

# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



## ΤΜΗΜΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

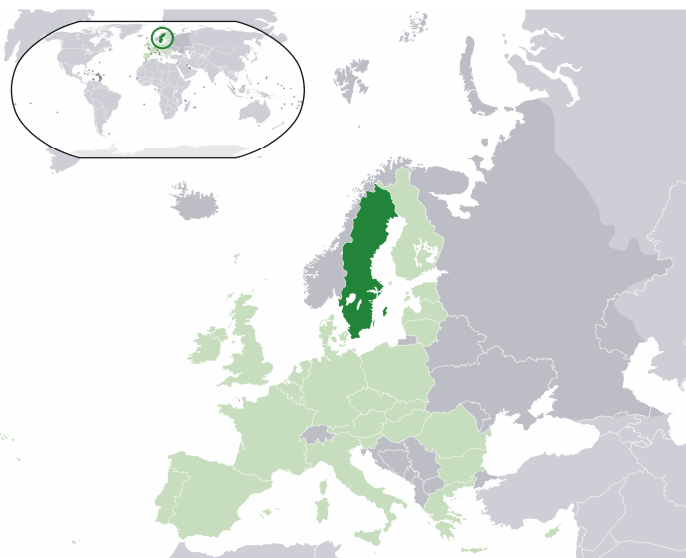
### ΜΠΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

#### ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Του **ΝΙΚΟΛΑΟΥ Η. ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ**

#### ΘΕΜΑ

**Οικονομική Ανάλυση των Συστημάτων Συνταξιοδότησης Pay-As-You-Go  
και NDC: Εφαρμογές σε Γερμανία, Γαλλία, Σουηδία, Ιαπωνία και Ελλάδα**



ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

**ΜΙΑΤΙΑΔΗΣ ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ**

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2009

# РАНЕЕЗНАМО ПЕРПАА

**UNIVERSITY OF PIRAEUS**



**DEPARTMENT OF  
STATISTICS AND INSURANCE SCIENCE**

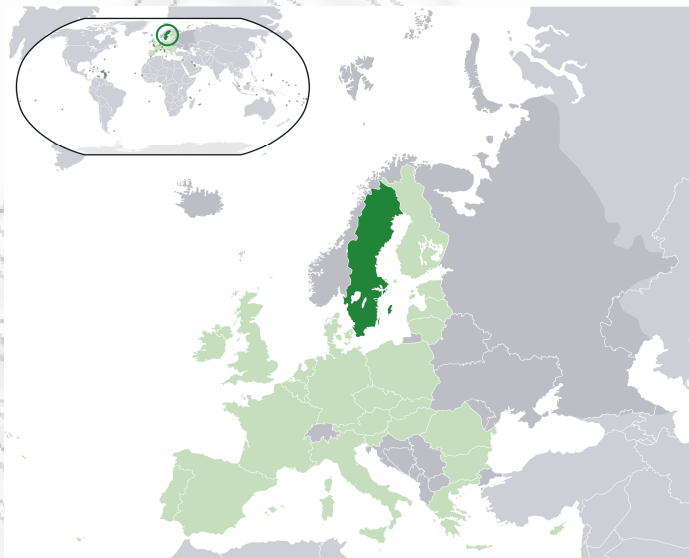
**MASTER PROGRAM IN ACTUARIAL SCIENCE AND  
RISK MANAGEMENT**

MASTER THESIS

**of NICK ZACHAROPOULOS**

SUBJECT

**Economic Analysis of Pay-As-You-Go and NDC Retirement Systems:  
Applications in Germany, France, Sweden, Japan and Greece**



SUPERVISING PROFESSOR

**MILTADIS NEKTARIOS**

SEPTEMBER 2009

# РАНЕЕЗНАМО ПЕРПАА

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον  
επιβλέποντα καθηγητή μου,  
Μιλτιάδη Νεκτάριο, για τις πολύτιμες  
γνώσεις που μου προσέφερε καθώς  
και για τις συμβουλές του κατά την  
εκπόνηση της παρούσης  
διπλωματικής εργασίας.

# РАНЕЕЗНАМО ПЕРПАА

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
Περίληψη στα ελληνικά .....	1
Περίληψη στα αγγλικά .....	3
Εισαγωγή.....	5
 <b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</u></b>	
1.1 Ασφαλιστικοί κίνδυνοι στην κοινωνική ασφάλιση.....	9
1.2 Η μετάβαση από το Pay-As-You-Go στο NDC σύστημα συνταξιοδότησης.....	12
 <b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</u></b>	
2.1 Pay-As-You-Go σύστημα συνταξιοδότησης.....	17
2.2 Μαθηματικό πρότυπο ενός Pay-As-You-Go συστήματος συνταξιοδότησης.....	18
 <b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</u></b>	
3.1 Αίτια δημιουργίας NDC συστημάτων συνταξιοδότησης.....	25
3.2 Τα βασικά χαρακτηριστικά των NDC συστημάτων συνταξιοδότησης .....	26
3.3 Το γενικό μοντέλο των NDC συστημάτων συνταξιοδότησης.....	30
3.4 Ιδιότητες των NDC συστημάτων συνταξιοδότησης.....	34
3.5 Αυτόματος Εξισορροπητικός Μηχανισμός (Automatic Balance Mechanism).....	37
3.6 Ο κοινωνικός χαρακτήρας των NDC συστημάτων συνταξιοδότησης.....	38
3.7 Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Σουηδίας: Η πρώτη εφαρμογή του NDC.....	40

# РАНЕЕЗНАМО ПЕРПАА



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

4. Παρουσίαση συνταξιοδοτικών συστημάτων κρατών που εξετάζουν την υιοθέτηση του NDC συστήματος συνταξιοδότησης.....	43
4.1 Γερμανία.....	43
4.2 Γαλλία.....	46
4.3 Ιαπωνία.....	50
4.3.1 Γενικά.....	50
4.3.2 Βασικοί λόγοι που επιβάλλουν τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση.....	52

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

5.1 Πορεία του συνταξιοδοτικού συστήματος της Ελλάδας ως σήμερα.....	55
5.2 Προοπτικές βελτίωσης του συστήματος συντάξεων στην Ελλάδα.....	58

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

6.1 Πρότυπο σύστημα συνταξιοδότησης.....	61
--	----

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

7.1 Σημασία των αποθεματικών στα συνταξιοδοτικά συστήματα NDC.....	65
--	----

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8**

8.1 Συμπεράσματα – Σχόλια.....	69
--------------------------------	----

Βιβλιογραφία.....	73
-------------------	----

# РАНЕЕЗНАМО ПЕРПАА

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

	Σελ.
1. Πίνακας 1.1 : Προβολή υπολειπόμενης διάρκειας ζωής κατά τη γέννηση, 2000-2030.....	14
2. Πίνακας 1.2 : Προβολή υπολειπόμενης διάρκειας ζωής σε ηλικία 65 ετών, 2000-2030....	14
3. Πίνακας 5.1 : Συνταξιοδοτικές δαπάνες ως ποσοστό του ΑΕΠ.....	58
4. Πίνακας 6.1 : ποσοστό ασφαλιστικών εισφορών.....	61
5. Πίνακας 7.1 : Αποθεματικά Επικουρικών Ταμείων Συντάξεων, 2000.....	66

# РАНЕЕЗНАМО ПЕРПАА

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ανάγκη για αλλαγή του συνταξιοδοτικού συστήματος, εξαιτίας δημογραφικών και οικονομικών εξελίξεων σε συνδυασμό με το αίτημα για ένα ισότιμο σύστημα συνταξιοδότησης ανάμεσα στις διαδοχικές γενεές των ασφαλισμένων, είχε σαν αποτέλεσμα την πρόταση του νέου Σουηδικού συστήματος συνταξιοδότησης.

Στις επόμενες ενότητες θα παρουσιαστεί το Σουηδικό σύστημα συνταξιοδότησης σε σχέση με τα παραδοσιακά συστήματα Pay-As-You-Go, καθώς και τα στάδια από τα οποία πέρασε ωσότου να καταλήξει στην τελική του μορφή.

Πιο αναλυτικά στο Κεφάλαιο 1 θα γίνει μία αναφορά στους ασφαλιστικούς κινδύνους που αντιμετωπίζει η κοινωνική ασφάλιση. Ακόμη θα γίνει μία σύντομη αναφορά στο Pay-As-You-Go σύστημα στη μορφή που πρωτοεμφανίστηκε και στις αιτίες που οδήγησαν στην εμφάνιση του νέου NDC προτύπου συνταξιοδότησης.

Στο Κεφάλαιο 2 θα γίνει παρουσίαση ενός Pay-As-You-Go συστήματος συνταξιοδότησης.

Στο Κεφάλαιο 3 θα γίνει αναλυτική παρουσίαση του γενικού Σουηδικού συστήματος συνταξιοδότησης και των χαρακτηριστικών του.

Στο Κεφάλαιο 4 θα γίνει παρουσίαση των συνταξιοδοτικών σχεδίων ορισμένων χωρών που έχουν ακολουθήσει το Σουηδικό σύστημα συνταξιοδότησης.

Στο Κεφάλαιο 5 θα παρουσιαστεί η παρούσα κατάσταση του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος και μία εκτεταμένη αναφορά στις δυνατότητες προσαρμογής του ελληνικού συστήματος συνταξιοδότησης στο Σουηδικό πρότυπο.

Στο Κεφάλαιο 6 θα παρουσιαστεί ένα πρότυπο σύστημα συνταξιοδότησης για το δυτικό κόσμο, πάντα με βάση τις πραγματικές μεταρρυθμιστικές δυνατότητες.

Στο Κεφάλαιο 7 θα γίνει αναφορά στη σημαντικότητα των αποθεματικών για το NDC<sup>1</sup> σύστημα συνταξιοδότησης.

Τέλος στο Κεφάλαιο 8 θα παρατεθούν χρήσιμες παρατηρήσεις και συμπεράσματα της παρουσίασης.

---

<sup>1</sup> NDC (Notional Defined Contribution or Non-financial Defined Contribution)

# РАНЕЕЗНАМО ПЕРПАА

## ABSTRACT

The need for change of the retirement system, due to demographic and economic developments in combination with the demand for an equivalent retirement system between the successive generations of the insured members, had as a result the creation of the new Swedish pension scheme.

In the next units will be presented the Swedish retirement system concerning the traditional system Pay-As-You-Go, as well as the stages through which it lead to the final form.

More analytically, in Section 1 will present a report in the actuarial risks at social security insurance. Moreover, it will become a short report in the initial form of Pay-As-You-Go system and the reasons that led to the appearance of the NDC retirement system.

In Section 2 there is a presentation of Pay-As-You-Go retirement system.

In Section 3 will present the general Swedish pension plan and its characteristics.

In Section 4 will present the retirement plans of certain countries that have followed the Swedish plan.

In Section 5 will be presented the current situation of the Greek pension scheme and an extensive report in the possibilities of adaptation to the Swedish pension plan.

In Section 6 will be presented a retirement system for the western world, based to the real reforming possibilities.

In Section 7 there is a report in the importance of reserving on the NDC retirement system.

Finally, in Section 8 will be mentioned useful observations and conclusions of the presentation.

# РАНЕЕЗНАМО ПЕРПАА



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το αίσθημα της ανασφάλειας είναι ένα θέμα που απασχόλησε τις ανθρώπινες κοινωνίες από τη σύσταση τους και μάλιστα αποτέλεσε βασική αιτία δημιουργίας των ασφαλιστικών συστημάτων. Στις σύγχρονες κοινωνίες η ανάγκη των ανθρώπων για ασφάλεια καλύπτεται μέσω της ιδιωτικής και κοινωνικής ασφάλισης. Η κοινωνική ασφάλιση όμως είναι αυτή που προβλημάτισε έντονα τους ειδικούς στις ανεπτυγμένες αλλά και τις αναπτυσσόμενες κοινωνίες, δεδομένου ότι προσέφερε το πολύπλοκο και σημαντικότερο χρηματοοικονομικό προϊόν της εγγυημένης συνταξιοδοτικής παροχής.

Σκοπός της κοινωνικής ασφάλισης είναι η απόδοση παροχών στους άμεσα ασφαλισμένους, αλλά και τα εξαρτώμενα μέλη αυτών, σε περίπτωση εμφάνισης ασφαλιστικού κινδύνου. Οι παροχές αυτές διακρίνονται σε βραχυχρόνιες και μακροχρόνιες, ενώ οι ασφαλιστικοί κίνδυνοι που καλύπτουν είναι πολλοί και αλληλένδετοι μεταξύ τους. Κίνδυνοι όπως το γήρας, ο θάνατος, η ασθένεια, η μακροζωία, η μητρότητα, η ανεργία, ο πληθωρισμός (ο κίνδυνος σταθερότητας της αγοραστικής δύναμης), η φτώχεια κ.α. είναι αρκετοί από τους κινδύνους που καλείται να καλύψει η κοινωνική ασφάλιση σε μία ανεπτυγμένη κοινωνία.

Οι περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες από την περίοδο του μεσοπολέμου είχαν εντοπίσει τη σημαντικότητα της οργάνωσης του ασφαλιστικού τομέα και την ανάγκη δημιουργίας αποτελεσματικών συστημάτων συνταξιοδότησης. Η εποχή που ακολούθησε δε συνοδευόταν μόνο από οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, αλλά δημιούργησε και νέα προβλήματα. Η αστικοποίηση των δυτικών πληθυσμών δημιούργησε νέες συνθήκες εργασίας και ταυτόχρονα νέες ανάγκες που απαιτούσαν ασφαλιστική κάλυψη.

Επίσης άλλαξε το οικογενειακό πρότυπο όπου παραδοσιακά εργάζονταν μόνο οι άντρες της οικογένειας και τα γηραιότερα μέλη ήταν εξαρτώμενα από τους νέους που αποτελούσαν το τρέχον εργατικό δυναμικό. Τα μέλη της οικογένειας λοιπόν που εργάζονταν ήταν υπεύθυνα για τη φροντίδα των παιδιών, των γυναικών και των γηραιότερων μελών αυτής. Οι ολοένα αυξανόμενες ανάγκες της κοινωνίας και το δημόσιο αίτημα για βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης χωρίς την αλληλεξάρτηση των μελών της οικογένειας, οδήγησαν στην ανάγκη δημιουργίας συνταξιοδοτικών συστημάτων μέσα από την κοινωνική ασφάλιση.

Τα συνταξιοδοτικά συστήματα λοιπόν που εμφανίστηκαν στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα είχαν σκοπό να προστατεύσουν τις χήρες, τα ορφανά και τα μέλη του εργατικού δυναμικού που επιβίωναν και μετά την ηλικία συνταξιοδότησης .

Η σημαντικότητα της ύπαρξης συνταξιοδοτικής παροχής για το σύνολο των μελών της κοινωνίας βρήκε την έκφραση της μέσα από τα δημόσια αναδιανεμητικά συστήματα συντάξεων (Pay-As-You-Go). Ο ρυθμός αύξησης του πληθυσμού μετά το 2<sup>ο</sup> παγκόσμιο πόλεμο δημιούργησε ένα αυξανόμενο πληθυσμό εργατικού δυναμικού. Ο θετικός ρυθμός αύξησης του εργατικού δυναμικού σε συνδυασμό με το ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας κατέστησε τα συνταξιοδοτικά συστήματα Pay-As-You-Go τα πλέον πετυχημένα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στις τότε αναπτυσσόμενες κοινωνίες.

Με την «ενηλικίωση» των πλέον ανεπτυγμένων κοινωνιών, μεταξύ των οποίων είναι οι περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, εμφανίστηκαν και τα πρώτα σοβαρά προβλήματα των Pay-As-You-Go συστημάτων συνταξιοδότησης. Η κύρια αιτία ήταν η γήρανση του πληθυσμού που οφείλεται στη μείωση των γεννήσεων σε συνδυασμό με την αύξηση του προσδόκιμου ζωής, με αποτέλεσμα να μειωθεί το εργατικό δυναμικό και μαζί με αυτό να μειωθούν και οι εισφορές των ασφαλισμένων που αποτελούσαν την κύρια πηγή χρηματοδότησης των ταμείων. Παράλληλα με τη μείωση του εργατικού δυναμικού είχε αρχίσει και η συνταξιοδότηση της προηγούμενης γενεάς, δημιουργώντας ακόμη σοβαρότερα προβλήματα στη χρηματοοικονομική ισορροπία των Pay-As-You-Go συστημάτων. Συνεπώς, η μηνιαία σύνταξη από εργαλείο αντιμετώπισης ασφαλιστικών και επενδυτικών κινδύνων άρχισε να δημιουργεί η ίδια ασφαλιστικούς κινδύνους για τις μελλοντικές γενεές, στην προσπάθεια να αντιμετωπίσει τις τρέχουσες αυξημένες ανάγκες.

Την ανάγκη άμεσων μεταρρυθμίσεων εντόπισαν αρκετές ανεπτυγμένες χώρες, με πρωτοπόρο τη Σουηδία η οποία προχώρησε στο σχεδιασμό ενός βιώσιμου συνταξιοδοτικού συστήματος που ενσωματώνει τον κίνδυνο μακροζωίας και προστασίας των δικαιωμάτων της κάθε γενεάς. Η συνδυασμένη αυτή προσπάθεια, της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης με ταυτόχρονη ώθηση στην οικονομία και τις επενδύσεις, ξεκίνησε μέσω του Σουηδικού συστήματος συνταξιοδότησης το 1991 και ολοκληρώθηκε το 1999. Η βασική αρχή της λειτουργίας του Σουηδικού συστήματος συνταξιοδότησης στηρίζεται σε «καθορισμένες εισφορές» που συσσωρεύονται σε ένα «ενδεικτικό ατομικό λογαριασμό».

Το συσσωρευμένο κεφάλαιο ανατοκίζεται ετησίως, ενώ δίνεται η δυνατότητα σε συνταξιούχους που μπορούν να εργάζονται να συνεχίσουν τη συσσώρευση κεφαλαίου. Ο

κάθε ασφαλισμένος αντιμετωπίζεται ανεξάρτητα, αφού η ενδεικτική ηλικία συνταξιοδότησης δεν είναι δεσμευτική και η τελική ισόβια παροχή μεταβάλλεται ανάλογα το προσδόκιμο ζωής.

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά των NDC συστημάτων συνταξιοδότησης θα αποτελέσουν μία ιδανική λύση για τα υπερχρεωμένα συνταξιοδοτικά συστήματα των ανεπτυγμένων χωρών του δυτικού κόσμου και όχι μόνο.

# РАНЕЕЗНАМО ПЕРПАА

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## 1.1 Ασφαλιστικοί κίνδυνοι στην κοινωνική ασφάλιση

Υπάρχουν πολλά είδη κινδύνων που καλείται να αντιμετωπίσει ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης, τα οποία διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Ενδεικτικά παρακάτω αναφέρονται ορισμένα είδη κινδύνων και η βαρύτητα αυτών στην κοινωνική ασφάλιση.

Ο κίνδυνος αγοράς δεν ενδιαφέρει ιδιαίτερα τους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης, οι οποίοι δε συνδέονται με κανόνες της αγοράς. Ακόμη ο πιστωτικός κίνδυνος δεν απασχολεί σε σημαντικό βαθμό τους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης.

Γενικά τα όργανα της κοινωνικής ασφάλισης επηρεάζονται από μακροπρόθεσμους κινδύνους, παρόμοιους με αυτούς που αντιμετωπίζουν οι ασφαλιστικές εταιρίες και μάλιστα ορισμένες φορές αναλαμβάνουν και κινδύνους που δε μπορεί να αναλάβει μία ιδιωτική ασφαλιστική εταιρία. Τέτοιοι κίνδυνοι είναι η αύξηση των παροχών των ασφαλισμένων, αλλαγές στην οικονομία, μία αναμενόμενη αύξηση των δαπανών για την υγειονομική περίθαλψη, η ανεργία κ.α.

Είδη κινδύνων που αντιμετωπίζουν συχνά οι οργανισμοί κοινωνικής ασφάλισης είναι :

- Ο λειτουργικός κίνδυνος
- Ο κίνδυνος ρευστότητας
- Ο κίνδυνος υγειονομικής περίθαλψης
- Ο ηθικός κίνδυνος
- Ο επενδυτικός κίνδυνος
- Ο κίνδυνος καταστροφής
- Ο πολιτικός κίνδυνος

Ο **λειτουργικός κίνδυνος** είναι ιδιαίτερης σημασίας για τους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης, δεδομένου ότι μπορεί να εμφανιστεί παντού και είναι δύσκολα προβλέψιμος. Περιπτώσεις λειτουργικού κινδύνου αποτελούν τυχούσες βλάβες σε ηλεκτρονικές εφαρμογές, λάθη των υπαλλήλων, λάθος εκτίμηση των αναμενόμενων εισφορών και παροχών, κακή διαχείριση των κινδύνων κ.α. Ένα χαρακτηριστικό των λειτουργικών κινδύνων είναι ότι δεν επαναλαμβάνονται και πάντα πρέπει να αναμένει κανείς ένα νέο

κίνδυνο να συμβεί. Επομένως η εμπειρία μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο προς την κατεύθυνση πρόβλεψης και αποφυγής ενός νέου κάθε φορά κινδύνου.

Ο **κίνδυνος ρευστότητας** είναι μεγάλης βαρύτητας, ειδικά για οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούν με αναδιανεμητικό σύστημα, όπως το σύστημα συντάξεων Pay-As-You-Go. Αυτά τα συστήματα συντάξεων δεν απαιτούν τη συσσώρευση κεφαλαίων, αφού οι τρέχουσες εισφορές χρηματοδοτούν τις τρέχουσες παροχές. Είναι λοιπόν πιθανό ενδεχόμενες καθυστερήσεις καταβολής των εισφορών να δημιουργήσουν πρόβλημα ρευστότητας και ο οργανισμός να μη μπορεί να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του.

Κίνδυνοι που μπορούν να προκαλέσουν πρόβλημα ρευστότητας είναι ο κίνδυνος μακροζωίας, ο κίνδυνος πληθωρισμού, ο κίνδυνος μη καταβολής των εισφορών από τα μέλη, ο κίνδυνος υπερβολικών διοικητικών εξόδων του οργανισμού κοινωνικής ασφάλισης και γενικά οποιαδήποτε αιτία διαταράσσει τη χρηματοοικονομική ισορροπία του οργανισμού.

Ο **κίνδυνος υγειονομικής περίθαλψης** περιλαμβάνει το δημογραφικό κίνδυνο που προκαλείται λόγω της μείωσης των γεννήσεων με την ταυτόχρονη αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης των ατόμων στην ηλικία συνταξιοδότησης. Ακόμη αφορά τον κίνδυνο υπερβολικών εξόδων λόγω μακροχρόνιας ιατρικής φροντίδας.

Ο **ηθικός κίνδυνος** που οφείλεται σε υπερβολικές απαιτήσεις των μελών του οργανισμού κοινωνικής ασφάλισης, εξαιτίας της απεριόριστης πρόσβασης που έχουν στις υπηρεσίες του συστήματος. Για παράδειγμα, υπάρχουν περιπτώσεις που μέλη λαμβάνουν επιδόματα και παροχές που κανονικά δεν δικαιούνται.

Ο **επενδυτικός κίνδυνος** είναι το αποτέλεσμα μίας αποτυχημένης επενδυτικής προσπάθειας του οργανισμού κοινωνικής ασφάλισης. Ο επενδυτικός κίνδυνος είναι αποτέλεσμα λάθος διοικητικών αποφάσεων ή διεθνών οικονομικών αναταραχών και μπορεί να περιλαμβάνει και άλλα είδη κινδύνων.

Ο **κίνδυνος καταστροφής** εμφανίζεται με τις φυσικές καταστροφές, όπως σεισμούς, πλημμύρες, πυρκαγιές, θύελλες κ.α. Τα καταστροφικά γεγονότα είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν, γιατί ακόμη και αν εκτιμηθεί ένας τέτοιος κίνδυνος είναι δύσκολο να χρηματοδοτηθεί ικανοποιητικά ένας μηχανισμός προστασίας από τον κίνδυνο αυτό.

Ο **πολιτικός κίνδυνος** μπορεί να έχει πολλές διαστάσεις, όπως συμβαίνει και με το λειτουργικό κίνδυνο. Τα εθνικά συστήματα ασφαλείας αλλάζουν τακτικά, ανάλογα με τις

μεταβολές στην πολιτική ηγεσία, έχοντας σαν αποτέλεσμα την αστάθεια των συστημάτων ασφαλείας ενός κράτους. Τα θέματα κοινωνικής πολιτικής απαιτούν υπεύθυνο και μακροχρόνιο σχεδιασμό. Οι διαδοχικές αλλαγές στην ηγεσία μίας χώρας σε συνδυασμό με την έλλειψη συναίνεσης των πολιτικών παραγόντων, δημιουργεί προβλήματα τόσο στο σχεδιασμό όσο και την εφαρμογή ενός μακρόπνοου σχεδίου για τους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης.

Συμπερασματικά, οι κίνδυνοι που αντιμετωπίζει ένας οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης είναι πολλοί και αλληλοσυμπληρώνονται. Βασική προϋπόθεση για την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών είναι η διοίκηση των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης από ένα κεντρικό διοικητικό όργανο που θα καταφέρει να επικοινωνήσει τις επιμέρους υπηρεσίες. Αυτή η προσπάθεια μπορεί να οργανωθεί από στελέχη με άμεση πρόσβαση στις λειτουργίες του κράτους, δηλαδή από μέλη της εκάστοτε κυβέρνησης. Βασική προσπάθεια είναι όμως να υπάρξει συναίνεση και ταύτιση σε κάποιους κεντρικούς τομείς διαχείρισης, ώστε να μη διακόπτεται κάθε προσπάθεια εξυγίανσης των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης σε κάθε αλλαγή του πολιτικού σκηνικού (ISSA, 2004).

## **1.2 Η μετάβαση από το Pay-As-You-Go στο NDC σύστημα συνταξιοδότησης**

Το δημόσιο αναδιανεμητικό σύστημα **Pay-As-You-Go** είναι προϊόν που δημιουργήθηκε από την ανάγκη των ανεπτυγμένων κοινωνιών για διατήρηση του επιπέδου διαβίωσής τους και κατά την περίοδο της συνταξιοδότησης. Τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος αυτού διαμορφώθηκαν με βάση τη δομή της κοινωνίας μετά το 2<sup>ο</sup> Παγκόσμιο πόλεμο. Οι περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην προσπάθειά τους να καλύψουν την επιτακτική ανάγκη για εξασφάλιση εισοδήματος για την τρίτη ηλικία, προχώρησαν στη δημιουργία αναδιανεμητικών συνταξιοδοτικών σχεδίων.

Στο δημόσιο αναδιανεμητικό σχέδιο οι τρέχουσες ασφαλιστικές εισφορές χρηματοδοτούσαν τις τρέχουσες συντάξεις, χωρίς να υπάρχει συσσώρευση αποθεματικών. Η δημιουργία αποθεματικών, τη δύσκολη εκείνη περίοδο αναδιάρθρωσης των κρατών, εκτός από ανέφικτη ήταν και «περιττή». Δεδομένου ότι ο αριθμός αύξησης του εργατικού δυναμικού σε συνδυασμό με την αύξηση της παραγωγικότητας ήταν μεγαλύτερη από το τρέχον επιτόκιο της οικονομίας, καθιστούσε τις εισφορές του εργατικού δυναμικού αρκετές ώστε να καλυφθούν οι συντάξιμες αποδοχές.

Το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ήταν σχεδιασμένο έτσι ώστε να υπάρχει συστηματική συσσώρευση για όλη τη διάρκεια της εργατικής ζωής του ασφαλισμένου με σκοπό να λάβει μία παροχή για όσα χρόνια θα ζούσε μετά τη συνταξιοδότηση. Οι ασφαλισμένοι κατέβαλλαν συστηματικά τις εισφορές τους, οι οποίες χρησιμοποιούνταν για την πληρωμή των παροχών της τρέχουσας γενεάς. Με τη σειρά τους και εκείνοι, μέσω του «συμβολαίου των γενεών», ανέμεναν να λάβουν τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα από τα κεφάλαια που θα συσσωρεύονταν από τις επόμενες γενεές.

Η διασφάλιση αυτού του μοντέλου, όμως, είναι επισφαλής και σε ενδεχόμενη διατάραξη της ισορροπίας εισφορών-παροχών, χρειάζεται κρατική παρέμβαση για επιβολή επιπλέον φόρων ή αύξηση των εισφορών των ασφαλισμένων. Συνέπεια του ντόμινο ευθυνών που δημιουργείται είναι να επηρεαστεί αρνητικά η ανάπτυξη της οικονομίας και το «συμβόλαιο των γενεών» να υπερχρεώσει τις μελλοντικές γενεές.

Η ύφεση στην οποία οδηγείται η οικονομία της χώρας, από το απαισιόδοξο αλλά ταυτόχρονα και ρεαλιστικό σενάριο, είναι τέτοια που καθιστά πολύ δύσκολη την ανάκαμψη του συνταξιοδοτικού συστήματος.



Η διάδοση των Pay-As-You-Go συστημάτων στις κοινωνίες του δυτικού κόσμου οφείλεται τόσο στο γεγονός ότι δεν υπήρχε γνώση άλλου συστήματος ώστε να αποτελέσει πρότυπο, αλλά και στο γεγονός ότι δεν απαιτούσε αρχικά κεφάλαια για να χρηματοδοτήσει τις πληρωμές των πρώτων συντάξεων αφού η αναδιανομή του πλούτου έδινε τη δυνατότητα άμεσης ρευστοποίησης των αρχικών εισφορών σε παροχές.

Το βασικό συστατικό βιωσιμότητας των αναδιανεμητικών συστημάτων συνταξιοδότησης, δηλαδή ο θετικός ρυθμός αύξησης του εργατικού δυναμικού, δεν κράτησε για πάντα. Στα τέλη της δεκαετίας του 1990 το ποσοστό του ρυθμού ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού στις ανεπτυγμένες κοινωνίες άρχισε να γίνεται αρνητικό.

Αιτία αυτού του φαινομένου ήταν η γήρανση του πληθυσμού λόγω τη μείωσης του ρυθμού γεννήσεων και της αύξησης του προσδόκιμου ζωής. Το έντονο αυτό δημογραφικό φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού αποτυπώνεται στον Πίνακα 1 και Πίνακα 2, όπου φαίνεται η προβολή της υπολειπόμενης διάρκειας ζωής κατά τη γέννηση για την περίοδο 2000-2030 και η προβολή της υπολειπόμενης διάρκειας ζωής στην ηλικία των 65 ετών (πιθανή ηλικία συνταξιοδότησης) αντίστοιχα για την ίδια περίοδο.

Στον Πίνακα 1 φαίνεται η αύξηση του προσδόκιμου ζωής των νεογέννητων ανά δεκαετία. Στον Πίνακα 2 φαίνεται η αύξηση του προσδόκιμου ζωής των συνταξιοδοτηθέντων (ηλικία των 65) ανά δεκαετία. Τα αποτελέσματα των δύο πινάκων, σε συνδυασμό με την υπογεννητικότητα που προβλέπεται για τις αντίστοιχες δεκαετίες, επιβεβαιώνουν τη γήρανση του πληθυσμού για τις αντίστοιχες δεκαετίες.

Εξαιτίας του έντονου δημογραφικού προβλήματος που δημιουργήθηκε, εκτός του προβλήματος της βιωσιμότητας των ταμείων, προέκυψαν και έμμεσα προβλήματα που έθιγαν βασικά ασφαλιστικά δικαιώματα. Η άνιση μεταχείριση των πολιτών, η ανεπάρκεια των παροχών και η μείωση της ανάπτυξης της οικονομίας κλόνισαν την εμπιστοσύνη των ασφαλισμένων προς το υπάρχον αναδιανεμητικό σύστημα.

**Πίνακας 1.1 : Προβολή υπολειπόμενης διάρκειας ζωής κατά τη γέννηση,  
2000-2030**

	2000		2010		2020		2030	
	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες
<b>Ιαπωνία</b>	77,7	84,6	78,6	85,9	79,4	87,1	80,1	87,9
<b>Αγγλία</b>	75,5	80,2	78,2	82,1	80,1	83,8	81,3	84,9
<b>Κεμπέκ</b>	76,3	81,9	79,4	83,8	80,6	84,7	81,5	85,3
<b>Φινλανδία</b>	74,1	81,0	76,9	83,1	78,8	84,2	80,2	85,4
<b>Γαλλία</b>	75,4	82,9	77,9	84,9	80,1	86,6	82,1	88,2
<b>Σουηδία</b>	77,3	82,0	79,2	83,3	80,8	84,3	82,0	85,1
<b>Ελβετία</b>	77,2	82,8	79,8	85,0	81,9	86,7	83,3	87,8
<b>Ιταλία</b>	76,4	82,7	77,9	84,4	79,6	86,2	81,4	88,1
<b>Η.Π.Α.</b>	74,0	79,4	75,5	79,9	76,6	80,7	77,6	81,6

(ISSA, 2007)

**Πίνακας 1.2 : Προβολή υπολειπόμενης διάρκειας ζωής σε ηλικία 65 ετών,  
2000-2030**

	2000		2010		2020		2030	
	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες
<b>Ιαπωνία</b>	17,5	22,4	18,1	23,4	18,7	24,4	19,1	25,1
<b>Αγγλία</b>	15,7	18,9	18,0	20,4	19,6	21,9	20,5	22,9
<b>Κεμπέκ</b>	16,3	20,4	18,4	21,7	19,1	22,4	19,7	22,9
<b>Φινλανδία</b>	15,5	19,4	17,2	21,0	18,5	22,1	19,4	22,9
<b>Γαλλία</b>	16,7	21,3	18,0	22,7	19,3	23,9	20,5	25,1
<b>Σουηδία</b>	16,6	20,0	17,9	20,9	18,9	21,6	19,7	22,2
<b>Ελβετία</b>	17,1	20,9	18,6	22,2	19,8	23,3	20,9	24,1
<b>Ιταλία</b>	16,6	20,7	17,6	22,0	18,7	23,5	20,0	25,1
<b>Η.Π.Α.</b>	15,9	19,0	16,6	19,1	17,3	19,7	17,9	20,2

(ISSA, 2007)

Οι περισσότερες ανεπτυγμένες κοινωνίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μόνο, προβληματίστηκαν από το μήνυμα της δυσαρέσκειας των πολιτών αλλά και από τα οικονομικά στοιχεία που πρόδιδαν την κατάρρευση του αναδιανεμητικού συστήματος με τη μορφή που είχε ως τότε. Η αφύπνιση των περισσότερων ανεπτυγμένων κοινωνιών, μεταξύ των οποίων δεν περιλαμβάνεται η Ελλάδα, εκφράσθηκε από την προσπάθεια δημιουργίας ενός δικαιότερου συστήματος συνταξιοδότησης αλλά και τη συνολική βελτίωση της απασχόλησης και του ρυθμού ανάπτυξης. Οι δύο αυτές πτυχές της οικονομίας, η **απασχόληση** και οι **επενδύσεις**, μπορεί να μην εξασφαλίζουν άμεσες και απτές λύσεις στο πρόβλημα των συνταξιοδοτικών συστημάτων, επηρεάζουν όμως δραματικά τη μακροβιότητα και αποτελεσματικότητα των συστημάτων αυτών.

Πρωτοπόρος στη διαδικασία εύρεσης ενός βιώσιμου συνταξιοδοτικού συστήματος ήταν η Σουηδία, όπου το 1991 με τη σύσταση διακομματικής επιτροπής κατέληξε σε ένα δημόσιο Pay-As-You-Go σύστημα συνταξιοδότησης με «ατομικούς ενδεικτικούς λογαριασμούς» (defined contribution accounts) και «καθορισμένες εισφορές» (defined contributions). Τα δύο αυτά χαρακτηριστικά ενέπνευσαν και την ονομασία του νέου αυτού μοντέλου συνταξιοδότησης, γνωστό ως NDC (Notional Defined Contribution).

Στην ουσία το NDC σύστημα συνταξιοδότησης είναι ένα Pay-As-You-Go σύστημα συνταξιοδότησης, όπου οι ετήσιες καθορισμένες εισφορές συγκεντρώνονται σε ένα ατομικό λογαριασμό. Το κεφάλαιο αυτό τοκίζεται με ένα επιτόκιο κοντά στο ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ<sup>2</sup> και κατά τη συνταξιοδότηση το κεφάλαιο που έχει συσσωρευτεί μετατρέπεται σε ισόβια σύνταξη, το ύψος της οποίας εξαρτάται από το προσδόκιμο ζωής του ασφαλισμένου κατά την ηλικία αποχώρησης από την εργασία.

Ακόμη υπάρχει μία ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης και ο ασφαλισμένος έχει τη δυνατότητα αφού συνταξιοδοτηθεί να συνεχίσει να εργάζεται για να συμπληρώσει το εισόδημά του. Αξίζει να σημειωθεί ότι η γενεσιουργός αιτία αυτής της καινοτόμου ιδέας ήταν μεν η απόλυτη ανάγκη για ένα μακροχρόνια βιώσιμο σύστημα συντάξεων, αλλά επίσης και η απόφαση της σύστασης διακομματικής επιτροπής. Η κατάθεση απόψεων όλων των παρατάξεων και οι ζυμώσεις που δέχθηκε η αρχική ιδέα, συνέβαλαν καθοριστικά στη δημιουργία ενός γενικά αποδεκτού συστήματος συντάξεων.

Το νέο σύστημα συνταξιοδότησης, που είναι απόγονος του γνωστού αναδιανεμητικού συστήματος Pay-As-You-Go, διατήρησε την αναδιανομή πόρων από το εργατικό δυναμικό

---

<sup>2</sup> ΑΕΠ (Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν)

προς τους συνταξιούχους και ταυτόχρονα επιχείρησε να δώσει λύση στο θέμα της «ισότητας» μεταξύ των ασφαλισμένων αλλά και της «μακροβιότητας» του συνταξιοδοτικού συστήματος.

Το Σουηδικό μοντέλο δεν εμφανίζει απλά συγκριτικό πλεονέκτημα προς τις υπόλοιπες προτάσεις ασφαλιστικής μεταρρύθμισης. Δεδομένης της οικονομικής δυσχέρειας των συνταξιοδοτικών συστημάτων, οι κοινωνίες αναζητούν ένα νέο βιώσιμο μοντέλο που δε χρειάζεται υπέρογκα έξοδα μετάβασης. Ακόμη το NDC μοντέλο στην πραγματικότητα είναι ένα εξελιγμένο Pay-As-You-Go σύστημα, απαλλαγμένο από τα μειονεκτήματα του κλασσικού Pay-As-You-Go συνταξιοδοτικού συστήματος, καθιστώντας το NDC σύστημα την πλέον ιδανική επιλογή μεταρρύθμισης.

Το πρόβλημα της χρηματοοικονομικής ανισορροπίας, η μεταβολή του πληθυσμού, η άνιση μεταχείριση των ασφαλισμένων και η έλλειψη αναλογικότητας των εισφορών με τις παροχές είναι ορισμένα από τα προβλήματα που απαλλάσσεται το Σουηδικό σύστημα συνταξιοδότησης. Η καινοτομία του Σουηδικού μοντέλου, που αποτελεί ένα μη-κεφαλαιοποιητικό σύστημα καθορισμένων εισφορών, έγκειται στο συνδυασμό ενός συστήματος συντάξεων με θετικές συνέπειες στην οικονομική ανάπτυξη και τις επενδύσεις (Νεκτάριος, 2008).

Συμπληρωματικά αξίζει να επισημανθεί ο σημαντικός ρόλος που θα διαδραματίσουν στην παγκόσμια εξέλιξη της κοινωνικής ασφάλισης, τα αποθεματικά των κρατικών και επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων. Τα επαγγελματικά ταμεία είναι ένα θεσμός που συμβάλλει επικουρικά στα ασφαλιστικά ταμεία, μιας και τα αποθεματικά των επαγγελματικών ταμείων συσσωρεύονται με τη μέθοδο της πλήρους κεφαλαιοποίησης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### 2.1 Pay-As-You-Go σύστημα συνταξιοδότησης

Για ένα συνταξιοδοτικό σύστημα είναι πολύ σημαντικό να εκπληρώνει τους στόχους τους, ώστε να ικανοποιήσει τους ασφαλισμένους του και να είναι βιώσιμο μακροχρόνια. Μία σημαντική παράμετρος που παίζει ρόλο στην παραπάνω προσπάθεια είναι ο περιορισμός των εξόδων του συνταξιοδοτικού συστήματος, γιατί σε αντίθετη περίπτωση οι μεγάλες δημοσιονομικές δαπάνες θα καθιστούσαν το σύστημα μη αποδεκτό.

Το Pay-As-You-Go σύστημα συνταξιοδότησης είναι ένα αναδιανεμητικό σύστημα συνταξιοδότησης. Δηλαδή, ανακατανέμει το εισόδημα του εργατικού δυναμικού ώστε να χρηματοδοτήσει τις συνταξιοδοτικές παροχές των γηραιότερων μελών του συστήματος.

Σε μία προσπάθεια εντοπισμού του εύρους των δαπανών ενός Pay-As-You-Go συστήματος, θα παρουσιάσουμε ένα μαθηματικό πρότυπο τέτοιου συστήματος συνταξιοδότησης και θα προσπαθήσουμε να καθορίσουμε την επιρροή που έχουν στο κόστος του ορισμένες οικονομικές και δημογραφικές μεταβλητές.

Το μαθηματικό πρότυπο εστιάζει στις μεταβολές που δέχεται το δημογραφικό και οικονομικό περιβάλλον του συστήματος από τους παρακάτω παράγοντες :

- βαθμό κάλυψης του εργατικού δυναμικού από το συνταξιοδοτικό σύστημα
- αναλογία των συνταξιούχων προς τον ενεργό πληθυσμό
- το ποσοστό του πληθωρισμού
- το ποσοστό της ανεργίας
- το ποσοστό παραγωγικότητας και
- το δείκτη θνησιμότητας.

Το Pay-As-You-Go σύστημα συνταξιοδότησης περιλαμβάνει ένα φόρο εισοδήματος του ενεργού πληθυσμού, ο οποίος φόρος μεταφέρεται στον τρέχοντα συνταξιοδοτηθέντα πληθυσμό. Στο παρακάτω πρότυπο γίνεται η πρόταση ο φόρος να επιβάλλεται συνολικά στο εισόδημα του ασφαλισμένου και να υπάρξει αποδέσμευση των παροχών από τις συνεισφορές.

## 2.2 Μαθηματικό πρότυπο ενός Pay-As-You-Go συστήματος συνταξιοδότησης

Οι εισοδηματικές μονάδες του μαθηματικού προτύπου που θα παρουσιαστεί παρακάτω είναι

- ο μέσος εργαζόμενος, που κερδίζει τη μέση αμοιβή για κάθε έτος οικονομικά ενεργής ζωής του και
- ο μέσος συνταξιούχος, που λαμβάνει τη μέση σύνταξη για κάθε έτος ζωής ως συνταξιούχος.

Οι άνθρωποι μπαίνουν στο εργατικό δυναμικό στην ηλικία  $A$  και αποσύρονται στην ηλικία των 65 ετών. Η διάρκεια της οικονομικά ενεργής ζωής είναι  $m$  έτη. Οι συνταξιούχοι πεθαίνουν με ποσοστό  $\delta$  ετησίως και οι θάνατοι συγκεντρώνονται στην αρχή κάθε έτους. Τα μωρά γεννιούνται με ποσοστό  $d$  ετησίως.

Σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή  $t$  το εργατικό δυναμικό υπολογίζεται από τη σχέση :

$$L_t = L_0 \cdot d \cdot \frac{1}{n} \cdot e^{n(t-64)} \cdot (e^{nm-1}) \quad (2.1)$$

όπου

$L_0$  : το εργατικό δυναμικό τη χρονική στιγμή 0

$n$  : το ποσοστό της ετήσιας αύξησης του εργατικού δυναμικού

Σε οποιαδήποτε ηλικία  $t$  ο πληθυσμός των συνταξιούχων είναι :

$$R_t = L_0 \cdot d \cdot \frac{1}{\delta + n} \cdot e^{-\delta} \cdot e^{n(t-65)} \quad (2.2)$$

Τα Pay-As-You-Go συστήματα συνταξιοδότησης καλύπτουν ένα ποσοστό του εργατικού δυναμικού ετησίως και συμβολίζουμε αυτή την κάλυψη με  $B_t$ , η οποία μπορεί να αλλάζει κάθε χρόνο λόγω επέκτασης της κάλυψης. Ακόμη ο δείκτης ανεργίας για το έτος  $t$  είναι  $U_t$ .

Οι ετήσιες αποδοχές αυξάνονται με ποσοστό  $\lambda$  ετησίως. Αυτή είναι μία ονομαστική αύξηση που αποτελείται από ποσοστιαία αύξηση των τιμών  $b$  και ποσοστιαία αύξηση της

μέσης παραγωγικότητας  $\pi$ . Επομένως οι ετήσιες αποδοχές αυξάνονται με ποσοστό  $\lambda = b + \pi$ . Η ονομαστική μέση αμοιβή για το έτος  $t$  συμβολίζεται με  $w_t$  και είναι ίση με :

$$w_t = w_0 \cdot e^{\lambda t}$$

όπου  $w_0$  είναι η μέση αμοιβή στο χρόνο 0.

Το εργατικό δυναμικό φορολογείται κάθε έτος με το αναλογικό φορολογικό ποσοστό  $\sigma_w$ , το οποίο επιβάλλεται μόνο στο εισόδημα από αμοιβές. Αν θεωρήσουμε αυτό το φόρο ως φόρο επί του συνολικού μισθού που καταβάλλεται το έτος  $t$ , τότε το συνολικό ποσό που συλλέγεται στο έτος  $t$  από φόρους θα είναι :

$$\sigma_w \cdot w_t \cdot B \cdot (1 - U_t) \cdot L_t \quad (2.3)$$

$$\text{ή } \sigma_w \cdot w_0 \cdot B \cdot (1 - U_t) \cdot L_0 \cdot d \cdot \frac{1}{n} \cdot e^{n(t-64)} \cdot (e^{nm} - 1) \cdot e^{\lambda t}$$

Το συνολικό ποσό των φόρων επί του συνολικού μισθού διανέμεται κάθε έτος στους συνταξιοδοτηθέντες. Διακρίνουμε τους συνταξιοδοτηθέντες σε εκείνους που συνταξιοδοτήθηκαν πρόσφατα και σε εκείνους που έχουν συνταξιοδοτηθεί πάνω από ένα έτος. Συμβολίζουμε τους πρόσφατα συνταξιοδοτηθέντες με  $R_1$  και υπολογίζουμε το πλήθος τους με τη σχέση :

$$R_1 = L_0 \cdot d \cdot e^{-\delta} \cdot e^{n(t-65)} \quad (2.4)$$

Υποθέτουμε ότι κάθε μέλος της ομάδας των πρόσφατα συνταξιοδοτηθέντων λαμβάνει μία σύνταξη που είναι ίση με ένα ποσοστό  $\gamma$  της μέσης αμοιβής για το έτος  $t$ , άρα το συνολικό ποσό των συντάξεων που λαμβάνει αυτή η ομάδα είναι :

$$\gamma \cdot w_0 \cdot L_0 \cdot d \cdot e^{(b+\pi)t} \cdot e^{-\delta} \cdot e^{n(t-65)} \quad (2.5)$$

Για τους συνταξιούχους που έχουν αποσυρθεί πριν από ένα τουλάχιστον έτος, οι αποδοχές τους ρυθμίζονται είτε μέσω του πληθωρισμού είτε μέσω της αύξησης των μέσων αποδοχών.

1. Στην περίπτωση που οι συντάξιμες αποδοχές ρυθμίζονται μέσω του πληθωρισμού :

Το πλήθος των συνταξιούχων που ρυθμίζουν τις συντάξεις τους μέσω του πληθωρισμού είναι  $R_t - R_1$ . Από τις σχέσεις (2.2) και (2.4) έχουμε :

$$R_t - R_1 = L_0 \cdot d \cdot \left( \frac{1}{\delta + n} - 1 \right) \cdot e^{-\delta} \cdot e^{n(t-65)} \quad (2.6)$$

Το συνολικό ποσό συντάξιμων αποδοχών για όλη την ομάδα θα είναι :

$$(R_t - R_1) \cdot \gamma \cdot w_0 \cdot e^{bt}$$

$$\text{ή } L_0 \cdot d \cdot \left( \frac{1}{\delta + n} - 1 \right) \cdot \gamma \cdot w_0 \cdot e^{bt} \cdot e^{n(t-65)} \cdot e^{-\delta} \quad (2.7)$$

Επομένως, οι συνολικές συντάξιμες αποδοχές υπολογίζονται αν αθροίσουμε τις σχέσεις (2.5) και (2.7).

Η αρχή της φερεγγυότητας για τα Pay-As-You-Go συστήματα υπαγορεύει ότι, για κάθε έτος  $t$ , η συνολική εισροή φορολογικών εσόδων πρέπει να είναι ίση με τη συνολική εκροή πληρωμών των παροχών.

Θέτοντας τη σχέση (2.3) ίση με το σύνολο των συντάξιμων αποδοχών, δηλαδή το άθροισμα των σχέσεων (2.5) και (2.7), και λύνοντας ως προς  $\sigma_w$  έχουμε :

$$\sigma_w = \frac{\gamma}{B(1-U)} \cdot \left( \frac{R_1}{L_t} + e^{-\pi} \cdot \frac{R_t - R_1}{L_t} \right) \quad (2.8)$$

$$\text{ή } \sigma_w = \frac{\gamma}{B(1-U)} \cdot \left( \frac{n \cdot e^{-\delta} \cdot e^{-n}}{e^{nm} - 1} + e^{-\pi} \cdot \frac{(n - n(\delta + n)) \cdot e^{-(\delta+n)}}{(\delta + n) \cdot (e^{nm} - 1)} \right) \quad (2.9)$$



$$\text{ή } \sigma_w = \frac{\gamma}{B(1-U)} \cdot (E(n, \delta, m) + e^{-\pi} \cdot \Lambda(n, \delta, m)) \quad (2.10)$$

όπου

$$E = \frac{R_t}{L_t} = \frac{n \cdot e^{-\delta} \cdot e^{-n}}{e^{nm} - 1} \quad \text{και} \quad \Lambda = \frac{R_t - R_1}{L_t} = \frac{n \cdot (1 - (\delta + n)) \cdot e^{-(\delta+n)}}{(\delta + n) \cdot (e^{nm} - 1)}$$

2. Στην περίπτωση που οι συντάξιμες αποδοχές ρυθμίζονται μέσω της αύξησης των μέσων αποδοχών :

Οι συντάξεις των συνταξιοδοτηθέντων για πάνω από ένα έτος είναι συνάρτηση των αυξήσεων των μέσων αποδοχών, ώστε να διατηρηθεί μια σταθερή σχέση με την πάροδο του χρόνου μεταξύ της οικονομικής θέσης του συνταξιούχου και αυτής των ενεργών εργαζομένων.

Το συνολικό ποσό συντάξιμων παροχών για όλη την ομάδα θα είναι :

$$R_t \cdot \gamma \cdot w_0 \cdot e^{(b+\pi)t} \quad (2.11)$$

Η αρχή της φερεγγυότητας απαιτεί ισότητα εισροών και εκροών, επομένως εξισώνοντας τις σχέσεις (2.3) και (2.11) και λύνοντας ως προς  $\sigma_{ww}$ , έχουμε :

$$\sigma_{ww} = \frac{\gamma}{B \cdot (1-U)} \cdot \frac{R_t}{L_t}$$

$$\text{ή } \sigma_{ww} = \frac{\gamma}{B \cdot (1-U)} \cdot \frac{n \cdot e^{-(\delta+n)}}{(\delta + n) \cdot (e^{nm} - 1)} \quad (2.12)$$

$$\text{ή } \sigma_{ww} = \frac{\gamma}{B \cdot (1-U)} \cdot Z(n, \delta, m) \quad (12.3)$$

όπου Z είναι η συνάρτηση

$$Z = \frac{R_t}{L_t} = \frac{n \cdot e^{-\delta} \cdot e^{-n}}{(\delta + n) \cdot (e^{nm} - 1)}$$

Το οικονομικό-δημογραφικό πρότυπο του Pay-As-You-Go συνταξιοδοτικού συστήματος που αναλύσαμε παραπάνω, θα το αναπτύξουμε για να καθορίσουμε την επιρροή κάθε οικονομικής ή δημογραφικής μεταβλητής στο ποσοστό αύξησης του φόρου επί του συνολικού μισθού για μια χρονική περίοδο.

- Θα εξετάσουμε πρώτα την περίπτωση όπου οι συντάξιμες αποδοχές ρυθμίζονται μέσω του πληθωρισμού :

Προκειμένου να υπολογίσουμε το ρυθμό ανάπτυξης του φόρου επί του συνολικού μισθού, θα πάρουμε το λογάριθμο που προκύπτει από την εξίσωση (2.9) :

$$\sigma_w = \frac{\gamma \cdot n}{(\delta + n) \cdot B \cdot (1 - U)} \cdot \frac{e^{-\pi} \cdot e^{-(\delta+n)}}{e^{nm} - 1} \cdot (1 + (\delta + n) \cdot (e^{\pi} - 1))$$

Παίρνοντας το λογαριθμικό παράγωγο της παραπάνω σχέσης και απλοποιώντας διαπιστώνουμε ότι το ποσοστό αύξησης του φόρου επί του συνολικού μισθού,  $\dot{\sigma}_w$ , συσχετίζεται με τα ποσοστά αλλαγής των οικονομικών και δημογραφικών μεταβλητών.

$$\begin{aligned} \dot{\sigma}_w = & \dot{\gamma} - \dot{B} + \frac{1}{1-U} \frac{dU}{dt} + \left( \frac{1}{n} - \frac{1}{\delta+n} - 1 - \frac{m \cdot e^{nm}}{e^{nm} - 1} + \frac{e^{\pi} - 1}{1 + (\delta+n) \cdot (e^{\pi} - 1)} \right) \frac{dn}{dt} + \\ & + \left( -\frac{1}{\delta+n} - 1 + \frac{e^{\pi} - 1}{1 + (\delta+n) \cdot (e^{\pi} - 1)} \right) \frac{d\delta}{dt} + \left( \frac{(\delta+n) \cdot t \cdot e^{\pi}}{1 + (\delta+n) \cdot (e^{\pi} - 1)} - t \right) \frac{d\pi}{dt} - \frac{n \cdot e^{nm}}{e^{nm} - 1} \frac{dm}{dt} \end{aligned} \quad (2.14)$$

- Όμοια με την προηγούμενη περίπτωση υπολογίζουμε το ποσοστό της αύξησης του φόρου επί του συνολικού μισθού :

$$\dot{\sigma}_{ww} = \dot{\gamma} - \dot{B} + \frac{1}{1-U} \frac{dU}{dt} + \left( \frac{1}{n} - \frac{1}{\delta+n} - 1 - \frac{m \cdot e^{nm}}{e^{nm} - 1} \right) \frac{dn}{dt} + \left( -\frac{1}{\delta+n} - 1 \right) \frac{d\delta}{dt} - \frac{n \cdot e^{nm}}{e^{nm} - 1} \frac{dm}{dt} \quad (2.15)$$

Οι εξισώσεις (2.14) και (2.15) δείχνουν ότι το ποσοστό αύξησης του φόρου επί του συνολικού μισθού επηρεάζεται από τις αλλαγές που πραγματοποιούνται, για μια χρονική περίοδο, στην οικονομία ή τη δημογραφική δομή του πληθυσμού.

Επιπλέον, οι δύο εξισώσεις είναι πιθανό να μπορούν να καθορίσουν την ανάλογη σημασία των επιπτώσεων του κάθε παράγοντα στο ποσοστό αύξησης του φόρου (Nektarios, 1982).

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΡΑΙΑΣ

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### 3.1 Αίτια δημιουργίας NDC συστημάτων συνταξιοδότησης

Οι ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις της κοινωνίας για βελτίωση του βιοτικού επιπέδου σε συνδυασμό με τη γήρανση των πληθυσμών, δημιουργούν ανασταλτικούς παράγοντες βελτίωσης της οικονομίας και της ανάπτυξης. Το βασικό αίτημα για πρόωρη συνταξιοδότηση των σύγχρονων κοινωνιών και οι δημογραφικές μεταβολές που εμφανίζονται ανά την υφήλιο, δημιουργούν αναταραχές στα συνταξιοδοτικά συστήματα και κατ' επέκταση στις οικονομίες αυτών.

Η γήρανση των πληθυσμών είναι χαρακτηριστικό τόσο των ανεπτυγμένων όσο και των αναπτυσσόμενων πληθυσμών και οφείλεται τόσο στη μείωση των γεννήσεων όσο και στην αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης. Στις ανεπτυγμένες χώρες η γήρανση του πληθυσμού ήταν αποτέλεσμα του baby boom<sup>3</sup> των δεκαετιών του '50 και '60 σε συνδυασμό με το baby bust<sup>4</sup> της δεκαετίας του '70. Αντίθετα, στις αναπτυσσόμενες χώρες δεν υπάρχει μεγάλη μεταβολή των γεννήσεων στις αντίστοιχες δεκαετίες. Πιο συγκεκριμένα, ο πληθυσμός της Ευρώπης θεωρείται ήδη παλαιός, ενώ παρόμοια αποτελέσματα αναμένεται να εμφανισθούν σε Ασία και Ιαπωνία, καθιστώντας τη γήρανση του πληθυσμού μία από τις βασικότερες αιτίες αναζήτησης ενός μεταρρυθμιστικού συστήματος συνταξιοδότησης.

Παράλληλα με το δημογραφικό, τα προβλήματα της μειωμένης ανάπτυξης και της υψηλής ανεργίας πιέζουν τις κοινωνίες για εύρεση μακροπρόθεσμα βιώσιμης λύσης.

Η χαρτογράφηση του έντονου αυτού προβληματισμού της κοινωνίας είναι μία διαδικασία που ενέχει πολλές δυσκολίες και όταν μάλιστα πρόκειται για το σύστημα συνταξιοδότησης που καλείται να δώσει λύση σε χρόνια κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα η διαδικασία αυτή αποτελεί πρόκληση. Τα πρώτα βήματα για τα NDC συνταξιοδοτικά συστήματα έγιναν στα τέλη της δεκαετίας του 1960 από τον Buchanan, αλλά μόλις τη δεκαετία του 1990 άρχισαν να παίρνουν τη σημερινή μορφή του συνταξιοδοτικού συστήματος καθορισμένης εισφοράς. Η διαδικασία ωρίμανσης μίας τέτοιας ιδέας ήταν αποτέλεσμα συζητήσεων και ανταλλαγής ιδεών, τόσο μεταξύ ειδικών σε συνταξιοδοτικά θέματα όσο και πολιτικών (Νεκτάριος, 2008).

---

<sup>3</sup> baby boom : ξαφνική αύξηση των γεννήσεων

<sup>4</sup> baby bust : απότομη μείωση των γεννήσεων

### 3.2 Τα βασικά χαρακτηριστικά των NDC συστημάτων συνταξιοδότησης

Για να κατανοήσουμε τη σημαντικότητα ενός NDC συνταξιοδοτικού συστήματος είναι χρήσιμο να κάνουμε πρώτα μία περιγραφή των δομικών του χαρακτηριστικών και να αναφέρουμε εν συντομία τις διαφορές που παρουσιάζει συγκριτικά με εναλλακτικές λύσεις υποχρεωτικής συνταξιοδότησης που εφαρμόζονται σε άλλες χώρες.

Το NDC είναι ένα σύστημα συνταξιοδότησης καθορισμένων εισφορών, δηλαδή ένα Pay-As-You-Go συνταξιοδοτικό σύστημα. Οι εισφορές ορίζονται ως ένα σταθερό ποσοστό επί του ατομικού κέρδους των ασφαλισμένων και πιστώνονται σε ατομικό λογαριασμό, χωρίς όμως το σύστημα να είναι κεφαλαιοποιητικό. Συγκριτικά με ένα FDC<sup>5</sup> συνταξιοδοτικό σύστημα, όπου οι ατομικοί λογαριασμοί επενδύονται σε προϊόντα χρηματοπιστωτικής αγοράς, ο ατομικός λογαριασμός καθορισμένης εισφοράς ενός Pay-As-You-Go συστήματος στην πραγματικότητα είναι ένα πλασματικό συνταξιοδοτικό σύστημα καθορισμένης εισφοράς. Στο NDC σύστημα οι παροχές πληρώνονται από τις τρέχουσες εισφορές, όπως ακριβώς συμβαίνει και σε ένα συμβατικό Pay-As-You-Go σύστημα, εντούτοις η σύνδεση των εισφορών με τις παροχές είναι εξατομικευμένη. Στην πραγματικότητα, η ισορροπία εισφορών και παροχών είναι ενδεικτική, αφού κανένα κεφάλαιο δε συσσωρεύεται. Το συσσωρευμένο ποσό αντιστοιχεί στον ενδεικτικό συνταξιοδοτικό πλούτο. Κατά τη συνταξιοδότηση το «ενδεικτικό» κεφάλαιο μετατρέπεται σε σύνταξη λαμβάνοντας υπόψη ορισμένες βασικές παραμέτρους :

- Το ενδεικτικό κεφάλαιο που συσσωρεύεται σε ατομικούς λογαριασμούς και υπολογίζεται με βάση την αρχή της αναλογικότητας όσον αφορά τις εισφορές και τις παροχές.
- Το συντελεστή εσωτερικής απόδοσης, με τον οποίο υπολογίζονται οι ετήσιες συντάξεις.
- Το προσδόκιμο ζωής κατά την ηλικία συνταξιοδότησης, με βάση το οποίο μεταβάλλεται και το ύψος της παροχής.

Δύο χαρακτηριστικές διαφορές των NDC και FDC είναι ότι ένα NDC σύστημα συνταξιοδότησης δεν προβλέπει καμία άμεση συνεισφορά στα ταμεία του κράτους, εκτός από μία προσδοκώμενη μακροχρόνια δημοσιονομική εξοικονόμηση, σε αντίθεση με ένα FDC

---

<sup>5</sup> FDC (Financial Defined Contribution)

σύστημα που προσφέρει άμεσα έσοδα στο κράτος κατά την περίοδο δημιουργίας του συνταξιοδοτικού σχεδίου το οποίο στη συνέχεια θα απαιτήσει τη συμμετοχή της ιδιωτικής και κοινωνικής ασφάλισης για να εξασφαλίσει τη βιωσιμότητά του. Ακόμη, τα δύο είδη συνταξιοδοτικών συστημάτων (NDC και FDC) διαφέρουν ως προς το ποσοστό απόδοσης. Πιο συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες σε ένα FDC σύστημα κερδίζουν από την οικονομική απόδοση της χρηματοοικονομικής αγοράς στην οποία συμμετέχει το συνταξιοδοτικό σύστημα, ενώ οι συμμετέχοντες σε ένα NDC σύστημα επωφελούνται από ένα εσωτερικό συντελεστή απόδοσης που καθορίζεται από παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη της οικονομίας.

Μία γενική περιγραφή της λειτουργίας των NDC συνταξιοδοτικών συστημάτων θα διευκολύνει την παρουσίαση και αιτιολόγηση των συνθηκών που οδήγησαν στη δημιουργία τους. Σε ένα NDC σύστημα οι συμμετέχοντες, ή οι εργοδότες αυτών, καταβάλλουν εισφορές αντίστοιχες των αποδοχών τους για όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Αν και υπάρχει μία ελάχιστη ηλικία στην οποία μπορεί να απαιτηθεί συνταξιοδοτικό δικαίωμα, θεωρητικά δεν υπάρχει ηλικία συνταξιοδότησης. Όσο οι εργαζόμενοι λαμβάνουν τις αποδοχές των εργασιών τους, τόσο τα κέρδη της απασχόλησης τους δημιουργούν εισφορές σε ατομικούς λογαριασμούς. Οι ατομικοί αυτοί λογαριασμοί αυξάνονται από τις νέες εισφορές και επιπλέον πιστώνεται σε αυτούς το ποσοστό της εσωτερικής απόδοσης.

Το όφελος του NDC συνταξιοδοτικού συστήματος αντιστοιχεί σε ισόβια ράντα η οποία μπορεί να απαιτηθεί μετά την ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης. Η ετήσια γενική NDC ράντα ενσαρκώνει ένα ποσοστό απόδοσης το οποίο βασίζεται στον ίδιο εσωτερικό συντελεστή απόδοσης που έχουν οι λογαριασμοί συσσώρευσης των εισφορών των ασφαλισμένων, καθιστώντας το NDC ένα αναλογιστικά δίκαιο συνταξιοδοτικό σύστημα.

Η ίση αυτή μεταχείριση των ασφαλισμένων καθιστά μεν τους ασφαλισμένους συμμετόχους στην εύρυθμη λειτουργία του ταμείου, δημιουργεί όμως και πρακτικά προβλήματα. Δεδομένου ότι οι παροχές των ασφαλισμένων βασίζονται αποκλειστικά στις ατομικές εισφορές των εισοδημάτων τους, υπάρχει το ενδεχόμενο να μην παρέχεται επαρκής κάλυψη στις μεγάλες ηλικίες για όλους. Έτσι ορισμένα άτομα που δεν είχαν τα απαραίτητα εισοδήματα πριν τη συνταξιοδότηση να μη μπορούν να μεταφέρουν επαρκή κέρδη στην τρίτη ηλικία. Σε αντίθεση με άλλα συστήματα συνταξιοδότησης ορισμένης εισφοράς, σε ένα NDC συνταξιοδοτικό καθεστώς δεν προβλέπεται ανακατανομή του συστήματος εσόδων προς όλους τους ασφαλισμένους.

Συνεπώς το NDC σύστημα πρέπει να ενισχυθεί με μία μορφή συμπληρωματικής οικονομικής ενίσχυσης για τα χαμηλά εισοδήματα, ορίζοντας μία ελάχιστη παροχή ως εγγύηση. Ακόμη, οι NDC λογαριασμοί μπορούν να ενισχυθούν με τη συμμετοχή σε προγράμματα στήριξης ειδικών κατηγοριών ασφαλισμένων (π.χ. ενίσχυση για τη φροντίδα ατόμων με χρόνια προβλήματα). Το αξιοσημείωτο όσον αφορά την ενίσχυση των NDC λογαριασμών είναι ότι οι λογαριασμοί αυτοί θα πρέπει να χρηματοδοτούνται από εξωγενείς προς το NDC σύστημα φορείς, δηλαδή μέσω των γενικών φορολογικών εσόδων του κράτους, ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα της ενίσχυσης αυτής.

Τα μη-χρηματοπιστωτικά συστήματα συνταξιοδότησης, μεταξύ των οποίων είναι και τα NDC, διαφέρουν από τα χρηματοπιστωτικά όσον αφορά την οικονομική τους αποτελεσματικότητα. Τα μη-χρηματοπιστωτικά συστήματα συνταξιοδότησης θα ήταν τουλάχιστον τόσο αποτελεσματικά όσο τα χρηματοπιστωτικά υπό σταθερές συνθήκες της οικονομίας, σε αντίθετη περίπτωση όμως δεν προβλέπεται αντίστοιχη αποτελεσματικότητα.

Πιο συγκεκριμένα, αν ο συντελεστής απόδοσης των στοιχείων του Ενεργητικού,  $r$ , επικρατεί του ρυθμού ανάπτυξης της οικονομίας  $\lambda + g$  (όπου  $\lambda$  είναι η ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και  $g$  η αύξηση της παραγωγικότητας ή αλλιώς ο συντελεστής εσωτερικής απόδοσης<sup>6</sup>), τότε οι χρηματοπιστωτικοί μηχανισμοί αποδεικνύονται πιο αποτελεσματικοί των μη-χρηματοπιστωτικών συστημάτων. Αν και η συνθήκη  $r > IRR$ , *ceteris paribus*, σημαίνει ότι ένα FDC σύστημα υπερτερεί ενός NDC, το γεγονός της σύνδεσης των επιμέρους παροχών σε αποκλειστικά ατομικούς λογαριασμούς που προβλέπει ένα NDC σύστημα δημιουργεί χαμηλότερες φορολογικές επιπτώσεις για τους ασφαλισμένους. Συνεπώς, για την οικονομική αποτελεσματικότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το εκάστοτε φορολογικό καθεστώς.

Ένα ακόμη στοιχείο που πρέπει να αναφέρουμε είναι ότι αν και ο συντελεστής εσωτερικής απόδοσης (IRR) εξαρτάται από την ανάπτυξη της οικονομίας της χώρας, υπάρχουν ανασταλτικοί παράγοντες της άποψης αυτής. Όταν, δηλαδή, ένα FDC πλάνο αποτελείται από χαρτοφυλάκιο που επενδύεται στο χρέος της χώρας, τότε εκτίθεται σε κίνδυνο χώρας και όταν αντίστοιχα το FDC πλάνο επενδύει αποκλειστικά σε κρατικά ομόλογα, τότε τείνει να μοιάσει σε ένα NDC σύστημα.

---

<sup>6</sup> Συντελεστής εσωτερικής απόδοσης = Internal Rate of Return (IRR)

Η αναμενόμενη αξία μίας σύνταξης ενός NDC συστήματος, σε οποιαδήποτε περίοδο  $t$ , είναι το ακριβές ποσό που αντιστοιχεί στον ατομικό λογαριασμό του ασφαλισμένου τη δεδομένη χρονική στιγμή και καθορίζεται από τις εισφορές του ασφαλισμένου καθώς και από το ποσοστό επιστροφής που αναλογεί στον ατομικό του λογαριασμό. Ο τρόπος αυτός υπολογισμού της σύνταξης ενός NDC συνταξιοδοτικού συστήματος αποδεικνύει ότι δεν υπάρχει κανένας εσωτερικός μηχανισμός ανακατανομής του εισοδήματος, σε αντίθεση με τα συνταξιοδοτικά συστήματα καθορισμένης παροχής (Defined Benefit).

Μία επιπλέον διαφορά ενός NDC συστήματος από ένα Pay-as-you-go σύστημα καθορισμένης εισφοράς εντοπίζεται στο πως εξετάζει τα αποτελέσματα δημογραφικών και οικονομικών μεταβολών. Σε ένα NDC συνταξιοδοτικό σχέδιο τα αποτελέσματα των οικονομικών και δημογραφικών διακυμάνσεων προσαρμόζονται εσωτερικά, δεδομένου ότι το εσωτερικό ποσοστό επιστροφής των NDC καθορίζει τις τιμές απολογισμού τόσο κατά τη διάρκεια της συσσώρευσης όσο και κατά την καταβολή των παροχών. Αντίθετα σε ένα σύστημα καθορισμένης εισφοράς Pay-as-you-go οι ενδεχόμενες οικονομικές και δημογραφικές μεταβολές επιφέρουν αντίστοιχες αλλαγές στο ποσοστό συμβολής των ασφαλισμένων, αυξάνοντας τις τακτικές εισφορές.

Δεδομένου ότι ένα NDC πλάνο έχει ένα ποσοστό συμβολής που είναι σταθερό στη διάρκεια του χρόνου, οι διαδοχικές γενεές των ασφαλισμένων περιμένουν ότι θα συμμετέχουν με το ίδιο σταθερό ποσοστό επί των αποδοχών τους. Η δίκαιη αυτή αντιμετώπιση των ασφαλισμένων όσον αφορά την καταβολή των εισφορών τους, καθιστά το NDC σύστημα ως μακροχρόνια δίκαιο συνταξιοδοτικό σχέδιο. Συνεπώς, κάθε γενεά θα καταβάλλει ένα σταθερό ποσοστό επί των αποδοχών της κατά τη διάρκεια της περιόδου εργασίας και θα αναμένει να λάβει παροχές που θα καθορίζονται από τις μεμονωμένες πληρωμές στους ατομικούς λογαριασμούς καθώς και το ποσοστό του συστήματος επιστροφών.

Παρά την προβλεψιμότητα στις παροχές ενός NDC συστήματος, υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις που η έκβαση των αναμενόμενων παροχών μεταβάλλεται. Αυτό οφείλεται σε δύο βασικούς παράγοντες. Πρώτον, στο γεγονός ότι η αξία των «ατομικών παροχών» εξαρτάται από το εσωτερικό ποσοστό επιστροφής, το οποίο ποικίλει ανά χρονικά διαστήματα. Και δεύτερον, οφείλεται στην ποικιλία που εμφανίζει το αναμενόμενο προσδόκιμο ζωής του εκάστοτε ασφαλισμένου κατά την ηλικία συνταξιοδότησης. Γενικά, οι



ατομικές εκβάσεις είναι ένα χαρακτηριστικό που εντοπίζεται σε όλα τα συνταξιοδοτικά σχέδια.

Ένα γενικό NDC σχέδιο διανέμει τους πόρους του μέσω της χρονικής διάστασης του εσωτερικού συντελεστή απόδοσης (IRR). Αξιοσημείωτο είναι ότι τα NDC συστήματα των χωρών που έχουν σχεδιαστεί ως σήμερα, έχουν χρησιμοποιήσει ένα μηχανισμό συσχετισμού του πραγματικού ετήσιου εισοδήματος με το αντίστοιχο προσδόκιμο ζωής ανάλογα με το φύλο του ασφαλισμένου.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι η προβλεψιμότητα των NDC συστημάτων είναι μεν περιορισμένη αλλά οργανώνει με διαφάνεια και αποτελεσματικότητα τη λογιστική ροή των χρημάτων και των πηγών χρηματοδότησης αυτών των ροών. Συνεπώς τα NDC συστήματα συνταξιοδότησης δεν απαλλάσσονται του πολιτικού κινδύνου, αλλά παρέχουν ένα διαφανές πλαίσιο για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των πολιτικών αποφάσεων που αφορούν την πορεία των ταμείων (Palmer, 2006).

### **3.3 Το γενικό μοντέλο των NDC συστημάτων συνταξιοδότησης**

Το κύριο χαρακτηριστικό των NDC σχεδίων είναι η ατομική εκτίμηση του προσδόκιμου ζωής. Ο υπολογισμός του προσδόκιμου ζωής και των ετήσιων συνταξιοδοτικών παροχών υπολογίζονται με τη διαδικασία που περιγράφεται παρακάτω. Αρχικά υπολογίζεται το ενδεικτικό κεφάλαιο το οποίο είναι πληθωριστικά ουδέτερο, δεδομένου ότι αναφερόμαστε σε ονομαστικές τιμές. Σύμφωνα με το NDC πρότυπο, για ένα άτομο  $i$ , που καταβάλλει εισφορές επί των αμοιβών,  $w$ , κατά τη διάρκεια μιας λογιστικής περιόδου  $T$ , με ποσοστό συμβολής  $c$ , έχει ενδεικτικό κεφάλαιο ίσο με:

$$K_{i,T} = \sum_{t=1}^T cw_{i,t}I_t \quad (3.1)$$

όπου  $cw_{i,t}$  δείχνει τις εισφορές του ατόμου στην περίοδο  $T$  και  $I_t$  είναι ένας δείκτης που υπολογίζεται από ένα εσωτερικό ποσοστό επιστροφής,  $a_t$ , και ισούται με

$$I_t = \prod_{t+1}^{T-1} (1 + a_t) \quad (3.2)$$

$$I_T = 1$$

Το ποσοστό επιστροφής  $a_t$ , είναι αυτό που διατηρεί το χρηματοοικονομικό ισοζύγιο με την πάροδο του χρόνου για ένα δεδομένο ποσοστό συμβολής.

Μερικοί ασφαλισμένοι δε ζουν αρκετά ώστε να πάρουν την παροχή που τους αντιστοιχεί, με αποτέλεσμα να δημιουργείται το «κεφάλαιο κληρονομιάς» το οποίο σε ένα κλειστό συνταξιοδοτικό σχέδιο, όπως είναι το NDC, διανέμεται από κοινού στους ασφαλισμένους του συνταξιοδοτικού σχεδίου σε ορισμένη ηλικία. Αυτή ακριβώς η επιστροφή χρημάτων στο κεφάλαιο ενισχύει τη φιλοσοφία των NDC σχεδίων σχετικά με το ατομικό κεφάλαιο στη συνταξιοδότηση.

Το συνολικό κεφάλαιο κατά τη συνταξιοδότηση, που αρχίζει στην περίοδο  $\tau$ , είναι το ποσό του κεφαλαίου που αντιστοιχεί στον ατομικό λογαριασμό του ασφαλισμένου πριν από την περίοδο συνταξιοδότησης,  $K_{\tau-1}$ , το οποίο διαιρούμενο με ένα παράγοντα ετήσιου επιδόματος,  $G$ , δίνει την αρχική αξία της παροχής,  $\Pi$ , για το συνταξιούχο  $j$  της ομάδας (κοορτής) γεννήσεων  $\kappa$ .

Η ετήσια συνταξιοδοτική παροχή είναι συνάρτηση δύο παραγόντων. Ο πρώτος είναι μία ομάδα (κοορτή) βασισμένη στο προσδόκιμο ζωής (Life Expectancy) του ασφαλισμένου κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης και ο δεύτερος είναι ένα εσωτερικό ποσοστό επιστροφής,  $\alpha$ , το οποίο υπολογίζεται κατά τη διάρκεια της ίδιας περιόδου.

$$P_{j,\tau} = \frac{K_{j,\tau-1}}{G[LE_{\kappa}, \alpha(LE_{\kappa})]} \quad (3.3)$$

Αν και το αναμενόμενο θα ήταν άντρες και γυναίκες να έχουν διαφορετικό προσδόκιμο ζωής (Life Expectancy) κατά την ηλικία συνταξιοδότησης, στην πράξη οι χώρες που είχαν υιοθετήσει αρχικά τα NDC σχέδια δε διαφοροποίησαν τους υπολογισμούς τους ανάλογα με το φύλο. Συνέπεια του μη διαχωρισμού των δυο φύλων στον υπολογισμό της ετήσιας συνταξιοδοτικής παροχής, είναι μία εσωτερική ανακατανομή των παροχών από εκείνους που ζουν λιγότερο προς εκείνους που ζουν περισσότερο.

Η ετήσια σύνταξη που παρέχει ένα NDC σχέδιο περιλαμβάνει ένα πραγματικό ποσοστό επιστροφής, το οποίο είναι καθορισμένο από το εσωτερικό ποσοστό επιστροφής. Το ποσοστό επιστροφής για την περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας η παροχή πρόκειται να πληρωθεί γίνεται γνωστό μόνο εκ των υστέρων, ενώ η ετήσια παροχή είναι γνωστή εκ των προτέρων. Επομένως απαιτείται ένας υπολογιστικός κανόνας για να εισαχθεί το εσωτερικό ποσοστό επιστροφής,  $\alpha$ , στην ετήσια παροχή.

Το εσωτερικό αυτό ποσοστό επιστροφής (Internal Rate of Return) είναι το ποσοστό επιστροφής που απαιτείται για να επιτευχθεί χρηματοοικονομικό ισοζύγιο στο συνταξιοδοτικό σχήμα. Ως οικονομική ισορροπία ορίζεται η ισότητα της παρούσας αξίας του συνολικού Ενεργητικού,  $PV(A_t)$ , με την παρούσα αξία των συνολικών Υποχρεώσεων  $PV(L_t)$ .

$$PV(A_t) = PV(L_t) \quad (3.4)$$

Τα στοιχεία του Παθητικού οποιαδήποτε χρονική στιγμή  $t$  είναι το ποσό όλων των NDC δεσμεύσεων, δηλαδή οι δεσμεύσεις που αντιστοιχούν στους εργαζόμενους και τους συνταξιούχους του ταμείου. Όπου η υποχρέωση προς τον εργαζόμενο  $i$  είναι  $K_{j,t}$  και η υποχρέωση στο συνταξιούχο  $j$  είναι  $P_{j,\tau}$  (όπου  $\tau$  δηλώνει την ημερομηνία που ένα μέλος της κοορτής  $k$  έγινε συνταξιούχος).

Οι συνολικές υποχρεώσεις τη χρονική στιγμή  $t$  είναι

$$PV(L_t) = \sum K_{i,t} + \sum P_{j,\tau,t} \quad (3.5)$$

Η παρούσα αξία του Ενεργητικού είναι η παρούσα αξία των μελλοντικών εισφορών για όλους τους εργαζόμενους στην περίοδο  $t$  συν τα χρηματοδοτούμενα αποθέματα ( $Fund_t$ ). Αυτό μπορεί να εκφραστεί από τη σχέση

$$PV(A_t) = TD \cdot \sum_{i=1}^w cw_{i,t} + Fund_t \quad (3.6)$$

Στο γενικό NDC σύστημα συνταξιοδότησης τόσο οι λογαριασμοί των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της περιόδου συσσώρευσης όσο και οι λογαριασμοί των συνταξιούχων, κερδίζουν το ίδιο ποσοστό επιστροφής σε μία δεδομένη περίοδο  $t$ . Σε ένα σταθερό κράτος που χαρακτηρίζεται από ένα σχετικά αμετάβλητο εργατικό δυναμικό και σταθερά ποσοστά θνησιμότητας λόγω ηλικίας, εάν το NDC ποσοστό επιστροφής είναι βασισμένο στο ρυθμό ανάπτυξης τότε το ποσοστό αυτό επιστροφής είναι αρκετό για να διατηρήσει την οικονομική ισορροπία του συνταξιοδοτικού σχεδίου.

Το ποσοστό επιστροφής καθορίζεται από το ρυθμό ανάπτυξης της παραγωγικότητας ( $g$ ) και το ρυθμό ανάπτυξης του πληθυσμού ή πιο συγκεκριμένα το ρυθμό ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού ( $\lambda$ ). Το ποσοστό επιστροφής  $\lambda + g$ , δεν είναι επαρκές για να διατηρηθεί η οικονομική ισορροπία, δεδομένου ότι οι διαφορετικές ροές πληρωμών επηρεάζουν τη δυνατότητα του NDC σχεδίου ώστε να διατηρηθεί χρονική ισορροπία ανάμεσα στα στοιχεία Ενεργητικού και Παθητικού. Ακόμη, το διάστημα που τα χρήματα παραμένουν στο σύστημα μέχρι να γίνει η πληρωμή έχει επιπτώσεις στη στιγμιαία ρευστότητα του συστήματος.

Εάν ήταν γνωστό ότι σε περίοδο  $t$  μία μονάδα χρημάτων πρέπει να παραμείνει στο σύστημα για ορισμένο χρονικό διάστημα τέτοιο ώστε  $TD_t$  να είναι μεγαλύτερο ή μικρότερο του  $TD_{t-1}$ , τότε η αξία του Ενεργητικού θα άλλαζε και μάλιστα η αλλαγή αυτή θα αποτελούσε συστατικό του ποσοστού επιστροφής. Το «κομμάτι» αυτό του ποσοστού επιστροφής συμβολίζεται με  $p$  και υπολογίζεται από τη σχέση

$$p = \frac{PV(A_t)}{PV(L_t)} - 1 \quad (3.7)$$

Ο παράγοντας  $p$  αποτελεί ένα μέρος της πραγματικής αύξησης του παράγοντα  $g + \lambda$ , η οποία μπορεί να εμφανιστεί υπό ασταθείς συνθήκες. Στο γενικό NDC συνταξιοδοτικό σχήμα, το πραγματικό εσωτερικό ποσοστό επιστροφής δίνεται από τη σχέση

$$\alpha = g + \lambda + p \quad (3.8)$$

Στην πράξη πρέπει να καθορισθεί μία διαδικασία υπολογισμού του  $p$  με βάση τα στοιχεία εκτιμήσεων του Ενεργητικού και του Παθητικού (Palmer, 2006).

### **3.4 Ιδιότητες των NDC συστημάτων συνταξιοδότησης**

Τα NDC συστήματα συνταξιοδότησης χαρακτηρίζονται από τις παρακάτω ιδιότητες :

1. Οποιαδήποτε χρονική στιγμή, η Π.Α. (Παρούσα Αξία) της ατομικής παροχής της διάρκειας ζωής, ισούται με το χρηματοοικονομικό ισοζύγιο του ατομικού λογαριασμού. Για κάθε ασφαλισμένο και σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή, το ποσό του λογαριασμού,  $K$ , είναι η παρούσα ή αναμενόμενη αξία του λογαριασμού του ασφαλισμένου. Η αξία του λογαριασμού καθορίζεται από τις συνεισφορές του ασφαλισμένου καθώς και το εσωτερικό ποσοστό επιστροφής του συστήματος. Έστω ότι με  $E$  συμβολίζουμε την αναμενόμενη αξία, τότε ισχύει

$$E(P_t) = K_t \quad (3.9)$$

2. Για να διατηρηθεί ένα σταθερό ποσοστό εισφοράς στα NDC συνταξιοδοτικά συστήματα, πρέπει το σύνολο του Ενεργητικού να είναι ίσο ή μεγαλύτερο από το σύνολο του Παθητικού. Στο γενικό σύστημα, που αναφέρθηκε παραπάνω, τα στοιχεία του Ενεργητικού είναι πάντα ίσα με τα στοιχεία του Παθητικού, δηλαδή

$$A_t \geq L_t \quad (3.10)$$

Η διαδικασία της αξιολόγησης των ατομικών λογαριασμών, διανέμει τις επιστροφές μεταξύ των ασφαλισμένων στο γενικό NDC σύστημα, σύμφωνα με τη σχέση  $A_t \geq L_t$ .

3. Η παροχή των NDC συστημάτων σχεδιάζεται ως ετήσια ράντα ζωής, βασισμένη στο προσδόκιμο ζωής των ασφαλισμένων κατά τη συνταξιοδότηση. Μία σωστή εκτίμηση του προσδόκιμου ζωής κατά την ηλικία συνταξιοδότησης, οδηγεί σε σωστή αξιολόγηση των στοιχείων του Παθητικού που συνδέονται με τις πληρωμές της ετήσιας συνταξιοδοτικής παροχής.

Μία πρώτη προσέγγιση είναι η δημιουργία μίας **επιτροπής δημογραφικών εμπειρογνομών**, υπεύθυνων για τις αντίστοιχες αναλύσεις και προβλέψεις για τη βιωσιμότητα της κάθε ομάδας ασφαλισμένων. Τα αποτελέσματα στα οποία καταλήγουν οι ειδικοί δημοσιεύονται με σκοπό να προβάλλουν τη διαφάνεια της διαδικασίας των υπολογισμών τους.

Ένας δεύτερος τρόπος υπολογισμού του προσδόκιμου ζωής κατά την ηλικία συνταξιοδότησης, είναι να βασιστούμε σε **ιστορικά στοιχεία**. Με τη μέθοδο αυτή παρέχεται μεν πλήρης διαφάνεια στις εκτιμήσεις μας, αλλά υπάρχει ο κίνδυνος ότι οι προβολές των υπολογισμών θα δημιουργήσουν μετατόπιση των δαπανών στις μελλοντικές ομάδες ασφαλισμένων.

Μία τρίτη μέθοδος υπολογισμού του προσδόκιμου ζωής εστιάζει στη **χρησιμοποίηση τρεχόντων στοιχείων** για τη ρύθμιση των τακτικών οφελών, με νέους και συνεχώς αναθεωρούμενους πίνακες επιβίωσης. Αν και το πρότυπο των διαρκώς ανανεούμενων στοιχείων υπολογισμού είναι δίκαιο, εντούτοις παρουσιάζει δυσκολίες στην εφαρμογή του, αφού τα εισοδήματα των συνταξιούχων θα πρέπει να αλλάζουν συνεχώς και να προσαρμόζονται στους νέους υπολογισμούς του προσδόκιμου ζωής, μεταβάλλοντας διαρκώς το επίπεδο διαβίωσής τους.

Η πρώτη και η τρίτη μέθοδος εκπληρώνουν το κριτήριο της οικονομικής ισορροπίας και αντίστοιχα η δεύτερη και η τρίτη προσέγγιση παρέχουν τη μεγαλύτερη αυτονομία.

4. Το χρηματοοικονομικό ισοζύγιο στο γενικό NDC σύστημα, απαιτεί οι λογαριασμοί να εκτιμώνται με το εσωτερικό ποσοστό  $g + \lambda + p$ .

Ένα από τα καθοριστικά στοιχεία που συμβάλουν στην επιβίωση ενός συνταξιοδοτικού σχήματος είναι το αποθεματικό κεφάλαιο αυτού και η διατήρηση της οικονομικής ισορροπίας του σχήματος. Έστω ότι έχουμε μεγάλες και μικρές κυμαινόμενες ομάδες γέννησης, τότε *ceteris paribus* οι εισφορές των μεγάλων ομάδων πρέπει να χρηματοδοτηθούν και να πληρωθούν όταν οι μεγάλες ομάδες συνταξιοδοτηθούν. Εάν αυτό δε γίνει τότε το σύστημα θα τείνει να είναι εκτός οικονομικής ισορροπίας, όπου τα στοιχεία του Παθητικού θα υπερτερούν των στοιχείων του Ενεργητικού. Ακόμη το ποσοστό επιστροφής στα αποθέματα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο με το εσωτερικό ποσοστό επιστροφής.

Επίσης το αποθεματικό κεφάλαιο εξυπηρετεί το σκοπό συλλογής και καταβολής της δημογραφικής ισορροπίας των γενεών. Το αποθεματικό κεφάλαιο είναι ένα γενικό κεφάλαιο

οι πηγές του οποίου καθορίζονται ανά περίπτωση συνταξιοδοτικού σχήματος και πρέπει να παρουσιάζουν σε ένα βαθμό σταθερότητα ως προς την προέλευση και τη συχνότητά τους. Τέτοιες πηγές εσόδων είναι τα γενικά φορολογικά έσοδα ή ειδικό ποσοστό εισφοράς που καθορίζεται για το σκοπό αυτό.

Ένα άλλο μέτρο είναι η επιβολή ενός νέου φόρου που θα εμφανίζεται ως προσαύξηση πάνω στο παλαιό σύστημα και μάλιστα θα πρέπει να είναι τέτοιος ώστε να κερδίσει το εσωτερικό ποσοστό επιστροφής. Ένα τελευταίο προτεινόμενο μέτρο ενίσχυσης του αποθεματικού κεφαλαίου είναι η Σουηδική αρχή μεταρρύθμισης, η οποία χρησιμοποιεί το  $g$  στους υπολογισμούς δεικτών και οφελών, και βασίζεται στην άποψη ότι η αξία των οφελών πρέπει να αυξάνεται με το ρυθμό ανάπτυξης της κατά κεφαλήν καλυπτόμενης αμοιβής.

Ένα NDC σύστημα είναι αυτορυθμιζόμενο οικονομικά και μπορεί να λειτουργήσει χωρίς εξωτερικές παρεμβάσεις. Η αυτονομία ενός NDC συστήματος, που είναι αποτέλεσμα της εφαρμογής των παραπάνω ιδιοτήτων, οφείλεται στη φιλοσοφία κατασκευής του και είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του που το κάνουν το πλέον ανταγωνιστικό σχέδιο συνταξιοδότησης. Στην πράξη όμως το γενικό πρότυπο δεν εφαρμόζεται και η σχέση (3.7), παίρνει την τελική μορφή

$$b_t = \frac{PV(A_t)}{PV(L_t)} - 1 \quad (3.11)$$

όπου  $b_t = p_t$  εάν το μοντέλο ακολουθεί το γενικό πρότυπο NDC σχεδίου συνταξιοδότησης. Η τιμή  $b_t$  είναι ο παράγοντας με τον οποίο πρέπει να ρυθμιστούν οι λογαριασμοί των ασφαλισμένων και οι ετήσιες παροχές των συνταξιούχων ώστε να διατηρηθεί ισορροπία στο σύστημα. Αυτός είναι ο αυτόματος εξισορροπητικός μηχανισμός (ABM<sup>7</sup>).

Ο ABM μηχανισμός περιγράφεται ως εξής : Αν ισχύει  $PV(A_t) < PV(L_t)$ , ανεξάρτητα από την αιτία, τότε στις τιμές των λογαριασμών των εργαζομένων και τις ετήσιες συνταξιοδοτικές παροχές θα πρέπει να δοθεί ένα χαμηλότερο ποσοστό επιστροφής για να επανέλθει η ισορροπία στο σύστημα. Αντίστροφα, το συνταξιοδοτικό σύστημα μπορεί να διανείμει ένα μεγαλύτερο ποσοστό επιστροφής στους συμμετέχοντες αν ισχύει  $PV(A_t) > PV(L_t)$ .

<sup>7</sup> ABM (Automatic Balance Mechanism = Αυτόματος Εξισορροπητικός Μηχανισμός)

Ο ΑΒΜ μηχανισμός χρησιμοποιήθηκε αρχικά στη χώρα που τον εφηύρε, τη Σουηδία. Άλλες χώρες που υιοθέτησαν το ΝDC σύστημα ακολούθησαν πιο παραδοσιακές μεθόδους, εστιάζοντας στη σύγκριση του Ενεργητικού με το Παθητικό, ως κριτήριο της διανομής ή μη όλων των πιθανών εσωτερικών επιστροφών (Palmer, 2006).

### **3.5 Αυτόματος Εξισορροπητικός Μηχανισμός (Automatic Balance Mechanism)**

Ο αυτόματος εξισορροπητικός μηχανισμός (ΑΒΜ) είναι σειρά μέτρων που καθορίζονται από το νόμο με γνώμονα τον απαιτούμενο δείκτη φερεγγυότητας. Η λειτουργία του μηχανισμού ΑΒΜ είναι απαραίτητη για το μεταβατικό στάδιο της μεταρρύθμισης, ώστε να αποκατασταθεί η οικονομική ισορροπία των Pay-As-You-Go συστημάτων.

Η απόφαση για τη μεταρρύθμιση του συστήματος συνταξιοδότησης μιας χώρας αποτελεί κορυφαία πολιτική απόφαση με αντίστοιχα σημαντικές συνέπειες τόσο για τους ασφαλισμένους όσο και για την πολιτική ηγεσία. Είναι λοιπόν σαφές ότι η απόφαση για τη μεταρρύθμιση ενός συνταξιοδοτικού συστήματος περιέχει πολιτικό κίνδυνο και κίνδυνο φήμης. Ένα μεγαλόπνοο σχέδιο, όπως η μεταρρύθμιση ενός συνταξιοδοτικού συστήματος, πρέπει να είναι απαλλαγμένο μικροπολιτικές τακτικές που μπορεί να αποτελέσουν τροχοπέδη για την εκπλήρωσή του.

Με δεδομένες τις δυσκολίες που εμφανίζει η αποδοχή μίας ασφαλιστικής μεταρρύθμισης, γίνεται σαφής η σημαντικότητα ενός εξισορροπητικού μηχανισμού. Η απουσία ενός εξισορροπητικού μηχανισμού έχει ως αποτέλεσμα την καθυστερημένη επιβολή των μεταρρυθμιστικών μέτρων, με αποτέλεσμα όταν και αν τελικά επιβληθούν να είναι ακόμη πιο δυσμενή για τους ασφαλισμένους. Επίσης, ελλείψει του εξισορροπητικού μηχανισμού, είναι πιθανόν να μη ληφθεί υπόψη η απαραίτητη χρονική προοπτική των μεταρρυθμιστικών μέτρων. Τέλος, η μη χρήση ενός αυτόματου εξισορροπητικού μηχανισμού έχει ως αποτέλεσμα να μην εφαρμοστεί η μεταρρύθμιση ωσότου η κρίση στο συνταξιοδοτικό σύστημα να την καθιστά απαραίτητη, με αποτέλεσμα να έχει χαθεί πολύτιμος χρόνος.

Αρκετά από τα συστήματα συντάξεων ανά τον κόσμο δεν έχουν δομηθεί σύμφωνα με τις ασφαλιστικές αρχές, με αποτέλεσμα να είναι αδύνατο να διατηρηθεί η χρηματοοικονομική ισορροπία εισφορών και παροχών.



Η ύπαρξη ενός εξισορροπητικού μηχανισμού αντιστοιχεί στον υπολογισμό ενός δείκτη φερεγγυότητας, όπως είναι ο ασφαλιστικός ισολογισμός, το εισόδημα ή ακόμη και οι δημογραφικοί δείκτες. Ο «αυτόματος» εξισορροπητικός μηχανισμός, λοιπόν, θα ενεργοποιούνταν για συγκεκριμένες τιμές των δεικτών που προαναφέρθηκαν.

Η σημαντικότητα της ύπαρξης αυτόματου εξισορροπητικού μηχανισμού επιβεβαιώνεται πλέον και από ιστορικά στοιχεία, αφού όσες χώρες επιχείρησαν να μεταρρυθμίσουν τα συνταξιοδοτικά τους συστήματα με επιτυχία, χρησιμοποίησαν έναν αντίστοιχο εξισορροπητικό μηχανισμό. Τέτοια παραδείγματα χωρών αποτελούν η Σουηδία, ο Καναδάς, η Γερμανία, η Ιαπωνία και η Φιλανδία (The Geneva Association, 2009).

### **3.6 Ο κοινωνικός χαρακτήρας των NDC συνταξιοδοτικών συστημάτων**

Ένας ακόμη σημαντικός ρόλος των NDC συστημάτων είναι η ενίσχυση του κοινωνικού χαρακτήρα της πολιτείας, προωθώντας ένα σύστημα υποχρεωτικής ασφάλισης. Όπως όλα τα συστήματα υποχρεωτικής ασφάλισης, έτσι και το NDC σύστημα πρέπει να αποτελεί το βασικό στόχο της κοινωνίας και όχι μια προσωρινή επιλογή που μπορεί να εμφανίζει χαμηλές εισφορές για τους ασφαλισμένους σε μια δεδομένη χρονική περίοδο.

Για παράδειγμα στις φτωχότερες κοινωνίες μια μεγάλη σύνταξη που θα πληρώσει παροχές στο μέλλον εις βάρος της τρέχουσας κατανάλωσης, μπορεί να βρεθεί σε σύγκρουση με την επιθυμία των ασφαλισμένων που θα προτιμούσαν να απολαμβάνουν μεγαλύτερη κατανάλωση στο παρόν. Ένας λογικός στόχος του συστήματος, σε μία ανεπτυγμένη οικονομία της αγοράς, θα ήταν να παρασχεθεί ένα επαρκές όφελος για τους εργαζόμενους που συνταξιοδοτούνται κοντά στην ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης, αλλά να δίνει και τη δυνατότητα σε μεμονωμένες επιλογές για επιπλέον έτη εργασίας και καταβολή εισφορών με στόχο μεγαλύτερες παροχές.

Η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης είναι απαραίτητο να υπάρχει, δεδομένου ότι οι συντάξεις βασίζονται στο προσδόκιμο ζωής κατά την ηλικία αποχώρησης από την εργασία. Παρά τα ελάχιστα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης που είναι απαραίτητο να υπάρχουν σε ένα συνταξιοδοτικό σχέδιο, το NDC σύστημα δίνει στους ασφαλισμένους τη δυνατότητα να καθορίσουν σε ένα βαθμό την ηλικία αποχώρησής τους από την εργασία. Μάλιστα στην περίπτωση που οι φορολογικές κλίμακες δε διαφέρουν για τους εργαζόμενους και τους

ασφαλισμένους, η τελική απόφαση για την ηλικία συνταξιοδότησης γίνεται όλο και πιο εξατομικευμένη. Γενικά σε ένα NDC σχέδιο μπορεί να συνδυαστεί η σύνταξη με την εργασία, σε οποιοσδήποτε αναλογίες και σε οποιαδήποτε ηλικία.

Ο κοινωνικός χαρακτήρας των NDC συστημάτων επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι υπάρχει παροχή για όλους όσους εργάζονται και συμβάλλουν στο συνταξιοδοτικό σχέδιο. Θα υπάρξουν όμως κάποια άτομα που δε θα λάβουν ικανοποιητικό εισόδημα και αυτό οφείλεται στην αναλογία που συνδέει τις παροχές με τις εισφορές. Η επάρκεια της παροχής στα NDC σχέδια εξαρτάται άμεσα από την ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης. Τα στοιχεία όσον αφορά τα εθνικά συνταξιοδοτικά σχήματα δείχνουν ότι οι ασφαλισμένοι επιδιώκουν να αποχωρήσουν από το εργατικό δυναμικό στη χαμηλότερη δυνατή ηλικία, ανεξάρτητα από το ύψος της παροχής που θα λάβουν. Δεδομένης αυτής της τάσης του εργατικού δυναμικού, τα NDC σχήματα δίνουν το κίνητρο της αυξημένης παροχής σε όσους δεν επιβαρύνουν το συνταξιοδοτικό σύστημα με πρόωρη αποχώρησή τους από την εργασία, που συνεπάγεται και τη διακοπή καταβολής των εισφορών του. Επιπλέον, η ηλικία συνταξιοδότησης θα πρέπει να μεταβάλλεται ανάλογα με το δείκτη μακροζωίας.

Με δεδομένη μία ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης υπάρχει και ένα ελάχιστο εισόδημα ως παροχή. Σε ένα πληθυσμό πάντα θα υπάρχει ένα ποσοστό ασφαλισμένων που για οποιοδήποτε λόγο δε θα μπορεί αν εξασφαλίσει μία ικανοποιητική σύνταξη για να επιβιώσει. Για αυτό το λόγο είναι απαραίτητο το συνταξιοδοτικό σχέδιο να δέχεται εξωτερική ενίσχυση και μάλιστα μέσω των γενικών φορολογικών εσόδων του κράτους, ώστε η επιπλέον αυτή καταβολή παροχών να μην έχει επιπτώσεις στη χρηματοοικονομική ισορροπία του συνταξιοδοτικού συστήματος (Palmer, 2006).

### **3.7 Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Σουηδίας: Η πρώτη εφαρμογή του NDC**

Η Σουηδία είναι μία από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που παρέχει υψηλό βιοτικό επίπεδο. Η συνολική εικόνα του προτύπου διαβίωσης ενισχύεται από το ανεπτυγμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Οι ηλικίες συνταξιοδότησης είναι από τα 61 έως τα 65 έτη, με ποσοστά αναπλήρωσης περίπου 50% έως 60% του μισθού αντίστοιχα, ενώ για κάθε έτος άνω των 65 υπάρχει επιβράβευση παραμονής που φθάνει και το 85% του μισθού για την ηλικία των 70 ετών. Επομένως για τον υπολογισμό της παροχής υπολογίζονται όλα τα χρόνια ασφάλισης. Τα άτομα που δεν κατοχυρώνουν δικαίωμα σύνταξης ή δικαιούνται χαμηλή σύνταξη, τελικά συνταξιοδοτούνται στα 65 και λαμβάνουν μία εγγυημένη κατώτατη παροχή.

Η χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης γίνεται από τις εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων, από τον κρατικό προϋπολογισμό και από τις αποδόσεις των επενδυόμενων κεφαλαίων. Επίσης υπάρχει και εξωτερική ενίσχυση από τα γενικά φορολογικά έσοδα του κράτους για την καταβολή των «κοινωνικών» κατώτατων συντάξεων. Το ενδεχόμενο εισφοροδιαφυγής είναι σπάνιο, δεδομένου ότι οι εισφορές καταβάλλονται από τον εργοδότη στην εφορία και από εκεί στη συνέχεια στο Κρατικό Ταμείο.

Τα κύρια χαρακτηριστικά του συνταξιοδοτικού συστήματος της Σουηδίας είναι :

- Υπολογισμός των συντάξιμων αποδοχών συναρτήσει του συνόλου των ετών ασφάλισης και όχι μόνο υπολογίζοντας τα έτη με τις υψηλότερες αμοιβές.
- Υπάρχει η δυνατότητα επιλογής περισσότερου «ελεύθερου χρόνου» έναντι μεγαλύτερης συνταξιοδοτικής παροχής, δηλαδή η ηλικία συνταξιοδότησης αρχίζει στο 61<sup>ο</sup> έτος και μπορεί να αυξηθεί με αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών.
- Για όσους ασφαλισμένους δεν κατοχυρώνουν το δικαίωμα συνταξιοδότησης, υπάρχει εγγυημένη κατώτατη σύνταξη κοινωνικού χαρακτήρα.
- Η εφαρμογή ελέγχου των ασφαλισμένων που νοσούν και απουσιάζουν από την εργασία.
- Το 50% του εργατικού δυναμικού αποτελείται από γυναίκες.
- Η εφαρμογή του Σουηδικού συστήματος συνταξιοδότησης έθεσε υπό έλεγχο το δημοσιονομικό έλλειμμα της χώρας.

Το Σουηδικό σύστημα συνταξιοδότησης αποτελεί ίσως την καλύτερη μεταρρυθμιστική πρόταση για τα συνταξιοδοτικά συστήματα των χωρών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ). Περισσότερες από τις μισές χώρες του ΟΟΣΑ, από το 1990 έως σήμερα, έχουν επιχειρήσει μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού τους συστήματος. Ειδικά για αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που έχουν ήδη κάποιο αναδιανεμητικό σύστημα Pay-As-You-Go, το Σουηδικό μοντέλο συνταξιοδότησης αποτελεί ιδανική επιλογή μεταρρύθμισης (Στεργίου Ελένη, 2007).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### 4. Παρουσίαση συνταξιοδοτικών συστημάτων κρατών που εξετάζουν την υιοθέτηση του NDC συστήματος συνταξιοδότησης

#### 4.1 ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Η περίοδος που διαρκεί η μεταρρύθμιση ενός συνταξιοδοτικού συστήματος είναι καθοριστική για την επιτυχή μετάβαση από το παλιό στο νέο σύστημα. Η μετάβαση από το παλιό στο νέο σύστημα πρέπει να γίνεται χωρίς καθυστέρηση, ώστε να αντιμετωπιστεί έγκαιρα η πίεση που θα δεχθεί ο συνταξιοδοτικός προϋπολογισμός κατά τη συνταξιοδότηση της γενιάς των baby boomers<sup>8</sup>.

Οι παραδοσιακές πορείες μετάβασης είναι δυνατόν να διαρκέσουν λιγότερο από το προβλεπόμενο, όταν το τρέχον συνταξιοδοτικό σύστημα περιλαμβάνει ήδη κάποια χαρακτηριστικά του νέου συστήματος (στην περίπτωση μας το νέο μοντέλο είναι το NDC). Στη Γερμανία η μεταβατική αυτή περίοδος έχει εκτιμηθεί ότι θα διαρκέσει από το 2005 έως το 2020, δεδομένου ότι το απερχόμενο συνταξιοδοτικό σύστημα περιλαμβάνει ορισμένα χαρακτηριστικά του NDC σχεδίου. Το υπάρχον συνταξιοδοτικό σύστημα της Γερμανίας είναι ένα σύστημα καθορισμένης παροχής με τα εξής χαρακτηριστικά :

- Έχει το μορφή “point system”, όπου πιστώνονται τα ασφαλιστικά δικαιώματα των ασφαλισμένων. Είναι ένα χαρακτηριστικό που πρωτοεμφανίστηκε στη Γερμανία με την επιβολή του Pay-As-You-Go το 1957.
- Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό είναι οι «αναλογιστικές ρυθμίσεις» που εμφανίστηκαν το 1992 και αναμένεται να αυξήσουν τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης.
- Μία συνάρτηση καθορισμού των παροχών των συνταξιούχων.

Αναλυτικότερα για τα παραπάνω χαρακτηριστικά ισχύουν :

- Οι παροχές στο δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα υπολογίζονται με τη βοήθεια του τύπου:

$$B_{t,i} = PV_t \cdot EP_i \cdot AA_i \quad (4.1.1)$$

<sup>8</sup> Baby boomers = γενιά ασφαλισμένων που γεννήθηκαν τις δεκαετίες του '50 και '60, οπότε και είχε παρατηρηθεί ξαφνική αύξηση των γεννήσεων.

όπου

$B_{t,i}$  : οι παροχές του συνταξιούχου  $i$  στο έτος  $t$ ,

$PV_t$  : τρέχουσα συνταξιοδοτική αξία στο έτος  $t$ ,

$EP_i$  : αριθμός ατομικών παροχών που έχουν συσσωρευτεί από το συνταξιούχο  $i$  ως την ηλικία συνταξιοδότησής του και

$AA_i$  : αναλογιστική ρύθμιση, εξαρτώμενη από την ηλικία συνταξιοδότησης του συνταξιούχου  $i$ .

**b.** Πριν το 1992 η ρύθμιση των συνταξιοδοτικών παροχών δεχόταν επιρροή μόνο από το “point system”. Για παράδειγμα ένας ασφαλισμένος που έχει συμπληρώσει 40 χρόνια εργασίας, με παροχές κοντά στο μέσο επίπεδο παροχών, αν εργαστεί ένα επιπλέον έτος θα αυξήσει τις ετήσιες αποδοχές του κατά 2.5%.

Μετά το 1992 οι αλλαγές που έγιναν μείωναν τις παροχές κατά 3.6% για κάθε έτος συνταξιοδότησης πριν το έτος βάση των 65 ετών. Αντίστοιχα για κάθε έτος επιπλέον παραμονής στον εργασιακό στίβο, πέραν των 65 ετών, οι παροχές αυξάνονται κατά 6%.

**c.** Η τρέχουσα συνταξιοδοτική αξία  $PV_t$  υπολογιζόταν από τη σχέση

$$PV_t = PV_{t-1} \cdot \frac{ANW_{t-1}}{ANW_{t-2}} \quad (4.1.2)$$

όπου

$PV_t$  : τρέχουσα συνταξιοδοτική αξία στο έτος  $t$

$ANW$  : μέσες εισφορές όλων των υπαλλήλων που συμμετέχουν στην υποχρεωτική ασφάλεια, απαλλαγμένες από φόρους και εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση.

Δεδομένου ότι η τρέχουσα συνταξιοδοτική αξία  $PV_t$  επηρεάζει κάθε ατομική παροχή, συμπεραίνουμε ότι ο τύπος υπολογισμού των παροχών επηρεάζει τόσο τα έσοδα των συνταξιούχων όσο και τα έξοδα του συνταξιοδοτικού σχεδίου. Εντούτοις, με βάση τον παραπάνω τύπο υπολογισμού του  $PV_t$ , οι παροχές παρέμεναν ανεπηρέαστες από δημογραφικές μεταβολές και μεταβολές του πλήθους των ασφαλισμένων.

Επομένως ο τύπος υπολογισμού των παροχών ενισχύθηκε με ένα «παράγοντα ικανότητας υποστήριξης» που ενσωματώνει τις επιπτώσεις των δημογραφικών μεταβολών και των μεταβολών στην απασχόληση.

Άρα η τρέχουσα συνταξιοδοτική αξία εκτιμάται πλέον από τη σχέση :

$$PV_t = PV_{t-1} \cdot \frac{ANW_{t-1}}{ANW_{t-2}} \cdot \left[ \left( 1 - \frac{PQ_{t-1}}{PQ_{t-2}} \right) \cdot \alpha + 1 \right] \quad (4.1.3)$$

όπου

$PV_t$  : τρέχουσα συνταξιοδοτική αξία στο έτος  $t$

$ANW$  : μέσες εισφορές, απαλλαγμένες από εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση και ιδιωτική ασφάλιση.

$PQ$  : αναλογία εξάρτησης συστημάτων  $\left( \frac{\text{συνταξιούχοι}}{\text{συνεισφέροντες} + \text{άνεργοι}} \right)$

Η ενσωμάτωση του «παράγοντα ικανότητας υποστήριξης» στην εκτίμηση της τρέχουσας συνταξιοδοτικής αξίας, συνδέει τις ετήσιες αυξήσεις των συντάξεων με την αύξηση της παραγωγικότητας και την αύξηση των εισφορών.

Ο παράγοντας στάθμισης  $a$  διανέμει αποτελεσματικά την οικονομική βαρύτητα μεταξύ των μελών που καταβάλλουν εισφορές και των συνταξιούχων. Αν  $a = 0$  τότε το οικονομικό βάρος, που προκαλείται κυρίως από τους συνταξιούχους, θα το επωμιζόταν το εργατικό δυναμικό.

Τα κύρια χαρακτηριστικά του γερμανικού δημόσιου συστήματος συνταξιοδότησης, μοιάζουν αρκετά με τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των NDC συστημάτων συνταξιοδότησης.

Το “point system” του γερμανικού συστήματος συνταξιοδότησης περιλαμβάνει όλες τις αποδοχές στη διάρκεια ζωής του ασφαλισμένου. Οι αποδοχές αυτές μετρούν εξίσου, σε αντίθεση με ένα NDC συνταξιοδοτικό σύστημα όπου οι αποδοχές που συσσωρεύονται νωρίτερα στον ατομικό λογαριασμό εκτιμώνται περισσότερο.

Μία ακόμη σημαντική διαφορά του γερμανικού συστήματος συνταξιοδότησης από τα NDC εντοπίζεται στον υπολογισμό του προσδόκιμου ζωής των ασφαλισμένων κατά την ηλικία συνταξιοδότησης (Borsch-Supan, 2006).

## 4.2 ΓΑΛΛΙΑ

Το υποχρεωτικό σύστημα συνταξιοδότησης που παρέχει συντάξεις στους υπαλλήλους του ιδιωτικών επιχειρήσεων, περιλαμβάνει περίπου το 61% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Υπάρχει το βασικό συνταξιοδοτικό σχέδιο και ένα συνταξιοδοτικό σχέδιο του ιδιωτικού τομέα.

Για τον ιδιωτικό τομέα οι συντάξεις στηρίζονται σε δύο πυλώνες :

- Στον πρώτο πυλώνα ανήκει το **βασικό γενικό σχέδιο (CNAV)** παρέχει συντάξεις αντίστοιχες των αμοιβών κάτω από το ανώτατο όριο κοινωνικής ασφάλισης (TRA).

Στις αρχές του 2003 οι συντάξιμες αποδοχές του βασικού γενικού σχεδίου (CNAV) υπολογιζόταν από τη σχέση

$$P_{cnav} = w \cdot \alpha \cdot \text{Min} \left[ 1, \frac{T}{37.5} \right] \quad (4.2.1)$$

όπου

$w$ : ο ετήσιος ακαθάριστος μέσος όρος αμοιβών των καλύτερων 25 αμοιβών (αυτός ο υπολογισμός αφορά όσους γεννήθηκαν μετά το 1948) και

$\alpha$ : το ποσοστό της σύνταξης που υπολογίζεται από τη σχέση

$$\alpha = 0.50 \cdot [1 - 0.10 \cdot \text{Min}(40 - T; 65 - A)] \quad (4.2.2)$$

όπου

$T$ : ο αριθμός των ετών που κατέβαλε εισφορές ο εργαζόμενος και

$A$ : η ηλικία συνταξιοδότησης.

Με τη μεταρρύθμιση τον Αύγουστο του 2003 μεταβλήθηκαν σταδιακά τα συνολικά έτη εργασίας για κατοχύρωση πλήρους σύνταξης, από 40 έτη σε 42 έτη εργασίας. Το ποσοστό έκπτωσης από 0.10 μειώθηκε σε 0.05, ο παρονομαστής του όρου  $\frac{T}{37.5}$  αυξήθηκε σε 40

(δηλαδή  $\frac{T}{40}$ ) και η σχέση υπολογισμού των συντάξιμων αποδοχών προσαρμόστηκε ως εξής

$$P_{cnav} = w \cdot \alpha \cdot \text{Min} \left[ 1, \frac{T}{T'} \right] \quad (4.2.3)$$



όπου

$$\alpha = 0.50 \cdot [1 - 0.05 \cdot \text{Min}(T' - T; 65 - A)] \quad (4.2.4)$$

- Στο δεύτερο πυλώνα ανήκουν το **συμπληρωματικά σχέδια AGIRC<sup>9</sup>** και **ARRCO<sup>10</sup>**.

Το συμπληρωματικό σχέδιο AGIRC αφορά τους ανώτερους υπαλλήλους για το μέρος των αμοιβών τους που είναι πάνω από το ανώτατο όριο κοινωνικής ασφάλισης (TRA), ενώ το συμπληρωματικό σχέδιο ARRCO αφορά τους υπόλοιπους ασφαλισμένους και τους ανώτερους υπαλλήλους για το μέρος της αμοιβής τους που ξεπερνά το ανώτατο όριο κοινωνικής ασφάλισης.

Οι πρώτες συντάξεις μετά τη συνταξιοδότηση υπολογίζονται με ένα σύστημα σημείων, τα οποία είναι βασικές συνταξιοδοτικές μονάδες, με την παρακάτω σχέση

$$P_{comp} = \left[ \sum_T \text{point } s \right] \cdot VP_{C+A} \quad (4.2.5)$$

όπου

$A$ : ηλικία συνταξιοδότησης

$C$ : το έτος γέννησης της γενεάς της ομάδας ασφαλισμένων που εξετάζουμε

$VP_{C+A}$ : η εικονική τιμή στην οποία οι ασφαλισμένοι μετατρέπουν το εικονικό ποσό, που έχουν μαζέψει κατά τον εργασιακό τους βίο, σε συντάξιμη παροχή.

Κατά τη διάρκεια οποιουδήποτε έτους  $t$ , κατά τη διάρκεια της περιόδου εργασίας, η ροή των αυξανόμενων «σημείων» μπορεί να υπολογιστεί για τους μη ανώτερους υπαλλήλους, από τη σχέση:

$$\begin{aligned} \text{point } s_t &= \text{point } s_{ARRCO,t} \\ \text{point } s &= \frac{\tau_{ARRCO,TRA} * w \leq TRA + \tau_{ARRCO,TRB} * TRA < w \leq TRB}{PP_{ARRCO}} \quad (4.2.6) \end{aligned}$$

<sup>9</sup> AGIRC = Association Generale des Institutions de Retraite des Cadres

<sup>10</sup> ARRCO = the Association de Retraite Complementaires

και για τους ανώτερους υπαλλήλους από τη σχέση:

$$point\ s = \frac{\tau_{ARRCO,TRA} * w \leq TRA}{PP_{ARRCO}} + \frac{\tau_{AGIRC} * TRA < w \leq TRC}{PP_{AGIRC}} \quad (4.2.7)$$

όπου

$\tau_{ARRCO,TRA}$ ,  $\tau_{ARRCO,TRB}$ ,  $\tau_{AGIRC}$  : είναι τα συμβατικά ποσοστά συμβολής των καθεστώτων και

$PP_{ARRCO}$ ,  $PP_{AGIRC}$  : είναι η τιμή «αγοράς» του σημείου (point).

Να επισημάνουμε ότι οι συντάξεις ακολουθούν τις μεταβολές των τιμών, εφόσον και τα  $A$ ,  $PP$ ,  $VP$  αλλάζουν από τους πίνακες ανάλογα με τις προβλέψεις για τα συνταξιοδοτικά σχέδια. Ακόμη να αναφέρουμε ότι οι  $AGIRC$  και  $ARRCO$  είναι ιδιωτικές ενώσεις που συνδέουν τομείς των συνταξιοδοτικών σχεδίων, ακριβώς γιατί όταν δημιουργήθηκαν τα σχέδια, κάθε οικονομικός τομέας είχε το δικό του σχέδιο.

Τα γαλλικά συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά σχέδια είναι αναλογικά και διοικούνται από συνδικαλιστές και συνταξιοδοτηθέντες ειδικούς, με τη βοήθεια αναλογιστών και χρηματοοικονομικών επενδυτών (Legros, 2006 and Gora, 2006).

Παρά την προσπάθεια απόδοσης «αναλογικών» συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, υπάρχει απόκλιση της αναλογούσας παροχής από την τελικώς χορηγηθείσα, λόγω του κοινωνικού χαρακτήρα των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Στο Σουηδικό σύστημα συνταξιοδότησης έγινε ενδελεχής ανάλυση της «ασφαλιστικής δικαιοσύνης» και μάλιστα η εφαρμογή αυτής αποδείχθηκε απαραίτητη για τη βιωσιμότητα ενός συνταξιοδοτικού συστήματος.

Στη Γαλλία το βασικό γενικό σχέδιο παρέχει τη δυνατότητα μίας ελάχιστης σύνταξης. Στη Σουηδία, όπου υπάρχει η διπλή προστασία για τους φτωχούς και ανέργους υπάρχει το κοινωνικό εισόδημα που καλύπτει ανέργους, αναπηρίες κ.α. και υπάρχουν συμπληρωματικά δικαιώματα. Τα χαρακτηριστικά αυτά σίγουρα αναδεικνύουν τον κοινωνικό χαρακτήρα των συνταξιοδοτικών συστημάτων, αλλά έρχονται σε αντίθεση με την «ασφαλιστική δικαιοσύνη», αφού άτομα που δεν κατέβαλαν ή κατέβαλαν ελάχιστες εισφορές, θα λάβουν την κατώτατη σύνταξη που θα λάβουν και εργαζόμενοι με περισσότερα έτη εργασίας.

Ο λόγος που εμφανίζεται αυτό το φαινόμενο, είναι γιατί υπάρχει ένας αριθμός ασφαλισμένων που δεν έχουν την ωριμότητα να εργαστούν ώστε να λάβουν μία ελάχιστη

κοινωνική παροχή. Στα πλαίσια ενός κοινωνικού κράτους πρέπει να παρέχεται ένα ελάχιστο επίδομα ακόμη και αν αυτή η πρακτική αντιτίθεται στην «ασφαλιστική δικαιοσύνη».

Στην πραγματικότητα δεν υπάρχει απόλυτα NDC σύστημα συνταξιοδότησης, που να αποδίδει σε κάθε ασφαλισμένο ακριβώς αυτό που του αναλογεί. Τα NDC συστήματα συνταξιοδότησης όμως, προβάλλουν τη δίκαιη μεταχείριση των ασφαλισμένων κάνοντας μια εξαίρεση όσον αφορά την παροχή ενός ελάχιστου κοινωνικού επιδόματος (Legros, 2006).

## **4.3 ΙΑΠΩΝΙΑ**

### **4.3.1 ΓΕΝΙΚΑ**

Η Ιαπωνία με το γηραιότερο πληθυσμό στον κόσμο είχε ένα αρκετά καλό κοινωνικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Από το 1980, όμως, έχει προβεί σε αρκετές συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις, τα αποτελέσματα των οποίων δεν ήταν τα αναμενόμενα, καταλήγοντας από το 2002 και μετά ο ισολογισμός του κύριου συνταξιοδοτικού προγράμματος να πάσχει από τα τεράστια στοιχεία του παθητικού. Τα άλλοτε ικανοποιητικά συνταξιοδοτικά οφέλη άρχισαν να μειώνονται.

Η χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης δέχθηκε μεγάλες πιέσεις, εξαιτίας απρόσμενων δημογραφικών και οικονομικών μεταβολών. Η πρώτη σημαντική μεταβολή ήταν στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, από τα 60 στα 65 έτη. Οι κοινωνικές συνταξιοδοτικές παροχές δεν έχουν επηρεαστεί ακόμη άμεσα, αλλά οι οικονομικές εκτιμήσεις για το μέλλον είναι δυσοίωνες.

Το σύστημα συνταξιοδότησης της Ιαπωνίας, του οποίου η λειτουργία μοιάζει με αυτή των Pay-As-You-Go συστημάτων, αποτελείται από δύο επίπεδα παροχών. Στο πρώτο επίπεδο ανήκουν όλοι οι τομείς του πληθυσμού οι οποίοι λαμβάνουν μία βασική σύνταξη και στο δεύτερο ανήκουν μόνο οι υπάλληλοι. Η βασική σύνταξη καλύπτει όλους τους κατοίκους ηλικίας 20 έως 60. Η πλήρης σύνταξη γήρατος καταβάλλεται μετά από 40 χρόνια καταβολής εισφορών, υπό την προϋπόθεση ότι οι εισφορές έγιναν πριν την ηλικία των 60, και γενικά το συνταξιοδοτικό δικαίωμα μπορεί να απαιτηθεί ανάμεσα στις ηλικίες των 60 και 70 με οικονομικά κίνητρα σε όσους απαιτήσουν το συνταξιοδοτικό δικαίωμα μετά τα 65.

Οι μέσες μηνιαίες αποδοχές για όλη τη διάρκεια της κάλυψης του υπαλλήλου υπολογίζονται με ένα δείκτη και μετατρέπονται σε τρέχουσες αποδοχές. Εργαζόμενοι και εργοδότες καταβάλλουν ίσα ποσοστά εισφορών. Ο υπολογισμός των εισφορών βασίζεται στις ετήσιες αποδοχές των ασφαλισμένων, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το συνολικό ποσοστό εισφορών τον Οκτώβριο του 2004 ήταν 13.58%.

Ακόμη δίνεται η δυνατότητα σε άνεργους μεταξύ 20 και 60 ετών να καταβάλλουν ένα ελάχιστο επίπεδο εισφορών, που περιορίζεται στο ένα τρίτο του κανονικού ποσού. Δικαίωμα στο ελάχιστο επίπεδο εισφορών έχουν και οι εξαρτώμενοι σύζυγοι, εφόσον ο έτερος σύζυγος καταβάλλει τη συνταξιοδοτική του εισφορά για την κοινωνική του ασφάλιση. Η κυβέρνηση

επιδοτεί το ένα τρίτο του συνολικού κόστους των παροχών που βασίζονται στο ελάχιστο επίπεδο εισφορών.

Οι δημογραφικές μεταβολές έχουν σημαντικές οικονομικές επιπτώσεις στην κοινωνική ασφάλιση. Το ιαπωνικό εθνικό ίδρυμα πληθυσμού και κοινωνικής ασφάλισης, το 2002 ανακοίνωσε τα αποτελέσματα έρευνας που δείχνουν το μέγεθος στη μεταβολή του πληθυσμού. Η Ιαπωνία έχει έναν από τους γηραιότερους πληθυσμούς στον κόσμο και σε συνδυασμό με την αναμενόμενη μακροζωία των κατοίκων της, προμηνύεται η γρήγορη γήρανση του πληθυσμού.

Ο αριθμός των ηλικιωμένων (ηλικίας 65 ετών και άνω) από 25.5 εκατομμύρια το 2005 αναμένεται ότι θα φθάσει τα 34 εκατομμύρια μέχρι το 2018. Αποτέλεσμα αυτής της μεταβολής θα είναι η αύξηση των ηλικιωμένων από 20% επί του συνολικού πληθυσμού το 2005 σε 30% το 2033.

Στην Ιαπωνία το 70% των παροχών της κοινωνικής ασφάλισης προορίζεται για τους ηλικιωμένους. Σύμφωνα με πρόσφατες εκτιμήσεις, το συνολικό κόστος της κοινωνικής ασφάλισης (συμπεριλαμβανομένων καλύψεων υγείας, κύριων συντάξεων και ελάχιστων κοινωνικών παροχών), από 17.2% του ΑΕΠ το 2004 θα αυξηθεί σε 24.3% του ΑΕΠ το 2025.

Τα παραπάνω δεδομένα, σε συνδυασμό με τις δύσκολες οικονομικές συνθήκες που επικρατούν στο εσωτερικό της χώρας, θα προκαλέσουν συρρίκνωση της οικονομίας της ενώ ταυτόχρονα θα υπάρξουν πιέσεις για επιπλέον χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης. Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού συστήματος συντάξεων σε ένα πνεύμα αναδιάρθρωσης της κοινωνικής ασφάλισης συνολικά, είναι κάτι παραπάνω από επιτακτική για την Ιαπωνία (Takayama, 2006).

#### 4.3.2 Βασικοί λόγοι που επιβάλλουν τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση

Οποιαδήποτε πρόταση συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης στην Ιαπωνία πρέπει να λάβει υπόψη ορισμένα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την ήδη κρίσιμη πορεία του συνταξιοδοτικού συστήματος. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι τα παρακάτω :

1. Το μεγάλο έλλειμμα που παρουσιάζεται στην εισοδηματική δήλωση. Το 2002 εμφανίστηκε έλλειμμα 1.3 τρισεκατομμύριο yen<sup>11</sup> και το 2004 αυξήθηκε σε 5.1 τρισεκατομμύρια yen.

2. Ο μεγάλος αριθμός στοιχείων του παθητικού στον ισολογισμό.

3. Το μέγεθος των συνταξιοδοτικών εισφορών είναι δυσβάσταχτο για τους ασφαλισμένους. Οι συνολικές ετήσιες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (για συντάξεις, υγειονομική περίθαλψη, ανεργία, μακροχρόνια φροντίδα κ.α.) ήταν περίπου 55 τρισεκατομμύρια yen το 2003. Το ποσό αυτό ήταν μεγαλύτερο από τα γενικά φορολογικά έσοδα του κράτους την αντίστοιχη χρονιά, γεγονός που φανερώνει το μέγεθος του φορτίου που έχει μεταφερθεί στους ασφαλισμένους. Οι συνταξιοδοτικές εισφορές των ασφαλισμένων αποτελούν σημαντικό παράγοντα μείωσης της καθαρής αμοιβής των ασφαλισμένων, αφού ένα μεγάλο μέρος του ακαθάριστου μισθού καταλήγει στις εισφορές της κοινωνικής ασφάλισης.

4. Η μεγάλη απόκλιση εισοδήματος των γηραιότερων από το εισόδημα της νέας γενεάς. Το κατά κεφαλήν εισόδημα των ηλικιωμένων είναι αρκετά μεγαλύτερο από αυτό των νέων ηλικίας 30 έως 44 ετών.

5. Τα τελευταία 20 χρόνια, η κυβέρνηση έκανε συνεχείς αλλαγές στο συνταξιοδοτικό σύστημα. Η συνεχής αύξηση των κοινωνικών εισφορών και η συνεχής μείωση των παροχών, σε συνδυασμό με την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης προκάλεσε δυσαρέσκεια στους ασφαλισμένους. Μία πρόσφατη εξέλιξη που αποτυπώνει την άσχημη κατάσταση του συστήματος κοινωνικών συντάξεων, είναι η μη καταβολή του βασικού επιδόματος εισοδηματικής προστασίας γήρατος σε μεγάλο ποσοστό δικαιούχων το 2002.

Το 2004 υπήρξε μία μεταρρύθμιση που προσπάθησε να δώσει λύση στα θέματα που απασχολούσαν τους ασφαλισμένους. Η νέα ρύθμιση δεν είχε θετικά αποτελέσματα ούτε όσον αφορά τις παροχές των ασφαλισμένων ούτε για τη μακροχρόνια βιωσιμότητα του

<sup>11</sup> Ισοτιμία yen – euro στις 25/09/2009: 1.00 Euro = 132.6023 Japanese Yen

συνταξιοδοτικού συστήματος. Ορισμένες από τις αλλαγές ήταν η σταδιακή αύξηση του ποσοστού εισφορών κατά 0.354 ποσοστιαίες μονάδες ετησίως, ώστε το 2017 να φθάσει σε 18.30 μονάδες και να παραμείνει σε αυτή την τιμή τα επόμενα χρόνια. Ακόμη οι συνταξιοδοτικές παροχές θα μειώνονται κατά 0.9% τα επόμενα 20 έτη και τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης θα γίνουν πιο ευέλικτα, εισάγοντας μία νέα ομάδα συνταξιοδοτηθέντων πάνω από τα 70 έτη. Επίσης η νέα μεταρρύθμιση περιελάμβανε νέους φόρους στις συνταξιοδοτικές παροχές από το 2005 και μετά, ενώ δεν ανέφερε καμία αύξηση των συνταξιοδοτικών παροχών.

Η μεταρρύθμιση του 2004 θα προκαλέσει σημαντικές μεταβολές στη χρηματοοικονομική ισορροπία του ισολογισμού του συνταξιοδοτικού συστήματος. Η σημαντική αύξηση των στοιχείων του ενεργητικού δείχνει ότι οι ερχόμενες γενεές θα αναγκαστούν να πληρώσουν δυσανάλογα μεγαλύτερες εισφορές από τις παροχές που αναμένεται να λάβουν.

Τα παραπάνω αναμενόμενα δυσοίωνα αποτελέσματα προκάλεσαν το ενδιαφέρον των αρμόδιων υπουργείων για μία μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος στα πρότυπα του Σουηδικού συστήματος συνταξιοδότησης. Η μετάβαση του τρέχοντος συνταξιοδοτικού συστήματος της Ιαπωνίας στο Σουηδικό πρότυπο μπορεί να γίνει άμεσα όσον αφορά την κάλυψη άμεσων παροχών, θα χρειαστεί όμως δραστικότερες παρεμβάσεις για τη δημιουργία ενός μακροπρόθεσμα βιώσιμου συνταξιοδοτικού συστήματος.

Ορισμένα μέτρα που θα συνέβαλαν σε μία ουσιαστική μεταρρύθμιση με βάση το Σουηδικό σύστημα συνταξιοδότησης είναι :

- Αύξηση του ποσοστού εισφοράς μέσω ενός φόρου κατανάλωσης, ύψους 3% και μία επιπλέον μεταφορά πόρων από τα γενικά έσοδα.
- Οι σημερινές παροχές θα πρέπει να μειωθούν.
- Το ποσοστό εισφοράς θα παραμείνει αμετάβλητο στο 13.58%.
- Το εννοιολογικό επιτόκιο επιστροφής θα πρέπει να λειτουργεί εσωτερικά, όπως ο αυτόματος εξισορροπητικός μηχανισμός του Σουηδικού συστήματος συνταξιοδότησης.
- Περιορισμοί όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδότησης δε θα υπάρχουν, γιατί αναμένεται πως οι ασφαλισμένοι θα συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από ότι με το υπάρχον συνταξιοδοτικό σύστημα.
- Όλοι οι ασφαλισμένοι θα λαμβάνουν μία ελάχιστη συνταξιοδοτική παροχή.

- Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού ηλικίας άνω των 60 αναμένεται να είναι υψηλό, όπως ήταν μέχρι τώρα ένα από τα υψηλότερα ποσοστά συγκριτικά με άλλες ανεπτυγμένες χώρες.

Οι παραπάνω αλλαγές θα συνέβαλαν στην προσπάθεια μεταρρύθμισης του Ιαπωνικού συστήματος συνταξιοδότησης στα πρότυπα του Σουηδικού προτύπου. Μία τέτοια μεταρρύθμιση έχει προεκτάσεις στην οικονομική και κοινωνική δομή μίας χώρας.

Το Σουηδικό σύστημα συνταξιοδότησης επιχείρησε να τακτοποιήσει συνολικά τα οικονομικά της χώρας, συνδυάζοντας τις εισφορές των ασφαλισμένων με το εισόδημά τους και την αντίστοιχη φορολόγησή τους. Στην Ιαπωνία όπου δεν υπάρχει οργανωμένο φορολογικό σύστημα, είναι απαραίτητο να υπάρξουν ειδικές ρυθμίσεις ώστε να αποφευχθούν αδικίες ανάμεσα στις παροχές της κάθε ομάδας εργαζομένων.

Οι συνεισφορές πρέπει να συνδέονται άμεσα με τις συντάξεις γήρατος και πρέπει να εξασφαλίζεται μία ελάχιστη κοινωνική παροχή που θα χρηματοδοτείται από εξωγενείς φορείς, όπως τα γενικά φορολογικά έσοδα (Takayama, 2006).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### 5.1 Πορεία του συνταξιοδοτικού συστήματος της Ελλάδας ως σήμερα

Η πρώτη οργανωμένη προσπάθεια έκφρασης της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα, μετά την ίδρυση του ΝΑΤ (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο) το 1836 και το νόμο Ν.2868 για την ψήφιση της υποχρεωτικής ασφάλισης εργατών και ιδιωτικών υπαλλήλων, επικυρώθηκε το 1934 με το νόμο Ν.6298/34. Η ψήφιση του νόμου αυτού προέβλεπε την ίδρυση ενός κρατικού ιδρύματος ασφαλίσεων υγείας και ταυτόχρονα ενός φορέα συντάξεων, το ΙΚΑ.

Το ΙΚΑ λειτούργησε για πρώτη φορά το 1951 και προσπάθησε από την αρχή να ενσωματώσει και άλλα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό δεν έγινε εφικτό αφού το πλήθος των ταμείων κοινωνικής ασφάλισης αυξήθηκε από 157 το 1957 σε 325 το 1997. Η αρχικά αξιόλογη προσπάθεια ίδρυσης ενός διευρυμένου φορέα κοινωνικής ασφάλισης, δεν απέδωσε τα αναμενόμενα αποτελέσματα εξαιτίας των πολιτικών εξελίξεων που ακολούθησαν από την ίδρυση του ΙΚΑ.

Ήδη το 1934 είχε ξεκινήσει μία προσπάθεια οργάνωσης του κοινωνικού φορέα ασφάλισης. Οι πολιτικές εξελίξεις, σε παγκόσμιο και διεθνές επίπεδο, ανέτρεψαν τα σχέδια αναβάθμισης της κοινωνικής ασφάλισης. Ο Β΄ Παγκόσμιος πόλεμος, στη συνέχεια ο εμφύλιος και η δικτατορία ανέκοψαν τα σχέδια οργάνωσης της κοινωνικής ασφάλισης. Τα κόμματα της μεταπολίτευσης, αλλά και οι πρόσφατες κυβερνήσεις των δεκαετιών του '80 και '90 αν και εντόπισαν το διαχρονικό πρόβλημα του φορέα κοινωνικής ασφάλισης, δεν βρήκαν το θάρρος να αναλάβουν το πολιτικό κόστος μίας ριζικής μεταρρύθμισης και αρκέστηκαν σε ένα πλήθος ρυθμίσεων.

Η δυσχερής κατάσταση στην οποία βρίσκεται σήμερα ο βασικός φορέας κοινωνικής ασφάλισης της Ελλάδας, το ΙΚΑ, αποτυπώνεται σε ορισμένα στατιστικά στοιχεία. Αν και το 70% των ασφαλισμένων λαμβάνει την κατώτατη σύνταξη, το ταμείο χρειάστηκε κρατική χρηματοδότηση τις δεκαετίες του '80 και '90 για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του. Συγκεκριμένα, η κρατική χρηματοδότηση έφτανε το 4.8% του ΑΕΠ το 2000 και το 2006 αυξήθηκε στο 6.1% του ΑΕΠ. Την περίοδο αυτή μάλιστα, οι εισφορές των ασφαλισμένων ήταν σε υψηλά επίπεδα σε αντίθεση με τις παροχές (Νεκτάριος, 2008).

Η οικονομική δυσχέρεια των συνταξιοδοτικών ταμείων οφείλεται:

- στο πλήθος των φορέων ασφάλισης, που συνεπάγεται αύξηση των διαχειριστικών τους εξόδων,
- στη μείωση του εργατικού δυναμικού, φαινόμενο που θα αυξηθεί τις επόμενες δεκαετίες,
- στη μη καταβολή των εισφορών από τους ασφαλισμένους και τους εργοδότες.

Το πρόβλημα των πολυάριθμων ασφαλιστικών φορέων έχει δρομολογηθεί και ήδη υπήρξε περιορισμός τους σε 13 φορείς κοινωνικής ασφάλισης. Το θέμα του χαμηλού εργατικού δυναμικού προβλέπεται να επεκταθεί, ενώ το ζήτημα της εισφοροδιαφυγής απαιτεί αύξηση των ελέγχων του κρατικού μηχανισμού.

Ενδεικτική της κρίσιμης κατάστασης που βρίσκονται τα ασφαλιστικά ταμεία της χώρας, είναι η πρόσφατη έκθεση το Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου. Στην έκθεση επισημαίνεται ότι η έλλειψη αναλογιστικών μελετών για τα περισσότερα ασφαλιστικά ταμεία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την οργάνωση μίας αξιόπιστης μεταρρυθμιστικής πρότασης. Προϋπόθεση είναι η προετοιμασία λεπτομερούς έκθεσης με τις προβλεπόμενες δαπάνες του πληθυσμού και να γίνει μία πρόταση μεταρρύθμισης με βάση τα δεδομένα της έκθεσης.

Οι κατατεθειμένες προτάσεις σε συνδυασμό με τη συναίνεση των πολιτικών εκπροσώπων και την αποφυγή γραφειοκρατικών χρονοβόρων διαδικασιών, είναι τα πρώτα βήματα για τη μεταρρύθμιση του συστήματος συντάξεων. Οι εμπειρογνώμονες προβλέπουν σοβαρότερα προβλήματα τα επόμενα 15 έτη, ακόμη και αν η μεταρρύθμιση ξεκινήσει άμεσα. Η κατάσταση στην οποία βρίσκονται τα συνταξιοδοτικά συστήματα επιδεινώνεται από τη περιορισμένη γονιμότητα και την αύξηση της μέσης ηλικίας των ασφαλισμένων (IMF, 2007).

Στην Ελλάδα, η ηλικία συνταξιοδότησης για τους άνδρες είναι τα 65 έτη και για τις γυναίκες τα 60 έτη (σε αναμονή νέων εξελίξεων για συμμόρφωση στα πρότυπα κοινοτικής οδηγίας περί ισότητας των ορίων συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες), αλλά είναι ακόμη απαραίτητο ο ασφαλισμένος να έχει τουλάχιστον 4500 ημέρες εργασίας. Υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις για μητέρες, εργαζόμενους σε βαρέα και ανθυγιεινά και για άτομα που πρωτοασφαλιστεί πριν την 01.01.1993.

Οι εργαζόμενοι με 37 έτη εργασίας και άνω συνταξιοδοτούνται ανεξαρτήτου ηλικίας και με πλήρη σύνταξη. Η σύνταξη γήρατος και αναπηρίας υπολογίζεται ως το 2% επί του μέσου των αποδοχών της τελευταίας 5-ετίας, επί το σύνολο των ετών εργασίας μέχρι τη συμπλήρωση των 35 ετών. Το ποσοστό αυτό αλλάζει σε 3% για ασφαλισμένους που θα συνταξιοδοτηθούν μετά τα 67. Ανάλογα η μέγιστη επικουρική σύνταξη μπορεί να είναι το 20% του μισθού ή 70% του κατώτατου μισθού<sup>12</sup> για όσους συγκεντρώσουν 35 έτη εργασίας.

Το ύψος των συνολικών συνταξιοδοτικών εισφορών είναι το 30% επί των αποδοχών του ασφαλισμένου και καταβάλλεται το 6.67% από τον εργοδότη, το 13.33% από τον εργαζόμενο και 10% από το κράτος (Ζυμπίδης, 2008).

Σύμφωνα με το δείκτη «συνταξιοδοτικής περιουσίας», ο οποίος υπολογίζεται συνδυασμένα από το προσδόκιμο ζωής και την τιμαριθμική αναπροσαρμογή των συντάξιμων αποδοχών, η Ελλάδα ενδεικτικά βρίσκεται σε σειρά κατάταξης μετά το Λουξεμβούργο και πριν το Βέλγιο, την Ιρλανδία, την Ιαπωνία, τις Η.Π.Α. και τη Μ. Βρετανία. Ο δείκτης αυτός αντιστοιχεί στην συνταξιοδοτική υπόσχεση προς τους ασφαλισμένους και παίρνει τιμές κοντά στα  $\frac{2}{3}$  του μέσου όρου των χωρών του ΟΟΣΑ (Στεργίου, 2007).

---

<sup>12</sup> Συγκεκριμένα αναφέρεται στον κατώτατο μισθό έγγαμου με πλήρη απασχόληση.

## 5.2 Προοπτικές βελτίωσης του συστήματος συντάξεων στην Ελλάδα

Το εργατικό δυναμικό εμφανίζει χαμηλά ποσοστά συγκριτικά με άλλες ανεπτυγμένες χώρες και μάλιστα θα μειωθούν περισσότερο τα επόμενα χρόνια. Το 1980 η αναλογία εργαζόμενων προς συνταξιούχους ήταν 2.7 και το 2000 ήταν 2.1. Η μείωση του εργατικού δυναμικού σε συνδυασμό με τις οικονομικές πιέσεις που δέχονται τα οικονομικά της χώρας λόγω της εισόδου στην ΟΝΕ, θα εντείνουν τη δυσκολία βιωσιμότητας του φορέα κοινωνικής ασφάλισης. Οι δυσσιώπες προοπτικές για το ΙΚΑ οδήγησαν σε ένα σύνολο μελετών, μεταξύ αυτών και η αναλογιστική μελέτη της Μ. Βρετανίας μετά από αίτημα της ελληνικής κυβέρνησης το 2001, στις οποίες φαίνεται ότι οι συνολικές δαπάνες της Ελλάδας θα διπλασιαστούν τουλάχιστον ως το 2050.

Στον Πίνακα 5.1 φαίνονται οι αναμενόμενες δαπάνες συντάξεων στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες ως ποσοστό του ΑΕΠ.

**Πίνακας 5.1 : Συνταξιοδοτικές δαπάνες ως ποσοστό % του ΑΕΠ**

	2000	2010	2020	2030	2040	2050	Αύξηση 2000-2050
<b>Βέλγιο</b>	10,0	9,9	11,4	13,5	13,7	13,3	3,7
<b>Δανία</b>	10,5	12,5	13,8	14,5	14,0	13,3	4,1
<b>Γερμανία</b>	11,8	11,2	12,6	15,5	16,6	16,9	5,0
<b>Ελλάδα</b>	12,6	11,7	13,9	17,3	20,6	20,8	8,2
<b>Ισπανία</b>	9,4	8,9	9,9	12,6	16,0	17,3	7,9
<b>Γαλλία</b>	12,1	13,1	15,0	16,0	15,8	16,1	4,0
<b>Ιρλανδία</b>	4,6	5,	6,7	7,6	8,3	9,0	4,4
<b>Ιταλία</b>	13,8	13,9	14,8	15,7	15,7	14,1	2,1
<b>Ολλανδία</b>	7,9	9,1	11,1	13,1	14,1	13,6	6,2
<b>Αυστρία</b>	14,5	14,9	16,0	18,1	18,3	17,0	4,2
<b>Πορτογαλία</b>	9,8	11,8	13,1	13,6	13,8	13,2	4,1
<b>Φιλανδία</b>	11,3	11,6	12,9	14,9	16,0	15,9	4,7
<b>Σουηδία</b>	9,0	9,6	10,7	11,4	11,4	10,7	2,6
<b>Ηνωμ. Βασίλειο</b>	5,5	5,1	4,9	5,2	5,0	4,4	-1,1
<b>Ευρώπη των 15</b>	10,4	10,4	11,5	13,0	13,6	13,3	3,2

(EPC, 2001)

Αν και η σύγκριση αυτή αποτυπώνει μία απογοητευτική εικόνα των δημόσιων οικονομικών της χώρας, είναι απαραίτητο να επισημάνουμε ότι αυτή η εικόνα δεν είναι αληθινή. Τα στοιχεία της βρετανικής αναλογιστικής μελέτης του παραπάνω πίνακα, προέρχονται από τη μελέτη του EPC (2001) και άλλων διεθνών οργανισμών, για την Ελλάδα όμως δεν είναι σωστά. Ο υπολογισμός των αναμενόμενων μελλοντικών δαπανών έγινε υπό την υπόθεση ότι η ετήσια αναπροσαρμογή των συντάξεων γίνεται συναρτήσει του πληθωρισμού συν μίας επιπλέον μονάδας.

Στην πραγματικότητα όμως, η αναπροσαρμογή των συντάξεων γίνεται μόνο με βάση τον πληθωρισμό όπως και για τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες. Επομένως οι συνταξιοδοτικές δαπάνες για την περίοδο 2000-2050, ως ποσοστό του ΑΕΠ, αναμένεται να αυξηθούν κατά 8.2% και όχι 12.2% όπως αρχικά είχε εκτιμηθεί από την αναλογιστική μελέτη της Μ. Βρετανίας (Νεκτάριος, 2008).

Είναι εμφανές ότι η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος είναι αβέβαιη και πως είναι απαραίτητο να γίνει μία εκτεταμένη ασφαλιστική μεταρρύθμιση. Οι παράμετροι της μεταρρύθμισης αυτής πρέπει να είναι συγκεκριμένοι και να βρουν την αποδοχή των ασφαλισμένων. Σημαντικές παράμετροι λοιπόν είναι η **διαφάνεια και η ανάκτηση της εμπιστοσύνη των ασφαλισμένων**, ώστε να μπορούν να υπολογίζουν σε ένα εισόδημα την περίοδο που θα συνταξιοδοτηθούν. Είναι σημαντικό οι ασφαλισμένοι να γνωρίζουν την πραγματική κατάσταση του ταμείου συντάξεων τους, ώστε να μπορούν να κάνουν προβλέψεις για τις μελλοντικές τους παροχές και να προβούν σε οποιαδήποτε μορφή συμπληρωματικής ασφάλισης επιθυμούν.

Μία ακόμη παράμετρος είναι η **δημιουργία αισθήματος δικαίου**. Οι ασφαλισμένοι θέλουν να νιώθουν ότι αντιμετωπίζονται ίσα και όχι να υπάρχει απόκλιση των συντάξιμων αποδοχών ανά κατηγορία ασφαλισμένων, λόγω θετικών ρυθμίσεων σε συγκεκριμένους κλάδους ασφαλισμένων. Ακόμη είναι απαραίτητο ότι θα υπάρξει χρηματοοικονομική ισορροπία του συνταξιοδοτικού συστήματος τόσο εντός όσο και μεταξύ των γενεών.

Μία ακόμη παράμετρος της μεταρρύθμισης του κοινωνικού συστήματος ασφάλισης, είναι η **επάρκεια των παροχών** των ασφαλισμένων ώστε να διατηρήσουν το επίπεδο διαβίωσης που είχαν πριν τη συνταξιοδότηση. Αυτό απαιτεί υψηλό ποσοστό αναπλήρωσης των μισθών των ασφαλισμένων.

Λαμβάνοντας υπόψη το άμεσο δημογραφικό πρόβλημα (με επιπτώσεις στο ποσοστό απασχόλησης), την εισφοροδιαφυγή και τη διάθεση ενός μεγάλου μέρους του ΑΕΠ για τη

συντήρηση του φορέα κοινωνικής ασφάλισης, διαπιστώνουμε την άμεση ανάγκη για διευθέτηση του φορέα κοινωνικής ασφάλισης με την εφαρμογή ενός μακροχρόνια βιώσιμου σχεδίου.

Η Ελλάδα ίσως έχει καθυστερήσει την οργάνωση μίας μεταρρυθμιστικής πρότασης που θα εξυγιάνει το συνταξιοδοτικό της σύστημα. Ο χρόνος που πέρασε χωρίς να υπάρξει πολιτική πρωτοβουλία διόρθωσης της κατάστασης, μπορεί να αναπληρωθεί αξιοποιώντας την εμπειρία άλλων χωρών του δυτικού κόσμου που επιχείρησαν παρόμοιες μεταρρυθμίσεις. Ένα τέτοιο πρότυπο μεταρρύθμισης για μελέτη είναι και το Σουηδικό σύστημα συνταξιοδότησης, που έχει μεγάλη επιτυχία στην εφαρμογή του και συζητείται ήδη να υιοθετηθεί και από άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### 6.1 Πρότυπο σύστημα συνταξιοδότησης

Οι ανάγκες που οδήγησαν στη δημιουργία συνταξιοδοτικών συστημάτων σχετίζονταν με την επιθυμία των ανθρώπινων κοινωνιών να διατηρήσουν ένα δεδομένο επίπεδο διαβίωσης και μετά την έξοδο τους από τον εργασιακό στίβο. Τα στάδια από τα οποία πέρασαν τα πρώτα συνταξιοδοτικά συστήματα και οι δυσκολίες που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν με τις διαδοχικές μεταρρυθμίσεις τους, μας δίνουν μια αρκετά καθαρή εικόνα της επιρροής που έχει η εύρυθμη λειτουργία τους στη συνολική εικόνα ενός κράτους ή μιας κοινωνίας.

Για την καλύτερη κατανόηση των συνταξιοδοτικών συστημάτων της κοινωνικής ασφάλισης, αναφέρουμε παρακάτω τους βασικούς πυλώνες όλων των συνταξιοδοτικών συστημάτων ανεξαρτήτως φορέα (Νεκτάριος, 2008):

1. Κατώτατες εγγυημένες συντάξεις που εγγυάται το κράτος
2. Υποχρεωτικές συντάξεις που συνδέονται με την απασχόληση
3. Υποχρεωτικά ή προαιρετικά συστήματα επικουρικών συντάξεων
4. Προαιρετικά επαγγελματικά ταμεία συντάξεων και προγράμματα ιδιωτικής ασφάλισης.

Τα ποσοστά των σημερινών ασφαλιστικών εισφορών σε σύγκριση με τις εκτιμήσεις που έχουν γίνει για τις αναμενόμενες ασφαλιστικές εισφορές του έτους 2050, αποτυπώνουν την αναγκαιότητα των ασφαλιστικών μεταρρυθμίσεων στα τρέχοντα συνταξιοδοτικά συστήματα. Οι μέσες ασφαλιστικές εισφορές στην Ευρώπη απέχουν αρκετά από τις αντίστοιχες των Η.Π.Α., όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, και μάλιστα οι προβλέψεις για το 2050 ώστε να διατηρηθεί το ίδιο επίπεδο παροχών (European Commission 2001 και Social Security Administration, 2001) αυξάνουν τη διαφορά αυτή.

**Πίνακας 6.1 : ποσοστό ασφαλιστικών εισφορών**

	Ποσοστό ασφαλιστικών εισφορών	
	2001	2050
ΕΥΡΩΠΗ	16%	27%
Η.Π.Α.	12,4%	17,8%

Για την εκτίμηση της αξιοπιστίας των μεταρρυθμιστικών προτάσεων χρησιμοποιούνται τρεις παράγοντες προς εξέταση :

- Ο βαθμός «αναλογιστικής ισότητας» που επηρεάζει τα κίνητρα για εργασία και γενικά τη λειτουργία της αγοράς απασχόλησης.
- Ο βαθμός «κεφαλαιοποίησης» που σχετίζεται με το επίπεδο αποταμίευσης μιας χώρας.
- Η «κατανομή των ασφαλιστικών κινδύνων» της κάθε γενεάς, η οποία διαμορφώνει τη χρηματοοικονομική ισορροπία των καθορισμένων εισφορών και παροχών.

Οι ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις, λοιπόν, ομαδοποιούνται ανάλογα με το σκοπό που θα εξυπηρετήσει η εφαρμογή τους. Έτσι έχουμε παραμετρικές μεταρρυθμίσεις, συστημικές μεταρρυθμίσεις ή ακόμη και πρόσθετα συνταξιοδοτικά συστήματα που λειτουργούν συμπληρωματικά στα ήδη υπάρχοντα.

Οι **παραμετρικές μεταρρυθμίσεις** στοχεύουν σε αλλαγή συγκεκριμένων παραμέτρων, ώστε να μειωθεί το μακροχρόνιο έλλειμμα ενός συνταξιοδοτικού συστήματος. Το έλλειμμα αυτό μπορεί να αντιμετωπιστεί είτε με αύξηση των εισφορών είτε με κρατική χρηματοδότηση. Πιο συγκεκριμένα, σε ορισμένες χώρες μειώθηκε η ονομαστική αξία των συντάξεων (Ελλάδα, Ιταλία, Ελβετία), σε άλλες αυξήθηκε σταδιακά η ηλικία συνταξιοδότησης (Γερμανία, Ιταλία, Ιαπωνία) και σε κάποιες αυξήθηκαν οι προϋποθέσεις για το συνταξιοδοτικό δικαίωμα (Βέλγιο, Γερμανία, Η.Π.Α.). Έχει εκτιμηθεί ότι η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 65 έτη θα μείωνε το αναμενόμενο απαιτούμενο ποσοστό εισφορών το 2050 (Πίνακας 1) από 27% σε 20.5%.

Οι **συστημικές ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις** έχουν μακροχρόνια αποτελέσματα. Για παράδειγμα, η συσσώρευση αποθεματικών σήμερα με σκοπό την κάλυψη μελλοντικών ελλειμμάτων (Καναδάς, Η.Π.Α., Γαλλία). Σε ορισμένες χώρες μάλιστα, εφαρμόστηκε πλήρως κεφαλαιοποιημένο σύστημα συντάξεων (Αργεντινή, Μεξικό). Το Σουηδικό σύστημα συνταξιοδότησης αποτελεί μία συστημική ασφαλιστική μεταρρύθμιση, αφού προτείνει ριζοσπαστικές αλλαγές για τη μακροχρόνια βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Ορισμένες χώρες μετατόπισαν την ευθύνη της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης των συνταξιοδοτικών συστημάτων τους σε ιδιωτικούς φορείς. Στην Αγγλία για παράδειγμα υπήρξαν συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα ιδιωτικών φορέων, τα οποία πρόσφεραν φοροαπαλλαγές (Νεκτάριος, 2008).



Με τόσες πολλές διαφορετικές προτάσεις ασφαλιστικών μεταρρυθμίσεων ανά τον κόσμο, γεννάται εύλογα το ερώτημα ποια από τις παραπάνω μεταρρυθμίσεις είναι η ιδανική για μία χώρα της οποίας το σύστημα συντάξεων βρίσκεται σε αδιέξοδο. Σίγουρα η απάντηση σε αυτό το ερώτημα είναι σύνθετη και εξαρτάται από την οικονομική κατάσταση της εκάστοτε χώρας και του βιοτικού επιπέδου των ασφαλισμένων της. Εστιάζοντας την έρευνα μας σε μία ανεπτυγμένη κοινωνία του δυτικού κόσμου, τα στοιχεία που επιθυμούν οι ασφαλισμένοι της να προστατευθούν μετά από μία μεταρρύθμιση είναι :

- το επίπεδο απασχόλησης
- οι επενδύσεις
- η κατανομή των κινδύνων ανάμεσα στις γενεές των ασφαλισμένων
- το τρέχον βιοτικό επίπεδο

Αυτά τα χαρακτηριστικά εμφανίζονται στην ασφαλιστική μεταρρύθμιση του Σουηδικού μοντέλου συνταξιοδότησης. Τα δεδομένα αυτά εξασφαλίζονται με τη διατήρηση «ατομικών ονομαστικών λογαριασμών καθορισμένης εισφοράς», χωρίς να απαιτείται κεφαλαιοποίηση και διατηρώντας τα επίπεδα αποταμίευσης υψηλά. Οι ατομικοί λογαριασμοί ικανοποιούν και το αίσθημα δικαίου για τους ασφαλισμένους, αφού ανά πάσα στιγμή μπορούν να έχουν εικόνα του ατομικού τους λογαριασμού.

Η ίση αυτή μεταχείριση των ασφαλισμένων που εξασφαλίζει το Σουηδικό μοντέλο, τόσο ανάμεσα στους ασφαλισμένους της ίδιας γενεάς όσο και διαχρονικά ανάμεσα σε ασφαλισμένους διαφορετικών γενεών, είναι η ειδοποιός διαφορά του με τα Pay-As-You-Go συστήματα καθορισμένων παροχών. Αν και το Σουηδικό μοντέλο αποτελεί ένα κατεξοχήν σύστημα αναλογικών παροχών, υπάρχει η ρύθμιση της εξωγενούς χρηματοδότησης του ταμείου από τα γενικά φορολογικά έσοδα του κράτους, ώστε να παρέχεται μία κατώτατη σύνταξη σε όσους ασφαλισμένους δεν κατοχυρώσουν δικαίωμα σύνταξης.

Το Σουηδικό μοντέλο λοιπόν συγκλίνει σε μία πρότυπη ασφαλιστική μεταρρύθμιση, αφού ικανοποιεί αρκετά από τα αιτήματα που επιβάλλουν οι σύγχρονοι ασφαλισμένοι. Τα σημαντικότερα από αυτά είναι :

- Το αίσθημα ισότητας των ασφαλισμένων της ίδιας γενεάς ή και ανάμεσα σε διαφορετικές γενεές, που ικανοποιείται μέσω της αναλογιστικής ισότητας.
- Η εφαρμογή ενός σύνθετου συστήματος συνταξιοδότησης Pay-As-You-Go συνδυασμένο με ένα κεφαλαιοποιητικό σύστημα.

- Η ομαλή μετάβαση των συνταξιοδοτικών Pay-As-You-Go συστημάτων στο νέο σύστημα, αφού δεν απαιτείται η ύπαρξη συσσωρευμένου κεφαλαίου.
- Η διαφάνεια που παρέχεται μέσω των ατομικών λογαριασμών ικανοποιεί τους ασφαλισμένους και τους δίνει τη δυνατότητα να ενημερώνονται τακτικά για την πορεία του ατομικού τους λογαριασμού. Η ενημέρωση αυτή βοηθάει σε εκτιμήσεις των μελλοντικών παροχών, ώστε οι ασφαλισμένοι να μπορούν κάνουν ένα οικονομικό προγραμματισμό και να προβούν σε πρόσθετη ιδιωτική ασφάλιση εάν το επιθυμούν. Αξίζει να σημειωθεί ότι η διαφάνεια είναι ένα από τα βασικά αιτήματα των ασφαλισμένων, γιατί η εμπιστοσύνη του εργατικού δυναμικού στο σύστημα συνταξιοδότησης αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση επιτυχίας του συστήματος.
- Η απόδοση του συστήματος είναι ανεξάρτητη από δημογραφικές μεταβολές αφού οι εισφορές λειτουργούν εξατομικευμένα και δε μεταφέρουν υποχρεώσεις μίας γενεάς σε επόμενη.
- Η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης, ανάλογα την επιθυμία του κάθε ασφαλισμένου, διατηρώντας όμως ένα ελάχιστο ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης.
- Η ενίσχυση της αποταμίευσης και της οικονομικής ανάπτυξης.
- Το συνταξιοδοτικό μοντέλο είναι κατανοητό από το μέσο πολίτη (Νεκτάριος 2008).

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά αποτυπώνουν τη μορφή ενός πρότυπου συστήματος συνταξιοδότησης, ικανοποιώντας τόσο τις απαιτήσεις των ασφαλισμένων όσο και τις ανάγκες βιωσιμότητας των συστημάτων συνταξιοδότησης στα δεδομένα των σύγχρονων κοινωνιών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### 7.1 Σημασία των αποθεματικών στα συνταξιοδοτικά συστήματα NDC

Τα αποθεματικά αποτελούν έναν από τους βασικούς παράγοντες προστασίας των μελλοντικών παροχών των ασφαλισμένων, καθώς και των οικονομικών συστημάτων των κρατών, αφού αποτελούν ένα δείκτη **οικονομικής και επενδυτικής** ευημερίας.

Τα τελευταία χρόνια τα αποθεματικά των ανεπτυγμένων χωρών του δυτικού κόσμου αντιμετωπίζουν μεγάλες διακυμάνσεις. Οι μεταβολές στην κίνηση κεφαλαίων οφείλονται σε αρκετούς παράγοντες, όπως τις μεταβολές των επιτοκίων, την κατάσταση των επενδύσεων και κυρίως τις δημογραφικές μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

Οι δημογραφικές μεταβολές στις χώρες του δυτικού κόσμου είναι αποτέλεσμα ενός συνδυασμού γεγονότων. Το φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού του δυτικού κόσμου προκαλεί ανισορροπία στη σχέση εργατικού δυναμικού και συνταξιούχων. Την ανισορροπία αυτή αποκαθιστά εν μέρει το μεταναστευτικό κύμα εργατικού δυναμικού από τις υπό-ανάπτυξη χώρες. Ενδεικτικό είναι ότι το 95% της αύξησης του παγκόσμιου πληθυσμού προέρχεται από τις υπό-ανάπτυξη χώρες (Νεκτάριος, 2008).

Οι παραπάνω δημογραφικές εξελίξεις, σε συνδυασμό με το πάγιο αίτημα των ανεπτυγμένων κοινωνιών για βελτίωση ή διατήρηση ενός δεδομένου επιπέδου διαβίωσης, δεν επιτρέπουν στα αναδιανεμητικά συστήματα συνταξιοδότησης να υπηρετήσουν τις απαιτήσεις της εποχής. Είναι απαραίτητη η συγκέντρωση κεφαλαίων, ώστε να βελτιωθούν οι επενδύσεις και η ανάπτυξη. Ένα τέτοιο εγχείρημα απαιτεί μία συνολική προσπάθεια από όλο το εργατικό δυναμικό μιας χώρας.

Επομένως ο καταλληλότερος τρόπος συσσώρευσης κεφαλαίων είναι η δημιουργία συμπληρωματικών κεφαλαιοποιητικών συστημάτων συνταξιοδότησης, ώστε να εξυγιανθούν τα συνταξιοδοτικά ταμεία, μέσω της συγκέντρωσης κεφαλαίων τα οποία θα συμβάλλουν στη συνολική ανάκαμψη της οικονομίας. Τα κεφάλαια αυτά αφού επενδυθούν σε παραγωγικούς τομείς στο εσωτερικό και εξωτερικό, θα εκπληρώσουν έμμεσα το αίτημα για μακροχρόνια βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων, διατηρώντας ένα δεδομένο επίπεδο διαβίωσης για τους ασφαλισμένους.

Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται ενδεικτικά τα αποθεματικά των επικουρικών ταμείων συντάξεων για το έτος 2000 (EFRP, 2001).

**Πίνακας 7.1 : Αποθεματικά Επικουρικών Ταμείων Συντάξεων, 2000**

<b>Χώρα</b>	<b>Αποθεματικά σε δισεκ. Euro</b>	<b>Αποθεματικά ως Ποσοστό % επί του ΑΕΠ</b>
<b>Αυστρία</b>	<b>24,7</b>	<b>12,0</b>
<b>Βέλγιο</b>	<b>14,5</b>	<b>5,9</b>
<b>Δανία</b>	<b>42,0</b>	<b>23,8</b>
<b>Φιλανδία</b>	<b>11,8</b>	<b>8,9</b>
<b>Γαλλία</b>	<b>92,1</b>	<b>6,5</b>
<b>Γερμανία</b>	<b>331,3</b>	<b>16,3</b>
<b>Ελλάδα</b>	<b>5,1</b>	<b>4,1</b>
<b>Ιρλανδία</b>	<b>52,5</b>	<b>51,0</b>
<b>Ιταλία</b>	<b>29,9</b>	<b>2,5</b>
<b>Λουξεμβούργο</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>
<b>Ολλανδία</b>	<b>445,0</b>	<b>111,0</b>
<b>Πορτογαλία</b>	<b>13,1</b>	<b>11,5</b>
<b>Ισπανία</b>	<b>42,4</b>	<b>7,0</b>
<b>Σουηδία</b>	<b>139,6</b>	<b>56,6</b>
<b>Μ. Βρετανία</b>	<b>1.240,20</b>	<b>80,1</b>
<b>Σύνολο Ε.Ε.</b>	<b>2.484,30</b>	<b>29,2</b>
<b>Ισλανδία</b>	<b>6,5</b>	<b>70,3</b>
<b>Νορβηγία</b>	<b>7,5</b>	<b>4,3</b>
<b>Ελβετία</b>	<b>321,0</b>	<b>122,7</b>
<b>Η.Π.Α. (σε δισεκ. δολάρια)</b>	<b>7.773,0</b>	<b>78,0</b>

(EFRP, 2001)

Στα δεδομένα του Πίνακα 7.1 (EFRP, 2001) φαίνεται το μέγεθος της σημαντικότητας των αποθεματικών. Για παράδειγμα, τα αποθεματικά της Μ. Βρετανίας είναι αντίστοιχα των συνολικών αποθεματικών των υπόλοιπων ευρωπαϊκών χωρών του πίνακα και αγγίζουν το 80.1% του ΑΕΠ της χώρας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι τα αποθεματικά του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ το 2004 ήταν 3.155 εκ. euro (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, 2005), αν και διεθνείς μετρήσεις προσδιόριζαν τα αποθεματικά σε 3.900 εκ. euro, αφού δεν είχαν συμπεριλάβει στους υπολογισμούς τους το συνολικό χρέος του ΙΚΑ.

Το μέγεθος των κεφαλαίων που συσσωρεύονται είναι αρκετά μεγάλο ώστε να επηρεάσει την παγκόσμια οικονομία. Τα ποσά αυτά θα μεταβληθούν αρκετά μετά την ολοκλήρωση της αποθεματοποίησης των επικουρικών συντάξεων και σε συνδυασμό με την εφαρμογή κατάλληλης νομοθεσίας θα συμβάλλουν στην αύξηση των επενδύσεων σε παγκόσμιο επίπεδο. Τα στοιχεία αυτά έχουν μεταβληθεί από το 2001 και μάλιστα όσες χώρες προέβησαν άμεσα στην κεφαλαιοποίηση των Pension Funds, έχουν κερδίσει σημαντική θέση στον παγκόσμιο επενδυτικό στίβο.

Τα αποθεματικά κεφάλαια των συνταξιοδοτικών συστημάτων καλούνται να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της βιωσιμότητας των ίδιων των συνταξιοδοτικών συστημάτων και ταυτόχρονα να αυξήσουν τα έσοδα κάθε χώρας μέσω των επενδύσεων.

Δεδομένου ότι το εργατικό δυναμικό θα μειώνεται στις χώρες του δυτικού κόσμου, είναι απαραίτητο να επιχειρηθεί μία οικονομική και κοινωνική πολιτική που να συμπεριλαμβάνει το εργατικό δυναμικό των υπό-ανάπτυξη χωρών. Η προσπάθεια αυτή απαιτεί διακρατικές συνεργασίες, γεγονός που ευνοείται από την σημερινή εξέλιξη της παγκοσμιοποίησης.

Η προσέγγιση αυτή πρέπει να γίνει συνολικά από πολιτικούς, από ειδικούς επιστήμονες με γνώση των κοινωνικών συστημάτων συνταξιοδότησης και των δημόσιων οικονομικών, αλλά και από μη κερδοσκοπικές οργανώσεις ώστε να έχει τα βέλτιστα αποτελέσματα μακροχρόνια, με γνώμονα πάντα τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου τόσο των ανεπτυγμένων όσο και των αναπτυσσόμενων χωρών.

РАНЕЕ НЕ ПЕРПА

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

### 8.1 Συμπεράσματα - Σχόλια

Τα κοινωνικά συστήματα συνταξιοδότησης αποτελούν αναμφισβήτητα ένα δημόσιο αγαθό που οφείλουμε όλοι να υπερασπιστούμε και να αναβαθμίσουμε στα πρότυπα των μελλοντικών κοινωνιών. Δεδομένης της κακοποίησης που έχουν δεχθεί τα συστήματα συνταξιοδότησης σε αρκετές χώρες, είτε εξαιτίας λανθασμένης πολιτικής είτε έλλειψης εμπειρίας και τεχνογνωσίας, προκαλείται η αντίδραση ενός μεγάλου μέρους της κοινωνίας σε κάθε πρόταση μεταρρύθμισης. Είναι απαραίτητο όμως να διαπιστωθεί ότι η ανάγκη μεταρρύθμισης οφείλεται σε περισσότερες αιτίες. Οι δημογραφικές και μακροοικονομικές μεταβολές, σε συνδυασμό με το ασταθές οικονομικό κλίμα των προηγούμενων δεκαετιών, συνέβαλαν επίσης στην ανάγκη για μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος. Η αναφορά αυτή γίνεται γιατί ο προσδιορισμός όλων των αιτιών του προβλήματος θα διευκολύνει στην εύρεση μιας διαφανούς και γενικά αποδεκτής πρότασης.

Η ασφαλιστική μεταρρύθμιση πρέπει να είναι βιώσιμη μακροχρόνια και παράλληλα να μπορεί να παρέχει ένα σταθερό επίπεδο παροχών στους ασφαλισμένους. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσα από ένα γενικό πλαίσιο πολιτικών και οικονομικών μεταρρυθμίσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις μεταβολές των αναγκών της σύγχρονης κοινωνίας και καταγράφοντας τα πραγματικά αίτια που οδήγησαν τα προηγούμενα συνταξιοδοτικά σχήματα σε αδιέξοδο. Αιτίες όπως η μείωση του εργατικού δυναμικού, η αύξηση του προσδόκιμου ζωής των συνταξιοδοτηθέντων, οι αυξανόμενες ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας κ.α. είναι μόνο λίγα από τα θέματα στα οποία επιχειρούν τα NDC συστήματα συνταξιοδότησης να δώσουν λύση.

Το NDC σύστημα συνταξιοδότησης είναι ένας νέος συνδυασμός αναδιανεμητικού (Pay-As-You-Go) και κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Το νέο αυτό μοντέλο συνταξιοδότησης παρουσιάζει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, τα οποία αξιάνουν τις καλύτερες προσδοκίες για την επιτυχή εφαρμογή του στις σύγχρονες κοινωνίες του δυτικού κόσμου και όχι μόνο. Στη Σουηδία που έχει ήδη εφαρμοσθεί, τα αποτελέσματα είναι αρκετά αισιόδοξα, με θετικές επιρροές τόσο στην οικονομία όσο και την ανάπτυξη.

Το NDC σύστημα συνταξιοδότησης δεν αλλάζει το βασικό χαρακτηριστικό του δημόσιου αναδιανεμητικού συστήματος Pay-As-You-Go. Η διαφάνεια του NDC σχεδίου εξασφαλίζει

την ισότητα στη μεταχείριση των ασφαλισμένων που ανήκουν στην ίδια γενεά, αλλά και διαχρονικά μεταξύ των διαδοχικών γενεών.

Ακόμη τα NDC συστήματα συνταξιοδότησης δίνουν λύση στο δημογραφικό πρόβλημα, αφού οι παροχές υπολογίζονται σε συνάρτηση με τη μακροζωία, τη γονιμότητα, αλλά και το εσωτερικό ποσοστό επιστροφής που αναλύσαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Οι παροχές συνδέονται άμεσα με τις εισφορές των ασφαλισμένων και δεν προσαρμόζονται ανάλογα με τις διαχρονικές ανάγκες του συνταξιοδοτικού συστήματος. Εξαίρεση στην τήρηση της αναλογίας εισφορών και παροχών αποτελεί μία ελάχιστη σύνταξη κοινωνικού χαρακτήρα, η οποία καταβάλλεται σε όλα τα μέλη του συνταξιοδοτικού συστήματος ανεξάρτητα από τις εισφορές τους.

Επίσης η ασφαλιστική ουδετερότητα που οφείλεται στην επιλεγόμενη ηλικία συνταξιοδότησης είναι ένα ακόμη μικροοικονομικό αποτέλεσμα του νέου συνταξιοδοτικού σχεδίου. Η ηλικία συνταξιοδότησης απαλλάσσεται πλέον από όρια και εισάγεται μία εξατομικευμένη πρόταση, όπου ο ασφαλισμένος μπορεί να επιλέξει περισσότερο ελεύθερο χρόνο αντί μεγάλης σύνταξης.

Η χρήση ατομικών ενδεικτικών λογαριασμών, δίνει τη δυνατότητα μεταφοράς των ασφαλιστικών δικαιωμάτων από μία χώρα σε άλλη. Ακόμη επιτρέπονται οι διαπροσωπικές μεταφορές ασφαλιστικών δικαιωμάτων και ανεξαρτητοποιούνται οι παροχές επιζώντων από τα ατομικά τους ασφαλιστικά δικαιώματα.

Τα NDC συστήματα αλλάζουν τα μέχρι σήμερα δεδομένα στον τομέα των κοινωνικών παροχών. Οι ασφαλισμένοι γίνονται συμμετοχοί στη δημιουργία της συνταξιοδοτικής τους παροχής, με αποτέλεσμα η μετάβαση από το παλιό στο νέο σύστημα να είναι ψυχολογικά ευκολότερη για τους ασφαλισμένους. Επίσης για τις χώρες του δυτικού κόσμου, που έχουν ήδη το αναδιανεμητικό σύστημα Pay-As-You-Go, η μετάβαση θα είναι σχετικά ευκολότερη αφού το NDC είναι μία μορφή Pay-As-You-Go συστήματος και δεν απαιτεί συσσωρευμένα κεφάλαια για την έναρξη του.

Σίγουρα ένα μοντέλο κοινωνικής ασφάλισης που παρέχει μεγάλες παροχές με ελάχιστες εισφορές, χωρίς να θέτει δεσμευτικά όρια στην ηλικία συνταξιοδότησης, θα αποτελούσε όνειρο κάθε ασφαλισμένου. Σε μία κοινωνία όμως με όλο αυξανόμενες απαιτήσεις, ένα συνταξιοδοτικό μοντέλο που θα αντιμετωπίζει ισότιμα τους ασφαλισμένους είναι ίσως η μόνη ρεαλιστική πρόταση που μπορεί να προσφέρει βιωσιμότητα και μακροζωία στα συνταξιοδοτικά συστήματα των σύγχρονων κοινωνιών.



Επισημαίνοντας τη σημαντικότητα της κρατικής χρηματοδότησης των NDC σχεδίων κατά τη μεταβατική περίοδο που θα διαρκέσει μία ενδεχόμενη μεταρρύθμιση, καταλήγουμε ότι το Σουηδικό μοντέλο συνταξιοδότησης αποτελεί ιδανική λύση διάσωσης και αναβάθμισης των συστημάτων συντάξεων του δυτικού κόσμου και όχι μόνο (Borsch-Supan, 2006).

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΡΑΙΑΣ

РАНЕКЪМЪО РЕПАА

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### (α) Ελληνική

1. Ζυμπίδης, Αλέξανδρος Α., 2008, «Συνταξιοδοτικά Ταμεία και Αναλογιστικές Μελέτες».
2. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2005, «Actuarial Study for Social Security Foundation – Single Insurance Fund of Salaried Employees», σελ. 8.
3. Νεκτάριος, Μιλτιάδης, 2008, «Ασφαλιστική Μεταρρύθμιση Με Συναίνεση και Διαφάνεια», Εκδόσεις Παπαζήση.
4. Νεκτάριος, Μιλτιάδης, 2002, «Η Διαχείριση Κινδύνων στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης», Περιοδικό Οικονομικός Ταχυδρόμος (σελ. 73-78).
5. Νεκτάριος, Μιλτιάδης, 1996, «Κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα», (Αθήνα: Forum).
6. Στεργίου, Ελένη, 2007, Καθημερινή.

### (β) Ξενόγλωσση

7. Borsch-Supan, Axel H., 2006, “What Are NDC Systems? What Do They Bring To Reform Strategies?”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank.
8. Borsch-Supan, Axel H., and C.Wilke, 2006, “The German Public Pension System: How it Will Become an NDC System Look-Alike?”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank.
9. Diamond, Peter, et al, 2006, “Conceptualization of Non-Financial Defined Contribution Systems?”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank.
10. EFRP (European Federation for Retirement Provision), 2001.
11. EPC, 2001, Working group on Ageing Populations, EPC/ECOFIN/655/01/-En Final.
12. Gora, M., 2006, Discussion of “NDCs: A Comparison of the French and German Point Systems”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank, p. 223-224.
13. Holzmann, Robert, and Edward Palmer, 2006, “The Status of the NDC Discussion: Introduction and Overview”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank.
14. IMF (International Monetary Fund), 2008, Country Report No. 08/148
15. ISSA (International Social Security Association), “Complementary and Private Pensions Throughout the World”.
16. Boulanger, F., C.Cossette and G.Quellet, 2007, “Technical Report 04: Demographic and economic assumptions used in actuarial valuations of social security and pension schemes (Finland, France, Italy, Japan, Quebec, Sweden, Switzerland, United Kingdom, United States)”, ISSA.
17. ISSA, 2008, “Social Policy Highlight 01: Social Security: Key policy issues”.
18. ISSA, 2008, “Social Policy Highlight 05: Social Security Funds: Investing for the future”.
19. Daykin, Christopher D., 2004, Technical Report 15 “Financial governance and risk management of social security”, ISSA.

20. ISSA, INPRS (International Network of Pension Regulations and Supervisors), 2003, “Complementary and Private Pensions Throughout the World”.
21. Legros, F., 2006, “NDCs: A Comparison of the French and German Point Systems”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank.
22. Lindbeck, Assar, et al, 2006, “Conceptualization of Non-Financial Defined Contribution Systems?”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank.
23. Nektarios, Miltiadis, 2008, “The European Social Pension: A Theoretical Exercise”, European Papers on the New Welfare, No 11 (December 2008).
24. Nektarios, Miltiadis, 1982, “Public Pensions, Capital Formation and Economic Growth”, A Western Replica Edition, Westview Press.
25. Palmer, Edward, 2006, “What Is NDC?”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank.
26. Palmer, Edward, June 2000, “The Swedish Pension Reform Model: Framework and Issues”.
27. Salvador, Valdes-Prieto, et al, 2006, “Conceptualization of Non-Financial Defined Contribution Systems?”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank.
28. Takayama, Noriyuki, 2006, “Reforming Social Security in Japan: Is NDC the Answer?”, Pension Reform, Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, World Bank.
29. The Geneva Association, April 2009, Volume 34, No 2, “The Geneva Papers: On Risk and Insurance Issues and Practice”, p. 287-317.

#### **(γ) Ηλεκτρονική**

30. [www.cea.eu](http://www.cea.eu)
31. [www.efrp.org](http://www.efrp.org)
32. [www.gsee.gr](http://www.gsee.gr)
33. [www.ika.gr](http://www.ika.gr)
34. [www.imf.org](http://www.imf.org)
35. [www.issa.int](http://www.issa.int)

РАНЕКЪМЪО РЕПАА

РАНЕЕ НЕ ПЕРПА