



# ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

---

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ:

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

«Κοινωνική Ασφάλιση και Κρίση : Η διαχρονική εξέλιξη στην Ελλάδα και εφαρμογή συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης σε κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης»

Δαρμή Αλεξάνδρα

ΑΜ:0810Μ008

Επιβλέπων: Λαμπρινίδης Ματθαίος

## Πρόλογος

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης» του Παντείου Πανεπιστημίου. Σκοπός της εργασίας είναι η θεωρητική προσέγγιση του ασφαλιστικού προβλήματος σε διεθνές επίπεδο, ο τρόπος αντιμετώπισης ενός τόσο κρίσιμου ζητήματος ενόψει της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος μετά τη ψήφιση του Μνημονίου το 2010 καθώς και της επικρατούσας κατάστασης πριν από το Μνημόνιο κατά τη διάρκεια της περιόδου από το 1990 και μετά. Ταυτόχρονα, παρουσιάζονται οι δοκιμές εξυγίανσης του ασφαλιστικού κατά το παρελθόν και οι αποτυχημένες προσπάθειες, εξετάζεται η μελέτη της Σουηδικής περίπτωσης που θεωρείται υποδειγματική ως προς το ασφαλιστικό και τέλος γίνεται αξιολόγηση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Σουηδίας προκειμένου η πρώτη να μπορέσει να κάνει το μεγάλο άλμα χρησιμοποιώντας το παράδειγμα της δεύτερης προς την εξυγίανση του ασφαλιστικού της.

Οι λόγοι για τους οποίους επελέγη η μελέτη του ασφαλιστικού προβλήματος είναι πρωτίστως η ιδιαίτερη σημασία που έχει το ζήτημα αυτό καθώς αγγίζει άμεσα όλο το κοινωνικό σύνολο με όλες του τις γενιές. Η επιλογή του ασφαλιστικού ως θέμα αυτή ακριβώς την περίοδο που η οικονομική κρίση έχει «γωνατίσει» σχεδόν όλα τα αναπτυγμένα κράτη και ειδικά έχει θέσει σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα του συστήματος, μου δημιούργησε την ανάγκη να το μελετήσω βαθύτερα και ειδικότερα για την Ελλάδα. Η δε επιλογή της Σουηδικής περίπτωσης απορρέει από το γεγονός ότι η Σουηδία είναι ένα κράτος το οποίο βίωσε την κρίση στο ασφαλιστικό της σύστημα και κατάφερε να βγει νικήτρια και ενδεχομένως η πορεία της να είναι ένα πολύ καλό παράδειγμα και για τη χώρα μας που μέσα από τις συγκρίσεις, μας βοηθήσει να ορθοποδήσουμε.

Για τη συγγραφή της εργασίας χρησιμοποιήθηκαν βιβλιογραφικές πηγές, άρθρα επιστημονικών περιοδικών, αποτελέσματα ερευνητικών προγραμμάτων, ιστοσελίδες του διαδικτύου και στοιχεία του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας

και Ανάπτυξης καθώς και της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας για τη δημιουργία των πινάκων.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τον κύριο Ματθαίο Λαμπρινίδη , Καθηγητή του τμήματος Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης στο Πάντειο Πανεπιστήμιο και επιβλέποντα της εργασίας αυτής, για τις χρήσιμες παρατηρήσεις και προτάσεις του.

Η εργασία αυτή είναι αφιερωμένη στη μητέρα μου που έφυγε νωρίς από τη ζωή και στον πατέρα μου και την αδερφή μου για την αμέριστη συμπαράσταση, τη συνεχή ενθάρρυνση και την ουσιαστική υποστήριξη που προσέφεραν σε όλη τη διάρκεια των σπουδών μου αλλά και της ζωής μου γενικότερα.

## ***Κοινωνική Ασφάλιση και Κρίση :***

***Η διαχρονική εξέλιξη στην Ελλάδα και εφαρμογή συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης σε κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης***

### **Περίληψη**

Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις των συντάξεων θα οδηγήσουν σε μείωση των δημοσίων συντάξεων για τις μελλοντικές γενιές των συνταξιούχων, περίπου 20-25% κατά μέσο όρο. Υποστηρίζεται ότι οι χώρες θα πρέπει να επικεντρωθούν σε δύο βασικές πολιτικές για την αντιμετώπιση του αυξανόμενου χάσματος των συντάξεων: αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και επέκταση των ιδιωτικών συντάξεων.

Συνολικά, η μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος έχει επιταχυνθεί τα τελευταία πέντε χρόνια, συχνά υπό την πίεση της δημοσιονομικής εξυγίανσης και των διεθνών χρηματοπιστωτικών αγορών. Οι αλλαγές περιλαμβάνουν αυξήσεις των συντάξιμων ηλικιών, την εισαγωγή αυτόματων μηχανισμών προσαρμογής και την ενίσχυση των κινήτρων για εργασία. Ορισμένες χώρες έχουν επίσης επικεντρωθεί στη βελτίωση των δημόσιων δαπανών για συντάξεις σε ομάδες με χαμηλότερο εισόδημα και κάποιες άλλες όπως η Ελλάδα προσπαθούν πολλά χρόνια να εξυγιάνουν το ασφαλιστικό τους πρόβλημα μέσω μεταρρυθμίσεων χωρίς όμως να έχουν ακόμα αποτέλεσμα. Ωστόσο, ορισμένες πρόσφατες μεταρρυθμίσεις έχουν προκαλέσει διαμάχη, όπως η απόφαση ορισμένων χωρών της Κεντρικής Ευρώπης για να προχωρήσουν νωρίτερα σε μεταρρυθμίσεις που εισάγουν το υποχρεωτικό κεφαλαιοποιητικό συστατικό.

Λέξεις Κλειδιά: Κοινωνική Ασφάλιση, Ασφαλιστικές Μεταρρυθμίσεις, Ελληνικό Ασφαλιστικό και Μνημόνιο, Σουηδικό Κράτος πρόνοιας

***Social Security and Crisis:***

***The evolution of social security in Greece and its application in member- states of the European Union***

**Abstract**

Recent pension reforms will lead to lower public pensions for future generations of retirees, around 20-25% on average. It is argued that countries should focus on two main policies to address the growing pensions gap: later retirement and extending the coverage of private pensions.

Overall, the pace of pension reform has accelerated over the last five years, often under the pressure of fiscal consolidation and international financial markets. Changes include increases in pensionable ages, the introduction of automatic adjustment mechanisms and the strengthening of work incentives. Some countries have also better focused public pension expenditure on lower income groups and others, such as Greece are trying many years to consolidate their insurance problem through reforms without having positive results yet. However, some recent reforms have raised controversy, such as the decision of some Central European countries to pull back reforms that introduced a mandatory funded component.

**Key Words:** Social Insurance, Insurance Reforms, Greek Insurance System and Memorandum of Economic and Financial Policies, Swedish Welfare State

## Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	2
Περίληψη.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> .....	12
<i>Διεθνής Εξέλιξη των Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης</i> .....	12
1.1. Εμφάνιση των Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης .....	12
1.2. Διακηρύξεις και Διεθνείς Συμβάσεις .....	15
1.3. Εξέλιξη Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης.....	16
1.4. Αντιστροφή των τάσεων στην Κοινωνική Ασφάλιση .....	18
1.5. Μια μεγάλη πρόκληση του ασφαλιστικού:Η Δημογραφική Γήρανση.....	20
1.6. Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού για τις συντάξεις .....	24
1.7. Η αναγκαιότητα των μεταρρυθμίσεων.....	29
1.7.1. Παραμετρικές μεταρρυθμίσεις .....	32
1.7.2. Δομικές Μεταρρυθμίσεις.....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> .....	45
<i>Εξέλιξη Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα και Κρίση</i> .....	45
2.1. Ιστορική Εξέλιξη και Νομοθετική Κατοχύρωση του Θεσμού της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα .....	45
2.2. Αδυναμίες του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης- Κρίση και μεταρρυθμίσεις.....	49
2.3.Κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα και Μνημόνιο.....	65
2.4. Συντάξεις μετά τα Μνημόνιο .....	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> .....	77
<i>Εξέλιξη Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης στη Σουηδία</i> .....	77
3.1. Το σουηδικό κράτος με μια ματιά.....	77
3.2. Ιστορική Εξέλιξη του Θεσμού Κοινωνικής Ασφάλισης στη Σουηδία .....	80
3.3. Η ανάγκη για μεταρρύθμιση.....	81
3.4. Η μεταρρύθμιση-Διανεμητικό Σύστημα με καθορισμένες εισφορές.....	84
3.5. Σουηδικό Σύστημα και Αυτόματος Μηχανισμός Ισορροπίας ενόψει κρίσεων .....	88
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> .....	90
<i>Αξιολόγηση Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης-Ελλάδα Vs Σουηδία</i> .....	90
4.1. Το τρίπτυχο επάρκεια-βιωσιμότητα-εκσυγχρονισμός και οι ελληνικές επιδόσεις.....	91

4.2. Διαχρονική Πορεία Κοινωνικής Δαπάνης-Σύγκριση Ελλάδας- Σουηδίας και ΟΟΣΑ...	95
4.3. Εσωτερικές αδυναμίες του ελληνικού ασφαλιστικού .....	96
4.4. Κατευθύνσεις προς ένα επιτυχημένο ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα.....	99
Επίλογος .....	108
Βιβλιογραφία .....	113

## Κατάλογος Πινάκων-Διαγραμμάτων

### Α. ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1 Δημογραφικός δείκτης εξάρτησης-2007-2060.....	<a href="#">22</a>
Πίνακας 2 Είδη Προνοιακών Καθεστώτων στην Ευρώπη.....	<a href="#">31</a>
Πίνακας 3 Μέσοι όροι ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας για το έτος 2009.....	<a href="#">34</a>
Πίνακας 4 Δημόσια Δαπάνη για τις συντάξεις 2000-2009.....	<a href="#">41</a>
Πίνακας 5 Ιδιωτική Δαπάνη για Συντάξεις 2005-2010.....	<a href="#">42</a>
Πίνακας 6 Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης από 1/1/2011 για τους άνδρες.....	<a href="#">70</a>
Πίνακας 7 Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης από 1/1/2011 για τις γυναίκες.....	<a href="#">71</a>
Πίνακας 8 Στατιστικό Προφίλ Σουηδίας 2004-2011.....	<a href="#">79</a>
Πίνακας 9 Δαπάνες για συντάξεις δημόσιου συστήματος 2007-2060_Συντονισμένη προβολή ΕΡC 2009 (% ΑΕΠ).....	<a href="#">94</a>
Πίνακας 10 Δημόσια Κοινωνική Δαπάνη ως % ΑΕΠ.....	<a href="#">95</a>
Πίνακας 11 Ποσοστό Απασχόλησης Γυναικείου Πληθυσμού (15-64) 2005-2012.....	<a href="#">101</a>
Πίνακας 12 Ποσοστό (%) Απασχόλησης εργαζόμενων μεγαλύτερων σε ηλικία (55-64 ετών) 2005-2012.....	<a href="#">102</a>
Πίνακας 13 Τάσεις της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης στις χώρες του ΟΟΣΑ, Άνδρες, 1990 – 2007.....	<a href="#">103</a>
Πίνακας 14 Τάσεις της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης στις χώρες του ΟΟΣΑ, Γυναίκες, 1990 – 2002.....	<a href="#">104</a>

### Β. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Διάγραμμα 1 Συντάξιμα Χρόνια και ηλικίες συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες, 2010.....	<a href="#">35</a>
Διάγραμμα 2 Σύγκριση ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών-γυναικών, 2010.....	<a href="#">36</a>
Διάγραμμα 3 Ελληνικό Δημόσιο χρέος (% του ΑΕΠ)2010-18.....	<a href="#">73</a>
Διάγραμμα 4 Διαχρονική Πορεία δημόσιων κοινωνικών δαπανών 1990-2013 στην Ελλάδα, τη Σουηδία και τις χώρες του ΟΟΣΑ.....	<a href="#">96</a>
Διάγραμμα 5 Μέση Ηλικία Αποχώρησης από την εργασία, Ελλάδα, Άνδρες-Γυναίκες 1990-2007.....	<a href="#">105</a>

## Εισαγωγή

Το ασφαλιστικό είναι ίσως ένα από τα κρισιμότερα άλυτα ζητήματα που μεταβιβάζεται προς επίλυση από τη μια γενιά στην άλλη. Πρόκειται για μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις, που καλείται, μεταξύ άλλων, να αντιμετωπίσει τόσο ο αναπτυγμένος όσο και ο αναπτυσσόμενος κόσμος. Ειδικότερα στη χώρα μας, η αναμόρφωση του ασφαλιστικού χαρακτηριζόταν ήδη από τη δεκαετία του '1950 ως εξαιρετικά επείγουσα και παρά το γεγονός ότι έχουν περάσει αρκετές δεκαετίες από τότε η κατάστασή του εξακολουθεί να μένει ίδια.<sup>1</sup>

Για πολλά χρόνια το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα περνούσε κρίση. Η κρίση αυτή επιδεινώθηκε με την έλευση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης της οποίας οι συνέπειες καθυστέρησαν να φτάσουν στην Ελλάδα (2009). Ο χρηματοπιστωτικός κραδασμός του 2007-2008 διαδόθηκε στα έτη που ακολούθησαν ασκώντας βαθιά επίδραση στις οικονομίες και τα δημόσια οικονομικά στην πλειονότητα των χωρών του ΟΟΣΑ. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα, που είχαν ήδη μετασηματιστεί από ένα κύμα αλλαγών κατά την προηγούμενη δεκαετία, μεταρρυθμίστηκαν περαιτέρω, συχνά υπό την πίεση της δημοσιονομικής εξυγίανσης και των διεθνών χρηματοπιστωτικών αγορών.

Όσον αφορά την Ελλάδα, θα ήταν σφάλμα αν λέγαμε πως δεν υπήρξαν καθ'όλη τη διάρκεια των ετών από το 1990 και μετά ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις. Τόσα χρόνια γίνονται απόπειρες επίλυσης του ασφαλιστικού οι οποίες όμως εφαρμόζονται μόνο θεωρητικά, με σπάνιες πραγματικές εφαρμογές. Χρόνια τώρα υπάρχει προβληματισμός σχετικά με το ερώτημα «από που θα πληρώσουμε τις συντάξεις μας», και χρόνια τώρα το ερώτημα αυτό εξακολουθεί να μένει αναπάντητο. Απορίας άξιο παραμένει για το διεθνή χώρο πως μια ευρωπαϊκή χώρα σαν την Ελλάδα που αφιερώνει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά του ακαθάριστου εθνικού προϊόντος της στις κοινωνικές δαπάνες (μεγαλύτερο του 25% του ΑΕΠ) βρίσκεται σήμερα σε μια τόσο δυσμενή θέση. Ερωτηματικά επίσης παραμένουν αναφορικά με το υψηλό ποσοστό φτωχών ηλικιωμένων, τη στιγμή που μόνο οι

---

<sup>1</sup> Τήνιος Πλάτων, «Κοινωνία, Οικονομία, Συντάξεις:Κρυμμένος Θησαυρός», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001, σελ 72-74

συντάξεις αποτελούν το 66%<sup>2</sup> του ελληνικού Κοινωνικού Προϋπολογισμού και παραπάνω από το 12% του ΑΕΠ είναι αφιερωμένο στις συνταξιοδοτικές παροχές<sup>3</sup>.

Μεγάλο ερευνητικό υλικό έχει αφιερωθεί σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, στους λόγους που οδήγησαν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε κρίση καθώς και τους τρόπους επίλυσης του ασφαλιστικού προβλήματος.

Ειδικά σε χώρες όπως η Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιταλία, η Δανία και η Ολλανδία έχουν γίνει αξιολογες προσπάθειες προς την κατεύθυνση αναδιάρθρωσης του ασφαλιστικού μέσω μεταρρυθμίσεων και μάλιστα με μεγάλη επιτυχία.

Ένα από τα πιο συχνά ερωτήματα που έχουν τεθεί στον ΟΟΣΑ είναι το «Ποια χώρα έχει το καλύτερο συνταξιοδοτικό σύστημα;». Όμως είναι πολύ δύσκολο να απαντηθεί, παρά την ευρύτητα διαδεδομένη διάθεση για κατατάξεις και πίνακες επιδόσεων. Η πραγματική απάντηση είναι ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης στα συστήματα παροχής συνταξιοδοτικού εισοδήματος όλων των χωρών. Όλες βρίσκονται αντιμέτωπες με μερικές τουλάχιστον προκλήσεις όπως κάλυψη του συνταξιοδοτικού συστήματος, επάρκεια των παροχών, οικονομική βιωσιμότητα ή κινδύνους και αβεβαιότητες που βαρύνουν τα άτομα. Η προοπτική για τις συντάξεις στις χώρες του ΟΟΣΑ είναι συνεπώς αυτή της συνεχούς, αλλά και της απαραίτητης αλλαγής.

Δυστυχώς τα πράγματα στη χώρα μας δεν είναι τόσο ενθαρρυντικά και όχι γιατί δεν υπάρχουν δυνατότητες βελτίωσης αλλά γιατί δεν φαίνεται να υπάρχει θέληση προς μια σημαντική αναδιάρθρωση του ασφαλιστικού συστήματος με βασικές δομικές μεταρρυθμίσεις. Στα χρόνια που πέρασαν έγιναν διάφορες προσπάθειες – δοκιμές εξυγίανσης του ασφαλιστικού μας συστήματος κυρίως επιφανειακού περιεχομένου (με αυξήσεις εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών και με ενέσεις από τον προϋπολογισμό), προκειμένου να δοθεί πίστωση χρόνου μέχρι να ακολουθηθούν βασικές αλλαγές. Οι απαιτούμενες όμως αλλαγές πάντα καθυστερούσαν ή

---

<sup>2</sup> Yfantopoulos Nic John, "The Welfare State in Greece", in "About Greece" Editor Metaxas A. J. D. General Secretariat of Communication pp.328-342, 2007

<sup>3</sup> Υπολογίζεται ότι το ποσοστό αυτό θα ξεπεράσει το 20% του ΑΕΠ μέχρι το 2020, εξαιτίας της προβλεπόμενης αύξησης των συνταξιούχων που το 2050 αναμένεται να ξεπεράσουν το 24,8% του πληθυσμού.

ματαιώνονταν με αποτέλεσμα σήμερα μετά και την ψήφιση του νόμου 3863/10 σε εφαρμογή του Μνημονίου τα μέτρα να είναι πολύ επαχθή.

Η εργασία αυτή αποτελεί μια προσπάθεια ανάλυσης του ασφαλιστικού συστήματος διεθνώς αλλά και της εξέλιξής του στην Ελλάδα και τη Σουηδία, που για πολλούς θεωρείται μια από τις χώρες που έχει καταφέρει να ισορροπήσει σε μεγάλο βαθμό το ασφαλιστικό της. Επιπλέον γίνεται μια προσπάθεια αξιολόγησης των συστημάτων των δύο χωρών μέσα από τη σύγκριση βασικών μεγεθών τους (πρώωρη απασχόληση, ηλικία συνταξιοδότησης, κίνητρα για την παραμονή στην εργασία κ.ά.) για να καταλήξουμε στο τέλος να προτείνουμε βήματα αρχικά προς την υποβοήθηση του ελληνικού ασφαλιστικού και κατ' επέκταση την επίλυσή του.

Η εργασία αυτή, συμπεριλαμβανομένου του παρόντος εισαγωγικού κεφαλαίου οργανώνεται συνολικά σε έξι κεφάλαια:

Στο δεύτερο κεφάλαιο επιχειρείται η σκιαγράφηση της εξέλιξης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης διεθνώς, η συσχέτισή τους με την οικονομία και την κρίση καθώς και το δημογραφικό πρόβλημα. Παρατίθενται οι λόγοι που οδήγησαν στην γέννηση της κοινωνικής ασφάλισης και εξηγείται η αντιστροφή των τάσεων ενόψει κρίσης. Παράλληλα, παρουσιάζονται οι τρόποι αντιμετώπισης της κρίσης μέσω μιας σειράς παραμετρικών και δομικών μεταρρυθμίσεων.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται λόγος για την ιστορική εξέλιξη του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Παρουσιάζονται οι αδυναμίες του, οι ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις από το 1990 και μετά καθώς και οι συντάξεις μετά τον τελευταίο ασφαλιστικό νόμο που ψηφίστηκε σε εφαρμογή του Μνημονίου.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στο σουηδικό κράτος πρόνοιας, στην αναγκαιότητα για μεταρρύθμισή του και στα ευνοϊκά αποτελέσματα της μεταρρύθμισης αυτής.

Σκοπός του πέμπτου κεφαλαίου είναι να αξιολογηθεί το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της Ελλάδας μέσα από το παράδειγμα της Σουηδίας καθώς επίσης αναφέρονται και οι κατευθύνσεις προς ένα επιτυχημένο ασφαλιστικό σύστημα.

Στο έκτο κεφάλαιο συνοψίζονται τα συμπεράσματα, και οι διαπιστώσεις που προκύπτουν από τη μελέτη.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

### *Διεθνής Εξέλιξη των Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης*

Το μέλλον της κοινωνικής ασφάλισης είναι ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά θέματα στις μέρες μας διεθνώς. Η κοινωνική πολιτική είναι τόσο στον αναπτυσσόμενο όσο και στον αναπτυσσόμενο κόσμο σε μια ρευστή κατάσταση και ως εκ τούτου αποτελεί αντικείμενο έντονης συζήτησης. Η κατάσταση αυτή έχει επιδεινωθεί εξαιτίας της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Γιατί όμως η κοινωνική ασφάλιση κινδυνεύει; Πότε ξεκίνησε να εμφανίζεται, με ποιό τρόπο και πώς εξελίχθηκε; Πώς η ευνοϊκή εμφάνισή της στις ζωές μας, μας έχει οδηγήσει σήμερα σε αμφιβολίες για την ικανότητά της να εξασφαλίζει στο κοινωνικό σύνολο όσα εν τη γενέσει της πρόσβευε; Είναι ικανές οι μεταρρυθμίσεις να εξασφαλίσουν βιώσιμη κοινωνική ασφάλιση για τους ήδη συνταξιούχους, τους εργαζόμενους αλλά και τις μελλοντικές γενιές ή η υφιστάμενη οικονομική κρίση θα διαλύσει κάθε κοινωνική δομή στο βωμό της οικονομικής βιωσιμότητας; Είναι δυνατή η ύπαρξη ενός ενάρετου κύκλου που να προωθεί τον οικονομικό στόχο μέσα από την εξυπηρέτηση των κοινωνικών αναγκών; Όλα τα παραπάνω ερωτήματα χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης και γι'αυτό στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να τα εξετάσουμε.

#### **1.1. Εμφάνιση των Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης**

Ένας απλός ορισμός της κοινωνικής ασφάλισης που έχει επικρατήσει διεθνώς την αναφέρει ως *“τη δραστηριότητα με την οποία το κράτος άμεσα ή με τη μεσολάβηση οργανισμών που βρίσκονται υπό τον έλεγχό του προσφέρει στον εργαζόμενο, αντί ορισμένης τακτικής χρηματικής καταβολής, υλικές παροχές και υπηρεσίες σε περιπτώσεις ασθένειας, σωματικής ή πνευματικής βλάβης, τοκετού, αναπηρίας, γήρατος κ.ά.”*<sup>4</sup>

Η εμφάνιση συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης συνδέεται στενά με τη βιομηχανική ευρωπαϊκή επανάσταση του 19ου αιώνα και την πλήρη ανεπάρκεια της δημόσιας ή

---

<sup>4</sup> Μιλτιάδη Λεοντάρη, Ασφαλιστικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος 2010

ιδιωτικής αγαθοεργίας και φιλανθρωπίας να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των νέων κοινωνικών συνθηκών. Πιο συγκεκριμένα, με την εξάπλωση της Βιομηχανικής Επανάστασης μεγάλο τμήμα του πληθυσμού της υπαίθρου μετακινήθηκε προς τις μεγαλουπόλεις προς αναζήτηση εργασίας.

Παρά το γεγονός ότι στην ύπαιθρο επικρατούσαν δύσκολες συνθήκες ζωής, υπήρχε ένα ελάχιστο δίκτυο προστασίας από την οικογένεια, την εκκλησία και τα χωριά γενικότερα. Ωστόσο, με την μετακίνηση πληθυσμού από την ύπαιθρο στην πόλη ακόμα και αυτό το ελάχιστο δίκτυο ασφάλειας της επιβίωσης ήταν πλέον ανύπαρκτο, αφού οι εργαζόμενοι ήταν στο έλεος του εργοδότη και των οικονομικών κρίσεων για όποια δυσχέρεια εμφανιζόταν (κλείσιμο επιχείρησης, απόλυση, ασθένεια, γηρατειά) . Στατιστικές που αναφέρονται στη Γερμανία, για το έτος 1877, δείχνουν ότι σε μερικές κατηγορίες της βιομηχανίας, οι εργάτες ασθενούσαν σε ποσοστό μεταξύ 65% και 80%, ενώ τα βρέφη μητέρων που δούλευαν σε βιομηχανίες, όπου χρησιμοποιούσαν φώσφορο και μόλυβδο πέθαιναν κατά 40% στον πρώτο χρόνο και κατά 70% στα τρία πρώτα χρόνια. Τα εργατικά ατυχήματα ήταν πάρα πολλά και η ασθένεια του εργαζόμενου οδηγούσε την οικογένεια στη δυστυχία, αφού κοινωνικές παροχές δεν προβλέπονταν.

Προκειμένου να αντιμετωπίσουν αυτή την κατάσταση, οι εργαζόμενοι άρχισαν να συνασπίζονται και τότε έκαναν την εμφάνισή τους τα συνδικάτα, τα οποία λειτούργησαν συχνά και ως σωματεία εργατικής αλληλοβοήθειας. Τα μέλη τους αναλάμβαναν την υποχρέωση να καταβάλουν περιοδικά ορισμένα ποσά, με σκοπό να δημιουργηθεί ένα κοινό ταμείο προορισμένο να βοηθά τα μέλη που αντιμετωπίζουν αντίξοες συνθήκες στη ζωή και την εργασία τους. Σύντομα όμως αποδείχτηκε ότι η αλληλοβοήθεια ήταν ανίκανη να προστατεύσει με ουσιαστικό τρόπο τον εργαζόμενο και να καλύψει τις ανάγκες αυτού και της οικογένειάς του, σε περιπτώσεις ασθένειας, αναπηρίας ή θανάτου. Παράλληλα, μερικές μεγάλες βιομηχανίες, όπως π.χ. των Κρουπ (Krupp) στη Γερμανία, άρχιζαν να ανησυχούν για τις συχνές ασθένειες και απουσίες του ειδικευμένου προσωπικού, που είχαν δυσμενή αντίκτυπο στον ρυθμό της παραγωγής.

Η δυσαρέσκεια των εργαζομένων και οι κοινωνικοί αγώνες επηρέαζαν καθοριστικά το γενικό κλίμα της εποχής. Η κοινωνική ασφάλιση έκανε την εμφάνισή της στις

17.11.1881, όταν ο γερμανός καγκελάριος von Bismarck<sup>5</sup> διακήρυξε σε αυτοκρατορικό διάγγελμα ότι ο ρόλος του κράτους πρέπει να επεκταθεί, σύμφωνα με τα διαθέσιμα μέσα για την κοινωνική ευημερία όλων και ιδιαίτερα των άπορων πολιτών. Το 1883 υποβλήθηκε στο γερμανικό κοινοβούλιο ένα νομοσχέδιο για την υποχρεωτική ασφάλιση ασθένειας και μητρότητας που έγινε δεκτό, έπειτα από σφοδρές συζητήσεις και αντιδράσεις. Έναν χρόνο αργότερα, η Γερμανία ψήφισε τον νόμο της υποχρεωτικής ασφάλισης κατά των ατυχημάτων και το 1889 τον νόμο για την υποχρεωτική ασφάλιση κατά της αναπηρίας και του γήρατος. Έτσι, την αρχή της εθελοντικής ασφάλισης και αλληλεγγύης (χαρακτηριστικό των σωματείων αλληλοβοήθειας), αντικατέστησε η υποχρέωση του εργοδότη να ασφαρίζει τους εργαζομένους του από καθορισμένους κινδύνους, στους οποίους εκθέτονταν κατά την διάρκεια της εργασίας τους στην επιχείρησή του. Η απήχηση που είχαν οι γερμανικοί νόμοι ήταν τεράστια και πολλές χώρες ακολούθησαν γρήγορα τον ίδιο δρόμο με επουσιώδεις παραλλαγές (Αυστροουγγαρία, Νορβηγία, Ρωσία κ.ά).

Στις παραμονές του Α΄ Παγκοσμίου πολέμου, πολλές χώρες είχαν αποδεχτεί την αρχή των κοινωνικών ασφαλίσεων και η κοινωνική κρίση της μεταπολεμικής περιόδου ενίσχυσε στους εργαζόμενους την επίγνωση του δικαιώματος να είναι ασφαλισμένοι και την υποχρέωση του κράτους να παρέχει προστασία. Η περίοδος του μεσοπολέμου χαρακτηρίζεται από την ορμητική ανάπτυξη των κοινωνικών ασφαλίσεων.

Ο θεσμός όμως, όπως είχε διαμορφωθεί, δεν ανταποκρινόταν πια στο πλαίσιο της ζωής των εργαζομένων που συνεχώς διευρυνόταν, ούτε στις απαιτήσεις της σύγχρονης ζωής οι οποίες αυξάνονταν. Η ασφαλιστική αρχή των οργανισμών – φορέων του θεσμού– χάριζε έναν αυστηρό περιοριστικό όρο για πολλές κατηγορίες πολιτών, οι οποίες εξαιρούνταν της προστασίας.

Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο, η κοινωνική ασφάλιση αναπτύσσεται ακόμα περισσότερο με το αγγλικό σχέδιο γενικής κοινωνικής ασφάλισης, το γνωστό ως

---

<sup>5</sup> Kolmar, M. (2007), "Beveridge versus Bismarck Public-pension Systems in Integrated Markets", *Regional Science and Urban Economics* 37, 649–69.

Σχέδιο Μπέβεριτζ <sup>6</sup> ( Beveridge 1942), το οποίο συνάντησε ευρύτατη επιδοκιμασία. Το συγκεκριμένο σχέδιο περιλάμβανε το σύνολο του πληθυσμού και η χρηματοδότησή του γινόταν από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Με λίγα λόγια το σύστημα Bismarck βασίζεται κυρίως σε ασφαλιστικές εισφορές και δεν οδηγεί σε αναδιανομή μεταξύ των διάφορων εισοδηματικών ομάδων ενώ το σύστημα Beveridge χρηματοδοτείται από τους φόρους και έχει αναδιανεμητικό χαρακτήρα.

## 1.2. Διακηρύξεις και Διεθνείς Συμβάσεις

Οι κοινωνικές ασφαλίσεις εξελίχθηκαν στο διεθνή χώρο όχι μόνο με καινοτόμες ρυθμίσεις εθνικών νομοθεσιών, αλλά και με σημαντικές διακηρύξεις και διεθνείς συμβάσεις.

Με τη διακήρυξη της Φιλαδέλφειας (1944) υπογραμμίστηκε, κάτω από την επίδραση των αρχών του Ατλαντικού Χάρτη (14.8.1941), ότι «η φτώχεια οπουδήποτε κι αν βρίσκεται αποτελεί κίνδυνο για την ευημερία όλων». Έτσι, αναγνωρίστηκε επίσημα η αποστολή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας να διαδώσει, με διεθνείς συμβάσεις ή με άλλο τρόπο, συγκεκριμένα μέτρα κοινωνικής βοήθειας. Απώτερος στόχος θεωρήθηκε η εξασφάλιση στοιχειωδών εισοδημάτων και πλήρων ιατρικών φροντίδων σε όσους έχουν ανάγκη προστασίας.

Ταυτόχρονα, σύμφωνα με τη Διάταξη των Δικαιωμάτων του ανθρώπου «κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση». Η διακήρυξη ψηφίστηκε ομόφωνα από τα Ηνωμένα Έθνη το 1948.

Η σημαντικότερη διεθνής σύμβαση εργασίας για τον τομέα της κοινωνικής ασφάλειας συμφωνήθηκε στην 35η Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας το 1952 και είναι

---

<sup>6</sup>Τα συστήματα αυτά που έχουν την αφετηρία τους στην κοινωνική πρόνοια λέγονται συχνά «**Συστήματα Beveridge**» (Μπέβεριτζ) ως αντιδιαστολή στα «Συστήματα Bismarck», που έχουν την αφετηρία τους την έννοια της ασφάλισης και της οικοδόμησης δικαιωμάτων μέσω της πληρωμής εισφορών. Ο Beveridge συνέγραψε μια έκθεση το 1944 στην Μεγάλη Βρετανία βάσει της οποίας δομήθηκε το μεταπολεμικό κράτος πρόνοιας. Τέτοια συστήματα υπάρχουν στις Αγγλοσαξωνικές χώρες (Αγγλία, Ιρλανδία, Αυστραλία) και στην Σκανδιναβία στον λεγόμενο 'πρώτο πυλώνα' των συντάξεων αλλά και στα συστήματα υγείας. Συχνά ένα σύστημα Beveridge εθνικής σύνταξης ανταποκρίνεται στις ανάγκες κάλυψης της φτώχειας και συνοδεύεται από ιδιωτικά ή συλλογικά συστήματα που συμπληρώνουν την κάλυψη για όσους έχουν την οικονομική δυνατότητα.

η υπ' αριθμόν 102 (κυρώθηκε με το Ν. 3251/55). Η σύμβαση αυτή επιχειρεί να καθιερώσει ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας ανάλογα όμως με την οικονομική κατάσταση κάθε κράτους και σε σχέση με τους μισθούς που δίνονται. Πρόκειται για την πιο συστηματική μέχρι σήμερα καταγραφή των κοινωνικών παροχών, τις οποίες κατηγοριοποιεί σε εννέα ασφαλιστικούς κινδύνους (ιατρικής περίθαλψης, επιδόματος ασθένειας, βοηθήματος ανεργίας, συντάξεων γηρατειών, αναπηρίας και θανάτου, προστασίας εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών νόσων, παροχών μητρότητας και οικογενειακών επιδομάτων). Παράλληλα, το έτος 1952 πραγματοποιήθηκε η σύμβαση για την προστασία της μητρότητας η οποία κυρώθηκε με το Ν. 1302/82.

Ωστόσο, η σημαντικότερη σύμβαση που προήλθε μέσω του Συμβουλίου της Ευρώπης είναι ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, ο οποίος υιοθετήθηκε το 1961 στο Τορίνο από τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης. Τέθηκε σε ισχύ το 1965 και είναι το πρώτο σφαιρικά περιεκτικό διεθνές κείμενο προστασίας κοινωνικών δικαιωμάτων. Στη συνέχεια, εξακολούθησε μια σειρά συμβάσεων εκ των οποίων αξιοσημείωτες είναι: η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Κοινωνικής Ασφάλειας (1977) και η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την κοινωνική ασφάλεια που τέθηκαν για να προστατεύσουν στην βάση της ισότητας πολίτες τρίτων, μη ευρωπαϊκών χωρών, μετανάστες και αντιθαγενείς.

### **1.3. Εξέλιξη Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης**

Το κράτος πρόνοιας είναι το αποκορύφωμα μιας μακρόχρονης πάλης για την κοινωνική προστασία και την ασφάλεια στις βιομηχανικές χώρες. Μπορεί δικαίως να θεωρηθεί ως ένα από τα πιο περήφανα επιτεύγματά τους στην μεταπολεμική περίοδο. Έθεσε ένα πρότυπο προσδοκίας για τις νέες βιομηχανικές και υπό μετάβαση χώρες, όπως επίσης και για τις φτωχότερες χώρες.<sup>7</sup>

Αν και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης ξεκίνησαν την πορεία τους με πολύ απλές προϋποθέσεις στη συνέχεια πιεζόμενα από τις μεταβαλλόμενες κοινωνικές

---

<sup>7</sup> G. Esping- Andersen, "Welfare States in Transition-National Adaptations in Global Economies", Sage Publications Ltd, 2004

συνθήκες εξελίχθηκαν προκειμένου να προσαρμοστούν στα δεδομένα της κάθε εποχής.

Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι τα περισσότερα προνοιακά κράτη ξεκίνησαν την πορεία τους εφαρμόζοντας διανεμητικά συστήματα (pay as you go) κοινωνικής ασφάλισης. Τα συστήματα αυτά στηρίζονται στην αρχή των τρεχουσών πληρωμών, δηλαδή οι σημερινοί εργαζόμενοι καταβάλλουν τις εισφορές από τις οποίες χρηματοδοτούνται οι τρέχουσες συντάξεις. Από την παραπάνω αρχή προκύπτει και το βασικό χαρακτηριστικό αυτού του τρόπου χρηματοδότησης: η διαγενεακή αλληλεγγύη. Δηλαδή οι υπάρχουσες εκμεταλλευόμενες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν από την ανάπτυξη που προκάλεσαν οι σημερινοί συνταξιούχοι, προσφέρουν στους συνταξιούχους ασφαλιστικές παροχές και εργασία στους σημερινούς εργαζόμενους.

Η χρυσή εποχή για τα διανεμητικά συστήματα ήταν η περίοδος της αποδοχής του κεϋνσιανού μοντέλου, όταν οι κρατικές πολιτικές προσανατολιζόνταν κατά κύριο λόγο στην επίτευξη της πλήρους απασχόλησης και την ενίσχυση της συνολικής ζήτησης. Το αυξημένο επίπεδο απασχόλησης οδηγούσε σε περισσότερες εισφορές παρέχοντας έτσι ένα ικανοποιητικό επίπεδο συντάξεων, το οποίο με τη σειρά του ενίσχυε την αγοραστική δύναμη όσων δεν βρίσκονταν εντός της αγοράς εργασίας διασφαλίζοντας το επίπεδο της συνολικής ζήτησης.

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 όλα τα αναπτυγμένα κράτη πρόνοιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης είχαν ήδη διαμορφώσει το βασικό μίγμα πολιτικών συμφωνά με το οποίο οικοδομήθηκαν τα εθνικά συστήματα κοινωνικής προστασίας μετά το 1945. Η μεταστροφή από το κεϋνσιανό μοντέλο, σε συνδυασμό με τις δημογραφικές μεταβολές, οδήγησε τα διανεμητικά συστήματα σε κρίση και ταυτόχρονα στην αναζήτηση νέων συστημάτων.

Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '70 οι κρατικές κοινωνικές πολιτικές βρέθηκαν αντιμέτωπες με το έλλειμμα της ζήτησης που οφειλόταν στο φαινόμενο του στασιμοπληθωρισμού (αύξηση των ποσοστών ανεργίας παράλληλα με την αύξηση του πληθωρισμού) και γι' αυτό στράφηκαν κυρίως γύρω από τη μακροοικονομική διαχείριση και τις διαπραγματεύσεις επί των μισθών. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, η πολιτική επικεντρώθηκε σε υιοθέτηση μέτρων από

την πλευρά της προσφοράς. Με φανερή την υψηλή ανεργία, οι κοινωνικές πολιτικές εστίασαν σε συγκράτησή της, μέσω εγκατάλειψης του μοντέλου με προσανατολισμό την πλήρη απασχόληση. Η συγκράτηση της ανεργίας προέκυψε μέσω της πρόωρης συνταξιοδότησης, των συντάξεων αναπηρίας και της εισαγωγής πιο ευέλικτων μορφών εργασίας όπως η μερική απασχόληση. Βέβαια αυτή η συρρίκνωση του ασφαλισμένου εργατικού δυναμικού είχε ως αποτέλεσμα τον περιορισμό του όγκου των καταβληθέντων εισφορών όπου σε συνδυασμό με τον αυξανόμενο αριθμό των συνταξιούχων που απαιτούσε την αύξηση των συνταξιοδοτικών παροχών, αποσταθεροποίησε την οικονομία.<sup>8</sup> Οι αρνητικές συνέπειες αυτής της αποσταθεροποίησης έγιναν ορατές μόνο όταν τέθηκαν βασικοί περιορισμοί στο έλλειμμα του Προϋπολογισμού και στη χρηματοδότηση του χρέους από την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Νομισματική Ένωση ενώ η συγκράτηση των δαπανών κοινωνικής ασφάλισης αποτέλεσε βασικό στόχο της κοινωνικής πολιτικής από το 1992 και μετά, αμέσως μετά τη Συνθήκη του Μάαστριχτ. Η βασική θεσμική αναμόρφωση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης αποτέλεσε μεταρρυθμιστικό στόχο τη δεκαετία του 1990.

#### 1.4. Αντιστροφή των τάσεων στην Κοινωνική Ασφάλιση

Η εξέλιξη των συστημάτων από το μεγαλύτερο στο μικρότερο επίπεδο (διεθνές-ευρωπαϊκό-εθνικό) χαρακτηρίζεται από την επέκταση της ασφάλισης, τη βελτίωση του είδους των παροχών καθώς και τις ευνοϊκότερες προϋποθέσεις χορήγησης των συντάξεων (λιγότερα έτη ασφάλισης, χαμηλότερη ηλικία συνταξιοδότησης). Βέβαια, όπου εμφανίστηκαν διανεμητικά συστήματα<sup>9</sup>, αυτή η ποιοτική αλλά και ποσοτική βελτίωση αργά ή γρήγορα συνοδεύτηκε από μείωση των εσόδων λόγω της μείωσης του ρυθμού οικονομικής ανάπτυξης τις τελευταίες δεκαετίες αλλά και της χειροτέρευσης της αναλογίας ασφαλισμένων-συνταξιούχων. Αν και πολλοί θα περίμεναν να ξεκινήσουν οι μεταρρυθμίσεις από τον πυρήνα του κράτους πρόνοιας,

---

<sup>8</sup> G. Esping-Andersen με Duncan Gallie, John Myles, Anton Hemerijck “Why We Need a New Welfare State”, Oxford University Press, Oxford-New York, 2002

<sup>9</sup> Μεγάλος αριθμός αναπτυσσόμενων χωρών εφαρμόζει διανεμητικά συστήματα

δηλαδή από τα διανεμητικά συστήματα, αντί γι' αυτό παρατηρήθηκε μια μεγάλη καθυστέρηση στη μεταρρύθμισή τους. Γιατί όμως συνέβη αυτό;

Ο κύριος λόγος που εξηγεί αυτή την καθυστέρηση ήταν το πολιτικό κόστος που ενδεχομένως να αντιμετώπιζε το κάθε κράτος. Η ύπαρξη φόβου για έξαρση της πολιτικής και κοινωνικής σύγκρουσης είναι κάτι που κανένα κράτος δεν επιθυμεί. Ειδικά, όταν πρόκειται για μεταρρυθμίσεις οι οποίες πλήττουν προς τα κάτω τις παροχές των συνταξιούχων που έχουν ήδη συνεισφέρει στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αναμένοντας ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης στα γεράματά τους ανάλογο των εισφορών τους. Το πολιτικό κόστος της αλλαγής αυτής άλλωστε, θα ήταν μεγάλο εφόσον οι πολιτικές κοινωνικής προστασίας και ειδικά οι σχετικές με τους συνταξιούχους είναι κατοχυρωμένες και νομικά.

Παρόλα αυτά υπήρχε επιτακτική ανάγκη μεταρρύθμισης και υιοθέτησης νέων στόχων κοινωνικής ασφάλισης σε όλα τα ευρωπαϊκά κράτη πρόνοιας σε διαφορετικό βαθμό το καθένα. Ο έντονος διεθνής ανταγωνισμός, η γήρανση του πληθυσμού, η αποβιομηχάνιση, οι μεταβαλλόμενοι ρόλοι των φύλων στις αγορές εργασίας και στο νοικοκυριό ασκούν έντονες πιέσεις στα προγράμματα του κράτους πρόνοιας που είχαν υιοθετηθεί σε μια προηγούμενη εποχή και τώρα πρέπει πια να αλλάξουν.

Η πρόκληση είναι στην εκ νέου διατύπωση των υφιστάμενων κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες των μεταβιομηχανικών οικονομιών. Έτσι πλέον δεν μπορεί η κοινωνική προστασία να βασίζεται εξ ολοκλήρου μόνο στο διανεμητικό σύστημα, χρειάζεται υποβοήθηση.

Αυτή η υποβοήθηση όπως έχει προταθεί από πολλούς έρχεται με την εμφάνιση ενός διαφορετικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, του λεγόμενου κεφαλαιοποιητικού (funded system). Ας δούμε όμως το στόχο και τη λειτουργία αυτών των συστημάτων. Ο βασικός στόχος τους δεν είναι η κοινωνική αλληλεγγύη, αλλά η επίτευξη της μέγιστης οικονομικής αποδοτικότητας. Η αρχή που διέπει τη λειτουργία τους είναι αυτή της ατομικής κεφαλαιακής συσσώρευσης, σύμφωνα με την οποία το ύψος των παρεχόμενων συντάξεων είναι συνάρτηση της ικανότητας των ατόμων να αποταμιεύουν εισοδήματα κατά τη διάρκεια του εργασιμου βίου

τους. Η κεφαλαιοποιητική μέθοδος χρηματοδότησης στηρίζεται εξολοκλήρου στις δυνάμεις της κεφαλαιαγοράς. Δηλαδή, η αποδοτικότητα αυτών των συστημάτων δεν εξαρτάται από τις κοινωνικές συνθήκες, όπως ισχύει στα διανεμητικά συστήματα, αλλά από την επέκταση και την κερδοφορία των εγχώριων και διεθνών χρηματαγορών. Πιο συγκεκριμένα, οι ασφαλισμένοι εργαζόμενοι καταβάλλουν κατά τακτά χρονικά διαστήματα προκαθορισμένες εισφορές, είτε σε ειδικούς επενδυτικούς Οργανισμούς, είτε σε ατομικούς λογαριασμούς τους οποίους διαχειρίζονται ειδικοί φορείς. Τα κεφάλαια αυτά επενδύονται με σκοπό την υψηλή κερδοφορία σε διάφορα περιουσιακά στοιχεία (ακίνητα ή τίτλους) και, μαζί με τις ετήσιες καταβολές του ασφαλισμένου και τις αποδόσεις τους, συσσωρεύονται και δημιουργούν το συνολικό κεφάλαιο. Το κεφάλαιο αυτό, στη φάση της συνταξιοδότησης, αποτελεί τη βάση υπολογισμού της σύνταξής τους.

Η παραπάνω υποβοήθηση δεν κρίνεται ικανή από μόνη της για τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Κρίνεται αναγκαία, η συνειδητοποίηση και η πραγματική αναγνώριση της κρισιμότητας του προβλήματος, τόσο από τους πολιτικούς ιθύνοντες, όσο και από το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, γιατί η κοινωνική συναίνεση είναι το παν στην αποδοχή των μεταρρυθμίσεων και όπως θα δούμε και παρακάτω όπου υπήρξε κοινωνική συναίνεση υπήρξαν και θεαματικά θετικά αποτελέσματα.

### **1.5. Μια μεγάλη πρόκληση του ασφαλιστικού: Η Δημογραφική Γήρανση**

Οι σημαντικότερες προκλήσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων που έχουν ως αφετηρία τη δυσαναλογία ασφαλισμένων-συνταξιούχων οφείλονται κατά κύριο λόγο στο φαινόμενο της έντονης δημογραφικής γήρανσης που μαστιάζει όλο τον κόσμο και κυρίως τις αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες, αλλά και στις συνεχείς αλλαγές που προκύπτουν στον τομέα της απασχόλησης καθώς και στις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης.

Η ραγδαία αύξηση του γηραιού πληθυσμού, σε συνδυασμό με την υφιστάμενη κρίση, τις επικρατούσες κοινωνικές συνθήκες και τους διαθέσιμους οικονομικούς πόρους, έχουν ήδη επιφέρει σημαντικά προβλήματα στη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Η μέση ηλικία των ανθρώπων του πλανήτη αυξάνει με ρυθμό πρωτοφανή για την παγκόσμια ιστορία, ο οποίος πρόκειται να επιταχυνθεί κατά το πρώτο μισό του 21ου αιώνα. Μεταξύ των εθνών με τη μεγαλύτερη αναλογία ηλικιωμένων, επικρατούν τα ασιατικά και τα ευρωπαϊκά έθνη.

Οι σημαντικότεροι παράγοντες της δημογραφικής γήρανσης είναι: α) η μείωση της γεννητικότητας, β) η επίδραση της μείωσης της θνησιμότητας, γ) η μεταναστευτική κίνηση, δ) ο ρόλος της εσωτερικής μετανάστευσης, ε) η αρχική κατανομή του πληθυσμού.

Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται η προβλεπόμενη εξέλιξη του δημογραφικού δείκτη εξάρτησης<sup>10</sup> (άτομα 65+ /άτομα 15-64 ετών) για το διάστημα των ετών από το 2007-2060 (άτομα 65+ / άτομα 15-64). Το θέμα της δημοσιονομικής γήρανσης είναι κοινό σε όλη την Ευρώπη-για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όπως παρατηρούμε παρακάτω, προβλέπεται δυσοίωνα το μέλλον αναφορικά με τον δείκτη εξάρτησης τα επόμενα χρόνια με τάσεις αύξησης σε βαθμό που ξεπερνά το 53% της Ευρώπης των 27 μέχρι το 2060, (Ισπανία, Βέλγιο, Κάτω Χώρες, Μ.Βρετανία) . Ολοένα και περισσότεροι ηλικιωμένοι θα εξαρτώνται από λιγότερους νέους, οδηγώντας σε ολοένα και αυξανόμενες συνταξιοδοτικές δαπάνες των δημόσιων συνταξιοδοτικών συστημάτων του πρώτου πυλώνα. Όμως πως ακριβώς η δημογραφική γήρανση συνδέεται με το ασφαλιστικό και πως η αύξησή του δείκτη της οδηγεί σε μεγαλύτερη επιδείνωση του προβλήματος όταν το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που εφαρμόζεται είναι το διανεμητικό;

---

<sup>10</sup> Δημογραφικός Δείκτης Εξάρτησης: η σχέση του πληθυσμού σε ηλικία στην οποία κατά (συμβατικό κανόνα) αρχίζει η απόσυρση από την εργασία (και επομένως απαιτούνται συντάξεις) με τον πληθυσμό ο οποίος είναι σε ηλικία που εργάζεται (συμβατικά άτομα 65+ δια άτομα 15-64)

Πίνακας 1 Δημογραφικός δείκτης εξάρτησης-2007-2060

	2007	2010	2015	2020	2030	2040	2050	2060
Ισπανία	30%	31%	32%	35%	46%	55%	56%	59%
Βέλγιο	30%	31%	34%	35%	42%	54%	59%	59%
Δανία	26%	26%	28%	31%	38%	42%	44%	46%
Γερμανία	26%	27%	29%	31%	37%	45%	53%	55%
Ιρλανδία	26%	28%	32%	34%	37%	41%	42%	47%
Γαλλία	25%	26%	29%	33%	39%	44%	45%	45%
Ιταλία	25%	26%	27%	29%	38%	46%	48%	51%
Κύπρος	25%	26%	32%	37%	44%	45%	47%	49%
Κάτω Χώρες	24%	24%	26%	27%	34%	46%	59%	59%
Αυστρία	24%	25%	27%	29%	33%	37%	38%	42%
Πορτογαλία	23%	25%	29%	32%	38%	43%	41%	43%
Φινλανδία	21%	23%	27%	31%	40%	47%	46%	47%
Σουηδία	18%	18%	20%	22%	27%	31%	38%	44%
Μ. Βρετανία	16%	17%	18%	20%	25%	31%	40%	44%
Ελλάδα	28%	28%	31%	33%	38%	48%	57%	57%
EU 27	25%	26%	28%	31%	38%	45%	50%	53%
EU 15	26%	27%	30%	32%	39%	46%	50%	51%

Πηγή: EPC (2009)

Όπως προαναφέραμε στα διανεμητικά συστήματα οι δαπάνες για την πληρωμή των συντάξεων σε μια χρονική περίοδο καλύπτονται κυρίως από τις τρέχουσες εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών τους (όπου καταβάλλονται ως ένα ποσοστό των καταβαλλόμενων μισθών).

Τρέχοντα Έσοδα=Τρέχουσες Δαπάνες

Τρέχοντα Έσοδα = C\*L

Τρέχουσες Δαπάνες = B\*PEN

Όπου:

C= η μέση εισφορά ανά εργαζόμενο

L = ο αριθμός των ασφαλισμένων εργαζομένων

B = η μέση παροχή σύνταξης ανά δικαιούχο

PEN = ο αριθμός των συνταξιούχων

Από τις παραπάνω σχέσεις προκύπτει ότι:  $C*L = B*PEN$ <sup>11</sup>

Προκειμένου να εξετάσουμε την επίδραση της πληθυσμιακής γήρανσης στη δυνατότητα των διανεμητικών συστημάτων να χρηματοδοτούν υψηλού επιπέδου συνταξιοδοτικές παροχές θα λύσουμε την παραπάνω εξίσωση ως προς τη μέση παροχή της σύνταξης (B).

$B = (C*L)/PEN$  ή  $B=C/D$  όπου D είναι ο δείκτης εξάρτησης των συνταξιούχων από τους εργαζόμενους.

Από την παραπάνω σχέση συνάγεται το αποτέλεσμα ότι όσο μεγαλύτερη είναι η πληθυσμιακή γήρανση, τόσο περισσότεροι συνταξιούχοι θα αναλογούν σε κάθε ασφαλισμένο εργαζόμενο και άρα τόσο χαμηλότερο θα είναι το μέσο επίπεδο των συντάξεων, με δεδομένες τις εισφορές. Αυτό συμβαίνει αφού ο δείκτης εξάρτησης ( $D=PEN/L$ ), δηλαδή η αναλογία των συνταξιούχων συγκριτικά με τους εργαζόμενους αυξάνεται και είναι αντιστρόφος ανάλογος της μέσης παροχής της σύνταξης, σε αντίθεση με τις μέσες εισφορές που είναι ανάλογες της μέσης σύνταξης.

Στο σημείο αυτό καλό θα ήταν αναφέρουμε ότι υπάρχουν αρκετοί παράγοντες εκτός της πληθυσμιακής γήρανσης που συνετέλεσαν διεθνώς στη διαμόρφωση της κρίσης των διανεμητικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Η μείωση της συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό λόγω αύξησης της ανεργίας και ένταξης στο εργατικό δυναμικό λιγότερων ατόμων επιδρά αρνητικά στη μέση παροχή της σύνταξης. Επιπλέον, η οικονομική συγκυρία επηρεάζει τις συντάξεις αρνητικά όταν διανύουμε περιόδους ύφεσης και κάμψης της παραγωγικής δραστηριότητας, αφού δεν υπάρχει ζήτηση για εργατικό δυναμικό και η απασχόληση μειώνεται. Παράλληλα, όταν μειώνονται τα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης, δηλαδή οι συνταξιούχοι αυξάνονται, με σταθερούς τους άλλους συντελεστές, τότε μειώνονται οι μέσες συντάξεις αφού αυξάνεται ο λόγος δημογραφικής εξάρτησης.

Άλλοι παράγοντες που διαμόρφωσαν την κρίση των διανεμητικών συστημάτων ήταν η αύξηση της παραοικονομικής δραστηριότητας. Οι εργαζόμενοι αλλά και οι

---

<sup>11</sup> Λέανδρος Νίκος, «Η κρίση της Κοινωνικής Ασφάλισης-Κατευθύνσεις για τη Μεταρρύθμιση του Συστήματος», Οικονομικά Θέματα, IOBE, Φεβρουάριος 1996

εργοδότες σε αυτές τις δραστηριότητες δεν είναι ασφαλισμένοι και άρα δεν πληρώνουν εισφορές οι οποίες είναι απαραίτητες για την αύξηση των μέσων παροχών συντάξεων. Πιο συγκεκριμένα, το C και το L της εξίσωσης αν οι παραπάνω δραστηριότητες ήταν νόμιμες θα αυξανόνταν με αποτέλεσμα το διανεμητικό σύστημα να είναι βιώσιμο. Επιπροσθέτως, άλλος παράγοντας ο οποίος θα συντελούσε θετικά στην υψηλού επιπέδου παροχή συντάξεων είναι η μεταναστευτική πολιτική που ακολουθεί η κάθε κυβέρνηση. Για παράδειγμα αν γινόταν νομιμοποίηση των παράνομων μεταναστών αυτό θα οδηγούσε σε αύξηση το L (αριθμό των ασφαλισμένων εργαζόμενων) και κατά συνέπεια το B (μέση σύνταξη).

Βλέποντας το καμπανάκι του κινδύνου να χτυπά στα δημογραφικά, αφού οι δαπάνες αυξάνονται και η χρηματοδότησή τους υστερεί, πολλές αναπτυγμένες χώρες ανταποκρίνονται στις δυσκολίες με την εφαρμογή ή θεσμοθέτηση σημαντικών μεταρρυθμίσεων. Κάποιες χώρες έχουν προβεί σε μεταρρυθμίσεις και βλέπουν ήδη τα πρώτα θετικά αποτελέσματά τους (όπως η Σουηδία), αποτελώντας παράδειγμα και για άλλες χώρες που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο του υπέργνηρου πληθυσμού σε συνδυασμό με τις συντάξεις. Σημαντική ως προς αυτή την κατεύθυνση είναι και η δράση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία θα εξεταστεί παρακάτω.

### **1.6. Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού για τις συντάξεις**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν μένει ασυγκίνητη και αμέτοχη στα θέματα περί κοινωνικής προστασίας, αφού τη θεωρεί βασική συνιστώσα του ευρωπαϊκού μοντέλου της κοινωνίας, γι' αυτό και έχει δεσμευτεί να εκσυγχρονίσει το κοινωνικό πρότυπό<sup>12</sup> της με βάση τις κοινές αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης και την ενεργό συμμετοχή όλων των πολιτών στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Ωστόσο, αυτές οι πολιτικές κοινωνικής προστασίας δεν είναι ενσωματωμένες στο κοινοτικό δίκαιο, αφού η

---

<sup>12</sup> Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πρότυπο σε συνθήκες μιας παγκοσμιοποιημένης διεθνούς οικονομίας μπορεί να οριστεί σε σχέση με τους ανταγωνιστές της Ευρώπης στο διεθνές εμπόριο. Ο λόγος γι' αυτό είναι ότι στα πλαίσια της Ενιαίας Εσωτερικής Αγοράς το επίπεδο κοινωνικής προστασίας και η κοινωνική ασφάλιση διέπουν τον κίνδυνο να μετατραπούν σε παράγοντα οικονομικού ανταγωνισμού. Εφόσον λοιπόν η τιμή όλων των προϊόντων καθορίζεται από το διεθνή ανταγωνισμό το ίδιο θα ισχύει και όσον αφορά το κοινωνικό πρότυπο. Αν αυτό αποτελεί πλεονέκτημα ή μειονέκτημα των άλλων χωρών διεθνώς μπορεί να εξεταστεί μόνο μέσω της σύγκρισής του με τα υπόλοιπα.

κοινοτική νομοθεσία αναφέρεται κυρίως στον τρόπο με τον οποίο οι θεμελιώδεις αρχές της συνθήκης της Λισσαβόνας εφαρμόζονται στο πλαίσιο των εθνικών συστημάτων, ενώ τα κράτη μέλη διατηρούν την πλήρη αρμοδιότητα για τη χρηματοδότηση και την οργάνωση των συστημάτων τους.

Η Ευρωπαϊκή νομοθεσία όσον αφορά τα ασφαλιστικά περιορίζεται στους κανονισμούς 1408/71 και 574/72 που εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους που κινούνται εντός Ευρωπαϊκής Ένωσης τη διατήρηση του ασφαλιστικού τους δικαιώματος για ελεύθερη κυκλοφορία καθώς και στις οδηγίες 79/7/ΕΟΚ και 86/378/ΕΟΚ που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων στην εργασία και την επαγγελματική κοινωνική ασφάλιση αντίστοιχα. Παράλληλα, πρόσφατα άρχισαν να εφαρμόζονται σε κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι νέοι Ευρωπαϊκοί Κανονισμοί 883/04 και 987/09 που ρυθμίζουν θέματα κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων και των μελών των οικογενειών τους που μετακινούνται στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>13</sup>, του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) και στην Ελβετία. Οι κανονισμοί εξασφαλίζουν στους μισθωτούς, στους αυτοτελώς απασχολούμενους, στους δημοσίους υπαλλήλους και στα προστατευόμενα μέλη των οικογενειών τους:

α) Την ισότητα της ασφαλιστικής μεταχείρισης.

β) Τον συνυπολογισμό των χρόνων ασφάλισης που πραγματοποιήθηκαν στα κράτη μέλη τόσο για την θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων όσο και για τον υπολογισμό της σύνταξης.

γ) Την καταβολή ολόκληρης της σύνταξης σε περίπτωση που ο δικαιούχος κατοικεί σε άλλο κράτος-μέλος της Ε.Ε. του Ε.Ο.Χ. ή στην Ελβετία.

Σε γενικές γραμμές παρατηρείται από τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης μια έμμεση τακτική προσέγγισης του ασφαλιστικού ζητήματος κι αυτό γιατί είναι γνωστό σε όλους το μεγάλο πολιτικό κόστος και οι τεχνικές δυσκολίες από την

---

<sup>13</sup> **Κράτη-μέλη ΕΕ:** Αυστρία, Βέλγιο, Βουλγαρία, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ελλάδα, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες (Ολλανδία), Κύπρος, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία, Σουηδία, Τσεχία, Φινλανδία

**Κράτη Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου:** Ισλανδία, Λιχτενστάιν, Νορβηγία

εφαρμογή τέτοιου είδους πολιτικών.<sup>14</sup> Έτσι, οι απευθείας παρεμβάσεις στα εσωτερικά των κρατών –μελών σε θέματα που σχετίζονται με την κοινωνική ασφάλιση αποφεύγονται, όμως ορατές είναι οι προσπάθειες σύγκλισης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Πιο συγκεκριμένα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε την «Ανοιχτή Μέθοδο Συντονισμού» (ΑΜΣ) το 2000 στη Λισσαβόνα για τις συντάξεις. Η ΑΜΣ παρέχει νέο πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών με αντικείμενο τη σύγκλιση των εθνικών πολιτικών προκειμένου να επιτευχθούν ορισμένοι κοινοί στόχοι. Στο πλαίσιο αυτής της διακυβερνητικής μεθόδου, τα κράτη μέλη αξιολογούνται από άλλα κράτη μέλη («άσκηση πίεσης από ομοτίμους») και η Επιτροπή έχει μόνο εποπτικό ρόλο. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Δικαστήριο δεν εμπλέκονται σχεδόν καθόλου στη διαδικασία της ΑΜΣ.<sup>15</sup> Βασίζεται κατά κύριο λόγο στον από κοινού προσδιορισμό των προς επίτευξη στόχων, σε μέσα μέτρησης που έχουν οριστεί από κοινού (στατιστικές, δείκτες, κατευθυντήριες γραμμές), στη συγκριτική αξιολόγηση, στη σύγκριση δηλαδή των επιδόσεων των κρατών μελών και στην ανταλλαγή των βέλτιστων πρακτικών.

Η ΑΜΣ περιλαμβάνει μέτρα τα οποία είναι λίγο πολύ δεσμευτικά για τα κράτη μέλη, αλλά δεν έχουν ποτέ τη μορφή οδηγιών, κανονισμών ή αποφάσεων. Κατ' αυτό τον τρόπο, στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβόνας, η ΑΜΣ επιβάλλει στα κράτη μέλη να καταρτίσουν σχέδια εθνικών μεταρρυθμίσεων και να τα διαβιβάσουν στην Επιτροπή. Η ΑΜΣ βασίζεται στους στόχους για τις συντάξεις που έθεσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάκεν (Laeken) στο Βέλγιο τον Δεκέμβριο του 2001. Το Συμβούλιο αυτό εξέτασε το θέμα του τρόπου προώθησης της συνεργασίας στο ακανθώδες ζήτημα του συντονισμού των κρατών-μελών για την μεταρρύθμιση των συστημάτων συντάξεων και η λύση που δόθηκε στο πρόβλημα ήταν η αξιολόγηση των συστημάτων με βάση τον βαθμό που εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους ως προς τρία είδη στόχων ταυτόχρονα<sup>16</sup>:

---

<sup>14</sup> Τήνιος Πλάτων, «Κοινωνία, Οικονομία, Συντάξεις:Κρυμμένος Θησαυρός», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001

<sup>15</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu), Σύνοψη της νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Synthèses de la Législation)

<sup>16</sup> Presidency Conclusions, European Council Meeting in Laeken 14-15 December 2001

- Εξασφάλιση **επαρκών εισοδημάτων** συνταξιοδότησης για όλους και πρόσβαση σε συντάξεις που θα επιτρέπουν στους ανθρώπους να διατηρήσουν σε ένα λογικό βαθμό το βιοτικό τους επίπεδο μετά τη συνταξιοδότηση (εξασφάλιση εκπλήρωσης των κοινωνικών στόχων των συστημάτων-κοινωνικός παράγοντας).
- Εξασφάλιση **οικονομικής βιωσιμότητας** των δημόσιων και ιδιωτικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, στο πλαίσιο των υγιών δημόσιων οικονομικών (οικονομικός παράγοντας).
- Εξασφάλιση ότι τα συνταξιοδοτικά συστήματα χαρακτηρίζονται από διαφάνεια, **προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές συνθήκες**, απαιτήσεις και ανάγκες και οι μεταρρυθμίσεις πραγματοποιούνται με βάση την ευρύτερη δυνατή συναίνεση.

Στην ουσία αυτό που απασχολεί την Ευρώπη θέτοντας τους παραπάνω στόχους είναι με ποιο τρόπο η εκπλήρωση της κοινωνικής αποστολής μεταφράζεται σε ώθηση<sup>17</sup>, κι αυτό είναι ένα πραγματικό δύσκολο έργο αφού ο πρώτος στόχος της περισσότερης κοινωνικής προστασίας συνεπάγεται μεγαλύτερες ανάγκες χρηματοδότησης, οι οποίες πρέπει να προέλθουν από μεγαλύτερες εκροές από την παραγωγή, μικρότερα κίνητρα και περισσότερα προνόμια, πράγμα το οποίο είναι άκρως αντίθετο στο στόχο της δημοσιονομικής βιωσιμότητας. Για να αντιστραφεί αυτή η σχέση πρέπει να υπάρξει κοινωνική συναίνεση και αποδοχή.

Η διαδικασία Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού δημιούργησε συναίνεση ως προς το ότι η μεταρρύθμιση των συντάξεων πρέπει να συνοδεύεται από το τρίπτυχο επάρκεια-βιωσιμότητα-εκσυγχρονισμός, γι'αυτό και οι πολιτικές κοινωνικής προστασίας θα πρέπει να εξακολουθήσουν να προωθούν την κοινωνική συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, ενώ παράλληλα θα πρέπει να ανταποκρίνονται καλύτερα στις οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές και να προωθούν την ανάπτυξη και την απασχόληση. Άρα, αυτό που χρειάζεται είναι ένας «ενάρτετος κύκλος»<sup>18</sup> μέσω του οποίου να προωθείται ο οικονομικός στόχος μέσα

<sup>17</sup> Renaud Dehousse, "The Open Method of Coordination: a new policy paradigm?", Les Cahiers Européens de Sciences Po., No 03 /2003

<sup>18</sup> Τήνιος Πλάτων, «Κοινωνικές Ασφαλίσεις», Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, Πανεπιστήμιο Πειραιά, Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης, Πειραιάς, Δεκέμβριος 2005

από την εξυπηρέτηση των κοινωνικών αναγκών. Αυτό βέβαια μπορεί να συμβεί μέσω μεταρρυθμίσεων στο συνταξιοδοτικό σύστημα που να συμβάλλει προς αυτή την κατεύθυνση.

Προς αυτή την κατεύθυνση της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος, δηλαδή της αναμόρφωσης και του ανασχεδιασμού του εθνικού διανεμητικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης κινήθηκε και η Διεθνής Τράπεζα με έκθεσή της για τις συντάξεις το 1994. Η έκθεση αυτή πρότεινε τη μετάβαση σε ένα συνταξιοδοτικό σύστημα με διανεμητικά και κεφαλαιοποιητικά προγράμματα που θα διακρίνεται σε τρεις πυλώνες (multi-pillar system)<sup>19</sup>:

1<sup>ος</sup> Πυλώνας: Δημόσιο πρόγραμμα συνταξιοδότησης διανεμητικού χαρακτήρα με υποχρεωτική ασφάλιση για το σύνολο του πληθυσμού, που θα εξασφαλίζει ένα ελάχιστο όριο διαβίωσης και όχι ένα υψηλό βαθμό αναπλήρωσης του μισθού, με στόχο την καταπολέμηση της φτώχειας των ηλικιωμένων. Αυτός ο πυλώνας είναι αναδιανεμητικός δηλαδή έχει σχεδιαστεί για να ξαναμοιράζει τους πόρους του σύμφωνα με κάποιες αρχές κοινωνικής δικαιοσύνης ή σκοπιμότητας. Οι παροχές του δεν είναι ανάλογες με τις εισφορές των ασφαλισμένων και μεταφέρει πόρους από τους πιο εύπορους στους περισσότερο ασθενείς.

2<sup>ος</sup> Πυλώνας: Συνταξιοδοτικά προγράμματα κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα, μετά τη διαμόρφωση του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου, υποχρεωτικά για το σύνολο των εργαζομένων, που μπορούν να εγγυηθούν ένα εισόδημα μετά τη συνταξιοδότηση ανάλογο με το ύψος της αποταμίευσης. Τα προγράμματα αυτά είναι υποχρεωτικά προκειμένου να διασφαλίσουν ότι ακόμα και οι πιο κοντόφθαλμοι, οι οποίοι σε εθελοντική βάση δεν θα έμπαιναν στη διαδικασία να εξοικονομήσουν χρήματα για τα γηρατειά τους και ως αποτέλεσμα θα γίνονταν βάρος στην κοινωνία όταν γεράσουν θα κρατήσουν χρήματα για τα γηρατειά τους. Τα προγράμματα αυτά θα συμβάλλουν θετικά στις αναπτυξιακές διαδικασίες της οικονομίας μέσω της αύξησης της ροπής προς αποταμίευση, πράγμα το οποίο θα διευκολύνει τη χρηματοδότηση και του δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος.

---

<sup>19</sup> Estelle James, "New Systems For Old Age Security—Theory, Practice and Empirical Evidence", Policy Research Department, World Bank, November 1996

3<sup>ος</sup> Πυλώνας: Ιδιωτική προαιρετική ασφάλιση/ αποταμίευση η οποία θα προσφέρει συμπληρωματικό εισόδημα συνταξιοδότησης σε όσους επιθυμούν μεγαλύτερο βαθμό αναπλήρωσης του εισοδήματος.

Η πρόταση της Διεθνούς Τράπεζας για τη δημιουργία ενός πολυαξονικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης σε συνδυασμό με άλλες μεταρρυθμίσεις θεωρείται ότι θα ωθήσει προς νέα κατεύθυνση το ασφαλιστικό ζήτημα και θα αντιμετωπίσει τις αδυναμίες του. Ας δούμε παρακάτω τα είδη μεταρρυθμίσεων.

### 1.7. Η αναγκαιότητα των μεταρρυθμίσεων

Όπως προαναφέραμε το συνταξιοδοτικό πρόβλημα είναι ένα από τα πιο ευρέως διαδεδομένα προβλήματα παγκοσμίως που χρήζουν επιτακτική ανάγκη για την αντιμετώπιση και επίλυσή τους. Δεδομένης της ύπαρξης συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης σε πολλές χώρες τόσο του αναπτυγμένου όσο και του αναπτυσσόμενου κόσμου ο μοναδικός τρόπος επίλυσης είναι οι μεταρρυθμίσεις των ήδη υφιστάμενων συστημάτων. Γιατί όμως οι μεταρρυθμίσεις κρίνονται ως αναγκαίες και επιβεβλημένες και τι μεταρρυθμίσεις είναι αυτές;

Οι σημαντικότεροι λόγοι που τις καθιστούν αναγκαίες είναι η δημογραφική γήρανση του πληθυσμού που πιέζει προς τα πάνω τις φορολογικές δαπάνες, οι αρχές και η δομή των συνταξιοδοτικών συστημάτων που πολλές φορές χρονολογούνται για πάνω από εκατό χρόνια (το Ελληνικό για παράδειγμα έχει ήδη ξεπεράσει τις οκτώ δεκαετίες από τη σύσταση του ΙΚΑ) και χρειάζονται εκσυγχρονισμό λόγω των μεταβαλλόμενων κοινωνικών συνθηκών καθώς και οι κίνδυνοι που λόγω της παγκοσμιοποίησης πρέπει να περιοριστούν.

Όσον αφορά το είδος των μεταρρυθμίσεων θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι μεταρρυθμίσεις διακρίνονται σε **παραμετρικές και δομικές**. Η διάκριση αυτή έχει διαπιστωθεί από την μέχρι σήμερα πορεία των μεταρρυθμίσεων σε πολλές χώρες, αλλού σε μεγαλύτερο και αλλού σε μικρότερο βαθμό και από το πόσο πολιτικά εφικτές θεωρούνται. Βέβαια σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε ότι οι κοινές μεταβιομηχανικές προκλήσεις επηρεάζουν σε διαφορετικό βαθμό τα

προβλήματα που αντιμετωπίζει το κάθε κράτος πρόνοιας ξεχωριστά. Αυτό το γεγονός αντανακλά τη διαφορετική οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική δομή, αλλά και πιο κρίσιμα χαρακτηριστικά, όπως τις διαφορετικές παραδόσεις κοινωνικής πολιτικής και τα ξεχωριστά συστήματα οργάνωσης συμφερόντων και δημοκρατικών θεσμών.<sup>20</sup>

Μπορούμε να διακρίνουμε τρία βασικά προνοιακά καθεστώτα διεθνώς όπου το καθένα είναι μοναδικό και έχει τις δικές του θεσμικές ιδιότητες. Τα καθεστώτα αυτά είναι το σκανδιναβικό, το αγγλοσαξονικό και το ηπειρωτικό ευρωπαϊκό μοντέλο και διαφέρουν σημαντικά σε μια πληθώρα σημείων που αναφέρονται παρακάτω.

Ένα από τα σημεία διαφοροποίησης είναι η κατοχύρωση δικαιώματος και η κάλυψη κινδύνου. Η πρόσβαση στις κοινωνικές παροχές μπορεί να εξαρτάται από την καταβολή εισφορών (που προέρχεται από εργασία ή ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες) καθώς και από την υπηκοότητα. Οι παροχές μπορεί σε κάποιο κράτος να είναι περισσότερο γενναιόδωρες ή ελάχιστες, να είναι ενιαίες για όλους ή να σχετίζονται με αμοιβές ή εισφορές. Επιπλέον, η οικογενειακή πολιτική μπορεί να είναι σε κάποια κράτη πρόνοιας παθητική ή εντελώς ενεργητική με υποστήριξη στην ισότητα των δύο φύλων μέσα και έξω από το νοικοκυριό, με ισχυρή έμφαση στην παροχή υπηρεσιών δημόσιας ημερήσιας φροντίδας.

Παράλληλα, μπορεί να υπάρχουν διαφορές ως προς τη μέθοδο χρηματοδότησης, αφού η χρηματοδότηση μπορεί να προέρχεται από τη γενική φορολογία, τις εισφορές επί των μισθών και τις επιβαρύνσεις των χρηστών ή με κάποιο συνδυασμό των παραπάνω.

Ωστόσο, εκτός από τα προαναφερθέντα μοντέλα, εντοπίζεται ακόμη ένα μοντέλο, το νοτιο-ευρωπαϊκό μοντέλο κράτους πρόνοιας με την Ελλάδα, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Ισπανία να συμμετέχουν σε αυτό. Βέβαια, κατά καιρούς έχουν υπάρξει διαφορετικές θέσεις από την κοινότητα του επιστημονικού χώρου για την ύπαρξη ή μη του προτύπου αυτού. Οι κύριες θέσεις είναι τρεις: η πρώτη με εκφραστή τον Esping- Andersen (1990) υποστηρίζει ότι δεν υφίσταται ξεχωριστό μοντέλο, αλλά αποτελεί παραλλαγή του ηπειρωτικού μοντέλου, με ιδιαίτερη

---

<sup>20</sup> G. Esping-Andersen με D.Gallie, A.Hemerijck, J.Myles, «Γιατί χρειαζόμαστε ένα Νέο Κοινωνικό Κράτος», Εκδόσεις Διόνικος, Αθήνα 2006

έμφαση στον επικουρικό ρόλο της οικογένειας. Η δεύτερη ομάδα θεωρητικών με κύριο εκφραστή τον Leibfried (1993), αναφέρεται στην ύπαρξη ενός υποτυπώδους υπανάπτυκτου κοινωνικού μοντέλου της «λατινικής περιφέρειας», το οποίο χαρακτηρίζεται από τη χαμηλή αξία των κοινωνικών επιδομάτων και το περιορισμένο εύρος των κοινωνικών υπηρεσιών. Τέλος, η τρίτη ομάδα με εκφραστή τον Ferrera (1996)<sup>21</sup> κάνει λόγο για ξεχωριστό, ανεξάρτητο μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας με κοινά θεσμικά χαρακτηριστικά (π.χ. εθνική και θρησκευτική ομοιογένεια, φαινόμενα μετανάστευσης, έμφαση στη βοήθεια από την οικογένεια κλπ.) και ένα σύνολο ιδιαίτερων προκλήσεων που πρέπει να αντιμετωπιστούν.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά του κάθε προτύπου.

Πίνακας 2 Είδη Προνοιακών Καθεστώτων στην Ευρώπη

Κατηγορία Προτύπου	Χαρακτηριστικά	Βασικές Αδυναμίες
Σκανδιναβικό Πρότυπο	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ καθολικά δικαιώματα προστασίας με βάση την έννοια του πολίτη</li> <li>✓ γενναιοδωρα ποσοστά αναπλήρωσης</li> <li>✓ χρηματοδότηση από τα γενικά έσοδα</li> <li>✓ ευρεία παροχή κοινωνικών υπηρεσιών πέρα από την υγεία και την εκπαίδευση</li> <li>✓ ενεργητική οικογενειακή πολιτική</li> <li>✓ χαμηλά έως υψηλά επίπεδα προστασίας της απασχόλησης</li> <li>✓ συντονισμένες εργασιακές σχέσεις με ισχυρά συνδικάτα</li> </ul>	<p>πρόβλημα ευελιξίας στη δημιουργία κατάλληλων όρων για επέκταση ιδιωτικών υπηρεσιών</p>
Αγγλοσαξονικό Πρότυπο	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ προτίμηση υπέρ των επικεντρωμένων παροχών με βάση τις ανάγκες</li> <li>✓ χαμηλά ποσοστά αναπλήρωσης</li> <li>✓ χρηματοδότηση από τα γενικά έσοδα</li> <li>✓ υπανάπτυκτες δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες εκτός υγείας και εκπαίδευσης</li> <li>✓ ανεπαρκείς οικογενειακές υπηρεσίες</li> <li>✓ χαμηλά επίπεδα προστασίας της απασχόλησης</li> <li>✓ ασυντόνιστες εργασιακές σχέσεις με ασθενή συνδικάτα</li> </ul>	<p>αυξανόμενος κοινωνικός αποκλεισμός μεταξύ εργαζόμενων και φτωχών μη εργαζόμενων</p>
Ηπειρωτικό Πρότυπο	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ έντονη "οικογενειοκρατία"</li> <li>✓ κοινωνική ασφάλιση με βάση το εισόδημα</li> <li>✓ άνισα επίπεδα παροχών στα συστήματα μεταβιβατικών πληρωμών, που συνδυάζουν πολύ υψηλά ποσοστά αναπλήρωσης με πολύ μέτρια εισοδηματική υποστήριξη</li> <li>✓ χρηματοδότηση με εισφορές</li> <li>✓ μέτρια επίπεδα δημόσιων κοινωνικών υπηρεσιών πέρα από την υγεία και την εκπαίδευση</li> <li>✓ παθητικές οικογενειακές πολιτικές</li> <li>✓ αυστηρά επίπεδα προστασίας της απασχόλησης</li> <li>✓ συντονισμένες εργασιακές σχέσεις με μέτρια ισχύος συνδικάτα</li> </ul>	<p>δυσκολία στην αποδυνάμωση της ισχυρής οικογενειοκρατίας &amp; χαμηλά ποσοστά απασχόλησης ιδίως των γυναικών και των ηλικιωμένων ανδρών</p>
Νοτιο-Ευρωπαϊκό Πρότυπο	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ εξάρτηση κοινωνικών παροχών από την εργασία</li> <li>✓ κατακερματισμός του προνοιακού συστήματος</li> <li>✓ ανισότητα παροχών</li> <li>✓ υψηλός μέσος όρος σύνταξης</li> <li>✓ στενή αλληλεξάρτηση δημόσιου με ιδιωτικού τομέα</li> <li>✓ ύπαρξη θεσμικής ευνοιοκρατίας</li> <li>✓ χαμηλή αποδοτικότητα και παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα</li> <li>✓ ανομοιόμορφη κατανομή των φορολογικών βαρών στις διάφορες ομάδες του πληθυσμού</li> </ul>	<p>συγκέντρωση των κοινωνικών δαπανών στις συντάξεις γήρατος, χαμηλή κάλυψη επιδομάτων ανεργίας</p>

Πηγή: Κατασκευή από τη συγγραφέα με βάση στοιχεία του βιβλίου "Why we need a New Welfare State" του G.Esping-Andersen

<sup>21</sup> Ferrera, M (1996), "The Southern Model of Welfare in Social Europe", Journal of European Social Policy

Οι τρέχουσες πολιτικές Κοινωνικής Προστασίας ανά κράτος πρόνοιας, λόγω του ότι οικοδομήθηκαν σε διαφορετικές οικονομικές, πολιτικές, κοινωνικές, δημογραφικές και οικογενειακές συνθήκες από αυτές που επικρατούν πραγματικά σήμερα οδήγησαν σε προβλήματα βιωσιμότητας που με τη σειρά τους οδήγησαν στην αναγκαιότητα μετασχηματισμού τους μέσω μεταρρυθμίσεων. Οι αρχικές αλλαγές που εφαρμόστηκαν στη δεκαετία του 1990 διαμορφώθηκαν μέσω του πειραματισμού, όμως σιγά-σιγά τα μίγματα πολιτικής που τελικά υιοθετήθηκαν διαμορφώθηκαν τόσο με βάση τις υπάρχουσες θεσμικές δομές όσο και μέσω της εισαγωγής καινοτομιών (δομικές μεταρρυθμίσεις).

### **1.7.1. Παραμετρικές μεταρρυθμίσεις**

Με την έννοια των παραμετρικών μεταρρυθμίσεων εννοούμε παρεμβάσεις και προσαρμογές που γίνονται πάνω στο ήδη υπάρχον σύστημα με βάση τις μελλοντικές απαιτήσεις. Συνήθως εμφανίζονται στις δυτικές ευρωπαϊκές και άλλες βιομηχανικές χώρες όπου τα συστήματα είναι ώριμα και γενναιόδωρα και οι πληθυσμοί αρκετά γερασμένοι. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές διατηρούν τη δομή του συστήματος καθορισμένων παροχών, όπου η σύνταξη καθορίζεται με οικονομικά και κοινωνικά κριτήρια και περιλαμβάνουν αλλαγές<sup>22</sup> στο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, στη δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης και αύξηση της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης. Παράλληλα, περιλαμβάνουν αλλαγές στον υπολογισμό των συντάξεων, ανάλογα με τα έτη πληρωμής εισφορών και τέλος προσαρμογές στα ποσοστά ασφαλιστικών εισφορών.

Σχετικά με την αύξηση του ορίου ηλικίας όταν πρόκειται για περιπτώσεις με έντονο δημογραφικό πρόβλημα οδηγεί σε παράταση της συνταξιοδότησης και άρα και των συνταξιοδοτικών δαπανών. Ωστόσο, αυτή η αύξηση του ορίου ηλικίας έχει αποτελέσματα μόνο όταν υπάρχουν ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα μεγάλης ηλικίας αλλιώς οδηγούν σε μεταφορά κόστους από το συνταξιοδοτικό κόστος σε επιδόματα ανεργίας και πρόνοιας καθώς και σε συντάξεις αναπηρίας.

---

<sup>22</sup> Αθανασίου, Ζερβού, Κώτση, «Οικονομική και Δημογραφική Βιωσιμότητα του Κοινωνικοασφαλιστικού Συστήματος», Εκθέσεις 57, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2009

Στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης-σημείο αναφοράς των ανδρών είναι συνήθως το 65<sup>ο</sup> έτος. Βέβαια σε κάποιες χώρες αυτό διαφοροποιείται προς τα πάνω και σε κάποιες άλλες προς τα κάτω.

Για να έχουμε καλύτερη εικόνα παρακάτω παρουσιάζονται οι μέσοι όροι ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες (OECD, Pensions at a glance, 2009) καθώς και η πυραμίδα για τον πληθυσμό (Διάγραμμα 1) το έτος 2010. Επί παραδείγματι, βλέπουμε ότι η Ισλανδία έχει το υψηλότερο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης από τις χώρες του ΟΟΣΑ για τους άνδρες (69,5 έτη και 65,4 για τις γυναίκες), ενώ το Λουξεμβούργο το μικρότερο με 57, 3 χρόνια. Επίσης, από το Διάγραμμα 1 παρατηρείται ότι η συνταξιοδοτική περίοδος για τις γυναίκες διαρκεί περισσότερο κατά πέντε έτη συγκριτικά με τους άνδρες, με τις Ιταλίδες να διανύουν αυτή την περίοδο για 27,2 έτη (22,7 για τους άνδρες) , τις Σλοβένες για 26,9 (19 για τους άνδρες) και τις Ελληνίδες για 26,5 χρόνια (23,6 για τους άνδρες), έναντι του ΟΟΣΑ που είναι 23,3 έτη για τις γυναίκες (18,3 για τους άνδρες). Στις περισσότερες χώρες είναι φανερό ότι οι άνδρες συνταξιοδοτούνται σε μεγαλύτερες ηλικίες, με εξαίρεση τις περισσότερες χώρες της Δυτικής Ευρώπης όπου επικρατεί εξίσωση των ηλικιακών συνταξιοδοτικών ορίων για άνδρες και γυναίκες στα 65 έτη.

Δεν θα πρέπει να αγνοήσουμε σε αυτό το σημείο την πρόωρη συνταξιοδότηση που έχει εδραιωθεί σε κάποιες χώρες. Χαρακτηριστικά, στη χώρα μας οι εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από την προβλεπόμενη ηλικία του ΟΟΣΑ αφού οι άνδρες συνταξιοδοτούνται στα 61,9 έτη και οι γυναίκες στα 59,6 έναντι των 63,9 και 62,4 έτη των χωρών του ΟΟΣΑ αντίστοιχα.

Πίνακας 3

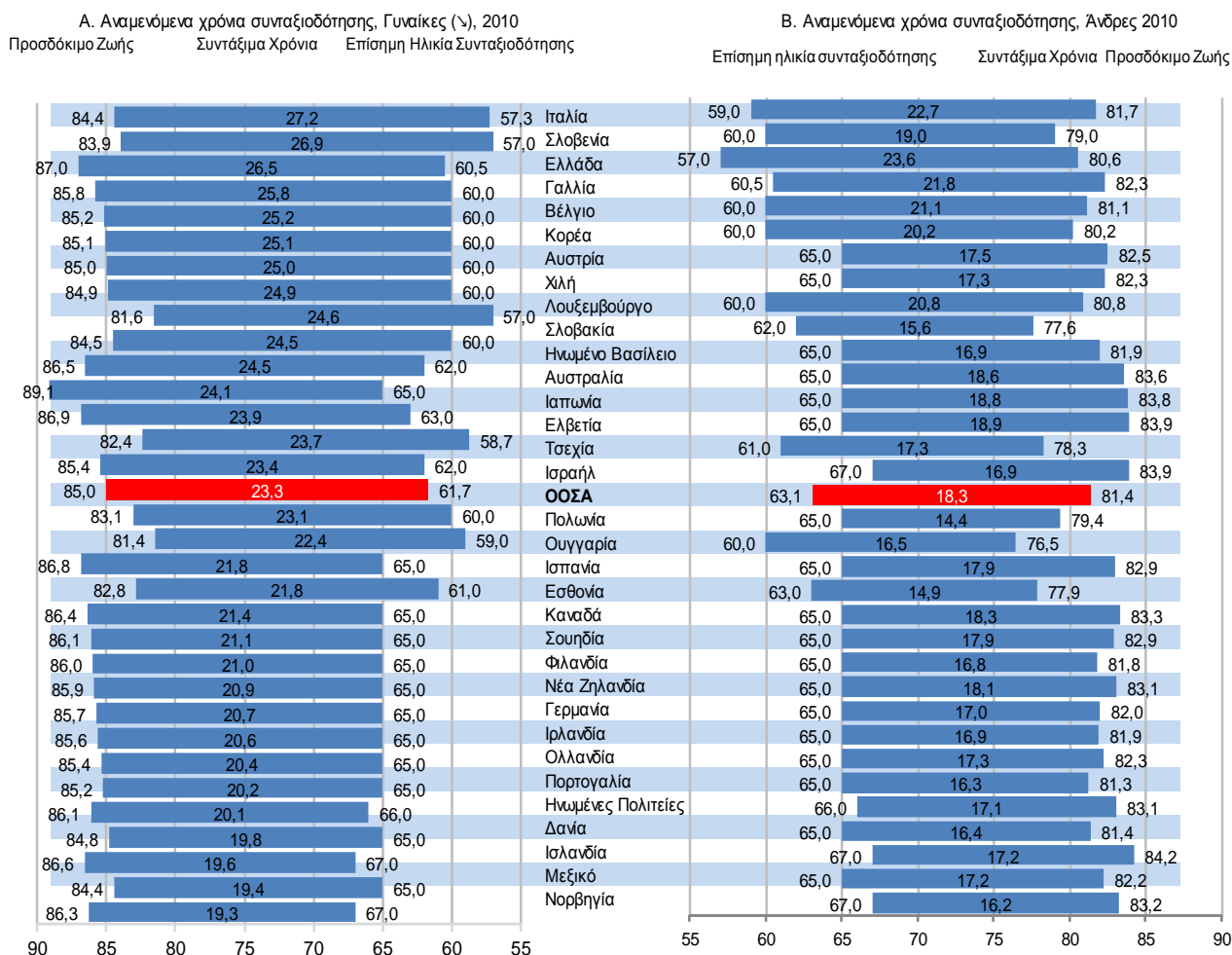
Μέσοι όροι ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας για το έτος 2009

Χώρα	Άνδρες	Γυναίκες
Λουξεμβούργο	57,3	58,0
Αυστρία	58,9	57,5
Γαλλία	59,1	59,7
Βέλγιο	59,1	59,1
Σλοβακία	59,9	56,2
Ουγγαρία	60,0	58,9
Ιταλία	61,1	58,7
Πολωνία	61,7	58,5
Ισπανία	61,8	63,4
Γερμανία	61,8	60,5
Φιλανδία	61,8	61,4
Ελλάδα	61,9	59,6
Σλοβενία	62,0	59,2
Τσεχία	62,0	59,0
Ολλανδία	62,1	62,6
Τουρκία	62,8	68,3
Ιρλανδία	63,3	63,7
Καναδάς	63,4	62,2
<b>ΟΟΣΑ</b>	<b>63,9</b>	<b>62,4</b>
Ηνωμένο Βασίλειο	64,3	62,1
Δανία	64,4	61,9
Νορβηγία	64,7	64,5
Αυστραλία	64,8	62,9
Ηνωμένες Πολιτείες	65,5	64,8
Ελβετία	65,7	63,5
Σουηδία	66,0	63,6
Εσθονία	66,2	63,4
Χιλή	66,9	66,3
Ισραήλ	66,9	63,1
Πορτογαλία	67,0	63,6
Νέα Ζηλανδία	67,1	65,0
Ιαπωνία	69,7	67,3
Ισλανδία	<b>69,7</b>	65,4
Κορέα	70,3	69,8
Μεξικό	72,2	69,5

Πηγή: OECD, Pensions at a glance, 2009

## Διάγραμμα 1 Συντάξιμα Χρόνια και ηλικίες συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες, 2010

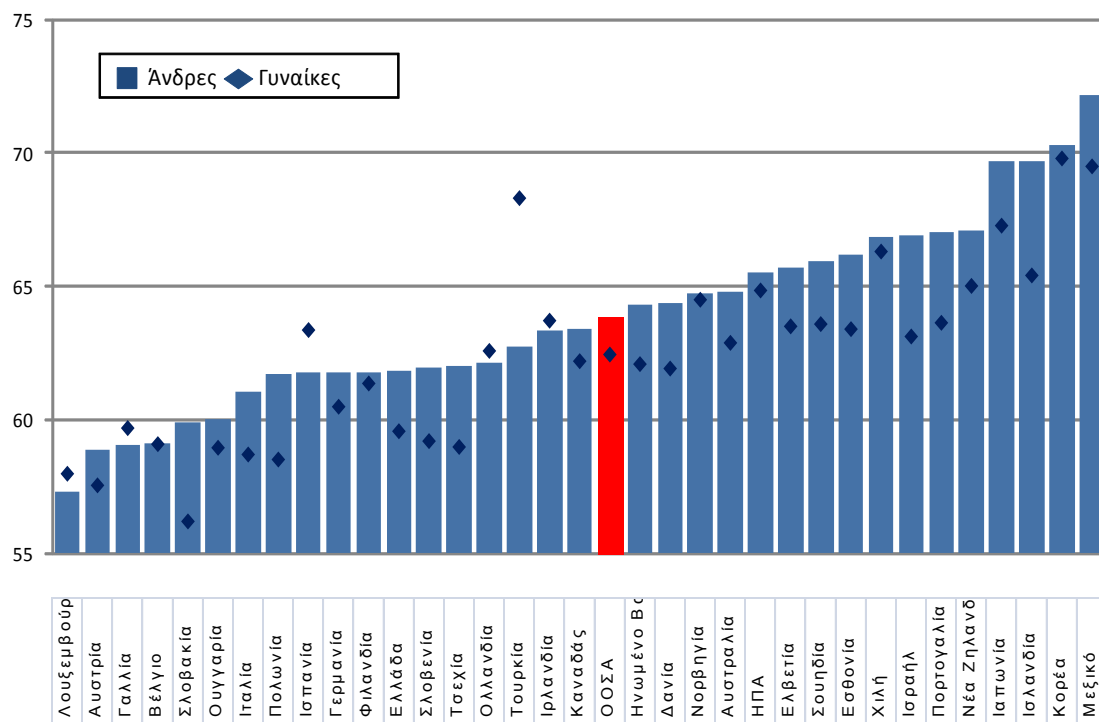
### Συντάξιμα χρόνια και ηλικίες συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες το έτος 2010



Πηγή: ΟΟΣΑ Συντάξεις με μια ματιά (OECD Pensions at a Glance [www.oecd.org/els/social/pensions/PAG](http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG)), οι εκτιμήσεις για το προσδόκιμο ζωής είναι από τις αναθεωρημένες προοπτικές του ΟΗΕ για τον παγκόσμιο πληθυσμό 2008

Διάγραμμα 2 Σύγκριση ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών-γυναικών

Μέσος όρος έτους αποχώρησης από την εργασία



Πηγή: ΟΟΣΑ Συντάξεις με μια ματιά (OECD Pensions at a glance [www.oecd.org/els/social/pensions/PAG](http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG))

Σχετικά με την πρόωρη συνταξιοδότηση καλό θα ήταν να αναφέρουμε ότι εμφανίζεται κυρίως στην Ευρώπη και δεν έχει αναπτυχθεί μόνο για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, αλλά και για οικονομικούς λόγους όπως αντιμετώπιση της ανεργίας, της χαμηλής οικονομικής ανάπτυξης και της βιομηχανικής διάρθρωσης. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι χώρες όπως η Γαλλία, το Βέλγιο, το Λουξεμβούργο και η Ισπανία είχαν προωθήσει το θεσμό της πρόωρης συνταξιοδότησης ηλικιωμένων προκειμένου, το κενό που θα δημιουργηθεί από αυτές τις θέσεις εργασίας να αναπληρωθεί από νέους εργαζόμενους και να μειωθεί η ανεργία των νέων. Ωστόσο σε μελέτη του ΟΟΣΑ το 1996, διαπιστώθηκε ότι η πρόωρη συνταξιοδότηση απέτυχε να μειώσει την ανεργία και δεν διαπιστώνεται κάποια σχέση ανάμεσα στη μείωση του ποσοστού συμμετοχής των ηλικιωμένων και στο επίπεδο ανεργίας. Τα στοιχεία δείχνουν<sup>23</sup> ότι τούτο συνιστά ένα ακόμα παράδειγμα της εσφαλμένης αντίληψης ότι ο αριθμός των θέσεων εργασίας στην οικονομία είναι δεδομένος («lump of labour

<sup>23</sup> OECD Pensions Outlook 2012

fallacy»): η παραμονή των εργαζομένων μεγαλύτερων ηλικιών στο εργατικό δυναμικό δε μειώνει τις ευκαιρίες απασχόλησης των νέων. Για αυτόν το λόγο μέσα στις παραμετρικές μεταρρυθμίσεις και προκειμένου να μειωθεί ο αριθμός των συνταξιούχων, προτείνεται ο περιορισμός της πρόσβασης στις εναλλακτικές πηγές εισοδήματος πρόωρης συνταξιοδότησης.

Ταυτόχρονα, εκτός από τις αυξήσεις των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, της αύξησης της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης και τον περιορισμό των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων, έχει προταθεί από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το βάρος που θα επωμιστούν οι συνταξιοδοτικές δαπάνες από τη δημογραφική γήρανση, ο θεσμός της μερικής συνταξιοδότησης των απασχολούμενων που βρίσκονται σε μεγάλη ηλικία μεταξύ 60-70 ετών. Η μερική συνταξιοδότηση οφείλει ως προς δύο κυρίως κατευθύνσεις: α) οι συνταξιούχοι παίρνουν ένα μέρος της σύνταξής τους και όχι ολόκληρη, πράγμα το οποίο συμβάλλει στον περιορισμό των συνταξιοδοτικών δαπανών και β) οι συνταξιούχοι συνεχίζουν να εργάζονται προσφέροντας ασφαλιστικές εισφορές και άρα αύξηση των εσόδων και παράλληλα την εμπειρία τους στις νέες γενιές. Η μερική σύνταξη είχε ενθαρρυνθεί από αρκετές χώρες όπως Αγγλία, Φινλανδία, Σουηδία και Αυστραλία, όμως στα τέλη της δεκαετίας του 1990 παρατηρήθηκε αusterοποίηση ως προς τις προϋποθέσεις της παροχής της. Καλό θα ήταν να αναφέρουμε ότι η εφαρμογή της μερικής συνταξιοδότησης έχει νόημα μόνο αν υπάρχουν ευκαιρίες μερικής απασχόλησης ηλικιωμένων, διαφορετικά καταλήγουμε πάλι στην περίπτωση της πρόωρης συνταξιοδότησης, με διόγκωση του αριθμού των συνταξιούχων.

Επιπροσθέτως, οι παραμετρικές μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνουν αλλαγές και στα ποσοστά ασφαλιστικών εισφορών αλλά και στην αναπροσαρμογή των συντάξεων και τη βάση υπολογισμού της σύνταξης.

Στην πρώτη περίπτωση, προτείνεται η αύξηση των εισφορών σε συνδυασμό με την επέκταση της ασφαλιστικής βάσης έτσι ώστε να αντιμετωπιστεί η αύξηση των συνταξιούχων. Η ασφαλιστική βάση αυξάνεται με την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στην απασχόληση (γυναίκες, οικονομικοί μετανάστες, άτομα μεγαλύτερης ηλικίας).

Στη δεύτερη περίπτωση, οι αλλαγές στον τρόπο αύξησης των συντάξεων (αναπροσαρμογή καταβαλλόμενων συντάξεων) επηρεάζουν και αυτές με τη σειρά τους τις συνολικές δαπάνες σύνταξης. Αυτό συμβαίνει γιατί οι συντάξεις συνήθως αυξάνουν ανάλογα με την αύξηση των μισθών ή σύμφωνα με τον πληθωρισμό (Δείκτης Τιμών Καταναλωτή-ΔTK). Δεδομένης της δημογραφικής γήρανσης, οι αλλαγές που προτείνονται σε αυτές τις μεταρρυθμίσεις είναι προσανατολισμένες στην αναπροσαρμογή με βάση τον δείκτη τιμών καταναλωτή εξαιτίας της συγκριτικά πιο γρήγορης αύξησης των μισθών σε σχέση με τον ΔTK και άρα, της μεγαλύτερης οικονομικής ωφέλειας των συνταξιούχων μέσω των υψηλότερων παροχών. Επιπλέον, οι αλλαγές στη βάση υπολογισμού της σύνταξης που συνήθως παρατηρούνται είναι οι παροχές με βάση τα πέντε καλύτερα χρόνια των αποδοχών, αντί του τελευταίου μισθού. Βέβαια, πολλές χώρες έχουν υιοθετήσει τη βάση αυτή στο σύνολο του εργασιμου ασφαλιστικού βίου.<sup>24</sup>

### 1.7.2. Δομικές Μεταρρυθμίσεις

Με την έννοια των δομικών μεταρρυθμίσεων εννοούμε παρεμβάσεις που αλλάζουν τη φύση του υπάρχοντος συστήματος. Τέτοιου είδους μεταρρυθμίσεις έχουν εμφανιστεί από τη δεκαετία του 1990 και μετά, τόσο σε αναπτυγμένες όσο και μη αναπτυγμένες χώρες. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές α) αλλάζουν το σύστημα καθορισμένων παροχών σε σύστημα καθορισμένων εισφορών, β) μεταβιβάζουν την ευθύνη από το δημόσιο σύστημα στον ιδιωτικό τομέα, γ) αναπτύσσονται προγράμματα κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα και δ) το σύστημα μετατρέπεται από σύστημα ενός πυλώνα (δημόσιος) σε σύστημα τριών πυλώνων (δημόσιος, επαγγελματικός, ιδιωτικός).

α) Τα συστήματα καθορισμένων εισφορών θεωρούνται περισσότερο κατάλληλα για να εξασφαλίσουν την ασφαλιστική κάλυψη για τις νέες γενιές, ενώ, στα συστήματα καθορισμένων παροχών υποτίθεται ότι οι μελλοντικοί εργαζόμενοι θα πληρώσουν

---

<sup>24</sup> Στην Ιταλία με τη μεταρρύθμιση του 1995 λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό της σύνταξης το ποσοστό όλων των αποδοχών αντί των τελευταίων. Ενώ στην Αυστρία από το 2003 υπολογίζονται τα 18 αντί τα 5 καλύτερα χρόνια για τους Δημόσιους Υπαλλήλους.

το λογαριασμό ανεξάρτητα από το μέγεθός τους. Στα συστήματα καθορισμένων εισφορών (NDC-non-financial defined contribution) <sup>25</sup> και διανεμητικό σύστημα (PAYG-pay as you go) οι εισφορές ορίζονται με βάση ένα σταθερό ποσό συνεισφοράς από το προσωπικό εισόδημα. Οι εισφορές αυτές σημειώνονται σε ατομικό λογαριασμό. Οι εισφορές των συμμετεχόντων δεν επενδύονται στη χρηματαγορά, και οι αποδόσεις τους σχετίζονται με την οικονομική ανάπτυξη και όχι με την αγορά, όπως γίνεται στα FDC συστήματα προσδιορισμένης εισφοράς(financial defined contribution).Οι παροχές δίνονται μετά από ένα ελάχιστο όριο ηλικίας και καθορίζονται με βάση τις αποδοχές κατά τον εργάσιμο βίο.

β)Η μεταβίβαση μέρους της ευθύνης από ένα δημόσιο διανεμητικό σύστημα ορισμένων παροχών σε ένα ιδιωτικό κεφαλαιοποιητικό σύστημα ορισμένων εισφορών θεωρείται ότι αυξάνει το ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης λόγω της αύξησης της αποταμίευσης και των κεφαλαίων της ιδιωτικής ασφάλισης. Αυτό συμβαίνει, γιατί στο ιδιωτικό κεφαλαιοποιητικό σύστημα συγκεντρώνονται οι ασφαλιστικές εισφορές και επενδύονται στη χρηματαγορά. Όσο περισσότερες είναι οι αποταμιεύσεις, τόσο μεγαλύτερη είναι η δυνατότητα για επενδύσεις και μακροπρόθεσμα για οικονομική ανάπτυξη.

γ) Μια άλλη δομική μεταρρύθμιση η οποία έχει πολυσυζητηθεί στον ασφαλιστικό κύκλο είναι η ανάπτυξη προγραμματών κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα. Η ανάπτυξη τέτοιων συστημάτων ανεξάρτητα αν εφαρμοστεί σε συστήματα προσδιορισμένων παροχών ή προσδιορισμένων εισφορών, έχει συνήθως ως αποτέλεσμα το σταδιακό περιορισμό του ρόλου του δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος, εφόσον στα προγράμματα αυτά οι εισφορές επενδύονται σε καταθέσεις, μετοχές , κρατικούς τίτλους και οι αποδόσεις του συσσωρευμένου κεφαλαίου μαζί με το αρχικό κεφάλαιο αποδίδονται στο δικαιούχο ως συνταξιοδοτική παροχή. Στις χώρες του

---

<sup>25</sup> Palmer Edward, Pension Reform-Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes , The World Bank, Washington D.C., 2006 , Chapter 2, page 18

ΟΟΣΑ περίπου το 1/3 του εργατικού δυναμικού ασφαρίζεται σε επαγγελματικά προγράμματα κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα συνήθως προσδιορισμένης εισφοράς.

δ)Ακόμα μια δομική μεταρρύθμιση είναι αυτή που προτάθηκε από τη Διεθνή Τράπεζα σε έκθεσή της το 1994 περί μετατροπής του συνταξιοδοτικού συστήματος από μονολιθικό δημόσιο του πρώτου πυλώνα σε πολυαξονικό τριών πυλώνων, όπου ο πρώτος θα χορηγεί μια σύνταξη ικανή να αντιμετωπίσει τη φτώχεια των ηλικιωμένων, ο δεύτερος θα είναι επαγγελματικός κεφαλαιοποιητικός πυλώνας και ο τρίτος θα είναι ιδιωτικός<sup>26</sup>.

Στη συνέχεια παραθέτουμε δύο πίνακες που εξετάζουν τις δημόσιες και τις ιδιωτικές δαπάνες των χωρών του ΟΟΣΑ ως ποσοστό του ΑΕΠ από το 2000 και μετά.

---

<sup>26</sup> Είχε προταθεί και από τον κο Σπράο Ι. Στην Επιτροπή για την Εξέταση της Μακροοικονομικής Επιτροπής, Οικονομία και Συντάξεις «Συνεισφορά στον Κοινωνικό Διάλογο», Οκτώβριος 1997

Πίνακας 4 Δημόσια Δαπάνη για τις συντάξεις

Ως ποσοστό του  
ΑΕΠ

	Δημόσια Δαπάνη					
	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Αυστραλία	3,8	3,3	3,3	3,4	3,6	3,5
Αυστρία	12,2	12,4	12,3	12,2	12,4	13,5
Βέλγιο	8,9	9,0	8,9	8,8	9,4	10,0
Καναδάς	4,3	4,1	4,1	4,1	4,2	4,5
Χιλή	7,3	5,7	5,1	4,9	4,6	4,9
Τσεχία	7,2	7,0	6,9	7,1	7,4	8,3
Δανία	5,3	5,4	5,5	5,5	5,6	6,1
Εσθονία	6,0	5,3	5,3	5,1	6,2	7,9
Φιλανδία	7,6	8,4	8,5	8,3	8,4	9,9
Γαλλία	11,8	12,4	12,4	12,5	12,9	13,7
Γερμανία	11,1	11,4	11,0	10,6	10,5	11,3
Ελλάδα	10,8	11,8	11,8	12,1	12,4	13,0
Ουγγαρία	7,6	8,5	8,8	9,3	9,7	9,9
Ισλανδία	2,2	2,0	1,8	1,9	1,8	1,7
Ιρλανδία	3,1	3,4	3,4	3,6	4,1	5,1
Ισραήλ	4,9	5,1	5,0	5,0	4,8	5,0
Ιταλία	13,5	13,9	13,9	14,0	14,5	15,4
Ιαπωνία	7,3	8,7	8,7	8,9	9,3	10,2
Κορέα	1,4	1,5	1,6	1,7	2,0	2,1
Λουξεμβούργο	7,5	7,2	6,8	6,5	6,6	7,7
Μεξικό	0,9	1,2	1,2	1,4	1,5	1,3
Ολλανδία	5,0	5,0	4,8	4,7	4,7	5,1
Νέα Ζηλανδία	5,0	4,3	4,3	4,3	4,4	4,7
Νορβηγία	4,8	4,8	4,6	4,7	4,5	5,4
Πολωνία	10,5	11,4	11,5	10,6	10,8	11,8
Πορτογαλία	7,9	10,3	10,6	10,7	11,3	12,3
Σλοβακία	6,3	6,2	6,0	5,9	5,7	7,0
Σλοβενία	10,5	9,9	10,0	9,6	9,5	10,9
Ισπανία	8,6	8,1	8,0	8,1	8,4	9,3
Σουηδία	7,2	7,6	7,3	7,2	7,4	8,2
Ελβετία	6,6	6,8	6,5	6,4	6,3	..
Τουρκία	..	5,9	5,8	6,1	5,5	6,8
Ηνωμένο Βασίλειο	5,3	5,6	5,3	5,3	5,7	6,2
Ηνωμένες Πολιτείες	5,9	6,0	5,9	6,0	6,2	6,8
<b>Ευρώπη 27</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>
<b>ΟΟΣΑ</b>	<b>6,9</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>7,1</b>	<b>7,8</b>
Βραζιλία	..	..	..	..	..	..
Κίνα	..	..	..	..	..	..

Πηγή: Κοινωνικά Ζητήματα (Social issues): Πίνακες από τον ΟΟΣΑ 2012

..... Δεν είναι διαθέσιμα τα στοιχεία στον ΟΟΣΑ

Πίνακας 5 Ιδιωτική Δαπάνη για Συντάξεις

Ως ποσοστό του  
ΑΕΠ

	Ιδιωτική Δαπάνη					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Αυστραλία	3,7	3,9	3,4	5,5	4,6	4,5
Αυστρία	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2
Βέλγιο	1,3	1,3	2,8	2,6	3,3	2,9
Καναδάς	2,0	2,2	2,2	2,3	2,7	2,5
Χιλή	..	..	2,0	2,1	1,8	2,1
Τσεχία	..	..	0,3	0,3	0,4	0,5
Δανία	3,4	3,8	3,3	4,1	4,3	4,5
Εσθονία	..	..	..	..	0,0	0,0
Φιλανδία	..	0,5	0,5	0,5	0,7	0,6
Γαλλία	..	..	..	..	0,4	0,4
Γερμανία	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2
Ελλάδα	..	..	0,0	0,0	0,0	0,0
Ουγγαρία	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Ισλανδία	3,4	3,5	3,7	3,8	6,4	5,5
Ιρλανδία	..	..	..	..	..	..
Ισραήλ	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7
Ιταλία	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2
Ιαπωνία	..	..	..	..	..	..
Κορέα	0,8	0,9	1,0	0,8	1,1	1,4
Λουξεμβούργο	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Μεξικό	0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
Ολλανδία	3,5	3,6	3,6	3,6	3,9	4,0
Νέα Ζηλανδία	1,3	1,5	1,3	1,4	1,9	1,3
Νορβηγία	1,4	1,4	2,0	1,6	..	..
Πολωνία	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Πορτογαλία	0,9	1,0	1,0	1,4	1,0	0,7
Σλοβακία	..	..	..	..	..	..
Σλοβενία	..	..	0,0	0,0	0,0	0,0
Ισπανία	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6
Σουηδία	1,0	1,1	1,3	1,2	1,3	1,4
Ελβετία	5,3	5,3	5,4	5,3	5,5	5,1
Τουρκία	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Ηνωμένο Βασίλειο	3,0	3,1	2,8	2,9	3,2	3,3
Ηνωμένες Πολιτείες	2,9	3,1	3,3	3,0	2,9	..
<b>Ευρώπη 27</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>
<b>ΟΟΣΑ</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>
Βραζιλία	..	..	..	..	..	..
Κίνα	..	..	..	..	..	..

Πηγή: Κοινωνικά Ζητήματα (Social issues): Πίνακες από τον ΟΟΣΑ 2012

..... Δεν είναι διαθέσιμα τα στοιχεία στον ΟΟΣΑ

Όπως μπορεί να παρατηρηθεί από τους παραπάνω πίνακες το έτος 2000 τη μεγαλύτερη δημόσια δαπάνη ως ποσοστό του ΑΕΠ, συγκριτικά με το μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ πραγματοποίησε με ποσοστό 13,5 % του ΑΕΠ η Ιταλία έναντι του 6,9% του ΟΟΣΑ. Τις επόμενες θέσεις καταλαμβάνει με ποσοστό 12,2 % η Αυστρία, με 11,8% η Γαλλία και έπειτα έρχονται η Γερμανία και η Ελλάδα με ποσοστό κοντά στο 11% του ΑΕΠ. Διαπιστώνεται εύκολα, ότι όσο περνούν τα χρόνια υπάρχει τάση ακόμα μεγαλύτερης αύξησης των δημόσιων δαπανών για συντάξεις, με σταθερό κάτοχο της πρωτιάς ακόμα και το έτος 2009 την Ιταλία (15,4% του ΑΕΠ). Φανερό είναι η προσπάθεια κάποιων ευρωπαϊκών χωρών, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σλοβακία και το Λουξεμβούργο να διατηρήσουν τις δημόσιες συνταξιοδοτικές δαπάνες τους κάτω του 7,8% του ΑΕΠ του ΟΟΣΑ, με την Ολλανδία ως τη μόνη ευρωπαϊκή χώρα που το 2009 δαπανά το χαμηλότερο ποσοστό του ΑΕΠ της (5,1% του ΑΕΠ) σε συντάξεις δημόσιου χαρακτήρα.

Βέβαια, η λογική της αύξησης των δαπανών μπορεί να γίνει αντιληπτή αν σκεφτούμε, τη δημογραφική επιδείνωση και την καθυστέρηση πολλών χωρών να προβούν σε μεταρρυθμίσεις, τόσο παραμετρικού, όσο και δομικού περιεχομένου.

Παρατηρώντας τον πίνακα της ιδιωτικής συνταξιοδοτικής δαπάνης ως ποσοστό του ΑΕΠ, για τα έτη από το 2005 ως το 2010, παρατηρούμε ότι χώρες οι οποίες έχουν αντιληφθεί την κρισιμότητα της άμεσης εύρεσης λύσεων για το ασφαλιστικό και την αναγκαιότητα μεταρρυθμίσεων ως προς τη μετάβαση σε κεφαλαιοποιητικά συστήματα, με σταδιακή επέκταση των ιδιωτικών συστημάτων<sup>27</sup>, τείνουν να παρουσιάζουν αύξηση της ιδιωτικής συνταξιοδοτικής δαπάνης ως ποσοστό του ΑΕΠ διαχρονικά.

Πιο συγκεκριμένα, χώρες όπως η Ολλανδία, η Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο εμφανίζουν φανερό αύξηση των ιδιωτικών δαπανών από το 2005 και μετά, όπου η Ολλανδία δαπανά μέσω του ιδιωτικού τομέα 3,5% του ΑΕΠ για συντάξεις για να φτάσει το 2010 στο 4% και αντίστοιχα, το ίδιο ισχύει για τη Δανία από 3,4% στο 4,5% ,καθώς και για το Ηνωμένο Βασίλειο από 3% στο 3,3% αντίστοιχα.

---

<sup>27</sup> Τήνιος Πλάτων, Ασφαλιστικό «Μια μέθοδος αναγνώσης», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2010

Οι εν λόγω χώρες παρά το γεγονός ότι εμφανίζουν υψηλό δημογραφικό δείκτη εξάρτησης ο οποίος τείνει να αυξηθεί ακόμα περισσότερο μέχρι το 2060,<sup>28</sup> δείχνουν να έχουν καταφέρει να θέσουν σε ελεγχόμενη κατάσταση την έκρυθμη αύξηση των συνταξιοδοτικών δαπανών, μέσω του συνδυασμού δημόσιων και ιδιωτικών συστημάτων παροχής συντάξεων. Βέβαια, για την εφαρμογή αυτού του συνδυασμού των συστημάτων από τα εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα, τόσο των χωρών της Ευρώπης όσο και του υπόλοιπου αναπτυγμένου και μη κόσμου, σημαίνει ότι πρέπει σε κάθε περίπτωση να συνεκτιμηθούν οι εθνικές ιδιομορφίες και οι συγκεκριμένες συγκυρίες.

Για παράδειγμα κάποιες χώρες υιοθέτησαν πολιτικές αυτοχρηματοδότησης και ιδιωτικής διαχείρισης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης λόγω μεγάλων διαρθρωτικών κρίσεων που είχαν υποστεί (όπως η Χιλή), ενώ κάποιες άλλες λόγω χρεοκοπίας των συνταξιοδοτικών ταμείων τους (όπως η Μεγάλη Βρετανία).

---

<sup>28</sup> Χαρακτηριστικά προβλέπεται ότι το 2060 ο δημογραφικός δείκτης εξάρτησης της Δανίας θα είναι 46%, της Ολλανδίας 59% και του Ηνωμένου Βασιλείου 44% (EPC-2009)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### *Εξέλιξη Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα και Κρίση*

Το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα τις τελευταίες δεκαετίες βρίσκεται σε κρίση. Δεν είναι λίγες οι φορές που συναντάμε εκδόσεις εφημερίδων να αναγράφουν στα εξώφυλλά τους με μεγάλη και έντονη γραμματοσειρά βαρύγδουπους τίτλους όπως « Τα ταμεία βουλιάζουν», «Απειλή για ψαλίδι στις συντάξεις», «Ωρολογιακή Βόμβα το Ασφαλιστικό». Η εμφάνιση του προβλήματος δεν είναι πρόσφατη και όλοι γνωρίζουν ότι η έκταση του προβλήματος είναι μεγάλη. Άλλωστε οι συνεχείς μεταρρυθμίσεις επί του ασφαλιστικού εκδηλώνουν την πρόθεση για εξυγίανσή του. Ωστόσο το πρόβλημα αυτό με το ξέσπασμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης από το 2008 και μετά, κρίση που στη χώρα μας εκδηλώθηκε ως κρίση χρέους το 2009, έχει επιδεινωθεί. Τελικά, η οικονομική κρίση έχει οδηγήσει σε αυτή την επιδείνωση, ή το πρόβλημα υπόβοσκε σαν μια ανενεργή βόμβα τόσα χρόνια και απλά τώρα ενεργοποιήθηκε ο μηχανισμός της και μετράμε αντίστροφα μέχρι να εκραγεί; Είναι ο νόμος 3863/2010 που ψηφίστηκε ως εφαρμογή του Μνημονίου η μεταρρύθμιση που έλειπε τόσα χρόνια προς μια νέα περίοδο, αποστασιοποιημένη από όλα τα δεινά του παρελθόντος, ή τελικά είναι το τελευταίο τέκνο της παλιάς περιόδου;

#### **2.1. Ιστορική Εξέλιξη και Νομοθετική Κατοχύρωση του Θεσμού της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα**

Η εισαγωγή ενός εκσυγχρονισμένου συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα καθυστέρησε, σχετικά με άλλες χώρες, κυρίως εξαιτίας της έλλειψης βιομηχανικής ανάπτυξης. Κατά την σύσταση (απελευθέρωση) του Νέου Ελληνικού Κράτους (6/7/1827), η κοινωνική μέριμνα και η σχετική νομοθεσία ήταν σχεδόν ανύπαρκτες. Δεν υπήρχαν δικαιώματα στην εργασία, όπως τα εννοούμε σήμερα, παρά μόνο μια υποτυπώδης και ατελής προστασία. Η ανάπτυξη της κοινωνικής

ασφάλισης συνδέθηκε στενά με την ισχυροποίηση της εργατικής τάξης. Για να κερδίσουν οι εργαζόμενοι τις όποιες κατακτήσεις τους στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, χρειάστηκαν πολύχρονοι και σκληροί αγώνες. Όπως θα δούμε και παρακάτω από το 1836 και μετά, η ασφάλιση άρχισε να μπαίνει στις ζωές των Ελλήνων ολοένα και περισσότερο.

Η πρώτη προσπάθεια για την οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης σημειώνεται<sup>29</sup> με το Βασιλικό Διάταγμα της 18<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1836, που προέβλεπε την δημιουργία Ειδικού Ταμείου για την περίθαλψη των απομάχων ναυτικών (η λειτουργία του όμως άρχισε μετά από 25 χρόνια με τον νόμο ΧΛΘ'/1861), για το οποίο πάντως δεν είχε προβλεφθεί ούτε εργοδοτική ούτε κρατική εισφορά. Τον ίδιο χρόνο, εκδίδεται και ο νόμος ΧΗ'/1861 "Περί μεταλλείων", που προέβλεπε την περίθαλψη των εργατών μεταλλείων και των οικογενειών τους σε περίπτωση δυστυχήματος (λειτούργησε μετά το 1882). Το 1861 αποτέλεσε δειλά την αφετηρία άσκησης Κρατικής πολιτικής πρόνοιας για τους εργαζόμενους. Λαμβάνεται μέριμνα για την παροχή συνταξιοδοτήσεων στους Δημοσίους υπάλληλους, (μέσω της ίδρυσης του Μετοχικού Ταμείου Δημόσιων Υπαλλήλων 1861), στους υπάλληλους της Εθνικής Τράπεζας (1867) και της Τράπεζας Αθηνών (1900), στο Προσωπικό των Ελληνικών Σιδηροδρόμων (Ταμείο Συντάξεως Σιδηροδρομικών, 1907)κ.ά.

Σημαντική προσπάθεια όμως, άρχισε μετά την Επανάσταση του 1909 (Κίνημα στο Γουδί) και τα πρώτα βήματα αστικοποίησης στην Ελλάδα. Έτσι, έχουμε την νομοθέτηση διαταγμάτων, μετά από αιτήματα των εργαζομένων κάποια εκ των οποίων αναφέρονται:

- Στη διάρκεια της ημερήσιας εργασίας
- Στην πληρωμή του εργατικού μισθού, στην καταγγελία των συμβάσεων εργασίας καθώς και στην εκδίκαση των εργατικών διαφορών
- Στην ανάπαυση κατά τις Κυριακές
- Στην απαγόρευση της εργασίας των ανηλίκων
- Στην προστασία της μητρότητας
- Στην μετεργασιακή μέριμνα και στη βελτίωση των μαθητευομένων

---

<sup>29</sup> Θωμόπουλος Ε. "Η ιστορία της Κοινωνικής Προστασίας από των αρχαιοτάτων χρόνων μέχρι σήμερα" Αθήνα: Παπαζήσης 1977, σελ 169 και επόμενες

Ειδικότερα, ψηφίστηκαν στη Βουλή των Ελλήνων οι εξής νόμοι:

- Ο Νόμος ΓπΛΒ' 3932/15-11-1911 "Περί συστάσεως τμήματος Εργασίας και Κοινωνικής Προνοίας εις το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας"
- Ο Νόμος ΓπΛΔ' 3934/21-11-1911 "Περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και περί ωρών εργασίας", που κωδικοποιήθηκε με το Βασιλικό Διάταγμα της 25<sup>ης</sup> Αυγούστου 1920
- Ο Νόμος ΔΚΣΤ'/28-1-1912 "Περί των όρων ιδρύσεως βιομηχανικών εργοστασίων"
- Ο Νόμος ΔΚΘ' 4029/7-2-1912 "Περί εργασίας γυναικών και ανηλίκων"
- Ο Νόμος 281/1914 "Περί Σωματείων", που περιέχει διατάξεις για τα αλληλοβοηθητικά Ταμεία για προαιρετική ασφάλιση

Τα αποφασιστικότερα βήματα έγιναν όμως μετά τον Α' Παγκόσμιο πόλεμο, με τη δημοσίευση, παρά τις έντονες αντιδράσεις, του νόμου 551/1915 "Περί ευθύνης προς αποζημίωσιν των εξ ατυχημάτων εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων" (ο οποίος θέσπιζε την ατομική ευθύνη του εργοδότη για την κάλυψη του επαγγελματικού κινδύνου). Μετά τη Μικρασιατική Καταστροφή το 1922, και λόγω της αύξησης των προσφύγων στη χώρα και άρα της προσφοράς εργασίας ψηφίστηκε ο νόμος 2868/1922 "Περί υποχρωτικής ασφαλίσεως των εργατών και ιδιωτικών υπαλλήλων". Ο τελευταίος αυτός νόμος αφορούσε ασφάλιση των μη αυτοτελώς εργαζομένων μισθωτών της βιομηχανίας, του εμπορίου, και της βιοτεχνίας.

Το παραπάνω νομοθετικό έργο προκάλεσε αρκετό θόρυβο και αντιδράσεις και στην πράξη αντιμετώπισε πάρα πολλά προβλήματα. Βέβαια, οι συνθήκες, κάτω από τις οποίες δούλευαν οι εργαζόμενοι, με την πάροδο του χρόνου καλυτέρευαν. Αυτό οφείλεται στην "έκσυγχρονιστική κοινωνική" αντίληψη της Πολιτείας, στην οργάνωση και παρεμβάσεις των εργατικών σωματείων, στη δειλή ανάπτυξη της ελληνικής βιομηχανίας, στα νέα στοιχεία της τεχνολογίας και επιστήμης και στα μηνύματα από τις αναπτυσσόμενες χώρες της Ευρώπης.

Από το 1925 άρχισαν να δημιουργούνται ασφαλιστικά ταμεία αυτοτελώς εργαζομένων. Το 1928 ιδρύεται το ΤΣΑΥ (Υγειονομικών), το 1929 τα Ταμεία των Νομικών και των Εφημεριδοπωλών, το 1930 το ΤΑΚΕ (Κληρικών), το 1931 τα ταμεία των Εκτελωνιστών και των Τυπογράφων, το 1932 το ΤΣΑ (Αυτοκινητιστών), το 1934 το ΤΣΜΕΔΕ (Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων ) και το ΤΕΒΕ (Επαγγελματιών και Βιοτεχνών), το 1935 το ταμείο των Χρηματιστών και το 1940 το ΤΑΕ (Εμπόρων).

Από το 1929, ο Ελευθέριος Βενιζέλος, επαναλαμβάνοντας προτάσεις που είχαν γίνει στον Τύπο και στη Βουλή από το 1902 και ύστερα, εξήγγειλε την προσεχή εφαρμογή γενικευμένου συστήματος υποχρεωτικής ασφάλισης κατά της ασθενείας, ανικανότητας, γήρατος και θανάτου. Η πιο ουσιαστική προσπάθεια για ένταξη της κοινωνικής ασφάλισης έγινε το 1932 με την ψήφιση του νόμου 5732, ο οποίος δεν εφαρμόστηκε ποτέ, αφού αντικαταστάθηκε από τον ιδρυτικό νόμο του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ), υπ' αριθμόν 6298/1934 «Περί Κοινωνικής Ασφάλισης», ο οποίος τελικά τέθηκε σε εφαρμογή από 1η Δεκεμβρίου 1937. Ο νόμος αυτός εγκαινίασε νέα φάση στη ζωή του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης και μέσω αυτού επεκτάθηκε η υποχρεωτική ασφάλιση κατά των κινδύνων της ασθένειας , αναπηρίας , γήρατος και θανάτου σε όλους τους μισθωτούς<sup>30</sup> (με δυνατότητα επέκτασης σε κατηγορίες αυτοτελώς εργαζόμενων, μετά τη συμπλήρωση και τροποποίησή του).

Ο νόμος αυτός προέβλεπε τη δημιουργία ενιαίου ασφαλιστικού φορέα για ολόκληρο τον πληθυσμό<sup>31</sup> και απαγόρευε τη σύσταση νέων ταμείων «κύριας ασφάλισης»<sup>32</sup>. Παρόλα αυτά συνεχίστηκε η δημιουργία πάσης φύσεως και παντός τύπου νέων κλαδικών ασφαλιστικών οργανισμών. Σήμερα, αν και έχουν περάσει από την ίδρυση του ΙΚΑ σχεδόν οκτώ δεκαετίες το αρχικό του όραμα δεν έχει ακόμα επιτευχθεί.

---

<sup>30</sup> Σήμερα, ο βασικός νόμος που ρυθμίζει τα σχετικά με την ασφάλιση στο ΙΚΑ είναι ο Αναγκαστικός Νόμος 1846/1951 «περί κοινωνικών ασφαλίσεων» όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε αργότερα και ισχύει μέχρι σήμερα.

<sup>31</sup> Εξαιρούνταν της ασφάλισης στο ΙΚΑ οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι κληρωτοί, οι αγρότες, οι οικόσιτοι υπηρέτες και οι μη διαρκώς απασχολούμενοι.

<sup>32</sup> Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως (ΦΕΚ) υπ' αριθμόν 346 «Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων», 10 Οκτωβρίου 1934 (Ν.6298)

Οι σχετικές με το ΙΚΑ διατάξεις συμπληρώνονται από πολυάριθμες διεθνείς συμβάσεις, τις οποίες υπέγραψε η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν από τη μετακίνηση των ασφαλισμένων από χώρα σε χώρα (υπολογισμός χρόνου εργασίας σε άλλη χώρα, κατανομή των παροχών μεταξύ διαδοχικών οργανισμών κλπ.). Τέλος, με τον Ν. 4169/1961 καθιερώθηκε ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης των αγροτών.

Το θέμα των διαρθρωτικών αλλαγών στην κοινωνική ασφάλιση απασχόλησε έντονα τη χώρα μας για πολλές δεκαετίες, αλλά μέχρι σήμερα δεν έχει δοθεί οριστική λύση. Βέβαια, κάθε φορά γίνονταν προσπάθειες ώστε να μη μένει καμμία κοινωνική ομάδα αποκλεισμένη από την κοινωνική ασφάλιση. Όμως μήπως τελικά αποκλείονταν αυτοί που είχαν τη μεγαλύτερη ανάγκη και ευνοούνταν εις βάρος τους οι ήδη ευεργετημένοι;

## **2.2. Αδυναμίες του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης- Κρίση και μεταρρυθμίσεις**

Όπως είναι γνωστό τις τελευταίες δεκαετίες, από το 1980 και μετά το ασφαλιστικό σύστημα της Ελλάδας βρίσκεται σε ολοένα και δυσχερέστερη κατάσταση. Οι εκδόσεις των εφημερίδων των προηγούμενων δεκαετιών αλλά ακόμη και οι σημερινές συχνά αναγράφουν στα εξώφυλλά τους, με μεγάλη και έντονη γραμματοσειρά τίτλους όπως « **Τα ταμεία βουλιάζουν**», «**Απειλή για ψαλίδι στις συντάξεις**», «**Ωρολογιακή Βόμβα το Ασφαλιστικό**».

Η κρίση του ασφαλιστικού εκφράζεται από τη μια πλευρά με την ανεπάρκεια των πόρων που διατίθενται για την ικανοποίηση των κοινωνικο -ασφαλιστικών αναγκών των εργαζομένων και από την άλλη πλευρά από τη συνεχή αύξηση των αναγκών αυτών<sup>33</sup>. Οι πόροι δηλαδή που διατίθενται στους εργαζομένους για συντάξεις, περίθαλψη, επιδόματα κ.ά. παρά το γεγονός ότι δεν είναι ευκαταφρόνητοι, δεν επαρκούν για την κάλυψη των ολοένα και αυξημένων αναγκών που προκύπτουν από το μεγαλύτερο ρυθμό αποχώρησης από την εργασία και εισόδου σε καθεστώς

---

<sup>33</sup> Ρουπακιώτης Χρήστος, «Η κρίση της κοινωνικής ασφάλισης, Οι νεοσυντηρητικές λύσεις-Προτάσεις για την εξυγίανση του συστήματος», Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1990

σύνταξης, από την αύξηση των ανέργων και από την όξυνση της οικονομικής κρίσης. Πολλά από τα ασφαλιστικά ταμεία, ιδιαίτερα αυτά που καλύπτουν μεγάλες ομάδες εργαζομένων (π.χ. ΙΚΑ), αδυνατούν να εξασφαλίσουν αδιατάρακτη καταβολή ακόμη κι εκείνων των ελάχιστων παροχών που προβλέπονται από τη νομοθεσία, και πολλά από αυτά βλέπουν τον κίνδυνο της πτώχευσης να έρχεται.

Τα πιο σημαντικά προβλήματα της κοινωνικής ασφάλισης τα οποία παίζουν πρωταρχικό ρόλο στην εκδήλωση της κρίσης της είναι: η διεύρυνση των ανασφάλιστων τμημάτων του πληθυσμού, η συνεχής υποβάθμιση των παροχών της, η διόγκωση των ελλειμμάτων πολλών ταμείων και η πλημμελής οργάνωση και διοίκηση όλων σχεδόν των ταμείων. Όμως αν δούμε λεπτομερέστερα τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος και κατόπιν τούτου τις εναλλαγές των νομοθετικών διατάξεων που απαιτήθηκαν προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Αρχικά να αναφέρουμε ότι το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της Ελλάδας είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο<sup>34</sup> και καλύπτει, σύμφωνα με την 103<sup>η</sup> Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, τους ασφαλιστικούς κινδύνους γήρατος, αναπηρίας, θανάτου, ασθένειας και μητρότητας και εργατικού ατυχήματος. Λειτουργεί με βάση το διανεμητικό σύστημα (pay as you go-PAYG) με αυτόνομους και αυτοδιοικούμενους ασφαλιστικούς φορείς. Από διοικητική άποψη, το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης συντονίζεται και εποπτεύεται κατά κύριο λόγο από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ενώ τα συστήματα υγείας και πρόνοιας συντονίζονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας<sup>35</sup>. Χορηγεί παροχές σε είδος ή σε χρήμα περιοδικά (μηνιαία) ή εφάπαξ. Είναι δημόσιο ως προς τη διαχείριση, αναγκαστικά ως προς τη νομική του μορφή, ορισμένων παροχών ως προς τη δομή και ασφαλίζει κυρίως την εργασία διαμέσου τριών επιπέδων α) κύριας σύνταξης, β) επικουρικής σύνταξης και γ) εφάπαξ παροχές κατά το χρόνο της συνταξιοδότησης.

---

<sup>34</sup> Άρθρο 22 του Συντάγματος, παράγραφος 5 «Το κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως ο νόμος ορίζει».

<sup>35</sup> Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Γ.Γ.Κ.Α.), Η έννοια της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα, [www.ggka.gr](http://www.ggka.gr)

Το κυρίαρχο ίσως χαρακτηριστικό της ελληνικής ασφάλισης είναι η πολυδιάσπαση και ο κατακερματισμός τόσο στο οργανωτικό επίπεδο, όσο και στο επίπεδο των παροχών όπου συναντάται στις εξής διαστάσεις:

- Μεταξύ τομέων απασχόλησης. Η συνταξιοδοτική προστασία ποικίλλει ανάλογα με την εργασία ή το επάγγελμα.
- Ανάλογα με το επίπεδο προστασίας: Κύριες, επικουρικές συντάξεις και εφάπαξ παροχές χορηγούνται από διαφορετικούς φορείς ασφάλισης.
- Ανάλογα με το χρόνο αρχικής ασφάλισης. Βασική διαφοροποίηση δημιούργησε ο Νόμος 2084/92 μεταξύ αυτών που ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά πριν και μετά την 1/1/1993.
- Διαφοροποιήσεις στα όρια ηλικίας, τα ποσοστά αναπλήρωσης και τις κατώτατες συντάξεις μεταξύ και εντός των ταμείων.
- Διαφοροποιήσεις στις ρυθμίσεις χρηματοδότησης όπως εισφορές και κρατική συνεισφορά μεταξύ και εντός των ταμείων.
- Διακρίσεις μεταξύ φύλων. Σε πολλά ταμεία διατηρείται διαφορετικό-υπερπροστατευτικό καθεστώς συνταξιοδότησης των γυναικών.

Χαρακτηριστική είναι η παρομοίωση του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος με το Μεσογειακό Κράτος Πρόνοιας, αφού χαρακτηρίζεται από «νησίδες προνομίων σε πέλαγος ανεπάρκειας»<sup>36</sup> ή αλλιώς από αποσπασματικές πρωτοβουλίες προς τμήματα πληθυσμού, αντί από κεντρικές πρωτοβουλίες προς το σύνολο του πληθυσμού.

Άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό (παράδοξο) του ελληνικού συστήματος είναι η υψηλή συνταξιοδοτική δαπάνη σε συνδυασμό με την υψηλή φτώχεια ανάμεσα σε ηλικιωμένους, όπως επίσης και η συνύπαρξη στο ίδιο ταμείο συνταξιούχων με λίγα και πολλά χρόνια ασφάλισης, και συνεπώς χαμηλές και υψηλές συντάξεις αντίστοιχα. Οι ηλικιωμένοι είναι φτωχοί για τους εξής λόγους<sup>37</sup>: α) πολλοί από αυτούς δεν είχαν καθόλου συνταξιοδοτικό δικαίωμα, β) οι συνταξιούχοι είχαν

---

<sup>36</sup> Τήνιος Πλάτων, « Ανάπτυξη με Αλληλεγγύη, Ένα πλαίσιο για τις Συντάξεις του νέου αιώνα», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2003

<sup>37</sup> Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, «Κοινωνική Ασφάλιση: Πτυχές Στρατηγικής για την Ελλάδα», Συνεργασία Κ.Ε.Μ.Ε.-Ε.Β.Ε.Α.- Τήνιος Πλάτων, Νοέμβριος 2009

σχετικά λίγα ένσημα, γ)σχετικά λίγοι είχαν δικαίωμα για επικουρική σύνταξη και δ) σε μεγάλες ηλικίες η πιθανότητα να έχουν εργαστεί και οι δύο σύζυγοι είναι μικρότερη.

Ταυτόχρονα, σκόπιμο είναι να αναφέρουμε ως ένα ακόμη εμπόδιο στην ανάπτυξη βιώσιμου ασφαλιστικού συστήματος την καθιέρωση των λεγόμενων εισφοροαπαλλαγών σε κάποιες επιχειρήσεις από τα μέσα της δεκαετίας του '50 και ύστερα στο βωμό της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας της χώρας και της αδυναμίας είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών.<sup>38</sup>

Οι μεγαλύτερες επιδεινώσεις του ασφαλιστικού στην Ελλάδα εμφανίστηκαν την δεκαετία 1980-1990. Οι επιδεινώσεις αυτές οφείλονταν στην αύξηση του αριθμού των συνταξιούχων, στις αυξήσεις των συνταξιοδοτικών παροχών, στη χρήση δικαιωμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης και προνομίων καθώς και στη μείωση των ηλικιακών ορίων για συνταξιοδότηση. Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, υπήρχε φανερή ταμειακή αδυναμία του ασφαλιστικού συστήματος και άρα μεγάλη δυσκολία καταβολής των υποχρεώσεων προς τους συνταξιούχους (συντάξεις).

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η δυσμενής κατάσταση ξεκίνησαν προσπάθειες εξυγίανσης του ασφαλιστικού μέσω μιας σειράς νόμων κατά τη διάρκεια των χρόνων. Από το 1990 και μετά εμφανίζονται τάσεις αλλαγής του ασφαλιστικού από τις εκάστοτε κυβερνήσεις, όμως τα αποτελέσματα μετά την ψήφιση του κάθε νόμου αν και αναμενόταν κάθε φορά να λύνουν το πρόβλημα, το διόγκωναν, αφού ποτέ κανένας νόμος δεν εφαρμόστηκε κατά γράμμα από την αρχή ως το τέλος. Αυτό βέβαια είχε ως αποτέλεσμα η εμπιστοσύνη ως προς το θεσμό και το μέλλον της κοινωνικής ασφάλισης, όχι μόνο των συνταξιούχων αλλά και του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου να κλονίζεται.

Το πρόβλημα ήταν ότι πάντα το ασφαλιστικό εξεταζόταν ως μεμονωμένο πρόβλημα ανεξάρτητο από το σύνολο της οικονομίας. Όμως, αυτό που δεν μπορούσε να γίνει αντιληπτό ήταν ότι το ασφαλιστικό δεν μπορεί να λυθεί αποκλειστικά μέσω των ασφαλιστικών νομοσχεδίων. Είναι ένα πρόβλημα οργάνωσης της παραγωγής, της κατανάλωσης, των κοινωνικών σχέσεων και των σχέσεων μεταξύ των γενεών. Είναι

---

<sup>38</sup> Ρουπακιώτης Χρήστος, «Η κρίση της κοινωνικής Ασφάλισης-Οι νεοσυντηρητικές λύσεις-Προτάσεις για την εξυγίανση του συστήματος», Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1990

ένα μακροσκοπικό πρόβλημα το οποίο αν δεν ληφθεί σοβαρά υπόψη ως μέρος του ευρύτερου θέματος της αναδιαπραγμάτευσης του ισοζυγίου των γενεών, θα εμφανίζεται πάντα μπροστά μας.

Παρακάτω θα αναφερθούμε στους νόμους που ψηφίστηκαν για το ασφαλιστικό από το 1990 και μετά.

### **Δεκαετία 1990**

- **Νόμος Σουφλιά 1902/1990**<sup>39</sup> (επί κυβέρνησης Νέας Δημοκρατίας)

Τα βασικότερα σημεία του είναι τα κάτωθι:

#### Όρια ηλικίας και έτη υπηρεσίας για συνταξιοδότηση:

Η ηλικία συνταξιοδότησης των πολιτικών υπαλλήλων και των υπαλλήλων όλων των ειδικών κατηγοριών που συνταξιοδοτούνται από το Δημόσιο, πλην των στρατιωτικών, που έχουν προσληφθεί ως την 1.1.1993 ορίζεται για όσους αποχωρούν ως την 31.12.1997 και έχουν συμπληρώσει 35 ή 25 έτη πλήρη συντάξιμη υπηρεσία, ή για γυναίκες στα 15 έτη, για τους μεν άνδρες στο 55<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας, για τις δε γυναίκες στο 42<sup>ο</sup> έτος με ανήλικα παιδιά, αλλιώς στο 53<sup>ο</sup>. Για αποχώρηση μετά την 1.1.1998 τα όρια αυξάνονται στο 60<sup>ο</sup> έτος για τους άνδρες και στο 50<sup>ο</sup> και 58<sup>ο</sup> έτος αντίστοιχα για τις γυναίκες.

#### Κρατήσεις επί συντάξεων

Στους δημόσιους υπαλλήλους, πολιτικούς και στρατιωτικούς που διορίζονται ως τακτικοί υπάλληλοι ή κατατάσσονται ως στρατιωτικοί από 1ης Οκτωβρίου 1990 και μετά, καθώς και στους υπαλλήλους ειδικών κατηγοριών, που προσλαμβάνονται από την ίδια ημερομηνία και συνταξιοδοτούνται από το Δημόσιο, επιβάλλεται κράτηση υπέρ του Δημοσίου για σύνταξη επί των μηνιαίων συντάξιμων αποδοχών τους, ίση με το ποσοστό που ισχύει κάθε φορά για τους ασφαλισμένους στην κοινή ασφάλιση του Ι.Κ.Α.. Η κράτηση αυτή επιβάλλεται και επί των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας.

---

<sup>39</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 138, Τεύχος Πρώτο, «Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων», Αθήνα 17 Οκτωβρίου 1990

## Τροποποιήσεις Νομοθεσίας Ι.Κ.Α.-Αύξηση Εισφορών

Από 1<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1990, η προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη και ασφαλισμένου υπέρ του κλάδου αναπηρίας, γήρατος, θανάτου(συντάξεων) του Ιδρύματος αυξάνεται κατά 1,5 μονάδα, ήτοι μια μονάδα σε βάρος των εργοδοτών και μισή σε βάρος των ασφαλισμένων, οριζόμενη σε 15,75%, εκ των οποίων 10,5 ποσοστιαίες μονάδες βαρύνουν τους εργοδότες και 5,25 τους ασφαλισμένους. Από 1<sup>ης</sup> Ιουλίου 1991 αυξάνεται κατά 1,5 μονάδα ακόμη με την ως άνω αναλογία, οριζόμενη σε 17,25 %, εκ των οποίων 11,5 ποσοστιαίες μονάδες βαρύνουν τους εργοδότες και 5,75 τους ασφαλισμένους.

- **Νόμος Σιούφα 2084/1992** (επί κυβέρνησης Νέας Δημοκρατίας)

Με το νόμο αυτό εισάγεται για πρώτη φορά η αντίληψη της διαφοροποίησης των ασφαλιστικών προϋποθέσεων με βάση το έτος πρώτης ασφάλισης. Οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες:

- α) αυτοί που ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά ως τις 31/12/1982
- β) αυτοί που ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά ως τις 31/12/1992
- γ) αυτοί που ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά μετά την 1/1/1993

Οι ήδη ασφαλισμένοι θα συνέχιζαν με το παλιό σύστημα και η νέα γενιά ασφαλισμένων, «οι νεοπροσλαμβανόμενοι του νόμου Σιούφα»<sup>40</sup> θα υπάγονταν σε πιο αυστηρό ασφαλιστικό καθεστώς, με υψηλότερα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, υψηλότερες εισφορές και χαμηλότερες συντάξεις από τις άλλες γενιές.

### Καθιέρωση τριμερούς χρηματοδότησης στην κύρια σύνταξη για νεοεισερχόμενους

- Ασφαλισμένος : 2/9
- Εργοδότης : 4/9
- Κράτος : 3/9

Πιο συγκεκριμένα με βάση τον παραπάνω νόμο, το συνολικό ποσοστό εισφοράς γήρατος, αναπηρίας, θανάτου ασφαλισμένου, εργοδότη και Κράτους στους φορείς

---

<sup>40</sup> Τήνιος Πλάτων, Ασφαλιστικό «Μια μέθοδος αναγνώσης», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2010

κύριας ασφάλισης μισθωτών ορίζεται σε 30% επί των αποδοχών των ασφαλισμένων και κατανέμεται κατά 6,67% σε βάρος των ασφαλισμένων (η εισφορά τους υπολογίζεται επί των αποδοχών τους), κατά 13,33% σε βάρος των εργοδοτών και κατά 10% σε βάρος του Κράτους.<sup>41</sup> Όσον αφορά το ποσοστό εισφοράς στους φορείς κύριας ασφάλισης αυτοαπασχολούμενων ορίζεται σε 30% επί του ποσού των ασφαλιστικών κατηγοριών και βαρύνει κατά 20% τους ίδιους και κατά 10% το Κράτος. Η μέγιστη αναπλήρωση είναι 60% για τις κύριες συντάξεις και 20% για τις επικουρικές.

#### Αυστηρότερες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης λόγω γήρατος

Ο προβλεπόμενος από τις οικείες διατάξεις όλων των φορέων κύριας ασφάλισης συντάξιμος χρόνος δεκαπέντε (15) ετών για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος που έχουν υπαχθεί για πρώτη φορά στην υποχρεωτική ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης μέχρι 31-12-1982 εφόσον δεν έχει συμπληρωθεί μέχρι 31-12-1992, αυξάνεται από 1-1-1993 ανά έξι (6) μήνες κάθε έτος και μέχρι τη συμπλήρωση πλήρους συντάξιμου χρόνου δεκαεπτά (17) ετών και έξι (6) μηνών. Οι ασφαλισμένοι με τον ως άνω νόμο δικαιούνται σύνταξη γήρατος αν έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας τους και έχουν πραγματοποιήσει χρόνο ασφάλισης 4.500 ημερών ή 15 ετών. Έτσι καταργούνται οι συντάξεις χωρίς όριο ηλικίας και εισάγεται το παραπάνω όριο για να πληρώνεται ο εργαζόμενος τη σύνταξή του. Μπορεί να κατοχυρώνει σύνταξη αλλά δεν δικαιούται να την πάρει αν δεν συμπληρώσει το κάθε φορά ηλικιακό όριο που ο νόμος καθορίζει.

#### Ίδρυση Λογαριασμού Αλληλεγγύης Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης(ΛΑΦΚΑ)

Ιδρύεται στη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ειδικός λογαριασμός με τίτλο "Λογαριασμός Αλληλεγγύης Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης" (Λ.Α.Φ.Κ.Α.) με σκοπό την οικονομική ενίσχυση ελλειμματικών φορέων κοινωνικής ασφάλισης. Πόροι του παραπάνω λογαριασμού είναι το 1/8 των κοινωνικών πόρων (κατ'έτος), η εφάπαξ εισφορά 10% από τα κατατεθειμένα στην Τράπεζα Ελλάδας χρηματικά διαθέσιμα των

<sup>41</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 165, Τεύχος Πρώτο, «Αναμόρφωση της Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», Αθήνα 7 Οκτωβρίου 1992

φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης που έχουν κοινωνικούς πόρους<sup>42</sup> και οι τόκοι των καταθέσεων. Με τη σύσταση του Λ.Α.Φ.Κ.Α. τα πλεονασματικά ταμεία θα ενίσχυαν τα ελλειμματικά. Βέβαια η αναδιανομή αυτή στην πράξη δεν στέφθηκε με επιτυχία.

### Αναλογιστικές Μελέτες

Οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης υποχρεούνται ανά πενταετία, να καταρτίζουν αναλογιστικές μελέτες<sup>43</sup>, ώστε να τίθεται σε υγιείς βάσεις η σχέση εισφορών - παροχών για να μη διαταράσσεται μακροχρόνια η οικονομική κατάσταση των φορέων.

### Δημιουργία Ενιαίου Μητρώου Ασφαλισμένων

Οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης εφαρμόζουν ενιαίο λογιστικό σχέδιο. Με προεδρικό διάταγμα, που προτάθηκε από τους Υπουργούς Εθνικής Οικονομίας και Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθορίστηκε το ενιαίο λογιστικό σχέδιο των φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

Κατά τη διάρκεια του διαστήματος 1993-1996, το ασφαλιστικό πρόβλημα απασχολούσε φανερά τόσο τους πολιτικούς ιθύνοντες- κυβερνήσεις, όσο και τους επιστήμονες-ειδικούς περί των ασφαλιστικών θεμάτων. Πριν το διάστημα αυτό, είχαν συσταθεί επιτροπές και είχαν συνταχθεί και δει το φως της δημοσιότητας μελέτες νομικού και οικονομικού περιεχομένου από κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά. Η μελέτη του 1959, οι μελέτες της περιόδου του 1980, η μελέτη της επιτροπής Φακιολά του 1990, η μελέτη της επιτροπής Βακαλόπουλου του Υπουργείου Απασχόλησης του 1994. Αλλά και από το 1996 υπήρξαν αρκετές μελέτες τέτοιου

---

<sup>42</sup> Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Ασφάλισης ([www.ggka.gr](http://www.ggka.gr))

<sup>43</sup> Αναλογιστική Μελέτη: Μελέτη που έχει εκπονηθεί από αναλογιστή (επαγγελματία που ασχολείται με την ποσοτικοποίηση των οικονομικών επιπτώσεων του ρίσκου και της αβεβαιότητας με ειδικευση τα συνταξιοδοτικά σχήματα). Η μελέτη αυτή διαφέρει από την οικονομική μελέτη, ανάλογα του τι οικονομικά μεγέθη και παράμετροι λαμβάνονται ως δεδομένα. Σε αυτού του είδους τις μελέτες δίνεται μεγαλύτερη σημασία σε ατομικά στοιχεία και όχι τόσο σε αλλαγές στη συμπεριφορά.

είδους. Χαρακτηριστική είναι η Μελέτη της Επιτροπής Σπράου<sup>44</sup>, μελέτη που ήταν και είναι ακόμα και σήμερα μια από τις πιο πολυσυζητημένες.

Παρακάτω θα αναφερθούμε στα βασικά σημεία της **Μελέτης της Επιτροπής Σπράου** (Οκτώβριος 1997), μιας μελέτης που επιχειρηματολόγησε υπέρ της επίλυσης του ασφαλιστικού, δημιουργώντας σοκ στην κοινή γνώμη. Αρχικά προτείνεται η εκπόνηση ενός ποσοτικού μοντέλου προσομοίωσης του ασφαλιστικού συστήματος για την εξέταση της βιωσιμότητας του συστήματος και την αξιολόγηση ενδεχόμενων προτάσεων.

Ταυτόχρονα, προτείνεται αύξηση του ποσοστού εισφορών των ασφαλισμένων, περιορισμός του μέσου ποσοστού αναπλήρωσης κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης (μέσω π.χ. ελλιπούς τιμαριθμικής προστασίας) καθώς και ο περιορισμός δικαιούχων συντάξεων μέσω της επιμήκυνσης εργασιακού βίου μέσω εξάλειψης αντικινήτρων παραμονής στην εργασία, εξέτασης περιπτώσεων συνταξιοδότησης χωρίς όριο ηλικίας, εξέτασης εξίσωσης ορίων ανδρών και γυναικών, εξέτασης αύξησης γενικών ορίων (ΙΚΑ) .

Η έκθεση Σπράου πρότεινε συνταξιοδοτικά συστήματα πολλών επιπέδων ή «συστήματα τριών στυλοβατών»<sup>45</sup>. Το πρώτο επίπεδο αντιστοιχεί στην κοινωνική πρόνοια και χρηματοδοτείται από γενική φορολογία. Το δεύτερο επίπεδο αντιστοιχεί στην αναπλήρωση εισοδήματος και χρηματοδοτείται με εισφορές με βάση το διανεμητικό σύστημα. Το τρίτο επίπεδο αντιστοιχεί στην κλαδική αποταμίευση, συνήθως σαν επαγγελματική ασφάλιση. Χρηματοδοτείται με το κεφαλαιοποιητικό σύστημα και είναι συνήθως ιδιωτικό. Στη ουσία υποστηρίζει την άποψη της μετάβασης από ένα πλήρως διανεμητικό ασφαλιστικό σύστημα σε ένα σύστημα με κεφαλαιοποιητικά χαρακτηριστικά. Βέβαια, πολλές ήταν οι ενστάσεις πάνω σε αυτή την έκθεση κυρίως όσον αφορά το κόστος μετάβασης από το ένα

---

<sup>44</sup> Επιτροπή για την Εξέταση της Μακροοικονομικής Επιτροπής, Οικονομία και Συντάξεις «Συνεισφορά στον Κοινωνικό Διάλογο», Οκτώβριος 1997

<sup>45</sup> Η έκθεση Σπράου δέχθηκε μεγάλη κριτική με τον ισχυρισμό ότι προσομοιάζει στην έκθεση της Παγκόσμιας Τράπεζας που κυκλοφόρησε με τίτλο *Averting the Old Age Crisis* τον Ιανουάριο του 1994 και τη μέθοδο ιδιωτικοποίησης που εφαρμόστηκε στη Χιλή, στις αρχές τις δεκαετίας του 1980. Η συγκεκριμένη έκθεση της Παγκόσμιας Τράπεζας πρότεινε ένα σύστημα τριών στυλοβατών που απαρτίζεται από 1) ένα υποχρεωτικό σύστημα, το οποίο χρηματοδοτείται από τους φόρους, και εξασφαλίζεται μια ελάχιστη βάση σύνταξης, 2) ένα υποχρεωτικό σύστημα καταβολής εισφορών, όπου κάθε εργαζόμενος συμβάλλει με τρόπο ανάλογο του σημερινού, 3) ένα συμπληρωματικό σύστημα ατομικών εισφορών, το οποίο επενδύεται στη χρηματιστική αγορά.

σύστημα στο άλλο και πιο συγκεκριμένα στο κομμάτι των εισφορών κατα την διάρκεια της μετάβασης, γιατί τότε οι συντάξεις των σημερινών συνταξιούχων θα εξακολουθούν να πληρώνονται. Οι εισφορές των εργαζομένων όμως θα πρέπει να αποταμιεύονται για να δημιουργήσουν το κεφάλαιο για να πληρωθούν οι δικές τους συντάξεις, όταν συνταξιοδοτηθούν. Συνεπώς οι εισφορές δεν θα είναι διαθέσιμες για την πληρωμή των σημερινών συντάξεων - η υποχρέωση για τις οποίες μεταβιβάζεται στο Δημόσιο. Για την επόμενη γενιά, οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης πρέπει να συγκεντρώνονται λοιπόν δύο φορές.<sup>46</sup>

- **Μίνι Ασφαλιστικό Ν.2639/1998 και Ν.2676/1999**

Κατά την περίοδο από τη ψήφιση του Ν. Σιούφα (1992) και μετά, το 1993-1999 υπήρξαν προσπάθειες από την κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ για την προώθηση της οργανωτικής αναδιάρθρωσης των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και την έναρξη των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου για τη συνολική μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος. Χαρακτηριστικό στοιχείο αυτής της περιόδου είναι η θεσμοθέτηση συμπληρωματικών παροχών για τους συνταξιούχους χαμηλού εισοδήματος μέσω της εισαγωγής του Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΚΑΣ) μέσω του Νόμου 2556/ 1997 (ΦΕΚ 270 Α'). Ωστόσο, η περίοδος αυτή διακρίνεται και από δύο άλλους νόμους. Το νόμο 2639/1998 και το νόμο 2676/1999<sup>47</sup> που είναι γνωστοί ως το «μίνι ασφαλιστικό» της εποχής εκείνης. Πιο συγκεκριμένα τα πιο σημαντικά σημεία των παραπάνω δύο νόμων είναι τα εξής:

α) Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων<sup>48</sup>

β) Σύσταση Οργανισμού Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών (Ο.Α.Ε.Ε.)

---

<sup>46</sup> Σπράος Ι., Τήνιος Π., «Διανεμητικά και κεφαλαιοποιητικά συστήματα συντάξεων: Εντυπώσεις και ουσία», Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος, Δελτίο Οικονομικό και Στατιστικό, Οκτώβριος 1998, Τεύχος 10

<sup>47</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 1, Τεύχος Πρώτο, «Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις», Αθήνα 5 Ιανουαρίου 1999 (Ν.2676)

<sup>48</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 205 Α, Τεύχος Πρώτο, «Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», Αθήνα 2 Σεπτεμβρίου 1998 (Ν. 2639)

γ) Κατάργηση Οργανισμών (ΤΑΕ, ΤΕΒΕ, ΤΣΑ) ή συγχώνευση περίπου 70 ταμείων επικουρικής ασφάλισης

δ) Σύσταση Τ.Ε.Α.Δ.Υ. (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων)

ε) Σύσταση Υπηρεσίας Δαπανών Υγείας Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΥΠ.Ε.Δ.Υ.Φ.Κ.Α.)

στ) Σύσταση Υπηρεσίας Επιχειρησιακού Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Πληροφορικής

η) Δημιουργία Γενικού Μητρώου Ασφαλισμένων, Συνταξιούχων και Εργοδοτών

θ) Σύσταση ειδικής Επιτροπής Ελέγχου και Εποπτείας της Διαχείρισης της Περιουσίας των Ασφαλιστικών Οργανισμών

Παρά το γεγονός ότι με τους παραπάνω νόμους υπήρξε προσπάθεια αντιμετώπισης του ασφαλιστικού προβλήματος, η εφαρμογή των μέτρων δεν πραγματοποιήθηκε ουσιαστικά καθιστώντας πολλά μέτρα ανενεργά.

- **Ασφαλιστικό «Γιαννίτση», Απρίλιος 2001**

Ήδη από το 2000, η κυβέρνηση Σημίτη είχε αναθέσει σε βρετανούς αναλογιστές τη μελέτη του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος προκειμένου να προταθούν μέτρα και να προχωρήσει η εξυγίανση του ασφαλιστικού. Ωστόσο, το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αν και δεν θεώρησε αισιόδοξες<sup>49</sup> τις θέσεις των Βρετανών αναλογιστών, οι οποίοι πρότειναν τη δημιουργία ενός συστήματος τριών πυλώνων, σύμφωνα με το αγγλοσαξονικό μοντέλο ασφάλισης, προχώρησε τον Απρίλιο του 2001 στην αναγγελία από τον τότε Υπουργό Εργασίας Τάσο Γιαννίτση των παρακάτω μέτρων για το ασφαλιστικό :

α) την εξομοίωση ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης στα 65 έτη για όλες τις κατηγορίες ασφαλισμένων, ανεξαρτήτως φύλου με κλιμακωτή αύξηση, αρχής γενομένης από την 1.1.2007

β) τον ενιαίο τρόπο υπολογισμού της σύνταξης, ώστε με 35 χρόνια ασφάλισης ή 10.500 ημέρες εργασίας, το ποσοστό αναπλήρωσης να είναι 60% για την κύρια και

---

<sup>49</sup> Εφημερίδα Καθημερινή, «Ασφαλιστικό, οι προτεινόμενες αλλαγές», 19 Απριλίου 2001, [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)

20% για τη επικουρική σύνταξη. Ο υπολογισμός της σύνταξης γίνεται επί του μέσου όρου των συντάξιμων αποδοχών των καλύτερων δέκα ετών της τελευταίας δεκαπενταετίας, αναπροσαρμοσμένων κατά το ποσοστό αύξησης των μισθών.

γ) την διατήρηση της βασικής σύνταξης του ΟΓΑ ως έχει και τη διατήρησή της ως κοινωνικής παροχής και για τους ανασφάλιστους και άπορους.

δ) την δημιουργία 8 Ταμείων Κύριας Ασφάλισης (ΙΚΑ, Δημόσιο, ΟΑΕΕ, αγρότες, ΔΕΚΟ, τράπεζες, επιστήμονες, δημοσιογράφοι) με κατάργηση των τότε επικουρικών ταμείων και υπαγωγή των ασφαλισμένων τους για επικούρηση στους κλάδους επικούρησης των ταμείων όπου υπάγονται για κύρια ασφάλιση.

Με την αναγγελία των παραπάνω μέτρων<sup>50</sup> κατά περίεργο τρόπο αμέσως άρχισε ένας καθολικός σχεδόν αρνητισμός, που εκτίναξε στα ύψη τις αντιδράσεις του πολιτικού κόσμου και της κοινωνίας στο σύνολο, και ακύρωσε οποιαδήποτε δυνατότητα διαλόγου. Το αποτέλεσμα ήταν τα παγώσουν οι προτάσεις και να καταλήξει ο διάλογος στο νόμο 3029/2002, ένα νόμο που οι προτάσεις του στηρίζονται στα πορίσματα της ίδιας μελέτης και το ερώτημα είναι μήπως τελικά δεν ήμασταν ψυχολογικά έτοιμοι για την αποδοχή του;

- **Νόμος Ρέππα 3029/2002<sup>51</sup>** (επί κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ)

Ύστερα από την απόσυρση των προτάσεων Γιαννίτση εισήχθη συναινετικά ο «Νόμος Ρέππα», όπου κι αυτός στηρίζεται στα πορίσματα της Βρετανικής Αναλογιστικής Αρχής που είχαν προκαλέσει έντονες αντιδράσεις τον προηγούμενο χρόνο. Τα χαρακτηριστικά του νόμου αυτού, διαφέρουν από τον προηγούμενο, όχι όμως και η φιλοσοφία του. Πιο συγκεκριμένα προωθούνται τα κάτωθι:

α) για τους νέους ασφαλισμένους, με το νόμο αυτό επανέρχεται ο θεσμός των κατωτάτων ορίων σύνταξης και αυξάνονται οι συντάξεις στο 70% από το 60%

β) θεσμοθετείται η συνταξιοδότηση με 37έτη (11.100) χωρίς όριο ηλικίας.

<sup>50</sup> Όπως είναι φυσικό δεν έχει γίνει αναφορά σε όλα τα μέτρα, αλλά στα πιο ουσιώδη

<sup>51</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 160 Α, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 11 Ιουλίου 2002 (Ν. 3029 «Μεταρρύθμιση Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης»)

γ) δίνεται το δικαίωμα επιλογής της καλύτερης πενταετίας των τελευταίων 10 ετών για τον προσδιορισμό του συντάξιμου μισθού

δ) καταργείται η κρατική εισφορά (10% ή τα 3/9 του συνόλου) στα πλαίσια της τριμερούς χρηματοδότησης για τους ασφαλισμένους στο ΙΚΑ και αντικαθίσταται με το 1% του ΑΕΠ, το οποίο υπολείπεται κατά εκατοντάδες εκατομμύρια ευρώ τον χρόνο, έναντι της εισφοράς 10% που προέβλεπε η τριμερής χρηματοδότηση. Η κατάργηση αυτής της εισφοράς (10%), ισχύει και για τους κλάδους σύνταξης των Ταμείων που εντάσσονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, από την ημερομηνία ένταξής τους

ε) μετατρέπει την 35ετία χωρίς όριο ηλικίας σε 37ετία για όσους ασφαλίστηκαν από 1/1/1983 και διαμορφώνει για όσους, άνδρες και γυναίκες, ασφαλίστηκαν μετά την 1/1/1993 ενιαίο όριο ηλικίας τα 65 χρόνια. Γίνονται δυσμενέστεροι οι όροι και για τις μητέρες με ανήλικα ή μη παιδιά

στ) μετονομασία του ΙΚΑ σε ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων-Ενιαίο Ταμείο Αυτασφάλισης Μισθωτών) και ένταξη των κλάδων σύνταξης ταμείων όπως Τ.Α.Π.-Ο.Τ.Ε. , Τ.Σ.Π.-Η.Σ.Α.Π., Τ.Α.Π.-Ε.Τ.Β.Α και άλλων σε αυτό

η) συνιστάται Ν.Π.Δ.Δ. με την επωνυμία Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.) με έναρξη λειτουργίας την 1<sup>η</sup> Ιουνίου 2003 το οποίο αποτελεί καθολικό διάδοχο του Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. που καταργείται την ίδια ημερομηνία

θ) συνιστώνται προαιρετικά Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης που ιδρύονται από εργαζόμενους και εργοδότες και λειτουργούν με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα

ι) θεσπίζεται η «Εθνική Αναλογιστική Αρχή» ως ανεξάρτητη διοικητική αρχή με κύριο σκοπό την γνωμοδότηση την αναλογιστική αποτίμηση και την βελτίωση των οικονομικών των ασφαλιστικών οργανισμών

κ) προωθείται η ένταξη μεγάλων και προβληματικών ταμείων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και η ευθύνη για την κάλυψη των ελλειμμάτων των ταμείων αυτών περνά στον προϋπολογισμό. Το παράδοξο ήταν ότι οι ασφαλισμένοι των προβληματικών ταμείων διατηρούσαν τα προνόμια τους.

Ο παραπάνω νόμος δεν είχε εφαρμογή ως προς τις περισσότερες διατάξεις του και δεν κατάφερε να κερδίσει τον απαιτούμενο χρόνο ώστε να μην οδηγήσει σε

δημοσιονομική επιδείνωση. Χαρακτηριστική ήταν και η αδυναμία του ΙΚΑ να απορροφήσει τα ευγενή ταμεία (ταμεία των Δ.Ε.Κ.Ο.)

- **Νόμος Πετραλιά 3655/2008**<sup>52</sup> (επί κυβέρνησης Νέας Δημοκρατίας)

Μέχρι και το 2008 κι ενώ είχαν γίνει πολυάριθμες προσπάθειες εξυγίανσης του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος μέσω μελετών και νόμων το πρόβλημα εξακολουθούσε να υπάρχει και μάλιστα εμφανώς διογκωμένο. Το ασφαλιστικό σύστημα εξακολουθεί να εμφανίζει μεγάλα δομικά και λειτουργικά προβλήματα, μερικά εκ των οποίων είναι η χαοτική γραφειοκρατία (133 φορείς και κλάδοι), η πολυδιάσπαση υπηρεσιών, η αλληλοεπικάλυψη αρμοδιοτήτων καθώς και η απουσία ενιαίας ασφαλιστικής βάσης.

Προκειμένου να επιλυθούν τα παραπάνω προβλήματα ψηφίστηκε τον Απρίλιο του 2008 ο νόμος 3655/2008 (με Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας την Πετραλιά) ο οποίος προβλέπει:

α) Διοικητική και οργανωτική αναδιάρθρωση των 133 φορέων και κλάδων Ασφάλισης (κύρια, επικουρική, περίθαλψη, πρόνοια) μέσω του περιορισμού των ταμείων από 133 σε 13.

Πιο συγκεκριμένα, στην κύρια ασφάλιση δημιουργούνται πέντε ταμεία:

1. ΙΚΑ – ΕΤΑΜ (για τους μισθωτούς)
2. ΟΑΕΕ (για τους ελεύθερους επαγγελματίες)
3. ΟΓΑ (για τους αγρότες)
4. Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ)
5. Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΕΤΑΠ – ΜΜΕ)

Στην επικουρική ασφάλιση δημιουργούνται έξι ταμεία:

1. Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΕΤΕΑΜ)
2. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ιδιωτικού Τομέα (ΤΕΑΙΤ)

---

<sup>52</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 58, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 03 Απριλίου 2008 (Ν. 3655 «Διοικητική και Οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές διατάξεις»)

3. Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ)
4. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΕΑΔΥ)
5. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Πρόνοιας Απασχολούμενων στα Σώματα Ασφαλείας (ΤΕΑΠΑΣΑ)
6. Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (ΕΤΑΤ)

Στον τομέα της πρόνοιας μόνο δύο φορείς θα χορηγούν εφάπαξ και θα είναι οι:

1. Ταμείο Πρόνοιας Ιδιωτικού Τομέα (ΤΑΠΙΤ)
2. Ταμείο Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΠΔΥ)

Όσον αφορά τις παρεμβάσεις σε ειδικές ασφαλιστικές ρυθμίσεις ο νόμος αυτός θέσπισε :

- Αύξηση ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης τουλάχιστον κατά δύο χρόνια για όσους ασφαλισμένους συνταξιοδοτούνται με βάση τις ειδικές διατάξεις
- Αύξηση ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για τις μητέρες με ανήλικα παιδιά.

Ταυτόχρονα επεκτείνεται η προστασία της εργαζόμενης μητέρας για να αντισταθμίσει την αρνητική επίπτωση της αυξημένης ηλικίας, με ρυθμίσεις που ενισχύουν τη συνολική κυβερνητική πολιτική για την συμφιλίωση της οικογενειακής και της εργασιακής ζωής. Πιο συγκεκριμένα αυτό επιτυγχάνεται μέσω α) αύξησης της άδειας μητρότητας κατά έξι (6) μήνες φτάνοντας το ένα έτος β) αύξηση πλασματικού χρόνου από 4,5 χρόνια σε 5 για τα τρία τέκνα που αποκτήθηκαν μετά το 2000 και γ) μείωση κατά 50% των εισφορών της ασφαλισμένης για τον κλάδο κύριας σύνταξης για το πρώτο 12μηνο απασχόλησης μετά την γέννηση κάθε παιδιού της και μέχρι τρία παιδιά

- Μείωση πρόωρων και επικουρικών συντάξεων.

Το ποσοστό της πλήρους μηνιαίας σύνταξης που θα χορηγείται από τους φορείς επικουρικής ασφάλισης στους μέχρι 31.12.1992 ασφαλισμένους για χρόνο ασφάλισης 35 ετών ή 10.500 ημερών ασφάλισης, δεν μπορεί να υπερβαίνει το 20% των συντάξιμων αποδοχών. Για μικρότερο χρόνο ασφάλισης το πιο πάνω ποσοστό μειώνεται ανάλογα.

- Παροχές Υγειονομικής Περίθαλψης

Αυξάνονται οι ημέρες εργασίας- ένσημα που απαιτούνται για να καθιερώσει κανείς δικαίωμα για υγειονομική περίθαλψη. Πιο συγκεκριμένα, προβλέπεται σταδιακή αύξηση<sup>53</sup> ανά 10 ημερομίσθια κατ' έτος των ημερομισθίων που απαιτούνται για λήψη παροχών υγείας στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, για παροχές σε είδος από 50 σε 100 και για παροχές σε χρήμα από 100 σε 120 απαιτούμενα ημερομίσθια.

- Σύσταση Ασφαλιστικού Κεφαλαίου Αλληλεγγύης Γενεών (ΑΚΑΓΕ)

Με τον καινούριο νόμο καταργείται ο Λογαριασμός Αλληλεγγύης Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΛΑΦΚΑ) και τη θέση του παίρνει το Ασφαλιστικό Κεφάλαιο Αλληλεγγύης Γενεών που έχει σαν σκοπό να δημιουργήσει αποθεματικό για τη χρηματοδότηση των κλάδων σύνταξης των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης από 1.1.2019 και μετά.

- Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης (Α.Μ.Κ.Α.)

Μια άλλη οργανωτική ρύθμιση είναι αυτή της υποχρεωτικής καθιέρωσης του Αριθμού Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης, ως αριθμός εργασιακής και ασφαλιστικής ταυτοποίησης όλων των πολιτών της Χώρας .

- Κίνητρα για παραμονή στην αγορά εργασίας και αποθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης

Για τους ασφαλισμένους μετά την 1η Ιανουαρίου 1993 σε όλα τα ταμεία δίνεται προσαύξηση 3,3% στη σύνταξη για κάθε επιπλέον έτος παραμονής στην εργασία (μέχρι τρία). Η ρύθμιση αυτή ισχύει για όσους έχουν συμπληρώσει 35ετή ασφάλιση και το 65ο έτος της ηλικίας. Όσοι κάνουν χρήση της συγκεκριμένης διάταξης θα δουν το ποσοστό αναπλήρωσης της σύνταξης να πηγαίνει από το 70% στο 80% . Για τους ασφαλισμένους πριν το 1993 στο ΙΚΑ ΕΤΑΜ η προσαύξηση είναι επίσης 3,3% το έτος (για τριετία). Ωστόσο, αφορά όσους συμπληρώνουν 35ετία και το 60ό έτος της ηλικίας. Όσον αφορά το αντικίνητρο της πρόωρης αποχώρησης από την εργασία

---

<sup>53</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 58, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 03 Απριλίου 2008 (Ν. 3655 «Διοικητική και Οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές διατάξεις»)

επανακαθορίζεται, από 1/1/2009 το ποσοστό μείωσης της καταβαλλόμενης σύνταξης για κάθε μήνα που υπολείπεται από την συμπλήρωση των κανονικών ορίων ηλικίας σε 1/200 (αντί του ισχύοντος ποσοστού 1/267).

- Εισαγωγή μέτρων για την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής μέσω μικτών κλιμακίων ελέγχου ΙΚΑ – Επιθεωρήσεων Εργασίας, ενιαίων Διευθύνσεων Επιθεώρησης και Ελέγχου στα νέα Ταμεία, ενιαίας- συμβατής και σύγχρονης μηχανοργάνωσης των νέων φορέων, ηλεκτρονικής διασταύρωσης στοιχείων, υποχρεωτικής απόκτησης κάρτας ΑΜΚΑ και επανακαθορισμού των απαιτούμενων ημερομισθίων για τη λήψη παροχών υγείας στο ΙΚΑ.

### 2.3.Κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα και Μνημόνιο

Αν και θεωρήθηκε ότι οι ενοποιήσεις των Ταμείων του Νόμου 3655/08 θα απλοποιήσουν τα πράγματα και θα καταπολεμήσουν το πρόβλημα του κατακερματισμού, τελικά κατάφεραν να απλοποιήσουν τα πράγματα μόνο ως προς τα διοικητικά, αφού ο νόμος διατήρησε τις προϋπάρχουσες διαφοροποιήσεις στις παροχές και τη χρηματοδότηση. Όπως έχει αναφερθεί, ο νόμος Πετραλιά συνένωσε εκτενώς πολλά Ταμεία διά της μεθόδου της «ταμπέλας στην πόρτα».<sup>54</sup>

Ωστόσο, η νέα Κυβέρνηση ΠΑΣΟΚ (Γ.Παπανδρέου) με το νέο Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Α. Λοβέρδο) στα τέλη του 2009 «πάγωσε» τις διατάξεις του τελευταίου ασφαλιστικού νόμου, γνωστού ως «νόμου Πετραλιά»,<sup>55</sup> με τις οποίες αυξάνονταν σταδιακά τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης για τις μητέρες ανήλικων παιδιών.

Μετά τις διαβεβαιώσεις του κ. Λοβέρδου στον κοινωνικό διάλογο για τη ριζική αλλαγή του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, ότι δεν θα αυξηθούν τα όρια ηλικίας για τις μητέρες, συμπεριλήφθηκε σε νομοσχέδιο τροπολογία με την οποία

<sup>54</sup> Πλάτων Τήνιος, «Ασφαλιστικό, Μια μέθοδος ανάγνωσης», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2010

<sup>55</sup> Το Βήμα, «Αμετάβλητα ως το 2011 τα όρια ηλικίας και οι συντάξεις για τις μητέρες ανήλικων παιδιών», 16 Δεκεμβρίου 2009 ([www.tovima.gr](http://www.tovima.gr))

μετατίθεται ένα χρόνο αργότερα<sup>56</sup> (δηλαδή από 1ης Ιανουαρίου 2011), η σταδιακή αύξηση του ορίου ηλικίας από το 50ό στο 55ο έτος για τις μητέρες ανήλικων παιδιών, προκειμένου, το θέμα να εξετασθεί σε όλες του τις παραμέτρους.

Στο σημείο αυτό σκόπιμο θα ήταν να αναφέρουμε ότι στον τομέα της οικονομίας η κυβέρνηση Παπανδρέου 2009 ήρθε αντιμέτωπη με μεγάλο έλλειμμα του κρατικού προϋπολογισμού. Στα μέσα του 2010, και μετά τις αποκαλύψεις ότι το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας έκλεισε για το 2009 σε επίπεδα πολύ πάνω από αυτά που θα καθιστούσαν το δημόσιο χρέος βιώσιμο<sup>57</sup>, η ελληνική κυβέρνηση αδυνατούσε να δανειστεί με λογικά επιτόκια από τις αγορές για τη χρηματοδότηση του τρέχοντος δημοσιονομικού ελλείμματος και την αναχρηματοδότηση του χρέους. Αποτέλεσμα ήταν, ο άμεσος κίνδυνος χρεοκοπίας και στάσης πληρωμών του Ελληνικού Δημοσίου. Η προσπάθεια της κυβέρνησης να ανακτήσει την αξιοπιστία της χώρας στις διεθνείς αγορές και να πετύχει μείωση των επιτοκίων, οδήγησε σε λήψη μέτρων μείωσης των δαπανών και πάταξης της φοροδιαφυγής, τα οποία δεν κατάφεραν να ανατρέψουν το αρνητικό κλίμα. Η κυβέρνηση τότε στράφηκε για βοήθεια στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία σε μια προσπάθεια βελτίωσης της αξιοπιστίας της Ελλάδας υποσχέθηκε ότι θα χρηματοδοτήσει το ελληνικό κράτος για να μην πτωχεύσει. Αυτή η απόπειρα απέτυχε, ώστε η κυβέρνηση να ζητήσει από την Ευρωπαϊκή Ένωση, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα να δημιουργήσουν από κοινού μηχανισμό στήριξης του ελληνικού κράτους και να το χρηματοδοτήσουν, το οποίο και έγινε. Προκειμένου να ενεργοποιηθεί ο παραπάνω μηχανισμός έπρεπε να ληφθούν πολλά μέτρα, ένα εκ των πρωταρχικών αφορούσαν στην κοινωνική ασφάλιση και άρα το ασφαλιστικό πρόβλημα και την ασφαλιστική μεταρρύθμιση.

### ➤ Πρώτο Μνημόνιο

---

<sup>56</sup> Με τις διατάξεις του ν. 3655/2008 με τα άρθρα 143 και 144 προβλέφθηκε η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για κάποιες κατηγορίες ασφαλισμένων, μεταξύ των οποίων και οι μητέρες ανήλικων παιδιών για τις οποίες υπήρχε πρόβλεψη σταδιακής αύξησης του ορίου ηλικίας από την 1η Ιανουαρίου του 2010.

<sup>57</sup> Στο 15,4% του ΑΕΠ, αναθεώρησε το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας για το 2009 η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat), ενώ αναπροσάρμοσε το δημόσιο χρέος στο 126,8 % του ΑΕΠ.

Πιο συγκεκριμένα, δύο ήταν οι ασφαλιστικοί νόμοι που ψηφίστηκαν σε εφαρμογή του Μνημονίου τον Ιούλιο του 2010 :ο **Νόμος 3863/2010** για τα ασφαλιστικά ταμεία και ο **Νόμος 3865/2010**<sup>58</sup> για την ασφάλιση των Δημοσίων Υπαλλήλων. Τους νόμους αυτούς αποδέχτηκε η Τρόικα ένα μήνα μετά ως «ασφαλιστική μεταρρύθμιση-ορόσημο, η οποία έχει μεγάλη εμβέλεια ακόμη και σε διεθνές πεδίο». Παρακάτω θα αναφέρουμε τα βασικά σημεία αυτής της μεταρρύθμισης:

- **Διαχωρίζεται η πρόνοια από την ασφάλιση**

Από το 2015 και μετά κάθε ασφαλισμένος θα δικαιούται βασική και αναλογική σύνταξη. Βασική σύνταξη ορίζεται το ποσό της σύνταξης που δεν αναλογεί σε ασφαλιστικές εισφορές, ισούται με 360 ευρώ μηνιαίως και χορηγείται μετά την 1.1.2015. Αναλογική σύνταξη, είναι το ποσό της σύνταξης που αναλογεί στο ύψος των ασφαλιστικών εισφορών για τα έτη ασφάλισης, από 1.1.2011 και εφεξής, κάθε ασφαλισμένου που θεμελιώνει δικαίωμα σύνταξης μετά την 1.1.2015 σε φορείς κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο. Το αναλογικό ποσό σύνταξης βαρύνει τους προϋπολογισμούς των ασφαλιστικών οργανισμών κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο για τους ασφαλισμένους του Δημοσίου.

- **Όρια Ηλικίας Συνταξιοδότησης/Ετη Ασφάλισης**

Το παλιό σύστημα επέτρεπε την αποχώρηση από την εργασία νωρίτερα από την ηλικία των 60 ετών. Στο νέο σύστημα καθιερώνονται ως ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης τα 60 έτη για όλους τους εργαζόμενους (άνδρες και γυναίκες). Απαιτούνται 40 χρόνια ασφαλιστικών εισφορών για πλήρη σύνταξη και μειώνονται οι παροχές κατά 6 τοις εκατό κατ'έτος γι'αυτούς που συνταξιοδοτούνται πριν τα 65 έτη και με λιγότερα από 40 έτη εισφορών. Και τα δύο ηλικιακά όρια θα αναπροσαρμόζονται με βάση το προσδόκιμο ζωής.

- **Κίνητρα Παραμονής στην Εργασία**

Δίνονται προσαυξήσεις στις συντάξεις όσων συνταξιοδοτούνται μετά τα 35 έτη ασφάλισης.

---

<sup>58</sup> Οι δύο αυτοί νόμοι έχουν χαρακτηριστεί και ως δίδυμοι.

- **Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων**

Από 1.8.2010 θεσπίζεται Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΑΣ) η οποία τηρείται σε λογαριασμό με οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια, στο Ασφαλιστικό Κεφάλαιο Αλληλεγγύης Γενεών (ΑΚΑΓΕ). Η Εισφορά Αλληλεγγύης Συνταξιούχων παρακρατείται μηνιαία κατά την καταβολή της σύνταξης από τις συντάξεις κύριας ασφάλισης των συνταξιούχων του Δημοσίου, ΝΑΤ και των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (Φ.Κ.Α.) αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υπολογίζεται στο συνολικό ποσό της σύνταξης και καθορίζεται με ποσοστά ανάλογα με την κλίμακα (8 κλίμακες) που εντάσσεται η κάθε σύνταξη.

- **Πίνακας Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων**

Απαιτείται αναθεώρηση του καταλόγου Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων προκειμένου να μειωθούν οι περιπτώσεις που εμπίπτουν σε αυτά.

- **Ασφαλιστέο Εισόδημα**

Ο νέος νόμος αξιοποιεί τον πλήρη ασφαλιστικό βίο για τον υπολογισμό του ασφαλιστέου εισοδήματος, ενώ ο παλιός αξιοποιούσε τα καλύτερα 5 χρόνια από τα τελευταία 10 χρόνια ως εισόδημα προς αναπλήρωση.

- **Αναπροσαρμογή Συντάξεων**

Από 1.1.2014 οι συντάξεις των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων του Δημοσίου αναπροσαρμόζονται κατ' έτος με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στη βάση συντελεστή που διαμορφώνεται κατά 50% από τη μεταβολή του ΑΕΠ και κατά 50% από τη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή του προηγούμενου έτους και δεν υπερβαίνει την ετήσια μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή<sup>59</sup>, ενώ μέχρι πριν το νόμο το σύστημα έτεινε να αναπροσαρμόζει τις συντάξεις βάση της εξέλιξης των μισθών.

---

<sup>59</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 120, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 21 Ιουλίου 2010 (Ν. 3865 «Μεταρρύθμιση Συνταξιοδοτικού Συστήματος του Δημοσίου και συναφείς διατάξεις»)

- **Ποσοστά Αναπλήρωσης**

Ενώ το προηγούμενο ασφαλιστικό σύστημα διέθετε διαφορετικά ποσοστά αναπλήρωσης ανά Ταμείο, πλέον αυτά καταργούνται και γίνονται ενιαία για όλους τους εργαζόμενους, μειώνοντας τα ποσοστά αυτά από 2-3 τοις εκατό κατ'έτος σε 0,80-1,50 κατ'έτος ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας.

Σε περίπτωση που η αναλογιστική ανάλυση υποδεικνύει ότι η απόδοση της μεταρρύθμισης υπολείπεται του τελικού στόχου της μείωσης των αναμενόμενων αυξήσεων των μελλοντικών συντάξεων στις 2,5 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ, τότε μπορεί να εκδοθεί μια Υπουργική Απόφαση η οποία θα μπορεί να μειώσει τις δαπάνες περαιτέρω ώστε να επιτευχθεί ο τελικός στόχος.

Πράγματι, μετά τους νόμους αυτούς έχουν υπάρξει πολλές αλλαγές προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αυτός. Ταυτόχρονα, έχουν γίνει προσπάθειες ελέγχου και επίβλεψης της εργατικής νομοθεσίας. Όμως παρόλα αυτά οι προσθήκες στις μεταρρυθμίσεις και τα νέα μέτρα συνεχίζονται.

- **Δεύτερο Μνημόνιο**

Ο **νόμος 3996** που ψηφίστηκε στη Βουλή τον Αύγουστο του **2011**<sup>60</sup> προχώρησε στη σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με βασική του αρμοδιότητα την επίβλεψη και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, την έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων, τη συμφιλίωση και επίλυση των εργατικών διαφορών, καθώς και τη παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων. Παράλληλα, στο δεύτερο μέρος του νόμου εντάσσεται ξανά το Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Κ.Α.Σ.) προκειμένου να προστατευθούν οι ευπαθείς ομάδες. Από 1.1.2011 το Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Κ.Α.Σ.) καταβάλλεται στους δικαιούχους σύνταξης γήρατος, αναπηρίας και θανάτου, των οργανισμών κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πλην ΟΓΑ, καθώς και του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (Ν.Α.Τ.), από τους φορείς από τους οποίους

---

<sup>60</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 170, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 5 Αυγούστου 2011 (Ν. 3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις»)

συνταξιοδοτούνται, εφόσον πληρούν ορισμένες εισοδηματικές προϋποθέσεις. Ταυτόχρονα, ο νόμος αυτός συνοδεύεται εκτός από τα παραπάνω μέτρα και από περικοπές συντάξεων, επιδομάτων, δαπανών υγείας κ.ά.

Παρακάτω παραθέτουμε δύο πίνακες προς διευκόλυνση, με τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης λόγω γήρατος. Όσοι μέχρι 31/12/2010 είχαν συμπληρώσει 35 έτη ασφάλισης με προσμέτρηση πλασματικών ετών (χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας, χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών, κλπ.), μπορούν να συνταξιοδοτηθούν όταν συμπληρώσουν το 60<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, ενώ για τις γυναίκες η ηλικία αυτή διαμορφώνεται στο 58<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους με δεδομένες τις υπόλοιπες προϋποθέσεις. Με την παρ. 5 αρθρ. 10 του νόμου, για το έτος 2011 ο απαιτούμενος χρόνος ασφάλισης ανακαθορίζεται σε 36 έτη, για κάθε δε επόμενο έτος αυξάνεται σταδιακά κατά ένα έτος ως τη συμπλήρωση των 40 ετών ασφάλισης. Ως όριο ηλικίας για την εφαρμογή των παραπάνω παραμένει το 60<sup>ο</sup>.

Κατά τη μεταβατική περίοδο από 2011 έως 2015, οι ασφαλισμένοι δικαιούνται σύνταξη γήρατος με το χρόνο ασφάλισης που ισχύει κατά το έτος συμπλήρωσης των 35 ετών ασφάλισης.

Πίνακας 6 Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης από 1/1/2011 για τους άνδρες

Έτος	Όριο ηλικίας	Έτη ασφάλισης
2011	60	36
<b>2012</b>	<b>60 (στο π.χ. ο ασφαλισμένος είναι 58 ετών)</b>	<b>37 (έχει 35 έτη ασφάλισης)</b>
2013	60	38
2014	60 (το 2014 συμπληρώνει την απαιτούμενη ηλικία)	39 (και τα 37 έτη ασφάλισης που απαιτούνται με βάση το έτος 2012)
2015	60	40

Πηγή: Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ) Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες με βάση το άρθρο 10 παράγραφο 6 του Νόμου 3863/2010) [www.tsay.gr](http://www.tsay.gr)

Πίνακας 7 Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης από 1/1/2011 για τις γυναίκες

Έτος	Όριο ηλικίας	Έτη ασφάλισης
2011	58	36
<b>2012</b>	<b>59 (στο π.χ. η ασφαλισμένη είναι 57 ετών)</b>	<b>37 (έχει 35 έτη ασφάλισης)</b>
2013	60	38
2014	60 (το 2014 συμπληρώνει την απαιτούμενη ηλικία)	39 (και τα 37 έτη ασφάλισης που απαιτούνται με βάση το έτος 2012)
2015	60	40

Πηγή: Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ) Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες με βάση το άρθρο 10 παράγραφο 6 του Νόμου 3863/2010) [www.tsay.gr](http://www.tsay.gr)

Σύμφωνα με το άρθ. 40 παρ. 5 του Ν.3996/2011, **οι ασφαλισμένοι** δικαιούνται σύνταξη με το όριο ηλικίας και το χρόνο ασφάλισης που ισχύει **κατά το έτος συμπλήρωσης των 35 ετών ασφάλισης**. Για παράδειγμα, ασφαλισμένος συμπληρώνει 35 έτη ασφάλισης το 2012 και είναι 58 ετών· το 2012 σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα απαιτούνται 37 έτη ασφάλισης και ηλικία 60 ετών, οπότε ο ασφαλισμένος αυτός θα συνταξιοδοτηθεί το 2014 που συμπληρώνει το 60<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας αλλά με 37 έτη ασφάλισης, παρόλο που το έτος εκείνο απαιτούνται 39. Με βάση το ίδιο άρθρο **μια ασφαλισμένη** που συμπληρώνει 35 έτη ασφάλισης το 2012 και είναι 57 ετών· για το 2012 σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα απαιτούνται 37 έτη ασφάλισης και ηλικία 59 ετών, οπότε η ασφαλισμένη αυτή θα συνταξιοδοτηθεί το 2014, που συμπληρώνει το 59<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας αλλά με 37 έτη ασφάλισης, παρόλο που το έτος εκείνο απαιτούνται 39.

### ➤ Τρίτο Μνημόνιο

Σε συνέχεια της δημοσιονομικής κρίσης που έχει ξεσπάσει στην Ελλάδα, το 2012 ψηφίστηκε και δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης ο **N.4093/2012**<sup>61</sup> που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων διατάξεις μισθολογικές αλλά και συνταξιοδοτικές που αφορούν τους υπαλλήλους τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα.

Οι κυριότερες αλλαγές που επιφέρει ο νέος ασφαλιστικός νόμος που αφορούν τις συντάξεις είναι οι εξής:

α) Για όσους όμως θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης (25ετία) από 1-1-2013 και μετά, το όριο ηλικίας καταβολής της σύνταξης αυξάνεται στο 67° έτος για πλήρη σύνταξη και για μειωμένη σύνταξη στο 62° έτος της ηλικίας, τους.

β) Επίσης για όσους θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης από 1-1-2013 και μετά η σύνταξη καταβάλλεται ολόκληρη με τη συμπλήρωση 40 ετών υπηρεσίας και του 62ου έτους της ηλικίας.

γ) Η μηνιαία σύνταξη ή το άθροισμα των μηνιαίων συντάξεων, επικουρικών και μερισμάτων άνω των 1000€, που καταβάλλονται από οποιαδήποτε πηγή και για οποιαδήποτε αιτία, μειώνεται από 1/1/2013 σε διαφορετικά ποσοστά ανά κλίμακα σύνταξης.

δ) Καταργούνται από 1-1-2013 τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας για όλους τους συνταξιούχους του Δημοσίου

ε) Μείωση του ποσού του εφάπαξ βοηθήματος που χορηγεί το Ταμείο Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΠΔΥ) κατά 22,67% στους ασφαλισμένους μέχρι 31-12-1992 που αποχώρησαν ή θα αποχωρήσουν της υπηρεσίας από 1-8-2010 και μετά, στους οποίους δεν έχει εκδοθεί η απόφαση χορήγησής του.

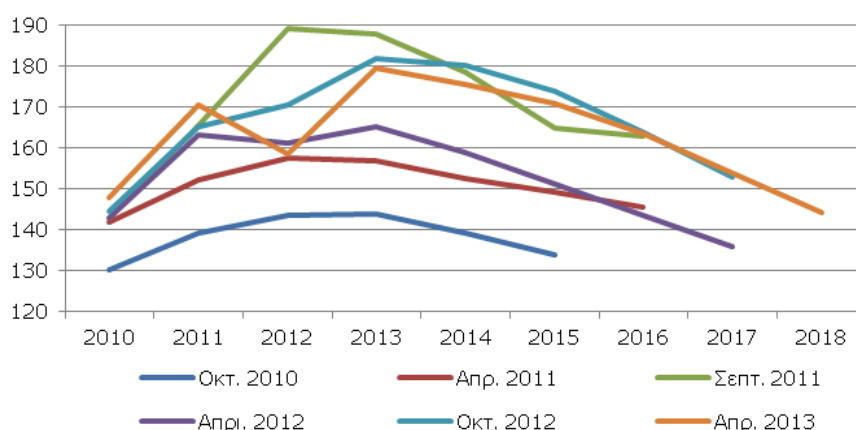
---

<sup>61</sup> ΦΕΚ υπ' αριθμόν 222, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 12 Νοεμβρίου 2012 (N. 4093 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 –Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»)

## 2.4. Συντάξεις μετά τα Μνημόνιο

Παρά το γεγονός ότι έχουν επέλθει μια πληθώρα μέτρων επί του ασφαλιστικού από το 2010 και μετά, οι μεταρρυθμίσεις τείνουν να συνεχίζονται καθώς ακόμη και σήμερα συζητιούνται νέα επώδυνα μέτρα, αφού τα τελευταία στοιχεία για το ελληνικό δημόσιο χρέος δείχνουν πως έφτασε στο δυσθεώρητο ύψος του 180% του ΑΕΠ (βλ.διάγραμμα 3), κάθε άλλο παρά αισιόδοξο νέο. Έτσι, επισημαίνεται ότι είναι ορατός ο κίνδυνος για νέες μειώσεις στις συντάξεις εξαιτίας της ύφεσης, της αύξησης της ανεργίας, της ανασφάλιστης εργασίας και των αυξανόμενων ελλειμμάτων των ταμείων.

Διάγραμμα 3 Ελληνικό Δημόσιο χρέος (% του ΑΕΠ)2010-18



Πηγή: IMF-World Economic Outlook.

Κρίσιμο ερώτημα στο οποίο θα πρέπει να απαντήσουμε είναι αν τελικά το Μνημόνιο μας οδηγεί επιτέλους στο κλείσιμο του κεφαλαίου «Ασφαλιστικό» και αν μας επιτρέπει να ασχοληθούμε και με άλλα θέματα ζωτικής σημασίας, εξασφαλίζοντας μας ότι το ασφαλιστικό πρόβλημα που μας απασχολεί αρκετές δεκαετίες έχει επιλυθεί. Τελικά, είναι ο νέος Μνημονιακός νόμος είναι προπομπός μιας νέας περιόδου της κοινωνικής ασφάλισης ή αποτελεί το τελευταίο κομμάτι του ασφαλιστικού της προηγούμενης περιόδου;

Το Μνημόνιο του 2010 έφερε ουσιαστικές αλλαγές στο σύστημα συντάξεων. Η αλλαγή στις συντάξεις ήταν η πρώτη αλλαγή μετά την ψήφιση του Μνημονίου και οδήγησε στις αρχές σε εξαιρετικά θετικές αξιολογήσεις της μεταρρυθμιστικής πορείας της Ελλάδας στην πρώτη τριμηνιαία έκθεση τον Αύγουστο του 2010. (IMF 2010). Για πρώτη φορά, ο ισχυρισμός ότι «επιλύθηκε το πρόβλημα της βιωσιμότητας» αποκτά πειστικότητα αφού η αναμενόμενη μακροχρόνια εκτίναξη των δαπανών ως το 2060 ουσιαστικά πρόκειται να εκμηδενιστεί. Οι προβολές δείχνουν μια εντυπωσιακή συγκράτηση των δαπανών. Ωστόσο, το κείμενο της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθιστά σαφές το γεγονός ότι η επίτευξη της βιωσιμότητας μπορεί να είναι σε βάρος της επάρκειας, αφού οι αποδοχές των συνταξιούχων σε σχέση με τις αποδοχές της εργασίας είναι πολύ πιθανό να συρρικνωθούν. Βέβαια η μεταρρύθμιση αυτή είχε όλα τα προαπαιτούμενα μέσω των προτεινόμενων μέτρων της ώστε να υπάρξει δυνατότητα προσέγγισης της εμπειρίας άλλων ευρωπαϊκών χωρών που έχουν επιτύχει θετικά αποτελέσματα μέσω των ασφαλιστικών μεταρρυθμίσεων τους.

Τελικά τα κατάφερε; Ξεμπερδέψαμε με το ασφαλιστικό ή έχουμε δρόμο μπροστά μας; Και ακόμα πιο σημαντικό ερώτημα θέλαμε να ξεμπερδέψουμε;

Αν θα μπορούσαμε να κάνουμε μια μικρή κριτική στο νέο ασφαλιστικό νόμο και τα μέτρα που προωθεί θα λέγαμε ότι ενώ είχε τις καλύτερες προϋποθέσεις για να θεωρηθεί μια επιτυχημένη μεταρρύθμιση, έθεσε μόνος του εμπόδια. Εμπόδια που διαχρονικά κυνηγούν το ασφαλιστικό.

Πιο συγκεκριμένα, ενώ κανείς θα περίμενε να υπάρχουν ποσοτικές τεκμηριώσεις για τα μέτρα που λαμβάνονται, ακόμα και τώρα σε αυτή την κρίσιμη οικονομική στιγμή για τη χώρα μας, τέτοια τεκμηρίωση δεν υπήρχε, όπως άλλωστε δεν υπήρχε και σε καμία προηγούμενη ασφαλιστική μεταρρύθμιση. Δεν γνωρίζουμε που βρισκόμαστε αφού δεν δίνονται στοιχεία, ακόμα και ο Κοινωνικός Προϋπολογισμός που δινόταν στο φως της δημοσιότητας έχει να δημοσιοποιηθεί από το 2010.

Ενώ, υπήρχε γνώση ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα του ασφαλιστικού το οποίο ευθύνεται και για την κρίση είναι ο τεράστιος κρατικός πυλώνας, το αναμενόμενο θα ήταν να αποδεσμευτεί από την ευθύνη για υψηλότερες συντάξεις και να συνδυαστεί με συμπληρωματικούς πυλώνες όπως δείχνει και η Ευρωπαϊκή

εμπειρία. Παρά ταύτα το νέο σύστημα κατοχυρώνει πλήρως το κρατικό σύστημα και αποτρέπει την εμφάνιση συμπληρωματικών συλλογικών τμημάτων.<sup>62</sup>

Επιπλέον, ένα άλλο σημείο που είναι άξιο σχολιασμού είναι το κατά πόσο εξασφαλίζεται η βιωσιμότητα του συστήματος όταν από την πρώτη μεταρρύθμιση του Μνημονίου μέσω του Νόμου 3863/2010 μέχρι και το Νοέμβριο του 2012 (δηλαδή μετά από τρία πλέον μνημόνια), μέσα σε διάστημα λιγότερο των 20 μηνών έγιναν δέκα ξεχωριστές φορές μειώσεις σε κύριες και επικουρικές συντάξεις; Βοηθάει αυτή η αθέτηση των υποσχέσεων στη δημιουργία μιας σχέσης εμπιστοσύνης με γερά θεμέλια μεταξύ του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου και του κράτους;

Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι οι συντάξεις των αγροτών αυξήθηκαν, οι παροχές των χαμηλοσυνταξιούχων μειώθηκαν με την περικοπή των δώρων, και οι μεγαλύτερες συντάξεις περιορίστηκαν σωρευτικά από 21 ως 48%. Η μεγάλη προοδευτικότητα των περικοπών μπορεί να εξηγείται για κοινωνικούς λόγους, όμως στην πράξη δημιουργεί προβλήματα γιατί υποδεικνύουν σε όσους εργάστηκαν σκληρά και για πολλά έτη, πληρώνοντας τις ασφαλιστικές εισφορές τους, ότι κακώς το έκαναν και γιατί αυτό; Γιατί το νέο μεταρρυθμιστικό πλαίσιο υπονομεύει την ανταποδοτικότητα των εισφορών. Οι χαμηλές συντάξεις σε γενικές γραμμές είναι χαμηλές λόγω λίγων ετών ασφάλισης<sup>63</sup>, και όχι τόσο λόγω χαμηλών εισοδημάτων. Αντιθέτως, οι υψηλές συντάξεις αντανakλούν συνέπεια στην πληρωμή εισφορών, και συχνά πολύ υψηλότερες ποσοστιαίες εισφορές. Συνεπώς οι περικοπές, κλείνοντας την ψαλίδα των συντάξεων, ανατρέπουν την σχέση ανταποδοτικότητας και τιμωρούν την συνέπεια στις πληρωμές. Είναι αυτονόητο ότι μετά από αυτό δεν υπάρχει καμμία εμπιστοσύνη στο κράτος από όσους απέδιδαν επί πολλά χρόνια τις ασφαλιστικές εισφορές τους, καθώς η εμπέδωση αισθήματος εισοδηματικής ασφάλειας στους συνταξιούχους, που αποτελεί το βασικό λόγο ύπαρξης των συντάξεων υπονομεύεται.

---

<sup>62</sup> Τήνιος Π., «Συντάξεις και Οικονομία μετά το Μνημόνιο: Προς μια Στρατηγική Διασποράς του Κινδύνου, Ερευνητικό Κείμενο Νο 1/2013, ΕΛΙΑΜΕΠ, Αθήνα 2013

<sup>63</sup> Συνήθως σε αυτές τις περιπτώσεις υποκρύπτονται τάσεις εισφοροδιαφυγής. Πολλοί κατά την αρχική τους είσοδο στο εργατικό δυναμικό, δούλευαν σε εργασίες στις οποίες δεν απέδιδαν εισφορές, με αποτέλεσμα όταν πλέον ακολούθησαν τις νόμιμες διαδικασίες να έμεναν μόνο λίγα χρόνια μέχρι την ηλικία συνταξιοδότησής τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι συντάξεις, αφού είναι ανάλογες των ετών ασφάλισης, ήταν αρκετά μικρές.

Παράλληλα με τα παραπάνω, άλλο ένα βασικό χαρακτηριστικό του Μνημονιακών Ασφαλιστικών Νόμων είναι ότι οι μειώσεις που θα προκύψουν από το νέο τρόπο υπολογισμού της σύνταξης θα αρχίσουν να περιορίζουν τις δαπάνες πολύ μετά το τέλος της κρίσης, δίνοντας έτσι την ευκαιρία απεμπλοκής από τη γενιά που επιδείνωσε το πρόβλημα. Επίσης, αντί να δοθεί έμφαση στη τόνωση της απασχόλησης για αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας δίνονται κίνητρα για πρόωρη συνταξιοδότηση ανά περιπτώσεις (π.χ. μητέρες ανηλίκων) έτσι ώστε η αφαίμαξη του συστήματος να συνεχίζεται με ολοένα και περισσότερο συνταξιούχους .

Το κρίσιμο ζητούμενο προς μια νέα κατεύθυνση ανάπτυξης είναι να υπάρχει κοινωνικός διάλογος και σαφές πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ κράτους και της κοινωνίας. Πρέπει να υπάρχει δυνατότητα επιλογής και όχι η γνωστή μέχρι τώρα επιβολή προγραμμάτων και μεταρρυθμίσεων. Η ανάκαμψη πρέπει να βρει την Ελλάδα με ένα νέο σύστημα έτσι ώστε να μη θεωρηθούν χαμένες οι θυσίες που έκαναν οι συνταξιούχοι όλο αυτό το διάστημα με την ανοχή και την υπομονή τους στη διαδραματιζόμενη κατάσταση. Το κρίσιμο ζητούμενο της επόμενης μέρας είναι ένα σαφές πλαίσιο συνεργασίας και συμπλήρωσης δημόσιων και ιδιωτικών συντάξεων<sup>64</sup>. Μέσω αυτής της συνεργασίας, θα επιτραπεί μια ανακατανομή των διαθέσιμων πόρων και δυνάμεων, μέσα στην Επικράτεια. Αυτό σημαίνει μια αναδιάταξη δυνάμεων και μέσω αυτής, ενδυνάμωση της κοινωνικής προστασίας. Αντίθετα, εμμονή στην χορήγηση φιλόδοξων υποσχέσεων που συνεχώς διαψεύδονται συνεπάγεται την σταδιακή συρρίκνωση και απαξίωση της κοινωνικής προστασίας.

---

<sup>64</sup> Καραβίτης Ν., Συντάξεις: πέρα από τον πρώτο πυλώνα, IOBE, Οκτώβριος 2011.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### *Εξέλιξη Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης στη Σουηδία.*

Αναζητώντας ένα ευρωπαϊκό κράτος πρόνοιας υποδειγματικό για τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά αναπτυγμένα και αναπτυσσόμενα κράτη, δεν θα μπορούσαμε να μην αναφέρουμε τη Σουηδία, μια χώρα που βίωσε μεγάλη κρίση στο κομμάτι της κοινωνικής ασφάλισης, πέρασε δύσκολα αλλά τελικά κατάφερε να ξαναγεννηθεί από τις στάχτες της. Ποιά όμως είναι η πορεία της στο θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης; Τι προβλήματα αντιμετώπισε και πως τελικά κατάφερε να επιλύσει ένα τόσο μεγάλο πρόβλημα που μαστίζει τα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, τουλάχιστον διαφυλάσσοντας την επόμενη γενιά και δίνοντας ελπίδα στους νέους να ελπίζουν ότι ο βασικότερος στόχος της κοινωνικής ασφάλισης δηλαδή η εισοδηματική εξασφάλιση στα γηρατειά τους διαφυλάσσεται; Μήπως η πολιτική και κοινωνική συναίνεση είναι προαπαιτούμενα για ένα καλύτερο αύριο; Παρακάτω θα δούμε κάποια βασικά χαρακτηριστικά του σουηδικού μοντέλου όπως εφαρμόζεται σήμερα, και κατόπιν τούτου θα εξετάσουμε τα βασικά ερωτήματα που θέσαμε παραπάνω.

#### **3.1. Το σουηδικό κράτος με μια ματιά**

Η Σουηδία είναι για πολλούς ένα υποδειγματικό κοινωνικό κράτος. Με έκταση 3,4 φορές μεγαλύτερη από την Ελλάδα και πληθυσμό περίπου εννέα εκατομμυρίων απολαμβάνει έναν άρτιο μηχανισμό κοινωνικής ασφάλισης που θεωρείται από τους πλέον ανεπτυγμένους παγκοσμίως. Ανήκει στο σκανδιναβικό μοντέλο κράτους-πρόνοιας μαζί με τη Δανία και την Φινλανδία.

Σε κυβερνητικό επίπεδο, υπεύθυνο για τη λειτουργία του σουηδικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης είναι το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκτός από την ασφάλιση ανεργίας την αρμοδιότητα της οποίας έχει το Υπουργείο Βιομηχανίας, Απασχόλησης και Επικοινωνιών. Το βασικότερο όμως ρόλο στο σύστημα διοίκησης, ελέγχου και εποπτείας των δημοσίων δομών της κοινωνικής

ασφάλισης τον έχει τον Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Ασφάλισης (RFV) με έδρα τη Στοκχόλμη.<sup>65</sup>

Οι δημόσιες κοινωνικές δαπάνες αγγίζουν το 29,8%<sup>66</sup> του ΑΕΠ της και οι δαπάνες για κοινωνική ασφάλιση φτάνουν στο ποσό των 360.000.000.000 SEK το χρόνο, με το μεγαλύτερο ποσοστό να πηγαίνει στις συντάξεις. Η χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης γίνεται με εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων και από τον κρατικό προϋπολογισμό μέσω των φόρων. Ως προς την κατανομή τους ανά πηγή χρηματοδότησης το μεγαλύτερο ποσοστό 59% προέρχεται από εργοδοτικές εισφορές, το 16% από εισφορές εργαζομένων, το 17% από τον κρατικό προϋπολογισμό και το 8% από την αξιοποίηση των κεφαλαίων.

Από τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 8) μπορούμε να πάρουμε μια γενική εικόνα για τα βασικά μεγέθη του Σουηδικού Κράτους. Τα γενικά έσοδα της κυβέρνησης είναι σχεδόν ισοσκελισμένα με τα γενικά έξοδα για το έτος 2009 ως ποσοστό του ΑΕΠ με τιμές 54% ΑΕΠ και 54,9 % ΑΕΠ αντίστοιχα<sup>67</sup>. Η Σουηδική κυβέρνηση παρουσιάζει πλεόνασμα της τάξεως του 1% του ΑΕΠ (δημόσιο έλλειμμα -1% ΑΕΠ) και δημόσιο χρέος 51,1% ΑΕΠ. Ένα μεγάλο ποσοστό επί του ΑΕΠ αποδίδεται στις δημόσιες κοινωνικές δαπάνες και ένα μεγάλο ποσοστό των δημόσιων εσόδων του αποτελείται από την φορολογία (46,7% του ΑΕΠ). Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι οι φόροι επί του εργαζομένου αποτελούν το 43,2 % του εργατικού κόστους. Το μεγαλύτερο ποσοστό του πληθυσμού απασχολείται, ενώ χαμηλά ποσοστά απασχόλησης εμφανίζουν οι ηλικίες μεταξύ 15-24 ετών (38,4% το οποίο μέχρι το 2011 αυξάνεται σταδιακά). Το 14,6% του εργατικού δυναμικού εργάζεται μερικώς και το ποσοστό ανεργίας στο συνολικό εργατικό δυναμικό κυμαίνεται στο 8,3%.

---

<sup>65</sup> Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Ασφάλισης [www.ggka.gr](http://www.ggka.gr)

<sup>66</sup> Με βάση τα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ για το έτος 2009 (Country statistical profiles: Key tables from OECD 2013)

<sup>67</sup> Έχουμε επιλέξει το έτος 2009 γιατί από το 2010 και μετά δεν είναι διαθέσιμα όλα τα στοιχεία

Πίνακας 8 Στατιστικό Προφίλ Σουηδίας 2004-2011

Στατιστικό Προφίλ Σουηδίας									
	Μονάδα Μέτρησης	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Παραγωγή και Εισόδημα</b>									
Κατα κεφαλήν ΑΕΠ	USD σε τρέχουσα ισοτιμία αγοραστικής δύναμης (PPP)	32 494	32 701	35 703	38 478	39 613	37 339	39 346	41 348
<b>Οικονομική Ανάπτυξη</b>									
Πραγματική Ανάπτυξη του ΑΕΠ	Ετήσια Ανάπτυξη %	4,2	3,2	4,3	3,3	-0,6	-5,0	6,2	3,9
<b>Δημόσια Ελλείμματα και Χρέος</b>									
Δημόσιο Έλλειμμα	% of ΑΕΠ	0,4	1,9	2,2	3,6	2,2	-1,0	-0,1	0,1
Δημόσιο Χρέος	% of ΑΕΠ	59,5	60,2	53,6	48,8	47,5	51,1	48,0	..
Γενικά Έσοδα Κυβέρνησης	% of ΑΕΠ	54,6	55,8	54,9	54,5	53,9	54,0	52,4	51,5
Γενικά Έξοδα Κυβέρνησης	% of ΑΕΠ	54,2	53,9	52,7	51,0	51,7	54,9	52,5	51,3
<b>Δαπάνη</b>									
Δημόσια Δαπάνη στην Υγεία	% of ΑΕΠ	7,4	7,4	7,3	7,3	7,5	8,1	7,7	..
Ιδιωτική Δαπάνη στην Υγεία	% of ΑΕΠ	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8	..
Δημόσια Κοινωνική Δαπάνη	% of ΑΕΠ	29,5	29,1	28,4	27,3	27,5	29,8	28,3	27,6
Ιδιωτική Κοινωνική Δαπάνη	% of ΑΕΠ	2,8	2,9	2,9	2,9	3,0	3,2	..	..
Δημόσια Δαπάνη για τις συντάξεις	% of ΑΕΠ	..	7,6	7,3	7,2	7,4	8,2	..	..
Ιδιωτική Δαπάνη για τις συντάξεις	% of ΑΕΠ	..	1,0	1,1	1,3	1,2	1,3	1,4	..
<b>Φόροι</b>									
Συνολικά Φορολογικά Έσοδα	% of ΑΕΠ	48,1	48,9	48,3	47,4	46,4	46,7	45,8	..
Φόροι επί των εισοδημάτων και των κερδών	% of ΑΕΠ	18,3	19,1	19,1	18,4	16,8	16,5	16,3	..
Φόροι Επί των αγαθών και των υπηρεσιών	% of ΑΕΠ	12,6	12,8	12,6	12,6	12,9	13,5	13,5	..
Φόροι επί τον μέσο εργαζόμενο	% εργατικού κόστους	48,4	48,1	47,8	45,3	44,8	43,2	42,8	42,8
<b>Απασχόληση</b>									
Ποσοστό απασχόλησης πληθυσμού ηλικίας 15-24 ετών	%	44,0	43,3	44,8	46,8	46,4	38,4	38,5	40,4
Ποσοστό απασχόλησης πληθυσμού ηλικίας 25-54 ετών	%	82,9	83,9	84,7	86,1	86,5	84,4	85,0	86,0
Ποσοστό απασχόλησης πληθυσμού ηλικίας 55-64 ετών	%	69,5	69,6	69,8	70,1	70,3	70,1	70,6	72,5
Ποσοστό Εμφάνισης μερικής απασχόλησης	%	14,4	13,5	13,4	14,4	14,4	14,6	14,0	13,8
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων :συνολική απασχόληση	%	9,9	9,8	10,0	10,6	10,4	10,7	10,9	10,5
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων:απασχόληση ανδρών	%	14,3	14,0	14,2	14,9	14,5	14,7	15,0	14,5
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων:απασχόληση γυναικών	%	5,2	5,3	5,4	5,8	5,9	6,2	6,4	6,0
<b>Ανεργία</b>									
Ποσοστό ανεργίας:Συνολικό Εργατικό Δυναμικό	%	7,4	7,6	7,0	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
Ποσοστό ανεργίας,άνδρες: αρσενικό εργατικό δυναμικό	%	7,6	7,7	6,9	5,9	5,9	8,6	8,5	7,5
Ποσοστό ανεργίας,γυναίκες: γυναικείο εργατικό δυναμικό	%	7,1	7,6	7,2	6,4	6,5	8,0	8,3	7,5
Μακροχρόνια Ανεργία:Σύνολο των ανέργων	%	18,9	..	..	13,0	12,4	12,8	16,6	17,2
<b>Πληθυσμός</b>									
Συνολικός Πληθυσμός	000 άτομα	8 994	9 030	9 081	9 148	9 220	9 299	9 378	9 449
Ποσοστό Αύξησης του Πληθυσμού	%	0,4	0,4	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8
Συνολικό Ποσοστό Γονιμότητας	Παιδιά	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	..
Νεανικός πληθυσμός κάτω των 15 ετών	% επί του πληθυσμού	17,7	17,4	17,1	16,9	16,7	16,6	16,6	16,1
Ηλικιωμένοι πληθυσμός άνω των 65 ετών	% επί του πληθυσμού	17,2	17,3	17,3	17,4	17,6	17,9	18,3	19,3
<b>Υγεία</b>									
Προσδόκιμο ζωής κατά τη γέννηση	Χρόνια	80,5	80,6	80,8	81,0	81,2	81,4	81,5	81,8
Προσδόκιμο ζωής κατά τη γέννηση:άνδρες	Χρόνια	78,4	78,4	78,7	78,9	79,1	79,4	79,5	79,8
Προσδόκιμο ζωής κατά τη γέννηση:γυναίκες	Χρόνια	82,7	82,8	82,9	83,0	83,2	83,4	83,5	83,7
Βρεφική Θνησιμότητα	Ανά '000	3,1	2,4	2,8	2,5	2,5	2,5	2,5	2,1
.....	Δεν είναι διαθέσιμα τα στοιχεία								

Πηγή: Στατιστικές ΟΟΣΑ, για επεξηγηματικές σημειώσεις βλ. OECD Factbook 2013

### 3.2. Ιστορική Εξέλιξη του Θεσμού Κοινωνικής Ασφάλισης στη Σουηδία

Η Σουηδία από πολύ νωρίς έχει αναπτύξει την κοινωνική προστασία και είναι η πρώτη χώρα που ψήφισε ένα συνταξιοδοτικό σύστημα για όλους, χρηματοδοτούμενο από τη φορολογία το έτος 1913. Παρά το γεγονός ότι το ποσό της σύνταξης ήταν μέτριου επιπέδου, απευθυνόταν σε όλους τους ηλικιωμένους ,είτε είχαν αποκτήσει, είτε όχι μισθό από τον εργασιακό τους βίο.<sup>68</sup>

Το 1959, η Σουηδία με νομοθετικές ρυθμίσεις εγγυάται το εισόδημα, αλλά και το απαραίτητο κοινωνικό περιβάλλον για τους ηλικιωμένους Σουηδούς<sup>69</sup>. Το συνταξιοδοτικό τους σχήμα περιελάμβανε εκτός από την προσωπική τους αποταμίευση, ένα καθολικό συνταξιοδοτικό σύστημα με ενιαία σύνταξη και ένα υποχρεωτικό καθεστώς επικουρικής σύνταξης.

Η ηλικία συνταξιοδότησης αν και ήταν καθορισμένη στα 67 έτη, το 1976 μειώθηκε στα 65 έτη. Επιπλέον, το 1981 εισήχθη μια σημαντική καινοτομία στο συνταξιοδοτικό σύστημα της Σουηδίας, αυτή της μερικής συνταξιοδότησης που επέτρεπε τη σταδιακή αποχώρηση των ηλικιωμένων από την εργασία τους με τη δυνατότητα να δουλεύουν μερικώς, δίνοντάς τους έτσι τη δυνατότητα να προσαρμόζονται στις μελλοντικές συνθήκες της συνταξιοδότησης. Το μέγιστο ποσό της μερικής σύνταξης ήταν αρχικά ίσο με το 60% του ποσού της βασικής σύνταξης, μειώθηκε στο 50% από το 1981 και αποκαταστάθηκε στο 60% την 1<sup>η</sup> Ιουλίου 1987.

Μέχρι τότε η βασική εθνική σύνταξη μαζί με την σύνταξη αναπηρίας για τους Σουηδούς κατοίκους, καθώς και τους ξένους κατοίκους (με την προϋπόθεση ότι έχουν παραμείνει τουλάχιστον πέντε έτη στη χώρα) δεν εξαρτιόταν από τα εισοδήματα των προηγούμενων ετών. Βασιζόταν σε ένα βασικό ποσό σύνταξης που αναπροσαρμοζόταν κάθε έτος με βάση τον Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

---

<sup>68</sup> Jean-Pierre Dumont, *Les Systèmes Etrangers de Sécurité Sociale*, Economica, Paris, 1987, Chapitre IX, page 197 « La Suède »

<sup>69</sup> Bulletin, «New Graduated Pension System in Sweden», November 1959

Η χρηματοδότηση της εθνικής σύνταξης εξασφαλιζόταν από τις ασφαλιστικές εισφορές των οποίων τα ποσοστά ήταν υψηλά (για παράδειγμα το 1992 ήταν 9,45%) αλλά εξασφαλιζόταν επίσης και από τη φορολογία.

Αναφορικά με τις συμπληρωματικές συντάξεις, καλό θα ήταν να αναφέρουμε ότι μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1980 ήταν ανάλογες των εισοδημάτων των προηγούμενων ετών. Το ποσό βασιζόταν στον αριθμό των αποκτημένων πόντων κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου και υπολογιζόταν με βάση το μέσο εισόδημα των 15 καλύτερων ετών. Σε μια πλήρη σταδιοδρομία (30 ετών) το ποσοστό αναπλήρωσης μπορούσε να φτάσει το 60%.

Μια σειρά παραγόντων όπως, η έντονη οικονομική ύφεση με μεγάλο δημοσιονομικό έλλειμμα το 1993, το μεγάλο ποσοστό ηλικιωμένων, το υψηλό προσδόκιμο επιβίωσης<sup>70</sup>, η ανεπάρκεια των ασφαλιστικών εισφορών από τους εργαζόμενους, η δραματική αύξηση των εργασιακών απουσιών λόγω ασθένειας καθώς και η αύξηση των ποσοστών ανεργίας που δημιούργησε η οικονομική ύφεση έλαβαν χώρα στις αρχές της δεκαετίας του '90. Σε συνδυασμό με τους ασφαλιστικούς υπολογισμούς, που προέβλεπαν ότι το ποσοστό αύξησης των κατά κεφαλήν αμοιβών θα παρουσίαζε επιβράδυνση και η αύξηση του εργατικού δυναμικού θα περιοριζόταν, με αποτέλεσμα η βάση υπολογισμού των εισφορών να μην αυξάνει αρκετά γρήγορα στο μέλλον για να υποστηρίξει την αναμενόμενη αύξηση στους συνταξιούχους γήρατος, η Σουηδική κυβέρνηση κλήθηκε στα μέσα του '90 να λάβει σημαντικές αποφάσεις όσον αφορά το συνταξιοδοτικό της μοντέλο. Σε αυτό το σημείο καλό θα ήταν να δούμε λίγο εκτενέστερα την ανάγκη για μεταρρύθμιση του σουηδικού συστήματος.

### 3.3. Η ανάγκη για μεταρρύθμιση

Το δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα της Σουηδίας πριν τη μεταρρύθμιση που έλαβε χώρα στα μέσα της δεκαετίας του 1990 συνδύαζε μια εθνική κρατική σύνταξη ονομαζόμενη ως FP (σουηδικά:*folkpension*) και μια γενική συμπληρωματική σύνταξη οριζόμενη ως ATP (σουηδικά:*Allmänna tilläggspension*) με βάση τις

---

<sup>70</sup> Η Σουηδία κατέχει την τέταρτη θέση παγκοσμίως με υψηλότερο προσδόκιμο ζωής με 78,69 έτη για τους άνδρες και 83,4 έτη για τις γυναίκες και στο σύνολο του πληθυσμού 80,97 χρόνια.

αποδοχές. Το σύστημα ATP είχε εισαχθεί το 1960 μετά από ίσως τον πιο δύσκολο πολιτικό αγώνα στη σύγχρονη σουηδική ιστορία. Όπως προαναφέραμε, οι παροχές του συστήματος συμπληρωματικής σύνταξης ATP βασίστηκαν στο μέσο όρο των αποδοχών των 15 καλύτερων ετών του ατόμου, με απαιτούμενα χρόνια για δικαίωμα πλήρους σύνταξης τα 30 χρόνια και ποσοστό αναπλήρωσης το 60 τοις εκατό. Τα άτομα με μηδενικές ή πολύ χαμηλές συμπληρωματικές παροχές λάμβαναν ένα πρόσθετο πλεονέκτημα, το συμπλήρωμα σύνταξης, το οποίο ήταν περίπου 50 τοις εκατό της εθνικής σύνταξης FP, και εφόσον πληρούσαν τις απαραίτητες προϋποθέσεις μπορούσαν να διεκδικήσουν ένα επίδομα στέγασης. Ένα όφελος 1,5 φορών της κρατικής σύνταξης FP συν το επίδομα στέγης ήταν συνήθως αρκετό για να φέρει το εισόδημα του συνταξιούχου, μέχρι και ελαφρώς πάνω από το ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης με βάση τις ανάγκες της κατανάλωσης. Η ιδέα αυτή έχει διατηρηθεί ακόμα και μετά τη μεταρρύθμιση, αλλά η συνιστώσα της εθνικής σύνταξης FP, το συμπλήρωμα σύνταξης, καθώς και ευνοϊκότερο φορολογικό καθεστώς έχουν αντικατασταθεί από μια ελάχιστη εγγυημένη σύνταξη συν το επίδομα στέγασης<sup>71</sup>. Τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, τα οφέλη, και το ανώτατο όριο συνταξιοδότησης στο παλιό σύστημα αναπροσαρμόζονται με τον Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

Τα FP και ATP οφέλη χρηματοδοτήθηκαν κυρίως μέσω των φόρων μισθοδοσίας που επιβάλλονταν στον εργοδότη. Το σύστημα ήταν διανεμητικό (PAYG), με μερική χρηματοδότηση. Στο προ-μεταρρύθμισης σύστημα οι συντάξεις γήρατος, αναπηρίας και επιζώντων (χήρες και τα παιδιά) ήταν όλα μέρος του ίδιου συστήματος. Η μέθοδος χρηματοδότησης της κρατικής σύνταξης ήταν εισφορές ύψους περίπου 6% συν το ισοδύναμο ενός επιπλέον ποσοστού εισφορών της τάξεως του 2% το οποίο χρηματοδοτούταν από τα γενικά έσοδα. Όσον αφορά τα οφέλη της συμπληρωματικής σύνταξης ATP, χρηματοδοτήθηκαν από ένα ποσοστό εισφορών 13% κατά το χρόνο της μεταρρύθμισης στα μέσα της δεκαετίας του 1990. Ωστόσο, αυτό δεν ήταν αρκετό για να καλύψει τις ολοένα και αυξανόμενες δαπάνες γιατί το συνταξιοδοτικό σύστημα προ μεταρρύθμισης είχε πολλά προβλήματα :

---

<sup>71</sup> Βλ. Palmer 2000, για μια πιο εκτεταμένη συζήτηση από την ελάχιστη εγγυημένη σύνταξη

- Η εξέλιξη του κόστους ήταν αντιστρόφως ανάλογη με την οικονομική ανάπτυξη. Οι συνταξιοδοτικές παροχές και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα εξελίσσονταν σε συνάρτηση με τις τιμές και όχι με βάση τα ημερομίσθια. Η έλλειψη σύνδεσης μεταξύ των παροχών και της αύξησης των πραγματικών μισθών του εργαζόμενου πληθυσμού, έκανε το σύστημα πολύ ευαίσθητο σε αλλαγές στην αύξηση της παραγωγικότητας.
- Δεν έκανε καμία αναφορά στη δημογραφική αλλαγή. Όπως και στον περισσότερο κόσμο, ο πληθυσμός της Σουηδίας γερνάει. Το ποσοστό θνησιμότητας της Σουηδίας είναι από τα χαμηλότερα στον κόσμο και αναμένεται να συνεχίσει να μειώνεται δραματικά τις επόμενες δεκαετίες . Τη στιγμή της μεταρρύθμισης, το ποσοστό των ατόμων 65 ετών και άνω αναμένεται να είναι στον πληθυσμό 20% το 2025 , σημειώνοντας αύξηση κατά σχεδόν 25 % από την αλλαγή του αιώνα<sup>72</sup>.
- Ασθενή κίνητρα για αποταμίευση . Ένα διανεμητικό σύστημα μπορεί να μειώσει την εθνική αποταμίευση. Μελέτες για τη Σουηδία δείχνουν ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα συμπληρωματικής σύνταξης ATP είχε αρνητική επίδραση στο ποσοστό προσωπικής αποταμίευσης.
- Παράλογη αναδιανομή. Η σύνδεση μεταξύ των παροχών και των εισφορών ήταν αδύναμη. Αυτό γιατί οι εισφορές πληρώνονταν για όλες τις αποδοχές από την ηλικία των 16 ετών μέχρι τη συνταξιοδότηση, ενώ οι παροχές βασίζονταν μόνο στα 15 καλύτερα χρόνια των αποδοχών. Έτσι, με αυτό τον τρόπο γινόταν αναδιανομή εισοδήματος από αυτούς που δούλευαν πολλά χρόνια με ένα σχεδόν επίπεδο εισόδημα (συνήθως χαμηλόμισθοι), σε αυτούς που δούλευαν λιγότερα χρόνια με αυξανόμενες αποδοχές (συνήθως υψηλού εισοδήματος εργαζόμενοι).

Έτσι, με όλες τις παραπάνω αδυναμίες του συστήματος να ξετυλίγονται μια προς μια η σουηδική κυβέρνηση προχώρησε στη μεταρρύθμιση του παλιού της συστήματος τον Ιούνιο του 1994, προκειμένου να ικανοποιηθούν οι μελλοντικές υποχρεώσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος. Στην επόμενη ενότητα θα αναφερθούμε στα χαρακτηριστικά του νέου συστήματος.

<sup>72</sup>Holzmann Robert and Palmer Edward, "Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial (NDC) Schemes", The World Bank, Washington D.C. , 2003

### 3.4. Η μεταρρύθμιση-Διανεμητικό Σύστημα με καθορισμένες εισφορές

Η σουηδική μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος χρονολογείται από το καλοκαίρι του 1992, όταν η Κοινοβουλευτική Ομάδα Εργασίας για τις συντάξεις δημοσίευσε ένα διάγραμμα που περιείχε σχεδόν όλα τα βασικά στοιχεία της μεταρρύθμισης. Η ομάδα εργασίας διαμορφώθηκε στο τέλος του 1991, καθώς η νέα μη σοσιαλιστική κυβέρνηση ανέλαβε τα καθήκοντά της, μετά τη δημοσίευση, τη συζήτηση και τις επίσημες παρατηρήσεις σχετικά με την σύνταξη της τελικής έκθεσης κοινοβουλευτικής επιτροπής για τα προβλήματα του παλαιού συνταξιοδοτικού συστήματος το οποίο δημοσιεύθηκε το 1990. Η μεταρρύθμιση ψηφίστηκε με μεγάλη πλειοψηφία-περίπου το 85%, του κοινοβουλίου τον Ιούνιο του 1994.

Τα χαρακτηριστικά της μεταρρύθμισης του σουηδικού συστήματος είναι<sup>73</sup>:

- Η χρηματοδότηση του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος από πόρους των γενικών προϋπολογισμών που καθορίζονται συγκεκριμένα για την προστασία των χαμηλοσυνταξιούχων.
- Η καθολική ασφαλιστική κάλυψη για όλα τα πρόσωπα που εργάζονται και που κατοικούν στη Σουηδία, μια σύνταξη ανάλογη των εισφορών υποστηριζόμενη από ένα δίκτυ ασφαλείας που εγγυάται ένα επαρκές βιοτικό επίπεδο για τους ηλικιωμένους.
- Η δημιουργία αποταμίευσης διαχειριζόμενης από ιδιωτικά οικονομικά όργανα.
- Η δίκαιη μεταχείριση των προσώπων με διαφορετική συνεισφορά στο σύστημα. Επί παραδείγματι, δύο άτομα που έχουν καταβάλει το ίδιο συνολικό ποσό εισφορών και που αποσύρονται συγχρόνως και στην ίδια ηλικία να έχουν δικαίωμα για ίδια σύνταξη και όχι ανάλογα των ετών πληρωμής εισφορών.

---

<sup>73</sup> Αθανασίου, Ζερβού, Κώτση, «Οικονομική και Δημογραφική Βιωσιμότητα του Κοινωνικοασφαλιστικού Συστήματος», Εκθέσεις 57, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2009

Το νέο καθεστώς προβλέπει ότι<sup>74</sup> οι ασφαλιστικές εισφορές θα κατατίθενται σε προσωπικό λογαριασμό των ασφαλισμένων και το μεγαλύτερο μεν τμήμα τους θα χρησιμοποιείται για τη χρηματοδότηση της δημόσιας επικουρικής σύνταξης διανεμητικού χαρακτήρα, αλλά το υπόλοιπο θα αποτελέσει προσωπικό συμπλήρωμα το οποίο θα καταβάλλεται παράλληλα με τη δημόσια σύνταξη.

Πιο συγκεκριμένα, στη θέση του παλιού σουηδικού συστήματος καθορισμένων συντάξεων, αναπτύχθηκε ένα ασφαλιστικό σχήμα που συνδυάζει ένα διανεμητικό σύστημα (pay as you go) καθορισμένων εισφορών (όπως αναφέραμε και νωρίτερα στο κεφάλαιο το NDC κεφαλαιοποιητικό σύστημα). Το συνολικό ποσοστό εισφορών είναι στο 18,5 των αποδοχών και ισοκατανέμεται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου (9,25% έκαστος, όπου το 3,5% του ποσοστού των εργοδοτών καταβάλλεται για επαγγελματικά ταμεία ύστερα από συμφωνίες με τα σωματεία ή κλάδους εργαζομένων) και η συσσώρευση στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα επιτυγχάνεται μόνο από ένα μέρος (2,5% από το 18,5%) της εισφοράς προς την κοινωνική ασφάλιση. Οι εισφορές κατατίθενται από τους εργοδότες απευθείας στην εφορία και από εκεί μεταφέρονται στο Κρατικό Ταμείο, άρα το ποσοστό εισφοροδιαφυγής είναι μηδαμινό.

Παράλληλα, υπάρχει μια ευελιξία ως προς το χρόνο συνταξιοδότησης μετά το 60<sup>ο</sup> έτος και όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία αποχώρησης, τόσο μεγαλύτερες είναι και οι συνταξιοδοτικές παροχές. Οι ηλικίες συνταξιοδότησης αρχίζουν από τα 61 έτη, όμως το ποσό της σύνταξης είναι αρκετά χαμηλό (50% του μισθού) ως τα 65 έτη (με ποσοστό αναπλήρωσης το 61% περίπου του μισθού), ενώ για κάθε έτος άνω των 65 ετών αυξάνεται σημαντικά το ποσοστό αναπλήρωσης με bonus παραμονής. Στα 70 έτη το ποσοστό είναι το 85% του μισθού. Έτσι, το σύστημα προσφέρει μια ευρεία σειρά επιλογών για την έξοδο από την εργασία για τους παλαιότερους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα, ο υπολογισμός του ποσού της σύνταξης ορίζεται από το σύνολο του ασφαλιστικού βίου και όχι από τα 15 καλύτερα αμοιβόμενα έτη.

---

<sup>74</sup> Λέανδρος Νίκος, «Η αναγκαία αναδιάρθρωση της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα», Ερευνητικές Μονογραφίες, Εθνική Ασφαλιστική, Αθήνα, 1997

Μετά από χρόνια διαβουλεύσεων, το 1998 το Σουηδικό Κοινοβούλιο ενέκρινε την πρόταση για το νέο σύστημα των συντάξεων και αξίζει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι οι μεταρρυθμίσεις προέκυψαν ύστερα από πολιτική συναίνεση μεταξύ των πέντε από τα επτά κόμματα του Κοινοβουλίου που αντιπροσώπευαν πάνω από το 80% των ψηφοφόρων. Στην ομάδα συνταξιοδοτικής εργασίας συμμετείχαν ένας αντιπρόσωπος από κάθε ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη του Κοινοβουλίου και εμπειρογνώμονες που συζήτησαν για μια διετία τα συνταξιοδοτικά θέματα και επιπλέον αυτή η ευρεία πολιτική υποστήριξη της μεταρρύθμισης συνεχίστηκε.

Οι νέες διατάξεις του αναθεωρημένου συστήματος, αντικατέστησαν τη βασική και τις εθνικές συμπληρωματικές συντάξεις, θεσπίζοντας μία εγγυημένη, μία ανταποδοτική και τέλος, μία σύνταξη συνδεδεμένη με το εισόδημα (income-based).

Συνοπτικά αναφέρουμε τα είδη των συντάξεων μετά τη μεταρρύθμιση:

- **Εγγυημένη Σύνταξη**

Η εγγυημένη σύνταξη αποσκοπεί στην εξασφάλιση μιας βασικής σύνταξης για άτομα άνω των 65 με μικρό ή μηδενικό εισόδημα, με προϋπόθεση την τουλάχιστον 40ετή διαμονή τους στη Σουηδία. Η εγγυημένη σύνταξη χρηματοδοτείται εξ'ολοκλήρου από τον κρατικό προϋπολογισμό.

- **Σύνταξη Συνδεδεμένη με το εισόδημα (income-based)**

Η συγκεκριμένη σύνταξη υπολογίζεται με βάση το εισόδημα και οι εισφορές, οι οποίες προστίθενται σ'έναν «εικονικό» λογαριασμό, είναι της τάξεως του 16%. Ο τελικός υπολογισμός του ποσού της σύνταξης βασίζεται στο προσδόκιμο επιβίωσης και τις εισφορές που έχουν συγκεντρωθεί καθ'όλη τη διάρκεια του ασφαλιστικού βίου.

- **Ανταποδοτική Σύνταξη (premium pension)**

Η ανταποδοτική σύνταξη είναι επίσης συνδεδεμένη με το εισόδημα και οι εισφορές αντιστοιχούν στο 2,5% των συντάξιμων αποδοχών του εκάστοτε ασφαλισμένου<sup>75</sup>. Αυτό το ποσό μεταφέρεται σ'έναν λογαριασμό ανταποδοτικής σύνταξης και

---

<sup>75</sup> Bo Könberg, Edward Palmer, and Annika Sundén, *The NDC Reform in Sweden: The 1994 Legislation to the Present*, "Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial (NDC) Schemes", The World Bank, Washington D.C., 2003, Chapter 17, p 449-466

κατατίθεται σ'ένα ειδικό ταμείο. Κάθε ασφαλισμένος μπορεί να επιλέξει ανάμεσα σε 600 περίπου ταμεία αποθεματικών για την επένδυση του κεφαλαίου του (έως πέντε τρόποι επένδυσης). Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιθυμεί να επιλέξει διαχειριστή, οι εισφορές του επενδύονται αυτόματα μέσω ενός κρατικού φορέα, του Ταμείου Επένδυσης Αποταμιεύσεων και είναι οι αποδόσεις αυτών, που τελικά χρηματοδοτούν την ανταποδοτική σύνταξη. Αξίζει να σημειωθεί α) ότι το επενδυτικό ρίσκο βαρύνει μόνο τον ασφαλισμένο, ο οποίος έχει την αποκλειστική ευθύνη επιλογής επενδυτικού ταμείου και β) ότι είναι πάντα δυνατή η αλλαγή επενδυτικού φορέα χωρίς κανένα κόστος.

Στο σημείο αυτό, ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στις επαγγελματικές συντάξεις και τις συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες πέρα από τα συνταξιοδοτικά οφέλη, παρέχουν και καλύψεις για ασθένεια, εργατικό ατύχημα, απώλεια εργασίας/εισοδήματος και θάνατο.

Οι μόνιμοι υπάλληλοι στη Σουηδία ανήκουν αυτόματα σε ένα επαγγελματικό ασφαλιστικό πλάνο. Αυτά τα πλάνα, καρπός μακρών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων, δεν είναι άλλα από τις συλλογικές συμβάσεις ασφάλισης, οι σημαντικότερες των οποίων είναι η SAF-LO<sup>76</sup>, που αφορά τους ημερομίσθιους του ιδιωτικού τομέα και η ITP, που αφορά τους έμμισθους ιδιωτικού τομέα. Τα πλάνα χρηματοδοτούνται από τον εργοδότη, οι εισφορές του οποίου επενδύονται σε επενδυτικά προγράμματα/ταμεία, τα οποία επιλέγει ο εργαζόμενος. Εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι σημαντικό κομμάτι αυτής της αγοράς κατέχουν οι ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες, οι οποίες προσφέρουν πληθώρα συνταξιοδοτικών-επενδυτικών προγραμμάτων. Επειδή όμως η επιλογή ασφαλιστικού φορέα/προγράμματος, η πληρωμή ασφαλιστικών εισφορών κ.α. είναι δύσκολες και πολύπλοκες διαδικασίες, κρίθηκε απαραίτητη η ύπαρξη μιας εταιρείας που θα λειτουργούσε ως συνδετικός κρίκος ανάμεσα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργοδότες, εργαζόμενους, και τουλάχιστον 40 ασφαλιστικές εταιρείες). Αυτόν τον ρόλο κατέχει η FORA, μια εταιρεία παροχής υπηρεσιών με 150

---

<sup>76</sup> Το SAF-LO είναι η Σουηδική Εργοδοτική Συνομοσπονδία (στα σουηδικά:Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF) και η Σουηδική Συνομοσπονδία Συνδικάτων (στα σουηδικά:Landsorganisationen, LO)

υπαλλήλους, που σκοπό έχει να απλοποιεί τις διαδικασίες και να προσφέρει συμβουλές σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές.

### **3.5. Σουηδικό Σύστημα και Αυτόματος Μηχανισμός Ισορροπίας ενόψει κρίσεων**

Το Σουηδικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης γενικότερα, και το Συνταξιοδοτικό της Μοντέλο ειδικότερα, θεωρούνται από τα πλέον επιτυχημένα διεθνώς, καθώς έχουν καταφέρει να συνδυάσουν με μοναδικό τρόπο τα οφέλη της Κρατικής Πρόνοιας με τα οφέλη της συμμετοχής Ιδιωτικών Ασφαλιστικών Εταιρειών, στοχεύοντας πάντα σε ένα όσο το δυνατόν πιο δίκαιο και βιώσιμο μοντέλο.

Η παγκόσμια οικονομική ύφεση είχε άμεσες και αρνητικές συνέπειες στο Σουηδικό δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα. Η άμεση ανταπόκρισή του στην επίδραση που είχε αυτή η ύφεση στα επίπεδα των συντάξεων, (παρά τα καταβεβλημένα ποσοστά εισφορών) είναι κυρίως συνέπεια ενός αυτόματου μηχανισμού ισορροπίας του συστήματος<sup>77</sup>.

Ο μηχανισμός αυτός μειώνει αυτόματα τα οφέλη σε περιόδους ελλείμματος κι έτσι αποφεύγει αυτό που αναφέρεται στη Σουηδία ως έλλειμμα φερεγγυότητας. Ο μηχανισμός αποκαθιστά αυτόματα τιμαριθμική αναπροσαρμογή, όπως και όταν το επιτρέπει η φερεγγυότητα του σχεδίου. Μετά από οκτώ χρόνια πραγματικών αυξήσεων στις συντάξεις, ο μηχανισμός αυτός ενεργοποιήθηκε για πρώτη φορά το 2010 μειώνοντας τα οφέλη. Παρά το γεγονός ότι έγιναν κάποιες τροποποιήσεις, η κύρια πολιτική του σουηδικού κράτους-πρόνοιας ήταν να διατηρήσει τους βασικούς κανόνες του συστήματος, ιδίως τους μηχανισμούς της αυτόματης ισορροπίας, για να εξασφαλιστεί η οικονομική σταθερότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος.

Ως αποτέλεσμα, πολλοί συνταξιούχοι είδαν τις παροχές τους να μειώνονται, αλλά ο αντίκτυπος μετριάστηκε μέσω της αλλαγής των λογιστικών κανόνων για την

---

<sup>77</sup> International Social Security Association (ISSA), “Impact of the financial and economic crisis on the Swedish pension system”, September 2010, [www.global.issa.com](http://www.global.issa.com)

τιμαριθμική αναπροσαρμογή που σήμαινε μικρότερη μείωση το 2009 (ενδεχομένως να είναι υψηλότερη κατά τα επόμενα έτη) και φορολογικές περικοπές για τους συνταξιούχους. Μια ελάχιστη εγγυημένη σύνταξη για τα χαμηλά εισοδήματα συνταξιούχων προσφέρει μια ασπίδα προστασίας για τους χαμηλοσυνταξιούχους.

Το σουηδικό μοντέλο είναι προσαρμοσμένο στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Προσπαθεί με τον παραπάνω τρόπο να αποφύγει και το παραμικρό εμπόδιο, που θα μπορούσε να οδηγήσει σε ένα κοινωνικά άδικο σύστημα, προσπαθώντας να εξασφαλίσει κοινωνική προστασία για όλους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### *Αξιολόγηση Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης-Ελλάδα Vs Σουηδία*

Η όξυνση της παγκόσμιας οικονομικής και κοινωνικής κρίσης, η οποία πλήττει τις ευρωπαϊκές χώρες, συμπαρασύρει και την κοινωνική ασφάλιση, η οποία αμφισβητείται για την αποτελεσματικότητά της ολοένα και περισσότερο. Η αμφισβήτησή της γίνεται όχι μόνο σε χώρες που το επίπεδο των παροχών των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης δεν ικανοποιούσε επαρκώς τις ανάγκες των ασφαλισμένων, αλλά και σε χώρες όπου η ποιότητα και ποσότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών ήταν ιδιαίτερα υψηλές.

Η ανάπτυξη του χρηματοπιστωτικού τομέα σε βάρος του παραγωγικού τομέα καθώς σημαντικό ποσοστό των κερδών δεν επενδύεται στον παραγωγικό τομέα, η ύπαρξη των δημοσιονομικών ελλειμμάτων στους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης, σε συνάρτηση με τη δημογραφική γήρανση και την οικονομική κρίση, ώθησε στη θεώρηση ότι το πρότυπο της κοινωνικής ασφάλισης εξάντλησε τα όριά του και δεν είναι πια αποτελεσματικό. Η έννοια της αποτελεσματικότητας προσδιορίζεται πλέον από τη σχέση κόστους και ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών, ενώ παρατηρείται δυσκολία στον τρόπο χρηματοδότησης του ασφαλιστικού συστήματος.

Είναι όμως το ελληνικό σύστημα αποτελεσματικό; Για να το απαντήσουμε αυτό θα πρέπει να το εξετάσουμε με βάση τα κριτήρια της επάρκειας, της βιωσιμότητας και της προσαρμοστικότητας που εξυπηρετούνται κατά τη διάρκεια των χρόνων. Όπως αναφέραμε στο δεύτερο κεφάλαιο το ελληνικό μεταρρυθμιστικό ασφαλιστικό έργο είναι τεράστιο. Το θέμα είναι αν τα προτεινόμενα μέτρα πληρούσαν τα παραπάνω κριτήρια.

#### 4.1. Το τρίπτυχο επάρκεια-βιωσιμότητα-εκσυγχρονισμός και οι ελληνικές επιδόσεις

Ως προς την επάρκεια του συστήματος να αποτρέψει τη φτώχεια των ηλικιωμένων, το ελληνικό σύστημα φαίνεται αποτυχημένο. Αυτό συμβαίνει γιατί όταν πλέον το άτομο έχει μεταβεί στη συνταξιοδότηση (άνω των 65 ετών) η κύρια εισοδηματική του πηγή είναι η σύνταξη και αυτό που παρατηρείται στις περισσότερες χώρες είναι η μείωση της φτώχειας αυτών των ηλικιών, κάτι το οποίο βέβαια δεν παρατηρείται στην Ελλάδα. Αντί αυτού, στην Ελλάδα οι ανισότητες μετά τα 65 έτη είναι πολύ μεγαλύτερες και αντί η μετάβαση από την παγκοσμιοποιημένη αγορά στην ευθύνη του κοινωνικού κράτους να καθυστεράει το συνταξιούχο, το μόνο που του προσφέρει είναι ένα διαρκές άγχος από τις εκτεταμένες ανισότητες. Βέβαια αν εξετάσουμε τα ποσοστά αναπλήρωσης που υπόσχονταν τα περισσότερα ταμεία για πλήρη εργασιακή πορεία θα οδηγηθούμε στο εξής παράδοξο: το ύψος της σύνταξης σε σχέση με το εργασιακό εισόδημα, δηλαδή το ποσοστό αναπλήρωσης ξεπερνά ακόμα και το 100%<sup>78</sup> σε ορισμένες περιπτώσεις. Έτσι, διακρίνουμε υψηλές συντάξεις και εκτεταμένη φτώχεια, που υποδηλώνει ότι οι φτωχές συντάξεις δεν είναι έλλειψη γενναιοδωρίας, αλλά ένδειξη λίγων ετών υπηρεσίας και πολύ πιθανό ένδειξη εισφοροδιαφυγής.

Παρατηρώντας τον πίνακα 9, βλέπουμε ότι το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα απορροφά το μεγαλύτερο ποσοστό του ΑΕΠ συγκριτικά με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Από το 2010, με τις ελληνικές συντάξεις να αποτελούν το 11,6% του ΑΕΠ και μέχρι το 2050, παρουσιάζεται φανερή αύξηση των δημόσιων συντάξεων και το ποσοστό τους ως προς το ΑΕΠ διπλασιάζεται και ανέρχεται στο 24,1 % το 2060. Αυτό λοιπόν πρακτικά σημαίνει ότι για κάθε ευρώ που παράγει η οικονομία, σχεδόν το ένα τέταρτο θα διοχετεύεται στις συντάξεις και στην κατανάλωση των συνταξιούχων. Αν λάβουμε υπόψη μας ότι περίπου το 30% των συνταξιοδοτικών δαπανών χρηματοδοτείται μέσω επιχορηγήσεων δηλαδή από τον γενικό φορολογούμενο καθώς και ότι υπάρχει χαμηλή τάση αύξησης των εισφορών

---

<sup>78</sup> Έκθεση στρατηγικής για τις Συντάξεις 2002, στατιστικό παράρτημα

με την άνοδο του ΑΕΠ, το δημοσιονομικό μέλλον της χώρας μας προδιαγράφεται δυσσώωνο.

Παρατηρώντας περαιτέρω τον πίνακα 9 βλέπουμε ότι οι δαπάνες στην Ελλάδα ως το 2010 δεν δείχνουν ιδιαίτερη τάση επιδείνωσης, επιβεβαιώνοντας τη θεωρία του «παράθυρου ευκαιρίας» μέχρι το 2015. Αντίθετα μετά το 2020, οι συντάξεις της Ελλάδας φαίνεται να αυξάνονται ταχύτατα. Από το 2030 το ποσοστό που διαβλέπεται να δαπανά η χώρα μας για συντάξεις αυξάνεται διαδοχικά, δίνοντας στη χώρα την πρωτιά με 24,1 % ΑΕΠ το 2060, πράγμα το οποίο εξηγείται από την επιδείνωση της δημογραφίας της και τη συνεχιζόμενη ωρίμανση του συστήματος<sup>79</sup>.

Επιπλέον, παρατηρούμε ότι η Ελλάδα καταλήγει να έχει τη μεγαλύτερη μεταβολή στη δαπάνη (12,3) από κάθε άλλη χώρα. Αυτό συμβαίνει μετά το έτος 2050 όπου οι «νεοεισερχόμενοι» του Ν. 2084/92 θα είναι πλέον κανόνας<sup>80</sup>, πράγμα που σηματοδοτεί την ανάγκη προσαρμογής για το σύνολο των ασφαλισμένων παλιών και νέων.

Αντίθετα, η χώρα η οποία παρουσιάζει διαχρονική σταθερότητα στις δαπάνες για συντάξεις δημόσιου συστήματος μεταξύ των ετών 2007-2060 είναι η Σουηδία που διατηρεί τις δημόσιες συνταξιοδοτικές της δαπάνες περίπου στο 9,5 % του ΑΕΠ για όλα αυτά τα χρόνια, και εμφανίζει μεταβολή -0,5 από το 2000 ως το 2050.

Οι άλλες χώρες που εμφανίζονται στον πίνακα δεν φαίνεται να έχουν τόσο μεγάλες δαπάνες όσο οι Ελλάδα. Αυτό βέβαια οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο γεγονός ότι αρκετές χώρες προκειμένου να αντιμετωπίσουν την οικονομική κρίση και την κατάρρευση των ασφαλιστικών τους ταμείων, προχώρησαν σε μεταρρυθμίσεις που συγκρατούσαν τις δημόσιες δαπάνες, μέσω της σταδιακής επέκτασης των ιδιωτικών συστημάτων. Ενδεικτικά, κάποιες από αυτές τις χώρες είναι η Βρετανία και η Ολλανδία.

Παράλληλα, χώρες που αντιμετωπίζουν δημογραφική γήρανση ανάλογη με τη δικιά μας και παραπλήσια δεδομένα δημόσιων συνταξιοδοτικών δαπανών με τη χώρα μας το 2010, όπως η Ιταλία, φαίνεται να εμφανίζουν σταθερότητα. Για την Ιταλία,

---

<sup>79</sup> Yfantopoulos Nic John, "The Welfare State in Greece", in "About Greece" Editor Metaxas A. J. D. General Secretariat of Communication pp.328-342, 2007

<sup>80</sup> Τήνιος Πλάτων, Ασφαλιστικό «Μια μέθοδος αναγνώσης», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2010

κομβικό σημείο ως προς αυτή την κατεύθυνση θεωρείται το νέο σύστημα της μεταρρύθμισης Dini το 1996.

Από το τρίτο κριτήριο της προσαρμοστικότητας ή αλλιώς εκσυγχρονισμού μπορούμε να δούμε τη δυνατότητα που έχει το σύστημα να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές συνθήκες, καθώς και το βαθμό υποστήριξης ή μη της παραγωγής. Η επίδοση της Ελλάδας και σε αυτό το δείκτη δεν θεωρείται καλή λόγω του υψηλού μη μισθολογικού κόστους στους νέους εργαζόμενους, των μεγάλων εμποδίων στην κινητικότητα των εργαζομένων ιδίως κατά τη μετάβασή τους από το δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα και των μεγάλων εμποδίων στην ανάπτυξη του δεύτερου και του τρίτου πυλώνα, που αν αναπτύσσονταν θα μπορούσαν να ελαφρύνουν πολύ τον υπέρογκο πρώτο πυλώνα. Επιπλέον, σε αυτές τις αρνητικές επιδόσεις συμβάλλει και η μειωμένη αντίληψη για την αντιμετώπιση της ισότητας των δύο φύλων, αφού στην Ελλάδα υπάρχει μια τάση υπερπροστασίας της γυναίκας με την εφαρμογή μιας παθητικής οικογενειακής πολιτικής και καθοριστικός παράγοντας αυτών των επιδόσεων είναι επίσης και η πολυπλοκότητα του συστήματος .

Όμως έχει η χώρα μας δυνατότητα να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες του παρελθόντος και να κοιτάξει μπροστά; Μπορούν αυτές οι αρνητικές της επιδόσεις ως προς το τρίπτυχο επάρκεια-βιωσιμότητα-προσαρμοστικότητα να αλλάξουν προς το αντίθετο;

Πίνακας 9 Δαπάνες για συντάξεις δημόσιου συστήματος 2007-2060\_Συντονισμένη προβολή EPC 2009 (% ΑΕΠ)

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

Σημ:Οι προβολές περιλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των συντάξεων

Πηγή: EPC (2009,2001)

## 4.2. Διαχρονική Πορεία Κοινωνικής Δαπάνης-Σύγκριση Ελλάδας-Σουηδίας και ΟΟΣΑ

Στις χώρες του ΟΟΣΑ οι δημόσιες κοινωνικές δαπάνες ως ποσοστό του ΑΕΠ εμφάνισαν αυξητικές τάσεις από το 1990 ως το 2013. Η ίδια τάση ακολουθήθηκε και από την Ελλάδα όπου το 1990 ξόδευε το 16,6% του ΑΕΠ της στις δημόσιες κοινωνικές δαπάνες και το 2012 μετά από διαδοχικές αυξήσεις το 24,12% ΑΕΠ.

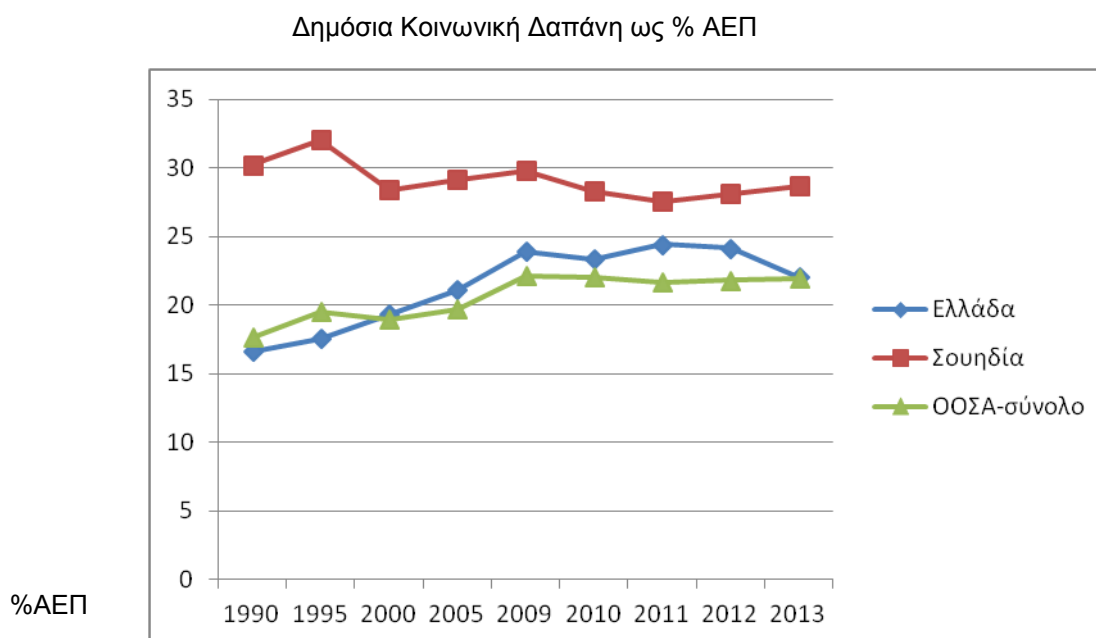
Όσον αφορά τη Σουηδία, παρατηρούμε ότι το 1990 είχε το πιο υψηλό ποσοστό του ΑΕΠ σε αυτές τις δαπάνες (30,2%). Διαχρονικά έκανε προσπάθειες να το συγκρατήσει και πράγματι το 2012 είχε καταφέρει τον περιορισμό του περίπου κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ, παραμένοντας ταυτόχρονα αρκετά πάνω (28,13%) από το μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ (21,79%). Η διαγραμματική απεικόνιση εμφανίζεται στο διάγραμμα 4 παρακάτω.

Πίνακας 10 Δημόσια Κοινωνική Δαπάνη ως % ΑΕΠ

Δημόσια Κοινωνική Δαπάνη ως % του ΑΕΠ										
Έτος	1990	1995	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	
<b>Χώρα</b>										
Ελλάδα	16,6	17,5	19,3	21,1	23,9	23,33	24,41	24,12	22,00	
Σουηδία	30,2	32	28,4	29,1	29,8	28,30	27,56	28,13	28,64	
ΟΟΣΑ-σύνολο	17,6	19,5	18,9	19,7	22,1	22,05	21,69	21,79	21,95	

Πηγή:Oecd .StatExtracts (stats.oecd.org)

Διάγραμμα 4 Διαχρονική Πορεία δημόσιων κοινωνικών δαπανών 1990-2013 στην Ελλάδα, τη Σουηδία και τις χώρες του ΟΟΣΑ



Πηγή:Oecd .StatExtracts (stats.oecd.org)

Όπως φαίνεται από το διάγραμμα το έτος 2009 είναι κομβικό επειδή διαμόρφωσε το σκηνικό των δαπανών λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Οι χώρες του ΟΟΣΑ εμφανίζουν από το 2010 και μετά συγκρατημένες σταθερές δαπάνες περίπου στο 22% του ΑΕΠ με μια πολύ μικρή μείωση το 2011. Ωστόσο, η Ελλάδα άργησε να προσαρμοστεί στην κρίση, αφού αύξησε τις κοινωνικές της δαπάνες από το 2010 συνειδητοποιώντας μόλις το 2013 την αναγκαιότητα μείωσής τους ως ποσοστό του ΑΕΠ.

#### 4.3. Εσωτερικές αδυναμίες του ελληνικού ασφαλιστικού

Η Ελλάδα έχει τη τάση να μη λαμβάνει ως σοβαρά, θέματα που μπορεί να χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης. Όπως είδαμε και στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας

διαχρονικά υπήρχε τάση της χρησιμοποίησης του ασφαλιστικού και της επίλυσής του ως ένα από τα δυνατά χαρτιά της κάθε υποψήφιας κυβέρνησης σε κάθε προεκλογική περίοδο. Το θέμα αυτό λοιπόν έσπερνε τον πανικό κάθε φορά στο κοινωνικό σύνολο, αφού συνοδευόταν με προτεινόμενες επείγουσες παρεμβάσεις. Ωστόσο, όταν η κάθε κυβέρνηση εκλεγόταν άφηνε αυτό το τόσο κρίσιμο θέμα του ασφαλιστικού αποστασιοποιημένο από πραγματικά ενεργητικές πολιτικές που θα ωθούσαν στην δομική αναδιάρθρωση του προβλήματος, και απλά επικεντρωνόταν σε παραμετρικές αλλαγές που οδηγούσαν το ασφαλιστικό σε ένα φαύλο κύκλο<sup>81</sup>. Οι όποιες προσπάθειες ενεργών παρεμβάσεων κατακρίνονταν από την πολιτική και κοινωνική γνώμη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η αντίδραση στην Έκθεση της Επιτροπής Σπράου το 1997 όπου διατάραξε τόσο πολύ την κοινή γνώμη, ωθώντας την κυβέρνηση να παγώσει οποιαδήποτε συζήτηση και διαδικασία προβληματισμού. Αυτό έδειξε ότι δεν υπήρχε τόλμη για πραγματικές παρεμβάσεις παρά μόνο φόβος για το επερχόμενο πολιτικό κόστος που θα συνόδευε αρνητικά οποιαδήποτε γενναία προσπάθεια μεταρρύθμισης. Αυτή η ατολμία έχει μια σειρά λειτουργικές παρενέργειες, με καθοριστική σημασία για την ποιότητα των παρεμβάσεων, αλλά και τη συνολική πορεία της μεταρρύθμισης.

Αρχικά, η κυβέρνηση και όλοι οι υπόλοιποι εμπλεκόμενοι δεν έχει ποτέ έτοιμες τις τεχνικές επεξεργασίες και ποσοτικοποιήσεις που απαιτούνται για να γίνει αξιόπιστος κοινωνικός διάλογος, και ως εκ τούτου οι απαραίτητες συγκρίσεις και συζητήσεις. Χαρακτηριστικό είναι, ότι για πολύ σημαντικές ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις από τη δεκαετία του '90 και μετά, που επηρέασαν τη ζωή του κοινωνικού συνόλου, δεν υπήρξε καμία ποσοτικοποίηση.

Πιο συγκεκριμένα, οι μεγάλες αλλαγές των κάτωθι νόμων, πάντα συνοδεύονταν από εξωτερικές μελέτες αφού η χώρα μας δεν διέθετε τα απαραίτητα στοιχεία.

- ✓ Στους Νόμους Σουφλιά(N.1902/90) και Σιούφα(N.2084/92) εκλήθη το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και κατέθεσε μια προβολή εκ των ενόντων (IMF 1992).

---

<sup>81</sup> Τήνιος Πλάτων, « Ανάπτυξη με Αλληλεγγύη, Ένα πλαίσιο για τις Συντάξεις του νέου αιώνα», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2003

- ✓ Για τις αλλαγές του Νόμου Ρέππα (Ν.3029/02) ενώ είχε αναδειχθεί η έλλειψη ποσοτικών διεργασιών προσελήφθη ξένος σύμβουλος και υπέβαλε μόνο προβολές του ισχύοντος συστήματος.
- ✓ Για τις αλλαγές του Νόμου Πετραλιά (Ν.3655/08) προσελήφθη το Διεθνές Γραφείο Εργασίας που κατέθεσε μια σειρά προβολών μετά τη ψήφιση του νόμου που ποτέ δεν συζητήθηκαν.
- ✓ Ακόμα και οι κρισιμότερες ασφαλιστικές αλλαγές που έγιναν επί του Μνημονίου (Ν. 3863/2010) δεν συνοδεύονταν από πειστικές τεχνικές και ποσοτικές αναλύσεις.

Το πρόβλημα όμως δεν στηρίζεται αποκλειστικά στην έλλειψη ποσοτικοποιήσεων, αλλά και στα στενά χρονικά περιθώρια<sup>82</sup> που πιέζουν περισσότερο την κατάσταση και οδηγούν ή σε ανώριμες λύσεις χωρίς την απαραίτητη προεργασία, ή σε πολύ μικρές επιδιορθώσεις κατώτερες των περιστάσεων οι οποίες ανασύρονται (ξεχασμένες) από τα συρτάρια των Υπουργών, αφού δεν γίνεται καμία προσπάθεια ανανέωσης «της εργαλειοθήκης-λύσεων» και καμία οργανωτική προσπάθεια προετοιμασίας υποδομών ακόμα και για τη μελέτη του προβλήματος.

Το αποτέλεσμα αυτών των βεβιασμένων κινήσεων είναι σαφώς η αμφισβήτηση των περισσότερων μεταρρυθμίσεων από το κοινωνικό σύνολο, αφού η εμπιστοσύνη των ατόμων κλονίζεται. Η αμφισβήτηση και η έλλειψη εμπιστοσύνης είναι συνέπεια της διαρκούς εναλλαγής των ασφαλιστικών μεταρρυθμίσεων όπως επίσης και του γεγονότος ότι ποτέ δεν αναφέρθηκε το ύψος του μεγέθους του προβλήματος. Κάθε φορά, τονίζεται από την κάθε κυβέρνηση ότι η λήψη άμεσων μέτρων όπως αύξηση των ορίων ηλικίας, οι περικοπές των συντάξεων, τα αντικίνητρα για την πρόωρη συνταξιοδότηση και άλλα πολλά, θα λύσει το πρόβλημα. Όμως, παρά τη λήψη των μέτρων (στη θεωρία μόνο γιατί τα περισσότερα δεν έχουν εφαρμοστεί) οι ανάγκες για μεταρρυθμίσεις ολοένα και μεγαλώνουν, μετατρέποντας το σύνολο των υποσχέσεων και δεσμεύσεων προς το εκλογικό κοινό σε φρούδες ελπίδες.

---

<sup>82</sup> Ρομπόλης Σάββας, «Το σύστημα Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην Ελλάδα-Προβλήματα, Τάσεις και Προοπτικές», Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου Επιστημονικός Διευθυντής ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, από διημερίδα για το ελληνικό ασφαλιστικό

Αν όμως το ύψος του προβλήματος μπορούσε να καταγραφεί και να κοινοποιηθεί στο κοινωνικό σύνολο ύστερα από χρόνιες και ουσιαστικές μελέτες, τότε θα μπορούσαν ίσως να θεμελιωθούν ισχυρές σχέσεις και πίστη της κοινωνίας στις προσπάθειες για εξασφάλιση ενός βιώσιμου και επαρκούς αλλά εκσυγχρονισμένου συστήματος κοινωνικής ασφάλισης<sup>83</sup>. Ο κόσμος θα ένιωθε ότι έχει προοπτικές για ένα καλύτερο και αξιοπρεπές αύριο και θα προσπαθούσε ή καλύτερα θα τολμούσε να υποστεί ακόμα και κάποιες θυσίες (δυσχερέστερους όρους συνταξιοδότησης) γι' αυτό. Ωστόσο, δεν αρκεί μόνο η κοινωνική συναίνεση, αλλά απαιτείται και η πολιτική συναίνεση ως προς αυτή την κατεύθυνση. Ακόμα και οι διαφορετικές πεποιθήσεις θα πρέπει να αντιλαμβάνονται την κρισιμότητα του θέματος αλλά και την αναγκαιότητα να αντιμετωπιστεί αυτό με τα κατάλληλα εργαλεία και τις κατάλληλες προϋποθέσεις. Η επιτυχής επίλυση ή αντιμετώπιση του ασφαλιστικού δεν είναι επιτυχία μόνο της εκάστοτε κυβέρνησης αλλά είναι επιτυχία όλων των πολιτικών δυνάμεων. Απαιτείται συνεργασία σε όλα τα επίπεδα, συζητήσεις και προτάσεις. Είναι αποδεδειγμένο άλλωστε, ότι η διαφορετικότητα των απόψεων και των προτάσεων πολλές φορές οδηγεί σε θετικά αποτελέσματα γιατί το θέμα εξετάζεται με πολλά και διαφορετικά κριτήρια και από πολλές οπτικές γωνίες. Δεν θα πρέπει να ξεχάσουμε σε αυτό το σημείο ότι η Ελλάδα έχει το πλεονέκτημα της προσαρμογής του συστήματός της βασιζόμενη στη διεθνή εμπειρία των ασφαλιστικών μεταρρυθμίσεων. Όμως, η προσαρμογή που βασίζεται στο πόσο πρέπει να προχωρήσουμε στις μεταρρυθμίσεις και όχι στο πόσο αντέχουμε πολιτικά, θα πρέπει να γίνει βασικό μέλημα του νέου κοινωνικού κράτους.

#### **4.4. Κατευθύνσεις προς ένα επιτυχημένο ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα**

Παρά τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, τα οποία είναι πολύ μεγαλύτερα λόγω της έντονης δημογραφικής γήρανσης και της παγκόσμιας κρίσης που έπληξε με τη σειρά της και την ελληνική οικονομία, η χώρα μας έχει ακόμα ένα τελευταίο «παράθυρο ευκαιρίας».

---

<sup>83</sup> Αθανασίου, Ζερβού, Κώτση, «Οικονομική και Δημογραφική Βιωσιμότητα του Κοινωνικοασφαλιστικού Συστήματος», Εκθέσεις 57, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2009

Το παράθυρο αυτό δημιουργείται εξαιτίας του γεγονότος ότι η Ελλάδα συγκριτικά με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες έχει ακόμα σημαντικό αναξιοποίητο εργατικό δυναμικό (γυναίκες εργαζόμενες, μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι και μετανάστες).

Όσον αφορά τις γυναίκες εργαζόμενες, ο στόχος της Λισαβόνας ήταν για 60% συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, όπως παρατηρούμε και από τον παρακάτω πίνακα, το μέσο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 15-64 ετών είναι 47%. Το έλλειμμα αυτό εντοπίζεται στις περιορισμένες δυνατότητες να συνδυαστεί η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή και σε ελλείψεις κοινωνικής υποδομής καθώς και σε έλλειψη ευκαιριών για μερική απασχόληση. Αξιοσημείωτα είναι τα σουηδικά ποσοστά των εργαζόμενων γυναικών, που ξεπερνούν κατά πάρα πολύ το μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ, αγγίζοντας το 2012 το 71,8% του γυναικείου πληθυσμού, έναντι του 57,2% των χωρών του ΟΟΣΑ. Βέβαια, αυτό εξηγείται αν λάβουμε υπόψη μας ότι το σουηδικό κράτος πρόνοιας όπως και το κράτος της Δανίας και Φινλανδίας (σκανδιναβικό μοντέλο) έχουν προσαρμοστεί καλύτερα στις ανάγκες της μεταβιομηχανικής αλλαγής, ως επί το πλείστον λόγω του χαρακτήρα της δημόσιας πολιτικής τους, η οποία βασίζεται στις υπηρεσίες και είναι φιλική προς τις γυναίκες και τα παιδιά, καθώς το κράτος πρόνοιας «αποοικογενειοποίησε» πολλές λειτουργίες φροντίδας.

Πίνακας 11 Ποσοστό Απασχόλησης Γυναικείου Πληθυσμού (15-64) 2005-2012

Ποσοστό Απασχόλησης Γυναικείου Πληθυσμού (15-64)								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Αυστραλία	64,6	65,5	66,1	66,7	66,3	66,2	66,7	66,6
Αυστρία	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4	66,4	66,5	67,3
Βέλγιο	53,8	54,0	55,3	56,2	56,0	56,5	56,7	56,8
Καναδάς	68,2	68,8	69,9	70,1	69,0	68,8	68,9	69,2
Χιλή	38,0	39,2	40,4	42,1	42,2	46,7	49,1	50,2
Τσεχία	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3	57,2	58,2
Δανία	71,9	73,4	73,2	74,1	72,7	71,1	70,4	70,0
Εσθονία	61,9	65,1	65,7	66,3	63,0	60,5	62,7	64,6
Φινλανδία	66,5	67,3	68,5	69,0	67,9	66,9	67,5	68,2
Γαλλία	58,4	58,6	59,6	60,2	59,8	59,7	59,7	60,0
Γερμανία	59,6	61,4	63,2	64,3	65,2	66,1	67,7	68,0
<b>Ελλάδα</b>	<b>46,1</b>	<b>47,4</b>	<b>47,9</b>	<b>48,7</b>	<b>48,9</b>	<b>48,1</b>	<b>45,1</b>	<b>41,9</b>
Ουγγαρία	51,0	51,2	50,9	50,6	49,9	50,6	50,6	52,1
Ισλανδία	81,2	81,6	81,7	80,3	77,2	77,0	77,3	78,5
Ιρλανδία	58,2	59,0	60,6	60,4	57,6	56,0	55,6	55,2
Ισραήλ	52,5	53,3	54,6	55,6	55,9	56,9	57,5	62,4
Ιταλία	45,3	46,3	46,6	47,2	47,0	46,8	47,2	47,8
Ιαπωνία	58,1	58,8	59,5	59,7	59,8	60,1	60,3	60,7
Κορέα	52,5	53,1	53,2	53,2	52,2	52,6	53,1	53,5
Λουξεμβούργο	53,7	54,6	56,1	55,1	57,0	57,2	56,9	59,0
Μεξικό	41,6	42,9	43,6	44,1	43,0	43,8	43,4	45,3
Ολλανδία	64,1	65,4	67,5	69,3	69,6	69,4	69,9	70,4
Νέα Ζηλανδία	67,6	68,2	68,7	68,7	67,4	66,7	67,2	67,0
Νορβηγία	72,0	72,3	74,0	75,4	74,4	73,3	73,4	73,8
Πολωνία	47,0	48,2	50,6	52,4	52,8	52,6	52,7	53,1
Πορτογαλία	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6	61,1	60,4	58,7
Σλοβακία	50,9	51,9	53,0	54,6	52,8	52,3	52,7	52,7
Σλοβενία	61,3	61,8	62,6	64,2	63,8	62,6	60,9	60,5
Ισπανία	51,9	54,0	55,5	55,7	53,5	53,0	52,8	51,3
<b>Σουηδία</b>	<b>71,8</b>	<b>72,1</b>	<b>71,8</b>	<b>71,9</b>	<b>70,2</b>	<b>69,7</b>	<b>71,3</b>	<b>71,8</b>
Ελβετία	70,4	71,1	71,6	73,5	73,6	72,5	73,3	73,6
Τουρκία	22,3	22,7	22,8	23,5	24,2	26,2	27,8	28,7
Ηνωμένο Βασίλειο	66,6	66,8	66,3	66,8	65,6	65,3	65,3	65,7
ΗΠΑ	65,6	66,1	65,9	65,5	63,4	62,4	62,0	62,2
<b>ΟΟΣΑ</b>	<b>55,9</b>	<b>56,7</b>	<b>57,2</b>	<b>57,6</b>	<b>56,7</b>	<b>56,7</b>	<b>56,8</b>	<b>57,2</b>

Πηγή : ΟΟΣΑ, Στατιστικές Αγοράς Εργασίας με βάση το φύλο και την ηλικία, Statistics (database)

Πίνακας 12 Ποσοστό (%) Απασχόλησης εργαζόμενων μεγαλύτερων σε ηλικία (55-64 ετών)  
2005-2012

**Ποσοστό (%) Απασχόλησης εργαζόμενων μεγαλύτερων σε ηλικία (55-64 ετών)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Αυστραλία	53,5	55,5	56,6	57,4	59,0	60,6	61,1	61,4
Αυστρία	31,8	35,5	38,6	41,0	41,1	42,4	41,5	43,1
Βέλγιο	31,8	32,0	34,4	34,5	35,3	37,3	38,7	39,5
Καναδάς	54,7	55,5	57,0	57,5	57,6	58,3	58,7	59,8
Χιλή	51,0	53,2	54,4	55,7	55,4	58,0	59,7	62,7
Τσεχία	44,6	45,2	46,0	47,6	46,8	46,5	47,6	49,4
Δανία	59,5	60,7	58,9	58,4	58,2	58,4	59,5	60,8
Εσθονία	55,7	58,2	59,5	62,2	60,4	53,8	57,1	60,5
Φινλανδία	52,6	54,5	55,0	56,4	55,6	56,3	57,0	58,2
Γαλλία	38,5	38,1	38,2	38,2	39,0	39,8	41,5	44,5
Γερμανία	45,5	48,1	51,3	53,8	56,1	57,7	59,9	61,5
<b>Ελλάδα</b>	41,6	42,3	42,4	42,8	42,2	42,3	39,4	36,4
Ουγγαρία	33,0	33,6	33,1	31,4	32,8	34,4	35,8	36,9
Ισλανδία	84,8	84,9	84,9	83,3	80,8	80,5	79,5	79,2
Ιρλανδία	51,7	53,2	54,2	54,1	51,9	50,8	50,8	49,5
Ισραήλ	52,4	54,9	57,2	58,4	58,8	59,8	61,2	63,1
Ιταλία	31,4	32,5	33,8	34,4	35,7	36,6	37,9	40,4
Ιαπωνία	63,9	64,7	66,1	66,3	65,5	65,2	65,1	65,4
Κορέα	58,7	59,3	60,6	60,6	60,4	60,9	62,1	63,1
Λουξεμβούργο	31,7	33,2	32,0	34,1	38,2	39,6	39,3	41,0
Μεξικό	52,6	55,0	54,7	54,7	52,5	54,5	53,4	55,6
Ολλανδία	44,8	45,7	48,8	51,7	53,3	54,1	56,1	58,6
Νέα Ζηλανδία	69,5	70,2	71,8	71,7	72,1	73,3	73,7	73,9
Νορβηγία	67,6	67,4	69,0	69,3	68,7	68,6	69,6	70,9
Πολωνία	29,1	28,1	29,7	31,6	32,3	34,1	36,9	38,7
Πορτογαλία	50,5	50,1	50,9	50,8	49,7	49,2	47,9	46,5
Σλοβακία	30,4	33,2	35,7	39,3	39,6	40,6	41,4	43,1
Σλοβενία	30,7	32,6	33,5	32,8	35,6	35,0	31,2	32,9
Ισπανία	43,1	44,1	44,6	45,6	44,1	43,6	44,5	43,9
<b>Σουηδία</b>	69,6	69,8	70,1	70,3	70,1	70,6	72,2	73,1
Ελβετία	65,1	65,7	67,2	68,4	68,3	68,0	69,5	70,5
Τουρκία	28,0	27,6	27,1	27,4	28,2	29,6	31,4	31,9
Ηνωμένο Βασίλειο	56,7	57,3	57,3	58,1	57,5	56,9	56,8	58,1
ΗΠΑ	60,8	61,8	61,8	62,1	60,6	60,3	60,0	60,7
<b>ΟΟΣΑ</b>	51,7	52,7	53,5	54,1	53,6	54,0	54,4	55,6

Πηγή : ΟΟΣΑ, Στατιστικές Αγοράς Εργασίας με βάση το φύλο και την ηλικία, Statistics (database)

Αναφορικά με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, η μέση ηλικία αποχώρησης από την εργασία φαίνεται να μειώνεται<sup>84</sup> στην Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας του '90 (Πίνακες 13, 14 και διάγραμμα 5), παρά τις αυξήσεις των ελαχίστων ορίων συνταξιοδότησης των Νόμων Σουφλιά και Σιούφα το 1990 και 1992 αντίστοιχα. Σημαντική εξαίρεση αποτελεί το έτος 1997 όπου η ηλικία αποχώρησης τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών είναι αυξημένη στα 63,8 έτη και 61,4 έτη αντίστοιχα, συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια. Έκτοτε παρουσιάζονται διαχρονικές αυξομειώσεις στις ηλικίες αποχώρησης, οι οποίες το 2007 καταλήγουν να αγγίζουν τα 62,4 έτη στους άνδρες και τα 60,9 έτη στις γυναίκες (μικρότερες ηλικίες σε σχέση με μια δεκαετία πριν-1997).

Πίνακας 13 Τάσεις της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης στις χώρες του ΟΟΣΑ, Άνδρες, 1990 - 2007

	Έτη																	
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Αυστραλία	62,5	62,3	62,4	62,8	62,5	62,3	62,2	61,9	61,8	62,3	62,0	62,3	63,1	63,1	63,1	63,7	64,1	64,4
Αυστρία	62,7	62,5	62,0	61,9	61,5	60,9	60,8	60,8	60,9	61,0	60,4	59,6	59,9	60,2	59,2	59,1	59,6	58,9
Βέλγιο	58,5	58,8	58,0	57,9	58,0	58,3	57,9	58,5	58,5	58,1	58,5	58,5	58,5	57,6	59,3	59,3	59,1	59,6
Καναδάς	63,3	62,8	62,5	62,3	62,2	62,5	62,5	62,5	62,1	62,8	62,7	62,8	63,0	63,7	63,2	63,3	63,2	63,3
Τσεχία	..	..	..	..	..	..	62,1	62,2	62,1	62,1	61,7	61,9	61,9	61,8	61,4	61,5	61,7	62,2
Δανία	65,4	65,1	64,2	63,2	62,4	62,9	62,7	63,1	62,7	63,1	63,4	62,9	62,4	63,9	63,9	64,1	63,3	63,5
Φιλανδία	61,6	60,9	61,2	60,5	60,4	60,1	60,8	59,4	60,1	59,5	60,2	60,3	60,8	59,6	59,9	60,5	60,4	60,2
Γαλλία	60,0	59,9	59,8	59,5	59,7	59,3	59,5	59,6	59,5	59,1	58,8	58,7	58,5	58,6	58,7	58,6	58,4	58,7
Γερμανία	..	..	..	..	..	..	60,5	60,7	60,8	60,8	61,0	61,2	60,9	61,2	61,3	61,6	62,1	62,1
<b>Ελλάδα</b>	<b>63,7</b>	<b>63,7</b>	<b>63,5</b>	<b>63,7</b>	<b>63,0</b>	<b>63,2</b>	<b>63,4</b>	<b>63,8</b>	<b>62,6</b>	<b>62,8</b>	<b>63,2</b>	<b>63,1</b>	<b>62,5</b>	<b>62,9</b>	<b>62,6</b>	<b>62,4</b>	<b>62,0</b>	<b>62,4</b>
Ουγγαρία	63,0	63,0	62,9	62,3	62,1	62,1	60,6	59,2	58,5	58,5	58,3	57,8	57,8	58,8	57,9	58,9	59,5	59,7
Ισπανία	71,3	71,4	70,9	70,7	70,2	70,2	70,4	70,7	70,2	70,0	69,9	69,0	68,8	68,2	67,5	68,5	68,7	68,9
Ιρλανδία	64,0	65,2	63,3	64,2	64,0	63,2	63,4	64,4	64,3	64,5	65,3	65,0	65,1	64,8	65,3	65,2	64,8	65,6
Ιταλία	62,3	62,7	61,9	60,9	60,8	60,5	60,7	60,0	60,0	60,0	60,2	60,2	61,2	60,8	60,1	60,4	60,7	60,8
Ιαπωνία	70,4	70,9	71,1	71,4	71,1	70,9	70,8	70,5	70,2	70,4	70,1	69,8	69,7	69,7	69,5	69,3	69,3	69,5
Κορέα	70,0	70,6	71,8	70,6	71,0	70,5	69,6	69,6	68,7	67,7	67,1	67,5	68,2	68,7	70,0	70,3	71,0	71,2
Λουξεμβούργο	60,3	58,7	58,1	58,8	59,2	59,3	58,0	58,3	58,8	58,4	59,7	59,1	59,8	58,3	58,7	59,2	58,9	59,2
Μεξικό	76,7	76,5	76,3	75,3	74,0	71,6	71,6	73,2	74,3	73,9	75,0	74,5	73,2	73,5	73,3	73,2	74,1	73,0
Ολλανδία	59,7	60,5	60,6	60,4	60,4	61,1	60,2	61,0	61,0	61,1	60,6	61,5	60,5	60,6	60,0	60,3	60,4	61,6
Νέα Ζηλανδία	62,9	63,4	63,5	63,2	62,9	63,2	62,4	62,3	63,3	64,2	64,2	64,4	64,3	63,5	64,5	65,8	67,1	66,5
Νορβηγία	63,3	63,7	63,3	63,9	64,1	64,6	64,5	64,9	65,2	64,5	63,9	63,8	63,0	62,7	62,7	63,3	63,9	64,2
Πολωνία	66,2	66,2	66,1	66,3	65,0	63,9	63,1	62,2	62,1	62,4	61,6	61,3	61,1	61,4	61,0	61,4	61,3	61,4
Πορτογαλία	65,4	64,3	64,6	64,6	64,1	63,3	64,0	63,4	65,3	64,9	65,1	65,7	65,8	64,7	65,3	66,2	66,3	66,6
Σλοβακία	..	..	..	..	..	..	60,3	59,9	59,7	59,4	59,4	59,7	59,4	59,8	59,7	59,2	59,4	59,3
Ισπανία	62,9	62,4	61,7	61,3	61,1	60,7	60,9	61,4	61,5	61,5	61,7	61,8	61,7	61,5	61,4	61,2	61,6	61,4
Σουηδία	64,2	63,7	63,5	63,9	63,2	62,6	63,9	63,8	64,1	64,5	63,7	63,6	63,5	63,9	63,8	65,4	64,8	65,7
Ελβετία	67,8	67,7	67,6	67,3	67,0	67,1	67,0	66,0	66,4	65,8	65,5	66,0	66,6	64,7	65,9	65,3	64,8	65,2
Τουρκία	71,1	69,8	67,6	65,9	65,5	64,8	62,5	64,3	60,9	62,1	62,2	62,8	62,6	63,9	64,1	64,5	64,5	63,5
Ηνωμένο	62,8	62,7	62,5	62,5	62,5	62,0	62,0	62,3	61,7	62,4	62,4	62,7	63,1	63,4	63,0	63,2	63,3	63,2
ΗΠΑ	64,7	64,6	64,8	64,8	64,1	64,2	64,4	64,7	64,8	65,0	64,7	64,6	65,0	64,1	64,2	64,6	64,8	64,6
<b>ΟΟΣΑ-26</b>	<b>63,9</b>	<b>63,8</b>	<b>63,5</b>	<b>63,3</b>	<b>63,1</b>	<b>63,0</b>	<b>62,7</b>	<b>62,7</b>	<b>62,4</b>	<b>62,4</b>	<b>62,4</b>	<b>62,4</b>	<b>62,5</b>					
	<b>1985-90</b>	<b>1986-91</b>	<b>1987-92</b>	<b>1988-93</b>	<b>1989-94</b>	<b>1990-95</b>	<b>1991-96</b>	<b>1992-97</b>	<b>1993-98</b>	<b>1994-99</b>	<b>1995-00</b>	<b>1996-01</b>	<b>1997-02</b>					

<sup>84</sup> Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, «Κοινωνική Ασφάλιση: Πτυχές Στρατηγικής για την Ελλάδα», Συνεργασία Κ.Ε.Μ.Ε.-Ε.Β.Ε.Α.- Τήνιος Πλάτων, Νοέμβριος 2009

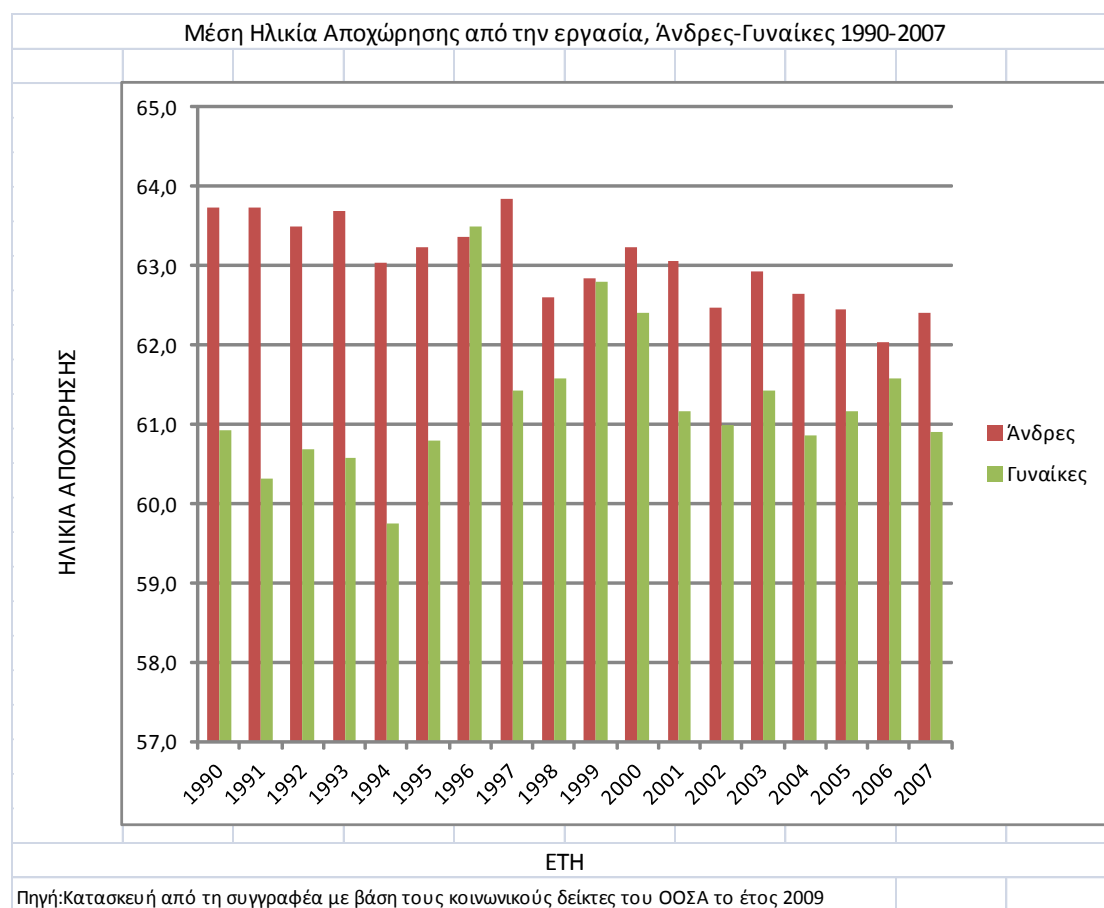
.....Δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα

Πίνακας 14 Τάσεις της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης στις χώρες του ΟΟΣΑ, Γυναίκες, 1990 - 2002

	Έτη																	
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Αυστραλία	60,4	60,0	60,2	60,6	59,2	59,5	59,0	59,0	59,4	59,7	59,7	60,3	60,6	61,0	60,8	61,4	62,4	62,2
Αυστρία	60,8	60,7	60,4	60,0	59,8	59,6	59,5	59,7	59,9	59,1	58,9	58,3	59,1	58,9	58,5	58,1	59,2	57,9
Βέλγιο	56,1	56,5	55,4	56,8	56,8	56,4	55,5	56,8	56,8	57,6	57,1	57,0	56,8	56,4	57,0	58,1	56,9	58,3
Καναδάς	61,8	62,2	61,7	61,2	60,7	60,1	59,5	59,8	60,2	60,6	60,8	61,1	61,5	62,1	61,9	61,5	61,7	61,9
Τσεχία	..	..	..	..	..	..	57,8	58,0	58,0	57,7	58,1	58,3	58,2	58,3	58,3	58,4	58,4	58,5
Δανία	61,9	61,5	61,5	60,5	59,4	59,3	58,7	58,8	59,5	60,6	59,8	61,0	62,2	62,3	61,5	61,4	62,1	61,3
Φιλανδία	60,8	60,4	60,0	60,0	59,7	60,1	60,4	59,7	59,5	59,2	59,7	60,0	59,9	60,0	60,3	60,1	60,4	61,0
Γαλλία	60,0	60,1	60,1	60,0	60,1	60,0	60,0	59,7	59,5	59,2	58,9	58,6	58,5	58,9	58,7	59,4	59,2	59,5
Γερμανία	..	..	..	..	..	..	59,3	59,6	59,7	59,8	60,3	60,2	60,2	60,3	60,4	60,7	61,0	61,0
<b>Ελλάδα</b>	60,9	60,3	60,7	60,6	59,8	60,8	63,5	61,4	61,6	62,8	62,4	61,2	61,0	61,4	60,9	61,2	61,6	60,9
Ουγγαρία	59,0	58,8	58,6	58,1	57,7	57,6	56,8	55,8	55,3	56,0	55,8	55,8	56,0	56,1	55,6	57,3	57,9	58,2
Ισλανδία	72,2	71,9	71,9	71,2	70,5	70,0	67,2	67,9	68,4	67,6	66,3	66,5	67,6	66,0	65,0	64,8	66,0	65,3
Ιρλανδία	63,8	64,9	63,3	64,4	65,6	64,5	64,9	64,4	64,2	65,6	66,0	65,4	66,2	65,7	64,7	65,3	66,1	64,9
Ιταλία	59,3	59,4	59,1	57,6	57,2	57,6	57,9	58,0	58,1	58,2	58,8	59,6	60,5	60,1	61,4	60,9	60,8	60,8
Ιαπωνία	66,4	67,1	67,7	67,3	66,5	66,1	66,0	66,3	65,9	66,1	66,2	66,0	65,6	65,9	66,2	66,2	66,3	66,5
Κορέα	69,8	68,9	67,9	66,0	66,6	66,8	67,3	68,2	66,8	66,4	65,9	66,8	66,5	65,7	66,9	67,8	67,6	67,9
Λουξεμβούργο	60,1	57,8	58,7	60,4	58,5	58,5	58,3	57,6	58,3	59,6	60,3	58,9	59,8	59,2	59,1	61,4	61,0	60,3
Μεξικό	77,3	76,5	77,7	78,4	76,6	75,2	73,4	72,8	71,0	71,5	69,8	68,5	68,4	69,4	73,2	72,9	73,7	75,0
Ολλανδία	58,8	58,6	58,9	58,8	59,8	60,1	59,0	59,6	59,5	59,3	58,7	59,3	58,8	58,8	59,4	60,5	60,5	61,3
Νέα Ζηλανδία	61,9	60,5	60,1	60,6	60,6	60,8	61,2	60,7	60,9	61,0	60,0	60,9	61,3	62,2	63,2	63,9	63,6	63,9
Νορβηγία	61,4	61,7	61,3	61,8	62,0	62,3	62,3	62,7	62,9	62,4	62,0	62,1	61,7	61,5	61,2	61,8	62,3	63,2
Πολωνία	63,3	63,3	63,2	63,2	62,3	61,4	60,5	59,7	59,5	59,8	59,2	59,3	59,0	58,9	58,2	58,0	57,6	57,7
Πορτογαλία	64,2	66,6	63,8	63,1	63,9	62,3	61,2	64,5	61,3	61,1	62,4	63,5	63,7	64,4	65,5	66,0	65,8	65,5
Σλοβακία	..	..	..	..	..	..	55,6	55,1	54,5	55,1	55,9	55,9	56,1	56,1	56,0	55,5	55,2	54,5
Ισπανία	64,9	64,5	64,4	63,1	63,2	63,0	62,8	63,1	63,2	61,7	61,9	61,9	61,4	62,2	63,1	63,6	63,2	63,1
Σουηδία	62,5	62,5	62,1	62,0	62,2	61,7	61,9	62,1	62,1	62,4	62,5	62,2	61,9	61,8	61,6	62,5	62,7	62,9
Ελβετία	65,9	65,5	67,2	67,3	66,4	65,6	65,8	63,7	62,8	63,1	62,3	64,6	63,3	64,0	64,3	64,9	63,7	64,1
Τουρκία	62,5	67,3	65,4	66,3	63,1	62,7	60,1	61,0	58,9	59,5	61,6	61,0	62,4	65,0	64,5	63,8	64,7	64,3
Ηνωμένο	60,7	60,3	60,2	60,5	61,0	60,7	60,8	60,6	60,7	60,7	60,9	60,8	61,2	61,6	61,5	61,4	61,6	61,9
ΗΠΑ	64,9	64,4	64,4	64,2	63,5	63,6	63,8	64,0	63,8	64,0	63,5	63,3	62,9	63,2	63,1	63,1	63,8	63,9
<b>ΟΟΣΑ-26</b>	62,0	62,0	61,9	61,8	61,3	61,2	61,1	60,9	60,7	60,9	60,9	61,0	61,0					
	1985-90	1986-91	1987-92	1988-93	1989-94	1990-95	1991-96	1992-97	1993-98	1994-99	1995-00	1996-01	1997-02					

.....Δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα

Διάγραμμα 5 Μέση Ηλικία Αποχώρησης από την εργασία, Ελλάδα, Άνδρες-Γυναίκες 1990-2007



Κάθε φορά βρίσκονται έξοδοι διαφυγής είτε με πρόωρη συνταξιοδότηση ή με κάποια ειδική κατηγορία. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός του τεράστιου μεγέθους των αναπηρικών συντάξεων στη χώρα μας. Παρατηρώντας και τον παραπάνω πίνακα 12, η Ελλάδα για τα έτη 2005-2012 υστερεί ως προς το ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας 55-64 ετών σε σχέση με το μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ. Ενδεικτικά αναφέρουμε, πως κατά τη διάρκεια της μνημονιακής περιόδου από το 2010 και μετά, μιας πολύ κρίσιμης περιόδου για αξιοποίηση των δυνατοτήτων της χώρας μας, φαίνεται ότι τα ποσοστά απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων μειώνονται αρκετά φτάνοντας μόλις το 36,4% του συνολικού εργαζόμενου πληθυσμού. Αντίθετα, με πρωτοστάτη τη Σουηδία με ποσοστό 73,1%

ο μεγαλύτερος σε ηλικία εργαζόμενος πληθυσμός έχει κίνητρα να παραμένει στην αγορά εργασίας, αφού οι θεσμοί της σταδιακής συνταξιοδότησης (μερική συνταξιοδότηση) είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένοι στα σκανδιναβικά κράτη και το ίδιο ισχύει και για τις κοινωνικές υπηρεσίες που είναι πολύ περισσότερες.

Επιπλέον αναξιοποίητο απόθεμα έχουμε στην κατηγορία των μεταναστών. Το μεγάλο κύμα μετανάστευσης έπαιξε ουσιαστικό ρόλο στη δεκαετία που πέρασε. Καθώς το μεταναστευτικό απόθεμα των γειτονικών χωρών περιορίζεται<sup>85</sup> γίνονται εμφανή τα όρια αξιοποίησης αυτού του παράγοντα ως στρατηγική επίλυσης του ασφαλιστικού. Οι μετανάστες συνεισφέρουν στα δημόσια οικονομικά μέσω των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και λαμβάνουν πολύ λιγότερα σε επιμέρους παροχές (συντάξεις, κοινωνικές παροχές, δημόσιες υπηρεσίες)<sup>86</sup>.

Παράλληλα με την τόνωση από την πλευρά των εργαζομένων, το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα μπορεί να γίνει πιο επιτυχημένο μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας. Καθένας από τους αυριανούς λιγότερους εργαζομένους πρέπει να είναι πιο παραγωγικός για να μπορεί να στηρίζει τους πολυπληθέστερους συνταξιούχους. Αυτό μπορεί να γίνει, με την αύξηση του παραγωγικού κεφαλαίου κατά κεφαλή εργαζομένου μέσω επενδύσεων, με την αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω αναδιάρθρωσης της εκπαίδευσης και καλύτερης σύνδεσης με την παραγωγή, καθώς και μέσω συστημάτων ασφάλισης που ενισχύουν την προσαρμοστικότητα και άρα την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Συγκρίνοντας λοιπόν την Ελλάδα με τις χώρες του Βορρά, διαπιστώνουμε ότι η Ελλάδα έχει πολύ ευνοϊκότερο πεδίο ελιγμών. Υπάρχει πολύ μεγάλο εργασιακό απόθεμα που αν αξιοποιηθεί καταλλήλως και σε συνδυασμό με τον περιορισμό των προνομίων, θα αποφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Παράλληλα με τα παραπάνω, η Ελλάδα θα μπορούσε να κάνει μια «νέα αρχή» στο ασφαλιστικό της, μέσω της αξιοποίησης των διεθνών ιδεών που δοκιμάζονται τα τελευταία χρόνια, και εφαρμόζοντας μια παραλλαγή αυτών με βάση τις δικές της ανάγκες. Βέβαια, ως προς αυτή την κατεύθυνση απαραίτητη είναι η κατανόηση της ελάφρυνσης του δημόσιου τομέα.

---

<sup>85</sup> Πολλές από τις γειτονικές χώρες έχουν σοβαρότερο δημογραφικό πρόβλημα από την Ελλάδα

<sup>86</sup> Angel Gurría, "Migration and the welfare state in time of crisis", June 2013, ([www.oecd.org/migration](http://www.oecd.org/migration))

Επιτυχημένες προσπάθειες έχουν γίνει τόσο από τη Σουηδία όσο και από την Ιταλία που εμφανίζει περισσότερα κοινά χαρακτηριστικά με το ελληνικό σύστημα.

Πιο συγκεκριμένα, προωθείται<sup>87</sup>:

- ✓ Ένα νέο διανεμητικό σύστημα καθορισμένων εισφορών<sup>88</sup> για τους νέους το οποίο βασίζεται σε ατομικούς λογαριασμούς. Ο νεότερος ασφαλισμένος έχει περισσότερη εμπιστοσύνη στο σύστημα αφού δεν έρχεται αντιμέτωπος με τα όρια ηλικίας και αποφασίζει ο ίδιος πότε θα αποσυρθεί από την αγορά εργασίας αλλά και με ποιο ποσοστό. Για τα συστήματα ατομικών λογαριασμών υπάρχει οργανωμένος διοικητικός έλεγχος.
- ✓ Εισαγωγή ενός υποχρεωτικού δεύτερου πυλώνα επαγγελματικής ασφάλισης, χρηματοδοτούμενου από το κεφαλαιοποιητικό σύστημα<sup>89</sup>. Έτσι ένα μεγάλο βάρος του υποχρεωτικού πρώτου πυλώνα μεταφέρεται στο δεύτερο ανακουφίζοντας τον πρώτο.
- ✓ Βασικό στοιχείο των μεταρρυθμίσεων που προωθήθηκαν σε Σουηδία και Ιταλία ήταν επίσης ότι το νέο σύστημα είναι υποχρεωτικό για όλους τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας ενώ οι ενδιάμεσες ηλικίες έχουν τη δυνατότητα επιλογής ένταξης σε αυτό το σύστημα ή της παραμονής τους στο παλιό. Οι ήδη συνταξιούχοι παραμένουν αναγκαστικά στο παλιό σύστημα το οποίο χρηματοδοτείται από το κράτος, και επειδή είναι φανερό ότι αυτό το σύστημα θα παραμείνει για τουλάχιστον τριάντα χρόνια στο προσκήνιο, είναι απαραίτητο το νοικοκύρεμά του.

---

<sup>87</sup> Estelle James, "New Systems For Old Age Security—Theory, Practice and Empirical Evidence", Policy Research Department, World Bank, November 1996

<sup>88</sup> Palmer Edward, Pension Reform-Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes , The World Bank, Washington D.C., 2006 , Chapter 2, page 18

<sup>89</sup> Παπαρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη, «Τάσεις και Εξελίξεις στην ΕΕ σχετικά με την αναμόρφωση του συστήματος κοινωνικής προστασίας», Ομιλία στην Ημερίδα της Ένωσης για την Προάσπιση των Κοινωνικών Δικαιωμάτων, Απρίλιος 2008

## Επίλογος

Στις μέρες μας, η Κοινωνική Ασφάλιση είναι ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά θέματα διεθνώς. Το κράτος πρόνοιας είναι το αποκορύφωμα μιας μακρόχρονης πάλης για την κοινωνική προστασία και την ασφάλεια στις βιομηχανικές χώρες. Μπορεί δικαίως να θεωρηθεί ως ένα από τα πιο περήφανα επιτεύγματά τους στην μεταπολεμική περίοδο. Έθεσε ένα πρότυπο προσδοκίας για τις νέες βιομηχανικές και υπό μετάβαση χώρες, όπως επίσης και για τις φτωχότερες χώρες.

Ωστόσο, αν και ξεκίνησε με τις καλύτερες προϋποθέσεις, το μέλλον της κοινωνικής ασφάλισης και η βιωσιμότητά της βρίσκεται υπό αμφισβήτηση. Η κοινωνική ασφάλιση είναι τόσο στον αναπτυγμένο όσο και στον αναπτυσσόμενο κόσμο σε μια «ρευστή» κατάσταση και ως εκ τούτου αποτελεί αντικείμενο έντονης συζήτησης. Ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης, που αποτελεί έναν από τους βασικούς τομείς δράσης του κοινωνικού Κράτους- Πρόνοιας, επηρεάζεται σε όλες τις χώρες από οικονομικές, δημογραφικές, κοινωνικές και άλλου είδους παραμέτρους που καθιστούν προβληματική τη λειτουργία του και άρα δημιουργούν ανησυχία για το μέλλον των παροχών του εκάστοτε συστήματος προκειμένου αυτό να καλύπτει τις βασικές κοινωνικές ανάγκες.

Η κατάσταση αυτή έχει επιδεινωθεί εξαιτίας της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η οποία διαδόθηκε ασκώντας βαθιά επίδραση στις οικονομίες και τα δημόσια οικονομικά στην πλειονότητα των χωρών του ΟΟΣΑ. Αυτό είναι λογικό να συμβαίνει αφού όσο η αύξηση του ΑΕΠ ήταν ταχύρυθμη, απορροφούσε σε μεγάλο βαθμό, την αύξηση των κοινωνικών δαπανών. Τα τελευταία χρόνια όμως χαρακτηρίζονται από στασιμότητα, με αποτέλεσμα οι κοινωνικές δαπάνες να αυξάνουν γρήγορα λόγω πληθωρισμού, και η οικονομική κατάσταση των ταμείων να επιδεινώνεται ραγδαία, αφού το συνολικό προϊόν είναι δεδομένο. Επίσης, η ανεργία πλέον είναι μόνιμο χαρακτηριστικό των οικονομιών των περισσότερων χωρών με αποτέλεσμα ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης να πλήττεται διπλά, αφού αφ' ενός οι άνεργοι δεν εισφέρουν και αφ'ετέρου γίνονται και δικαιούχοι επιδομάτων.

Με βάση τα προαναφερόμενα, τα συνταξιοδοτικά συστήματα, που είχαν ήδη μετασχηματιστεί από ένα κύμα αλλαγών κατά την προηγούμενη δεκαετία, μεταρρυθμίστηκαν περαιτέρω, συχνά υπό την πίεση της δημοσιονομικής εξυγίανσης και των διεθνών χρηματοπιστωτικών αγορών.

Παράλληλα με την παγκόσμια οικονομική κρίση, το ασφαλιστικό βάλλεται και από την έντονη δημογραφική γήρανση. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών ο πληθυσμός των περισσότερων χωρών του ΟΟΣΑ αυξάνει με πολύ αργό ρυθμό. Αυτή η τάση της στασιμότητας του δείκτη γονιμότητας και της παράτασης του ορίου της προσδοκώμενης ζωής, είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση των ηλικιωμένων ατόμων και τη μείωση του παραγωγικού πληθυσμού. Το γεγονός αυτό προκαλεί ανησυχίες, διότι επιδρά αρνητικά στην ανάπτυξη των χωρών και δημιουργεί προβλήματα στη λειτουργία των ασφαλιστικών ταμείων, διότι μειώνονται τα έσοδα και αυξάνονται οι δαπάνες τους. Πιο συγκεκριμένα, σε ένα διανεμητικό σύστημα όλο λιγότεροι εργαζόμενοι πληρώνουν συνεχώς αυξανόμενα ποσά, για όλο και περισσότερους συνταξιούχους.

Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης όμως, μαστίζονται και από το κοινωνικό πρόβλημα. Αυτό συμβαίνει γιατί πλέον οι κοινωνικές ανάγκες αλλάζουν. Πριν από τέσσερις δεκαετίες ο συνταξιούχος είχε διαφορετικές ανάγκες από έναν σύγχρονο συνταξιούχο. Το προσδόκιμο ζωής ήταν πολύ μικρότερο και η ηλικία συνταξιοδότησης επίσης. Πλέον, ο μέσος εργαζόμενος αποχωρεί από την εργασία του γύρω στα 65 έτη και είναι πολύ ενεργητικότερος από τον συνταξιούχο του πρόσφατου παρελθόντος. Οι ανάγκες του είναι πολύ μεγαλύτερες και κατ'αντιστοιχία και οι δαπάνες του, πράγμα που οδηγεί σε υψηλότερες συνταξιοδοτικές παροχές.

Όμως, είναι γνωστό ότι εκτός της οικονομικής κρίσης, της δημογραφικής γήρανσης και των κοινωνικών αλλαγών, όλα σχεδόν τα συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης τελούν υπό την πίεση όχι μόνο των ενδογενών παραγόντων του θεσμού αλλά και υπό την πίεση της παγκοσμιοποίησης, της ανταγωνιστικότητας της ελεύθερης αγοράς που επιβάλλουν τη μείωση του εργατικού κόστους μέσω και των εισφορών ασφάλισης.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, πολλές χώρες αντιλήφθηκαν την αναγκαιότητα να προσαρμόσουν τα δεδομένα τους και κατάλαβαν ότι ο μοναδικός τρόπος να επιλύσουν το ζήτημα του ασφαλιστικού είναι οι μεταρρυθμίσεις των ήδη υφιστάμενων συστημάτων. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές μπορούν να είναι τόσο παραμετρικές, δηλαδή προσαρμογές που γίνονται πάνω στο ήδη υπάρχον σύστημα με βάση τις μελλοντικές απαιτήσεις μέσω αλλαγών στο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, στη δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης και αύξηση της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης, όσο και δομικές δηλαδή παρεμβάσεις που αλλάζουν τη φύση του υπάρχοντος συστήματος (π.χ. αλλάζουν το σύστημα καθορισμένων παροχών σε σύστημα καθορισμένων εισφορών, μεταβιβάζουν την ευθύνη από το δημόσιο σύστημα στον ιδιωτικό τομέα, αναπτύσσουν προγράμματα κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα στο διανεμητικό σύστημα και το σύστημα μετατρέπεται από σύστημα ενός πυλώνα (δημόσιος) σε σύστημα τριών πυλώνων (δημόσιος, επαγγελματικός, ιδιωτικός)

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι πολλές χώρες που προχώρησαν σε κάποιες από τις παραπάνω μεταρρυθμίσεις εμφάνισαν πρόοδο στο ασφαλιστικό τους, με βασικό πρωτοστάτη τη Σουηδία που κατάφερε να εξισορροπήσει το ασφαλιστικό της σε πολύ μεγάλο βαθμό με βασικότερη μεταρρύθμιση τη μετατροπή του συστήματος καθορισμένων παροχών σε διανεμητικό σύστημα καθορισμένων εισφορών.

Μια από τις χώρες που βιώνει πολύ σοβαρό ασφαλιστικό πρόβλημα είναι η Ελλάδα. Η χώρα μας εμφανίζει μεγάλη οικονομική δυσπραγία στην κοινωνική ασφάλιση η οποία οφείλεται μεταξύ άλλων στη γενικότερη οικονομική κρίση, στην αύξηση της ανεργίας, στο μεγάλο κατακερματισμό των ταμείων, στη μείωση των ορίων συνταξιοδότησης, στη συγχώνευση ελλειμματικών ταμείων στο ΙΚΑ, στη μεγάλη εισφοροδιαφυγή και σε διαρθρωτικές αδυναμίες των ασφαλιστικών οργανισμών.

Κατά καιρούς είχαν γίνει διάφορες προσπάθειες εξυγίανσης του ασφαλιστικού μας συστήματος μέσω μιας σειράς ασφαλιστικών νόμων και μελετών. Οι Θεσμικές μεταρρυθμίσεις βέβαια που επιχειρήθηκαν, είτε δεν έγιναν πράξη είτε ατόνησαν στην πορεία των χρόνων παραμένοντας, όμως, το κρατούμενο των υψηλών εισφορών. Το αποτέλεσμα ήταν οι νόμοι αυτοί να μην ωφελήσουν καθώς αν και κάποιοι από αυτούς

(Σουφλιά και Σιούφα) έδωσαν ταμειακή ανάσα στο σύστημα, συσσωρεύσαν ταυτόχρονα προβλήματα και ελλείμματα σε αυτό.

Βασική αδυναμία όμως του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος είναι ο φόβος του πολιτικού κόστους που έχει η εκάστοτε κυβέρνηση κάθε φορά. Δεν υπάρχει πολιτική βούληση και όραμα για ένα καλύτερο μέλλον. Ακόμα και ο νέος ασφαλιστικός νόμος επί Μνημονίου που θα μπορούσε να αλλάξει το μέλλον του ασφαλιστικού και να είναι ο προπομπός μιας νέας περιόδου της κοινωνικής ασφάλισης, μάλλον αποτελεί τελικά το τελευταίο κομμάτι του ασφαλιστικού της προηγούμενης περιόδου. Αυτό συμβαίνει γιατί δεν βασίστηκε ούτε αυτός σε ποσοτικές τεκμηριώσεις και δεν ορίζει την αποδέσμευση του πρώτου κρατικού πυλώνα μέσω συμπληρωματικών πυλώνων με κεφαλαιοποιητικά χαρακτηριστικά, λαμβάνοντας υπόψη ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα του ελληνικού ασφαλιστικού το οποίο ευθύνεται και για την κρίση συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες είναι ο τεράστιος κρατικός πυλώνας. Μήπως τελικά όλες οι θυσίες γίνονται στο βωμό της οικονομικής αποτελεσματικότητας; Πώς το ασφαλιστικό σύστημα της Ελλάδας θα γίνει βιώσιμο; Υπάρχουν ελπίδες;

Ελπίδες υπάρχουν, αφού η χώρα μας μπορεί να χρησιμοποιήσει μεταρρυθμίσεις που έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί και αποδειχθεί επιτυχημένες σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και ταυτόχρονα έχει μεγάλο αναξιοποίητο εργασιακό απόθεμα το οποίο θα ωθήσει στην άνοδο του ασφαλισμένου πληθυσμού. Βασικό ερώτημα όμως είναι πώς το κοινωνικό σύνολο θα αποκτήσει εμπιστοσύνη στο κράτος και θα δεχθεί να υποστεί ακόμα και σοβαρές θυσίες για τις μελλοντικές γενιές, δηλαδή για τα παιδιά του, τα εγγόνια του, τα δισέγγονά του. Αυτή είναι η διαγενεακή αλληλεγγύη, για να οδηγηθούμε όμως εκεί, θα πρέπει να υπάρχει και κοινωνική και πολιτική συναίνεση. Δεν είναι τυχαίο πως χώρες που έχουν δείξει θετικά σημάδια στην εξυγίανση του ασφαλιστικού τους προβλήματος, όπως η Σουηδία προχώρησαν σε μεταρρυθμίσεις ύστερα από πολιτική συναίνεση (μεταξύ των πέντε από τα επτά κόμματα του Κοινοβουλίου που αντιπροσώπευαν πάνω από το 80% των ψηφοφόρων).

Καλό λοιπόν θα ήταν, να γίνει αντιληπτό άμεσα ότι τα περιθώρια εξυγίανσης στενεύουν, ειδικά ύστερα από τις αμέτρητες προειδοποιήσεις για τη δημογραφική

γήρανση που κρούει τον κώδωνα του κινδύνου. Πρέπει να προχωρήσουμε σε μεταρρυθμίσεις όχι με βάση το πόσο θέλουμε και αντέχουμε αλλά με βάση αυτό που πρέπει και είναι απαραίτητο. Μόνο με αυτό το τρόπο θα αναδιαρθρώσουμε το ασφαλιστικό μας πρόβλημα. Γι' αυτό θα πρέπει να υπάρχει συναίνεση όπως και συνειδητοποίηση του προβλήματος, γιατί το ασφαλιστικό είναι ένα σοβαρό ζήτημα το οποίο έτσι κι αλλιώς θα πάρει αρκετά χρόνια να εξισορροπηθεί.

## Βιβλιογραφία

### A. Ξενόγλωσση

**Bulletin**, «New Graduated Pension System in Sweden», November 1959

**Dehousse** Renaud, “The Open Method of Coordination: a new policy paradigm? , Les Cahiers Européens de Sciences Po., No 03 /2003

**Dumont Jean-Pierre**, Les Systèmes Etrangers de Sécurité Sociale, Economica, Paris, 1987

**Estelle James**, “New Systems For Old Age Security—Theory, Practice and Empirical Evidence”, Policy Research Department, World Bank, November 1996

**Ferrera**, M (1996), “The Southern Model of Welfare in Social Europe”, Journal of European Social Policy

**G. Esping-Andersen** μαζί με **Duncan Gallie**, John Myles, Anton Hemerijck “Why We Need a New Welfare State”, Oxford University Press, Oxford-New York, 2002

**G. Esping- Andersen**, “Welfare States in Transition-National Adaptations in Global Economies”, Sage Publications Ltd, 2004

**G. Esping-Andersen** με D.Gallie, A.Hemerijck, J.Myles, «Γιατί χρειαζόμαστε ένα Νέο Κοινωνικό Κράτος», Εκδόσεις Διόνικος, Αθήνα 2006

**Gurria** Angel, “Migration and the welfare state in time of crisis”, OECD, June 2013, ([www.oecd.org/migration](http://www.oecd.org/migration))

**Holzmann** Robert and **Palmer** Edward, “Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial (NDC) Schemes”, The World Bank, Washington D.C., 2003

International Social Security Association (**ISSA**), “Impact of the financial and economic crisis on the Swedish pension system”, September 2010, [www.global.issa.com](http://www.global.issa.com)

**Kolmar, M.** (2007), “Beveridge versus Bismarck Public-pension Systems in Integrated Markets”, Regional Science and Urban Economics

**OECD**, Pensions at a glance, (2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

**OECD**, Pensions Outlook 2012

**Palmer Edward, Könberg Bo and Annika Sundén**, “The NDC Reform in Sweden: The 1994 Legislation to the Present, “Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial (NDC) Schemes”, The World Bank, Washington D.C. , 2003

**Palmer Edward**, Pension Reform-Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, The World Bank, Washington D.C., 2006

**Presidency Conclusions**, European Council Meeting in Laeken 14-15 December 2001

**Yfantopoulos Nic John**, “The Welfare State in Greece”, in “About Greece” Editor Metaxas A. J. D. General Secretariat of Communication

## **B. Ελληνόγλωσση**

**Αθανασίου, Ζερβού, Κώτση**, «Οικονομική και Δημογραφική Βιωσιμότητα του Κοινωνικοασφαλιστικού Συστήματος», Εκθέσεις 57, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2009

**Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων** (Γ.Γ.Κ.Α.) , Η έννοια της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα, [www.ggka.gr](http://www.ggka.gr)

Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ) [www.tsay.gr](http://www.tsay.gr)

**Επιτροπή για την Εξέταση της Μακροοικονομικής Επιτροπής**, Οικονομία και Συντάξεις «Συνεισφορά στον Κοινωνικό Διάλογο», Οκτώβριος 1997

**Θωμόπουλος Ε.** “Η ιστορία της Κοινωνικής Προστασίας από των αρχαιοτάτων χρόνων μέχρι σήμερα” Αθήνα: Παπαζήσης 1977, σελ 169 και επόμενες

Εφημερίδα **Καθημερινή**, «Ασφαλιστικό, οι προτεινόμενες αλλαγές», 19 Απριλίου 2001, [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)

**Καραβίτης Ν.**, Συντάξεις: πέρα από τον πρώτο πυλώνα, ΙΟΒΕ, Οκτώβριος 2011.

**Λέανδρος Νίκος**, «Η κρίση της Κοινωνικής Ασφάλισης-Κατευθύνσεις για τη Μεταρρύθμιση του Συστήματος», Οικονομικά Θέματα, ΙΟΒΕ, Φεβρουάριος 1996

**Λέανδρος Νίκος**, «Η αναγκαία αναδιάρθρωση της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα», Ερευνητικές Μονογραφίες, Εθνική Ασφαλιστική, Αθήνα, 1997

**Λεοντάρης Μ.**, «Ασφαλιστικό Δίκαιο», Εκδόσεις Πάμισος 2010

**Παπαρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη**, «Τάσεις και Εξελίξεις στην ΕΕ σχετικά με την αναμόρφωση του συστήματος κοινωνικής προστασίας», Ομιλία στην Ημερίδα της Ένωσης για την Προάσπιση των Κοινωνικών Δικαιωμάτων, Απρίλιος 2008

**Ρομπόλης Σάββας**, «Το σύστημα Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην Ελλάδα-Προβλήματα, Τάσεις και Προοπτικές», από διημερίδα για το ελληνικό ασφαλιστικό

**Ρουπακιώτης Χρήστος**, «Η κρίση της κοινωνικής ασφάλισης, Οι νεοσυντηρητικές λύσεις-Προτάσεις για την εξυγίανση του συστήματος», Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1990

**Σπράος Ι., Τήνιος Π.**, «Διανεμητικά και κεφαλαιοποιητικά συστήματα συντάξεων: Εντυπώσεις και ουσία», Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος, Δελτίο Οικονομικό και Στατιστικό, Οκτώβριος 1998, Τεύχος 10

Σύνοψη της νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Synthèses de la Législation), [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

**Τήνιος Πλάτων**, «Κοινωνία, Οικονομία, Συντάξεις:Κρυμμένος Θησαυρός», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001

**Τήνιος Πλάτων**, « Ανάπτυξη με Αλληλεγγύη, Ένα πλαίσιο για τις Συντάξεις του νέου αιώνα», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2003

**Τήνιος Πλάτων**, «Κοινωνικές Ασφαλίσεις», Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, Πανεπιστήμιο Πειραιά, Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης, Πειραιάς, Δεκέμβριος 2005

**Τήνιος** Πλάτων, «Κοινωνική Ασφάλιση: Πτυχές Στρατηγικής για την Ελλάδα», Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, Συνεργασία Κ.Ε.Μ.Ε.-Ε.Β.Ε.Α.-, Νοέμβριος 2009

**Τήνιος** Πλάτων, Ασφαλιστικό «Μια μέθοδος αναγνώσης», Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2010

**Τήνιος** Π., «Συντάξεις και Οικονομία μετά το Μνημόνιο: Προς μια Στρατηγική Διασποράς του Κινδύνου, Ερευνητικό Κείμενο Νο 1/2013, ΕΛΙΑΜΕΠ, Αθήνα 2013

**Το Βήμα**, «Αμετάβλητα ως το 2011 τα όρια ηλικίας και οι συντάξεις για τις μητέρες ανήλικων παιδιών», 16 Δεκεμβρίου 2009 ([www.tovima.gr](http://www.tovima.gr))

**ΦΕΚ** υπ' αριθμόν 346 «Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων», 10 Οκτωβρίου 1934 (Ν.6298)

**ΦΕΚ** υπ' αριθμόν 138, Τεύχος Πρώτο, «Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων», Αθήνα 17 Οκτωβρίου 1990

**ΦΕΚ** υπ' αριθμόν 165, Τεύχος Πρώτο, «Αναμόρφωση της Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», Αθήνα 7 Οκτωβρίου 1992

**ΦΕΚ** υπ' αριθμόν 205 Α, Τεύχος Πρώτο, «Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», Αθήνα 2 Σεπτεμβρίου 1998(Ν. 2639)

**ΦΕΚ** υπ' αριθμόν 1, Τεύχος Πρώτο, «Οργανωτική και Λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις», Αθήνα 5 Ιανουαρίου 1999 (Ν.2676)

**ΦΕΚ** υπ' αριθμόν 160 Α, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 11 Ιουλίου 2002 (Ν. 3029 «Μεταρρύθμιση Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης»)

**ΦΕΚ** υπ' αριθμόν 58, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 03 Απριλίου 2008 (Ν. 3655 «Διοικητική και Οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές διατάξεις»)

**ΦΕΚ** υπ' αριθμόν 120, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 21 Ιουλίου 2010 (Ν. 3865 «Μεταρρύθμιση Συνταξιοδοτικού Συστήματος του Δημοσίου και συναφείς διατάξεις»)

**ΦΕΚ** υπ'αριθμόν 170, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 5 Αυγούστου 2011 (Ν. 3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις»)

**ΦΕΚ** υπ'αριθμόν 222, Τεύχος Πρώτο, Αθήνα 12 Νοεμβρίου 2012 (Ν. 4093 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»)

### **Γ. Στατιστικές Πηγές**

Έκθεση στρατηγικής για τις Συντάξεις 2002, στατιστικό παράρτημα

Κοινωνικός Προϋπολογισμός, Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2008)

EPC (2001,2009)

OECD, Pensions at a glance (2007-2012) [www.oecd.org/els/social/pensions/PAG](http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG)

OECD STAT Extracts ([www.stats.oecd.org](http://www.stats.oecd.org))

OECD, Social Issues, 2012

OECD, Country statistical profiles for Greece and Sweden: Key tables 2013

OECD, Employment and labour markets: Key tables 2013, Στατιστικές Αγοράς Εργασίας με βάση το φύλο και την ηλικία, Statistics (database)

OECD, Society at a Glance 2009, Social Indicators