

2013

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Τμήμα: Στατιστικής και Ασφαλιστικής
Επιστήμης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα: Αναλογιστική Επιστήμη
και Διοικητική Κινδύνου



Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: «Ιδιωτικοποίηση
του Ρίσκου» και δομή των συστημάτων συντάξεων

Κακλέας Σταμάτιος

Αριθμός Μητρώου: MAE 10012

Επιβλέπον Καθηγητής: Πλάτων Τήνιος

Διπλωματική Εργασία

που υποβλήθηκε στο Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής

Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των

απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού

Διπλώματος Ειδίκευσης στην Αναλογιστική Επιστήμη και

Διοικητική Κινδύνου



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την Τριμελή Εξεταστική Επιτροπή που ορίστηκε από τη ΓΣΕΣ του Τμήματος Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς στην υπ' αριθμ. συνεδρίασή του σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Αναλογιστική Επιστήμη και Διοικητική Κινδύνου

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- Τήνιος Πλάτων (Επιβλέπων)
- Βρόντος Σπυρίδων
- Νεκτάριος Μιλτιάδης

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς δεν υποδηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

2013

University of Piraeus

Department: Statistics and Insurance
Science

Postgraduate Program: Actuarial Science and Risk
Management



Thesis Title: "Privatization of risk" and the
structure of pension systems

Kakleas Stamatios

Registration Number: *MAE 10012*

Supervisor: *Platon Tinios*

MSc Dissertation

submitted to the Department of Statistics and Insurance
Science of the University of Piraeus in partial fulfillment of
the requirements for the degree of Master of Science in
Actuarial Science and Risk Management



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Στη μητέρα μου Φλώρα και
την αδελφή μου Ιακωβίνα

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Ευχαριστίες.....	1
Περίληψη.....	2
Abstract.....	3
Κεφάλαιο 1^ο:Εισαγωγή.....	4
1.Δομή του Ασφαλιστικού Συστήματος.....	4
2. Ασφαλιστικό πρόβλημα ως θέμα που αφορά την κοινωνία.....	5
3.Δομή της εργασίας.....	6
Κεφάλαιο 2^ο: Ασφαλιστικό Πρόβλημα – Συνταξιοδοτικά Προγράμματα.....	7
1.Πώς το γενικό πρόβλημα καταλήγει σε αλλαγές σε ατομικό επίπεδο (πρόβλημα της γήρανσης).....	7
2.Αντιμετώπιση του προβλήματος της γήρανσης.....	8
2.1 Μέσω αύξησης του ΑΕΠ.....	8
2.2 Συστήματα χρηματοδότησης και παραγωγή.....	8
2.3 Άλλοι τρόποι αντιμετώπισης του προβλήματος.....	9
3.Πληροφορίες για τα συνταξιοδοτικά συστήματα.....	11
3.1 Είδη συνταξιοδοτικών συστημάτων.....	11
3.2Υβριδικά συστήματα.....	12
3.3 Κατηγορίες συνταξιοδοτικών συστημάτων ως προς τη χρηματοδότηση τους.....	14
3.4Πυλώνες συνταξιοδοτικών συστημάτων.....	14
3.5 Κατηγορίες μελών συνταξιοδοτικών συστημάτων	16
4.Συντάξεις - Ρίσκα (Κίνδυνοι).....	16
4.1 Κατηγορίες των σοκ.....	16
4.2 Τρόποι αντιμετώπισης των κινδύνων.....	17

4.3 Ο ρόλος του κράτους.....	17
5.«Ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου.....	18
5.1 Ορισμοί της «ιδιωτικοποίησης» του ρίσκου.....	18
5.2 Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα της ιδιωτικοποίησης της κοινωνικής ασφάλισης.....	19
Κεφάλαιο 3^ο: Οικονομικά της Συμπεριφοράς.....	22
1.Ο τρόπος με τον οποίο σκέφτονται και συμπεριφέρονται οι άνθρωποι.....	22
2.Τι είναι τα οικονομικά της συμπεριφοράς και γιατί δημιουργήθηκαν.....	24
3.Κοινωνικές επιρροές στη συμπεριφορά των ανθρώπων.....	25
4.Σύνθετες επιλογές.....	26
5.Τι μπορούν να κάνουν οι άνθρωποι.....	27
6.Τι μπορεί να κάνει το κράτος.....	28
7.Επιλογή ελεύθερου χρόνου vs. εργασία.....	30
8.Από τι επηρεάζεται η επιλογή του ατόμου για εργασία.....	31
9.Σχέση κατανάλωσης (εργασία) – αποταμίευσης.....	32
10.Ιδιωτικοποίηση της κοινωνικής ασφάλισης με βάση τη συμπεριφορά των ατόμων.....	33
11.Συμπέρασμα.....	35
Κεφάλαιο 4^ο: Οικονομικά της Ευτυχίας.....	36
1.Η έννοια της ευτυχίας και πως προήλθαν τα οικονομικά της ευτυχίας.....	36
2.Ευτυχία – Ατομικά χαρακτηριστικά.....	37
3.Ευτυχία – Εργασία.....	38
4.Ευτυχία – Ηλικία.....	39
5.Ευτυχία – Κύρος.....	39
6.Ευτυχία – Συντάξεις.....	40
7.Ευτυχία από μακροοικονομική σκοπιά.....	41
8.Πρόβλημα της Ευτυχίας.....	42
9.Μέτρηση της ευτυχίας.....	43

10. Από τι εξαρτώνται οι προσδοκίες μας.....	44
11. Ευτυχία σε διεθνές επίπεδο.....	45
12. Από τι εξαρτάτε η ευτυχία μας.....	47
12.1 Μύθοι για το τι επηρεάζει την ευτυχία μας.....	48
12.2 Τι πραγματικά επηρεάζει την ευτυχία.....	48
13. Επίτευξη ευτυχίας μέσω επιδίωξης του κοινού καλού.....	50
14. Ευτυχία – Οικονομική Επιστήμη.....	52
15. Τι πρέπει να προσέξουμε.....	52
16. Χρήσιμα συμπεράσματα.....	53
Κεφάλαιο 5^ο: Διεθνή Συνταξιοδοτικά Μοντέλα.....	55
1. Συνταξιοδοτικά συστήματα παρεχόμενα από τους εργοδότες.....	55
2. Η ιστορία της ιδιωτικής σύνταξης σε διεθνές επίπεδο.....	56
3. Διεθνή μοντέλα ιδιωτικοποίησης.....	57
4. «Βαθμός Κάλυψης» σε διεθνές επίπεδο.....	58
5. «Βαθμός Αντικατάστασης» σε διεθνές επίπεδο.....	59
6. Πιο συνταξιοδοτικό σύστημα επικρατεί σε κάθε χώρα.....	60
7. Φορητότητα – Κατοχύρωση – Διατηρησιμότητα των παροχών.....	61
8. Φορολογία.....	61
9. Μορφή με την οποία αποδίδονται οι παροχές στους δικαιούχους.....	62
10. Επένδυση οδηγούμενη από τις υποχρεώσεις (Liability driven investment – LDI).....	62
11. Συστήματα καθορισμένων εισφορών – Επενδύσεις.....	63
12. Ο κανονισμός των συνταξιοδοτικών συστημάτων.....	64
13. Επίβλεψη με βάση τον κίνδυνο.....	66
14. Μείωση των συστημάτων καθορισμένων παροχών διεθνώς.....	66
15. Πρόβλημα κάλυψης της ιδιωτικοποίησης.....	68
16. Αντιμετώπιση μακροβιότητας.....	69

17. Διεθνείς μεταβολές.....	70
18. Συμπεράσματα.....	71
Κεφάλαιο 6^ο: Εμπειρική διερεύνηση - Αυξάνουν την δυστυχία των ευρωπαϊών συνταξιούχων οι μεταρρυθμίσεις σε μόνιμη βάση.....	72
1. Περιγραφή ανάλυσης.....	72
2. Πηγή δεδομένων.....	73
3. Πραγματοποίηση στατιστικού μοντέλου.....	73
3.1 Παρουσίαση στατιστικού μοντέλου.....	73
3.2 Παρουσίαση όλων των μεταβλητών.....	75
3.3 Περιγραφική στατιστική.....	78
Πίνακας 1: Δημογραφικά Στοιχεία.....	78
Πίνακας 2: Κοινωνικο-οικονομικά Στοιχεία.....	79
Πίνακας 3: Αυτοπροσδιορισμός Κατάστασης Υγείας.....	80
Πίνακας 4: Αυτοπροσδιορισμός Οικονομικής Κατάστασης.....	80
Πίνακας 5: Επίπεδο Ικανοποίησης – Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησης.....	81
Πίνακας 6: Περιγραφική ανάλυση ευημερίας.....	82
Πίνακας 7: Περιγραφική ανάλυση δεύτερου πυλώνα.....	82
3.4 Ανάλυση Probit.....	83
<u>Στατιστικά Μοντέλα:</u>	
Μοντέλο Α: Πίνακας 7: Οριακή επίδραση των ερμηνευτικών μεταβλητών του επιπέδου ικανοποίησης σύμφωνα με το φύλο.....	86
Μοντέλο Β: Πίνακας 8: Οριακή επίδραση των ερμηνευτικών μεταβλητών του επιπέδου ικανοποίησης σύμφωνα με τη κατηγορία χώρας προέλευσης.....	89
Μοντέλο Γ: Πίνακας 9: Οριακή επίδραση του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων σε σχέση με άλλες άλλους κοινωνικούς παράγοντες.....	91
Μοντέλο Δ: Πίνακας 11: Οριακή επίδραση του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων σύμφωνα με το φύλο.....	93
4. Συμπεράσματα.....	94
Κεφάλαιο 7^ο: Τελικά Συμπεράσματα.....	97

Βιβλιογραφία.....	99
Παράρτημα.....	101

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Ευχαριστίες

Με το τέλος αυτής της διπλωματικής εργασίας θα ήθελα να δώσω τις ευχαριστίες μου στα άτομα τα οποία μου συμπαραστάθηκαν τόσο κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης της παρούσας εργασίας όσο και σε στην όλη πορεία μου τα τελευταία δυο χρόνια.

Κατ' αρχάς θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επίκουρο καθηγητή κ. Τήνιο Πλάτων ο οποίος με την καθοδήγηση και την συμπάρασταση που επέδειξε καθ' όλο το διάστημα εκπόνησης της παρούσας εργασίας βοήθησε τα μέγιστα ώστε να γίνει πραγματικότητα το παρόν εγχείρημα.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να δώσω στον υποψήφιο διδάκτωρ Γεωργιάδη Θωμά χωρίς τη βοήθεια του οποίου η εργασία αυτή δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους φίλους μου Μπαντούνα Ιωάννη, Παπαϊωάννου Θωμά και Σιμάτο Γεράσιμο τόσο για τη βοήθεια τους κατά την περίοδο συγγραφής της παρούσας εργασίας όσο και την υποστήριξη τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου τα τελευταία δυο χρόνια.

Τέλος, θα ευχαριστώ την οικογένεια μου όχι μόνο για την οικονομική βοήθεια που μου παρείχε κατά την διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος αλλά και για την αμέριστη και ανιδιοτελή ψυχολογική υποστήριξη τους.

Περίληψη

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται την έννοια της «ιδιωτικοποίησης» του ρίσκου μέσω της εφαρμογής του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων, ελέγχοντας αν μειώνει την ευημερία των κατοίκων μιας χώρας.

Κατ' αρχάς, εισάγουμε την έννοια του ασφαλιστικού προβλήματος και δείχνουμε ότι είναι επιτακτική η ανάγκη αντιμετώπισης του.

Έπειτα, κάνουμε μια εις βάθος ανάλυση των συνταξιοδοτικών συστημάτων δίνοντας στον αναγνώστη τα απαραίτητα εφόδια για την κατανόηση της παρούσας διπλωματικής, εξηγώντας έννοιες όπως τους συνταξιοδοτικούς πυλώνες.

Εν συνεχεία, αναλύουμε την επιστήμη των οικονομικών της συμπεριφοράς με απώτερο στόχο να αποδείξουμε ότι η μετακύλιση του ρίσκου από τους εργοδότες στους ασφαλισμένους μέσω της εφαρμογής του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων μπορεί να έχει αρνητικές επιδράσεις στην ικανοποίηση που λαμβάνει ένα άτομο από τη ζωή του.

Προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα, εισάγουμε τα οικονομικά της ευτυχίας προκειμένου να δώσουμε στον αναγνώστη ένα αποτελεσματικό εργαλείο μέτρησης της ευτυχίας.

Συνεχίζοντας παραθέτουμε παραδείγματα από χώρες που έχουν επιχειρήσει μεταβολές στο ασφαλιστικό τους σύστημα.

Τέλος, πραγματοποιούμε μια εμπειρική ανάλυση βασισμένη στην μέχρι τώρα θεωρία, με μικρο-δεδομένα προερχόμενα από το SHARE για χώρες της Ευρώπης που έχουν ήδη υιοθετήσει τον δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων και για χώρες που λειτουργούν ακόμη βασισμένες στο παραδοσιακό συνταξιοδοτικό σύστημα, ανάμεσα τους και η Ελλάδα.

Abstract

This paper discusses the concept of "privatization" of risk through the application of the second pillar of the pension systems, checking if it reduces the welfare of the inhabitants of a country.

First, we introduce the concept of the pension problem and show that there is an urgent need to cope with it.

Then we do an in depth analysis of pension systems providing the reader with the necessary tools for understanding this thesis, explaining concepts such as the pillars of the pension systems.

Subsequently, we survey behavioral economics with the aim to show that the shift of risk from the employers to the employees through the implementation of the second pillar of the pension systems can have negative effects on the satisfaction that a person receives from his life.

Going one step further, we introduce the economics of happiness in order to give the reader an effective tool for measuring happiness.

Moving forward, we are citing examples from countries that have attempted changes to their insurance system.

Finally, we conduct an empirical analysis based on the above theory, with micro-data from the SHARE for European countries that have adopted the second pillar of the pension systems and for countries that still operate based on the traditional pension system, among them and Greece.

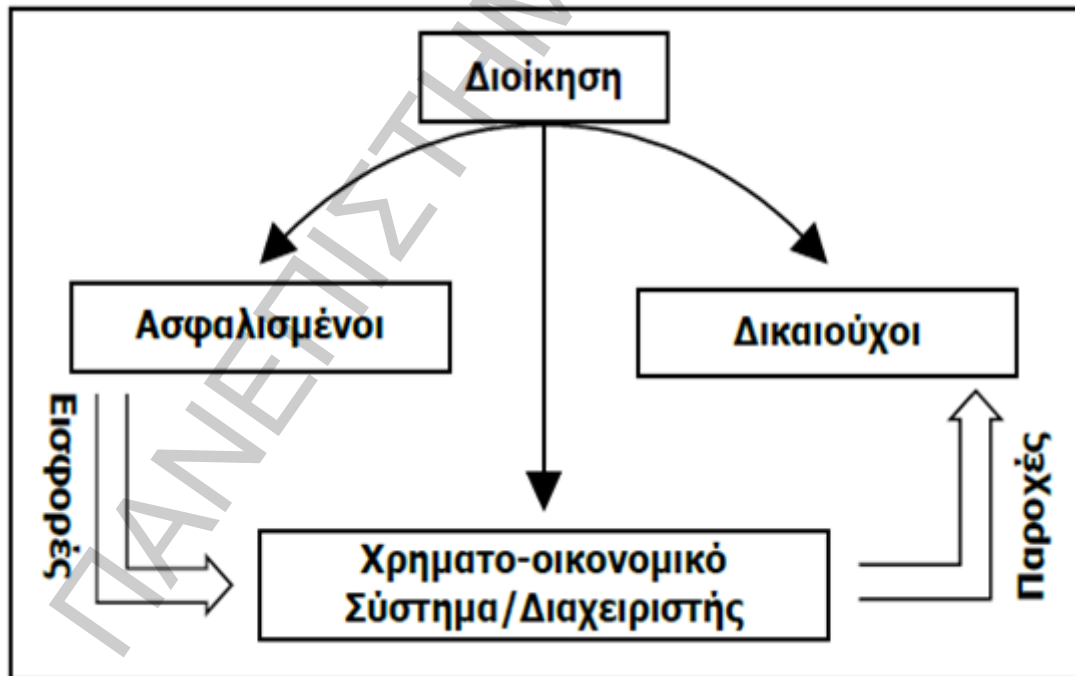
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι να κατανοήσει ο αναγνώστης την δομή του ασφαλιστικού συστήματος και κατ' επέκταση του ασφαλιστικού προβλήματος. Επιπλέον, δίνεται μια πρόχεικη όνα για το πώς θα δομηθεί η εργασία, δηλαδή μια περίληψη του τι θα ακολουθήσει στα επόμενα κεφάλαια.

1. Δομή του Ασφαλιστικού Συστήματος

Η βασική δομή κάθε ασφαλιστικού συστήματος για παροχή συντάξεων περιλαμβάνει πολλά και διάφορα χαρακτηριστικά, τα οποία διαμορφώνουν τη συνολική του εικόνα. Παρά τις σημαντικές διαφοροποιήσεις, σε όλα τα συστήματα μπορούμε να διακρίνουμε την διοίκηση του συστήματος, η οποία λαμβάνει τις αποφάσεις σχετικά με τους όρους που συμμετέχουν σε αυτό οι ασφαλισμένοι και οι δικαιούχοι. Οι δικαιούχοι με τη σειρά τους πληρώνουν εισφορές/ασφάλιστρα και λαμβάνουν παροχές, των οποίων τη διαχείριση η διοίκηση αναθέτει σε έναν διαχειριστή, ο οποίος μπορεί να λειτουργεί είτε εσωτερικά στο φορέα ή να είναι εξωτερικός και να απαρτίζεται από έναν ή περισσότερους τραπεζικούς, επενδυτικούς ή ασφαλιστικούς φορείς με συμβουλευτικές και εκτελεστικές αρμοδιότητες (Καραβίτης, 2011, σελ.3).

Σχήμα 1 : Η βασική δομή ενός ασφαλιστικού συστήματος



(ΠηγήΚαραβίτης, 2011, σελ.3)

2. Ασφαλιστικό πρόβλημα ως θέμα που αφορά την κοινωνία

Το ασφαλιστικό πρόβλημα είναι ένα ακανθώδες θέμα που ταλανίζει τις κοινωνίες παγκοσμίως. Με δυο λόγια είναι η αδυναμία που έχουν κάποια κράτη να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους προς τους κοινωνικά ασφαλισμένους (τους συνταξιούχους επί το πλείστον). Είναι η ανικανότητα που επιδεικνύουν κάποια κράτη για τη δημιουργία ενός ασφαλιστικού συστήματος βιώσιμου και αποδοτικού προκειμένου να αποτρέψουν την οικονομική εξαθλίωση των ασφαλισμένων. Σε αυτό το πρόβλημα δεν θα αποτελούσε εξαίρεση η Ελλάδα για την οποία το ασφαλιστικό είναι ένας από τους κύριους λόγους οικονομικής κρίσης της κοινωνίας.

Το πρόβλημα αυτό επιχειρείται να αντιμετωπιστεί με περιοδικές και ανεξάρτητες λύσεις που το μόνο που έχουν καταφέρει είναι να απομονώσουν το πρόβλημα από την υπόλοιπη οικονομία, αποκρύπτοντας το άμεσο αντίκτυπο στην οικονομική κρίση και κατά επέκταση την διατήρηση του προβλήματος με το πέρασμα των χρόνων. Η διατήρηση αυτή δεν διογκώνει μόνο το πρόβλημα σε σημείο που κάποια στιγμή ίσως να μην είναι αναστρέψιμο αλλά στερεί από την κοινωνία τα πλεονεκτήματα ενός υγιούς ασφαλιστικού. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος χρειάζονται δραστικά μέτρα μέσω προώθησης ενός ολοκληρωμένου προγράμματος που έχει συνολική λογική και όχι μεμονωμένες λύσεις. Να εξυγιανθεί δηλαδή το υπάρχον σύστημα και όχι να μεταβιβάζεται το βάρος από γενιά σε γενιά.

Πρώτα όμως θα πρέπει να αναγνωριστούν οι αιτίες του προβλήματος. Παγκοσμίως μια βασική αλλά όχι μοναδική αιτία του ασφαλιστικού είναι το πρόβλημα της γήρανσης. Όταν λέμε πρόβλημα της γήρανσης εννοούμε την συνεχή άνοδο του προσδόκιμου ζωής σε συνδυασμό με την μείωση της γεννητικότητας που οδηγεί στο να αποτελούν τα επόμενα χρόνια οι ηλικιωμένοι το μεγαλύτερο ποσοστό του συνολικού πληθυσμού επιβαρύνοντας και άλλο το ασφαλιστικό.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί εκτενέστερα το πρόβλημα της γήρανσης αναλύοντας τις αιτίες του και τα αποτελέσματα του και προτείνοντας τρόπους για την αντιμετώπιση του. Στη συνέχεια καταγράφεται το πως το πρόβλημα της γήρανσης επηρεάζει σημαντικά τα συνταξιοδοτικά συστήματα, δίνοντας χρήσιμες πληροφορίες για αυτά και τον τρόπο λειτουργίας τους και καταλήγοντας στην έννοια της ιδιωτικοποίησης.

3. Δομή της εργασίας

Η δομή της παρούσας εργασίας ξεκινάει με την υπόθεση ότι η υιοθέτηση του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων, δηλαδή η μετακύλιση προς την ατομική ευθύνη, από μια χώρα επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση που λαμβάνουν από τη ζωή τους οι ασφαλισμένοι αυξάνοντας τον κίνδυνο που αντιμετωπίζουν.

Βασισμένοι σε αυτή την υπόθεση ξεκινάμε μια λογική ακολουθία με σκοπό να καταλήξουμε στην επιβεβαίωση αυτής της υπόθεσης.

Αρχικά εισάγουμε την έννοια του ασφαλιστικού προβλήματος ξεκινώντας από το γενικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει ο κάθε ασφαλισμένος.

Έπειτα, εισάγουμε τα οικονομικά της συμπεριφοράς αναλύοντας πως η υπαρξη πολλών επιλογών καθώς και η λήψη επιπλέον κινδύνου από μεριάς των ασφαλισμένων μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις.

Στη συνέχεια, χρησιμοποιούμε το εργαλείο των οικονομικών της ευτυχίας προκειμένου να δώσουμε μια ευρύτερη διάσταση στους παράγοντες που επιδρούν θετικά στην ευτυχία ενός ατόμου. Καθώς επίσης και να εισάγουμε μια λογική μέτρησης της ευτυχίας.

Ακολούθως, αναλύουμε τις μεταρρυθμίσεις που έχουν γίνει διεθνώς στα συνταξιοδοτικά συστήματα αρκετών χωρών μελετώντας τις επιπτώσεις στην κάθε περίπτωση.

Τέλος, και έχοντας πλέον το κατάλληλο υπόβαθρο, χρησιμοποιούμε μικρο-δεδομένα που προέρχονται από το SHARE προσπαθώντας να επιβεβαιώσουμε την αρχική μας υπόθεση.

Κεφάλαιο 2: Ασφαλιστικό Πρόβλημα – Συνταξιοδοτικά Προγράμματα

Στο παρόν κεφάλαιο κάνουμε μια περεταίρω ανάλυση του ασφαλιστικού προβλήματος, αναλύοντας τις αιτίες του και κατ' επέκταση τρόπους αντιμετώπισης του. Έπειτα, πραγματοποιείται μια εκτενή ανάλυση των συνταξιοδοτικών συστημάτων αναφέροντας τα είδη τους, τις κατηγορίες τους ως προς τη χρηματοδότηση τους και τους πυλώνες πάνω στους οποίους στηρίζονται. Τέλος, αφού πρώτα εισάγουμε την έννοια του ρίσκου, καταλήγουμε στην «ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου δίνοντας δυο διαφορετικούς ορισμούς και αναλύοντας τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της.

1. Πώς το γενικό πρόβλημα καταλήγει σε αλλαγές σε ατομικό επίπεδο (πρόβλημα της γήρανσης)

Τα συστήματα συντάξεων έχουν δυο πλευρές. Προσφέρουν κάλυψη στα άτομα (μικροοικονομική πλευρά) και στην οικονομία (μακροοικονομική πλευρά). Το προσδόκιμο ζωής παγκοσμίως αυξάνεται τόσο για άντρες όσο και λίγο περισσότερο για γυναίκες. Αυτό σε συνδυασμό με την μείωση της γεννητικότητας οδηγούν στο πρόβλημα της γήρανσης, δηλαδή στην αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων εκ του συνόλου του πληθυσμού, δηλαδή μείωση των διαθέσιμων εργαζομένων. Αυτό το γεγονός προκαλεί πιέσεις στο κράτος για δαπάνες στο τομέα των συντάξεων και της ιατρικής περίθαλψης. Κατά αυτόν το τρόπο θα αυξηθούν σημαντικά οι κρατικές δαπάνες ως ποσοστό του ΑΕΠ για συντάξεις και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος απαιτείται η χρησιμοποίηση των ηλικιωμένων σε επαγγελματικό επίπεδο καθώς και άλλων κοινωνικών ομάδων που αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα ανεργίας όπως γυναίκες και νέοι. Επιπλέον η ανάπτυξη των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης είναι ζωτικής σημασίας τόσο για την ευημερία των σημερινών και μελλοντικών συνταξιούχων όσο και για την εξάλειψη του δημογραφικού προβλήματος. Η αγνόηση του προβλήματος της γήρανσης είναι ένα μεγάλο λάθος καθώς έρευνες δείχνουν ότι τα αρνητικά αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης θα είναι ασήμαντα μπροστά σε αυτά της δημογραφικής κρίσης. Το εργατικό δυναμικό θα μειώνεται όλο και περισσότερο με το

πέραςμα των χρόνων μέχρι που σε κάποιες χώρες η μείωση της οικονομικής ανάπτυξης υπολογίζεται να φτάσει το ένα τρίτο. Η υπογεννητικότητα θα επιβαρύνει ακόμα περισσότερο την κατάσταση αφού τα επίπεδα γεννητικότητας είναι χαμηλότερα του ορίου αναπλήρωσης (δηλαδή πιο απλά γεννιούνται περισσότεροι από ότι πεθαίνουν) (Τήνιος, 2010 και The Economist, 2004, 2009).

2. Αντιμετώπιση του προβλήματος της γήρανσης

2.1 Μέσω αύξησης του ΑΕΠ

Μόνο η αλλαγή του συνταξιοδοτικού συστήματος δεν επαρκεί για την αντιμετώπιση του ασφαλιστικού προβλήματος. Απαιτείται ταυτόχρονη αύξηση του ΑΕΠ.

Όπως είπαμε και νωρίτερα το πρόβλημα της γήρανσης προκαλεί αύξηση των δαπανών ως ποσοστό του ΑΕΠ για συντάξεις και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Επομένως μια σημαντική βοήθεια θα ήταν να προχωρήσουμε σε κινήσεις που θα ενίσχυαν την αύξηση του ΑΕΠ.

Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ εξαρτάται από το ποσοστό συμμετοχής του πληθυσμού στην εργασία, το παραγωγικό κεφάλαιο ανά εργαζόμενο και από την παραγωγικότητα. Άρα η αύξηση του ΑΕΠ απαιτεί αύξηση των τριών αυτών παραγόντων.

2.2 Συστήματα χρηματοδότησης και παραγωγή

Εάν ένα κράτος χρησιμοποιεί **διανεμητικό σύστημα** θα πρέπει ο αριθμός των συνταξιούχων επί τη μέση σύνταξη να ισούται με τον αριθμό των ασφαλισμένων επί τη ποσοστιαία εισφορά τους μέσω μισθού τους που θα υποχρεούνται να παρέχουν για τη κάλυψη των συνταξιοδοτικών παροχών. Δηλαδή η σημερινή γενιά εργαζομένων να χρηματοδοτεί τη προηγούμενη γενιά εργαζομένων. Όμως η επίδραση του δημογραφικού προκαλεί ανισορροπίες που είναι δύσκολο να ξεπεραστούν. Ως απόρροια του δημογραφικού και σε χώρες που δεν έχουμε εισροές εργαζομένων, πέφτει το ΑΕΠ κατά επέκταση πέφτουν οι μισθοί των ασφαλισμένων άρα και οι εισφορές τους για τις συντάξεις επομένως και οι συντάξεις οι ίδιες. Αντ' αυτού ο αριθμός των συνταξιούχων αυξάνεται.

Εδώ έρχεται το **κεφαλαιοποιητικό σύστημα** όπου οι ασφαλισμένοι εξασφαλίζουν μονοί τους τις συντάξεις μέσω αποταμιεύσεων που επενδύονται. Οι πιθανές επενδυτικές κινήσεις είναι οι εξής:

- Επένδυση σε χρηματοπιστωτικά προϊόντα: μια πτώση του ΑΕΠ οδηγεί σε περισσότερη κατανάλωση από αποταμίευση δηλαδή σε υπερβάλλουσα ζήτηση στην αγορά προϊόντων και πληθωρισμό των τιμών. Επομένως οι τίτλοι που κρατούν τόκο πρότερης επένδυσης αξίζουν λιγότερο
- Επένδυση σε μετοχές: πώληση μετοχών λόγω κατανάλωσης αφού οι αγοραστές που θα θέλουν να χρηματοδοτήσουν τα γηρατεία τους (εργαζόμενοι) θα είναι λιγότεροι από τους πωλητές (συνταξιούχοι). Επομένως θα έχουμε υπερβάλλουσα πρόσφορα μετοχών άρα και μείωση της αξίας τους. Άρα και πάλι αδιέξοδο αν δεν καταφέρουμε να αυξήσουμε το ΑΕΠ

Μέσω της αύξησης του ΑΕΠ:

- Πρώτον : θα αυξηθεί ο μισθός των εργαζομένων πράγμα που θα αντισταθμίσει τη μείωση του αριθμού των εργαζομένων
- Και δεύτερον : ο κάθε ασφαλισμένος θα είναι πιο παραγωγικός, δηλαδή θα μπορεί να καλύψει την υπερβάλλουσα πρόσφορα μετοχών και η αυξημένη παράγωγη θα μπορεί να εξαλείψει την υπερβάλλουσα ζήτηση αγοραίων προϊόντων

(βλέπεBarf, 2004)

2.3 Άλλοι τρόποι αντιμετώπισης του προβλήματος

Η αντιμετώπιση του προβλήματος της γήρανσης μπορεί να πραγματοποιηθεί και με άλλους τρόπους:

- Αύξηση της **παραγωγικότητας** με δεδομένη τη μείωση του εργατικού δυναμικού με τους εξής τρόπους:
 - Αύξηση του κατά κεφαλήν παραγωγικού κεφαλαίου των εργαζομένων μέσω επενδύσεων (με σημαντικό σημείο την καθοδήγηση των ατόμων προς την αποταμίευση)
 - Βελτίωση του ανθρωπίνου κεφαλαίου μέσω εκπαίδευσης και σύνδεσης με την παράγωγη
 - Ασφαλιστικά συστήματα που ενισχύουν τη προσαρμοστικότητα

- Αύξηση του εργατικού δυναμικού μέσω χρησιμοποίησης συγκεκριμένων ομάδων:
 - Πρόσληψη γυναικών: οι γυναίκες είναι μια ομάδα ατόμων που αντιμετωπίζει τη προκατάληψη των εργοδοτών. Επιπλέον υπάρχει και η λανθασμένη αντίληψη ότι οι γυναίκες πρέπει να επιλέξουν ή καριέρα ή οικογένεια κάτι το οποίο καταρρίφθηκε από το μεσογειακό παράδοξο που δείχνει ότι οι γυναίκες που εργάζονται παρουσιάζουν μεγαλύτερη γονιμότητα εξαιτίας της ανεξαρτησίας και της καλής οικονομικής κατάστασης που τους προσφέρει η δουλειά τους
 - Πρόσληψη παραγωγικών ηλικιωμένων: Η μέση ηλικία αποχώρησης από την εργασία όλο και μειώνεται παρ' όλο που το ελάχιστο όριο συνταξιοδότησης συνεχώς αυξάνεται. Αυτό οφείλεται τόσο στη πρόσφορα εργασίας (δηλαδή οι εργοδότες είναι αρνητική στη πρόσληψη ηλικιωμένων, παρ' όλο που με τα χρόνια αποκτούν εμπειρία, επειδή μειώνονται και οι σωματικές τους ικανότητες) όσο και στη ζήτηση εργασίας (δηλαδή κατά ποσό θα επιλέξουν οι εργαζόμενοι να θυσιάσουν τον ελεύθερο χρόνο που θα τους προσφέρει η συνταξιοδότηση για να εξασφαλίσουν επιπλέον κατανάληψη, αλλά αυτό το θέμα θα το αναλύσουμε εκτενέστερα στα οικονομικά της συμπεριφοράς)
 - Πρόσληψη μεταναστών: οι μετανάστες είναι μια ομάδα ατόμων που αναμένεται να παίξει πολύ σημαντικό ρόλο στη αντιμετώπιση του προβλήματος της γήρανσης πάντα λαμβάνοντας υπόψιν το τόπο προέλευση τους
 - Πρόσληψη νέων και εξάλειψη νεανικής ανεργίας: το μεγαλύτερο ποσοστό νέων τόσο στην Ελλάδα όσο και σε όλο το κόσμο έρχεται αντιμετώπιση με την ανεργία. Ωστόσο η αξιοποίηση των ανέργων νέων μπορεί να είναι το κλειδί στη δημιουργία μιας ποιο παραγωγικής χώρας
- Εξισορρόπηση των ανισοτήτων:

Επίλυση, μέσω καλύτερης κατανομής των ωφελειών των ασφαλισμένων, του προβλήματος της ανισορροπίας που υπάρχει μεταξύ εργατικών κλαδών της οικονομίας όπου κάποιοι προνομιούχοι έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση στους κοινωνικούς πόρους και βρίσκονται σε προστατευμένους χώρους
- Τέλος μέσω μείωσης του δημόσιου χρέους (καθώς μιλάμε για ένα μακροοικονομικό πρόβλημα):

Συμφώνα με μελέτες αρκετές χώρες στο τομέα της κοινωνικής ασφάλισης παρουσίασαν έλλειμμα σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Αυτό μας δείχνει ότι ο τομέας των συντάξεων επηρεάζεται άμεσα από τις οικονομικές συνθήκες. Γενικά το ασφαλιστικό σύστημα στηρίζεται σημαντικά στο κράτος ειδικά στα πλαίσια του πρώτου πυλώνα και έτσι αντιμετωπίζει προβλήματα όταν το κράτος δεν είναι σε θέση να βοηθήσει το σύστημα στη διατήρηση του επίπεδου των συνταξιοδοτικών παροχών. Αλλά αυτή η σχέση είναι αμφίδρομη καθώς και το συνταξιοδοτικό σύστημα επηρεάζει άμεσα την οικονομική κατάσταση μιας χώρας δημιουργώντας αφανές χρέος. Λέγεται αφανές επειδή η παρούσα αξία του θεωρείται μηδέν άρα θεωρείται ότι η φορολογία επαρκεί για τη κάλυψη του. Το χρέος αυτό είναι υγιές να υπάρχει και να ανακυκλώνεται από γενιά σε γενιά αρκεί να μην αυξάνεται ως ποσοστό του ΑΕΠ (Τήνιος, 2010).

Επομένως, οι κρίσιμες προσαρμογές πρέπει να είναι μακροοικονομικές οι οποίες όμως πρέπει να μεταφράζονται σε αλλαγές στην συμπεριφορά των ατόμων. Μόνο έτσι μπορεί να παρουσιαστούν θετικά αποτελέσματα.

3. Πληροφορίες για τα Συνταξιοδοτικά Συστήματα

3.1 *Είδη Συνταξιοδοτικών Συστημάτων*

Υπάρχουν δυο συστήματα με βάση τα οποία υπολογίζεται η σύνταξη του εκάστου ατόμου:

- Σύστημα καθορισμένων παροχών: ο υπολογισμός σύνταξης γίνεται βάση των τελευταίων μισθών. Σε αυτά τα συστήματα η θεμελίωση δικαιωμάτων συνδέεται με τις αποδοχές και την επαγγελματική σταδιοδρομία (η μελλοντική συνταξιοδοτική παροχή προκαθορίζεται και το σύστημα την υπόσχεται στο μέλος). Ο χρηματοδότης του συστήματος αναλαμβάνει κατά κανόνα τον επενδυτικό κίνδυνο και, συχνά, και τον κίνδυνο μακροζωίας: αν οι παραδοχές για τα ποσοστά επενδυτικής απόδοσης ή για το προσδόκιμο ζωής δεν επαληθευθούν, ο χρηματοδότης πρέπει να αυξήσει τις εισφορές του για να πληρώσει τη σύνταξη που έχει υποσχεθεί. Συνήθως πρόκειται για επαγγελματικά συστήματα
- Σύστημα καθορισμένων εισφορών: τα άτομα δίνουν περιοδικές εισφορές οι οποίες συσσωρεύονται και τοκίζονται και από αυτές προέρχεται η εκάστοτε σύνταξη. Σε αυτά τα συστήματα προκαθορίζεται το επίπεδο εισφορών και όχι η

τελική παροχή: δεν δίνεται καμία υπόσχεση για την τελική συνταξιοδοτική παροχή. Τα συστήματα καθορισμένων εισφορών μπορεί να είναι δημόσια, επαγγελματικά ή ατομικά: οι εισφορές μπορεί να καταβάλλονται από το άτομο, τον εργοδότη και/ή το κράτος, ανάλογα με τους κανόνες του συστήματος. Το επίπεδο της σύνταξης εξαρτάται από την απόδοση της επιλεγθείσας επενδυτικής στρατηγικής και από το επίπεδο εισφορών. Συνεπώς, το κάθε επιμέρους μέλος του συστήματος φέρει τον επενδυτικό κίνδυνο και συχνά αποφασίζει για τον τρόπο μετριασμού αυτού του κινδύνου

Επιπροσθέτως τα συστήματα καθορισμένων εισφορών στηρίζονται σε τέσσερις ιδιότητες:

- Σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή πρέπει η παρούσα αξία των ατομικών παροχών του κάθε ασφαλισμένου να ισούται με το ύψος του ατομικού του λογαριασμού
- Να διατηρείται ένα σταθερό ύψος εισφοράς, τα συνολικά περιουσιακά στοιχεία του συστήματος καθορισμένων εισφορών πρέπει να ισούνται ή να ξεπερνούν τις συνολικές υποχρεώσεις
- Το σύστημα καθορισμένων εισφορών είναι κατασκευασμένο σαν μια ράντα ζωής, αντικατοπτρίζοντας το προσδόκιμο ζωής κατά τη συνταξιοδότηση
- Η δημοσιονομική ισορροπία απαιτεί οι λογαριασμοί να αποτιμώνται με βάση το επιτόκιο $g+r$ όπου g είναι ο βαθμός αύξησης του ΑΕΠ της χώρας και r ισούται με $[(PV(A)/PV(L))-1]$, όπου $PV(A)$ είναι η παρούσα αξία των περιουσιακών στοιχείων του συστήματος, ενώ $PV(L)$ είναι η παρούσα αξία των υποχρεώσεων του συστήματος (Blake, 2006, σελ. 5-6)

3.2 Υβριδικά συστήματα

Έκτος από τα συνταξιοδοτικά συστήματα καθορισμένων παροχών και καθορισμένων εισφορών υπάρχει και μια τρίτη κατηγορία συνταξιοδοτικών συστημάτων η οποία έχει αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια και γίνεται όλο και πιο δημοφιλής σε πολλές χώρες παγκοσμίως, τα λεγόμενα υβριδικά συστήματα.

Τα υβριδικά συστήματα έχουν στοιχεία τόσο από τα συστήματα καθορισμένων παροχών όσο και από τα συστήματα καθορισμένων εισφορών και γενικότερα ο κίνδυνος αναλαμβάνεται από κοινού από τον διαχειριστή και τους δικαιούχους του συστήματος. Τα κυριότερα υβριδικά συστήματα είναι τα εξής:

- Διαδοχικά υβριδικά συστήματα τα οποία διαθέτουν ένα στοιχείο συστήματος καθορισμένων εισφορών για τους ασφαλισμένους κάτω από μια ορισμένη ηλικία και ένα στοιχείο συστήματος καθορισμένων παροχών για τους ασφαλισμένους που έχουν ηλικία πάνω από το όριο που έχει τεθεί
- Υβριδικό σύστημα συνδυασμού το οποίο περιλαμβάνει ένα σύστημα καθορισμένων παροχών για εργαζόμενους με μισθό μέχρι ένα όριο και ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών για τους εργαζόμενους που λαμβάνουν μισθό πάνω από αυτό το όριο
- Ρυθμίσεις που στηρίζουν το σύστημα. Στη κατηγορία αυτή έχουμε δυο είδη:
 - Το πρώτο είναι ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών με στήριξη από ένα σύστημα καθορισμένων παροχών. Ένα τέτοιο σύστημα προσφέρει μια ελάχιστη σύνταξη βασιζόμενη στη σύνταξη που θα πρόσφερε ένα σύστημα καθορισμένων παροχών με βάση τον ίδιο μισθό και τα ίδια χρόνια εργασίας
 - Το δεύτερο είναι ένα σύστημα καθορισμένων παροχών με στήριξη από ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών. Ένα τέτοιο σύστημα προσφέρει ένα συγκεκριμένο ποσό σε αυτούς που θα αποχωρίσουν πρόωρα. Η αξία της παροχής με βάση το τελευταίο μισθό που προσφέρεται είναι εγγυημένα μεγαλύτερη ή ίση με τη παροχή που θα πρόσφερε ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών προσθέτοντας τις εισφορές και τα επιτόκια από τις επενδύσεις
- Σύστημα ταμειακής ισορροπίας το οποίο είναι ένα σύστημα καθορισμένων παροχών όπου η παροχή ορίζεται ως ένας ξεχωριστός λογαριασμός μέσα στο σύστημα. Στη συνέχεια ορίζεται το ύψος της εισφοράς και το ύψος της απόδοσης από επενδύσεις που πρόκειται να πιστωθούν στο λογαριασμό. Το ποσό που θα έχει συγκεντρωθεί κατά τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου θα χρησιμοποιηθεί για την αγορά μιας ράντας. Αυτό το σύστημα μοιάζει με σύστημα καθορισμένων εισφορών και είναι ιδιαίτερα συνηθισμένο στην Αμερική
- Σύστημα στοχευόμενων παροχών το οποίο αποτελεί ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών με σκοπό όμως να εξασφαλίσει ένα συγκεκριμένο ποσό σύνταξης. Έτσι οι εισφορές με το καιρό θα πρέπει να προσαρμόζονται αν το ποσό που έχει συγκεντρωθεί είναι μικρότερο ή μεγαλύτερο από αυτό που έχει τεθεί ως στόχος (Blake, 2006, σελ. 8)

- Τα συστήματα «πολλαπλών πυλώνων» αποτελούν μια ειδική περίπτωση, η οποία είναι πολύ σημαντική στην Ευρώπη (στρώσεις συντάξεων) και θα εξεταστεί αναλυτικότερα στην ενότητα 3.4.

3.3 Κατηγορίες Συνταξιοδοτικών Συστημάτων ως προς την χρηματοδότηση τους

Επιπλέον τα συστήματα συντάξεων χωρίζονται σε δυο κατηγορίες ως προς την χρηματοδότηση τους:

- Το διανεμητικό σύστημα: δηλαδή η σημερινή γενιά εργαζομένων να καλύπτει τις ανάγκες της σημερινής γενιάς συνταξιούχων. Με άλλα λόγια είναι ένα σύστημα στο οποίο οι τρέχουσες εισφορές χρηματοδοτούν τις τρέχουσες συνταξιοδοτικές δαπάνες
- Το κεφαλαιοποιητικό σύστημα: οι εργαζόμενοι αποταμιεύουν ώστε να εξασφαλίσουν τις μελλοντικές συντάξεις τους. Με άλλα λόγια είναι ένα σύστημα στο οποίο οι υποσχέσεις παροχών υποστηρίζονται από ένα σύνολο περιουσιακών στοιχείων τα οποία διαχωρίζονται και επενδύονται με σκοπό την κάλυψη των υποχρεώσεων του συστήματος για πληρωμές παροχών, καθώς προκύπτουν. Τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα μπορεί να είναι είτε συλλογικά είτε ατομικά

3.4 Πυλώνες Συνταξιοδοτικών Συστημάτων

Τέλος υπάρχουν τρεις πυλώνες πάνω στους οποίους στηρίζεται το σύστημα συντάξεων παγκοσμίως:

- 1^{ος} Πυλώνας: Δημοσιές συντάξεις

Η όπως αλλιώς ονομάζεται κοινωνική (δημόσια) ασφάλιση. Ο πυλώνας αυτός είναι ένα διανεμητικό (unfunded ή pay-as-you-go system-PAYG) σύστημα συντάξεων που η παρούσα γενιά εργαζομένων χρηματοδοτεί τη παρούσα γενιά συνταξιούχων. Τη διαχείριση του συστήματος αναλαμβάνει το κράτος ή δημόσιοι φορείς και η συμμετοχή είναι υποχρεωτική. Οι εισφορές είναι συνήθως συνάρτηση του ύψους των «τελικών» αποδοχών (υπολογισμένων με κάποιο τρόπο), οι οποίες όμως δεν είναι γνωστές εκ των προτέρων. Οι παροχές του συστήματος, οι οποίες έχουν τη μορφή τακτικών καταβολών σύνταξης ή/και εφ' άπαξ πληρωμής, είναι εγγυημένες από το

δημόσιο και συνήθως προκαθορισμένες, υπό την έννοια ότι ορίζεται κάποιο ποσό είτε ως απόλυτο μέγεθος, είτε σε σχέση με κάποιο μέγεθος αναφοράς.

➤ 2^{ος} Πυλώνας: Συλλογικές ή επαγγελματικές συμβάσεις συντάξεων

Ο πυλώνας αυτός περιλαμβάνει συλλογικά σχήματα για επαγγελματικές ομάδες. Νομικά συχνά θεωρείται ως ένα είδος αναβληθείσας αμοιβής. Η διαχείριση του ταμείου γίνεται από ιδιωτικά ασφαλιστικά ταμεία ή ασφαλιστικές εταιρείες ή εταιρίες που χρηματοδοτούν τα ταμεία. Η συμμετοχή είναι είτε υποχρεωτική είτε προαιρετική. Ο δεύτερος πυλώνας προσφέρεται από εταιρείες με τη μορφή επαγγελματικού συνταξιοδοτικού συστήματος ή πλάνου, ενώ οι ίδιες οι εταιρίες συνηθίζουν να χρηματοδοτούν τέτοια προγράμματα. Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα είναι χρηματοδοτούμενα για παράδειγμα από εισφορές και ασφάλιστρα των εργοδοτών και των εργαζομένων και από τις επενδυτικές επιστροφές αυτών των εισφορών. Η σύνταξη του κάθε εργαζόμενου πληρώνεται από τα δεδουλευμένα του όταν συνταξιοδοτηθεί. Κάποιες φορές τα δεδουλευμένα δίνονται σε μια ασφαλιστική εταιρεία η οποία με τη σειρά της δίνει μια ασφάλεια ζωής στους συνταξιούχους.

➤ 3^{ος} Πυλώνας: Ατομικές συντάξεις

Δηλαδή μιλάμε για ατομικά μακροπρόθεσμα αποταμιευτικά προγράμματα. Τέτοια προγράμματα προσφέρονται από ασφαλιστικές εταιρείες προς τους εργαζόμενους μεμονωμένα και ο κάθε ασφαλισμένος αποφασίζει μόνος του. Κάποιες φορές μπορεί να συμμετάσχουν εργοδότες ή το κράτος, συχνά μέσω φορολογικών κινήτρων. Αποτελεί ουσιαστικά ένα είδος αποταμίευσης και έτσι η συμμετοχή είναι προαιρετική.

➤ Επιπλέον Τέταρτος Πυλώνας (εργασία συνταξιούχων)

Όμως ο «οργανισμός της Γενεύης» (Geneva Association – ο κορυφαίος διεθνής ασφαλιστικός οργανισμός) εξέδωσε ένα σύστημα τεσσάρων πυλώνων αντί τριών το οποίο αναγνωρίστηκε και στην Αμερική. Οι τρεις πρώτοι πυλώνες παραμένουν, δηλαδή η κοινωνική ασφάλιση, τα επαγγελματικά προγράμματα και τα ατομικά προγράμματα. Επιπλέον όμως εμφανίζεται και ένας νέος πυλώνας ο λεγόμενος τέταρτος πυλώνας ο οποίος εκφράζει τη μελλοντική ανάγκη για μια ευμετάβλητη επέκταση της εργασίας, κυρίως σε βάση μερικής απασχόλησης, με σκοπό τη

χρηματική ενίσχυση από τους τρεις υπάρχοντες πυλώνες. Με πιο απλά λόγια μετά από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν συγκεντρώθηκαν στοιχεία για τη προέλευση του εισοδήματος των ηλικιωμένων. Οι τρεις πρώτες πηγές εκφράζουν και τους τρεις γνωστούς πυλώνες. Όμως εμφανίστηκε και μια άλλη πηγή εισοδήματος για τους ηλικιωμένους που εργάζονται σε μερική απασχόληση με σκοπό να ενισχύουν το εισόδημα που λαμβάνουν από τις άλλους τρεις πυλώνες. Έτσι, εμφανίστηκε και ο τέταρτος πυλώνας της μερικής απασχόλησης των ηλικιωμένων (Yung-Ping, 1996, σελ. 469-477).

3.5 Κατηγορίες Μελών Συνταξιοδοτικών Συστημάτων

Όσον αφορά τα μέλη που απαρτίζουν ταιδιωτικά ή επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, υπάρχουν τρία είδη:

- Ενεργά μέλη που ακόμα δουλεύουν για την εταιρία και συνεχίζουν να πραγματοποιούν εισφορές
- Τα συνταξιοδοτημένα μέλη που έχουν αποσυρθεί από την εταιρία και λαμβάνουν σύνταξη
- Και τα αναβαλλόμενα μέλη που δεν εργάζονται πλέον για την εταιρία και δεν έχουν ακόμη συνταξιοδοτηθεί, αλλά έχουν δικαίωμα να απαιτούν σύνταξη από την εταιρία για τα δεδουλευμένα τους στη εταιρία μέχρι ένα συγκεκριμένο χρονικό σημείο. Χρήματα τα οποία δικαιούνται να λάβουν όταν συνταξιοδοτηθούν από τη τελική τους δουλειά (Blake, 2006, σελ. 6)

4. Συντάξεις - Ρίσκα (Κίνδυνοι)

Πρώτα από όλα θα ορίσουμε τι είναι ρίσκο. Ρίσκο είναι ο κίνδυνος που αναλαμβάνουμε σε μια ενέργεια και μπορεί να μετρηθεί ποσοτικά. Ή αλλιώς είναι το να γνωρίζεις ότι δεν γνωρίζεις κάτι. Σε αντίθεση με την αβεβαιότητα όπου είναι να μην γνωρίζεις ότι δεν γνωρίζεις κάτι.

4.1 Κατηγορίες των σοκ

Οι κίνδυνοι που αναλαμβάνει το κράτος είναι η εμφάνιση κάποιων σοκ:

- Μακροοικονομικά σοκ: όπως ξαφνική μείωση της παράγωγης

- Πληθωριστικά σοκ: ο πληθωρισμός είναι ένας κίνδυνος που δεν ασφαλίζεται και όσες φορές επιχειρήθηκε κατέληξε σε αποτυχία. Η καλύτερη αντιμετώπιση επιτυγχάνεται μέσω ενός διανεμητικού συστήματος
- Δημογραφικά σοκ: επίσης είναι πολύ δύσκολο να προληφθούν
- Πολιτικά σοκ: μεγάλης σημασίας για όλα τα συστήματα

Επιπλέον κίνδυνοι είναι ο κίνδυνος διαχείρισης (πιο σωστά κακοδιαχείρισης), ο κίνδυνος επένδυσης (επιλογής λανθασμένων επενδύσεων) και ο κίνδυνος ράντας (αφού ο υπολογισμός της ράντας βασίζεται στο προσδόκιμο επιβίωσης και μια αύξηση του μπορεί να οδηγήσει σε χρεωκοπία).

4.2 Τρόποι αντιμετώπισης των κινδύνων

Κάποιοι από τους καλύτερους τρόπους αντιστάθμισης κινδύνων είναι οι έξης:

- Hedging (φραγή κίνδυνου): αποφυγή πιθανών απωλειών μέσω αποφυγής πιθανών κερδών
- Insuring (ασφάλιση): αποφυγή πιθανής απώλειας, χωρίς όμως να αποκλείεται πιθανό κέρδος σε βελτίωση των συνθηκών, μέσω της καταβολής ασφάλιστρου σε έναν ασφαλιστικό οργανισμό
- Diversifying (διαφοροποίηση): αλλιώς διασπορά κίνδυνου. Δηλαδή επιλογή επένδυσης μικρών πόσων σε πολλές επενδύσεις έναντι επένδυσης ενός μεγάλου ποσού σε μια επένδυση

4.3 Ο ρόλος του κράτους

Η διατήρηση του κρατικού μηχανισμού τόσο για την εξυγίανση του ασφαλιστικού συστήματος όσο και την αντιμετώπιση των κινδύνων που η εξυγίανση αυτή εμπεριέχει είναι απαραίτητη. Σε κάθε αλλαγή του συστήματος ο ρόλος του κράτους είναι μεγάλης σημασίας για να επιτευχθεί μακροοικονομική σταθερότητα και για την ύπαρξη μιας εποπτικής αρχής. Επίσης, το κράτος καλείται να βοηθήσει στην κάθε προσπάθεια αποτελεσματικής μεταρρύθμισης απλουστεύοντας τις διαδικασίες και μειώνοντας με τα εμπόδια τα οποία πιθανότατα θα βρεθούν αντιμέτωποι οι ασφαλισμένοι.

5. «Ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου

5.1 Ορισμοί της «ιδιωτικοποίησης» του ρίσκου

Μακροοικονομικός Ορισμός

Εδώ έρχεται η αντιμετώπιση μέσω ιδιωτικοποίησης του ρίσκου. Δηλαδή η τάση να μεταφέρεται το ρίσκο από τα ασφαλιστικά ταμεία στους ασφαλισμένους. Αυτό γίνεται μέσω της συμμετοχής των ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιρειών στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και πιο συγκεκριμένα η δραστηριοποίηση τους στον λεγόμενο δεύτερο πυλώνα δηλαδή τα επαγγελματικά ταμεία. Αυτό που προσπαθεί να προωθηθεί είναι να δοθεί η δυνατότητα σε ασφαλιστικές επιχειρήσεις να διαχειρίζονται ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης καθώς και να ιδρύουν ανοικτά ταμεία επαγγελματικής συνταξιοδότησης. Με πιο απλά λόγια μιλάμε για συνταξιοδοτικά προγράμματα (είτε συστήματα καθορισμένων παροχών είτε συστήματα καθορισμένων εισφορών) συγκεκριμένων επαγγελματικών κλάδων που θα δίνεται η δυνατότητα στους δικαιούχους να δηλώνουν τα ασφάλιστρα ως δαπάνες και να τους αφαιρείται από το φορολογητέο εισόδημα το αντίστοιχο ποσό. Με αυτόν τον τρόπο θα καταφέρουν οι πολίτες να καλύψουν τις μειώσεις στις οποίες υπόκεινται οι συντάξεις τους.

Σαν αποτέλεσμα η ανάπτυξη ιδιωτικής ασφάλισης καθώς και η συνολική συμμετοχή της στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης πρόκειται να βοηθήσει σημαντικά την οικονομία του κράτους κυρίως σε ότι αφορά το ύψος των ελλειμμάτων της. Ταυτόχρονα θα ενισχυθεί σημαντικά και ο κλάδος των ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιρειών ο οποίος παρουσιάζουν μεγάλες προοπτικές ανάπτυξης κατά κόρον στο τομέα της κοινωνικής ασφάλισης.

Στον αντίποδα ένα θέμα που αποτελεί τροχοπέδη στο εγχείρημα αυτό είναι ότι η ολοένα και πιο επιβαρημένη οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών δεν αφήνει μεγάλα περιθώρια στους πολίτες για αποταμιεύσεις με σκοπό την κοινωνική ασφάλιση και κατ' επέκταση δεν αφήνει μεγάλα περιθώρια στο πρόγραμμα να ευδοκιμήσει.

Μικροοικονομικός Ορισμός

Στα πλαίσια της μικροοικονομικής διάστασης της ιδιωτικοποίησης του ρίσκου αναφερόμαστε στη κατανομή του ρίσκου μεταξύ του ασφαλισμένου και του ασφαλιστικού φορέα, δηλαδή στη λήψη της ευθύνης για την εξασφάλιση της σύνταξης. Με άλλα λόγια μιλάμε για το ποιος επωμίζεται όλο το κόστος που μπορεί να προκληθεί από απρόσμενα γεγονότα, όπως μια αύξηση του προσδόκιμου ζωής των ασφαλισμένων. Επιπλέον, όταν λέμε ιδιωτικοποίηση του ρίσκου μπορούμε να μιλάμε για μετατόπιση από ένα σύστημα καθορισμένων παροχών σε ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών. Επομένως, δεδομένης της λογικής ότι στα συστήματα καθορισμένων παροχών όλη την ευθύνη για την εξασφάλιση της σύνταξης την επωμίζεται ο εργοδότης, ενώ στα συστήματα καθορισμένων εισφορών τη ευθύνη την επωμίζεται ο ασφαλισμένος, καταλαβαίνουμε ότι η ιδιωτικοποίηση του ρίσκου σε μικροοικονομική βάση ουσιαστικά σημαίνει μετατόπιση του κινδύνου από του εργοδότες στους ασφαλισμένους.

5.2 Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα της ιδιωτικοποίησης της κοινωνικής ασφάλισης

Πλεονεκτήματα

1. Η μείωση της κοινωνικής ασφάλισης με σκοπό τη χρηματοδότηση των ατομικών λογαριασμών δεν απαιτεί αύξηση των φόρων, κάτι το οποίο αποτελεί συνήθως τη τελευταία και λιγότερο δημοφιλή λύση των πολιτικών.
2. Η μείωση της κοινωνικής ασφάλισης μειώνει συνήθως τα έξοδα του κράτους βελτιώνοντας την οικονομική του κατάσταση.
3. Η εισαγωγή ατομικών συνταξιοδοτικών λογαριασμών δίνει τη δυνατότητα στο κράτος να μειώσει τις παροχές προς τους ασφαλισμένους χωρίς αυτοί να το αντιληφθούν. Κάτι τέτοιο συμβαίνει αφού δεν είναι εύκολο υπολογίσουν οι ασφαλισμένοι τις μελλοντικές παροχές που θα λάβουν από τους ατομικούς τους λογαριασμούς.

4. Οι ατομικοί λογαριασμοί αντιμετωπίζουν την επίδραση του δημογραφικού προβλήματος στο συνταξιοδοτικό σύστημα αφού ο κάθε ασφαλισμένος αποταμιεύει προς όφελος της δικής του σύνταξης και έτσι δεν εξαρτάται η βιωσιμότητα του συστήματος από τις μελλοντικές γενιές εργαζομένων.
5. Τέλος η διαχείριση του συνταξιοδοτικού συστήματος περνάει από τον δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα. Κάτι τέτοιο ενδυναμώνει οικονομικά τους ιδιωτικούς οργανισμούς.

Μειονεκτήματα

1. Ιδιωτικοποίηση σημαίνει κατά κύριο λόγο μετατόπιση του ρίσκου στους ασφαλισμένους. Κάτι τέτοιο είναι εξ' ορισμού μειονέκτημα καθώς ένα μεγάλο ποσοστό ασφαλισμένων περνάει από διάφορα στάδια κατά τη διάρκεια της ζωής του όπως σπουδές, ανεργία οικιακή εργασία, στα οποία δεν έχει τη δυνατότητα να πληρώσει για τη συνταξιοδότηση του.
2. Η μετατόπιση από καθολική κοινωνική ασφάλιση σε ιδιωτικούς συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς δημιουργεί οικονομική επιβάρυνση για το κράτος το οποίο θα στερηθεί μέρος των φορολογικών εισφορών που λαμβάνει από τους ασφαλισμένους ενώ την ίδια στιγμή θα πρέπει να παραμείνει φερέγγυο απέναντι τους. Αυτό θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί αν το κράτος δανειζόταν ένα πόσο ίσο με την αξία όλων των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών λογαριασμών, όμως κάτι τέτοιο θα δημιουργούσε μεγάλο μεταβατικό κόστος το οποίο θα επιβάρυνε σημαντικά την οικονομική κατάσταση της χώρας.
3. Τέλος, ένα σημαντικό πρόβλημα είναι τα έξοδα διαχείρισης των ατομικών λογαριασμών. Η κοινωνική ασφάλιση απαιτεί χαμηλά διαχειριστικά έξοδα ενώ αντίθετα οι ατομικοί λογαριασμοί εμπεριέχουν υψηλά έξοδα διαχείρισης τα οποία θα επιβαρύνουν κυρίως τις παροχές της πρώτης γενιάς που θα εγγραφεί στο νέο σύστημα.

(Orenstein,2009,σελ. 109)

Επομένως αυτό που διαφαίνεται από το πρώτο κεφάλαιο είναι ότι η ιδιωτικοποίηση του ρίσκου και η είσοδος στο δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών προγραμμάτων μπορεί να έχει ποικίλα αποτελέσματα στο συνταξιοδοτικό σύστημα μιας χώρας και στη προκειμένη περίπτωση στο ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Επομένως, αυτό που πρέπει να γίνει είναι να πρώτα να αναλύσουμε κάποιες

σημαντικές υποκατηγορίες της οικονομικής επιστήμης που αφορούν άμεσα τη επιτυχία ενός συνταξιοδοτικού προγράμματος. Δυο τέτοιες υποκατηγορίες είναι τα οικονομικά της συμπεριφοράς και τα οικονομικά της ευτυχίας. Στη συνέχεια και αφού έχουμε πλήρως κατανοήσει όλα τα στοιχεία που περικλείει η έννοια συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και τη σχέση τους με την οικονομία ενός κράτους, θα ξεκινήσουμε μια διεθνή αναφορά στα συνταξιοδοτικά συστήματα που χρησιμοποιούνται ανά το κόσμο καταλήγοντας και εμβαθύνοντας στη περίπτωση της Αμερικής και στη προσπάθεια της να υιοθετήσει το δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών προγραμμάτων προχωρώντας σε μια επικείμενη ιδιωτικοποίηση του ρίσκου. Τέλος, μέσω μιας εμπειρικής τεχνικής ανάλυσης θα επιχειρήσουμε μια επαλήθευση των υποθέσεων που έχουν γίνει ως εκείνη τη στιγμή, εξετάζοντας αν τα όσα σχολιάσαμε θεωρητικά ισχύουν τελικά στη πράξη μέσα από στοιχεία από διάφορες χώρες της Ευρώπης που χρησιμοποιούν και δεν χρησιμοποιούν το δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Κεφάλαιο 3: Οικονομικά της Συμπεριφοράς

Σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι να γνωρίσει ο αναγνώστης τα οικονομικά της συμπεριφοράς. Τα οικονομικά της συμπεριφοράς είναι μια επιστήμη η οποία διαφέρει από την παραδοσιακή μικρο-προσέγγιση στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται τον ορθολογισμό με τον οποίο δρουν οι περισσότεροι άνθρωποι. Ουσιαστικά, αυτό που προσπαθούν να ερευνήσουν τα οικονομικά της συμπεριφοράς είναι το ποιες είναι οι πραγματικές δυνάμεις που ωθούν τους ανθρώπους προς κάποια συμπεριφορά. Έτσι, θα μπορέσει ο αναγνώστης να αφογκραστεί καλύτερα τα αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης του 6^{ου} κεφαλαίου.

1. Ο τρόπος με τον οποίο σκέφτονται και συμπεριφέρονται οι άνθρωποι

Ξεκινώντας την ανάλυση των οικονομικών της συμπεριφοράς θα ασχοληθούμε με τη σκέψη του κάθε ατόμου μεμονωμένα και ειδικότερα με τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο κάθε άνθρωπος. Η αντίδραση του κάθε ανθρώπου στα ερεθίσματα του περιβάλλοντος του επηρεάζεται από δυο διαφορετικά συστήματα του εγκεφάλου του, το αυτόματο – διαισθητικό σύστημα (automatic system) και το σκεπτικό – λογικό σύστημα (reflective system).

Το αυτόματο σύστημα είναι άμεσο, πιο διαισθητικό και δεν συνοδεύεται από τη διαδικασία της σκέψης στις περισσότερες περιπτώσεις. Ουσιαστικά, είναι το σύστημα που επικαλούμαστε όταν ενεργούμε με βάση το ένστικτο όπως στη περίπτωση που σκύβουμε για να αποφύγουμε κάτι που κάποιος μας πέταξε ή όταν χαμογελάμε στο θέαμα ενός χαριτωμένου μικρού παιδιού.

Από την άλλη το σκεπτικό σύστημα δεν λειτουργεί με τον ίδιο τρόπο. Η διαδικασία λήψης μιας απόφασης είναι μεγαλύτερη και πιο συνειδητή. Επικαλούμαστε τη σκεπτικό μας σύστημα όταν θέλουμε να κάνουμε μια μαθηματική

πράξη ή όταν θέλουμε να πάρουμε μια σημαντική απόφαση για τη ζωή μας. Βέβαια, στα πλαίσια της αναλυτικής μας στάσης απέναντι σε ένα πρόβλημα πολλές φορές σκαφτόμαστε κάτι απότομα και δρούμε ανάλογα χρησιμοποιώντας το αυτόματο σύστημα μας. Επομένως, αρκετές φορές είναι λίγο δύσκολο να διαχωρίσουμε με ποιο σύστημα αντιδράσαμε σε μια κατάσταση (ThalerandSunstein, 2008, σελ. 19-20).

Οι άνθρωποι έχουν ακόμη αναπτύξει και άλλους μηχανισμούς για να παίρνουν αποφάσεις όπως είναι οι εμπειρικοί κανόνες. Μιλάμε για αξιωματικές υποθέσεις οι οποίες βοηθάμε κάποιον να δώσει απάντηση σε μια ερώτηση για την οποία στην πραγματικότητα δεν γνωρίζει τίποτα. Για παράδειγμα υποθέτουμε τα χρήματα με τα οποία αμείβεται ένας ηθοποιός είναι ανάλογα του αριθμού των ταινιών που έχει γυρίσει μέχρι τώρα. Επομένως, αν ερωτηθούμε πόσα χρήματα κερδίζει ένας ηθοποιός για τον οποίο δεν γνωρίζουμε τίποτα παρά μόνο ότι έχει γυρίσει πέντε ταινίες στη ζωή του και ταυτόχρονα ξέρουμε ότι ένας άλλος ηθοποιός που έχει γυρίσει δέκα ταινίες αμείβεται με δυο χιλιάδες ευρώ ανά ταινία τότε θα υποθέσουμε ότι και ο πρώτος ηθοποιός αμείβεται με χίλια ευρώ ανά ταινία. Αυτή η γραμμή λογικής είναι ένα είδος εμπειρικού κανόνα.

Επιπλέον, η συμπεριφορά των ατόμων και γενικότερα η λήψη των αποφάσεων τους επηρεάζεται από δυο σημαντικούς παράγοντες:

- Πρώτον, τη σχέση κέρδους και απώλειας. Σύμφωνα με έρευνες όταν ένα άτομο χάνει κάτι τότε γίνεται δυο φορές πιο δυστυχημένος από ότι θα γινόταν ευτυχημένος αν κέρδιζε κάτι ισόποσης αξίας. Ουσιαστικά, οι άνθρωποι αποφεύγουν την απώλεια. Για όλους τους ανθρώπους το κάθε περιουσιακό τους στοιχείο δεν εκφράζεται από μια μετρίσιμη αξία, έτσι όταν χάνουν κάτι δικό τους δυσαρεστούνται πολύ περισσότερο από ότι θα χαιρόντουσαν αν αποκτούσαν το ίδιο ακριβώς αντικείμενο. Η τάση των ανθρώπων να αποφεύγουν με κάθε τρόπο τις απώλειες τους φέρνει συχνά σε μια κατάσταση αδράνειας και τους δημιουργεί ένα δυνατό συναίσθημα να θέλουν να παραμείνουν με τα πράγματα τα οποία έχουν. Επομένως, η τάση αυτή των ατόμων τους εμποδίζει από το να πραγματοποιήσουν συναλλαγές τις οποίες υπό άλλες συνθήκες θα έκαναν. Έτσι, τα άτομα ωθούνται να μην προχωρήσουν σε αλλαγές στη ζωή τους ακόμη και εάν οι αλλαγές αυτές είναι προς όφελος τους.

- Δεύτερον, τη τάση των ατόμων για παραμονή στην ισχύουσα κατάσταση. Πιο απλά είναι η συνήθεια που αποκτάνε τα άτομα όταν παραμένουν σε μια κατάσταση για ένα χρονικό διάστημα. Η συνήθεια είναι μεγάλο κίνητρο για τους ανθρώπους και σίγουρα επηρεάζει σημαντικά την συμπεριφορά τους. Ένα άκρως κατατοπιστικό παράδειγμα είναι το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα TIAA-CREF το οποίο απευθυνόταν κυρίως σε καθηγητές πανεπιστήμιου. Αυτό το πρόγραμμα εμφανίστηκε τη δεκαετία του 80' και καθ' όλη τη λειτουργία του γνώρισε ελάχιστες αλλαγές από πλευράς ασφαλισμένων με αποκορύφωμα ότι ασφαλισμένοι οι οποίοι παντρευτήκαν συνέχισαν να δηλώνουν τη μητέρα τους σαν δικαιούχο. Της περισσότερες φορές αυτή η συμπεριφορά οφείλεται στην αδιαφορία των ατόμων να ασχολούνται με διάφορα θέματα που αφορούν τη ζωή τους (ThalerandSunstein, 2008, σελ. 19-20).

Τέλος, η τάση των ανθρώπων να αποφεύγουν την απώλεια και να παραμένουν στην ισχύουσα κατάσταση δείχνουν τη αξία της μετατροπής μιας επιλογής σε προεπιλογή. Η ύπαρξη μιας προεπιλογής σε διάφορες καταστάσεις επιλογών όπως στα συνταξιοδοτικά προγράμματα μπορεί να αποτελέσει ένα πολύ ισχυρό κίνητρο για τα ενδιαφερόμενα άτομα.

Πολλοί άνθρωποι όταν πρέπει να κάνουν μια επιλογή τότε διαλέγουν την επιλογή που απαιτεί τη λιγότερη προσπάθεια ή το δρόμο με τη λιγότερη αντίσταση. Αν σε μια επιλογή υπάρχει μια προεπιλογή, δηλαδή μια επιλογή όπου το άτομο δεν χρειάζεται να κάνει τίποτα για να την επιλέξει, τότε ένας μεγάλος αριθμός ατόμων θα επιλέξει αυτή την επιλογή ακόμη και αν δεν είναι η καλύτερη δυνατή. Αυτή η συμπεριφορά μπορεί να ενισχυθεί και άλλο αν η προεπιλογή συνοδεύεται από μια πρόταση ότι αυτή η επιλογή είναι η φυσιολογική ή ακόμη και η προτεινόμενη δράση για το κάθε άτομο.

2. Τι είναι τα οικονομικά της συμπεριφοράς και γιατί δημιουργήθηκαν

Είναι η εφαρμογή γνώσεων από την ψυχολογία στην οικονομική επιστήμη για τη δημιουργία μοντέλων συμπεριφοράς τα οποία θα μπορούν να προβλέψουν την αντίδραση των ατόμων σε συνθήκες αβεβαιότητας.

Αν όπως έχουμε προαναφέρει ρίσκο είναι να γνωρίζεις ότι δεν γνωρίζεις κάτι τότε αβεβαιότητα είναι να μην γνωρίζεις ότι δεν γνωρίζεις κάτι. Ακόμη η αβεβαιότητα κατηγοριοποιείται στην ενδογενή, την εξωγενή και τη στρατηγική αβεβαιότητα.

Τα οικονομικά της συμπεριφοράς δημιουργήθηκαν κατά κύριο λόγο για να εξακριβωθεί αν τα μελή μιας οικονομίας αντιδρούν ορθολογικά σύμφωνα πάντα με της επιταγές των μοντέλων που έχουν αναπτυχθεί, και αν όχι για ποιους λόγους συμβαίνει αυτό και πως μπορεί το φαινόμενο αυτό να αντιμετωπιστεί.

Όταν λεμέ ορθολογική συμπεριφορά εννοούμε κάτω από συνθήκες τέλει πληροφόρησης να δρα ένα άτομο αναλυτικά και μεθοδικά προς προώθηση του συμφέροντος του.

Αυτό πολλές φορές δεν συμβαίνει για τους εξής λόγους:

- Υπεραιοδοξία (δηλαδή υπερεκτίμηση των πιθανοτήτων επιτυχίας μιας ενεργείας)
- Άμεση λήψη απόφασης από τη πρώτη κιόλας εντύπωση
- Μεγαλύτερο ενδιαφέρον για το περιορισμό των ζημιών παρά για την επιδίωξη κερδών
- Λάθος προτεραιότητες
- «Ξεροκεφαλιά»
- Προκατάληψη (δηλαδή λήψη μέτρων κατά ενός κίνδυνου μόνο όταν βιώσουμε τις συνέπειες του)

(Τήνιος, 2012, σελ. 7)

Υπάρχουν πάντα και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την ορθολογική λήψη αποφάσεων των ατόμων ή ομάδων όπως είναι η επιλογή παρουσίασης των μειονεκτημάτων μιας λύσης αντί των πλεονεκτημάτων της ή και το αντίστροφο και η ανορθολογισμοί που εμφανίζονται στην αγορά και δεν αναμένονται.

3. Κοινωνικές επιρροές στη συμπεριφορά των ανθρώπων

Οι άνθρωποι επηρεάζονται σημαντικά από τη συμπεριφορά και τα πιστεύω των άλλων. Επομένως, ένας από τους καλύτερους τρόπους να ωθήσεις κάποιον προς μια συμπεριφορά είναι μέσα από τη κοινωνική επιρροή.

Η κοινωνική επιρροή εμφανίζεται με δυο μορφές:

- Μέσω πληροφοριών: με τον όρο πληροφορίες εννοούμε όλες τις λεπτομέρειες που σχετίζονται με ένα θέμα το οποίο χρήζει απόφασης από ένα άτομο. Βέβαια, στα πλαίσια της πληροφόρησης εντάσσεται και μια από τις πιο επικίνδυνες μορφές κοινωνικής επιρροής που είναι η διαφήμιση. Η διαφήμιση αποτελεί ένα κομμάτι που πρέπει να αναλυθεί μεμονωμένα, αυτό που όμως μπορούμε να πούμε είναι ότι παρέχει πολύ ισχυρά κίνητρα και πληροφορίες οι οποίες μπορεί να είναι από πλήρως κατατοπιστικές μέχρι τελείως παραπλανητικές.
- Και μέσω της κοινωνικής πίεσης του τι πιστεύουν οι άλλοι για εσένα: έρευνες έχουν δείξει ότι όταν κάποιος απαντά ένα ερωτηματολόγιο ανώνυμα οι απαντήσεις του διαφέρουν σημαντικά από αυτές που θα έδινε αν απαντούσε το ερωτηματολόγιο μπροστά σε άλλους ερωτώμενους. Επιπλέον, η τάση αυτή εκφράζεται και από την ένταξη σε μια ομάδα δράσης η οποία μοιράζεται τα ίδια πιστεύω. Στα πλαίσια αυτής της ομάδας το κάθε άτομο γίνεται συντηρητικότερο και εκφράζει πια τα συλλογικά πιστεύω σε βάρος των ατομικών του. Έτσι εμφανίζεται το φαινόμενο της ομαδικής άγνοιας. Σε αυτή τη περίπτωση για να λυθεί το πρόβλημα απαιτείται μια ώθηση που θα βοηθήσει το άτομο να αλλάξει τρόπο σκέψης.

Κοινωνικοί αναλυτές έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι μπορείς να οδηγήσεις τους ανθρώπους σε συγκεκριμένες συμπεριφορές προσφέροντας ένα απλό και προφανές «σλόγκαν». Μάζες ολόκληρες μπορούν να επηρεαστούν αν συγκεκριμένοι στόχοι γίνουν εμφανείς.

Τα κοινωνικά κίνητρα είναι τόσο ισχυρά ώστε μεγάλες εταιρίες ακόμα και κράτη ολόκληρα τα επικαλούνται προκειμένου να πετύχουν τους σκοπούς τους. Ολόκληρες προεκλογικές καμπάνιες έχουν στηριχθεί σε τέτοια κίνητρα καθώς και μεγάλες διαφημιστικές καμπάνιες πολυεθνικών εταιριών.

4. Σύνθετες Επιλογές

Ένα ακόμα πρόβλημα στη λήψη αποφάσεων των ανθρώπων είναι κάποιες σύνθετα δομημένες επιλογές. Οι άνθρωποι υιοθετούν διαφορετικές στρατηγικές για να κάνουν την επιλογή τους ανάλογα με το μέγεθος και τη πολυπλοκότητα των διαθέσιμων επιλογών. Όταν βρισκόμαστε αντιμέτωποι με ένα μικρό αριθμό από καλά

κατανοητές επιλογές τότε είμαστε σε θέση να εξετάσουμε τα χαρακτηριστικά όλων των εναλλακτικών επιλογών και να επιλέξουμε τη βέλτιστη. Όμως, όταν οι εναλλακτικές επιλογές είναι πάρα πολλές τότε είναι αρκετά δύσκολο για εμάς να κάνουμε έναν αποτελεσματικό έλεγχο και να επιλέξουμε τη καλύτερη επιλογή.

Στην περίπτωση που οι επιλογές που έχουμε στη διάθεση μας είναι πάρα πολλές τότε μια συνηθισμένη στρατηγική είναι να θέσουμε μια καλή επιλογή σαν πρότυπο και μετά να ελέγχουμε αν οι άλλες επιλογές πληρούν όλες τις προϋποθέσεις. Όμως, σε αυτή τη περίπτωση πολλές φορές όταν μια επιλογή δεν πληροί μια προϋπόθεση την απορρίπτουμε ακόμη και στα άλλα κριτήρια είναι πολύ καλύτερη από το πρότυπο μας. Έτσι πολλές φορές αγνοούμε τη βέλτιστη επιλογή.

Τελικά, οι κοινωνικοί επιστήμονες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι όσο οι επιλογές των ανθρώπων αυξάνονται σε αριθμό και σε διαστάσεις τις οποίες θα πρέπει να εξετάσουν τόσο οι άνθρωποι υιοθετούν όλο και πιο απλουστευμένες τεχνικές επιλογής μειώνοντας τη πιθανότητα η επιλογή που θα κάνουν να είναι η καλύτερη δυνατή. Μια τέτοια απλουστευμένη τεχνική είναι η επιλογή βοηθούμενη από την εμπειρία άλλων ατόμων τα οποία έχουν παρόμοιες προτιμήσεις με τις δικές μας, ελπίζοντας ότι η επιλογή που θα κάνουν αυτοί για εμάς θα είναι αυτή που μας ταιριάζει καλύτερα.

5. Τι μπορούν να κάνουν οι άνθρωποι

Όπως δείξαμε όλα τα άτομα αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια κατά τη λήψη σημαντικών και όχι μόνο αποφάσεων και γενικότερα στο τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται. Προκειμένου οι ίδιοι να βοηθήσουν τη κατάσταση αυτή προχωράνε σε κινήσεις που βοηθάνε τη καθημερινή τους ζωή. Μια συνηθισμένη τακτική των περισσότερων ανθρώπων είναι οι στρατηγικές αυτοελέγχου. Οι στρατηγικές αυτές είναι ουσιαστικά μικρές κινήσεις και αποφάσεις οι οποίες βοηθάμε έμμεσα ή άμεσα διάφορα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε. Για παράδειγμα το να φτιάξουμε μια λίστα μόνο με τα απαραίτητα προϊόντα που πρέπει να αγοράσουμε μας αποτρέπει από το να πραγματοποιήσουμε άσκοπες αγορές. Επιπλέον, η απλή αγορά ενός ξυπνητηριού το οποίο δεν απενεργοποιείται απλά αναβάλλει την αφύπνιση κάθε πέντε λεπτά μας αναγκάζει κάποια στιγμή να ξυπνήσουμε αφού αυτό κάθε πέντε λεπτά θα ενεργοποιείται. Ακόμη, όταν ξεκινήσουμε μια δίαιτα και θέσουμε κάποιο

τίμημα το οποίο πρέπει να πληρώσουμε άμα δεν καταφέρουμε να χάσουμε έναν συγκεκριμένο αριθμό κιλών, δημιουργούμε ένα επιπλέον κίνητρο να επιτύχουμε το σκοπό μας. Ουσιαστικά, οι στρατηγικές αυτοελέγχου αποτελούν μικρούς κανόνες που θέτουμε στον εαυτό μας προκειμένου να επιτύχουμε ένα στόχο.

Ζητήματα τα οποία απαιτούν από εμάς έναν αυτοέλεγχο είναι πιθανότερο να εμφανιστούν όταν ανάμεσα στην απόφαση που λαμβάνουμε και στα αποτελέσματα της μεσολαβεί ένα χρονικό διάστημα.

Από τη μια έχουμε υγιεινές συνήθειες τις οποίες θέλουμε να διατηρήσουμε και να απολαύσουμε μελλοντικά τα οφέλη τους όπως σωματική άσκηση και υγιεινή διατροφή. Σε τέτοιες καταστάσεις ασκούμαστε τώρα ή προσέχουμε τη διατροφή μας τώρα προκειμένου να εξασφαλίσουμε ένα ωραιότερο και πιο υγιές σώμα στο μέλλον.

Στον αντίποδα υπάρχουν και οι ανθυγιεινές συνήθειες από τις οποίες θέλουμε να μείνουμε μακριά όπως το κάπνισμα και η κατανάλωση αλκοόλ. Τέτοιες συνήθειες πραγματοποιούνται σήμερα αλλά οι επιπτώσεις τους γίνονται εμφανείς σε μερικά χρόνια όταν και είναι πιο δύσκολο να αναστρέψουμε τη κατάσταση.

6. Τι μπορεί να κάνει το κράτος

Σε πολλές χώρες ανά το κόσμο όπως και στην Ελλάδα οι προσωπικές αποταμιεύσεις των πολιτών είναι αρνητικές. Κατά μέσο όρο τα νοικοκυριά ξοδεύουν περισσότερα από όσα κερδίζουν και δανείζονται περισσότερα από όσα αποταμιεύουν (Orenstein, 2009). Τα καταναλωτικά δάνεια έχουν αυξηθεί καθώς και η χρήση των πιστωτικών καρτών η οποία έχει επιβαρύνει και άλλο τα χρέη των πολιτών προωθώντας τα αλόγιστα έξοδα τους.

Και ο τομέας της κοινωνικής ασφάλισης δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστος. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν αποταμιεύουν με σκοπό τη συνταξιοδότηση με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται σημαντικά το κοινωνικό σύστημα ασφάλισης και μην είναι σε θέση να είναι φερέγγυο προς τους ασφαλισμένους. Προκειμένου να καταφέρει τελικά το κράτος να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του θα είναι αναπόφευκτο να αυξήσει τους φόρους και να μειώσει τα κοινωνικά επιδόματα. Κάτι τέτοιο όμως θα επιβάρυνε και άλλο την οικονομική κατάσταση των πολιτών με σκοπό να εισέρθουμε σε ένα φαύλο κύκλο που σαν αποτέλεσμα θα έχει τη

κατάρρευση του κράτους. Μια άλλη πορεία δράσης του κράτους είναι να ενθαρρύνει τις αποταμιεύσεις δημιουργώντας λογαριασμούς αποταμίευσης που θα επιδέχονται χαμηλότερους ή καθόλου φόρους. Όμως, για λόγους που ήδη έχουμε αναφέρει οι πολίτες δεν επιλέγουν πάντα τη βέλτιστη λύση για αυτούς. Έτσι, ούτε αυτή η λύση είναι πλήρως αποτελεσματική.

Δυο άλλες κινήσεις από μεριάς κράτους οι οποίες παρουσιάζονται πιο αποτελεσματικές είναι οι ακόλουθες:

- Η αυτόματη εγγραφή σε πλάνα αποταμίευσης. Έως τώρα συνηθιζόταν ένας εργαζόμενος να πρέπει να συμπληρώσει μια δήλωση προκειμένου να συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα αποταμίευσης με σκοπό την ενίσχυση της σύνταξης του. Δηλαδή η προεπιλογή ήταν η μη εγγραφή. Αυτό που πρέπει να γίνει είναι η προεπιλογή να γίνει η εγγραφή. Οι εργαζόμενοι θα εγγράφονται αυτόματα σε ένα πρόγραμμα αποταμίευσης και θα πρέπει να συμπληρώσουν μια δήλωση μόνο αν θέλουν να διαγράψουν από το πρόγραμμα ή αν θέλουν να αλλάξουν πρόγραμμα. Έρευνες έχουν δείξει ότι σε μια τέτοια περίπτωση μόνο ένα μικρό ποσοστό θα έμπαινε στη διαδικασία να αποχωρήσει από το σύστημα αποταμίευσης. Εξάλλου, τα όσα έχουμε αναφέρει έως τώρα για το πώς συμπεριφέρονται οι άνθρωποι μπορούν εύκολα να δικαιολογήσουν μια τέτοια συμπεριφορά.
- Η εφαρμογή του προγράμματος «αποταμιεύω περισσότερο αύριο». Το πρόγραμμα αυτό σχεδιάστηκε από τον αμερικανό οικονομολόγο Richard H. Thaler και τον συνεργάτη του Shlomo Benartzi (Orenstein, 2009). Η λογική αυτού του προγράμματος είναι σχετικά απλή. Συγχρονισμός των αυξήσεων του μισθού με τις αυξήσεις των αποταμιεύσεων με σκοπό την ενίσχυση της σύνταξης του κάθε εργαζόμενου. Με πιο απλά λόγια κάθε εργαζόμενος θα εισέρχεται σε ένα σύστημα αποταμίευσης προσφέροντας μια εισφορά ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Όταν ο εργαζόμενος θα παίρνει μια αύξηση στο μισθό του τότε και μόνο τότε θα αυξάνεται κατά ένα ποσοστό και η εισφορά του προς το αποταμιευτικό πρόγραμμα. Επομένως, η σύνταξη των εργαζομένων συνεχώς ενισχύεται χωρίς αυτοί να δυσαρεστούνται εξαιτίας των χρημάτων που θα ήταν υποχρεωμένοι να δώσουν για να επιτευχτεί κάτι τέτοιο. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες σε αυτό το πρόγραμμα παρέμειναν τουλάχιστον για τέσσερις αυξήσεις των εισφορών τους όπου και η εισφορά τους έφτασε το μέγιστο ποσό

που επιτρεπόταν να δώσουν. Οι ελάχιστοι εργαζόμενοι που αποχώρησαν νωρίτερα από το πρόγραμμα δεν ζήτησαν να επανέλθουν οι εισφορές τους στα αρχικά χαμηλά επίπεδα, απλά να σταματήσουν να αυξάνονται (ThalerandSunstein, 2008, σελ. 113-114).

Με αυτές τις μεθόδους το κράτος μπορεί να καλύψει δυο πολύ σημαντικές αδυναμίες των εργαζομένων στο να υπολογίσουν τις αποταμιεύσεις που πρέπει να πραγματοποιήσουν:

- Την αδυναμία τους να πραγματοποιήσουν τις πολύπλοκες μαθηματικές πράξεις που μια τέτοια διαδικασία θα απαιτούσε
- Και πολύ περισσότερο την έλλειψη θέλησης για να προσπαθήσουν να σχεδιάσουν το κατάλληλο αποταμιευτικό πλάνο

7. Επιλογή ελεύθερου χρόνου vs. εργασία

Η συμπεριφορά ενός ατόμου κατά τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής εκφράζεται από τις αποφάσεις τις οποίες έχει να πάρει και θα καθορίσουν το υπόλοιπο της ζωής του. Μια τέτοια σημαντική απόφαση είναι η επιλογή της παύσης της εργασίας και έναρξης της συνταξιοδότησης.

Επομένως ένα άτομο όσο μεγαλώνει έχει να επιλέξει ανάμεσα σε δυο επιλογές:

- Να συνεχίσει να εργάζεται διατηρώντας τη κατανάλωση του σε υψηλό επίπεδα
- Να συνταξιοδοτηθεί απολαμβάνοντας περισσότερο ελεύθερο χρόνο

Με το πέρασμα των χρόνων όλο και περισσότερα άτομα επιλέγουν να συνταξιοδοτηθούν για του έξης λόγους:

- Η συνέχιση της εργασίας επιβαρύνει την υγεία τους
- Έχει μειωθεί σημαντικά η παραγωγικότητα τους
- Τέλος επειδή η οικονομική τους δυνατότητα τους επιτρέπει να επιλέξουν την εξασφάλιση περισσότερου ελεύθερου χρόνου

Αλλά υπάρχουν και πολλοί άλλοι παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν ένα άτομο να συνταξιοδοτηθεί όπως το αυξημένο μορφωτικό επίπεδο της σημερινής γενιάς εργαζομένων σε σχέση με την παλαιότερη (έρευνες δείχνουν ότι ένα μορφωμένο άτομο επιδιώκει πιο νωρίς τη συνταξιοδότηση του), η απόφαση πόλων

εργοδοτών να διακόπτουν την ιατρική ασφάλιση στους εργαζόμενους, πράγμα που τους οδηγεί να αναζητήσουν την ασφάλιση τους μέσω της συνταξιοδότησης και η φύση της εργασίας τους που μπορεί να απαιτεί πολλά σωματικά προσόντα (χειρωνακτική εργασία).

Βέβαια στον αντίποδα υπάρχουν και λόγοι που εμποδίζουν κάποιον από το να συνταξιοδοτηθεί:

- Πρώτα από όλα συνταξιοδότηση συναινεί απώλεια της εργασιακής ταυτότητας κάποιου (παύει να έχει το δικαίωμα άσκησης του επαγγέλματος του)
- Η αυξημένη φορολογία των συντάξεων
- Τα όλο και αυξημένα όρια πλήρους συνταξιοδότησης
- Κοινές αποφάσεις ζευγαριών που αναγκάζουν πολλές φορές τις γυναίκες να καθυστερήσουν τη συνταξιοδότηση τους για να συνταξιοδοτηθούν μαζί με τους συζύγους τους
- Ανάγκη παροχής φροντίδας σε συγγενείς (υπερήλικες γονείς, παιδιά με ειδικές ανάγκες) κυρίως για τις γυναίκες

(Τήνιος, 2010)

8. Από τι επηρεάζεται η επιλογή του ατόμου για εργασία

Η παράγωγη σε μια χώρα εξαρτάται από τη ποσότητα και την αποδοτικότητα δυο εισροών, του κεφάλαιο και της εργασίας. Παρ' όλα αυτά επειδή το κεφάλαιο έχει μακρά διάρκεια ζωής και συσσωρεύεται για πολλά χρόνια, οι νέες επενδύσεις σε αυτό και η αντικατάσταση του απαξιωμένου κεφαλαίου δεν επηρεάζουν σημαντικά τη συνολική ποσότητα κεφαλαίου. Επομένως, για χάριν απλούστευσης θεωρούμε το κεφάλαιο σταθερό. Άρα ο παράγοντας του οποίου τις μεταβολές εξετάζουμε είναι η εργασία. Δηλαδή η ένταξη ενός ατόμου στο εργατικό δυναμικό μιας χώρας.

Ένα άτομο επιλέγει δηλαδή να θυσιάσει τον ελεύθερο χρόνο της συνταξιοδότησης για να εργαστεί. Το μετρό που μας δείχνει την ωφελεία ενός ατόμου στα οικονομικά είναι οι καμπύλες αδιαφορίας. Μας δείχνουν δηλαδή πως κάποιος αξιολογεί την ανταλλαγή μεταξύ ελευθέρου χρόνου και κατανάλωσης. Επομένως ένα άτομο επιλέγει εκείνο το επίπεδο κατανάλωσης και ελευθέρου χρόνου που του προσφέρει τη μέγιστη δυνατή ωφέλεια.

Ένας σημαντικός παράγοντας ο οποίος επηρεάζει την απόφαση ενός ατόμου να εργαστεί είναι το ωρομίσθιο.

Επιπλέον το εισόδημα που δεν προέρχεται από την εργασία επηρεάζει πολλές φορές τις αποφάσεις των πολιτών. Όταν αυτό το εισόδημα αυξάνεται (π.χ. κερδίζει κάποιος το λαχείο) τότε η ζήτηση του για εργασία μειώνεται.

Τέλος φορολογικές επιστροφές και κοινωνικά επιδόματα βοηθάνε κάποιον να εισέρθει στο εργατικό δυναμικό με την διάφορα ότι το χαρακτηριστικό τους να μειώνονται για όσο περισσότερο εισόδημα καταφέρνει να εξασφαλίσει το άτομο δημιουργεί αντικίνητρα για εργασία.

9. Σχέση κατανάλωσης (εργασία) – αποταμίευσης

Η κατανάλωση ενός ατόμου είναι μια δράση η οποία κατά κύριο λόγο προέρχεται από την πρότερη εργασία του και ενισχύεται από τη μελλοντική του εργασία. Ένα άτομο μπορεί να επιλέξει να αποταμιεύσει σήμερα μειώνοντας την κατανάλωση του ή να αυξήσει τη κατανάλωση του σήμερα μέσω δανεισμού ή καταναλώνοντας από τις υπάρχουσες αποταμιεύσεις. Δηλαδή επιλέγει μεταξύ σημερινής και αυριανής κατανάλωσης. Η γενική συμπεριφορά των ατόμων τείνει προς την εξομάλυνση της κατανάλωσης διαχρονικά ώστε να μην κάνουν υπερβολικές σπατάλες τη μια περίοδο της ζωής τους και να αντιμετωπίζουν προβλήματα διαβίωσης στην άλλη.

Το επιτόκιο της αγοράς είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει την αποταμίευση. Έστω ότι το επιτόκιο που επικρατεί στην αγορά είναι i , επομένως άμα αποταμιεύσω σήμερα ένα ευρώ θα λάβω στο μέλλον τόκο i ευρώ παίρνοντας $(1+i)$ ευρώ για κατανάλωση. Άρα η απόφαση μου θα ληφθεί κάτω από το πρίσμα του τι αξιολογώ περισσότερο, 1 ευρώ σήμερα ή $(1+i)$ ευρώ στο μέλλον. Επιπλέον η αύξηση του επιτοκίου της αγοράς μπορεί να επηρεάσει τη απόφαση για αποταμίευση κατά δυο τρόπους:

- Αυξάνω την αποταμίευση μου αφού για μεγαλύτερο ποσό αποταμίευσης μπορώ να εξασφαλίσω μεγαλύτερο ποσό προς κατανάλωση στο μέλλον
- Μειώνω την αποταμίευση μου αφού το ποσό προς κατανάλωση που έχω βάλει σαν στόχο για το μέλλον μπορώ να το πετύχω με μικρότερο κεφάλαιο

Επιπλέον μεταβολές του εισοδήματος , του προσδοκώμενου εισοδήματος και του πλούτου ενός ατόμου επηρεάζουν την απόφαση του για αποταμίευση πάντα με τη λογική της διαχρονικής εξομάλυνσης της κατανάλωσης.

Το κράτος από τη πλευρά του λαμβάνει και αυτό μέτρα για να προωθήσει την εθνική αποταμίευση. Ένα μετρό δημοσιονομικής πολιτικής που μπορεί να επηρεάσει την αποταμίευση είναι η φορολογία.

Αυξημένη φορολογία ή προσδοκίες για μειωμένη φορολογία στο μέλλον μπορούν να μειώσουν τη κατανάλωση και να αυξήσουν την αποταμίευση. Όμως οι αλλαγές στη συμπεριφορά των ατόμων λόγω φορολογίας μειώνουν την κοινωνική ευημερία και οι αποκλίσεις από το άριστο αποτέλεσμα της ελεύθερης αγοράς λόγω φορολογίας ονομάζονται στρεβλώσεις. Έτσι η πολιτική της διατήρησης σταθερών φορολογικών συντελεστών για ελαχιστοποίηση των στρεβλώσεων ονομάζεται εξομάλυνση των φορολογικών συντελεστών.

Ακόμη τα δημοσιά ελλείμματα περιορίζουν την εθνική αποταμίευση. Δηλαδή όσο μεγαλύτερα ελλείμματα δημιουργεί το δημόσιο τόσο λιγότερο εγχώριο κεφάλαιο και λιγότερα ξένα περιουσιακά στοιχεία συσσωρεύει η οικονομία.

10. Ιδιωτικοποίηση της κοινωνικής ασφάλισης με βάση τη συμπεριφορά των ατόμων

Το 2000 ο πρωθυπουργός της Αμερικής George W. Bush ξεκίνησε μια μερική ιδιωτικοποίηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι απαλλάχθηκαν από μέρος των φορολογικών τους επιβαρύνσεων για ιδιωτικούς αποταμιευτικούς λογαριασμούς που διατηρούσαν. Ταυτόχρονα, άρχισε μια παρόμοια ιδιωτικοποίηση και η Σουηδία. Η πρόταση του Bush δεν έλαβε μεγάλη προσοχή εκείνη την εποχή ενώ επανήλθε στο προσκήνιο πέντε χρόνια αργότερα. Όσον αφορά τη Σουηδία ούτε εκεί ευδοκίμησε το πρόγραμμα. Στη περίπτωση της Σουηδίας ένα πολύ σημαντικό λάθος είναι ότι στους εργαζόμενους δόθηκε μια πολύ μεγάλη γκάμα επιλογών από τις οποίες είχαν να επιλέξουν και όπως έχουμε περιγράψει και νωρίτερα κάτι τέτοιο επιβαρύνει σημαντικά το πρόγραμμα (Thaler and Sunstein, 2008).

Η αρνητική αξιολόγηση της ύπαρξης διαφορετικών επιλογών είναι σημείο όπου διαφέρουν τα οικονομικά της συμπεριφοράς από τα συνήθη μικρο-προσέγγιση. Στα μικρο-προσέγγιση μια επιπλέον επιλογή δεν είναι ποτέ αρνητική.

Μια σωστή στρατηγική κατά τη σύσταση ενός ιδιωτικού συνταξιοδοτικού προγράμματος είναι μια εκ των ακόλουθων:

- Να μην δίνεται στους συμμετέχοντες καμία επιλογή. Το πρόγραμμα το οποίο έχει προεπιλεγθεί για αυτούς να είναι και η μόνη επιλογή
- Να υπάρχει μια προεπιλογή την οποία όμως θα αποθαρρύνονται να επιλέξουν οι ασφαλισμένοι
- Να υπάρχει μια προεπιλογή την οποία θα ενθαρρύνονται να επιλέξουν οι ασφαλισμένοι
- Να υπάρχει μια προεπιλογή για την οποία οι ασφαλισμένοι ούτε θα αποτρέπονται ούτε θα προτρέπονται να επιλέξουν
- Να δίνεται η δυνατότητα στους ασφαλισμένους να κάνουν αυτοί εξ' ολοκλήρου την επιλογή του προγράμματος, με τη δυνατότητα ακόμη και να μην συμμετέχουν καθόλου

Το ποια από τις προηγούμενες επιλογές είναι η βέλτιστη εξαρτάται κυρίως από τη δυνατότητα των ασφαλισμένων να σχηματίσουν το δικό τους χαρτοφυλάκιο. Στην ακραία περίπτωση που οι ασφαλισμένοι είναι τελείως ανήμποροι να πάρουν μια απόφαση για τον εαυτό τους τότε η πρώτη επιλογή είναι η καλύτερη. Ενώ, στην άλλη ακραία περίπτωση που οι ασφαλισμένοι παρουσιάζονται πλήρως ικανοί να αποφασίσουν προς όφελος τους τότε ίσως η τελευταία επιλογή είναι η καλύτερη (ThalerandSunstein, 2008, σελ. 146-147).

Το αν είναι σε θέση οι ασφαλισμένοι να δημιουργήσουν το καλύτερο δυνατό χαρτοφυλάκιο για αυτούς εξαρτάται κυρίως από τις γνώσεις τους στο τομέα των επενδύσεων. Οι ασφαλισμένοι θα έχουν να επιλέξουν ανάμεσα σε ομόλογα, μετοχές, δείκτες και άλλα εργαλεία για τα οποία θα έχουν λίγες πληροφορίες. Όμως και εδώ θα παίζει σημαντικό ρόλο ο χαρακτήρας τους και ο τρόπος που σκέφτονται. Οι μετοχές όπως είναι γνωστό επιφέρουν τα μεγαλύτερα κέρδη αλλά ταυτόχρονα εμπεριέχουν και το μεγαλύτερο κίνδυνο. Αντίθετα, υπάρχει η επιλογή των ομολόγων όπου έχουν μικρότερο κίνδυνο αλλά και μικρότερα κέρδη. Επομένως, είναι τελείως υποκειμενικό πόσο κίνδυνο είναι διατεθειμένος να αναλάβει ένας ασφαλισμένος.

Σημαντικό ρόλο επίσης παίζουν η χρονική στιγμή που καλείται να κάνει την επιλογή του ένα άτομο καθώς μπορεί να συμπίπτει με την εφήμερη επιτυχία ενός προγράμματος και η διαφήμιση η οποία όπως έχουμε ήδη αναφέρει μπορεί να έχει πολύ μεγάλη επίδραση στην επιλογή ενός ατόμου.

Επομένως, ένα καλό ιδιωτικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα θα πρέπει να περιλαμβάνει μια καλή προεπιλογή η οποία θα περιλαμβάνει πιο ασφαλείς επενδύσεις σε εργαλεία όπως είναι οι δείκτες. Στη συνέχεια ο ασφαλισμένος θα καθοδηγείται μέσω απλών ερωτήσεων όπως «θέλεις να συμμετάσχεις στο πρόγραμμα. Ναι ή Όχι;». Αν το άτομο επιλέξει ναι τότε η διαδικασία τελειώνει εδώ. Στην αντίθετη περίπτωση, θα πρέπει να δοθούν στον ασφαλισμένο μια σειρά από εναλλακτικές επιλογές από τις οποίες καλείται να επιλέξει. Μόνο αν και πάλι δεν καταφέρει να βρει το πρόγραμμα που τον ικανοποιεί να του δοθεί η δυνατότητα να σχηματίσει το δικό του ιδιωτικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

11. Συμπέρασμα

Η απόλυτη πολυπλοκότητα της σύγχρονης ζωής και ο πρωτοφανής ρυθμός των τεχνολογικών και παγκόσμιων αλλαγών, υπονομεύει επιχειρήματα για άκαμπτους νόμους ή μια δογματική ελεύθερη αγορά. Οι αναδυόμενες εξελίξεις θα έπρεπε να δυναμώσουν αμέσως την ηθική δέσμευση στην ελευθερία της επιλογής και την περίπτωση μιας απαλής ώθησης (ThalerandSunstein, 2008, σελ. 253).

Στο πρώτο κεφάλαιο προαναφέραμε την ύπαρξη προβλήματος στα συνταξιοδοτικά συστήματα. Στο δεύτερο εισάγαμε την έννοια του δεύτερου πυλώνα ο οποίος ουσιαστικά σημαίνει μετακύλιση του επενδυτικού κινδύνου από τους εργοδότες στους εργαζομένους. Έτσι, βάλαμε τα θεμέλια για έρθουμε στο κεφάλαιο τρία και να δείξουμε ότι η λήψη αυτή επιπλέον κινδύνου από μεριάς των ασφαλισμένων μπορεί να μειώσει την ευτυχία τους. Πλέον εμφανίζεται η έννοια της ευτυχίας. Στο επόμενο κεφάλαιο επομένως, θα αναλύσουμε την έννοια της ευτυχίας δίνοντας την δυνατότητα μέτρησης της.

Κεφάλαιο 4: Οικονομικά της Ευτυχίας

Στο παρόν κεφάλαιο θα μελετήσουμε τα οικονομικά της ευτυχίας. Επιστήμη που μπορεί να λειτουργήσει ως ένα μέσο μέτρησης των επιπτώσεων των συνταξιοδοτικών συστημάτων στην ευημερία ενός άτομου. Αυτός είναι και ο σκοπός αναφοράς τους σε αυτήν την εργασία. Η προσπάθεια καθορισμού και μέτρησης της ευτυχίας έτσι ώστε να ελέγξουμε την βασική υπόθεση αυτής της εργασία, δηλαδή **η ιδιωτικοποίηση του ρίσκου επηρεάζει αρνητικά την ευημερία των πολιτών μιας χώρας.**

1. Η έννοια της ευτυχίας και πως προήλθαν τα οικονομικά της ευτυχίας

Η ευτυχία είναι η ικανοποίηση που αντλεί κάποιος από τη ζωή του. Είναι ένας υποκειμενικός δείκτης που μας βοηθά να ξανασκεφτούμε γνωστά θέματα και να επανεξετάσουμε παλιά προβλήματα με έναν νέο τρόπο. Ο δείκτης αυτός ουσιαστικά αποτελεί το πώς οι άνθρωποι προσλαμβάνουν και αποτιμούν τον τρόπο με τον οποίον ζουν και συνήθως αναφέρεται σε θέματα όπως είναι το επίπεδο ευτυχίας τους, ο βαθμός ικανοποίησης από τη ζωή τους, το ηθικό τους και η ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους.

Εφόσον η ευτυχία αποτελεί ένα τόσο σημαντικό κομμάτι της ζωής του ανθρώπου και της ευημερίας του γενικότερα έγινε εμφανής η ανάγκη ανάπτυξης μιας επιστήμης που θα ασχολείται με την ευτυχία ως φαινόμενο. Δηλαδή, με το τι την επηρεάζει και πως μπορεί να προαχθεί. Αυτή η επιστήμη ονομάζεται οικονομικά της ευτυχίας.

Τα οικονομικά της ευτυχίας αποτελούν κλάδο της οικονομικής επιστήμης και συγγενές αντικείμενο με τα οικονομικά της συμπεριφοράς. Μέσα από τη διερεύνηση νέων πεδίων και τη ενδελεχή μελέτη νέων συσχετισμών, η νέα αυτή προσέγγιση κατάφερε να είναι εξίσου σημαντική για την προώθηση της ευημερίας ενός κράτους τόσο με αλλά σημαντικά τμήματα της οικονομικής επιστήμης όσο και με σημαντικές κοινωνικές επιστήμες με τις οποίες εξετάζουν το ίδιο αντικείμενο από διαφορετική οπτική γωνία.

Τα οικονομικά της ευτυχίας ουσιαστικά προήλθαν από τα οικονομικά της συμπεριφοράς, αλλά ταυτόχρονα εκφράζουν έναν από τους πρωτογενείς στόχους της οικονομικής επιστήμης που είναι η μελέτη της ευτυχίας ως σκοπός της οικονομικής δραστηριότητας και ταυτόχρονα ως κάτι μετρήσιμο και συγκρίσιμο μεταξύ διαφορετικών ατόμων. Υπό αυτό το πρίσμα τα οικονομικά της ευτυχίας συνεργάζονται με την κοινωνική ψυχολογία, τη μεθοδολογία της οποίας προσπαθούν να αξιοποιήσουν και με τις πολιτικές επιστήμες με τις οποίες ανταλλάζουν απόψεις, προβληματισμούς και συμπεράσματα (Layard, 2011).

Αυτό που θα κάνουμε στη συνέχεια είναι να αναλύσουμε με ποια χαρακτηριστικά συνδέεται η ευτυχία ώστε να μπορέσουμε να αξιοποιήσουμε αυτή τη γνώση στο κεφάλαιο που θα πραγματοποιήσουμε την εμπειρική ανάλυση.

2. Ευτυχία – Ατομικά χαρακτηριστικά

Κατά αρχήν η σχέση ευτυχίας και ηλικίας λαμβάνει την εξής μορφή: στα άκρα, δηλαδή στα πρώτα χρόνια της ζωής μας και στη λεγόμενη τρίτη ηλικία τα επίπεδα ευτυχίας μας είναι ιδιαίτερος υψηλά, ενώ στην ενδιάμεση χρονική περίοδο τα επίπεδα ευτυχίας μας παρουσιάζονται χαμηλότερα πιθανότερο λόγω αυξημένων ευθυνών και αρκετού άγχους.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης όσο αυτό αυξάνεται τόσο φαίνεται να αυξάνεται και το επίπεδο ικανοποίησης μας. Αυτό δεν συμβαίνει μόνο λόγω της αύξησης του κύρους που μας προσδίδει ένα βελτιωμένο μορφωτικό επίπεδο αλλά και λόγω της καλύτερης ποιότητας ζωής που μπορούμε πλέον να εξασφαλίσουμε στον εαυτό μας, για παράδειγμα μέσω μιας καλύτερης δουλειάς.

Επιπλέον, σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση παρουσιάζεται ένα παράδοξο. Ενώ ο προορισμός του κάθε ενός από εμάς φαίνεται να είναι η δημιουργία οικογένειας και η απόκτηση παιδιών, ένα τέτοιο φαινόμενο δεν δείχνει να αυξάνει το επίπεδο ευτυχίας μας. Πολύ περισσότερο φαίνεται να μας προκαλεί άγχος πάρα να μας προσφέρει ικανοποίηση.

Τέλος, ένα σημαντικό στοιχείο που επηρεάζει το επίπεδο ευτυχία μας είναι το ύψος του εισοδήματος μας. Η συσχέτιση αυτή είναι ιδιαίτερος εύκολη να την κατανοήσουμε. Αποτελεί μια θετική αλλά φθίνουσα σχέση όπου όταν το επίπεδο του

εισοδήματος αυξάνεται τότε αυξάνεται και η ευτυχία μας, όμως όσο περισσότερο αυξάνεται το εισόδημα μας τόσο λιγότερο αυξάνεται η ικανοποίηση που λαμβάνουμε από αυτήν την αύξηση. Επιπλέον, αυτό που παίζει σημαντικό ρόλο για την ευτυχία μας είναι το σχετικό εισόδημα μας, δηλαδή το εισόδημα μας σε σχέση με αυτόν άλλων ατόμων και κατά προτίμηση του ίδιου κλάδου με εμάς. Κάτω από αυτή τη λογική μια αύξηση του εισοδήματος μας αν συνοδευτεί με ισόποση αύξηση όλων των συνεργατών μας πιθανότατα δεν θα επιφέρει καμία επιπλέον ευτυχία.

3. Ευτυχία – Εργασία

Η εργασία μας αποτελεί ένα από τους σημαντικότερους παράγοντες που καθορίζουν την ευτυχία μας. Όλες οι πτυχές της εργασίας μας είναι σημαντικές και επηρεάζουν την ικανοποίηση που λαμβάνουμε όπως το είδος της εργασίας, οι ώρες που εργαζόμαστε, αν την έχουμε επιλέξει ή αν εργαζόμαστε σε αυτή τη θέση για βιοποριστικούς λόγους, ακόμα και η χιλιομετρική απόσταση από τη δουλειά μας είναι σημαντική.

Στον αντίποδα η έλλειψη εργασίας, η λεγόμενη ανεργία είναι εξίσου καταστροφική για την ευτυχία μας ειδικά όταν δεν την έχουμε επιλέξει. Ο όρος επιλογή της ανεργίας αναφέρεται επειδή υπάρχει και η ανεργία που την επιλεγούμε για διάφορους λόγους όπως σπουδές, οικιακή εργασία και φροντίδα κάποιου άπορου συγγενικού μέλους (π.χ. παιδιά ή γονείς). Αυτό το είδος της ανεργίας δεν είναι τόσο καταστροφικό για την ευτυχία μας παρ' όλο και πάλι μας προκαλεί κάποια δυσαρέσκεια. Αντίθετα η ανεργία που αντιμετωπίζουμε ενώ εμείς επιθυμούμε να εργαστούμε έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση μας.

Η ανεργία αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες πηγές δυστυχίας. Η δυστυχία αυτή προέρχεται:

- Από την απώλεια του εισοδήματος η οποία με τη σειρά της επιδρά σε πολλές άλλες πτυχές της ζωής μας όπως τη διατροφή, την ένδυση ακόμη και τη διασκέδαση η οποία είναι ιδιαίτερος σημαντική για να κρατάμε υψηλά τα επίπεδα ευτυχίας μας.
- Και ακόμη περισσότερο από την υποτίμηση της προσπάθειας μας. Υποβαθμίζεται η αυτοεκτίμηση και ο αυτοσεβασμός μας και σταματάμε να νιώθουμε μέρος ενός

ευρύτερου κοινωνικού συνόλου στο οποίο προσφέρουμε και εμείς μέσω της εργασίας μας. Ουσιαστικά νιώθουμε ότι πλέον ζούμε παρασιτικά.

Μια επιπλέον πτυχή της εργασίας που επηρεάζει την ικανοποίηση που λαμβάνουμε είναι οι ώρες που εργαζόμαστε. Στο κομμάτι αυτό οι προτιμήσεις των αντρών διαχωρίζονται από αυτές των γυναικών. Οι άνδρες ενδιαφέρονται κυρίως για το αν εργάζονται ή όχι χωρίς να τους νοιάζει το πόσες ώρες εργάζονται. Σε αντίθεση, οι γυναίκες ενδιαφέρονται για το πόσες ώρες εργάζονται δείχνοντας προτίμηση στην ημιαπασχόληση όπου οι ώρες εργασίας όπως και το ύψος του εισοδήματος είναι περιορισμένες. Οι γυναίκες φαίνεται να λαμβάνουν ικανοποίηση από την εξοικονόμηση ελεύθερου χρόνου μέσω της ημιαπασχόλησης, χρόνο τον οποίο θα περίμενε κανείς να αφιέρωναν στην φροντίδα της οικογένειας τους όμως έχει παρατηρηθεί ότι η αφιέρωση επιπλέον χρόνου στην οικογένεια δεν εξασφαλίζει επιπλέον ικανοποίηση στις γυναίκες.

Συμπερασματικά, οι γυναίκες επηρεάζονται θετικά από τις μειωμένες ώρες εργασίας αλλά αρνητικά από την αύξηση του χρόνου ενασχόλησης με την οικογένεια τους, ενώ οι άνδρες δεν επηρεάζονται σημαντικά από τις ώρες εργασίας τους.

4. Ευτυχία – Ηλικία

Καθώς οι άνθρωποι ωριμάζουν παρουσιάζουν αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται την ευτυχία και την ικανοποίηση που λαμβάνουν από τη ζωή τους. Κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής τους κάποια άτομα βελτιώνουν την ικανοποίησή τους ενώ κάποιοι άλλοι τη χάνουν. Αν δούμε το θέμα από τη σκοπιά των δυο φύλλων, οι γυναίκες στα πρώτα στάδια της ζωής τους απολαμβάνουν υψηλά επίπεδα ευτυχίας και ευτυχία μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών ενώ καθώς περνάνε τα χρόνια η ευτυχία τους τείνει να μειώνεται. Αντίθετα, οι άνδρες αρχικά παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα ευτυχίας τα οποία όμως συνεχώς αυξάνονται μέχρι που κάποια στιγμή ξεπερνούν αυτά των γυναικών.

Έτσι αυτό που συμπεραίνουμε είναι ότι όσον αφορά την ευτυχία, οι άνδρες και οι γυναίκες ξεκινούν από διαφορετική αφετηρία και ακολουθούν αντίθετες κατευθύνσεις.

5. Ευτυχία – Κύρος

Στα πλαίσια της προσπάθειας μας να είμαστε ευτυχημένοι ανήκει η επιδίωξη για αύξηση του κύρους μας. Είναι φυσική για τους ανθρώπους η επιθυμία τους για κύρος, όμως ταυτόχρονα δημιουργεί και προβλήματα. Αυτό συμβαίνει διότι το συνολικό κύρος είναι δεδομένο. Επομένως, προκειμένου να αυξήσω το κύρος μου πρέπει να μειωθεί το κύρος κάποιου άλλου. Όπως έχει πει και GoreVidal, «Δεν αρκεί να επιτύχεις, εσύ. Πρέπει και οι άλλοι να αποτύχουν» (Layard, 2011, σελ. 193).

Το κύρος που κατορθώνουμε να εξασφαλίσουμε μπορεί επίσης να εκφραστεί μέσα από το σεβασμό που εμπνέουμε στους άλλους. Το κύρος σίγουρα υπαγορεύει την ύπαρξη σεβασμού όμως το επίπεδο σεβασμού δεν είναι δεδομένο. Δηλαδή, μπορούμε να αυξήσουμε το σεβασμό που έχουν οι άλλοι για εμάς και έτσι να δημιουργήσουμε ένα καλύτερο κοινωνικό περιβάλλον ενώ την ίδια στιγμή το επίπεδο κύρους θα παρέμενε αμετάβλητο.

Επιπλέον, η εμμονή μιας κοινωνίας στην απόκτηση επιπλέον κύρους την καταδικάζει σε αυτή τη συμπεριφορά. Η επιτυχία και η απόκτηση κύρους γίνεται μονόδρομος για όλους τους πολίτες οι οποίοι συνεχώς ανταγωνίζονται για υψηλότερο μισθό, καλύτερη θέση εργασίας, πιο επιτυχημένη οικογένεια και γενικότερα παράγοντες οι οποίοι προσδίδουν κύρος. Βέβαια, ένας βαθμός ανταγωνισμού είναι απαραίτητο κίνητρο, ενώ η ύπαρξη ενός συστήματος επιβράβευσης μας δείχνει ποια πράγματα έχουν αξία στη ζωή. Έτσι καταλαβαίνουμε ότι το στοιχείο του ανταγωνισμού είναι αυτό που προσθέτει ενδιαφέρον στη ζωή εφόσον ο καλύτερος τρόπος για να αυξήσουμε την απόδοσή μας είναι να έχουμε ένα πρότυπο το οποίο «κυνηγάμε» να φτάσουμε.

6. Ευτυχία – Συντάξεις

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει μια απώλεια πλήττει πολύ περισσότερο κάποιον από ότι ένα ισόποσο κέρδος. Επομένως, αυτό που όλοι οι άνθρωποι φαίνεται να αποζητούν απεγνωσμένα είναι σταθερότητα και ασφάλεια. Έτσι, δημιουργήθηκε η κοινωνική ασφάλιση και το κράτος ευημερίας με μοναδικό σκοπό την προώθηση της ασφάλειας των πολιτών.

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα των μελών μιας κοινωνίας είναι το εισόδημα τους σε προχωρημένη ηλικία. Δηλαδή πως θα εξασφαλίζουν τα προς το ζην όταν δεν θα είναι σε θέση να εργαστούν. Στα πλαίσια αυτού του ζητήματος έχει

αρχίσει να λειτουργεί μια καινούργια μέθοδος, η λεγόμενη ιδιωτικοποίηση. Σήμερα, τα εισοδήματα των ηλικιωμένων προέρχονται από μια κρατική σύνταξη που βασίζεται σε προηγούμενες παροχές. Η μέθοδος αυτή είναι εφικτή λόγω της ικανότητας του κράτους να εισπράττει εισφορές από τους σημερινούς εργαζόμενους.

Όμως ίσως να είναι ακόμη αποτελεσματικότερο το εισόδημα ενός ηλικιωμένου να προέρχεται από μια ιδιωτική σύνταξη που θα σχηματίζεται από χρήματα που επενδύθηκαν στο χρηματιστήριο. Σε πολλές χώρες έχει παρατηρηθεί αύξηση αυτής της κίνησης μέχρι το κραχ του χρηματιστηρίου το 2001. Σήμερα, η ιδέα αυτή φαίνεται λιγότερο ελκυστική. Τρανό παράδειγμα αυτό της Αγγλίας όπου οι ιδιωτικές συντάξεις παρέχουν το μισό εισόδημα των ηλικιωμένων, με το σύστημα να παρουσιάζεται καταστροφικό για πολλούς επενδυτές. Η εμπειρία αλλά και η έρευνα σχετικά με την ευτυχία επιβεβαιώνουν τη σοφία της κρατικής σύνταξης που συνδέεται με τις αποδοχές, με βάση την ικανότητα του κράτους να εισπράττει τις σημερινές εισφορές. Βέβαια, αυτοί που επιλέγουν αυτή τη λύση θα πρέπει να είναι σε θέση να επιλέξουν κάποιες εισφορές και παρόμοια οφέλη. Ενώ, πρέπει όλοι να μπορούν να συμμετάσχουν σε μια ρύθμιση που δεν δημιουργεί άγχος (Layard, 2011, σελ. 213-214).

7. Ευτυχία από μακροοικονομική σκοπιά

Όπως όταν κοιτάμε μεμονωμένα άτομα, τα πιο πλούσια είναι κατά πλειοψηφία ευτυχέστερα από τα φτωχότερα άτομα, έτσι και σε επίπεδο χωρών οι πλουσιότερες χώρες έχουν υψηλότερα επίπεδα ευτυχίας από τις φτωχότερες. Ωστόσο, έρευνες έχουν δείξει ότι παρ' όλο που διαχρονικά το εισόδημα όλων σχεδόν των χωρών έχει αυξηθεί, δεν έχει συμβεί το ίδιο και με την ευτυχία τους. Κυρίως μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο το κατά κεφαλήν εισόδημα αυξανόταν συνεχώς ενώ την ίδια στιγμή η μέση ευτυχία παρέμενε στάσιμη. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε πολλούς παράγοντες όπως ότι με βάση τα όσα έχουμε ήδη αναφέρει η ευτυχία εξαρτάτε από το σχετικό εισόδημα, επομένως αν όλοι γίνουμε πλουσιότεροι με το πέρασμα του χρόνου είναι λογικό η ευτυχία μας να μην μεταβλήθηκε. Επιπλέον η αύξηση της ευτυχίας λόγω αύξησης του πλούτου μας μπορεί να αντισταθμίστηκε από μια αύξηση της δυστυχίας μας λόγω προβλημάτων όπως η αύξηση της εγκληματικότητας. Όπως και να το δει κάποιος ένα είναι σίγουρο, τα λεφτά δεν φέρνουν την ευτυχία.

8. Το «πρόβλημα της ευτυχίας»

Το πρόβλημα της ευτυχίας εκφράζεται μέσα από ένα πολύ σημαντικό παράδοξο. Στη σύγχρονη κοινωνία η κινητήριος δύναμη που ωθεί τους πολίτες να προσπαθούν όλο και περισσότερο είναι η επιδίωξη υψηλότερου εισοδήματος. Όμως παρ' όλο που η προσπάθεια αυτή στέφεται με επιτυχία και οι κοινωνίες μας γίνονται όλο και πλουσιότερες, τα μέλη τους δεν γίνονται ευτυχέστερα.

Ένας από τους μεγαλύτερους στοχαστές της Διαφώτισης, ο Jeremy Bentham, είπε ότι η καλύτερη κοινωνία είναι εκείνη της οποίας τα μέλη είναι ευτυχέστερα. Επομένως, η καλύτερη πορεία δράσης του κράτους θα ήταν η δημόσια πολιτική που θα προωθούσε την αύξηση της ευτυχίας. Ενώ όσον αφορά μεμονωμένα τη συμπεριφορά του κάθε ενός από εμάς είχε πει ότι η καλύτερη και ηθικότερη δράση θα ήταν αυτή που θα παρήγαγε την περισσότερη ευτυχία για τα άτομα που επηρεάζει. Όλος αυτός ο συλλογισμός αποτέλεσε την αρχή της Μέγιστης Ευτυχίας.

Η ευτυχία ουσιαστικά πηγάζει από μέσα μας, από την ψυχολογία στην οποία βρισκόμαστε. Όταν νιώθουμε καλά βρισκόμαστε σε μια ευτυχή κατάσταση ενώ όταν νιώθουμε άσχημα βρισκόμαστε σε μια κατάσταση μιζέριας. Πολλές άλλες φορές βρισκόμαστε σε μια ενδιάμεση κατάσταση κατά την οποία ερεθίσματα μπορούν να μας οδηγήσουν προς οποιαδήποτε κατεύθυνση. Επομένως η ευτυχία δεν αποτελεί μόνο θέμα ψυχολογίας αλλά και θέμα ερεθισμάτων που προέρχονται από το κοινωνικό μας περιβάλλον όπως η οικογένεια και οι φίλοι μας.

Για να καταλάβουμε όμως πως ο κοινωνικός μας περίγυρος επηρεάζει την ευτυχία μας πρέπει πρώτα να κατανοήσουμε τι είναι αυτό που μας κάνει πραγματικά ευτυχισμένους:

- Πρώτον, το συγκριτικό επίπεδο κύρους στο οποίο βρισκόμαστε. Λογικά κάθε άνθρωπος έχει κάποιες επιθυμίες αλλά αυτές επιθυμίες επηρεάζονται βαθύτατα από τα επιτεύγματα των υπόλοιπων ανθρώπων. Αυτό ουσιαστικά σημαίνει ότι το τι θέλουμε εξαρτάται από το τι έχουν ήδη οι άλλοι.

- Δεύτερον, η ασφάλεια σε διάφορους τομείς της ζωής μας είναι πολύ σημαντική για να είμαστε ευτυχισμένοι. Η ασφάλεια στην εργασία μας μπορεί να μας κάνει ευτυχέστερους απομακρύνοντας το ενδεχόμενο μιας ανεπιθύμητης ανεργίας η οποία όπως έχουμε ήδη περιγράψει θα ήταν αρκετά ζημιογόνα για την ευτυχία μας. Επίσης, η ασφάλεια στην οικογενειακή μας κατάσταση είναι κάτι άρρηκτα συνδεδεμένο με την ευτυχία μας και θα μπορούσε να διαταραχθεί για παράδειγμα μέσω ενός διαζυγίου.
- Τέλος, η εμπιστοσύνη που έχουν ανάγκη οι άνθρωποι να έχουν ο ένας στον άλλον είναι ένα σημαντικό θέμα. Ωστόσο αυτό το κομμάτι είναι ένα αγκάθι στο οικονομικά της ευτυχίας καθώς η αυξημένη κινητικότητα και ανωνυμία μέσα στις σύγχρονες κοινωνίες δυσχεραίνει την κατάσταση.

9. Μέτρηση της ευτυχίας

Η ευτυχία είναι ένα ιδιαίτερος δύσκολα μετρίσιμο χαρακτηριστικό. Δεν μοιάζει με στοιχεία όπως το βάρος, το ύψος και τη θεοκρασία μας που μπορούν εύκολα να μετρηθούν μέσω μιας παγκοσμίως κοινώς αποδεκτής βαθμίδας.

Αρχικά ο μόνος τρόπος να μετρηθεί η ικανοποίηση που λαμβάνει κάποιος από τη ζωή του καθώς και από γεγονότα που συμβαίνουν σε αυτήν ήταν μέσω ερωτήσεων. Όμως αυτή η τεχνική αποδείχθηκε κάπως παραπλανητική διότι το πώς βλέπει ο καθένας τη ζωή του είναι τελείως υποκειμενικό και μπορεί σε πολλές περιπτώσεις να είναι και παραπλανητικό.

Ωστόσο στη σύγχρονη ιατρική έγινε μια πολύ σημαντική παρατήρηση. Σύμφωνα με τη παρατήρηση αυτή το τμήμα του εγκεφάλου το οποίο είναι υπεύθυνο για τη πρόσληψη ερεθισμάτων και τη μετατροπή τους σε καλά και κακά συναισθήματα βρίσκεται πίσω ακριβώς από το μέτωπο μας. Σε αυτό το κομμάτι του εγκεφάλου μας το αριστερό τμήμα είναι υπεύθυνο για τη δημιουργία καλών συναισθημάτων και σε περίπτωση που νεκρωθεί το άτομο πέφτει σε κατάθλιψη, ενώ το δεξιό μέρος είναι υπεύθυνο για τα κακά συναισθήματα και σε περίπτωση που νεκρωθεί τότε το άτομο νιώθει μια μόνιμη ευθυμία.

Επομένως, η σύγχρονη ιατρική καταφέρει να δημιουργήσει ένα τρόπο υπολογισμού της ευτυχίας μέσω παρακολούθησης της δραστηριότητας του συγκεκριμένου τμήματος του εγκεφάλου. Έτσι, αν δώσουμε κάποιο ερέθισμα σε ένα

άτομο και ανταποκριθεί το αριστερό τμήμα του εγκεφάλου του πίσω από το μέτωπο του τότε αυτό το ερέθισμα τον ευχαριστεί, ενώ στην αντίθετη περίπτωση τον δυσαρεστεί. Τελικά, η διαφορά της δραστηριότητας των δυο αυτών τμημάτων του εγκεφάλου μας δείχνουν αν κάποιος είναι ευτυχισμένος ή όχι.

Παρ' όλα αυτά, συνήθως η ευτυχία μετράται από αυτό-προσδιορισμό σε ερωτήματα δειγματοληπτικών ερευνών (self assessment). Είναι η λεγόμενη αυτό-αναφερόμενη ευτυχία, είδος το οποίο θα χρησιμοποιηθεί στην εμπειρική ανάλυση του 6^ο κεφαλαίου.

10. Από τι εξαρτώνται οι προσδοκίες μας

Είναι αλήθεια ότι οι άνθρωποι ενδιαφέρονται για το ύψος του εισοδήματος τους και τις ανέσεις που μπορεί να τους προσφέρει. Ωστόσο, αυτό που τους ενδιαφέρει περισσότερο είναι το σχετικό ύψος του εισοδήματος τους. Δηλαδή, το εισόδημα τους σε σχέση με το εισόδημα των υπόλοιπων ανθρώπων. Μάλιστα έχει αποδειχτεί μέσω ερευνών ότι πολλοί άνθρωποι θα ήταν διατεθειμένοι να θυσιάσουν ένα μέρος του εισοδήματος τους αν αυτό βελτίωνε την θέση τους σε σχέση με το εισόδημα άλλων ανθρώπων. Επιπλέον, σημαντικό είναι το τι εισόδημα που έχει συνηθίσει ο καθένας να λαμβάνει. Δηλαδή, οι πλούσιοι έχουν συνηθίσει σε υψηλό εισόδημα και οι φτωχοί σε χαμηλό.

Επομένως, αυτό που συμβαίνει είναι ότι κάθε άτομο καθορίζει ένα όριο εισοδήματος σύμφωνα με το οποίο κρίνει το δικό του. Αυτό το όριο εξαρτάτε πρώτον από το τι εισόδημα λαμβάνουν οι υπόλοιποι άνθρωποι και δεύτερον από το τι εισόδημα έχει συνηθίσει το άτομο να λαμβάνει. Άρα είναι εμφανές ότι καθώς το όριο αυτό μεταβάλλεται από διαφορετικούς παράγοντες το ίδιο συμβαίνει και στις προσδοκίες μας.

Σύμφωνα με το πρώτο παράγοντα αυτό που όλοι οι άνθρωποι επιθυμούν είναι να έχουν το ίδιο ή και περισσότερο από ότι έχουν τα άτομα του προβάλλοντος τους. Επιπλέον, όταν ένας στόχος τους έχει επιτευχθεί από τους περισσότερους ανθρώπους του περιβάλλοντος τους τότε αποτελεί πλέον αναγκαία επίτευξη και σιγά σιγά χάνει την αξία του. Ακόμη, όταν μιλάμε για εισοδηματικές επιδιώξεις το εισόδημα δεν εκφράζει μόνο την οικονομική κατάσταση του κάθε ενός από εμάς αλλά ουσιαστικά αποτελεί ένα δείκτη κύρους σύμφωνα με τον οποίο συγκρίνουμε τον εαυτό μας με

άλλα άτομα. Πιο συχνά η σύγκριση αυτή γίνεται μεταξύ ανθρώπων της ίδιας εργασίας καθώς δεν έχει νόημα να συγκρίνουμε το εισόδημα μας με αυτό υψηλά αμειβόμενων αθλητών ή με αυτό άπορων αστέγων. Στα πλαίσια αυτής της λογικής είναι τώρα πιο εύκολα κατανοητό γιατί κάποιος θα δεχόταν μια μείωση του εισοδήματος του αν αυτό προκαλούσε ισόποση ή και μεγαλύτερη μείωση του εισοδήματος άλλων συνεργατών του. Αυτό που θα αποζητούσε σε αυτή τη περίπτωση θα ήταν η βελτίωση του σε βάση κύρους. Συμπερασματικά, μια αύξηση του εισοδήματος ενός συναδέλφου μας πλήττει την ευτυχία μας.

Πριν ολοκληρώσουμε το τμήμα αυτό κάτι που πρέπει να διευκρινιστεί είναι ότι ενώ η εξασφάλιση μεγαλύτερου εισοδήματος αυξάνει την εξαθλίωση ατόμων του περιβάλλοντος μας, το ίδιο δεν συμβαίνει και με την εξασφάλιση περισσότερου ελεύθερου χρόνου. Με πιο απλά λόγια κανένας δεν πρόκειται να μας ζηλέψει επειδή μειώσαμε τις ώρες εργασίας μας, εφόσον θα αμειβόμαστε και λιγότερο.

Τελειώνοντας, αναφερόμενοι στον δεύτερο παράγοντα που επηρεάζει το όριο που θέτουμε για το εισόδημα μας, δηλαδή το τι μισθό έχουμε συνηθίσει να λαμβάνουμε, θα λέγαμε ότι είμαστε από τη φύση μας μη προσαρμοστικά όντα. Ακόμα και η παραμικρή πολυτέλεια όταν τη γευτούμε για πρώτη φορά εθιζόμαστε και οποιαδήποτε απομάκρυνση από αυτή αυξάνει σημαντικά τη δυστυχία μας. Η σπουδαιότερη επίδραση αυτής της στάσης είναι η απόλαυση που λαμβάνουμε από το επιπλέον εισόδημα. Όταν κάποιος έχει συνηθίσει να αμείβεται υψηλά τότε μια αύξηση του εισοδήματος του δεν του προσφέρει επιπλέον ευτυχία. Αντίθετα, αν κάποιος έχει συνηθίσει να λαμβάνει χαμηλό εισόδημα τότε μια μόνο μικρή αύξηση του εισοδήματος του θα του επιφέρει μεγάλη ικανοποίηση. Επομένως, αυτό που συμπεραίνουμε είναι ότι οι πλουσιότεροι λαμβάνουν μικρότερη ικανοποίηση από κάθε επιπλέον εισόδημα και οι φτωχότεροι το αντίθετο.

Σαν απάντηση στα ανωτέρω προβλήματα, αυτό που πρέπει να κάνει ο κάθε ένας από εμάς μεμονωμένα είναι πρώτον να αδιαφορούμε για τα άτομα που είναι πιο επιτυχημένα από εμάς κοιτώντας κάθε φορά αυτούς που βρίσκονται σε χειρότερη θέση από εμάς και δεύτερον να αυξήσουμε τη προσαρμοστικότητα μας μαθαίνοντας πώς να ακολουθούμε της αλλαγές των εποχών μας και να συμβιβαζόμαστε με αυτές.

11. Ευτυχία σε διεθνές επίπεδο

Όπως αναφέραμε προηγουμένως το επίπεδο ευτυχίας μπορεί πλέον να μετρηθεί και έτσι θα ήταν ιδιαίτερος διαφωτιστικό να δούμε κάποια διεθνή στοιχεία. Αυτά τα στοιχεία προέρχονται από αυτοπροσδιορισμό της ευτυχίας των κατοίκων των εκάστοτε χωρών.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες οι πολίτες δεν παρουσιάζονται πιο ευτυχισμένοι παρ' όλο που το βιοτικό επίπεδο έχει αυξηθεί σημαντικά. Δεν αυξήθηκαν οι αρκετά ευτυχισμένοι άνθρωποι και ούτε καν μειώθηκαν οι λιγότερο ευτυχισμένοι. Παρόμοια κατάσταση και στο Ηνωμένο Βασίλειο όπου το επίπεδο ευτυχίας παρουσιάζεται στάσιμο από το 1975 και μετά, με ευτυχία καθόλου υψηλότερη από αυτή που επικρατούσε τη δεκαετία του 1950. Ίδιο σκηνικό και για την Ιαπωνία όπου τα επίπεδα ευτυχίας παρουσιάζονται και εκεί στάσιμα.

Λίγο πιο ενθαρρυντική παρουσιάζεται η κατάσταση στην ηπειρωτική Ευρώπη όπου παρ' όλο που σε χώρες όπως το Βέλγιο τα επίπεδα ευτυχίας πέφτουν κατακόρυφα, χώρες όπως η Ιταλία γνωρίζουν μια ελαφριά άνοδο της ευτυχίας τους.

Στοιχεία και έρευνες μας έχουν οδηγήσει σε ένα πολύ σημαντικό συμπέρασμα, επιπλέον πλούτος για κάποιες χώρες δεν συνδέεται απαραίτητα με επιπλέον ευτυχία. Όπως και στην περίπτωση μεμονωμένων ατόμων έτσι και στην περίπτωση των κρατών, τα κράτη τα οποία είναι πιο πλούσια δεν επηρεάζονται σημαντικά όσον αφορά την ευτυχία τους από μια βελτίωση της οικονομικής τους κατάστασης. Αντίθετα, κράτη με χαμηλό κατά κεφαλήν εισόδημα όπως το Μεξικό, η Βραζιλία και οι Φιλιππίνες τα οποία γνώρισαν κάποια οικονομική ανάπτυξη, είναι προφανές ότι βελτίωσαν και το εθνικό επίπεδο ευτυχίας τους. Εξάλλου, είναι λογικό ότι το επιπλέον εισόδημα είναι πραγματικά πολύτιμο όταν απομακρύνει το κόσμο από την απλή υλική φτώχεια (Layard,2011, σελ. 72).

Τέλος, ένα εντυπωσιακό εύρημα αφορά τις πρώην κομμουνιστικές χώρες. Οι χώρες αυτές ακόμα και όταν ο κομμουνισμός ήταν στις δόξες του αντιμετώπιζαν σοβαρά θέματα δυστυχίας με το λαό τους να είναι ιδιαίτερος εξαθλιωμένος. Παρ' όλα αυτά μετά την πτώση του κομμουνισμού η κατάσταση χειροτέρευσε και άλλο. Οι πρώην κομμουνιστικές χώρες ανήκουν πλέον στις δυστυχέστερες του κόσμου και η κατάσταση είναι χειρότερη στις πρώην Σοβιετικές χώρες (Layard,2011, σελ. 73).

Επομένως, ένα γενικό συμπέρασμα είναι ότι τα τελευταία πενήντα χρόνια μπορεί η οικονομική κατάσταση των κρατών διεθνώς να έχει βελτιωθεί όμως η ευτυχία έχει παραμείνει στάσιμη. Αυτό πιθανότατα οφείλεται σε παράγοντες όπως η κλινική κατάθλιψη και η αύξηση της εγκληματικότητας:

- Με τον όρο κλινική κατάθλιψη εννοούμε μια ψυχιατρική κατάσταση κατά την οποία το εκάστοτε άτομο δεν είναι σε θέση να ανταπεξέλθει στις καθημερινές προκλήσεις της ζωής του. Το φαινόμενο αυτό έχει αποκτήσει αυξημένης σημασίας ρόλο στη σύγχρονη κοινωνία επηρεάζοντας σημαντικά την ευημερία της.
- Όσον αφορά την εγκληματικότητα σε αντίθεση με τις προσδοκίες πολλών, η αύξηση που γνώρισε τα τελευταία χρόνια είναι αξιοσημείωτη. Σε μια περίοδο που η οικονομική ανάπτυξη ήταν τόσο έντονη και η πρόοδος και οι καινοτομίες πολλές, μια τόσο σημαντική αύξηση της εγκληματικότητας ήταν αν μη τι άλλο αναπάντεχη. Σαν αποτέλεσμα, η μείωση της ασφάλειας που επικρατεί σε πολλές χώρες προκαλεί μια επιπλέον πίεση στην διεθνή ευτυχία.

12. Από τι εξαρτάται η ευτυχία μας

Μια θεωρία υποστηρίζει ότι η ευτυχία του καθενός εξαρτάτε από τα γονίδια του. Κάτι τέτοιο βέβαια δεν είναι απόλυτα αποδεκτό διότι αυτό θα σήμαινε ότι ένα άτομο είναι από τη μέρα που θα γεννηθεί προδιαγεγραμμένο αν θα ευτυχίσει ή όχι. Ωστόσο, το θέμα των γονιδίων έχει στη πραγματικότητα μια εντελώς διαφορετική διάσταση. Ένα άτομο σύμφωνα με τα γονίδια του είναι προδιαγεγραμμένο πως θα αντιδρά στα διάφορα ερεθίσματα της ζωής του. Με δυο λόγια ο χαρακτήρας ενός ατόμου είναι αυτός που θα καθορίσει πόση δυστυχία θα λάβει ένα άτομο, για παράδειγμα, από την απώλεια ενός αγαπημένου του φίλου.

Μια άλλη άποψη αναφέρει ότι το περιβάλλον στο οποίο θα μεγαλώσει ένα άτομο είναι αυτό που θα καθορίσει πόσο ευτυχισμένος θα είναι στη διάρκεια της ζωής του. Βέβαια ούτε αυτή η άποψη είναι τελείως σωστή αφού κατά αυτή τη λογική άτομα του ίδιου κοινωνικού περιβάλλοντος θα απολάμβαναν την ίδια ευτυχία, κάτι που αυταπόδεικτα δεν είναι σωστό.

Πιο σωστά αντί να λέμε ότι καμία λογική δεν είναι αποδεκτή θα ήταν πιο σωστό να λέγαμε ότι και οι δυο απόψεις είναι σωστές και μάλιστα συμπληρωματικές.

Δηλαδή, πρώτα τα γονίδια ενός ατόμου καθορίζουν πως αυτός αντιδράει σε γεγονότα που του συμβαίνουν, δυσάρεστα και ευχάριστα, και στη συνέχεια οι συνθήκες που επικρατούν στο περιβάλλον που μεγαλώνει διαμορφώνουν τη ζωή και καθορίζουν την ευτυχία ή τη δυστυχία του κάθε ατόμου σύμφωνα πάντα με το πώς αυτός αντιδρά σε αυτά που του συμβαίνουν.

Βέβαια, το να υπολογίσουμε το πόσο η ευτυχία ενός ατόμου καθορίζεται από τα γονίδια του και πόσο από τις εμπειρίες που αποκομίζει είναι αρκετά δύσκολο. Αυτή η δυσκολία συμβαίνει για δυο λόγους:

- Τα άτομα που διαθέτουν καλά γονίδια τείνουν να αποκτούν και καλές εμπειρίες
- Πολλά γενετικά μειονεκτήματα πυροδοτούνται μόνο από άσχημα γεγονότα. Δηλαδή, κάποια άσχημα χαρακτηριστικά οφειλόμενα σε γονίδια εμφανίζονται μόνο όταν υπάρχουν άσχημες εμπειρίες.

12.1 Μύθοι για το τι επηρεάζει την ευτυχία μας

Υπάρχουν χαρακτηριστικά μας τα οποία πολλοί από εμάς νομίζουν ότι επηρεάζουν την ευτυχία τους, όμως αυτό δεν συμβαίνει στην πραγματικότητα. Αρχικά, η ηλικία μας είναι ένα χαρακτηριστικό το οποίο δεν έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ευτυχία μας καθώς αποδειγμένα η μέση ευτυχία μας κατά τη διάρκεια της ζωής μας είναι σταθερή παρά τις αλλαγές στο εισόδημα μας και τη σταδιακή επιδείνωση της υγείας μας. Έπειτα, το φύλλο είναι κάτι που πολλοί νομίζουν πως καθορίζει τη ευτυχία που λαμβάνει κανείς. Κάτι τέτοιο είναι επίσης άτοπο αφού στις περισσότερες χώρες οι γυναίκες με τους άνδρες έχουν ίδιο επίπεδο ευτυχίας. Επιπλέον, η μόρφωση είναι κάτι που δεν επηρεάζει σημαντικά την ευτυχία μας παρά μόνο μέσω του επιπλέον εισοδήματος που μπορεί να μας εξασφαλίσει. Τέλος, οι δυο σημαντικότερες παρανοήσεις είναι ότι η εξωτερική εμφάνιση και η ευφυΐα καθορίζουν το αν θα είμαστε ευτυχισμένοι στη ζωή μας. Και αυτή η άποψη είναι επίσης λανθασμένη καθώς το αν είναι κανείς ομορφότερος ή εξυπνότερος μικρή διαφορά δημιουργεί στην ευτυχία του.

12.2 Τι πραγματικά επηρεάζει την ευτυχία

Οι παράγοντες οι οποίοι έχουν αποδειγμένα άμεση σχέση με την ευημερία ενός ατόμου είναι οι εξής:

- Οι οικογενειακές μας σχέσεις. Το αν είναι κάποιος διαζευγμένος, σε διάσταση ή χήρος αποτελεί ένα μόνιμο αγκάθι στην ευτυχία του. Ένας υγιής γάμος ή μια επιτυχημένη συγκατοίκηση παρέχει στο εκάστοτε άτομο πλεονεκτήματα όπως θαλπωρή, σιγουριά και ένα σκοπό για τη ζωή.
- Η εργασία μας. Όταν αναφερόμαστε στη εργασία εννοούμε την ανάγκη ότι ανήκουμε κάπου και προσφέρουμε στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Ένα συναίσθημα που μπορεί να ωφελήσει σημαντικά. Βέβαια, μια άλλη σημαντική διάσταση είναι αυτή του εισοδήματος που αναλύεται από κάτω.
- Η οικονομική μας κατάσταση. Μιλώντας για χρήματα τα οποία κερδίζουμε δεν στεκόμαστε μόνο στο αν θεωρούμαστε πλούσιοι και αν έχουμε αρκετό κύρος. Πολλές από τις ανέσεις της ζωής είναι εξαρτημένες από τα λεφτά όπως η στέγαση, η ένδυση, η διατροφή και η διασκέδαση γενικότερα. Επομένως, η εξασφάλιση μιας καλής οικονομικής κατάστασης είναι ένα σημαντικό κομμάτι της ευτυχίας μας.
- Οι φίλοι μας. Μιλώντας για φίλους δεν εννοούμε μόνο τον άμεσο κοινωνικό μας περίγυρο, αλλά τη κοινωνία στη οποία ζούμε. Ένας στενός κύκλος φίλων ο οποίος διέπεται από εμπιστοσύνη σε συνδυασμό με ένα ασφαλές κοινωνικό περιβάλλον είναι ένα πολύ ισχυρό όπλο κατά της δυστυχίας.
- Η προσωπική μας ελευθερία. Ένας από τους μεγαλύτερους αγώνες του ανθρώπου έγινε για την εξασφάλιση της δημοκρατίας. Δηλαδή, για τη ύπαρξη της ελευθερίας λόγου και δράσης στα όρια που αυτό δεν βλάπτει την ευτυχία άλλων ανθρώπων. Όταν το άτομο νιώθει ελεύθερο τότε αισθάνεται και σημαντικά πιο ευτυχισμένο. Ενώ το φαινόμενο που αποδεδειγμένα φέρνει τη μεγαλύτερη δυστυχία είναι αυτό του πολέμου όπου κάθε μορφή προσωπικής ελευθερίας εξαφανίζεται.
- Οι προσωπικές μας αξίες. Ο τρόπος με τον όπου κοιτάμε τα πράγματα παίζει σημαντικό ρόλο στο αν είμαστε ευτυχισμένοι. Κάποιος για να είναι πραγματικά ευτυχισμένος πρέπει να έχει καλλιεργήσει αξίες όπως να εκτιμά αυτά που έχει όσο λίγα και αν του φαίνονται, να μην συγκρίνει αυτά που έχει με αυτά που έχουν άλλοι σε καλύτερη κατάσταση από αυτόν και να μπορεί να καλλιεργήσει τη διάθεση του.

(Layard,2011, σελ. 105-115)

Τέλος πρέπει να αναφέρουμε ότι οι στόχοι μας καθορίζουν την ευτυχία μας. Τοποθετούμε στόχους και αγωνιζόμαστε μια ζωή να τους επιτύχουμε. Σε αυτή τη λογική υπάρχουν δυο είδη δράσης. Υπάρχουν αυτοί που θέτουν πολύ υψηλούς και μη επιτεύξιμους στόχους και πιο συχνά καταλήγουν να βασανίζονται από συμπτώματα κατάθλιψης. Και υπάρχουν και αυτοί οι οποίοι προκειμένου να επιτύχουν την πολυπόθητη ευτυχία απλά αποφασίζουν να χαμηλώσουν τις προσδοκίες τους. Βέβαια και αυτή η λογική αντιμετώπισε αρκετές αντιρρήσεις καθώς φαίνεται να ακυρώνει την έννοια της ευτυχίας ως στόχο των ανθρώπων.

13. Επίτευξη ευτυχίας μέσω επιδίωξης του κοινού καλού

Μια γενική εικόνα του κόσμου στον οποίο ζούμε είναι ότι δρούμε με σκοπό την επίτευξη της ατομικής μας ευτυχίας και σκεφτόμενοι τις περισσότερες φορές το δικό μας συμφέρον. Κάτι τέτοιο όμως πιο πολύ επιβαρύνει την ευτυχία μας παρά την ενισχύει. Βασικός σκοπός μας δεν θα πρέπει να είναι η επίτευξη της ατομικής μας ευτυχίας αλλά η δημιουργία μιας ευτυχισμένης κοινωνίας. Εξάλλου, όπως έχουμε ήδη αναφέρει η ζωή σε μια ευτυχισμένη κοινωνία ενισχύει ακόμη περισσότερο την ικανοποίησή μας.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα του πως δρούμε και πως θα έπρεπε να δρούμε είναι το δίλημμα του φυλακισμένου. Σε αυτή τη περίπτωση έχουμε δυο κρατούμενους οι οποίοι έχουν συλληφθεί για ένα έγκλημα χωρίς όμως να υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία εναντίον τους. Κάθε ένας κρατούμενος είναι αποκομμένος από τον άλλο χωρίς να μπορεί να επικοινωνήσει μαζί του και ανακρίνεται ξεχωριστά. Στην ανάκριση λένε στον πρώτο κρατούμενο ότι αν ομολογήσει ότι διέπραξε το έγκλημα και το ίδιο πράξει και ο άλλος κρατούμενος θα καταδικαστούν με 5 χρόνια φυλάκιση ο καθένας τους, ενώ αν ο δεύτερος κρατούμενος δεν ομολογήσει τότε θα καταδικαστεί με δέκα χρόνια ενώ ο ίδιος θα αθωωθεί επειδή συνεργάστηκε με την αστυνομία. Επιπλέον, αν κανένας τους δεν ομολογούσε θα καταδικαζόντουσαν μόνο με δυο χρόνια φυλάκισης ο καθένας τους. Τους ίδιους όρους πρόσφεραν και στον δεύτερο κρατούμενο. Κάτω από αυτούς τους όρους ο πρώτος κρατούμενος θα σκεφτεί ότι αν ο δεύτερος κρατούμενος ομολογήσει τότε τον συμφέρει να ομολογήσει και να δεχτεί τη μικρότερη δυνατή ποινή (δύο χρόνια), ενώ αν ο δεύτερος κρατούμενος δεν ομολογήσει τότε τον συμφέρει και πάλι να ομολογήσει και να αθωωθεί. Το ίδιο θα σκεφτεί και ο δεύτερος κρατούμενος και έτσι και οι δυο θα

ομολογήσουν και θα καταδικαστούν με πέντε χρόνια φυλάκισης ο καθένας. Όμως θα μπορούσαν να μην ομολογήσει κανένας από τους δυο και να καταδικαστούν μόνο με δυο χρόνια ο καθένας. Το μόνο εμπόδιο είναι η έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ των δυο.

Κατά τον ίδιο τρόπο λειτουργεί και η ζωή. Θα ήταν πιο εύκολο αντί να επιδιώκουμε συνέχεια το δικό μας καλό να βοηθάμε και την προώθηση της ευτυχίας των συναθρώπων μας περιμένοντας και αυτή με τη σειρά τους να βοηθήσουν στην άνοδο της δικής μας ευτυχίας. Με αυτόν τον τρόπο σίγουρα θα δημιουργούσαμε μια ευτυχισμένη κοινωνία και κατά επέκταση θα προωθούσαμε σημαντικά και τη δική μας ευτυχία. Παρ' όλα αυτά αυτό της περισσότερες φορές δεν συμβαίνει διότι υπάρχει έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ των ανθρώπων και οι δεσμοί που μας ενώνουν είτε δεν υπάρχουν είτε είναι πολύ αδύναμοι.

Βέβαια δεν λειτουργούν έτσι και όλοι οι άνθρωποι. Υπάρχουν και αυτοί που βοηθάμε τους συναθρώπους τους. Ωστόσο, αυτό δεν συμβαίνει πάντα από αλληλεγγύη αλλά υπάρχουν και άλλα κίνητρα που προωθούν μια τέτοια συμπεριφορά:

- Πρώτα από όλα η ο φόβος για τιμωρία είναι κάτι που μπορεί να μας οδηγήσει να βοηθάμε τον συνάνθρωπο μας. Αυτό συμβαίνει καθότι υπάρχουν νόμοι που τιμωρούν τη κακή συμπεριφορά.
- Δεύτερον, η φήμη μας παίζει σημαντικό ρόλο στη συμπεριφορά μας. Η φήμη που έχουμε είναι σαν τη ταυτότητα μας και λέει πολλά για εμάς. Επομένως, δεν θα θέλαμε να την αμαυρώσουμε με άσεμνες συμπεριφορές.
- Επιπλέον, η επιδοκμασία που αναζητάμε πολλές φορές από τους άλλους μας οδηγεί σε καλές πράξεις.
- Το αίσθημα δικαιοσύνης είναι ακόμα μια κινητήριος δύναμη καλής συμπεριφοράς. Ουσιαστικά, δεν θέλουμε να κάνουμε σε κάποιον αυτό δεν θα θέλαμε να μας κάνουν, ή καλύτερα κάνουμε κάτι καλό σε κάποιον που θέλαμε να κάνει και αυτός για εμάς.
- Τέλος, το αίσθημα της δέσμευσης είναι πολύ σημαντικό. Δηλαδή, η ηθική που έχουμε και καλύπτει το συναίσθημα μιας βραχυπρόθεσμης ατομικής ικανοποίησης έναντι του κοινού καλού που αισθανόμαστε ότι είμαστε δεσμευμένοι να προάγουμε.

(Layard,2011, σελ. 141)

Σαν συμπέρασμα όλοι οι άνθρωποι θέλουμε να είμαστε ευτυχισμένοι, όμως ταυτόχρονα μας διακατέχει ένα πνεύμα ηθικής που μας οδηγεί να λαμβάνουμε υπόψιν μας και την ευτυχία των άλλων. Έτσι αξιολογούμε την ευτυχία των άλλων ισότιμα με τη δική μας. Κατά αυτόν τον τρόπο μπορούμε όλοι να είμαστε ευτυχέστεροι.

14. Ευτυχία – Οικονομική Επιστήμη

Σε μια κοινωνία οι συναλλαγές γίνονται κάτω από τη λογική ότι κάποιος δίνει και κάποιος παίρνει επειδή αυτή η συναλλαγή βελτιώνει την ευτυχία και των δυο. Αυτού του είδους οι συναλλαγές αποτελούν κεντρικό χαρακτηριστικό κάθε οικονομίας στην οποία επικρατεί ελεύθερη αγορά. Κάθε άτομο προσφέρει είτε πλούτο είτε κάποιο αγαθό ή υπηρεσία και έτσι ο μηχανισμός της αγοράς κινείται. Η αποτελεσματικότητα της ελεύθερης αγοράς είναι το μεγάλο πλεονέκτημα της, εξαλείφοντας κάθε πιθανή σπατάλη. Ωστόσο, υπάρχουν τρεις προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότητα της αγοράς:

- Η αγορά πρέπει να είναι πραγματικά ελεύθερη
- Οι αγοραστές και οι πολίτες πρέπει να έχουν την ίδια πληροφόρηση σχετικά με τα αντικείμενα που πωλούνταν
- Κάθε συμφωνία πρέπει να επηρεάζει μόνο τα συμβαλλόμενα μέρη στη συναλλαγή και όχι τρίτους

Επιπλέον, μια πολύ σημαντική προϋπόθεση για τη επιτυχία μιας συναλλαγής είναι η σχέση κόστους οφέλους. Δηλαδή, πρέπει το κόστος από μια συναλλαγή να μην ξεπερνά το όφελος που απορρέει από αυτήν.

15. Τι πρέπει να προσέξουμε

Στα πλαίσια που η οικονομική επιστήμη προωθεί την ευτυχία μας υπάρχουν κάποια χαρακτηριστικά τα οποία απαιτούν τη προσοχή μας (Layard,2011, σελ. 177):

- Η ύπαρξη ανισότητας. Το επιπλέον εισόδημα έχει μεγαλύτερη αξία για τους φτωχότερους παρά για τους πλουσιότερους αλλά παρ' όλα αυτά οι πλουσιότεροι έχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες να το αποκτήσουν.

- Η επίδραση εξωτερικών παραγόντων. Τα άτομα δεν αλληλεπιδρούν μεταξύ τους μόνο μέσω συναλλαγών αλλά και με πολλούς άλλους τρόπους. Για παράδειγμα η προαγωγή ή η αύξηση που θα πάρει κάποιος συνάδελφος μας μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ευτυχία μας. Επιπλέον, ένα διαζύγιο ή ο αποκλεισμός από κοινωνικά δίκτυα της πόλης μου μπορούν να μου προξενήσουν κατάθλιψη.
- Η διαμόρφωση των αξιών μας. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει ο κάθε άνθρωπος έχει ηθικές αρχές οι οποίες του υπαγορεύουν πώς να συμπεριφέρεται..
- Η αποστροφή από τη ζημιά. Είναι γνωστό ότι όλοι οι άνθρωποι μισούν τη ζημιά και επομένως μένουν μακριά από ρίσκα που πιθανότατα θα τους επιφέρουν μια τέτοια ζημιά. Όμως έτσι χάνουν και σημαντικές ευκαιρίες για κέρδη.
- Τέλος πολλές φορές συμπεριφερόμαστε με ασυνέπεια. Με τον όρο ασυνεπή συμπεριφορά εννοούμε μια ανεύθυνη συμπεριφορά η οποία στερεί ευτυχία από το κοινωνικό σύνολο. Αυτή η συμπεριφορά κυρίως προέρχεται από (Layard, 2011, σελ. 185):
 - Την αδυναμία να προβλέψουμε τα μελλοντικά μας συναισθήματα
 - Την έλλειψη καλής πληροφόρησης απέναντι στον κίνδυνο
 - Και την αδυναμία πραγματοποίησης απλών συλλογισμών με αριθμούς

16. Χρήσιμα Συμπεράσματα

Η ευτυχία αποτελεί πλέον ένα μετρήσιμο χαρακτηριστικό της ζωής μας όπως είναι το βάρος και το ύψος μας. Μέσω δειγματοληπτικής έρευνας, μπορούμε να κάνουμε μια σειρά από ερωτήσεις σε κάποιον για να συμπεράνουμε αν είναι ευτυχισμένος, να ρωτήσουμε έναν τρίτο αμερόληπτο κριτή. Ακόμη, μπορούμε να μετρήσουμε τη εγκεφαλική δραστηριότητα κάποιου στο τμήμα που είναι υπεύθυνο για τη δημιουργία καλών συναισθημάτων.

Επιπλέον, είμαστε γεννημένοι να επιζητούμε την ευτυχία. Πολλές φορές βρισκόμαστε μπροστά σε συγκρουόμενες πηγές ευτυχίας από τις οποίες πρέπει να επιλέξουμε μια. Εμείς κρίνουμε ποια θα μας δώσει το καλύτερο συνδυασμό κόστους – οφέλους. Δηλαδή, ποια θα μας δώσει το μεγαλύτερο δυνατό όφελος με το μικρότερο δυνατό κόστος.

Είναι πλέον ευρέως αποδεκτό ότι μια ευτυχέστερη κοινωνία είναι μια καλύτερη κοινωνία. Δεν αρκεί μόνο ο πλούτος και η δύναμη αλλά είναι απαραίτητη και η ευημερία των μελών μιας κοινωνίας για να τη χαρακτηρίσουμε επιτυχημένη.

Υπάρχουν μια σειρά από παράγοντες που μας κάνουν πιο ευτυχισμένους:

- Πρώτα από όλα, η κοινωνικότητα μας και κατά πόσο συναναστρεφόμαστε άλλα άτομα και έχουμε μια υγιή κοινωνική ζωή
- Η εμπιστοσύνη που έχουμε ανάγκη να δείχνουμε σε κοντινά μας άτομα
- Η ασφάλεια την οποία επιζητάμε και η έλλειψη συνεχών αλλαγών στη ζωή μας
- Το κύρος μας, το οποίο προσπαθούμε με κάθε τρόπο να αυξήσουμε
- Και τέλος, το κράτος και η δημόσια πολιτική κατά το βαθμό που ενισχύουν την ευτυχία των μελών μιας κοινωνίας

Παρ' όλο που οι κοινωνίες μας είναι πλουσιότερες και με υψηλότερο επίπεδο υγείας από πριν πενήντα χρόνια, η ευτυχία δεν φαίνεται να έχει αυξηθεί. Επομένως, πρέπει να καταλάβουμε ότι για να γίνουμε πιο ευτυχείς πρέπει να το αποφασίσουμε πρώτα. Πρέπει σαν μέλη της ίδιας κοινωνίας να έχουμε ένα αίσθημα κοινού σκοπού. Αν αποκλειστικός μας σκοπός είναι η επιδίωξη της ατομικής μας ευημερίας τότε η ζωή γίνεται πολύ μοναχική και βρισκόμαστε ένα βήμα πιο κοντά στην αποτυχία. Αντίθετα, αν λειτουργήσουμε ως ένα κομμάτι ενός μεγαλύτερου συστήματος τότε η ευτυχίας μας αυξάνεται και μόνο που προσπαθούμε. Συνεπώς, και μόνο η ιδέα του κοινού καλού μας δημιουργεί ικανοποίηση.

Επιπλέον, η κατανομή της ευτυχίας πρέπει να είναι ισότιμη. Δηλαδή, δεν φαντάζει καθόλου δίκαιο να πραγματοποιηθεί μια κίνηση η οποία προσφέρει ευτυχία σε εσένα που είσαι ήδη ευτυχισμένος αν κάνει ακόμη πιο δυστυχισμένο κάποιον που είναι ήδη δυστυχισμένος ακόμα και αν η ευτυχία που θα λάβεις εσύ είναι μεγαλύτερη από τη δυστυχία που θα λάβει ο άλλος. Αντίθετα, θα ήταν προτιμότερο να γίνεις λίγο πιο δυστυχισμένος εσύ που είσαι ήδη ευτυχισμένος αν είναι να γίνει λίγο πιο ευτυχισμένος ένας άλλος που είναι δυστυχισμένος ακόμη και η ευτυχία που θα λάβει είναι μικρότερη από τη δυστυχία που θα λάβεις εσύ. Με δύο λόγια πρέπει η ευτυχία σε μια κοινωνία να είναι όσο πιο ισορροπημένα κατανεμημένη γίνεται.

Τέλος, η ευτυχία μιας κοινωνίας είναι κατά κύριο λόγο δουλειά της κυβέρνησης. Οι δημοκρατικές και αποτελεσματικές κυβερνήσεις έχουν αποκλειστικό σκοπό να προάγουν την ευτυχία των μελών τους όταν η ατομική προσπάθεια είναι λιγότερο αποτελεσματική από τη συλλογική. Πρέπει το κράτος να προάγει την ελευθερία και να έχει σαν προτεραιότητα τα μελή της που έχουν τη μεγαλύτερη ανάγκη. Τελειώνοντας, η κυβέρνηση θα πρέπει να επιλέγει τις πολιτικές που παράγουν τη

μεγαλύτερη αύξηση της ευτυχίας για κάθε δεδομένο επίπεδο κόστους (βλέπε Layard,2011, σελ.299).

Κεφάλαιο 5: Διεθνή Συνταξιοδοτικά Μοντέλα

Στο παρόν κεφάλαιο, αυτό που προσπαθούμε να επιτύχουμε είναι να εντοπίσουμε περιπτώσεις όπου αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα μίας χώρας θα επηρέαζαν την ευτυχία των κατοίκων της. Δηλαδή, επικεντρώνουμε στα χαρακτηριστικά των συνταξιοδοτικών συστημάτων που υφίστανται στο ατομικό επίπεδο, έτσι ώστε να εντοπίσουμε περιπτώσεις όπου μπορούμε να μετρήσουμε την επίδραση των εκάστοτε αλλαγών.

1. Συνταξιοδοτικά συστήματα παρεχόμενα από τους εργοδότες σε διεθνές επίπεδο

Το σύστημα καθορισμένων παροχών είναι διεθνώς το κύριο συνταξιοδοτικό σύστημα για πάνω από εκατό χρόνια. Σχεδόν όλες οι αναπτυγμένες χώρες έχουν υιοθετήσει το σύστημα καθορισμένων παροχών όπως και πολλές αναπτυσσόμενες. Αποτελεί τη βασική μορφή του δεύτερου πυλώνα στον δημόσιο τομέα και μέχρι πρόσφατα ήταν κυρίαρχο και στον ιδιωτικό τομέα, στις χώρες που στο δεύτερο πυλώνα συμμετέχει ένα σημαντικό κομμάτι του εργατικού δυναμικού. Τα περισσότερα συστήματα καθορισμένων παροχών παρεχόμενα από τους εργοδότες υπολογίζουν τη σύνταξη ως ποσοστό του μέσου μισθού ενός εργαζομένου ή του τελικού του μισθού.

Η ασφάλιση του εργατικού δυναμικού με συστήματα που παρέχουν οι εργοδότες ποικίλουν από χώρα σε χώρα. Στη Γαλλία και στην Ιταλία μια τέτοιου είδους ασφάλιση είναι μικρή. Παρ' όλα αυτά σε δέκα άλλες χώρες (Αμερική, Καναδάς, Γερμανία, Αγγλία, Ιαπωνία, Αυστραλία, Ολλανδία, Δανία, Σουηδία και Ελβετία) συνταξιοδοτικά προγράμματα παρεχόμενα από τους εργοδότες καλύπτουν ένα πολύ μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού. Η ιδιωτική ασφάλιση υπολογίζεται ως το 70% του ΑΕΠ των χωρών αυτών. Το 1989 τα συστήματα καθορισμένων παροχών της Αμερικής καλύπτουν το 32% του εργατικού δυναμικού έναντι 32% που καλύπτουν τα

συστήματα καθορισμένων εισφορών. Στην Αγγλία ο αριθμός των ατόμων που ήταν ασφαλισμένα στον ιδιωτικό τομέα σε συστήματα καθορισμένων παροχών μειώθηκε από 4.000.000 που ήταν το 2000 σε 1.300.000 το 2007. Στην Αυστραλία η εξαφάνιση των συστημάτων καθορισμένων παροχών ήταν σχεδόν ολοκληρωτική με τα συστήματα καθορισμένων εισφορών να είναι ιδιαίτερος δημοφιλή. Στις υπόλοιπες χώρες η μείωση των συστημάτων καθορισμένων παροχών δεν ήταν τόσο δραματική αλλά και πάλι ήταν εμφανής. Ο Καναδάς γνώρισε μια πτώση της τάξεως του 12% του συνολικού εργατικού δυναμικού (το 87% που χρησιμοποιούσε συστήματα καθορισμένων παροχών μειώθηκε σε 75%). Στη Γερμανία και την Ιαπωνία η μεταρρύθμιση είναι πιο πρόσφατη αλλά και πάλι τα συστήματα καθορισμένων εισφορών ήδη εξαπλώνονται. Στην Ολλανδία τα συστήματα καθορισμένων εισφορών είναι ακόμη σπάνια αλλά τα παραδοσιακά συστήματα γνώρισαν κάποιες μεταρρυθμίσεις ώστε να παρουσιάζουν κάποια από τα πλεονεκτήματα των συστημάτων καθορισμένων εισφορών. Η Σουηδία γνώρισε μια πλήρη μετατόπιση όλου του συνταξιοδοτικού συστήματος σε συστήματα καθορισμένων εισφορών το 1999 και έτσι ο ιδιωτικός τομέας απομακρύνθηκε από τα συστήματα καθορισμένων παροχών. Στη Δανία και την Ελβετία τα συστήματα καθορισμένων εισφορών έχουν επικρατήσει αλλά υιοθετώντας στοιχεία ώστε να μοιάζουν και με συστήματα καθορισμένων παροχών (Mackenzie, 2010, σελ. 1-3).

2. Η ιστορία της ιδιωτικής σύνταξης σε διεθνές επίπεδο

Η «AmericanExpress» δημιούργησε το πρώτο ιδιωτικό συνταξιοδοτικό πλάνο παρεχόμενο από τον εργοδότη στην Αμερική. Το 1875 και μέχρι το τέλος του αιώνα είχαν εμφανιστεί μόνο περίπου δέκα τέτοια προγράμματα στη χώρα. Στην Αγγλία, οι εταιρίες που πρωτοπόρησαν στη χρησιμοποίηση τέτοιων συνταξιοδοτικών προγραμμάτων στα τέλη του δεκάτου ένατου αιώνα ήταν μερικές από τις μεγαλύτερες της χώρας. Η ίδια περίπτωση και στην Γερμανία όπου η πρώτη εταιρία που πρόσφερε σύνταξη ήταν η γνωστή και στην ελληνική αγορά «Siemens». Τέλος το πρώτο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα παρεχόμενο από τον εργοδότη στην Αγγλία δόθηκε στα στελέχη του εμφυλίου πολέμου του 1859.

Δυο παράγοντες οδήγησαν τα τελευταία 50 με 60 χρόνια στην εδραίωση των παρεχόμενων από τον εργοδότη συνταξιοδοτικών συστημάτων στο βιομηχανικό κόσμο:

- Το διάστημα που επιλέγει κάποιος να εργαστεί δεν αυξήθηκε, μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις μειώθηκε καθώς οι πολίτες επέλεξαν να σπουδάσουν περισσότερα χρόνια και να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα
- Το εισόδημα ανά εργαζόμενο έχει αυξηθεί διαχρονικά κατά ένα πολύ μεγάλο ποσοστό

Οι δυο αυτοί παράγοντες οδηγούν στο συμπέρασμα ότι οι αποταμιεύσεις κατά τη διάρκεια της εργασίας θα πρέπει να αυξηθούν ώστε να εξασφαλιστεί παραπάνω κατανάλωση τη περίοδο της συνταξιοδότησης (Mackenzie, 2010, σελ. 17).

Όμως υπήρχαν και δυο σημαντικοί λόγοι για τους οποίους οι εταιρείες αποφάσισαν να προσφέρουν ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα:

- Η απόδοση σύνταξης στους εργαζόμενους που πρόκειται να σταματήσουν να εργάζονται δημιουργεί ένα κλίμα πίστης και αφοσίωσης στον εργασιακό χώρο
- Πιο σημαντικός λόγος είναι η διευκόλυνση της απομάκρυνσης από την εταιρεία ηλικιωμένων εργαζομένων οι οποίοι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν πλέον στα καθήκοντα τους

(Mackenzie, 2010, σελ. 19)

Με το καιρό εμφανίστηκε η ανάγκη για δημιουργία ενός οργανωμένου συστήματος συντάξεων από το οποίο οι εργοδότες δεν θα μπορούσαν να απέχουν οπότε το επιθυμούν. Δηλαδή ανάγκη για καταχώρηση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων στους εργαζόμενους. Επιπλέον η οικονομική σταθερότητα της αγοράς θα ήταν απαραίτητη καθώς μεγάλες μεταβολές σε μεγέθη όπως αυτό του πληθωρισμού θα μπορούσαν να διαλύσουν το συνταξιοδοτικό σύστημα. Τέλος δυο επιπλέον πολύ σημαντικές πτυχές είναι η δημιουργία ενός ισχυρού οικονομικού τομέα και η ενίσχυση των μεσαίων επιχειρήσεων.

3. Διεθνή μοντέλα «ιδιωτικοποίησης» του ρίσκου

Ανά τον κόσμο η ιδιωτικοποίηση των συστημάτων συντάξεων έγινε με τρεις τρόπους :

- Πρώτον τη καθολική αντικατάσταση της κοινωνικής ασφάλισης με ιδιωτικούς συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς. Πρωτοπόρα σε αυτό το πρόγραμμα ήταν η

χώρα της Χιλής το 1981 δίνοντας στους ασφαλισμένους στη δημόσια ασφάλιση κρατικά ομόλογα αξίας ανάλογης της εισφοράς τους και εισάγοντας ένα νέο σύστημα ατομικών λογαριασμών στο οποίο η συμμετοχή ήταν υποχρεωτική. Τελευταίες χώρες που υιοθέτησαν αυτό το σύστημα ήταν η Νιγηρία και η Ταιβάν το 2004.

- Δεύτερον τη μερική αντικατάσταση της κοινωνικής ασφάλισης με ιδιωτικούς λογαριασμούς. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό οι ασφαλισμένοι κάτω από ένα συγκεκριμένο όριο ηλικίας ήταν υποχρεωμένοι να μεταφέρουν μέρος των εισφορών τους για κοινωνική ασφάλιση σε ιδιωτικούς λογαριασμούς. Σε αυτό το σύστημα πρωτοπόρα ήταν η Σουηδία το 1994 με πιο πρόσφατες συμμετοχές τη Ρουμανία και το Ουζμπεκιστάν το 2004.
- Τρίτον την εθελοντική μερική ή ολική συμμετοχή σε ιδιωτικούς λογαριασμούς συνταξιοδότησης με χρήματα που προέρχονται από φορολογικές εισφορές για κοινωνική ασφάλιση. Το σύστημα αυτό αποτελεί πολιτικά τη καλύτερη λύση αφού ο εθελοντικός χαρακτήρας του το καθιστά πιο ευπρόσδεκτο από τους ασφαλισμένους. Πρωτοπόρα αυτού του συστήματος ήταν η χώρα του Ηνωμένου Βασιλείου το 1986 με πιο πρόσφατη συμμετοχή αυτή της Λιθουανίας το 2002. Τέλος αυτό είναι και το σύστημα που πρότεινε και ο George W. Bush για να εφαρμόσει η Αμερική ώστε να συναντήσει όσον το δυνατό λιγότερες αντιρρήσεις εξαιτίας του μη υποχρεωτικού του χαρακτήρα.

(Orenstein,2009, σελ. 111)

4. «Βαθμός Κάλυψης» σε διεθνές επίπεδο

Ο «βαθμός κάλυψης» ορίζεται ως ο αριθμός των ενεργών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων δια το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Ο δείκτης αυτός είναι πολύ χρήσιμος στην ανάδειξη της συνεισφοράς των εργοδοτικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων στο σύνολο της συνταξιοδοτικής ασφάλισης σε μια χώρα. Σύμφωνα με αυτόν τον δείκτη οι χώρες διεθνώς μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τρεις ομάδες:

- Χώρες χαμηλής ή περιορισμένης κάλυψης όπως ο Καναδάς, οι Ηνωμένες Πολιτείες και το Ηνωμένο Βασίλειο

- Χώρες μεσαίας κάλυψης όπως η Γερμανία και η Ιαπωνία (αν και η Γερμανία ακροβατεί ανάμεσα στη πρώτη και τη δεύτερη κατηγορία)
- Τέλος χώρες υψηλής ή ευρείας κάλυψης όπως η Αυστραλία, η Δανία, η Ολλανδία, η Ελβετία και η Σουηδία

Η Αγγλία έχει το μικρότερο βαθμό κάλυψης με μόλις 30%. Στη περίπτωση της Αμερικής παρ' όλο που το ποσοστό (50%) είναι φανερά μεγαλύτερο από αυτό της Αγγλίας και του Καναδά και πάλι η Αμερική εντάσσεται στις χαμηλής κάλυψης χώρες εξαιτίας του υποβαθμισμένου ρόλου των συστημάτων καθορισμένων παροχών. Στον αντίποδα η Ολλανδία έχει το μεγαλύτερο ποσοστό κάλυψης από τις χώρες υψηλής κάλυψης, ποσοστό που αγγίζει το 100%. Ο λόγος ύπαρξης διαφορετικών ταχυτήτων στο τομέα κάλυψης των εργαζομένων δεν αποτελεί μυστήριο. Η αιτία είναι ότι στις χώρες χαμηλής κάλυψης οι εργοδότες μπορούν να επιλέξουν να μην προσφέρουν συνταξιοδοτικά προγράμματα ενώ στις χώρες υψηλής κάλυψης τα προγράμματα αυτού του τύπου είναι είτε υποχρεωτικά είτε ιδιαιτέρως αποτελεσματικά. Στην Αυστραλία και την Ελβετία, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να προσφέρουν στους εργαζόμενους ένα συνταξιοδοτικό πλάνο το οποίο οι εργαζόμενοι θα ακολουθήσουν αυτόματα. Στη Δανία και την Ολλανδία, η συμμετοχή των εργοδοτών σε εργοδοτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα δεν είναι υποχρεωτική αλλά τα περισσότερα εργασιακά συμβόλαια περιλαμβάνουν κάποιο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα τέτοιου τύπου.

Επομένως όταν η συμμετοχή στο δεύτερο πυλώνα είναι εθελοντική και ο βαθμός κάλυψης είναι πτωτικός τότε οι λόγοι για τη πτώση αυτή θα πρέπει να αναζητηθούν σε ένα συνδυασμό της μειωμένης θέλησης των εργοδοτών να προσφέρουν σύνταξη μέσω ενός συστήματος καθορισμένων παροχών ή καθορισμένων εισφορών και στο επίσης μειωμένο ενδιαφέρον των εργαζομένων να συμμετέχουν σε αυτά τα προγράμματα (Mackenzie, 2010, σελ. 20).

5. «Ποσοστό αναπλήρωσης» σε διεθνές επίπεδο

Το «ποσοστό αναπλήρωσης» ορίζεται ως το ποσοστό που παράγεται από όλους τους πυλώνες του συνταξιοδοτικού συστήματος για έναν εργαζόμενο για να αντικαταστήσει το μισθό που έπαιρνε πριν συνταξιοδοτηθεί. Το ποσό αυτό θα πρέπει να ισούται το λιγότερο με το 70% του τελευταίου μισθού του εκάστοτε εργαζομένου.

Σύμφωνα με αυτό το μέτρο η Αυστραλία έχει το μικρότερο βαθμό αντικατάστασης με μόλις 45% αφού ο πρώτος πυλώνας αντικαθιστά μόνο το 20% του μισθού ενός εργαζομένου τη στιγμή που στις περισσότερες χώρες αυτό το ποσοστό είναι 30% με 40%. Η Γερμανία έχει το δεύτερο μικρότερο βαθμό αντικατάστασης. Ο Καναδάς, η Ιαπωνία και η Ελβετία έχουν ένα ποσοστό μεταξύ 55% και 60%. Τέλος υψηλό βαθμό έχει πραγματοποιήσει τόσο η Αμερική όσο και τα συστήματα καθορισμένων παροχών της Ολλανδίας και της Αγγλίας (Mackenzie, 2010, σελ. 24).

6. Ποιό συνταξιοδοτικό σύστημα επικρατεί σε κάθε χώρα

Ο Καναδάς, η Γερμανία, η Ιαπωνία, η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι χώρες στις οποίες επικρατεί το σύστημα καθορισμένων παροχών. Οι Ηνωμένες Πολιτείες έχουν έναν συνδυασμό συστήματος καθορισμένων παροχών και καθορισμένων εισφορών (κυρίως λογαριασμοί 401 (k))¹ παρ' όλο που τα συστήματα καθορισμένων εισφορών υπερισχύουν. Η Αυστραλία έχει υιοθετήσει συστήματα καθορισμένων εισφορών, ενώ η Δανία και η Ελβετία ένα υβριδικό σύστημα. Τέλος, η Σουηδία έχει ένα συνονθύλευμα συστημάτων (Mackenzie, 2010, σελ. 26).

Τα εργοδοτικά ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα μπορούν να πάρουν τρεις μορφές:

- Τη μορφή ενός «τραστ». Δηλαδή μιας συμφωνίας του εργοδότη με τους εργαζόμενους, όπου ο εργοδότης έχει την υποχρέωση προς τους εργαζόμενους να διαχειρίζεται τους λογαριασμούς τους προς όφελος τους.
- Υπό το μοντέλο της ασφαλιστικής εταιρίας. Ο εκάστοτε εργοδότης έρχεται σε συμφωνία με μια ασφαλιστική εταιρία, ώστε με αντάλλαγμα ένα συμφωνηθέν ασφάλιστρο για κάθε εργαζόμενο να παρέχει μια σύνταξη σύμφωνα με τους όρους της συνταξιοδοτικής συμφωνίας. Τα συστήματα αυτά εφαρμόζονται στη Δανία, τη Γερμανία, την Ολλανδία και την Ελβετία.
- Υπό το μοντέλο του συνταξιοδοτικού ιδρύματος. Σε αυτή τη περίπτωση το συνταξιοδοτικό πλάνο το διαχειρίζεται μια οντότητα, νομικά ανεξάρτητη από τους εργαζόμενους. Τα συστήματα αυτά εφαρμόζονται στην Ολλανδία, τη Σουηδία και την Ελβετία.

(Mackenzie, 2010, σελ. 26-27)

¹ Πληροφορίες για τους λογαριασμούς αυτούς υπάρχουν στο παράρτημα

7. Φορητότητα – Κατοχύρωση – Διατηρησιμότητα των παροχών

- Φορητότητα είναι όταν σε ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα οι παροχές μπορούν να μεταφερθούν από μια εργασία σε μια άλλη
- Κατοχύρωση είναι όταν ένας δικαιούχος δεν χάνει τις παροχές του όταν απομακρυνθεί από ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα
- Διατηρησιμότητα είναι όταν οι παροχές ενός ατόμου δεν χάνονται ακόμα και αν δεν είναι φορητές αλλά αντ' αυτού αποδίδονται στο δικαιούχο την ημερομηνία της συνταξιοδότησης του

Σαν γενικός κανόνας διεθνώς τα συστήματα καθορισμένων εισφορών κατοχυρώνονται νωρίτερα και είναι πιο φορητά από τα συστήματα καθορισμένων παροχών. Τα συστήματα καθορισμένων παροχών είναι φορητά σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, στην Αυστραλία και μέχρι έναν βαθμό στον Καναδά, αλλά όχι στις Ηνωμένες Πολιτείες και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Όσον αφορά τους κανόνες κατοχύρωσης αλλάζουν από χώρα σε χώρα. Η Γερμανία και η Αμερική έχουν τους πιο επαχθείς νόμους για κατοχύρωση, ενώ στην Ιαπωνία δεν υπάρχει καν επίσημη κατοχύρωση. Τέλος όσον αφορά τη διατηρησιμότητα των παροχών, σε όλες σχεδόν τις χώρες είναι ολοκληρωμένη με εξαιρέσεις τον Καναδά, την Ιαπωνία και τις Ηνωμένες Πολιτείες (Mackenzie, 2010, σελ. 29-30).

8. Φορολογία

Πολλές χώρες διεθνώς χρησιμοποιούν το EET (exempt – exempt – tax) μοντέλο φορολογίας για τα συνταξιοδοτικά προγράμματα. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο οι εισφορές των εργαζομένων αφαιρούνται από τις φορολογικές τους εισφορές όπως και εισφορές των εργοδοτών με κάποια ανώτατα όρια όμως. Τα έσοδα από τις επενδύσεις απαλλάσσονται και αυτά από φορολογικά βάρη και τέλος οι τελικές πληρωμές φορολογούνται. Η Γερμανία προσφέρει φοροαπαλλαγές σε κάποια προγράμματα αλλά σε άλλα όχι. Ανώτατα όρια για τις εισφορές πέρα από τα οποία φοροαπαλλαγές δεν υφίστανται έχουν θέσει ο Καναδάς, η Ολλανδία, η Αγγλία και η Αμερική.

Υπάρχουν και χώρες χωρίς κανένα όριο. Στην Αυστραλία οι εισφορές τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων δεν αφαιρούνται από τις φορολογικές πληρωμές. Στη Σουηδία οι εισφορές μόνο των εργαζομένων δεν αφαιρούνται από τις φορολογικές πληρωμές επειδή απλά δεν επιτρέπονται. Στην Αμερική τα συστήματα καθορισμένων παροχών αντιμετωπίζονται από αυτά των καθορισμένων εισφορών αφού στα πρώτα μόνο οι εισφορές των εργοδοτών επιδέχονται φορολογική εύνοια. Η Αυστραλία, η Δανία, η Σουηδία και η Γερμανία είναι οι μόνες χώρες που φορολογούν τα έσοδα από επενδύσεις στα συνταξιοδοτικά προγράμματα και αυτή είναι μια σημαντική παράκληση από το ΕΕΤ μοντέλο (Mackenzie, 2010, σελ. 31).

9. Μορφή με την οποία αποδίδονται οι παροχές στους δικαιούχους

Οι συνταξιοδοτικές παροχές διεθνώς αποδίδονται στους δικαιούχους με δυο διαφορετικούς τρόπους, με τη μορφή ενός εφάπαξ ποσού ή ως μια ράντα η οποία αποδίδεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες η επιλογή της ράντας δεν προσφέρεται. Στο Ηνωμένο Βασίλειο οι ασφαλισμένοι εκτός του δεύτερου πυλώνα θα έπρεπε να μετατρέψουν σε μια ράντα το υπόλοιπο των χρημάτων που έχουν ήδη συγκεντρώσει, μέχρι την ηλικία των 75 ετών. Η Αυστραλία είναι η χώρα που έχει κάνει φιλοσοφία την εφάπαξ απόδοση των συνταξιοδοτικών παροχών. Τέλος στην Ελβετία η εφάπαξ απόδοση των παροχών είναι δυνατή μόνο όταν μιλάμε για μικρούς λογαριασμούς, αλλιώς το 75% πρέπει να μετατραπεί σε μια ράντα.

Αγορά Ραντών : Ατομικές vs. Ομαδικές Ράντες

Μεμονωμένα άτομα που αναζητούν μια επιπλέον ασφάλεια πέρα από το πρώτο πυλώνα και δεν έχουν συμμετάσχει σε εργοδοτικά ασφαλιστικά προγράμματα, μπορούν να αγοράσουν μια ατομική ράντα. Αυτές οι ράντες είναι πολύ πιο ακριβές από αυτές που αγοράζονται σε ομαδική βάση επειδή ο κίνδυνος της αντεπιλογής είναι πολύ μεγαλύτερος στις ατομικές συμβάσεις. Επιπλέον, οι ομαδικές ράντες μπορούν να εξασφαλίσουν χαμηλότερο κόστος αγοράς επειδή αγοράζονται μαζικά.

10. Επένδυση οδηγούμενη από τις υποχρεώσεις (Liabilitydriveninvestment – LDI)

Το LDI είναι μια μεταβλητή του ALM που προσπαθεί να ελαχιστοποιήσει τον επενδυτικό κίνδυνο επενδύοντας σε μια ευρύτερη γκάμα περιουσιακών στοιχείων.

(ALM – Assetsliabilitymanagement – Διαχείριση περιουσιακών στοιχείων και υποχρεώσεων: Η ιδέα αυτής της λογικής, η οποία εφαρμόζεται από όλο και περισσότερες χώρες αλλά είναι πιο συνηθισμένη στην Ευρώπη, είναι ότι τα περιουσιακά στοιχεία δεν μπορούν διαχειρίζονται ξεχωριστά από τις υποχρεώσεις αλλά είναι προτιμότερο να αντιμετωπίζονται σαν σύνολο).

Με βάση το ALM η επενδυτική στρατηγική περιλαμβάνει κυρίως επενδύσεις σε μετοχές και ομόλογα. Εξαιτίας της σημαντικότητας της ταυτόχρονης διαχείρισης των περιουσιακών στοιχείων και των υποχρεώσεων, χρησιμοποιείται το ALM με τη λογική ότι τα ομόλογα μειωθούν στο συνταξιοδοτικό χαρτοφυλάκιο. Ωστόσο, ακόμα και αν αυξηθεί η επένδυση σε ομόλογα και πάλι το πρόγραμμα είναι εκτεθειμένο σε αρκετούς κινδύνους. Πιο συχνός είναι ο επιτοκιακός κίνδυνος. Αυξάνοντας τη μακροβιότητα, η διάρκεια (duration) των υποχρεώσεων του συνταξιοδοτικού πλάνου είναι σημαντικά μεγαλύτερη από τη μέση διάρκεια (duration) του ομόλογου, ακόμα και των κρατικών. Στο Ηνωμένο Βασίλειο η αγορά ομολόγων δεν έχει τη χωρητικότητα να αντισταθμίσει όλα τα συνταξιοδοτικά πλάνα.

Τα προβλήματα της έλλειψης χωρητικότητας και της διάρκειας (duration) μπορούν να μετριαστούν μέσω του ζητήματος των επαρκών ποσοτήτων του μακροχρόνιου χρέους. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια η Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Ηνωμένες Πολιτείες αύξησαν τη μέγιστη διάρκεια (maturity) του κυρίαρχου χρέους. Η Αμερική ξεκίνησε να επανεκδίδει τριακονταετή ομόλογα (treasurybonds) το 2006 και η Αγγλία άρχισε να εκδίδει πενήντακονταετή ομόλογα (gilts) καθορισμένου επιτοκίου και επηρεαζόμενων από το πληθωρισμό, το 2005. Ουσιαστικά, το LDI είναι μια προσπάθεια να αντισταθμιστούν πιθανοί κίνδυνοι μέσω της χρησιμοποίησης παραγώγων(Mackenzie, 2010, σελ. 91).

11. Συστήματακαθορισμένωνεισφορών – Επενδύσεις

Τα συστήματα καθορισμένων εισφορών δεν παρουσιάζουν τις ίδιες προκλήσεις με τα συστήματα καθορισμένων παροχών, ειδικά όταν δεν περικλείουν εγγυήσεις. Τα συστήματα καθορισμένων εισφορών της Δανίας και της Ελβετίας που έχουν εγγυήσεις, παρουσιάζουν τους ίδιους επενδυτικούς κινδύνους με τα συστήματα καθορισμένων παροχών παρ' όλο που δεν εκθέτουν τους χρηματοδότες τους στον ίδιο βαθμό κινδύνου.

Σε χώρες όπως η Αυστραλία και οι Ηνωμένες Πολιτείες, οι εγγυήσεις τυπικά δεν υπάρχουν σε συστήματα καθορισμένο εισφορών. Και στις δυο χώρες, οι επενδύσεις σε συστήματα καθορισμένων εισφορών είναι αυτό-κατευθυνόμενες. Τα συστήματα καθορισμένων εισφορών εμπεριέχουν πολύ σημαντικούς κινδύνους για τους συμμετέχοντες.

Μια πρόσφατη καινοτομία στην επενδυτική στρατηγική των συστημάτων καθορισμένων εισφορών είναι το «κεφάλαιο με βάση την ηλικία – targetdatefund». Υποτίθεται ότι όσο ένας επενδυτής μεγαλώνει τόσο το ποσοστό των επενδύσεων σε μετοχές μειώνεται και οι επενδύσεις σταθερού επιτοκίου αυξάνονται. Είναι δυνατόν να υποθέσουμε ότι η ηλικία ενός επενδυτή δεν επηρεάζει τον καταμερισμό των περιουσιακών του στοιχείων, αλλά η λογική αυτή βασίζεται στην ιδέα ότι ο επενδυτής έχει μόνο οικονομικά περιουσιακά στοιχεία και όχι ανθρώπινο κεφάλαιο. Αυτό μπορεί να είναι αλήθεια για τους γηραιότερους εργαζομένους στους οποίους δεν απομένουν πολλά χρόνια εργασίας ακόμη, όμως δεν ισχύει το ίδιο και για τους νεότερους όπου η απώλεια του οικονομικού τους κεφαλαίου θα είναι λιγότερο καταστροφική από ότι για τους γηραιότερους.

Βέβαια και αυτή η μέθοδος έχει τα δικά της μειονεκτήματα. Ένα από αυτά είναι ότι αν κάποιος επενδύσει όταν είναι νεότερος περισσότερο σε μετοχές και εξαιτίας μιας μεγάλης πτώσης της αγοράς χάνει το μεγαλύτερο μέρος των επενδύσεων του, δεν θα καταφέρει ποτέ να ανακτήσει το κεφάλαιο που έχασε αφού όσο περνάνε τα χρόνια τόσο θα επενδύει σε πιο ασφαλείς επενδύσεις με μικρότερη απόδοση. Επομένως, και η μέθοδος επένδυσης με βάση την ηλικία του επενδυτή δεν είναι πανάκεια.

12. Ο κανονισμός των συνταξιοδοτικών συστημάτων

Ο πιο σημαντικός λόγος δημιουργίας κανονισμού για τα εργοδοτικά συνταξιοδοτικά συστήματα είναι ότι αποτελούν ένα πολύπλοκο κοινωνικό και οικονομικό θεσμό όπου ο αυτό-κανονισμός δεν είναι εφικτός. Πολλά ανεπιθύμητα γεγονότα μπορούν να συμβούν. Οποιαδήποτε δυσλειτουργία στα συνταξιοδοτικά προγράμματα μπορεί να βάλει σε κίνδυνο την οικονομική κατάσταση των εργαζομένων τα χρήματα των οποίων επενδύονται με σκοπό τη συνταξιοδότηση τους και εξαιτίας της πολυπλοκότητας των συστημάτων η εμφάνιση κάποιας δυσλειτουργίας είναι ακόμη πιο πιθανή. Τα συστήματα καθορισμένων εισφορών είναι λιγότερο πολύπλοκα για τους εργοδότες από ότι είναι τα συστήματα καθορισμένων παροχών αλλά και αυτά αντιμετωπίζουν τους δικούς τους κινδύνους. Η πιθανότητα ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών να μην καταφέρει να απεξέλθει στις υποχρεώσεις του είναι ίδια με αυτή των παραδοσιακών συστημάτων ή και ακόμα μεγαλύτερη. Ο μακροχρόνιος ορίζοντας των συνταξιοδοτικών συστημάτων φέρνει τους χρηματοδοτικούς οργανισμούς, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές εταιρίες, αντιμέτωπους με ασυνήθιστους για αυτούς κινδύνους. Κινδύνους όπως λάθος προβλέψεις, λάθος προέκταση του πληθωρισμού των μισθών, κίνδυνο μακροβιότητας και άλλοι προσδιοριστικοί παράγοντες των υποχρεώσεων ενός συνταξιοδοτικού συστήματος. Ένα αποτελεσματικό νομικό σύστημα με αποτελεσματικές κυρώσεις ενάντια στην υπεξαίρεση των κεφαλαίων και με αποτελεσματικά αστικά διαρθρωτικά μέτρα για τις άδικες και αυθαίρετες ερμηνείες των κανόνων, μπορεί να επιτύχει την εξασφάλιση των στόχων που θέτει το συνταξιοδοτικό πλάνο. Αυτό το νομικό σύστημα ευνοεί τη προσπάθεια μιας ομάδας ασφαλισμένων σε εργοδοτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα που προσπαθεί να αντιμετωπίσει άδικες και αυθαίρετες συμπεριφορές παρά μεμονωμένων ατόμων που προσπαθούν να βρουν το δίκιο τους αλλά δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να κινηθούν δικαστικά. Κατά τον ίδιο τρόπο ενώσεις εργαζομένων μπορούν να εκπροσωπήσουν τα συμφέροντα μιας ομάδας ασφαλισμένων που αναζητά δικαιοσύνη. Εναλλακτικά, το κράτος μπορεί και αυτό να ασχολείται τόσο με την εξασφάλιση της εφαρμογής των κανόνων που έχουν οριστεί όσο και την αλλαγή των κανονισμών όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο. Το κράτος πλέον ζητάει από τους εργοδότες όχι μόνο να συμμορφώνονται με τους κανόνες αλλά και να παρέχουν σύνταξη και στους εργαζομένους τους οποίους το συνταξιοδοτικό τους πλάνο δεν θα τους καλύπτει επαρκώς.

Ένας τελευταίος λόγος δημιουργίας κανονισμών για τα συνταξιοδοτικά προγράμματα είναι το επιλεκτικό τους μέγεθος ως συμμετέχοντες στην αγορά κεφαλαίου. Σε πολλές χώρες διεθνώς τα εργοδοτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα αποτελούν ένα τεράστιο κομμάτι των οικονομικών περιουσιακών στοιχείων. Οι αποφάσεις των επενδυτικών επιτροπών μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά ή θετικά την διαχείριση των εταιρειών στις οποίες έχουν επενδύσει και ο καταμερισμός των περιουσιακών στοιχείων μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την αγορά μετοχών. Ακόμα και ένα μόνο πρόγραμμα εάν είναι αρκετά μεγάλο μπορεί να επηρεάσει σημαντικά εταιρίες στις οποίες έχει μερίδιο.

Όλα τα παραπάνω υποδεικνύουν την ανάγκη δημιουργίας κανονισμών για τη λειτουργία συνταξιοδοτικών προγραμμάτων (Mackenzie, 2010, σελ. 94).

13. Επίβλεψη με βάση τον κίνδυνο

Ο συνδυασμός της πτώσης των τιμών και των μειωμένων επιτοκίων έχουν οδηγήσει τους διαχειριστές των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων να αναγνωρίσουν την ανάγκη για εφαρμογή επενδυτικών στρατηγικών που συνδέουν τα περιουσιακά στοιχεία με τις υποχρεώσεις. Έτσι οδηγηθήκαμε στην ανάπτυξη μοντέλων ταυτόχρονης διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων και υποχρεώσεων τα οποία χρησιμοποιούνται από τα συνταξιοδοτικά προγράμματα για να αποφασίσουν πως θα καταμερίσουν τα περιουσιακά στοιχεία. Τα μοντέλα αυτά απαιτούν ένα εξελιγμένο σύστημα επίβλεψης της επενδυτικής στρατηγικής γνωστό ως επίβλεψη με βάση τον κίνδυνο (risk based supervision – RBS). Οι πιο προηγμένες χώρες σε αυτό το σύστημα είναι η Ολλανδία, η Γερμανία και Αυστραλία με την Δανία να είναι και αυτή σε πορεία υιοθέτησης του συστήματος.

14. Μείωση των συστημάτων καθορισμένων παροχών διεθνώς

Η δραστική πτώση της σημασίας του ρόλου των συστημάτων καθορισμένων παροχών στις Ηνωμένες Πολιτείες και στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι αποτέλεσμα της όλο και μειωμένης παραμονής των εργαζομένων σε μια εργασία, του πολύπλοκου ρυθμιστικού και φορολογικού συστήματος που επιβαρύνει τα συστήματα καθορισμένων παροχών περισσότερο από ότι αυτά των καθορισμένων εισφορών, του αβέβαιου ρυθμιστικού περιβάλλοντος, της έλλειψης ευελιξίας στο σχεδιασμό των

συστημάτων καθορισμένων παροχών που κάνει τη στασιμότητα να φαίνεται μια καλή λύση ακόμα και όταν ένα προσαρμοσμένο σύστημα μπορεί να αποδώσει πολύ καλύτερα από ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών και της μη διορατικής συμπεριφοράς στην αποταμίευση σε συνδυασμό με την μη κατανόηση των ιδιοτήτων των συστημάτων καθορισμένων παροχών.

Η πιο βραδεία μείωση των συστημάτων καθορισμένων παροχών στον Καναδά οφείλεται στους λιγότερο επιβαρυντικούς κανονισμούς, στο πιο ισορροπημένο πεδίο δημοσιονομικού ανταγωνισμού και πιθανότατα στη συνοχή της αγοράς των καναδών εργαζομένων.

Στην Ιαπωνία τα συστήματα καθορισμένων εισφορών έχουν κατά ένα βαθμό ήδη εξαπλωθεί αλλά το χαμηλό όριο εισφοράς και οι μικρές αποδόσεις από τις επενδύσεις εμποδίζουν τη περαιτέρω εξάπλωση τους. Επιπλέον, στη Γερμανία το φορολογικό σύστημα ευνοεί σε μεγάλο βαθμό τα εργοδοτικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Στην Ολλανδία τα συστήματα καθορισμένων παροχών παραμένουν κυρίαρχα με το πεδίο δημοσιονομικού ανταγωνισμού να είναι ισορροπημένο. Επιπροσθέτως, η συμμετοχή εργατικών ενώσεων δίνει ευελιξία στα συστήματα καθορισμένων παροχών μεγαλύτερη από οπουδήποτε αλλού.

Η Σουηδία αποτελεί ένα παράδειγμα. Η αγορά εργαζομένων χαρακτηρίζεται από μεγάλη συνοχή, οι εργαζόμενοι παραμένουν στην ίδια εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα και δεν υπάρχουν κανονισμοί κατά των συστημάτων καθορισμένων παροχών. Παρ' όλα αυτά η χώρα έχει γενικά απομακρυνθεί από τα συστήματα καθορισμένων παροχών.

Τέλος, η περίπτωση της Ελβετίας είναι επίσης περίπλοκη, καθώς έχει παρατηρηθεί μια σημαντική πτώση στα συστήματα καθορισμένων παροχών χωρίς να είναι εμφανής ο λόγος. Οι κανονισμοί που διέπουν τα συστήματα καθορισμένων παροχών δεν χαρακτηρίζονται από περιπλοκότητα και οι εργαζόμενοι παραμένουν στην ίδια εργασία κατά το μεγαλύτερο ποσοστό. Επομένως αυτή η κίνηση οφείλεται σε δυο χαρακτηριστικά των συστημάτων:

- Την ύπαρξη ελάχιστου εγγυημένου ποσού των εσόδων από τις συγκεντρωμένες εισφορές

- Και τον καθορισμό από το κράτος ενός βαθμού μετατροπής των ποσών των λογαριασμών που ήδη υπάρχουν σε ράντες

(Mackenzie, 2010, σελ. 177).

15. Πρόβλημα κάλυψης της ιδιωτικοποίησης

Ένα σημαντικό πρόβλημα με το οποίο κάθε χώρα, που φιλοδοξεί να εφαρμόσει το δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, έρχεται αντιμέτωπη είναι η περιορισμένη κάλυψη. Επομένως, η εκάστοτε χώρα πρέπει να εφαρμόσει πολιτικές για να διευρύνει αυτή την κάλυψη. Οι πολιτικές αυτές είναι τρεις και αναλύονται ως ακολούθως:

- Υποχρεωτική κάλυψη : Η Αυστραλία και η Ελβετία υποχρέωσαν τους εργοδότες να προσφέρουν στους εργαζομένους συνταξιοδοτικά προγράμματα που να τηρούν κάποιες προϋποθέσεις όπως έναν ελάχιστο βαθμό εισφοράς ή ένα εύρος βαθμών. Αυτές οι προϋποθέσεις δεν αποκλείουν κάποιο σύστημα, επομένως και στις δυο χώρες υπάρχουν και συστήματα καθορισμένων παροχών και καθορισμένων εισφορών. Ωστόσο, σύμφωνα με στοιχεία από χώρες που έχουν υιοθετήσει το δεύτερο πυλώνα μαζί με συγκεκριμένα στοιχεία από τον πρώτο βλέπουμε ότι μια υποχρεωτική κάλυψη δεν θα ήταν επιτυχής αν χρησιμοποιούντουσαν μόνο παραδοσιακά συνταξιοδοτικά συστήματα. Τα παραδοσιακά συστήματα είναι πολύ κοστοβόρα για εργοδότες μικρότερης οικονομικής επιφάνειας. Όμως ακόμα και οικονομικά ισχυρότεροι εργοδότες σε χώρες με μικρή κάλυψη απομακρύνονται από τα παραδοσιακά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Μια καλύτερη προσέγγιση θα ήταν να επιλέγουν οι εργοδότες το είδος του συστήματος (παραδοσιακό συνταξιοδοτικό σύστημα ή σύστημα δεύτερου πυλώνα) και να αφήνουν την επιλογή του προγράμματος (σύστημα καθορισμένων παροχών ή καθορισμένων εισφορών) στους εργαζομένους.

- Προεπιλεγμένη ρύθμιση : Σημαίνει να μην δίνεται η δυνατότητα επιλογής στους εργαζομένους για το κατά πόσο θέλουν να εγγραφούν στο νέο σύστημα αλλά η

εγγραφή τους να γίνεται αυτόματα, έκτος αν επιλέξουν να διαγραφούν από το σύστημα.

- Φορολογικά κίνητρα : Ως φορολογικά κίνητρα εννοούμε τις φορολογικές ελαφρύνσεις των παροχών που προέρχονται από τα συνταξιοδοτικά προγράμματα. Οι ελαφρύνσεις αυτές έχουν σαν αποτέλεσμα ακόμη και χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να συμμετάσχουν σε ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Η Γερμανία είναι μια χώρα που έχει υιοθετήσει τις φορολογικές ελαφρύνσεις εξισορροπώντας τις ανισότητες μεταξύ υψηλόμισθων και χαμηλόμισθων σε ότι αφορά τις συνθήκες που δημιουργούνται για τη συμμετοχή τους σε κάποιο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

(Mackenzie, 2010, σελ. 180)

16. Αντιμετώπιση μακροβιότητας

Η Αμερική ενίσχυσε τα συστήματα καθορισμένων εισφορών με δυο εργαλεία προκειμένου να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της αύξησης του ορίου ηλικίας των ασφαλισμένων με αποτέλεσμα να ζήσουν για περισσότερα χρόνια από όσα μπορούν να τους καλύψουν οι αποταμιεύσεις τους. Τα δυο αυτά εργαλεία είναι τα ακόλουθα:

Μεταβλητή ράντα (variable annuity) η οποία εξασφαλίζει μια εγγυημένη ελάχιστη παροχή η οποία αποτελεί ποσοστό των χρημάτων που έχει καταφέρει να αποταμιεύσει ο εκάστοτε ασφαλισμένος για τη συνταξιοδότηση του μέχρι κάποια χρονική στιγμή και αφαιρείται από το συνολικό ποσό. Με αυτό το τρόπο το κάθε μέλος του προγράμματος έχει εξασφαλίσει ένα εγγυημένο εισόδημα για το υπόλοιπο της ζωής του.

Πάντα κατά την υπηρεσία (in-service annuity) σύμφωνα με την οποία κάθε εισφορά που πραγματοποιείται από τον ασφαλισμένο ανταλλάσσεται με μια μικρή ράντα ή ένα πακέτο από πολλές εισφορές που μαζί αγοράζουν μια λίγο μεγαλύτερη ράντα. Και σε αυτή την περίπτωση ο ασφαλισμένος καταφέρνει να εξασφαλίσει εισόδημα για το υπόλοιπο της ζωής του χωρίς να χρειάζεται να ανησυχεί μήπως ζήσει περισσότερο από όσο μπορούν να τον εξασφαλίσουν οι αποταμιεύσεις του. Επιπλέον, αυτό το εργαλείο επιτυγχάνει τρία πράγματα:

- Πρώτον, μειώνει ή εξαλείφει τελείως τον επενδυτικό κίνδυνο μειώνοντας το διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της πραγματοποίησης των εισφορών και της μετατροπής τους σε ένα σταθερό εισόδημα.
- Δεύτερον, μειώνει τον κίνδυνο εισοδήματος μετατρέποντας τις αποταμιεύσεις σε μια ράντα η οποία θα αποδίδεται σε τακτά χρονικά διαστήματα με τη μορφή μικρών ποσών και όχι σε μεγάλα ποσά τα οποία μπορεί να σπαταληθούν άσκοπα και γρήγορα αφήνοντας τους ασφαλισμένους εκτεθειμένους.
- Τρίτον, μια πρόωρη μετατροπή των αποταμιεύσεων σε μια ράντα, με την προϋπόθεση ότι τα μέλη δεν απαιτούν ένα σταθερό εισόδημα κατά το θάνατο τους, σημαίνει ότι το εισόδημα που εξασφαλίζεται για τη συνταξιοδότηση τους είναι μεγαλύτερο από αυτό που θα είχε δημιουργηθεί άμα οι αποταμιεύσεις επενδύονταν μέχρι τη συνταξιοδότηση του ατόμου.

(Mackenzie, 2010, σελ. 191)

17. Διεθνείς μεταβολές

Αμερική – Αγγλία – Καναδάς

Στην Αμερική, στην Αγγλία και στον Καναδά η κάλυψη μέσω του παραδοσιακού συνταξιοδοτικού συστήματος μειώθηκε σημαντικά με μικρότερη τη μείωση στη χώρα του Καναδά. Η μείωση πραγματοποιήθηκε μέσα σε πολλές δεκαετίες αλλά στην Αγγλία πραγματοποιήθηκε πιο απότομα μετά το 2005. Το 2007 η κάλυψη του παραδοσιακού συνταξιοδοτικού συστήματος ήταν μόλις 17% στην Αμερική, 30% (15% στον ιδιωτικό τομέα) στην Αγγλία και 34% (20% στον ιδιωτικό τομέα) στον Καναδά. Υψηλός βαθμός κάλυψης στο δημόσιο τομέα βοήθησε στη διατήρηση της συνολικής κάλυψης. Η μείωση της κάλυψης του παραδοσιακού συνταξιοδοτικού συστήματος σχετίζεται με τη μείωση της συνολικής κάλυψης από εργοδοτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα τόσο στον Καναδά όσο και στην Αγγλία. Στην Αμερική η συνολική κάλυψη παρέμεινε σε ποσοστό ένας στους δυο εργαζόμενους. Ωστόσο, ο ρόλος της εφαρμογής των ραντών στις συνταξιοδοτικές παροχές του δεύτερου πυλώνα μειώθηκε και στις τρεις χώρες.

Γερμανία – Ιαπωνία

Τόσο η Γερμανία όσο και Ιαπωνία προχώρησαν σε αρκετές μεταρρυθμίσεις στα εργοδοτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα τη περίοδο 2001 – 2002. Και οι δυο χώρες ενθάρρυναν την εξάπλωση συνταξιοδοτικών προγραμμάτων μειωμένων εισφορών. Στη Γερμανία η αύξηση των συστημάτων καθορισμένων εισφορών και υβριδικών συστημάτων βοήθησε στην αύξηση της συνολικής κάλυψης από όλο το σύστημα.

Αυστραλία – Δανία – Ολλανδία – Σουηδία – Ελβετία

Σε αυτές τις χώρες τα εργοδοτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα κατείχαν ένα μεγάλο κομμάτι της συνολικής κάλυψης. Η Αυστραλία χρησιμοποιεί συστήματα καθορισμένων εισφορών, η Ολλανδία μια προσαρμοσμένη έκδοση του παραδοσιακού συστήματος καθορισμένων παροχών και η Σουηδία ένα συνδυασμό των δυο. Τέλος, η Δανία και η Ελβετία χρησιμοποιούν υβριδικά προγράμματα.

18. Συμπεράσματα

Εν κατακλείδι, στο πέμπτο κεφάλαιο αυτό που γίνεται εμφανές είναι ότι η «ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου στα συνταξιοδοτικά συστήματα είναι μια διεθνής τάση ολοένα και πιο διαδεδομένη. Πολλές χώρες διεθνώς όπως η Αμερική, η Ιαπωνία και η Αυστραλία έχουν προχωρήσει σε μια τέτοια κίνηση. Επιπλέον, και ευρωπαϊκές χώρες όπως η Ολλανδία, η Ελβετία και οι σκανδιναβικές χώρες ακολούθησαν την ίδια πορεία. Οι περισσότερες από αυτές τις χώρες συνεχίζουν να χρησιμοποιούν τον δεύτερο πυλώνα είτε με τον συνδυασμό με το παραδοσιακό συνταξιοδοτικό σύστημα. Κάτι τέτοιο μας δείχνει ότι παρ' όλο που ο δεύτερος πυλώνας μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ευημερία των κατοίκων μιας χώρας, με τις κατάλληλες κινήσεις αυτές οι επιπτώσεις μπορούν να μετριαστούν. Το πρόβλημα της ύπαρξης πολλών επιλογών μπορεί να αντιμετωπιστεί μέσω της εισαγωγής μιας αυτόματης προεπιλογής. Επίσης, η επίπτωση της μετακύλησης του κινδύνου στους ασφαλισμένους μπορεί να μετριαστεί μέσω φορολογικών παλλαγών. Επομένως, μπορεί η «ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου να παρουσιάζεται ότι μειώνει την ευημερία ενός ατόμου όμως, με τις κατάλληλες κινήσεις η χώρα που τον έχει υιοθετήσει μπορεί να είναι ευτυχέστερη.

Κεφάλαιο 6: Εμπειρική διερεύνηση - Αυξάνουν την δυστυχία των ευρωπαϊών συνταξιούχων οι μεταρρυθμίσεις σε μόνιμη βάση;

Στο παρόν κεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να επιβεβαιώσουμε την υποθέσει την οποία έχουμε προλογίσει στα προηγούμενα κεφάλαια αναφορικά με τα συνταξιοδοτικά προγράμματα χρησιμοποιώντας εμπειρικά στοιχεία από την Ευρώπη. Πιο συγκεκριμένα, να απαντήσουμε στο κατά πόσο η «ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου στα συστήματα συντάξεων μέσω της επιλογής του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδότησης μειώνει το επίπεδο ικανοποίησης ενός ατόμου από τη ζωή του.

1. Περιγραφή ανάλυσης

Η μέχρι τώρα εμπειρία μας, μας υποδεικνύει ότι η «ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου μπορεί να έχει αρνητική επίδραση στην ευημερία των κατοίκων μιας χώρας. Ωστόσο, η εκάστοτε χώρα μπορεί να παρουσιαστεί ευτυχέστερη έχοντας λάβει τα κατάλληλα μέτρα κατά αυτών των αρνητικών επιδράσεων. Για να επιτευχθεί ένα τέτοιο εγχείρημα θα πρέπει να συγκρίνουμε άτομα τα οποία ανήκουν σε χώρες που είναι εξοικειωμένες με τον δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων με άτομα από χώρες με αδύναμο δεύτερο πυλώνα. Κάτω από αυτήν τη λογική, επιλέχθηκαν άτομα από την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία ως χώρες όχι και τόσο εξοικειωμένες με των δεύτερο πυλώνα συνταξιοδότησης. Καθώς και άτομα από την Δανία, την Ελβετία

και την Ολλανδία ως χώρες με ισχυρό δεύτερο πυλώνα, μέσα στις οποίες εξετάζεται αν η μεγαλύτερη έκθεση σε ρίσκο μειώνει την ικανοποίηση των κρατών με όλους τους παράγοντες σταθερούς (*ceterisparibus*). Επομένως, σε αυτό που φιλοδοξούμε να καταλήξουμε είναι ότι ένα άτομο το οποίο ανήκει σε χώρες με ισχυρό δεύτερο πυλώνα λαμβάνει μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή του από ότι ένα άτομο προερχόμενο από χώρα που δεν χρησιμοποιεί επαρκώς το δεύτερο πυλώνα. Όπως και ότι αυτή η διαφορά οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στην επιλογή του συγκεκριμένου συνταξιοδοτικού συστήματος.

2. Πηγή δεδομένων

Τα στοιχεία που θα χρησιμοποιηθούν στο παρόν κεφάλαιο είναι μικρο-δεδομένα που προέρχονται από το SHARE (<http://www.share-project.gr>). Το SHARE αποτελεί μια ευρωπαϊκή έρευνα για την υγεία, τη γήρανση και τη συνταξιοδότηση σε αντιπροσωπευτικό δείγμα αποτελούμενο από 45 χιλιάδες άτομα σε 16 χώρες. Είναι ένα μείζον επιστημονικό εγχείρημα που εξετάζει την υγεία, τις οικογενειακές σχέσεις, τις διαδικασίες αποχώρησης από την εργασία, το εισόδημα, την περιουσία και την ευημερία των ατόμων ηλικίας 50+ ετών, εργαζόμενων και συνταξιούχων. Το SHARE είναι επίσης ξεχωριστό στο μέτρο που διατηρεί έναν διεθνή προσανατολισμό και μια διεπιστημονική προσέγγιση που επιτρέπουν συγκρίσεις μεταξύ κρατών. Τέλος, έχει μια διαχρονική-μακροσκοπική διάσταση μεταξύ κρατών, αφού παρακολουθεί τα ίδια άτομα διαχρονικά, καθώς αποσύρονται από την εργασία τους, συνταξιοδοτούνται και γηράσκουν (Λυμπεράκη, Τήνιος, και Φιλαλήθης, 2009, σελ. 19).

Τα στοιχεία αυτά προσφέρονται για την παρούσα ανάλυση διότι καλύπτουν κάθε σκοπιά από την οποία θέλουμε να μελετήσουμε τις συνθήκες διαβίωσης των ατόμων που θα μελετηθούν όπως το ύψος της σύνταξης τους και τη προέλευση της, το ύψος της ευημερίας τους (self-rated), λοιπούς παράγοντες ευημερίας, καθώς και άλλους κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες.

3. Πραγματοποίηση Στατιστικού Μοντέλου

3.1 Παρουσίαση Στατιστικού Μοντέλου

Στην ανάλυση αυτή χρησιμοποιήθηκαν τα προγράμματα IBM SPSS Statistics version 20.0.0 και Stata version 12.

Σε αυτό το βήμα θα πραγματοποιηθεί μια πολυμεταβλητή ανάλυση σε ένα δείγμα 4.579 συνταξιοδοτημένων ατόμων από έξι χώρες της Ευρώπης (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Δανία, Ελβετία και Ολλανδία) εξαιρώντας δηλαδή μη συνταξιούχους. Η ευτυχία μετράται με την μεταβλητή «Επίπεδο Ικανοποίησης» η οποία θα είναι η εξαρτημένη μεταβλητή με ενδεχόμενα πολύ ικανοποιημένος = 1 και όχι πολύ ικανοποιημένος = 0 και πως αυτή επηρεάζεται από τις παρακάτω μεταβλητές οι οποίες θα είναι οι ανεξάρτητες. Η μεταβλητή «επίπεδο ικανοποίησης» έχει ξανά μελετηθεί σε διεθνές επίπεδο από τον Richard Layard στο βιβλίο του «Ευτυχία - Μαθήματα από μια νέα επιστήμη» με σκοπό την ανάλυση της ικανοποίησης που λαμβάνει ένα άτομο από τη ζωή του.

Ανεξάρτητες μεταβλητές

Δημογραφικές μεταβλητές:

1. Χώρα
2. Ηλικία
3. Φύλο (γυναίκα)
4. Οικογενειακή Κατάσταση (παντρεμένος)
5. Αριθμός παιδιών
6. Θάνατοι Λόγω Αυτοκτονιών

Κοινωνικές μεταβλητές:

1. Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση
2. Κοινωνικά Επιδόματα

Οικονομικές μεταβλητές:

1. Τύπος Τελευταίας Απασχόλησης (δημόσιος υπάλληλος)
2. Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας
3. Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα (ΑΟΕ)
4. Αναλογία Ετήσιας Προσωπικής Σύνταξης Προς ΑΟΕ
5. Αναλογία Δεύτερου Πυλώνα Προς ΑΟΕ
6. Αναλογία ΑΟΕ Προς ΑΕΠ

Μεταβλητές υγείας:

1. Κατάσταση υγείας (κακή)
2. Κατάσταση ψυχικής υγείας (κακή)

Λοιπές μεταβλητές:

1. Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησηςσαν Ανακούφιση

Επιπλέον, στην παρούσα εμπειρική ανάλυση θα χρησιμοποιηθούν και οι συντελεστές στάθμισης όπως θα οριστούν στο επόμενο στάδιο του παρόντος κεφαλαίου.

3.2 Παρουσίαση όλων των Μεταβλητών

Πριν προχωρήσουμε στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων θα καταγράψουμε όλες τις μεταβλητές τις οποίες πραγματεύεται η παρούσα ανάλυση καθώς και τις μετατροπές που έγιναν προκειμένου να διευκολυνθεί η συγκεκριμένη μελέτη και να βελτιωθεί η αξιοπιστία του μοντέλου.

Επίπεδο Ικανοποίησης:κατηγορική μεταβλητή που μας δείχνει αν ένα άτομο είναι πολύ ικανοποιημένο από τη ζωή του [Όχι:0, Ναι:1]. Αυτό που θέλουμε να παρατηρήσουμε είναι πως αυτό το μέγεθος διαφέρει ανάμεσα στις χώρες που χρησιμοποιούν δεύτερο πυλώνα και στις χώρες που δεν είναι εξοικειωμένες με αυτόν τον πυλώνα. Τα αποτελέσματα της μεταβλητής αυτής είναι self-rated (αυτό-εκτιμημένα). Κάτι τέτοιο σημαίνει ότι τα άτομα απάντησαν σε ερωτηματολόγιο του SHARE στην ερώτηση «πόσο ευτυχισμένος είσαι από τη ζωή σου γενικά:», μετρώντας οι ίδιο το επίπεδο ευτυχίας τους.

Χώρα: κατηγορική μεταβλητή η οποία αρχικά περιελάμβανε όλες τις χώρες μελέτης του SHARE, όμως στη παρούσα ανάλυση διατηρήθηκαν μόνο τρεις χώρες με ισχυρό δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων (Ολλανδία, Δανία και Ελβετία) και τρεις χώρες με αδύναμο δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων (Ισπανία, Ιταλία και Ελλάδα). [Ολλανδία – NL:1, Δανία – DK:2, Ελβετία – CH:3, Ισπανία – SP:4, Ιταλία – IT:5, Ελλάδα – GR:6]

Από αυτή τη μεταβλητή προήλθε η μεταβλητή:

- **Χρήση 2^{ου} Πυλώνα:** μια κατηγορική μεταβλητή η οποία μελετάει το ενδεχόμενο να προέρχεται ένα άτομο από χώρα με ισχυρό δεύτερο πυλώνα. [Όχι:0, Ναι:1]

Και έξι ψευδομεταβλητές για τις χώρες που ενδιαφερόμαστε να μελετήσουμε.

Συνταξιοδότηση: κατηγορική μεταβλητή η οποία δείχνει εάν ένα άτομο έχει συνταξιοδοτηθεί [Όχι:0, Ναι:1].

Ηλικία: συνεχής μεταβλητή που αναφέρει την ηλικία του εκάστοτε ατόμου σε έτη την χρονιά 2004-2005.

- **Κατηγορία Ηλικίας:** κατηγορική μεταβλητή η οποία δείχνει αν ένα άτομο είναι κάτω των 64 ετών, ή μεταξύ 65 και 75 ετών, ή άνω των 76 ετών. [≤ 64 : 1, ≥ 65 και ≤ 75 : 2, ≥ 76 : 3]

Φύλο:κατηγορική μεταβλητή που δείχνει το φύλο του εκάστοτε ατόμου.[Άνδρας:0, Γυναίκα:1]

Οικογενειακή Κατάσταση:κατηγορική μεταβλητή που δείχνει αν ένα άτομο είναι παντρεμένο. [Όχι:0, Ναι:1]

Τύπος Τελευταίας Απασχόλησης:κατηγορική μεταβλητή που δείχνει τον τύπο της τελευταίας εργασίας του εκάστοτε ατόμου. [Μισθωτός Ιδιωτικού Τομέα:1, Δημόσιος Υπάλληλος:2, Αυτοαπασχολούμενος:3]

Από αυτή τη μεταβλητή προήλθαν τρεις ψευδομεταβλητές.

Επίπεδο Εκπαίδευσης:κατηγορική μεταβλητή που δείχνει το επίπεδο εκπαίδευσης του εκάστοτε ατόμου. [Πρωτοβάθμια:1, Δευτεροβάθμια:2, Τριτοβάθμια:3]

Από αυτή τη μεταβλητή προήλθαν τρεις ψευδομεταβλητές:

Ετήσια Προσωπική Σύνταξη:συνεχής μεταβλητή που δείχνει το ύψος της ετήσιας προσωπικής σύνταξης του κάθε ατόμου σε ευρώ.

Από αυτή τη μεταβλητή προήλθαν οι εξής δύο μεταβλητές μεταβλητές:

- **Μέση Ετήσια Σύνταξη:** συνεχής μεταβλητή η οποία υπολογίστηκε προσθέτοντας τις συντάξεις όλων των ατόμων μιας χώρας και διαιρώντας το άθροισμα με τον αριθμό των ατόμων της χώρας αυτής.

- **Αναλογία Ετήσιας Προσωπικής Σύνταξης προς τη μέση σύνταξη της χώρας:** συνεχής μεταβλητή που δείχνει που βρίσκεται η ετήσια προσωπική σύνταξη ενός ατόμου πάνω στην κατανομή της μέσης σύνταξης της χώρας του.

Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα (ΑΟΕ): συνεχής μεταβλητή που δείχνει το ακάθιστο οικογενειακό εισόδημα ενός ατόμου σε ευρώ τη περίοδο 2004-2005.

Οικονομική Κατάσταση: κατηγορική μεταβλητή που δείχνει αν ένα άτομο είναι φτωχό. [Όχι:0, Ναι:1]

Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας: κατηγορική μεταβλητή που δείχνει αν ένα άτομο δηλώνει ότι τα βγάζει πέρα οικονομικά με μεγάλη δυσκολία. [Όχι:0, Ναι:1]

Κατάσταση Υγείας: κατηγορική μεταβλητή που δείχνει τη κατάσταση υγείας ενός ατόμου σύμφωνα με το πώς ο ίδιος αξιολογεί την υγεία του. [Λιγότερο από καλή κατάσταση υγείας:1, Διαφορετικά:0]

Κατάσταση Ψυχικής Υγείας: κατηγορική μεταβλητή που δείχνει τη κατάσταση της ψυχικής υγείας ενός ατόμου σύμφωνα με το πώς ο ίδιος την αξιολογεί. [Τρία ή περισσότερα ψυχολογικά προβλήματα:1, Διαφορετικά:0]

Χρόνια Νοσήματα: κατηγορική μεταβλητή που δείχνει αν ένα άτομο πάσχει από χρόνια νοσήματα. [Δυο ή περισσότερα χρόνια νοσήματα:1, Διαφορετικά:0]

Αριθμός Παιδιών: συνεχής μεταβλητή που δείχνει τον αριθμό των παιδιών που έχει ένα άτομο. [Εύρος: 0 έως 12]

Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησης: κατηγορική μεταβλητή που δείχνει αν το εκάστοτε άτομο αντιμετωπίζει τη συνταξιοδότηση του ως ανακούφιση. [Όχι:0, Ναι:1]

Θάνατοι Λόγω Αυτοκτονιών: συνεχής μεταβλητή που αναφέρει το ποσοστό των ατόμων που έχουν πεθάνει από αυτοκτονία ανά 100.000 κατοίκους στην εκάστοτε χώρα τη χρονιά 2004.

Κοινωνικά Επιδόματα: συνεχής μεταβλητή που δείχνει τα κοινωνικά επιδόματα που προσφέρει το κράτος ως ποσοστό του ΑΕΠ.

Δεύτερος Πυλώνας Συνταξιοδότησης: συνεχής μεταβλητή που δείχνει το ποσό που λαμβάνει ένα άτομο από δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων σε ευρώ.

- **Ποσοστό 2^ο πυλώνα στο ΑΟΕ:** συνεχής μεταβλητή που δείχνει πιο ποσοστό του ακαθάριστου οικογενειακού εισοδήματος ενός ατόμου προέρχεται από τον δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Συντελεστές Στάθμισης: Η συγκεκριμένη μεταβλητή θα χρησιμοποιηθεί στην εμπειρική ανάλυση των δεδομένων προκειμένου να σταθμιστούν οι διαφορές μεταξύ των ατόμων (ή πληθυσμιακών ομάδων) λόγω επιλογής από το αρχικό δείγμα.

3.3 Περιγραφική Στατιστική

Σε δεύτερο στάδιο, θα παρουσιαστούν πίνακες με περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για κάποιες από τις μεταβλητές, τα οποία θα βοηθήσουν τον αναγνώστη να λάβει μια πρώτη εικόνα της κατάστασης. Καθώς επίσης, θα σχηματιστούν και τα πρώτα συμπεράσματα τα οποία πιθανότατα θα μπορέσουν να δικαιολογήσουν μελλοντικά αποτελέσματα που θα εξαχθούν από το στατιστικό μοντέλο.

Πίνακας 1: Δημογραφικά Στοιχεία						
Χώρες	Φύλο		Ποσοστό Σύνταξης Χηρείας	Κατηγορία Ηλικίας		
	Άνδρας (%)	Γυναίκα (%)		<=64 (%)	>=65 και <=75 (%)	>=76 (%)
NL	69,86	30,14	1,19	14.08	51.39	34.53
DK	45,26	54,74	3,84	25.56	42.56	31.88
CH	49,92	50,08	4,00	12.90	51.03	36.06
ES	77,55	22,45	2,72	14.53	50.98	34.49
IT	58,44	41,56	8,83	33.25	45.22	21.53
GR	64,87	35,13	8,05	24.53	52.14	23.33
Σύνολο	63,75	36,25	4,48	25.24	47.82	26.94

Ο πίνακας 1 παρουσιάζει δυο μεταβλητές με δημογραφικό χαρακτήρα για κάθε μια χώρα μελέτης ξεχωριστά καθώς και για το σύνολο τους. Αυτές είναι, η μεταβλητή «φύλο» και η μεταβλητή «κατηγορία ηλικίας». Όπως μπορεί να δει κανείς η πλειοψηφία των ατόμων του δείγματος είναι άνω των 65 ετών (74,76%) κάτι το οποίο είναι απολύτως λογικό διότι έχουν επιλεγεί προς μελέτη μόνο οι συνταξιούχοι από το αρχικό δείγμα. Επίσης, μια πολύ σημαντική παρατήρηση είναι ότι τα άτομα ηλικίας κάτω των 65 είναι περισσότερα σε Ελλάδα, Ιταλία και Δανία. Κάτι τέτοιο συμβαίνει επειδή τη περίοδο αναφοράς των δεδομένων (2004-2005) τα όρια ηλικίας πρόωρης συνταξιοδότησης ήταν μικρά στις χώρες αυτές σε σχέση με τις υπόλοιπες,

με εξαίρεση την Δανία. Επιπλέον, όσον αφορά το φύλο βλέπουμε τις γυναίκες είναι οριακά περισσότερες σε Δανία (54,74%) και Ελβετία (50,08%). Αυτό πιθανότατα συμβαίνει διότι σε κάποιες χώρες όπως στην Δανία, το κράτος παρέχει ξεχωριστή σύνταξη στις νοικοκυρές κάτι το οποίο φαίνεται και μέσα από τα χαμηλά επίπεδα ύπαρξης σύνταξης χηρείας. Επομένως, είναι λογικό οι γυναίκες συνταξιούχοι να είναι περισσότερες σε αυτές τις χώρες σε σχέση με τις υπόλοιπες.

Πίνακας 2: Κοινωνικο-οικονομικά Στοιχεία						
Χώρες	Τύπος Τελευταίας Απασχόλησης			Επίπεδο Εκπαίδευσης		
	Μισθωτός (%)	Δημόσιος Υπάλληλος (%)	Αυτοαπασχολούμενος (%)	1^ο βήμα (%)	2^ο βήμα (%)	3^ο βήμα (%)
NL	67,40	20,79	11,82	18,30	65,21	16,49
DK	74,51	13,49	12,00	25,35	50,50	24,15
CH	80,15	1,248	18,60	26,46	67,03	6,509
ES	69,30	3,373	27,33	76,60	18,25	5,148
IT	62,59	13,82	23,60	58,51	36,10	5,390
GR	45,94	14,68	39,38	64,32	23,26	12,42
Σύνολο	64,60	11,46	23,94	56,34	35,81	7,858

Στο πινάκα 2 παρουσιάζονται δυο κοινωνικο-οικονομικές μεταβλητές για τα άτομα κάθε μιας χώρας ξεχωριστά όπως και για το σύνολο τους. Οι μεταβλητές αυτές είναι ο «τύπος τελευταίας απασχόλησης» και το «επίπεδο εκπαίδευσης». Με μια πρώτη ματιά στη μεταβλητή «τύπος τελευταίας απασχόλησης» είναι εμφανές ότι σε όλες τις χώρες η πλειοψηφία των ατόμων εργαζόντουσαν ως μισθωτοί (64,6%) πριν συνταξιοδοτηθούν, κάτι το οποίο τονίζει τη σημαντικότητα της αναδιάρθρωσης των συνταξιοδοτικών συστημάτων στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, σε όλες τις χώρες εξαιρουμένων της Ολλανδίας και της Δανίας είναι μεγαλύτερο το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων σε σχέση με τους δημοσίους υπαλλήλους με μεγαλύτερο το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα (39,38%), κάτι το οποίο δείχνει την τάση των Ελλήνων για επαγγελματική ανεξαρτησία. Τέλος, η Ολλανδία είναι η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό δημοσίων υπαλλήλων, μια χώρα με ισχυρό δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων. Κάτι τέτοιο ίσως εν μέρει να δικαιολογεί την προτίμηση των Ολλανδών στον δημόσιο τομέα.

Επιπλέον, όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης υψηλά είναι τα επίπεδα ατόμων που έχουν λάβει μόνο μέχρι πρωτοβάθμια εκπαίδευση στις χώρες του νότου. Σίγουρα

μα τέτοια αδυναμία δυσκολεύει τα άτομα από το να πάρουν τις βέλτιστες αποφάσεις όσον αφορά τη συνταξιοδότηση τους.

Πίνακας 3: Αυτοπροσδιορισμός Κατάστασης Υγείας				
Χώρες	Χρόνια Νοσήματα: Όχι		Χρόνια Νοσήματα: Ναι	
	Κατάσταση Υγείας			
	Καλή – Πολύ καλή (%)	Λιγότερο από καλή (%)	Καλή – Πολύ καλή (%)	Λιγότερο από καλή (%)
NL	78,07	21,93	42,29	57,71
DK	81,30	18,70	46,29	53,71
CH	90,50	9,500	53,59	46,41
ES	68,04	31,96	28,93	71,07
IT	61,56	38,44	26,50	73,50
GR	78,05	21,95	31,77	68,23
Σύνολο	68,92	31,08	30,74	69,26

Πίνακας 4: Αυτοπροσδιορισμός Οικονομικής Κατάστασης				
Χώρες	Φτωχός: Όχι		Φτωχός: Ναι	
	Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας			
	Όχι (%)	Ναι (%)	Όχι (%)	Ναι (%)
NL	96,71	3,290	94,38	5,620
DK	97,35	2,650	96,79	3,210
CH	99,33	0,670	94,54	5,460
ES	87,67	12,33	71,82	28,18
IT	87,93	12,07	61,62	38,38
GR	76,05	23,95	52,56	47,44
Σύνολο	88,55	11,45	72,07	27,93

Οι πίνακες 3 και 4 ασχολούνται με δυο υποκειμενικά προσδιορισμένες μεταβλητές από το κάθε άτομο ξεχωριστά για τον ίδιο τους τον εαυτό σε σχέση με δυο αντικειμενικές μεταβλητές. Σκοπός αυτών των πινάκων είναι να υπολογιστεί πόσο έγκυρος είναι ο αυτοπροσδιορισμός των ατόμων του δείγματος ή πιο λαϊκά πόσο «γκρινιάρης» είναι ο κάθε λαός. Πιο αναλυτικά στον πίνακα 3 μελετήθηκε η μεταβλητή «κατάσταση υγείας» όπου το κάθε άτομο χαρακτηρίζει υποκειμενικά το επίπεδο της υγείας του ως καλό – πολύ καλό και λιγότερο από καλό σε σχέση με την τελείως αντικειμενική μεταβλητή «χρόνια νοσήματα». Αυτό που φαίνεται είναι ότι τα

άτομα τα οποία πάσχουν από χρόνιες παθήσεις στη πλειοψηφία τους (69,26%) δηλώνουν ότι έχουν λιγότερο από καλή υγεία με εξαίρεση την Ελβετία (46,41%). Στον αντίποδα τα άτομα τα οποία δεν πάσχουν από χρόνια νοσήματα δηλώνουν στη πλειοψηφία τους ότι έχουν καλή – πολύ καλή υγεία. Ωστόσο, στη περίπτωση της Ιταλίας το ποσοστό των ατόμων που ενώ δεν πάσχουν από χρόνια νοσήματα, δηλώνουν ότι έχουν λιγότερο από καλή κατάσταση υγείας είναι σχετικά μεγάλο (38,44%), κάτι το οποίο δείχνει ότι οι Ιταλοί πιθανότατα παραπονοιούνται για την υγεία τους περισσότερο από όσο θα περίμενε κανείς. Αν και ένα τέτοιο ποσοστό θα μπορούσε να δικαιολογηθεί από άλλα προβλήματα όπως κινητικότητα και παχυσαρκία. Στη συνέχεια, ο πίνακας 4 μελετά η μεταβλητή «αντιμετώπιση οικονομικής δυσχέρειας» σύμφωνα με την οποία τα άτομα της εκάστοτε χώρας παραδέχονται ότι τα βγάζουν πέρα με μεγάλη δυσκολία ή όχι με τόσο μεγάλη δυσκολία σε σχέση με τη μεταβλητή «οικονομική κατάσταση» η οποία παρουσιάζει αν ένα άτομο είναι φτωχό ή όχι με βάση το κατά κεφαλήν καθαρό του εισόδημα. Κατ' αρχάς, είναι εμφανές ότι σε όλες τις χώρες το ποσοστό των όχι φτωχών ατόμων που δηλώνουν ότι τα βγάζουν πέρα με μεγάλη δυσκολία είναι αρκετά μικρό (11,45%) με μεγαλύτερο βέβαια αυτό της Ελλάδας (23,95%). Κάτι τέτοιο μας δείχνει ότι σε αντίθεση με θέματα υγείας σε οικονομικά θέματα οι Έλληνες είναι πολύ πιο «γκρινιάρηδες». Το παράδοξο αυτού του πίνακα βρίσκεται όμως στα άτομα τα οποία θεωρούνται φτωχά, όπου στις χώρες με ισχυρό δεύτερο πυλώνα (Ολλανδία, Δανία και Ελβετία) συνεχίζει η συντριπτική πλειοψηφία (96,71%, 97,35% και 99,33% αντίστοιχα) να αναγνωρίζει ότι τα βγάζει πέρα με όχι και τόσο μεγάλη δυσκολία. Κάτι τέτοιο δείχνει την ολιγαρκή παιδία με την οποία έχουν γαλουχηθεί οι πολίτες αυτών των χωρών. Αντίθετα, στις χώρες της μεσογείου (Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία) τα ποσοστά των ατόμων που δηλώνουν ότι δεν αντιμετωπίζουν οικονομική δυσχέρεια ενώ παράλληλα θεωρούνται φτωχά είναι φανερά μειωμένα με μεγαλύτερη τη μείωση στην Ιταλία (26,31%).

Πίνακας 5: Επίπεδο Ικανοποίησης – Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησης				
Χώρες	Συνταξιοδότηση αποτελεί ανακούφιση		Συνταξιοδότηση αποτελεί ανησυχία	
	Ικανοποίηση που λαμβάνει ένα άτομο από τη ζωή του			
	Όχι πολύ ικανοποιημένος (%)	Πολύ ικανοποιημένος (%)	Όχι πολύ ικανοποιημένος (%)	Πολύ ικανοποιημένος (%)
NL	43,10	56,90	41,72	58,28

DK	33,95	66,05	35,40	64,60
CH	51,21	48,79	49,18	50,82
ES	55,42	44,58	62,35	37,65
IT	81,05	18,95	86,14	13,86
GR	63,24	36,76	68,55	31,45
Σύνολο	66,55	33,45	71,12	28,88

Ο πίνακας 5 αποτελεί θεμελιώδες εύρημα για τη συνέχιση αυτής της ανάλυσης αφού κατά κύριο λόγο προσπαθεί να σχηματίσει μια πρώτη εικόνα για το αν η ευημερία ενός ατόμου συνδέεται με τη συνταξιοδότηση του. Όπως φαίνεται ξεκάθαρα στον πίνακα 5, το ποσοστό των πολύ ικανοποιημένων από τη ζωή τους ατόμων είναι μεγαλύτερο στη πλειοψηφία των χωρών όταν η συνταξιοδότηση αποτελεί μια ανακούφιση (33,45%) για αυτούς από ότι όταν αποτελεί ανησυχία (28,88%). Εξαιρέσεις αποτελούν η Ολλανδία και η Ελβετία. Ωστόσο, αυτό δεν θα πρέπει να μας προβληματίζει διότι αυτή η άνοδος του ποσοστού των πολύ ικανοποιημένων ατόμων μπορεί να οφείλεται σε μια σειρά από άλλες μεταβλητές οι οποίες έχουν άμεση συσχέτιση με την ευημερία ενός ατόμου. Εντούτοις, μπορούμε να αρχίσουμε να σχηματίζουμε την άποψη ότι όταν ένα άτομο αντιμετωπίζει θετικά τη συνταξιοδότηση του τότε λαμβάνει και μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή του. Επίσης, αυτό που βλέπουμε είναι ότι σε όλες τις χώρες του νότου όταν η σύνταξη αποτελεί ανησυχία τότε τα ποσοστά των όχι πολύ ικανοποιημένων ατόμων αυξάνονται σημαντικά. Κάτι τέτοιο ενισχύει και άλλο την ανάγκη για αναδιάρθρωση του συνταξιοδοτικού συστήματος σε αυτές τις χώρες.

Πίνακας 6: Περιγραφική ανάλυση για τις χώρες ανάλογα με το σύστημα συνταξιοδότησης που χρησιμοποιούν			
Μεταβλητές	Για Χώρες χωρίς 2^ο Πυλώνα	Για Χώρες με 2^ο Πυλώνα	Για το Σύνολο των Χωρών
<i>Ηλικία (<=64)</i>	27,08	17,18	25,24
<i>(>=65 και <=75)</i>	47,83	50,92	47,82
<i>(>=76)</i>	25,09	31,90	26,94
<i>Σύνολο</i>	100,0	100,0	100,0
<i>Γυναίκα</i>	35,13	41,29	36,25
<i>Άνδρας</i>	64,87	58,71	63,75
<i>Σύνολο</i>	100,0	100,0	100,0
<i>Παντρεμένος</i>	70,90	68,33	70,44
<i>Όχι Παντρεμένος</i>	29,10	31,67	29,56
<i>Σύνολο</i>	100,0	100,0	100,0
<i>Έως Πρωτοβάθμια</i>	63,61	20,88	56,34

Εκπαίδευση			
Υψηλότερη από Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	36,39	79,12	43,66
Σύνολο	100,0	100,0	100,0
Καλή Κατάσταση Υγείας	45,65	66,40	49,42
Λιγότερο από Καλή Κατάσταση Υγείας	54,35	33,60	50,58
Σύνολο	100,0	100,0	100,0
Μέσο Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα	32207	36136	33835
Υψηλό Επίπεδο Ενημερίας	27,45	58,47	33,09
Λιγότερο από Υψηλό Επίπεδο Ενημερίας	72,55	41,53	66,91
Σύνολο	100,0	100,0	100,0

Πρώτα από όλα, σύμφωνα με τον πίνακα 6, το επίπεδο εκπαίδευσης παρουσιάζεται καλύτερο (79,12% ατόμων με υψηλότερη από πρωτοβάθμια εκπαίδευση) στις χώρες που χρησιμοποιούν δεύτερο πυλώνα υποδηλώνοντας την μεγαλύτερη ανάπτυξη τους ως κράτη.

Δεύτερον, τα επίπεδα υγείας παρουσιάζονται χαμηλότερα (54,35% με λιγότερη από καλή κατάσταση υγείας) στις μεσογειακές χώρες εκφράζοντας ένα ανοργάνωτο σύστημα υγείας.

Επίσης, το μέσο ετήσιο οικογενειακό ακαθάριστο εισόδημα των κατοίκων των χωρών με ισχυρό δεύτερο πυλώνα παρουσιάζεται υψηλότερο (36.136 ευρώ).

Τέλος, η πλειοψηφία των κατοίκων των χωρών με ισχυρό δεύτερο πυλώνα χαρακτηρίζουν τους εαυτούς τους ως ευτυχημένους (58,47%), την ίδια στιγμή που στις χώρες με αδύναμο δεύτερο πυλώνα οι πολίτες χαρακτηρίζουν τους εαυτούς τους ως όχι πολύ ευτυχημένους (72,55%).

3.4 Ανάλυση Probit

Στο τελευταίο στάδιο θα καταγράψουμε και θα σχολιάσουμε τα αποτελέσματα του στατιστικού μοντέλου. Το μοντέλο αυτό θα προσπαθήσει να εξηγήσει από ποιους

παράγοντες επηρεάζεται το επίπεδο ικανοποίησης των ανθρώπων μιας χώρας και κυρίως αν επηρεάζεται από την ύπαρξη του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων. Η λογική την οποία θα εξακολουθήσουμε είναι να τοποθετούμε στο μοντέλο τις μεταβλητές που γνωρίζουμε από τη μέχρι τώρα θεωρία ότι επιδρούν στο επίπεδο ικανοποίησης και να ελέγχουμε μήπως υπάρχει ανεξάρτητη επίπτωση του είδους συστήματος (*ceteris paribus*). Επομένως, η στρατηγική που θα εξακολουθήσουμε θα είναι η ακολουθία στατιστικών μοντέλων, πραγματοποιώντας τέσσερα διαφορετικά μοντέλα όπου σε κάποιες περιπτώσεις θα έχουν υπό-μοντέλα για διαφορετικές καταστάσεις όπως άνδρες – γυναίκες και χώρες δεύτερου πυλώνα – χώρες πρώτου πυλώνα.

Το μοντέλο που ενδείκνυται ως βέλτιστη τεχνική λύση είναι μια probit παλινδρόμηση αφού η εξαρτημένη μεταβλητή είναι 1-0. Η ιδέα της ανάλυσης probit πρωτοπαρουσιάστηκε επιστημονικά από τον Chester Ittner Bliss το 1934 και τελικά ολοκληρώθηκε από τον David Finney το 1995 μέσω του βιβλίου του «Probit Analysis». Η ανάλυση probit είναι ο τύπος παλινδρόμησης που αναλύει δυωνυμικές μεταβλητές απόκρισης μετατρέποντας τη σιγμοειδή καμπύλη της εξαρτημένης και της ανεξάρτητης μεταβλητής σε μια ευθεία γραμμή η οποία μπορεί στη συνέχεια να μελετηθεί από μια παλινδρόμηση μέσω είτε της μεθόδου των ελαχίστων τετραγώνων ή της μέγιστης πιθανοφάνειας. Πιο αναλυτικά η διαδικασία αυτή μετράει τη σχέση μεταξύ της δύναμης ενός ερεθίσματος και του ποσοστού των περιπτώσεων που παρουσιάζουν συγκεκριμένη αντίδραση σε αυτό το ερέθισμα. Χρησιμοποιείται κυρίως σε περιπτώσεις που υπάρχουν διχοτομημένα αποτελέσματα (0 ή 1) τα οποία επηρεάζονται ή προκαλούνται από ανεξάρτητες μεταβλητές και είναι καλά προσαρμοσμένα με πειραματικά δεδομένα. Αυτή η διαδικασία επιτρέπει τον υπολογισμό της δύναμης ενός ερεθίσματος απαραίτητου για την επαγωγή ενός συγκεκριμένου αριθμού αντιδράσεων, όπως η μέση αποτελεσματικότητα μιας δόσης (Maddala, 2005).

Η ανάλυση probit είναι μια ειδικευμένη παλινδρόμηση για δυωνυμικές μεταβλητές απόκρισης. Η δυωνυμική μεταβλητή απόκρισης αναφέρεται σε μια μεταβλητή απόκρισης με μόνο δυο δυνατά αποτελέσματα. Επιπλέον, η παλινδρόμηση είναι μια μέθοδος προσαρμογής μιας γραμμής στα δεδομένα ώστε να συγκριθεί η σχέση της μεταβλητής απόκρισης ή της εξαρτημένης μεταβλητής (Y) με την ανεξάρτητη μεταβλητή (X).

Τύπος probit παλινδρόμησης

$$Pr(Y=1|X) = \Phi(X' \beta)$$

Pr = δηλώνει την πιθανότητα

Φ = είναι ηαθροιστική συνάρτηση κατανομής της κανονικής κατανομής

β = είναι μια παράμετρος που υπολογίζεται μέσω της μεθόδου μεγίστης πιθανοφάνειας.

Ακόμη, κατά τον ίδιο τρόπο θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί και η logitπαλινδρόμηση. Η κύρια διαφορά μεταξύ των υποδειγμάτων logit και probit είναι η χρησιμοποίηση της συνάρτησης πιθανότητας της κανονικής κατανομής στο υπόδειγμα probitέναντι της λογιστικής καμπύλης για το logit.

Τύπος κανονικής κατανομής

$$f(x) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{(x-\mu)^2}{2\sigma^2}}, \quad -\infty < x < +\infty$$

e= η βάση των νεπέρειων λογαρίθμων ($e \cong 2,71828$)

π=η γνωστή μαθηματική σταθερά ($\pi \cong 3,14159$)

μ=ο μέσος του πληθυσμού

σ=η τυπική απόκλιση του πληθυσμού

x=μια τιμή της συνεχούς τυχαίας μεταβλητής στο διάστημα $-\infty$ έως $+\infty$ η οποίαονομάζεται κανονικά κατανεμημένη με μέση τιμή μ και διακύμανση σ^2 καισυμβολίζεται με $X \sim N(\mu, \sigma^2)$

Εφόσον δώσαμε επαρκή στοιχεία για την κατανόηση τηςανάλυσης probit μπορούμε πλέον να προχωρήσουμε στη πραγματοποίηση της και στην επεξήγηση των αποτελεσμάτων της.

Σε μια probit παλινδρόμηση λαμβάνουμε τους εκτιμημένους συντελεστές (coefficients). Όμως, αυτά τα αποτελέσματα δεν ενδείκνυνται για να συγκρίνουμε τις επιδράσεις που θα έχουν οι ανεξάρτητες μεταβλητές στην εξαρτημένη μεταβλητή. Εναλλακτικά, θα πραγματοποιηθεί μια probit η οποία θα εξάγει την οριακή επίδραση (marginal effect) στον μέσο όρο του δείγματος. Ως οριακή επίδραση ορίζεται η

πιθανότητα μιας απειροελάχιστης αλλαγής σε κάθε μια ανεξάρτητη, συνεχή μεταβλητή και από προεπιλογή αναφέρει την ξεχωριστή αλλαγή στην πιθανότητα για τις ψευδομεταβλητές, εκτιμημένη στο μέσον της κατανομής (πηγή: <http://www.stata.com/>).

Στατιστικά αποτελέσματα

Μοντέλο Α

Πίνακας 7: Οριακή επίδραση των ερμηνευτικών μεταβλητών του επιπέδου ικανοποίησης σύμφωνα με το φύλο						
Μεταβλητές	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Εκτ. Συντελεστής	Τυπικό Σφάλμα	Εκτ. Συντελεστής	Τυπικό Σφάλμα	Εκτ. Συντελεστής	Τυπικό Σφάλμα
Ηλικία (<=64)	-0.050***	0.031	-0.055	0.036	-0.027	0.056
(>=65 και <=75)	-0.040***	0.025	-0.016	0.031	-0.075**	0.042
(>=76)	Ref.		Ref.		Ref.	
Φύλο (γυναίκα)	0.005	0.026	X		X	
Οικογενειακή Κατάσταση (παντρεμένος)	0.053**	0.028	0.056	0.041	0.051	0.049
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	0.018	0.023	-0.0001	0.028	0.039	0.039
Δημόσιος Υπάλληλος	0.048***	0.032	0.040	0.039	0.056	0.055
Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα (ΑΟΕ)	4.421	3.171	-2.161	3.961	6.351**	3.211
Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας	-0.061**	0.027	-0.079**	0.033	-0.018	0.050
Κατάσταση Υγείας (κακή)	-0.156*	0.021	-0.152*	0.025	-0.164*	0.038
Κατάσταση Ψυχικής Υγείας (κακή)	-0.152*	0.024	-0.180*	0.029	-0.121*	0.038
Αριθμός Παιδιών	0.023*	0.007	0.022*	0.009	0.023**	0.011
Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησης σαν ανακούφιση	0.031	0.021	0.019	0.027	0.044	0.035
Ισπανία	-0.077*	0.026	-0.080*	0.032	-0.069	0.050
Ιταλία	-0.355*	0.023	-0.365*	0.027	-0.336*	0.043
Ελλάδα	-0.160*	0.019	-0.154*	0.025	-0.169*	0.032
Ολλανδία	Ref.		Ref.		Ref.	
Δανία	0.065**	0.029	0.063**	0.038	0.063	0.046

Ελβετία	-0.103*	0.026	-0.100*	0.035	-0.102*	0.038
Αριθμός παρατηρήσεων	4579		2955		1624	
Pseudo-R ²	0.1576		0.1528		0.1659	

Σημειώσεις: *, ** και *** δηλώνουν στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο 0.01, 0.05 και 0.10 αντιστοίχως. X δηλώνει μη-εφικτό υπολογισμό και Ref. δηλώνει την ομάδα αναφοράς.

Στον πίνακα 7 αναλύουμε την πιθανότητα ένα άτομο να είναι πολύ ικανοποιημένο από τη ζωή του χρησιμοποιώντας ένα ευρύ φάσμα ερμηνευτικών μεταβλητών που τεκμαίρεται ότι το επηρεάζουν. Οι εκτιμήσεις της οριακής επίδρασης (marginal / impact effects) των ερμηνευτικών μεταβλητών του υποδείγματος probit παρουσιάζονται τόσο για το σύνολο των ατόμων, όσο και ως προς το κάθε φύλο ξεχωριστά. Σε πρώτο στάδιο θα σχολιάσουμε τις εκτιμήσεις της οριακής επίδρασης των ερμηνευτικών μεταβλητών στην πιθανότητα να είναι ένα άτομο πολύ ικανοποιημένο από τη ζωή του για σύνολο των χωρών του δείγματος.

Όπως βλέπουμε, η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης ενός ατόμου είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 0,05 (5%) με θετικό πρόσημο υποδεικνύοντας ότι ένα παντρεμένο άτομο έχει 5 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερη πιθανότητα να είναι πολύ ικανοποιημένο από τη ζωή του σε σχέση με ένα ανύπαντρο. Κατά τον ίδιο τρόπο, ο αριθμός παιδιών παρουσιάζει επίδραση στατιστικά σημαντική με θετικό πρόσημο δείχνοντας ότι η πιθανότητα ένα άτομο να είναι πολύ ικανοποιημένο αυξάνεται όσο αυξάνεται ο αριθμός των παιδιών του. Τα δυο αυτά συμπεράσματα έρχονται σε αντίθεση με τη θεωρία κατά την οποία η σύναψη γάμου και απόκτηση παιδιών περισσότερο δημιουργεί άγχος σε ένα άτομο παρά ικανοποίηση.

Ακόμη, πολύ ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα παρουσιάζεται η μεταβλητή «ηλικία». Θα περίμενε κανείς, ότι όσο ένα άτομο μεγαλώνει, η πιθανότητα να είναι πιο ικανοποιημένο από τη ζωή του να μικραίνει. Ωστόσο, σύμφωνα με το παρόν μοντέλο, παρουσιάζεται το παράδοξο τα άτομα ηλικίας κάτω των 64 ετών ή μεταξύ 65 και 75 ετών να έχουν μικρότερη πιθανότητα να είναι πιο ικανοποιημένα από τη ζωή τους σε σχέση με άτομα ηλικίας άνω των 76 ετών. Κάτι τέτοιο συμβαδίζει απόλυτα με τη θεωρία, αφού όπως αναφέρθηκε στο 3 κεφάλαιο το επίπεδο ικανοποίησης λαμβάνει τις υψηλότερες τιμές του όταν είμαστε πολύ νέοι και στη λεγόμενη τρίτη ηλικία. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, όπως ότι σε αυτές τις δυο διαφορετικές φάσεις της ζωής τους, τα άτομα εκτιμάνε κάθε ευχάριστο γεγονός πολύ

περισσότερο, ενώ κάθε δυσάρεστο το αντιμετωπίζουν με αισιοδοξία. Σαν αποτέλεσμα, λαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τα ευχάριστα γεγονότα και πληγώνονται λιγότερο με τα δυσάρεστα.

Επιπλέον, αρνητική παρουσιάζεται η σχέση μεταξύ της οικονομικής δυσχέρειας και του επιπέδου ικανοποίησης, όπως εξάλλου θα ήταν και λογικό. Δηλαδή, ένα άτομο που τα βγάζει πέρα με μεγάλη δυσκολία έχει βποσοστιαίες μονάδες μικρότερη πιθανότητα να είναι πολύ ικανοποιημένο από τη ζωή του. Σε ένα πρωτοποριακό άρθρο, ο Richard Easterlin υποστήριξε αυτήν την άποψη, ότι δηλαδή οι άνθρωποι νοιάζονται κυρίως για το εισόδημα τους, σε σχέση με το εισόδημα των άλλων ανθρώπων. Έτσι, ανά πάσα χρονική στιγμή, τα πλουσιότερα άτομα στην κοινωνία είναι κατά μέσο όρο πιο ευτυχημένα από τα φτωχότερα (Layard, 2011, σελ. 315).

Επίσης, και ο τύπος τελευταίας απασχόλησης φαίνεται να επηρεάζει θετικά το επίπεδο ικανοποίησης αφού οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν 5 ποσοστιαίες μονάδες μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με οποιοδήποτε άλλο είδος απασχόλησης.

Επιπροσθέτως, με στατιστική σημαντικότητα 0,01 (1%) τόσο η κατάσταση υγείας, όσο και η κατάσταση ψυχικής υγείας φαίνεται να επηρεάζουν την εξαρτημένη μεταβλητή. Όπως βλέπουμε ένα άτομο αν παρουσιάζει προβλήματα υγείας και ψυχικής υγείας, έχει σχεδόν 16 και 15 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα, μικρότερη πιθανότητα να είναι πολύ ικανοποιημένος.

Σημαντικό εύρημα αποτελεί η επίδραση των μεταβλητών των χωρών στο επίπεδο ικανοποίησης αφού έχουμε λάβει υπόψιν την επίδραση των υπόλοιπων μεταβλητών. Όπως είναι εμφανές οι επιδράσεις όλων των μεταβλητών των χωρών είναι στατιστικά σημαντικές και στην πλειοψηφία τους σε διάστημα 0,01 (1%).

Αυτό που είναι όμως σημαντικό να αναφέρουμε, είναι η υπόδειξη του μοντέλου ότι ένα άτομο που προέρχεται από χώρα με αδύναμο δεύτερο πυλώνα έχει μικρότερη πιθανότητα να είναι ικανοποιημένο από τη ζωή του σε σχέση με ένα άτομο που ζει στην Ολλανδία που έχει ισχυρό δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Σε δεύτερο στάδιο (Μοντέλο A2) ελέγχουμε αν η επίδραση των παραπάνω μεταβλητών διαφέρει μεταξύ των δύο φύλων. Σχολιάζοντας τις σημαντικότερες διαφορές, παρατηρούμε κατά αρχήν ότι η επίδραση του ακαθάριστου οικογενειακού

εισοδήματος είναι στατιστικά σημαντική μόνο στην περίπτωση των γυναικών σε επίπεδο 0,05 (5%). Όπως φαίνεται από το μοντέλο, για μια γυναίκα, όσο μεγαλύτερο είναι το οικογενειακό της εισόδημα τόσο μεγαλύτερη είναι και η ικανοποίηση που λαμβάνει από τη ζωή της.

Τέλος, η επίδραση της οικονομικής δυσχέρειας παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική μόνο στην περίπτωση των ανδρών, με τους άνδρες που τα βγάζουν πέρα με μεγάλη δυσκολία να έχουν 8 ποσοστιαίες μονάδες μικρότερη πιθανότητα να είναι ικανοποιημένοι.

Μοντέλο Β

Πίνακας 8: Οριακή επίδραση των ερμηνευτικών μεταβλητών του επιπέδου ικανοποίησης σύμφωνα με το αν η χώρα που διαμένουν τα άτομα χρησιμοποιεί δεύτερο πυλώνα ή όχι					
Μεταβλητές	Χώρες με 2 ^ο πυλώνα		Μεταβλητές	Χώρες χωρίς 2ο πυλώνα	
	Εκτ. Συντελεστής	Τυπικό Σφάλμα		Εκτ. Συντελεστής	Τυπικό Σφάλμα
Ηλικία (<=64)	-0.130*	0.041	Ηλικία (<=64)	-0.031	0.034
(>=65 και <=75)	-0.058**	0.030	(>=65 και <=75)	-0.032	0.029
(>=76)	Ref.		(>=76)	Ref.	
Φύλο (γυναίκα)	-0.010	0.030	Φύλο (γυναίκα)	0.009	0.029
Οικογενειακή Κατάσταση (παντρεμένος)	0.015	0.037	Οικογενειακή Κατάσταση (παντρεμένος)	0.056***	0.031
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	-0.090*	0.034	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	0.030	0.025
Δημόσιος Υπάλληλος	0.057***	0.036	Δημόσιος Υπάλληλος	0.044	0.039
Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα (ΑΟΕ)	1.191*	4.641	Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα (ΑΟΕ)	2.131	2.851
Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας	-0.004	0.084	Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας	-0.060**	0.025
Κατάσταση Υγείας (κακή)	-0.207*	0.028	Κατάσταση Υγείας (κακή)	-0.138*	0.024
Κατάσταση Ψυχικής Υγείας (κακή)	-0.309*	0.035	Κατάσταση Ψυχικής Υγείας (κακή)	-0.119*	0.026
Αριθμός Παιδιών	0.024*	0.009	Αριθμός Παιδιών	0.020*	0.008
Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησης σαν ανακούφιση	-0.013	0.028	Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησης σαν ανακούφιση	0.042***	0.023
Ολλανδία	Ref.		Ισπανία	Ref.	
Λανία	0.090*	0.030	Ιταλία	-0.267*	0.027
Ελβετία	-0.136*	0.038	Ελλάδα	-0.082*	0.021
Αριθμός παρατηρήσεων	1895		Αριθμός παρατηρήσεων	2684	

Pseudo-R ²	0.1157	Pseudo-R ²	0.1218
-----------------------	--------	-----------------------	--------

Σημειώσεις: *, ** και *** δηλώνουν στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο 0.01, 0.05 και 0.10 αντιστοίχως. Ref. δηλώνει την ομάδα αναφοράς.

Συνεχίζοντας, ελέγχουμε αν η επίδραση των παραπάνω μεταβλητών διαφέρει μεταξύ των δυο διαφορετικών τύπων συνταξιοδοτικού συστήματος (χώρες με ισχυρό 2^ο πυλώνα, χώρες με αδύναμο 2^ο πυλώνα). Σχολιάζοντας τις σημαντικότερες διαφορές, παρατηρούμε κατά αρχήν ότι οι επιδράσεις της ηλικίας και του τελευταίου τύπου εργασίας είναι στατιστικά σημαντικές μόνο σε χώρες με ισχυρό δεύτερο πυλώνα. Πιο συγκεκριμένα, τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα παρουσιάζονται πιο ευτυχισμένα. Ενώ επίσης, ένας δημόσιος υπάλληλος σε χώρα με ισχυρό δεύτερο πυλώνα έχει 6 ποσοστιαίες μονάδες μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι ικανοποιημένος από τη ζωή του.

Επιπλέον, μόνο σε χώρες με δεύτερο πυλώνα τα άτομα με πρωτοβάθμια η μικρότερη εκπαίδευση έχουν 9ποσοστιαίες μονάδες μικρότερη πιθανότητα να είναι ικανοποιημένα από τη ζωή τους σε σχέση με άτομα ανώτερης εκπαίδευσης (δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια). Επίσης, μια πολύ σημαντική παρατήρηση είναι, ότι μόνο σε χώρες με ισχυρό δεύτερο πυλώνα είναι στατιστικά σημαντική η θετική επίδραση του ακαθάριστου οικογενειακού εισοδήματος στην ικανοποίηση ενός ατόμου. Αντίθετα, οι επιδράσεις της οικονομικής δυσχέρειας και της αντιμετώπισης της συνταξιοδότησης είναι στατιστικά σημαντικές μόνο σε χώρες με αδύναμο δεύτερο πυλώνα. Αναλυτικότερα, άτομα που ζουν στις χώρες του νότου και οικονομικά τα βγάζουν πέρα με μεγάλη δυσκολία έχουν 6 ποσοστιαίες μονάδες μικρότερη πιθανότητα να είναι ικανοποιημένα από τη ζωή τους, ενώ στις ίδιες χώρες άτομα που αντιμετωπίζουν την συνταξιοδότηση τους σαν ανακούφιση έχουν 4 ποσοστιαίες μονάδες μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι ικανοποιημένα από τη ζωή τους.

Μοντέλο Γ

Τελειώνοντας το παρόν κεφάλαιο, θα παρουσιαστεί ένας πίνακας κατά τον οποίο θα μελετηθεί η επίδραση του δεύτερου πυλώνα στην ικανοποίηση των ατόμων που ζουν σε χώρα με τέτοιο σύστημα. Ο καλύτερος τρόπος για να δούμε την επίδραση του δεύτερου πυλώνα στην ζωή ενός ατόμου είναι μελετώντας την επίδραση του στο οικογενειακό εισόδημα του κάθε ατόμου. Πρώτα, θα προσθέσουμε στο ήδη υπάρχον

μοντέλο τη μεταβλητή «ποσοστόδεύτερουπυλώνα στο ΑΟΕ²» ώστε να δείξουμε την επίδραση του δεύτερου πυλώνα με σταθερές τις υπόλοιπες μεταβλητές. Η επόμενηκίνηση μας θα είναι να αντικαταστήσουμε τις μεταβλητές των χωρών με κοινωνικές μεταβλητές οι οποίες χαρακτηρίζουν τη ζωή σε μια χώρα.Έτσι, θα δούμε αν η ύπαρξη δεύτερου πυλώνα παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση που λαμβάνει ένα άτομο από τη ζωή του σε σχέση με άλλους παράγοντες της καθημερινότητας μας. Οι μεταβλητές αυτές που θα προστεθούν είναι: «κοινωνικά επιδόματα» και«θάνατοι λόγω αυτοκτονιών».

Πίνακας 9: Οριακή επίδραση του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων σε σχέση με άλλες άλλους κοινωνικούς παράγοντες					
Μεταβλητές	Μοντέλο:περιλαμβάνει μεταβλητές χωρών		Μεταβλητές	Μοντέλο: περιλαμβάνει άλλους κοινωνικούς παράγοντες	
	Εκτ. Συντελεστής	Τυπικό Σφάλμα		Εκτ. Συντελεστής	Τυπικό Σφάλμα
Ηλικία (<=64)	-0.118*	0.042	Ηλικία (<=64)	-0.116*	0.034
(>=65 και <=75)	-0.055***	0.031	(>=65 και <=75)	-0.055***	0.029
(>=76)	Ref.		(>=76)	Ref.	
Φύλο (γυναίκα)	-0.016	0.030	Φύλο (γυναίκα)	-0.015	0.029
Οικογενειακή Κατάσταση (παντρεμένος)	0.022	0.037	Οικογενειακή Κατάσταση (παντρεμένος)	0.024	0.031
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	-0.094*	0.034	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	-0.094*	0.025
Δημόσιος Υπάλληλος	0.066***	0.036	Δημόσιος Υπάλληλος	0.067***	0.039
Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα (ΑΟΕ)	1.291*	4.791	Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα (ΑΟΕ)	5.211	2.851
Ποσοστό ^{2ο} Πυλώνα στο ΑΟΕ	-0.925***	0.635	Ποσοστό 2 ^ο Πυλώνα στο ΑΟΕ	-0.928***	0.635
Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας	-0.012	0.086	Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας	-0.013	0.025
Κατάσταση Υγείας (κακή)	-0.209*	0.028	Κατάσταση Υγείας (κακή)	-0.210*	0.024
Κατάσταση Ψυχικής Υγείας (κακή)	-0.310*	0.035	Κατάσταση Ψυχικής Υγείας (κακή)	-0.310*	0.026
Αριθμός Παιδιών	0.023*	0.009	Αριθμός Παιδιών	0.023*	0.008
Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησης σαν ανακούφιση	-0.012	0.028	Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησης σαν ανακούφιση	-0.012	0.023
Ολλανδία	Ref.				

²Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα

Δανία	0.080*	0.031	Κοινωνικά Επιδόματα	0.027*	0.027
Ελβετία	-0.140*	0.038	Θάνατοι Λόγω Αυτοκτονιών	-0.024*	0.021
Αριθμός παρατηρήσεων	1895		Αριθμός παρατηρήσεων	1895	
Pseudo-R ²	0.1167		Pseudo-R ²	0.1168	

Σημειώσεις: *, ** και *** δηλώνουν στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο 0.01, 0.05 και 0.10 αντιστοίχως. Ref. δηλώνει την ομάδα αναφοράς.

Μελετώντας τον πίνακα 9 μπορούμε να εξαχθούν πολλά νέα συμπεράσματα όπως ότι όσο αυξάνεται ο αριθμός των αυτοκτονιών σε μια χώρα μειώνεται η πιθανότητα ένα άτομο αυτής της χώρας να είναι ικανοποιημένο από τη ζωή του σε επίπεδο σημαντικότητας 0.01 (1%). Επίσης, η μεταβλητή κοινωνικά επιδόματα παρουσιάζεται να επηρεάζει θετικά το επίπεδο ικανοποίησης των ατόμων μιας χώρας. Κάτι τέτοιο πιθανότατα σημαίνει ότι για άτομα τα οποία δεν λαμβάνουν δεύτερο πυλώνα, η ευημερία τους επηρεάζεται θετικά επειδή λαμβάνουν κοινωνικά επιδόματα. Ωστόσο, το σημαντικότερο συμπέρασμα και το ζητούμενο όλης της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι ότι η επίδραση του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 0,10 (10%) με αρνητικό πρόσημο υποδεικνύοντας ότι όσο περισσότερο επιπλέον σύνταξη από τον δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων λαμβάνει ένα άτομο τόσο μικρότερη πιθανότητα έχει να είναι ικανοποιημένο από τη ζωή του. Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνεται και από τη θεωρία, αφού η ύπαρξη δεύτερου πυλώνα σημαίνει λήψη επιπλέον κινδύνου από μεριάς των ασφαλισμένο. Επομένως, είναι λογικό η αύξηση του κινδύνου για έναν ασφαλισμένο να επιφέρει και μείωση της ικανοποίησής του.

Μοντέλο Δ

Πίνακας 10: Οριακή επίδραση του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων σύμφωνα με το φύλο					
Μεταβλητές	Ανδρες			Γυναίκες	
	Εκτ. Συντελεστής	Τυπικό Σφάλμα		Εκτ. Συντελεστής	Τυπικό Σφάλμα
Ηλικία (<=64)	-0.105**	0.055		-0.123**	0.066
(>=65 και <=75)	-0.031	0.037		-0.075***	0.051
(>=76)	Ref.			Ref.	
Οικογενειακή Κατάσταση (παντρεμένος)	0.017	0.049		0.045	0.049
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	-0.097**	0.043		-0.072	0.051
Δημόσιος Υπάλληλος	0.080**	0.039		0.065	0.079
Ακαθάριστο Οικογενειακό Εισόδημα (ΑΟΕ)	0.001***	0.000		-4.771	0.000
Ποσοστό 2ου Πυλώνα στο ΑΟΕ	-0.971***	0.648		-1.364	1.225
Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας	0.037	0.113		-0.041	0.141
Κατάσταση Υγείας (κακή)	-0.112*	0.036		-0.303*	0.043
Κατάσταση Ψυχικής Υγείας (κακή)	-0.439*	0.042		-0.207*	0.054
Αριθμός Παιδιών	0.028*	0.011		0.014	0.014
Αντιμετώπιση Συνταξιοδότησης σαν ανακούφιση	0.033	0.035		-0.097**	0.047
Κοινωνικά Επιδόματα	0.026*	0.010		0.033*	0.010
Θάνατοι Λόγω Αυτοκτονιών	-0.032*	0.010		-0.013	0.012
Αριθμός παρατηρήσεων	1168			727	
Pseudo-R ²	0.1247			0.1309	

Σημειώσεις: *, ** και *** δηλώνουν στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο 0.01, 0.05 και 0.10 αντιστοίχως. Ref. δηλώνει την ομάδα αναφοράς.

Σκοπός του της πραγματοποίησης του τέταρτου μοντέλου είναι να διαπιστώσουμε αν για το τρίτο μοντέλο παρουσιάζοντα διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Ακόμα πιο συγκεκριμένα αν η ύπαρξη δεύτερου πυλώνα επηρεάζει και τα δυο φύλα εξίσου. Δεν θα αναλύσουμε όλες τις διαφορές διότι αυτό το κομμάτι είναι καλύφθηκε με το πρώτο μοντέλο. Αυτό που όμως παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και είναι αξιοσημείωτο είναι ότι η μεταβλητή «ποσοστό 2^{ου} πυλώνα στο ΑΟΕ» είναι στατιστικά σημαντική μόνο για τους άνδρες. Κάτι τέτοιο σημαίνει ότι η προέλευση ενός ποσοστού του ακαθάριστου οικογενειακού εισοδήματος από τον δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι κάτι το οποίο επηρεάζει αρνητικά μόνο την ικανοποίηση των ανδρών.

4. Συμπεράσματα

Πίνακας 11: Συμπεράσματα			
	Πώς εισάγονται οι συντάξεις στο μοντέλο	Επίδραση Μεταβλητών	Σχόλια
Μοντέλο Α	Μέσω της ψευδομεταβλητής της χώρας (σύγκριση μεταξύ των δυο φύλων)	<p>Σύνολο <u>Θετική:</u> Ηλικία, Οικογενειακή Κατάσταση, Τύπος τελευταίας απασχόλησης, Αριθμός Παιδιών, Χώρα <u>Αρνητική:</u> Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας, Κακή Κατάσταση Υγείας, Κακή Κατάσταση Ψυχικής Υγείας</p> <p>Διαφορές ανά φύλο <u>Για άνδρες:</u> Αντιμετώπιση Οικονομικής Δυσχέρειας έχει αρνητική επίδραση <u>Για γυναίκες:</u> Ακαθάριστο οικογενειακό εισόδημα έχει θετική επίδραση</p>	Ένα άτομο που προέρχεται από χώρα με αδύναμο δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων έχει μικρότερη πιθανότητα να είναι ικανοποιημένο από τη ζωή του σε σχέση με ένα άτομο που ζει σε χώρα ισχυρό δεύτερο πυλώνα, χωρίς να παρουσιάζονται σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών
Μοντέλο Β	Μέσω της ψευδομεταβλητής	Διαφορές ανά κατηγορία χώρας	Βλέπουμε ότι το επίπεδο ικανοποίησης κάθε

	της χώρας (σύγκριση μεταξύ χωρών που χρησιμοποιούν 2 ^ο πυλώνα και σε χώρες που δεν χρησιμοποιούν)	<u>Χώρες με 2^ο πυλώνα:</u> Ηλικία, Τελευταίος τύπος απασχόλησης, ΑΟΕ έχουν θετική επίδραση Πρωτοβάθμια εκπαίδευση έχει αρνητική επίδραση <u>Χώρες χωρίς 2ο πυλώνα:</u> Οικογενειακή Κατάσταση Αντιμετώπιση, Συνταξιοδότησης σαν ανακούφιση έχουν θετική επίδραση	κατηγορίας χωρών επηρεάζεται από άλλους παράγοντες. Ωστόσο, η μεταβλητή χώρα συνεχίζει να παίζει κυρίαρχο ρόλο.
Μοντέλο Γ	Μέσω % σύνταξης από 2 ^ο πυλώνα αναδεικνύοντας τις διαφορές χωρών με εξωτερικά χαρακτηριστικά της εκάστοτε χώρας	Με βάση τα εξωτερικά χαρακτηριστικά <u>Αναλογία Δεύτερου Πυλώνα Προς ΑΟΕ έχει αρνητική επίδραση</u> Κοινωνικά Επιδόματα έχουν θετική επίδραση Θάνατοι Λόγω Αυτοκτονιών έχουν αρνητική επίδραση	Ένα άτομο που λαμβάνει επιπλέον σύνταξη από τον δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων έχει μικρότερη πιθανότητα να είναι πολύ ικανοποιημένο από τη ζωή του.
Μοντέλο Δ	Μέσω % σύνταξης από 2 ^ο πυλώνα και με βάση τα εξωτερικά χαρακτηριστικά της εκάστοτε χώρας (σύγκριση μεταξύ των δυο φύλων)	Διαφορές ανά φύλο <u>Μόνο για άνδρες:</u> Αναλογία Δεύτερου Πυλώνα Προς ΑΟΕ έχει αρνητική επίδραση	Η ύπαρξη ποσοστού του οικογενειακού εισοδήματος από τον δεύτερο πυλώνα είναι κάτι που έχει επίδραση μόνο στο επίπεδο ικανοποίησης των ανδρών.

Στο πίνακα 11 συνοψίζονται τα σημαντικότερα συμπεράσματα όπως αυτά παρουσιάστηκαν στο κεφάλαιο 6 ακολουθώντας μια αλληλουχία μοντέλων. Κατά τον ίδιο τρόπο θα παρατεθούν και τα ανάλογα συμπεράσματα.

Στο μοντέλο Α μελετήθηκε ουσιαστικά η επίδραση της μεταβλητής των χωρών στο επίπεδο ικανοποίησης των κατοίκων της εκάστοτε χώρας και πιθανές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σαν αποτέλεσμα, είδαμε ότι ένα άτομο που προέρχεται από χώρα με αδύναμο δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων έχει μικρότερη πιθανότητα να είναι ικανοποιημένο από τη ζωή του σε σχέση με ένα άτομο που ζει σε χώρα ισχυρό δεύτερο πυλώνα, χωρίς όμως να παρουσιάζονται σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Στο μοντέλο Β κατά την ίδια λογική μελετήθηκαν η διαφορές που μπορούν να παρουσιαστούν ανάμεσα σε χώρες που έχουν ισχυρό δεύτερο πυλώνα και σε χώρες με πρώτο πυλώνα. Αυτό που είδαμε, είναι ότι το επίπεδο ικανοποίησης κάθε κατηγορίας χωρών επηρεάζεται από άλλους παράγοντες. Ωστόσο, η μεταβλητή χώρα συνεχίζει να παίζει κυρίαρχο ρόλο.

Στο κρίσιμο όλων, μοντέλο Γ εισάγαμε την μεταβλητή δεύτερος πυλώνας συνταξιοδοτικών συστημάτων ως ποσοστό του ακαθάριστου οικογενειακού εισοδήματος του κάθε ατόμου. Αυτό που μας παρουσίασε το μοντέλο είναι ότι η ύπαρξη εισοδήματος από τον δεύτερο πυλώνα ως ποσοστό του συνολικού ακαθάριστου οικογενειακού εισοδήματος έχει αρνητική επίδραση στην ικανοποίηση που λαμβάνει ένα άτομο από τη ζωή του. Κάτι τέτοιο μας το έχει ήδη πει και η θεωρία σε προηγούμενο κεφάλαιο. Τόσο η ύπαρξη πολλών επιλογών όσο και η μετακύλιση του κινδύνου από τους εργοδότες στους ασφαλισμένους μπορεί να έχει αρνητική επίδραση στην ευημερία του ασφαλισμένου.

Τέλος, στο μοντέλο Δ επιχειρήσαμε να διαπιστώσουμε αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες όσον αφορά την αντιμετώπιση της ύπαρξης του δεύτερου πυλώνα. Πράγματι, οι άνδρες παρουσιάζονται ως οι μόνοι των οποίων η ύπαρξη εισοδήματος προερχόμενο από δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων επηρεάζει αρνητικά την ευημερία τους.

Εν κατακλείδι, το μείζον εύρημα είναι ότι οι χώρες με ισχυρό δεύτερο πυλώνα είναι συνολικά ευτυχέστερες σε σχέση με τις χώρες που δεν έχουν ακόμα υιοθετήσει το σύστημα αυτό ακόμα και αν ελέγχουμε για εισόδημα, κατάσταση υγείας και άλλους παράγοντες που γνωρίζουμε ότι επηρεάζουν την ευτυχία. Ωστόσο, τα άτομα που ζουν σε αυτές τις χώρες και έχουν υψηλότερο ποσοστό σύνταξης προερχόμενο από δεύτερο πυλώνα παρουσιάζονται δυστυχέστερα σε σχέση με άτομα των οποίων η συνταξιοδότηση βασίζεται κυρίως στο παραδοσιακό συνταξιοδοτικό σύστημα.

Κεφάλαιο 7ο: Τελικά Συμπεράσματα

Το πρώτο σημαντικό συμπέρασμα το οποίο έγινε εμφανές με το ξεκίνημα της παρούσας εργασίας είναι ότι το ασφαλιστικό πρόβλημα είναι ένα ακανθώδες θέμα που ταλανίζει την οικονομία πολλών χωρών σε διεθνές επίπεδο και επιζητά άμεση λύση. Ανάμεσα σε αυτές τις χώρες δεν θα μπορούσε να μην είναι και η Ελλάδα της οποίας το σύστημα απαιτεί άμεσες και διαρθρωτικές αλλαγές.

Όπως παρουσιάστηκε στη συνέχεια, λύση σε αυτό το πρόβλημα και γενικότερα μια ανάσα στην οικονομία των χωρών μπορεί να δώσει μια αναδιάρθρωση του ασφαλιστικού συστήματος. Πιο συγκεκριμένα η λεγόμενη «ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου μέσω της εφαρμογής του δεύτερου πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων θα μπορούσε να στηρίξει το εκάστοτε συνταξιοδοτικό σύστημα, καλύπτοντας το κενό που δεν μπορεί το ίδιο το κράτος.

Παρ' όλα αυτά ένα τέτοιο εγχείρημα απαιτεί πολλές προϋποθέσεις για να καρποφορήσει. Προϋποθέσεις που εξ' ορισμού τα περισσότερα κράτη δεν μπορούν να καλύψουν. Στα πλαίσια του δεύτερου πυλώνα ο ασφαλισμένος έρχεται αντιμέτωπος με μια σειρά από επιλογές προκειμένου να ενισχύσει την ασφάλιση του. Επομένως οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν και τις κατάλληλες γνώσεις για να αποφασίσουν για το μέλλον τους. Επιπλέον, «ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου σημαίνει μετακύλιση του από τους εργοδότες στους εργαζομένους. Έτσι, η ανάληψη του κινδύνου σε συνδυασμό με την έλλειψη των απαραίτητων ικανοτήτων μπορεί να επιβαρύνει σημαντικά την ευημερία ενός ατόμου.

Κάτι τέτοιο φαίνεται και να επιβεβαιώνουν τα οικονομικά της συμπεριφοράς σύμφωνα με τα οποία η ύπαρξη πολλών επιλογών, καθώς και η ανάληψη επιπλέον κινδύνου από ένα άτομο έχουν σημαντικές πιθανότητες να επηρεάσουν αρνητικά την ικανοποίηση που λαμβάνει από τη ζωή του.

Όσον αφορά την ευτυχία αυτή καθ' αυτή, έχει αναλυθεί εκτεταμένα μέσα από μια ανερχόμενη επιστήμη, τα οικονομικά της ευτυχίας. Σύμφωνα με τα οικονομικά της ευτυχίας, η ευημερία ενός ατόμου είναι δυνατόν να μετρηθεί μέσω ενός τμήματος του εγκεφάλου του ανθρώπου το οποίο ενεργοποιείται όταν είμαστε ευτυχισμένοι. Ωστόσο, μια τέτοια μέθοδος είναι σε πρώιμο στάδιο ακόμη. Για αυτό η ευτυχία μετριέται ακόμη και σήμερα μέσω του αυτοπροσδιορισμού από μεριάς των ατόμων.

Τέλος, μέσω μιας εμπειρικής μελέτης που πραγματοποιήσαμε στο κεφάλαιο 6 επιχειρήσαμε να ελέγξουμε την ανωτέρω υπόθεση που ισχυρίζεται ότι η ύπαρξη του δεύτερου πυλώνα μπορεί να παρουσιάζεται ευεργετική για την κοινωνία αλλά μειώνει την ικανοποίηση που λαμβάνει το κάθε άτομο μεμονωμένα από τη ζωή του. Όντως κάτι τέτοιο έγινε φανερό και στη πράξη. Οι χώρες που χρησιμοποιούν τον δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικών συστημάτων φαίνονται να είναι ευτυχέστερες και οικονομικά πιο υγιείς. Παρ' όλα αυτά, οι πολίτες αυτών των χωρών φαίνεται να επιβαρύνεται η ευημερία τους από την ύπαρξη του δεύτερου πυλώνα. Μάλιστα, αυτή η επίδραση φαίνεται να υφίστανται μόνο στην περίπτωση των ανδρών. Κάτι τέτοιο σημαίνει ότι μια πιθανή μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος θα συναντήσει πολλές αντιδράσεις ακόμα και αν η συνολική της επίδραση είναι θετική.

Εν κατακλείδι, ένα τέτοιο εγχείρημα είναι λογικό να έχει δυο όψεις. Αρκετές οικονομίες διεθνώς κατάφεραν να χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά την καινοτομία αυτή άλλες φορές αποκλειστικά και άλλες σε συνδυασμό με το πρότερο παραδοσιακό σύστημα. Όμως, αν δούμε από μικροοικονομική σκοπιά τον κάθε ασφαλισμένο η ευημερία του φαίνεται να επιβαρύνεται από την δράση αυτή. Δηλαδή, η «ιδιωτικοποίηση» του ρίσκου είναι μια μέθοδος μπορεί να αποδώσει μόνο κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις όπως την προσεκτική καθοδήγηση του ασφαλισμένου μέσω προεπιλογών και άλλων εργαλείων που θα του δώσουν μια αίσθηση ασφάλειας.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία:

Abel, Andrew B. and Bernanke, Ben S. and Croushore, Dean (2010). *Μακροοικονομική Νέα Αναθεωρημένη Έκδοση*, τόμος Β', Εκδόσεις Κριτική

Borjas, George J. (Οκτώβριος 2003). *Τα οικονομικά της εργασίας*, Κριτική, Κεφάλαια 2, 3

Layard, Richard (Οκτώβριος 2011). *Ευτυχία Μαθήματα από μια νέα επιστήμη*, Εκδόσεις Economía

The Economist (Μάιος 2004). Για πάντα νέοι, Καθημερινή

The Economist (Αύγουστος 2009). Τα έθνη των συνταξιούχων, Καθημερινή

The Economist (Φεβρουάριος 2004). Ζην επικινδύνως, Καθημερινή

Καραβίτης, Νίκος (Σεπτέμβριος 2011). έκθεση IOBE

Λυμπεράκη, Αντιγόνη και Τήνιος, Πλάτων (2011). Κοινωνικό Κράτος

Λυμπεράκη, Αντιγόνη και Τήνιος, Πλάτων και Φιλαλήθης, Τάσος (Νοέμβριος 2009). *Ζωή 50+ Υγεία γήρανση και σύνταξη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*, Εκδόσεις Κριτική

Τήνιος, Πλάτων (2010). *Ασφαλιστικό Μια μέθοδος ανάγνωσης*, Εκδόσεις Κριτική

Τήνιος, Πλάτων (2010). Γήρανση του Πληθυσμού

Τήνιος, Πλάτων (2012). Οικονομικά της Ασφάλισης

Ξένη Βιβλιογραφία:

Blake,David (2006). *Pension Economics*, John Wiley & Sons Ltd

Kennedy, Peter (1979) *A Guide to Econometrics*, Martin Robertson & Company Ltd

Mackenzie, G.A. (2010). *The Decline of the Traditional pension. A comparative study of threats to retirement security*, Cambridge University Press

Maddala, G.S. (2005) *Introduction to Econometrics*, John Wiley & Sons Ltd

Orenstein,Mitchell A. (2009) *Pensions, Socialsecurityandtheprivatizationofrisk*,Columbia University Press

Thaler,Richard H. andSunstein, CassR. (2008)*Nudge - Improving decisions about Health, Wealth and Happiness*, Yale University Press

Yung-Ping, Chen (October 1996). The Role of the Fourth Pillar in the redesign of the Social Security, The Geneva Papers on Risk and Insurance,σελ. 469-477

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΤΙΟΝ

Παράρτημα

Εφαρμογή «Ιδιωτικοποίησης» στο Συνταξιοδοτικό Σύστημα των ΗΠΑ και ο μεμονωμένος συνταξιούχος

Το παράρτημα αυτό έχει σκοπό να παρουσιαστεί μια περίπτωση εφαρμογής της ιδιωτικοποίησης σε ένα κράτος όπως η Αμερική όπου το ασφαλιστικό πρόβλημα έχει μελετηθεί περισσότερο από κάθε άλλη χώρα με πολλές μεταρρυθμίσεις τις τελευταίες δεκαετίες. Μέσα από το κεφάλαιο αυτό θα δούμε ποιες κινήσεις της Αμερικής πρέπει να μιμηθούν και άλλες χώρες και ποια της λάθη θα πρέπει να αποφευχθούν προκειμένου να καταστεί αποτελεσματική η ιδιωτικοποίηση στο ασφαλιστικό σύστημα μιας χώρας.

1. Ιδιωτικοποίηση του ρίσκου και Αμερικάνικο ασφαλιστικό σύστημα

Κατά αρχάς θα δώσουμε έναν ορισμό της παραπάνω έννοιας. Λοιπόν, ως ιδιωτικοποίηση του ρίσκου στο τομέα της κοινωνικής ασφάλισης εννοούμε την μεταφορά των αποταμιεύσεων των ασφαλισμένων με σκοπό τη συνταξιοδότηση από κρατικούς λογαριασμούς σε ιδιωτικούς λογαριασμούς και κατά επέκταση την μεταφορά της υποχρέωσης για εξασφάλιση των συνταξιούχων από το κράτος σε ιδιωτικούς φορείς. Βέβαια αυτή η κίνηση εμπεριέχει και μια ακόμη πτυχή, δηλαδή τη μετατόπιση του κινδύνου από τους εργοδότες στους εργαζομένους.

Όλοι σχεδόν οι ηλικιωμένοι άνω των 65 λαμβάνουν σύνταξη από το δημόσιο. Ωστόσο το 35% από αυτούς λαμβάνουν επιπλέον εισόδημα από αλλά ιδιωτικά ασφαλιστικά προγράμματα. Το 2006 το 1/5 των χρημάτων που θα δίνονταν στους ασφαλισμένους θα προέρχονταν από ιδιωτικά ασφαλιστικά προγράμματα (Orenstein,2009, σελ. 46).

2. Πως ξεκίνησε η ανάγκη για βελτίωση του ασφαλιστικού συστήματος της Αμερικής

Το αμερικανικό ασφαλιστικό σύστημα χαρακτηρίζεται ως αδύναμο και ένα μόνο μικρό τμήμα του ΑΕΠ διατίθεται για κοινωνική ασφάλιση. Ένα μεγάλο ποσοστό πολιτικών έχει κατά καιρούς καταφύγει σε επαγγελματικά και ατομικά συνταξιοδοτικά προγράμματα - τους λεγόμενους 401(k) λογαριασμούς - προκειμένου να ενισχυθούν οι όλο ένα και μειωμένες συντάξεις των ασφαλισμένων.

401(k) λογαριασμός: είναι ένα είδος συνταξιοδοτικού λογαριασμού αποταμίευσης στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο οποίος πήρε το όνομα του από την υποπαράγραφο 401(k) του κώδικα εσωτερικού εισοδήματος (Τίτλος 26 του κώδικα των Ηνωμένων Πολιτειών). Ο ασφαλισμένος μπορεί να αρχίσει να αποσύρει κεφάλαια μετά τη συμπλήρωση της ηλικίας των 59 ½ ετών. Οι λογαριασμοί αυτοί υιοθετήθηκαν ευρέως για πρώτη φορά ως συνταξιοδοτικά προγράμματα για τους Αμερικανούς εργαζομένους τη δεκαετία του '80. Αποτέλεσαν μια εναλλακτική επιλογή του παραδοσιακού συνταξιοδοτικού συστήματος το οποίο πληρωνόταν από τους εργαζομένους. Οι εισφορές των εργοδοτών στους 401(k) λογαριασμούς ποικίλουν αλλά γενικά τείνουν να μεταβιβάζουν το βάρος των συνταξιοδοτικών αποταμιεύσεων στους εργαζομένους. Το 2011, περίπου το 60% των αμερικανικών νοικοκυριών που βρισκότουσαν κοντά στη συνταξιοδότηση είχαν 401(k) λογαριασμούς³.

Το πρόβλημα όμως ήταν ότι αυτά τα προγράμματα έχουν αποδειχτεί ανεπαρκή για να καλύψουν τις μειώσεις της κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον το πρόβλημα της γήρανσης και τα αρκετά εμπόδια που υπάρχουν για μια αποτελεσματική αναδιάρθρωση του υπάρχοντος συστήματος δυσχεραίνουν και άλλο τη κατάσταση. Λύσεις όπως η αύξηση του ελάχιστου ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης από 65 σε 67 την οποία πραγματοποίησε ο RonaldReagan το 1983, η αύξηση των μισθολογικών

³πηγή : www.wikipedia.org - [http://en.wikipedia.org/wiki/401\(k\)](http://en.wikipedia.org/wiki/401(k))

παροχών για συνταξιοδότηση και η αύξηση του ορίου εισοδήματος πάνω από το οποίο καταβάλει ο ασφαλισμένος εισφορές με σκοπό τη συνταξιοδότηση, δεν κατάφεραν να αντιμετωπίσουν ολοκληρωτικά το ασφαλιστικό πρόβλημα.

Η κυβέρνηση Bush έδωσε φορολογικά κίνητρα για να ενισχύσει την είσοδο των πολιτών σε ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, όμως τα κίνητρα αυτά βοήθησαν τους πιο πλούσιους που δεν είχαν τόσο πολύ ανάγκη. Τι γίνεται όμως με τους φτωχότερους; Τι γίνεται με αυτούς που έκαναν κακή διαχείριση των χρημάτων που προορίζονταν για ενίσχυση των μελλοντικών τους συντάξεων; Το σύστημα σε αυτή τη μορφή δεν είναι σε θέση να καταστεί χρήσιμο. Όπως έχουμε ήδη πει όλο το βάρος μετατοπίζεται στους ασφαλισμένους μαζί με την αβεβαιότητα και την ανασφάλεια για το μέλλον.

Γενικά ένα άτομο που αποφασίζει το ίδιο για τη πορεία του συνταξιοδοτικού προγράμματος μπορεί να προβεί σε λανθασμένες αποφάσεις. Χαρακτηριστική είναι μια έρευνα που δείχνει ότι σε ένα πρόγραμμα ατομικών συντάξεων που η εγγραφή είναι προαιρετική οι περισσότεροι ασφαλισμένοι θα καθυστερούσαν την εγγραφή τους ή δεν θα συμμετείχαν καν στο πρόγραμμα, ενώ την ίδια στιγμή άμα η εγγραφή στο πρόγραμμα ήταν αυτόματη τότε οι περισσότεροι θα το επέλεγαν. Αυτό δείχνει ότι οι ασφαλισμένοι θέλουν καθοδήγηση για να αποφύγουν κακές επιλογές (Orenstein,2009, σελ. 7).

3. Προστασία των ασφαλισμένων από πιθανό κίνδυνο όσον αφορά τις συντάξεις τους

Επιφανείς οικονομολόγοι έχουν δώσει το δικό τους στίγμα στη λύση αυτού του προβλήματος, εμείς κρατάμε τις απόψεις τριών εξ αυτών.

- Teresa Ghilarducci: προτείνει επένδυση των παροχών των ασφαλισμένων με σταθερή απόδοση 3% επί του πληθωρισμού. Στην περίπτωση που η απόδοση είναι μεγαλύτερη τα επιπλέον χρήματα θα αποθηκευτούν για να καλύψουν τυχόν ελλείμματα άλλης περιόδου.
- Gary Burtless: προτείνει αναδιάρθρωση του υπάρχοντος συστήματος και αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων που συμμετέχουν όσο πιο κοντά στο 100% γίνεται.

- AliciaMunnell: πρότεινε τη δημιουργία ενός νέου συστήματος από την αρχή, βασιζόμενο στις αρχές του υπάρχοντος, όμως με τη διαφορά ότι αυτό θα διέπεται από υποχρεωτικό χαρακτήρα.

Διαλέξαμε αυτές τις τρεις απόψεις γιατί εκφράζουν τρεις διαφορετικούς τρόπους δράσης.

- Δημιουργία νέου συστήματος
- Αναδιάρθρωση του παλαιού συστήματος
- Δημιουργία νέου συστήματος βάση του παλαιού

(Orenstein,2009, σελ. 7-8)

4. Επένδυση με σκοπό τη συνταξιοδότηση

Ένα χαρτοφυλάκιο που αποτελείται από μετοχές και ομόλογα μειώνει την αβεβαιότητα του εισοδήματος συνταξιοδότησης. Παρ' όλα αυτά είναι δύσκολο για έναν ασφαλισμένο να αποταμιεύσει και να επενδύσει με σκοπό τη μελλοντική του συνταξιοδότηση. Έτσι οδηγηθήκαμε στη δημιουργία υποχρεωτικών συστημάτων συνταξιοδότησης. Παλαιότερα, κάποιος δούλευε μέχρι να μην μπορεί άλλο και όταν συνέβαινε αυτό είχε εξασφαλίσει τα γηρατειά του μέσω προσωπικής περιουσίας ή στήριξης από τα παιδιά του. Όμως, τόσο η αστικοποίηση όσο και η βιομηχανοποίηση οδήγησαν τους πολίτες να στερούνται κέρδη σήμερα για να εξασφαλίσουν τα γηρατειά τους. Κάτι τέτοιο είναι αρκετά δύσκολο και απαιτεί ειδικές γνώσεις, έτσι πολλοί απέτυχαν να σχηματίσουν ένα επαρκές εισόδημα για όταν δεν θα είναι σε θέση να εργαστούν. Αυτό συνέβη κυρίως για τους εξής λόγους:

- Αδιαφορία για την εξασφάλιση της μελλοντικής τους οικονομικής κατάστασης λόγω σημερινής εξασφάλισης
- Υπό-αξιολόγηση των χρημάτων που θα αποταμιευτούν (δηλαδή οι ασφαλισμένοι πιστεύουν ότι είναι καλύτερο να απολαύσουν τα χρήματα τους σήμερα παρά αύριο)
- Έλλειψη αυτοελέγχου

Για αυτούς τους λόγους χρειάστηκε να δημιουργηθούν εργαλεία που θα εξασφαλίσουν την αποταμίευση των εργαζομένων. Δηλαδή δημιουργήθηκαν τα συνταξιοδοτικά προγράμματα. Αρχικά ήταν ένα θέλγητρο που πρόσφεραν

συγκεκριμένες εταιρίες σε κάποιους υπαλλήλους, μέχρι που εξελίχθηκε σε μια σταθερά στον εργασιακό κλάδο.

Στις αρχές του 1980 άρχισε να πρωτοεμφανίζεται η αλλαγή συστημάτων συνταξιοδότησης καθορισμών παροχών σε καθορισμένων εισφορών. Δηλαδή η δημιουργία λογαριασμών που θα εξασφάλιζαν μελλοντικά τη σύνταξη ενός ασφαλισμένου. Παρ' όλο που η ιδέα ήταν σωστή όπως προαναφέραμε ένας ασφαλισμένος δεν κάνει πάντα τις καλύτερες επιλογές προς όφελος του. Έτσι η μεγάληελευθερία που είχε δοθεί στους ασφαλισμένους να διαχειρίζονται τους λογαριασμούς τους αποδείχθηκε σημαντικό λάθος. Τα περιθώρια των ασφαλισμένων για κερδοφορία ήταν μεγάλα αλλά παρ' όλα αυτά η συνεισφορά του προγράμματος στο ασφαλιστικό ανεπαρκής. Αλλά ακόμα και οι ασφαλισμένοι που δημιούργησαν κάποιο κεφάλαιο για το μέλλον, δεν μπορούσαν να το καταναείμουν σωστά για την εξασφάλιση του υπόλοιπου της ζωής τους. Ουσιαστικά η ευθύνη και ο κίνδυνος εξασφάλισης της συνταξιοδοτικής παροχής μεταφέρεται από τους εργοδότες στους ασφαλισμένους.

Βασικά λάθη των ασφαλισμένων είναι:

- Η μη συμμετοχή
- Η μη διασπορά επενδύσεων
- Η μη εξισορρόπηση του χαρτοφυλακίου
- Και τέλος η αποχώρηση από το πρόγραμμα με την αλλαγή εργασίας

Ως αποτέλεσμα πολλά νοικοκυριά πρόκειται να βρεθούν αντιμέτωπα με το πρόβλημα της φτώχειας και πολλοί άνθρωποι δεν θα μπορούν να εξασφαλίσουν ούτε την ιατροφαρμακευτική τους περίθαλψη.

5. Τι μπορεί να γίνει

- Πρώτον να αυξηθεί η περίοδος εργασίας. Αυξάνοντας το κατώτερο όριο συνταξιοδότησης οδηγούμε τους εργαζομένους να δουλεύουν περισσότερο. Αυτό δημιουργεί τρία οφέλη:
 - Αύξηση αποδοχώνμέσω εργασίας και επενδύσεων
 - Αύξηση συνταξιοδοτικής παροχής λόγω αύξησης των συσσωρευμένων χρημάτων

- Και τέλος το ποσό που έχει συσσωρεύσει ο κάθε ασφαλισμένος κατανέμεται σε λιγότερα χρόνια, άρα αυξάνεται το ποσό που αντιστοιχεί στο κάθε έτος.

Παρ' όλα αυτά το να οδηγήσεις τους εργαζομένους στο να εργαστούν για περισσότερα έτη μόνο εύκολη δουλειά δεν είναι. Κυρίως επειδή κάποιοι λόγω της φύσης της εργασίας τους ή εξαιτίας προβλημάτων υγείας δεν θα μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται μετά από κάποιο σημείο. Για αυτό πρέπει να αναπτυχθούν θεσμοί και προϊόντα που μέσω της αποταμίευσης να βοηθούν στην οικονομική εξασφάλιση των συνταξιούχων.

- Δεύτερον σταθεροποίηση του συστήματος. Το νέο αυτό σύστημα καθορισμένων εισροών θα εδραιώνεται όλο και περισσότερο μέχρι που θα γίνει η κύρια πηγή εξασφάλισης των συντάξεων. Εξάλλου είναι και το μόνο σύστημα που προσαρμόζεται το πληθωρισμό. Όταν λέμε σταθεροποίηση του συστήματος εννοούμε να οριστικοποιηθούν οι παράμετροι του, όπως το κατώτερο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης και το ποσοστό της ασφάλισης που θα προορίζεται για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.
- Τρίτον να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα του προγράμματος. Αφού το πρόγραμμα σταθεροποιηθεί πρέπει να λειτουργεί και καλύτερα. Πρέπει με απλό τρόπο να εξασφαλίζει στους ασφαλισμένους ένα εισόδημα επαρκές και αξιόπιστο. Η αυτόματη εγγραφή είναι ένα μέτρο που βοηθάει στην ευημερία του συστήματος. Όπως έχουμε προαναφέρει όταν η εγγραφή σε ένα πρόγραμμα είναι υποχρεωτική και ο ασφαλισμένος πρέπει να ενεργοποιηθεί μόνο αν δεν θέλει να συμμετάσχει στο πρόγραμμα, τότε οι περισσότεροι θα επιλέξουν τη συμμετοχή. Ωστόσο στον αντίποδα η παθητική αυτή συμμετοχή των ασφαλισμένων στο πρόγραμμα έχει ως αποτέλεσμα τη μη εξέλιξη του. Για αυτό μια επιπλέον χρήσιμη ενέργεια θα ήταν η επίσης αυτόματη προσαρμογή των ασφαλισμένων σε αλλαγές του συστήματος όπως είναι η αύξηση του ποσού των παροχών προς επένδυση. Επιπλέον, στο κομμάτι της αποτελεσματικότητας του συστήματος εντάσσεται και η απόφαση του πως θα κατανεμηθεί το κεφάλαιο που έχει εξασφαλίσει ο ασφαλισμένος στα χρόνια της συνταξιοδότησης του. Αυτή η απόφαση περικλείει πολλούς κινδύνους όπως είναι η ταχεία κατανάλωση του κεφαλαίου ή η υπερβολικά συντηρητική χρήση του. Μια αποτελεσματική λύση θα ήταν η αγορά ασφάλειας με τη μορφή μιας ράντας που θα εξασφαλίζει ένα

σταθερό εισόδημα στον ασφαλισμένο. Αλλά και αυτό το θέμα προκαλεί αρκετά ερωτηματικά.

- Τέλος δημιουργία νέου επιπέδου συνταξιοδοτικής παροχής. Ακόμη και αν δημιουργήσουμε για το νέο αυτό πρόγραμμα τις τέλειες συνθήκες όπου θα συμμετάσχουν όλοι οι ασφαλισμένοι, χρησιμοποιώντας του αποτελεσματικότερους τρόπους επένδυσης και αναγνωρίζοντας πλήρως τη σημασία της μεταγενέστερης συνταξιοδότησης. Ακόμα και αν οι εργοδότες δώσουν εργασία σε ηλικιωμένους αναγνωρίζοντας την αξία της εμπειρία στους και κάτω από αυτές και πολλές άλλες υπεραισιόδοξες παραδοχές θα συνεχίσουν να υπάρχουν άνθρωποι των οποίων η σύνταξη δεν θα μπορεί να τους εξασφαλίσει τη βιωσιμότητα τους. Έτσι πρέπει να δημιουργηθεί ένα νέο επίπεδο συνταξιοδοτικής παροχής που θα στοχεύει κυρίως τους χαμηλοσυνταξιούχους εξισορροπώντας τις αποκλίσεις από τους καλύτερα αμειβόμενους συνταξιούχους.

6. Σύστημα καθορισμένων Παροχών – Σύστημα Καθορισμένων Εισφορών και η παρουσία τους στο Αμερικάνικο ασφαλιστικό σύστημα

Στο σύστημα καθορισμένων παροχών (σκπ) η σύνταξη ουσιαστικά εξαρτάται από το πόσα χρόνια θα δουλέψει ο εργαζόμενος στην ίδια εργασία. Επιπλέον ο κίνδυνος επιτυχίας του προγράμματος με σκοπό την εξασφάλιση επαρκούς σύνταξης για τον ασφαλισμένο ανήκει εξ' ολοκλήρου στον εργοδότη. Έτσι εμφανίζεται ο κίνδυνος ο εργοδότης να χρεοκοπήσει και να μην είναι σε θέση να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του απέναντι στον ασφαλισμένο.

Στο σύστημα καθορισμένων εισφορών (σκε) ο κίνδυνος εξασφάλισης ενός επαρκούς ύψους σύνταξης για το μέλλον αναλαμβάνεται από τον ασφαλισμένο. Αυτό συμβαίνει γιατί ο ασφαλισμένος προχωρεί σε δημιουργία ενός χαρτοφυλακίου μέσω συστηματικών εισφορών που στη συνέχεια επενδύονται για την εξασφάλιση της μελλοντικής του σύνταξης. Όμως όπως και σε κάθε άλλη επένδυση έτσι και σε αυτή την περίπτωση υπάρχουν κίνδυνοι οι οποίοι μάλιστα βαραίνουν τον ασφαλισμένο.

Το ίδιο συμβαίνει και στα ατομικά σφαιλιστήκα προγράμματα όπου ο ασφαλισμένος διαχειρίζεται μόνος του το λογαριασμό του.

Αυτή η ανάλυση μας οδηγεί να καταλάβουμε ότι η σημαντικότερη διαφορά των δύο προγραμμάτων έγκειται στο ποιος αναλαμβάνει τους κινδύνους που απορέουν από το εκάστοτε πρόγραμμα.

Τις τελευταίες δεκαετίες στοιχεία δείχνουν ότι οι συντάξεις που προέρχονται από επαγγελματικά προγράμματα έχουν μειωθεί σε μικρό βαθμό ενώ οι συντάξεις προερχόμενες από το παραδοσιακό συνταξιοδοτικό σύστημα έχουν γνωρίσει σημαντική πτώση. Σύμφωνα με στοιχεία από το υπουργείο εργασίας της Αμερικής το 1979 το 85% των συντάξεων στον ιδιωτικό τομέα ήταν καθορισμένων παροχών, πιθανότατα σε συνδυασμό με προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Το ίδιο έτος το 62% επέλεξε αποκλειστικά σύστημα καθορισμένων παροχών ενώ το 16% σύστημα καθορισμένων εισφορών. Μέχρι το 2005 τα ποσοστά των ατόμων που ήταν γραμμένα στα δυο συστήματα είχαν αντιστραφεί. Τα εγγεγραμμένα μέλη σε σύστημα καθορισμένων εισφορών είχαν φτάσει το 63% ενώ σε τα μέλη σε σύστημα καθορισμένων παροχών έπεσαν στο 10%. Ένα 27% ήταν εγγεγραμμένο και στα δυο συστήματα. Επομένως μόνο ένα 37% (10%+27%) είχε επιλέξει σύστημα καθορισμένων παροχών και πιο συχνά όχι μόνο του αλλά σε συνδυασμό με σύστημα καθορισμένων εισφορών. Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα δεν υπάρχει σημαντική στροφή σε σύστημα καθορισμένων εισφορών. Ένα 80% των εργαζομένων ήταν εγγεγραμμένο σε σύστημα καθορισμένων παροχών και μόνο ένα 14% αποκλειστικά σε σύστημα καθορισμένων εισφορών.

Επομένως η συμμετοχή σε σύστημα καθορισμένων παροχών έχει μεγάλα πλεονεκτήματα για άτομα που εργάζονται στην ίδια δουλειά πολλά χρόνια, αλλά εξίσου μεγάλα μειονεκτήματα για άτομα που αλλάζουν συχνά εργοδότες. Δηλαδή άτομα εγγεγραμμένα σε συστήματα καθορισμένων παροχών δεν αγχώνονται για το αν θα καταφέρουν να εξασφαλίσουν τη μελλοντική βιωσιμότητα τους όπως και άτομα σε συστήματα καθορισμένων εισφορών δεν νοιάζονται για το αν θα συνεχίσουν να εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη ή αν ο εργοδότης θα χρεοκοπήσει (Orenstein,2009, σελ. 44-46).

Όσον αφορά το σύστημα καθορισμένων παροχών υπάρχουν δυο τρόποι υπολογισμού της σύνταξης που πρέπει να πάρει ο εργαζόμενος όταν αποσυρθεί από την εργασία του:

➤ Βάση του τελευταίου του μισθού στην εργασία

➤ Βάση του τελευταίου μισθού της καριέρας του

Στη περίπτωση που το τέλος της εργασίας ενός ατόμου σε μια επιχείρηση συμπίπτει με το τέλος της καριέρας του τότε το άτομο δεν απολαμβάνει κάποιο πλεονέκτημα επιλέγοντας έναν από τους ανωτέρω τρόπους υπολογισμού της σύνταξης. Όμως αν κάποιος σταματήσει νωρίς την εργασία του σε μια επιχείρηση αλλά συνεχίσει να εργάζεται σε μια άλλη, τότε θα επωφεληθεί επιλέγοντας τον υπολογισμό της σύνταξης του βάση του τελευταίου του μισθού πριν τερματίσει την καριέρα του. Κατά αυτόν τον τρόπο θα λάβει ποσοστό μεγαλύτερου μισθού που πιθανότατα να λαμβάνει στην επόμενη εργασία του έχοντας περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας. Βέβαια όσο νωρίτερα σταματήσει ένα άτομο να εργάζεται τόσο μικρότερο είναι το ποσοστό του τελευταίου μισθού της καριέρας του που θα λάβει ως σύνταξη έναντι του τελευταίου μισθού της εργασίας του. Έτσι στα πλαίσια του συστήματος καθορισμένων παροχών η σύνταξη βασισμένη στο τελευταίο μισθό της καριέρας ενός εργαζομένου μοιάζει μικρότερη από αυτήν βασιζόμενη στο τελευταίο μισθό στην πρώτη του εργασία, κάτι που εξισορροπείται όσο καθυστερεί το άτομο να συνταξιοδοτηθεί. Άρα σε μια ολοκληρωμένη καριέρα ενός εργαζομένου, ο υπολογισμός της σύνταξης βάση του τελευταίου μισθού της καριέρας του είναι η βέλτιστη επιλογή ενώ σε μια πρόωρα διακοπτόμενη εργασία η βέλτιστη επιλογή είναι βάση του τελευταίου μισθού στη πρώτη του εργασία.

7. Σύγκριση των δυο συστημάτων (σκπ – σκε)

Ο καλύτερος τρόπος μέτρησης της αποτελεσματικότητας ενός συστήματος καθορισμένων παροχών είναι μετρώντας το ποσό που εξασφαλίζει στους συνταξιούχους για να αντικαταστήσουν τον μισθό τους, γνωστός και ως βαθμός αναπλήρωσης. Ενώ ο καλύτερος τρόπος μέτρησης της αποτελεσματικότητας ενός συστήματος καθορισμένων εισφορών είναι μετρώντας το ετήσιο ποσοστό συμβολής των εργοδοτών στο σύστημα.

Στο σύστημα καθορισμένων εισφορών η συμβολή είτε του εργοδότη είτε του εργαζομένου στον λογαριασμό μετριέται σε ποσοστό (π.χ. 10%). Ο εργοδότης κάνει σταθερές εισφορές αφήνοντας τον εργαζόμενο να κάνει εθελοντικές εισφορές επί αυτών του εργοδότη. Διαφορετικά, ο εργοδότης κάνει ίσες εισφορές με αυτές του εργαζομένου μέχρι ένα μέγιστο όριο, επιτρέποντας στον εργαζόμενο να κάνει

εθελοντικές εισφορές πέραν αυτού του ορίου. Το πρόβλημα με αυτή τη στρατηγική είναι ότι σε κάθε περίπτωση οι εισφορές του εργαζομένου είναι εθελοντικές. Επομένως, ο εργαζόμενος πολλές φορές κάνει τόσο μικρές εισφορές που δεν μπορούν να του εξασφαλίσουν τη μελλοντική του σύνταξη, ενώ μόνο ένα μικρό ποσοστό καταφέρνει να κάνει επαρκείς εισφορές.

Αντίθετα στο σύστημα καθορισμένων παροχών ο υπολογισμός της αποτελεσματικότητας του είναι πιο πολύπλοκος γιατί μπορούμε να υπολογίσουμε την απαιτούμενη εισφορά του εργοδότη μόνο αφού υπολογίσουμε τη μηνιαία σύνταξη του ασφαλισμένου και την ηλικία στην οποία θα συνταξιοδοτηθεί. Αυτοί οι υπολογισμοί όμως απαιτούν την ολοκλήρωση της καριέρας του εκάστοτε εργαζομένου.

Σύμφωνα με μελέτες για έναν εργαζόμενο που πρόκειται να εργαστεί πολλά χρόνια στην ίδια εργασία ένα σύστημα καθορισμένων παροχών είναι πιο ανταποδοτικό από ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών. Καθώς και για έναν εργαζόμενο ο οποίος προσλαμβάνεται σε μια εργασία σε μεγάλη ηλικία και πάλι τα οφέλη του θα είναι περισσότερα από ένα σύστημα καθορισμένων παροχών (Orenstein,2009, σελ. 55).

Με βάση τις προηγούμενες αναλύσεις καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ένας μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενος ή κάποιος που προσδοκά μακροχρόνιες εργασίες θα έχει μεγαλύτερα οφέλη επιλέγοντας ένα σύστημα καθορισμένων παροχών. Από την άλλη ένας νεότερης ηλικίας εργαζόμενος ή κάποιος που δεν θεωρεί πιθανό να απασχοληθεί στην ίδια εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα θα είναι πιο ωφελημένος επιλέγοντας ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών.

8. Μείωση της διάρκειας παραμονής των εργαζομένων σε μια εργασία

Όπως προαναφέραμε ένα μέτρο που δείχνει σε έναν εργαζόμενο αν θα πρέπει να επιλέξει σύστημα καθορισμένων παροχών ή σύστημα καθορισμένων εισφορών είναι η προδιάθεση του να παραμείνει σε μια θέση απασχόλησης για καιρό. Σύμφωνα με το υπουργείο των στατιστικών της εργασίας της Αμερικής υπάρχουν σημαντικές μεταβολές στο χρόνο παραμονής των εργαζομένων σε μια εργασία από το 1983 μέχρι

και το 2006 για τη χώρα της Αμερικής. Ο χρόνος παραμονής σε μια εργασία για τους άντρες μειώθηκε σημαντικά ενώ για τις γυναίκες αυξήθηκε με εξαίρεση τις μεγαλύτερες ηλικίες για τις οποίες επίσης μειώθηκε (Orenstein,2009, σελ. 57).

Οι μεταβολές αυτές είχαν σαν αποτέλεσμα το 2006 να έχουν εξισορροπηθεί τα ποσοστά αντρών και γυναικών που αποχωρούν πρόωρα από μια εργασία. Μάλιστα αυτή η εξισορρόπηση ήταν περισσότερο απόρροια της μείωσης του ποσοστού των αντρών παρά της αύξησης του ποσοστού των γυναικών. Και κάτω από τη πεποίθηση ότι η θέληση των αντρών να παραμείνουν σε μια εργασία δεν έχει μεταβληθεί συμπεραίνουμε ότι αυτοί που έχουν αλλάξει συμπεριφορά είναι οι εργοδότες. Έρευνες έχουν δείξει ότι η προτίμηση των εργοδοτών σε εργαζομένους που ήδη δουλεύουν για αυτούς συνεχώς φθίνει με σκοπό την επιδίωξη μεγαλύτερων κερδών.

Όσον αφορά τους ηλικιωμένους η τάση των εργοδοτών να στρέφονται σε συστήματα καθορισμένων εισφορών τους δίνει όλο και λιγότερα κίνητρα να παραμείνουν στην ίδια εργασία.

9. Η συμπεριφορά των εργαζομένων και πως ενεργεί το παραδοσιακό συνταξιοδοτικό σύστημα

Η ανάγκη για σχηματισμό ενός συνταξιοδοτικού συστήματος αξιόπιστου και ικανού να εξασφαλίσει την οικονομική κατάσταση των εργαζομένων που πρόκειται να αποσυρθούν προήλθε από τη πεποίθηση ότι οι εργαζόμενοι από μόνοι τους δεν μπορούν να εξασφαλίσουν το απαραίτητο εισόδημα για να χρηματοδοτήσουν τα γεράματα τους.

Το παραδοσιακό σύστημα (σκπ) πετυχαίνει τρία πράγματα:

- Δεν βασίζεται στο τι ποσοστό είναι αποφασισμένος ο ασφαλισμένος να αποταμιεύσει και αν θα έχει τον αυτοέλεγχο να ακολουθήσει τη πορεία που έχει χαράξει
- Το χαρτοφυλάκιο που σχηματίζεται το διαχειρίζονται ειδικοί επενδυτές με βασικό σκοπό τους την μεγιστοποίηση του κέρδους.
- Τα χρήματα επιστρέφονται στον ασφαλισμένο με τη μορφή ράντας εξασφαλίζοντας μια εφόρου ζωής καλή οικονομική κατάσταση για τον ασφαλισμένο:

Το ίδιο μπορεί να επιτευχθεί και με ένα σύστημα υποχρεωτικών καθορισμένων εισφορών, όχι όμως με αλλά συστήματα όπως το εθελοντικών καθορισμένων εισφορών (ένα τέτοιο είναι και οι λογαριασμοί 401(k)) που δίνουν τη δυνατότητα στον ασφαλισμένους να αποφασίσουν το ποσό της εισφοράς τους. Επιπλέον μπορούν να αποφασίσουν για την επενδυτική στρατηγική του χαρτοφυλακίου τους χωρίς όμως να έχουν τις απαραίτητες γνώσεις με αποτέλεσμα να οδηγηθούν σε αποτυχημένες επενδυτικές κινήσεις. Τέλος, οι ασφαλισμένοι θα αδυνατούν να καταναείμουν μόνοι τους το κεφάλαιο που εξασφάλισαν. Επιπλέον προβλήματα εμφανίζονται και στη περίπτωση που οι ασφαλισμένοι αναλαμβάνουν εξ' ολοκλήρου την υποχρέωση να αποταμιεύσουν για τα γηρατειά τους. Μέσω ερευνών έχει γίνει εμφανές ότι το η πλειοψηφία των Αμερικανών είτε δεν ασχολείται καν με το ζήτημα της χρηματοδότησης των γηρατειών τους είτε αποταμιεύει ελάχιστα χρήματα σε συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς και γενικότερα επικρατεί απαισιοδοξία για το κατά ποσό θα μπορούν να εξασφαλίσουν ένα επαρκές εισόδημα για όταν δεν θα εργάζονται (Orenstein,2009, σελ. 62).

Όλα τα παραπάνω οδηγούν στο συμπέρασμα ότι είναι πολύ καλύτερη επιλογή ένα σύστημα καθορισμένων παροχών παρά συστήματα βασισμένα εξ' ολοκλήρου σε ιδιωτικούς συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς.

10. Ανάγκη για δημιουργία ενός καθολικού συνταξιοδοτικού συστήματος

Όλες οι παραπάνω αναλύσεις οδήγησαν στην ανάγκη για όλες τις ιδιωτικές και δημόσιες εταιρίες και τους δημοσίους φορείς να αναλάβουν οι ίδιες την ευθύνη καθοδήγησης των εργαζομένων με σκοπό τη δημιουργία ενός κεφαλαίου ικανού να καλύψει τη σύνταξη τους. Όμως κάποιες μικρές εταιρείες δεν μπορούν να καλύψουν τα διαχειριστικά έξοδα μιας τέτοιας κίνησης. Τότε εμφανίστηκε η ανάγκη δημιουργίας ενός φορέα που θα είχε την ευθύνη να διαχειριστεί ένα καθολικό πρόγραμμα που θα καλύπτει όλους τους εργαζομένους στους οποίους δεν προσφέρεται ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα από τους εργοδότες τους. Ο φορέας θα πρέπει να προσφέρει μια γκάμα δέκα με δώδεκα διαφορετικών επενδυτικών επιλογών για το σχηματισμό του κατάλληλου επενδυτικού χαρτοφυλακίου. Μια δημόσια αρχή που θα λειτουργεί σαν ελεγκτική αρχή για το πρόγραμμα, θα επιλέγει τους

χρηματοοικονομικούς οργανισμούς που θα χρηματοδοτήσουν το πρόγραμμα. Οι οργανισμοί αυτοί θα πρέπει να εναλλάσσονται ώστε να διατηρούνται τα διαχειριστικά έξοδα σε χαμηλά επίπεδα. Η δημόσια αρχή θα διαχειρίζεται τους λογαριασμούς των ασφαλισμένων. Οι εργοδότες θα πρέπει απλά να συγκεντρώνουν τις επενδυτικές επιλογές των ασφαλισμένων και να τις ανακοινώνουν στη δημόσια αρχή. Ο κύριος σκοπός ενός τέτοιου φορέα είναι να προσφέρει καθολική πρόσβαση σε συνταξιοδοτικά προγράμματα σε όλους τους εργαζομένους.

11. Δημιουργία του συνταξιοδοτικού προγράμματος της Αμερικής

Έξι χρόνια μετά το κραχ στην αγορά μετοχών τον Οκτώβριο του 1929, ο Franklin Roosevelt πρότεινε τη δημιουργία κοινωνικής ασφάλισης. Η πτώση των τιμών των μετοχών και η χρεοκοπία χιλιάδων επιχειρήσεων είχε εξαφανίσει τις αποταμιεύσεις χιλιάδων συνταξιούχων και ηλικιωμένων εργαζομένων. Σαν αποτέλεσμα έγινε εμφανές σε όλους τους Αμερικανούς η ανάγκη δημιουργίας ενός συστήματος εξασφάλισης της οικονομικής κατάστασης των συνταξιούχων. Με το πέρασμα των ετών το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης έφτασε να καλύπτει ένα τεράστιο κομμάτι του εργατικού δυναμικού και να προσφέρει καλύτερη προστασία εισοδήματος. Παρ' όλα αυτά το σύστημα ακόμα και σήμερα συνεχίζει να αντιμετωπίζει κινδύνους χρεωκοπίας και αναταραχών της αγοράς. Έτσι έγινε εμφανής μια ακόμα ανάγκη, η μερική ή ολική ιδιωτικοποίηση του προγράμματος. Το 2005 ο George W. Bush έδειξε το δρόμο προς την ιδιωτικοποίηση. Δηλαδή τη μετατροπή ορισμένων λογαριασμών κοινωνικής ασφάλισης σε ιδιωτικούς λογαριασμούς. Η μεγάλη διαφορά των δυο συστημάτων είναι ότι στους ιδιωτικούς συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς το ύψος της σχηματιζόμενης σύνταξης εξαρτάται από το ύψος των εισφορών που θα πραγματοποιεί ο εκάστοτε εργαζόμενος. Επομένως, είναι στην ευχέρεια του κάθε εργαζομένου να αποφασίσει ποσό θέλει να θυσιάσει σήμερα για να απολαύσει αύριο (Orenstein, 2009, σελ. 73).

12. Κίνδυνος Επένδυσης

Βασικός κίνδυνος των ατομικών συνταξιοδοτικών λογαριασμών (IRA - Individual retirement account) είναι ο κίνδυνος αναταραχών της αγοράς. Η αξία των περιουσιακών στοιχείων στα οποία έχουμε επενδύσει μπορεί να μειωθεί σημαντικά εκτός αν οι επενδύσεις μας είναι υπερβολικά ασφαλείς. Κάτι τέτοιο αναλογιζόμενοι τη θετική σχέση απόδοσης – κινδύνου μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν θα καταφέρναμε να σχηματίσουμε το επιθυμητό κεφάλαιο.

Η ιστορία ότι οι επενδύσεις στην αγορά μετοχών ήταν πολλές φορές αποδοτικότερες από οποιαδήποτε άλλη επένδυση έχει οδηγήσει τους περισσότερους οικονομικούς συμβούλους να προτείνουν στους εργαζόμενους επένδυση σε μετοχές. Όμως η αγορά μετοχών είναι αρκετά μεταβλητή από έτος σε έτος πράγμα που την καθιστά δύσκολα προβλέψιμη.

Κάποιοι εκφράζουν τη πεποίθηση ότι τα πάνω και τα κάτω της αγοράς μετοχών εξισορροπούνται σε βάθος χρόνου καθιστώντας και τους πιο «άτυχους» επενδυτές κερδοφόρους. Κάτι που φυσικά δεν επαληθεύεται πάντα στη πράξη.

Το συμπέρασμα είναι ότι η επένδυση αποκλειστικά στην αγορά μετοχών δεν παρέχει τα απαραίτητα θεμέλια στο λογαριασμό μας, αυξάνοντας έτσι την αβεβαιότητα για την εξασφάλιση του συνταξιοδοτικού μας εισοδήματος.

Εναλλακτικά οι εργαζόμενοι μπορούν να επενδύσουν ένα κομμάτι του χαρτοφυλακίου τους σε ομόλογα και κυρίως κρατικά μειώνοντας έτσι σημαντικά το κίνδυνο μη εξασφάλισης του απαραίτητου συνταξιοδοτικού εισοδήματος. Αυτό όμως που κυρίως πετυχαίνουμε είναι να μειώσουμε τη μεταβλητότητα του χαρτοφυλακίου μας καθιστώντας την απόδοση του πιο προβλέψιμη. Βέβαια σαν αποτέλεσμα αυτής της διασποράς κινδύνου θα έχουμε τη μείωση της απόδοσης εξασφαλίζοντας τελικά μικρότερο συνταξιοδοτικό κεφάλαιο. Επιπλέον για μια καλύτερη ανάλυση της επενδυτικής στρατηγικής των εργαζομένων θα πρέπει να συνυπολογίσουμε τόσο τις μεταβολές του πληθωρισμού όσο και τη ψυχολογία του επενδυτή (οικονομικά της συμπεριφοράς) (Orenstein, 2009, σελ. 79).

13. Η αποταμίευση στην Αμερική

13.1 Το παράδοξο της χαμηλής αποταμίευσης στην Αμερική

Το παράδοξο αυτό έκανε την εμφάνιση του το 1990 όπου παρουσιάζονται οι τέλειες συνθήκες για αποταμιεύσεις με σκοπό τη συνταξιοδότηση ενώ την ίδια στιγμή οι αποταμιεύσεις αυτού του είδους βρίσκονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Τα επίπεδα αναμένονταν υψηλά για τους έξης λόγους:

- Το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων είναι αυξημένο και όπως έχει παρατηρηθεί τα πιο μορφωμένα άτομα επιλέγουν να αποταμιεύσουν περισσότερο
- Μέσης ηλικίας εργαζόμενοι έχει παρατηρηθεί ότι αποταμιεύουν περισσότερο και εκείνη τη περίοδο υπολογιζόταν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων είναι μεταξύ 47 και 62 ετών
- Οι υψηλόμισθοι επίσης έχει παρατηρηθεί ότι αποταμιεύουν περισσότερο και εκείνη τη περίοδο τα πλουσιότερα νοικοκυριά κέρδιζαν το υψηλότερο διαχρονικά εισόδημα τους
- Όλο το έθνος είναι γενικά πλουσιότερο από ποτέ με αποτέλεσμα να έπρεπε να κάνουν οι εργαζόμενοι υπερβολές ακόμα και στην αποταμίευση
- Τέλος λόγω της εδώ και καιρό επιεικούς φορολογικής αντιμετώπισης των συνταξιοδοτικών αποταμιεύσεων

Τελικά όμως όλες αυτές οι παρατηρήσεις δεν επαληθεύτηκαν, το πιθανότερο για δυο λόγους:

- Η αναποτελεσματική και υπερβολικά κοστοβόρα φορολογική πολιτική που προωθεί το λάθος συνταξιοδοτικό πλάνο (λογαριασμοί 401(k))
- Και οι ανακατατάξεις των ευθυνών και η μετατόπιση του κινδύνου από τους εργοδότες στους εργαζομένους και τις οικογένειες

Αυτά τα δυο θέματα είναι που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν για να προωθηθεί η αποταμίευση (Orenstein,2009, σελ. 88-90).

13.2 Λανθασμένες φοροαλλαγές

Άλλο ένα θολό σημείο στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα της Αμερικής είναι οι φοροαλλαγές που προσφέρονται στους ασφαλισμένους. Οι φορολογικές αυτές αλλαγές δίνονται στους ασφαλισμένους με βάση το εισόδημα τους και όχι τις εισφορές τους στο σύστημα. Άρα ένας υψηλόμισθος ο οποίος πραγματοποιεί τις ίδιες αποταμιεύσεις με έναν χαμηλόμισθο θα έχει μεγαλύτερες φορολογικές ελαφρύνσεις.

Επομένως στη παρούσα του μορφή το σύστημα ωφελεί αυτούς που έχουν τη λιγότερη ανάγκη.

13.3 Λογαριασμοί 401(k)

Πολλά έχουν ειπωθεί για τους 401(k) λογαριασμούς όπως το πόσο επιβλαβής είναι η ελευθερία που δίνουν στους ασφαλισμένους για τη διαχείριση του λογαριασμού τους, όπου κακές επενδυτικές επιλογές και ερασιτεχνικοί χειρισμοί μπορούν να πλήξουν το σύστημα. Παρ' όλα αυτά το σύστημα αυτό έχει υιοθετηθεί από πολλές αμερικανικές εταιρίες. Αυτό συμβαίνει διότι η συμμετοχή στο πρόγραμμα είναι εθελοντική και έτσι η αποχή πολλών εργαζομένων μειώνει σημαντικά το ύψος των εισφορών των εργοδοτών και καθιστά το σύστημα πιο επωφελές για αυτούς.

14. Αναδιάρθρωση του συστήματος και εφαρμογή του «μεγάλου σχεδίου» στην Αμερική

14.1 Το «Μεγάλο Σχέδιο»

Μια καλή συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση απαιτεί στοιχεία τόσο ενός συστήματος καθορισμένων παροχών όσο και στοιχεία από ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών. Σε αυτή την αρχή βασίζεται το «μεγάλο σχέδιο» που επιδιώκει να εφαρμόσει η Αμερική. Το σχέδιο αυτό θα περιλαμβάνει τρία σκέλη:

- Να αναστραφούν τα περιττά έξοδα και τα διαφυγόντα κέρδη του υπάρχοντος συνταξιοδοτικού συστήματος
- Να δοθεί πρόσβαση σε όλους τους ασφαλισμένους σε λειτουργικούς λογαριασμούς χαμηλού κόστους
- Και σημαντικότερο όλων να είναι η συμμετοχή στο νέο πρόγραμμα υποχρεωτική. Σύμφωνα με τις επιταγές του «μεγάλου σχεδίου» η συνταξιοδοτική εισφορά θα είναι 5% του συνολικού μισθού η οποία είτε θα γίνεται εξ' ολοκλήρου από τον εργοδότη είτε 2,5% εισφορά από τον εργοδότη και 2,5% εισφορά από τον εκάστοτε εργαζόμενο. Σε αντάλλαγμα το κράτος θα εγγυάται μια επιστροφή της τάξεως του 3%

Τηρώντας κατά γράμμα τις τρεις αυτές προϋποθέσεις μπορούμε να προχωρήσουμε στη πραγματοποίηση ενός υβριδικού συστήματος που θα

περιλαμβάνει στοιχεία τόσο του συστήματος καθορισμένων παροχών όσο και του συστήματος καθορισμένων εισφορών. Σε αυτό το σύστημα οι ασφαλισμένοι θα διατηρούν την κοινωνική τους ασφάλιση πραγματοποιώντας παράλληλα υποχρεωτικές εισφορές σε εγγυημένους συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς, οι οποίες θα τους εξασφαλίσουν ένα ποσοστό αντικατάστασης του μισθού τους το οποίο συνδυασμένο με τη παροχή που θα λαμβάνουν από τη κοινωνική ασφάλιση θα τους εξασφαλίζει ένα επαρκές εισόδημα για τα γηρατειά τους. Ακόμη ένας υψηλόμισθος πρόκειται να λαμβάνει μικρότερη κοινωνική ασφάλιση και κατ' επέκταση χαμηλότερη αντικατάσταση του μισθού του. Ενώ αντίθετα ένας χαμηλόμισθος θα λαμβάνει το μέγιστο ποσοστό αντικατάστασης. Έτσι το σύστημα θα είναι εξισορροπητικό αναφορικά με τους ασφαλισμένους (Orenstein,2009, σελ. 94-98).

14.2 Τα πλεονεκτήματα του μεγάλου σχεδίου

Το νέο αυτό υβριδικό σύστημα παρουσιάζει σημαντικά πλεονεκτήματα τα οποία εγγυώνται την επιτυχία του:

- Πρώτα από όλα, η επιστροφή της τάξεως του 3% που εγγυάται το κράτος είναι και εφικτή και επαρκής για την ενίσχυση του συνταξιοδοτικού εισοδήματος. Επιπλέον η υβριδική φύση του συστήματος του δίνει τη δυνατότητα να μετριάσει τους κινδύνους των δυο συστημάτων από τα οποία απαρτίζεται. Για παράδειγμα ο κίνδυνος που εμφανίζεται στους 401(k) λογαριασμούς να χρεοκοπήσει ο εργοδότης με αποτέλεσμα να μην καταφέρει να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του προς τους ασφαλισμένους έχει σχεδόν πλήρως εξαλειφθεί στους εγγυημένους συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς.
- Συνεχίζοντας, η υποχρεωτική φύση εξασφαλίζει ότι οι σχηματιζόμενοι λογαριασμοί θα ενισχύονται σταθερά από τις συνεχείς παροχές των εργαζομένων. Η λογική των προηγούμενων συστημάτων βασιζόταν στη ελευθερία συμμετοχής στο σύστημα αλλά ταυτόχρονα και σε περιορισμένες επιλογές πρόωρης συνταξιοδότησης. Την ίδια ώρα το «μεγάλο σχέδιο» επιβάλλει τη συμμετοχή σε αυτό με αντάλλαγμα πιο ελαστικές συνθήκες πρόωρης συνταξιοδότησης για αυτούς που υπάρχει ανάγκη.
- Τέλος η καθολική προσφορά προς όλους τους ασφαλισμένους εξαλείφει τον κίνδυνο της αντεπιλογής, δηλαδή της προσέλκυσης μόνο των ασύμφορων ασφαλισμένων.

(Orenstein,2009)

15. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα της ιδιωτικοποίησης της κοινωνικής ασφάλισης

Πλεονεκτήματα

1. Η μείωση της κοινωνικής ασφάλισης με σκοπό τη χρηματοδότηση των ατομικών λογαριασμών δεν απαιτεί αύξηση των φόρων, κάτι το οποίο αποτελεί συνήθως τη τελευταία και λιγότερο δημοφιλή λύση των πολιτικών.
2. Η μείωση της κοινωνικής ασφάλισης μειώνει συνήθως τα έξοδα του κράτους βελτιώνοντας την οικονομική του κατάσταση.
3. Η εισαγωγή ατομικών συνταξιοδοτικών λογαριασμών δίνει τη δυνατότητα στο κράτος να μειώσει τις παροχές προς τους ασφαλισμένους χωρίς αυτοί να το αντιληφθούν. Κάτι τέτοιο συμβαίνει αφού δεν είναι εύκολο υπολογίσουν οι ασφαλισμένοι τις μελλοντικές παροχές που θα λάβουν από τους ατομικούς τους λογαριασμούς.
4. Οι ατομικοί λογαριασμοί αντιμετωπίζουν την επίδραση του δημογραφικού προβλήματος στο συνταξιοδοτικό σύστημα αφού ο κάθε ασφαλισμένος αποταμιεύει προς όφελος της δικής του σύνταξης και έτσι δεν εξαρτάται η βιωσιμότητα του συστήματος από τις μελλοντικές γενιές εργαζομένων.
5. Τέλος η διαχείριση του συνταξιοδοτικού συστήματος περνάει από τον δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα. Κάτι τέτοιο ενδυναμώνει οικονομικά τους ιδιωτικούς οργανισμούς.

Μειονεκτήματα

1. Ιδιωτικοποίηση σημαίνει κατά κύριο λόγο μετατόπιση του ρίσκου στους ασφαλισμένους. Κάτι τέτοιο είναι εξ' ορισμού μειονέκτημα καθώς ένα μεγάλο ποσοστό ασφαλισμένων περνάει από διάφορα στάδια κατά τη διάρκεια της ζωής

του όπως σπουδές, ανεργία και οικιακή εργασία στα οποία δεν έχει τη δυνατότητα να πληρώσει για τη συνταξιοδότηση του.

2. Η μετατόπιση από καθολική κοινωνική ασφάλιση σε ιδιωτικούς συνταξιοδοτικούς λογαριασμούς δημιουργεί οικονομική επιβάρυνση για το κράτος το οποίο θα στερηθεί μέρος των φορολογικών εισφορών που λαμβάνει από τους ασφαλισμένους ενώ την ίδια στιγμή θα πρέπει να παραμείνει φερέγγυο απέναντι τους. Κάτι τέτοιο θα μπορεί να αντιμετωπιστεί αν το κράτος δανειστεί ένα πόσο ίσο με την αξία όλων των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών λογαριασμών, όμως ταυτόχρονα θα δημιουργούσε μεγάλο μεταβατικό κόστος το οποίο θα επιβάρυνε σημαντικά την οικονομική κατάσταση της χώρας.
3. Τέλος ένα σημαντικό πρόβλημα είναι τα έξοδα διαχείρισης των ατομικών λογαριασμών. Η κοινωνική ασφάλιση απαιτεί χαμηλά διαχειριστικά έξοδα ενώ αντίθετα οι ατομικοί λογαριασμοί εμπεριέχουν υψηλά έξοδα διαχείρισης τα οποία θα επιβαρύνουν κυρίως τις παροχές της πρώτης γενιάς που θα εγγραφεί στο νέο σύστημα.

(Orenstein,2009, σελ. 109)