόνιμο πεδίο όπου αναζητούνται ρεαλιστικές και βιώσιμες λύσεις.

Με βάση αυτά, δεν αποτελεί παράδοξο ότι παρά τις σοβαρές αλλαγές που συντελέστηκαν στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης συνεχίζουμε να αναζητούμε τρόπους βελτίωσης του.

Στο πλαίσιο αυτό, έχει αρχίσει να συζητείται όλο και περισσότερο η ανάπτυξη του λεγόμενου 2ου πυλώνα του ασφαλιστικού συστήματος και των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης.

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης αν και έχουν θεσμοθετηθεί ήδη από το 2002 αποτελούν μια σχετικά άγνωστη για τους ΕΒΕ πτυχή του ευρύτερου ασφαλιστικού συστήματος.

Ως εκ τούτου, η παρούσα μελέτη για τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης αποσκοπεί στην ενημέρωση των Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων για ένα πεδίο που ελάχιστα γνωρίζουν και παράλληλα να συνεισφέρει στο διάλογο μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταιρών, που θα πρέπει να ανοίξει, δεδομένου ότι οι κοινωνικοί εταίροι, στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ (2018), έχουν ήδη συστήσει ομάδα εργασίας που διερευνά τις δυνατότητες ανάπτυξης εθνικού επαγγελματικού ταμείου.

Άλλωστε, για την αντιμετώπιση των παραγόντων που επηρεάζουν αρνητικά το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και δημιουργούν την ανάγκη επιπρόσθετων παρεμβάσεων όπως το δημογραφικό πρόβλημα, η υψηλή ανεργία και το υψηλό ποσοστό μερικής/εκ περιτροπής απασχόλησης απαιτείται ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος και ευρύτερες συναινέσεις. Τέλος, και σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ιδιαίτερα αρνητικές παρενέργειες της υγειονομικής κρίσης στην οικονομική δραστηριότητα. Διότι στην παρούσα δυσμενή συγκυρία, που τα εισοδήματα συνεχώς μειώνονται, δεν υπάρχουν περιθώρια για νέες επιβαρύνσεις.

Γιώργος Καββαθός

Πρόεδρος ΔΣ ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Επαγγελματική ασφάλιση είναι ένας σχετικά νέος θεσμός στην Ελλάδα. Στα χρόνια που έχει λειτουργήσει, δεν έχει καταφέρει να διεισδύσει στη συνείδηση των ασφαλισμένων ως λύση για συμπληρωματική συνταξιοδοτική παροχή. Η παρούσα μελέτη έχει βασικό σκοπό την καταγραφή και διάδοση των απαραίτητων στοιχείων και δεδομένων της λειτουργίας της Επαγγελματικής ασφάλισης. Ο συγγραφέας φιλοδοξεί να μπορεί ο αναγνώστης να διαμορφώσει μια ολοκληρωμένη εικόνα, στο τέλος της μελέτης, αναφορικά με το τι είναι και πως λειτουργούν τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ), τι οφέλη προσφέρουν και τι κινδύνους ενέχουν.

Η ροή του κειμένου ακολουθεί ηθελημένα μια επαναληπτική τροχιά. Στο 1ο κεφάλαιο παρατίθενται τα απαραίτητα εκείνα στοιχεία ώστε ο αναγνώστης να κατανοήσει πιο βαθιά τα διαθέσιμα συστήματα συνταξιοδότησης, να διαχωρίσει και να κατανοήσει εκείνο που διέπει τα ΤΕΑ. Επίσης, παρατίθενται στοιχεία τα οποία τεκμηριώνουν την ανάγκη συμπληρωματικής συνταξιοδότησης ανεξάρτητα από τον τρόπο που θα επιλέξει κανείς για να το επιτύχει. Με τον τρόπο αυτό, ενδυναμώνεται το επιχείρημα για την ανάγκη πρόσθετου εισοδήματος για την τρίτη ηλικία.

Στη συνέχεια του ίδιου κεφαλαίου αναλύεται, σε ένα πρώτο επίπεδο, η μορφή των ΤΕΑ και παρατίθενται τα στοιχεία και δεδομένα που θα βοηθήσουν τον αναγνώστη να κατανοήσει το βασικό πλαίσιο των ταμείων. Έχοντας ολοκληρώσει το κεφάλαιο αυτό, ο αναγνώστης φιλοδοξούμε να γνωρίζει ήδη τα βασικά ζητήματα αναφορικά με την επαγγελματική ασφάλιση σε ένα απλό, κατανοητό επίπεδο. Στο τελευταίο υποκεφάλαιο συγκεντρώνονται και αναλύονται οι εξελίξεις γύρω από τα ΤΕΑ με σκοπό να ενημερωθεί ο αναγνώστης περαιτέρω για την κινητικότητα στον εν λόγω κλάδο και να διαφανεί η διείσδυση των ΤΕΑ στη συνείδηση του ασφαλισμένου.

Στο 2ο κεφάλαιο της μελέτης αναλύονται περαιτέρω οι παράμετροι λειτουργίας των ΤΕΑ, χτίζοντας επάνω στις γνώσεις του πρώτου μέρους και επεκτείνοντάς της. Υπό αυτό το πρίσμα, γίνεται μια επανάληψη στις βασικές αρχές που έχουν τεθεί νωρίτερα, εξειδικεύοντας τη γνώση και εστιάζοντας περισσότερο σε σημεία και στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εμβάθυνση. Ο αναγνώστης στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα βρει περισσότερα στοιχεία αναφορικά με τη λειτουργία και εποπτεία των ΤΕΑ και θα του παρουσιαστεί μια περιγραφή των σημαντικών κεφαλαίων της τελευταίας ευρωπαϊκής οδηγίας από την οποία διέπεται η επαγγελματική ασφάλιση.

Στο τελευταίο τμήμα της μελέτης περιλαμβάνεται μια βασική σύνοψη της ανάλυσης που προηγήθηκε στα δύο προηγούμενα κεφάλαια της μελέτης καθώς και τα συμπεράσματα αυτής. Παρουσιάζονται συγκεντρωτικά θετικές και αρνητικές πτυχές των ΤΕΑ, κίνδυνοι και προκλήσεις. Γίνεται μια επισκόπηση των δύο πρώτων κεφαλαίων και τίθενται τα σημαντικά σημεία, εκ νέου, αλλά αυτή τη φορά σε δημιουργική αντιπαράθεση και με τον περαιτέρω σχολιασμό του συγγραφέα.

Ολοκληρώνοντας και το τελευταίο αυτό τμήμα της μελέτης, σκοπός είναι να έχει διαμορφωθεί το γνωστικό εκείνο επίπεδο για τον αναγνώστη, που θα του επιτρέψει να είναι σε θέση να τοποθετηθεί για το θέμα των ΤΕΑ ως προς τη δική του διάθεση για επιπλέον αποταμίευση ανεξάρτητα από εάν θα θελήσει να προχωρήσει σε συμμετοχή σε αντίστοιχο ταμείο.



1. ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

1.1 Τα διαφορετικά είδη των ασφαλιστικών συστημάτων διαχωρισμένα βάσει της χρηματοδότησής τους

Για να κατανοήσει ο αναγνώστης σε βάθος τον τρόπο λειτουργίας των ΤΕΑ και το ρόλο τους στο ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης, κρίνεται απαραίτητο να οριστεί αρχικά ο βασικός τρόπος λειτουργίας των γνωστών συστημάτων και η ταξινόμησή τους.

Από τις απαρχές των συστημάτων ασφάλισης, που τοποθετούνται στην πρώτη δεκαετία του 1880, εισήχθησαν μία σειρά νόμων ως αντιστάθμισμα των κοινωνικοοικονομικών αλλαγών και της επικράτησης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής. Το πρώτο οργανωμένο σύστημα υποχρεωτικής Κοινωνικής Ασφάλισης, αρχικά για την αντιμετώπιση της ασθένειας και του εργατικού ατυχήματος (1883), και στη συνέχεια και του γήρατος (1889), οργανώθηκε για να αντιμετωπίσει την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα των εργαζομένων. Εμπνευστής του συστήματος υπήρξε ο Καγκελάριος Otto von Bismarck.

Στη συνέχεια εισήχθη το μοντέλο Beveridge, το οποίο κινήθηκε στους παρακάτω άξονες: την αρχή της καθολικότητας δικαιωμάτων καθώς και παροχών, τη δημιουργία ενός εθνικά κοινωνικού ελάχιστου επιπέδου διαβίωσης μέσα από παροχές που χρηματοδοτούνταν από τη φορολογία και που έκαναν πράξη τον αναδιανεμητικό χαρακτήρα της Κοινωνικής Ασφάλισης, την ισότητα μεταξύ των πολιτών. Εγκαθιδρύθηκε η αντίληψη έτσι ότι η πολιτεία οφείλει να εξασφαλίζει επαρκές εισόδημα για την επιβίωση του πληθυσμού που δεν είναι σε θέση να εργαστεί και να προσφέρει επαρκή υγειονομική περίθαλψη για ολόκληρο τον πληθυσμό. Είναι εμφανές από τα παραπάνω ότι η προσπάθεια αυτή εστιάζει στην καταπολέμηση της φτώχειας.

Τα συστήματα ασφάλισης χωρίζονται σε δύο μεγάλες βασικές κατηγορίες αναλόγως με το είδος της χρηματοδότησής τους. Οι κατηγορίες αυτές είναι η κεφαλαιοποίηση και η διανομή. Με απλά λόγια, για να λειτουργήσει ένα σύστημα ασφάλισης απαιτείται χρηματοδότηση, η οποία είτε υλοποιείται από ένα σωρευμένο ποσό, είτε από ένα ποσό, το οποίο είναι τρέχον και διανέμεται άμεσα.

Συγκεκριμένα, το κεφαλαιοποιητικό σύστημα λειτουργεί στη λογική της ατομικής αποταμίευσης. Κάθε ασφαλισμένος τηρεί έναν ατομικό λογαριασμό, στον οποίο κατατίθενται όλα τα ποσά των εισφορών, όπως επίσης και τα ποσά που προκύπτουν από την επένδυση των εισφορών. Το τελικό προϊόν αποτελεί το σύνολο των εισφορών και αποδόσεων των εισφορών αυτών για όλη την περίοδο του εργασιακού βίου. Βασική αρχή του συστήματος αυτού, σε αντιδιαστολή με το διανεμητικό σύστημα, είναι ότι τα χρήματα που λαμβάνει ο ασφαλισμένος κατά την συνταξιοδότηση προέρχονται από τις δικές του καταθέσεις και αφορούν αποκλειστικά δική του «ύλη».

Για n περιόδους καταβολών, με επιτόκιο απόδοσης i και ποσό καταβολής x , τα οποία για απλοποίηση θεωρούμε ίδια για όλη την περίοδο, το σύνολο της συσσωρευμένης παροχής που θα λάβει ο ασφαλισμένος κατά την συνταξιοδότηση

$$\sum_{k=1}^n x(1+i)^k$$

ισούται με:

Το ποσό αυτό είναι το τελικό ποσό που θα λάβει ο συνταξιούχος σε απλοποιημένη μορφή. Καθότι τα ασφαλιστήρια συμβόλαια δίνουν επιλογή μεταξύ εφάπαξ παροχής και περιοδικών καταβολών (σύνταξης), ο συνταξιούχος καλείται να αποφασίσει εάν θα πάρει το παραπάνω σωρευμένο ποσό σε μια καταβολή ή εάν θα αιτηθεί να το λάβει υπό μορφή σύνταξης (όχι κατ' ανάγκη μηνιαίας). Στην πρώτη περίπτωση λαμβάνει απλά το ποσό, ενώ στην δεύτερη θα πρέπει να γίνει ένα αναλογιστικός υπολογισμός για να βρεθεί το ποσό της σύνταξης που θα λάβει. Η λογική, πίσω από τον υπολογισμό αυτό, είναι ότι το ποσό θα πρέπει να επαρκεί μέχρι το τέλος του βίου του ασφαλισμένου.

Για το σκοπό αυτό, υπάρχουν δύο βασικές μέθοδοι αντιμετώπισης. Η πρώτη περιλαμβάνει τον υπολογισμό μιας - αριθμητικά - εξασφαλισμένης μηνιαίας καταβολής βάσει παραμέτρων οι οποίες εξασφαλίζουν κατά το πλείστο δυνατόν ότι το σωρευμένο ποσό του ασφαλισμένου τη στιγμή της συνταξιοδότησης θα επαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια του λοιπού του βίου. Στον υπολογισμό αυτό υπεισέρχεται επιπλέον παράμετρος για πιθανά δικαιодоχα μέλη.

Η δεύτερη μέθοδος αντιμετώπισης περιλαμβάνει μεταβλητή παροχή. Καθότι είναι αδύνατο να γνωρίζουμε πότε θα αποβιώσει ο συνταξιούχος, ο υπολογισμός γίνεται με το προσδόκιμο ζωής, όπως είναι κάθε φορά αποτυπωμένο στους

αναλογιστικούς πίνακες επιβίωσης. Γίνεται με χρήση μιας ράντας¹, η οποία λαμβάνει υπόψη το επιτόκιο, την ηλικία συνταξιοδότησης καθώς και την ενδεχόμενη μεταβίβαση της σύνταξης σε δικαιούχο μέλος στην περίπτωση θανάτου του συνταξιούχου. Καθώς ο ασφαλισμένος, κατά τη συνταξιοδότηση, αρχίζει να αφαιρεί χρήματα από το σωρευμένο ποσό το οποίο διαθέτει, το τελευταίο συνεχίζει να επενδύεται και η παροχή του αναλόγως με την ηλικία του αλλά και το υπολειπόμενο ποσό αναπροσαρμόζεται κατά τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε να επαρκεί για όσο ζει.

Με απλά λόγια, στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα σωρεύεται για κάθε δικαιούχο ένα ποσό (ένα «κομποδέμα»), το οποίο τον ακολουθεί τόσο στη διάρκεια του εργασιακού του βίου όσο και έπειτα κατά τη συνταξιοδότησή του. Καθ' όλη τη διάρκεια τόσο της καταβολής των εισφορών προς τη δημιουργία του «κομποδέματος», όσο και κατά τη φάση της συνταξιοδότησης (εάν πρόκειται για περιοδική παροχή και όχι εφάπαξ), το ποσό που υπάρχει ή απομένει στο λογαριασμό του επενδύεται ώστε να αποφέρει μεγαλύτερο τελικό προϊόν, δηλαδή μεγαλύτερη σύνταξη.

Στην αναλογιστική επιστήμη, κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης, εφαρμόζεται η «Αρχή της Ισοδυναμίας», η οποία καθορίζει ότι «η αναλογιστική παρούσα αξία όλων των καταβληθεισών εισφορών πρέπει να είναι ίση με την αναλογιστική παρούσα αξία των σχετικών μελλοντικών παροχών». Δηλαδή, στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα, ο ασφαλισμένος θα πάρει ακριβώς ό,τι έχει δώσει, δεδομένης και της αντίστοιχης απόδοσης των επενδύσεων.

Η δεύτερη μεγάλη κατηγορία συστημάτων συνταξιοδότησης αφορά το διανεμητικό σύστημα. Το σύστημα αυτό είναι πιο κατανοητό από τους ασφαλισμένους, καθώς είναι ο κορμός της ασφάλισης στη χώρα μας. Το τελευταίο στηρίζεται στην αλληλεγγύη των γενεών και αποτελεί ένα άγραφο κοινωνικό συμβόλαιο μεταξύ των γενεών που εργάζονται και αυτών που συνταξιοδοτούνται. Ο εργαζόμενος καταβάλει εισφορές, οι οποίες μοιράζονται άμεσα στους τρέχοντες συνταξιούχους. Από την άλλη μεριά, οι εργαζόμενοι προσμένουν να λάβουν την σύνταξή τους από τις εισφορές των μελλοντικών γενεών εργαζομένων.

Σε κάθε χρονική στιγμή t , η σχέση ισορροπίας του διανεμητικού συστήματος συντάξεων είναι:

$$P(t) = Lc(t) + Ec(t) + Sc(t) + Sa(t)$$

¹ Παράμετρος υπολογισμού η οποία οδηγεί στον υπολογισμό ενός τακτικού χρηματικού ποσού που αποφέρει μια επένδυση.

όπου

P= καταβαλλόμενες συντάξεις

Lc= εισφορές ασφαλισμένων και συνταξιούχων

Ec= εισφορές εργοδοτών

Sc= εισφορές (συμμετοχή) κράτους

Sa= απόδοση αποθεματικών και επενδύσεων

Στην περίπτωση του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος, η απόδοση αποθεματικών και επενδύσεων είναι μηδαμινή, αναφορικά με τα τεράστια ποσά που δαπανώνται για την κοινωνική ασφάλιση. Το κράτος συμμετέχει αντιλογίζοντας όλα τα ελλείμματα που δημιουργούνται.

Η συμμετοχή του κράτους θα πρέπει να χωριστεί σε θεσμοθετημένη, με την έννοια της προκαταβαλλόμενης εισφοράς, και αυτή που καταβάλλεται ως αντιστάθμισμα των ελλειμμάτων, τα οποία δημιουργούνται ετησίως. Η εισφορά του κράτους νομοθετήθηκε με τον Ν.2084/1992, ως ποσοστό 10% για κάθε πρωτοασφαλισμένο μετά την 1/1/1993. Στην πορεία άλλαξε διάφορες μορφές και κατέληξε, βάσει του Ν.3029/2002, να έχει την έννοια της επιχορήγησης 1% επί του ΑΕΠ, ανεξαρτήτως αριθμού ασφαλισμένων. Εσχάτως, αναφέρεται στην Εθνική Σύμβαση και τυπικά καλύπτει τα ποσά αυτής και μόνο, ενώ στην πραγματικότητα το σύνολο των ελλειμμάτων καλύπτονται και πάλι από μεταβιβάσεις από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Η κρατική αυτή συμμετοχή, ως επιχορήγηση για την κάλυψη ελλειμμάτων, είναι ίσως σημαντικότερη, καθώς ανέρχεται σε πολύ μεγάλα ποσά τα οποία δημιουργούν ένα αφανές χρέος². Για παράδειγμα, για τα έτη 2010–2014, βάσει στοιχείων της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι μεταφορές από τον Κρατικό Προϋπολογισμό ανήλθαν σε 86 περίπου δις ευρώ, ή στο 44% περίπου του μέσου ΑΕΠ για την αντίστοιχη περίοδο.

Πιο αναλυτικά, εάν αθροίσουμε τα ποσά των μεταφορών για τα πέντε έτη (2010–2014), το σύνολό τους ανέρχεται στα 85,862 δις. Ο μέσος όρος της πενταετίας για το ΑΕΠ είναι 197,033 δις ευρώ. Διαιρώντας τα δύο, γίνεται αντιληπτό ότι το 44% του μέσου όρου του ΑΕΠ της πενταετίας έχει καταβληθεί ως ενίσχυση από τον κρατικό προϋπολογισμό.

2 Το αφανές χρέος προκύπτει από το αλγεβρικό άθροισμα διαφοράς εισφορών-παροχών η οποία σωρεύεται για ένα διανεμητικό σύστημα. Καθότι τα συστήματα αυτά συνήθως χρειάζονται χρηματοδότηση η οποία να καλύπτει τα ελλείμματα που θα προκύψουν μελλοντικά, με τον όρο αφανές χρέος αναφερόμαστε στο δημοσιονομικό κενό που δημιουργείται από τη μελλοντική υποχρέωση προς τους ασφαλισμένους και καλύπτεται κατά κανόνα από το κράτος.

Πίνακας 1: Μεταβιβάσεις από τον κρατικό προϋπολογισμό

	2010	2011	2012	2013	2014
ΣΥΝΟΛΟ (Δις ευρώ)	16,657	21,009	16,260	18,108	13,828
ΑΕΠ (Δις ευρώ)	222,151	208,532	193,347	182,054	179,081
% ΣΥΝΟΛΟ ΚΟΙΝ. ΔΑΠΑΝΗΣ/ΑΕΠ	7,50%	10,07%	8,41%	9,95%	7,72%

Πηγή: Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Επανερχόμενοι στις βασικές αρχές του διανεμητικού συστήματος, μια ειδικότερη περίπτωση αυτού είναι η αναδιανομή. Η διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι κατά τη διαδικασία της απόδοσης των συντάξεων, έπειτα από τη συγκέντρωση των εισφορών, δίνονται μεγαλύτερα ποσά στους λιγότερο εύπορους, ενισχύοντας έτσι την έννοια της κοινωνικής παροχής. Συνεπώς, η ανταποδοτικότητα των συντάξεων ενισχύεται για τα χαμηλά οικονομικά στρώματα με χρήση μέρους των χρημάτων από τα ανώτερα.

Αξίζει να σημειωθεί εδώ ότι τα δύο βασικά είδη συστημάτων, κεφαλαιοποίηση και διανομή μπορούν να συνυπάρχουν σε ένα βαθμό σε συστήματα τα οποία ονομάζουμε κατά κανόνα υβριδικά, αν και η ονοματολογία εξειδικεύεται αναλόγως με το μόρφωμα. Τέτοια συστήματα υπάρχουν σε ένα βαθμό και στο ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα.

Ένα παράδειγμα τέτοιου υβριδίου, το οποίο είναι αρκετά δημοφιλές σε κάποιες ευρωπαϊκές χώρες, είναι η «νοητή κεφαλαιοποίηση³» (εφεξής θα χρησιμοποιείται η διεθνής σύντμηση NDC για το σύστημα αυτό). Προέκυψε ως ενδιάμεσο των δύο βασικών συστημάτων συνταξιοδοτικής παροχής (της διανομής και της κεφαλαιοποίησης όπως προαναφέρθηκαν) και κάνει χρήση δύο βασικών χαρακτηριστικών εκ των οποίων το ένα προέρχεται από το διανεμητικό σύστημα και το άλλο από το κεφαλαιοποιητικό. Από το κεφαλαιοποιητικό σύστημα υιοθετείται ο τρόπος υπολογισμού της σύνταξης, ενώ από το διανεμητικό η

3 Ο διεθνής όρος είναι Notional Defined Contribution (NDC)

λογική της διανομής (οι παρούσες εισφορές διανέμονται άμεσα ως συντάξεις σε μια χρονική περίοδο). Το NDC μπορεί δυνητικά να αποτελέσει λύση σε μια μεταρρυθμιστική προσπάθεια διανεμητικού συστήματος, το οποίο έχει αρχίσει να δημιουργεί ελλείμματα, εφόσον όμως υπάρχει θετικό οικονομικό κλίμα στη χώρα εφαρμογής. Δεν αποτελεί δηλαδή καλή λύση το σύστημα NDC εκεί όπου τα ελλείμματα έχουν οδηγήσει μια χώρα ήδη σε ύφεση. Σε αυτή την περίπτωση, οφείλει να επιτευχθεί ανάπτυξη στη χώρα πριν εφαρμοστεί το σύστημα αυτό.

Από τα δύο βασικά συστήματα, όπως και τα λοιπά υβρίδια που θα μπορούσαν δυνητικά να έχουν επιλεγεί για την οικοδόμηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα, το τελευταίο έχει επιλεγεί να δομηθεί ως αναδιανεμητικό στο μεγαλύτερο τμήμα του. Οι πόροι που εισέρχονται σε αυτό, μέσω των εισφορών πάσης φύσεως, συμπληρώνονται από τα φορολογικά έσοδα και το σύνολο των χρημάτων αυτών διανέμεται στους δικαιούχους. Τα διανεμητικά συστήματα ήταν και αποτελούν το μεγαλύτερο και πιο σημαντικό κομμάτι της κοινωνικής ασφάλισης διεθνώς, έχουν όμως εξαιρετικά μεγάλη εξάρτηση από το δημογραφικό παράγοντα. Στις επόμενες υπο-ενότητες θα εξετάσουμε το ζήτημα αυτό.

1.2 Οι αρνητικές δημογραφικές εξελίξεις και η γήρανση του πληθυσμού

Σε αυτό το σημείο, θα ήταν απαραίτητο να εισάγουμε τον αναγνώστη στο φαινόμενο εκείνο που ονομάζεται γήρανση του πληθυσμού. Πριν από αυτό, ας αναλύσουμε τις τρεις φάσεις του διανεμητικού συστήματος, ως εισαγωγή στην ανάγκη μεταρρύθμισης των διανεμητικών συστημάτων γενικά, λόγω δημογραφικής εξέλιξης.

Σύμφωνα με την Παγκόσμια Τράπεζα (World Bank, 1994), η πρώτη φάση των διανεμητικών συστημάτων είναι αυτή κατά την οποία τα συστήματα ξεκινούν την εφαρμογή τους, κυρίως σε συνθήκες όπου υπάρχουν πολλοί ενεργοί ασφαλισμένοι και πολύ λίγοι δικαιούχοι. Αν αναλογιστεί κανείς ότι τα συστήματα αυτά ξεκίνησαν μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, δεν υπήρχε τότε καμία υπόσχεση για παροχές κοινωνικής ασφάλισης λόγω της γενικότερης αναταραχής και οι γηραιότεροι – σε μεγάλο ποσοστό – είτε δεν ήταν εν ζωή, είτε δεν είχαν τρόπο θεμελίωσης παροχών. Μοναδική εξαίρεση οι πολεμικές συντάξεις των λιγιστών ανθρώπων που κατάφεραν να επιβιώσουν από τη λαίλαπα του πολέμου και το κράτος θέλησε να τους εξασφαλίσει ένα εισόδημα ως ηθική ανταμοιβή. Συνεπώς, οι εισφορές εισέρρεαν στο σύστημα μαζικά και οι εκροές ήταν λιγοστές. Η πρώτη αυτή φάση διαρκεί κατά μέσο όρο μερικές δεκαετίες, και η χρονική στιγμή της μετάβασης στην επόμενη φάση εξαρτάται από διάφορους παράγοντες πέραν του δημογραφικού, όπως η γενναιοδωρία του συστήματος, η διαχείριση των αποθεματικών και άλλα. Κύριος οδηγός σε κάθε περίπτωση παραμένει το δημογραφικό πλαίσιο.

Η δεύτερη φάση του συστήματος είναι αυτή κατά την οποία έχουμε εξίσωση των εισροών με τις εκροές και σηματοδοτεί την ωρίμανση του συστήματος. Κατά την περίοδο αυτή, ο πληθυσμός έχει αρχίσει να ανατροφοδοτείται πιο αργά και οι συνταξιούχοι συσσωρεύονται λόγω του μακρότερου βίου τους. Θεωρητικά σε αυτή την χρονική καμπή ένα κράτος σπεύδει να αλλάξει το σύστημα παραμετρικά⁴ ή θεμελιωδώς, ώστε να ανταπεξέλθει στη δημοσιονομική πρόκληση που θα ακολουθήσει. Στην πραγματικότητα και για λόγους που δεν αποτελούν αντικείμενο της παρούσας μελέτης, οι πολιτικές παρεμβάσεις στα συστήματα αυτά δεν υπήρξαν ρηξικέλευθες με συνέπεια οι περισσότερες χώρες που είχαν διανεμητικά συστήματα να βρεθούν την πρώτη δεκαετία συνταξιοδότησης των ανθρώπων του baby boom⁵ αντιμέτωπες με μεγάλα δημοσιονομικά προβλήματα. Είχαν συνεπώς περάσει στην τρίτη και τελευταία φάση, αυτή της παραγωγής ελλειμμάτων, όπου οι παροχές υπερτερούν των εισφορών και το σύστημα χρειάζεται συνεχή εξωτερική χρηματοδότηση για να επιβιώσει.

Έτσι λοιπόν, οι τρεις φάσεις ζωής των διανεμητικών συστημάτων αντιστοιχίζονται πλήρως με τη δημογραφική εξέλιξη και στην Ελλάδα, όπου κατά την πρώτη ουσιαστική λειτουργία του συνταξιοδοτικού φορέα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κατά τη δεκαετία του 1950, είχαμε την πρώτη φάση του συστήματος με πλούσια δημογραφική στήριξη, μερικές δεκαετίες μετά την ωρίμανση και προς το τέλος του αιώνα – αρκετά σύντομα – την τρίτη φάση, αυτή της παραγωγής ελλειμμάτων.

Η αδυναμία έγκαιρης λήψης πολιτικών αποφάσεων για την διασφάλιση της βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος, σε συνδυασμό με την κακοδιοίκηση των ασφαλιστικών ταμείων και την υποεπένδυση και κακοδιαχείριση των αποθεματικών τους, φαίνεται στην Ελλάδα και από άλλο ένα στοιχείο. Το TEAM, το ταμείο επικουρικής ασφάλισης των μισθωτών, ιδρύθηκε το 1982 για να συμπληρώσει το εισόδημα των μελλοντικών συνταξιούχων και συνεπώς διένυε την πρώτη εύρωστη περίοδο στα τέλη του 1980. Παρόλα αυτά, λόγω της

4 Παραμετρικές ονομάζονται οι αλλαγές που αλλάζουν ελαφρά το σύστημα δίχως να αλλοιώνουν την βασική του δομή. Παραδείγματα αποτελούν μεταξύ άλλων η αύξηση του θεσμοθετημένου ορίου ηλικίας, η αύξηση της ρήτρας πρόωρης συνταξιοδότησης, η αλλαγή του ποσοστού αναπλήρωσης ανά έτος ή συνολικά και η επέκταση του πλήρους εργασιακού βίου. Οι παραμετρικές αλλαγές δύνανται -παρότι δε μεταβάλλουν τη δομή του συστήματος – να αποφέρουν μεγάλη δημοσιονομική εξοικονόμηση.

5 Πρόκειται για τη γενιά που ξεκίνησε μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου οπότε οι γεννήσεις ξεκίνησαν να πολλαπλασιάζονται για μια μεγάλη περίοδο. Το φαινόμενο αυτό ονομάστηκε baby boom. Οι γενιές που προέκυψαν από το φαινόμενο αυτό είναι καθοριστικής σημασίας για την οικονομία του πλανήτη καθώς την έχουν επηρεάσει και την επηρεάζουν ακόμη σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.

έλλειψης διαφορετικής διαχείρισης εισφορών μεταξύ των ταμείων συντάξεων αλλά και αυτών της υγείας, πολύ γρήγορα βρέθηκε στην τρίτη φάση (παραγωγής ελλειμμάτων) χωρίς να προλάβει σχεδόν να περάσει τις δύο πρώτες φάσεις.

Παράλληλα με την εξέλιξη των συστημάτων, λαμβάνει χώρα ένα διττό φαινόμενο το οποίο αφορά την πληθυσμιακή εξέλιξη συνολικά στον πλανήτη. Οι άνθρωποι ζουν περισσότερο και καλύτερα όσο περνούν τα χρόνια, με αποτέλεσμα να φτάνουν σε μεγαλύτερη ηλικία. Περισσότεροι δηλαδή άνθρωποι δύνανται να φτάνουν κοντά στο προσδόκιμο ζωής ή και να το ξεπερνούν, ενώ αυτό παράλληλα αυξάνει. Συμπληρωματικά προς αυτό, οι ανεπτυγμένες κοινωνίες τείνουν να έχουν χαμηλότερη γεννητικότητα, οπότε η φυσική αναπλήρωση του πληθυσμού δεν επιτυγχάνεται.

Το δημογραφικό αυτό φαινόμενο όπου συνδυαστικά υφίσταται χαμηλή γεννητικότητα και αύξηση του προσδόκιμου ζωής ονομάζεται γήρανση του πληθυσμού. Η γήρανση, αν και εμπερικλείει ένα θετικό γεγονός που είναι η επιμήκυνση της διάρκειας ζωής των ανθρώπων, δημοσιονομικά αποτελεί μια βραδυφλεγή βόμβα για τις δαπάνες τόσο των συντάξεων όσο και της υγείας.

Η γήρανση του πληθυσμού έχει μεγάλες επιπτώσεις στα δημοσιονομικά της κοινωνικής προστασίας και αποτελεί τα τελευταία χρόνια αντικείμενο μελέτης διεθνώς. Επιδρά στα συστήματα και επιφέρει μια δημογραφική πίεση που τα επηρεάζει πολλαπλά. Η μελέτη των δαπανών για τη γήρανση και οι συντονισμένες προσπάθειες να βρεθούν εναλλακτικοί τρόποι κάλυψης αυτών θα αποτελέσει στο μέλλον ένα πολύ σημαντικό ζήτημα.

1.3 Η σύνδεση των συστημάτων συνταξιοδότησης με το φαινόμενο της γήρανσης

Η δημογραφική πίεση, όπως αναλύθηκε παραπάνω, είναι σαφές ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τα διανεμητικά συστήματα, ανεξαρτήτως από άλλους επιβαρυντικούς παράγοντες όπως η κακοδιαχείριση για παράδειγμα. Τελικώς, εάν η εξέλιξη του πληθυσμού είναι η αναμενομένη, το εκάστοτε σύστημα θα οδηγηθεί στην παραγωγή ελλειμμάτων τα οποία θα κληθούν να καλύψουν είτε οι διαθέσιμοι φόροι είτε μια άλλη πηγή εισοδήματος. Η δημιουργία ελλειμμάτων καταδεικνύει την ανάγκη μεταρρύθμισης του συστήματος, η οποία όμως είναι σημαντικό να γίνεται σωστά και αφήνοντας χώρο και χρόνο σε όλους τους εμπλεκόμενους ώστε να υπάρξει η κατάλληλη συναίνεση. Μια εκ των μεταρρυθμίσεων που συζητείται λανθασμένα είναι η μετάβαση από τη διανομή στην κεφαλαιοποίηση. Μια τέτοια μετάβαση είναι αδύνατη χωρίς εξωτερική χρηματοδότηση διότι η τρέχουσα γενιά δε θα ήταν δυνατό όσο και

δίκαιο να πληρώνει τις συντάξεις των τρεχόντων συνταξιούχων και ταυτόχρονα να αποταμιεύει χρήματα για να κεφαλαιοποιεί για την ίδια (Myles and Pierson, 2000). Επιπλέον, η κεφαλαιοποίηση δεν ενέχει την έννοια της κοινωνικής αλληλεγγύης. Η κοινωνική αλληλεγγύη εμπερικλείεται στον πρώτο πυλώνα ενός συστήματος. Για τους λόγους αυτούς, η κεφαλαιοποίηση είναι πιο κατάλληλη ως σύστημα για έναν δεύτερο ή τρίτο πυλώνα.

Αντίστοιχα προβλήματα με αυτά των συνταξιοδοτικών κλάδων δημιουργούνται και σε άλλα είδη καταβολών κοινωνικής φύσεως. Ειδικότερα η μακροχρόνια φροντίδα⁶, ένα θέμα που ελάχιστα και πολύ πρόσφατα έχει μελετηθεί στην Ελλάδα (Lyberaki & Tinios, 2018· Symeonidis, 2018· Σταϊκούρα, 2018), αναμένεται μακροπρόθεσμα να δημιουργήσει μεγάλη αύξηση δαπανών. Στην Ευρώπη το θέμα έχει μελετηθεί με επάρκεια και η τελευταία σχετική μελέτη (EPC, 2018) επιβεβαιώνει τα σενάρια αύξησης δαπανών.

Επιστρέφοντας στο συνταξιοδοτικό κομμάτι, οι πυλώνες ασφάλισης στην Ελλάδα ακολουθούν το σύστημα των τριών πυλώνων της Παγκόσμιας Τράπεζας (World Bank, 1994). Ο πρώτος πυλώνας αποτελεί το μεγαλύτερο κομμάτι και εμπερικλείει τις κύριες, επικουρικές συντάξεις, τα εφάπαξ και κάθε μορφής επιδόματος και παροχής κοινωνικού χαρακτήρα. Ο δεύτερος πυλώνας περιλαμβάνει τα ΤΕΑ. Τέλος, ο τρίτος πυλώνας αποτελείται από την ιδιωτική ασφάλιση, η οποία είναι υπανάπτυκτη στην Ελλάδα σε σύγκριση με άλλες χώρες.

Καθώς όλη η βαρύτητα δίνεται στον πρώτο πυλώνα, είναι εμφανές ότι η Ελλάδα είναι εκτεθειμένη καθ' ολοκληρία στο δημογραφικό παράγοντα, ο οποίος στη χώρα μας είναι και αμείλικτος. Για να λειτουργήσει αρμονικά ένα σύστημα κοινωνικής ασφάλισης με διανεμητικό χαρακτήρα χρειάζεται μια αναλογία εργαζομένων προς συνταξιούχους κοντά στο 4 προς 1. Για κάθε δηλαδή 4 εργαζομένους να παρέχεται μια σύνταξη. Στην Ελλάδα, στην παρούσα φάση, η αναλογία αυτή είναι περίπου 1,5 προς 1. Στο μέλλον, λόγω της γήρανσης, τα πράγματα θα είναι ακόμη χειρότερα, ειδικά δε εάν λάβει κανείς υπόψη ότι έχουμε πολύ χαμηλές γεννήσεις αλλά και υψηλό προσδόκιμο ζωής. Επιπλέον, η Ελλάδα δεν έχει υιοθετήσει ολοκληρωμένο πλαίσιο προώθησης της «ενεργού

⁶ Η έννοια της μακροχρόνιας φροντίδας αφορά τους μηχανισμούς εκείνους, σε οργανωμένα ιδρύματα ή ατομικά από παρόχους φροντίδας, οι οποίοι βοηθούν ανθρώπους με ασθένειες που αδυνατούν να εκτελέσουν από μόνοι τους βασικές απαραίτητες καθημερινές λειτουργίες. Ο σκοπός είναι οι άνθρωποι αυτοί να έχουν την κατάλληλη βοήθεια ώστε να απολαμβάνουν καλύτερη ποιότητα ζωής και να διατηρούν την αξιοπρέπειά τους.

γήρανσης» (active ageing)⁷ με τη μορφή μιας οριζόντιας εθνικής στρατηγικής (Αμίτσης, 2019α).

Συνεπώς, όσο κι αν το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης έχει ανάγκη από καλύτερες δομές, πιο σωστή διαχείριση, ψηφιακό εκσυγχρονισμό και άλλες βελτιώσεις, ο δημογραφικός παράγοντας και η γήρανση του πληθυσμού είναι αυτά που εν τέλει οδηγούν στην ανάγκη όχι εναλλακτικής, αλλά συμπληρωματικής συνταξιοδοτικής παροχής. Ο πρώτος πυλώνας οφείλει να συνεχίσει να υφίσταται, αναδιανεμητικός ως είναι και με «δίκτυ ασφαλείας» για τις πιο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, ωστόσο και με βάση τους περιορισμούς που δημιουργεί κυρίως το δημογραφικό πρόβλημα είναι αναγκαίο να συμπληρωθεί το εισόδημα της τρίτης ηλικίας του μέλλοντος με συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά σχήματα.

Με τον τρόπο αυτό, με επιπλέον δηλαδή αποταμίευση, οι συνταξιούχοι του μέλλοντος θα είναι λιγότερο εκτεθειμένοι στον κίνδυνο της απώλειας μέρους του εισοδήματός τους από τον πρώτο πυλώνα, διότι δεδομένης της γήρανσης του πληθυσμού η δημοσιονομική πίεση θα μπορούσε δυνητικά να τους οδηγήσει σε μεγάλη ανισότητα εισφορών – παροχών και πιθανή απώλεια εισοδήματος εάν άλλες πηγές χρηματοδότησης δεν καταστούν διαθέσιμες.

1.4. Τι είναι και πως λειτουργούν τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ)

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ) είναι – σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο – Ταμεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα τα οποία συστήνονται από επαγγελματικούς κλάδους και έχουν 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.

Οι περισσότερες εκ των παροχών είναι εύκολα κατανοητές. Αναφορικά με την ασφάλιση επαγγελματικού ατυχήματος αξίζει να αναφερθεί ότι η προστασία υφίσταται για να καλύψει περιπτώσεις όπου, για παράδειγμα, απορρέει από την

⁷ Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (Π.Ο.Υ) Ενεργός Γήρανση είναι "η διαδικασία της βελτιστοποίησης των ευκαιριών για υγεία, για συμμετοχή και για ασφάλεια, προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα της ζωής καθώς οι άνθρωποι γερνούν". Η ενεργός γήρανση θα λέγαμε ότι επιτρέπει στους ανθρώπους μετά τη συνταξιοδότηση να αξιοποιούν τις δυνατότητές τους, και να ζουν με ευημερία – να είναι ενεργοί στην κοινωνία, ούτως ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες και οι επιθυμίες τους.

εκτέλεση των καθηκόντων κάποιο σφάλμα που οδηγεί σε ατύχημα. Παράδειγμα τέτοιου είδους προστασίας είναι αυτό που προβλέπεται στο ιδρυτικό καταστατικό του Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης των Ελεγκτών Εναέριας Κυκλοφορίας Ελλάδας.

Ο κλάδος που επιθυμεί να συστήσει ένα ΤΕΑ θα πρέπει να εκπροσωπείται μέσω του αντιπροσωπευτικότερου επαγγελματικού συλλόγου, σε περίπτωση που υφίστανται περισσότεροι του ενός, με προφανή σκοπό τη διασφάλιση της μέγιστης δυνατής συναίνεσης ανά κλάδο.

Η επαγγελματική ασφάλιση είναι, όπως αναφέρθηκε, συστατικό του δεύτερου πυλώνα ασφάλισης στην Ελλάδα. Αντίθετα με τον πρώτο πυλώνα, στον δεύτερο πυλώνα προσφέρεται, μέσω των κατάλληλων μηχανισμών, πρόσβαση στις χρηματοπιστωτικές αγορές και δίνεται έμμεσα η δυνατότητα επένδυσης στον δικαιούχο. Τα ΤΕΑ χορηγούν, κατά κανόνα, συνταξιοδοτικές παροχές με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα, αλλά κάποια εξ αυτών παρέχουν κάλυψη ασθενείας. Τα ΤΕΑ είναι μεν προαιρετικά, αλλά κατ' εξαίρεση υπάρχουν τέσσερα ΤΕΑ υποχρεωτικής ασφάλισης. Με την ψήφιση του Ν.4052/2012 (Αναμόρφωση της Επικουρικής Ασφάλισης) τα περισσότερα επικουρικά ταμεία μισθωτών υπαλλήλων εντάχθηκαν στο Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΤΕΑ). Δόθηκε, παρόλα αυτά, το δικαίωμα σε ταμεία, τα οποία ήταν εύρωστα, να μετατραπούν σε ΤΕΑ, εφόσον αποδειχτεί η βιωσιμότητά τους με αναλογιστική μελέτη που θα εγκρινόταν από την Εθνική Αναλογιστική Αρχή (ΕΑΑ) και κατόπιν δεσμεύονταν σε ένα δωδεκαετές πρόγραμμα κεφαλαιοποίησης. Τέσσερα τέτοια ταμεία προέκυψαν από τη διαδικασία αυτή και διέπονται από ένα ιδιότυπο καθεστώς στη μεταβατική περίοδο κεφαλαιοποίησής τους, αλλά κατ' ουσίαν παραμένουν κεφαλαιοποιητικά. Συνολικά ως θεσμός τα ΤΕΑ είναι προαιρετικά, πλην των τεσσάρων που προέρχονται από τον κλάδο Επικουρικής Ασφάλισης.

Ο λόγος για την υποχρεωτικότητα ασφάλισης των παραπάνω είναι ότι, καθότι το κράτος οφείλει να παρέχει στον πολίτη κίνητρα για να ασφαρίζεται, κατά τη μετάβαση των τεσσάρων ΤΕΑ τα οποία προήλθαν από την Επικουρική Ασφάλιση, κρίθηκε απαραίτητο η επαγγελματική τους σύνταξη καθώς και η συμμετοχή τους στα ταμεία αυτά να είναι υποχρεωτικής φύσεως, εφόσον δε θα είχαν από τη στιγμή εκείνη συμπληρωματική συνταξιοδότηση. Καθότι η ασφαλιστική συνείδηση δεν είναι εμπεδωμένη στο βαθμό που κρίνεται απαραίτητο στην ελληνική κοινωνία, μια τέτοια ενέργεια ήταν ίσως καταλυτικής σημασίας από μεριάς της πολιτείας.

Το ποσοστό εισφοράς στα ΤΕΑ, αντίθετα με τον πρώτο πυλώνα, δεν είναι κατ' ανάγκη σταθερό ή/και σαφώς καθορισμένο. Το κάθε Ταμείο μπορεί να θέτει ένα στόχο σχετικά με το ποσοστό αλλά συνήθως παρέχεται επιπλέον ένα εύρος εισφοράς ώστε ο ασφαλισμένος να αποφασίζει μόνος του ποιο ποσοστό του μισθού του θα αποταμιεύει. Στις περιπτώσεις όπου πρόκειται για Ταμείο κάποιας εταιρίας, δίνεται συνήθως συμπληρωματικά ένα επιπλέον ποσοστό από την ίδια την εταιρία συνεπώς εκεί πρόκειται για μια επιπλέον παροχή προς τον εργαζόμενο για τη συνταξιοδότησή του. Τέτοια κίνητρα θεωρούνται πολύ θετικά ιδιαίτερα

δε όταν η εταιρία – χρηματοδοτούσα επιχείρηση – πριμοδοτεί τον εργαζόμενο με κάποιο ποσοστό, αντίστοιχο με αυτό που ο ίδιος επιλέγει να αποταμιεύσει. Σε κάθε περίπτωση, η καταβολή αυτή από την μεριά της επιχείρησης δύναται να εκληφθεί ως έμμεση αύξηση μισθού και συνεπώς είναι ελκυστική για τον εργαζόμενο, υποχρεώνοντάς τον παράλληλα να την αποταμιεύσει και όχι να την ξοδέψει.

Το φορολογικό καθεστώς των εισφορών, που καταβάλλονται από τους ασφαλισμένους στα ΤΕΑ, είναι εν γένει παρόμοιο με αυτό των εισφορών που καταβάλλονται στους Φορείς Κύριας και Επικουρικής Ασφάλισης καθώς και Προνοίας. Βάσει του άρθρου 14 του Ν.4172/2013, από την 1/1/2014 εξαιρούνται από τον υπολογισμό του εισοδήματος από μισθωτή εργασία και συντάξεις, μεταξύ άλλων, οι ασφαλιστικές εισφορές που καταβάλλει ο εργαζόμενος περιλαμβανομένων των εισφορών εργοδότη και εργαζομένου υπέρ των επαγγελματικών ταμείων που έχουν συσταθεί με νόμο, καθώς επίσης και η εφάπαξ καταβαλλόμενη παροχή από ταμεία πρόνοιας και ασφαλιστικούς οργανισμούς του Δημοσίου, καθώς και επαγγελματικά ταμεία που έχουν συσταθεί με νόμο στους ασφαλισμένους και τα εξαρτώμενα μέλη του ασφαλισμένου. Είναι λοιπόν σαφές ότι η εισφορά μέλους Επαγγελματικού Ταμείου, το οποίο έχει συσταθεί με νόμο, εκπίπτει από το φορολογητέο εισόδημα του μέλους κατά ποσοστό 100%. Επίσης, η εφάπαξ παροχή που καταβάλλεται στα Μέλη των ΤΕΑ σύμφωνα με το Καταστατικό των Ταμείων δεν υπόκειται σε φόρο. Επισημαίνεται επιπλέον ότι αυτές οι εφάπαξ παροχές απαλλάσσονται και της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης. Σε περίπτωση που κάποιο Ταμείο καταβάλλει την συνταξιοδοτική παροχή υπό μορφή σύνταξης, αυτή φορολογείται ως εισόδημα. Επιπλέον, οφείλεται και εισφορά αλληλεγγύης (Grant Thornton, 2019).

Ένα από τα πιο πολυσυζητημένα ζητήματα αναφορικά με τα ΤΕΑ είναι το θέμα της κατάταξής τους ή μη στην κοινωνική ασφάλιση. Αναφορικά με το εάν τα ΤΕΑ αποτελούν κοινωνική ασφάλιση, ο Γ. Ρωμανιάς (2014) εκφέρει την άποψη ότι τα εν λόγω ταμεία δεν συναντώνται, ούτε συμπλέκονται εννοιολογικά με την κοινωνική ασφάλιση. Αναφέρεται δε στην έλλειψη υποχρεωτικότητας ως μια παράμετρο στήριξης της άποψης αυτής. Αναρωτιέται λοιπόν κανείς εύλογα, εάν για τα τέσσερα ταμεία προερχόμενα από την επικουρική ασφάλιση θα υπήρχε σήμερα διαφορετική αντίληψη, λόγω της υποχρεωτικότητας της ασφάλισης σε αυτά. Παρόμοια είναι η άποψη του Γ. Αμίτση στο (Αμίτση, 2004), καθώς αναφέρει ότι τα ΤΕΑ δεν εντάσσονται στον σκληρό πυρήνα της κοινωνικής ασφάλισης. Αντίθετα, κατά τον Γ. Στεργίου (Στεργίου, 2004) ο θεσμός των ΤΕΑ αποτελεί κοινωνική ασφάλιση. Ειδικότερα, ο Γ. Στεργίου (Στεργίου, 2017) εξηγείται ότι τα ταμεία αυτά έχουν κοινωνικό, επαγγελματικό, συλλογικό χαρακτήρα και καθότι ο κοινωνικός χαρακτήρας είναι καθοριστικός, ο συγγραφέας δεν τα αποκλείει από την κοινωνική ασφάλιση με τη λειτουργική της έννοια.

Μια άποψη περί λεπτής ισορροπημένης θέσης μεταξύ κοινωνικής και ιδιωτικής ασφάλισης εκφράζει η Π. Παπαρρηγοπούλου (Παπαρρηγοπούλου, 2004) ενώ αντίστοιχη πεποίθηση εκφράζει η Α. Δεδούλη (Αναγνώστου – Δεδούλη, 2005) καθώς και η Α. Πετρόγλου (Πετρόγλου, 2004). Ειδικότερα στην περίπτωση

των ΤΕΑ υποχρεωτικής ασφάλισης ερευνητές όπως η Π. Παπαρρηγοπούλου αποφαίνονται ότι βρίσκονται πολύ πιο κοντά στην κοινωνική ασφάλιση – τόσο λόγω προέλευσης όσο και νομοθετικά.

Συνολικά τα ΤΕΑ λόγω της ιδιόμορφης φύσης τους και της επαμφοτερίζουσας λογικής από την οποία διέπονται, μεταξύ κοινωνικής και ιδιωτικής ασφάλισης, δημιουργούν απορίες και ερωτήματα στους εν δυνάμει ασφαλισμένους.

Υπάρχουν σίγουρα αρκετοί λόγοι που μπορεί κανείς να προκρίνει αναφορικά με το γεγονός του γιατί τα ΤΕΑ δεν αποτελούν αμιγώς κοινωνική ασφάλιση, κυρίως όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι ασφαλισμένοι είναι πιο εξοικειωμένοι και γνωρίζουν καλύτερα το θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης. Το γιατί όμως δεν αποτελούν αμιγώς ιδιωτική ασφάλιση είναι το σημείο εκείνο στο οποίο οι περισσότεροι μελετητές, ίσως επειδή προέρχονται από το κοινωνικό σύστημα, δεν επισημαίνουν συνήθως εις βάθος. Ας αναλύσουμε ορισμένες ουσιώδεις διαφορές από την ιδιωτική ασφάλιση.

Αρχικά, όπως προαναφέρθηκε, τα ΤΕΑ είναι στη φύση τους προαιρετικά. Ειδικά, προαιρετικά ως προς την υπαγωγή. Μπορούν δηλαδή οι ασφαλισμένοι να ζητήσουν την ένταξή τους στο Ταμείο εφόσον και μόνο το θελήσουν, από την άλλη όμως πλευρά το Ταμείο δε μπορεί να την αρνηθεί.

Η διοίκηση ενός ΤΕΑ δε μπορεί για λόγους υγείας ή άλλους που δεν αφορούν ζήτημα ένταξης ασύμβατο κατά το Νόμο, να αρνηθούν την υπαγωγή ασφαλισμένου σε αυτό.

Υπό αυτό το πρίσμα, τα ΤΕΑ διατηρούν τη λογική του κοινωνικού χαρακτήρα σε αντίθεση με τον τρίτο πυλώνα όπου μια ασφαλιστική εταιρία δέχεται μεν ασφαλισμένους με δική τους αίτηση (προαιρετική υπαγωγή), αλλά δύναται να αρνηθεί τελικώς την ένταξή τους βάσει δικών της κριτηρίων (έλεγχος των κινδύνων που απορρέουν από την ένταξη του εν λόγω ασφαλισμένου σε κάποιο πρόγραμμα). Μια τέτοια άρνηση ενδέχεται να αφορά συγκεκριμένες ασθένειες ή υποτροπές αυτών για παράδειγμα ή/και έντονες δραστηριότητες όπως επικίνδυνα σπορ και άλλες.

Έπειτα, τα ΤΕΑ είναι ιδρύματα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, σε αντίθεση με τις ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες. Για το λόγο αυτό, το βάρος μετατίθεται εν γένει στην κάλυψη των αναγκών των ασφαλισμένων και όχι στην παραγωγή κέρδους. Επίσης, λείπουν οι ανταγωνιστικές σχέσεις και η πιθανή χειραγώγηση των κεφαλαίων από τους μετόχους, όπως έχει παρατηρηθεί κάποιες φορές (χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η ιδιωτική ασφάλιση είναι εν γένει καταδικαστέα ή ότι αυτή είναι η νόρμα) διότι στην προκειμένη περίπτωση οι μέτοχοι είναι οι ίδιοι οι ασφαλισμένοι και οι συνταξιούχοι του ΤΕΑ. Τα Συμβούλια, τα οποία

είναι αιρετά, εκλέγουν μέλη από τη βάση των ασφαλισμένων και συνταξιούχων και ακόμη και στις περιπτώσεις όπου υφίσταται εταιρική παρουσία και χρηματοδότηση και προβλέπεται εκπροσώπηση της εταιρίας στο Συμβούλιο, το περιθώριο κακοδιαχείρισης ή χειραγώγησης είναι περιορισμένο. Δεδομένου ότι τα ΤΕΑ εποπτεύονται με αυστηρά κριτήρια τα περιθώρια κακών χειρισμών ελαχιστοποιούνται.

Ένα άλλο ζήτημα που διαχωρίζει σαφώς τα ΤΕΑ από τον τρίτο πυλώνα ασφάλισης είναι τα έξοδα. Τα ΤΕΑ έχουν έξοδα διοίκησης, παροχής πληροφοριών και προσωπικού αναφορικά με τις απαραίτητες ως προς την εποπτεία τους ενέργειες (αναλογιστική μελέτη, έλεγχος ορκωτών λογιστών κ.ο.κ.). Δεν πωλούν προϊόντα και με τη λογική αυτή δεν είναι απαραίτητο να τα διαφημίζουν, να διατηρούν δίκτυα και υποκαταστήματα και να κάνουν άλλα έξοδα τα οποία τελικώς μετακυλιούνται στον τελικό καταναλωτή (Φύτρος, 2008). Βέβαια, εδώ βρίσκεται και ένα σημείο αδυναμίας των ΤΕΑ. Στον ασφαλιστικό χώρο λέγεται ότι η σύνταξη είναι ένα προϊόν και κάθε προϊόν πρέπει να διαφημίζεται. Συν τοις άλλοις, το προϊόν αυτό είναι ιδιαίτερα δύσκολο να πωληθεί καθώς απαιτείται να το πληρώνει κάποιος για δεκαετίες πριν τελικώς το αποκτήσει. Υπό αυτή τη λογική, τα ΤΕΑ για να αναπτυχθούν θα έπρεπε να προβάλουν το έργο τους με κάποιον τρόπο, που μέχρι στιγμής είναι η οργάνωση συνεδρίων από τους αρμόδιους φορείς, η αρθρογράφηση σε σχετικά έντυπα και ιστοσελίδες, η δια στόματος μεταφορά καθώς και μελέτες από τους ενδιαφερόμενους φορείς. Εστιάζοντας όμως και πάλι στα στοιχεία που διακρίνουν τα ΤΕΑ από τον τρίτο πυλώνα, οφείλει να λεχθεί ότι σε κάθε περίπτωση έξοδα και δαπάνες υποστήριξης προϊόντος με τη λογική της πώλησης, του μάρκετινγκ και της προώθησης δεν υπάρχουν και αυτό αφαιρεί ένα κομμάτι εξόδων που υπάρχει σαφώς στον τρίτο πυλώνα.

Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία που αφορούν το 2018, τα ΤΕΑ συνταξιοδοτικών παροχών τα οποία δρουν στον ελληνικό χώρο ήταν τα παρακάτω (βλ. πίνακα 2), σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Αρχής Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (ΕΙΟΡΑ)⁸ συμπληρωμένα με τα τελευταία τρέχοντα διαθέσιμα στοιχεία από την ιστοσελίδα της Ελληνικής Ένωσης Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης:

⁸ Συγκεκριμένα βλ. ΕΙΟΡΑ "Register of Institutions for Occupational Retirement Provision". Διατίθεται στο: <https://register.eiopa.europa.eu/registers/register-of-institutions-for-occupational-retirement-provision>

Πίνακας 2: Κατάλογος Ταμείων και βασικών μεγεθών ΤΕΑ της Ελληνικής Επικράτειας

Πληθυσμός ασφαλισμένων μελών Τ.Ε.Α. για έτος 2018		
Εν λειτουργία Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης – Τ.Ε.Α.		Σύνολο Μελών
1	Ασφαλιστών και προσωπικού ασφαλιστικών επιχειρήσεων	16.000
2	Υπάλληλων εμπορίου τροφίμων	47.561
3	Υπάλληλων φαρμακευτικών εργασιών	30.308
4	Προσωπικού εταιρειών πετρελαιοειδών	2.774
5	Υπουργείου Οικονομικών	11.422
6	Προσωπικού των εταιρειών Johnson & Johnson Ελλάς ΑΕΒΕ & Καταναλωτικά Προϊόντα ΑΕΕ και Janssen-Cilag Φαρμακευτική ΑΕΒΕ	598
7	Προσωπικού Ιντεραμέρικαν Ν.Π.Ι.Δ.	1.241
8	Οικονομολόγων	1.126
9	Γεωτεχνικών	576
10	Σώματος Ορκωτών Λογιστών	3.094
11	Ελληνικού Τμήματος Διεθνούς Ενώσεως Αστυνομικών, Πυροσβεστών και Λιμενικών	4.096
12	Προσωπικού Ε.Λ.Τ.Α.	6.456
13	Ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας Ελλάδος	1.074
14	Αστικών Συγκοινωνιών Π.Α.Σ.Ι.Α.Λ. & Ε.Α.	114
15	Ιατρικού Συλλόγου Θεσσαλονίκης	327
16	Προσωπικού Accenture	135
17	Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων Ομίλου Τσάκου και Συνεργατών	340
18	Προσωπικού Υπαλλήλων Πολιτικής Αεροπορίας	1.385
Σύνολο		128.627

Πηγές: Βάση δεδομένων της ΕΙΟΡΑ (2018) και στοιχεία της Ελληνικής Ένωσης Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης

Στην πραγματικότητα στα ταμεία αυτά δεν περιλαμβάνονται κάποια TEA τα οποία αδειοδοτήθηκαν το 2019. Αυτά είναι το TEA Interlife, το TEA Beta CAE, το TEA Ασφαλιστικών Διαμεσολαβητών Interamerican και το TEA Χρηματιστηρίου Αθηνών.

Από άποψη όγκου, τα TEA αποτελούν πολύ μικρό τμήμα της Ασφάλισης στην Ελλάδα, με τον κύριο όγκο να πηγάζει από τα τέσσερα TEA προερχόμενα από την Επικουρική Ασφάλιση, ήτοι τα υποχρεωτικής ασφάλισης. Συνολικά είναι 22 τον αριθμό και αριθμούν περί τα 128.000 μέλη, άμεσα και έμμεσα. Ο όγκος εισφορών τους το 2015 ανήλθε σε 128 εκατομμύρια ευρώ, έναντι 12 δις ευρώ στον πρώτο πυλώνα, ενώ οι παροχές που καταβλήθηκαν ήταν της τάξης των 100 εκατομμυρίων ευρώ, έναντι 24 δις για κύρια και επικουρική σύνταξη του πρώτου πυλώνα. Μιλάμε λοιπόν σε κάθε περίπτωση για έναν ελάχιστα ανεπτυγμένο πυλώνα στην Ελλάδα της τάξης του 1%. Αντίθετα, στη ΕΕ ήδη περί το 2009, πάνω από το 25% των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν ενταγμένο σε κάποιο TEA με την αξία των παγίων συνολικά στην ΕΕ να υπερβαίνει τα 2.500 δις ευρώ (Καπακίδου, 2009). Για το 2019, τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης που δραστηριοποιούνται στον Ενιαίο Ευρωπαϊκό Χώρο αθροίζουν περί τα 4 τρις ευρώ σε ενεργητικό (ΕΙΟΡΑ, 2019).

Σημαντική παράμετρος που αφορά τα TEA αποτελεί η εποπτεία τους. Βάσει του νόμου Ν.3029/2002 που επέτρεψε τη σύστασή τους, η εποπτεία ασκείται από το Υπουργείο Εργασίας για το κομμάτι της τήρησης του Νόμου, την προστασία των συμφερόντων των ασφαλισμένων και τη φερεγγυότητα των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ). Βάσει του αρ.8 παρ.2 του ίδιου Νόμου, η Εθνική Αναλογιστική Αρχή είναι υπεύθυνη για τον έλεγχο της οικονομικής λειτουργίας και βιωσιμότητας των Ταμείων σε σχέση με το πρόγραμμα παροχών και επενδύσεων. Τέλος, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς είναι αρμόδια για την εποπτεία και τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διατάξεων σχετικών με την τήρηση των προβλεπόμενων ορίων επενδύσεων την τήρηση των κανονισμών επενδύσεων των TEA και τον ορισμό θεματοφύλακα ή/και εταιρείας διαχείρισης εφόσον το TEA δε διαχειρίζεται το ίδιο τις επενδύσεις του, βάσει του Ν.4261/2014, αρ.180. Επιπλέον αυτής της τριμερούς εποπτείας, δρα η Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων, εφεξής ΕΙΟΡΑ (European Insurance and Occupational Pensions Authority). Μέσω των οδηγιών οι οποίες ισχύουν κατά περίπτωση, σε ένα κράτος-μέλος ασκείται εποπτεία από τις αρμόδιες κρατικές Αρχές. Εάν διαπιστωθεί ότι έχουν θιγεί τα συμφέροντα των συνταξιούχων η κρατική αρχή δύναται να προσφύγει για συμβουλές ή/και ενέργειες στην ΕΙΟΡΑ εφόσον έχουν νωρίτερα εξαντληθεί τα περιθώρια εντός του κράτους-μέλους και βάσει των θεσμοθετημένων κανόνων. Στην Ελλάδα ίσχυε μέχρι πρότενος για τα TEA η οδηγία για τα Ιδρύματα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών ΙΕΣΠ

1^ο ενώ έχει ήδη ψηφιστεί η οδηγία ΙΕΣΠ II¹⁰ η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Ν.4680/2020. Οι οδηγίες αυτές καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα κανόνων και υποχρεώσεων των ΤΕΑ προς τους ασφαλισμένους και συνταξιούχους τους, όπως επίσης και απέναντι στους εποπτικούς φορείς ώστε να αποτρέπεται κατά το δυνατόν η απώλεια εσόδων και εισφορών, η κακή διαχείριση, η υποεπένδυση καθώς και οι υπέρμετρα επιθετικές επενδύσεις, και πολλά άλλα ζητήματα.

Τα ΤΕΑ λόγω του χαρακτήρα τους υπόκεινται στον κίνδυνο των αγορών. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι αναλόγως με τις αποδόσεις των προϊόντων ενδέχεται η τελική παροχή να απωλέσει ακόμα και ένα κομμάτι του σωρευμένου κεφαλαίου (εισφορές και αποδόσεις), παρότι κάτι τέτοιο δεν είναι σύνηθες για μεγάλα χρονικά διαστήματα επένδυσης. Από άποψη διαχείρισης, τα ΤΕΑ έχουν πολυμερή εποπτεία και δικλίδες ασφαλείας που κάνουν αμελητέο τον κίνδυνο απώλειας χρημάτων λόγω κακοδιαχείρισης.

Η διακύμανση και ο κίνδυνος παραμένουν ακόμη και μετά την έναρξη της συνταξιοδότησης, καθώς το υπόλοιπο κεφάλαιο εξακολουθεί να επενδύεται. Καθώς από το σωρευμένο ποσό, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης, έχουν αρχίσει να γίνονται αναλήψεις προς καταβολή της παροχής, το υπόλοιπο ποσό επενδύεται. Ο κίνδυνος αυτός επηρεάζει ιδιαίτερα τη μεταβαλλόμενη παροχή. Ταυτόχρονα, στην περίπτωση της μεταβαλλόμενης παροχής, η παροχή κυμαίνεται αναλόγως με την ηλικία και τείνει να μειώνεται αισθητά ιδιαίτερα μετά την επιβίωση από το αρχικό προσδόκιμο ζωής κατά τη συνταξιοδότηση.

Βέβαια, ο αντίλογος στο κομμάτι του κινδύνου βρίσκεται στην απόδοση. Καθώς όπου υπάρχει ρίσκο υπάρχει και δυνατότητα απόδοσης, στα ΤΕΑ, βάσει οδηγιών, το ρίσκο συντηρείται σε χαμηλά - λογικά επίπεδα με σκοπό αντίστοιχες αποδόσεις, όχι υπεραποδόσεις, αλλά μεγαλύτερες από μια απλή αποταμίευση. Συγκεκριμένα, οι αποδόσεις μερικών εκ των ΤΕΑ όπως συνελήγησαν από τα ίδια και αναρτήθηκαν στην ιστοσελίδα τους, όπως και σε αυτήν της ΕΛΕΤΕΑ, αποτυπώνονται στον πίνακα που ακολουθεί:

9 Οδηγία 2003/41/ΕΚ του ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών

10 Οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 του ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ) (αναδιατύπωση)

Πίνακας 3: Αποδόσεις ΤΕΑ για το έτος 2017

Αποδόσεις Τ.Ε.Α. για έτος 2017		
Εν λειτουργία Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης – Τ.Ε.Α.		Απόδοση %
1	Ασφαλιστών και προσωπικού ασφαλιστικών επιχειρήσεων	8,7
2	Υπάλληλων εμπορίου τροφίμων	9,7
3	Υπάλληλων φαρμακευτικών εργασιών	4,8
4	Προσωπικού εταιρειών πετρελαιοειδών	14,9
5	Υπουργείου Οικονομικών	-
6	Προσωπικού των εταιρειών Johnson & Johnson Ελλάς ΑΕΒΕ & Καταναλωτικά Προϊόντα ΑΕΕ και Janssen-Cilag Φαρμακευτική ΑΕΒΕ	2,4
7	Προσωπικού Ιντεραμέρικαν Ν.Π.Ι.Δ.	5,3
8	Οικονομολόγων	26,8
9	Γεωτεχνικών	16,7
10	Σώματος Ορκωτών Λογιστών	9,1
11	Ελληνικού Τμήματος Διεθνούς Ενώσεως Αστυνομικών, Πυροσβεστών και Λιμενικών	10,9
12	Προσωπικού Ε.Λ.Τ.Α.	1,15
13	Ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας Ελλάδος	-
14	Αστικών Συγκοινωνιών Π.Α.Σ.Ι.Α.Λ. & Ε.Α.	-
15	Ιατρικού Συλλόγου Θεσσαλονίκης	-
16	Προσωπικού Accenture	-
17	Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων Ομίλου Τσάκου και Συνεργατών	-
18	Προσωπικού Υπαλλήλων Πολιτικής Αεροπορίας	-
Σύνολο:		Μ.Ο.: 10,04%

Πηγή: ΕΛΕΤΕΑ και ιστοσελίδες επιμέρους Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης

Με μια μέση απόδοση της τάξης του 10,04% για το 2017, τα ΤΕΑ καθίστανται πολύ ανταγωνιστικά σε σχέση με οποιαδήποτε άλλη απόδοση μέτριου ρίσκου, σε ρυθμισμένη αγορά. Και διαχρονικά όμως, τα πράγματα είναι πολύ θετικά για τις αποδόσεις των εν λόγω ταμείων. Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται οι αποδόσεις μερικών εκ των ταμείων από την αρχή της διαχείρισής τους έως το τέλος του 2018.

Πίνακας 4: Αποδόσεις ΤΕΑ από αρχή διαχείρισης έως 31/12/18

Σωρευτικές Αποδόσεις ΤΕΑ από αρχή διαχείρισης έως 31.12.2018	%
ΤΕΑ-ΕΛ.ΤΑ. (2007)	24,4
Ε.Τ.Α.Ο. (2008)	56,5
Τ.Ε.Α.Γ.Ε. (2007)	32,6
Τ.Ε.Α.-Ε.Τ.Δ.Ε.Α.Π.Λ (2010)	23,8
Τ.Ε.Α. INTERAMERICAN (2010)	22,1

Στην Ευρωπαϊκή επικράτεια, τα ΤΕΑ έχουν αξιόλογες αποδόσεις διαχρονικά και έχουν αποδώσει αρνητικά κατά μέσο όρο μόνο κατά το έτος 2008, οπότε και η δημοσιονομική κρίση ήταν σε πλήρη εξέλιξη. Από το 2011 και έπειτα, οι αποδόσεις φαίνονται στο παρακάτω διάγραμμα.

Διάγραμμα 1: Αποδόσεις Ελληνικών ΤΕΑ και ευρωπαϊκός μέσος όρος για τα έτη 2011-2017



Πηγή: Στοιχεία ΕΛΕΤΕΑ (επεξεργασία συγγραφέα)

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι κατά την ίδια περίοδο, 2011–2017, η απόδοση των χαμηλού ρίσκου επενδύσεων ήταν πολύ μικρότερη. Παράλληλα, κατά την περίοδο αυτή υπήρξε και το γεγονός της αναδιάρθρωσης του ελληνικού χρέους μέσω της συμμετοχής των ιδιωτών πιστωτών – αυτό που αποκαλούμε εν τάχει PSI (Private Sector Involvement). Η αναδιάρθρωση αυτή ειδικά για όσους είχαν επενδύσει σε ομόλογα ελληνικού δημοσίου επέφερε το δραματικό γεγονός της απώλειας του μισού κεφαλαίου τους καθώς και τη μεταχρονολόγηση της αποπληρωμής του για 30 επιπλέον έτη. Η τελευταία αυτή εξέλιξη δεν καταδεικνύει τόσο την αποφυγή επένδυσης σε λεγόμενα προϊόντα χαμηλού ρίσκου, όσο την ανάγκη της διασποράς του κινδύνου σε ένα χαρτοφυλάκιο με ταυτόχρονη ύπαρξη πολλών διαφορετικών προϊόντων διαφορετικής κατηγορίας ρίσκου. Μια ανάλογη λογική ακολουθείται και στο σύστημα τριών πυλώνων. Σίγουρη, εξασφαλισμένη σύνταξη από τον πρώτο πυλώνα με την κάλυψη της πολιτείας, μέτριου ρίσκου επένδυση προς αντίστοιχη απόδοση στην δεύτερο και εάν υφίσταται δυνατότητα, επιπλέον κάλυψη μέτριου ή υψηλού ρίσκου στον τρίτο πυλώνα.

Μια άλλη δυνατότητα που υπάρχει για τα TEA είναι η σύναψη ανασφαλιστικών¹¹ συμβάσεων ώστε να διαμοιράσουν ένα μέρος του κινδύνου, αντί ενός τιμήματος, όπου αυτό προβλέπεται. Τέτοιου είδους συμβάσεις δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες στην Ελλάδα. Παρά ταύτα, πρόσφατα, συνάφθηκε συμφωνία μεταξύ ελληνικής εταιρίας που υποστηρίζει διοικητικά και τεχνικά τα TEA με μια εκ των μεγαλύτερων διεθνών ανασφαλιστών¹² δημιουργώντας χώρο και υπόβαθρο για μεγαλύτερη διεξόδυση στο θεσμό.

Η ανταπόκριση των TEA σε πιθανότητα νέας δημοσιονομικής κρίσης είναι κάτι που ανησυχεί εν γένει τους εν δυνάμει και εν ενεργεία ασφαλισμένους και συνταξιούχους αυτών. Η ΕΙΟΡΑ διενεργεί κάθε δύο περίπου χρόνια τεστ αντοχής (stress tests) των TEA πανευρωπαϊκά, ώστε να έχει μια πρώτη αποτίμηση της πιθανής ζημίας την οποία θα επιφέρει ένα αρνητικό δημοσιονομικό κλίμα. Η πιθανή πορεία των ελληνικών TEA στην περίπτωση μελλοντικών οικονομικών κρίσεων αποτυπώνεται στα τελευταία τεστ αντοχής της ΕΙΟΡΑ (ΕΙΟΡΑ, 2019), στα οποία διαφαίνεται ότι με τις δεδομένες παραμέτρους οι οποίες χρησιμοποιήθηκαν, η μείωση της ανταπόδοσης των συντάξεων παραμένει σε λογικά/ανεκτά επίπεδα.

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα αναφορικά με τα TEA αποτελεί το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης. Όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, ο δικαιούχος λαμβάνει κατά

11 Η ασφάλιση μιας ασφαλιστικής εταιρείας σε μια άλλη εταιρεία (ανασφαλιστή), η οποία αναλαμβάνει την πληρωμή μέρους των υποχρεώσεων της πρώτης σε περίπτωση αδυναμίας της να ανταπεξέλθει σε αυτές

12 Αναλυτικά βλ. <https://underwriter.gr/swiss-re-prudential-marghios-partners-μαζί-για-τη-θωράκιση-των-ταμεί/>

τη στιγμή της συνταξιοδότησης είτε εφάπαξ είτε συμφωνεί σε περιοδική παροχή βάσει της Αρχής της Ισοδυναμίας. Υπό αυτό το πρίσμα, ένα θεσμοθετημένο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης δεν έχει νόημα για το κεφαλαιοποιητικό σύστημα.

Στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης εξαρτάται κατ' ουσίαν μόνο από την προσδοκώμενη από το δικαιούχο παροχή. Το σωρευμένο κεφάλαιο μπορεί να εκταμιευθεί οποιαδήποτε στιγμή εάν δε συντρέχουν άλλες νομικές δεσμεύσεις και να αποδώσει στο δικαιούχο μια εφάπαξ ή περιοδική καταβολή αναλόγως με την ηλικία του και την τρέχουσα αξία του κεφαλαίου (εισφορές και αποδόσεις).

Παρόλα αυτά, επειδή ο νομοθέτης επιθυμεί να διασφαλίσει την περίοδο των γηρατειών εκάστοτε δικαιούχου καθώς και να αποτρέψει τον δικαιούχο από απερίσκεπτες ενέργειες, το σύνολο των ΤΕΑ διαθέτουν ρυθμίσεις ώστε η παροχή να καταβάλλεται κατ' ελάχιστο στην ηλικία συνταξιοδότησης από τον φορέα του πρώτου πυλώνα, ή σε μια κοντινή σε αυτή (πχ. 58 έτη). Άλλοτε, το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης συνδέεται με αυτό του πρώτου πυλώνα, με αποτέλεσμα ο ασφαλισμένος να θεωρείται ότι θεμελιώνει δικαίωμα για την παροχή του ΤΕΑ όταν θεμελιώσει πρωτίστως δικαίωμα για κύρια σύνταξη. Σε κάθε περίπτωση, η νομοθεσία τείνει να αποτρέπει τους ασφαλισμένους από την πρόωρη συνταξιοδότηση.

Άλλωστε, οφείλει ο κάθε δικαιούχος να γνωρίζει ότι κάθε επιπλέον περίοδος παραμονής του στο σύστημα έχει πολλαπλά οφέλη για τη σύνταξή του. Κατά περίπτωση υπολογισμού, όπου ισχύουν, έχουμε τα παρακάτω οφέλη. Αρχικά, το ποσό το οποίο απομένει τοκίζεται στο σύνολό του – και όχι μειωμένο κατά τις συντάξεις μιας περιόδου – με αποτέλεσμα να αυξάνει περισσότερο. Δεύτερον, οι εισφορές άλλης μιας περιόδου προστίθενται – ατόκως – στο σωρευμένο κεφάλαιο. Και τρίτον, η διαίρεση με τον αναλογιστικό παράγοντα γίνεται με ενσωματωμένη ηλικία μιας επιπλέον περιόδου, μειώνοντας έτσι την απώλεια ποσού λόγω απόκλισης από το μέσο προσδόκιμο ζωής. Συνεπώς, σε μια μόλις περίοδο – για παράδειγμα ένα επιπλέον έτος – συντρέχουν αυτόματα τρεις λόγοι παραμονής προς αύξηση του σωρευμένου κεφαλαίου. Το επιχείρημα αυτό, σε συνδυασμό με την δυνατότητα του εκάστοτε δικαιούχου να γνωρίζει τα ποσά που αφορούν τόσο την ισχύουσα κατάσταση όσο και τις εναλλακτικές, είναι ικανά να πείσουν τους δικαιούχους για παραμονή στην εργασία, σε αντίθεση με το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης όπου κατά κανόνα τα επιπλέον έτη δεν μετρούν ιδιαίτερα στην προσαύξηση του τελικού ποσού της παροχής.

1.5. Εξελίξεις τα τελευταία χρόνια σχετικά με τα ΤΕΑ

Οι οριζόντιες μειώσεις συντάξεων του πρώτου πυλώνα από το 2010 και μετά με την προσφυγή της χώρας στο μηχανισμό οικονομικής στήριξης που απαρτιζόταν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο κλόνισε σε μεγάλο βαθμό την απόλυτη εμπιστοσύνη των Ελλήνων στο ασφαλιστικό σύστημα και την πεποίθηση τους ότι ανεξαρτήτως οικονομικών συνθηκών η σύνταξή τους θα καταβάλλεται πιστά και αμετάβλητα. Ο καταγιγισμός της πληροφόρησης έφερε παράλληλα εισαγωγικές γνώσεις στον μέσο ασφαλισμένο για το τεράστιο έλλειμμα που «κουβαλά» το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και τα κακώς κείμενα αυτού όπως ανισορροπίες, αδικίες και ούτω καθεξής. Παράλληλα, οι πολίτες παρακολουθούσαν τις διαρκείς προσπάθειες μεταρρύθμισης και αναμόρφωσης του συστήματος και προσπαθούσαν να χρησιμοποιούν τις τρέχουσες ρυθμίσεις προς όφελός τους, χωρίς αυτό να είναι πάντα εφικτό.

Ένα ζήτημα που έχει επανειλημμένα προκαλέσει διάλογο μεταξύ των ενδιαφερομένων έχει να κάνει με τη χρησιμότητα του κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Δεδομένου ότι ενέχει όπως προαναφέρθηκε κίνδυνο για το ποσό του κεφαλαίου του ασφαλισμένου αλλά και το γεγονός ότι είθισται να παρουσιάζεται ως εναλλακτική της διανομής, η κεφαλαιοποίηση τίθεται στο στόχαστρο ως μη ικανή να εκπληρώσει τις απαιτήσεις για το εισόδημα στην τρίτη ηλικία. Η αντίφαση αυτή προκύπτει γιατί στην πραγματικότητα η κεφαλαιοποίηση δεν είναι εναλλακτική της διανομής αλλά συμπληρωματική της (Συμεωνίδης, 2019). Ένα σύστημα συντάξεων οφείλει – αν μη τι άλλο – να εξασφαλίζει τη διανομή στον πρώτο πυλώνα, που αποτελεί διεθνώς τον κοινωνικό πυλώνα. Αυτό όμως δεν απαγορεύει την προαιρετική επιλογή της κεφαλαιοποίησης στον δεύτερο πυλώνα ο οποίος διεθνώς αποτελεί την υποχρεωτική ή προαιρετική επιλογή – αναλόγως των επιλογών του κάθε κράτους – για κεφαλαιοποιητική σύνταξη.

Ένα άλλο μέρος της πληροφορίας που παρέχεται αναφέρεται και στο οξύ δημογραφικό πρόβλημα που διαταράσσει τις ισορροπίες των ασφαλιστικών συστημάτων διεθνώς με λιγότερες γεννήσεις, αυξημένα ποσοστά επιβίωσης και γήρανσης του πληθυσμού, όπως περιγράφηκε παραπάνω.

Ως συνέπεια, εξαπλώθηκε η ιδέα των ΤΕΑ στο ευρύ κοινό, τόσο μέσα από δράσεις, ομιλίες, μελέτες και ημερίδες όσο και λόγω της Ελληνικής Ένωσης Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΕΛΕΤΕΑ) η οποία αποτελεί το επίσημο θεσμικό όργανο για την ενιαία εκπροσώπηση των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης μη υποχρεωτικού χαρακτήρα στην Ελλάδα. Πρόκειται για αναγνωρισμένη Αστική Εταιρεία μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα που ιδρύθηκε τον Ιούνιο του 2018 της οποίας τα μέλη (ΤΕΑ) είναι Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα.

Βασικοί στόχοι της Ένωσης είναι να αναδεικνύεται η αξία του θεσμού της Επαγγελματικής Ασφάλισης, να υπερτονίζονται τα σημαντικά συγκριτικά

πλεονεκτήματα του θεσμού και να εκσυγχρονίζεται ο κλάδος ακολουθώντας τις εξελίξεις και τάσεις του σήμερα. Επίσης, να διασφαλίζονται τα δικαιώματα των ασφαλισμένων και των δομών των ταμείων – μελών και να μεγιστοποιείται η συμβολή στο κοινωνικό σύνολο και στην οικονομία μέσα από την προστιθέμενη αξία που δημιουργεί ο κλάδος.

Η έλευση της ΕΛΕΤΕΑ κατάφερε να ενδυναμώσει τον πολιτικό και κοινωνικό διάλογο για τα ΤΕΑ. Ομοίως, συνεργασία υπήρξε και με φορείς και ινστιτούτα όπως αυτό για τον Χρηματοοικονομικό Αλφαριθμητισμό¹³ και άλλους εμπλεκόμενους φορείς. Αντίστοιχη ένωση έχει δημιουργηθεί για τα ΤΕΑ Υποχρεωτικής Ασφάλισης (ΕΕΤΥΑ), ήδη άτυπα από την αρχή της μετατροπής τους. Κυρίαρχος στόχος της ΕΕΤΥΑ είναι – όπως περιγράφεται από την ίδια – η δημιουργία των συνθηκών που θα επαναφέρουν την εμπιστοσύνη των εργαζομένων στους ασφαλιστικούς φορείς και την ταυτόχρονη επιδίωξη της διασφάλισης βιώσιμων ανταποδοτικών συντάξεων με ποσοστά αναπλήρωσης κατά το δυνατόν εγγύτερα στο επίπεδο των μισθών των ενεργών. Άλλος βασικός σκοπός είναι η υπεράσπιση των δικαιωμάτων των μελών της Ένωσης και των ασφαλισμένων της (εργαζομένων και συνταξιούχων). Περαιτέρω, η ΕΕΤΥΑ φιλοδοξεί να συμβάλει στη διαμόρφωση ενιαίας στρατηγικής για τα μέλη της ένωσης και να παρακολουθεί μέσω των κατάλληλων οδών την Εθνική και Ευρωπαϊκή νομοθεσία αλλά και να συμβάλει στη διαμόρφωσή της. Επιπλέον σκοπό αποτελεί η συμβολή στην ανάπτυξη του θεσμού της υποχρεωτικής επικουρικής ασφάλισης. Τέλος, η ΕΕΤΥΑ θέλει να συμβάλει στην ενημέρωση των ασφαλισμένων μελών της – της κοινής γνώμης των φορέων, κυβερνητικών και μη, για τις όποιες εξελίξεις στα ασφαλιστικά ζητήματα και να διαχύσει την πληροφορία μέσω διοργάνωσης σεμιναρίων, μελετών, συνεδρίων και επιστημονικών ερευνών.

Σημαντική εξέλιξη τον Ιανουάριο του 2019 υπήρξε η έγκριση της τροποποίησης του καταστατικού του ΤΕΑΥΠΟΙΚ, το οποίο δημιουργεί το υπόβαθρο για ένταξη μεγάλων ομάδων δημοσίων υπαλλήλων στο εν λόγω ταμείο, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Τα ΤΕΑ καταγράφονται ως εναλλακτική/συμπληρωματική πρόταση ασφάλισης και σε πιθανή αλλαγή στη μορφή του συνταξιοδοτικού συστήματος στην Ελλάδα. Κάποιες μεταρρυθμιστικές προτάσεις και λύσεις των τελευταίων ετών, όπως αυτή των Μιλτιάδη Νεκτάριου και Πλάτωνα Τήνιου, αποτυπώθηκαν (Νεκτάριος, Τήνιος & Συμεωνίδης, 2018* Τήνιος, 2019) και κοστολογήθηκαν με αναλογιστικές μελέτες (Symeonidis, 2017). Στο βασικό τους κορμό, η ύπαρξη των ΤΕΑ θεωρείται

13 Ο χρηματοοικονομικός αλφαριθμητισμός, σύμφωνα με την ιστοσελίδα του Financial Literacy Institute, είναι «ο συνδυασμός συνειδητότητας, γνώσης, δεξιοτήτων, στάσεων και συμπεριφορών στοιχεία τα οποία είναι απαραίτητα για τη λήψη σωστών χρηματοοικονομικών αποφάσεων, με απώτερο στόχο την επίτευξη της ατομικής χρηματοοικονομικής ευημερίας».

αυτονόητη ως κομμάτι του κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα του νέου συστήματος. Ομοίως, τα ΤΕΑ έχουν ενεργό ρόλο στην πρόταση της Ένωσης Αναλογιστών Ελλάδας (ΕΑΕ, 2018) και του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ, 2019).

Τα ΤΕΑ θα κληθούν σύντομα να παίξουν και ένα νέο ρόλο στο νέο επικουρικό σύστημα που εξετάζει η παρούσα κυβέρνηση για την επικουρική ασφάλιση. Βάσει της Ομάδας Εργασίας¹⁴ που συστάθηκε τον Αύγουστο του 2019 για την μελέτη της μετατροπής του επικουρικού ταμείου ΕΤΕΑΕΠ, θα πρέπει να αποσαφηνιστεί εκ νέου ο ρόλος των ΤΕΑ στο συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας. Βάσει του σχεδίου που προωθείται, οι λαμβάνοντες για πρώτη φορά ασφαλιστική ιδιότητα, από το 2021 θα εντάσσονται σε ένα νέο κεφαλαιοποιητικό επικουρικό σύστημα¹⁵, γεγονός που αφήνει ανοικτό το κατά πόσο μπορούν να συμμετέχουν και σε άλλα ταμεία βάσει της χρηματοδοτικής τους ικανότητας (και όχι της δυνατότητας βάσει διατάξεων). Δεδομένου ότι οι άνθρωποι αυτοί δε θα πληρώνουν την παλαιά επικουρική, αλλά μόνο τη νέα, κεφαλαιοποιητική επικουρική, δεν αλλάζει κάτι από την άποψη αυτή στη χρηματοδοτική τους ικανότητα.

Παρόλα αυτά, η επιπλέον δέσμευση της παρούσας κυβέρνησης για μείωση του μη μισθολογικού κόστους κατά πέντε (5) ποσοστιαίες μονάδες, σε βάθος μερικών ετών, αφήνει ένα νέο περιθώριο συμπληρωματικής αποταμίευσης σε ΤΕΑ. Συνολικά, τα δύο τελευταία έτη η κινητικότητα γύρω από τον κλάδο είναι έντονη και με τις κατάλληλες ενέργειες θα μπορούσαν να γίνουν βήματα στην κατεύθυνση της ένταξης περισσότερων ασφαλισμένων σε ΤΕΑ. Με σωστή ενημέρωση, οι ασφαλισμένοι μπορούν να αποφασίσουν το καλύτερο δυνατό για τους ίδιους και αυτό σε ένα βαθμό ίσως να περιλαμβάνει συμπληρωματική συνταξιοδότηση σε ΤΕΑ.

14 ΑΔΑ 6Ζ9Ε465Θ1Ω-ΗΦ5.

15 Οι λεπτομέρειες του νέου συστήματος δεν είναι σε αυτή τη φάση διαθέσιμες. Αυτό που διαφαίνεται να είναι βέβαιο, είναι ότι θα αφορά τους ασφαλισμένους που αποκτούν την ασφαλιστική ιδιότητα για πρώτη φορά το 2021 και ότι το σύστημα θα είναι πλήρως κεφαλαιοποιητικό.

2. ΛΟΓΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ

2.1 Νομικά ζητήματα, απαιτήσεις για την ίδρυση των ΤΕΑ, απαραίτητα προσόντα των μελών της Διοίκησης και άλλα

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης στην Ελλάδα ξεκίνησαν να λειτουργούν υπό τα αρ. 7 και 8 του Ν.3029/2002 και την επακόλουθη Υπουργική Απόφαση 4 του ΦΕΚ462/17-4-2003, «Όροι λειτουργίας των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης».

Αποτελούν νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, τα οποία ιδρύονται και λειτουργούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Στο σύνολό τους και με εξαίρεση τα τέσσερα ΤΕΑ προερχόμενα από την Επικουρική Ασφάλιση, τα ΤΕΑ ήταν και παραμένουν προαιρετικά ως προς την ασφάλιση. Ιδρύονται ανά επιχείρηση ή κλάδο εργαζομένων, με πρωτοβουλία των εργαζομένων ή των εργοδοτών ή με συμφωνία των εργοδοτών και των εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ασφαλιζόμενων κατά επιχείρηση ή επαγγελματικό κλάδο υπερβαίνει τους 100. Επίσης, ιδρύονται με πρωτοβουλία των αυτοτελώς απασχολούμενων ή των ελεύθερων επαγγελματιών ή των αγροτών ή των επαγγελματιών τους οργανώσεων, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ασφαλιζόμενων μελών τους υπερβαίνει τους 100. Πρέπει να διευκρινιστεί εδώ ότι υπάρχει μια σχετική ευελιξία στη συμμετοχή εργαζομένων σε Ταμεία με παρεμφερές αντικείμενο με την εργασία του εργαζομένου, ειδικά σε αυτά των αυτοαπασχολούμενων, και δεδομένου ότι δεν υφίσταται Ταμείο που να έχει συστήσει η αντίστοιχη επαγγελματική οργάνωση.

Σε περίπτωση που ο ασφαλισμένος έχει δικαίωμα συμμετοχής σε πέραν του ενός Ταμείου, τότε επιλέγει που θα εγγραφεί. Αντίστοιχα, μπορεί να ζητήσει τη διαγραφή

του από ένα ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης, εφόσον έχει ελάχιστο χρόνο ασφάλισης τουλάχιστον ενός έτους και προειδοποιήσει προ ενός μηνός περί της ασκήσεως του δικαιώματός του. Ο ασφαλισμένος στην περίπτωση αυτή δικαιούται είτε να μεταφέρει τα δικαιώματά του σε άλλο ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης που λειτουργεί στο χώρο της απασχολήσεώς του, είτε να λάβει την παροχή που του αναλογεί σε σχέση με το χρόνο παραμονής του στο ταμείο, όταν έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχής. Τα ίδια δικαιώματα έχει ο ασφαλισμένος και στην περίπτωση της αλλαγής της επαγγελματικής του δραστηριότητας, χωρίς χρονικό περιορισμό παραμονής στο ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης και χωρίς μηνιαία προηγούμενη προειδοποίηση. Τα παραπάνω προσαρμόζονται αντίστοιχα αναλόγως και με το καταστατικό του εκάστοτε Ταμείου.

Οι πόροι των ΤΕΑ είναι οι τακτικές και έκτακτες εισφορές των ασφαλισμένων, οι τακτικές και έκτακτες εισφορές των εργοδοτών, όπου αυτές υφίστανται, οι πρόσοδοι περιουσίας, η απόδοση των κεφαλαίων και αποθεματικών και κάθε άλλο έσοδο.

Όπως προαναφέρθηκε, τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης που χορηγούν συνταξιοδοτικές παροχές λειτουργούν με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Γίνεται εδώ υπενθύμιση ότι λόγω του καθεστώτος μετάβασης από παλαιό σε νέο σύστημα, τα τέσσερα ΤΕΑ προερχόμενα από την Επικουρική σύνταξη θα ολοκληρώσουν την κεφαλαιοποίησή τους σε μερικά έτη, βάσει μιας περιόδου δώδεκα ετών που έχει οριστεί. Τα ΤΕΑ τηρούν υποχρεωτικά μητρώο ασφαλισμένων και ο έλεγχος των ετήσιων οικονομικών τους καταστάσεων και στοιχείων γίνεται από δύο ορκωτούς ελεγκτές.

Ιδιαίτερη βάση δίνεται στον τρόπο επένδυσης των ΤΕΑ, καθώς οφείλουν να επενδύουν με σύνεση και να ακολουθούν συγκεκριμένους επενδυτικούς κανόνες και στόχους. Βασικός στόχος της επένδυσης είναι να δημιουργείται αποθεματικό, το ύψος του οποίου αντανakλά τις χρηματοοικονομικές υποχρεώσεις, τις οποίες έχει αναλάβει έναντι των ασφαλισμένων και των δικαιούχων παροχών. Ο υπολογισμός του αποθεματικού πραγματοποιείται από αναλογιστή.

Τα ΤΕΑ ρυθμίζονται πανευρωπαϊκά από την Οδηγία 2016/2341 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (ΙΕΣΠ II) «Για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών». Η συγκεκριμένη Οδηγία αντικαθιστά την Οδηγία 2003/41/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, αποτελώντας ένα σημαντικό νομοθετικό βήμα για τη ρύθμιση μίας ολοκληρωμένης εσωτερικής αγοράς επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών, που παραμένει καθοριστικής σημασίας για την οικονομική ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης στην Ένωση, αλλά και για την αντιμετώπιση των σύνθετων προκλήσεων της δημογραφικής γήρανσης (Αμίτσης, 2019β).

Ακόμα, θεσπίζει ένα πλέγμα κανόνων για την ανάληψη και άσκηση δραστηριοτήτων των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ), που περιλαμβάνουν κάθε οργανισμό που λειτουργεί, ανεξαρτήτως της νομικής του μορφής, σε κεφαλαιοποιητική βάση και ιδρύεται, «ξεχωριστά

από οποιαδήποτε χρηματοδοτούσα επιχείρηση ή επαγγελματική ένωση», με στόχο να χορηγεί συνταξιοδοτικές παροχές στο πλαίσιο μιας επαγγελματικής δραστηριότητας με βάση συμφωνία ή σύμβαση η οποία έχει συναφθεί: α) μεμονωμένα ή συλλογικά μεταξύ εργοδότη(-ών) και εργαζομένου(-ων) ή των αντίστοιχων εκπροσώπων τους, ή β) με ελεύθερους επαγγελματίες, μεμονωμένα ή συλλογικά, κατά το δίκαιο του Κράτους Μέλους καταγωγής και του Κράτους Μέλους υποδοχής.

2.2 Πολυμερής εποπτεία και υποχρεώσεις προς τον Επόπτη

Η εποπτεία των ΤΕΑ πανευρωπαϊκά είναι οργανωμένη σε δύο βασικούς άξονες, την εθνική και την ευρωπαϊκή.

Ξεκινώντας από την εθνική, η εποπτεία στην Ελλάδα είναι τριμερής και διενεργείται πρωτογενώς από το Υπουργείο Εργασίας σε ό,τι αφορά την τήρηση του νόμου, την προστασία των συμφερόντων των ασφαλισμένων και τη φερεγγυότητα των Ν.Π.Ι.Δ. Ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα, περιλαμβανομένων των διοικητικών κυρώσεων και ενδεικτικά των διοικητικών προστίμων, για να αποφευχθεί ή αποκατασταθεί οποιαδήποτε δυσλειτουργία επιζήμια για τα συμφέροντα των ασφαλισμένων. Στο κομμάτι της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας, ήδη από την απαρχή των ΤΕΑ με την ψήφιση του Ν.3029/2002, η ΕΑΑ αναλαμβάνει να ελέγχει τα ετήσια στοιχεία και να ενημερώνει αρμοδίως για την κατάσταση του Ταμείου. Συνολικά, ο έλεγχος της ΕΑΑ αφορά την οικονομική λειτουργία και βιωσιμότητα των ταμείων σε σχέση με το πρόγραμμα παροχών και επενδύσεων.

Ο Υπουργός Εργασίας μπορεί, μετά από γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, να απαγορεύσει την ελεύθερη διάθεση των παγίων, όταν το ταμείο δεν έχει συστήσει επαρκή αποθεματικά, όσον αφορά το σύνολο της δραστηριότητάς του, και όταν διαθέτει ανεπαρκή πάγια στοιχεία για να καλύψει τα αποθεματικά. Μπορεί να θέσει σε αναγκαστική διαχείριση το ταμείο ή να περιορίσει ή να απαγορεύσει τις δραστηριότητές του μετά από γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής.

Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς είναι αρμόδια για την εποπτεία και έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διατάξεων της παρ. 15 του άρθρου 7 του ν. 3029/2002 (Α' 60), καθώς και των διατάξεων του άρθρου 22 του ν. 3846/2010 (Α' 66), όπως ισχύουν, ιδίως, την τήρηση των προβλεπομένων ορίων επενδύσεων την τήρηση των κανονισμών επενδύσεων των ΤΕΑ και τον ορισμό θεματοφύλακα ή/και εταιρείας διαχείρισης εφόσον το ΤΕΑ δεν διαχειρίζεται το ίδιο τις επενδύσεις του. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της επιβάλλει τις κυρώσεις που προβλέπονται στις παραγράφους 1, 2, 4, 5 και 6 του άρθρου 94 του ν. 4099/2012, όπως ισχύει. Η απόφαση αυτή γνωστοποιείται ταυτόχρονα στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας για τις προβλεπόμενες ενέργειες των διατάξεων των άρθρων 7 και 8 του ν. 3029/2002, ιδρυτικού Νόμου του θεσμού των ΤΕΑ.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο λειτουργεί η Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (European Insurance and Occupational Pensions Authority – ΕΙΟΡΑ). Η ΕΙΟΡΑ είναι μια Ευρωπαϊκή Εποπτική Αρχή της οποίας αποστολή είναι να προστατεύει δημόσιες αξίες όπως η σταθερότητα του χρηματοοικονομικού συστήματος, η διαφάνεια των αγορών και των χρηματοοικονομικών προϊόντων και η προστασία των ασφαλισμένων, των μελών του συνταξιοδοτικού συστήματος και των συνταξιούχων. Ιδρύθηκε με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1094/2010[4] του Συμβουλίου της 24ης Νοεμβρίου 2010 και η έδρα της βρίσκεται στη Φρανκφούρτη. Η ΕΙΟΡΑ αποτελεί μέρος του Ευρωπαϊκού Συστήματος Χρηματοοικονομικής Εποπτείας (ΕΣΧΕ), μαζί με την Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών και την Ευρωπαϊκή Αρχή Κινητών Αξιών και Αγορών.

Πριν την ίδρυσή της, τα TEA ρυθμιζόνταν από την Οδηγία 2003/41/ΕΚ για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών, γνωστή ως ΙΕΣΠ Ι (IORP I), που αποτελεί σε ένα βαθμό αντίστοιχη οδηγία με αυτή που ρυθμίζει την ιδιωτική ασφάλιση (Φερεγγυότητα Ι / Solvency). Μετά την ίδρυση της ΕΙΟΡΑ και ήδη από το 2011, ξεκίνησε η συζήτηση για την αναδιτύπωση της Οδηγίας Ι - γνωστή ως ΙΕΣΠ ΙΙ - η οποία τελεσφόρησε με την 2016/2341 Οδηγία για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών.

Μεταξύ άλλων στην Οδηγία ΙΕΣΠ ΙΙ αναφέρεται ότι τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης υφίστανται ολοένα και μεγαλύτερες πιέσεις, γεγονός το οποίο σημαίνει ότι οι πολίτες βασίζονται ολοένα και περισσότερο σε επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές ώστε να συμπληρώσουν άλλες συνταξιοδοτικές παροχές. Τα ΙΕΣΠ διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για τη μακροπρόθεσμη χρηματοδότηση της οικονομίας της Ένωσης και για την προσφορά ασφαλών συνταξιοδοτικών παροχών. Αποτελούν ζωτικό στοιχείο της οικονομίας της Ένωσης, και διαχειρίζονται στοιχεία ενεργητικού ύψους 4 τρισεκατομμυρίων ευρώ. Οι επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές θα πρέπει να βελτιωθούν, χωρίς ωστόσο να τίθεται υπό αμφισβήτηση η μεγάλη σημασία των δημόσιων συνταξιοδοτικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης όσον αφορά την ασφάλεια, τη βιωσιμότητα και την αποτελεσματικότητα της κοινωνικής προστασίας, η οποία θα πρέπει να διασφαλίζει ένα αποδεκτό βιοτικό επίπεδο στην τρίτη ηλικία και θα πρέπει, συνεπώς, να αποτελεί το επίκεντρο του στόχου της ενίσχυσης των ευρωπαϊκών κοινωνικών προτύπων.

Η Οδηγία ΙΕΣΠ ΙΙ ενσωματώθηκε στην Ελληνική νομοθεσία με το Ν.4680 / ΦΕΚ Α'72/23-3-2020. Είναι δομημένη σε 6 άξονες/κεφάλαια οι οποίοι παρατίθενται παρακάτω μαζί με μια σύνοψη των άρθρων που περιλαμβάνουν:

- i. Γενικές Διατάξεις (Αντικείμενο, Πεδίο Εφαρμογής, Ορισμοί),
- ii. Ποσοτικές Απαιτήσεις (Τεχνικές προβλέψεις, περιθώριο φερεγγυότητας),
- iii. Όροι που διέπουν τη δραστηριότητα (Ευθύνη του διοικητικού οργάνου, Επενδυτική Επιτροπή, Απαιτήσεις Διακυβέρνησης όπως απαίτηση για διαχείριση βάσει ικανοτήτων και ήθους, Διαχείριση Κινδύνων, Εσωτερικός Έλεγχος, Αναλογιστική Λειτουργία, Δήλωση των Αρχών Επενδυτικής Πολιτικής, Διαχείριση

επενδύσεων, Θεματοφύλακας),

iv. Πληροφορίες οι οποίες πρέπει να παρέχονται σε Υποψήφια Μέλη, Μέλη και Δικαιούχους (Γενικές πληροφορίες, Δήλωση συνταξιοδοτικών παροχών, Συμπληρωματικές πληροφορίες),

v. Προληπτική Εποπτεία (Παρέμβαση και καθήκοντα της Αρμόδιας Αρχής, Πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται στην Αρμόδια Αρχή, Διαφάνεια και λογοδοσία, Επαγγελματικό απόρρητο, Ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ αρχών),

vi. Τελικές Διατάξεις (Συνεργασία μεταξύ της Αρμόδιας Αρχής, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της ΕΙΟΡΑ, Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα)

Καθίσταται εξαρχής σαφές ότι η οδηγία περιλαμβάνει ένα μεγάλο εύρος διατάξεων οι οποίες επισφραγίζουν σε μεγάλο βαθμό την καλή λειτουργία, την αποφυγή κακοδιαχείρισης και την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση όλων των μελών ενός ΤΕΑ. Αξίζει να σημειωθεί ότι μέρος των διατάξεων αυτών χτίστηκαν κατά τη διάρκεια των ετών 2003 έως και 2016, στο μεσοδιάστημα δηλαδή μεταξύ της ψήφισης της Οδηγίας ΙΕΣΠ Ι και της αναδιατύπωσης της, ώστε τα μέλη των ΤΕΑ να είναι κατά το πλείστο δυνατό εξασφαλισμένα. Θα εστιάσουμε εδώ στα κεφάλαια IV και V της οδηγίας καθώς ο τελικός αποδέκτης και λήπτης της ασφάλισης, δηλαδή ο ίδιος ο ασφαλισμένος, θα έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον αναφορικά με το περιεχόμενο αυτών.

Αναφορικά με το κεφάλαιο που αφορά τις πληροφορίες οι οποίες πρέπει να παρέχονται σε υποψήφια μέλη, μέλη και δικαιούχους, τα κράτη μέλη οφείλουν να εξασφαλίζουν για κάθε ΤΕΑ ότι τα μέλη και οι δικαιούχοι είναι επαρκώς πληροφορημένοι για το αντίστοιχο συνταξιοδοτικό καθεστώς το οποίο διαχειρίζεται το ΙΕΣΠ και ιδιαίτερα όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμμετεχόντων στο συνταξιοδοτικό καθεστώς. Επίσης, όλα τα μέλη οφείλουν να ενημερώνονται σχετικά με το επενδυτικό προφίλ, τη φύση των οικονομικών κινδύνων που φέρουν, τους όρους που αφορούν την πλήρη ή μερική εγγύηση δυνάμει του συνταξιοδοτικού καθεστώτος ή ενός συγκεκριμένου ύψους παροχών ή όταν δεν παρέχεται εγγύηση δυνάμει του συνταξιοδοτικού καθεστώτος, η δήλωση προς το σκοπό αυτό, τους μηχανισμούς προστασίας των σωρευμένων δικαιωμάτων ή τους μηχανισμούς μείωσης των παροχών, εάν υπάρχουν. Όταν τα μέλη φέρουν επενδυτικό κίνδυνο ή μπορούν να λαμβάνουν επενδυτικές αποφάσεις, οφείλουν να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τις προηγούμενες επιδόσεις των επενδύσεων που σχετίζονται με το συνταξιοδοτικό καθεστώς για τουλάχιστον πέντε έτη ή για όλα τα έτη λειτουργίας του καθεστώτος όταν η περίοδος λειτουργίας του είναι μικρότερη από πέντε έτη. Γνωστή θα πρέπει να είναι και η διάρθρωση του κόστους που επιβαρύνει τα μέλη και τους δικαιούχους, για καθεστώτα που δεν προβλέπουν συγκεκριμένο ύψος παροχών, όπως επίσης και οι επιλογές που έχουν στη διάθεσή τους τα μέλη και οι δικαιούχοι για τη λήψη των συνταξιοδοτικών παροχών τους και εφόσον επιτρέπεται η μεταφορά, περαιτέρω πληροφορίες για τις ρυθμίσεις που τη διέπουν.

Όπου υφίσταται επενδυτικός κίνδυνος και προσφέρονται περισσότερες από μία επιλογές με διαφορετικά επενδυτικά προφίλ, τα μέλη θα πρέπει να ενημερώνονται για τους όρους που αφορούν το εύρος των διαθέσιμων επενδυτικών επιλογών και, κατά περίπτωση, την εξ'ορισμού επενδυτική επιλογή και τον κανόνα του συνταξιοδοτικού καθεστώτος να κατανέμει ένα συγκεκριμένο μέλος σε μια επενδυτική επιλογή.

Το βασικό έγγραφο που πρέπει να γίνεται διαθέσιμο σε κάθε δικαιούχο ονομάζεται «Δήλωση Συνταξιοδοτικών Παροχών» (ΔΣΠ) και ο τίτλος τού, ανεξαρτήτως κράτους, οφείλει να έχει τις λέξεις αυτές στην αντίστοιχη γλώσσα. Το έγγραφο αυτό είναι σημαντικό για τους δικαιούχους και για το λόγο αυτό οφείλει να είναι ακριβές, επίκαιρο και επεξηγηματικό. Η ακριβής ημερομηνία στην οποία αναφέρονται οι πληροφορίες που περιέχονται στη δήλωση συνταξιοδοτικών παροχών πρέπει να αναγράφεται σε εμφανή θέση. Οι πληροφορίες που περιέχονται στη δήλωση συνταξιοδοτικών παροχών πρέπει να είναι ακριβείς, να επικαιροποιούνται και να τίθενται στη διάθεση κάθε μέλους χωρίς χρέωση με ηλεκτρονικά μέσα, μεταξύ άλλων σε σταθερό μέσο ή σε ιστότοπο ή γραπτώς, τουλάχιστον σε ετήσια βάση. Έντυπο αντίγραφο παρέχεται στα μέλη κατόπιν αιτήσεως, επιπλέον οποιασδήποτε άλλης πληροφορίας με ηλεκτρονικά μέσα. Κάθε ουσιώδης μεταβολή στις πληροφορίες που περιέχονται στη δήλωση συνταξιοδοτικών παροχών σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος επισημαίνεται σαφώς. Η ΔΣΠ αναφέρει σαφώς τα νομοθετημένα ή καθορισμένα από το ΙΕΣΠ ή από το δικαιούχο όρια ηλικίας. Επίσης, πληροφορίες σχετικά με τις προβλέψεις συνταξιοδοτικών παροχών βάσει της ηλικίας συνταξιοδότησης όπως ορίζεται παραπάνω και δήλωση αποποίησης ευθύνης σε σχέση με το ότι οι προβλέψεις αυτές μπορεί να διαφέρουν από την τελική αξία των παροχών που εισπράττονται. Εάν οι προβλέψεις συνταξιοδοτικών παροχών βασίζονται σε οικονομικά σενάρια, οι εν λόγω πληροφορίες οφείλουν να περιλαμβάνουν επίσης ένα βέλτιστο σενάριο και ένα δυσμενές, λαμβανομένης υπόψη της ιδιαίτερης φύσης του συνταξιοδοτικού καθεστώτος. Βεβαίως, η ΔΣΠ περιλαμβάνει τις καταβληθείσες εισφορές και το σωρευμένο κεφάλαιο, τη κατανομή των εξόδων του περασμένου δωδεκαμήνου και πληροφορίες για το επίπεδο χρηματοδότησης συνολικά.

Εάν πρόκειται για υποψήφια μέλη του ΤΕΑ, τότε αυτά θα πρέπει οπωσδήποτε να λαμβάνουν πληροφόρηση σχετικά με όλα εκείνα τα ζητήματα που τους αφορούν και αναφέρονται και στα ήδη μέλη, όπως επίσης και πιθανές αρχικές επιλογές όπως αυτή των διαφορετικών επενδυτικών επιλογών, σε περίπτωση που το ΤΕΑ δίνει τέτοια επιλογή. Στην περίπτωση των μελών που βρίσκονται ακριβώς πριν τη συνταξιοδότηση, οφείλει να γίνεται γνωστή κάθε πιθανή επιλογή για τη λήψη των συνταξιοδοτικών παροχών, όπως για παράδειγμα εφάπαξ ή σε μηνιαίες καταβολές.

Τέλος, κατά την περίοδο της καταβολής της παροχής, οι λήπτες της πρέπει να ενημερώνονται για την περίπτωση όπου η παροχή τους θα μειωθεί, το αργότερο τρεις μήνες πριν την εφαρμογή της μείωσης. Σε περίπτωση δε που

φέρουν σημαντικό βαθμό επενδυτικού κινδύνου κατά τη φάση πληρωμής, τα κράτη πρέπει να διασφαλίζουν την τακτική ενημέρωση των ληπτών. (περισσότερες πληροφορίες για τον κίνδυνο που εν γένει έχουν οι δικαιούχοι έχουν προαναφερθεί στην ενότητα «Τι είναι και πως λειτουργούν τα TEA»).

2.3 Η Ευρωπαϊκή προοπτική για τα TEA

Τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν αρκετά εκτενή συστήματα κοινωνικής προστασίας τα οποία λειτουργούν σχεδόν ένα αιώνα ή και παραπάνω. Στην περίπτωση όπου ένας ασφαλισμένος διαθέτει ασφάλιση σε περισσότερα του ενός κράτη, η διαδικασία έκδοσης μια απόφασης καθίσταται ιδιαίτερα δύσκολη και χρονοβόρα κατά κανόνα. Μερική λύση στο πρόβλημα αυτό δίνεται μέσω των αντίστοιχων κανονισμών (Κανονισμοί 883/2004 και 987/2009) αν και συνολική λύση είναι δύσκολο να δοθεί καθότι τα εθνικά συστήματα αναπτύχθηκαν ασύγχρονα και είναι βασισμένα στις ανάγκες, τις ιδιαιτερότητες και την πολιτική βούληση που υφίστατο σε κάθε κράτος. Αυτό βέβαια δεν αφαιρεί τίποτα από την πλήρη ανάγκη για ύπαρξη κοινωνικής προστασίας και κοινωνικού κράτους ως βασικού πυλώνα κρατικής προστασίας και αναφαίρετου δικαιώματος του κάθε πολίτη.

Τα TEA, λόγω της πανευρωπαϊκής τους υπόστασης και της εναρμονισμένης σε μεγάλο βαθμό λειτουργίας τους βάσει των οδηγιών ΙΕΣΠ Ι και ΙΕΣΠ ΙΙ καθώς και των παρεμφερών διατάξεων, αλλά και του κεφαλαιοποιητικού τους χαρακτήρα, βοηθούν αισθητά στην απλοποίηση της έκδοσης αποφάσεων αλλά και προάγουν την κινητικότητα ανάμεσα στα κράτη μέλη αλλά και των χωρών του ΕΟΧ¹⁶ συνολικά.

Αρχικά, λόγω του κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα των TEA, το ποσό το οποίο έχει σωρεύσει ο κάθε ασφαλισμένος σε μια οποιαδήποτε χρονική στιγμή είναι δεδομένο και ίσο με το άθροισμα των εισφορών του προσαυξημένο κατά την απόδοση από επενδύσεις. Το ποσό αυτό – το οποίο θα μπορούσαμε να αποκαλούμε ένα ηλεκτρονικό «κομπόδεμα» – είναι άμεσα υπολογίσιμο, δεν απαιτεί ειδικές γνώσεις και χρονοτριβείς διαδικασίες και κατά κανόνα είναι διαθέσιμο σε ηλεκτρονική σελίδα στην οποία έχει ο κάθε ασφαλισμένος

16 Ο Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος (ΕΟΧ) δημιουργήθηκε το 1994 για να επεκτείνει την ισχύ των διατάξεων της ΕΕ για την εσωτερική αγορά της στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών (ΕΖΕΣ). Στον ΕΟΧ ανήκουν η Νορβηγία, η Ισλανδία και το Λιχτενστάιν. Η Ελβετία είναι μέλος της ΕΖΕΣ αλλά δεν συμμετέχει στον ΕΟΧ. Η ΕΕ και οι εταίροι του ΕΟΧ (Νορβηγία και Ισλανδία) συνδέονται επίσης με μια σειρά από «βόρειες πολιτικές» και μέσω φόρουμ που επικεντρώνονται στις ταχέως εξελισσόμενες βόρειες περιοχές της Ευρώπης και στην περιοχή της Αρκτικής στο σύνολό της. (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, [Εξωτερικές Σχέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης](#))

πρόσβαση κάθε στιγμή της ημέρας. Σαφώς, όπως προβλέπεται στην Οδηγία ΙΕΣΠ II ο ασφαλισμένος λαμβάνει και τακτή ενημέρωση σχετικά με την πορεία του σωρευμένου κεφαλαίου, των επενδύσεων και των αποδόσεών τους και όλων εκείνων των απαραίτητων για την ολοκληρωμένη ενημέρωσή του στοιχείων. Το γεγονός ότι το ποσό που έχει σωρεύσει ο κάθε ασφαλισμένος είναι ανά πάσα στιγμή γνωστό, κάνει ιδιαίτερα ευέλικτη τη μεταφορά του σε ένα άλλο ταμείο, εντός κι εκτός χώρας, έχοντας πάντα κατά νου την αντίστοιχη ισχύουσα νομοθεσία. Σε ένα θεωρητικό παράδειγμα, ένας οικονομολόγος ασφαλισμένος στο αντίστοιχο ελληνικό TEA (ΕΤΑΟικονομολόγων) μπορεί δυναμικά να μετακομίσει σε κράτος μέλος της ΕΕ, ζητώντας τη μεταφορά του σωρευμένου ποσού (κομπόδεμα) στο αντίστοιχο TEA του κράτους στο οποίο θα συνεχίσει την εργασία του ως οικονομολόγος. Ακόμη όμως και εάν αλλάξει επάγγελμα, λόγω χάριν πιστοποιηθεί ως ορκωτός λογιστής, μπορεί να μεταφέρει το «κομπόδεμά» του στο αντίστοιχο ταμείο εφόσον υπάρχει και εάν δεν υπάρχει τέτοιο, σε κάποιο παρεμφερές όπως αυτό των λογιστών ή των οικονομολόγων εφόσον υφίστανται.

Αναφορικά με την ευρωπαϊκή υπόσταση, στην Οδηγία ΙΕΣΠ II, όπως προέκυψε από την αναδιατύπωση της οδηγίας ΙΕΣΠ I και των ενδιάμεσων διατάξεων, προβλέπεται η έννοια της «διασυνοριακής δραστηριότητας», δηλαδή η διαχείριση συνταξιοδοτικού καθεστώτος στο οποίο η σχέση μεταξύ της χρηματοδοτούσας επιχείρησης και των ενδιαφερομένων μελών και δικαιούχων διέπεται από τη σχετική με τον τομέα των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών καθεστώτων κοινωνική και εργατική νομοθεσία, άλλου κράτους μέλους από το κράτος μέλος καταγωγής. Με τον τρόπο αυτό απλοποιείται η διαδικασία λειτουργίας των TEA και υπερεθνικά, χωρίς ωστόσο να θίγεται ούτε η εθνική νομοθεσία, ούτε όμως και να χάνεται ο σημαντικός ρόλος της εποπτείας. Πιο συγκεκριμένα, το TEA υπόκειται σε συνεχή εποπτεία από την αρμόδια αρχή του κράτους μέλους υποδοχής όσον αφορά τη συμμόρφωση των δραστηριοτήτων του με τις απαιτήσεις της κοινωνικής και εργατικής νομοθεσίας του κράτους μέλους υποδοχής σχετικά με τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά καθεστάτα, και με τις απαιτήσεις παροχής πληροφοριών του κράτους μέλους υποδοχής. Εφόσον κατά την εποπτεία αυτή προκύψουν παρατυπίες, η αρμόδια αρχή του κράτους μέλους υποδοχής ενημερώνει πάραυτα την αρμόδια αρχή του κράτους μέλους καταγωγής. Η αρμόδια αρχή του κράτους μέλους καταγωγής λαμβάνει, σε συντονισμό με την αρμόδια αρχή του κράτους μέλους υποδοχής, τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσει ότι το TEA θα παύσει τη διαπιστωθείσα παράβαση. Εάν, παρά την εκ μέρους της αρμόδιας αρχής του κράτους μέλους καταγωγής λήψη των μέτρων ή ελλείψει κατάλληλων μέτρων στο κράτος μέλος καταγωγής, το TEA εξακολουθεί να παραβιάζει τις εφαρμοστέες διατάξεις της κοινωνικής και εργατικής νομοθεσίας του κράτους μέλους υποδοχής σχετικά με τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά καθεστάτα ή τις απαιτήσεις παροχής πληροφοριών του κράτους μέλους υποδοχής, η αρμόδια αρχή του κράτους μέλους υποδοχής δύναται, αφού ενημερώσει την αρμόδια αρχή του κράτους μέλους καταγωγής, να λάβει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να προληφθούν ή να τιμωρηθούν περαιτέρω παραβάσεις, δύναται ακόμη, εάν είναι απολύτως

αναγκαίο, να απαγορεύσει στο ΙΕΣΠ να λειτουργεί στο κράτος μέλος υποδοχής για λογαριασμό της χρηματοδοτούσας επιχείρησης. Δίνεται λοιπόν το δικαίωμα παρέμβασης στο βαθμό που θα διασφαλίζονται όχι μόνο εθνικά αλλά και υπερεθνικά, τα δικαιώματα και οι αποταμιεύσεις των ασφαλισμένων και συνολικά των μελών των ΤΕΑ. Επίσης, η οδηγία ΙΕΣΠ II επιτρέπει, υπό αυστηρούς κανόνες και προϋποθέσεις, τη μεταφορά πλήρως ή εν μέρει του παθητικού και των τεχνικών αποθεμάτων ενός ΤΕΑ, όπως και τα αντίστοιχα στοιχεία του ενεργητικού του.

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης αποτελούν έναν ευέλικτο αλλά μικρό θεσμό στην Ελλάδα ενώ παράλληλα έχουν στηριχτεί αλλά και αγνοηθεί κατά καιρούς από τις διάφορες ηγεσίες του Υπουργείου Εργασίας. Εσχάτως, λόγω της οικονομικής συγκυρίας που εξώθησε τις κυβερνήσεις σε απότομες δημοσιονομικές προσαρμογές, έχει γίνει αρκετός λόγος για το ρόλο που θα μπορούσαν να παίξουν αυτά στο συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα και πιο συγκεκριμένα στην κάλυψη των αναγκών και σε εξασφάλιση επαρκών παροχών για την Τρίτη Ηλικία.

Καθώς το συνταξιοδοτικό σύστημα δέχεται έντονες δημοσιονομικές πιέσεις εδώ και αρκετές δεκαετίες, ειδικότερα όμως από το 2010 οπότε και οι συνθήκες ώθησαν σε περικοπές συντάξεων, το ευρύ κοινό ενδιαφέρθηκε αναγκαστικά να μελετήσει πιθανές εναλλακτικές επιλογές για τη διασφάλιση του εισοδήματος των γηρατειών. Μια εξ αυτών των επιλογών αποτελούν και τα ΤΕΑ, τα οποία λόγω του κεφαλαιοποιητικού τους χαρακτήρα ο οποίος πιθανόν συγγέεται με τον τρίτο πυλώνα και τις ασφαλιστικές, έχουν από την άλλη τη συμβολή της κρατικής εποπτείας σε εθνικό επίπεδο και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε υπερεθνικό επίπεδο. Αυτό βέβαια δε σημαίνει ότι δεν υπάρχει αντίστοιχη εποπτεία για τον τρίτο πυλώνα στην Ελλάδα, υπήρξαν όμως δύο γεγονότα τα οποία συνέβαλαν καθοριστικά σε έλλειμμα εμπιστοσύνης τα τελευταία χρόνια.

Η διάδοση του θεσμού των ΤΕΑ και η ενημέρωση του κοινού υπήρξαν επίσης καθοριστικά και έδωσαν χώρο σε δύο νέες ενώσεις να δημιουργηθούν και να προβάλλουν την Επαγγελματική Ασφάλιση συνολικότερα. Συνέδρια και ημερίδες, άρθρα στον Τύπο, συνεντεύξεις και άλλοι τρόποι προβολής έχουν συμβάλει καταλυτικά στην ενημέρωση του κοινού, όπως άλλωστε φιλοδοξεί και η παρούσα μελέτη μέσω του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ.

3. ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα ΤΕΑ έδωσαν μια πρωτότυπη για τα ελληνικά δεδομένα λύση το 2013, με την μετατροπή των τεσσάρων πρώην επικουρικών ταμείων (έχουν προαναφερθεί) σε επαγγελματικά, με ειδικούς όρους και στενή συνεργασία με τον Επόπτη. Η λύση αυτή που αφορά την μετάβαση επικουρικών ταμείων σε ένα νέο καθεστώς δημιούργησε ένα νέο πεδίο έρευνας και μια νέα πρόκληση για τους επόπτες.

Συνολικά, τα ΤΕΑ κινούνται περισσότερο στην κατεύθυνση της κοινωνικής ασφάλισης όπως τείνουν να συμφωνούν οι ερευνητές, παρά σε αυτή της ιδιωτικής. Η συλλογικότητα, το κοινό σημείο αναφοράς που αποτελεί το επάγγελμα και άλλοι λόγοι δημιουργούν ένα κλίμα αλληλεγγύης. Το γεγονός ότι τα συμβούλια είναι αιρετά και οι ασφαλισμένοι αποφασίζουν μέσω των εκπροσώπων τους για τα ζητήματα του Ταμείου τους είναι και αυτό καθοριστικό.

Με την ενσωμάτωση της Οδηγίας ΙΕΣΠ II στην ελληνική νομοθεσία ο ρόλος και η ισχύς των ΤΕΑ αυξάνει από θεσμικής άποψης. Διερευνώντας όμως παράλληλα την πρόσφατη πρωτοβουλία της κυβέρνησης για νέα, κεφαλαιοποιητική επικουρική για τους λήπτες ασφαλιστικής ιδιότητας από το 2021 και έπειτα, τα ΤΕΑ θα πρέπει να επαναπροσδιορίσουν το ρόλο τους συνδυάζοντας την ιδιότητα της κοινωνικής ασφάλισης και την υπόσταση της πλήρους κεφαλαιοποίησης.

Μια άλλη υπό συζήτηση νομοθετική πρωτοβουλία που αφορά τη μείωση των εισφορών κατά πέντε (5) ποσοστιαίες μονάδες σε βάθος μερικών ετών, αποτελεί κατά τη γνώμη του συγγραφέα και την ευκαιρία για την περαιτέρω εξάπλωση των ΤΕΑ, στο βαθμό πάντα που το ποσό αυτό θα είναι για τον ασφαλισμένο έστω και σε μικρό βαθμό, ελαστικό προς αποταμίευση. Δεδομένου ότι αρκετοί άνθρωποι τα τελευταία χρόνια ζουν στα όρια της φτώχειας και οι κατώτατοι μισθοί είναι τελείως δυσανάλογοι προς τις

πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων, είναι σαφές ότι μια μεγάλη μερίδα αυτών θα σπεύσει να αξιοποιήσει αυτό το μικρό ποσό για τρέχουσες ανάγκες και όχι για αποταμίευση. Για τους εργαζομένους που έχουν την ευχέρεια να αποταμιεύσουν εκ νέου αυτό το ποσό, τα ΤΕΑ θα αποτελέσουν, μαζί με άλλες πιθανές επενδυτικές επιλογές, ένα επιπλέον αποταμιευτικό πρόγραμμα.

Καθώς η γήρανση του πληθυσμού, μαζί με τυχόν λανθασμένες επιλογές του παρελθόντος έχουν επιβαρύνει και θα επιβαρύνουν περισσότερο το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα, οι ασφαλισμένοι καλούνται να εξετάσουν τις επιλογές τους εκ νέου, για να έχουν και οι ίδιοι διασφαλίσει μια καλύτερη ζωή στην τρίτη ηλικία, από κοινού με την Πολιτεία που θα πρέπει να συνεχίσει να ασκεί το ρόλο της.

Οι επιλογές που δίνουν τα ΤΕΑ είναι σαφείς και ξεκάθαρες. Διέπονται από ένα οικονομικό σύστημα που ενέχει δυνητικά επισφάλεια για το σωρευμένο κεφάλαιο των εισφορών και αποδόσεων ενός ασφαλισμένου αλλά αποτελεί μια ανταποδοτική λύση η οποία διαχρονικά έχει αποδειχτεί στον Ευρωπαϊκό χώρο ότι λειτουργεί καλά κατά κανόνα και αποδίδει αντίστοιχα. Ενισχύει την έννοια της αλληλεγγύης στους επαγγελματικούς κλάδους και προωθεί τα συμφέροντά τους συλλογικά.

Μένει να αναλογιστεί κανείς ποιο θα ήταν το κατάλληλο σχήμα υλοποίησης ενός ΤΕΑ όπου οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν να είχαν συμφωνήσει να συμμετέχουν συνολικά. Η δομή αλλά και η υποδομή ενός τόσο μεγάλου φορέα κεφαλαιοποίησης θα ήταν σίγουρα μια πρόκληση τόσο για την ανάλυση όσο και για το σωστό και ενδελεχή σχεδιασμό πριν την ενδεχόμενη υλοποίηση.

Ο κοινωνικός διάλογος, βήμα που φυσιολογικά έπεται μια αρχικής ιδέας και πρότασης για ένα νέο ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης, θα πρέπει να στηριχτεί σε γερές τεχνικές βάσεις ώστε να αποδώσει τα μέγιστα δυνατά οφέλη για τους ασφαλισμένους εφόσον ευδοκιμήσει.

Σε κάθε περίπτωση, η από κοινού τοποθέτηση¹⁷ του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕΕ, της ΕΣΣΕ, του ΣΕΤΕ και της ΓΣΕΕ στη συλλογική σύμβαση εργασίας 2018, περί σύστασης κοινών τεχνικών ομάδων μελέτης για Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης είναι κατά την άποψη του συγγραφέα ένα πολύ θετικό βήμα σε κάτι που ο ίδιος θεωρεί μια καλή λύση συμπληρωματικής αποταμίευσης για την τρίτη ηλικία, «ένα πρόσθετο, αξιόπιστο, δίχτυ ασφαλείας για τους απόμαχους της εργασίας».

17 Αναλυτικά βλ. ΓΣΕΕ, Δελτίο Τύπου, ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2018, διαθέσιμο στο: <https://gsee.gr/?p=35504>

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αμίτσης Γ., Ληξουριώτης Γ., Πετρόγλου Π., (επιμ.) (2004), *Επαγγελματικά Συστήματα Ασφάλισης και Ζητήματα Εργατικού Δικαίου από την Ιδιωτική Ομαδική Ασφάλιση*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Αμίτσης Γ. (2019α), «Αναγκαία η εθνική στρατηγική ενεργού γήρανσης», *Ημερησία*, 3-2-2019.

Αναγνώστου - Δεδούλη Α. (2005), «Κοινωνική Ασφάλιση από Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου», *Μελέτες Εθνικού, Ευρωπαϊκού και Διεθνούς Κοινωνικού Δικαίου και Δικαίου της Υγείας 3*, Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

ΕΑΕ (Ένωση Αναλογιστών Ελλάδας), (2018), *Εναλλακτικές προσεγγίσεις για τη βελτίωση του συνταξιοδοτικού συστήματος*, Ομάδα Έργου: Δασκαλόπουλος Η., Ζαρκαδούλας Λ., Συμεωνίδης Γ..

ΙΟΒΕ (2019), *Συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση και ανάπτυξη*.

Καπακίδου Α. (2009), *Τα Επαγγελματικά Ταμεία Στο Ελληνικό Συνταξιοδοτικό Σύστημα*, Διδακτορική Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Νεκτάριος Μ., Τήνιος Π. & Συμεωνίδης Γ. (2018), *Συντάξεις για Νέους*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Παπαρηγοπούλου Π. (2004), «Τα επαγγελματικά συστήματα στην πρόσφατη μεταρρύθμιση του Ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης», στο Αμίτσης Γ., Ληξουριώτης Γ. & Πετρόγλου Π., (επιμ.), *Επαγγελματικά Συστήματα Ασφάλισης και Ζητήματα Εργατικού Δικαίου από την Ιδιωτική Ομαδική Ασφάλιση*, Αθήνα - Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Πετρόγλου Α. (2004), «Ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης και η νομολογία του Δικαστηρίου

των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων», στο Αμίτσης Γ., Ληξουριώτης Γ. & Πετρόγλου Π. (επιμ.), *Επαγγελματικά Συστήματα Ασφάλισης και Ζητήματα Εργατικού Δικαίου από την Ιδιωτική Ομαδική Ασφάλιση*, Αθήνα – Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Ρωμανίας Γ. (2004), «Ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης: Η διεθνής εμπειρία και οι προοπτικές εφαρμογής του θεσμού στην Ελλάδα», στο Αμίτσης Γ., Ληξουριώτης Γ. & Πετρόγλου Π. (επιμ.), *Επαγγελματικά Συστήματα Ασφάλισης και Ζητήματα Εργατικού Δικαίου από την Ιδιωτική Ομαδική Ασφάλιση*, Αθήνα – Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Σταϊκούρα Α. (2018), *Η σημασία της μακροχρόνιας φροντίδας στην Ελλάδα*, Τελική Εργασία 25ης Σειράς: Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Στέργιου Α. (2004), «Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης ως ιδιωτικοί φορείς κοινωνικής ασφάλισης», στο Αμίτσης Γ., Ληξουριώτης Γ. & Πετρόγλου Π. (επιμ.), *Επαγγελματικά Συστήματα Ασφάλισης και Ζητήματα Εργατικού Δικαίου από την Ιδιωτική Ομαδική Ασφάλιση*, Αθήνα – Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Στεργίου Α. (2017), *Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης*, 3η εκ., Αθήνα – Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Συμεωνίδης Γ. (2019), «Διανομή ή Κεφαλαιοποίηση; Είναι υπαρκτό το δίλημμα;», *Δίκαιο της Κοινωνικής Ασφάλισης*, Τεύχος 2/2019.

Τήνιος Π. (2019), «ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ: Αλλαγή φιλοσοφίας, αποκατάσταση του προγραμματισμού ζωής», ΚΕΦΙΜ.

Φύτρος Χ. (2008), «Η διακριτή θέση των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ) στο σύστημα των τριών πυλώνων ασφάλισης», ΕΠΚΟΔΙ, Αθήνα.

Economic Policy Committee (EPC) (2018), *"2018 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-28 Member States (2016–2060)"*, Institutional Paper 079.

EIOPA (2019), *2019 Institutions for Occupational Retirement Provision (IORPs) Stress Test Report*, EIOPA: 19/673.

Lyberaki A. & Tinios P. (2018), "Long-term Care, Ageing and Gender in the Greek crisis", Paper No. 128, *GreeSE Papers*, Hellenic Observatory Discussion Papers on Greece and Southeast Europe.

Myles J. & Pierson P. (2000), "The comparative political economy of pension reform", in Pierson, Paul (Ed.) *The new politics of the welfare state*, New York: Oxford University Press, pp. 305–333.

Symeonidis G. (2017), *Forging a new, solid social security system for Greece: The NTS proposal*, Ottawa: Pension Benefits and Social Security Section of the International Actuarial Association.

Symeonidis G. (2018), "An overview of the Long-term care (LTC) spending projections for Greece", Report for Sprint Tours.

World Bank (1994), *Averting the old age crisis: policies to protect the old and promote growth*, Washington DC: World Bank.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αμίτσης Γ. (2019β), «Η ευρωπαϊκή οδηγία που αλλάζει τα δεδομένα στις επαγγελματικές συντάξεις», εφημερίδα Capital.gr προσπελασμένη 2-9-2019.

Grant Thornton (2019), «Φοροδοξίες, 29.04.2019», προσπελασμένη 27-8-2019.

Οδηγία 86/378/ΕΟΚ (για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης).

Π.Δ. 80/1997 (Κλαδικό Λογιστικό Σχέδιο για φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης).

Οδηγία 98/49/ΕΚ (σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των μισθωτών και των μη μισθωτών που μετακινούνται εντός της Κοινότητας).

Ν.3029/2002 (Μεταρρύθμιση Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης – Ιδρυτικός Νόμος Αναλογιστικής Αρχής και Εδραίωση Επαγγελματικής Ασφάλισης).

Ν.4680/2020 (Ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2341 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Δεκεμβρίου 2016 για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των Ιδρυμάτων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (Ι.Ε.Σ.Π.) και άλλες διατάξεις.

Π.Δ. 87/2002 (Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης).

Οδηγία 2003/41/ΕΚ (ΙΕΣΠΙ – για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών).

Οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 (για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ) (αναδιτύπωση).

Υ.Α. Φ.Επαγγ. Ασφ./οικ 16/09-04-2003 (Όροι λειτουργίας των ΤΕΑ).

Υ.Α. Φ.Επαγγ. Ασφ./43/ 13-11- 2003 (Διαδοχική ασφάλιση σε ΤΕΑ).

Υ.Α. Φ. 51010/1821/16/16-02-2004 (Επιβολή διοικητικών κυρώσεων).

Ν. 3385 του 2005 (Επιπρόσθετες ρυθμίσεις για τα Τ.Ε.Α άρθρο 12).

Ν.3846/2010 άρθρο 22 (Διασυννοριακή δραστηριότητα Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης).

Ν. 4172/2013 (Φορολογικό καθεστώς εισφορών ΤΕΑ).

Ν. 4261/2014 (Ένταξη Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς στην εποπτεία άρθρο 180).

Υ.Α. Αριθ. Φ.51010/οικ.19976/861 ΦΕΚ 2751/15-10-2014 (Κανονισμός Δεοντολογίας και Καλών Πρακτικών Λειτουργίας ΤΕΑ).

Υ.Α. Αριθ. Φ.51010/οικ.1893/15 ΦΕΚ Β178/23-1-2015 (Έκδοση Κανονισμού Δεοντολογίας και Καλών Πρακτικών λειτουργίας των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης).

Υ.Α. Αριθμ. Φ.51010/οικ.16845/156 (Αναστολή ισχύος για τρεις μήνες της υπουργικής απόφασης Φ.51010/οικ.1893/15/16.01.2015 (ΦΕΚ Β' /178) «Έκδοση Κανονισμού Δεοντολογίας και Καλών Πρακτικών Λειτουργίας των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης» και διήμενη παράταση της προθεσμίας που ορίζεται στο κεφάλαιο 4, άρθρο 26 της υπουργικής απόφασης Φ.51010/45802/1145/22.12.2014 (ΦΕΚ Β' 3532) «Οργανωτικές Απαιτήσεις των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης».

Υ.Α. Αριθ. ΑΤ10/Φ51010/οικ.38916/678/4-11-16 (ΦΕΚ Β'3556) (Τροποποίηση της υπουργικής απόφασης αριθμ. Φ.51010/οικ.1893/15/23.01.2015 (ΦΕΚ Β' 178) «Έκδοση Κανονισμού Δεοντολογίας και Καλών Πρακτικών λειτουργίας των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης»).

Υ.Α. Αριθμ. ΑΤ10/Φ51010/οικ.58121/9288/5-1-17 (ΦΕΚ Β'3) (Τροποποίηση της υπουργικής απόφασης αριθμ. ΑΤ10/Φ51010/οικ.38916/678 (ΦΕΚ Β' 3556/04.11.2016), «Τροποποίηση της υπουργικής απόφασης αριθμ. Φ.51010/οικ.1893/15/23.01.2015 (ΦΕΚ Β' 178) "Έκδοση Κανονισμού Δεοντολογίας και Καλών Πρακτικών λειτουργίας των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης"»).

Ν.4575/2018 (Ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας 2014/50/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014, σχετικά με τις ελάχιστες προϋποθέσεις για την προαγωγή της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ των κρατών-μελών, με τη βελτίωση της απόκτησης και της διατήρησης δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης» (L 128/1 της 30.4.2014) και άλλες διατάξεις).

Υ.Α. Αριθ. Δ.15-16/Φ. 51010/250/7 (Τροποποίηση και συμπλήρωση του τίτλου και των διατάξεων του άρθρου 10 της αρ. Φ. Επαγ. ασφ./οικ.16/09.04.2003 (ΦΕΚ Β' /462/17.04.2003) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Όροι λειτουργίας των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης»).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΓΛΩΣΣΑΡΙ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΟΡΩΝ

«Ίδρυμα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών», ή «Ι.Ε.Σ.Π.»: το ίδρυμα το οποίο λειτουργεί, ανεξαρτήτως της νομικής του μορφής, σε κεφαλαιοποιητική βάση και ιδρύεται, ξεχωριστά από οποιαδήποτε χρηματοδοτούσα επιχείρηση ή επαγγελματική ένωση, με στόχο να χορηγεί συνταξιοδοτικές παροχές στο πλαίσιο μιας επαγγελματικής δραστηριότητας με βάση σύμβαση η οποία έχει συναφθεί:

- α) μεμονωμένα ή συλλογικά μεταξύ εργοδότη(-ών) και εργαζομένου(-ων) ή των αντίστοιχων εκπροσώπων τους, ή
- β) με ελεύθερους επαγγελματίες, μεμονωμένα ή συλλογικά, κατά το δίκαιο του κράτους μέλους καταγωγής και του κράτους μέλους υποδοχής και το οποίο αναπτύσσει δραστηριότητες που συνδέονται άμεσα με την ανωτέρω σύμβαση.

«Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης» ή «Τ.Ε.Α»: το κατά το εθνικό δίκαιο Ι.Ε.Σ.Π., ιδρυμένο ή ιδρυόμενο βάσει της εθνικής νομοθεσίας.

«Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα»: οι κανόνες που καθορίζουν το είδος και τους όρους των χορηγούμενων συνταξιοδοτικών και συμπληρωματικών παροχών, σύμφωνα με τα ειδικώς προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία και στις καταστατικές διατάξεις των Ι.Ε.Σ.Π..

«Χρηματοδοτούσα επιχείρηση»: οποιαδήποτε επιχείρηση ή άλλος φορέας, ανεξαρτήτως του εάν περιλαμβάνει ή απαρτίζεται από ένα ή περισσότερα νομικά ή φυσικά πρόσωπα, η οποία ενεργεί υπό την ιδιότητα εργοδότη ή ελεύθερου επαγγελματία ή οποιουδήποτε συνδυασμού αυτών, και προσφέρει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή καταβάλλει εισφορές στο Ι.Ε.Σ.Π..

«Συνταξιοδοτικές παροχές»: οι παροχές που καταβάλλονται εφάπαξ ή σε περιοδική βάση, με γνώμονα τη συνταξιοδότηση ή την αναμονή για τη συνταξιοδότηση.

«Συμπληρωματικές παροχές»: οι συμπληρωματικές προς τις συνταξιοδοτικές παροχές που καταβάλλονται επικουρικά, εφάπαξ ή σε περιοδική βάση, σε περίπτωση θανάτου, αναπηρίας, ή παύσης της απασχόλησης, ή υπό μορφή καταβολής ενισχύσεων ή παροχής υπηρεσιών σε περίπτωση ασθένειας, ένδειας ή θανάτου.

«Μέλος»: το φυσικό πρόσωπο, εκτός του δικαιούχου ή του υποψήφιου μέλους, το οποίο θεμελιώνει ή θα θεμελιώσει δικαίωμα σε συνταξιοδοτικές ή συμπληρωματικές παροχές με βάση παρελθούσες ή τρέχουσες επαγγελματικές δραστηριότητες, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο σχετικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα του Ι.Ε.Σ.Π.

«Δικαιούχος»: το άτομο το οποίο εισπράττει συνταξιοδοτικές ή συμπληρωματικές παροχές.

«Υποψήφιο μέλος»: το άτομο που πληροί τις προϋποθέσεις για να υπαχθεί στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα του Ι.Ε.Σ.Π..

«Αρμόδια αρχή»: το σύνολο των εποπτικών φορέων της χώρας σχετικά με το έργο και τη λειτουργία των ΤΕΑ (Υπουργείο Εργασίας, Εθνική Αναλογιστική Αρχή, Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς).

«Κράτος – μέλος καταγωγής» : το κράτος μέλος, στο οποίο έχει καταχωρισθεί ή εγκριθεί το Ι.Ε.Σ.Π. και στο οποίο βρίσκεται η έδρα του ή το κύριο διοικητικό του κατάστημα.

«Κράτος – μέλος υποδοχής» : το κράτος μέλος του οποίου η κοινωνική και εργατική νομοθεσία στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλισης διέπει τις σχέσεις μεταξύ της χρηματοδοτούσας επιχείρησης και των μελών ή δικαιούχων.

«Μεταφέρον Ι.Ε.Σ.Π.»: το Ι.Ε.Σ.Π. το οποίο μεταφέρει, πλήρως ή εν μέρει, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα ενός συνταξιοδοτικού προγράμματος, καθώς και τα αντίστοιχα περιουσιακά στοιχεία ή ισοδύναμα χρηματικά διαθέσιμα σε Ι.Ε.Σ.Π. που έχει καταχωριστεί ή εγκριθεί σε άλλο κράτος μέλος.

«Παραλαμβάνον Ι.Ε.Σ.Π.»: το Ι.Ε.Σ.Π. το οποίο παραλαμβάνει, πλήρως ή εν μέρει, υποχρεώσεις, και δικαιώματα ενός συνταξιοδοτικού προγράμματος, καθώς και τα αντίστοιχα περιουσιακά στοιχεία ή ισοδύναμα χρηματικά διαθέσιμα, από Ι.Ε.Σ.Π. που έχει καταχωριστεί ή εγκριθεί σε άλλο κράτος μέλος.

«Διασυνοριακή δραστηριότητα»: η διαχείριση συνταξιοδοτικού προγράμματος στο οποίο η σχέση μεταξύ της χρηματοδοτούσας επιχείρησης και των μελών και δικαιούχων, διέπεται από τη σχετική με τον τομέα της επαγγελματικής ασφάλισης κοινωνική και εργατική νομοθεσία άλλου κράτους μέλους από το κράτος μέλος καταγωγής.

«Διοικητικό όργανο»: το Διοικητικό Συμβούλιο ή άλλο όργανο ή όργανα ενός Ι.Ε.Σ.Π. που έχει την εξουσία καθορισμού της στρατηγικής, των στόχων και της συνολικής κατεύθυνσης της οντότητας και επιβλέπει και παρακολουθεί τη διαδικασία λήψης αποφάσεων αναφορικά με τη διοίκησή της.

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης ως πυλώνας του ασφαλιστικού συστήματος

Καθώς τα συνταξιοδοτικά συστήματα δέχονται έντονες δημοσιονομικές πιέσεις εδώ και αρκετές δεκαετίες, κυρίως όμως από το 2010 και μετά, οπότε και οι συνθήκες ώθησαν σε περικοπές συντάξεων, προέκυψε η ανάγκη να μελετηθούν πιθανές εναλλακτικές επιλογές για τη διασφάλιση ενός επαρκούς εισοδήματος κατά τη συνταξιοδότηση. Μια εξ αυτών των επιλογών φάνηκε να είναι και τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ). Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στην παρουσίαση σειράς παραμέτρων που σχετίζονται με τον διάλογο που έχει αναδειχθεί τα τελευταία χρόνια, και στη χώρα μας, σχετικά με τα ΤΕΑ. Ετσι, στη μελέτη αποσαφηνίζονται ζητήματα που σχετίζονται με την ύπαρξη και τη λειτουργία των ΤΕΑ τόσο διακριτά όσο και σε σχέση με τα διαφορετικά είδη των συνταξιοδοτικών συστημάτων επί τη βάση της χρηματοδότησής τους, αναδεικνύονται θέματα που σχετίζονται με τις πρακτικές στο ζήτημα αυτό τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και των διαφορετικών κρατών – μελών, του νομοθετικού πλαισίου λειτουργίας τους και του κρίσιμου ζητήματος της εποπτείας τους. Επιπλέον παρέχονται παραδείγματα που βοηθούν τον αναγνώστη να κατανοήσει τα θετικά σημεία των ΤΕΑ αλλά και τις προκλήσεις που προκύπτουν από την εφαρμογή τους.



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
**Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Πράξη: «Θεσμική, ερευνητική
και επιχειρησιακή ενδυνάμωση
της ΓΣΕΒΕΕ, ΟΠΣ 5001290»

ISBN : 978-618-5025-75-5