

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ



ΤΜΗΜΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ & ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ**

«Μικροοικονομικά θέματα συστημάτων συντάξεων. Πως διαφέρουν τα κίνητρα πρόωρης συνταξιοδότησης μεταξύ διαφορετικών συστημάτων συνταξιοδότησης; Συγκρίσεις της εμπειρίας χωρών (π.χ Η.Π.Α, Αγγλία, Ιταλία, Ελλάδα) και εμπειρική ανάλυση στοιχείων SHARE»

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΠΛΑΤΩΝ ΤΗΝΙΟΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΣ ΦΟΙΤΗΤΗΣ: ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗΣ

ΜΑΕ: 08018

2011

Περίληψη

Σκοπός της εργασίας είναι να μελετήσει τα προβλήματα της γήρανσης του πληθυσμού από μικροοικονομικής πλευράς, το πώς τα διάφορα κίνητρα επηρεάζουν τα όρια ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας καθώς και την προσφορά και την ζήτηση εργασίας των ηλικιωμένων ανθρώπων. Η παρούσα έρευνα επικεντρώθηκε στις διαφορές που έχουν τα συστήματα συνταξιοδότησης Ελλάδας, Δανίας, Ιταλίας και Αγγλίας και ακολούθως έγινε εμπειρική ανάλυση για να τις αναδείξουμε. Απώτερος σκοπός είναι να συμπεράνουμε το πώς το κράτη μέλη της Ευρώπης και συγκεκριμένα η Ελλάδα θα να αντιμετωπίσουν τα ασφαλιστικά προβλήματα που προέρχονται από την γήρανση του πληθυσμού.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	8
Κεφάλαιο 1 Γήρανση πληθυσμού.....	11
1.1 Γήρανση του πληθυσμού.....	11
1.2 Απλή μέθοδος των τριών.....	19
1.3 Πως μπορεί να αντιμετωπιστεί η γήρανση του πληθυσμού.....	20
1.4 Μοντελοποίηση εθνικών συστημάτων και είδη συνταξιοδοτικών συστημάτων...	25
1.5 Μέθοδοι χρηματοδότησης και πυλώνες σύνταξης.....	28
Κεφάλαιο 2 Θεωρητική προσέγγιση της ηλικίας συνταξιοδότησης.....	30
2.1 Από τι εξαρτάται η ηλικία συνταξιοδότησης.....	30
2.1.1 Ελάχιστα όρια συνταξιοδότησης.....	33
2.2 Παράγοντες που ευθύνονται για τη τάση πρόωρης συνταξιοδότησης.....	35
2.2.1 Προσδιοριστικοί παράγοντες της ηλικία συνταξιοδότησης.....	37
2.3 Εμπειρικές αναλύσεις για την προσφορά και την ζήτηση εργασίας από άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.....	41
2.3.1 Μακροχρόνιες τάσεις απασχόλησης στις Η.Π.Α για τους άνδρες.....	46
2.3.2 Μακροχρόνιες τάσεις απασχόλησης στις Η.Π.Α για τις γυναίκες.....	48
2.4 Διαχρονικές τάσεις στην πορεία των συντάξεων στην Ελλάδα.....	51
2.5 Ηλικία συνταξιοδότησης του ΙΚΑ.....	52
Κεφάλαιο 3 Συστήματα συνταξιοδότησης Ελλάδας, Δανίας, Ιταλίας, Αγγλίας..	59
3.1 Βασικά χαρακτηριστικά των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.....	59
3.2 Υπολογισμοί συντάξεων Δανίας, Ιταλίας, Αγγλίας, Ελλάδας.....	62
3.2.1 Υπολογισμός συντάξεων Δανίας.....	62

3.2.2 Υπολογισμός συντάξεων Ιταλίας.....	66
3.2.3 Υπολογισμός συντάξεων Αγγλίας.....	72
3.2.4 Υπολογισμός συντάξεων Ελλάδας.....	77
3.3 'Κανόνες και εξαιρέσεις' για την Ελλάδα.....	85
Κεφάλαιο 4 Εμπειρική ανάλυση για τις χώρες που περιλαμβάνονται στο share.....	89
4.1 Περιγραφή στοιχείων share και ποια η χρησιμότητά τους.....	89
4.2 Ενδεικτικά αποτελέσματα SHARE ανά σύνολο των χωρών.....	91
4.3 Ενδεικτικά αποτελέσματα SHARE ανά ταμείο.....	98
4.4 Σύνοψη αποτελεσμάτων.....	104
Κεφάλαιο 5 Συμπεράσματα.....	106
Συμπεράσματα.....	106
Βιβλιογραφία.....	113

Κατάλογος πινάκων-διαγραμμάτων-σχημάτων

A. Πίνακες

1.1 Προσδοκώμιο επιβίωσης στην ηλικία των 65 ετών 1960-2007, Ελλάδα και διεθνείς συγκρίσεις.....	13
1.2 Δημογραφικός δείκτης εξάρτησης 2007-2060 (Άτομα 65+/Άτομα 15-64).....	15
1.3 EPC 2009, Ασφαλιστικός δείκτης εξάρτησης, 2007-2060 (σχέση ασφαλισμένου/συνταξιούχου).....	16
1.4 Δαπάνες για συντάξεις δημοσίου συστήματος 2007-2060: Συντονισμένη προβολή EPC 2009 Ποσοστά του ΑΕΠ.....	18
1.5 Ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας γυναικών ηλικίας 15-64, 2008.....	21
2.1 Μέση ηλικία συνταξιοδότησης στην Ε.Ε 2001 και 2007.....	34
2.2 Απασχόληση εργαζομένων μεταξύ ηλικιών 55-64 ετών.....	42
2.3 Δαπάνη συνταξιοδοτικής προστασίας (% του ΑΕΠ) 1973-2009.....	51
2.4 Συνταξιοδοτούμενοι άνδρες κάτω των 60 ετών ως ποσοστό του συνόλου 1978-2006.....	55
2.5 Συνταξιοδοτούμενες γυναίκες κάτω των 55 ετών ως ποσοστό του συνόλου 1978-2006.....	55
3.1 Εισφορές εργοδοτών εργαζόμενων ανάλογα με τις ώρες εργασίας στη Δανία....	64
3.2 Συντελεστής μετασχηματισμού ανάλογα με την ηλικία συνταξιοδότησης στην Ιταλία, 2001.....	67
3.3 Το σύστημα συντάξεων στην Ελλάδα	79
3.4 Κατώτατα όρια συντάξεων στην Ελλάδα, 2007.....	81
3.5 Συνταξιοδοτήσεις ΙΚΑ ανά νομική βάση, 2006 και 1997.....	86

4.1 Πλήθος συνταξιούχων ανά χώρα.....	91
4.2 Μέσος χρόνος συνταξιοδότησης.....	92
4.3 Έτη συνεισφοράς στο ασφαλιστικό πρόγραμμα.....	93
4.4 Κατάσταση απασχόλησης σε διαφορετικές ηλικίες ανά ομάδα χωρών.....	94
4.5 Σύγκριση κατανομής σύνταξης γήρατος ανά φύλο (γυναίκες ως % ανδρών στο σύνολο χωρών SHARE.....	96
4.6 Διάρθρωση εισοδήματος, ανά ομάδα χωρών κατά πηγή (SHARE,50+ ετών)....	97
4.7 (%) πληθυσμού που παραμένει στην απασχόληση, ανά ταμείο, φύλο, ηλικιακή ομάδα.....	100
4.8 Σύγκριση κατανομής μηνιαίου εισοδήματος από σύνταξη γήρατος ανά ταμείο.....	101
4.9 Σύγκριση κατανομής σύνταξη γήρατος, ανά φύλο και ταμείο (ευρώ/μήνα).....	102
4.10 Σύγκριση κατανομής μηνιαίου εισοδήματος από εργασία ανά ταμείο.....	103
B. Διαγράμματα	
2.1 Κατάσταση απασχόλησης ανδρών στην Ελλάδα.....	43
2.2 Κατάσταση απασχόλησης γυναικών στην Ελλάδα.....	43
2.3 Συμμετοχή γυναικών στις εργασίες, στις Η.Π.Α 1900-2000.....	45
2.4 Συμμετοχή στην εργασία ανά ηλικία στις Η.Π.Α άνδρες και γυναίκες 1880-2000.....	50
2.5 Κατανομή συνταξιοδοτήσεων ανδρών, ανά ηλικία γήρατος, ΙΚΑ.....	53
2.6 Κατανομή συνταξιοδοτήσεων γυναικών, ανά ηλικία γήρατος, ΙΚΑ.....	53
2.7 Μέση ηλικία συνταξιοδότησης γήρατος ΙΚΑ, 1978-2006.....	54
2.8 Κατανομή συντάξεων αναπηρίας, ανδρών.....	56
2.9 Κατανομή συντάξεων αναπηρίας γυναικών.....	56
2.10 Μέση ηλικία συνταξιοδότησης ΙΚΑ 1978-2006.....	57
2.11 Ποσοστό συντάξεων αναπηρίας, στο σύνολο νέων συντάξεων ΙΚΑ, 1975-2006.....	57

4.1 (%) ανδρών ηλικίας 50-70 σε απασχόληση και σε σύνταξη.....99

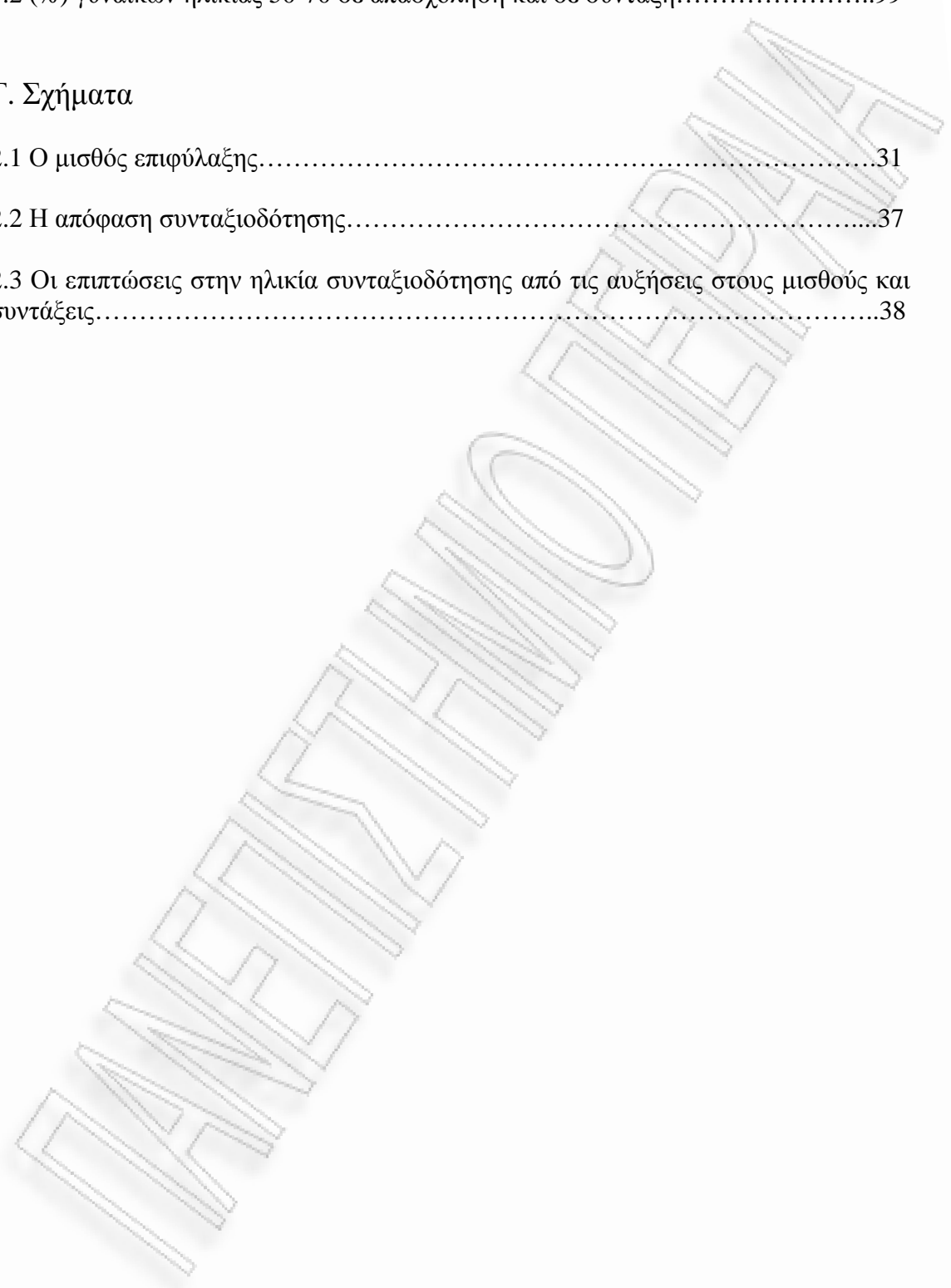
4.2 (%) γυναικών ηλικίας 50-70 σε απασχόληση και σε σύνταξη.....99

Γ. Σχήματα

2.1 Ο μισθός επιφύλαξης.....31

2.2 Η απόφαση συνταξιοδότησης.....37

2.3 Οι επιπτώσεις στην ηλικία συνταξιοδότησης από τις αυξήσεις στους μισθούς και συντάξεις.....38



Εισαγωγή

Στην σημερινή εποχή που ζούμε αρκετές κοινωνίες έχουν έρθει σε επαφή με τα προβλήματα που δημιουργεί η οικονομική κρίση. Ιδιαίτερα η Ελλάδα ζει πλέον την κάθε μέρα ξεχωριστά και έντονα επειδή καλείται να αντιμετωπίσει ποικίλα προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί τόσο στον οικονομικό όσο και στον κοινωνικό τομέα. Η χρηματοπιστωτική κρίση έφερε στην επιφάνεια χρόνιες παθολογίες του ελληνικού συστήματος τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Η κατάσταση της Ελληνικής οικονομίας χαρακτηρίζεται ως αρκετά σοβαρή με την έννοια ότι εκτός του υπερβολικού δημόσιου ελλείμματος και δημόσιου χρέους πλήττεται από την ανισοκατανομή του εισοδήματος, την υψηλή ανεργία, την τεχνολογική και καινοτομική κατάρρευση της παραγωγικής βάσης, την έλλειψη παιδείας και αποκατάστασης επαγγελματικής σταδιοδρομίας καθώς και την ανησυχία των συνταξιούχων που δεν γνωρίζουν για πόσο ακόμα θα τους δίνεται η δυνατότητα να λαμβάνουν τα εισοδήματά τους από τα ασφαλιστικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Επικρατεί δηλαδή ένας πανικός στις μέρες μας σε όλες τις ηλικιακές τάξεις του πληθυσμού της χώρας.

Η παρούσα εργασία αφορά το επίκαιρο και σημερινό θέμα της κοινωνικής ασφάλισης. Θα ασχοληθούμε με την κοινωνική ομάδα των συνταξιούχων και τις προσπάθειες που πρέπει να γίνουν έτσι ώστε τα άτομα να μπορέσουν να διαφυλάξουν το εισόδημά τους και να μπορέσουν να έχουν μια αξιοπρεπή και ποιοτική ζωή. Πολλά συστήματα δεν είναι βιώσιμα καθώς τα προβλήματα όπως το δημογραφικό, η ανεργία, η πολυπλοκότητα της νομοθεσίας παραμένουν και η σχέση του

συνόλου των εισφορών ενός ασφαλισμένου με την σύνταξη που θα πάρει όταν βγει από την αγορά εργασίας δεν είναι αναλογικά δίκαιη.

Η δομή της εργασίας αυτής είναι ως εξής: στο κεφάλαιο 1 εξετάζουμε από μικροοικονομικής πλευράς από όλα τα προβλήματα που αναφέρθηκαν προηγουμένως συγκεκριμένα το πρόβλημα που δημιουργεί η γήρανση του πληθυσμού, με ποια κίνητρα μπορεί να βρεθεί η επίλυση του προβλήματος καθώς και την χρηματοδότηση συνταξιοδοτικών συστημάτων και τα είδη συντάξεων που υπάρχουν. Επίσης θα δούμε πως ο Sapir χώρισε τα εθνικά κοινωνικά συστήματα σε τέσσερα κοινωνικά μοντέλα. Στο κεφάλαιο 2 αποτυπώνεται μια θεωρητική ανάλυση της ηλικίας συνταξιοδότησης και ποιοι παράγοντες την επηρεάζουν. Αποτυπώνουμε εμπειρικές αναλύσεις για την αγορά εργασίας από άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, αναφέρουμε κάποιες διεθνές τάσεις απασχόλησης ανδρών-γυναικών στην Αμερική και κάποιες διαχρονικές τάσεις των δαπανών συντάξεων στην Ελλάδα. Τέλος αυτού του κεφαλαίου θα μελετήσουμε εκτενέστερα την πορεία του ασφαλιστικού ταμείου του ΙΚΑ και την ηλικία συνταξιοδότησης των ατόμων που ανήκουν σε αυτό το συγκεκριμένο ταμείο. Στο κεφάλαιο 3 αναφέρουμε εκτενέστερα τα είδη συντάξεων που έχουν οι χώρες που μας ενδιαφέρουν Ελλάδα, Δανία, Αγγλία, Ιταλία και εξηγούμε πως υπολογίζεται το ποσό της σύνταξης που λαμβάνουν τα άτομα σε αυτές τις χώρες. Στο κεφάλαιο 4 ύστερα από εμπειρική ανάλυση στοιχείων share (όπου είναι μια βάση δεδομένων και εμπεριέχει διάφορες πληροφορίες που αφορούν τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και τον κύκλο ζωής των ανθρώπων άνω των 50 ετών) θα δείξουμε την διαφορετική διάσταση ως προς την ηλικία συνταξιοδότησης, έτη συνεισφοράς στο ασφαλιστικό σύστημα, καθώς και την κατάσταση απασχόλησης και την διάρθρωση των εισοδημάτων για τις ηλικίες ατόμων (50+) για διαφορετικές χώρες με διαφορετικά συστήματα συνταξιοδότησης. Επίσης θα κάνουμε μία γρήγορη

επισκόπηση για να εντοπίσουμε τις κύριες διαφορές, στα πιο σημαντικά ταμεία του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος. Στο κεφάλαιο 5 θα συνοψίσουμε τα κύρια αποτελέσματα της μελέτης αυτής.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΑΙΑ

Κεφάλαιο 1

1.1 Γήρανση του πληθυσμού

Τα προβλήματα που θα αντιμετωπίσουν τα συνταξιοδοτικά συστήματα ασφαλείας αφορούν το μέλλον και πιο συγκεκριμένα τις δεκαετίες που έρχονται. Ένα από τα προβλήματα αυτά είναι η γήρανση πληθυσμού. Η γήρανση του πληθυσμού δημιουργεί προβλήματα σε όλες τις χώρες του πλανήτη. Οι τάσεις αύξησης των ηλικιωμένων που αποτελούν και την κινητήρια δύναμη των προβολών δημιουργείται από τρεις παράγοντες. Αυτοί οι τρεις παράγοντες είναι η επιμήκυνση της ζωής, η γονιμότητα και η μετανάστευση. (Τήνιος (2009/2010))

Προσδοκώμιο επιβίωσης

Η επιμήκυνση της ζωής είναι σημαντικός παράγοντας που έπαιξε ρόλο στην διαμόρφωση της ανάγκης για συντάξεις. Η αυξητική τάση για την επιμήκυνση της ζωής έχει σημειωθεί τόσο από τους προόδους της ιατρικής που σε παλαιότερες δεκαετίες δεν ήταν τόσο εξελιγμένοι όσο και από τις βελτιώσεις στις συνθήκες ζωής των ανθρώπων.

Γονιμότητα

Γεγονός που άγγιξε την δημογραφία είναι η σημαντική μείωση του ποσοστού γονιμότητας μετά το 1980 που είχε ως αποτέλεσμα την μη αναπλήρωση του πληθυσμού όπως θα έπρεπε να ήταν. Η πτώση αυτή θα οδηγήσει σε αρνητικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας μετά την δεκαετία του 2000 γιατί τα άτομα που γεννήθηκαν μετά το 1980 θα εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό μετά το 2010. Σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο έως και το 1970 περίπου, είχαμε σημαντική

αύξηση των γεννήσεων παιδιών, το ονομαζόμενο «baby boom». Αυτή η γενιά παιδιών έφτασε στην συνταξιοδότηση στη δεκαετία του 2000. Η δημογραφική μεταβολή αυτή είχε ως αποτέλεσμα να μειώσει το κλάσμα των εργαζομένων/συνταξιούχων καθώς ο παρανομαστής συνεχώς αυξάνεται και ο αριθμητής μετά την περίοδο της μεταστροφής της γονιμότητας του 1980 συνεχώς μειώνεται.

Μετανάστευση

Η μετανάστευση εκτός της άμεσης επίπτωσης στο πληθυσμό επηρεάζει και την ηλικιακή του δομή καθώς και την δυναμική του για αύξηση. Η μετανάστευση επειδή επηρεάζεται άμεσα από κοινωνικούς και πολιτικούς παράγοντες, η πρόβλεψη της για το δημογραφικό θέμα είναι αβέβαιη και απροσδιόριστη.

Για να δούμε πως επηρεάζει γενικά η γήρανση του πληθυσμού στο σύνολο των χωρών την δημογραφία τους θα προσθέσουμε στην ενότητα μας αυτή, κάποιους σημαντικούς-σχετικούς πίνακες. Κύρια έμφαση θα δώσουμε στις χώρες που μας ενδιαφέρουν σε αυτήν την εργασία: Ελλάδα, Δανία, Ιταλία και Αγγλία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1

Προσδόκιμο επιβίωσης στην ηλικία των 65 ετών 1960-2007, Ελλάδα και διεθνείς συγκρίσεις

	Άνδρες				Γυναίκες			
	1960	1970	1990	2007	1960	1970	1990	2007
Ελλάδα	13,4	13,9	15,7	17,4	14,6	15,2	18,0	19,6
ΗΠΑ*	12,8	13,1	15,1	17,0	15,8	17,0	18,9	20,3
Ιταλία*	13,4	13,3	15,1	17,9	15,3	16,1	18,8	21,8
Γαλλία*	12,5	13,0	15,5	18,0	15,6	16,8	19,8	22,3
Ισπανία	13,2	13,3	15,4	17,8	15,3	16,0	19,0	22,0
Ιαπωνία	11,6	12,5	16,2	18,6	14,1	15,3	20,0	23,6

* = Στοιχεία για 2006.

Πηγή: OECD, Health data (2009).

Πηγή: Τήνιος, Ασφαλιστικό (2010), σελ 277

Στον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι επειδή υπάρχει τάση αύξησης προσδόκιμου επιβίωσης οι συνταξιούχοι θα εισπράττουν σύνταξη για παραπάνω χρονικό διάστημα δεδομένου ότι θα ζήσουν περισσότερο σε σχέση με τους αντίστοιχους συνταξιούχους πριν από κάποιες δεκαετίες. Κάποιος που συνταξιοδοτείται στα 65 βλέπουμε ότι θα εισπράξει σύνταξη για ένα διάστημα περίπου 14 χρόνων το 1970, ενώ τώρα θα εισπράξει για διάστημα 17,4 αντίστοιχα, (δηλαδή για 3,5 χρόνια παραπάνω). Η χώρα που αντιμετωπίζει αυτήν την τάση σε δυσχερέστερο βαθμό είναι η Ιαπωνία.

Ο πιο σημαντικός δείκτης που υπάρχει για να μπορέσουμε να δούμε την ύπαρξη του ασφαλιστικού προβλήματος είναι ο *δημογραφικός*

{η σχέση (ηλικιωμένων 65+) / (άτομα 20-64)}, δηλαδή την σχέση του πληθυσμού που ενδεχομένως αρχίζει η αποχώρηση από την αγορά εργασίας προς το πληθυσμό που έχει μπει και βρίσκεται στον εργασιακό βίο. Με την ύπαρξη αυτού του δείκτη και τις κατάλληλες προσαρμογές καταλήγουμε σε άλλους δύο δείκτες εξάρτησης όπου η χρησιμότητά τους είναι πολύ σημαντική. Ο ένας δείκτης είναι ο *οικονομικός* ο οποίος αφορά την σχέση των ατόμων που είναι οικονομικά μη ενεργοί με αυτούς που εργάζονται. (δηλαδή ο λόγος των ατόμων που παράγουν προς αυτών που δεν παράγουν.) Ο άλλος δείκτης εξάρτησης είναι ο *ασφαλιστικός* όπου αφορά την σχέση των συνταξιούχων ως προς τους ασφαλισμένους. Αυτός ο δείκτης αναφέρεται στο πόσες ασφαλιστικές υποχρεώσεις θα χρηματοδοτούν πόσα ασφαλιστικά δικαιώματα. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε όμως, ότι επειδή κάποιο άτομο μπορεί να έχει πολλαπλές συντάξεις ή πολλαπλά ασφαλιστικά δικαιώματα, κάποιος εργαζόμενος να μην θεμελιώνει δικαιώματα ή να μην πληρώνει υψηλές εισφορές ως ποσοστό του εισοδήματος και κάποιος άλλος να ασφαλίζεται με προαιρετικές ασφαλιστικές κλάσης καθώς και η παρουσία της εισφοροδιαφυγής κάνει αυτόν τον ασφαλιστικό δείκτη εξάρτησης να απέχει από τους σημερινούς υπολογισμούς. Η μετατροπή δηλαδή των εργαζομένων σε ασφαλισμένους μπορεί να ήταν ακόμη πιο σωστή, πιο ισόνομη και ακόμη πιο ουσιαστική. (Τήνιος (2010), σελ 101-105)

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2

Δημογραφικός δείκτης εξάρτησης-2007-2060 (Άτομα 65+/άτομα 15-64)

	2007	2010	2015	2020	2030	2040	2050	2060
Ισπανία	30%	31%	32%	35%	46%	55%	56%	59%
Βέλγιο	30%	31%	34%	35%	42%	54%	59%	59%
Δανία	26%	26%	28%	31%	38%	42%	44%	46%
Γερμανία	26%	27%	29%	31%	37%	45%	53%	55%
Ιρλανδία	26%	28%	32%	34%	37%	41%	42%	47%
Γαλλία	25%	26%	29%	33%	39%	44%	45%	45%
Ιταλία	25%	26%	27%	29%	38%	46%	48%	51%
Κύπρος	25%	26%	32%	37%	44%	45%	47%	49%
Κάτω Χώρες	24%	24%	26%	27%	34%	46%	59%	59%
Αυστρία	24%	25%	27%	29%	33%	37%	38%	42%
Πορτογαλία	23%	25%	29%	32%	38%	43%	41%	43%
Φινλανδία	21%	23%	27%	31%	40%	47%	46%	47%
Σουηδία	18%	18%	20%	22%	27%	31%	38%	44%
Μ. Βρετανία	16%	17%	18%	20%	25%	31%	40%	44%
Ελλάδα	28%	28%	31%	33%	38%	48%	57%	57%
EU27	25%	26%	28%	31%	38%	45%	50%	53%
EU15	26%	27%	30%	32%	39%	46%	50%	51%

Πηγή: EPC (2009).

Πηγή: Τήνιος, Ασφαλιστικό (2010), σελ 385

Με βάση αυτού του πίνακα¹ μπορούμε να εξετάσουμε το τι επιβάλει η γήρανση του πληθυσμού στην δημογραφία. Έχοντας στο λόγο

¹ Για τον πίνακα 1.2 αλλά και για τους πίνακες 1.3,1.4 πρέπει να σημειωθεί ότι τα στοιχεία έχουν προέλθει από συντονισμένες προβολές που έγιναν από κυβερνήσεις με κοινές παραδοχές. (EPC 2009)

του κλάσματος για αριθμητή (άτομα 65+) και για παρανομαστή (άτομα 15-64) παρατηρούμε ότι το θέμα της δημογραφικής γήρανσης είναι κοινό σε όλες τις χώρες της Ευρώπης. Το ποσοστό της Ελλάδας βρίσκεται σε όλες τις περιόδους πλην της περιόδου 2030 πάνω από όλα τα ποσοστά των μέσο όρων για την Ευρώπη με 27 μέλη-κράτη αλλά και από το μέσο όρο για την Ευρώπη με 15 μέλη-κράτη. Από την άλλη πλευρά Αγγλία και Δανία έχουν όλα τους τα ποσοστά σε όλες τις περιόδους κάτω από τα ποσοστά των μέσο όρων για την Ευρώπη με 27 κράτη-μέλη αλλά και από το μέσο όρο για την Ευρώπη με 15 κράτη-μέλη. Τα ποσοστά της Ιταλίας σε όλες τις περιόδους είναι είτε ίσα με τα ποσοστά των μέσο όρων για την Ευρώπη με 27 μέλη-κράτη είτε έχουν σχετικά μικρή απόκλιση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3
EPC 2009, Ασφαλιστικός δείκτης εξάρτησης, 2007-2060
(σχέση ασφαλισμένου/συνταξιούχου)

	2007	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Ιταλία	67%	65%	66%	76%	90%	94%	95%
Γερμανία	62%	62%	64%	76%	85%	88%	91%
Βέλγιο	58%	58%	65%	76%	83%	87%	90%
Κύπρος	30%	32%	40%	51%	59%	73%	86%
Γαλλία	55%	58%	64%	73%	78%	79%	80%
Φινλανδία	56%	57%	66%	74%	74%	75%	78%
Ισπανία	38%	37%	39%	47%	61%	75%	77%
Σουηδία	39%	40%	48%	54%	59%	60%	65%
Ιρλανδία	28%	28%	30%	35%	41%	50%	53%
Δανία	47%	49%	57%	57%	57%	53%	50%
Κάτω Χώρες	30%	30%	35%	39%	42%	41%	42%
Ελλάδα	57%	56%	59%	70%	86%	99%	102%

Πηγή: EPC (2009).

Πηγή: Τήνιος, Ασφαλιστικό (2010), σελ 387

Από τον πίνακα που ακολούθησε παρατηρούμε ότι η σχέση ασφαλισμένου/συνταξιούχου όλο ένα και δυσχεραίνει για όλες τις χώρες. Μικρή τάση επιδείνωσης δείχνει ο πίνακας να έχουν οι Βόρειες Χώρες (Δανία, Σουηδία, Ιρλανδία) αλλά και οι Κάτω Χώρες (όπως Αγγλία). Μεγάλη τάση επιδείνωσης με αποτέλεσμα να κατέχει και την πρώτη θέση στον πίνακα αυτόν είναι η Ελλάδα. Συγκεκριμένα η Ελλάδα θα φτάσει σε σημείο να χρειάζεται για κάθε συνταξιούχο έναν ασφαλισμένο. Παρόμοια κατάληξη με της Ελλάδας που κατέχει και την δεύτερη θέση του πίνακα είναι η Ιταλία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.4
Δαπάνες για συντάξεις δημοσίου συστήματος
2007-2060: Συντονισμένη προβολή EPC 2009
(Ποσοστά του ΑΕΠ)

	2007	2010	2020	2030	2040	2050	2060	Μεταβολή 2000-2050
Ισπανία	8,4	8,9	9,5	10,8	13,2	15,5	15,1	7,1
Κύπρος	6,3	6,9	8,9	10,8	12,8	15,5	17,7	9,2
Βέλγιο	10	10,3	11,8	13,9	14,6	14,7	14,7	4,7
Ιταλία	14	14	14,1	14,8	15,6	14,7	13,6	0,7
Γαλλία	13	13,5	13,6	14,2	14,4	14,2	14	1,2
Αυστρία	12,8	12,7	13	13,8	13,9	14	13,6	1,2
Πορτογαλία	11,4	11,9	12,4	12,6	12,5	13,3	13,4	1,9
Φινλανδία	10	10,7	12,6	13,9	13,6	13,3	13,4	3,3
Γερμανία	10,4	10,2	10,5	11,5	12,1	12,3	12,8	1,9
Ιρλανδία	5,2	5,5	6,4	7,5	8,7	10,5	11,3	5,3
Ολλανδία	6,6	6,5	7,8	9,3	10,3	10,3	10,5	3,7
Δανία	9,1	9,4	10,6	10,6	10,4	9,6	9,2	0,5
Σουηδία	9,5	9,6	9,4	9,5	9,4	9	9,4	-0,5
Μ. Βρετανία	6,6	6,7	6,9	7,6	8	8,1	9,3	1,5
ΕΛΛΑΔΑ	11,7	11,6	13,2	17,1	21,4	24	24,1	12,3
Προβολή EL 2001		12,6	15,4	19,6	23,8	24,8	...	12,2

Σημ.: Οι προβολές περιλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των δημόσιων συντάξεων.

Πηγή: EPC (2009, 2001).

Πηγή: Τήνιος, Ασφαλιστικό (2010), σελ 390

Ο τελευταίος πίνακας για αυτήν την ενότητα μας παρουσιάζει ότι οι δαπάνες λίγο ή πολύ έχουν αυξητική τάση για όλες τις χώρες εκτός από την Σουηδία η οποία είναι η μόνη που βγάζει 'αρνητική' μεταβολή. Επίσης όπως και στο προηγούμενο πίνακα η Ελλάδα έχει το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξεως 12,3% ΑΕΠ. Κύριο συμπέρασμα από τα στοιχεία

του συγκεκριμένου πίνακα είναι ότι και, άλλες χώρες που αντιμετωπίζουν ως πρόβλημα την γήρανση του πληθυσμού (όπως η Ιταλία, η Δανία και η Αγγλία) έχουν προβεί σε κάποιες μεταρρυθμίσεις στα συνταξιοδοτικά τους συστήματα και έτσι έχουν κρατήσει την μεταβολή των δαπανών σε πολύ χαμηλά επίπεδα της τάξεως από 0,5% έως 1,5% του ΑΕΠ .

1.2 Απλή Μέθοδος των Τριών

Η Απλή Μέθοδος των Τριών είναι μία λογική που χρησιμοποιείται για την πρόβλεψη προβλημάτων για το μέλλον (AM3). Αν η κατάσταση τώρα που ο αριθμός των ηλικιωμένων είναι «α» είναι «χ» τότε ο διπλασιασμός του αριθμού των ηλικιωμένων «2α» αύριο, θα οδηγήσει αυτόματα και σε διπλασιασμό του προβλήματος σε «2χ». Στην πλευρά του «α» μπαίνει ο αριθμός ηλικιωμένων και στην πλευρά του αγνώστου «χ» μπαίνει το έλλειμμα του ΙΚΑ, οι παραγωγικές δυνατότητες της οικονομίας, η δυνατότητα φροντίδας των ηλικιωμένων, και οι δαπάνες υγείας. Αν η σχέση παραμείνει αυτή που είναι τώρα μεταξύ του «α» και του «χ», τότε η μεταβολή των δημογραφικών δεδομένων (του «α») συνεπάγει αναλογική μεταβολή και των προβλημάτων (του «χ» δηλαδή). Σε αυτόν το συλλογισμό κρίσιμο σημείο είναι ότι οι υποθετικοί παράγοντες του «α» και του «χ» συνδέονται με σταθερό τρόπο. Η AM3 προϋποθέτει ότι όλα μένουν σταθερά και ίδια (μακροοικονομική πλευρά). Αν όμως η σχέση μεταξύ της δημογραφίας, οικονομίας και κοινωνίας πρέπει να μείνει αμετάβλητη τότε η αναπόφευκτη δημογραφική επιδείνωση θα φέρει αδυσώπητη εικόνα οικονομικής ή κοινωνικής συρρίκνωσης. Άρα για να ξεφύγουμε από αυτό πρέπει να υπάρξει δυνατότητα ανατροπής των παλαιών σχέσεων μεταξύ της οικονομίας, κοινωνίας και δημογραφίας. Όσο πιο μεγάλος είναι ο βαθμός

προσαρμοστικότητας τόσο μειώνονται και οι αρνητικές επιπτώσεις της δημογραφίας.(Τήνιος, άρθρο(2009))

1.3 Πως μπορεί να αντιμετωπιστεί η γήρανση του πληθυσμού

Στην εργασία αυτή θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε τα δημογραφικά-ασφαλιστικά προβλήματα από μικροοικονομικής πλευράς. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι ότι τα δεδομένα συνεχώς μεταβάλλονται. Οι προβολές δεν αφορούν φυσικά μεγέθη. Απαιτούνται αλλαγές στην συμπεριφορά ανθρώπων, που πρέπει να πειστούν να αλλάξουν συνήθειες για να επιτευχθεί ο στόχος της προσαρμογής. Η συμπεριφορά ατόμων στην οικονομία δεν είναι σταθερή αλλά μπορεί να αλλάζει και να επηρεάζεται από οικονομικά κίνητρα. Για να πειστούν αυτοί, κάποιος πρέπει να τους πείσει .Οι προβολές θα μπορούν να αλλάζουν αν θα αλλάξουν ριζικά κάποιες από τις οικονομικές προσαρμογές όπως ηλικία συνταξιοδότησης, τα ποσοστά αναπλήρωσης συντάξεων, το ποσοστό συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό και η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού.

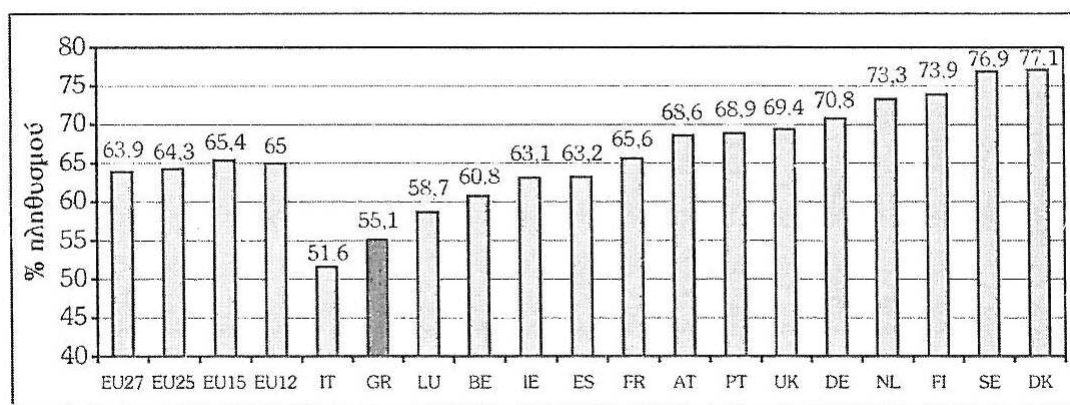
Εφόσον είναι δεδομένο ότι υπάρχει αύξηση στο μέσο όρο ζωής **μία παράμετρος** που θα χρειαστεί αναπροσαρμογή, **είναι περισσότεροι εργαζόμενοι.** (Τήνιος 2010) Μία αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας μπορεί να αντισταθμίσει τις δυσμενείς δημογραφικές εξελίξεις.

Συγκεκριμένα για την Ελλάδα εστιάζοντας στις κατηγορίες του πληθυσμού της βλέπουμε ότι το ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας είναι 55,1% (όπως θα παρατηρήσουμε στον παρακάτω πίνακα) ενώ ο στόχος της Λισαβόνας ήταν για 60%. Το έλλειμμα αυτό αφορά κυρίως στις γυναίκες με περισσότερα από δύο παιδιά και αντικατοπτρίζει τις περιορισμένες δυνατότητες να συνδυαστεί η οικογενειακή και επαγγελματική ζωή. Αυτό οφείλεται σε έλλειψη

ευκαιριών για μερική απασχόληση αλλά και σε έλλειψη κοινωνικής υποδομής. Επίσης πρέπει να έχουμε εργατικό δυναμικό σε μεγαλύτερη ηλικία. Η μέση ηλικία αποχώρησης από την εργασία μειώνεται συστηματικά από τις αρχές της δεκαετίας του '80². Η μείωση της ηλικίας αποχώρησης οφείλεται τόσο στην ζήτηση εργασίας όσο και σε παράγοντες της προσφοράς εργασίας (όρια ηλικίας, έλλειψη σταδιακής συνταξιοδότησης). Ακόμη ένας παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει την μείωση ή την αύξηση συμμετοχής στην αγορά εργασίας είναι η μετανάστευση. Αν περιοριστεί η μετανάστευση προφανέστατα θα έχουμε ένα λιγότερο πρόβλημα για την στρατηγική επίλυση του ασφαλιστικού προβλήματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.5

Ποσοστό συμμετοχής στην εργασία γυναικών ηλικίας 15-64, 2008



Πηγή: Eurostat.

Δεύτερη παράμετρος (Τήνιος 2010) που θα χρειαστεί αναπροσαρμογή είναι **αύξηση της παραγωγικότητας**. Απαιτείται

² Αυτό ισχύει και για τις Η.Π.Α, βλ Alicia Munnell και Steven Sass (2008)

δηλαδή μεγαλύτερη παραγωγικότητα ,καθένας από τους αυριανούς λιγότερους εργαζόμενους θα πρέπει να είναι πιο αποτελεσματικός και παραγωγικός για να μπορούν οι πολυπληθέστεροι συνταξιούχοι να λαμβάνουν τις απολαβές τους.

Συγκεκριμένα θα πρέπει να έχουμε αύξηση του παραγωγικού κεφαλαίου κατά κεφαλή εργαζομένου μέσω επενδύσεων. Κρίσιμο σημείο εδώ είναι η εθνική τάση προς την αποταμίευση, η οποία είναι πιθανόν και αυτή να συμπιέζεται λόγω γήρανσης πληθυσμού³. Για να πετύχουμε μεγαλύτερη παραγωγικότητα επίσης θα πρέπει να έχουμε αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω αναδιάρθρωσης της εκπαίδευσης και καλύτερης σύνδεσης της με την παραγωγή. Θα πρέπει να απευθύνεται η εκπαίδευση και η κατάρτιση στο σύνολο του εργατικού δυναμικού και όχι μόνο στους εισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Επίσης η προσδοκώμενη αύξηση που αναζητούμε μπορεί να γίνει και με συστήματα ασφάλισης που ενισχύουν της προσαρμοστικότητα και συνεπώς την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Αν υπάρχει ένα καλά σχεδιασμένο και δομημένο σύστημα ασφάλισης μπορεί να προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα σε σύγχρονες επιχειρήσεις.

Τρίτη αναπροσαρμογή (Τήνιος 2010) για να μπορέσει η οικονομία να ανταπεξέλθει στην πρόκληση της επίλυσης του ασφαλιστικού είναι **η καλύτερη κατανομή των βαρών και οφελών**. Μία ορθολογική ανακατανομή των βαρών, πέραν των επιπτώσεων στην κοινωνική δικαιοσύνη θα οδηγήσει σε ελαφρύνσεις πολλών παραγωγικών κλαδών που με την σειρά τους θα οδηγήσουν σε ταχύτερη ανάπτυξη. Αν τεθούν περιορισμοί στις δυνατότητες είσπραξης συντάξεων σε μικρές ηλικίες θα υπάρξουν θετικές επιπτώσεις τόσο γιατί θα δημιουργηθούν κίνητρα για εργασία αλλά και επειδή θα επιτρέψουν

³ Για την απόφαση της κατανάλωσης-αποταμίευσης-επένδυσης σε ατομική βάση αλλά και σε ανοιχτή οικονομία όπου εισάγουν και εξάγουν προϊόντα από όλο τον κόσμο (π.χ Η.Π.Α) βλ. Andrew Abel και Ben Bernanke (2002)

την ανακατανομή συνταξιοδοτικών πόρων προς τα άτομα άνω των 65 ετών. Η βελτίωση της κατανομής των οικονομικών βαρών δεν εξαντλείται στη διόρθωση των κακώς κειμένων και στην περικοπή προνομίων. Έχει παρατηρηθεί σε διάφορες ανεπτυγμένες χώρες αφού σιγουρευτεί η στήριξη των χαμηλών συντάξεων ,να αποδεσμεύεται χώρος για τις προσωπικές ή συλλογικές προτιμήσεις και επιλογές. Υπάρχει δηλαδή σε αυτές τις χώρες ανάπτυξη του δεύτερου και τρίτου πυλώνα. Η συγκεκριμένη τάση μεγαλώνει-διευρύνει το τμήμα της συνολικής αναπλήρωσης εισοδήματος που δεν πηγάζει από τα κρατικά συστήματα (του λεγόμενου πρώτου πυλώνα) αλλά από προσωπικές επιλογές (τρίτος πυλώνας) ή από επαγγελματικά συστήματα της επιλογής των εταίρων (δεύτερος πυλώνας). Ακόμα και όταν το τελικό συνολικό μέσο ποσοστό αναπλήρωσης είναι το ίδιο (όπως είναι, για παράδειγμα, στην Ολλανδία), το ότι ένα τμήμα είναι αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής έχει δύο αποτελέσματα: αρχικά, η χρηματοδότησή του είναι λιγότερο στρεβλωτική, αφού υπάρχει μεγαλύτερη ανταποδοτικότητα και δεύτερον, η αποδέσμευση κρατικών πόρων από τις πιο εύπορες τάξεις επιτρέπει μεγαλύτερη επιδότηση των χαμηλών συντάξεων και μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στον αγώνα κατά της φτώχειας των ηλικιωμένων.⁴

Η ύπαρξη ελαστικών ρυθμίσεων, ειδικά όσον αφορά στις ηλικίες συνταξιοδότησης αλλά και στον υπολογισμό των ποσοστών αναπλήρωσης, έχει ως αποτέλεσμα να μειώνονται τα κίνητρα για την **κινητικότητα του εργατικού δυναμικού**. Για να ξεφύγουμε από την έλλειψη κινητικότητας του εργατικού δυναμικού θα πρέπει να υπάρξουν πιο αυστηρές συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, είτε πρόκειται για την αύξηση του ορίου ηλικίας, μείωση των ποσοστών αναπλήρωσης για τους πρόωρα συνταξιοδοτημένους ή επιβολή περιορισμών για την απασχόληση των

⁴ Βλ. σελ 121 Τήνιος Πλάτων (2010)

νεότερων συνταξιούχων έτσι ώστε να μην συνταξιοδοτούνται νωρίτερα (Τήνιος 2003)

Η γήρανση πληθυσμού ως πραγματικό πρόβλημα απαιτεί προσαρμογή σε πραγματικά μεγέθη όπως περισσότερη εργασία (εκμετάλλευση κοιτασμάτων αποθέματος εργασίας), αποταμίευση, μικρότερη κατανάλωση, τόνωση της παραγωγικότητας με τη συσσώρευση παραγωγικού, υλικού και ανθρώπινου κεφαλαίου, και ανακατανομή δαπανών με στόχο τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και κοινωνική δικαιοσύνη.

“Όπως ισχυρίστηκε ο Τήνιος (2010) οποιαδήποτε οικονομία αντιμετωπίζει την πρόκληση της γήρανσης του πληθυσμού θα αναζητήσει λύση του προβλήματος σε κάποιο συνδυασμό από τις προαναφερθείσες κατευθύνσεις. Η Ελλάδα, παραδόξως, εάν την συγκρίνει κανείς με τις άλλες μεσογειακές χώρες (Ιταλία, Δανία, Ισπανία, Γαλλία) θα διαπιστώσει ότι το εργασιακό της απόθεμα είναι μεγαλύτερο, τόσο μεταξύ γυναικών όσο και εργαζομένων μέσης ηλικίας. Συγκεκριμένα αν αυξηθεί τόσο το ποσοστό της συμμετοχής των γυναικών στο εργασιακό δυναμικό έτσι ώστε να φτάσει το επίπεδο στόχου της Λισαβόνας θα δημιουργηθεί μία αύξηση της προσφοράς εργασίας της τάξεως 10-15%. Σε αντίθετη περίπτωση, στην Δανία, όπου είναι και αυτή μια χώρα όπου αντιμετωπίζει αντίστοιχες προκλήσεις από την γήρανση του πληθυσμού το όριο ηλικίας για τις κρατικές συντάξεις είναι ήδη 67 έτη, η φορολογία είναι ήδη πολύ υψηλή και οι γυναίκες εργάζονται σε ποσοστά άνω του στόχου της Λισαβόνας και είναι περίπου στο 70%. Άρα πολύ εύκολα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι τα περιθώρια αύξησης για την συγκεκριμένη χώρα είναι ελάχιστα και οι διαθέσιμες επιλογές που έχει είναι κοινωνικά και οικονομικά πιο επώδυνες σε σύγκριση με της Ελλάδας”.

1.4 Μοντελοποίηση εθνικών κοινωνικών συστημάτων

Επειδή υπάρχουν αρκετές διαφορές μεταξύ των κρατών-μελών ως προς τα κοινωνικά συστήματα αρκετοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει να τα «μοντελοποιήσουν», δηλαδή να τα κατατάξουν σε “ομάδες-τύπους” για να μπορέσουν πιο εύκολα και πιο αναλυτικά να τα εξετάσουν. Ένας από αυτούς τους αναλυτές είναι ο Sapir ο οποίος προσπάθησε να εξετάσει την ανταλλακτική σχέση (trade off) μεταξύ της οικονομικής και κοινωνικής αποτελεσματικότητας⁵. Σύμφωνα με το Sapir (2005), για να μπορέσει να εξετάσει την απόδοση και την λειτουργία κάθε συστήματος ξεχωριστά ομαδοποίησε τα εθνικά συστήματα της Ε.Ε των 15 κράτη-μελών σε τέσσερα διαφορετικά κοινωνικά μοντέλα:

- Στο πρώτο μοντέλο ανήκουν οι αγγλοσαξονικές χώρες (Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο). Σε αυτήν την περίπτωση οι μεταβιβάσεις μετρητών κατά κύριο λόγο προσανατολίζονται προς άτομα σε ηλικία εργασίας ενώ από την πλευρά της αγοράς εργασίας αυτό το μοντέλο χαρακτηρίζεται από ένα μίγμα αδύναμων συνδικάτων, συγκριτικά ευρεία και αυξανόμενη διασπορά των μισθών και σχετικά υψηλή επίπτωση της απασχόλησης με χαμηλές αμοιβές.
- Στο δεύτερο μοντέλο είναι οι σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Φινλανδία και Σουηδία, καθώς και οι Κάτω Χώρες) οι οποίες διαθέτουν τα υψηλότερα επίπεδα των δαπανών κοινωνικής προστασίας και την παροχή της καθολικής ευημερίας. Στο μοντέλο αυτό υπάρχουν ισχυρά εργατικά

⁵ Παρόμοια διάσταση για την ομαδοποίηση των κοινωνιών έδωσε ο κοινωνιολόγος Esping Andersen που βασίστηκε στο κατά πόσο διαφέρουν τα κοινωνικά αγαθά και κοινωνικές υπηρεσίες από το να θεωρούνται εμπορεύσιμα προϊόντα που μπορούν να αγοραστούν και να πωληθούν στις αγορές. Ο συγκεκριμένος κατατάσσει τα κοινωνικά κράτη της Ευρώπης σε τρεις ομάδες. Βλ αναλυτικά Esping Andersen (1990)

συνδικάτα που εξασφαλίζουν σε μεγάλο βαθμό τις δομές των μισθών

- Στο τρίτο μοντέλο είναι οι μεσογειακές χώρες (Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία και Ισπανία), οι οποίες συγκεντρώνουν τις κοινωνικές δαπάνες τους για τις συντάξεις γήρατος και εξασφαλίζουν τον υψηλό κατακερματισμό των δικαιωμάτων.
- Στο τέταρτο μοντέλο είναι οι ηπειρωτικές χώρες (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία και Λουξεμβούργο) οι οποίες βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην ασφάλιση, στις παροχές ατόμων μη απασχολούμενων και στις συντάξεις γήρατος. Στις χώρες αυτές αν και η συμμετοχή τους είναι σε πτώση, τα συνδικάτα παραμένουν ισχυρά.

Το μεσογειακό μοντέλο χαρακτηρίζεται από πολύ αυστηρούς κανονισμούς για την προστασία της απασχόλησης και χαμηλή κάλυψη των επιδομάτων της ανεργίας. Το ηπειρωτικό μοντέλο μοιάζει με το σκανδιναβικό μοντέλο ως προς τα γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας αλλά διαφέρουν στο ότι το ηπειρωτικό μοντέλο έχει και αυστηρή νομοθετική προστασία της απασχόλησης. Το αγγλοσαξονικό μοντέλο παρέχει μικρότερη προστασία από τα άλλα μοντέλα με πολύ χαμηλότερη αυστηρότητα στους κανονισμούς για την προστασία της απασχόλησης. Επίσης τα μοντέλα αυτά διαφέρουν και στις ανταμοιβές ως προς την συμμετοχή για την αγορά εργασίας. Όσο αναφορά τα ποσοστά απασχόλησης είναι χαμηλότερα στο μεσογειακό και ηπειρωτικό μοντέλο απ'ότι στο αγγλοσαξονικό και σκανδιναβικό αντίστοιχα. Συγκεκριμένα μεγάλη διαφορά παρουσιάζεται στα ποσοστά απασχόλησης εργαζομένων για την ηλικίες 55-64 ετών (όπου το ποσοστό για το μεσογειακό μοντέλο είναι 40%, 34% στο ηπειρωτικό, 53% στο αγγλοσαξονικό και 56% στο

σκανδιναβικό αντίστοιχα) αλλά και στα ποσοστά της ανεργίας για της ηλικίες 15-24 ετών (όπου το ποσοστό για το μεσογειακό μοντέλο είναι 22%, 17% στο ηπειρωτικό, 10% στο αγγλοσαξονικό και 13% στο σουηδικό αντίστοιχα). Ακόμα τα συγκεκριμένα αυτά μοντέλα διαφέρουν και ως προς τα ποσοστά της φτώχειας. Οι χώρες της μεσογείου όπως και οι αγγλοσαξονικές βρίσκονται κάτω από το μέσο όρο όσο αναφορά την πιθανότητα να αποφύγει κάποιος την φτώχεια ενώ οι σκανδιναβικές χώρες και οι ηπειρωτικές αντίστοιχα κατατάσσονται πάνω από το μέσο όρο.(Sapir 2005, σελ.379)

Άρα, συνοψίζοντας την ανάλυση του Sapir (2005) βάση του οποίου ένα σύστημα λειτουργεί αποτελεσματικά εάν τα ποσοστά απασχόλησης της εργασίας του είναι υψηλά και ένα σύστημα είναι κοινωνικά δίκαιο εάν ο κίνδυνος της φτώχειας που αντιμετωπίζει είναι χαμηλός, καταλήγουμε στο συμπέρασμα του, ότι το μεσογειακό μοντέλο δεν είναι αποτελεσματικό ούτε και κοινωνικά δίκαιο σε σχέση με τα υπόλοιπα μοντέλα με πολλά προβλήματα βιωσιμότητας. Το αγγλοσαξονικό μοντέλο είναι αποτελεσματικό όμως κοινωνικά είναι άδικο αλλά δεν αντιμετωπίζει προβλήματα βιωσιμότητας. Το ηπειρωτικό μοντέλο δεν είναι τόσο αποτελεσματικό σε σχέση με το σκανδιναβικό αλλά κοινωνικά είναι πιο δίκαιο έχοντας όμως και αυτό προβλήματα βιωσιμότητας.

Άρα αν ισχυριστούμε την έκφραση του Sapir ότι “η επιλογή μεταξύ κοινωνικής δικαιοσύνης και αποτελεσματικότητας είναι μια ανταλλακτική σχέση που εξαρτάται από πολιτικές και ιδεολογικές προτιμήσεις και κάποιος που επιθυμεί περισσότερη κοινωνική δικαιοσύνη θυσιάζει λίγη αποτελεσματικότητα” βλέπουμε ότι κάποια μοντέλα ανταλλάσσουν δικαιοσύνη για αποτελεσματικότητα σε αντίθεση με το μεσογειακό μοντέλο όπου είναι αναποτελεσματικό και στα δυο.

1.5 Μέθοδοι χρηματοδότησης και πυλώνες σύνταξης

Υπάρχουν δύο βασικές κατηγορίες για τα συνταξιοδοτικά συστήματα, τα κεφαλαιοποιητικά και τα διανεμητικά (Pay As You Go). Το κεφαλαιοποιητικό σύστημα βασίζεται στην αρχή ότι κάθε γενιά ασφαλισμένων αποταμιεύει για να καλύψει τις δικές της παροχές, με βασικές πηγές χρηματοδότησης τις εισφορές και τα έσοδα από τις επενδύσεις του αποθέματος. Το ύψος της σύνταξης εξαρτάται από το ύψος των εισφορών που έχει πληρώσει το άτομο κατά τη διάρκεια που βρίσκεται στην αγορά εργασίας. Αυτό το σύστημα εφαρμόζεται κυρίως στις ΗΠΑ και το ύψος της σύνταξης εξαρτάται από το ύψος των εισφορών που έχει πληρώσει το άτομο κατά τη διάρκεια της παραγωγικής του ηλικίας.

Από την άλλη πλευρά, το διανεμητικό σύστημα βασίζεται στην αρχή ότι οι σημερινές εισφορές χρηματοδοτούν τις σημερινές συντάξεις. Ο χαρακτήρας του συστήματος είναι δημόσιος και προϋποθέτει την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών με αποτέλεσμα να πρέπει να είναι τόσο επαρκής ο αριθμός των ενεργών ασφαλισμένων ώστε να ξεπερνάει σε μεγάλο βαθμό τον αριθμό των συνταξιούχων.

Στην Ευρώπη επικρατεί ένα μεικτό συνταξιοδοτικό σύστημα και έχουν αναπτυχθεί τρεις πυλώνες παροχής εισοδήματος στους συνταξιούχους (Τήνιος (2009/2010) σελ.6)

Ο **πρώτος πυλώνας** αναφέρεται στα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα διανεμητικού χαρακτήρα προκαθορισμένων παροχών. Στα συγκεκριμένα συστήματα, για την πληρωμή των συνταξιοδοτικών παροχών προς τους συνταξιούχους, χρησιμοποιούνται τα εισοδήματα των εργαζομένων.

Ο **δεύτερος πυλώνας** αποτελείται γενικά από τα επαγγελματικά επικουρικά ταμεία όπου οι εισφορές των μελών τους επενδύονται, και στη συνταξιοδότηση πληρώνονται ανάλογα με το ποσοστό εισφοράς τους και τις αθροιστικές αποδόσεις των επενδυμένων κεφαλαίων. Τα συστήματα αυτά μπορεί να είναι υποχρεωτικά ως προς τη συμμετοχή του εργαζομένου.

Ο **τρίτος πυλώνας** αποτελείται από ατομικά συνταξιοδοτικά ταμεία, μέσω αποταμιευτικών προγραμμάτων ή ασφαλιστικών συμβολαίων.

Κεφάλαιο 2

2.1 Από τη εξαρτάται η ηλικία συνταξιοδότησης

Η ηλικία συνταξιοδότησης είναι η σημαντικότερη παράμετρος ενός συστήματος συντάξεων. Μία αναβολή μιας αίτησης συνταξιοδότησης ενός έτους, αυξάνει ταυτόχρονα τον αριθμό ασφαλισμένων και μειώνει τον αριθμό των δικαιούχων. Άρα το σύστημα εξοικονομεί ενός έτους δαπάνη και ταυτόχρονα δέχεται και ενός έτους περισσότερα έσοδα.

Η επιμήκυνση της εργασιακής ζωής που έχει διπλό όφελος εξαρτάται από τρεις παράγοντες: α) **προσφορά εργασίας** (την επιθυμία και τις προθέσεις του ασφαλισμένου να προσφέρει εργασία για μεγαλύτερο διάστημα), β) **τη ζήτηση εργασίας** (τις προθέσεις των εργοδοτών στην αναζήτηση εργαζομένου μεγαλύτερης ηλικίας), γ) **το περιεχόμενο της εργασίας** (δηλαδή πόσο σημαντικό σημείο της ζωής του είναι η εργασία, πόσο κοντά ή μακριά αισθάνεται από την εργασία και πόσο αργά η γρήγορα θα την εγκαταλείψει). (Τήνιος 2010, σελ 298)

Η συζήτηση για την ηλικία συνταξιοδότησης στην Ελλάδα γίνεται βάση της προσφοράς εργασίας με την προϋπόθεση ότι αυτός ο παράγοντας επηρεάζεται μόνο από τα όρια ηλικίας που υπάρχουν στα ασφαλιστικά ταμεία.

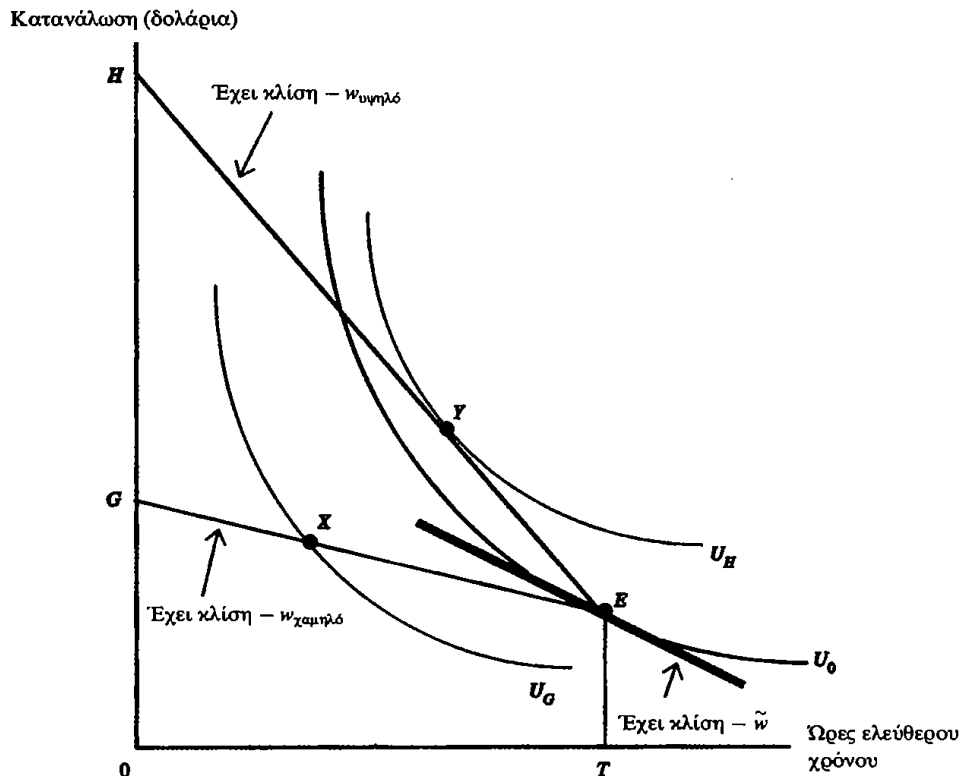
Πιο αναλυτικά για την προσφορά εργασίας πρέπει να αναλύσουμε το πότε ένα άτομο θα επιθυμεί να δουλέψει και πότε όχι. Σε αυτό σημαντική ιδιότητα παίζει ο μισθός επιφύλαξης⁶. Ένα άτομο θα επιλέξει να βρεθεί στον εργασιακό χώρο όταν ο μισθός που θα του προσφέρεται

⁶ Ο μισθός επιφύλαξης είναι ο ελάχιστος μισθός που ορίζει το κόστος ευκαιρίας της απασχόλησης. Βλ. αναλυτικά George Borjas (2003) Hal Varian (2006), Andrew Abel και Ben Bernanke (2002)

θα είναι μεγαλύτερος από το μισθό επιφύλαξης. Δηλαδή το άτομο αυτό θα συγκρίνει το πόσο είναι διατεθειμένοι να πληρώσουν οι εργοδότες για μία ώρα εργασίας με το μισθό επιφύλαξης ο οποίος δηλώνει πόσο απαιτεί ο εργάτης να πεισθεί για αυτήν τη μία ώρα. Στον παρακάτω διάγραμμα βλέπουμε πως απεικονίζεται ο μισθός επιφύλαξης.

ΣΧΗΜΑ 2.1

Αν το άτομο επιλέξει να μην εργαστεί, μπορεί να παραμείνει στο σημείο εισοδηματικής κατάστασης E , λαμβάνοντας U_0 μονάδες ωφέλειας. Σ' ένα χαμηλό μισθό ($w_{\text{χαμηλό}}$), το άτομο είναι σε καλύτερη κατάσταση αν δεν δουλέψει. Σ' έναν υψηλό μισθό ($w_{\text{υψηλό}}$), το άτομο είναι σε καλύτερη κατάσταση αν δουλέψει. Ο μισθός επιφύλαξης δίνεται απ' την κλίση της γραμμής εισοδηματικού περιορισμού στο σημείο εισοδηματικής κατάστασης.



Επιλεκτικό διάγραμμα από το Borjas σελίδα 70(οικονομικά της εργασίας)

Πηγή: George Borjas: Τα Οικονομικά της Εργασίας

Αν ο μισθός επιφύλαξης είναι υψηλός τότε το άτομο είναι λιγότερο πιθανό να εισέλθει στην αγορά εργασίας. Ο μισθός επιφύλαξης θα πρέπει να εξαρτάται μόνο από την διάθεση του ατόμου να εργαστεί και όχι από άλλους παράγοντες όπως (π.χ ελεύθερος χρόνος, αύξηση εισοδήματος από μη-εργασία, κ.α). Έτσι κρατώντας τον μισθό επιφύλαξης σταθερό το

άτομο θα επιλέξει να εργαστεί όταν ο μέσος μισθός στην αγορά είναι υψηλός. Αυτό μας το αποδεικνύει και το διάγραμμα από πάνω. Καθώς περιστρέφουμε την γραμμή εισοδηματικού περιορισμού από μισθό $W_{\text{χαμηλό}}$ σε ένα μισθό $W_{\text{υψηλό}}$, θα πρέπει να συναντήσουμε ένα μισθό W που θα καθιστά το άτομο αδιάφορο στο να εργαστεί ή όχι. (Αυτός ο μισθός είναι στο E). (Borjas (2003) κεφ. 2, σελ 71)

Η ηλικία συνταξιοδότησης είναι αποτέλεσμα περίπλοκης απόφασης την οποία λαμβάνει κάθε ασφαλισμένος με βασικό κριτήριο το ατομικό του συμφέρον. Εάν κάποιος συμπληρώσει μία ελάχιστη ηλικία και έχει τα απαιτούμενα χρόνια ασφάλισης έτσι ώστε να μπορεί να λάβει σύνταξη τότε θα συγκρίνει το ύψος των συνολικών αποδοχών που προσδοκά αν συνεχίσει να βρίσκεται στο εργατικό δυναμικό, με το ύψος αποδοχών του μετά την συνταξιοδότηση του και έτσι θα κρίνει αν το συμφέρει να εργάζεται ή όχι. Από το γεγονός αυτό προκύπτουν κάποιες παρατηρήσεις όπως:

- Η υποχρεωτική ηλικία συνταξιοδότησης υπάρχει μόνο σε ειδικές περιπτώσεις. Το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης συνήθως είναι το ελάχιστο όριο στο οποίο κάποιος μπορεί να πάρει σύνταξη. Το ελάχιστο αυτό όριο μπορεί να διαφέρει στην Ελλάδα ανά συνταξιοδοτικό ταμείο, ανά κατηγορίες ασφαλισμένων μέσα στο ίδιο το ταμείο αλλά και μεταξύ φύλων.
- Η έννοια της συνταξιοδότηση διαφέρει από την έννοια της απόσυρσης από την αγορά εργασίας. Δηλαδή κάποιος μπορεί να συνταξιοδοτηθεί από την εργασία του αλλά να συνεχίσει να εργάζεται σε άλλη και παράλληλα να συνεχίζει να είναι ασφαλισμένος.
- Υπάρχουν διάφοροι τρόποι παράκαμψης του ορίου ηλικίας μέσω ειδικών ρυθμίσεων ή συντάξεις αναπηρίας.

➤ Κρίσιμο στοιχείο για την απόφαση συνταξιοδότησης είναι το πόσο μεταβάλλεται η συνολική οικονομική θέση του υποψήφιου συνταξιούχου αν ασφαλιστεί για ένα έτος ακόμα. Εάν επιδεινωθεί η οικονομική του κατάσταση από διάφορους παράγοντες (π.χ, η αναμενόμενη σύνταξη δεν αυξάνεται ή υπάρχει δυνατότητα ανασφάλιστης εργασίας μετά την έγκριση της σύνταξης του κ.α) τότε το συγκεκριμένο άτομο θα προβεί σε συνταξιοδότηση πρόωρα δηλαδή πριν συμπληρώσει την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης.

➤ Η προσδοκία χειροτέρευσης των όρων ασφάλισης πιθανόν να οδηγήσει σε γρηγορότερη-ταχύτερη φυγή από το εργασιακό χώρο.(Τήνιος 2010, σελ 300)

Συμπεραίνουμε δηλαδή από αυτές τις παρατηρήσεις ότι είναι πιθανόν, να υπάρχουν κίνητρα για πρόωρη συνταξιοδότηση. Αυτό ωθεί τα άτομα σε αίτηση συνταξιοδότησης με λίγα χρόνια ασφάλισης και μικρό ποσό σύνταξης. Στην συνέχεια θα σχολιάσουμε τα κίνητρα αυτά πιο αναλυτικά.

2.1.1 Ελάχιστα όρια

Ο πίνακας που ακολουθεί δείχνει ότι η συνταξιοδότηση στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης γίνεται κατά μέσο όρο⁷ στο διάστημα μεταξύ ηλικιών 61-62 ετών για τους άνδρες και λίγο λιγότερο για τις γυναίκες. Η σημαντική παρατήρηση από αυτόν τον πίνακα είναι ότι σε όλες τις χώρες η πραγματική συνταξιοδότηση γίνεται σε ηλικία που διαφέρει πολύ από

⁷ Ο μέσος όρος πρέπει να αναφέρουμε ότι δεν αποτελεί πραγματικό νούμερο και μπορεί να είναι παραπλανητικός διότι εξαρτάται πολύ από τις ουρές στα άκρα της κατανομής. Δηλαδή μπορεί να υπάρχει μεγάλο ποσοστό που συνταξιοδοτείται νωρίς π.χ στην ηλικία των 50 ετών και μεγάλο ποσοστό που συνταξιοδοτείται σε πολύ μεγαλύτερη ηλικία από αυτήν των 65 ετών. Άρα ο μέσος όρος δεν δείχνει ακριβώς το μέγεθος των πρόωρων συνταξιοδοτημένων ανθρώπων γιατί μπορεί να υπάρχει μεγάλη διασπορά στις τιμές.

τα γενικά όρια που υπάρχουν. Όσον αφορά την Ελλάδα βλέπουμε ότι η μέση ηλικία συνταξιοδότησης μπορεί να είναι πολύ χαμηλότερη κυρίως στην κατηγορία των ανδρών αλλά μπορούμε εύκολα να διακρίνουμε ότι οι τιμές που έχει σε αυτόν τον πίνακα δεν υπολείπονται των άλλων χωρών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1

Μέση ηλικία συνταξιοδότησης στην Ε.Ε. 2001 και 2007

	ΜΕΣΗ ΗΛΙΚΙΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ						ΓΕΝΙΚΑ ΟΡΙΑ	
	ΣΥΝΟΛΟ		ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	2001	2007	2001	2007	2001	2007	2008	2008
Βέλγιο	56,8	61,6	57,8	61,2	55,9	61,9	65	64
Δανία	61,6	60,6	62,1	61,4	61	59,7	65	65
Γερμανία	60,6	62	60,9	62,6	60,4	61,5	65	65
Ιρλανδία	63,2	64,1	63,4	63,5	63	64,7	66	66
Ισπανία	60,3	62,1	60,6	61,8	60	62,4	65	65
Γαλλία	58,1	59,4	58,2	59,5	58	59,4	60	60
Ιταλία	59,8	60,4	59,9	61	59,8	59,8	65	60
Κύπρος	62,3	63,5					65	65
Ουγγαρία	57,6	59,8	58,4	61,2	57	58,7	62	62
Ολλανδία	60,9	63,9	61,1	64,2	60,8	63,6	65	65
Αυστρία	59,2	60,9	59,9	62,6	58,5	59,4	65	60
Πολωνία	56,6	59,3	57,8	61,4	55,5	57,5	65	60
Πορτογαλία	61,9	62,6	62,3	62,9	61,6	62,3	65	65
Φινλανδία	61,4	61,6	61,5	62	61,3	61,3	62-68	62-68
Σουηδία	62,1	63,9	62,3	64,2	61,9	63,6	61-67	61-67
Μ. Βρετανία	62	62,6	63	63,6	61	61,7	65	60
Νορβηγία	63,3	64,4	63	64,1	63,6	64,7	62	62
Ελλάδα		61		61,6		60,5	65	60
ΕΕ-27	59,9	61,2	60,4	61,9	59,4	60,5		
ΕΕ-15	60,3	61,5	60,7	62	59,9	61,1		

Πηγή: EPC 2009, Ageing Report.

Πηγή: Τήνιος, Ασφαλιστικό 2010, σελ 302

2.2 Παράγοντες που ευθύνονται για την τάση πρόωρης συνταξιοδότησης

Για να απλοποιήσουμε την ανάλυσή μας για την απόφαση συνταξιοδότησης, θα χρησιμοποιήσουμε ένα παράδειγμα από το βιβλίο οικονομικά της εργασίας του George Borjas (2003). Έτσι λοιπόν, θα υποθέσουμε ότι τα άτομα δεν συμμετέχουν στην αγορά εργασίας από τη στιγμή θα συνταξιοδοτηθούν. Θεωρούμε ότι ένας άνδρας είναι ακριβώς 60 ετών και το προσδόκιμο ζωής του είναι 20 χρόνια. Αυτό λοιπόν το άτομο μπορεί να επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί σε αυτή την συγκεκριμένη ηλικία, αποδέχοντας τις επαγγελματικές και δημόσιες συντάξεις για όλη την υπόλοιπη ζωή του. Συνήθως στις Η.Π.Α οι επαγγελματικές συντάξεις ξεκινούν από τη στιγμή της συνταξιοδότησης, ενώ οι δημόσιες (όπως η Κοινωνική Ασφάλιση) ξεκινούν σε προκαθορισμένη ηλικία, όπως στην ηλικία των 62 ή 65. Ο εργαζόμενος για να υπολογίσει το μελλοντικό του εισόδημα αν συνταξιοδοτηθεί στα 60, υπολογίζει τη συνολική αξία των επιδομάτων σύνταξης που θα λάβει στην ηλικία των 60, των 61, των 62 κ.ο.κ. Υποθέστε ότι αυτή η ηλικία συνταξιοδότησης επιτρέπει στον εργαζόμενο που συνταξιοδοτείται στα 60 να αγοράσει καταναλωτικά αγαθά αξίας V_{60} δολαρίων και απεικονίζεται από το σημείο E του συνόλου ευκαιριών του Σχήματος 2.2

Διαφορετικά, το άτομο αυτό μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται έως ότου γίνει 80 ετών (να μην συνταξιοδοτηθεί δηλαδή ποτέ). Σε αυτήν την περίπτωση ο εργαζόμενος θα μπορεί να αγοράσει καταναλωτικά αγαθά αξίας V_{80} , που απεικονίζεται στο σημείο F του συνόλου ευκαιριών. Σύμφωνα με το διάγραμμα, παρατηρούμε ότι ($V_{80} > V_{60}$). Συμπεραίνουμε δηλαδή, ότι το συνολικό εισόδημα για το υπόλοιπο της ζωής του εργαζόμενου είναι μεγαλύτερο αν συνεχίσει να εργάζεται απ' ότι να

πάρει σύνταξη. Αυτή υπόθεση έχει λογική, αν σκεφτούμε ότι συνήθως ο μισθός του εργαζόμενου είναι μεγαλύτερος από τη σύνταξή του.

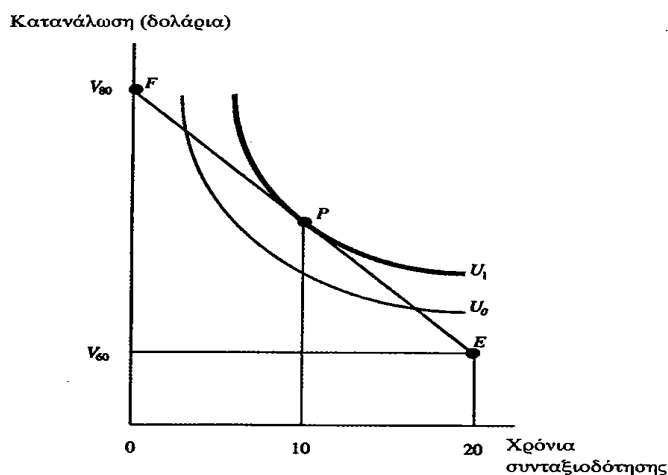
Επίσης ο εργαζόμενος μπορεί να αποφασίσει να συνταξιοδοτηθεί σε οποιαδήποτε ηλικία μεταξύ 60 και 80 ετών. Στην περίπτωση αυτή θα έχει εισόδημα από την εργασία του για όσο χρόνο εργάζεται και από τη σύνταξή του από τη στιγμή που θα επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί μέχρι την ηλικία των 80 ετών. Αν υπολογίσουμε την αξία του συνολικού εισοδήματος που προκύπτει για κάθε ηλικία συνταξιοδότησης, μπορούμε να έχουμε την καμπύλη εισοδηματικού περιορισμού FE του εργαζόμενου⁸. (Για λόγους απλότητας, η γραμμή FE είναι ευθεία, το όριο του συνόλου των ευκαιριών στο Σχήμα 2.2 πιθανόν να δίνεται από μια καμπύλη με αρνητική κλίση).

Η γραμμή FE έχει αρνητική κλίση και δηλώνει ότι, αν ο εργαζόμενος θελήσει να καταναλώσει περισσότερο ελεύθερο χρόνο, θα πρέπει να απομακρυνθεί από την κατανάλωση ορισμένων αγαθών. Δεδομένης αυτής της κατάστασης, μπορούμε να καθορίσουμε τη βέλτιστη **ηλικία συνταξιοδότησης** εισάγοντας τις καμπύλες αδιαφορίας μεταξύ ελεύθερου χρόνου και κατανάλωσης του εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος μεγιστοποιεί την ωφέλειά του επιλέγοντας ένα επίπεδο ελεύθερου χρόνου (δηλαδή μια ηλικία συνταξιοδότησης), για το οποίο η καμπύλη αδιαφορίας εφάπτεται της γραμμής εισοδηματικού περιορισμού (σημείο P). Ο εργαζόμενος στην ανάλυσή μας θα επιλέξει μια περίοδο συνταξιοδότησης διάρκειας 10 ετών, οπότε θα συνταξιοδοτηθεί στα 70.

⁸ Αναλυτικά για τον εισοδηματικό περιορισμό και την ωφέλεια του ατόμου βλ. Hal Varian (2006)

ΣΧΗΜΑ 2.2

Το σημείο E δίνει το συνδυασμό ελεύθερου χρόνου-κατανάλωσης του εργάτη αν συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία των 60 ετών. Το σημείο F δίνει το συνδυασμό ελεύθερου χρόνου-κατανάλωσης του εργάτη αν δεν συνταξιοδοτηθεί ποτέ. Ένας εργάτης που μεγιστοποιεί την ωφέλειά του επιλέγει το σημείο P , και συνταξιοδοτείται για 10 χρόνια.



Επιλεκτικό διάγραμμα από τον Borjas (σελίδα 116 οικονομικά της εργασίας)

2.2.1 Προσδιοριστικοί παράγοντες της ηλικίας συνταξιοδότησης

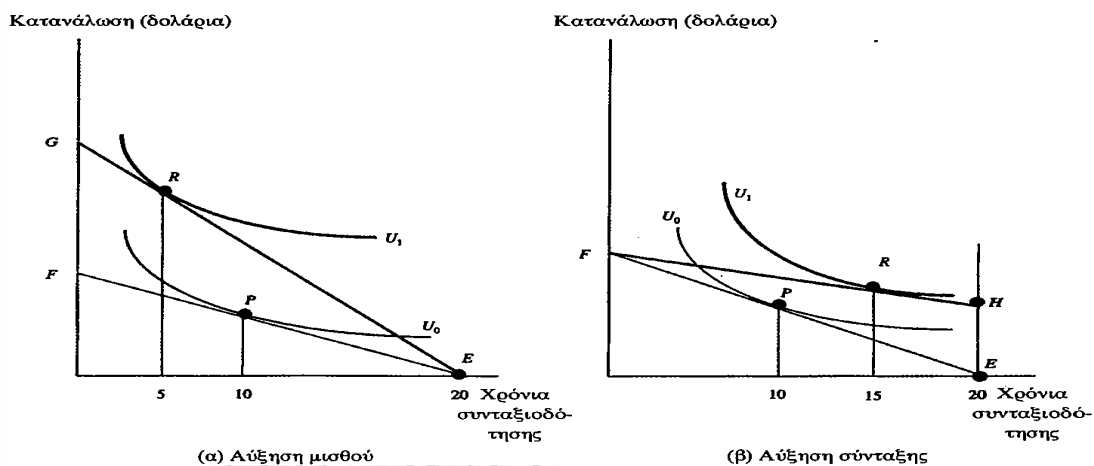
Βασικοί παράγοντες που προσδιορίζουν την ηλικία συνταξιοδότησης του εργαζομένου είναι **το εισόδημα και το ύψος της σύνταξης**. Σύμφωνα με το σχήμα (2.3α) μια αύξηση στο μισθό περιστρέφει τη γραμμή εισοδηματικού περιορισμού από το FE στο GE , και μετακινεί τον εργάτη από το σημείο P στο σημείο R . Το συνολικό εισόδημα του εργαζομένου, αν συνταξιοδοτηθεί στα 60 (σημείο E), δεν επηρεάζεται από την αύξηση του εισοδήματος (κρατώντας το ύψος της σύνταξης σταθερά), ενώ αυξάνεται σημαντικά αν καθυστερήσει τη συνταξιοδότηση του. Η αύξηση του εισοδήματος δημιουργεί αποτελέσματα εισοδήματος και υποκατάστασης⁹. Ο υψηλόμισθος εργαζόμενος θα θελήσει να πάρει σύνταξη πιο γρήγορα γιατί έχει μεγαλύτερο σύνολο ευκαιριών και πιθανόν να επιθυμεί να καταναλώσει περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Την ίδια στιγμή, η **αύξηση του**

⁹ Αναλυτικά για τον υπολογισμό εισοδηματικού αποτελέσματος αλλά και το αποτέλεσμα εισοδήματος και υποκατάστασης βλ. Hal Varian (2006)

εισοδήματος αυξάνει την τιμή της συνταξιοδότησης, οπότε το άτομο αυτό ίσως καθυστερήσει τη συνταξιοδότησή του. Σύμφωνα με το παρακάτω σχήμα, κυριαρχεί το αποτέλεσμα υποκατάστασης και ο υψηλόμισθος εργαζόμενος περιορίζει τη διάρκεια της συνταξιοδότησής του από 10 σε 5 χρόνια. (Borjas (2003), σελ 117)

ΣΧΗΜΑ 2.3

(α) Η αύξηση των μισθών περιστρέφει τη γραμμή εισοδηματικού περιορισμού γύρω από το σημείο E και δημιουργεί τόσο αποτέλεσμα εισοδήματος όσο και υποκατάστασης καθώς ο εργάτης μετακινείται από το σημείο P στο σημείο R. Το σχήμα υποθέτει ότι κυριαρχεί το αποτέλεσμα υποκατάστασης και ο εργάτης καθυστερεί τη συνταξιοδότησή του. (β) Η αύξηση των συντάξεων περιστρέφει τη γραμμή εισοδηματικού περιορισμού γύρω από το σημείο F. Επίσης δημιουργεί αποτελέσματα εισοδήματος και υποκατάστασης, αλλά και τα δύο αυτά αποτελέσματα ενθαρρύνουν τον εργάτη να συνταξιοδοτηθεί νωρίτερα.



Επιλεκτικό διάγραμμα από τον Borjas (σελίδα 117 θέματα προσφοράς εργασίας)

Το δεύτερο σχήμα (2,3β) μας δείχνει πώς μια **αύξηση του ύψους της σύνταξης** αλλάζει την ηλικία συνταξιοδότησης. Μία πιο γενναία σύνταξη περιστρέφει τη γραμμή εισοδηματικού περιορισμού γύρω από το σημείο F, από την FE στην FH. Η αξία της ροής εισοδήματος που προκύπτει από την απόφαση μη συνταξιοδότησης (σημείο F) δεν επηρεάζεται από την αύξηση των επιδομάτων συνταξιοδότησης, ενώ το εισόδημα που προκύπτει από την πρόωρη συνταξιοδότηση αυξάνεται σημαντικά (στο σημείο H, αν ο εργάτης συνταξιοδοτηθεί στα 60). Η **αύξηση του ύψους των συντάξεων** δημιουργεί αποτέλεσμα εισοδήματος

και υποκατάστασης ταυτόχρονα. Συγκεκριμένα, η αύξηση των συντάξεων επεκτείνει το σύνολο των ευκαιριών του εργαζομένου, αυξάνει τη ζήτηση για ελεύθερο χρόνο και τον ωθεί να συνταξιοδοτηθεί νωρίτερα. Την ίδια στιγμή, η αύξηση των συντάξεων μειώνει την τιμή της συνταξιοδότησης (όπως υποδηλώνει το γεγονός ότι η γραμμή εισοδηματικού περιορισμού FH είναι πιο επίπεδη), αυξάνει τη ζήτηση για ελεύθερο χρόνο και ωθεί ακόμη περισσότερο τον εργαζόμενο να συνταξιοδοτηθεί νωρίτερα. Άρα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι μία αύξηση στις ύψος της σύνταξης ενός εργαζόμενου θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη περίοδο συνταξιοδότησης.

Σύμφωνα με το Borjas (2003) η ηλικία στην οποία συνταξιοδοτείται ένας εργαζόμενος αντιδρά στις μεταβολές του οικονομικού περιβάλλοντος. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλότερα εισοδήματα αν συνεχίσουν να βρίσκονται στην αγορά εργασίας είναι λιγότερο πιθανό να συνταξιοδοτηθούν. Μια **αύξηση** κατά 10% **στο εισόδημα** μειώνει την πιθανότητα συνταξιοδότησης πριν από την ηλικία των 65 ετών κατά περίπου 6%. Από αυτό το γεγονός συμπεραίνουμε ότι κυριαρχούν τα αποτελέσματα υποκατάστασης. Από την άλλη, τα υψηλά ποσά συντάξεων από τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα ενθαρρύνουν τη συνταξιοδότηση. Η **αύξηση** του ύψους της σύνταξης κατά 10% μειώνει την ηλικία συνταξιοδότησης κατά περίπου 1 μήνα.

Πολλές αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται από «υποχρεωτική συνταξιοδότηση». Σύμφωνα με αυτό οι εργάτες πρέπει να συνταξιοδοτηθούν μόλις φτάσουν σε μια συγκεκριμένη ηλικία. Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση στην ηλικία των 65 συνηθιζόταν και στις Η.Π.Α ως το 1978. Το 1978, οι Νόμοι για τις Ηλικιακές Διακρίσεις στην Απασχόληση ανέβασαν το όριο ηλικίας υποχρεωτικής συνταξιοδότησης στα 70 χρόνια, και περαιτέρω νόμοι το 1986 κατάργησαν ολοκληρωτικά

την πρακτική αυτή (εκτός από μερικές κατηγορίες επαγγελματιών, όπως οι πιλότοι)¹⁰. Η ύπαρξη του όρου «υποχρεωτικής συνταξιοδότησης» στις συμβάσεις εργασίας προφανώς επηρεάζει το σύνολο των ευκαιριών που έχουν οι εργαζόμενοι, εφόσον δεν μπορούν να παραμείνουν στην κύρια θέση εργασίας τους μετά την ηλικία των 65 και ως το επιθυμούν. (Borjas, σελ 118).

Επιπλέον, πολλά συνταξιοδοτικά προγράμματα, έχουν κάποιες ρυθμίσεις στο σχεδιάσμα των επιδομάτων τους που ευνοούν τους εργαζόμενους να συνταξιοδοτούνται σε συγκεκριμένες ηλικίες καθώς αυτές οι ρυθμίσεις αλλάζουν τον εισοδηματικό τους περιορισμό. Για παράδειγμα, στο σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης των Η.Π.Α ένας εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να συνταξιοδοτηθεί μόλις γίνει 62 ετών. Για κάθε χρόνο που καθυστερεί τη συνταξιοδότησή του μεταξύ των ηλικιών 62 και 65, το ετήσιο επίδομα αυξάνεται κατά περίπου 9% για κάθε έτος. Αν καθυστερήσει τη συνταξιοδότησή του πέραν της ηλικίας των 65, η σύνταξη συνεχίζει να αυξάνεται, αλλά μόνο περίπου 4% ανά έτος. Αυτός ο σχεδιασμός των συντάξεων δίνει στους εργαζόμενους συγκεκριμένα κίνητρα να συνταξιοδοτηθούν είτε στα 62 είτε στα 65. Όντως, υπάρχει μια τάση συγκέντρωσης των εργατών που συνταξιοδοτούνται σ' αυτές τις ηλικίες. Περίπου το 15% των ανδρών συνταξιοδοτείται στην ηλικία των 62 και το 25% συνταξιοδοτείται στα 65. Συνολικά, περίπου τα 2/3 των ανδρών συνταξιοδοτούνται μεταξύ 62 και 65 ετών.¹¹ (Borjas (2003) σελ 119)

Ένας άλλος παράγοντας που μπορεί επίσης να επηρεάσει την ηλικία συνταξιοδότησης σε ατομική επιλογή είναι **τα οικογενειακά**

¹⁰ Αντίστοιχο γεγονός για υποχρεωτική ηλικία συνταξιοδότησης ισχύει και στην Ελλάδα για τα επαγγέλματα των στρατιωτικών και πανεπιστημιακών καθηγητών.

¹¹ Αντίστοιχα στην Ελλάδα συμβαίνει για του εργαζόμενους που εργάζονται στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα όπου ισχύει η 35ετία. Ένα ποσοστό της τάξεως το 40% για τους άνδρες και 16% για τις γυναίκες ανήκουν στα ΒΑΕ με αποτέλεσμα να συνταξιοδοτούνται γύρω στα 58 έτη. Βλ Τήνιος 2010

ζητήματα.¹² Πολλές φορές μεταξύ των ζευγαριών υπάρχουν κοινές αποφάσεις για το πότε θα επιλέξουν να συνταξιοδοτηθούν. Δεδομένου ότι εργάζονται περισσότερες παντρεμένες γυναίκες πλέον, οι σύζυγοί τους επιθυμούν να συνταξιοδοτηθούν ταυτόχρονα για να περνάνε τον ελεύθερο τους χρόνο μαζί. Η μέση ηλικία διαφοράς μεταξύ του ζευγαριού είναι τρία έτη. Έτσι εάν οι γυναίκες δεν μπορούν να συνταξιοδοτηθούν πριν τα 62 έτη, τότε οι άνδρες πρέπει να περιμένουν να φτάσουν στην ηλικία των 65 ετών. Σε περίπτωση που αρρωστήσει ο άνδρας ή χάσει την δουλειά του τότε η γυναίκα του θα μπορεί ή να εξακολουθήσει να εργάζεται για να καλύψει τα έξοδα της ασθένειας (αποτέλεσμα εισοδήματος) ή μπορεί να συνταξιοδοτηθεί για να τον προσέχει (αποτέλεσμα υποκατάστασης). Επίσης ο ρόλος ιδιαίτερα των γυναικών για παροχή φροντίδας προς τον σύζυγο ή τα παιδιά ή για ακόμα και για γονείς (είτε ηλικιωμένους είτε άρρωστους) οδηγεί τις γυναίκες προς την ηλικία συνταξιοδότησης. Στο διάστημα των ηλικιών μεταξύ 50-65 ετών μπορεί να συνυπάρχει φροντίδα για παιδιά και για γονείς. Στις Η.Π.Α οι συντάξεις ανδρών προσαυξάνονται για την σύζυγο κατά 50%. Όταν οι αποδοχές της συζύγου είναι χαμηλές, συχνά την συμφέρει να βασίζεται στην σύνταξη του συζύγου της. Όταν ο σύζυγος πεθαίνει, το αποτέλεσμα είναι σημαντικό ακόμη και για γυναίκες με δικές τους συντάξεις. Με δεδομένες τις ρυθμίσεις για συντάξεις χηρείας, οι γυναίκες έχουν συμφέρον να έχουν οι άνδρες τους όσο υψηλότερη σύνταξη γίνεται.

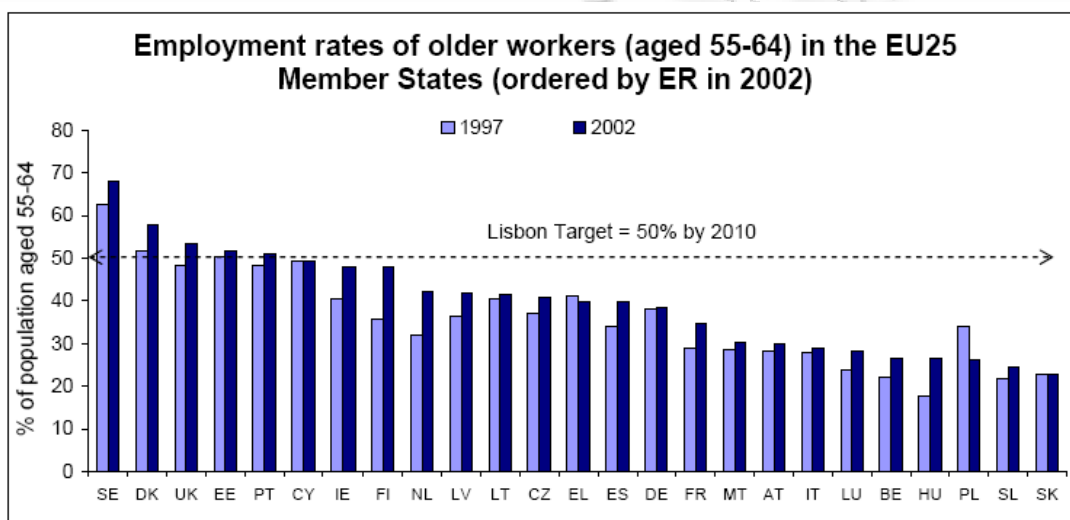
2.3 Εμπειρικές αναλύσεις για την προσφορά και ζήτησης εργασίας από άτομα μεγαλύτερης ηλικίας

¹² Αναλυτικά βλ. Alicia Munnell και Steven Sass (2008)

Στον πίνακα που ακολουθεί βλέπουμε το στόχο της Λισαβόνας¹³ για το ποσοστό απασχόληση εργαζομένων μεταξύ ηλικιών 55-64 ετών. Ο στόχος αυτός είναι 50%. Παρατηρούμε ότι πολλές χώρες βρίσκονται πολύ κάτω από αυτό το επίπεδο. Συγκεκριμένα η Ελλάδα από το διάστημα μεταξύ 1997-2002 αντί να αυξήσει το ποσοστό της, το μείωσε περίπου στο 40-42%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2

Απασχόληση εργαζομένων μεταξύ ηλικιών 55-64 ετών



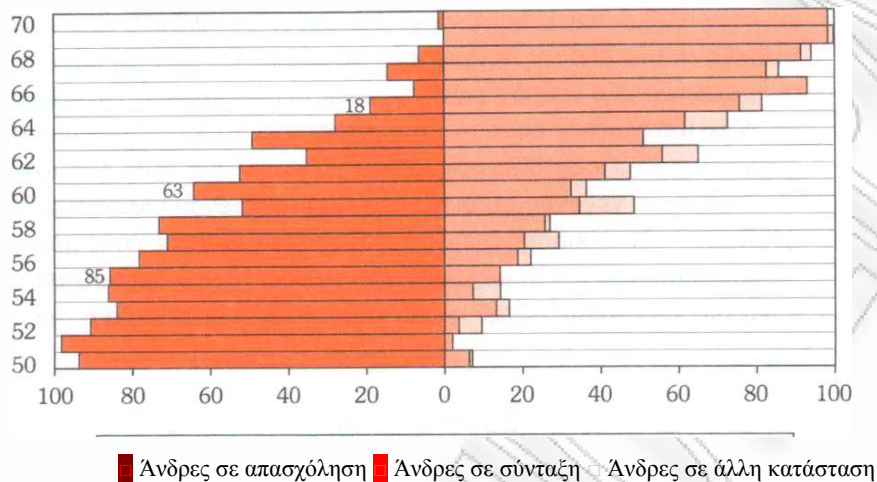
Source: Structural Indicators, Eurostat

Note: Data for CZ, EE, LV, LT, and SK refer to 1998 and 2002, and for CY and MT to 2000 & 2002

Τα δύο διαγράμματα που θα ακολουθήσουν θα μας δείξουν συγκεκριμένα πως είναι η κατάσταση απασχόλησης ανδρών και γυναικών ηλικιών μεταξύ **50-70 ετών** ξεχωριστά για την Ελλάδα.

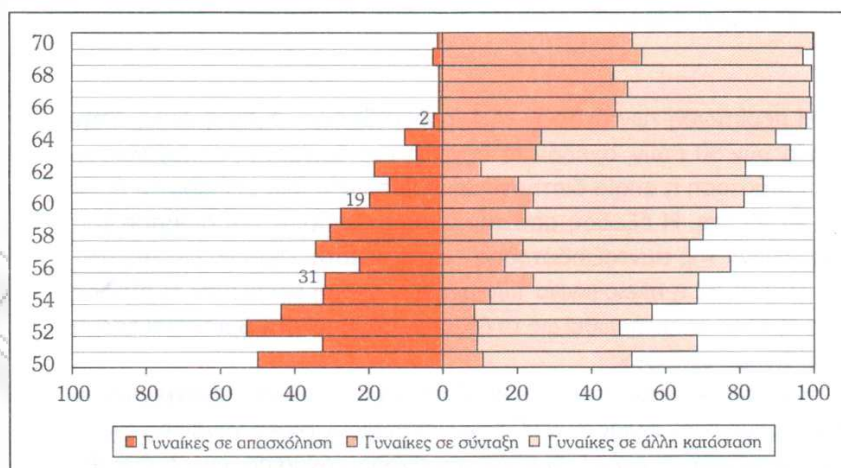
¹³ Η Στρατηγική της Λισαβόνας υιοθετήθηκε το 2000 από τους Ευρωπαίους ηγέτες, ακολουθώντας την απελευθέρωση των αγορών και το άνοιγμα των συνόρων των ευρωπαϊκών κρατών. Δεν υιοθετήθηκε ως ένα στατικό κείμενο καταγραφής προθέσεων και στόχων, αλλά ως ένα ευρύ και πρόσφορο πεδίο ανταλλαγής προβληματισμών και εφαρμογής πολιτικής, μεταξύ και εντός των κρατών μελών. Αποτελεί δε ένα σημαντικό βήμα στην πορεία για την ολοκλήρωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την ενδυνάμωσή της και ως πολιτικής οντότητας. Βλ. αναλυτικά στην βιβλιογραφία ιστοσελίδα 3

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.1
Κατάσταση απασχόλησης ανδρών στην Ελλάδα



Σημείωση: Η κατηγορία «σε σύνταξη» αφορά άτομα που λαμβάνουν σύνταξη από δική τους εργασία. Η κατηγορία «σε άλλη κατάσταση» περιλαμβάνει α) άνεργα άτομα, β) μόνιμα ασθενείς και γ) φροντίδα σπιτιού.
Πηγή: Ζωή 50+, σελίδα 255

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.2
Κατάσταση απασχόλησης γυναικών στην Ελλάδα



Σημείωση: Η κατηγορία «σε σύνταξη» αφορά άτομα που λαμβάνουν σύνταξη από δική τους εργασία. Η κατηγορία «σε άλλη κατάσταση» περιλαμβάνει α) άνεργα άτομα, β) μόνιμα ασθενείς και γ) φροντίδα σπιτιού.
Πηγή: Ζωή 50+, σελίδα 256

Παρατηρείται ότι στην ηλικία των 65 ετών μόνο το 18% για τους άνδρες και το 2% για τις γυναίκες παραμένουν στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα για τις γυναίκες η έξοδος από την αγορά εργασίας ξεκινάει στην ηλικία των 50 ετών. Και για τα δύο φύλα η ουσιαστική έξοδος από τον εργασιακό χώρο αρχίζει στην ηλικία των 55 ετών όπου στην εργασιακή απασχόληση παραμένει το 85% των ανδρών και το 31% των γυναικών.

Όπως είδαμε η γήρανση του πληθυσμού δημιουργεί πρόβλημα στην πραγματική οικονομία. Για να μπορέσουμε να αντιμετωπίσουμε το πρόβλημα αυτό θα πρέπει να αναζητήσουμε την κύρια λύση μέσα από τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Θα πρέπει να υπάρξουν προσαρμογές έτσι ώστε αυτά τα άτομα να μπορέσουν να δώσουν περισσότερες εισροές εργασίας. Η ύπαρξη μεγαλύτερης εισροής εξαρτάται τόσο από τους ίδιους τους ηλικιωμένους όσο και από τους εργοδότες. Δηλαδή αν ηλικιωμένοι θα θέλουν να εργαστούν, αν τους το επιτρέπει η υγεία τους και πόσο, αλλά και από την αναζήτηση των εργοδοτών για να προσλάβουν άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Για τις δύο αυτές παραμέτρους, αλλά συγκεκριμένα για την πρώτη που αφορά στο αν οι ηλικιωμένοι θα θέλουν να εργαστούν θα το προσεγγίσουμε το θέμα ξεχωριστά και για τα δύο φύλα, κυρίως για την χώρα της Αμερικής στην συνέχεια μέσω αναφοράς κάποιων τάσεων και εξελίξεων που έχουν σημειωθεί.¹⁴

Σε αγροτικές κοινωνίες και στον αναπτυσσόμενο κόσμο η εργασία συνεχίζεται μέχρι το σημείο που υπάρχει φυσική δυνατότητα. Ως το τέλος του 19ου αιώνα στις ΗΠΑ, υπήρχε 'διακοπή' εργασίας μόλις 2 χρόνια πριν τον θάνατο λόγω κακής υγείας. Η απόσυρση των ανθρώπων από το χώρο εργασίας γίνεται είτε από την κακή υγεία, που την καθιστά

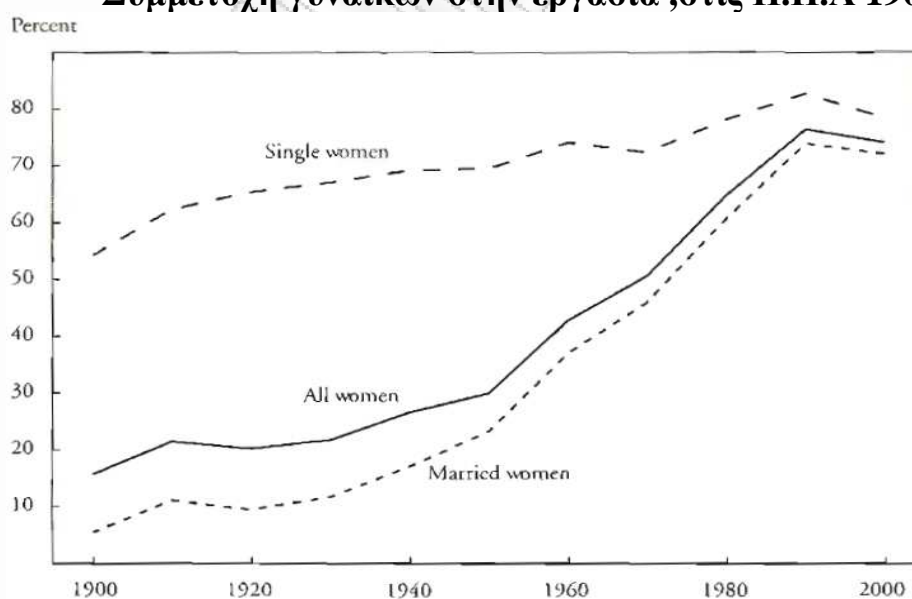
¹⁴ Οι αναφορές των τάσεων αυτών που θα προσεγγίσουμε αφορούν κυρίως την Αμερική επειδή για αυτή την χώρα υπάρχουν αρκετά στοιχεία στο βιβλίο Alicia Munnell και Steven Sass 2008

υποχρεωτική, είτε επειδή μειώνεται η παραγωγικότητα τους και οι εργοδότες εκτιμούν πως πρέπει να ψάξουν προσωπικό νεότερης ηλικίας που θα έχουν και πιο χαμηλές αμοιβές, είτε οι ίδιοι έχουν κάνει τα ‘κουμάντα’ τους όσο αναφορά τις αποταμίευσης τους και επιλέγουν να στερηθούν τα εισοδήματα εργασίας.

Η κατάσταση για τις γυναίκες, σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες είναι ιδιαίτερα σύνθετη. Αρχικός παράγοντας για τις γυναίκες είναι η γενιά. Κάθε γενιά στις γυναίκες που έρχεται εργάζεται όλο και περισσότερο από την προηγούμενη. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι κρίσιμη, γιατί εκτίθενται σε μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας από τους άνδρες (περί το 30% στις ΗΠΑ). Ο κίνδυνος αυτός συσσωρεύεται στο τέλος της ζωής τους όταν πολλές γυναίκες επιζούν με συντάξεις χρειάς από τον σύζυγό τους. Από το σύνολο των γυναικών, οι ανύπαντρες πάντοτε εργάζονταν ενώ οι παντρεμένες όχι. Η αύξηση στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας προήλθε από αλλαγές στην συμπεριφορά παντρεμένων γυναικών. Αυτό μας το δείχνει και ο παρακάτω διάγραμμα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.3

Συμμετοχή γυναικών στην εργασία ,στις Η.Π.Α 1900-2000



Source: Ruggles and Sobek (2004).

Πέρα από το τί θέλουν οι εργαζόμενοι κύριος παράγοντας που οφείλεται στην μείωση του ποσοστού των ηλικιωμένων ανθρώπων στο εργατικό δυναμικό είναι οι εργοδότες. Όπως θα δούμε στην συνέχεια, οι απόψεις και οι αποφάσεις των εργοδοτών είχαν καθοριστική σημασία για την πτώση της εισροής εργασίας των ηλικιωμένα ατόμων. Οι εργοδότες έχουν την τάση να μην προσλαμβάνουν καινούριους εργαζομένους σε μεγάλες ηλικίες αλλά και να μην διατηρούν αυτούς μετά το πέρας της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης τους.. Αυτό το γεγονός οφείλεται τόσο στην μειωμένη παραγωγικότητα των ανθρώπων καθώς όσο περνάει η ηλικία χάνονται κάποιες γνωστικές δεξιότητες (όπως ταχύτητα αντίληψης, δυνατότητα μάθησης) όσο και στο αυξημένο κόστος του εργοδότη για να συντήρηση αυτό το άτομο στην εργασία του (ο μισθός αυξάνεται βάση με την ηλικία)

2.3.1 Μακροχρόνιες τάσεις απασχόλησης στις Η.Π.Α για τους άνδρες

Τέλη του 19^{ου}: Μετά τον πόλεμο του Εμφυλίου θεσπίστηκαν πολεμικές συντάξεις, επιτρέποντας έτσι σε πολεμιστές να αποσυρθούν από την εργασία χώρο. Επίσης τόσο η αύξηση των εισοδημάτων όσο και η τάση εργοδοτών να μην προσλαμβάνουν μεγαλύτερους εργαζόμενους στις υφέσεις έριξαν το ποσοστό απασχόλησης ηλικιωμένων ανδρών από 76% το 1880 στο 43% το 1940.

Δεκαετία 30: Στην διάρκεια της κρίσης του 30 δεν προσλαμβάνονται μεγαλύτεροι εργαζόμενοι. Ταυτόχρονα οι μεγαλύτεροι εργοδότες προσφέρουν ιδιωτικά σχέδια συνταξιοδότησης για τις επιχειρήσεις τους.

Περίοδος 1935-1985: Τόσο η επέκταση του κρατικού συστήματος συντάξεων όσο και γενίκευση των εργοδοτικών συντάξεων είχαν σαν

αποτέλεσμα να μειωθεί το ποσοστό συμμετοχής των ηλικιωμένων από 33% το 1960 σε 16% το 1985. Επίσης τόσο η μείωση του ορίου για μειωμένη σύνταξη στα 62 (από 65) το 1956 όσο και η στάση των εργοδοτών που προσέφεραν πακέτα πρόωρης συνταξιοδότησης από την δεκαετία του 70 είχε ως αποτέλεσμα συγκεκριμένα για άτομα ηλικιών μεταξύ 55-64 να μειώσουν την συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό από 83% το 1960 σε 67% το 1990.

Από 1980 και ύστερα: παρουσιάζεται μια ανακοπή της πτωτικής πορείας της συμμετοχής στην αγορά εργασίας που αφορά όλους τους ηλικιωμένους. Αυτή η ανακοπή οφείλετε σε διάφορους παράγοντες, οικονομικούς αλλά και σε μη-οικονομικούς. Υπήρξαν αλλαγές στην Κοινωνική ασφάλιση όπως: (α) φορολογήθηκε τμήμα των συντάξεων κοινωνικής ασφάλισης για τους πιο εύπορους το 1983, (β) τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης για πλήρη σύνταξη αυξάνονται σταδιακά από 65 σε 67, (γ) χαλάρωση του ορίου εισοδήματος εργασίας πέραν του οποίου μειώνεται η σύνταξη. Το 1986 κατάργησαν την υποχρεωτική συνταξιοδότηση σχεδόν για όλους τους εργαζόμενους. Επίσης οι εργοδότες εγκαταλείπουν τις συντάξεις καθορισμένων παροχών (ΣΚΠ) και οδηγούνται σε συντάξεις καθορισμένης εισφοράς (ΣΚΕ). Το ποσοστό συντάξεων ΚΠ μειώθηκε από 85% το 1980 σε 37% το 2004. Σε αντίθεση με τις ΣΚΠ οι ΣΚΕ δεν εμπεριέχουν κίνητρα για πρόωρη αποχώρηση με αποτέλεσμα οι ασφαλισμένοι σε ΣΚΕ αποχωρούν 1-2 χρόνια αργότερα. Άλλος παράγοντας που οφείλεται στην ανακοπή της πτώσης είναι ότι υπάρχει υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Τα άτομα ηλικίας (55+) σήμερα έχουν υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα από αυτούς της ίδιας ηλικίας 20-30 χρόνια πριν με αποτέλεσμα οι πιο μορφωμένοι να συνταξιοδοτούνται πολύ αργότερα. Υπήρξαν ακόμα αλλαγές στο είδος εργασίας και στην ασφάλιση υγείας για συνταξιούχους. Οι εργασίες που αναλάμβαναν οι εργαζόμενοι ήταν λιγότερο απαιτητικές σωματικά και με

περισσότερη ψυχική ικανοποίηση. Μειώθηκαν οι βιομηχανικές θέσεις απασχόλησης και αυξήθηκαν οι υπηρεσίες. Αυτό μειώνει το στρες και βελτιώνει τις μη χρηματικές απολαβές. Μειώθηκε κατά πολύ η παροχή ιατρικής κάλυψης από εργοδότες για συνταξιούχους, ενώ αυξήθηκαν οι ιατρικές δαπάνες ραγδαία. Δεδομένου ότι οι Αμερικανοί δικαιούνται κρατική ασφάλιση υγείας (Medicare) στα 65, δεν επιθυμούν να μείνουν ακάλυπτοι ασφαλιστικά. Τέλος ο παράγοντας που βοήθησε να ανακοπή αυτή η πτώση των ηλικιωμένων ανδρών στο εργατικό δυναμικό είναι και οι κοινές αποφάσεις μεταξύ των ζευγαριών. Επειδή όλο και περισσότερες παντρεμένες γυναίκες εργάζονται, οι σύζυγοί τους επιθυμούν να συνταξιοδοτηθούν ταυτόχρονα. Δεδομένου ότι η μέση διαφορά ηλικίας στα ζευγάρια είναι 3 χρόνια, αν οι γυναίκες δεν μπορούν να συνταξιοδοτηθούν ως τα 62, τότε οι άνδρες πρέπει να περιμένουν ως τα 65.

2.3.2 Μακροχρόνιες τάσεις απασχόλησης στις Η.Π.Α για τις γυναίκες

Σύμφωνα με την Claudia Goldin, η ιστορία της εμπλοκής γυναικών στο χώρο εργασίας χωρίζεται σε 4 περιόδους:

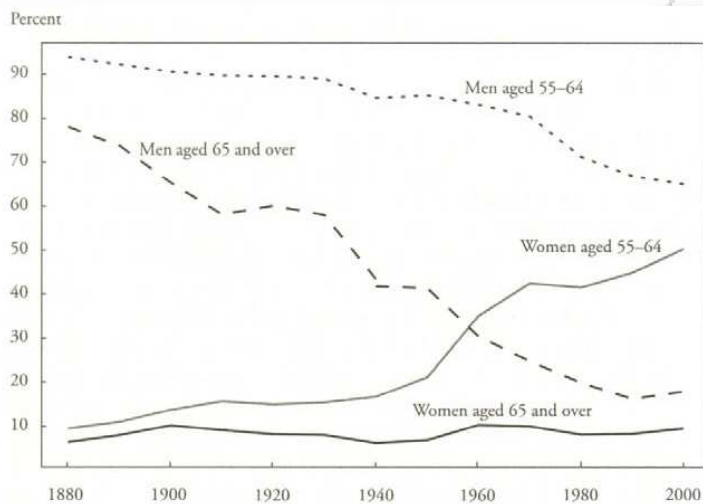
1^η περίοδος: 1900-1920. Μερικές ανύπανδρες γυναίκες δούλευαν στην βιομηχανία και ως υπηρέτριες. Οι διαθέσιμες εργασίες ήταν δυσάρεστες και υπήρχε κοινωνικό στίγμα για όσες αναγκάζονταν να αναζητήσουν εργασία εκτός σπιτιού. Λιγότερες από 10% των παντρεμένων γυναικών 35-44 εργάζονταν. Το αποτέλεσμα εισοδήματος ήταν μεγάλο και αρνητικό (μικρές αυξήσεις στο εισόδημα του συζύγου οδηγούσαν σε έξοδο από την αγορά της γυναίκας του). Το αποτέλεσμα υποκατάστασης του μισθού ήταν μικρό (αυξήσεις στο μισθό προκαλούσαν λίγες εισόδους στην εργασία).

2^η περίοδος: 1930-1950. Έχουμε αύξηση συμμετοχής παντρεμένων γυναικών από 10% σε 25%, λόγω του ότι η εργασία έγινε κοινωνικά αποδεκτή. Η εργασία γραφείου κυριαρχεί και αντικαθιστά τις βιομηχανικές εργασίες. Η ύπαρξη μερικής απασχόλησης από την δεκαετία του 40 και 50 διευκόλυνε τις μητέρες. Το αποτέλεσμα εισοδήματος μειώνεται. Με την βοήθεια των οικιακών συσκευών (π.χ. ψυγεία, κουζίνες) η απουσία της γυναίκας μπορούσε να αναπληρωθεί πιο εύκολα και η χρήση αυτών κατέστησε την εργασία έξω από το σπίτι λιγότερο δαπανηρή.

3^η περίοδος: 1950-1970. Έχουμε πάλι αύξηση συμμετοχής παντρεμένων γυναικών από 25% σε 50%. Οι οικιακές συσκευές απελευθερώνουν τελείως τις νοικοκυρές με αποτέλεσμα η ζήτηση για εργασία να αυξάνεται. Επειδή οι γυναίκες αυτές δεν αντιμετώπιζαν την εργασία ως καριέρα δεν περίμεναν προαγωγές. Το αποτέλεσμα εισοδήματος υποχώρησε σε σημασία και αυξήθηκε το αποτέλεσμα υποκατάστασης καθώς οι γυναίκες αντιδρούσαν θετικά σε αυξήσεις μισθών.

4^η περίοδος: 1970 ως σήμερα. Οι γυναίκες που μεγάλωναν την δεκαετία του 60 και μετά έβλεπαν ότι θα δούλευαν όλη τους τη ζωή και συνεπώς επένδυσαν στην εκπαίδευσή τους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την αναβολή του γάμου και των παιδιών, ενώ η σημασία της καριέρας ανέβηκε. Η απόφασή τους να συμμετέχουν στην απασχόληση εξαρτάται λιγότερα από τα εισοδήματα του συζύγου τους. Η προσφορά εργασίας των γυναικών έμοιαζε όλο και περισσότερο με αυτήν των ανδρών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.4
Συμμετοχή στην εργασία ανά ηλικία, στις Η.Π.Α
άνδρες και γυναίκες 1880-2000



Πηγή: σημειώσεις Τήνιος (2009/10) Γήρανση πληθυσμού και Ασφαλιστική Οικονομία, 3ή ενότητα σελ 10

Αυτό που μπορούμε να συμπεράνουμε γενικά από τις 4 περιόδους που αναφέραμε είναι ότι η κάθε γενιά των γυναικών έχει μεγαλύτερη ανάμειξη από τη προηγούμενη. Όμως και οι γυναίκες αντιμετώπιζαν τα ίδια κίνητρα πρόωρης αποχώρησης που αντιμετώπιζαν και οι άνδρες. Αυτό εξηγεί την συμπεριφορά που φαίνεται στο διάγραμμα από πάνω όπου είχαμε διπλασιασμό στην συμμετοχή γυναικών 55-64 ως το 1970 και μετά στασιμότητα, ώστε το 1985 να εργάζονται λιγότερες γυναίκες άνω των 62 από το 1970.

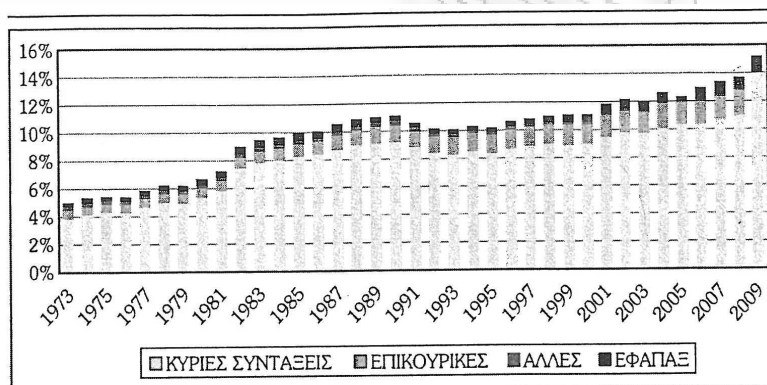
Όσο αναφορά τις γυναίκες άνω των 65, το ποσοστό που εργάζεται σήμερα είναι περίπου το ίδιο που ήταν και το 1900. Η απουσία αλλαγής οφείλεται πιθανώς στις αποφάσεις από κοινού στα ζευγάρια. Η μεγάλη μείωση συμμετοχής των ανδρών μετά τα 65 μαζί με την διαφορά ηλικίας συμπαρέσυρε και τις γυναίκες.

2.4 Διαχρονικές τάσεις στην πορεία των συντάξεων στην Ελλάδα

Η Ελλάδα όπως η Ιταλία και η Αυστρία ξοδεύουν τα περισσότερα ποσά για τις συντάξεις με αποτέλεσμα να έχουν και οι τρεις αυτές χώρες συνολικά ποσοστά που υπερβαίνουν το 12% του ΑΕΠ¹⁵. Όπως βλέπουμε και στο πίνακα που ακολουθεί ξεχωρίζουν τέσσερις περιόδους για τις δαπάνες συνταξιοδοτικής προστασίας στην Ελλάδα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3

Δαπάνη συνταξιοδοτικής προστασίας (% του ΑΕΠ) 1973-2009



Πηγή: Κοινωνικός Προϋπολογισμός και Προϋπολογισμός του Κράτους.
Διάκριση ανά είδος σύνταξης δεν είναι εφικτή το 2009.

1^η περίοδος: Δεκαετία του '70. Παρουσιάζει μία στασιμότητα με δεδομένο ότι κυρίαρχο χαρακτηριστικό της περιόδου ήταν ο πληθωρισμός. Η καθιέρωση του ΑΤΑ στις συντάξεις έφερε ανόδους μετά το 1978.

2^η περίοδος: 1982-1990. Παρατηρούμε μία αρκετά απότομη αύξηση το έτος 1982 και στην συνέχεια μία σταθερή άνοδο για κάθε έτος μέχρι και το 1991 αντίστοιχα.

¹⁵ Πηγή για τα ποσά που ξοδεύονται για συντάξεις στις προαναφερόμενες χώρες είναι Κωνσταντίνος Γιαννόπουλος 2011 (μη εκδοθείσα διπλωματική εργασία για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα αναλογιστικής επιστήμης και διοίκηση κινδύνου στο Πανεπιστήμιο Πειραιά

3^η περίοδος: 1991-2000. Αυτή η δεκαετία χαρακτηρίζεται από μία πτώση κατά μία μονάδα του ΑΕΠ την περίοδο 1990-1992 λόγω τις ελλειπούς τιμαριθμοποίησης και μία σταθερότητα μεταξύ της περιόδου 1997-2000.

4^η περίοδος: 2005- έως και σήμερα. Το χρονικό διάστημα αυτό χαρακτηρίζεται από συνεχόμενες αυξήσεις που είχαν ως αποτέλεσμα να αυξήσουν το ύψος των συνολικών συντάξεων τόσο το έτος 2007 πάνω από το 13% όσο και το έτος 2009 πάνω από το 14%. Διακρίνουμε από το συνολικό ποσοστό ότι το 11% οφείλεται σε κύριες συντάξεις 2% στις επικουρικές συντάξεις και το υπόλοιπο 1% σε εφάπαξ. Χαρακτηριστικό είναι ότι τα τελευταία χρόνια πραγματοποιήθηκαν δύο αναθεωρήσεις του ΑΕΠ προς τα πάνω. Αυτό το γεγονός αν και ώθησε το ποσοστό των συντάξεων σε χαμηλότερα επίπεδα δεν ανέκοψε την αυξητική τους πορεία. (Τήνιος Ασφαλιστικό 2010 σελ 258)

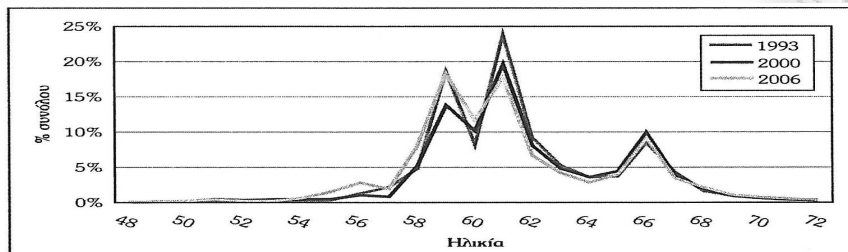
2.5 Ηλικία συνταξιοδότησης του ΙΚΑ

Το μοναδικό συνταξιοδοτικό ταμείο στην Ελλάδα το οποίο δημοσιεύει κατανομές συνταξιοδοτημένων κατά ηλικία, φύλο και είδος σύνταξης είναι το ΙΚΑ. Μέσω αυτού του γεγονότος θα μπορέσουμε να δούμε την πορεία του ταμείου αυτού την τελευταία 25ετία σε συντάξεις γήρατος αλλά και σε συντάξεις αναπηρίας.¹⁶

¹⁶ Η τοποθέτηση των παρακάτω πινάκων και ο σχολιασμός τους, ακολουθούν μια περίληψη των σημειώσεων που βρίσκονται στο βιβλίο του Πλάτωνα Τήνιου, Ασφαλιστικό (2010), σελ 305-314.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.5

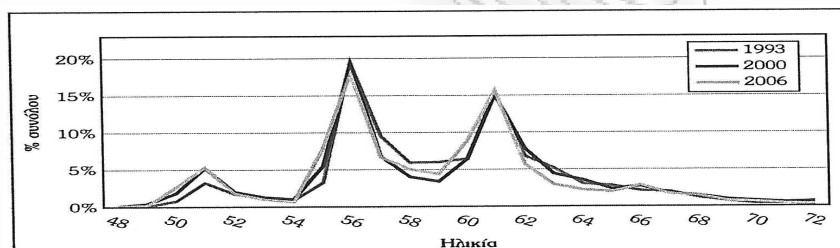
Κατανομή συνταξιοδοτήσεων ανδρών, ανά ηλικία γήρατος, ΙΚΑ



Πηγή: Επεξεργασία από Ετήσιο Στατιστικό Δελτίο ΙΚΑ.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.6

Κατανομή συνταξιοδοτήσεων γυναικών, ανά ηλικία γήρατος, ΙΚΑ



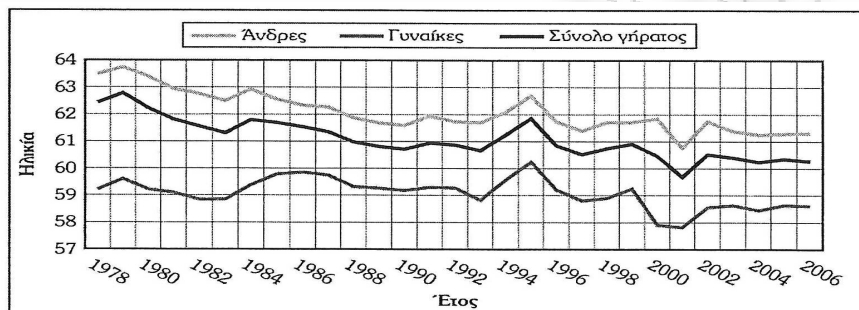
Πηγή: Επεξεργασία από Ετήσιο Στατιστικό Δελτίο ΙΚΑ.

Από τα δύο αυτά διαγράμματα που δείχνουν τι ποσοστό (ανδρών-γυναικών ξεχωριστά) καταθέτει αίτηση για σύνταξη για τρεις επιλεγμένες ημερομηνίες(1993, 2000, 2006) παρατηρούμε αυτό που θα διαπιστώσουμε στο επόμενο κεφάλαιο ότι ο «κανόνας αποτελεί την εξαίρεση και η εξαίρεση τον κανόνα». Δηλαδή πιο συγκεκριμένα για τους άνδρες η συνταξιοδότηση αρχίζει μετά τα 56 και σημειώνει έξαρση στα 58(συντάξεις 35ετίας, βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα), μετά υποχωρεί και ξανά σημειώνει μεγαλύτερη έξαρση στα 60 (όπου είναι το αρχικό έτος δυνατότητας μειωμένης σύνταξης) και τέλος σημειώνει μια μικρή κορυφή στα 65, όπου είναι και το «κανονικό όριο» ηλικίας συνταξιοδότησης του ΙΚΑ. Για τις γυναίκες η συνταξιοδότηση αρχίζει

στα 50 (για μητέρες ανήλικων παιδιών), σημειώνει την υψηλότερη τιμή της γύρω 55 (όπου οι δε μητέρες παίρνουν πλήρη σύνταξη οι δε άτεκνες μειωμένη) και ξαναδημιουργείται μια πιο μικρή κορυφή στην ηλικία των 60 (όπου είναι το προβλεπόμενο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης του ΙΚΑ για τις γυναίκες).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.7

Μέση ηλικία συνταξιοδότησης γήρατος ΙΚΑ, 1978-2006

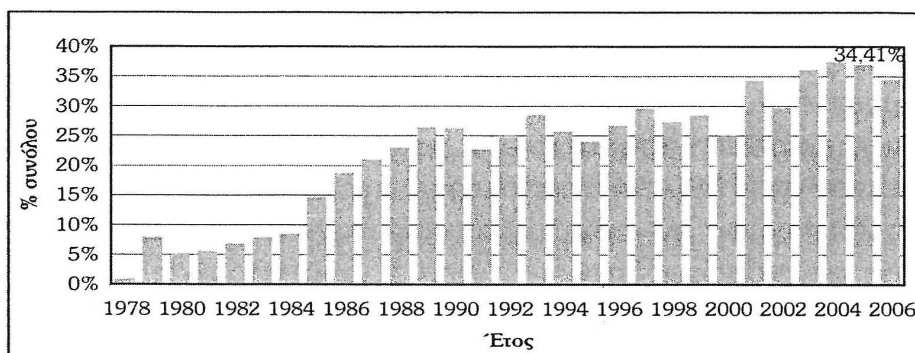


Πηγή: Επεξεργασία από Ετήσιο Στατιστικό Δελτίο ΙΚΑ.

Από το διάγραμμα αυτό που σκιαγραφεί τη μέση ηλικία συνταξιοδότησης γήρατος(για άνδρες-γυναίκες ξεχωριστά) παρατηρούμε ότι υπάρχει τάση μείωσης για συνταξιοδότηση την δεκαετία του '80 για τους άνδρες ενώ για τις γυναίκες υπάρχει μία σαφής σταθερότητα. Την περίοδο 1990-94 σημειώθηκε μία έξαρση της τάσης λόγω του νόμου (Ν. 1902, Ν. 2084) , στην συνέχεια φαίνεται ότι υπήρχε σταθερότητα μέχρι το 1998 όπου ακολούθησε απότομη μείωση έως και το 2002.

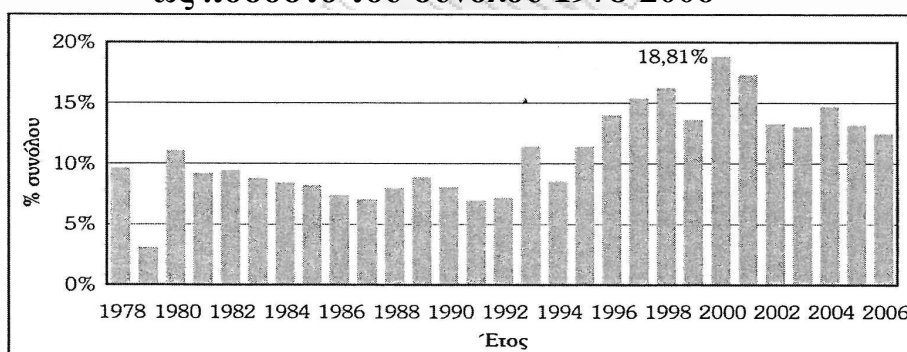
Οι τάσεις αυτές είχαν ως αποτέλεσμα να οδηγήσουν την αύξηση του ποσοστού πρόωρων συνταξιοδοτήσεων κάτω από των 60 ετών για τους άνδρες και κάτω των 55 ετών αντίστοιχα για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.4
Συνταξιοδοτημένοι άνδρες κάτω των 60 ετών
ως ποσοστό του συνόλου 1978-2006



Πηγή: Επεξεργασία από Ετήσιο Στατιστικό Δελτίο ΙΚΑ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.5
Συνταξιοδοτημένες γυναίκες κάτω των 55 ετών
ως ποσοστό του συνόλου 1978-2006



Πηγή: Επεξεργασία από Ετήσιο Στατιστικό Δελτίο ΙΚΑ.

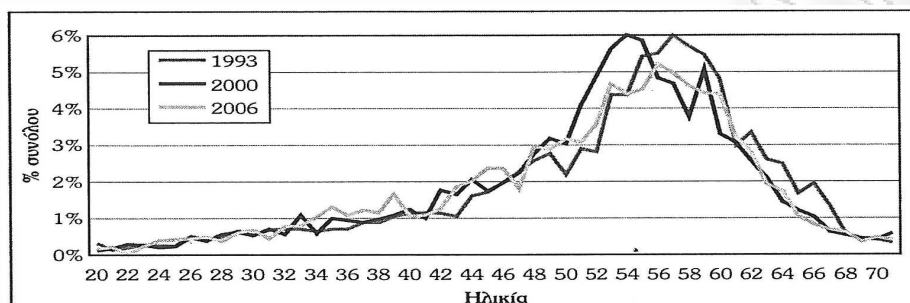
Παρατηρούμε ότι το ποσοστό για τους άνδρες το 2004-2005 ξεπέρασε το 35% ενώ για τις γυναίκες η τάση αύξησης πρόωρων συντάξεων έπιασε κορυφή την περίοδο 2000-2001(όπου τότε υπήρξαν οι συζητήσεις για το ασφαλιστικό).

Αν κάποιος επειδή είναι νεότερος από το όριο ηλικίας και δεν έχει συγκεντρώσει όλα τα απαιτούμενα έτη για να μπορέσει να καταθέσει αίτημα για σύνταξη ο πιο συνήθης τρόπος επιλογής για έξοδο από την

εργασία είναι οι συντάξεις αναπηρίας εάν βεβαία εκπληρώνει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.8

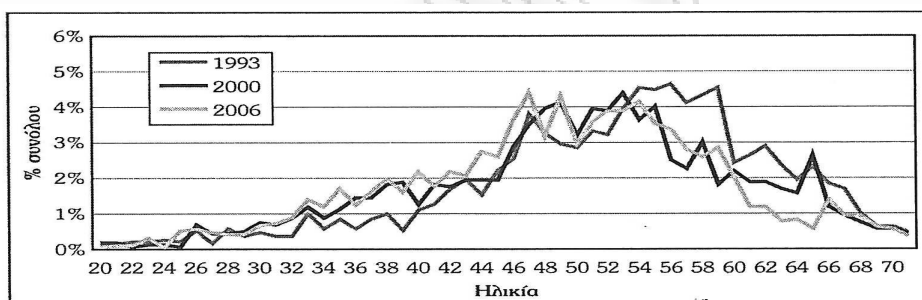
Κατανομή συντάξεων αναπηρίας, ανδρών



Πηγή: Επεξεργασία από Ετήσιο Στατιστικό Δελτίο ΙΚΑ.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.9

Κατανομή συντάξεων αναπηρίας, γυναικών

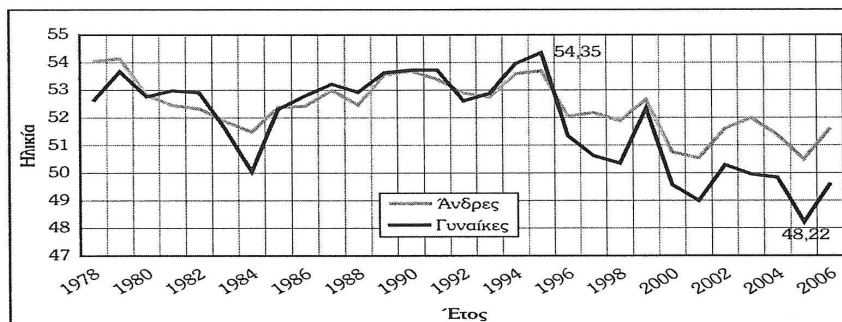


Πηγή: Επεξεργασία από Ετήσιο Στατιστικό Δελτίο ΙΚΑ.

Από τα δύο διαγράμματα που περιγράφουν τις κατανομές ηλικιών για συντάξεις αναπηρίας και για τα δύο φύλα τις χρονολογίες 1993,2000,2006 παρατηρούμε ότι αρκετοί άνθρωποι προφανώς επειδή δεν έχουν αρκετά ένσημα κάνουν αίτηση για σύνταξη σε μεγάλη ηλικία. Σε αντίθεση με αυτήν την ομάδα η μέση ηλικία συνταξιοδότησης είναι σαφώς μικρότερη από αυτή την ηλικία γήρατος. Σχεδόν το 50% των ανδρών έχουν συνταξιοδοτηθεί το 2006 σε ηλικία 53,5 έτη και οι γυναίκες σε ηλικία 57 ετών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.10

Μέση ηλικία συνταξιοδότησης ΙΚΑ, 1978-2006



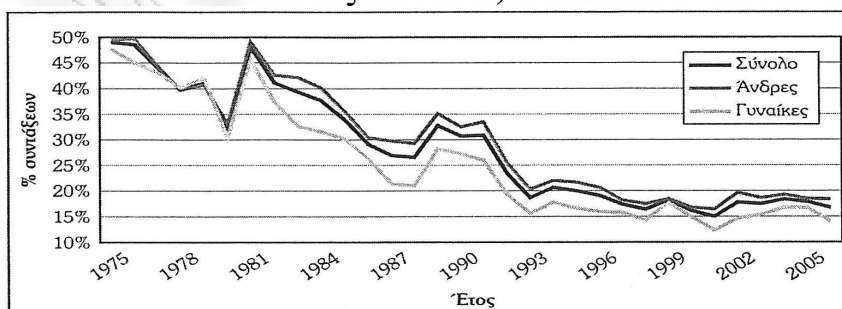
Πηγή: Επεξεργασία από Ετήσιο Στατιστικό Δελτίο ΙΚΑ.

Το διάγραμμα που ακολούθησε σκιαγραφεί την μέση ηλικία συνταξιοδότησης αναπηρίας του ΙΚΑ την περίοδο 1978-2006. Παρατηρούμε ότι υπάρχει μια τάση μείωσης αυτής της ηλικίας και συγκεκριμένα για τις γυναίκες είναι από 54,3 έτη το 1995 έφτασε στο 48,2 έτη το 2005.

Τέλος ακολουθεί ένα διάγραμμα όπου εξετάζει το ποσοστό των συντάξεων αναπηρίας στο σύνολο του ίδιου δικαιώματος (γήρατος και αναπηρίας).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.11

Ποσοστό συντάξεων αναπηρίας στο σύνολο νέων συντάξεων ΙΚΑ, 1975-2006



Πηγή: Επεξεργασία από Ετήσιο Στατιστικό Δελτίο ΙΚΑ.

Συμπεραίνουμε ότι οι συντάξεις αναπηρίας από άνω του 30% του συνόλου την δεκαετία του '80 έχουν μειωθεί στο 15% το 2006. Αυτή η μείωση οφείλεται στην αντικειμενικότητα κριτηρίων και τη διαφοροποίηση του ύψους της ελάχιστης σύνταξης αναπηρίας ανάλογα με το ποσοστό αναπηρίας από τους δύο νόμους (Ν. 1902/90 και Ν. 2084/92) που εφαρμόστηκαν.

Κεφάλαιο 3

3.1 Βασικά χαρακτηριστικά των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης

Στις χώρες της Νότιας Ευρώπης διαμορφώνεται ένα μοντέλο κοινωνικής προστασίας που έχει στοιχεία και από το πρότυπο κοινωνικής ασφάλισης που προτάθηκε στην Γερμανία από τον Bismark και στοιχεία που πηγάζουν από το πρότυπο κοινωνικής ασφάλισης που προτάθηκε στη Μεγάλη Βρετανία από τον Beveridge¹⁷.

Σε σχέση με την οργάνωση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρώπη παρατηρούμε την ύπαρξη τριών βασικών πυλώνων. Όπως αναφέραμε (στην ενότητα 1.5) ο πρώτος πυλώνας αφορά την ύπαρξη ενός δημόσιου συστήματος, όπου η κοινωνική ασφάλιση είναι υποχρεωτική και καλύπτει το σύνολο του πληθυσμού. Ο δεύτερος πυλώνας αφορά στην επαγγελματική ασφάλιση μέσω χρηματοδοτούμενων σχεδίων και ο τρίτος σε ιδιωτικά αποταμιευτικά προγράμματα ή ασφαλιστικά συμβόλαια (ιδιωτική ασφάλιση).

Όσον αφορά τον πρώτο πυλώνα οι χώρες οι οποίες προσφέρουν καθολική κάλυψη μέσα από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και το καθεστώς είναι means-tested (με έλεγχο πόρων) εκτός από την Ολλανδία και τη Γαλλία είναι οι ακόλουθες: Δανία, Ισπανία, Γαλλία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Φιλανδία, Σουηδία και Αγγλία. Εκτός από την Ολλανδία όλα τα υπόλοιπα κράτη προσφέρουν συνταξιοδοτικά συστήματα ανάλογα με την εργασία. Τα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτικά για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Όσον αφορά το καθεστώς χρηματοδότησης για τον ιδιωτικό τομέα και για τους αυτοαπασχολούμενους είναι σχεδόν το ίδιο για όλους. Η Ελλάδα, Ιταλία,

¹⁷ Για τις βασικές αρχές και τα χαρακτηριστικά για τα δύο αυτά μοντέλα κοινωνικής ασφάλισης Bismarck και Beveridge αναλυτικά υπάρχουν στο βιβλίο Ζερβού 2009 σελ 21

Γερμανία, Ισπανία, Πορτογαλία, Βέλγιο και Αυστρία έχουν διανεμητικά συστήματα με συχνή παράλληλη κρατική χρηματοδότηση. Στην Δανία το σύστημα στον ιδιωτικό τομέα είναι τελείως κρατικά χρηματοδοτούμενο ενώ στην Σουηδία και στην Φιλανδία είναι σχεδόν κεφαλαιοποιητικό. Τα σχήματα συνταξιοδότησης στο δημόσιο τομέα παρουσιάζουν έντονες διαφοροποιήσεις στον τομέα της χρηματοδότησης. Στην Ελλάδα και την Δανία το σύστημα για τους δημοσίους υπαλλήλους είναι πλήρως χρηματοδοτούμενο από τον κρατικό προϋπολογισμό. Στην Σουηδία υπάρχει συνδυασμός των τριών πυλώνων ενώ στη Φιλανδία το χρηματοδοτικό σύστημα είναι μερικά κεφαλαιοποιητικό. Όσον αφορά τον δεύτερο πυλώνα κάπου είναι υποχρεωτικός και κάπου προαιρετικός είτε στον δημόσιο τομέα είτε στον ιδιωτικό αντίστοιχα. Για τις χώρες της νότιας Ευρώπης όπως Ελλάδα και η Ιταλία η ασφάλιση είναι υποχρεωτική στον πρώτο πυλώνα όπου υπάρχει και η χρηματοδότηση του κράτους, και ο δεύτερος με τον τρίτο πυλώνα είναι ελάχιστα αναπτυγμένοι. Στις Κάτω Χώρες ο δεύτερος πυλώνας είναι υποχρεωτικός και για τον δημόσιο αλλά και για τον ιδιωτικό τομέα. Στην Δανία όπως και στην Γαλλία ο δεύτερος πυλώνας είναι προαιρετικός μόνο για τον δημόσιο τομέα ενώ είναι υποχρεωτικός για τον ιδιωτικό τομέα (μόνο για τους ανεξάρτητους και προέρχεται από συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών). Ο τρίτος πυλώνας και για τις δυο αυτές χώρες είναι προαιρετικός.¹⁸ Συγκεκριμένα στην Αγγλία η συμμετοχή στα επαγγελματικά ασφαλιστικά προγράμματα γίνεται μέσω του εργοδότη. Η συμμετοχή αυτή στην Δανία μπορεί να είναι υποχρεωτική ή εν μέρει υποχρεωτική μέσω συλλογικών συμβάσεων για εργαζόμενους και εργοδότες ενώ στην Ιταλία είναι προαιρετική για εργαζόμενους και εργοδότες. Στην Ελλάδα τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης (ΤΕΑ)

¹⁸ Η πηγή για τα χαρακτηριστικά των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης μέχρι το σημείο αυτής της υποσημείωσης είναι από European commission 2010

όπου είναι ταμεία που αφορούν τον δεύτερο πυλώνα ασφάλισης λειτουργούν με κεφαλαιοποιητικό σύστημα χωρίς εγγυήσεις έχοντας ως κύριους πόρους τις εισφορές των εργαζομένων ή των εργοδοτών. Αυτά τα ταμεία έως και σήμερα είναι εννέα σε αριθμό και η συμμετοχή κάποιου ασφαλισμένου σε αυτό είναι προαιρετική. Τα κεφάλαια των (TEA) επενδύονται σύμφωνα με τα όρια που καθορίζει ο Ν.3385/2005 και οι συνταξιοδοτικές παροχές μπορεί να είναι περιοδικές οι εφ'άπαξ. Οι εισφορές των ασφαλισμένων αυτών των ταμείων έχουν την ίδια μεταχείριση με του πρώτου πυλώνα και εκπίπτουν πλήρως από το φορολογικό εισόδημα¹⁹.

Η Δανία όπως έχουμε αναφέρει και πιο πάνω έχει προχωρήσει την συνταξιοδοτική της προστασία σε επαγγελματικές συντάξεις και έχει περιορίσει τον πρώτο πυλώνα έως το 70,8%. Ο δεύτερος πυλώνας κατέχει ένα 25% των εισοδημάτων των συνταξιούχων και το υπόλοιπο περίπου 5% ανήκει στον τρίτο πυλώνα. Στην Ιταλία ο πρώτος πυλώνας κατέχει ακόμα το 93,1% . Όμως επειδή και αυτή προχώρησε στην εισαγωγή συμπληρωματικών πυλώνων την τελευταία δεκαετία ο δεύτερος και ο τρίτος πυλώνας έχουν αρχίσει να απορροφούν σημαντικό κομμάτι των συντάξεων με την πάροδο του χρόνου. Συγκεκριμένα και οι δυο πυλώνες κατέχουν το 6,9% των εισοδημάτων των συνταξιούχων αλλά η παρουσία τους θα είναι πιο αισθητή τα επόμενα χρόνια. Το ασφαλιστικό σύστημα της Αγγλίας βασίζεται σε συνδυασμό των τριών πυλώνων. Όπως και στην Δανία έτσι και εδώ οι μη-κρατικοί πυλώνες κατέχουν ένα ποσοστό της τάξεως 20% με 30% του συνολικού συνταξιοδοτικού αποθέματος. Το υπόλοιπο περίπου 70% αντιστοιχεί στον πρώτο πυλώνα. Στην Ελλάδα, το συνταξιοδοτικό σύστημα βασίζεται σε ένα μοναδικό πυλώνα, των κρατικών συντάξεων του

¹⁹ Πηγή για την συμμετοχή στα επαγγελματικά ασφαλιστικά προγράμματα της Αγγλίας, Δανίας, Ιταλίας καθώς και για τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης (TEA) της Ελλάδας δεύτερου πυλώνα είναι Καραβίτης 2011

διανεμητικού χαρακτήρα. Οι μη κρατικοί πυλώνες κατέχουν το 1,9% των εισοδημάτων των συνταξιούχων αφού το υπερβολικό ποσό της τάξεως του 98,1% απορροφάται από τον πρώτο πυλώνα.²⁰

3.2 Υπολογισμοί συντάξεων στην Δανία, Ιταλία, Αγγλία, Ελλάδα

Παρακάτω θα ασχοληθούμε με τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης σε τέσσερις χώρες, τη Δανία, την Ιταλία, την Αγγλία και την Ελλάδα όπου σύμφωνα και με την άποψη του Sapir ανήκουν σε τρία διαφορετικά κοινωνικά μοντέλα και ως εκ τούτου έχει σημασία η διερεύνησή τους.²¹

3.2.1 Υπολογισμός σύνταξης Δανίας

Η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης είναι στα 65 έτη η οποία θα αυξησει σταδιακά στα 67 έτη την περίοδο 2024-2027 ενώ δικαίωμα πλήρους γενικής σύνταξης γήρατος θεμελιώνεται ύστερα από 40 έτη διαμονής στην χώρα. Λιγότερα έτη διαμονής στην χώρα επιτρέπουν το δικαίωμα μερικής σύνταξης η οποία ισούται με το 1/40 της πλήρους σύνταξης ανά έτος διαμονής στην Δανία. Επίσης για τους μισθωτούς υπάρχει ένα καθεστώς συμπληρωματικής σύνταξης (ATP).

Βασική

Η βασική πλήρη σύνταξη είναι DKK 4.836,0 (€ 650,69) ανά μήνα ή DKK 58.032,0 (€ 7.808,24) το έτος που ισοδυναμεί περίπου 17,5% των μέσων αποδοχών ενώ υπάρχει ένα τεστ αποδοχών σύμφωνα με το οποίο

²⁰ Πηγή για τα ποσοστά των πυλώνων συντάξεων στις χώρες Δανία, Αγγλία, Ιταλία και Ελλάδα είναι Καραβίτης (2011) και (Λυμπεράκη, Τήνιος και Φιλαλήθης (2009))

²¹ Ο τρόπος υπολογισμού σύνταξης για όλες τις χώρες έγινε από την πηγή OECD 2009

η βασική σύνταξη μειώνεται αν το εισόδημα από την εργασία υπερβαίνει τα DKK 246 500 (€ 33.166.72)

Στοχοθετημένη

Το πλήρες συμπλήρωμα σύνταξης είναι DKK 4.868 (€654.99) ανά μήνα ή DKK 58.416,0 (7859.91 ευρώ) ανά έτος για τους ανύπαντρους και DKK 27.276,0 (3670.00 ευρώ) τους παντρεμένους. Το ποσό που λαμβάνει κάποιος είναι δοκιμασμένο από όλες τις πηγές εισοδήματος εκτός από την βασική σύνταξη και μειώνεται κατά 30% εάν το εισόδημα υπερβαίνει τα DKK 54.400 (7319.55 ευρώ) ετησίως. Τόσο η βασική σύνταξη όσο και το συμπλήρωμα προσαρμόζονται σύμφωνα με τις μέσες αποδοχές ενώ αν η αύξηση των ονομαστικών αποδοχών υπερβαίνει το 2% ετησίως, το 0,3% του υπερβάλλοντος ποσού μπαίνει στο αποθεματικό.

Επαγγελματική

Τα εισοδήματα της επαγγελματικής σύνταξης προς τους συνταξιούχους προέρχονται από τον δεύτερο πυλώνα

Οι εισφορές στα συστήματα αυτά τα οποία είναι κεφαλαιοποιητικά και έχουν συμφωνηθεί μεταξύ των κοινωνικών εταιριών κυμαίνονται μεταξύ 9% και 17% των αποδοχών. Το 2006 το ποσοστό για την πλειοψηφία των Δανών εργαζομένων αυξήθηκε σε 10,8%. Τα συστήματα αυτά λειτουργούν με «συμμετοχή στα κέρδη» με τις συντάξεις να αυξάνονται ανάλογα με την απόδοση της περιουσίας. Οι παροχές συνήθως αποσύρονται ως ένα ετήσιο επίδομα ενώ το επιτόκιο είναι 1,5% για τις πρόσφατες εισφορές ή τα νέα συστήματα. Μετά το 2006 ο υπολογισμός της προσόδου υπολογίζεται μέσω της χρησιμοποίησης πινάκων θνησιμότητας και για άνδρες και για γυναίκες. Βάση των

στοιχείων της Eurostat το 2009 ήταν 16,8 αναμενόμενα χρόνια ζωής για τους άνδρες και 19,5 χρόνια ζωής για τις γυναίκες.

Καθορισμένης εισφοράς

Η σύνταξη ATP είναι συμπληρωματική σύνταξη για τους μισθωτούς και προβλέπει ισόβια σύνταξη από την ηλικία των 65 και εφάπαξ ποσό για εξαρτώμενα άτομα σε περίπτωση θανάτου του μέλους. Επίσης καλύπτει όλους τους μισθωτούς και είναι προαιρετική για τους αυτοαπασχολούμενους. Οι εισφορές είναι σταθερές σε αντίθεση με το ποσοστό του εισοδήματος και μεταβάλλεται μόνο με τον αριθμό των ωρών εργασίας. Ένα άτομο που είναι μισθωτός πλήρους απασχόλησης θα πλήρωνε DKK 2.924,0 (393,43 ευρώ) το 2006. Τα 2/3 των εισφορών καταβάλλονται από τον εργοδότη και το 1/3 από τον εργαζόμενο. Οι εισφορές προσαρμόζονται εάν και όταν οι κοινωνικοί εταίροι αποφασίσουν να το πράξουν στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων. Το σύνολο των εισφορών και από τους δύο φαίνεται από το ακόλουθο πίνακα:

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Εισφορές εργοδοτών εργαζόμενων ανάλογα με τις ώρες εργασίας στη Δανία

Ώρες μήνα	< 39	39-77	78-116	> 116
Εισφορές, DKK/ ανά	0	81.3	162.6	243.9
Μήνα μέχρι 2009	0			
Εισφορές, DKK/ ανά		90	180	270
Μήνα από 2009				

Πηγή: OECD 2009

Πρόωρη συνταξιοδότηση

Στην Δανία εξακολουθεί να υπάρχει πρόωρη σύνταξη για εργαζομένους ηλικίας μεταξύ 60 και 65 έτη που έχουν γεννηθεί μέχρι και το 1985 οι οποίοι συνεχίζουν να εργάζονται 12 με 30 ώρες την εβδομάδα. Για τα άτομα που έχουν γεννηθεί μετά τα έτος 1985 δεν υπάρχει πρόωρη συνταξιοδότηση. Ο δικαιούχος θα πρέπει να μειώσει τις εβδομαδιαίες του ώρες εργασίας κατά τουλάχιστον 7 ώρες και ύστερα η μερική σύνταξη υπολογίζεται ως ένα σταθερό ποσό για κάθε ώρα που μειώνεται, το ποσό αυτό συγκεκριμένα το 2007 ήταν DKK 76 (10,23 ευρώ) την ώρα.

Καθυστερημένη συνταξιοδότηση

Είναι δυνατόν να αναβάλει τη δημόσια σύνταξη γήρατος για έως και 10 χρόνια. Ο υπολογισμός γίνεται ως εξής:

Αν για παράδειγμα ένα άτομο είναι 67 ετών και οι δημογραφικές προβολές δίνουν σε άτομο ηλικίας 68 προσδόκιμο ζωής 17,1 χρόνια, τότε η αναβολή παροχής σύνταξης για έναν ακόμα χρόνο θα του απέφερε προσαύξηση $1/17,1=5,8\%$.

Φροντίδα παιδιών

Σε περιόδους άδειας μητρότητας/πατρότητας/γονικές παροχές, πληρώνονται διπλάσιες παροχές για την ΑΤΡ. Ο δικαιούχος καταβάλλει το 1/3 των εισφορών και τα υπόλοιπα 2/3 καταβάλλονται από την κυβέρνηση ή το δήμο ενώ οι παροχές αυτές πληρώνονται έως και 52 εβδομάδες στο σύνολο. Οι τέσσερις εβδομάδες πριν από τον τοκετό και οι πρώτες 14 εβδομάδες μετά τον τοκετό προορίζονται για την μητέρα ενώ ο πατέρας δικαιούται 2 εβδομάδες άδειας κατά τις πρώτες 14 εβδομάδες ύστερα από τον τοκετό. Δεν υπάρχουν πιστώσεις ή εισφορές για συστήματα επαγγελματικής σύνταξης για περιόδους εκτός εργασίας σε τέτοιες περιπτώσεις.

Ανεργία

Κατά την διάρκεια της ανεργίας, η ασφάλιση ανεργίας αναλαμβάνει να πληρώνει τις υποχρεώσεις του εργοδότη και οι ΑΤΡ εισφορές πληρώνονται κατά τον διπλάσιο συντελεστή κατά την λήψη παροχών από την ασφάλιση ανεργίας. Αν το άτομο είναι άνεργο ή εισπράττει κοινωνική βοήθεια και η ασφάλιση της ανεργίας έχει εξαντληθεί τότε η κυβέρνηση πληρώνει τα 2/3 των πληρωμών ενώ δεν υπάρχουν πιστώσεις ή εισφορές για τα συστήματα επαγγελματικής συνταξιοδότησης σε περιόδους ανεργίας. Επίσης υπάρχει ένα πρόγραμμα εθελοντικής πρόωρης συνταξιοδότησης που συνδέεται με την ασφάλιση κατά της ανεργίας και το οποίο καταβάλλει παροχές μεταξύ την ηλικία των 60 ετών και μέχρι την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης. Σταδιακά η ηλικία θα αυξηθεί στα 62 έτη μεταξύ της περιόδου 2019-2022.

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Δανίας είναι προσαρμοσμένο στο σύστημα πολλαπλών πυλώνων όπου το ποσοστό που κατέχει ο δεύτερος με τον τρίτο πυλώνα είναι της τάξεως περίπου του 30%. Στη Δανία το δημόσιο σύστημά της συμπληρώνεται από ένα πολύ ανεπτυγμένο ιδιωτικό σύστημα όπου το 95% (το υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ) των εργαζομένων έχουν ιδιωτική ασφάλιση. (Ζερβού (2009), σελ 36). Αυτό το κράτος δίνει ισχυρά κίνητρα για παραμονής στο χώρο εργασίας διότι οι συντάξεις που θα λάβουν οι Δανοί θα είναι άθροισμα εισοδημάτων από διάφορες πηγές. Όσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα δίνουν εισφορές ή αποταμιεύον τόσο υψηλότερο εισόδημα θα λάβουν κατά την συνταξιοδότηση τους ή κατά την λήξη του συμβολαίου.

3.2.2 Υπολογισμός σύνταξης Ιταλίας

Η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης στο πλαίσιο του νέου συστήματος θα είναι τα 65 έτη για τους άνδρες και 60 για τις γυναίκες

από το 2008 και μετά. Ωστόσο, η πρόωρη συνταξιοδότηση θα εξακολουθήσει να είναι δυνατή υπό διάφορες προϋποθέσεις περί καταβολής εισφορών. Το μοντέλο αναφοράς υποθέτει ότι οι άνδρες συνταξιοδοτούνται στα 65 και οι γυναίκες στα 60.

Σύστημα βασισμένο στις αποδοχές²²

Σύμφωνα με βάση το καθεστώς εισφορών που ισχύει το ποσοστό συμβολής ιδιωτικών και δημοσίων υπαλλήλων είναι 33%, εκ των οποίων περίπου το ένα τρίτο καταβάλλεται από τον εργαζόμενο και τα δύο τρίτα από τον εργοδότη, το ποσό της σύνταξης υπολογίζεται ως προϊόν δύο παραγόντων: οι συνολικές δια βίου εισφορές, κεφαλαιοποιούνται με την ονομαστική αύξηση του ΑΕΠ (σύμφωνα με ένα πενταετές κινητό μέσο όρο) και το συντελεστή μετατροπής ο υπολογισμός του οποίου βασίζεται κυρίως στις πιθανότητες θανάτου, τις πιθανότητες του να αφήσει κάποια χήρα ή χήρο και το σύνολο των ετών που το όφελος του επιζώντος θα ανακληθεί. Κατά συνέπεια, τα οφέλη είναι στενά συνδεδεμένα με την ηλικία συνταξιοδότησης. Όσο χαμηλότερη είναι η ηλικία, τόσο χαμηλότερη είναι η σύνταξη. Οι συντελεστές μετασχηματισμού επανεξετάζονται κάθε τρία χρόνια. Είναι διαθέσιμοι για την ηλικιακή κατηγορία μεταξύ των ηλικιών 57-65, αλλά οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα από την ηλικία των 65, εκτός εάν έχουν φθάσει τις απαιτήσεις καταλληλότητας που αναφέρονται από την ισχύουσα νομοθεσία και ένα ποσό της σύνταξης όχι λιγότερο από 1,2 φορές το επίδομα γήρατος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2

Συντελεστής μετασχηματισμού ανάλογα με την ηλικία συνταξιοδότησης στην Ιταλία, 2001

Ηλ.συνταξ/σης	57	58	59	60	61	62	63	64	65+
---------------	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

²² Να σημειωθεί ότι αυτό είναι το καινούριο σύστημα που θα ισχύσει (όπου είναι παρόμοιο με το νέο «σουηδικό τύπου συστήματος») και δεν έχει πληρώσει ακόμα συντάξεις.

Συντ.μετασχ/μου (%)	4,014	4,113	4,217	4,328	4,446	4,572	4,705	4,847	4,999
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Πηγή: Οι παραπάνω συντελεστές βασίζονται σε ISTAT 2001 δημογραφικών προβλέψεων.

Η υπόθεση αναφοράς στη μοντελοποίηση όλων των χωρών είναι 2% ετήσια αύξηση των πραγματικών μισθών. Λαμβάνοντας υπόψη την προβλεπόμενη μείωση του ιταλικού εργατικού δυναμικού, μια συνεπής υπόθεση είναι ότι η πραγματική αύξηση του ΑΕΠ είναι 1,6% ανά έτος. Για τους υπαλλήλους, το 2006 η ελάχιστη πληρωμή για σκοπούς συνεισφοράς ανέρχεται σε 171,03 ανά εβδομάδα (36% του μέσου εισοδήματος). Μέγιστη απόδοση για τις παροχές είναι ύψους 85.478 ευρώ ετησίως στο πλαίσιο του νέου συστήματος, ή λίγο κάτω από 347% των μέσων αποδοχών.

Η τιμαριθμική αναπροσαρμογή των συντάξεων στα συστήματα πληρωμών είναι πολύπλοκη, δεδομένου ότι στις μικρότερες συντάξεις παρέχεται μια πιο γενναιόδωρη μεταχείριση από τις μεγαλύτερες συντάξεις. Για παροχές έως και τρεις φορές την ελάχιστη σύνταξη, υπάρχει πλήρης τιμαριθμική αναπροσαρμογή των συντάξεων στα συστήματα πληρωμών. Αυτό το κατώτατο όριο είναι 1.260 ευρώ το μήνα για το 2005 και 1.283 ευρώ για το 2006 (για το 2007 αναπροσαρμογής) ή περίπου τα δύο τρίτα της οικονομίας σε επίπεδο μέσων αποδοχών. Για παροχές τρεις έως πέντε φορές την ελάχιστη σύνταξη, οι συντάξεις που καταβάλλονται με ενημερωμένη κατά 90% του πληθωρισμού των τιμών. Πάνω από το όριο αυτό, η τιμαριθμική αναπροσαρμογή πέφτει στο 75% των τιμών. Η τιμαριθμική αναπροσαρμογή εφαρμόζεται ξεχωριστά για κάθε κομμάτι μιας μεγάλης σύνταξης.

Επίδομα κοινωνικής αλληλεγγύης

Η κατώτατη σύνταξη καταργείται για άτομα που καλύπτονται μόνο στο πλαίσιο του νέου συστήματος, δηλαδή για συμμετέχοντες μετά το

1996. Ωστόσο, οι συνταξιούχοι με εισοδήματα κάτω από το επίπεδο κοινωνικής βοήθειας μπορούν να διεκδικήσουν κατόπιν ελέγχου των πόρων το όφελος από την ηλικία των 65 ετών. Συμπεριλαμβανομένων των συμπληρωμάτων, για το 2006 η αξία των κοινωνικών παροχών βοήθειας ανέρχεται σε 5.130 ευρώ. Υπάρχει ένα υψηλότερο όφελος ύψους 7.167 ευρώ για άτομα πάνω από 70 ετών. Αυτά είναι ισοδύναμα με 21% και 29% του μέσου όρου κερδών, αντίστοιχα.

Εθελοντική ιδιωτική σύνταξη

Υπάρχει ένα πρόσθετο εθελοντικό συμπληρωματικό επαγγελματικό σύστημα. Αποτελείται τόσο από ανοικτά ταμεία όσο και από κλειστά κεφάλαια συλλογικής σύμβασης. Τα κλειστά ταμεία μπορούν να χρηματοδοτηθούν τόσο από τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους καθώς και από το TFR²³. Τα ανοικτά ταμεία παρέχουν ετήσια πρόσοδο με βάση τις εισφορές. Το σημερινό ποσοστό εισφοράς TFR είναι 6,91%.

Πρόωρη συνταξιοδότηση

Σύμφωνα με το προηγούμενο σύστημα, οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν στο 57ό έτος, εάν είχαν συμβάλει στο σύστημα για 35 χρόνια. Από τον Ιανουάριο του 2008, το ελάχιστο όριο ηλικίας έχει αυξηθεί στα 58 έτη (59 ετών, εάν είναι αυτοαπασχολούμενοι). Μια πρόσφατη μεταρρύθμιση, η οποία εγκρίθηκε ως μέρος της διαδικασίας του προϋπολογισμού του 2008, εισήγαγε ένα σύστημα ποσοτώσεων που βασίζεται στο συνδυασμό της ηλικίας και της αρχαιότητας, έτσι ώστε η ελάχιστη ηλικία στο αίτημα πρόωρης συνταξιοδότησης (συντάξεις αρχαιότητας) θα αυξηθεί από 57 έως 61

²³ TFR (Trattamento di Fine Rapporto) = αποζημίωση - διακριτικό μόνους - εκκαθάριση που δίνεται στα άτομα όταν συνταξιοδοτούνται. Βλ βιβλιογραφία στις ιστοσελίδες 1 και 2

ετών μέχρι το 2013. Ωστόσο, θα παραμείνει δυνατή η συνταξιοδότηση σε οποιαδήποτε ηλικία με εισφορές 40 ετών.

Καθυστερημένη συνταξιοδότηση

Οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα να συνεχίσουν να εργάζονται μέχρι την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης για τους άνδρες. Η συνταξιοδότηση δεν είναι υποχρεωτική στα 65, αλλά οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να απολύουν εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει αυτή την ηλικία. Από τον Ιανουάριο του 2009 είναι δυνατόν να συνδυαστούν απόλυτα απασχόληση και συντάξεις. Είναι δυνατό να αναβάλει την αίτηση για σύνταξη μετά την ηλικία των 65 ετών, όμως ο συντελεστής μετασχηματισμού όπως είδαμε παραπάνω παραμένει ο ίδιος, και τα οφέλη αυξάνουν μόνο λόγω της συσσώρευση των περαιτέρω συνεισφορών και την κεφαλαιοποίησή τους για ένα ή περισσότερα ακόμη έτη.

Φροντίδα παιδιών

Η σύνταξη αυξάνεται για τις μητέρες, δίνοντας τους έναν πιο γενναιόδωρο συντελεστή μετασχηματισμού. Για τις μητέρες με ένα ή δύο παιδιά ο συντελεστής μετασχηματισμού είναι ο ίδιος συντελεστής που υπάρχει για την πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης τους συν ένα έτος. Για τρία ή περισσότερα παιδιά ο συντελεστής μετασχηματισμού είναι ο ίδιος συντελεστής που υπάρχει για την πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης τους συν δύο έτη. Έτσι σύμφωνα με τους προβλεπόμενους συντελεστές μετασχηματισμού, το αποτέλεσμα είναι η αύξηση της σύνταξης κατά 3% περίπου για ένα ή δύο παιδιά, και 6% για τρία ή περισσότερα παιδιά.

Ανεργία

Όλα τα συστήματα ασφάλισης κατά της ανεργίας (Cassa integrazione Guadagni (CIG), indennità di mobilità και την indennità di disoccupazione) προκαλούν πίστωση των εισφορών για το χρονικό διάστημα που λαμβάνεται η παροχή. Οι προηγούμενες αποδοχές χρησιμοποιούνται ως βάση για τον υπολογισμό των συντάξεων. Η μέγιστη περίοδος πίστωσης είναι πέντε έτη για όλη τη διάρκεια ζωής για τα άτομα τα οποία εισήλθαν στην αγορά εργασίας από το 1993 και μετά. Αυτό επηρεάζει μόνο το δικαίωμα να λάβουν μία σύνταξη αρχαιότητας. Επιπλέον, οι εισφορές που πιστώνονται για το γενικό σύστημα ανεργίας δεν μπορούν να συνυπολογίζονται στη 35-ετή απαίτηση συνεισφοράς παρόλο που μετράνε (κάτω του ορίου των 5 ετών) για την 40-ετή απαίτηση. Οι εισφορές καταβάλλονται κανονικά από την κυβέρνηση, με την εξαίρεση των δύο συστημάτων συντάξεων (indennità di mobilità και CIG), που τον πρώτο χρόνο καταβάλλονται από τον εργαζόμενο με μειωμένο συντελεστή 5,54%.

Μέχρι πρόσφατα η Ιταλία όπως και η Ελλάδα είχε ένα πλήρες διανεμητικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Αυτό ακριβώς θα το δείξουμε και στην εμπειρική μας ανάλυση με την βοήθεια των στοιχείων του SHARE στο επόμενο κεφάλαιο. Ο πρώτος πυλώνας όπως είδαμε προηγουμένως κατέχει το 93,1% των εισοδημάτων των συνταξιούχων ενώ το υπόλοιπο 6,9% το κατέχει ο δεύτερος με τον τρίτο πυλώνα. Λόγω ότι οι συντάξεις δινόντουσαν κατά κύριο λόγο από το δημόσιο τομέα δεν υπήρχαν ισχυρά κίνητρα για παραμονή στην απασχόληση των ανθρώπων. Όμως και η Ιταλία προχώρησε στην εισαγωγή πολλαπλών πυλώνων και ανάπτυξης επαγγελματικών συστημάτων όπως είδαμε στον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης για αυτήν την χώρα που όμως ακόμη το νέο σύστημα δεν έχει αρχίσει να καταβάλει συντάξεις.

3.2.3 Υπολογισμός σύνταξης Αγγλίας

Η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης για τα άτομα που γεννήθηκαν πριν τις 5 Απριλίου 1950 είναι 60 έτη για τις γυναίκες και 65 έτη αντίστοιχα για τους άνδρες. Από το 2010 μέχρι το 2020 θα αυξηθεί σταδιακά η ηλικία και για τις γυναίκες στα 65 έτη. Η ηλικία αυτή θα αυξηθεί στα 66 μεταξύ διαστήματος 2024-2028 στα 67 στο διάστημα 2034-2036 και στα 68 το διάστημα 2044-2046. Η ηλικιακή επιλεξιμότητα για την εγγύηση πίστωσης σύνταξης είναι 60 και θα αυξηθεί σύμφωνα με την κατάσταση της ηλικία συνταξιοδότησης των γυναικών. Το νέο πιστωτικό στοιχείο που εξοικονομεί πίστωση σύνταξης αφορά άτομα και για τα δύο φύλα που είναι 65 ετών.

Βασική σύνταξη

Η πλήρης βασική σύνταξη για ένα άτομο είναι GBP 84,25 (64,49 ευρώ) ανά εβδομάδα το έτος 2006 και 2007 και ισοδυναμεί σχεδόν με 14% των μέσων αποδοχών.

Σύστημα βασισμένο στις αποδοχές

Για τις αποδοχές μεταξύ χαμηλότερου ορίων αποδοχών (GBP 4.368 ή 3.343,54 ευρώ) και του χαμηλού ορίου αποδοχών (GBP 12.500 ή 9.568,27 ευρώ) το ποσοστό αναπλήρωσης είναι 40% της διαφοράς. Το κατώτατο όριο αποδοχών αντιπροσωπεύει αξία ύψους σχεδόν 14% των μέσων αποδοχών. Αυτό ισχύει και για τα άτομα με πιστώσεις. Αυτό είναι ισοδύναμο στο να μεταχειρίζονται οι άνθρωποι με εισοδήματα

χαμηλότερα από το κατώτατο όριο εισοδήματος σαν να το είχαν κερδίσει σε αυτό το επίπεδο. Στο επόμενο επίπεδο το ποσοστό αναπλήρωσης είναι 10% που λήγει στις 28.800 λίρες ή 22.045,30 ευρώ το έτος 2006-2007. Μεταξύ κατώτατου ορίου και του ανώτατου ορίου το ποσοστό αναπλήρωσης είναι 20%. Το ανώτατο όριο είναι ίσο με 33.540 λίρες ή 25.673,59 ευρώ το έτος 2006-2007. Το επίδομα υπολογίζεται με βάση το μέσο όρο αποδοχών για όλη την διάρκεια ζωής, με των προηγούμενων χρόνων την καταβολή ενισχυμένη με το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών της οικονομίας. Το επίδομα είναι τιμαριθμικά αναπροσαρμοσμένο. Το ανώτατο όριο ανέρχεται περίπου στο 91% των μέσων αποδοχών. Η τιμή παροχής υπολογίζεται κατά μέσο όρο των αποδοχών διάρκειας ζωής. Μεταξύ του χαμηλότερου ορίου αποδοχών και του χαμηλότερου το ποσοστό αναπλήρωσης είναι 40% της διαφοράς. Μεταξύ του κατώτερου ορίου αποδοχών και του ανώτερου αντίστοιχα το ποσοστό αναπλήρωσης θα είναι 10%. Από την ημερομηνία που θα καθοριστεί, το πρώτο τμήμα εσόδων θα παρέχει ένα δικαίωμα που είναι ίσο με 1,60 λίρες ή 1,22 ευρώ την εβδομάδα για κάθε επιλέξιμο έτος (το 2008-2009 όσο αναφορά τις αποδοχές.). Από τον Απρίλιο του 2009 το ανώτερο όριο για δεδουλευμένη βάση μέσω της εισαγωγής των χρήσεων αυτοτέλειας θα είναι 770 λίρες ή 589.41 ευρώ την εβδομάδα.

Στοχοθετημένη

Η πίστωση σύνταξης είναι ένα όφελος εβδομαδιαίος για άτομα ηλικία 60 και άνω που ζουν με χαμηλό εισόδημα και εγγυάται στους συνταξιούχους ένα εισόδημα πάνω από ένα ορισμένο επίπεδο. Η πίστωση σύνταξης είναι ένα όφελος που συνδέεται με το εισόδημα και δεν βασίζεται σε εθνικές ασφαλιστικές εισφορές. Υπάρχουν δύο στοιχεία για την πίστωση σύνταξης, την εγγύηση πίστωσης και την πίστωση των παροχών. Η εγγύηση πίστωσης εξασφαλίζει ένα ελάχιστο εισόδημα για

οικονομική βοήθεια ατόμων 60 ετών και άνω που τα εισοδήματά τους είναι πιο χαμηλά από αυτό το εγγυημένο εισόδημα. Για ανύπαντρα άτομα αυτό το ποσό το 2006 και 2007 ήταν 114,05 λίρες και για ζευγάρια 174,05 λίρες. Για άτομα με σοβαρές ασθένειες (όπως προβλήματα αναπηρίας) αυτό το ποσό μπορεί να έχει υψηλότερη τιμή. Η πίστωση αποταμίευσης είναι ένα ποσό επιπλέον για άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω που έχουν κάνει μέτρια πρόβλεψη για την συνταξιοδότησή τους. Αυτό το ποσό έχει δημιουργηθεί για να μειώσει το πραγματικό επιτόκιο απόσυρσης των παροχών από το 100% σε 40%. Οι άνθρωποι των οποίων το εισόδημα είναι κάτω από το ελάχιστο εγγυημένο ποσό των πιστωτικών ιδρυμάτων και πάνω από το όριο εξοικονόμησης πίστωσης (όπου είναι 84,25 λίρες ή 64,69 ευρώ για ανύπαντρους και 134,75 λίρες ή 103,15 ευρώ για ζευγάρια) λαμβάνουν το 60% της διαφοράς μεταξύ του εισοδήματός τους και του ανώτατου ορίου (όπου είναι 17,88 λίρες ή 13,69 ευρώ για ανύπαντρους και 23,58 λίρες ή 1805 ευρώ για ζευγάρια). Αντίστοιχα για τα άτομα που το εισόδημα τους είναι πάνω από το εγγυημένο ποσό η μέγιστη πιστωτική εξοικονόμηση τους μειώνεται κατά 40% του εισοδήματός τους πάνω από το επίπεδο εγγύησης τους.

Εθελοντική ιδιωτική σύνταξη

Το 47% των εργαζομένων είναι μέλη σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα και το 19% περίπου έχουν προσωπικά σχέδια. Επειδή μερικοί άνθρωποι έχουν και τα δύο πλάνα φτάνουν την συνολική κάλυψη των εθελοντικών ιδιωτικών συντάξεων στο 59%. Οι παροχές αυτές καταβάλουν στο άτομο σύνταξη 1/80 του τελικού μισθού για κάθε έτος υπηρεσίας που αντιστοιχεί σε ποσοστό προσαύξησης 1,25%. Στην Αγγλία πέρα του ότι το μεγαλύτερο κομμάτι του ιδιωτικού τομέα έχει αλλάξει σε καθορισμένες εισφορές η κυβέρνηση χρησιμοποιεί και ένα νέο συνταξιοδοτικό σύστημα εθνικής αποταμίευσης που θα έχει ποσοστό

αθέτησης υποχρεώσεων 8%. Αυτό το ποσοστό είναι μικρότερο από το 9% όπου είναι τώρα το μέσο όρο ποσοστό συμμετοχής στις υπάρχουσες καθορισμένες εισφορές των επαγγελματικών καθεστώτων. Η μοντελοποίηση αναλαμβάνει την συμβολή του 8% των αποδοχών.

Πρόωρη συνταξιοδότηση

Η κρατική σύνταξη δεν θα καταβάλλεται πριν την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης.

Καθυστερημένη συνταξιοδότηση

Μέχρι τον Απρίλιο του 2005, η αναβολή των κρατικών συντάξεων ήταν δυνατή για διάστημα έως και πέντε χρόνια μετά την κανονική συντάξιμη ηλικία. Αυτό έφερνε μια αύξηση στο ποσό κατά 7,4% για κάθε έτος. Μετά το Απρίλη του 2005 μια αναβολή ενός πλήρους έτους έφερνε αύξηση 10,4%. Είναι δυνατόν να πάρει φορολογητέο εφάπαξ εφόσον η αναβολή είναι τουλάχιστον 12 συνεχόμενους μήνες. Το εφάπαξ προέρχεται από την διαφυγόντα κρατική σύνταξη κατά την διάρκεια της περιόδου συν τους τόκους το οποίο διασφαλίζεται να είναι τουλάχιστον 2 ποσοστιαίες μονάδες πάνω από το επιτόκιο των συμφωνιών επαναγοράς.

Φροντίδα παιδιών

Και η βασική κρατική σύνταξη αλλά και η δεύτερη κρατική σύνταξη παρέχουν προστασία για την περίοδο φροντίδας των παιδιών. Αυτό καλύπτει και τους ανθρώπους που δεν ασκούν αμειβόμενη εργασία αλλά και αυτούς που εργάζονται αλλά τα εισοδήματά τους είναι πιο χαμηλά από το εγγυημένο ελάχιστο όριο αποδοχών. Για την κρατική βασική σύνταξη αυτό ονομάζεται Αρχή Προστασίας Ευθυνών (HRP) και καλύπτει τα χρόνια που έχουν δαπανηθεί για την φροντίδα τουλάχιστον

ενός παιδιού κάτω των 16 ετών. Αυτή η προστασία μειώνει τον αριθμό των ετών για πλήρη σύνταξη. Με επαρκή HRP απαιτούνται μόνο 20 έτη εργασίας για να μπορέσει κάποιος να πάρει την βασική κρατική σύνταξη.

Για την κρατική δεύτερη σύνταξη, τα χρόνια φροντίδας για ένα παιδί κάτω των έξι ετών είναι πιστωμένα, εφόσον οι γονείς που τα φροντίζουν θεωρείται ότι λαμβάνουν εισόδημα ισοδύναμο με το χαμηλότερο όριο αποδοχών. Ως αποτέλεσμα του νόμου περί συντάξεων το 2007 άτομα που αποκτούν τα SPA (η συντάξιμη ηλικία) μετά το 2010 θα είναι σε θέση να δημιουργήσουν S2P (κρατική δεύτερη σύνταξη) εφόσον αυτοί φροντίζουν παιδιά έως την ηλικία των 12 ετών.

Ανεργία

Για την κρατική βασική σύνταξη οι περίοδοι της ανεργίας πιστώνονται. Όσο αναφορά την βασική δεύτερη σύνταξη δεν πιστώνονται.

Το ασφαλιστικό σύστημα της Αγγλίας βασίζεται σε συνδυασμό των τριών πυλώνων. Όπως και στην Δανία έτσι και εδώ οι μη-κρατικοί πυλώνες κατέχουν ένα ποσοστό της τάξεως 20% με 30% του συνολικού συνταξιοδοτικού αποθέματος. Το υπόλοιπο περίπου 70% αντιστοιχεί στον πρώτο πυλώνα. Το Ηνωμένο Βασίλειο είναι από τα κράτη μέλη που προβλέπεται μείωση στις δημόσιες δαπάνες για συντάξεις ως ποσοστό του ΑΕΠ και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ακολουθεί διαφορετική προσέγγιση εκσυγχρονισμού του συνταξιοδοτικού συστήματος από τα άλλα κράτη μέλη. Το κράτος στοχεύει στην παροχή μιας ελάχιστης σύνταξης που αυξάνεται με άλλες μεταβιβάσεις του δημοσίου ανάλογα με το ύψος του εισοδήματος. Με τα κίνητρα που έχουν δοθεί από το κράτος για να εξέλθουν οι εργαζόμενοι από το δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα, οι πολίτες αναμένουν να αυξήσουν το εισόδημα τους από άλλες πηγές όπως συντάξεις που παρέχονται από επαγγελματικά ταμεία ή

παροχές από ιδιωτική ασφάλιση. Δηλαδή οι πολίτες είναι ασφαλισμένοι σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα καθορισμένων παροχών όπου οι χαμηλές συντάξεις του δημοσίου συστήματος συμπληρώνονται από τις επαγγελματικές συντάξεις.(Ζερβού (2009), σελ 72)

3.2.4 Υπολογισμός σύνταξης Ελλάδος

Η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης είναι 65 έτη και για τους δύο. Κάποιος για να πάρει σύνταξη σε αυτήν την ηλικία πρέπει να έχει συμπληρώσει τουλάχιστον 4.500 μέρες ασφάλισης (ένσημα) που αντιστοιχεί σε 15 χρόνια. Υπάρχουν άτομα που με 35 έτη ασφάλισης που δικαιούνται πλήρη σύνταξη ανεξαρτήτων ηλικίας ενώ υπάρχουν κάποιες παραχωρήσεις για τα άτομα που δουλεύουν σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα (BAE) καθώς και σε γυναίκες με παιδιά ή ανάπηρα παιδιά.

Υπολογισμός παροχών

Για τα άτομα που εισήλθαν στην αγορά εργασίας μετά το 1993 η σύνταξη είναι 2% των εσόδων για κάθε έτος εισφορών μέχρι και 35 έτη. Το μέγιστο ποσοστό αναπλήρωσης είναι 70% για την κύρια σύνταξη ενώ μπορεί να φθάσει μέχρι και το 76% αν κάποιος συνταξιοδοτηθεί στα 67. Για τον υπολογισμό της σύνταξης βρίσκεται ο μέσος όρος των αποδοχών των τελευταίων πέντε ετών. Τα έσοδα αυτά χωρίς να συνυπολογίζονται τα επιδόματα εορτών και διακοπών αναπροσαρμόζονται σύμφωνα με τις αυξήσεις που ορίζονται στην εθνική πολιτική και λαμβάνονται υπόψη του τελικού υπολογισμού της σύνταξης για την οποία υπάρχει ένα ανώτατο όριο που υπολογίζεται ως το τετραπλάσιο του κατά κεφαλήν Α.Ε.Π.

Για παράδειγμα το 2008 το κατά κεφαλήν Α.Ε.Π. διαμορφώθηκε ως εξής:

Από την 1ή Ιανουαρίου μέχρι και την 30ή Σεπτεμβρίου του 2008 στα 679,75 ευρώ, επομένως η μέγιστη σύνταξη ανερχόταν στα 2.719 ευρώ, και από την 1ή Οκτωβρίου έως και το τέλος του έτους στα 693,35 ευρώ με κατά συνέπεια μέγιστη σύνταξη τα 2.773,4 ευρώ

Από το 2005 έως το 2008 όλες οι συντάξεις αυξήθηκαν κατά την ίδια αναλογία με βάση την τιμαριθμική αναπροσαρμογή ενώ οι πληρωμές τους ανάγονται σε 14 μήνες.

Σύστημα βασισμένο στις αποδοχές:

Επικουρική (συμπληρωματική) σύνταξη

Η πλήρης επικουρική (συμπληρωματική) σύνταξη είναι το 20% των αποδοχών για τους εργαζομένους με 35 χρόνια εισφορών στο ΕΤΕΑΜ. Η σύνταξη μειώνεται αναλογικά για μικρότερες περιόδους καταβολής εισφορών υποθέτοντας ένα γραμμικό δείκτη προσαύξησης 0,57%. Η αξία αυξάνεται κατά 1/35 για κάθε έτος εισφορών άνω των 35 ετών.

Τα επικουρικά ταμεία τα οποία είναι και πιο πρόσφατα, επειδή χρηματοδοτούνται βάση του διανεμητικού συστήματος η ασφάλεια τους είναι υποχρεωτική και έχουν μεγαλύτερη περιουσία και λιγότερα συσσωρευμένα ελλείμματα. Οι παροχές καθορίζονται βάση με τα ποσοστά αναπλήρωσης και όταν κάποιος συνταξιοδοτηθεί θα λάβει δύο συντάξεις υπολογιζόμενες ως ποσοστό του μέσου όρου των πέντε τελευταίων μισθών. Όσο για τις πληρωμές των συντάξεων υπάρχει κρατική εγγύηση ανάλογη με αυτής που υπάρχει για την κύρια σύνταξη και όσο αναφορά το σύστημα των ταμείων αυτών, είναι κλαδικό. Οι επικουρικές συντάξεις επειδή έχουν πολλά κοινά με τις κύριες συντάξεις δεν μπορούν να έχουν ένα διακριτό ρόλο στην κοινωνική προστασία

αλλά αντίστροφα βοηθούν στην επιδείνωση των επιπτώσεων του κατακερματισμού. Από την άλλη μεριά όμως το πλεονέκτημα των επικουρικών συντάξεων είναι ότι με μία ενδεχόμενη μεταρρύθμιση θα μπορούσε να περιλαμβάνει ως ένα μέτρο της τη σταδιακή τους μετατροπή σε οργανισμούς επαγγελματικής ασφάλισης του «δεύτερου πυλώνα». (Τήνιος 2010)

Στην Ελλάδα υπάρχουν έξι μεγάλοι κλάδοι δικαιούχων: οι δημόσιοι υπάλληλοι ,οι αγρότες, οι μισθωτοί ιδιωτικού τομέα, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι μισθωτοί ΔΕΚΟ και τέλος οι αυτοαπασχολούμενοι όπως θα δούμε στον παρακάτω πίνακα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3
Το σύστημα συντάξεων στην Ελλάδα

Κατηγορία πληθυσμού	Βαθμίδες προστασίας	Οργανωτική δομή	Πηγή χρηματοδότησης
1. Ανασφάλιστοι άνω των 65 Αγρότες	Βασική σύνταξη(θα αποσυρθεί σταδιακά για τους αγρότες) Βασική+Κύρια(από 1998)	ΟΓΑ	Κρατική επιχορήγηση(κάλυψη εσόδων) Εισφορές, κρατική συμμετοχή, επιχορήγηση
2. (Α)Δημόσιοι υπάλληλοι Στρατιωτικοί (Β) Ειδικό καθεστώς ΙΚΑ (π.χ ΕΟΤ)	Κύρια, επικουρική, εφάπαξ Κύρια, επικουρική, εφάπαξ	Υπ.Οικονομικών-Γενικό Λογιστήριο του Κράτους (α) ΤΕΑΔΥ (β) Μετοχικά Ταμεία ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για την Κύρια	Κρατικός προϋπολογισμός+εισφορές εργαζομένων Εισφορές-Κοινωνικοί πόροι
3.Εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα (Α)ΙΚΑ: (I) (II) (III) (B) Ναυτικοί	Κύρια Κύρια+επικουρική Κύρια, επικουρική, εφάπαξ Κύρια, επικουρική, εφάπαξ	ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ+ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ ΙΚΑ+άλλο επικουρικό +Ταμεία Πρόνοιας ΝΑΤ, ΚΑΑΝ κ.λ.π	Εισφορές+τριμερής χρηματοδότηση+χρηματοδότηση ελλειμμάτων Εισφορές- Εισφορές και κοινωνικοί πόροι Εισφορές Εισφορές+Επιχορήγηση+Κοινωνικοί πόροι
4. Εργαζόμενοι δημόσιου τομέα(Δημόσιες επιχειρήσεις, ΔΕΗ, Τράπεζες)	Κύρια, επικουρική, εφάπαξ	<<Ειδικά Ταμεία>> ή ειδικοί κλάδοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΙΚΑ+Ειδικά Ταμεία για Επικουρική ΟΑΠ-ΔΕΗ	Εισφορές(μεγαλύτερο μέρος από τον εργοδότη) Χρηματοδότηση ελλειμμάτων από τον εργοδότη Εισφορές+κάλυψη ελλείματος
5. Αυτοαπασχολούμενοι	Κύρια Κύρια+επικουρική	ΟΑΕΕ (πρώην ΤΕΒΕ, ΤΑΕ, ΤΣΑ) Όπως ανωτέρω+επικουρικό ταμείο	Εισφορές - Επιχορηγήσεις από Δημόσιο
6. Ελεύθεροι επαγγελματίες (Α) Αυτοαπασχολούμενοι (Β) Μισθωτοί	Κύρια Κύρια+επικουρική Συχνά 2 βασικές συντάξεις	Νομικοί, Υγειονομικοί, Μηχανικοί Όπως παραπάνω+τοπικά Ταμεία Δικηγόρων	Κοινωνικοί πόροι, Εισφορές, Πρόσοδοι περιουσίας

Πηγή: Τήνιος (2003) σελ, 31

Κατώτατη σύνταξη

Τα κατώτατα όρια συντάξεων θεσμοθετήθηκαν για να λειτουργήσουν σαν ασφαλιστική δικλείδα ώστε να υπάρχει ένα όριο ασφαλείας για τις χαμηλότερες συντάξεις. Άρα οι βασικές συντάξεις που είναι χαμηλότερες από το κατώτατο όριο εξισώνονται στο κατώτατο όριο της βασικής σύνταξης στο ΙΚΑ ενώ αναπροσαρμόζεται μόνο εφόσον υπάρξει σχετική υπουργική απόφαση.

Οι άνδρες εργαζόμενοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 65ό έτος της ηλικίας τους και οι γυναίκες εργαζόμενοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας τους καθώς και τα άτομα που λαμβάνουν διπλές συντάξεις δεν δικαιούνται να λάβουν τα κατώτερα όρια συντάξεων.

Τα κατώτερα όρια για το έτος 2007 του ΙΚΑ αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4
Κατώτατα όρια συντάξεων στην Ελλάδα, 2007

	ΒΑΣΙΚΟ Κ.Ο. Χωρίς προσαυξήσεις	Κ.Ο. με σύζυγο	Κ.Ο. με σύζυγο & 1 παιδί	Κ.Ο. με σύζυγο & 2 παιδιά	Κ.Ο. με σύζυγο & 3 παιδιά
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ					
Γήρατος	486,64	523,37	547,76	571,99	596,31
Αναπηρίας	486,84	523,37	547,76	571,99	596,31
Θανάτου	438,16				

Πηγή: OECD 2007

Τα κατώτατα όρια προσαυζάνονται κατά 1% για κάθε 300 ημέρες ασφάλισης πάνω από τις 4.500. Υπολογίζεται στο 25πλάσιο της Ασφαλιστικής Κλάσης, με την οποία συνταξιοδοτήθηκε ο ασφαλισμένος και προστίθεται στο κατώτατο όριο. Όταν το ποσό της σύνταξης είναι μεγαλύτερο από το κατώτατο όριο, αλλά δεν υπερβαίνει αυτό με την προσαύξηση των ημερών ασφάλισης, τότε χορηγείται το κατώτατο όριο προσαυξημένο γιατί συμφέρει τον συνταξιούχο.

Επίδομα κοινωνικής αλληλεγγύης

Το καθεστώς αυτό καθιερώθηκε το 1996, είναι μη ανταποδοτικού χαρακτήρα, δίνεται σε χαμηλοσυνταξιούχους και δεν αφορά τον ΟΓΑ. Οι παροχές αυτού του καθεστώτος, γνωστό ως ΕΚΑΣ, προϋποθέτει ότι το συνολικό καθαρό εισόδημα από όλες τις πηγές δεν υπερβαίνει τα 7.165,71 ευρώ (το 2006). Το συνολικό φορολογητέο εισόδημα δεν πρέπει να υπερβαίνει το ποσό των 8.360,00 ευρώ και το συνολικό οικογενειακό φορολογητέο εισόδημα να μην ξεπερνά τα 13.009,20 ευρώ.

Το ΕΚΑΣ βασίστηκε σε τρεις επάλληλους ελέγχους του εισοδήματος (Τήνιος (2003), σελ.120):

1. Έναν έλεγχο του συνόλου του εισοδήματος από συντάξεις του υπόχρεου ώστε να εξαιρούνται όσοι λαμβάνουν επικουρική σύνταξη
2. Έναν έλεγχο στο συνολικό εισόδημα του ατόμου από όλες τις πηγές, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών από εργασία και των εισοδημάτων από ακίνητη περιουσία
3. Έναν έλεγχο στο οικογενειακό εισόδημα, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται και το τεκμαρτό εισόδημα

Πρόωρη συνταξιοδότηση

Η πρόωρη συνταξιοδότηση είναι δυνατή αλλά υπόκειται σε μειώσεις σε κάποιες περιπτώσεις. Συγκεκριμένα η προσαρμογή είναι

1/200 για κάθε επιπλέον μήνα της πρόωρης συνταξιοδότησης η οποία ισοδυναμεί με 6% ετησίως.

Καθυστερημένη συνταξιοδότηση

Μπορεί κάποιο άτομο να αποσυρθεί από τον εργασιακό χώρο και μετά την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης των 65 ετών και αφού έχει συμπληρώσει 35 χρόνια εισφοράς. Το ποσοστό προσαύξησης είναι περίπου 3% και μπορεί να εφαρμοστεί στα άτομα έως τα 67 τους έτη, πράγμα που σημαίνει ότι το μέγιστο ποσοστό αναπλήρωσης μπορεί να φτάσει ως το 76%.

Παράλληλα μπορούν άτομα να εργάζονται και να λαμβάνουν σύνταξη δεδομένου ότι δεν είναι κάτω των 55 ετών. Αν το ποσό της σύνταξης υπερβαίνει τα 733 ευρώ το μήνα τότε μειώνεται κατά 70% με μια προσαύξηση για συντηρούμενα τέκνα.

Φροντίδα παιδιών

Από το 2003 υπάρχει στο συνταξιοδοτικό μια πίστωση στις απαιτούμενες προϋποθέσεις ενός έτος για το πρώτο παιδί και δύο έτη για κάθε επόμενο παιδί με ανώτατο όριο τα τρία παιδιά. Αυτή η πίστωση μπορεί να ζητηθεί από τους δύο γονείς και δεν μπορεί να συνυπολογίζεται στην ελάχιστη απαιτούμενη περίοδο ασφάλισης ή της περίπτωσης της 37-ετίας είτε με 4.500 μέρες ασφάλισης είτε με 3.500 μέρες αντίστοιχα.

Ανεργία

Οι άνεργοι που είναι (τουλάχιστον 12 μήνες χωρίς δουλειά) ηλικίας τουλάχιστον 60 για τους άνδρες και 55 για τις γυναίκες ή 55 και

50 αντίστοιχα όταν απασχολούνται σε επαγγέλματα βαρέα και ανθυγιεινά, που στερούνται μέχρι 1500 μέρες για να δικαιούνται σύνταξη γήρατος ή συμπληρωματική σύνταξη από το ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ, μπορούν να συνεχίσουν την ασφάλιση μέχρις όσπου να πληρούν τις ελάχιστες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Οι αντίστοιχες κοινωνικές εισφορές πληρώνονται από τον ΛΑΕΚ, Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική κατάρτιση.

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Ελλάδας βασίζεται σχεδόν αποκλειστικά στον πρώτο πυλώνα των κρατικών συντάξεων του διανεμητικού χαρακτήρα με ποσοστό 98,1% των εισοδημάτων συντάξεων. Το κράτος μέχρι πρόσφατα δεν πρόσφερε ισχυρά κίνητρα για να παραμείνει κάποιος στην αγορά εργασίας αλλά αντίθετα όπως θα δούμε αναλυτικά παρακάτω μόνο το 15% των ανδρών και το 30% των γυναικών αξιοποιούν την γενική περίπτωση για να συνταξιοδοτηθούν. Οι μη κρατικοί πυλώνες είναι σχεδόν άφαντοι με συμπέρασμα οι ασφαλισμένοι να μην έχουν λόγο και κίνητρο να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Ο Ν.3863/10 που ψηφίστηκε τον Ιούλιο του 2010 φαίνεται (δεδομένου ότι δεν έχει αρχίσει να καταβάλει συντάξεις) πως θα δημιουργήσει κίνητρα παραμονής στην αγορά εργασία δεδομένου ότι η αναπλήρωση αυξάνεται αναλογικά με το μήκος της εργασιακής ζωής και θα μειώνει τις παροχές κατά 6% κατ'έτος για αυτούς που θα συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από τα 65 έτη με λιγότερα από 40 χρόνια εισφοράς. Ο νέος νόμος καθιερώνει ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης τα 60 σε αντίθεση με το παλαιό σύστημα που συχνά επέτρεπε την αποχώρηση από την αγορά εργασίας σε αυτήν την ηλικία, μέσω κάποιων εξαιρέσεων. Βέβαια οι αλλαγές αυτού του νόμου εάν δεν αφορούσαν μόνο τον πρώτο πυλώνα αλλά στην συνεργασία και των τριών πυλώνων, (ανάπτυξη δηλαδή επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων) θα

δινόντουσαν ακόμη περισσότερα κίνητρα για παραμονής στην αγορά εργασίας των ασφαλισμένων διότι θα είχαν επιπλέον κίνητρα για να παραμείνουν.

3.3 “Κανόνες και εξαιρέσεις” για την Ελλάδα

Όπως αναφέραμε προηγουμένως για την Ελλάδα ως ηλικία συνταξιοδότησης και για τους άνδρες και για τις γυναίκες είναι τα 65 χρόνια. Πριν το έτος 2009 ως ηλικία συνταξιοδότησης για τους άνδρες ήταν τα 65 χρόνια και για τις γυναίκες τα 60 χρόνια αντίστοιχα. Αυτός όμως ο «κανόνας» της περισσότερες φορές δεν ισχύει γιατί υπάρχει μεγάλη διαφορά μεταξύ της θεωρητικής και της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης στην πράξη και ειδικότερα για την Ελλάδα όπου όπως είδαμε έχει τέσσερα μεγάλα συστήματα ασφάλισης (ΙΚΑ, ΟΓΑ, Δημόσιοι υπάλληλοι και Αυτοαπασχολούμενοι) ενώ οι άλλες χώρες έχουν ένα. Γύρω από τον «κανόνα» γενικών ορίων υπάρχουν πάρα πολλές εξαιρέσεις όπου οι υποψήφιοι συνταξιούχοι επικαλούνται για να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα από αυτό που ορίζει ο κανόνας. Άρα μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι για το ΙΚΑ που είναι το κυριότερο συνταξιοδοτικό ταμείο στη Ελλάδα ότι *ο κανόνας αποτελεί εξαίρεση και οι εξαιρέσεις αποτελούν τον κανόνα*. (Τήνιος 2010, σελ 303).

Αυτήν τη διατύπωση θα μας βοηθήσει να την εμπεδώσουμε ο παρακάτω πίνακας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5

Συνταξιοδοτήσεις ΙΚΑ ανά νομική βάση, 2006 και 1997 (%συνόλου)

	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Συντάξεις γήρατος (1997)	82,8 (82,5)	84,9 (84,3)	83,6 (83,1)
«Κανονική περίπτωση» ¹ (1997)	15,8 (15,4)	29,6 (31,3)	20,7 (20,6)
Συντάξεις 35ετίας (1997)	9,1 (6,0)	0,4 (0,5)	6,0 (4,2)
Με αναλογιστική μείωση ² (1997)	4,6 (8,5)	17,0 (18,0)	9,0 (11,6)
Γονέας ανηλίκου ³ (1997)	... (0,1)	10,1 (10,0)	3,6 (3,4)
Βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα (1997)	40,3 (41,9)	14,0 (15,5)	30,9 (33,3)
Λοιπές ειδικές περιπτώσεις (1997)	13,0 (10,5)	13,8 (9,1)	13,2 (10,1)
Αναπηρία (1997)	17,2 (17,5)	15,1 (15,7)	16,4 (16,9)
Συνολικές συντάξεις	100,0	100,0	100,0

Πηγή: ΟΟΣΑ (2007), Τήνιος (2003) από στοιχεία ΙΚΑ, για συντάξεις ιδίου δικαιώματος (γήρας + αναπηρία).

1. Άνδρες στα 65, γυναίκες στα 60.
2. Άνδρες από τα 60, γυναίκες από τα 55 με αναλογιστική μείωση για κάθε μήνα που υπολείπεται από την πλήρη σύνταξη.
3. Μπότερες ανηλίκων από τα 50.
4. Σύνολο συνταξιοδοτήσεων (2006) 52.723, (1997) 45.223.

Πηγή: Τήνιος 2010 σελ 304

Ως αποτέλεσμα των εξαιρέσεων όπως φαίνεται στον πίνακα μόνο το 15% των ανδρών και το 30% των γυναικών συνταξιοδοτούνται βάση αυτού του «κανόνα». Ένα επί πλέον 8% των ανδρών επιλέγουν μειωμένη σύνταξη στην ηλικία των 60 ετών. Ενώ οι παροχές στην περίπτωση αυτή της πρόωρης συνταξιοδότησης μειώνονται αναλογιστικά, η αναλογιστική μείωση δεν εφαρμόζεται στην κατώτατη σύνταξη. Βλέπουμε ότι ένα ποσοστό πάνω από 40% για τους άνδρες και 16% για τις γυναίκες ανήκουν στα "βαρέα και ανθυγιεινά" επαγγέλματα με αποτέλεσμα να συνταξιοδοτούνται σε ηλικία 58 ετών και πιθανόν και νωρίτερα. Επίσης

βλέπουμε ότι ένα ποσοστό της τάξεως 6% των ανδρών και 0.5% των γυναικών αντίστοιχα υπάγεται σε συντάξεις 35ετίας ή μακράς διάρκειας, γεγονός που τους δίνει το δικαίωμα για σύνταξη στα 56 χρόνια. Ένα ακόμη στοιχείο που μπορούμε να διακρίνουμε είναι ότι ένα ποσοστό της τάξεως 10% (που συμπεριλαμβάνει και άνδρες και γυναίκες μαζί) ανήκουν σε μεγάλο αριθμό ειδικών καθεστώτων όπου τους επιτρέπεται πολλές φορές να συνταξιοδοτηθούν και πριν την ηλικία 45 ετών (π.χ για πιλότους όπου σε ορισμένες κατηγορίες τα έτη μετράνε διπλά). Επίσης παρατηρούμε ότι ένα ποσοστό της τάξεως 17% και για τις δυο πλευρές υπάγεται στις συντάξεις αναπηρίας. Μπορούμε να διακρίνουμε ότι στις δυο αυτές περιόδους δεν άλλαξαν και πολύ τα γεγονότα. Το πιο σημαντικό που παρατηρείται είναι ότι στο πέρασμα από τη μία περίοδο στην άλλη οι γυναίκες μοιάζουν περισσότερο με τους άνδρες (υπάρχουν περισσότερες εξαιρέσεις) και υπάρχει μετατόπιση οφθαλμοφανή από την «αναλογιστική μείωση» στις «λοιπές ειδικές περιπτώσεις», αποτέλεσμα που έφερε αύξηση στο μερίδιο τους της τάξεως του 30%.

Στον δημόσιο τομέα δεν υφίστανται όρια ηλικίας συνταξιοδότησης με την έννοια ότι υπάρχει κάποια συγκεκριμένη ηλικία όπου ο εργαζόμενος αποχωρεί από την αγορά εργασίας και εισπράττει σύνταξη. Ο κρατικός τομέας έχει πάρα πολλά προνόμια για τους εργαζόμενους του. Αποτέλεσμα αυτών των προνομίων είναι ότι οι ασφαλισμένοι μπορούν να κάνουν αίτηση για σύνταξη με την ελάχιστη περίοδο απασχόλησης καθώς πρέπει να συμπληρώσουν ένα ελάχιστο αριθμό ετών απασχόλησης (που συνήθως είναι 25 έτη γενικά, σε περίπτωση μητέρων είναι 15 έτη αντίστοιχα) και να έχουν συμπληρώσει από το 1990 και μετά συγκεκριμένη ηλικία (42 έτη για μητέρες, 50-55 έτη για άνδρες αντίστοιχα. Σε μεγάλη συχνότητα οι γυναίκες και σε πιο μικρή συχνότητα αντίστοιχα οι άνδρες, κάνουν άσκηση αυτού του δικαιώματος.

Παρατηρούμε δηλαδή ότι η τάση πρόωρης συνταξιοδότηση μέσω των «εξαιρέσεων» ή των «ειδικών ρυθμίσεων» αντί να σημειώνει φθίνουσα πορεία σημειώνει αύξουσα!

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΑΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Εμπειρική ανάλυση

4.1 Περιγραφή στοιχείων share και ποία η χρησιμότητά τους.²⁴

Για να μπορέσουμε να εξετάσουμε την φάση της ζωής των ανθρώπων καθώς βρίσκονται στον εργασιακό χώρο, την εποχή μετά της σύνταξη τους αλλά και την περίοδο της ώριμης τρίτης ηλικίας τους θα χρησιμοποιήσουμε στοιχεία του SHARE. Η Έρευνα για την Υγεία, την Γήρανση και τη Συνταξιοδότηση στην Ευρώπη (SHARE) αποτελεί μια βάση δεδομένων η οποία εμπεριέχει στοιχεία από διαφορετικές χώρες αλλά και από διαφορετικούς επιστημονικούς τομείς. Αυτή η βάση η οποία προσφέρει πάρα πολλές πληροφορίες που αφορούν τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και τον κύκλο ζωής των ανθρώπων άνω των 50 ετών για περίπου 45.000 άτομα έχει διαχρονική μακροσκοπική διάσταση αφού παρακολουθεί αυτό το επιλεγμένο δείγμα διαχρονικά.

Τα δεδομένα αυτής της έρευνας περιλαμβάνουν οικονομικές μεταβλητές όπως εργασιακή δραστηριότητα, δυνατότητες για εργασία μετά την ηλικία συνταξιοδότησης, πηγές εισοδήματος, περιουσιακά στοιχεία, κατανάλωση και χαρακτηριστικά απασχόλησης. Επίσης περιλαμβάνει μεταβλητές υγείας όπως παθήσεις, συμπεριφορά υγείας και χρήση υποδομών φροντίδα υγείας. Τέλος εμπεριέχει μεταβλητές κοινωνικής υποστήριξης όπως παροχή και λήψη βοήθειας εντός της οικογένειας, κοινωνικά δίκτυα υποστήριξης, μεταβιβάσεις εισοδήματος και περιουσιακών στοιχείων, εθελοντικές εργασίες καθώς και

²⁴ Πηγή για την περιγραφή στοιχείων share και ποία η χρησιμότητά τους είναι ιστοσελίδα 4 βλ. βιβλιογραφία

ψυχολογικές μεταβλητές όπως χαρακτηριστικά ποιότητας ζωής και ψυχικής υγείας.

Το SHARE είναι μία έρευνα όπου ο καθένας με την χρήση στατιστικών προγραμμάτων (spss, stata η οτιδήποτε άλλο) μπορεί να εξετάσει όλα αυτά τα δεδομένα ή να τα συνδυάσει μεταξύ τους και να βγάλει από το πιο απλό μέχρι το πιο σύνθετο αποτέλεσμα. Λογικό είναι ότι από χώρα σε χώρα κάποιες καταστάσεις μπορεί και να διαφέρουν όπως τα όρια ηλικία συνταξιοδότησης (κανονικής-πρόωρης σύνταξης), η υγεία, οι μισθοί, οι δαπάνες και τα λοιπά.

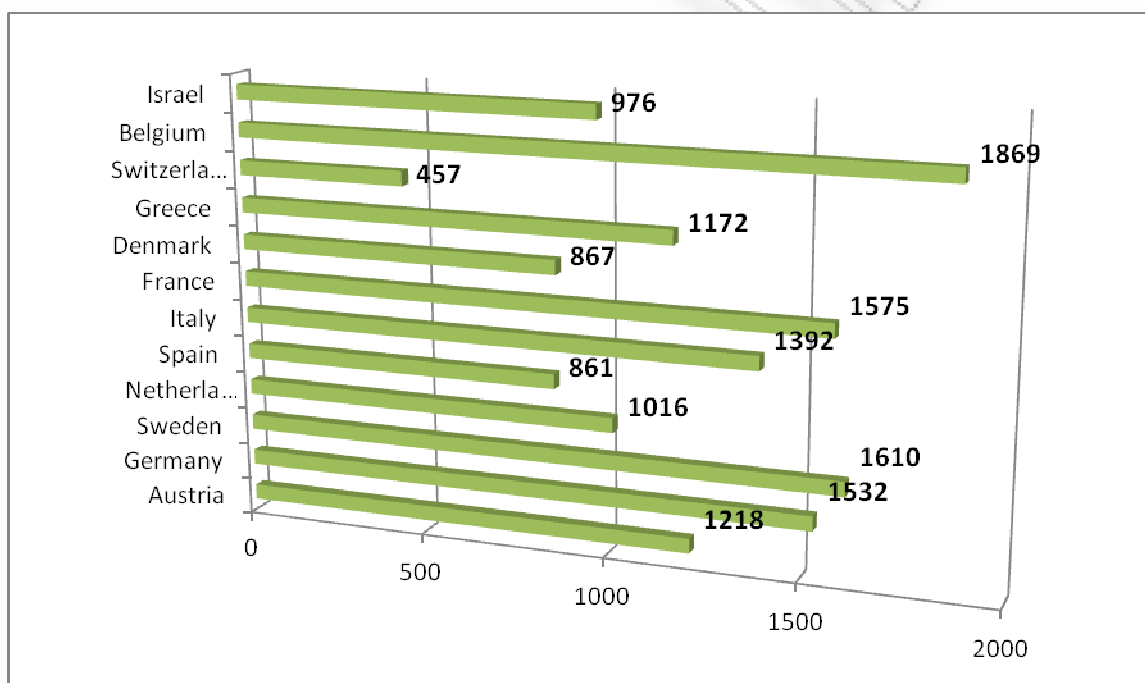
Συγκεκριμένα στην έρευνα που έγινε από τον συγγραφέα αυτής της εργασίας σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζουμε το πλήθος των συνταξιούχων ('current job situation') σε κάθε Ευρωπαϊκή χώρα, τα έτη συνεισφοράς στο ασφαλιστικό σύστημα (years contributing to plan, pension c1) και τον μέσο χρόνο συνταξιοδότησης (retirement age in pension c1) των ανθρώπων που βρίσκονται στο δείγμα μας. Το στατιστικό πρόγραμμα που τέθηκε σε λειτουργία είναι το spss και τα στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν είναι από τα δεδομένα του πρώτου κύματος²⁵. Ειδική έμφαση θα δώσουμε στις χώρες που μας ενδιαφέρουν και αναλύθηκαν προηγουμένως (στην ενότητα 3.2).

²⁵ Πρέπει να σημειωθεί ότι και τα στοιχεία των υπόλοιπων πινάκων σε αυτό το κεφάλαιο ανήκουν στα δεδομένα του πρώτου κύματος. Τα δεδομένα του SHARE είναι διαχωρισμένα σε τρία κύματα. Για το πρώτο κύμα η συλλογή των στοιχείων στην Ελλάδα έγινε μεταξύ της χρονολογίας 2004-2005 για το δεύτερο κύμα 2007-2008 και το τρίτο κύμα το 2009 αντίστοιχα.

4.2 Ενδεικτικά αποτελέσματα SHARE ανά το σύνολο των χωρών

Ο πίνακας²⁶ που ακολουθεί θα μας δώσει το πλήθος των συνταξιούχων ως προς τον πληθυσμό των ατόμων ηλικίας 50+ των ακόλουθων χωρών που βρίσκονται στο share. Αυστρία, Γερμανία, Σουηδία, Ολλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Γαλλία, Ελλάδα, Δανία, Ελβετία, Βέλγιο και Ισραήλ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1
Πλήθος συνταξιούχων ανά χώρα

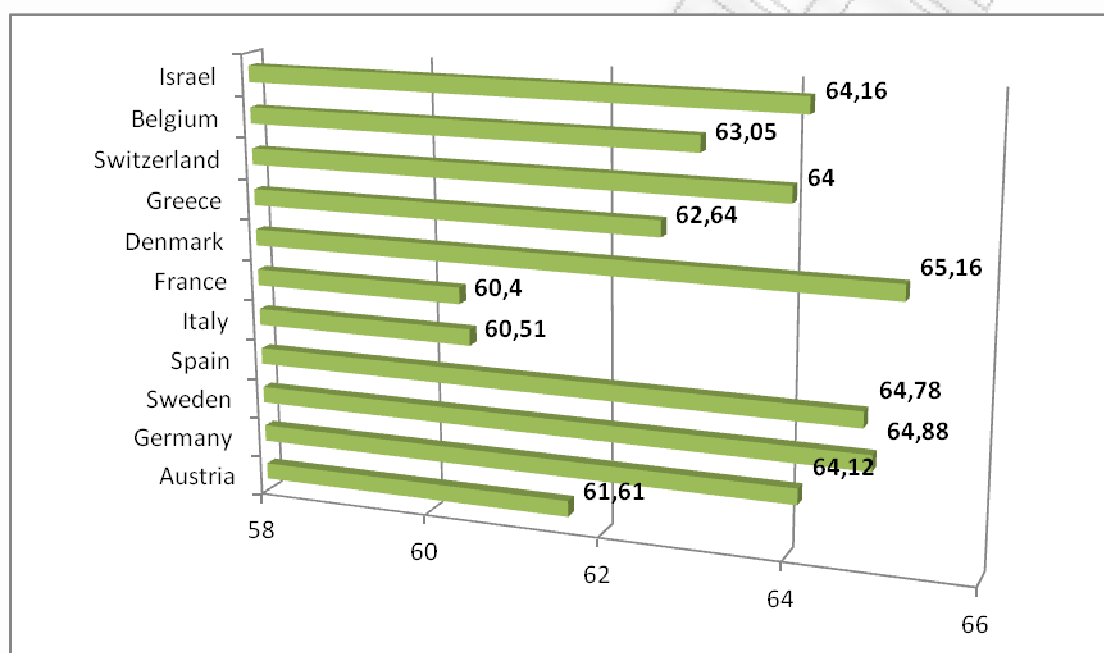


Πηγή: υπολογισμοί συγγραφέα από στοιχεία share

²⁶ Η στατιστική απεικόνιση σε αυτόν τον πίνακα προκύπτει από ανάλυση που έγινε σε δείγμα 31.115 ατόμων. Αναλυτικότερα: Ισραήλ 2.598, Βέλγιο 3.827, Ελβετία 1.004, Ελλάδα 2.898, Δανία 1.707, Γαλλία 3.193, Ιταλία 2.559, Ισπανία 2.396, Ολλανδία 2.979, Σουηδία 3.053, Γερμανία 3008 και Αυστρία 1.893 άτομα

Στον παρακάτω πίνακα θα δούμε τον μέσο χρόνο συνταξιοδότησης για τις χώρες που συμπεριλάμβανε και ο προηγούμενος πίνακας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2
Μέσος χρόνος συνταξιοδότησης

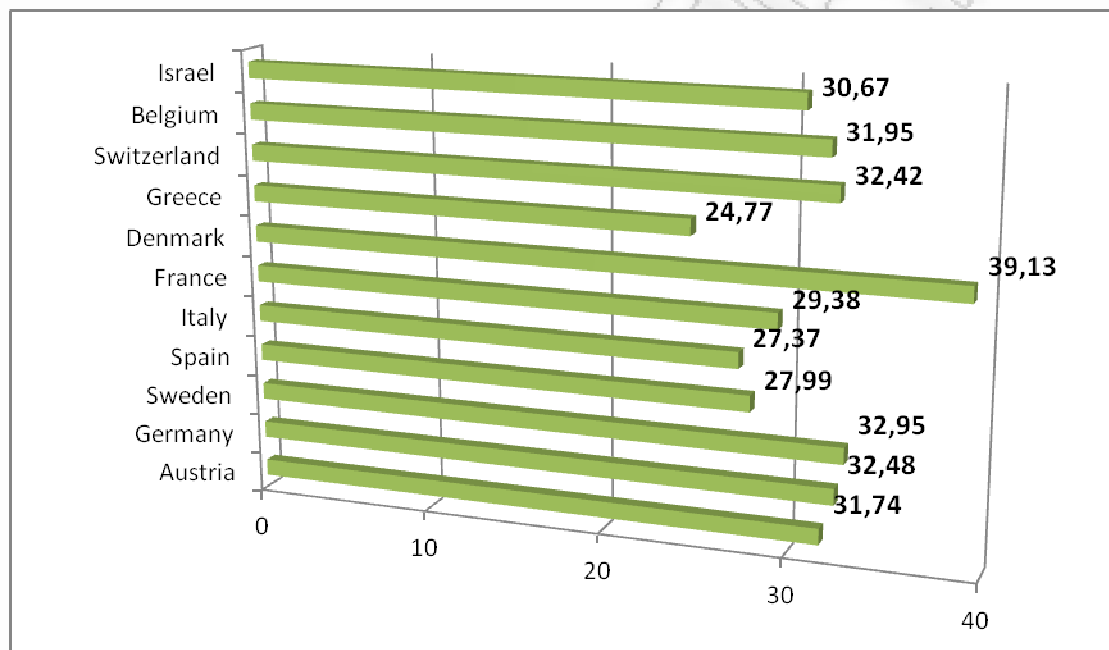


Πηγή: υπολογισμοί συγγραφέα από στοιχεία share

Παρατηρούμε ότι ο μεγαλύτερος μέσος χρόνος συνταξιοδότησης κοντά στα 65 έτη εμφανίζεται στη Σουηδία, την Ισπανία, την Δανία και το Ισραήλ. Ο μικρότερος μέσος χρόνος συνταξιοδότησης είναι τα 60,5 έτη για την Ιταλία και την Γαλλία. Η Ελλάδα εμφανίζει μέσο χρόνο συνταξιοδότησης τα 62,6 έτη. Προφανώς αυτό δικαιολογείται από τις εξαιρέσεις και τα κίνητρα που υπάρχουν στα ελληνικά συνταξιοδοτικά ταμεία όπως έχουμε αναφέρει αναλυτικά παραπάνω για πρόωρη συνταξιοδότηση από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης.

Ο πίνακας που ακολουθεί θα μας δώσει το συνολικό μέσο χρόνο ετών συνεισφοράς στο ασφαλιστικό πρόγραμμα για τις ακόλουθες χώρες όπως είδαμε και πριν.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3
Έτη συνεισφοράς στο ασφαλιστικό πρόγραμμα



Πηγή: υπολογισμοί συγγραφέα από στοιχεία share

Από το παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι μέσος χρόνος συνεισφοράς στο ασφαλιστικό πρόγραμμα για όλες τις χώρες είναι περίπου τα 30 έτη. Η Δανία με 39,13 έτη συνεισφοράς κατά μέσο όρο στο ασφαλιστικό πρόγραμμα κατέχει την πρώτη θέση στον συγκεκριμένο πίνακα. Ύστερα ακολουθούν η Γερμανία, το Βέλγιο και η Ελβετία που έχουν κοντά στα 32 έτη συνεισφοράς κατά μέσο όρο στο ασφαλιστικό πρόγραμμα. Από την άλλη η Ελλάδα έχει τον μικρότερο κατά μέσο όρο χρόνο συνεισφοράς με 24,77 έτη και η Ιταλία έχει 27,37 έτη αντίστοιχα.

Αυτό το γεγονός λειτουργεί και σαν συμπέρασμα επαλήθευσης σε όλα αυτά που είδαμε για να κατανοήσουμε γιατί τα ποσά συντάξεων της Ελλάδα και της Ιταλίας σε σχέση με άλλα κράτη είναι χαμηλά.

Με την βοήθεια του παρακάτω πίνακα θα μπορέσουμε να παρακολουθήσουμε το ποσοστό του πληθυσμού των ηλικιωμένων ανθρώπων μεταξύ Βορρά, Νότου, Κέντρου και Ελλάδας ξεχωριστά για άνδρες και γυναίκες που απασχολείται στην αγορά εργασίας ακόμη αλλά και το πόσο γρήγορα θα την εγκαταλείψουν.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4

Κατάσταση απασχόλησης σε διαφορετικές ηλικίες, ανά ομάδα χωρών

	Άνδρες				Γυναίκες			
	Βορράς	Κέντρο	Νότος	Ελλάδα	Βορράς	Κέντρο	Νότος	Ελλάδα
Ποσοστό πληθυσμού που απασχολείται (%) ¹								
50 ετών	95,8	93,1	98,8	93,5	87,6	85,4	90,3	82,8
55 ετών	85,0	86,5	71,4	85,7	84,1	83,5	66,5	54,4
60 ετών	61,3	49,5	31,2	66,2	68,5	48,2	28,3	34,9
65 ετών	10,3	12,8	20,3	19,0	11,2	2,8	8,0	3,7
70 ετών	0,7	0,0	0,1	1,1	0,1	2,1	0,0	0,0
Ποσοστό πληθυσμού με ίδια σύνταξη (%) ²								
50 ετών	0,5	0,4	0,5	6,5	4,8	3,0	3,1	17,2
55 ετών	9,1	6,8	26,7	14,3	8,2	6,3	18,9	40,7
60 ετών	34,3	32,8	57,1	33,9	29,4	39,9	63,2	57,3
65 ετών	89,7	81,2	76,3	77,9	88,8	96,5	91,1	89,0
70 ετών	99,3	100,0	99,8	98,9	99,9	97,9	100,0	100,0
Ηλικία (έτη) κατά την οποία το 25%, το 50% και το 75% των ατόμων της ηλικιακής κλάσης έχει αποχωρήσει από την απασχόληση								
Το 25%	55	54	53	54	53	53	52	51
Το 50%	60	60	61	59	58	59	59	56
Το 75%	66	65	66	65	64	65	64	64

Πηγή: Ζωή 50+, σελίδα 258

Σημειώσεις:

(1) Ορίζεται ως ο λόγος του αριθμού των ατόμων που είναι σε απασχόληση προς τον αριθμό των ατόμων που έχουν συνταξιοδοτηθεί ή είναι άνεργοι.

(2) Ορίζεται ως ο λόγος του αριθμού των ατόμων που έχουν συνταξιοδοτηθεί ως προς τον αριθμό των ατόμων που βρίσκονται σε απασχόληση ή είναι άνεργοι.

Παρατηρούμε ότι σε όλες τις χώρες σχεδόν όλοι άνδρες στην ηλικία 50 ετών εργάζονται εκτός από την Ελλάδα όπου το 6,5% του ποσοστού έχει ήδη εγκαταλείψει την εργασία. Στην ηλικία των 55 ετών ο Νότος έχει ξεκινήσει την διαδικασία συνταξιοδότησης με 26,7% έναντι του Βορρά με 9,1%. Οι άνδρες στις χώρες του Βορρά και του Κέντρου ξεκινάνε την συνταξιοδότηση μετά τα 60 με ποσοστό 34,3% και 32,8% αντίστοιχα. Επίσης παρατηρούμε ότι σχεδόν όλες οι γυναίκες σε όλες τις χώρες έχουν ξεκινήσει την συνταξιοδότηση τους από την ηλικία των 50 ετών. Το μεγαλύτερο ποσοστό σε αυτή την κατάσταση το έχει η Ελλάδα με 17,2%. Όσον αφορά τις γυναίκες για τις χώρες του Κέντρου οι διαφορές εμφανίζονται μετά την ηλικία των 65 όπου το ποσοστό για αποχώρηση της εργασίας είναι 96,5% έναντι 89,7% των ανδρών. Στις χώρες του Νότου παρατηρούμε ότι οι γυναίκες έχουν αρχίσει να συνταξιοδοτούνται από την ηλικία των 50 ετών με ποσοστό 3,1% σε αντίθεση με τους άνδρες που έχουν 0,5% αντίστοιχα και επιταχύνονται μεταξύ των ηλικιών 55-60 με ποσοστό 63,2%. Αυτή η κατάσταση όπου αλλάζουν τα ποσοστά ανάλογα με την ηλικία αλλά και το φύλο δημιουργείται από χώρα σε χώρα λόγω των διαφορετικών δικαιωμάτων συνταξιοδότησης που υπάρχουν στα συστήματα συντάξεων.

Στον πίνακα που ακολουθεί θα δούμε την σύγκριση κατανομής σύνταξης γήρατος των γυναικών ως ποσοστό των ανδρών σε συγκεκριμένα σημεία κατανομής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5

Σύγκριση κατανομής σύνταξης γήρατος,
ανά φύλο (γυναίκες ως % ανδρών στο σύνολο χωρών SHARE)

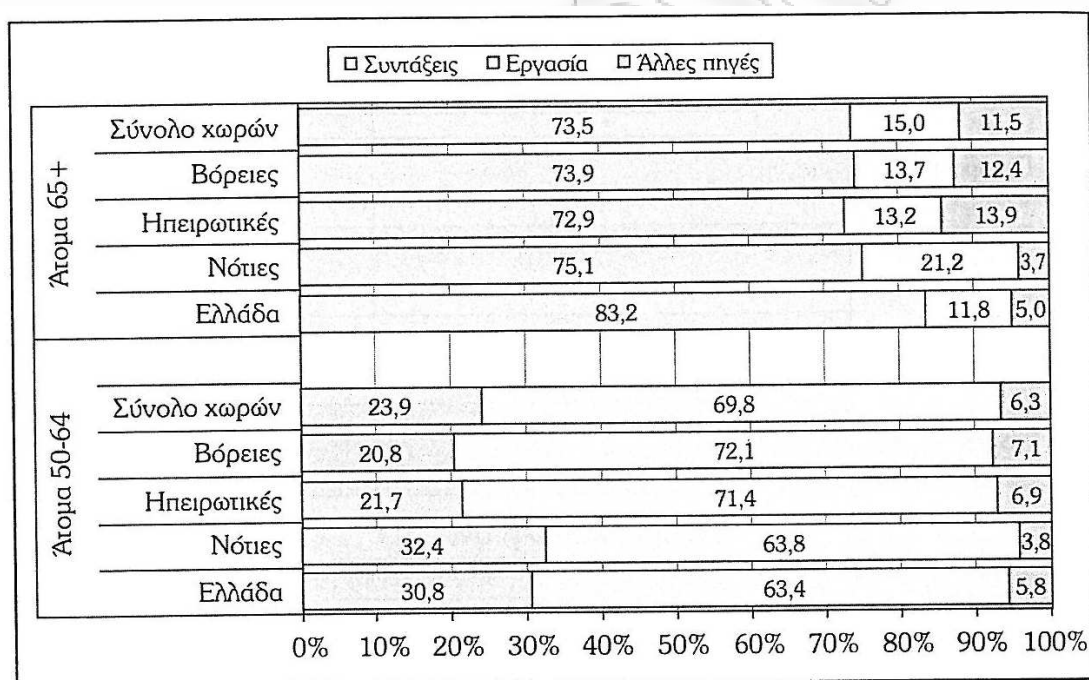
Χώρα	25%	50%	75%	90%	Διάμεσος ανδρών
Σουηδία	70,0%	73,1%	77,0%	82%	€1.340
Δανία	108,7%	110,2%	105,9%	99%	€833
Ολλανδία	100,5%	101,6%	90,9%	90%	€833
Γερμανία	41,5%	51,2%	50,0%	53%	€ 1.269
Βέλγιο	62,5%	66,1%	72,9%	54%	€1.400
Γαλλία	57,3%	76,2%	60,4%	60%	€1.000
Ελβετία	100,0%	105,1%	100,0%	60%	€1.042
Αυστρία	58,1%	57,9%	61,2%	78%	€1.450
Ιταλία	73,9%	60,5%	51,9%	55%	€803
Ισπανία	84,3%	69,2%	63,8%	61%	€600
Ελλάδα	58,9%	50,4%	50,0%	67%	€680

Πηγή: 50+, σελίδα 271

Αυτό που μπορούμε να διακρίνουμε είναι ότι στην Ελλάδα η σχέση του κλάσματος γυναικών/ανδρών είναι σε χαμηλά επίπεδα και κυμαίνεται σε διάστημα μεταξύ 50% - 67%. Δηλαδή συμπεράνουμε ότι τα ποσά συντάξεων γυναικών είναι πολύ χαμηλότερα από αυτόν των ανδρών. Αυτό συμβαίνει διότι στην Ελλάδα τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών είναι σε χαμηλά επίπεδα. Αντίθετα στις χώρες όπως η Ελβετία, η Δανία και η Ολλανδία τα ποσοστά αυτά σε όλα τα σημεία της κατανομής είναι αρκετά μεγάλα και κυμαίνονται περίπου στο 100%.

Το διάγραμμα που θα δούμε στην συνέχεια θα μας βοηθήσει να εξετάσουμε πως διαρθρώνεται το εισόδημα μεταξύ διαφορετικών χωρών στα ηλικιωμένα άτομα βάση της εργασίας του, της σύνταξη τους εάν έχουν αποχωρήσει από την αγορά εργασίας αλλά και από άλλες πηγές που κυρίως είναι από ατομικές αποταμιεύσεις αλλά και από την κοινωνική εμβέλεια της κοινωνίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6
Διάρθρωση εισοδήματος, ανά ομάδα χωρών
κατά πηγή (SHARE, 50+ ετών)



Πηγή: Ζωή 50+, σελίδα 250

Παρατηρούμε ότι στις ηλικίες πάνω από 65 ετών οι Ηπειρωτικές χώρες καθώς και οι χώρες του Βορρά έχουν πολύ περισσότερα εισοδήματα στην κατηγορία λοιπών πηγών με ποσοστά της τάξεως 13,9% και 12,4% αντίστοιχα έναντι των ηλικιών 50-64 με ποσοστά της τάξεως 6,9% και 7,1% αντίστοιχα. Αυτό εξηγείται στο ότι οι άνθρωποι δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στις αποταμιεύσεις από τις υπόλοιπες

χώρες και ότι οι κοινωνίες αυτών των χωρών είναι πιο ισχυρές. Στις ηλικίες 50-64 ετών στις Νότιες χώρες αλλά και στην Ελλάδα χαρακτηριστικό είναι ότι τα άτομα λαμβάνουν εισόδημα από συντάξεις με ποσοστά 32,4% και 30,8% αντίστοιχα, μια διαφορά δηλαδή της τάξεως του 10% σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες. Τα άτομα αυτά δίνουν μεγάλη σημασία στις συντάξεις (όπως είδαμε και σε παραπάνω πίνακα), γιατί αποχωρούν από την αγορά εργασίας νωρίτερα από οπουδήποτε αλλού.

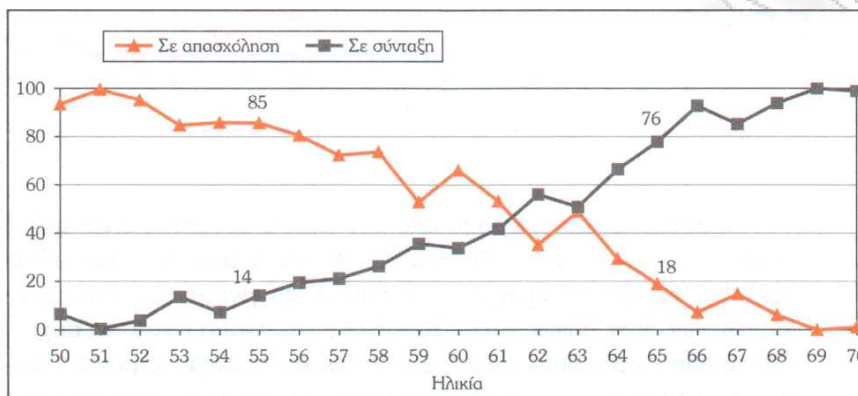
4.3 Ενδεικτικά αποτελέσματα SHARE ανά ταμείο

Όσο αναφορά το ελληνικό σύστημα ασφάλισης καταφέρνει να είναι μονολιθικό αφού αποτελείται κατά ποσοστό άνω του 98% από συντάξεις του πρώτου πυλώνα αλλά και κατακερματισμένο γιατί οι συντάξεις διατίθενται από πανσπερμία φορέων.(Τήνιος 2010). Η ασφαλιστική κάλυψη των διαφόρων επαγγελματικών ομάδων διαφέρει ως προς την έκταση δικαιωμάτων, τον αριθμό φορέων, τις συνταξιοδοτικές προϋποθέσεις και την πηγή εσόδων.²⁷

Τα διαγράμματα που θα ακολουθήσουν θα μας δείξουν τα ποσοστά ατόμων απασχόλησης σε σύγκριση με τα ποσοστά της σύνταξης και για τα δύο φύλα στην Ελλάδα.

²⁷ Στην συνέχεια τα ακόλουθα διαγράμματα και πίνακες που χρησιμοποιήθηκαν σε αυτήν την ενότητα αποτελούν μια περίληψη από το βιβλίο (Λυμπεράκη, Τήνιος και Φιλαλήθης (2009), σελ 259-269))

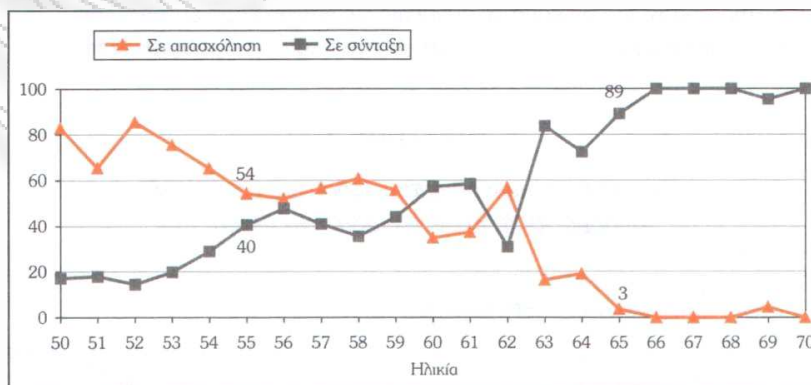
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1
 (%) ανδρών ηλικίας 50-70 σε απασχόληση και σε σύνταξη



Πηγή: Ζωή 50+, σελίδα 259

Το ποσοστό απασχόλησης εάν και έχει πτωτική πορεία βλέπουμε σε κάποια σημεία όπως στις ηλικίες 60 και 63 αντίστοιχα να αυξάνεται. Σημαντική πτώση φαίνεται να υπάρχει στις ηλικίες 58 και 60 αντίστοιχα. Αυτό μπορεί να συμβαίνει γιατί υπάρχουν διαφορετικές ρυθμίσεις ανά ταμείο, διαφορετικά δικαιώματα για την ηλικία συνταξιοδότησης όπως (βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, ελάχιστη σύνταξη από τον ΟΑΕΕ, κλπ).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.2
 (%) γυναικών ηλικίας 50-70 σε απασχόληση και σε σύνταξη



Πηγή: Ζωή 50+, σελίδα 260

Τα ποσοστά απασχόλησης και συνταξιοδότησης γυναικών βλέπουμε ότι έχουν πιο πολλές αυξομειώσεις από τους άνδρες. Κρίσιμες ηλικίες για τις γυναίκες είναι η ηλικία των 50 (μειωμένη σύνταξη για μητέρες ανήλικων παιδιών), η ηλικία των 55 (πλήρη σύνταξη για μητέρες), η ηλικία των 60 και 65 όπου έχουμε πλήρη σύνταξη για τις γυναίκες του ΙΚΑ και του ΟΓΑ αντίστοιχα.

Άρα αυτό που έχει απόλυτη σχέση με το πότε θα συνταξιοδοτηθούν οι άνθρωποι είναι τα διάφορα κίνητρα και δικαιώματα που υπάρχουν σε κάθε ταμείο. Η έξοδος από την αγορά εργασίας είναι διαφορετική από τα ταμεία σε ταμείο. Αυτό μπορούμε να το επιβεβαιώσουμε και στον πίνακα που ακολουθεί.

ΠΙΝΑΚΑΣ4.7
(%) πληθυσμού που παραμένει στην απασχόληση,
ανά ταμείο, φύλο, ηλικιακή ομάδα

Ελλάδα	Άνδρες			Γυναίκες		
	ΙΚΑ	ΟΑΕΕ ή ΟΓΑ	Δημόσιο ή άλλο	ΙΚΑ	ΟΑΕΕ ή ΟΓΑ	Δημόσιο ή άλλο
50-54	91,9	98,9	88,5	76,0	94,4	70,2
55-59	72,5	96,9	62,4	50,4	81,4	53,0
60-64	27,8	74,1	35,7	20,3	66,9	26,6
65-70	5,3	12,9	11,0	1,3	2,1	0,0

Πηγή: ζωή 50+, σελίδα 261

Παρατηρούμε ότι ταχύτερα από την αγορά εργασίας αποχωρούν τα άτομα που εργάζονταν στο δημόσιο, μετά αυτοί που είχαν ένσημα στο ΙΚΑ και τέλος οι απασχολούμενοι οι οποίοι έχουν ποσοστά απασχόλησης στην ηλικία 65-70 ετών της τάξεως 12,9% για τους άνδρες και 2,1% για τις γυναίκες.

Για να εξετάσουμε το ύψος σύνταξης που αντιστοιχεί σε κάθε άτομο αναλογικά με το ταμείο του θα χρησιμοποιήσουμε τον παρακάτω πίνακα που έχει ξεχωρίσει την κατανομή του ποσού της σύνταξης σε χαμηλοσυνταξιούχους (25%), σε μεσαίους συνταξιούχους (50%) και σε υψηλοσυνταξιούχους που αντιστοιχεί στο 75%. (Τήνιος 2009)

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.8
Σύγκριση κατανομής μηνιαίου εισοδήματος από
σύνταξη γήρατος ανά ταμείο

Μηνιαία σύνταξη	Υψος σύνταξης που αντιστοιχεί σε διαφορετικά σημεία της κατανομής			Σχετική θέση (Διάμεσος συνόλου = 100)	Σύνταξη 75% / Σύνταξη 25% (Σύνταξη 25% = 100)
	25%	50% (Διάμεσος)	75%		
Ταμείο					
ΙΚΑ	510	620	1.000	119,2	1%
ΟΓΑ	230	259	300	49,8	130
ΟΑΕΕ	440	600	791	115,4	179
Δημόσιο	800	1.000	1.333	192,3	166
Άλλο	700	1.000	1.300	192,3	185
Σύνολο	288	520	900	100,0	312

Πηγή: Ζωή 50+, σελίδα 263

Σημείωση: Οι εκτιμήσεις για τη σχετική θέση που παρουσιάζονται στην τέταρτη στήλη προκύπτουν ως εξής: διάμεσος μηνιαίας σύνταξης του κάθε ταμείου διά τη διάμεσο μηνιαίας σύνταξης του συνόλου ατόμων που λαμβάνουν σύνταξη (π.χ., για το ΙΚΑ είναι $1000/900 = 119$).

Όπως στον προηγούμενο πίνακα είδαμε τις διαφορές στις ηλικίες συνταξιοδότησης μεταξύ των ταμείων έτσι και εδώ παρατηρούμε τις διαφορές μεταξύ αυτών, στα ποσά που διαθέτουν στους συνταξιούχους. Για την ανισότητα των συντάξεων ευθύνονται οι διάφορες γενναιοδωρίες των ταμείων. Δηλαδή το σύστημα των πολλαπλών ταμείων αντιμετωπίζει

άτομα με όμοια χαρακτηριστικά με διαφορετικό τρόπο. Παρατηρούμε ότι το ταμείο του δημοσίου προσφέρει στους συνταξιούχους του τα μεγαλύτερα ποσά σύνταξης από όλα τα υπόλοιπα ταμεία και σε όλα τα επίπεδα της κατανομής. Αντίθετα το ταμείο που δίνει τα μικρότερα ποσά με σημαντική διαφορά από τα υπόλοιπα είναι του ΟΓΑ.

Ο πίνακας που ακολουθεί θα μας δώσει το ποσό των συντάξεων στα διαφορετικά ταμεία, ξεχωριστά για κάθε φύλο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.9
Σύγκριση κατανομής σύνταξη γήρατος ,
ανά φύλο και ταμείο (ευρώ/μήνα)

Κατανομή μηνιαίας σύνταξης γήρατος (€)	Άνδρες				Γυναίκες			
	ΙΚΑ	ΟΓΑ ή ΟΑΕΕ	Δημόσι ο ή άλλο	Σύνολο	ΙΚΑ	ΟΓΑ ή ΟΑΕΕ	Δημόσιο ή άλλο	Σύνολο
25%	520	259	833	440	428	230	600	259
50%	700	310	1.100	680	510	259	800	343
75%	1.000	583	1.400	1.100	620	300	1.000	550
Μέσος όρος	858	465	1.170	824	628	328	856	487
Σχετική με το σύνολο ¹	102,9	45,6	161,8	100,0	148,7	75,5	233,2	100,0
Σχέση σύνταξης γυναικών-ανδρών (%)								
25%	82,3	88,8	72,0	58,9				
50%	72,9	83,5	72,7	50,4				
75%	62,0	51,5	71,4	50,0				
Μέσος όρος	73,2	70,5	73,2	59,1				

Πηγή: Ζωή 50+, σελίδα 269

Σημείωση: Οι εκτιμήσεις για τη σχετική θέση που παρουσιάζονται στην τέταρτη στήλη προκύπτουν ως εξής: διάμεσος μηνιαίας σύνταξης του κάθε

ταμείου διά τη διάμεσο μηνιαίας σύνταξης του συνόλου ατόμων που λαμβάνουν σύνταξη (π.χ., για το ΙΚΑ είναι $1000/900 = 119$).

Βλέπουμε ότι οι συντάξεις των γυναικών σε σχέση με των ανδρών στο σύνολό τους είναι πιο χαμηλές. Ο μέσος όρος των γυναικών συντάξεων είναι περίπου στο 60% αυτών των ανδρών. Διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών στα ποσά που λαμβάνουν ως σύνταξης υπάρχουν διότι οι γυναίκες βρίσκονται στον εργασιακό χώρο για λιγότερα έτη λόγω κάποιων εξαιρέσεων (όπως μητέρες ανηλίκων και λοιπά), οι άνδρες εισπράττουν οικογενειακά επιδόματα και προσαυξήσεις για εξαρτώμενα μέλη καθώς και υπάρχει μικρότερη εκπροσώπηση γυναικών στην επικουρικά ασφάλιση.

Ο πίνακας που ακολουθεί θα μας βοηθήσει να εξετάσουμε τα εισοδήματα εργασίας για τις ίδιες κατηγορίες ασφαλισμένων που εμφανίστηκαν στον προηγούμενο πίνακα. (Τήνιος 2009)

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.10
Σύγκριση κατανομής μηνιαίου εισοδήματος από
εργασία ανά ταμείο

Μηνιαίο εισόδημα από εργασία	Κατανομή μηνιαίου εισοδήματος από την κύρια εργασία			Σχετική θέση (Διάμεσος συνόλου = 100) ¹	Εισόδημα 75% / Εισόδημα 25% = (Εισόδημα 25% = 100)
	25%	50% (Διάμεσος)	75%		
Ταμείο					
ΙΚΑ	700	900	1.300	75,0	185,7
ΟΓΑ	350	800	1.200	66,7	342,9
ΟΑΕΕ	900	1.500	2.000	125,0	222,2
Δημόσιο	1.100	1.400	1.500	116,7	136,4
Άλλο	1.100	1.600	2.500	133,3	227,3
Σύνολο	800	1.200	1.900	100,0	237,5
«Συνθετικά ποσοστά αναπλήρωσης» (Σύνταξη/εισόδημα εργασίας) ²					
ΙΚΑ	72,9%	68,9%	76,9%		
ΟΓΑ	65,7%	32,4%	25,0%		

ΟΑΕΕ	48,9%	40,0%	39,6%		
Δημόσιο	72,7%	71,4%	88,9%		
Άλλο	63,6%	62,5%	52,0%		
Σύνολο	36,0%	43,3%	47,4%		

Πηγή: Ζωή 50+, σελίδα 265

Σημείωση: 1) Οι εκτιμήσεις για τη σχετική θέση που παρουσιάζονται στην τέταρτη στήλη προκύπτουν ως εξής: διάμεσος μηνιαίας σύνταξης του κάθε ταμείου διά τη διάμεσο μηνιαίας σύνταξης του συνόλου ατόμων που λαμβάνουν σύνταξη (π.χ., για το ΙΚΑ είναι $1000/900 = 119$). 2) «Ποσοστό αναπλήρωσης»=(σύνταξη από πίνακα προηγούμενο/εισόδημα εργασίας»

Από το πρώτο μέρος του πίνακα παρατηρούμε ότι τα άτομα που εισπράττουν κάθε μήνα τα μεγαλύτερα εισοδήματα είναι αυτοί των λοιπών ταμείων (κυρίως ΔΕΚΟ) σε όλα τα επίπεδα της κατανομής. Ενδιαφέρον είναι το εύρος της διακύμανσης των εισοδημάτων είναι μικρότερο από το εύρος διακύμανσης των συντάξεων. Το δεύτερο μέρος του πίνακα αναφέρεται στα ποσοστά αναπλήρωσης, στο πόσο μεγάλη είναι η σύνταξη που εισπράττουν οι σημερινοί συνταξιούχοι σε σχέση με το εισόδημα των ατόμων συγκεκριμένης κατηγορίας που εργάζονται σήμερα. Παρατηρούμε ότι οι συντάξεις είναι υψηλότερες σε σχέση με τα εισοδήματα για τους φτωχότερους στα ταμεία ΟΓΑ και ΟΑΕΕ ενώ στο ταμείο του δημοσίου και του ΙΚΑ τα ποσοστά αναπλήρωσης αυξάνονται ανάλογα με το εισόδημα, κυρίως για τους οικονομικά ευκατάστατους.

4.4 Σύνοψη αποτελεσμάτων

Συνοψίζοντας την έρευνα μας καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι τα συστήματα συνταξιοδότησης και τα ταμεία ασφάλισης επηρεάζουν πολύ την συμπεριφορά των ανθρώπων ως προς την ηλικία που θα

συνταξιοδοτηθούν. Αυτό συμβαίνει και μεταξύ χωρών με διαφορετικά συστήματα συνταξιοδότησης ως προς τους πυλώνες σύνταξης που χρησιμοποιούν αλλά και μεταξύ ασφαλιστικών ταμείων μέσα στην ίδια χώρα. Συγκεκριμένα διαπιστώσαμε μεγάλη διαφορά αρχικά στον χρόνο που συνταξιοδοτούνται τα άτομα και δεύτερον στα έτη συνεισφοράς στο ασφαλιστικό σύστημα μεταξύ Ελλάδας και Δανίας. Οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα συνταξιοδοτούνται πιο γρήγορα από τους αντίστοιχους στην Δανία διότι το κράτος δεν τους δίνει ισχυρά κίνητρα παραμονής στην αγορά εργασίας καθώς τα ποσά σύνταξης δίνονται κατά 98,1% από τον πρώτο πυλώνα.(κρατικές συντάξεις). Στην Ελλάδα και στην Ιταλία τα άτομα δίνουν βάση στα εισοδήματα της σύνταξης καθώς αποχωρούν από την αγορά εργασίας νωρίτερα από ότι στην Δανία η οποία επειδή έχει ισχυρή κοινωνία και ανεπτυγμένο δεύτερο πυλώνα σύνταξης τα άτομα δίνουν μεγαλύτερη βάση στην αποταμίευση.

Όσον αφορά τα πολλαπλά ταμεία ασφάλισης στην Ελλάδα διαπιστώσαμε ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές στον τρόπο που αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους τους ως προς τα όρια ηλικίας αποχώρησης από την αγορά εργασίας και τα ποσά σύνταξης που θα λάβουν. Υπάρχουν πολλά κίνητρα και ρυθμίσεις ξεχωριστά σε κάθε ταμείο το οποίο έχει αποτέλεσμα τα άτομα να συμπεριφέρονται τελείως διαφορετικά. Συγκεκριμένα το ταμείο του δημοσίου δίνει τα μεγαλύτερα ποσά σύνταξης στους ασφαλισμένους τους και το ταμείο του ΟΓΑ τα λιγότερα. Παρατηρούμε ότι ταχύτερα από την αγορά εργασίας αποχωρούν τα άτομα που εργάζονταν στο δημόσιο, μετά αυτοί που είχαν ένσημα στο ΙΚΑ και τέλος οι αυτοαπασχολούμενοι. Τέλος οι γυναίκες παίρνουν πιο χαμηλές συντάξεις από τους άνδρες διότι έχουν λιγότερα έτη συνεισφοράς ασφάλισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της έρευνας μας στο κεφάλαιο τέσσερα μας έδειξαν λίγο έως πολύ ότι υπάρχουν διαφορές στα συνταξιοδοτικά συστήματα σε κάθε κράτος-μέλος της Ευρώπης αλλά και διαφορές μεταξύ των ασφαλιστικών ταμείων μέσα στην κάθε χώρα. Η Ελλάδα και η Ιταλία οι οποίες ανήκουν κατά τα λεγόμενα του Sapir στο μεσογειακό μοντέλο συμπεριφέρονται περίπου το ίδιο σε αντίθεση με χώρες που βρίσκονται άλλα μοντέλα. Τα άτομα στις χώρες αυτές έχουν τον μικρότερο μέσο χρόνο συνταξιοδότησης γύρω στα 60 έτη και ο μέσος όρος στα έτη συνεισφοράς στα ασφαλιστικά προγράμματα είναι πολύ χαμηλότερος σε σχέση με τις χώρες που ανήκουν σε άλλα γεωγραφικά μοντέλα με σημαντική διαφορά αυτής της Δανίας (σκανδιναβικό μοντέλο) όπου το μέσο όρο ετών συνεισφοράς είναι περίπου 39 έτη. Τέλος είδαμε ότι τα ποσοστά απασχόλησης της Ελλάδας για άτομα ηλικίας 50+ και για άνδρες και για γυναίκες είναι πολύ χαμηλότερα από τις υπόλοιπες χώρες, κυρίως αν τα συγκρίνουμε με τα ποσοστά των ατόμων που ζούνε στις Βόρειες (π.χ Δανία) και Κεντρικές χώρες της Ευρώπης καθώς και ότι η Ελλάδα και οι χώρες που βρίσκονται νότια της Ευρώπης δίνουν μεγαλύτερη σημασία στα εισοδήματα της σύνταξης σε

αντίθεση με Βόρειες και Ηπειρωτικές χώρες όπου δίνουν μεγάλη έμφαση στη αποταμίευση. Στα ασφαλιστικά ταμεία της Ελλάδας διακρίνουμε πολλές διαφορές όσο αναφορά την συμπεριφορά των δύο φύλων που βρίσκονται σε κάθε ταμείο, διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης (όπως ΒΑΕ, μητέρες με ανήλικα παιδιά, κ.α) και διαφορετικές απονομές συντάξεων ως εισόδημα σε ασφαλισμένους με ίδια κριτήρια. Η ανισότητα των συντάξεων συμβαίνει γιατί το κάθε ταμείο λειτουργεί διαφορετικά ως προς τους κανονισμούς που έχει και τις γενναιοδωρίες που παρέχει.

Όπως είδαμε η γήρανση του πληθυσμού δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στην βιωσιμότητα των ασφαλιστικών συνταξιοδοτικών ταμείων με βασικό στοιχείο ότι υπάρχει δυσαναλογία στις γενεές που εισέρχονται και εξέρχονται από αυτά. Από πίνακες του πρώτου κεφαλαίου διαπιστώσαμε ότι ο δημογραφικός δείκτης (άτομα 65+/άτομα 15-64) όλο και αυξάνεται, τα άτομα πλέον παίρνουν σύνταξη για περισσότερο χρονικό διάστημα, η σχέση ασφαλισμένου/συνταξιούχου συνεχώς δυσχεράνει και οι μελλοντικές συνταξιοδοτικές δαπάνες αυξάνονται λίγο ή πολύ σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το μέγεθος των προβλημάτων όλων αυτών που αφορούν το ασφαλιστικό είναι τόσο μεγάλο που δεν μπορεί να επιλυθεί με μέτρα που αφορούν μόνο χαρακτηριστικά της συνταξιοδότησης (όρια ηλικίας, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις κ.λ.π) αλλά χρειάζεται συνδυασμό με την αύξηση της απασχόλησης (τόσο των νέων όσο και των ηλικιωμένων) και των επενδύσεων. Απαιτείται συνδυασμός λύσεων ώστε το κόστος είτε να μετριαστεί είτε να επιμεριστεί με τρόπο ευρύτερο και πιο δίκαιο. Ένας τρόπος που μπορεί να επιτευχθεί αυτό είναι ή εισαγωγή του δεύτερου και τρίτου πυλώνα στα ασφαλιστικά συστήματα.

Ένα σύστημα πολλαπλών πυλώνων βοηθάει στην επιτάχυνση της διασποράς του κινδύνου της γήρανσης του πληθυσμού. Οι τρεις πυλώνες

είναι διαφορετικοί στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν αλλά ο συνδυασμός και των τριών μαζί σε ένα ασφαλιστικό σύστημα θα βοηθήσει στο να μειώσει τον κίνδυνο που θα αντιμετωπίσει ο κάθε ασφαλισμένος διότι το εισόδημα του για την σύνταξη που θα λάβει δεν θα εξαρτάται από μια πηγή μόνο. Συγκεκριμένα τα διανεμητικά συστήματα είναι εκτεθειμένα στις δημογραφικές εξελίξεις και παρέχουν υψηλό δείκτη κοινωνικής προστασίας σε όλα τα στρώματα του πληθυσμού ενώ τα κεφαλαιοποιητικά δεν κινδυνεύουν τόσο από την γήρανση του πληθυσμού, είναι ανταποδοτικά αλλά κινδυνεύουν όσο αναφορά το ύψος της τελικής απόδοσης τους. (Καραβίτης (2010), Ζερβού (2009), Τήνιος (2011))

Πολλές Ευρωπαϊκές χώρες όπως η Δανία και η Αγγλία οι οποίες αντιμετωπίζουν και αυτές όπως η Ελλάδα το πρόβλημα της γήρανσης του πληθυσμού έχουν διαμορφώσει το ασφαλιστικό τους σύστημα βάσει και των τριών ασφαλιστικών πυλώνων εδώ και πολύ καιρό. Σκοπός αυτού του συνδυασμού είναι να μετατοπίσουν ένα μέρος των αυξανόμενων δαπανών στον ιδιωτικό τομέα και να ελαφρύνουν λίγο ή πολύ τον δημόσιο τομέα. Σε αυτό το γεγονός ακολούθησε και η Ιταλία, όπου με την μεταρρύθμιση “Amato” το έτος 1992, επιδίωξε να εναρμονίσει τις συνταξιοδοτικές παραμέτρους ενώ με την μεταρρύθμιση “Dinni” το έτος 1995 προχώρησε σε δομικές αλλαγές που θα αρχίσουν να έχουν επιπτώσεις στους εργαζόμενους που αποσύρονται από τον χώρο εργασίας μετά το έτος του 2017 ή αργότερα. (Ζερβού (2009))

Δεδομένου, της ύπαρξης ενός υποχρεωτικού δεύτερου πυλώνα επαγγελματικής ασφάλισης χρηματοδοτούμενο από το κεφαλαιοποιητικό σύστημα καθώς και την υποχρεωτική είσοδο των νέων εργαζόμενων στο νέο διανεμητικό σύστημα όπου ο ίδιος ο ασφαλισμένος θα κρίνει για το πότε θα αποσυρθεί από την εργασία και δεδομένου ότι θα γίνει νοικοκύρεμα στο παλαιό σύστημα που παραμένουν οι παλαιοί

συνταξιούχοι, η Ιταλία μπορεί να μην έχει λύσει τελείως το πρόβλημα του ασφαλιστικού της αλλά έχει τοποθετήσει τις βάσεις για την διαδικασία επίλυσης του. Δηλαδή, με τις μεταρρυθμίσεις αυτές που προωθήθηκαν στην Ιταλία φαίνεται να αλλάζουν τελείως τα κίνητρα που ο ασφαλισμένος θα αποφασίσει να βγει σε σύνταξη, δίνει την εντύπωση της αύξησης στην κεφαλαιαγορά εξασφαλίζοντας πρώτον νέα κεφάλαια για παραγωγικές επενδύσεις και δεύτερον την αναπλήρωση των εισφορών που κατευθύνονταν στην πληρωμή συντάξεων πριν την μετάβαση σε κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Ακόμα, συνδυάζουν την εικόνα μιας νέας αρχής όπου μπορεί το σύστημα να ξανακερδίσει την εμπιστοσύνη του νέου ασφαλισμένου ο οποίος καλείται ούτως η άλλως να πληρώσει το λογαριασμό, και προσφέρουν ένα πιστευτό σενάριο για το πώς θα αντιδράσει η χώρα στην περίπτωση δημογραφικής επιδείνωσης.(Τήνιος (2010))

Στην Ελλάδα το σύστημα άλλαξε με τον Ν.3863/10. Ένα από τα πρώτα μέτρα που προέβλεπε το Μνημόνιο σε συνεργασία της Ελληνικής Κυβέρνησης ήταν ο νόμος αυτός που ψηφίστηκε τον Ιούλιο του 2010. Σύμφωνα με αυτόν το νόμο το συνταξιοδοτικό σύστημα της Ελλάδας φαίνεται να αλλάζει με στόχο την μακροχρόνια βιωσιμότητα του, την απλούστευση του και να θέτει βάσεις για αύξηση της συμμετοχής στην απασχόληση. Σημαντικός σκοπός αυτών των αλλαγών είναι να μειώσουν της δαπάνες για συντάξεις έως το 2060 σε τέσσερις με έξι μονάδες του ΑΕΠ από 12,5 μονάδες που βρίσκονται σήμερα. Κάποιες σημαντικές αλλαγές αυτής της μεταρρύθμισης αφορούν:

- **Ηλικία συνταξιοδότησης.** Πλέον απαιτούνται 40 χρόνια εισφοράς για πλήρη σύνταξη και η ελάχιστη ηλικία για να συνταξιοδοτηθεί κάποιος είναι τα 60 έτη σε αντίθεση με το παλαιό σύστημα που μπορούσε κάποιος να αποσυρθεί πολύ νωρίτερα από αυτή την ηλικία.

- **Ποσοστά αναπλήρωσης.** Δημιουργούνται κίνητρα παραμονής στην εργασία επειδή η αναπλήρωση αυξάνεται αναλογικά με τον εργασιακό βίο κάθε ασφαλισμένου και προτείνονται νέα σχήματα ποσοστών αναπλήρωσης μειωμένα βέβαια σε σύγκριση με τα παλαιά που θα ισχύουν για όλους τους εργαζομένους για κάθε ταμείο.
- **Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα.** Ο νέος νόμος ζητάει την επανεξέταση των προϋποθέσεων για την συγκεκριμένη κατηγορία ασφάλισης για να μειωθούν οι περιπτώσεις που ανήκουν σε αυτήν.
- **Υπολογισμός ασφαλιστέου εισοδήματος.** Πλέον το πόσο της σύνταξης που λαμβάνει κάποιος θα εξαρτάται από όλο το μήκος της εργασιακής ζωής του και όχι τα καλύτερα 5 χρόνια από τα τελευταία 10 αντίστοιχα.
- **Απλούστευση.** Η καινούρια μεταρρύθμιση προχώρησε σε ενσωμάτωση δεκατριών ασφαλιστικών ταμείων σε τρία. Συγκεκριμένα για αυτούς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, τους αυτοτελούς απασχολούμενους και τις λοιπές κατηγορίες εργαζομένων τους ενσωμάτωσε σε ένα ασφαλιστικό ταμείο.
- **Τιμαριθμοποίηση συντάξεων.** Θα αναπροσαρμόζονται οι συντάξεις με το νέο νόμο σύμφωνα με τον πληθωρισμό και όχι βάσει της εξέλιξης των μισθών όπως γίνεται σήμερα.
- **Δικλίδα ασφαλείας.** Εάν δεν καταφέρουν όλες αυτές οι αλλαγές την επίτευξη του στόχου ώστε να μειώσουν τις μονάδες των συνταξιοδοτικών δαπανών στο επιθυμητό αποτέλεσμα τότε θα υπάρξει Υπουργική Απόφαση για επιπλέον διορθωτικές κινήσεις στην βασική και επικουρική σύνταξη.

Όμως παρόλα αυτά, οι αλλαγές αυτές, αφορούν μόνο τον πρώτο πυλώνα. Δεν υπήρξε καμία συνεργασία αντιμετώπισης του προβλήματος μέσω του συστήματος πολλαπλών πυλώνων.

Σύμφωνα με τον Barr σε ένα άρθρο του (Barr(2002)) δίνει μια γενική κατεύθυνση ότι οι συντάξεις του πρώτου πυλώνα πρέπει να βελτιστοποιηθούν και όχι να ελαχιστοποιηθούν και η διαχρονική κατανάλωση να εξομαλυνθεί λαμβάνοντας υπ' όψη το υπάρχον επίπεδο ανάπτυξης του ασφαλιστικού συστήματος, τους δημοσιονομικούς περιορισμούς και τις πολιτικές επιλογές, ορίζοντας με τον τρόπο αυτό το ρόλο και το μέγεθος των δύο άλλων πυλώνων.

Επομένως η Ελλάδα η οποία έχει έναν ώριμο και σε πολύ μεγάλη έκταση πρώτον πυλώνα το πρώτο πράγμα που πρέπει να μεριμνήσει είναι να καταφέρει να καταστήσει αυτόν το πυλώνα βιώσιμο. Σε αυτό ενδεχομένως θα βοηθήσουν οι μεταρρυθμίσεις του Ν.3863/10 αλλά από την άλλη δεν θα πρέπει αυτός ο νόμος να σηματοδοτήσει το τέλος της ασφαλιστικής μεταρρυθμίσεις αλλά την «αρχή μιας νέας εποχής». Πρώτον γιατί αυτός ο νόμος δεν περιλαμβάνει ένα συνταξιοδοτικό σύστημα συνεργασίας πολλαπλών πυλώνων όπως αναφέραμε προηγουμένως και δεύτερον γιατί δεν υπάρχουν ακόμα καταγεγραμμένα κάποια αποτελέσματα (ή ενδείξεις) τα οποία θα μας κάνουν να συμπεράνουμε ότι αυτό ο νόμος τελικά πέτυχε το σκοπό για τον οποίο ψηφίστηκε.

Εν κατακλείδι ένα επιθυμητό και πολλά υποσχόμενο «σενάριο» για την ασφαλιστική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα αφού αρχικά υπάρξει μια ουσιαστική ενημέρωση για την τωρινή κατάσταση προς όλους και ειδικότερα στους πολίτες αυτής της χώρας είναι:

- Πρώτον το υπάρχον σύστημα να επανεξεταστεί και να αναδιοργανωθεί για να καταφέρει να γίνει αναλογιστικά πιο δίκαιο μεταξύ των γενεών και να μπορέσει να δημιουργήσει εάν όχι πλουσιοπάροχες (λόγω των προβλημάτων που αντιμετωπίζει) τουλάχιστον προσιτές συνθήκες διαβίωσης στα άτομα που εξέρχονται από την αγορά εργασίας.
- Δεύτερον το ασφαλιστικό σύστημα πρέπει να βασιστεί σε συνδυασμό των τριών πυλώνων όπου οι συντάξεις των ατόμων θα προέρχονται από εναλλακτικές πηγές και το ύψος των ποσών αυτών θα εξαρτώνται εν μέρει από τους ίδιους ανάλογα με το τί εισόδημα επιθυμούν να λαμβάνουν με τα το τέλος του εργασιακού βίου τους. (όπως συντάξεις που παρέχονται από επαγγελματικά ταμεία ή παροχές από ιδιωτική ασφάλιση)

Βιβλιογραφία

1. Γιαννόπουλος Κωνσταντίνος (2011): μη εκδοθείσα διπλωματική εργασία μεταπτυχιακού προγράμματος Αναλογιστικής Επιστήμης και Διοίκηση Κινδύνου, Πανεπιστήμιο Πειραιώς (2009)
2. Ζερβού Φ. (2009), Η Εξέλιξη και Προβληματισμός για τη Βιωσιμότητα του Συνταξιοδοτικού Συστήματος, Εκθέσεις 58, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.
3. Καραβίτης Ν. (2011), μελέτη: Συντάξεις Πέρα από τον πρώτο πυλώνα
4. Λυμπεράκη Α., Τήνιος Π., και Φιλαλήθης Α., (2009) Ζώνη 50+: Υγεία, Γήρανση και Συνταξιοδότηση στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Κριτική
5. Τήνιος Π.(2011), Η Μεταρρύθμιση που δεν έγινε και η κρίση: Συντάξεις πολλαπλών πυλώνων και διαχείριση κινδύνων
6. Τήνιος Π.,(2009/2010), Οικονομικά για γηράσκουσες κοινωνίες- ειδικά θέματα συντάξεων, Σημειώσεις- Γήρανση του Πληθυσμού και Ασφαλιστική Οικονομία
7. Τήνιος Π. (2010), Ασφαλιστικό: Μία μέθοδος ανάγνωσης, Κριτική
8. Τήνιος Π. (2003), Ανάπτυξη με Αλληλεγγύη: Ένα πλαίσιο για τις Συντάξεις του νέου αιώνα, Αθήνα, Παπαζήσης

9. Τήνιος Π., άρθρο(2009), Η Ελλάδα το 2010- γήρανση του πληθυσμού ως πρόβλημα διακυβέρνησης: Πώς ξεκλειδώνονται τα οφέλη της μακροζωίας;, Καθημερινή, σελ. 5
10. Alicia Munnell and Steven Sass (2008), *Working Longer: The Solution to the Retirement Income Challenge*, Washington D.C Brookings Institution
11. Abel Andrew and Ben Bernanke (2002) Μακροοικονομική, Τόμος Β' κεφάλαιο 9, Κριτική
12. Abel Andrew and Ben Bernanke (2002) Μακροοικονομική, Τόμος Α' κεφάλαιο 5, Κριτική
13. Barr, N.A. (2002) *Reforming Pensions: Myths, Truths and Policy Choices* London: LSE Research on Line.
14. Borjas George J., (2003) Τα Οικονομικά της Εργασίας, Κεφάλαιο 2 και Κεφάλαιο 3, Κριτική
15. Esping-Andersen, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press
16. European Commission (2010) “Annexes to the Interim EPC-SPC Joint Report on Pensions
17. IMF (2010c) Greece: Stand-By Arrangement-Review Under the Emergency Financing Mechanism/MF Country Report No10/217
18. OECD (2008), *Growing unequal? Income distribution and Poverty in OECD Countries*, Paris
19. OECD (2007), *Pensions at a glance*
20. OECD (2008), *Pensions at a glance*
21. OECD (2009), *Pensions at a glance*
22. Sapir, A. (2005), *Globalization and the Reform of European Social Models*, Bruegel Policy contribution

23. Varian Hal (2006) Μικροοικονομική, Τόμος Α', κεφάλαια 4, κεφάλαιο 8, κεφάλαιο 9, Κριτική

Ιστοσελίδες

- 1) <http://answers.yahoo.com/question/index?qid=20081111092443AAGVvrn>
- 2) <http://forum.wordreference.com/showthread.php?t=32009>
- 3) http://www.ypan.gr/docs/Stratigiki_lissavonos.pdf
- 4) <http://www.share-project.org>.