

**ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ**  
**ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

## **ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΤΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ**  
**ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**  
**ΗΛΙΚΙΕΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ,**  
**ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ, ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΕΣ**  
**ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ**



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ :**

**ΣΚΟΥΦΑΤΟΓΛΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ**  
**ΝΙΚΟΛΑΪΔΟΥ ΦΩΤΕΙΝΗ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ :**

**Α.ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ**  
**Ν. ΓΙΑΝΝΑΚΕΑΣ**

**ΚΑΛΑΜΑΤΑ 2002**

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>1</b>
<b>1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ</b>	<b>4</b>
<b>2. ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΥ ΠΥΛΩΝΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗ ΑΓΟΡΑ.....</b>	<b>11</b>
<b>1. ΑΥΣΤΡΙΑ.....</b>	<b>14</b>
<b>α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>14</b>
<b>β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>15</b>
<b>γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>18</b>
<b>2. ΒΕΛΓΙΟ.....</b>	<b>20</b>
<b>α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>22</b>
<b>β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>23</b>
<b>3. ΔΑΝΙΑ.....</b>	<b>26</b>
<b>α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>28</b>
<b>β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>30</b>
<b>γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>31</b>
<b>4. ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ.....</b>	<b>33</b>
<b>α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>36</b>
<b>β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>37</b>
<b>γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....</b>	<b>39</b>
<b>5. ΓΑΛΛΙΑ.....</b>	<b>41</b>

	Σελ.
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	45
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	48
γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	49
<b>6. ΓΕΡΜΑΝΙΑ.....</b>	<b>52</b>
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	52
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	53
γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ .....	57
<b>7. ΙΡΛΑΝΔΙΑ.....</b>	<b>60</b>
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	60
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	62
γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	64
<b>8. ΙΤΑΛΙΑ.....</b>	<b>70</b>
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	70
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	72
γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	75
<b>9. ΟΛΛΑΝΔΙΑ.....</b>	<b>78</b>
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	78
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	79
<b>10. ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ.....</b>	<b>85</b>
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	85
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	86
γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	90
<b>11. ΣΟΥΗΔΙΑ.....</b>	<b>93</b>
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	93
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	94
γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	97

	Σελ.
12. ΟΥΓΓΑΡΙΑ.....	100
13. ΠΟΛΩΝΙΑ.....	104
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	104
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	105
γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	105
14. ΙΣΠΑΝΙΑ.....	108
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	108
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	109
γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	113
15. ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ.....	114
α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	114
β) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	116
γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3 <sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ.....	120
4. ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ.....	121
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	127
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΝΟΜΟΣ ΥΠ’ ΑΡΙΘΜ 3029 “ΜΕΤΑΡ- ΡΥΘΜΙΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ”	130
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μελέτη αυτή έγινε στα πλαίσια των πτυχιακών εργασιών του τμήματος Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας του ΤΕΙ Καλαμάτας με σκοπό τη παρουσίαση των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, τις εισφορές και τις παρεχόμενες συντάξεις στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με τις τελευταίες εξελίξεις.

Τα προβλήματα της κοινωνικής ασφάλισης και ειδικότερα της συνταξιοδοτικής πολιτικής και της δυσχερούς οικονομικής κατάστασης των ασφαλιστικών ταμείων στην Ελλάδα, και γενικά, ήταν κατ' αρχήν το ερέθισμα για τη διεξαγωγή αυτής της έρευνας. Συγκεκριμένα το ενδιαφέρον μας μ' αυτόν τον ευαίσθητο τομέα ξεκίνησε από τη προγενέστερη ενασχόληση μου κατά το Σεμινάριο Τελειοφοίτων με την εργασία « Η Κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα. Η Προσπάθεια Αναδιάρθρωσης του Συστήματος». Σίγουρα μέσα από ένα σωστά δομημένο και λειτουργικό συνταξιοδοτικό σύστημα μπορεί να εξασφαλιστεί η *αλληλεγγύη των γενεών* και η αρχή της *ανταποδοτικότητας*.

Η κοινωνική ασφάλιση σαν προέκταση της συνταξιοδότησης αποτελεί συστατικό μέρος της λειτουργίας του κράτους πρόνοιας. Έχει καθοριστικό ρόλο στην κοινωνική αναπαραγωγή του ατόμου και στην υγιή σχέση του με τη κοινωνία. Είναι ο τρόπος με τον οποίο το κράτος εξασφαλίζει τη δυνατότητα συσσώρευσης κεφαλαίου και αναδιανομής του στους παραγωγικούς τομείς.

Σχετικά με την αναγκαιότητα της έρευνας παρατηρείται ότι η συνταξιοδότηση βρίσκεται τα τελευταία χρόνια στην εθνική και διεθνή επικαιρότητα, ενόψει των ενδογενών και εξωγενών προβλημάτων που αντιμετωπίζει. Λύσεις στα προβλήματα αυτά δε μπορούν να επιβληθούν μόνο με τη βούληση κρατικών ή κοινοτικών οργάνων. Απαιτείται και η ανάπτυξη μηχανισμών για τη σύμπτωση απόψεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και χάραξη μιας κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής.

Στη παρούσα μελέτη εξετάζεται η συνταξιοδοτική αγορά 15 χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα συστήματα των χωρών διαρθρώνονται σε τρεις πυλώνες, οι οποίοι σε κάθε χώρα ερμηνεύονται και προσαρμόζονται σύμφωνα με τις ανάγκες τους. Γίνεται λεπτομερής περιγραφή των χαρακτηριστικών κάθε χώρας : η έκταση του κάθε πυλώνα, οι ηλικίες συνταξιοδότησης, ο τρόπος χρηματοδότησης, οι εισφορές, οι παροχές, οι περιορισμοί, οι φορολογικές επιβαρύνσεις και οι ελεγκτικοί μηχανισμοί. Ο πρώτος πυλώνας αφορά στη νομοθετημένη κοινωνική σύνταξη, ο δεύτερος πυλώνας περιλαμβάνει τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία (πλάνα) και ο τρίτος τα άτοκα συνταξιοδοτικά προγράμματα. Πρέπει να πούμε εδώ ότι τα επαγγελματικά προγράμματα συνταξιοδότησης είναι ένας θεσμός αντιπροσωπευτικός του αμερικάνικου μοντέλου ασφάλισης ο οποίος ήρθε τα τελευταία χρόνια στην Ευρώπη προκειμένου να καλύψει τα κενά του πρώτου πυλώνα, συμπληρώνοντας τον.

Ακόμα στην εργασία περιλαμβάνεται η ιστορική αναφορά στο θεσμό της κοινωνικής συνταξιοδότησης και στο πώς αυτή αναπτύχθηκε κατά τη μεταπολεμική περίοδο για να καταλήξει στη σημερινή της μορφή. Μέσα απ' αυτή την αναδρομή διακρίνονται δύο κατηγορίες χωρών, αυτές που δεν αντιμετώπιζαν ιδιαίτερο πρόβλημα στο σύστημα συνταξιοδότησης και αυτές που με τον καιρό χρειαζόντουσαν κάποιες αλλαγές για να καλύψουν τις ανάγκες των πολιτών τους. Ανεξάρτητα όμως μ' αυτό το γεγονός το σίγουρο ήταν ότι όλες οι χώρες έχουν ανάγκη τελικά, αναδιοργάνωσης λόγω τις «δημογραφικής βόμβας» που αναμένεται να προκαλέσει ισχυρούς κοινωνικούς κραδασμούς.

Στο τέλος υπάρχει παραρτήματα το οποίο αναφέρεται στον ελληνικό νόμο «Μεταρρύθμιση Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης»/ 3029.

Εν κατακλείδι θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά τους εισηγητές καθηγητές μας κ. Γιαννακέα και κ. Παρασκευόπουλο για τη πολύτιμη βοήθεια τους και όλους όσους συντέλεσαν στην εκπόνηση αυτής της εργασίας.

## 1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η μεταπολεμική περίοδος χαρακτηρίστηκε από μια ολοκληρωτική ανανέωση κοινωνιών και πολιτικών δυνάμεων. Αυτή η ανανέωση στην κοινωνία κατά κύριο λόγο οδήγησε επίσης σε ένα νέο κοινωνικό μοντέλο στο οποίο η κεντρική κυβέρνηση και το κράτος, ως θεσμός, ανέλαβε έναν πιο ουσιαστικό ρόλο. Σχετιζόμενη με την κοινωνική προστασία, αυτή η επίγνωση οδήγησε στο σχεδιασμό των σύγχρονων θεσπισμένων κοινωνικών ασφαλιστικών συστημάτων, στα οποία το Κράτος υπόσχεται να παρέχει μια ασφαλή και περισσότερο από βασική, κοινωνική προστασία στον πληθυσμό κατά κύριο λόγο.

Παντού στην Ευρώπη, έγιναν τότε οι συντάξεις μία από τις βασικές στήλες της κοινωνικής προστασίας. Στην πραγματικότητα από την αρχή υπήρξαν δύο εκδοχές:

- Η θεσπισμένη σύνταξη, ως βασικό εισόδημα των ηλικιωμένων, για τους πολίτες (η οποία δε σχετίζεται με την εργασιακή σταδιοδρομία ή τις συνεισφορές που είχαν καταβληθεί, αλλά παραχωρείται στους πολίτες με βάση την ηλικία του).

Σε αυτές τις χώρες περιλαμβάνονται: το Ηνωμένο Βασίλειο, η Δημοκρατία της Ιρλανδίας και η Ολλανδία.

Είναι φανερό ότι σε αυτές τις χώρες, όπου η θεσπισμένη κοινωνική συνταξιοδότηση ήταν κατανομημένη σε ισοπεδωτικό επίπεδο, υπήρξε ανάγκη να αναπτυχθούν συμπληρωματικά και επαγγελματικά (ιδιωτικά) συνταξιοδοτικά πλάνα ενεργειών. Αυτό ήταν αναγκαίο αν ο εργαζόμενος πληθυσμός ήθελε να διατηρήσει το προηγούμενο βιοτικό του επίπεδο όταν αποσυρόταν.

- Η θεσπισμένη σύνταξη, συσχετιζόμενη με το μισθό ή την καριέρα, ως εισόδημα γι' αυτούς που είχαν επαγγελματικές σταδιοδρομίες (η οποία σχετιζόταν με την καριέρα ή τις συνεισφορές που κατεβλήθησαν κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης ελάχιστης χρονικής περιόδου).



Σε αυτές τις χώρες περιλαμβάνονται: η Δανία, η Γαλλία, το Βέλγιο, η Πορτογαλία και η Ισπανία (η πλειοψηφία δηλαδή των ηπειρωτικών χωρών της Ευρώπης). Η ανάγκη για ένα συμπληρωματικό και επαγγελματικό πλάνο ήταν μικρότερη επειδή η διαφορά (μείωση) στο εισόδημα κατά την περίοδο συνταξιοδότησης δεν ήταν τόσο «αβάσταχτη» για το μέσο εργαζόμενο. Σε αυτές τις χώρες η ανάπτυξη επαγγελματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων είναι αρκετά πρόσφατη και απευθύνεται στις τάξεις υψηλότερου εισοδήματος.

Αυτές οι δύο διαφορετικές προσεγγίσεις παραμένουν σήμερα. Επιπλέον ένα τριών πυλώνων συνταξιοδοτικό σύστημα έχει αναπτυχθεί στην Ευρώπη, αν και η σημασία καθενός από τους «πυλώνες» διαφέρει από χώρα σε χώρα.

#### **Κρατική Σύνταξη – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ:**

- Είναι μια βασική νομοθετημένη κοινωνική σύνταξη
- Βασικό προνόμιο για την εργαζόμενη τάξη (τάξεις χωρίς επαγγελματικό ιστορικό μπορούν να περιληφθούν σε αυτό το σύστημα και να συμπεριληφθούν σε προγράμματα για απόρους που παρέχουν μέσα για την επιβίωσή τους), το οποίο περιλαμβάνει δημόσιους υπαλλήλους, ιδιωτικούς υπαλλήλους και αυτοαπασχολούμενους.
- Χρηματοδοτούμενη με βάση τη δοσολογική πληρωμή, γνωστή και ως «κατανομή», εξοφλούμενη από τα δημόσια έσοδα (φόροι και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης).
- Περίπου το 88% του ευρωπαϊκού συνταξιοδοτικού εισοδήματος εξοφλείται σε αυτόν τον πυλώνα.

## **Υπαλληλικά προνόμια ή επαγγελματικά συνταξιοδοτικά πλάνα – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ:**

- Το σημαντικό στοιχείο είναι ότι το συνταξιοδοτικό πλάνο είναι οργανωμένο και συνδέεται με την επαγγελματική κατάσταση.
- Περιλαμβάνει υπαλλήλους και αυτοαπασχολούμενους.
- Χρηματοδοτούμενο από χορηγήσεις μέσω αθροιστικών συστημάτων.
- Φορολογικά κίνητρα διαθέσιμα αν και ποικίλα.
- Αντιπροσωπεί περίπου το 8% του ευρωπαϊκού συνταξιοδοτικού εισοδήματος.

## **Ατομικά συνταξιοδοτικά προγράμματα – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ:**

- Τα συνταξιοδοτικά πλάνα συνάπτονται σε ατομική βάση και καταλήγουν να είναι μακροχρόνια αποταμιευτικά προγράμματα.
- Μερικές φορές φορολογικά κίνητρα είναι διαθέσιμα.

Πρέπει να σημειωθεί ωστόσο ότι στην πράξη και από τη φύση τους δε θα είναι πάντα εφικτό να κάνουμε ξεκάθαρους διαχωρισμούς μεταξύ του 2<sup>ου</sup> και του 3<sup>ου</sup> πυλώνα συνταξιοδοτικών πλάνων.

## 2. ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΩΝ ΠΡΟΝΟΜΙΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ 1ο ΚΑΙ 2ο ΠΥΛΩΝΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1: 1ος ΠΥΛΩΝΑΣ ΚΡΑΤΙΚΗΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	ΤΡΟΠΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ	ΠΛΗΡΩΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ
Αυστρία	- Υπάλληλοι, Αυτοαπασχολούμενοι	Δοσολογική Πληρωμή (PAYG)	- Εργοδότες και εργαζόμενοι σε ποσοστό 50/50
Βέλγιο	- Υπάλληλοι, Δημόσιοι Υπάλληλοι, Αυτοαπασχολούμενοι	Δοσολογική Πληρωμή εκτός των Δημοσίων Υπαλλήλων	- Εργοδότης / Εργαζόμενος. Όχι ανώτατο όριο
Δανία	- Όλοι οι κάτοικοι	Βασική σύνταξη: Δ.Π. από τα κυβερνητικά εισοδήματα. Συμπληρωματικά υπαλληλικά προνόμια: πάγια βάση	- Βασική σύνταξη: από γενικά εισοδήματα. - Συμπληρωματική σύνταξη: 2/3 ο εργοδότης, 1/3 ο εργαζόμενος μέχρι προκαθορισμένο ανώτατο όριο
Φινλανδία	- Όλοι οι κάτοικοι	Δ.Π.	- Εργοδότες/ Εργαζόμενοι. Όχι ανώτατο όριο
Γαλλία	- Ιδιωτικοί υπάλληλοι, δημόσιοι υπάλληλοι, αυτοαπασχολούμενοι	Δ.Π.	- Εργοδότες/ Εργαζόμενοι, μέχρι προκαθορισμένο ανώτατο όριο
Γερμανία	- Δημόσιοι υπάλληλοι, Ιδιωτικοί υπάλληλοι, ναυτικοί, ορισμένες ομάδες αυτοαπασχολούμενων και επαγγελματίες	Δ.Π. Εκτός των επαγγελματιών	- Εργοδότες/ Εργαζόμενοι - Αυτοαπασχολούμενοι: όλα τα ασφάλιστρα
Ολλανδία	- Όλοι οι κάτοικοι	Δ.Π.	- Ασφάλιστρο πληρωμένο εξολοκλήρου από ιδιώτες
Νορβηγία	- Ιδιωτικοί υπάλληλοι και αυτοαπασχολούμενοι	Δ.Π.	- Εργοδότες και εργαζόμενοι
Ισπανία	- Υπάλληλοι & αυτοαπασχολούμενοι	Δ.Π. (δοσολογική πληρωμή)	- Εργοδότες και εργαζόμενοι ως ένα καθορισμένο μέγιστο.
Σουηδία	- Όλοι οι κάτοικοι	Δ.Π.	- Εργοδότες / Εργαζόμενοι σε ποσοστό 50/50
Ηνωμένο Βασίλειο	- Υπάλληλοι & αυτοαπασχολούμενοι	Δ.Π.	- Εργοδότες και εργαζόμενοι

**Πηγή:** Συνταξιοδοτικά συστήματα στην Ε.Ε., Ίδρυμα των Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών 1999  
(Pension Systems in the E.U., Foundation for European Fiscal Studies 1999)

\* Σημείωση: Δ.Π. = Δοσολογική πληρωμή

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Κρατικά συνταξιοδοτικά προνόμια πρώτου πυλώνα**

ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ	ΣΥΝΤΑΞ. ΗΛΙΚΙΑ	ΠΡΩΩΡΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ	ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΣΧΕΤΙΖΟΜΕΝΑ ΜΕ ΤΑ ΚΕΡΔΗ/ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΗ
Αυστρία	65 (άνδρες) 60 (γυναίκες)	- Πρόωρη ή προθεσμιακή συνταξιοδότηση - δυνατή Μερική συνταξιοδότηση δυνατή	- Σχετίζονται με τα κέρδη
Βέλγιο	60 - 65	- Από την ηλικία των 60	- Ναι / Σχετιζόμενα με τα κέρδη
Δανία	67	- Μερική συνταξιοδότηση δυνατή μεταξύ 60-67	- Συμπληρωματική σύνταξη: Σχετιζόμενα με τα κέρδη
Φινλανδία	65	- Από τα 60, μείωση στα προνόμια 0,5% κάθε μήνα	- Προνόμια εξαρτώμενα από το που ζει το άτομο, τις οικογενειακές συνθήκες και τη σύνταξη
Γαλλία	60	- Πρόωρη σύνταξη όχι δυνατή	- Τα προνόμια είναι ανεξάρτητα από το εισόδημα, αλλά σχετίζονται με τα κέρδη
Γερμανία	65 (άνδρες) 60 (γυναίκες)	- Ναι	- Σχετιζόμενα με τα κέρδη
Ιταλία	60		
Ολλανδία	65	- Όχι	- Δεν σχετίζονται με τα κέρδη
Νορβηγία	67	- Πρόωρη συνταξιοδότηση όχι δυνατή - Προθεσμιακή συνταξιοδότηση δυνατή	- Σχετίζονται με τα κέρδη
Ισπανία	65	- Πρόωρη συνταξιοδότηση δυνατή από τα 60: μείωση 8% ετησίως - Προθεσμιακή συνταξιοδότηση: αύξηση 2% ετησίως	- Βασική σύνταξη: δεν σχετίζονται με τα κέρδη - Συμπληρωματική σύνταξη: σχετίζονται με τα κέρδη
Ελβετία	65 (άνδρες) 62 (γυναίκες)	- Πρόωρη (2 χρόνια/μείωση 6,8%) και προθεσμιακή συνταξιοδότηση δυνατή (αύξηση 5,2% ετησίως)	- Σχετίζονται με τα κέρδη
Ηνωμένο Βασίλειο	65 (άνδρες) 60 (γυναίκες)	- Πρόωρη συνταξιοδότηση μη δυνατή	- Βασική σύνταξης δεν σχετίζονται με τα κέρδη SERPS: σχετίζονται με τα κέρδη

Πηγή: Συνταξιοδοτικά συστήματα στην Ε.Ε., Ίδρυμα των Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών 1999

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Επαγγελματικές συνταξιοδοτικές διευθετήσεις 2ου πυλώνα**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ	ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΕΣ?	ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΟΜΑΔΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ/ ΤΜΗΜΑΤΑ	ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΕΙΣ
Αυστρία	Όχι	Όχι	Ναι
Βέλγιο	Όχι	Όχι	Ναι
Δανία	Όχι	Όχι	Ναι
Φινλανδία	Ναι	Ναι, ισοδύναμες με τις γενικές υποχρεωτικές συντάξεις	Ναι
Γαλλία	Ναι	Όχι	Ναι
Γερμανία	Όχι	Όχι	Ναι
Ιρλανδία			
Ιταλία	Όχι		
Ολλανδία	Όχι	Ναι	Ναι
Νορβηγία	Όχι	Όχι	Ναι
Ισπανία	Όχι	Όχι	Ναι
Ελβετία	Ναι	Όχι	Ναι
Ηνωμένο Βασίλειο	Όχι	Όχι	Ναι

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ 2ου ΠΥΛΩΝΑ**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ	ΜΕΘΟΔΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ	ΜΟΡΦΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ	ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟ ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ
Αυστρία	- Πάγια βάση	—	Όχι
Βέλγιο	- Μερικώς δοσολογική πληρωμή και μερικώς πάγια	- Συνήθως το 60% από το τελικό μισθό	Ναι
Δανία	- Ευρέως πάγια βάση	- 60 - 70% του τελικού μισθού	Όχι
Φινλανδία	- Μερικώς δοσολογική πληρωμή και μερικώς πάγια	- 60% του τελικού μισθού και μέχρι 66% σε συγκεκριμένες εξαιρέσεις	Ναι
Γαλλία	- Υποχρεωτικά προγράμματα: Δ.Π. Εθελοντικά προγράμματα: πάγια βάση	- Συνήθως 80% του τελικού μισθού	Όχι
Γερμανία	- Αυτοδιαχειριζόμενη και πάγια βάση	- Όχι ξεκάθαρη γραμμή	Όχι
Ολλανδία	- Πάγια βάση	- Κυρίως 70% του τελικού μισθού. Αυξανόμενος αριθμός προγραμμάτων βασιζόμενος σε μέσο όρο μισθού	Ναι
Νορβηγία	- Μερικώς Δ.Π. και μερικώς πάγια βάση	- 60 - 66% του τελικού μισθού	Ναι
Ισπανία	- Πάγια βάση	- Δεν υπάρχουν διαθέσιμες πληροφορίες	Όχι
Ελβετία	- Πάγια βάση	- 60% του μέσου μισθού	Ναι
Ηνωμένο Βασίλειο	- Κυρίως πάγια βάση	- 2/3 του τελικού μισθού	Όχι

**Πηγή:** Pension Systems in the EU, Foundation for European Fiscal Studies 1999  
(Συνταξιοδοτικά συστήματα στην ΕΕ, Ίδρυμα για τις Ευρωπαϊκές Οικονομικές Σπουδές 1999)

### 3. Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗ ΑΓΟΡΑ

Ο βαθμός ανάπτυξης των ιδιωτικών συντάξεων σε κάθε Ευρωπαϊκή χώρα εξαρτάται από το βαθμό ανάπτυξης του πρώτου πυλώνα ή της κρατικής πρόνοιας. Σε χώρες όπως η Γερμανία, η Γαλλία, η Πορτογαλία και η Ισπανία, το επίπεδο της δημόσιας προστασίας υπήρξε τόσο υψηλό ώστε ο πληθυσμός δεν ήταν αναγκασμένος να αποταμιεύει για το μέλλον. Σε άλλες περιπτώσεις όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο ή την Ολλανδία, το επίπεδο της δημόσιας ή κρατικής πρόνοιας ήταν τόσο χαμηλό ώστε ήταν αναγκαίο για τους πολίτες να αποταμιεύουν μέσω ενός επαγγελματικού συνταξιοδοτικού προγράμματος, έτσι ώστε να έχουν αρκετές οικονομίες για να συμπληρώσουν την κρατική σύνταξη όταν αποσύρονταν.

Η δημογραφική «ωρολογιακή βόμβα», η οποία επηρεάζει περισσότερο εκείνες τις χώρες όπου οι κρατικές συντάξεις ήταν ιδιαίτερα υψηλές, οπότε δε χρειαζόταν περαιτέρω αποταμιεύσεις, δημιουργεί προβλήματα στα δημόσια οικονομικά τους και τις αναγκάζει να στραφούν σε ένα σύστημα που ο πολίτης θα αναγκάζεται να αποταμιεύει για την περίοδο της συνταξιοδότησης του, ώστε να συμπληρώνει τη μειωμένη κρατική σύνταξη. Το μελλοντικό μοντέλο θα είναι ένα συνονθύλευμα όπου το κράτος θα παρέχει μια βασική σύνταξη, που θα χρειάζεται να συμπληρώνεται από τις οικονομίες που θα έχει συγκεντρώσει το άτομο κατά τη διάρκεια των ετών που εργάζεται.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

ΧΩΡΕΣ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΣΕ ΕΚΑΤΟΜΜΥΡΙΑ	ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΗ ΑΝΑΛΟΓΙΑ (*)	ΑΞΙΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ	ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΑ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΟΥ ΜΙΚΤΟΥ ΕΓΧΩΡΙΟΥ ΠΡΟΪΟΝΤΟΣ	ΣΥΝΤΑΞΗ ΚΑΤΑ (\$000s) ΚΕΦΑΛΗ
Βέλγιο	10,2	24,2	32,6	12	3,2
Δανία	5,3	22,4	187,0	108	35,3
Φινλανδία	5,2	22,7	60,0	41	11,5
Γαλλία	59,1	24,6	64,1	4	1,1
Γερμανία	82	23,5	294,1	13	3,6
Ιρλανδία	3,7	16,7	45,9	47	12,4
Ιταλία	57,7	25,0	250,0	20	4,3
Ολλανδία	15,8	18,8	607,0	141	38,4
Νορβηγία	4,5	25,0	49,9	31	11,1
Πορτογαλία	10	22,1	11,8	10	1,2
Ισπανία	39,4	23,2	29,1	5	0,7
Σουηδία	8,9	26,6	270,5	107	30,4
Ηνωμένο Βασίλειο	59,4	24,6	1.444,5	101	24,3
Αυστρία	8,1	22,1	26,7	12	3,3
Ελβετία	7,1	22,4	306,2	117	43,1

Πηγή: WM Mercer 1999

\* Πληθυσμός ηλικίας 65+ σε αναλογία με τον πληθυσμό από 15-65 ετών



Η δημογραφική σύσταση της Ε.Ε. αλλάζει αξιοσημείωτα. Η εξαρτώμενη αναλογία αυξάνει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και έχει φτάσει σε ιστορικά άνευ προηγουμένου επίπεδα. Κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, δύο μείζονος σημασίας δημογραφικές αλλαγές έχουν συντελεστεί οι οποίες βρίσκονται πίσω από την αναμενόμενη αύξηση της εξαρτώμενης αναλογίας: μία μείωση στη γονιμότητα και μία αύξηση του μέσου όρου ζωής.

Τα αποτελέσματα των δημογραφικών αυτών αλλαγών θα φανούν σταδιακά. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει συντάξει έρευνα των σχεδιασμών των μελλοντικών δαπανών των κρατών- μελών για τις κρατικές συντάξεις, στα επόμενα χρόνια. Η έρευνα επικεντρώνεται στους πιο πρόσφατους σχεδιασμούς λαμβάνοντας υπ' όψιν την παρούσα νομοθεσία. Τα αποτελέσματα είναι τα εξής:

- Κατά την περίοδο 1995-2030 συνολικά ο βεβαρημένος μέσος όρος (βεβαρημένος από το 1995, GDP σε μονάδες των Αγοραστικών Ενεργειακών Στάνταρ) των δαπανών στις συντάξεις σε αναλογίες GDP στα 11 κράτη μέλη, για τα οποία σχεδιασμοί ως το 2030 είναι διαθέσιμοι, θα αυξηθεί κατά 3% (υπό ευνοϊκές συνθήκες) και πάνω από 4% (υπό μη ευνοϊκές συνθήκες). Οι δυσκολίες από την αύξηση των δαπανών θα είναι σχετικά ισχυρές σε ορισμένα κράτη μέλη, τα οποία δεν έχουν κάνει ακόμα ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις στα συνταξιοδοτικά τους συστήματα (Βέλγιο, Δανία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο και Ολλανδία), αλλά επίσης και σε κάποια κράτη- μέλη, τα οποία έχουν παρουσιάσει ήδη σημαντικές μεταρρυθμίσεις (Φινλανδία, Γαλλία και Γερμανία). Οι αυξήσεις στις δαπάνες αναμένονται να είναι περιορισμένες (υπό ευνοϊκές οικονομικές συνθήκες) σε Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο.
- Κατά το έτος 2030 σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες (Βέλγιο, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο και Ολλανδία), η αναλογία των δαπανών για τις συντάξεις στο GDP πιθανόν να είναι της τάξης του 15-20%. Οι δαπάνες ίσως να είναι λιγότερες σε Δανία, Ισπανία και

Σουηδία (περίπου 10-15%) και στις Ιρλανδία, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο (κάτω από το 10%).

## **1. ΑΥΣΤΡΙΑ**

Στην Αυστρία το συνταξιοδοτικό σύστημα βασίζεται σε τρεις πυλώνες όπως και οπουδήποτε αλλού στην Ευρώπη: το υποχρεωτικό κρατικό συνταξιοδοτικό σύστημα, το εθελοντικό επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα (καθορισμένα προνόμια, καθορισμένες συνεισφορές και μικτά προγράμματα) τα οποία διαχειρίζονται από έναν ή πολλούς εργοδότες «Pension Kasson» όπως και η εθελοντική προσωπική συνταξιοδοτική πρόνοια.

### **α) Κρατικές συντάξεις- πρώτος πυλώνας**

Η Αυστριακή κρατική συνταξιοδοτική πρόνοια είναι πολύ «γενναιόδωρη» που σημαίνει ότι υπήρξε μικρή ανάγκη για επαγγελματικές ή ατομικές συντάξεις, παρόλο που οι σταδιακές περικοπές στα κρατικά ασφαλιστικά προνόμια, θα δημιουργήσουν νέες προοπτικές. Η συντριπτική πλειοψηφία (90% περίπου) των εσόδων για τους συνταξιοδοτούμενους καλύπτεται από το κρατικό συνταξιοδοτικό σύστημα, το οποίο είναι σύστημα δοσολογικής πληρωμής. Στο κρατικό συνταξιοδοτικό σύστημα, η σύνταξη είναι αρκετά μεγάλη, ιδιαίτερα για τους συνταξιούχους εκείνους που είχαν μικρότερο εισόδημα κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους σταδιοδρομίας, και η ηλικία πρόωρης συνταξιοδότησης είναι από τις χαμηλότερες στην Ε.Ε.

Το Αυστριακό σύστημα συνεισφορών χωρίζεται σε 5 διαφορετικά κοινωνικά ασφαλιστικά «καθεστώτα»: υπάλληλοι, ανθρακωρύχοι, αυτοαπασχολούμενοι, αγρότες και δημόσιοι υπάλληλοι.

Η συνταξιοδοτούμενη ηλικία είναι τα 65 χρόνια για τους άνδρες και τα 60 για τις γυναίκες. Η συνταξιοδοτούμενη ηλικία για τις γυναίκες θα

αυξηθεί σταδιακά σε 65 έτη, μεταξύ 2024 και 2033. Συντάξεις γήρατος μπορούν να δοθούν από ηλικία 60 (άνδρες) / 55 (γυναίκες) για τους άνεργου και 57/ 55 σε περιπτώσεις ανικανότητας, υποκείμενες στη συμπλήρωση των ελάχιστων απαιτήσεων συνεισφοράς.

Συνήθως η ελάχιστη περίοδος συνεισφοράς για να αποκτήσει κάποιος σύνταξη όταν αποσυρθεί είναι 15 χρόνια. Η σύνταξη υπολογίζεται με βάση τους καλύτερους 180 μήνες από άποψη συνεισφοράς. Οι συνολικές συνεισφορές κάθε μήνα υπόκεινται σε έναν παράγοντα επανεκτίμησης και το συνολικό αποτέλεσμα διαιρείται με το 210 (15 χρόνια x 14 μηνιαίους μισθούς) έτσι ώστε να φτάσουν στη βάση εκτίμησης.

Ως μέρος των αλλαγών στην κοινωνική ασφάλιση, για σύνταξη που λήγει μετά την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2000, κάθε χρόνος ασφάλισης θα κερδίζει ένα στάνταρ 2% σε πόντους. Για τις συντάξεις που παρέχονται πριν την ηλικία των 65 (άνδρες)/ 60 (γυναίκες) από το συνολικό ποσό της σύνταξης θα αφαιρούνται 2% πόντοι για κάθε χρόνο πριν την προκαθορισμένη συνταξιοδοτούμενη ηλικία. Αυτό θα συμβάλλει στη μείωση της τάσης για πρόωρη συνταξιοδότηση.

## **β) Ιδιωτικές (επαγγελματικές) συντάξεις – 2<sup>ος</sup> πυλώνας**

Η παρουσία επαγγελματικών (ιδιωτικών) συνταξιοδοτικών προγραμμάτων είναι περιορισμένη εξαιτίας του γεγονότος ότι οι κρατικές συντάξεις είναι πολύ ικανοποιητικές και υπολογίζεται ότι μόνο το 11% των εργαζομένων καλύπτεται από ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Τα «Pensionkassen» (συνταξιοδοτικά ταμεία) ήταν σχεδόν ανύπαρκτα στην Αυστρία μέχρι το 1990, όταν νέοι νόμοι περάστηκαν από τη Βουλή δημιουργώντας ένα νομικό πλαίσιο για τη δημιουργία και την ανάπτυξη των «Pensionkassen». Δύο νόμοι, ο Νόμος περί Ιδιωτικών Συνταξιοδοτικών Προγραμμάτων («Betriebspensionsgesetz») και ο Νόμος για τη Δράση των Συνταξιοδοτικών Ταμείων («Pensionkassengesetz»)

πέρασαν στις αρχές τις δεκαετίας του 1990 και υιοθετήθηκαν το 1997. Αυτοί οι νόμοι κάλυπταν 4 βασικές περιοχές: - τα ελάχιστα προνόμια σύνταξης, - τη συνταξιοδοτούμενη ηλικία, τη ρύθμιση των συντάξεων επιβίωσης και ασθενείας μετά από συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη, - την απαγόρευση στέρησης της επέκτασης προνομίων και – την ισότητα μεταχείρισης. Το γενικό αποτέλεσμα από την πρόσφατη νομοθεσία επί των συνταξιοδοτικών ταμείων είναι η δημιουργία ενός συνόλου νόμων και ελεγκτικών μηχανισμών, τα οποία είναι υψηλής τεχνικής και επιστημότητας.

Σήμερα υπάρχουν μόλις 10 ατομικά συνταξιοδοτικά ταμεία. Ο νόμος προβλέπει ότι για να σταθεί ένα τέτοιο ταμείο θα πρέπει να έχει τουλάχιστον 1000 μέλη. Επομένως, οι περισσότερες εταιρείες χρησιμοποιούν ένα από τα 7 γενικά ταμεία.

Οι συνεισφορές του εργοδότη θεωρούνται επαγγελματικά (επιχειρησιακά) έξοδα και είναι πλήρως εκπιπόμενες φόρου με σκοπό να ενθαρρύνονται οι εταιρείες/ εργοδότες να συνεισφέρουν στη θέση του εργαζομένου. Οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεισφέρουν στο δικό τους κεφάλαιο σύνταξης και οι συνεισφορές εξοφλούνται από τα καθαρά κέρδη, αλλά μόνο το 25% από τη σύνταξη που προκύπτει υπόκειται σε φορολογία.

Παρόλο που οι συνεισφορές του εργαζομένου εξοφλούνται από τα καθαρά κέρδη, η κατάσταση βελτιώνεται από τη δυνατότητα αντιστάθμισης μέρους από αυτά έναντι του φόρου ως «ειδικό έξοδο». Ουσιαστικά για τους εργαζόμενους εκείνους που κερδίζουν από 500.000 αυστριακά σελίνια (36.336 ΕΥΡΩ) κατά χρόνο το 25% των συνεισφορών είναι εκπιπόμενο φόρου μέχρι ένα μέγιστο 20.000 αυστριακά σελίνια (1.453 ΕΥΡΩ), συν 20.000 αυστριακά σελίνια για σύζυγο που δεν εργάζεται και 2.500 σελίνια (182 ΕΥΡΩ) για κάθε εξαρτώμενο παιδί.

Άλλες επίσης αξιοσημείωτες τάσεις που παρουσιάζονται και στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες είναι η αυξανόμενη ανάληψη ενοποιημένων συνταξιοδοτικών προϊόντων και η μετάβαση από τα καθορισμένα

προνόμια σε καθορισμένες συνεισφορές και μικτά συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Από την οπτική γωνία ενός καταναλωτή, οι Αυστριακοί είναι ενάντια στο ρίσκο και θεωρούν την οικονομική ασφάλιση ως μια από τις σημαντικότερες προτεραιότητες τους. Το παρόν ρυθμιστικό πλαίσιο αντικατοπτρίζει αυτά τα χαρακτηριστικά και περιέχει λεπτομερείς νόμους και περιορισμούς. Ως χώρα μέλος της Ε.Ε. η Αυστρία αναίρεσε τις διαφορές μεταξύ των Αυστριακών επενδύσεων και εκείνων σε άλλες χώρες- μέλη, οι οποίες ως τώρα λογίζονταν ως ξένες επενδύσεις. Από την πρώτη Ιανουαρίου 1999, από την οπτική γωνία ενός αυστριακού συνταξιοδοτικού ταμείου, οι επενδύσεις χωρίζονται μεταξύ της «Euroland» των χωρών της ΟΕCD και εκείνων έξω από αυτές τις δύο κατηγορίες.

Οι ρυθμίσεις του Υπουργείου Οικονομικών συμφωνούν ότι τα παρακάτω ποσοστά αναφέρονται σε επενδύσεις συνταξιοδοτικών ταμείων:

- ✓ Ένα ελάχιστο 35% σε ομόλογα και άλλα παρόμοια
- ✓ Ένα μέγιστο 50% σε μετοχές και άλλα παρόμοια- από τα οποία ένα μέγιστο 30% όχι σε Ευρώ
- ✓ Ένα μέγιστο 20% σε ακίνητα περιουσιακά στοιχεία- από τα οποία ένα μέγιστο 10% δεν είναι σε Ευρώ.

Επενδυτικά κεφάλαια μπορούν να χρησιμοποιηθούν εάν τουλάχιστον το 50% είναι σε ομόλογα. Δικαιώματα επιλογής (για αγορά ή πώληση) και άλλες παράγωγοι, οι οποίες χρησιμοποιούνται μεμονωμένα για να προστατεύσουν μια ήδη υπάρχουσα επένδυση, είναι περιορισμένα στο 5%, αν αυτά τα δικαιώματα ή οι παράγωγοι είναι μέρος ενός επενδυτικού κεφαλαίου.

Συντριπτικά τα συνταξιοδοτικά ταμεία βρίσκονται σε μια καθορισμένη βάση συνεισφοράς, με πολλά από τα παλιά προγράμματα ταμειακών καταθέσεων να βρίσκονται ακόμα σε βάση καθορισμένων προνομίων. Οι εταιρείες που αλλάζουν από ένα πρόγραμμα ταμειακής κατάθεσης σε ένα πρόγραμμα συνταξιοδοτικού κεφαλαίου, πάντα έχουν την ευκαιρία να μεταφερθούν σε βάση καθορισμένης συνεισφοράς.

Νομικά, αυτή η μεταστροφή μπορεί να γίνει μόνο με τη συγκατάθεση του εργατικού συμβουλίου ή της εργατικής ένωσης αλλά αν δεν υπάρχει συγκατάθεση θα πρέπει να γίνουν διαπραγματεύσεις με το κάθε άτομο ξεχωριστά.

Ασφαλιστικές εταιρείες και τράπεζες επικρατούν στην ιδιοκτησία των πολύ-υπαλληλικών ταμείων στην Αυστριακή αγορά. Υπάρχει μια ισχυρή ειδική αγορά για συμβούλους υπαλληλικών προνομίων στην Αυστρία. Τοπικές φίρμες κυριαρχούν στην αγορά. Οι δύο μεγαλύτερες φίρμες είναι ειδικευμένες θυγατρικές μεσαζόντων:

- Aon Jaunch und Huebener Versicherungconsulting
- Gregor und Egger

Οι τοπικοί ασφαλιστές έχουν επίσης συχνά τη δική τους θυγατρική συμβούλων και η Wienen Staedtische (ηγετικός παροχέας ατομικών συντάξεων) κατά κύριο λόγο, αναπτύσσει τώρα αυτήν τη δραστηριότητα. Αυτοί οι σύμβουλοι παρέχουν στους εργοδότες μια μεγάλη γκάμα προϊόντων και υπηρεσιών.

### **γ) Ατομικές συντάξεις – 3<sup>ος</sup> πυλώνας**

Οι ατομικές συντάξεις χαίρουν ενός φορολογικού πλεονεκτήματος επί των πολιτικών προμηδοτήσεων που δεν έχουν προοπτικές για ετήσια πρόσοδο (εισόδημα) για την οποία τα ασφάλιστρα να μην είναι εκπιπόμενα φόρου. Τα ασφάλιστρα των ατομικών συντάξεων είναι εκπιπόμενα φόρου, μέσα στα όρια των ειδικών δαπανών, τα οποία ορίζονται από την κυβέρνηση σε ετήσια βάση. Επίσης οι συντάξεις καθ' αυτές είναι απαλλαγμένες φόρου για έναν αριθμό ετών, μέχρι θεωρητικά το αρχικό κεφάλαιο να έχει χρησιμοποιηθεί.

Η ανάπτυξη των ατομικών συνταξιοδοτικών επιχειρήσεων κατά την περίοδο 1995-1999 ήταν:

## ΠΙΝΑΚΑΣ 6

ΕΤΟΣ	ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ – ΑΥΣ. ΣΕΛΙΝΙΑ ΕΚΑΤΟΜΜΥΡΙΑ	ΑΝΑΠΤΥΞΗ
1995	5.947	7,5%
1996	6.943	16,7%
1997	10.122	45,8%
1998	13.387	32,3%
1999	17.492	30,7%

ΠΗΓΗ: Insurance Association

Αυτό που ήταν αναμενόμενο ήταν ότι η αγορά των ατομικών συντάξεων θα δοκίμαζε μια ουσιαστική άνοδο εξαιτίας της εισαγωγής της Φορολογικής Μεταρρύθμισης 2000 (Tax Reform 2000). Το «μοντέλο των 1000 Ευρώ» («thousand Euro model») φροντίζει για την παροχή αφορολόγητων κερδών και συνταξιοδοτικών προνομίων για τους ασφαλισμένους εκείνους που αποταμιεύουν τουλάχιστον 1000 ΕΥΡΩ κάθε χρόνο.

### Αυστρία



## 2. ΒΕΛΓΙΟ

Η Βελγική συνταξιοδοτική πρόνοια στηρίζεται σε ένα σύστημα τριών - πυλώνων. Ο πρώτος πυλώνας είναι ένα σύστημα δοσολογικής πληρωμής, οργανωμένο από την κυβέρνηση στη βάση των κοινωνικών ασφαλιστικών εισφορών επίσης γνωστό και ως σύστημα «κατανομής»

Ο δεύτερος πυλώνας αποτελείται από συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα οργανωμένα σε μια αθροιστική βάση από μια εταιρεία ή σύνολο εταιρειών, από έναν οικονομικό τομέα ή από επαγγελματία. Περιλαμβάνει ομαδικά ασφαλιστικά συμβόλαια και αυτοδιοικούμενα συνταξιοδοτικά ταμεία. Αποθέματα δημιουργούνται μέσω της κεφαλαιοποίησης των συνεισφορών από εργοδότες και εργαζόμενους.

Ο δεύτερος πυλώνας υπολογίζεται σε 31 δις Ευρώ, από τα οποία, τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια αντιπροσωπεύουν το 32% (ή 10 δις Ευρώ) (στοιχεία του 1998).

Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα δεν είναι υποχρεωτικά. Η κάλυψη είναι περιορισμένη. Λιγότερο από το 40% των υπαλλήλων στον ιδιωτικό τομέα επωφελείται από ένα τέτοιο πρόγραμμα.

Ο τρίτος πυλώνας αποτελείται από μακροπρόθεσμες αποταμιεύσεις σε ατομική βάση. Φυσικά πρόσωπα έχουν πρόσβαση σε κατάλληλα οικονομικά εργαλεία, τα οποία προσφέρονται από τράπεζες και ασφαλιστικές εταιρείες.

Ο τρίτος πυλώνας κοστολογείται σε 29 δις Ευρώ από τα οποία το 80% είναι επενδυμένα σε ισόβια ασφαλιστικά προϊόντα.

Η νέα κυβέρνηση (ένας φιλελεύθερος – σοσιαλιστικός- οικολογικός συνασπισμός) που πήρε την εξουσία το 1999, εξέδωσε ένα διάγγελμα προθέσεων, που περιέχει μερικά άρθρα που αφορούν τα συνταξιοδοτικά ταμεία.

Πρώτα απ' όλα η νομοθεσία για την προστασία του οικονομικού ανταγωνισμού, που περιορίζει την ελευθερία του εργοδότη να παραχωρεί αυξήσεις στους μισθούς, δε θα είναι εφαρμόσιμη στις συνεισφορές



εργοδοτών σε συνταξιοδοτικά ταμεία, τα οποία έχουν ιδρυθεί στο πλαίσιο μιας Αθροιστικής Διαπραγματευτικής Συμφωνίας (Collective Bargaining Agreement). Αυτή η εξαίρεση σημαίνει ότι μια προμοδότηση (από την άποψη των συνεισφορών του εργοδότη) μπορεί να καταβληθείς τον εργαζόμενο χωρίς να παραβιαστεί ο νόμος.

Δευτερευόντως, η κυβερνητική πολιτική ρητώς αναφέρει ότι αθροιστικά συνταξιοδοτικά προγράμματα βασιζόμενα στην κεφαλαιοποίηση, πρέπει να ενθαρρύνονται ως μέσον αντιμετώπισης του γενικού ζητήματος της συνταξιοδοτικής πρόνοιας σε μια κοινωνία με έναν γηρασμένο πληθυσμό και τις δαπάνες για την κοινωνική ασφάλιση, υπό πίεση.

Πρόσφατα ένα τέτοιο τμήμα συνταξιοδοτικού προγράμματος ιδρύθηκε από την Κατασκευαστική (Fabrimental), την επαγγελματική ένωση της μεταλλευτικής επεξεργασίας και ηλεκτροτεχνικής βιομηχανίας. Το παράδειγμα αυτό έφερε πρόοδο.

Γενικά ο δεύτερος πυλώνας και τα συνταξιοδοτικά ταμεία ειδικότερα θα πρέπει να επωφεληθούν αν αυτές οι προθέσεις πραγματοποιηθούν.

Το 1999 δύο σπουδαία βήματα έλαβαν χώρα: η διεύρυνση των επενδυτικών νόμων και η υιοθέτηση συγκεκριμένων τεχνικών παραμέτρων εφαρμόσιμα στα συνταξιοδοτικά ταμεία.

Η πρώτη υιοθέτηση (Βασιλικό Διάταγμα της 12<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 1999), σημαίνει ότι τώρα το Βέλγιο έχει ένα μοντέρνο επενδυτικό πλαίσιο για τα συνταξιοδοτικά ταμεία. Η διατακτική επένδυση στα κυβερνητικά βελγικά ομόλογα έχει καταργηθεί. Μοντέρνα οικονομικά εργαλεία όπως δικαιώματα επιλογής (κυρίως επί αγοράς ή πώλησης αξιών) και προθεσμιακές συναλλαγές έχουν καταστεί διαθέσιμα. Η επένδυση σε ακίνητα είναι τώρα δυνατή σε ολόκληρη της Ε.Ε., καθώς αποτελεί περίπτωση ασφάλισης των κεφαλαίων. Κάθε εταιρεία που δρα σε αυτόν τον τομέα με μια θυγατρική εταιρεία στην ΕΕ, είναι εξουσιοδοτημένη να παρέχει υπηρεσία στα Βελγικά συνταξιοδοτικά ταμεία.

Ένα Βασιλικό Διάταγμα έχει επίσης υιοθετήσει τεχνικές παραμέτρους όπως συντελεστή εφαρμογής και πίνακες θνησιμότητας.

Περισσότερες πρωτοβουλίες σχετικές με τη ρυθμιστική νομοθεσία αναμένονται σύντομα.

Πολυεταιρικά συνταξιοδοτικά ταμεία: η νομοθεσία θα δώσει τη δυνατότητα σε ένα πλήθος μικρότερων εταιρειών να σχηματίσουν ένα κοινό συνταξιοδοτικό ταμείο, επιτυγχάνοντας έτσι σημαντικά οικονομικά προνόμια.

Η νόμιμη διαδικασία για τη δημιουργία ενός απαραίτητου πλαισίου «προχωρούσε» από το 1991 και τώρα ευτυχώς έχει μπει στο τελικό στάδιο. Ο νόμος αφού εκκαθάρισε όλα τα κατάλοιπα εμπόδια, υιοθετήθηκε τον Ιούλιο του 1998. Το Βασιλικό Διάταγμα που θα τον ενεργοποιήσει δεν έχει ακόμα δημοσιευτεί.

Η ρυθμιστική αρχή έχει επίσης δημοσιεύσει ένα διάγγελμα σχετικά με την αποκάλυψη των πληροφοριών φέρνοντας την αναφορά στα συνταξιοδοτικά ταμεία σε αντιστοιχία με το «Ευρώ- περιβάλλον», τις αλλαγές στις τεχνικές παραμέτρους και το επενδυτικό πλαίσιο.

#### **α) Κρατικές συντάξεις – πρώτος πυλώνας**

Τα επίπεδα των κρατικών προνομίων είναι υψηλά και με ευρεία διακύμανση παρόλο που είναι υποκείμενα σε «γενναιόδωρα», μέγιστα μισθολογικά όρια, τα οποία παρέχουν το κίνητρο για κορυφαίες διευθετήσεις. Η κρατική σύνταξη υπολογίζεται στο 60% καθορισμένου μέσου όρου των επαγγελματικών κερδών, και στο 75% για κάποιον που η/ο σύζυγος δεν έχει επικερδή εργασία ή δεν έχει δική του/της συνταξιοδοτικό δικαίωμα. Ο μέσος όρος επαγγελματικών κερδών είναι τώρα υποκείμενος σε ένα επίπεδο, για σκοπούς συνταξιοδοτικών υπολογισμών σε 1,458,497 βελγικά φράγκα (36,155 EYPΩ), το οποίο είναι ευκανόνιστο ετησίως βασισμένο σε καταναλωτικούς δείκτες πληθωρισμού. Για να λάβει κανείς ένα πλήρες συνταξιοδοτικό δικαίωμα, απαιτούνται 45

χρόνια συνεισφορών, 42 για τις γυναίκες. Βέβαια, η σύνταξη μπορεί να δοθεί και στα 60 αν υπάρχουν 26 χρόνια συνεισφοράς. Το ελάχιστο της περιόδου συνεισφοράς θα αυξηθεί σε 35 χρόνια από το 2005. Οι μέγιστες ετήσιες συντάξεις πληρωτέες στα 2/3 ή περισσότερο μιας σταδιοδρομίας έχει προσφάτως μειωθεί σε 761.513 βελγικά φράγκα (18.877 ΕΥΡΩ) για έναν παντρεμένο άντρα, 800.536 βελγικά φράγκα (19.844 ΕΥΡΩ) για μια παντρεμένη γυναίκα, 609.211 βελγικά φράγκα (15.102 ΕΥΡΩ) για έναν ανύπαντρο άνδρα και 640.429 βελγικά φράγκα (15.876 ΕΥΡΩ) για μια ανύπαντρη γυναίκα.

Οι συνεισφορές εργοδοτών και εργαζομένων στην Κοινωνική Ασφάλιση θεωρούνται έξοδα επιχειρήσεων και επομένως θεωρούνται και εκπιπόμενες φόρου. Οι συνταξιοδοτικές πληρωμές φορολογούνται ως εισόδημα συμπεριλαμβανομένου και ενός φόρου «crisis tax» σε ποσοστό 3%. Επιπλέον, τα προνόμια υπόκεινται σε κρατήσεις της τάξης του 3,55% για αρρώστια και ανικανότητα, σε συντάξεις πάνω από ένα καθορισμένο επίπεδο, συν ένα νεοεισαχθέντα φόρο «solidarity tax» (απομονωμένος φόρος) ο οποίος ποικίλει μεταξύ 0%-2%, εξαρτώμενος από το προσωπικό εισόδημα του συνταξιοδοτούμενου.

## **β) Επαγγελματικές (Ιδιωτικές) συντάξεις – 2<sup>ος</sup> πυλώνας**

Ο δεύτερος πυλώνας αποτελείται από συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα οργανωμένα σε μια αθροιστική βάση, από μια εταιρεία ή ομάδα εταιρειών, από έναν οικονομικό τομέα ή από επαγγελματία.

Περιλαμβάνει ομαδικά ασφαλιστικά συμβόλαια ή αυτοδιαχειριζόμενα συνταξιοδοτικά κεφάλαια. Αποθέματα δημιουργούνται μέσω της κεφαλαιοποίησης των συνεισφορών εργατών και εργοδοτών. Αυτός ο πυλώνας υπολογίζεται σε 31 δις Ευρώ από τα οποία, τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια καλύπτουν το 32% ή αλλιώς 10 δις Ευρώ

(στοιχεία του 1998). Υπολογίζεται ότι λιγότερο από το 40% των υπαλλήλων στον ιδιωτικό τομέα ωφελούνται από ένα τέτοιο πρόγραμμα.

Τα συνταξιοδοτικά ταμεία διευθετούνται από ένα τμήμα του Γραφείου Ελέγχου των Ασφαλίσεων (Office de Controle des Assurances-OCA) . Οι συνταξιοδοτικοί οργανισμοί είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν πλήρη τεχνική, λογιστική και στατιστική ενημέρωση στην OCA, μαζί με μια ανεξάρτητη ασφαλιστική αναφορά και την αναφορά ενός ελεγκτή σε ετήσια βάση.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει το συνολικό ποσό των στοιχείων ενεργητικού των συνεισφορών που σχετίζονται με τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά ταμεία. Δεν περιλαμβάνονται οι χειρισμοί των αμοιβαίων οργανισμών, οι οποίοι δεν είναι υπό τον έλεγχο της OCA.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7**

	1996	ΑΝΑΠΤΥΞΗ	1997	ΑΝΑΠΤΥΞΗ	1998	ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ σε δις ΒΕΛΓΙΚΑ ΦΡΑΓΚΑ	357,6	18,4%	432,9	21,1%	511,6	18,2%
ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΕΣ σε δις ΒΕΛΓΙΚΑ ΦΡΑΓΚΑ	35,6	3,9%	37,6	5,6%	37,8	0,6%

Οι συνεισφορές και οι πληρωμές σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα είναι εκπιπόμενες φόρου, με την προϋπόθεση ότι το συνολικό συνταξιοδοτικό εισόδημα (συμπεριλαμβανομένης και της κρατικής σύνταξης) δεν ξεπερνά το 80% του μικτού τελικού μισθού του εργαζομένου, λαμβάνοντας υπ' όψιν μια 40χρονη επαγγελματική σταδιοδρομία. Το ποσοστό θα είναι ανάλογο για μικρότερες περιόδους συνεισφοράς.

Ένα μεγάλο ποσοστό των ιδιωτικών εταιρειών συνταξιοδότησης υφίστανται με καθορισμένα διαγράμματα προνομίων και με μία φόρμουλα παρέχουν μια σύνταξη μεταξύ 65% - 75% του τελικού μέσου όρου κερδών, μετά από μια πλήρη καριέρα μεταξύ 35 και 45 ετών.

Ως συνταξιοδοτικός μισθός λογίζεται ο μέσος όρος των 5 τελευταίων ετήσιων μισθών ή των 3 υψηλότερων μισθών των τελευταίων 10 επαγγελματικών χρόνων. Βασίζεται στο μηνιαίο μισθό του υπαλλήλου επί 13 ή 13,25 το οποίο επιτρέπει το συνυπολογισμό της άδειας διακοπών, των πριμ και των προμηθειών. Υπάρχει αυξανόμενο ενδιαφέρον για τα καθορισμένα προγράμματα συνεισφοράς.

Τα συνταξιοδοτικά πλάνα συνήθως παρέχουν ένα 1,25% - 2% του τελικού μέσου όρου των κερδών για κάθε χρόνο συμμετοχής, μείον την κρατική σύνταξη που έχει κερδισθεί κατά την διάρκεια των υπηρεσιών στην εταιρεία.

Τα βελγικά συνταξιοδοτικά κεφάλαια διαφοροποιηθεί σε μετοχικά κεφάλαια και μικτά χρεόγραφα εισοδήματος, παρόλο που οι εταιρείες ασφάλισης ζωής έχουν επικεντρώσει το χαρτοφυλάκιό τους σε κρατικά ομόλογα και ακίνητη περιουσία. Περιορισμοί έχουν τεθεί για να αποτραπεί η απόκτηση ή η υπερβολική συγκέντρωση σε λιγότερο ασφαλή επενδύσεις όπως μετοχικό κεφάλαιο. Οι πιο διαδεδομένες επενδύσεις για τον αυτοδιοικούμενο τομέα είναι σε αμοιβαία κεφάλαια γνωστά ως SICAV/BEVEC, τα οποία πωλούνται μέσω της τραπεζασφαλιστικής οδού. Η τραπεζασφάλιση έχει καταστεί μια συνεχώς αυξανόμενης σημασίας δίοδος διανομής για συνταξιοδοτικά προϊόντα και προϊόντα ζωής και αναπτύσσεται ραγδαία σε ομαδικές (ισόβιες) επιχειρήσεις, σε βάρος των παραδοσιακών πρακτόρων και μεσιτών.

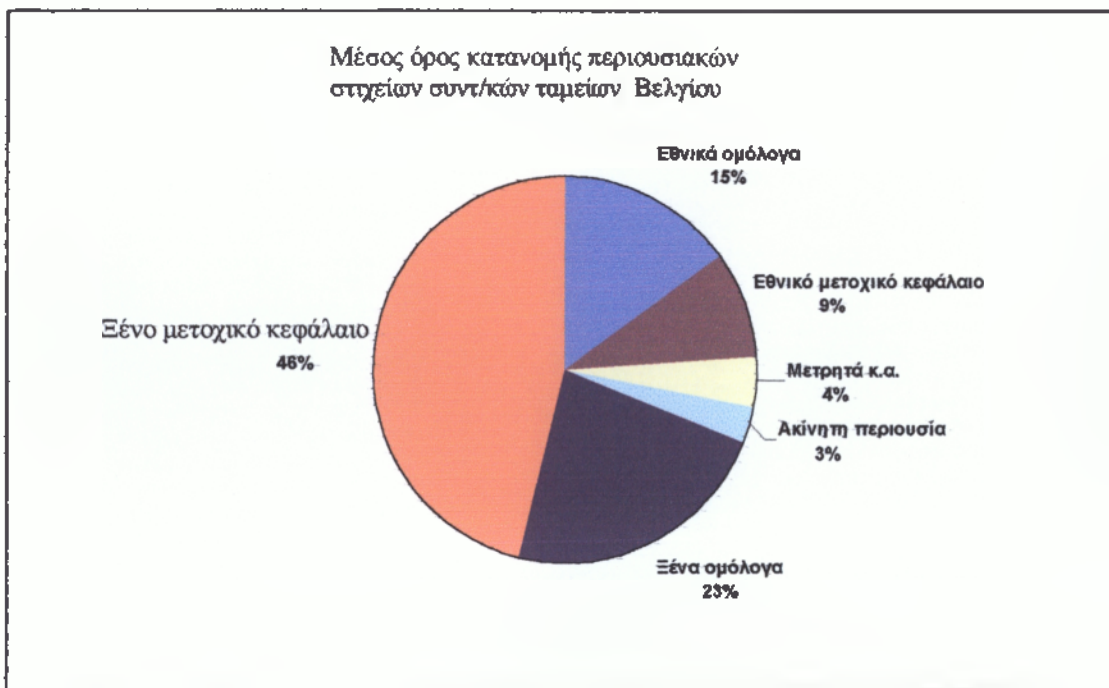
Ένα Βασιλικό Διάταγμα, σε ισχύ από την 1<sup>η</sup> Γενάρη 1999 μετέτρεψε τους επενδυτικούς ελέγχους επί των συνταξιοδοτικών ταμείων. Οι αλλαγές είναι οι εξής:

- Η λίστα των απαγορευμένων επενδύσεων πρόκειται να αντικατασταθεί από λίστα επιτρεπόμενων επενδύσεων.

- Η απαίτηση να επενδυθεί τουλάχιστον ένα 15% σε Βελγικά ομόλογα καταργήθηκε. Παρόλα αυτά η υπεύθυνη αρχή δεν μπορεί να δεχθεί το 100% των στοιχείων ενεργητικού να επενδύεται σε μετοχικά κεφάλαια (καθαρή αξία κτήματος)
- Το όριο στην αυτοεπένδυση (επένδυση στην εταιρεία που χρηματοδοτεί) θα μειωθεί από 15% σε 5%

Ένας περιορισμός πρόκειται να εισαχθεί, σύμφωνα με τον οποίο το ποσοστό του συνταξιοδοτικού κεφαλαίου που μπορεί να επενδυθεί σε μια οποιαδήποτε εταιρεία, δεν πρέπει να ξεπερνά το 10%.

### Βέλγιο



### 3. ΔΑΝΙΑ

Το Δανέζικο συνταξιοδοτικό σύστημα είναι κατά πολύ σύμφωνο με τις γενικές αποδεκτές επιταγές της OECD, της Παγκόσμιας Τράπεζας και άλλων οργανισμών. Αποτελείται από 3 πυλώνες. Ο πρώτος πυλώνας παρέχει γενική ελάχιστη κάλυψη και έχει ως στόχο τον περιορισμό της

φτώχιας. Ο δεύτερος πυλώνας αποτελείται από μια ποικιλία συνταξιοδοτικών προγραμμάτων σχετιζόμενα με την υποχρεωτική αγορά εργασίας που στοχεύει στην παροχή ενός λογικού εισοδήματος αναπλήρωσης, συγκρινόμενο με το εισόδημα από το μισθό, πριν τη συνταξιοδότηση. Ο τρίτος πυλώνας περιλαμβάνει πολλά εθελοντικά και ατομικά συνταξιοδοτικά προγράμματα για αυτούς που επιθυμούν να έχουν ένα υψηλότερο εισόδημα, όταν αποσύρονται, από αυτό που προσφέρεται από τους άλλους δύο πυλώνες.

Τα ευρέα βιομηχανικά συνταξιοδοτικά κεφάλαια υπόκεινται σε ασφαλιστικές κατευθυντήριες οδηγίες επιβεβλημένες από την Ε.Ε. Οι ασφαλιστικές αυτές ντιρεκτίβες (κατευθυντήρια οδηγία) έχουν μπει σε εφαρμογή ενσωματωμένα στη Δανέζικη νομοθεσία, με σημαντικότερη από αυτές τον «Ασφαλιστικό Νόμο» («Insurance Act»). Το νομικό πλαίσιο και η εποπτική νομοθεσία επομένως, είναι ίδια για τις ασφαλιστικές εταιρείες και τα συνταξιοδοτικά ταμεία. Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά κεφάλαια, τα οποία παίζουν μόνο έναν περιθωριακό ρόλο στη Δανέζικη Αγορά, δεν υπόκεινται στα ασφαλιστικά κατευθυντήρια, αλλά η Δανέζικη νομοθεσία που ελέγχει αυτά τα κεφάλαια μοιάζει πολύ με τη νομοθεσία των ευρέων βιομηχανικών κεφαλαίων και των εταιρειών ασφάλισης ζωής.

Η Δανέζικη Οικονομική Εποπτική Αρχή (Danish Financial Supervisory Authority) είναι υπεύθυνη για την εποπτεία των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών επιχειρήσεων στη Δανία. Η Εποπτική Αρχή χρηματοδοτείται από ένα φόρο επί των ασφαλιστικών εταιρειών που στεγάζονται στη Δανία και των θυγατρικών γραφείων των εταιρειών σε χώρες εκτός της Ε.Ε. Παράβαση της νομοθεσίας ως προς την εποπτεία τιμωρείται με πρόστιμο.

Οι Δανέζικες ασφαλιστικές εταιρείες και τα συνταξιοδοτικά ταμεία προτρέπονται να επενδύσουν τα στοιχεία ενεργητικού τους με στόχο τις υψηλότερες δυνατές επιστροφές, αλλά με δέουσα προσοχή στο θέμα της ασφάλειας των επενδύσεων.

Κάτω από έναν ήδη υπάρχοντα νόμο στα επαγγελματικά (συνταξιοδοτικά ταμεία) δεν επιτρέπεται είτε κατά μονάς είτε ως ένωσης, να ρίχνουν το ενδιαφέρον τους σε επιχειρήσεις πέραν των ασφαλιστικών εταιρειών.

Επιπλέον συγκεκριμένες επενδυτικές ρυθμίσεις είναι σε εφαρμογή από την 1<sup>η</sup> Ιούλη 1994 οι οποίες βασίζονται στις σχετικές φροντίδες της Τρίτης Ντιρεκτίβας Ασφάλισης Ζωής. Μεταξύ άλλων απαιτείται το ενεργητικό που ανήκει σε ασφαλιστικές εταιρείες και συνταξιοδοτικά ταμεία που δεσμεύει τους πελάτες, να χωρίζεται σε «αρίστης ποιότητας» (ομόλογα, υποθήκη και ιδιοκτησίες) και «μη αρίστης ποιότητας» (μετοχές).

Αυτές οι επενδυτικές ρυθμίσεις πρέπει να επιβλέπονται την ώρα της επένδυσης. Αν τα όρια ξεπεραστούν προκειμένου να αυξηθούν οι τιμές, οι εμπορικές ενώσεις ή τα αποκτήματα, η επένδυση δε θα χρειαστεί να μειωθεί.

#### **α) Κρατική σύνταξη- πρώτος πυλώνας**

Ο πρώτος πυλώνας αποτελείται από το «Folkepension» το οποίο κυβερνάται από το νόμο, ενώ διαχειρίζεται από το κράτος. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται σε μια βάση δοσολογικής πληρωμής έξω από τα γενικά φορολογικά εισοδήματα. Συνεισφορές δεν καταβάλλονται για τη χρηματοδότηση του προγράμματος.

Ένα άτομο έχει δικαίωμα στη βασική κοινωνική σύνταξη όταν φτάσει στην ηλικία των 67 (θα μειωθεί στα 65 από την 1<sup>η</sup> Ιούλη 2004). Το άτομο πρέπει να είναι Δανός/έξα πολίτης και να διατηρεί μόνιμη κατοικία στη Δανία.

Εκτός από το «Folkepension» υπάρχει μια συμπληρωματική θεσπισμένη «Δανέζικη Επικουρική Σύνταξη Αγοράς Εργασίας» (Danish Labor Market Supplementary Pension (ATP)). Παρέχεται από ένα ξεχωριστό ταμείο που έχει ιδρυθεί γι αυτόν ακριβώς τον σκοπό.



Αντιπρόσωποι από τις ενώσεις και τις εργατικές ομοσπονδίες διοικούν το ταμείο. Το πρόγραμμα αυτό αποτελεί ένα χρηματοδοτούμενο ασφαλιστικό πρόγραμμα.

Το ATP αποτελείται από δύο διαφορετικά προγράμματα. Σύμφωνα με το παλαιότερο πρόγραμμα το οποίο εφαρμόστηκε το 1964, όλοι οι εργαζόμενοι μεταξύ 16 και 67 (65 από το 2004) που εργάζονται το λιγότερο 10 ώρες τη βδομάδα, πληρώνουν συνεισφορές στο πρόγραμμα. Από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 1998, η κάλυψη από το ATP διευρύνθηκε για να περιλαμβάνει έναν αριθμό ατόμων που δεν είναι άμεσα διορισμένοι. Σε αυτές τις περιπτώσεις, το Κράτος πληρώνει μέρος της συνεισφοράς. Το μέγεθος της συνεισφοράς εξαρτάται από τις ώρες που δουλεύει ο εργαζόμενος ανά βδομάδα και όχι από το μέγεθος του μισθού. Η συνεισφορά καταβάλλεται μερικώς από τον εργοδότη και μερικώς από τον εργαζόμενο.

Η σύνταξη καταβάλλεται το γρηγορότερο, όταν ο συνταξιοδοτούμενος φτάσει την ηλικία των 67 (65 από το 2004). Εκτιμάται ότι περίπου το 99% των μελλοντικών συνταξιοδοτούμενων θα λαμβάνουν κάποιο είδος προνομίου από την ATP. Η ATP είναι μια συντηρητική πηγή πρόνοιας για τους ηλικιωμένους διότι οι συνεισφορές είναι σχετικά μικρές.

Σύμφωνα με το δεύτερο πρόγραμμα, που εφαρμόστηκε το 1998, όλοι οι υπάλληλοι, οι αυτοαπασχολούμενοι, οι αποδέκτες προνομίων ανεργία και κοινωνικών χρηματικών προνομίων, χρεώνονται να πληρώνουν το 1% του εισοδήματός τους στην ATP.

Οι συνεισφορές στο ATP είναι εκπιπόμενες φόρου. Συνταξιοδοτικά προνόμια από την ATP υπόκεινται σε κοινή φορολογία εισοδήματος.

Ένα νέο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα υπάρχει στον πρώτο πυλώνα, το οποίο καταβάλλει σύνταξη σε άτομα που εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας σε ηλικία 60-65 χωρίς να είναι ανίκανοι (Άνθρωποι με ανικανότητα έχουν το δικαίωμα μιας ειδικής σύνταξης ανικανότητας, ανεξαρτήτως ηλικίας). Επειδή όμως το καινούργιο συνταξιοδοτικό

πρόγραμμα γίνεται όλο και πιο δημοφιλές και δαπανηρό, οι κανόνες «καταλληλότητας εργασίας» έχουν προσφάτως «στενέψει» και το προνόμιο αυξήθηκε για τα άτομα που συνταξιοδοτούνται από την ηλικία των 62.

## **β) Επαγγελματικές συντάξεις – 2<sup>ος</sup> πυλώνας**

Τα ιδιωτικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα στη Δανία βασίζονται είτε σε αθροιστικές συμφωνίες της αγοράς εργασίας, είτε σε συμφωνίες μεμονωμένων εταιρειών. Το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα μπορεί να διαχειρίζεται είτε από ασφαλιστικές εταιρείες, ευρέα βιομηχανικά ταμεία ή επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία. Τα ευρέα βιομηχανικά συνταξιοδοτικά ταμεία καλύπτουν καθορισμένες κατηγορίες επαγγελματιών. Τα προγράμματα ασφαλιστικών εταιρειών προορίζονται είτε για ειδικούς τομείς, είτε για επαγγελματικά προγράμματα. Όλες οι συνταξιοδοτικές επιτροπές πρέπει να χρηματοδοτούνται ανεξαρτήτως του διοικητικού σώματος που επιλέγεται.

Η πλειοψηφία των Δανέζικων προγραμμάτων είναι καθορισμένα προγράμματα συνεισφοράς. Το μέγεθος της συνεισφοράς είναι τυπικά καθορισμένο ως ποσοστό επί του μισθού. Ο εργαζόμενος τυπικά πληρώνει το 1/3 της συνολικής συνεισφοράς και ο εργοδότης τα 2/3.

Μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 80 τα υποχρεωτικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα παρουσιάζονταν σε άλλες ομάδες της αγοράς εργασίας παρά στους υψηλόμισθους. Αυτοί είναι μια μεγάλη ομάδα επαγγελματιών διορισμένων στο κράτος, στη δημοτική διαχείριση και στον ιδιωτικό τομέα. Τώρα περίπου το 80% του εργατικού δυναμικού καλύπτεται από μια υποχρεωτική επαγγελματική σύνταξη.

Οι συνεισφορές στα προγράμματα που συμφωνήθηκαν, τις δεκαετίες 80-90, ήταν αρκετά μικρές. Οι συνεισφορές ωστόσο αυξήθηκαν ως τμήμα των αθροιστικών διαπραγματεύσεων στην αγορά εργασίας και με την

τελευταία ανανέωση των αθροιστικών συμφωνιών, τα περισσότερα προγράμματα θα αυξήσουν τις συνεισφορές στο 9% στα επόμενα 4 χρόνια.

Στα παλιότερα προγράμματα που σχεδιάστηκαν αρχικά για τους υπαλλήλους με υψηλότερο εισόδημα, η συνεισφορά είναι συνήθως το 12-15% του μισθού του εργαζομένου.

Το μέγεθος των προνομίων από τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα ποικίλει σημαντικά, αφού εξαρτάται από τις συνεισφορές που καταβάλλονται. Τα περισσότερα προγράμματα, όταν συνδυάζονται με την κρατική σύνταξη, στοχεύουν στην παροχή του 60-70% του τελικού εισοδήματος. Επιπροσθέτως, τα περισσότερα προγράμματα παρέχουν επίσης μια εφάπαξ πληρωμή στη συνταξιοδότηση.

Οι συνεισφορές στα συνταξιοδοτικά προγράμματα είναι κατά κανόνα εκπιπτόμενες φόρου. Για συνεισφορές σε εφάπαξ προγράμματα, υπάρχει μια μέγιστη εκπιπόμενη συνεισφορά. Οι ετήσιες πληρωμές φορολογούνται ως προσωπικό εισόδημα (μέχρι 60%) και οι εφάπαξ πληρωμές φορολογούνται στο 40%. Η φορολογική μεταχείριση στις επαγγελματικές συντάξεις και στις ιδιωτικές συντάξεις είναι ίδια.

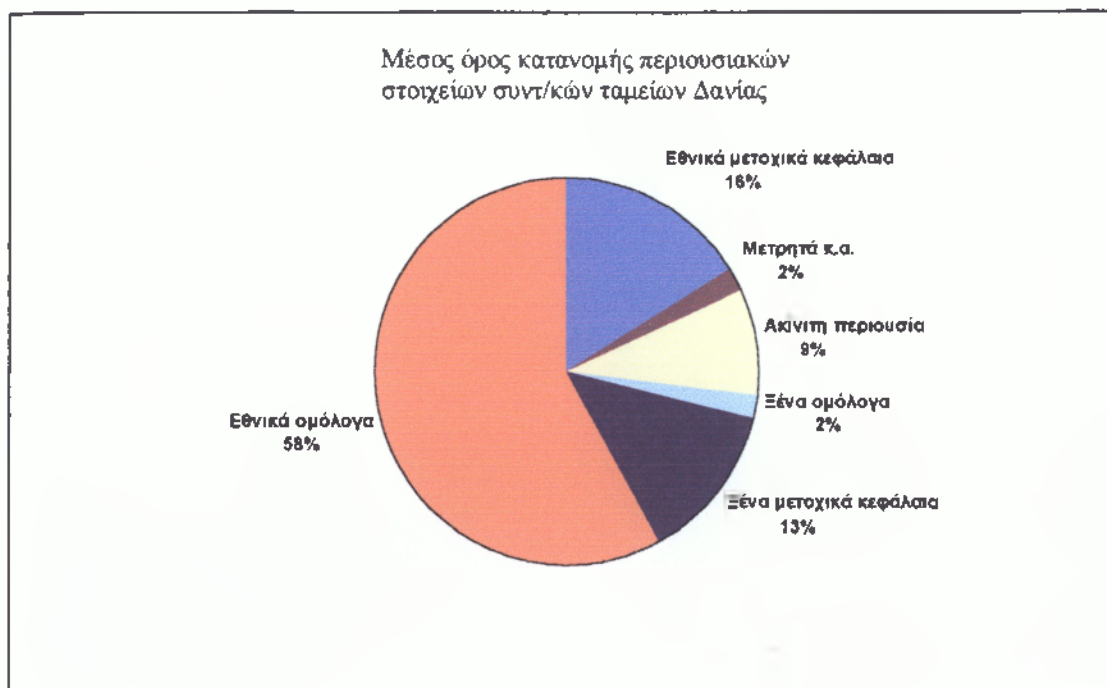
Από το 1983 ως το 1999, η επιστροφή σε ορισμένα στοιχεία ενεργητικού σε συνταξιοδοτικά προγράμματα ήταν υποκείμενη σε ένα πραγματικό φορολογικό επιτόκιο. Ο φορολογικός συντελεστής καθοριζόταν κάθε χρόνο σύμφωνα με το συντελεστή απόδοσης και το συντελεστή πληθωρισμού, με σκοπό να μειωθεί την πραγματική επιστροφή σε συνταξιοδοτικά αποθέματα στο 3,5%.

Από το έτος 2002, ο φόρος επί του πραγματικού επιτοκίου αντικαταστάθηκε από ένα φόρο επενδυτικών επιστροφών, με ένα καθορισμένο φορολογικό ποσοστό, της τάξης του 26% να εισπράττεται για τα περισσότερα στοιχεία ενεργητικού που ανήκουν σε συνταξιοδοτικούς οργανισμούς, εκτός από μετοχές. Οι μετοχές φορολογούνται με ειδικό φόρο της τάξης του 5%.

**γ) Ατομικές συντάξεις- τρίτος πυλώνας**

Τα συνταξιοδοτικά προγράμματα στον τρίτο πυλώνα μπορούν να συναφθούν με ασφαλιστικές εταιρείες ή τράπεζες. Στον τρίτο πυλώνα, τα προγράμματα εφάπαξ είναι ιδιαίτερος διαδεδομένα ενώ τα προγράμματα του δεύτερου πυλώνα στηρίζονται κυρίως σε ετήσιες εισφορές.

## Δανία



#### 4. ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

Η θεσπισμένη συνταξιοδοτική κάλυψη στη Φινλανδία αποτελείται από τη σύνταξη εργασίας και την εθνική σύνταξη. Αυτές υπάγονται στους σκοπούς του πρώτου πυλώνα του συνταξιοδοτικού συστήματος. Οι συντάξεις και οι όροι για να τις λάβει κανείς είναι σχεδόν οι ίδιοι.

Ο σκοπός της εθνικής σύνταξης είναι να εξασφαλίζει στους συνταξιοδοτούμενους μια λογική ελάχιστη σύνταξη. Ένας συνταξιοδοτούμενος που δε λαμβάνει καμία σύνταξη εργασίας ή που η σύνταξη εργασίας του είναι πολύ μικρή, λαμβάνει μια πλήρη εθνική σύνταξη. Το δικαίωμα για εθνική σύνταξη προκύπτει από τη διαμονή. Το ποσό της Εθνικής σύνταξης καθορίζεται με βάση τη διάρκεια διαμονής στη Φινλανδία. Ωστόσο η εθνική σύνταξη είναι σήμερα ελαχίστης σημασίας για τους εργαζομένους.

Ο σκοπός της σύνταξης εργασίας είναι να εξασφαλίσει στους συνταξιοδοτούμενους υπαλλήλους και αυτοαπασχολούμενους το επίπεδο εισοδήματος στο οποίο ήταν συνηθισμένοι όταν εργάζονταν. Το επίπεδο-στόχος, δηλαδή μια πλήρης σύνταξη, είναι το 60% των εισοδημάτων και προκύπτει ως κέρδος σε μια περίοδο 40 περίπου χρόνων.

Η θεσπισμένη επαγγελματική συνταξιοδοτική κάλυψη είναι στοιχείο της κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας. Η επαγγελματική σύνταξη καθορίζεται από τη διάρκεια εργασίας και από τα κέρδη που προέκυψαν από αυτήν. Δεν υπάρχει ένα ανώτατο όριο για τα εισοδήματα υπαλλήλων που να χρησιμοποιείται ως βάση για τον καθορισμό της σύνταξης. Το ποσό της σύνταξης εργασίας είναι ωστόσο περιορισμένο στο 60% του εισοδήματος ου χρησιμοποιείται ως βάση για τη σύνταξη.

Για να προσδιοριστεί το ποσό της σύνταξης, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που έχουν συσσωρευτεί από προηγούμενες δουλειές, προσαρμόζονται μέσω της χρήσης ενός ειδικού πίνακα. Οι συντάξεις εργασίας που καταβάλλονται κανονίζονται ετησίως με βάση τον πίνακα. Ο πίνακας ανιχνεύει αλλαγές σε τιμές και εισοδήματα.

Ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του Φινλανδικού επαγγελματικού συνταξιοδοτικού συστήματος είναι ότι και οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, έχουν σημαντική συμμετοχή μέσω αντιπροσώπων στη διαχείριση των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ιδρυμάτων.

Η επαγγελματική συνταξιοδοτική κάλυψη πραγματοποιείται μέσω ενός οργανισμού αποκέντρωσης όπου οι περισσότεροι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν το συνταξιοδοτικό ίδρυμα που θα χρησιμοποιούν. Στον ιδιωτικό τομέα, τα συνταξιοδοτικά ιδρύματα είναι ιδιωτικές επαγγελματικές συνταξιοδοτικές ασφαλιστικές εταιρείες, συνταξιοδοτικά ταμεία και συνταξιοδοτικά ιδρύματα. Στις αρχές της δεκαετίας του 1960 αυτό το μοντέλο θεωρούταν το καταλληλότερο γιατί τα υπάρχοντα ιδρύματα που παρείχαν εθελοντική συμπληρωματική συνταξιοδοτική κάλυψη ήταν ικανά να αναλαμβάνουν τη διαχείριση της θεσπισμένης συνταξιοδοτικής κάλυψης.

Η επαγγελματική σύνταξη ενός εργαζομένου προστατεύεται πάντα από την περίπτωση χρεοκοπίας του συνταξιοδοτικού οργανισμού. Τα συνταξιοδοτικά ιδρύματα είναι από κοινού υπεύθυνα για την πληρωμή των επαγγελματικών συντάξεων με βάση τη θεσπισμένη κοινή ευθύνη.

Κατά τη διάρκεια της περασμένης δεκαετίας, η νομοθεσία που αφορούσε τη θεσπισμένη συνταξιοδοτική κάλυψη, αναθεωρήθηκε πολλές φορές. Είναι προφανές ότι η νομοθεσία θα αναθεωρηθεί υποχρεωτικά και στο μέλλον, για να ανταποκρίνεται στις αλλαγμένες περιστάσεις. Επομένως δεν αναμένεται «συνταξιοδοτική έκρηξη» στη Φινλανδία.

Στη Φινλανδία, τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, βασισμένα στην επαγγελματική δραστηριότητα ή την αυτοαπασχόληση, υπάγονται στα συνταξιοδοτικά προγράμματα του 2<sup>ου</sup> πυλώνα. Είναι συνήθως ομαδικά. Συντάξεις και άλλα προνόμια είναι κυρίως σε καθορισμένη προνομιακή βάση, αλλά και προνόμια που βασίζονται στις συνεισφορές είναι επίσης πιθανά.

Επειδή η Φινλανδική θεσπισμένη συνταξιοδοτική κάλυψη είναι αρκετά περιεκτική, τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά δεν έχουν την ίδια

σημασία, σήμερα όπως σε άλλες πολλές Ευρωπαϊκές χώρες. Ήταν πιο σημαντικά κατά το παρελθόν, επειδή τα θεσπισμένα συνταξιοδοτικά προγράμματα έχουν ρυθμίσεις μετάβασης βάσει των οποίων ήταν αδύνατον για υπαλλήλους μεγαλύτερης ηλικίας να φτάσουν σε μία σύνταξη που να αποτελεί το 60% των κερδών.

Τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα του τρίτου πυλώνα είναι, κυρίως ιδιωτικά ατομικά ασφαλιστήρια που συνάπτονται με μια εταιρεία ασφάλειας ζωής.

Η νομοθεσία που κυβερνά τις δραστηριότητες των συνταξιοδοτικών ιδρυμάτων, «The Act on Pension Foundations» (Νομοθεσία για τους Συνταξιοδοτικούς Οργανισμούς), μπήκε σε εφαρμογή το 1955. Αυτή η νομοθεσία αντικαταστάθηκε από έναν καινούργιο «Act on Pension Foundations», το οποίο τέθηκε σε εφαρμογή το 1996 και έχει από τότε τροποποιηθεί πολλές φορές.

Η νομοθεσία που ελέγχει τις δραστηριότητες των συνταξιοδοτικών ταμείων, «The Benefit Fund Act», τέθηκε σε εφαρμογή το 1942. Η νομοθεσία αυτή αντικαταστάθηκε από το «Insurance Fund» που εφαρμόστηκε το 1993 και η οποία όπως η «Act on Pension Foundations» έχει τροποποιηθεί από τότε πολλές φορές.

Και οι δύο νομοθεσίες (Acts) είναι μοντέρνοι νόμοι που λίγο πολύ ισχύουν και σήμερα. Επειδή τα συνταξιοδοτικά ιδρύματα, τα συνταξιοδοτικά ταμεία, οι επαγγελματικές συνταξιοδοτικές ασφαλιστικές εταιρείες και οι εταιρείες ασφάλισης ζωής συναγωνίζονται μεταξύ τους και οι όροι που διέπουν τις επενδυτικές τους δραστηριότητες είναι κατά πολύ όμοιο.

Η επικείμενη εφαρμογή του Pension Fund Directive (Ντιρεκτίβα των Συνταξιοδοτικών Ταμείων) θα έχει ως συνέπεια τουλάχιστον μερικές αλλαγές στη νομοθεσία που ελέγχει τα συνταξιοδοτικά ιδρύματα και τα ασφαλιστικά ταμεία. Σε αυτήν την περίπτωση, είναι πιθανόν ότι στις συζητήσεις θα εισηγηθεί τα συνταξιοδοτικά αυτά ιδρύματα να βρεθούν κάτω από τον ίδιο νόμο.

Προς το παρόν φαίνεται ότι οι εργοδότες δεν ενδιαφέρονται ιδιαίτερα να ιδρύσουν νέα ομαδικά καθορισμένων προνομίων, συμπληρωματικά, συνταξιοδοτικά προγράμματα. Αντίθετα, υπάρχει περισσότερο ενδιαφέρον για την ίδρυση συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων καθορισμένης συνεισφοράς. Επομένως στη Φινλανδία, χρειάζεται να αναπτυχθούν οι δραστηριότητες των συνταξιοδοτικών ιδρυμάτων με αυτήν την πληροφορία κατά νου.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι επαγγελματικές συνταξιοδοτικές ασφαλιστικές εταιρείες, τα συνταξιοδοτικά ιδρύματα και ταμεία, είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση της θεσπισμένης επαγγελματικής σύνταξης κάτι το οποίο τους καθιστά ανταγωνιστές στο συνταξιοδοτικό τομέα. Έτσι το πρωταρχικό στοιχείο θα πρέπει να είναι το ότι το σώμα που συνάπτει την ασφάλεια, στην περίπτωση του εργοδότη, μπορεί να ζητήσει ανταγωνιστικές προσφορές από ποικίλα συνταξιοδοτικά ιδρύματα και από διαφορετικά είδη συνταξιοδοτικών ιδρυμάτων και μπορεί να αλλάξει από ένα στο άλλο χωρίς οικονομικές απώλειες. Σήμερα, ωστόσο, ο ανταγωνισμός είναι περιορισμένος εξαιτίας διαφόρων ειδών εμποδίων. Μία έρευνα, λαμβάνει χώρα αυτόν τον καιρό για να προσδιοριστεί ο τρόπος με τον οποίο μπορεί να προωθηθεί και να αυξηθεί ο ανταγωνισμός. Επειδή οι δραστηριότητες των συνταξιοδοτικών ιδρυμάτων και ταμείων υποφέρουν περισσότερο από τα εμπόδια στον ανταγωνισμό, έχουμε υψηλές προσδοκίες όσον αφορά στην έρευνα αυτή.

Το κρατικό συνταξιοδοτικό σύστημα, προσφέρει μια οριακή περισσότερο «γενναιόδωρη» σύνταξη απ' ότι ο ιδιωτικός τομέας, παρόλο που αυτό αλλάζει καθώς τα κρατικά συνταξιοδοτικά προνόμια συμπίπτουν με τα ιδιωτικά επίπεδα.

#### **α) Κρατική σύνταξη- πρώτος πυλώνας**

Ο σκοπός της εθνικής σύνταξης είναι να εξασφαλίσει ένα ελάχιστο εισόδημα για τους συνταξιοδοτούμενους. Το 1996 συνδέθηκε απόλυτα με



τη θεσπισμένη επαγγελματική σύνταξη· αν η τελευταία ξεπεράσει ένα καθορισμένο ποσοστό δεν καταβάλλεται καθόλου εθνική σύνταξη. Πριν αυτή την αλλαγή όλοι οι συνταξιοδοτούμενοι λάμβαναν το βασικό ποσό. Η εθνική σύνταξη διαχειρίζεται από το Κοινωνικό Ασφαλιστικό Ίδρυμα (Social Insurance Institution) (KELA).

Το 2000 οι συνεισφορές των εργοδοτών για την εθνική κρατική σύνταξη ήταν: 2,4%, 4% ή 4,9% αναλόγως της εντάσεως του κεφαλαίου της εταιρείας. Οι εργαζόμενοι δε συνεισφέρουν στο σύστημα.

Η κρατική σύνταξη καταβάλλεται σε όλους όσους είναι άνω των 65 ετών. Το πλήρες ποσοστό για το 1999 ήταν περίπου 2,625 FIM (φινλανδικά μάρκα) (ΕΥΡΩ 441,5) κάθε μήνα για ένα ανύπαντρο άτομο ή 2,302 FIM για ένα παντρεμένο άτομο.

## **β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ (ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Η ιδιωτική συνταξιοδοτική αγορά είναι πολύ αναπτυγμένη στη Φινλανδία, βασισμένη κυρίως στην αναγκαστική πρόνοια των υπαλληλικών συντάξεων. Τα θεσπισμένα συνταξιοδοτικά προγράμματα σχετίζονται με τα κέρδη και μπορούν να βασιστούν σε αρκετά τμήματα της νομοθεσίας. Τα προνόμια, ωστόσο, είναι ίδια κάτω από όλα αυτά τα τμήματα. Το κύριο νομοσχέδιο είναι το TEL (Employee and Pension Act), το οποίο εισήχθη το 1962. Είναι μια βάση πάνω στην οποία εναποτίθενται όλες οι υπόλοιπες συνταξιοδοτικές νομοθεσίες αλλά από μόνο του καλύπτει σχεδόν τους μισούς από αυτούς η συνταξιοδοτική ασφάλιση στη Φινλανδία. Είναι επίσης εφαρμόσιμο αν το άτομο δεν υπάγεται σε καμία ειδική νομοθεσία.

ETK (Κεντρικό Συνταξιοδοτικό Ασφαλιστικό Ίδρυμα/ Central Pension Security Institute) είναι το νομοθετημένο σώμα που αναλαμβάνει να διαβεβαιώσει ότι όλοι όσοι έχουν δικαίωμα σύνταξης, τη λαμβάνουν και στην πραγματικότητα. Το ETK διατηρεί καταλόγους ασφαλισμένων

και προγραμμάτων που καλύπτονται από ποικίλες συνταξιοδοτικές νομοθεσίες. Αυτοί οι κατάλογοι είναι ζωτικής σημασίας για τον υπολογισμό μιας ατομικής σύνταξης.

Οι συνταξιοδοτικές ασφαλιστικές εταιρείες παρέχουν συντάξεις για αυτούς που καλύπτονται από την TEL και YEL (Self- employed Pensions Act). Αυτές οι εταιρείες δεν έχουν το δικαίωμα να διεκπεραιώνουν καμία άλλη δουλειά πέρα των θεσπισμένων συντάξεων. Παρόλα αυτά αποτελούν ένα σημαντικό τμήμα των ασφαλιστικών ομάδων που κυριαρχούν στην Φινλανδική αγορά.

Παρόλο που διοικούνται και κεφαλαιοποιούνται ξεχωριστά, τα σώματα που συνιστούν την αγορά θεσπισμένων συντάξεων λειτουργούν πάνω σε κοινές αρχές και στην περίπτωση χρεοκοπίας όλοι μαζί και έκαστος είναι υπεύθυνοι για την αποπληρωμή των συντάξεων.

Τα πλάνα του TEL είναι καθορισμένα προνομιακά προγράμματα αλλά είναι περιορισμένα από το νόμο να παρέχουν μία σύνταξη το 60% του μισθού. Σε μερικές περιπτώσεις οι εργοδότες μπορούν να αποφασίσουν να ενισχύσουν αυτά τα θεσπισμένα προγράμματα με δικές τους συμφωνίες. Σύμφωνα με το TEL- Basic ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα σύνταξης μέχρι και στο 60% του συνταξιοδοτούμενου μισθού στην ηλικία των 65 με την προϋπόθεση ότι αυτός/ αυτή έχει 40 χρόνια νόμιμης υπηρεσίας. Ο συνταξιοδοτούμενος μισθός υπολογίζεται ως ο μέσος όρος των μισθών των 10 τελευταίων χρόνων.

Τα στοιχεία ενεργητικού του TEL - Basic υπολογίζονται περίπου στα 335 bn FIM\* (56 bn EYPΩ). Οι εργοδότες έχουν 2 κύριες χρηματοδοτικές εναλλακτικές: είτε ασφαλιστική κάλυψη είτε χρηματοδοτούμενη πρόνοια μέσω των δικών τους συνταξιοδοτικών ταμείων ή ιδρυμάτων. Το 1998 υπήρχαν περίπου 950,000 υπάλληλοι που καλύπτονταν από ασφαλιστικές διευθετήσεις ενώ μόλις 180,000 ήταν μέλη ενός ιδιωτικού συνταξιοδοτικού ταμείου.

---

\* FIM = φινλανδικά μάρκα

Τα συνταξιοδοτικά προγράμματα που υπάγονται στα προγράμματα του 2<sup>ου</sup> πυλώνα μπορούν να έχουν ως διαχειριστές ένα συνταξιοδοτικό ίδρυμα, ένα συνταξιοδοτικό ταμείο, μια υπαλληλική συνταξιοδοτική ασφαλιστική εταιρεία ή μία εταιρεία ασφάλειας ζωής. Όταν η περίοδος μετάβασης τελειώσει, τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα που τα διαχειρίζονται σε αυτά τα σώματα, χρηματοδοτούνται πλήρως. Επιπροσθέτως, μέσα στα πλαίσια των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων της ίδιας της εταιρείας, ο εργοδότης μπορεί να διαχειριστεί ένα συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που υπάγεται στο 2<sup>ο</sup> πυλώνα. Ένα συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα αυτού του τύπου δε χρηματοδοτείται πλήρως. Λειτουργεί πάνω στην αρχή της δοσολογικής πληρωμής.

Προς το παρόν είναι δύσκολο να πει κανείς τίποτα σίγουρο για το μέλλον των συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων του 2<sup>ου</sup> πυλώνα. Αν κάποια ουσιώδης αλλαγή συντελεστεί στο θεσπισμένο υπαλληλικό συνταξιοδοτικό σύστημα στο μέλλον, είναι πιθανό ότι τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα που υπάγονται στο 2<sup>ο</sup> πυλώνα θα αναπτυχθούν περαιτέρω και θα χρησιμοποιηθούν σε ευρύτερη κλίμακα απ' ό,τι σήμερα.

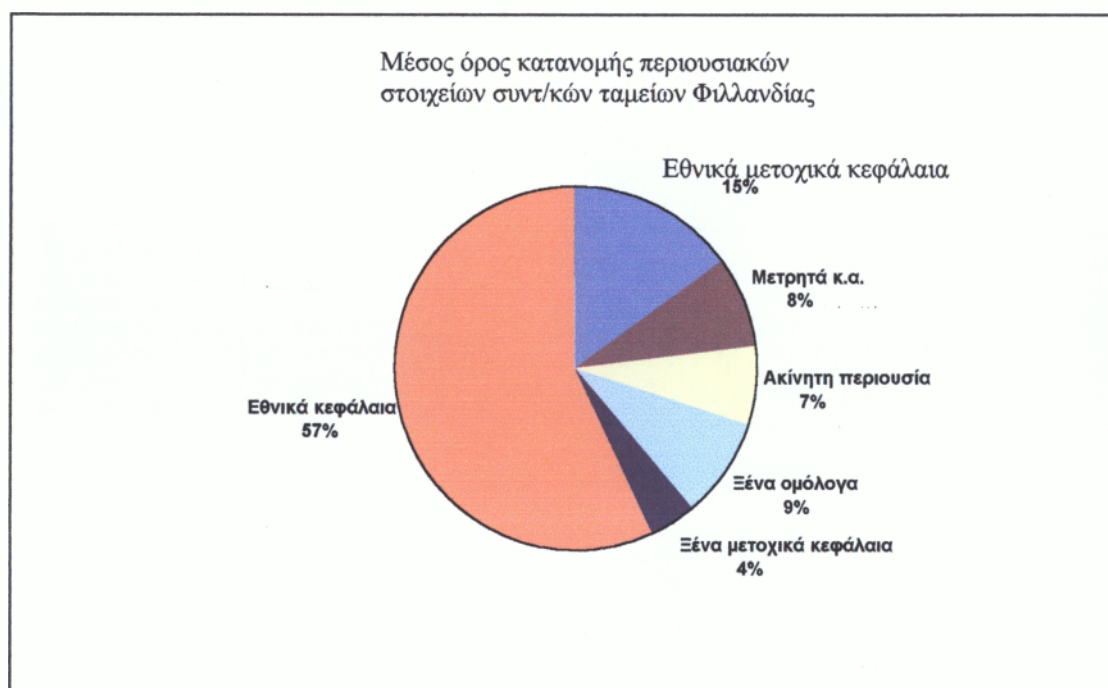
### **γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Οι ατομικές συντάξεις είναι ένα σχετικά σημαντικό τμήμα της Φινλανδικής αγοράς. Η ανάπτυξη της αγοράς των ατομικών συντάξεων είναι όπως ακολουθεί:

	Επιμίσθια σε εκατ. Φινλανδικά μάρκα	Ανάπτυξη
1994	894	23,0%
1995	1,186	32,6%
1996	1,683	41,9%
1997	2,125	26,2%
1998	2,435	14,6%

Πηγή: Ασφαλιστική Εποπτική Αρχή

## Φιλανδία



## 5. ΓΑΛΛΙΑ

Η μεταρρύθμιση του γαλλικού συνταξιοδοτικού συστήματος είναι πρωταρχικής σημασίας θέμα στις δημόσιες συζητήσεις στη Γαλλία. Μέχρι σήμερα το συνταξιοδοτικό της σύστημα υπήρξε επιτυχές με ένα ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού από τη σύνταξη (replacement ratio) που κυμαινόταν μεταξύ 65% και 80%, με βάση το εισόδημα, και παρέχοντας ισότητα δύναμης μεταξύ εργαζομένων και συνταξιούχων. Τα κοινωνικά ασφαλιστικά προγράμματα στη Γαλλία καλύπτουν κάθε εργαζόμενο. Χρηματοδοτούμενα (πάγια σταθερά) προγράμματα είναι διαθέσιμα σε περιορισμένο ποσοστό για εργαζόμενους σε μεγάλες εταιρείες, για δημόσιους υπαλλήλους, αυτοαπασχολούμενους, για εκλεγμένους ανθρώπους και αγρότες. Το παρόν ρυθμιστικό πλαίσιο δεν ενθαρρύνει μεσαίες επιχειρήσεις να ιδρύουν συνταξιοδοτικά ταμεία και να αναλαμβάνουν μακροπρόθεσμες συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις και δεσμεύσεις. Ο νόμος «Thomas Law» που πέρασε η Βουλή το Μάρτη του 1997 και που θα μπορούσε να αποτελέσει ευκαιρία, δεν μπήκε ποτέ σε εφαρμογή.

Το Γαλλικό συνταξιοδοτικό σύστημα μπορεί να διαιρεθεί σε 3 πυλώνες. Ο πρώτος πυλώνας περιλαμβάνει την κοινωνική ασφάλιση και το συμπληρωματικό καθεστώς της AGIRC (Association des Reoimes de Retraite Complementaire), τα οποία βρίσκονται υπό την ρύθμιση 1408/71 και υπολογίζεται σε 65,4% από τις συνολικές δαπάνες των 240 billion ΕΥΡΩ. Ο δεύτερος πυλώνας υπολογίζεται σε 4,9% από το οποίο το 53,3% είναι χρηματοδοτούμενα προγράμματα που παρέχονται από ασφαλιστικές εταιρείες, οργανισμούς πρόνοιας ή αμοιβαίους. Η ισορροπία είναι για τα σχέδια αποταμίευσης του υπαλλήλου. Ο στόχος τους δεν είναι η συνταξιοδότηση. Ο τρίτος πυλώνας συμπεριλαμβάνει όλους τους τύπους μακροπρόθεσμων ατομικών αποταμιεύσεων και υπολογίζεται στο 29,6%. Οι συνταξιοδοτικές δαπάνες κοστίζουν 184 δις ΕΥΡΩ από τα οποία τα

86,4 δις ΕΥΡΩ είναι διευθετήσεις δοσολογικής πληρωμής και ένα ποσό περίπου των 10,5 δις ΕΥΡΩ είναι ατομικά ασφαλιστικά συμβόλαια.

Πρωτοβουλίες προκύπτουν από 2 πηγές: πρώτα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, και δεύτερον σε τοπικό- εθνικό επίπεδο. Πρόκειται να διορθώσουν ένα σύστημα, το οποίο ήταν μέχρι τώρα επιτυχές, αλλά κινδυνεύει από τη δημογραφική ωρολογιακή βόμβα και από έναν ανταγωνιστικό κόσμο, που δε δέχεται περισσότερες αυξήσεις στις συνεισφορές είτε πρόκειται για εργοδότες είτε για εργαζόμενους.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η γαλλική κυβέρνηση εργάζεται με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για να συντάξουν το εργατικό έγγραφο για την «Επίβλεψη των Ιδρυμάτων Επαγγελματικής Συνταξιοδοτικής Πρόνοιας» (Supervision of Institutions for Occupational Retirement Provision).

Το Institution for Occupational Retirement Provision (IORP) θα πρέπει να είναι ένα νόμιμο σώμα με νόμιμο πρόσωπο. Η εξουσιοδότηση (άδεια) πρέπει να παραχωρηθεί ξεχωριστά στο IORP και στη διοίκηση του. Η δραστηριότητα που αφορά συνταξιοδοτική πρόνοια πρέπει να μειωθεί και να μην περιλαμβάνει ανικανότητα ή εξάρτηση.

Δεν υπάρχει αντίρρηση στην ιδέα για ελάχιστες χρηματοδοτικές απαιτήσεις οι οποίες ωστόσο θα πρέπει να είναι πιο ακριβείς (αυστηρές) από τις απαιτήσεις φερεγγυότητας που υπάρχουν κάτω από την ασφαλιστική καθοδήγηση (ντιρεκτίβα). Δε θα πρέπει να επιτραπεί η υποχρηματοδότηση και ένα ελάχιστο κεφάλαιο για τις απαιτήσεις φερεγγυότητας πρέπει να αποταμιευθεί.

Σε τοπικό (εθνικό) επίπεδο, δύο διαδικασίες βρίσκονται στο «δρόμο τους». Από την μία πλευρά στις αρχές του Ιανουαρίου 2000, MEDEF ο οργανισμός των εργοδοτών πήρε την πρωτοβουλία να «ξαναρχίσει» κοινωνικό διάλογο με τις εργατικές ενώσεις. Ανάμεσα στα επιλεγμένα θέματα είναι τα συμπληρωματικά προγράμματα δοσολογικής πληρωμής, που αρχίζουν το Μάρτιο και τα συνταξιοδοτικά ταμεία, που ξεκινούν αργότερα, το φθινόπωρο. Η συζήτηση θα πρέπει να ολοκληρωθεί μέχρι το τέλος του χρόνου.

Ακολουθώντας το «Veil Act» της 23<sup>ης</sup> Ιουλίου 1993, το κρατικό κοινωνικό ασφαλιστικό πρόγραμμα το οποίο δεν καλύπτει δημοσίους υπαλλήλους θα έχει διορθωθεί τουλάχιστον μέχρι το έτος 2005. Τα χρόνια υπηρεσίας που απαιτούνται για να αποκτήσει κανείς πλήρη συνταξιοδοτικά προνόμια στην ηλικία των 60 ετών έχουν αυξηθεί από 37,5 σε 40 χρόνια, ενώ οι συντάξεις θα συνδέονται με τον πίνακα καταναλωτικών τιμών σε σύνδεση με τον πίνακα κερδών. Τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα θα υπολογίζονται με βάση τα καλύτερα 25 χρόνια αντί για τα τελευταία δέκα.

Με συμφωνίες που αφορούν την ARRCO το Φεβρουάριο του 1993 και την AGIRC το Φεβρουάριο του 1994, τα ποσοστά συνεισφορών έχουν αυξηθεί περαιτέρω. Μετά τη σύμφωνη γνώμη μεταξύ AGIRC και ARRCO το 1996, τα ποσοστά συνεισφορών έχουν ενοποιηθεί όπως η τιμή που έχει δοθεί στις συνταξιοδοτικές ενώσεις.

Η νέα μεταρρύθμιση δημιούργησε στόχους για ολόκληρο το γαλλικό συνταξιοδοτικό σύστημα με κύρια έμφαση από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους αφομοιωμένους δημόσιους υπαλλήλους. Δεν πρέπει να ξεχνάει κανείς ότι το 2040 σύμφωνα με την έρευνα του Charpin το εργατικό δυναμικό θα μειωθεί κατά 1 εκατομμύριο ενώ ο αριθμός των συνταξιούχων θα έχει αυξηθεί κατά 10 εκατομμύρια φτάνοντας το 33% του γαλλικού πληθυσμού συγκρινόμενο με το 27% του 2020 και το 20% του 1997. Τα συνταξιοδοτικά προνόμια, αν δεν αλλάξουν θα καλύπτουν το 15,8% του GDP το 2040 συγκρινόμενο με το 12,1% το 1998 και το 14,1% το 2020. Το έλλειμμα που αντιμετωπίζει το σύστημα δοσολογικής πληρωμής θα αυξηθεί από 12,5 δις EYPΩ το 1998 σε 58 δις EYPΩ το 2020 και 152 δις EYPΩ το 2040. Οι δημόσιοι υπάλληλοι που αποτελούν το 20% του εργατικού δυναμικού θα αποτελούν το 60% αυτού του ελλείματος το 2020 και το 45% το 2040.

Για τους δημόσιους υπαλλήλους, μια «Alliance for Retirement» (Συμμαχία για Συνταξιοδότηση) θα διαπραγματευθεί με τους κοινωνικούς εταίρους. Κάθε ξεχωριστό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα θα πρέπει να επιμείνει στη δική του συνταξιοδοτική υπόσχεση. Ισόβαθμοι εργαζόμενοι

στον ιδιωτικό τομέα θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Μια λύση θα προκύψει από την αύξηση των ελαχίστων απαιτούμενων χρόνων για να πάρει κανείς πλήρη συνταξιοδοτικά προνόμια από 37,5 χρόνια σε 40, σύμφωνα με τον ιδιωτικό τομέα και εγκαταλείποντας την ιδέα για ένα ευρύ εθνικό όριο το 42,5 χρόνων όπως προτάθηκε από τον κ. Charin. Πριμοδοτήσεις θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνονται στη βάση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.

Διάλογος θα προωθηθεί μεταξύ του οργανισμού «Conseil d'orientation des retraites» (Συμβούλιο ελέγχου συνταξιοδότησης – Steering Retirement Council) με αντιπροσώπους από τη Βουλή, κοινωνικούς εταίρους και ανθρώπους με προσόντα.

Σταθερότητα και διατήρηση του παρόντος συνταξιοδοτικού συστήματος δοσολογικής πληρωμής θα υποστηριχθεί μέσω συμπληρωματικής χρηματοδότησης από το αποθεματικό κεφάλαιο που εγέρθη το 1999. Η επένδυση πρέπει να φτάσει τα 152 δις ΕΥΡΩ το 2020. Θα επωφεληθεί από πλεόνασμα που θα προέρχεται από την κοινωνική ασφάλιση από το ταμείο σταθερότητας του γήρατος (FSV), από ποικίλες εισπράξεις και φόρους και το εισόδημα από την επένδυση θα πρέπει να αποτελεί το 1/3 βασιζόμενο σε ένα ποσοστό αναλήψεων επιστροφής 4%.

Σταθερότητα και φροντίδα για τους ηλικιωμένους θα επιτευχθεί μέσω της αναδιάρθρωσης των παρόντων προνομίων εξάρτησης, τα οποία δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις. Μέχρι σήμερα καλύπτονται μόνο 120,000 άτομα ενώ υπάρχει ανάγκη κάλυψης 1.300.000 ατόμων.

Ευκαμψία και υπευθυνότητα θα είναι σημαντικές για να επιτρέπουν στους ανθρώπους να αποφασίσουν τη μέρα συνταξιοδότησης και να λάβουν ένα αξιόλογο ποσό σύνταξης. Θα πρέπει επίσης να δίνεται η ευκαιρία στους ανθρώπους να συμμετέχουν σε μακροπρόθεσμα αποταμιευτικά αθροιστικά προγράμματα που έχουν δημιουργηθεί μετά από διαπραγματεύσεις. Αυτή η φόρμουλα φαίνεται ότι βασίζεται στην ανάπτυξη των αποταμιεύσεων των υπαλλήλων όπως προτάθηκε από την έρευνα της Balligand de Foucauld το Φεβρουάριο του 2000. Είναι μία



εναλλακτική, η οποία θα οδηγήσει σε πραγματικά συνταξιοδοτικά ταμεία που θα παρέχουν ισόβιες συντάξεις.

Ένα συνταξιοδοτικό σύστημα πρέπει να στοχεύει στην ελαχιστοποίηση του χάσματος μεταξύ του εισοδήματος όταν δουλεύει κανείς και της σύνταξης (replacement ratio). Χορηγεί εισόδημα σε άτομα που δεν είναι πια οικονομικώς ενεργά. Αυτή η χορήγηση πραγματοποιείται μέσω διευθετήσεων δοσολογικής πληρωμής και χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Το σύστημα δοσολογικής πληρωμής, για να είναι αξιόπιστο, θα πρέπει να έχει ευρέως εθνική ισχύ και να είναι διατακτικό. Συνταξιοδοτικά ταμεία σε επαγγελματική βάση μπορούν να είναι εθελοντικά. Τα συνταξιοδοτικά ταμεία περιλαμβάνουν χρηματοδοτούμενα προγράμματα που δίνουν ένα ιδιόκτητο δικαίωμα για τη δημιουργία αξίας παραγόμενη από την εργασία και το κεφάλαιο που έχει επενδυθεί εθελοντικά κατά τη διάρκεια της εργασίας με την αρωγή των εργοδοτών με στόχο να εξασφαλιστεί ένα σταθερό εισόδημα κατά τη συνταξιοδοτική εποχή. Αυτό μπορεί να γίνει και με τη συνεργασία των κοινωνικών εταιρειών.

#### **α) ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ- 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Το γενικό πρόγραμμα (Caisse Nationale d' Assurance Vieillesse-CNAV) προσφέρει μια περιορισμένη σύνταξη στους υπαλλήλους και σε μη αγρότες αυτοαπασχολούμενους βασιζόμενη σε ένα μέγιστο μισθό. Υπάρχει επίσης μια υποχρεωτική συμπληρωματική σύνταξη χρηματοδοτούμενη σε μια βάση δοσολογικής πληρωμής.

Υπάρχουν δύο κύρια σχέδια θεσπισμένων συμπληρωματικών προγραμμάτων στη Γαλλία. Αυτά είναι το AGIRC (Association Generale des Institutions de Retraite des Gadres) και το ARRCO (Association des Regimes de Retraite Complementaire). Στην ουσία AGIRC καλύπτει το επαγγελματικό, τεχνικό και διοικητικό δυναμικό με μια ικανότητα επιβλεπτική. Η ARRCO κάλυπτε «blue collar» εργάτες.

Τα μέλη του AGIRC πληρώνουν συνεισφορές και λαμβάνουν προνόμια στα επόμενα 3 επίπεδα ετήσιο μισθού:

- Μισθολογικό όριο tranche A = 176,400 γαλλικά φράγκα FRF (26,892 ΕΥΡΩ)
- Μισθολογικό όριο tranche B = 529,200 γαλλικά φράγκα FRF (80,676 ΕΥΡΩ)
- Μισθολογικό όριο tranche C = 705,600 γαλλικά φράγκα FRF (107,568 ΕΥΡΩ)

Το μέρος των συνεισφορών της AGIRC υπολογίζονται στα «tranche» B και C σε ένα ποσοστό μεταξύ 15% και 16% με περισσότερα ποσοστά στην ARRCO της τάξης του 5% στο tranche A συν 14% στο tranche B.

Οι συνεισφορές της ARRCO είναι το 5,5% - 6% από περισσότερο από 3 φορές το tranche A συν 14% του tranche B. Το κόστος μοιράζεται στον εργοδότη στο 60% και στον υπάλληλο στο 40%.

Το γενικό κοινωνικό ασφαλιστικό συνταξιοδοτικό σύστημα απευθύνεται σε όλους του υπαλλήλους εκτός από μερικούς σε συγκεκριμένους τομείς (δημόσιοι υπάλληλοι, γεωργοί, σιδηροδρομικοί υπάλληλοι της SNOF, ναυτικοί κ.α.), που καλύπτονται από ειδικές διευθετήσεις. Παρέχει μία σύνταξη για τον υπάλληλο και προνόμια επιβίωσης για τους εξαρτώμενους.

Η σύνταξη υπολογίζεται με βάση το 50% του μέσου όρου των 10 καλύτερων ετών, αναπροσαρμοσμένη αλλά περιορισμένη στο αρχικό μισθολογικό μερίδιο (tranche A). Στη πράξη οι συντελεστές αναπροσαρμογής που αναφέρονται σε γηραιότερα χρόνια δεν ισοσταθμίζονται με τις αυξήσεις στο μισθολογικό όριο, έτσι ώστε στην πραγματικότητα η μέγιστη σύνταξη που μπορεί να επιτευχθεί είναι περίπου το 45% του tranche A.

Επιπλέον, εκτός από τη βασική κοινωνική σύνταξη, υπάρχει υποχρεωτική συμμετοχή σε εθνικά συμπληρωματικά προγράμματα:

ARRCO για τους μη εκπαιδευμένους και AGIRC για τον πυρήνα εκπαιδευμένων. ARRCO είναι η ελεγκτική ένωση 92 συνταξιοδοτικών ταμείων με 45 προγράμματα. AGIRC είναι η ελεγκτική ένωση 52 ταμείων που λειτουργούν ένα ενιαίο πρόγραμμα. Οι συνεισφορές που πληρώνονται κερδίζουν «πόντους» οι οποίοι εξαργυρώνονται για ένα συγκεκριμένο επίπεδο σύνταξης. Η αξία των πόντων προσαρμόζεται ετησίως. Η τελική σύνταξη που δίνεται μπορεί να φτάσει ένα μέγιστο περίπου στο 58% του τελικού μισθού για έναν εργάτη στο πλήρες κοινωνικό ασφαλιστικό μισθολογικό όριο (tranche A) αλλά θα πέσει περίπου στο 35% για έναν ακριβοπληρωμένο διευθυντή.

Η πιο συνηθισμένη ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 65. Πρόωρη συνταξιοδότηση είναι δυνατή στην ηλικία των 60, αλλά υπάρχει μείωση στο επίπεδο της σύνταξης που καταβάλλεται για κάθε χαμένο τέταρτο. Για παράδειγμα αν λείπουν 10 τέταρτα, μόνο το 75% της σύνταξης καταβάλλεται. Η συνταξιοδότηση μπορεί να παραταθεί από την ηλικία των 65 ως και των 70 χρόνων, στην οποία όμως περίπτωση το ποσοστό δεν αυξάνεται αλλά η συνταξιοδοτική υπηρεσία συνεχίζει να αυξάνεται. Ένα ασφαλισμένο άτομο που έχει την κηδεμονία ενός ή περισσότερων παιδιών για τουλάχιστον 9 χρόνια πριν τα 16<sup>α</sup> γενέθλιά τους, πριμοδοτείται με 2 συμπληρωματικά χρόνια ασφάλισης.

Η μέγιστη δυνατή σύνταξη υπολογίζεται περίπου στα 87,000 FRF (γαλλικά φράγκα) (13,263 ΕΥΡΩ) κάθε χρόνο για τους συνταξιούχους του 1999. Οι συντάξεις αυξάνονται κάθε χρόνο (τυπικότερα 2 φορές κάθε χρόνο) σύμφωνα με έναν συντελεστή που καθορίζεται από την κυβέρνηση.

Ελάχιστες συντάξεις καταβάλλονται σε εκείνους που το κανονικό τους εισόδημα είναι υπό ενός νόμιμου ελαχίστου, ανεξαρτήτως των ιστορικών συνεισφορών. Το 1999 ελάχιστη σύνταξη ήταν 24,940 FRF (3,802 ΕΥΡΩ) κάθε χρόνο για ένα ανύπαντρο άτομο ή 41,123 FRF (6,269 ΕΥΡΩ) για ένα παντρεμένο ζευγάρι, των οποίων το εισόδημα είναι κάτω των 43,512 FRF (6,633 ΕΥΡΩ) ή 76,215 FRF (11,618 ΕΥΡΩ) κατ' ακολουθία.

## β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Το ιδιαίτερο αναπτυγμένο υποχρεωτικό σύστημα σημαίνει ότι οι προθέσεις για επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα είναι περιορισμένες. Όλοι οι υπάλληλοι πρέπει να είναι γραμμένοι σε ένα συνταξιοδοτικό ταμείο το οποίο σχετίζεται με έναν από τους οργανισμούς, ARRCO και AGIRC, τα οποία ελέγχουν τις υποχρεωτικές συμπληρωματικές συντάξεις για τον πυρήνα εκπαιδευμένων (επαγγελματικό, τεχνικό και διοικητικό προσωπικό) και μη εκπαιδευμένων (άλλοι) οι οποίοι με άλλα λόγια αντιστοιχούν στους λανθασμένους πολιτικά, αλλά οικείους ορισμούς «white collar» και «blue collar».

Οι εταιρίες είναι ικανές να δημιουργήσουν επιπρόσθετη συνταξιοδοτική πρόνοια για τους υπαλλήλους μέσω συνταξιοδοτικών ταμείων, που μπορεί να τα διαχειρίζονται:

- Ένας οργανισμός που έχει δημιουργηθεί για το σκοπό κάτω από τον κοινωνικό ασφαλιστικό κώδικα
- Η ίδια η εταιρεία
- Ένα συμβόλαιο με μια ασφαλιστική εταιρεία ή κοινωνικό ασφαλιστή (αμοιβαίο υποκείμενο στον Mutual Code ή το Institution de Retraite)

Τέτοια ταμεία ενθαρρύνονται μέσω φορολογικών δικαιωμάτων εκμετάλλευσης και ο ρόλος της ισχυρής ένωσης στ' αθροιστικό διαπραγματευτικό σύστημα διαβεβαιώνει ότι οι Γάλλοι υπάλληλοι απολαμβάνουν ένα υψηλό επίπεδο προνομίων γενικότερα. Η επιπρόσθετη συνταξιοδοτική πρόνοια μπορεί να επιφέρει αποτελέσματα για την εταιρεία ή το βιομηχανικό τμήμα.

Δεν υπάρχουν στοιχεία που ν' αφορούν τον αριθμό των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων, παρ' όλο που το 1998 το συνολικό ποσό των ομαδικών συνταξιοδοτικών επιχειρήσεων που καταγράφονταν από τις ασφαλιστικές εταιρείες υπολογίζονταν κάτω από FRF 24 δις. (3,65 ΕΥΡΩ bn), από τα οποία οι επαγγελματικές συντάξεις

λογαριάζονταν FRF 19 bu (2,89 ΕΥΡΩ bu). Αποθέματα όσον αφορά στις τελευταίες υπολογίζονταν σε FRF 213 bu (32,5 ΕΥΡΩ bu). Είναι φυσιολογικό για τα ταμεία ν' ασφαλιζονται ή να επενδύονται σε μια ασφαλιστική εταιρεία για να εξασφαλίσουν οικονομικά πλεονεκτήματα.

Τα συνταξιοδοτικά πλάνα βρίσκονται όλο και περισσότερο στη βάση των καθορισμένων συνεισφορών για ομαδικές επιχειρήσεις και πολλοί εργοδότες έχουν και καθορισμένη συνεισφοράς και καθορισμένων προνομίων προγράμματα για τους υπαλλήλους τους. Η ενοποίηση είναι διαθέσιμη και γίνεται συνεχώς πιο δημοφιλής ακολουθώντας τις τάσεις της Ευρώπης.

Οι περισσότερες απ' τις νέες επιχειρήσεις ακολουθούν τις επαγγελματικές συντάξεις και άλλοι υπαλληλικά προνόμια κατευθύνονται στο γαλλικό ισοδύναμο του SMF (μικρομεσαίες εταιρείες) γνωστό στη Γαλλία είτε ως PME (petite et moyenne entreprise) ή PMI (petite et moyenne industrie), εταιρείες δηλ. με τουλάχιστον 1 εργαζόμενο και μέχρι 100 – 150 εργαζόμενους.

Δεν υπάρχει διαδικασία έγκρισης για τις επαγγελματικές συντάξεις στη Γαλλία πέρα από τη θέληση για μια αθροιστική συμφωνία μεταξύ των αντιπροσώπων εργοδοτών και υπαλλήλων που δημιουργούν τους όρους για το συνταξιοδοτικό πλάνο.

Οι χρηματιστές αναμιγνύονται όλο και περισσότερο στο να συμβουλευουν σχετικά με τα συνταξιοδοτικά προγράμματα και άλλα υπαλληλικά προνόμια για τους εργοδότες μεσαίων επιχειρήσεων.

### **γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

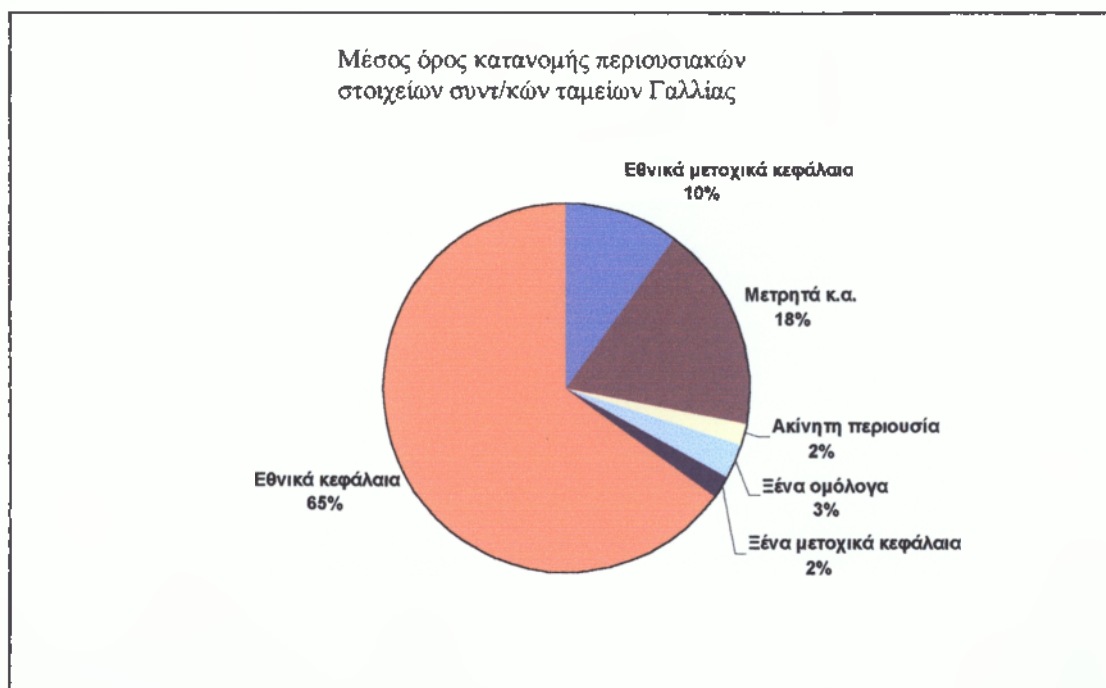
Η ανάγκη για ατομικές συντάξεις αφορά κυρίως τους αυτοαπασχολούμενους, που έχουν περιορισμένα προνόμια σύμφωνα με τα βασικά και συμπληρωματικά προγράμματα. Το “Loi Madelin” της 11<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1994 δημιούργησε τη δυνατότητα σύναψης εναλλακτικών ασφαλιστηρίων με ασφαλιστές και συγκεκριμένους συνταξιοδοτικούς

οργανισμούς για την παροχή συμπληρωματικών συντάξεων και άλλων “prevoyance” προνομίων.

Υπολογίζεται ότι υπάρχουν περίπου 1,4 εκατομμύρια αυτοαπασχολούμενων που επιθυμούν την ασφάλιση σύμφωνα με το “Loi Madelin” αλλά μόνο το 17% είχε την ευκαιρία να επενδύσει σ’ ένα τέτοιου είδους ατομικό συνταξιοδοτικό συμβόλαιο. Ασφαλιστήρια που πληρώνονται σύμφωνα με το “Loi Madelin” είναι εκπιπτόμενα φόρου μέχρι ένα ποσό 160 του 19% των οχτώ φορών του ετήσιου κοινωνικού ασφαλιστικού μισθολογικού επιπέδου (franche A). Το 2000, αυτό ισοδυναμεί με FRF 268,128 (40,875 ΕΥΡΩ) αλλά περιλαμβάνει συνεισφορές στα συμπληρωματικά προγράμματα.

Από τη στιγμή της σύναψης του συμβολαίου, τ' ασφαλιστρα καταβάλλονται ως τη συνταξιοδότηση και το κεφάλαιο που έχει συσσωρευτεί παραμένει ανέπαφο, εκτός από περιπτώσεις ολικής ανικανότητας ή χρεοκοπίας. Το προνόμιο καταβάλλεται με τη μορφή ετήσιας ισόβιας σύνταξης η οποία είναι υποκείμενη στο φόρο εισοδήματος. Η κεφαλαιοποιημένη αξία του προνομίου υπόκειται σε κοινωνικές επιβαρύνσεις στο 10% μέχρι την αύξησή του σε αξία περισσότερη από τις συνεισφορές που έχουν καταβληθεί. Σε περίπτωση θανάτου του ασφαλισμένου πριν τη συνταξιοδότηση μια ανακληρονομική σύνταξη καταβάλλεται στον/στην επιζώντα σύζυγο σε μια ηλικία που καθορίζεται από τον κάθε ασφαλιστή.

## Γαλλία



## 6. ΓΕΡΜΑΝΙΑ

### α) ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Το γερμανικό κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα είναι γενναιόδωρο με τη μέγιστη σύνταξη γήρατος που ισοδυναμεί με περίπου το 70% του μέσου όρου καθαρού μισθού (μετά από φόρους και κοινωνικές ασφαλιστικές συνεισφορές).

Οι συνεισφορές είναι το 19,5% του μισθού/ημερομίσθιου, που καταβάλλεται σε ποσοστό 505 από εργοδότη και εργαζόμενο. Δεν καταβάλλονται κοινωνικές ασφαλιστικές συνεισφορές από υπαλλήλους που κερδίζουν λιγότερα από DEM 630 (322 ΕΥΡΩ) κάθε μήνα, με την προϋπόθεση ότι η εργασία δεν είναι μια από περισσότερες από μια “mini – δουλειές” με συνολικά κέρδη που υπερβαίνουν την τιμή κατοφλίου. Εθελοντικά αυτοαπασχολούμενοι ασφαλιζόμενοι πληρώνουν το 100% των συνεισφορών.

Η κρατική σύνταξη υπολογίζεται βάσει μιας περίπλοκης “earnings points” (“πόντοι κερδών”) φόρμουλα που λαμβάνει υπόψη τα ετήσια κέρδη του ασφαλισμένου, το μέσο όρο των ετήσιων κερδών και τον αριθμό των χρόνων συνεισφοράς. Τα “earnings points” έτσι υπολογισμένα αποτείνονται σε μια επονομαζόμενη “συνταξιοδοτική αξία” (“pension value”), που είναι ένα ετήσιο προσαρμοσμένο μηνιαίως προνομιακό ποσό που λαμβάνεται απ’ τον ασφαλισμένο. Προσφάτων, η πρόθεση του κρατικού προγράμματος είναι η παροχή μιας σύνταξης μεταξύ του 65% - 70% του καθαρού μισθού αλλά γίνονται συζητήσεις για μείωση σε 50% - 55% του καθαρού μισθού. Αν γίνει μια τέτοια αλλαγή, οι πολίτες θ’ αναγκαστούν να συμπληρώσουν την κρατική τους σύνταξη με την αποταμίευση χρημάτων μέσω επαγγελματικών (ιδιωτικών) και ατομικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων ή μέσω άλλων τρόπων αποταμίευσης για τη συνταξιοδότηση.



Η τωρινή συνταξιοδοτική ηλικία είναι τα 65 χρόνια για τους άντρες και τα 60 για τις γυναίκες. Κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες, οι άντρες μπορούν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα, αλλά αυτές οι συνθήκες σταδιακά καταργούνται και τα 65 θα είναι η καθορισμένη συνταξιοδοτική ηλικία και για άντρες και για γυναίκες (με ενδεχόμενο αύξησης της ηλικίας στα 67 χρόνια), με πρόωρες συντάξεις ακόμα πιθανές αλλά με μείωση της τάξης των 0,3% στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα για κάθε μήνα της πρόωρης σύνταξης.

Το παρόν φορολογικό σύστημα είναι γενναιόδωρο απέναντι και στις κρατικές και τις ιδιωτικές συντάξεις. Όταν το αφορολόγητο “κατώφλι” ξεπεραστεί, μόνο ένα ποσοστό της σύνταξης φορολογείται. Το ποσοστό μειώνεται όσο η ηλικία της πρώτης συνταξιοδότησης αυξάνει. Έτσι, στην καθορισμένη ηλικία συνταξιοδοτικής εκκίνησης των 65 χρόνων το ποσοστό είναι το 27%, μειώνεται στο 23% στην ηλικία των 68, ενώ για εκείνους που παίρνουν τη σύνταξη τους στην ηλικία των 50, το 43% υπόκειται σε φορολογία.

Το μερίδιο του εργοδότη στις κοινωνικές ασφαλιστικές συνεισφορές είναι εκπιπτόμενο φόρου και το μερίδιο του εργαζομένου αντιμετωπίζεται ως μια ειδική εκπιπτόμενη δαπάνη μέχρι τα σχετικά μέγιστα όρια.

Οι συντάξεις είναι πλήρως υποκείμενες σε κανονική φορολογία εισοδήματος για τους δημόσιους υπαλλήλους και ορισμένες άλλες κατηγορίες ασφαλισμένων οι οποίοι δεν συνεισφέρουν οι ίδιοι για τις συντάξεις τους.

## **β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ (ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Η Γερμανία είναι μόνο μια μερικώς αναπτυγμένη συνταξιοδοτική αγορά εν όψει των γενναιόδωρων επιπέδων κρατικών προνομίων που είναι διαθέσιμα.

Δεν υπάρχει νομοθεσία που ν' αναγκάζει τους εργοδότες να παρέχουν ένα κεφάλαιο συντάξεων, αλλά παραδοσιακά οι μεγαλύτερες τουλάχιστον εταιρείες, προσφέρουν τέτοια προνόμια ως μέρος του “μισθολογικού πακέτου”. Ωστόσο, καθώς οι εμπορικές συνθήκες έχουν χειροτερέψει, οι εργοδότες δεν είναι πια τόσο “γενναιόδωροι”, τα προνόμια έχουν μειωθεί ως ποσοστό του τελικού μισθού, προγράμματα έχουν κλείσει για νέα μέλη και τα επαγγελματικά προγράμματα έχουν μεταφερθεί στο να κατευθύνουν ασφάλειες προικοδότησης σε κάποιες περιπτώσεις.

Μεταξύ μικρότερων εταιρειών, υπολογίζεται ότι μόνο οι μισές από αυτές, που απασχολούν λιγότερους από 50 υπαλλήλους, έχουν στην άκρη οποιαδήποτε μορφή συνταξιοδοτικού προγράμματος. Αυτό θ' αποτελέσει τελικά μια ζωτική περιοχή ανάπτυξης για τους παροχείς συντάξεων. Ωστόσο, οι πρόσφατες δυσμενείς εμπορικές συνθήκες έχουν τοποθετήσει τη συνταξιοδοτική πρόνοια στις τελευταίες θέσεις της λίστας προτεραιοτήτων τέτοιων εταιρειών, αν και πολλοί επιχειρηματίες αναλαμβάνουν συνταξιοδοτικά πλάνα με πρωτοβουλία τους, έτσι ώστε να επωφεληθούν απ' τις φορολογικές ελαφρύνσεις.

Παρ' όλο που το κράτος παρέχει σημαντικές φορολογικές ελαφρύνσεις για τους εργοδότες έτσι ώστε να προσφέρουν συνταξιοδοτικά προνόμια σε μια εσωτερική, δοσολογικής πληρωμής βάση, θεωρείται ότι το σύστημα θα κάνει περισσότερα για να ενθαρρύνει την ανάπτυξη επαγγελματικών συνταξιοδοτήσεων, για παράδειγμα, με το να διευκολύνουν το ευμετάβλητο της σύνταξης (διαδοχική ασφάλιση).

Υπάρχει ένας πολύ περιεκτικός και αυστηρός έλεγχος των επαγγελματικών συντάξεων, που περιλαμβάνει περιορισμούς στο ποσοστό διαφόρων τύπων επενδύσεων. Η σχετική νομοθεσία είναι The Law on the Improvement of Occupational Provision for Old Age of 1974 (Νόμος για τη Βελτίωση της Επαγγελματικής Πρόνοιας για το Γήρας του 1974), το οποίο αναφέρει μεταξύ άλλων ότι οι εργοδότες πρέπει να κρατούν τις

υποσχέσεις που έχουν γίνει σε συνταξιοδοτικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης οποιασδήποτε ένδειξης.

Οι ομαδικές ασφαλίσσεις και οι συντάξεις αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 20% της νέας γερμανικής αγοράς μη συμπεριλαμβανομένων των ατομικών συντάξεων που αναλαμβάνουν οι εργοδότες, εκ μέρους συγκεκριμένων υπαλλήλων. Υπάρχουν περισσότερα από 5 εκατ. τέτοια συμβόλαια σ' εφαρμογή μαζί με πάνω από ένα εκατομμύριο συμβόλαια αντασφάλισης από προγράμματα ταμειακής κατάθεσης και ταμεία αρωγής.

Συμβουλές για το σχεδιασμό των υπαλληλικών προνομίων παρέχονται από τις θυγατρικές των κυριότερων ασφαλιστικών εταιρειών και από τους μεγαλύτερους χρηματιστές.

Τα συνταξιοδοτικά πλάνα βρίσκονται γενικά σε μια καθορισμένη βάση προνομίων, παρ' όλο που υπάρχει μια τάση προς τις καθορισμένες συνεισφορές, καθώς οι εργοδότες προσπαθούν να μειώσουν τις ευθύνες τους. Ενοποιημένα συνταξιοδοτικά πλάνα έχουν προσφάτως κυκλοφορήσει στην αγορά για τους ιδιώτες αλλά δεν αποτελούν στοιχείο της επαγγελματικής (εργατικής) αγοράς (company market). Παρ' όλα αυτά αναπτύσσεται ιδιαίτερος γρήγορα.

Υπάρχουν τέσσερις διαφορετικές συνταξιοδοτικές προνομιακής χρηματοδότησης μέθοδοι στη Γερμανία και πολλοί εργοδότες προτιμούν ένα συνδυασμό:

- **Ταμειακές καταθέσεις:** ένα μεγάλο ποσοστό των εταιρειών που εφαρμόζουν τις ταμειακές καταθέσεις συνάπτουν αντασφαλίσσεις για να καλύψουν τους κινδύνους όπως ανικανότητας, θανάτου και, κυρίως στην περίπτωση των μικρότερων, ακόμα και συντάξεων. Από τη νομοθεσία του 1974 μια εταιρεία με πλάνο ταμειακής κατάθεσης αναγκάζεται να συνάπτει συμβόλαια ασφάλισης από χρεοκοπία για να προστατεύσει τους υπαλλήλους σε περίπτωση μιας τέτοιας κατάστασης. Αυτή η ασφάλιση παρέχεται από μια αμοιβαία ασφαλιστική εταιρεία και τ' ασφαλιστήρια ποικίλλουν μεταξύ 0,2% - 0,3% των

συσσωρευμένων συνταξιοδοτικών ευθυνών του 1997 με μια μείωση στο 0,1% για το 1998.

Μια ταμειακή κατάθεση μπορεί να επενδυθεί σ' ένα προσαρμόσιμο ενωτικό ταμείο για να επιτευχθεί υψηλότερη επενδυτική επιστροφή απ' ότι κάτω από ένα καθορισμένο ασφαλιστικό προϊόν. Αυτά τα ταμεία τα οποία ελέγχονται από ειδικούς νόμους, πρέπει να έχουν έναν αποδεκτό διοικητή ενσωματωμένο ως ξεχωριστό νομικό πρόσωπο και τείνουν να έχουν – σωστότερο – προσανατολισμό απ' ότι άλλα είδη συνταξιοδοτικών επενδύσεων.

- **Συνταξιοδοτικά ταμεία:** δεσμευμένες εταιρείες που διαχειρίζονται συνταξιοδοτικά κεφάλαια για περισσότερες από 250 από τις μεγαλύτερες εταιρείες. Υπολογίζεται ότι καλύπτουν περισσότερο απ' το 18% των ασφαλιστηρίων. Αυτές οι επιχειρήσεις υπόκεινται στον έλεγχο της εποπτεύουσας αρχής όπως και οποιαδήποτε ασφαλιστική εταιρεία. Επειδή εξαιτίας των εποπτικών απαιτήσεων υπάρχουν ποικίλοι περιορισμοί στις επενδύσεις και αυτά τα ταμεία είναι κατάλληλα μόνο για τις πολύ μεγάλες εταιρείες.
- **Ταμεία αρωγής:** μερικές απ' τις μεγαλύτερες εταιρείες αυτασφαλίζουν τις συνταξιοδοτικές ευθύνες τους σε ταμεία αρωγής και αυτά τα ταμεία υπολογίζονται ότι καλύπτουν το 13% των ασφαλιστηρίων στην αγορά. Αυτά τα ταμεία παρέχουν δάνεια στους εργοδότες με χαμηλό τόκο και δεν υπόκεινται στον έλεγχο της εποπτεύουσας αρχής. Τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα μέσω αυτής της πηγής είναι περιορισμένα σ' ένα μέγιστο όριο κάθε χρόνο για ν' αποκτήσουν φορολογικά προνόμια.
- **Άμεση ασφάλιση:** είναι ένα “άνετα” φορολογικό και ευμετάβλητο ασφάλιστρο που προγραμματίζεται από έναν εργοδότη για ένα μεμονωμένο εργαζόμενο. Είναι ο τομέας με τη γρηγορότερη ανάπτυξη στην αγορά των επαγγελματικών συντάξεων.

Αν και τέτοιες ασφαλίσεις έχουν πλεονεκτήματα όσον αφορά στη φορολογία και τη δυνατότητα μεταφοράς, η τελευταία υπόκειται σε αυστηρούς κανόνες. Ο εργοδότης έχει τη δικαιοδοσία να διατηρεί τα προνόμια που πληρώνονται σύμφωνα με τα ασφαλιστήρια αν η συμβατική σχέση με τον εργαζόμενο τερματισθεί, εκτός και αν: ο ασφαλιζόμενος υπάλληλος είναι τουλάχιστον 35 ετών και η ασφάλιση είναι σε εφαρμογή για τουλάχιστον 10 χρόνια, ή όταν ο ασφαλιζόμενος υπάλληλος είναι 35 ετών και η περίοδος εργασίας του είναι τουλάχιστον 12 χρόνια και η ασφάλιση είναι σ' εφαρμογή για τουλάχιστον 3 χρόνια.

### **γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Οι επιχειρήσεις που αφορούν ατομικές συντάξεις αποτελούν μια ζωτικής σημασίας περιοχή στη Γερμανική αγορά καθώς οι άνθρωποι γίνονται όλο και περισσότερο ενήμεροι για την αναπόφευκτη μείωση στα κρατικά προνόμια και την πίεση στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά πλάνα.

Η σχετική αύξηση των ατομικών συντάξεων οφείλεται σε δύο κυρίως παράγοντες:

- Η αντίληψη που προωθήθηκε από καταναλωτικά περιοδικά, ότι τ' ασφαλιστήρια ζωής περιέχουν τόσο μεγάλο προστατευτικό παράγοντα που αναπόφευκτα προσφέρουν φτωχή αποταμιευτική αξία.
- Ένα μεγάλο ποσοστό των ασφαλιστηρίων ζωής που ωριμάζουν προσφάτως επενδύεται σε μεμονωμένα ασφαλιστικά συμβόλαια ισόβιας σύνταξης. Το θέμα είναι ότι οι ασφαλιστές μπορούν να προσφέρουν ένα ελκυστικό επιτόκιο (περίπου 7,4%) προς το παρόν, συγκρινόμενο με την αγορά κεφαλαίων όπου αυτά κυμαίνονται περίπου στο 4% με την προϋπόθεση ότι η διαχείριση των ασφαλιστηρίων και οι βασικές επενδύσεις είναι στη θέση τους και μπορούν να παραμείνουν ανέπαφα.

Ωστόσο, οι εταιρείες ασφάλειας ζωής και γενικότερα η συνταξιοδοτική βιομηχανία ανησυχεί για τον ανταγωνισμό που προκύπτει απ' τα νέως επικυρωμένα ταμεία με ειδικών περιουσιακών κεφαλαίων για την πρόνοια του γήρατος. Αυτά απολαμβάνουν παρόμοιες φορολογικές παραχωρήσεις σε προϊόντα ζωής με συγκεκριμένες φροντίδες, που αφορούν τα είδη επενδύσεων (κυρίως καθαρή αξία και περιουσία) και περίοδο τουλάχιστον 18 χρόνια ή στην ηλικία των 60.

Το φορολογικό σύστημα όσον αφορά στις συντάξεις είναι πολύ “γενναιόδωρο” στο παρόν. Στην περίπτωση της κρατικής σύνταξης, από τότε που το ετήσιο αφορολόγητο κατώφλι τιμών (DEM 13.067 (6.681 ΕΥΡΩ) για ένα ανύπαντρο άτομο και DEM 26.135 (13.363 ΕΥΡΩ) για παντρεμένα ζευγάρια) έχει καταργηθεί, οι συντάξεις είναι φορολογήσιμες αλλά μόνο ένα ποσοστό εξ' αυτών. Το ποσοστό μειώνεται όσο αυξάνεται η ηλικία της πρώτης συνταξιοδότησης. Έτσι, στην καθορισμένη αρχική ηλικία των 65 το ποσοστό είναι 27%, στα 68 μειώνεται στο 23% και γι' αυτούς που ξεκινούν να πάρουν σύνταξη στην ηλικία των 50 (είτε κρατική είτε ιδιωτική), το 43% υπόκειται σε φόρο.

Υπάρχουν και εξαιρέσεις γι' αυτόν τον κανόνα που αφορούν τους δημόσιους υπαλλήλους και άλλες συγκεκριμένες κατηγορίες ασφαλισμένων, που δε συνεισφέρουν οι ίδιοι για τις συντάξεις τους. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι συντάξεις είναι πλήρως υποκείμενες σε κανονικό φόρο επί του εισοδήματος. Οι αυτοαπασχολούμενοι είναι σημαντικοί “αγοραστές” των ατομικών συνταξιοδοτικών πλάνων. Έχουν το πλεονέκτημα ότι το φορολογικό όριο των ασφαλιστηρίων τους δεν έχει υποχρεωτικά διαβρωθεί από τις κοινωνικές ασφαλιστικές συνεισφορές.

## Γερμανία



## 7. ΙΡΛΑΝΔΙΑ

### α) ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ – ΠΡΩΤΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ

Η κρατική συνταξιοδοτική κάλυψη στην Ιρλανδία είναι τώρα σχεδόν παγκόσμια. Περιλαμβάνει μια σύνταξη (είτε γήρατος είτε επαγγελματικής απόσυρσης), σ' ένα επίπεδο του 30% του μέσου όρου των βιομηχανικών κερδών, η οποία καταβάλλεται σε ηλικία 65 ετών σ' εκείνους που ικανοποιούν ελάχιστα κοινωνικά ασφαλιστικά κριτήρια συνεισφορών. Επίσης η κρατική συνταξιοδοτική κάλυψη περιλαμβάνει μια σύνταξη άνευ συνεισφορών σ' ένα χαμηλότερο επίπεδο για εκείνους που δεν έχουν το δικαίωμα σύνταξης μέσω συνεισφορών. Οι κρατικές συντάξεις χρηματοδοτούνται ολοκληρωτικά σε βάση δοσολογικής πληρωμής. Ωστόσο, η κυβέρνηση της Ιρλανδίας έχει προσφάτως αποφασίσει να χρηματοδοτήσει μερικώς αυτή την ευθύνη (και επιπροσθέτως μερικές από τις συνταξιοδοτικές της δεσμεύσεις σε δημοσίους υπαλλήλους), δημιουργώντας μια ετήσια πρόνοια της τάξης του 1% του GNP και αποταμιεύοντας ένα ποσοστό αποδείξεων ανάμειξης. Η απόφαση πάρθηκε ενώπιον ενός πολύ θετικού οικονομικού πλαισίου (η ανάπτυξη του GDP έχει ξεπεράσει το 7% για τα τελευταία 7 χρόνια) και μιας έννοιας ότι σε άλλη περίπτωση ακόμα και αν η παρούσα δημογραφική κατάσταση είναι ευνοϊκή, το κόστος των κρατικών συντάξεων θ' αυξηθεί σημαντικά απ' το 2020 και μετά.

Η National Pensions Policy Initiative (NPPI) ξεκίνησε το 1996 ως αποτέλεσμα της κυβερνητικής ανησυχίας σχετικά με το υψηλό ποσοστό του πληθυσμού με μικρή ή καθόλου συνταξιοδοτική πρόνοια. Μια από τις κυριότερες προτάσεις ήταν ν' αυξηθούν οι κρατικές συντάξεις στο 34% του μέσου όρου των βιομηχανικών κερδών (στα τέλη του 1999 ήταν 29,5%) και να διατηρηθούν εκεί στο μέλλον μέσω του συνδυασμού τους με τις μισθολογικές αυξήσεις.



Δεν υπάρχουν κυβερνητικά σχέδια για να εισάγουν ένα υποχρεωτικό “δεύτερο ΠΥΛΩΝΑ” συνταξιοδοτικής πρόνοια. Αντιθέτως, το κράτος ενθαρρύνει ενεργά τις αυξημένες ατομικές, εθελοντικές συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις. Αν αυτό δεν αυξήσει τη συνταξιοδοτική κάλυψη σε 5 χρόνια, το επόμενο βήμα πιθανόν να είναι ένας βαθμός καταναγκασμού.

Οι συνεισφορές στο Κοινωνικό Ασφαλιστικό Ταμείο (Social Insurance Fund) σχετίζονται με τα κέρδη και υπολογίζονται ως ποσοστό του μισθού για να καλύψει όλα τα διαφορετικά είδη προνομίων.

Οι υπάλληλοι πληρώνουν το 4,5% επί των κερδών μέχρι 26.500 ιρλανδικές λίρες (IRP) (33.648 ΕΥΡΩ) κάθε χρόνο αλλά οι πρώτες IRP 5.200 (6.603 ΕΥΡΩ) δεν λαμβάνονται υπόψη. Υπάλληλοι που κερδίζουν λιγότερο από IRP 11.752 (14.922 ΕΥΡΩ) κάθε χρόνο δεν πληρώνουν τίποτα.

Οι εργοδότες πληρώνουν το 12% επί των μισθών ως IRP 26.500 (33.648 ΕΥΡΩ) κάθε χρόνο αλλά μόλις το 8,5% για τους υπαλλήλους εκείνους που το εισόδημά τους δεν ξεπερνά τις IRP 14.560 (18.487 ΕΥΡΩ) κάθε χρόνο.

Οι αυτοαπασχολούμενοι που δικαιούνται μόνο προνόμια γήρατος και επιβίωσης, πληρώνουν το πολύ 5% των κερδών ή IRP 1.040 (1.320 ΕΥΡΩ) κάθε χρόνο με ανώτερο επίπεδο IRP 26.500 (33.648 ΕΥΡΩ).

Η βασική σύνταξη γήρατος είναι IRP 96 μέγιστη (122 ΕΥΡΩ) κάθε εβδομάδα για ανύπαντρα άτομα κάτω των 80 συν IRP 60,20 (76 ΕΥΡΩ) για κάθε ενήλικα και IRP 15,20 (19 ΕΥΡΩ) για κάθε ανήλικο (εξαρτώμενο παιδί). Θεωρείται τίποτ' άλλο από ένα κοινωνικό ασφαλιστικό δίκτυο. Επίσης συντάξεις άνευ-συνεισφορών της τάξης IRP 85,50 (108,5 ΕΥΡΩ) καταβάλλονται επίσης σε κατοίκους με περιορισμένα μέσα.

Η σύνταξη καταβάλλεται απ' την ηλικία των 65 και δεν υπάρχει πρόνοια για ανθρώπους που παίρνουν σύνταξη νωρίτερα.

## β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ (ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ - 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Η National Pensions Policy Initiative (NPPI) αναφέρει ότι η κάλυψη θ' αυξηθεί στο 70% κατά την επόμενη δεκαετία, όμως κατά διάρκεια αυτή η αγορά παραμένει υπανάπτυκτη. Η αύξηση στην κάλυψη θα επιτευχθεί με τη διατήρηση των ισχύοντων φορολογικών απαλλαγών, μ' εκπαιδευτικά προγράμματα και με την εισαγωγή ενός νέου χρηματοδοτικού φορέα του Personal Retirement Savings Account (PRSA). [Προσωπικός Συνταξιοδοτικός Αποταμιευτικός Λογαριασμός].

Το Irish Pensions Board είναι ο ρυθμιστικός οργανισμός για την αγορά συντάξεων στην Ιρλανδία. Ο οργανισμός ιδρύθηκε κάτω από τους όρους του Pensions Act 1990 και έχει διευρυμένες δυνάμεις για να ενδυναμώσει τη συμμόρφωση με το νόμο. Το Pensions Act 1990 ρυθμίζει τη διαχείριση των επαγγελματικών προγραμμάτων με τους εξής τρόπους:

- Προσδιορίζοντας λεπτομερώς τα καθήκοντα και τις υπευθυνότητες των πληρεξουσίων
- Παρέχοντας αντιπροσώπευση των μελών σε συνέδριο πληρεξουσίων
- Απαιτώντας ισότητα των φύλων
- Προσδιορίζοντας ένα ελάχιστο χρηματοδοτικό όριο για τα προγράμματα καθορισμένων προνομίων
- Επιτάσσοντας την αποκάλυψη των πληροφοριακών στάνταρτς
- Παρέχοντας συντηρητικά προνόμια για τους πρόωρα συνταξιοδοτούμενους.

Τα προγράμματα υπόκεινται σε γενικό νόμο των εταιρειών. Επιπλέον το Pensions Act (Νόμος περί των Συντάξεων) ίδρυσε ένα Pensions Board του οποίου ο ρόλος είναι να επιβλέπει τη δράση του προγράμματος και να συμβουλεύει την κυβέρνηση σε θέματα συνταξιοδότησης.

Τα επαγγελματικά προγράμματα στην Ιρλανδία χρηματοδοτούνται εξωτερικά και ιδρύονται κάτω απ' τη μονοπωλιακή ένωση εταιρειών. Τα επαγγελματικά προγράμματα υπόκεινται στην έγκριση του Revenue Commissioners υπό τον Οικονομικό Νόμο 1972 (Finance Act 1972), το οποίο παρέχει τα παρακάτω κύρια πλεονεκτήματα:

- Οι συνεισφορές των εργοδοτών και των υπαλλήλων είναι πλήρως αιρετές για φορολογικές απαλλάξεις.
- Οι συνεισφορές των εργοδοτών δεν αντιμετωπίζονται ως φορολογούμενο εισόδημα, όσον αφορά τους υπαλλήλους.
- Χρηματικές Επενδύσεις είναι αφορολόγητες.

Η παρουσίαση/εισαγωγή του Personal Retirement Savings Account (PRSA) αναμένεται να επηρεάσει τη σωματειακή αγορά, καθώς θα είναι δυνατόν να τις κανονίζει σε ομαδική βάση.

Για τα μέλη μιας καθορισμένης συνεισφοράς επαγγελματικού συνταξιοδοτικού προγράμματος, η μοναδική δυνατότητα για συνταξιοδότηση είναι ν' αγοράσουν μια συνταξιοδοτική ετήσια πρόσοδο (ή ισόβια σύνταξη) και να παραμείνουν καθήλωμένοι στα επικρατούντα επιτόκια. Το Approved Retirement Funds (ARFs) εισήχθησαν ως μια άλλη εναλλακτική για τη συνταξιοδοτική ετήσια πρόσοδο για τις ατομικές συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις συμπεριλαμβανομένου AVCs και αναμένεται ότι αυτά τελικά θα διευρυνθούν σε σωματειακές διευθετήσεις.

Υπάρχουν πάρα πολλοί ειδικοί σύμβουλοι εν ενεργεία που παρέχουν συμβουλές για τα υπαλληλικά προνόμια. Η πλειοψηφία των σχεδίων βρίσκονται σε μια βάση καθορισμένης συνεισφοράς και περιλαμβάνει τη συντριπτική πλειοψηφία των νέων σχεδίων.

Οι κυριότερες ασφαλιστικές εταιρείες γραμμένες ως συνταξιοδοτικές επιχειρήσεις (ατομικές ή ομαδικές) το 1998 ήταν η Irish Life, η Standard Life, η Friends First και η Eagle Star Life. Οι μεγαλύτεροι διαχειριστές συνταξιοδοτικών ταμείων εκτός της ασφαλιστικής αγοράς

θεωρούνται ότι είναι: οι AIB Investment Managers, η Bank of Ireland Asset Management και η Ulster Bank Investment Managers.

### **γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Η Ιρλανδική κυβέρνηση έχει δώσει κίνητρα για να ενθαρρύνει τους ιδιώτες να προνοούν περισσότερο για τη συνταξιοδότησή τους. Αυτά περιλαμβάνουν το Personal Retirement Savings Accounts (PRSAs) και τα Approved Retirement Funds (ARFs).

Υπάρχουν 3 ειδικές κατηγορίες εργατών όπου η συνταξιοδοτική κάλυψη είναι ελλιπής στο παρόν: άτυποι εργαζόμενοι (όπου περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης και οι προσωρινοί εργαζόμενοι), αυτοαπασχολούμενοι, και υπάλληλοι μικρών εταιρειών.

Για τους μερικών απασχολούμενους, που είναι κυρίως γυναίκες, η κρατική σύνταξη παρέχει ένα κατάλληλο επίπεδο προνομίων σχετικά με το μέσο όρο κερδών, που τείνει να είναι χαμηλός.

Οι προσωρινά εργαζόμενοι είναι επίσης χαμηλόμισθοι αλλά στους εργαζόμενους με σύμβαση συμπεριλαμβάνονται συχνά άτομα με υψηλή εξειδίκευση, ιδιαίτερα στη τεχνολογία πληροφοριών που αλλάζουν συχνά δουλειές. Αυτοί ζημιώνονται πάρα πολύ απ' την έλλειψη δυνατότητας μεταφοράς των συντάξεων στην Ιρλανδία.

Ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων στο παρόν είναι περίπου 270.000 από τους οποίους 119.000 ανήκουν στον τομέα της γεωργίας. Από τους τελευταίους, υπολογίζεται ότι περίπου οι 15.000 έχουν τυπική συνταξιοδοτική πρόνοια. Ιστορικά, η τυπική συνταξιοδοτική πρόνοια δεν υπήρξε ιδιαίτερα ισχυρή στη γεωργία εξαιτίας της πεποίθησης ότι ένα αγρόκτημα θα συνεχίζει να προσφέρει εισόδημα και μετά τη συνταξιοδότηση του ιδιοκτήτη του. Εξαιτίας όμως των αλλαγών και στον τομέα της γεωργίας, αυτή η προσέγγιση πιθανόν να γίνει υποκείμενη στις μελλοντικές αλλαγές.

Στο μη γεωργικό τομέα υπολογίζεται ότι οι 58.000 από τους 147.000 αυτοαπασχολούμενους διαθέτουν τυπική συνταξιοδοτική πρόνοια.

Σχετικά με τους υπαλλήλους μικρών εταιρειών υπολογίζεται ότι 261.000 από τους 725.000 μόνιμους, πλήρως απασχολούμενους υπαλλήλους της χώρας δεν έχουν τυπικές ασφαλιστικές διευθετήσεις. Η πρωταρχική περιοχή χαμηλής κάλυψης είναι οι μικροί, τοπικοί εργοδότες.

### **Personal Retirement Savings Accounts (=Λογαριασμοί Προσωπικών συνταξιοδοτικών αποταμιεύσεων**

Η αναφορά του Pension Board “Securing Retirement income” (=Εξασφαλίζοντας το συνταξιοδοτικό εισόδημα) δημοσιεύτηκε το 1998 υπό το κυβερνητικό National Pensions Policy Initiative (NPPI). Ανάμεσα στις προτάσεις ήταν και η εισαγωγή του “Personal Retirement Savings Account (PRSAs).

Οι προτάσεις έγιναν έχοντας υπόψη την ακαμψία του συστήματος των προσωπικών συντάξεων στην Ιρλανδία. Δεν είναι εύκολο για έναν ιδιώτη να μεταφέρει τα κεφάλαιά του μεταξύ μιας προσωπικής σύνταξης και ενός επαγγελματικού προγράμματος και δεν επιτρέπεται να πληρώνει συνεισφορές σ’ ένα ατομικό και σ’ ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ταυτόχρονα. Ένας εργοδότης πιθανόν να μη συνεισφέρει σ’ ένα ατομικό πλάνο. Το παρόν σύστημα θεωρείται εμπόδιο στην παροχή αυξημένης συνταξιοδοτικής κάλυψης σε μη-τυπικούς εργαζομένους (μερικής απασχόλησης και προσωρινούς εργαζόμενους) και εκείνους με τεμαχισμένες περιόδους υπηρεσίας καλύπτοντας το καθεστώς των υπαλλήλων και των αυτοαπασχολούμενων.

Ρυθμίσεις για την εισαγωγή του PRSA αναμένονται να γίνουν απ’ το Pensions (Τροποποίηση) Bill 2001. Τα κυριότερα χαρακτηριστικά του PRSA είναι:

- Το PRSA θα είναι ένας καθορισμένης συνεισφοράς επενδυτικός λογαριασμός στο όνομα του ιδιώτη.

- Θα είναι διαθέσιμο σε όλους ανεξαρτήτως θέσης.
- Παροχείς θα είναι ασφαλιστές, τράπεζες, κατασκευαστικές εταιρείες, ενώσεις πιστώσεων και πιθανόν έμποροι λιανικής.
- Οι εργοδότες μπορούν να συνεισφέρουν σ' εθελοντική βάση.
- Οι εργαζόμενοι θα έχουν τη δικαιοδοσία να αφαιρούν τις συνεισφορές τους απ' το μισθολόγιο του εργοδότη.
- Οι μέγιστες συνεισφορές για σκοπούς φορολογικών ελαφρύνσεων θα είναι 0,5% και κάθε χρόνο μ' ένα ελάχιστο 15% από τα κέρδη και ένα μέγιστο 30%.
- Οι υπάλληλοι δε θα έχουν το δικαίωμα να μη συμμετάσχουν (μ' επιλογή τους) σ' ένα ισχύον ομαδικό πρόγραμμα, εάν δεν το επιτρέψει ο εργοδότης.
- Οι εργαζόμενοι θα έχουν μια ελαστική συνταξιοδοτική ηλικία μεταξύ 55 και 70.
- Μέχρι και ένα 25% του κεφαλαίου μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως υποθήκη για δάνειο (υποκείμενο σε μια κλιμάκωση IRP (ιρλανδικών λιρών) 25.000 (31.743 ΕΥΡΩ)).

### **Approved Retirement Funds (=Εγκεκριμένα Συνταξιοδοτικά Ταμεία)**

Το σύστημα των ατομικών συντάξεων στην Ιρλανδία υπέστη σημαντικές αλλαγές το 1999, όταν ο Υπουργός Οικονομικών αποφάσισε να πάρει προσωπικές πρωτοβουλίες πέρα απ' το πλαίσιο του "National Pensions Policy Initiative". Ο υπουργός πρότεινε για ορισμένες ομάδες ιδιωτών ότι η απαίτηση της απόκτησης ισόβιας σύνταξης κατά τη συνταξιοδότηση θα πρέπει να εξαλειφθεί.

Οι εναλλακτικές νέες επιλογές, Approved Minimum Retirement Funds (AMRFs) και Approved Retirement Funds (ARFs) είναι τώρα διαθέσιμα και έχουν τα παρακάτω χαρακτηριστικά.

- Ο ιδιώτης μπορεί να συνεχίσει να συνεισφέρει για μια επιπλέον 5ετία ως τα 75 (προηγούμενο όριο τα 70) ή ως τα 70 για τους διευθυντές εταιρειών.
- Ένα αφορολόγητο ποσό σε μετρητά μέχρι και 25% μπορεί να συνεχίζει να λαμβάνεται.
- Υποκείμενο στη διατήρηση ενός ελάχιστου IRP 50.000 (63.487 ΕΥΡΩ) σ' ένα AMRF, το υπόλοιπο μπορεί να καταβληθεί σε μετρητά τα οποία υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος στο οριακό ποσοστό (επίπεδο). [γνωστό και ως “φορολογούμενα μετρητά “taxed cash”].
- Δεν μπορεί ν' αποσυρθεί κανένα μέρος του κεφαλαίου από ένα ARMF, παρά μόνο να μεταφερθεί σ' ένα άλλο ARMF ή ν' αγοραστεί ένα ετήσιο εισόδημα αλλά το επενδυτικό εισόδημα μπορεί να αποσυρθεί οποτεδήποτε.
- Η ελάχιστη απαίτηση παραλείπεται όπου ένα εξασφαλισμένο συνταξιοδοτικό εισόδημα τουλάχιστον IRP 10.000 (12.697 ΕΥΡΩ) συμπεριλαμβανομένης της κρατικής σύνταξης, είναι διαθέσιμο στον ιδιώτη.
- Ένα AMRF πρέπει να διατηρηθεί ως την ηλικία των 75 οπότε γίνεται ένα ARF και να συμφωνεί μ' έναν εγκεκριμένο οργανισμό. Τα κεφάλαια μπορούν ν' αποσυρθούν όπως και όταν τ' αποφασίσει το άτομο, είτε ως εφάπαξ ή σε δόσεις.
- Αντί να ληφθεί το “taxed cash” [=φορολογούμενα μετρητά], υπόλοιπα του κεφαλαίου πάνω από το ελάχιστο IRP 50.000 (63.487 ΕΥΡΩ) μπορεί να επενδυθεί σ' ένα Approved Retirement Fund (ARF), ένα νέο είδος εγκεκριμένων ταμείων που συμφωνεί μ' ένα νόμιμο οικονομικό οργανισμό ή επενδυτικό σώμα.
- Κάθε επιτόκιο ή πριμ που έχει αποκτηθεί στο ARF ή το ελάχιστο κεφάλαιο των 50.000 IRP (63.487 ΕΥΡΩ) υπόκειται σε φόρο σύμφωνα με τα κανονικά δεδομένα.
- Αν τα χρήματα αποσυρθούν απ' το ARF ή επενδυθούν σ' ένα μη-εγκεκριμένο ταμείο, το αποταμιευμένο ποσό συμπεριλαμβανομένης της

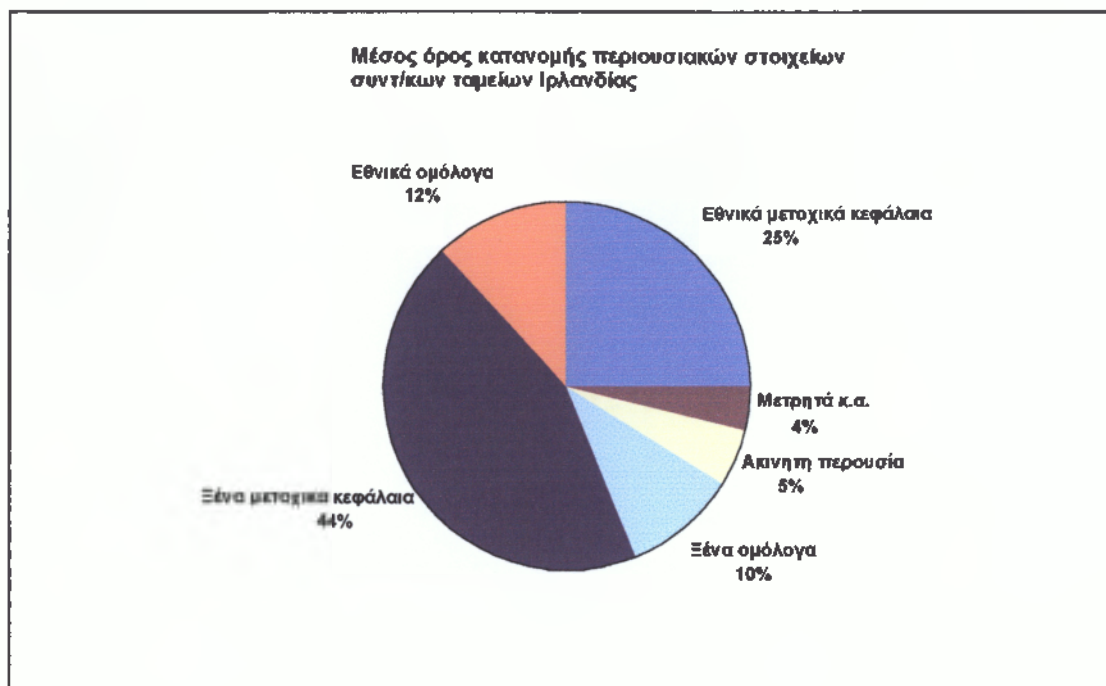
επιστροφής που έχει κερδισθεί με το ARF, αντιμετωπίζεται ως εισόδημα του συγκεκριμένου φορολογικού έτους για τους σκοπούς της φορολογίας επί του εισοδήματος.

- Σε περίπτωση θανάτου, το υπόλοιπο του κεφαλαίου αποτελεί τμήμα της κληρονομιάς του συνταξιούχου, μ' ευθύνη για το φόρο εισοδήματος επί το υπόλοιπο του κεφαλαίου στο οριακό ποσοστό του αποθανόντος συνταξιούχου, αλλά όχι ευθύνη για το φόρο κτήσεως κεφαλαίου (Φόρος κληρονομιάς).

Η οικονομική νομοθεσία Finance Act 1999 επέτρεπε μόνο στους αυτοαπασχολούμενους, στους υπαλλήλους που ήταν διορισμένοι χωρίς συνταξιοδοτική πρόνοια και στους διαχειριστές ιδιοκτησιών στα επαγγελματικά προγράμματα, να επωφελούνται απ' τα AMRFs και ARPs αλλά οι προθέσεις διευρύνθηκαν στο Finance Act 2000 για να συμπεριληφθούν ιδιώτες που κάνουν επιπρόσθετες εθελοντικές συνεισφορές σ' επαγγελματικά προγράμματα.



## Ιρλανδία



## 8. ΙΤΑΛΙΑ

### α) ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '90 αυτός ο πυλώνας ήταν ο κυρίαρχος και βασιζόταν σ' ένα πρόγραμμα σχετιζόμενο με τα κέρδη που σημαίνει ότι η σύνταξη που παρεχόταν στους συνταξιοδοτούμενους καθοριζόταν από το σύνολο των συνεισφορών, ως ποσοστό των μισθών τους, κατά τη διάρκεια των ετών.

Οι μεταρρυθμίσεις που έγιναν στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '90 διατηρεί το σύστημα δοσολογικής πληρωμής. Ωστόσο, το παρόν τροποποιημένο σύστημα μιμείται ένα παγιωμένο σύστημα, με την έννοια ότι το επίπεδο της σύνταξης κάθε συνταξιοδοτημένου υπάλληλου θα βασίζεται στο σύνολο των συνεισφορών που έχουν καταβληθεί στο δημόσιο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα κατά τη διάρκεια των ετών που εργάζεται. Συγκεκριμένα, το ατομικό επίπεδο της σύνταξης θα καθορίζεται από το ποσό του ατομικού συνόλου συνεισφορών και της κεφαλαιοποίησής του, στο συντελεστή αύξησης του ονομαστικού GNP. Ως αποτέλεσμα στο παρόν δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα ο μέσος όρος της αναπλήρωσης εισοδήματος μεταξύ συντάξεων και μισθών θα μειωθεί περίπου 1/3. Ωστόσο, αυτή η μείωση θα έχει διαφορετική επίδραση σε διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων. Αρχικά, το νέο πρόγραμμα θα εφαρμοσθεί σταδιακά, έτσι ώστε να μην επηρεάσει τους γηραιότερους υπαλλήλους. Επιπλέον, για τους νέους εργαζόμενους αυτό θα έχει τρομακτική επίδραση καθώς θα επηρεάσει πολύ το ποσοστό αναπλήρωσης εισοδήματος για τους αυτοαπασχολούμενους που έχουν ιδιαίτερη και αυξανόμενη αντιπροσώπευση στο ιταλικό οικονομικό σύστημα, αλλά δε θ' αλλάξει τα επίπεδα αναπλήρωσης εισοδήματος για τη μειωμένη ομάδα εργαζομένων με τακτική εργασία και που έχουν ξεκινήσει νωρίς την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Οι συνεισφορές στην κοινωνική ασφάλιση στην Ιταλία, ήταν πάντα υψηλές, σύμφωνες με τα γενναιόδωρα προνόμια, με τακτικές αλλαγές και διακυμάνσεις σύμφωνα με την επαγγελματική ταξινόμηση, το είδος της βιομηχανίας ακόμα και την τοποθεσία σε κάποιες περιπτώσεις.

Για όλα τα προνόμια, ένας εργοδότης πληρώνει το 40 – 45% από τα κέρδη των υπαλλήλων του και οι υπάλληλοι πληρώνουν μόλις κάτω του 10% των κερδών τους.

Ο υπολογισμός των διαθέσιμων προνομίων είναι περίπλοκος και συμπεριλαμβάνει διακυμάνσεις σύμφωνα με την κατηγορία υπαλλήλου και τον επαγγελματικό τομέα στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, αλλά σε γενικές γραμμές, η ακόλουθη επενδυτική περίληψη θα υπόκειται στο κύριο INPS (κρατικό πρόγραμμα).

Για τους ιδιώτες που μπήκαν στο INPS από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 1996 κάτω από την καινούργια βάση καθορισμένων συνεισφορών, τα προνόμια κατά τη συνταξιοδότηση θα είναι μια σύνταξη βασιζόμενη στις συσσωρευμένες συνεισφορές. Αυτό θα πολλαπλασιάζεται μ' ένα ποσοστό (εξαρτώμενο από την ηλικία συνταξιοδότησης) που μπορεί ν' αλλάξει με κυβερνητικό ψήφισμα αλλά προς το παρόν κυμαίνεται από 4,720% (ηλικία των 57 ετών) μέχρι 6,136% (ηλικία των 65).

Για τα άτομα εκείνα που παραμένουν στην παλιά υπολογιστική βάση η σύνταξη βασίζεται στο τελικό μέσο όρο πληρωμής και στο πλάτος των υπηρεσιών που δέχονται συνταξιοδότηση.

Η συνταξιοδοτούμενη υπηρεσία ήταν ένας μικρός μέσος όρος 5 ετών αλλά τα ουσιαστικά προνόμια μειώνονται καθώς ένας μεγαλύτερος αριθμός χρόνων θα προστεθούν στον υπολογισμό στο μέλλον.

Ο ετήσιος αυξανόμενος συντελεστής για τον υπολογισμό της σύνταξης καθορίζεται από μια κλιμακούμενη φόρμουλα, που ποικίλλει μεταξύ 2% ενός χαμηλότερου μισθού μέχρι και στο 0,90% ενός υψηλότερου μισθού. Ο χαμηλότερος μισθός του INPS αναθεωρείται ετησίως και για το 1999 ήταν περίπου ITL 65,2 mn (ιταλικές λίρες).

Άτομα στη μεταβατική περίοδο με λιγότερα από 18 χρόνια συνεισφορών στο INPS, με στοιχεία της 31<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1995, θα λάβουν συνταξιοδοτικά προνόμια σε μια κατ' αναλογία βάση κάτω από κάθε μια από τις καθορισμένης συνεισφοράς και καθορισμένων προνομίων περιπτώσεις. Με την προϋπόθεση ότι ένα άτομο σ' αυτήν την κατηγορία έχει ένα ελάχιστο 5 χρόνων συνεισφοράς σύμφωνα με το καινούργιο σύστημα και τουλάχιστον 15 χρόνια συνολικά αυτός/αυτή μπορεί να επιλέξει τον υπολογισμό όλων των προνομίων στη νέα βάση καθορισμένων συνεισφορών.

Οι συνεισφορές εργαζομένων και εργοδοτών στην κοινωνική ασφάλιση είναι πλήρως εκπιπτόμενες φόρου και η συνεισφορά του εργοδότη δε θεωρείται ως φορολογούμενο εισόδημα του υπαλλήλου.

## **β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Πριν το 1995 υπήρχε περιορισμένη ανάπτυξη των επαγγελματικών συντάξεων στην Ιταλία. Τα κρατικά προνόμια και τα επιπρόσθετα προνόμια από εθνικές αθροιστικές συμφωνίες που έχουν διαπραγματευτεί για τους υπαλλήλους σε ορισμένες βιομηχανίες, παραδοσιακά, παρείχαν πολύ γενναιόδωρα προνόμια με τους εργοδότες να καταβάλλουν την πλειοψηφία των συνεισφορών.

Η εικόνα αλλάζει απ' το 1993 οπότε έγιναν τ' αρχικά βήματα για τη μείωση του κόστους, και των προνομίων που παρέχονταν, απ' το κυβερνητικό πρόγραμμα (INPS).

Υπήρχαν κάποια συνταξιοδοτικά προγράμματα πριν το 1993 (το παλιό “Cassa di Previdenza” – ιδιωτικό ινστιτούτο συμπληρωματικής ασφάλισης), κυρίως στο διαφημιστικό τομέα και περισσότερο για υψηλόμισθους διευθυντές. Αυτά τα προγράμματα ήταν παραδοσιακά σε βάση καθορισμένων προνομίων συμπληρώνοντας την κρατική σύνταξη και συχνά χρηματοδοτούνταν από μεθόδους ταμειακών καταθέσεων. Η

μέθοδος χρηματοδότησης δεν επιτρέπεται, εκτός από ειδικές περιπτώσεις, από τη νομοθεσία περί συντάξεων του 1993.

Το 1997 αποφασίστηκαν οι τελευταίες λεπτομέρειες της νέας νομοθεσίας περί των συντάξεων και κατά τη διάρκεια του 1998 ένας αριθμός “ανοιχτών” και “κλειστών” κεφαλαίων/ταμείων παραχωρήθηκαν για εγγραφή σ’ αυτά. Αυτή η διαδικασία συνεχίστηκε μέχρι το 1999 και οι εγγραφές συνεχίζονται ακόμα στις αρχές του 2000.

Τα νέα συνταξιοδοτικά κεφάλαια που παραχωρήθηκαν από τη νομοθεσία για τις συντάξεις του 1993 μπορεί να είναι είτε “κλειστά κεφάλαια” (για τους υπαλλήλους μιας εταιρείας, βιομηχανίας, εμπορίου κ.α.) ή “ανοιχτά κεφάλαια” (για όλους διαθέσιμα).

Πληροφορίες γι’ αυτά τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια φαίνονται παρακάτω σύμφωνα με στοιχεία της 31<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1998:

<b>Κλειστά συνταξιοδοτικά κεφάλαια</b>				
<b>Όνομα ταμείου</b>	<b>Μέλη</b>	<b>Εργατικό δυναμικό</b>	<b>Μέλη</b>	<b>Ανάληψη</b>
Cometa	Μηχανικοί	1.200.000	250.444	20,1%
Fonchim	Χημικοί και φαρμακοποιοί	251.000	78.696	31,5%
Fondenergia	Ενεργειακοί υπάλληλοι	50.000	26.664	53,3%
Quadri FIAT	Αντιπρόσωποι FIAT	17.331	15.251	88,0%
	<b>Σύνολα</b>	<b>1.518.331</b>	<b>371.055</b>	<b>24,4%</b>

Πηγή: COVIP.

Επιπλέον, σύμφωνα με στοιχεία της 31<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου το 1998, υπήρχαν 12 επίσημα κλειστά κεφάλαια/ταμεία τα οποία δεν είχαν τότε ενεργούς συνδρομητές. Ο αριθμός των επίσημων ταμείων/κεφαλαίων και εκείνων των ταμείων με συνδρομητές αυξήθηκε κατά τη διάρκεια του 1999.

Μέχρι τις 30 Σεπτεμβρίου 1999 ο αριθμός των ενεργών “κλειστών” ταμείων αυξήθηκε σε 5 και υπήρχαν και άλλα 25 εγκεκριμένα ταμεία/κεφάλαια με συνολική συμμετοχή και στα 30 της τάξης των 531.525. Το τελευταίο ενεργό κλειστό ταμείο/κεφάλαιο είναι για τους οδοντίατρους και υπήρξαν 2.120 μέλη σε σύνολο 40.000.

Παρ’ όλο που υπήρξαν περισσότερα ανοιχτά κεφάλαια/ταμεία σε αριθμό, η συμμετοχή ήταν πολύ χαμηλότερη απ’ ότι στα κλειστά ως την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 1998.

<b>Ανοιχτά συνταξιοδοτικά κεφάλαια</b>	
<b>Παροχέας κεφαλαίου</b>	<b>Επιτρεπόμενα κεφάλαια</b>
Ασφαλιστικές εταιρείες	39
Χρηματοοικονομικοί σύμβουλοι	26
Τράπεζες	2
Security houses	4

Πηγή: COVIP.

Τώρα, τα κλειστά συνταξιοδοτικά κεφάλαια/ταμεία αποτελούν τον πυρήνα του 2<sup>ου</sup> ΠΥΛΩΝΑ του ιταλικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Αντιστρόφως, τα ανοιχτά συνταξιοδοτικά ταμεία/κεφάλαια παίζουν ρόλο σ’ αυτόν τον πυλών, όταν προσφέρουν κοινωνική ασφάλιση σε μια δεδομένη τάξη υπαλλήλων (π.χ. στους υπαλλήλους μιας εταιρείας) αλλά ενεργούν και στον 3<sup>ο</sup> πυλώνα όταν προσφέρουν συγκεκριμένα και ειδική κοινωνική ασφάλιση σε μεμονωμένους υπαλλήλους και άλλους ιδιώτες.

Αυτό το γεγονός δημιουργεί 2 κρίσιμα ερωτήματα: ποιο είναι ο σωστός βαθμός ανταγωνιστικότητας που είναι απαραίτητος στην αγορά των κοινωνικών ασφαλιστικών στοιχείων ενεργητικού και ποια είναι η κατάλληλη νομοθεσία για αυτές τις αγορές. Τώρα, τα κλειστά συνταξιοδοτικά κεφάλαια/ταμεία επωφελούνται απ’ τα προσωρινά εμπόδια, και τ’ ανοιχτά και κλειστά κεφάλαια/ταμεία έχουν διαφορετική φορολογική αντιμετώπιση. Ωστόσο και οι δύο κατηγορίες έχουν κοινά

στοιχεία: γενικά λειτουργού σε βάση καθορισμένης συνεισφοράς και όχι καθορισμένων προνομίων. Σύμφωνα μ' αυτό το τελευταίο, τα Ιταλικά συνταξιοδοτικά ταμεία λειτουργούν ως επενδυτικοί οργανισμοί στις τοπικές και διεθνείς αγορές κεφαλαίου. Αυτό σημαίνει ότι επιλέγουν μια χορήγηση στοιχείων ενεργητικού για τα οικονομικά χαρτοφυλάκιά του βασιζόμενοι σε δεδομένες επιδόσεις και εμπιστεύονται τον πλούτο τους σε εταιρείες διοίκησης και οργάνωσης επιχειρήσεων. Οι πληρωμές κοινωνικής ασφάλισης που έχουν συγκεντρωθεί από υπαλλήλους που είναι γραμμένοι σ' ένα συνταξιοδοτικό ταμείο κατά τη διάρκεια της συνταξιοδοτούμενης ζωής τους θα εξαρτώνται από διάφορους παράγοντες όπως το μικτό ποσοστό επιστροφών από τις οικονομικές επενδύσεις του ταμείου, το κόστος λειτουργίας του, το οικονομικό σύστημα για τον κοινωνικό ασφαλιστικό τομέα, η διάρκεια ζωής των συνταξιοδοτούμενων, το σύστημα του οργανισμού για τον κοινωνικό ασφαλιστικό τομέα κ.α.

### **γ) ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ**

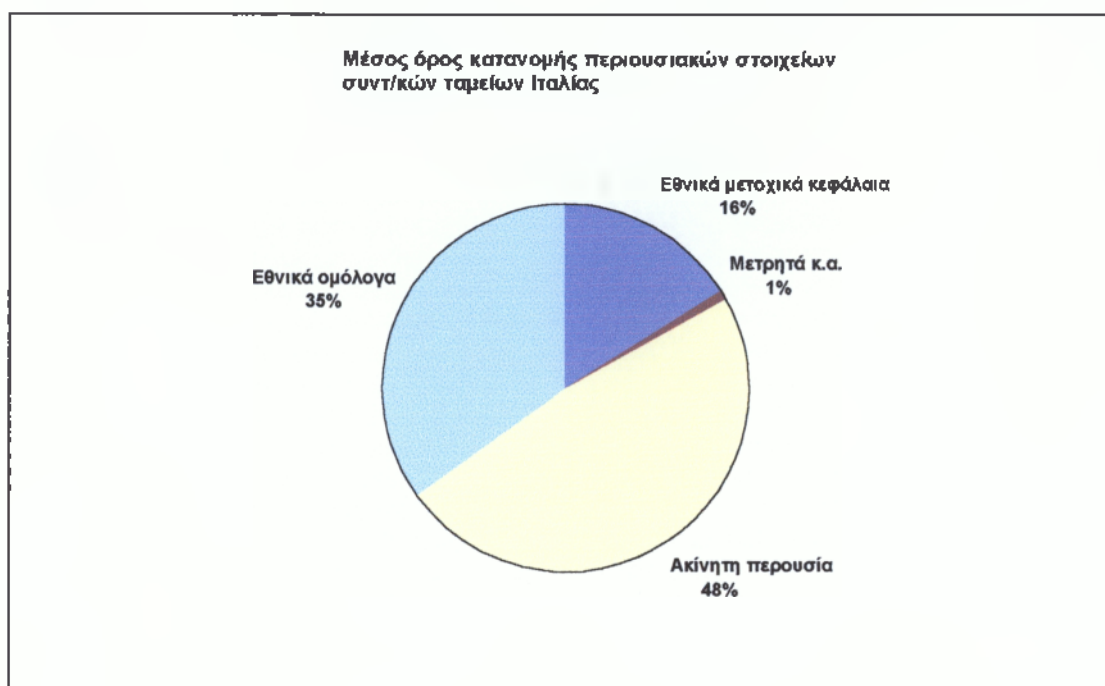
Στον 3<sup>ο</sup> πυλώνα υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των οικονομικών προϊόντων που προσφέρονται σε έναν μεμονωμένο υπάλληλο από τ' ανοιχτά συνταξιοδοτικά ταμεία και των πιο παραδοσιακών κοινωνικών ασφαλιστικών στοιχείων ενεργητικού τα οποία προσφέρονται από ασφαλιστικές εταιρείες και άλλους οικονομικούς μεσάζοντες. Η πορεία της αγοράς είναι πιθανόν "διαβρωμένη" απ' το γεγονός ότι οι ίδιοι οι οικονομικοί πράκτορες παρέχουν τ' ανταγωνιστικά μεταξύ τους στοιχεία ενεργητικού. Σ' αυτήν τη σύνδεση πρέπει να σημειωθεί ότι προς το παρόν, ότι τ' ανοιχτά συνταξιοδοτικά ταμεία δεν έχουν διαβρώσει σημαντικά το αγοραστικό μερίδιο των πιο παραδοσιακών στοιχείων ενεργητικού.

Τον Ιανουάριο του 2000 η Ιταλική κυβέρνηση ανέλαβε μια οικονομική μεταρρύθμιση του 2<sup>ου</sup> και 3<sup>ου</sup> πυλώνα του κοινωνικού ασφαλιστικού συστήματος, η οποία εφαρμόστηκε στις αρχές του 2001. Υπάρχουν 3 κύριες καινοτομίες σ' αυτή μεταρρύθμιση. Η δεύτερη

μεταρρύθμιση αφορά το μέγιστο μερίδιο των αυξήσεων του κεφαλαίου στα συνταξιοδοτικά ταμεία που μπορεί να λάβει ένα μέλος τους όταν αποσυρθεί. Τώρα αυτό το μερίδι είναι ίσο με το 50%. Η μεταρρύθμιση θα μειώσει το κανονικό “μερίδιο” σ 33% και θα τιμωρεί οικονομικά την ακόμα δυνατή ρευστοποίηση του επιπρόσθετου 17%. Η τελευταία καινοτομία είναι η φορολόγησ των αποκτημάτων κεφαλαίου που ρευστοποιούνται από τα συνταξιοδοτικ ταμεία στην αγορά κεφαλαίου. Τώρα τα αποκτήματα κεφαλαίο εξαιρούνται. Η οικονομική μεταρρύθμιση θα εισάγει μια φορολογία της τάξης του 11% (συγκρινόμενο με το 12,5% των μακροπρόθεσμων οικονομικών στοιχείων ενεργητικού).



## Ιταλία



## 9. ΟΛΛΑΝΔΙΑ

### α) ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ – ΠΡΩΤΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ

Στην Ολλανδία η γκάμα των προνομίων που παρέχεται απ' την κοινωνική ασφάλιση είναι διευρυμένη, αλλά τα συνταξιοδοτικά προνόμια για το γήρας υπολογίζονται σε μια ομοιόμορφη βάση για όλους, ανεξαρτήτως μισθού, περιορισμένα σ' ένα μέγιστο της τάξης περίπου του 70% του ελαχίστου μισθού. Αυτό είναι πολύ χαμηλό ποσοστό εισοδήματος για συνταξιοδότηση για τους περισσότερους ανθρώπους και υπάρχουν διευρυμένες προοπτικές για επαγγελματικά συνταξιοδοτικά πλάνα για τους αυτοαπασχολούμενους και για τους υπαλλήλους εκείνους που θέλουν να ενισχύσουν τη δική τους συνταξιοδοτική θέση.

Η Γενική Νομοθεσία για το Γήρας ή *Algemene Ouderdomswet* (AOW) λειτουργεί απ' το 1957 και αποτελεί την πρωταρχική βάση του κρατικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Παρέχει μια ομοιόμορφη σύνταξη για τους κατοίκους απ' την ηλικία των 65 ανεξαρτήτως των προηγούμενων κερδών ή της προηγούμενης οικονομικής κατάστασης. Αυτή έπειτα συμπληρώνεται από ευρέα βιομηχανικά κεφάλαια, επαγγελματικές συντάξεις (συντάξεις εταιρειών) και συντάξεις για επαγγελματίες.

Η κυβέρνηση ενθαρρύνει τις αποταμιεύσεις μέσω γενναιόδωρων φορολογικών ελαφρύνσεων, οι οποίες επέτρεψαν την ανάπτυξη συνταξιοδοτικών και αποταμιευτικών ταμείων. Η ανάγκη για συμπληρωματική ιδιωτική ασφάλιση απευθύνεται επίσης σε πρόνομια διαβίωσης, ανικανότητας και αρρώστιας, θανάτου και περίθαλψης.

Η σύνταξη για το γήρας βασίζεται κυρίως σ' ένα πρόνομιο της τάξης του 70% του ελαχίστου μισθού για ένα άτομο που εργάζεται συνεχόμενα από την ηλικία των 15 έως την ηλικία των 65. Το ποσοστό μειώνεται αν οι συνεισφορές δεν υπήρξαν συνεχείς, αλλά πρόνοια υπάρχει για εθελοντικές συνεισφορές. Σύμφωνα με τα στοιχεία της 1<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 1999, η σύνταξη γήρατος που καταβάλλεται σ' ένα ανύπαντρο άτομο είναι NLG 20.216

ολλανδικά φιορίνια ετησίως (9.173 ΕΥΡΩ κάθε χρόνο). Για ένα ζευγάρι, όπου και οι 2 είναι άνω των 65, αυτή αυξάνεται σε NLG (ολλανδικά φιορίνια) 27.894 (12.658 ΕΥΡΩ κάθε χρόνο). Ένα επιπρόσθετο ποσό καταβάλλεται σ' ένα ανύπαντρο άτομο με εξαρτώμενο παιδί κάτω των 18.

Η σύνταξη γήρατος καταβάλλεται απ' την ηλικία των 65 και για άνδρες και για γυναίκες.

Η φορολογική μεταχείριση των συντάξεων γήρατος είναι γενναιόδωρη. Παρ' όλο που η σύνταξη θεωρείται εισόδημα, και επομένως φορολογητέας, οι συνεισφορές που καταβάλλονται απαλλάσσονται φόρου έναντι μιας φορολογικής επιστροφής του εργαζόμενου και οι συνεισφορές του εργοδότη απαλλάσσονται φόρου ως επιχειρησιακό έξοδο.

## **β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ (ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ) ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Η Ολλανδική συνταξιοδοτική αγορά είναι η πιο αναπτυγμένη στην ηπειρωτική Ευρώπη, με περίπου 26.000 επαγγελματικά συνταξιοδοτικά κεφάλαια. Η συντριπτική πλειοψηφία αυτών των κεφαλαίων επενδύονται άμεσα μέσω ασφαλιστικών πολιτικών ειδικών συνταξιοδοτικών εταιρειών, αλλά περίπου 1.000 απ' αυτά διατηρούνται απ' τις εταιρείες απασχόλησης και επενδύονται και διαχειρίζονται ιδιωτικά. Ένα μέρος της επένδυσης μπορεί να γίνει μέσω ειδικών επενδυτικών ευκολιών με συνταξιοδοτικές εταιρείες και εταιρείες ασφάλισης ζωής.

Όπως προαναφέρθηκε, ένα είδος χρηματοδότησης είναι υποχρεωτικό για όλα τα ολλανδικά συνταξιοδοτικά πλάνα. Πολλοί εργοδότες ακόμα χρησιμοποιούν ασφαλιστικά συμβόλαια ετήσιας χορηγίας που θ' αρχίσει να καταβάλλεται μετά την παρέλευση ορισμένων ετών, παρ' όλο που τα μεγαλύτερα ταμεία συνήθως έχουν άμεσες επενδύσεις. Οι τρεις κύριοι τρόποι χρηματοδότησης για τις συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις είναι:

- **Βιομηχανικά ευρέα – προγράμματα:** Αυτά παίζουν σημαντικό ρόλο στη παροχή ολοκληρωμένης συνταξιοδοτικής πρόνοιας σε συνδυασμό

με την κρατική συνταξιοδότηση. 84 τέτοια κεφάλαια έχουν δημιουργηθεί μέσω αθροιστικών συμφωνιών μεταξύ των αντιπροσώπων εργατών και εργοδοτών ενός συγκεκριμένου τομέα. Η συμμετοχή σε 66 απ' αυτά είναι υποχρεωτική. Επιπλέον υπάρχουν 11 για επαγγελματίες, με υποχρεωτική συμμετοχή σε καθένα απ' αυτά.

- **Επαγγελματικά προγράμματα:** Ένα επαγγελματικό πρόγραμμα μπορεί να ιδρυθεί από την Πράξη Ιδρύσεως (Deed of Foundation) και να λειτουργήσει ως ξεχωριστή νομική οντότητα από την εταιρεία απασχόλησης. Το Foundation Board θα πρέπει να' χει τουλάχιστον 50% αντιπροσώπευση των υπαλλήλων. Ξεχωριστές υποεπιτροπές μπορούν να ιδρυθούν για να διαχειρίζονται ειδικά θέματα όπως την επενδυτική πολιτική, παρέχοντας ενημέρωση (αναφορά) στο Foundation Board. Αυτές οι υποεπιτροπές δεν απαιτούν υπαλληλική αντιπροσώπευση.
- **Ασφαλιστικά συμβόλαια:** Οι ομαδικές ασφαλιστικές συμφωνίες υπόκεινται στον έλεγχο συμβουλίου του Dutch Works Council (Συμβούλιο της Ολλανδικής Εργασίας), το οποίο επιβλέπει τις πληροφορίες και κάθε ακόλουθη τροποποίηση των αθροιστικών συνταξιοδοτικών συμφωνιών για μη βιομηχανικά προγράμματα. Ομαδικό ασφάλισης ζωής δεν περιλαμβάνεται γενικά στη συνταξιοδοτική πρόνοια, για φορολογικούς λόγους.

Πέρα απ' τ' ασφάλιστρα που καταβάλλονται (NLG 11,4 δισ. το 1997) στις συνταξιοδοτικές εταιρείες και στις εταιρείες ασφάλειας ζωής, για ομαδικά προνόμια, κοινά γνωστά ως "αθροιστικά" στην Ολλανδία, υπάρχουν επιπλέον συνεισφορές της τάξης των NLG 17,8 δισ. που καταβάλλονται σε ιδιωτικά αυτοδιαχειριζόμενα εργατικά συνταξιοδοτικά ταμεία. Ένα μέρος αυτού του επιμίσθιου (ασφάλιστρου) αυτοασφαλίζεται με τις εταιρείες ασφάλειας ζωής και συνταξιοδότησης μέσω της αγοράς ασφαλιστρων για την κάλυψη του ρίσκου και επομένως συμπεριλαμβάνεται στην ομαδική προνομιακή στατιστική.

Η Γενναιόδωρη φορολογία επέτρεψε την εκτενή ανάπτυξη συνταξιοδοτικών ταμείων και επαγγελματικών αποταμιευτικών πλάνων. Το πρώτο παρέχει εισόδημα στη συνταξιοδότηση και το δεύτερο παρέχει μετρητά κατά τη συνταξιοδότηση ή νωρίτερα.

Τα παραδοσιακά πλάνα καθορισμένων προνομίων δίνουν τη θέση τους σε περισσότερα πλάνα καθορισμένης συνεισφοράς (αγορά χρήματος). Ενοποιημένα πλάνα και ολοκληρωμένα υπαλληλικά πακέτα προνομίων γίνονται συνεχώς πιο δημοφιλή.

Η συνεισφορά του εργοδότη σ' ένα συνταξιοδοτικό ταμείο είναι πλήρως εκπιπτόμενη φόρου ως επιχειρησιακό έξοδο με την προϋπόθεση ότι:

- ✓ Ο υπάλληλος έχει αμετακίνητο δικαίωμα στα προνόμια.
- ✓ Το μέγιστο ποσοστό πληθωρισμού που χρησιμοποιείται στους υπολογισμούς των ασφαλιστρών είναι το 4%.
- ✓ Ένα επαρκές επίπεδο προνομίων έχει υποσχεθεί στον εργαζόμενο.

Ο υπάλληλος κερδίζει απαλλαγή φόρου όσον αφορά στις συνεισφορές του/της σ' ένα συνταξιοδοτικό πλάνο, το οποίο πρέπει να παρέχει είτε μια προθεσμιακή σύνταξη είτε ένα κεφάλαιο το οποίο πρέπει να παρέχει είτε μια προθεσμιακή σύνταξη είτε ένα κεφάλαιο το οποίο πρέπει να χρησιμοποιηθεί για την αγορά μιας σύνταξης. Σε παρόμοιες περιστάσεις το επιμίσθιο (ασφάλιστρο) του εργοδότη δεν αντιμετωπίζεται ως φορολογητέο προνόμιο.

Ο υπάλληλος φορολογείται επί της σύνταξης που καταβάλλεται σα να ήταν μισθός σε κανονικό επίπεδο φόρου στη συνταξιοδότηση μετά απ' όλες τις ελαφρύνσεις. Εφάπαξ από τα συνταξιοδοτικά πλάνα είναι πολύ σπάνια, καθώς φορολογούνται στο 60%. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, τα συνταξιοδοτικά προνόμια σπανίως καταβάλλονται με τη μορφή μετρητών.

Σπανίως εγκαθιδρύεται μόνο ένα συνταξιοδοτικό προνόμιο για τους υπαλλήλους. Η πλειοψηφία των Ολλανδών εργοδοτών παρέχουν

ολοκληρωμένες συμφωνίες υπαλληλικών προνομίων, χορηγώντας κοινωνικά ασφαλιστικά προνόμια.

Οι συμβουλές που παρέχονται από συμβούλους υπαλληλικών προνομίων περιορίζονται σε συνταξιοδοτικά κεφάλαια αλλά εκτείνονται σε όλες τις περιοχές μιας καλής “αντισταθμιστικής πολιτικής” σχεδιασμένη να κινητοποιεί και να διατηρεί ένα καλό προσωπικό.

Υπάρχουν 4 διαφορετικές εναλλακτικές συνταξιοδοτικές βάσεις στην Ολλανδία:

- καθορισμένα προνόμια
- μισθός βασισμένος στο μέσο όρο της σταδιοδρομίας
- τελικός μισθός
- απόκτηση (αγορά) χρημάτων.

Η φόρμουλα καθορισμένων προνομίων είναι τώρα πολύ σπάνια με πολύ λίγα από τα ευρέα βιομηχανικά προγράμματα να προσφέρουν αυτή την βάση, παρ’ όλο που είναι η βάση για την κοινωνική ασφαλιστική συνταξιοδότηση.

Προγράμματα μισθοδοσίας βασισμένα στο μέσο όρο σταδιοδρομίας γίνονται όλο και περισσότερο δημοφιλή για τα νέα πλάνα, καθώς μειώνουν τη δέσμευση του εργοδότη ενώ παρέχουν ρεαλιστικά προνόμια στη συνταξιοδότηση.

Προγράμματα τελικών μισθών είναι ακόμα πολύ συνηθισμένα σε καλά οργανωμένες εταιρείες. Ο τελικός μισθός μπορεί να βασίζεται σε πραγματικούς μισθούς κατά τη διάρκεια μιας περιόδου πριν τη συνταξιοδότηση παρά, στην πραγματικότητα, κατά την συνταξιοδότηση αλλά παρ’ όλ’ αυτά, αυτά τα προγράμματα παρέχουν υψηλή σύνταξη για τον υπάλληλο. Πολύ λίγα από τα νέα προγράμματα εγκαθιδρύονται σ’ αυτήν τη βάση εξαιτίας της άγνωστης δέσμευσης που αναλαμβάνει ο εργοδότης.

Τα πλάνα αγοράς (απόκτησης) χρήματος ή πλάνα καθορισμένης συνεισφοράς, επίσης άγνωστα πριν 5 χρόνια, έχουν γίνει η πιο κοινή βάση

για τα νέα προγράμματα. Ο εργοδότης μπορεί να ελέγχει το κόστος και οι εργαζόμενοι ν' αντιληφθούν τους υπολογισμούς. Τα προνόμια γι' αυτούς που αποσύρονται είναι ευκόλως προσδιορίσιμα καθώς είναι η αξία της επένδυσης του/της από τις συνεισφορές που κατεβλήθησαν, μείον ότι χρειάζονται για τη διοίκηση και τα προνόμια ρίσκου. Επιλογές για πρόωρη συνταξιοδότηση είναι ευέλικτες και εγκαθιδρύονται εύκολα.

Πολλές από τις εταιρείες ασφάλειας ζωής προσφέρουν σύνταξη και άλλοι υπαλληλικά προνόμια, και η National Nederlanden και η Aegon έχουν τα μεγαλύτερα ομαδικά χαρτοφυλάκια. Ωστόσο, εξαιτίας της ειδικής φύσης και των φορολογικών φροντίδων που σχετίζονται μ' αυτά τα προϊόντα, ειδικευμένες εταιρείες έχουν αναδυθεί. Οι ηγετικές συνταξιοδοτικές εταιρείες είναι η Centradl Beheer Pensioen, η Avero Pensioen, η DSM Pensioen, η Optas Pensioen και η Ohra Pensioen.

Ενώ μερικά από τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια για τις μικρότερες εταιρείες θα τοποθετηθούν σε μια εταιρεία ασφάλειας ζωής ή συνταξιοδοτικές εταιρείες από τους μεσάζοντες, η πλειοψηφία των εργοδοτών επιθυμούν συμβουλές για τα συνταξιοδοτικά και υπαλληλικά προνόμια θα δουλέψει μ' έναν σύμβουλο σε θέματα υπαλληλικών προνομίων.

Πολλές διεθνείς φірμες συμβούλων πάνω σε θέματα υπαλληλικών προνομίων ιδρύονται στην Ολλανδία, συμπεριλαμβανομένων των: Aon Consulting, the Buck Group, Towers Perrin, Watson Wyatt, William Mercer και Willis. Επιπλέον οι τοπικοί σύμβουλοι Kamerbeek, μπορούν να συμβουλευούν τους πελάτες τους σχετικά με την ασφάλιση και τα προνόμια των εργαζομένων στα πλαίσια της Ολλανδίας αλλά και σε διεθνές επίπεδο.

Τα Ολλανδικά συνταξιοδοτικά ταμεία είναι γενικά ενάντια στο ρίσκο. Αυτή η συμπεριφορά συνδυασμένη με:

- (i) το εγγυημένο 4% που είναι πληρωτέο στην πρώτη ζήτηση
- (ii) ο χαμηλός πληθωρισμός
- (iii) την επιρροή του Insurance Chamber (Ασφαλιστικό Επιμελητήριο)

(iv) τη δύναμη του Guilder τα τελευταία χρόνια συντέλεσαν ιστορικά στο να διατηρούνται από τα ταμεία υψηλά ποσοστά των στοιχείων ενεργητικού σε εγχώριες και σταθερού εισοδήματος επενδύσεις.

Ωστόσο, η συνεχώς αυξανόμενη της Ολλανδικής συνταξιοδοτικής βιομηχανίας και η συνεχώς αυξανόμενη χρήση της διαχείρισης ενεργητικού και παθητικού εδραίωσαν μια τάση για αύξηση του ποσοστού των καθαρών δικαιωμάτων περιουσίας και των ξένων στοιχείων ενεργητικού γενικά, εις βάρος του εγχώριου σταθερού εισοδήματος.

## Ολλανδία





## 10. ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

### α) ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Το επίπεδο της κρατικής συνταξιοδοτικής πρόνοιας είναι ιδιαίτερα υψηλό. Επομένως, οι συνεισφορές είναι υψηλές για να υποστηρίξουν τα γενναιόδωρα προνόμια του κρατικού ασφαλιστικού συστήματος.

Αυτά τα υψηλά επίπεδα συνεισφορών στην κοινωνική ασφάλιση αποθαρρύνουν τους περισσότερους εργοδότες απ' το να προσθέσουν ένα ιδιωτικό ασφαλιστικό πρόγραμμα και οι σχετικά υψηλές υπαλληλικές συνεισφορές στο κρατικό πρόγραμμα αποθαρρύνουν έναν υπάλληλο, ή τις εργατικές ενώσεις, να διεκδικήσουν μια ιδιωτική σύνταξη στην οποία οι υπάλληλοι μπορεί να υποχρεώνονταν να συνεισφέρουν.

Τα σχετικά χαμηλά ποσά εφάπαξ και οι μεγάλες λίστες αναμονής για κρατικά προγράμματα περίθαλψης σημαίνουν ότι οι ομαδικές ασφάλειες ζωής και τα ομαδικά ιατρικά προγράμματα είναι περισσότερο συχνά απ' ότι τα συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Η σύνταξη για το γήρας που παρέχεται απ' το κράτος έχει ένα μέγιστο 80% και ένα ελάχιστο 30% του μέσου όρου των ετήσιων κερδών, ή ESC (εσκούνδος) 34.000 κάθε μήνα για το 2000. Ο υπολογισμός της σύνταξης βασίζεται στα καλύτερα 10 απ' τα τελευταία 15 χρόνια κερδών, χωρίς μέγιστο σ' αυτά τα κέρδη. Μέχρι τον Ιανουάριο του 1994 σύμφωνα με το Διατακτικό Νόμο (Decree Law) 328/93 η μόνη εξαίρεση στο νόμο περί “μη μεγίστου μισθού” ήταν για τους διευθύνοντες συμβούλους και τους ηγετικούς εκτελεστικούς υπαλλήλους για τους οποίους ο μισθός για κοινωνικούς ασφαλιστικούς σκοπούς λογίζεται ως 12 φορές ο εθνικός ελάχιστος μισθός.

Η κατηγοριοποίηση δεν είναι αυτόματη αλλά είναι συνήθως ετήσια στη δικαιοδοσία της κυβέρνησης. Η ελάχιστη σύνταξη μπορεί ν' αυξηθεί σε υψηλότερα ποσοστά απ' ότι ο πληθωρισμός.

Η καθορισμένη συνταξιοδοτούμενη ηλικία και για άνδρες και για γυναίκες είναι τα 65, αλλά τώρα είναι δυνατή και η πρόωρη συνταξιοδότηση. Το δικαίωμα για πρόωρη κρατική συνταξιοδότηση εξαρτάται στη συμπλήρωση 30 χρόνων συνεισφορών και επίτευξη της ηλικίας των 55. Εάν επιτραπεί, η πρόωρη συνταξιοδότηση περιλαμβάνει μια μείωση 4,5% για κάθε χρόνο που η σύνταξη παίρνεται πριν την ηλικία των 65. Εάν ο υπάλληλος διαπραγματευτεί πρόωρη συνταξιοδότηση με τον εργοδότη του/της με μια καταβαλλόμενη σύνταξη τότε καταβάλλονται μειωμένες κοινωνικές ασφαλιστικές συνεισφορές. Αυτή είναι επίσης η περίπτωση στην οποία περιλαμβάνεται περιστολή εξαιτίας κλείσιμου ή επανακατασκευής της εταιρείας. Οι υπαλληλικές συνεισφορές δεν εκπίπτουν στο φορολογούμενο εισόδημα και ο εργοδότης μπορεί να χαρακτηρίσει τις συνεισφορές υπαλληλικό έξοδο. Οι συντάξεις γήρατος διαβίωσης και ανικανότητας είναι πλήρως φορολογούμενες ως εισόδημα πάνω από ένα βασικό επίπεδο το οποίο είναι εκπιπτόμενο φόρου. Το βασικό αυτό επίπεδο φτάνει το 30% για συντάξεις ανικανότητας όταν το ποσοστό αναπηρίας ξεπερνά το 60%.

## **β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Η Πορτογαλική συνταξιοδοτική αγορά έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές κατά τα τελευταία 10 χρόνια. Χρηματοδοτούμενες συνταξιοδοτικές διευθετήσεις ξεκίνησαν στην πραγματικότητα στα τέλη της δεκαετίας του '80 όταν δόθηκαν ισχυρά φορολογικά κίνητρα στους εργοδότες για την εγκαθίδρυση συνταξιοδοτικών κεφαλαίων για τους υπαλλήλους τους. Κάτω από νομοθεσία που εισήχθη το 1986 – 87, οι χορηγοί λάμβαναν διπλή φορολογική απαλλαγή στις συνταξιοδοτικές συνεισφορές για τα δύο πρώτα χρόνια 1987 – 1988. Τ' αρχικά κίνητρα επέτρεψαν στην αγορά να αναπτυχθεί ραγδαία αρχικά και ενώ στα επόμενα χρόνια υπήρξε μικρή αύξηση στον αριθμό των νέων κεφαλαίων, τα πραγματικά στοιχεία ενεργητικού αναπτύχθηκαν γρήγορα απ' την ανάγκη

για χρηματοδότηση των υπάρχοντων συνταξιοδοτικών ευθυνών. Τα συνολικά στοιχεία ενεργητικού της αγοράς ήταν ESC 2.300 δισ. στις 30 Ιανουαρίου 1999 συγκρινόμενα με τα λιγότερα από ESC 1.000 δισ. την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου του 1994.

Υπάρχει περιορισμένη πρόνοια για τις επαγγελματικές συντάξεις. Στα τέλη του 1998 υπήρχαν 233 συνταξιοδοτικά κεφάλαια. Τα 86 ασφαλιζόμενα μέσω εταιρειών ασφάλισης ζωής με το ισοζύγιο να επενδύεται με ειδικές διοικητικές κοινωνίες (Sociedades Gestoras). Αυτές οι διοικητικές κοινωνίες λειτουργούν ως διαχειριστές, λογιστές, σύμβουλοι και επενδυτές για τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια. Οι συνολικές συνεισφορές στις ασφαλιστικές εταιρείες και στις διοικητικές κοινωνίες υπολογίζονταν σε ESC 227,9 δισ. και τα συνολικά στοιχεία ενεργητικού ήταν παραπάνω από ESC 2.300 δισ. Οι ασφαλιστικές εταιρείες διατηρούσαν μόνο το 3,3% των συνολικών συνταξιοδοτικών κεφαλαιακών στοιχείων ενεργητικού.

Το ασφάλιστρο εισοδήματος από τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια μέσω των διοικητικών κοινωνιών το 1998 ήταν μόλις κάτω του 40% του (και επιπρόσθετο του) των συνολικών ασφάλιστρων εισοδήματος. Ο ασφαλιστικός επόπτης (ISP) διατηρεί ξεχωριστές στατιστικές για την ασφάλεια ζωής μέσω ασφαλιστικών εταιρειών και για τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια είτε μέσω ασφαλιστικών εταιρειών είτε μέσω των διοικητικών κοινωνιών.

Παρ' όλο που υπήρχαν μόνο 233 συνταξιοδοτικά κεφάλαια στο τέλος του 1998, υπήρχαν 33 διαφορετικοί παροχείς από τους οποίους μόνο οι 17 ήταν ασφαλιστικές εταιρείες. Αυτό συμβαίνει γιατί πολλά από τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια δημιουργήθηκαν από τραπεζικούς υπαλλήλους από τους οποίους δεν απαιτείται η συμμετοχή στο κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα. Αυτό συνέβαινε στις αρχές του παρόντος κοινωνικού ασφαλιστικού προγράμματος στα τέλη του '70, όταν πολλές από τις τράπεζες ήδη παρείχαν συνταξιοδοτικά προνόμια στους υπαλλήλους τους. Από τους 33 παροχείς επαγγελματικών συνταξιοδοτικών κεφαλαίων,

υπάρχουν 10 παροχές που λειτουργούν μόνο ένα συνταξιοδοτικό κεφάλαιο.

Η πλειοψηφία των συνταξιοδοτικών κεφαλαίων είναι “κλειστά” κεφάλαια. Αυτό σημαίνει ότι αυτοί είναι ανοιχτά μόνο σε υπαλλήλους ενός εργοδότη ή περισσότερων εργοδοτών της ίδιας ομάδας εταιρειών ή του ίδιου συνεταιρισμού. Το 1998, τα κλειστά και ανοιχτά κεφάλαια περιελάμβαναν 613 συνασπισμένους εργοδότες. Απ’ αυτούς οι 295 εμπλέκονταν σε οικονομικές δραστηριότητες.

Είναι απαίτηση, πριν οι συνεισφορές μπορέσουν να θεωρηθούν επιχειρησιακό έξοδο, να είναι τα προνόμια διαθέσιμα σε όλους τους υπαλλήλους και υπάρχει μικρή διάκριση για διαφορετικά προνομιακά επίπεδα για τα εκτελεστικά όργανα.

Τα ελάχιστα συνταξιοδοτικά προγράμματα που παρέχουν προνόμια ως συμπλήρωμα των κρατικών προνομίων, περιλαμβάνουν μια φόρμουλα που ολοκληρώνεται με αυτά τα κρατικά προνόμια, και αυτό προκαλεί ενδιαφέρον (ανησυχία). Εάν, όπως είναι πιθανόν, τα κρατικά προνόμια μειωθούν μέσω της εισαγωγής ενός μέγιστου μισθού και/ή εξαιτίας άλλων αλλαγών, τότε κάτω απ’ τους ισχύοντες κανόνες, τα ολοκληρωμένα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα θα υποχρεωθούν να επανορθώσουν για τη μείωση στα κρατικά προνόμια. Στην Πορτογαλία είναι πάρα πολύ δύσκολο να μειώσεις ένα υπαλληλικό προνόμιο απ’ τη στιγμή που έχει χορηγηθεί.

Μειώσεις στο παρόν επίπεδο των κρατικών προνομίων πιθανό να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών προνομίων. Η φορολόγηση των επαγγελματικών συντάξεων θα είναι ωστόσο το κλειδί γι’ αυτήν την ανάπτυξη. Το φορολογικό προνόμιο στην αγορά ενός ιδιωτικού συνταξιοδοτικού ασφαλιστρού τα τελευταία χρόνια έχει δει σημαντική αύξηση στον αριθμό εκείνων των ατομικών συντάξεων, γνωστών ως PPRs (Planos de Poupanca Reformia).

Τα συνταξιοδοτικά προνόμια βρίσκονται γενικά σε μια βάση καθορισμένων προνομίων και η χρηματοδότηση είναι σε μια παραδοσιακή

βάση υπολογισμού κατά τα στοιχεία του μαθηματικού υπολογισμού των ανάλογων ασφαλίσεων με πολύ μικρή ενοποίηση των συνεισφορών κάτω απ' τα ασφαλιστικά επαγγελματικά προγράμματα.

Τα υπαλληλικά προνόμια, όταν παρέχονται, είναι συνήθως ξεχωριστά απ' τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά κεφάλαια και πολλά προγράμματα υπαλληλικών προνομίων παρέχονται χωρίς ένα συνταξιοδοτικό κεφάλαιο.

Το 1995 ο φορολογικός νόμος έθεσε ορισμένες προϋποθέσεις πριν (περιορισμένη) φορολογική απαλλαγή θα μπορούσε να είναι διαθέσιμη σε συνεισφορές κάτω από τα “έχοντα τα προσόντα” συνταξιοδοτικά κεφάλαια. Οι κύριες προϋποθέσεις ήταν:

- Το συνταξιοδοτικό πλάνο θα πρέπει να χρηματοδοτείται
- Τα προνόμια θα πρέπει να παρέχονται σε όλους τους υπαλλήλους στην ίδια βάση
- Όχι περισσότερο απ' το 1/3 απ' το προνόμιο μπορεί να είναι ανταλλάξιμο μ' ένα εφάπαξ.

Αν πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις τότε οι συνεισφορές του εργοδότη σε συνταξιοδοτικά κεφάλαια ή ασφαλιστικά συμβόλαια που παρέχουν προνόμια στη συνταξιοδότηση, το θάνατο ή την ανικανότητα, απαλλάσσονται ως επιχειρησιακό έξοδο (και δεν αντιμετωπίζονται ως φορολογούμενο εισόδημα στον υπάλληλο) μέχρι ένα μέγιστο επίπεδο. Το μέγιστο είναι το 15% της μισθολογικής κατάστασης ή το 15% του μισθού ενός μεμονωμένου υπαλλήλου. Εάν μια εταιρεία εξαιρείται απ' την κοινωνική ασφάλιση (όπως κάποιες τράπεζες και λίγες επικοινωνιακές εταιρείες) το μέγιστο αυξάνεται στο 25%.

Υπάρχει περιορισμένη φορολογική απαλλαγή για τις υπαλληλικές συνεισφορές, με αποτέλεσμα αυτές να είναι περιορισμένες στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά κεφάλαια.

Τα διοικητικά σωματεία κρατούν το 96,7% των στοιχείων ενεργητικού των συνταξιοδοτικών κεφαλαίων, με μόνο το 3,3% να

διατηρείται από τις εταιρείες ασφάλισης ζωής. Το διοικητικό σωματείο πρέπει να έχει κεφάλαιο τουλάχιστον ESC 200 εκ. και τα 5 μεγαλύτερα διοικητικά σωματεία αντιπροσωπεύουν το 50% των στοιχείων ενεργητικού των συνταξιοδοτικών κεφαλαίων. Ωστόσο, ενθαρρυμένες απ' τη φορολογική παραχώρηση του 1995, οι εταιρείες ασφάλισης ζωής κατοχυρώνουν συνταξιοδοτικά ασφάλιστρα σε ατομικό επίπεδο.

Η ηγετική εταιρεία ασφάλισης ζωής που παρέχει συνταξιοδοτικά κεφάλαια, η Tranquilidade Vida, έλαβε συνεισφορές το 1998 της τάξης των ESC 3.599 εκατ. από τις συνολικές συνεισφορές σε συνταξιοδοτικά κεφάλαια που υπολογίζεται σε ESC 227.908 εκατ.

Υπάρχουν λίγοι, κυρίως διεθνείς, σύμβουλοι υπαλληλικών προνομίων όπως η Αοη, William M. Mercer, Watson Wyatt και η Willis, που προσφέρουν συμβουλές επί των συνταξιοδοτικών πλάνων και των υπαλληλικών προνομίων.

Η πλειοψηφία των επαγγελματικών επιμίθιων εισοδημάτων των εταιρειών ασφάλισης ζωής για ομαδικά προνόμια έρχεται, εν τούτοις, μέσω της τραπεζοασφαλιστικής διανεμητικής οδού και η αμέσως επόμενη μεγαλύτερη “οδός” συνεισφορών είναι το συνδεδετικό πρακτορείο.

### **γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Παρ' όλη τη γενναιοδωρία των κρατικών συντάξεων στην παρούσα στιγμή, υπάρχει αυξανόμενη ανησυχία όταν τα επίπεδα προνομίων θα αναγκαστούν να κατεβούν στο μέλλον, εξαιτίας της συνεχόμενης και αυξανόμενης γήρανσης του πληθυσμού.

Τ' ατομικά συνταξιοδοτικά πλάνα γνωστά ως PPRs (Planos Rouranca Reforma) εισήχθησαν το 1989. Επιτρεπόταν σ' ένα ιδιώτη ν' αφαιρέσει τις συνεισφορές PPR από 4 και «μέχρι» το 20% του μισθού του/της από το φορολογούμενο εισόδημα, με μέγιστα χρηματικά όρια για έναν ανύπαντρο, διπλασιασμένα για ένα παντρεμένο ζευγάρι. Τ' αρχικά γενναιόδωρα φορολογικά προνόμια έχουν προσφάτως αλλάξει και οι

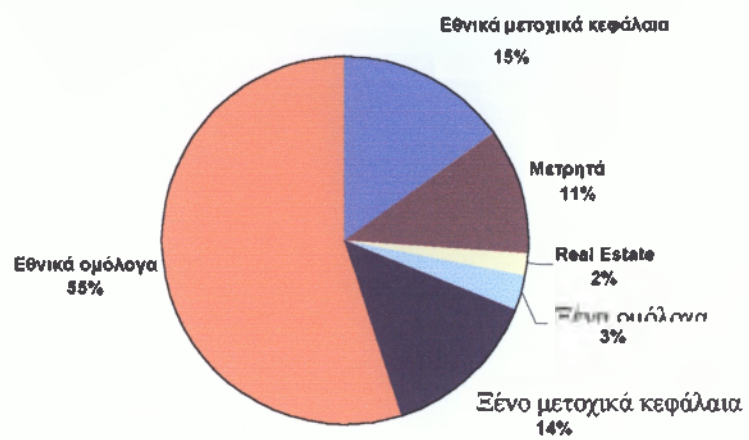
φορολογικές ελαφρύνσεις των υψηλών εισοδηματιών δεν είναι πια τόσο γενναιόδωρες. Το μέγιστο που μπορεί ένας ιδιώτης να αφαιρέσει από το φορολογούμενο εισόδημα του/της, (εκτίμηση του 2000) είναι το 25% των ετήσιων συνεισφορών που καταβάλλονται υποκείμενες σ' ένα μέγιστο του χαμηλότερου ESC 109.200 ή το 5% του συνολικού ετήσιου μισθού. Διπλασιασμένο το χρηματικό μέγιστο επιτρέπεται για ένα παντρεμένο ζευγάρι.

Η εισαγωγή του PPR ήταν απλά ένα φορολογικό προϊόν για τους υψηλόμισθους που αποταμίευαν για την απόσυρσή του, αλλά τώρα τα πλάνα αυτά χρησιμοποιούνται ευρέως από όλους με στόχο την αύξηση των κοινωνικών ασφαλιστικών συντάξεων του που μπορεί να μην καταβληθούν σε τόσο υψηλό επίπεδο όταν αποσυρθούν και για να κερδίσουν το πλεονέκτημα των φορολογικών κινήτρων.

Οι ηγετικές ασφαλιστικές εταιρείες για την πώληση των PPRs, το 1999, ήταν οι Tranquidade Vida (24,2%), Fidelidade (15%), Mundial Confianca (14,4%), BPI (13,6%), Ocidental Vida (8,8,%) και Imperio (5,7%). Αυτές οι 6 εταιρείες ήλεγχαν το 81,7% του επιμίσθιου εισοδήματος το 1999.

## Πορτογαλία

Μέσος όρος κατανομής περιουσιακών στοιχείων  
συνταξικών ταμείων Πορτογαλίας





## 11. ΣΟΥΗΔΙΑ

### α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Το παρόν συνταξιοδοτικό σύστημα που λανσαρίστηκε το 1960 αποτελείται σε πρώτη βάση από 2 μέρη, την εθνική βασική συνταξιοδότηση και το συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα (ΑΤΡ). Συμπεριλαμβανόμενες στο δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα είναι επίσης τα κυβερνητικά στεγαστικά παραρτήματα και ένα ξεχωριστό σύστημα μερικής συνταξιοδότησης γι' αυτούς που βρίσκονται μεταξύ 61 και 64 χρονών.

Η εθνική βασική συνταξιοδότηση είναι ίδια για όλους και παρέχει σ' ένα ανύπαντρο άτομο το 96% ενός βασικού ποσού. Παντρεμένα άτομα λαμβάνουν ένα 78,5% ενός βασικού ποσού. Οποιοσδήποτε έχει δουλέψει τουλάχιστον 30 χρόνια δικαιούται μια αμείωτη εθνική συμπληρωματική σύνταξη. Η σύνταξη θα είναι τότε το 60% του μέσου όρου του φορολογούμενου εισοδήματος των 15 καλύτερων χρόνων.

Το εθνικό συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα απευθύνεται σ' εκείνους που κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία είχαν μια άνιση ροή εισοδήματος ή εκείνους που δούλεψαν μια μικρή περίοδο στη ζωή τους. Είναι μειονεκτικό όμως για εκείνους που είχαν μια ομαλή ροή εισοδήματος και είχαν δουλέψει για πολλά χρόνια.

Ένα νέο συνταξιοδοτικό σύστημα αποφασίστηκε το 1998. Οι πρώτες πληρωμές ξεκίνησαν νωρίς από το χρόνο.

Οι συντάξεις αρχικά, πρόκειται να βασίζονται στο ισόβιο εισόδημα. Αυτό θα περιλαμβάνει εισοδήματα από εργασία και επιχειρησιακές δραστηριότητες, όπως επίσης προνόμια αρρώστιας, επιδόματα παιδιών και άλλα κοινωνικά ασφαλιστικά προνόμια. Το 18,5% του ισόβιου εισοδήματος ενός ατόμου θα καταβάλλεται στα κέρδη του συνταξιοδοτικού συστήματος. Ετήσια εισοδήματα, που περιλαμβάνουν κοινωνικά ασφαλιστικά προνόμια, σ' ένα όριο 7,5 φορές το βασικό ποσό,

θα φέρουν συνταξιοδοτικά δικαιώματα. 16% των μονάδων απ' το 18,5% των μονάδων θα χρησιμοποιείται για τη χρηματοδότηση του συστήματος δοσολογικής πληρωμής. Το υπόλοιπο 2,55 των μονάδων θ' αποταμιεύεται και θα κερδίζει επιτόκιο σε έναν επιμίσθιο αποθεματικό λογαριασμό. Το ασφαλιζόμενο άτομο μπορεί να διαλέξει έναν επενδυτικό διαχειριστή για τον επιμίσθιο αποθεματικό λογαριασμό του.

Οι συνεισφορές στο σύστημα δοσολογικής πληρωμής όπως και οι αποπληρωμές απ' αυτό θα συνδεθούν με την οικονομική ανάπτυξη. Οι συντάξεις θα ενσωματωθούν στο μέσο όρο ανάπτυξης εισοδήματος.

Στη συνταξιοδότηση, το συνταξιοδοτικό δικαίωμα θα υπολογίζεται ως ετήσια σύνταξη, σύμφωνα αρχικά με το μέσο όρο διάρκειας ζωής τη στιγμή της συνταξιοδότησης.

Αυτοί που δεν υπήρξαν εργαζόμενοι, ή κέρδιζαν ένα μικρό εισόδημα, εξασφαλίζονται με μια ελάχιστη σύνταξη.

Το νέο σύστημα θα εισαχθεί σταδιακά. Αυτοί που έχουν γεννηθεί το 1937 και νωρίτερα θα λάβουν μια συμπληρωματική σύνταξη σύμφωνα με τους παλιούς νόμους. Αυτοί που γεννήθηκαν μεταξύ 1938 και 1953 θα λάβουν μέρος της σύνταξης τους σύμφωνα με τους νόμους του παλιού συστήματος και ένα μέρος σύμφωνα με τους νέους κανόνες μέσω μιας σταδιακής εφαρμογής του νέου συστήματος. Αυτοί που γεννήθηκαν απ' το 1954 και μετά θα συνταξιοδοτηθούν πλήρως σύμφωνα με το νέο σύστημα.

## **β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Ο 2<sup>ος</sup> και 3<sup>ος</sup> πυλώνας διαχειρίζεται κυρίως από ασφαλιστικές εταιρείες και ρυθμίζεται απ' τους διευθύνοντες της Ε.Ε. Τα σωματεία αλληλοβοήθειας, έχοντας λιγότερο απ' το 10% των συνολικών στοιχείων ενεργητικού να διατηρούνται απ' τους Οργανισμούς για Πρόνοια Επαγγελματικής Συνταξιοδότησης (Institutions for Occupational Retirement Provision (I.O.R.P) ρυθμίζονται μόνο σ' εθνικό επίπεδο. Η νομοθεσία είναι σχεδόν όμοια με τη νομοθεσία για τις ασφαλιστικές

εταιρείες, αλλά έχουν λιγότερη ελευθερία στο να επενδύουν σε ισοτιμίες (νομισμάτων) απ' ότι οι ασφαλιστικές εταιρείες. Ο ερχόμενος διευθυντής της Ε.Ε για την επίβλεψη του IORP αναμένεται να καλύψει τα σωματεία αλληλοβοήθειας.

Στη Σουηδία τα συνταξιοδοτικά προνόμια του 2<sup>ου</sup> πυλώνα για όλους σχεδόν τους υπαλλήλους και τους εργάτες καθορίζονται από εθνικές αθροιστικές διευθετήσεις σε συνταξιοδοτικά προγράμματα και άλλες συνταξιοδοτικές φροντίδες. Σχεδόν όλοι οι υπάλληλοι (90 – 95%) σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα καλύπτονται από τέτοια προγράμματα.

Σχεδόν όλοι οι εργάτες στον ιδιωτικό και στον συνεταιριστικό τομέα καλύπτονται από ασφαλιστικά συμβόλαια με την AMF Pension an KP Pension & Forsakring (ένα σωματείο αλληλοβοήθειας). Οι κοινωνικοί εταίροι (αντιπρόσωποι των εργαζομένων) επιχειρούν την συνδυαστική επιρροή στη διοίκηση και τη διαχείριση μέσω του διοικητικού συμβουλίου και της συμβουλευτικής επιτροπής. Τα συνταξιοδοτικά προγράμματα έχουν προσφάτως αλλάξει από βάση καθορισμένων προνομίων σε πρόγραμμα καθορισμένης συνεισφοράς, με τη συνεισφορά να είναι 3,5% επί των ημερομισθίων από την ηλικία των 21. Τα μέλη μπορούν να επιλέξουν το χρηματοδοτικό διαχειριστή για τις συνεισφορές τους.

Οι περισσότεροι υπάλληλοι καλύπτονται απ' το πρόγραμμα ITP το οποίο βασίζεται σε αθροιστικές συμφωνίες μεταξύ της Σουηδικής Υπαλληλικής Ένωσης (Swedish Employer's Confederation) και των εργατικών συνδικάτων για τους υπαλλήλους στα πλαίσια του ιδιωτικού τομέα. Το ITP είναι ένα πρόγραμμα καθορισμένων προνομίων, ενισχυόμενο με ένα πρόγραμμα καθορισμένης συνεισφοράς (ITPK), με τη συνεισφορά να είναι το 2% του μισθού.

Η σύνταξη γήρατος μπορεί είτε ν' ασφαλίζεται με τη SPP Mutual Insurance Company (SPP Αμοιβαία Ασφαλιστική Εταιρεία) ή να καταχωρείται με το PRI (Pension Registration Institute) και καλύπτεται από ταμειακές καταθέσεις και ασφάλειες από χρεοκοπία (με τη FPG – Pension Guarantee Mutual Company).

Υπάρχει δυνατότητα για τους υπαλλήλους να επιλέξουν άλλες ασφαλιστικές εταιρείες και όχι τη SPP για το τμήμα καθορισμένης συνεισφοράς του προγράμματος (ITPK).

Υπάρχουν αρκετά συνταξιοδοτικά προγράμματα, όμοια με το ITP, με το επίπεδο προνομίων να είναι σχεδόν το ίδιο με το ITP. Αυτά τα προγράμματα ασφαλιζονται με τα σωματεία αλληλοβοήθειας ή με εταιρείες ασφάλειας ζωής. Μπορεί επίσης να καλύπτονται από ταμειακές καταθέσεις σε συνδυασμό με ασφάλειες χρεοκοπίας.

Σύμφωνα με το Σουηδικό Νόμο είναι δυνατό για μια εταιρεία να εγκαθιδρύσει ένα συνταξιοδοτικό οργανισμό ως εναλλακτική των ταμειακών καταθέσεων στους ισολογισμούς τους. Ένας τέτοιος οργανισμός είναι πιθανόν να μη χορηγεί συνταξιοδοτικά προνόμια. Είναι μόνο ένα όχημα για την ασφάλιση των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ευθυνών της εταιρείας. Η εταιρεία έχει πλήρη ευθύνη για τ' αυξανόμενα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των υπαλλήλων της.

Όλοι οι υπάλληλοι σε τοπικές κυβερνήσεις (δημοτικοί σύμβουλοι και τοπικές αρχές) καλύπτονται από ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένης συνεισφοράς. Η γενική συνεισφορά είναι 3,4% σε μισθούς και ημερομίσθια, για κάποιες ομάδες 3,5% ή 4,5% για εισοδήματα που φθάνουν κοινωνικό ασφαλιστικό ανώτατο επίπεδο και 1% για παραπάνω από το επίπεδο αυτό.

Οι συνεισφορές τοποθετούνται σ' έναν ατομικό λογαριασμό με τον εργοδότη. Το προσγινόμενο ποσό επιτοκίζεται. Από το έτος 2000, 1% απ' την συνολική συνεισφορά θα χρηματοδοτείται σ' ένα κεφάλαιο της επιλογής του υπαλλήλου. Για εισοδήματα που ξεπερνούν το κοινωνικό ασφαλιστικό επίπεδο ο υπάλληλος έχει τη δικαιοδοσία σε καθορισμένα προνόμια στο ίδιο περίπου επίπεδο με το προηγούμενο πλάνο καθορισμένων προνομίων.

Διαπραγματεύσεις για ένα νέο συνταξιοδοτικό πλάνο για τους υπαλλήλους συνεχίζονται για αρκετά χρόνια αλλά οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν έρθει σε κοινή συμφωνία. Αναμένεται ότι το νέο συνταξιοδοτικό

πλάνο θα έχει καθορισμένες συνεισφορές της τάξης του 4% μέχρι το κοινωνικό ασφαλιστικό ανώτατο επίπεδο, και καθορισμένα προνόμια της τάξης του 65% για μισθούς άνω του επιπέδου αυτού. Τα μέλη θα μπορούν να επιλέξουν την ασφαλιστική εταιρεία/ταμείο για το τμήμα καθορισμένων συνεισφορών του πλάνου.

Όταν το νέο πλάνο καθορισμένης συνεισφοράς για τους υπαλλήλους ριχτεί στην αγορά, δε θα υπάρχει σχεδόν κανένα άλλο πλάνο καθορισμένων προνομίων για εισοδήματα μέχρι το ανώτατο επίπεδο κοινωνικής ασφάλισης – μόνο το κυβερνητικό κεντρικό συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Η κεντρική κυβέρνηση αναμένεται ν' ακολουθήσει τη γενική τάση για τα πλάνα καθορισμένης συνεισφοράς.

### **γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Παρ' όλο που ο πρώτος πυλώνας καλύπτει όλους τους κατοίκους και ο δεύτερος πυλώνας το 90 με 95% του εργαζόμενου πληθυσμού, περισσότερο από το μισό του εργαζόμενου πληθυσμού έχει ιδιωτικά ασφαλιστικά συμβόλαια για τη σύνταξη γήρατος.

Υπάρχει μια ουσιώδης αγορά για τις επιχειρήσεις ατομικών συντάξεων γνωστή κοινώς ως “Pforsakring” η οποία αποτελείται από ένα αριθμό στοιχείων:

- Συντάξεις όπου τ' ασφαλιστρα καταβάλλονται από έναν εργοδότη αλλά τα προϊόντα επιλέγονται από το άτομο (ιδιώτη)
- Συνταξιοδοτικά προϊόντα επιλεγμένα και πληρωμένα απ' τον ιδιώτη.

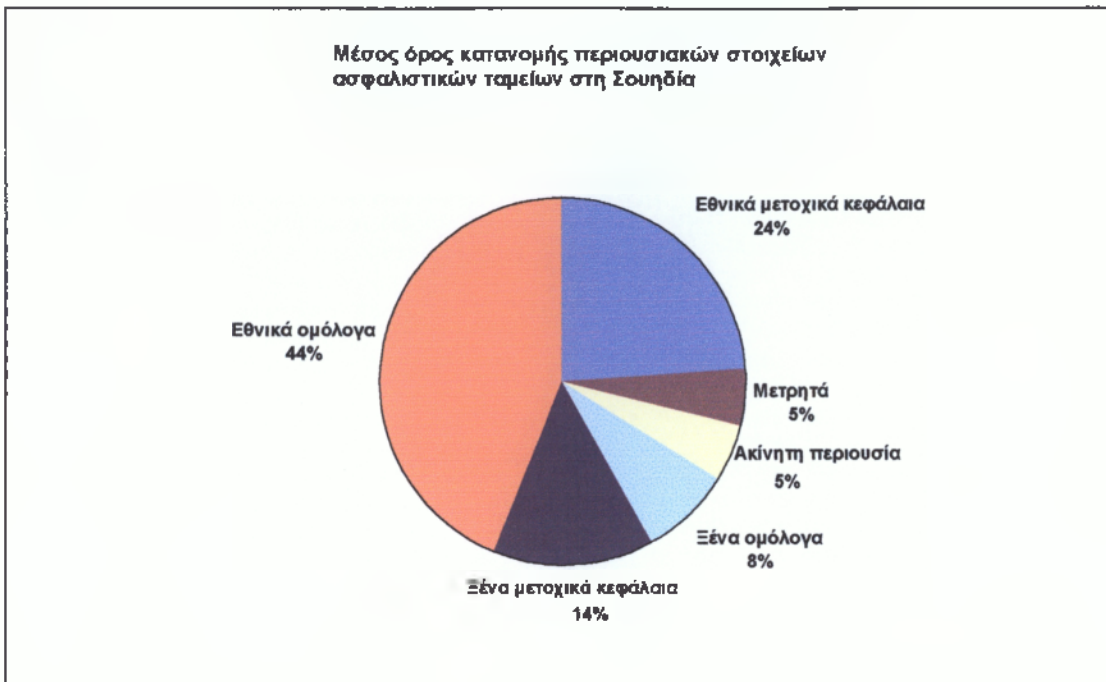
Η αγορά ατομικών συντάξεων υπολογίζεται σε SEK 11,7 δις. από τις νέες επιχειρήσεις το 1998, μια μικρή αύξηση σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος. Η πλειοψηφία αυτής είναι τοποθετημένη σε

παραδοσιακά ισόβια προϊόντα αλλά το ποσό των ενοποιημένων επιχειρήσεων γίνεται όλο και περισσότερο σημαντικό.

Η αγορά ατομικής σύνταξης βίωσε μια σημαντική αύξηση το 2000 λόγω αλλαγών που εισήχθησαν στο κρατικό ασφαλιστικό πρόγραμμα. Από το 18,5% του μισθού που καταβάλλεται στο κράτος για τη συνταξιοδότηση, ένα 2,5% καταβάλλεται στο PPM (Premium Pension Authority), το οποίο θα επενδύσει τις συνεισφορές σ' ένα ιδιωτικό διαχειριζόμενο ενοποιημένο κεφάλαιο που έχει επιλεγεί απ' το άτομο.

Τ' ατομικά συνταξιοδοτικά συμβόλαια συναγωνίζονται με τους ατομικούς συνταξιοδοτικούς αποταμιευτικούς λογαριασμούς (IPS – individual pension sparande) που προσφέρονται από τράπεζες ή επενδυτικά ταμεία αλλά με το ίδιο φορολογικό καθεστώς όπως οι συντάξεις.

## Σουηδία



## 12. ΟΥΓΓΑΡΙΑ

Η Ουγγαρία είχε ένα παραδοσιακό, δοσολογικής πληρωμής συνταξιοδοτικό σύστημα χρηματοδοτούμενο μέσω μισθολογικών συνεισφορών. Από τα μέσα της δεκαετίας του '50, οι συνταξιοδοτικές δικαιοδοσίες σταδιακά διευρύνθηκαν και από το 1974, η κάλυψη του συστήματος έγινε στην πράξη, γενική. Η φόρμουλα που προτάθηκε για τον υπολογισμό των προνομίων ήταν ιδιαίτερος αναδιανεμητική. Το σύστημα δε σχεδιάστηκε λαμβάνοντας υπόψη τη νομισματική σταθερότητα με αποτέλεσμα να μη συσσωρευτούν αποθέματα ώστε ν' αντισταθμιστούν οι δημογραφικές αλλαγές. Απ' τις αρχές της δεκαετίας του '90, όταν η υψηλή ανεργία, η πρόωγη συνταξιοδότηση και μια αισθητή πτώση των συνεισφορών χτύπησαν το κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα, έγινε φανερό ότι το σύστημα έπρεπε ν' αλλάξει, εάν ήθελε να παρέχει λογικά προνόμια χωρίς ανεξέλεγκτη αύξηση του ελλείμματος.

Η Βουλή της Ουγγαρίας νομοθέτησε σχετικά με τα προγράμματα εθελοντικών συνταξιοδοτικών αποταμιεύσεων το 1993 ως πρώτο βήμα για τις κατασκευαστικές συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις. Το επονομαζόμενο "υποχρεωτικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα" δημιουργήθηκε στα πλαίσια του μεταρρυθμιστικού πακέτου του 1997. Εξαιτίας του γεγονότος ότι η Ουγγρική νομοθεσία είναι πάρα πολύ περίπλοκη, θα πρέπει απλά να επικεντρωθούμε στα κύρια χαρακτηριστικά των υποχρεωτικών προγραμμάτων.

Τα υποχρεωτικά κεφάλαια εγκαθιδρύθηκαν μερικώς για ν' αντικαταστήσουν το δοσολογικής πληρωμής κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα. Η συμμετοχή στο νέο σύστημα τριών πυλώνων είναι υποχρεωτική για όλους τους νέους εργάτες ενώ παραμένει προαιρετικό για όλους τους υπόλοιπους. Η προαιρετική συμμετοχή επιτρέπει μεταξύ 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου και 31 Δεκεμβρίου 2000. Ο αριθμός συμμετοχής σταθεροποιήθηκε την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2001.



Τα ιδιωτικά (υποχρεωτικά) ταμεία συλλέγουν επιμίσθιες συνεισφορές σ' ένα ποσοστό της τάξης του 6% το οποίο οι συνεισφέροντες και οι εργοδότες μπορούν να ενισχύσουν μέχρι και στο 10%. Το συνταξιοδοτικό φορολογικό καθεστώς θα ολοκληρωθεί μετά το 2009 εξαιτίας της σταδιακής μετάβασης απ' τους σημερινούς φορολογικούς κανόνες.

Τα συνταξιοδοτικά ταμεία ρυθμίζονται λεπτομερειακά, περιλαμβάνοντας ζητήματα συλλογής δεδομένων και διαχείρισης διοίκησης και επενδύσεων. Τα δεδομένα συλλέγονται απ' τα ταμεία απ' ευθείας από τους εργοδότες και έπειτα ελέγχονται από μια κεντρική βάση δεδομένων για ακρίβεια και για ν' αποφευχθεί μια δεύτερη αναφορά. Τα οικονομικά δεδομένα αναφέρονται κάθε τρίμηνο στο Pension Fund Supervision το οποίο επίσης διευθύνει τακτικούς ελέγχους των λειτουργικών πρακτικών. Τα συνταξιοδοτικά κεφάλαια επιτρέπεται να διαχειρίζονται σε εσωτερική βάση με την προϋπόθεση ότι συναντάς συγκεκριμένα κριτήρια (όχι τόσο αυστηρά). Ωστόσο, η εξωτερική διαχείριση στοιχείων ενεργητικού γίνεται τελικά ο γενικός κανόνας. Η διαχείριση των στοιχείων ενεργητικού γίνεται από διαχειριστές υιοθετημένους ή σχετιζόμενους γενικά με τον οικονομικό οργανισμό που συντέλεσε στη δημιουργία του συνταξιοδοτικού κεφαλαίου.

Στα συνταξιοδοτικά ταμεία επιτρέπεται επίσης να παρέχουν ετήσιες χορηγίες, άλλο ένα ιδιαίτερος προβληματικό ζήτημα – κυρίως αν λάβουμε υπόψιν μας ότι τα συνταξιοδοτικά ταμεία δεν έχουν ν' απαντήσουν στις ίδιες ρυθμιστικές εντολές όπως οι αρμόδιοι ασφαλιστές.

Τα συγγρικά συνταξιοδοτικά προγράμματα δεν είναι εταιρείες οικονομικών υπηρεσιών με την παραδοσιακή έννοια, σ' αυτών δεν υπάρχει ένας διαχειριστής κεφαλαίου με ξεχωριστή νομική οντότητα και ευθύνη, που να διαχειρίζεται ένα κοινοπρακτικό εργαλείο μ' ένα ξεχωριστό σύνολο ιδιοκτητών. Τα συνταξιοδοτικά προγράμματα ανήκουν μόνο σε μέλη, και μόνο τα μέλη μπορούν να κατέχουν ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Επιπλέον, απ' τη σκοπιά του νόμου και των ευθυνών, η διαχείριση των

προγραμμάτων – που απαιτεί διαχείριση δεδομένων, συλλογή συνεισφορών, συμβόλαια, αναφορά ως το ελάχιστο, συν διαχείριση των στοιχείων ενεργητικού και πρόνοια για τις ετήσιες χορηγίες ως το μέγιστο – γίνεται εσωτερικά. Ένα δεδομένο μέρος των εσόδων από τις συνεισφορές τοποθετείται στην άκρη για τα λειτουργικά έξοδα αλλά υπάρχουν στοιχεία ενεργητικού που εγγυούνται τη λειτουργία του ταμείου των συνεισφερόντων. Κατά βάση, τα μέλη του προγράμματος – ως ιδιοκτήτες είναι αυτοί που εξουσιοδοτούν τα μέλη του συμβουλίου στο πρόγραμμα αλλά αυτή η κατασκευή δε μεταφράζεται παρά μόνο στα λόγια: τα συνταξιοδοτικά προγράμματα “φιλοξενούν” τους οικονομικούς οργανισμούς απορροφώντας το κόστος ίδρυσης ενός τέτοιου προγράμματος.

Η αγορά ιδιωτικών συντάξεων είναι υψηλά συγκεντρωμένη: τα τρία μεγαλύτερα προγράμματα υπολογίζονται στο 70% και από άποψη μελών και στοιχείων ενεργητικού, ενώ ο ίδιος αριθμός είναι 80% για 6 μεγαλύτερα. Η πλειοψηφία των κεφαλαίων (ταμείων) υιοθετούνται από οικονομικούς οργανισμούς αλλά μερικοί από τους μεγαλύτερους εργοδότες (βιομηχανίες τηλεπικοινωνιών και πετρελαίου, φαρμακευτικές και εταιρείες ηλεκτρισμού, σιδηρόδρομοι και ταχυδρομεία, κτλ) ιδρύουν οι ίδιοι, τα δικά τους προγράμματα, που στις περισσότερες περιπτώσεις λειτουργούν δραστικά, από τη στιγμή που δεν υπάρχει ή υπάρχει ελάχιστη πίεση σχετικά με την επιλογή των εξωτερικών δημοσιονομικών (οικονομικών) υπηρεσιών που χρησιμοποιούνται απ’ το κεφάλαιο (ταμείο).

Η επίβλεψη των προγραμμάτων γίνεται από ειδικευμένα ρυθμιστικά πρακτορεία. Το Pension Fund Supervisor ιδρύθηκε το 1994, για να επιβλέπει τα εθελοντικά προγράμματα. Υπό την πίεση των υποχρεωτικών (ιδιωτικών) προγραμμάτων, η Supervisor ανέλαβε τη ρυθμιστική επίβλεψη και αυτών. Ως αποτέλεσμα της επίβλεψης από οργανισμό (σε αντίθεση με τη λειτουργική επίβλεψη) και του γεγονότος ότι πρακτικά όλες οι ριψοκίνδυνες δραστηριότητες γίνονται εκτός των προγραμμάτων η Supervisor (η Επίβλεψη) είναι λιγότερο δραστική και μπορεί να ελέγχει

μόνο ένα μικρό τμήμα των δραστηριοτήτων των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων. Από την 1<sup>η</sup> Απρίλη 2000, και οι 3 επόπτες που επέβλεπαν τις δημοσιονομικές υπηρεσίες (Insurance Supervisor, Banking and Capital Markets Supervisor, Pension Fund Supervisor) συγχωνεύτηκαν σ' ένα πρακτορείο. Αυτή η προσπάθεια γίνεται προς αναγνώριση των νέων προϊόντων και των ολοκληρωμένων υπηρεσιών που προσφέρονται από τις συσσωρευμένες δημοσιονομικές υπηρεσίες.

Ένα ευρύ και ακριβό φάσμα εγγυήσεων παρέχεται σε κάθε μέλος του προγράμματος από το ιδιωτικό Pensions Guarantee Fund. Οι εγγυήσεις καλύπτουν τις απώλειες από απάτη και ατιμία, από μακρόχρονη σχετική υπολειτουργία και ανεπάρκεια αποθεμάτων στον παροχέα της ετήσιας χορηγίας. Αναμένεται ότι και το σύστημα των εγγυήσεων θα τροποποιηθεί το 2000 για να μειωθούν οι ευθύνες του ταμείου εγγυήσεων και για ν' αυξηθεί η διαφάνεια του συστήματος.

### **13. ΠΟΛΩΝΙΑ**

Η μεταρρύθμιση στο συνταξιοδοτικό σύστημα της Πολωνίας εισήχθη την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 1999. Ως αποτέλεσμα, νέοι οικονομικοί (δημοσιονομικοί) οργανισμοί π.χ. εθνικά συνταξιοδοτικά σωματεία έχουν ιδρυθεί για να διευθύνουν ανοιχτά, συνταξιοδοτικά κεφάλαια. Ο σκοπός αυτών των ταμείων είναι η συλλογή και η διαχείριση των στοιχείων ενεργητικού, τα οποία θα καταβληθούν στα μέλη του όταν αυτά αποσύρονται.

Το παλιό σύστημα βασιζόταν σε σύστημα δοσολογικών πληρωμών. Αυτό ήταν η αιτία να καταβάλλονται χαμηλές συντάξεις απ' το Γραφείο Κοινωνικής Ασφάλισης / Social Security Office (Zus).

Ο σκοπός της μεταρρύθμισης του νέου συστήματος στην Πολωνία είναι η δημιουργία μιας ξεκάθαρης σχέσης μεταξύ του ποσού των ασφαλιστρών που καταβάλλονται απ' τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της ζωής του και του συνταξιοδοτικού προνομίου.

Το νέο συνταξιοδοτικό σύστημα στην Πολωνία που εισήχθη την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 1999, βασίζεται σε σύστημα τριών πυλώνων.

#### **α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Η σύνταξη του πρώτου πυλώνα παρέχεται απ' το Κράτος, είναι διαθέσιμη και υποχρεωτική για όλους και λειτουργεί ως σύστημα δοσολογικών πληρωμών. Το Γραφείο Κοινωνικής Ασφάλισης /Social Security Office (ZUS) διαχειρίζεται το προσωπικό λογαριασμό του υπαλλήλου. Αυτά τ' ασφαλίστρα δεν επενδύονται επειδή καλύπτουν παρόντα συνταξιοδοτικά προνόμια, αλλά υπόκεινται σε κατηγοριοποίηση. Άτομα που ασφαλίστηκαν πριν τις μεταρρυθμίσεις και δεν κατέχουν έναν ατομικό λογαριασμό θα έχουν το επονομαζόμενο “αρχικό κεφάλαιο” (υποδήλωση μιας υποθετικής σύνταξης που θα έπαιρναν το 1999), να υπολογίζεται. Όταν αποσυρθούν, το ποσό των χρημάτων στο λογαριασμό

τους θα διαιρεθεί με το μέσο όρο της αναμενόμενης μελλοντικής ζωής ενός ατόμου σ' εκείνη την ηλικία και εκφρασμένο σε μήνες.

## **β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Ο δεύτερος πυλώνας είναι υποχρεωτικός για όλους τους εργατές μέχρι 30 ετών και προαιρετική γι' αυτούς μεταξύ 31 και 50. Πολωνοί άνω των 50 παραμένουν κάτω από το ZUS σύστημα. Ο πυλώνας είναι ιδιωτικός, διαθέσιμος σε όλους και κεφαλαιοποιείται. Εθνικά συνταξιοδοτικά σωματεία έχουν ιδρυθεί για να διαχειρίζονται ανοιχτά συνταξιοδοτικά ταμεία. Τ' ασφάλιστρα του πελάτη μεταφέρονται απ' το ZUS σ' έναν ιδιωτικό λογαριασμό στο επιλεγμένο ανοιχτό συνταξιοδοτικό ταμείο.

## **γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Ο τρίτος πυλώνας είναι εθελοντικός και γενικά διαθέσιμος.

Ο πληθυσμός των μελών δυνάμει ταμείων υπολογιζόταν περίπου 8 εκατ., το οποίο είναι περίπου το 80% όλων των αιτήσεων που κατεβλήθησαν στο zus. Περίπου 105 εκατ. αιτήσεις έγιναν από 21 νέο ιδρυόμενα συνταξιοδοτικά ταμεία. Ωστόσο, τα τελικά δεδομένα που αφορούν τον πραγματικό αριθμό των μελών συνταξιοδοτικών ταμείων θα είναι χαμηλότερος εξαιτίας διπλών καταχωρήσεων που δεν έχουν ακόμα ανακαλυφθεί.

Εικοσιένα ταμεία έχουν ιδρυθεί και από διεθνείς και από Πολωνέζικους οικονομικούς οργανισμούς.

Ο ανταγωνισμός στην Πολωνέζικη αγορά είναι ισχυρός. Ωστόσο οι 4 ηγέτιδες δυνάμεις της αγοράς αντιπροσωπεύουν ένα υψηλό ποσοστό του μεριδίου αγοράς το οποίο υπολογίζεται γύρω στο 60%.

Οι Pension Fund Societes (Σωματεία Συνταξιοδοτικών ταμείων/ κεφαλαίων) και Bension Fund Establishment (Οργανισμός Συνταξιοδοτικών ταμείων/ κεφαλαίων) ρυθμίζονται από μια γενική

νομοθεσία που αφορά τους κανόνες οργανώσεις και λειτουργίας ενός συνταξιοδοτικού ταμείου, που δημοσιοποιήθηκε την 28<sup>η</sup> Αυγούστου 1997. Όπως αναφέρθηκε στην γενική νομοθεσία, υπάρχουν μόνο δύο δραστηριότητες για τα συνταξιοδοτικά σωματεία στη Πολωνία.

- Διαχείριση των στοιχείων ενεργητικά των συνταξιοδοτικών ταμείων
- Αντιπροσώπευση των συνταξιοδοτικών ταμείων

Νόμος ρυθμίζει ζητήματα όπως: τις δραστηριότητες των συνταξιοδοτικών ταμείων, τις απαιτήσεις που αφορούν την ίδρυση των συνταξιοδοτικών ταμείων, τις συνθήκες δραστηριοτήτων του συνταξιοδοτικού ταμείου, τη συμμετοχή στο συνταξιοδοτικό ταμείο, τους προσωπικούς λογαριασμούς και τον υπολογισμό των αμοιβών, τη διαχείριση των στοιχείων ενεργητικού και τους κανόνες πληρωμών, τους όρους λειτουργίας του θεματοφύλακά τους, την αξιολόγηση των στοιχείων ενεργητικού και τον υπολογισμό του ποσοστού επιστροφής, την επίβλεψη του συνταξιοδοτικού ταμείου, καθώς και τους κανόνες εγγύησης των δραστηριοτήτων του ταμείου.

Το Pension Funds Act (Νόμος για τα Συνταξιοδοτικά Ταμεία) είναι ένα νομικό πλαίσιο για τα ανοιχτά συνταξιοδοτικά ταμεία, ίδρυση και λειτουργίες.

Σύμφωνα με το Νόμο ένα συνταξιοδοτικό ταμείο είναι μια νόμιμη οντότητα διαχειριζόμενα από ένα συνταξιοδοτικό σωματείο, το οποίο λειτουργεί ως εταιρεία περιορισμένης ευθύνης.

Σύμφωνα με το νόμο τα συνταξιοδοτικά ταμεία και σωματεία λαμβάνουν την άδειά τους για ένα εποπτικό σώμα γνωστού ως Γραφείο Επίβλεψης Συνταξιοδοτικών Ταμείων (UNFE). Η UNFE είναι ένα κεντρικό σώμα δημόσιας διαχείρισης το οποίο ιδρύθηκε για να επιβλέπει τις δραστηριότητες των συνταξιοδοτικών ταμείων, επικεντρώνοντας κυρίως την προσοχή του στην προστασία των δικαιωμάτων των μελών των συνταξιοδοτικών ταμείων. Κάθε μη νόμιμη δραστηριότητα μπορεί να επιφέρει ποινές, όπως οικονομικά πρόστιμα ή ακόμα και κατάσχεση της άδειας.

Υπάρχει επίσης αυστηρή πρόνοια για τη διαχείριση των στοιχείων ενεργητικού των ταμείων. Ο κύριος σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι η προστασία των επενδύσεων των στοιχείων ενεργητικού. Οι κατηγορίες επενδύσεων και η επένδυση του χαρτοφυλακίου, ρυθμίζονται επίσης απ' το νόμο. Τα στοιχεία ενεργητικού των συνταξιοδοτικών ταμείων μπορούν να επενδυθούν έξω απ' την Πολωνία (ως και 5%), όσο και εντός της χώρας με τα παρακάτω μέγιστα όρια χαρτοφυλακίου: ασφάλισεις δημοσιοποιημένες απ' το State Treasury (Κρατικό Θησαυροφυλάκιο ως 100%), νομισματική ισότητα που καταγράφεται στην αγορά μετοχών (40%), τραπεζικές καταθέσεις (20%) και οι μετοχές Εθνικών Επενδυτικών Ταμείων – NFL (10%).

Για να προστατευτούν επίσης οι τόκοι των μελών υπάρχουν κάποιοι επιπλέον μηχανισμοί που προωθήθηκαν απ' τη Νομοθεσία. Αυτοί είναι κυρίως: ελάχιστο ποσοστό επιστροφής απαιτούμενοι και υποχρεωτικοί αποθεματικοί λογαριασμοί διαχειριζόμενοι από εθνικές καταθέσεις μετοχών και χειρογράφων.

## 14. ΙΣΠΑΝΙΑ

Το άρθρο 41 του Ισπανικού Συντάγματος εισήγαγε ένα υποχρεωτικό, βασιζόμενο σε συνεισφορές, κρατικό κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα και επιπλέον επιτρέπει για ένα σύστημα ιδιωτικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων για να ενισχυθεί η κρατική σύνταξη. Ο Νόμος που σχετίζεται με τα συνταξιοδοτικά ταμεία νομιμοποιεί, για πρώτη φορά στην Ισπανία ένα συμπληρωματικό ιδιωτικό συνταξιοδοτικό σύστημα.

Στην Ισπανία, η σύνταξη γήρατος που καταβάλλεται απ' το Κράτος είναι το κύριο εισόδημα για αυτούς που αποσύρονται. Οι επαγγελματικές συντάξεις δεν είναι άρτια αναπτυγμένες αλλά πολλοί Ισπανοί παίρνουν ατομικά συνταξιοδοτικά πλάνα ("planes de pensiones") αποταμιευτικά προγράμματα και/ή πολιτικές προικοδοτήσεις με κέρδη ("planes de jubilación").

### α) ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Η κρατική σύνταξη, υποκείμενη στο σχετικό αριθμό συνεισφορών, ισούται με περίπου το 86% του μέσου όρου μισθού που κερδίζεται κατά τη διάρκεια των τελευταίων 15 ετών.

Η συνταξιοδοτούμενη ηλικία στην Ισπανία είναι το 65 και για άντρες και για γυναίκες. Ωστόσο, υπάρχει δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης η οποία ισχύει για οποιονδήποτε είναι άνω των 60. Συντελεστές μείωσης εφαρμόζονται στη σύνταξη που λαμβάνουν οι πρόωρα συνταξιοδοτούμενοι απ' την κυβέρνηση.

Βασικές συνεισφορές γίνονται σ' ένα ποσοστό της τάξης των 23,6% για τον εργοδότη και ένα επιπλέον 4,7% για τον εργαζόμενο, υπολογιζόμενο σε ετήσιους μισθούς μέχρι ένα μέγιστο ΡΤΑ 4,1 εκατομ.



## β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Τα βασικά χαρακτηριστικά των συνταξιοδοτικών πλάνων έχουν ως εξής:

- **Χωρίς διακρίσεις.** Ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό πλάνο θα θεωρείται ότι δεν κάνει διακρίσεις όταν όλοι οι υπάλληλοι με υπηρεσία περισσότερη των 2 χρόνων σε μία εταιρεία καλύπτονται ή μπορούν δυνάμεις να καλυφθούν απ' το πλάνο. Αυτό δεν εμποδίζει την ύπαρξη διαφορετικών επιπέδων συνεισφορών ή προνομίων βασιζόμενα στις αντικειμενικές συνθήκες της ομάδας εργαζομένων που σχετίζεται (ηλικία, μισθός, κτλ).
- **Οριστικοποίηση των συνεισφορών και απονομή δικαιωμάτων.** Οι συνεισφορές που γίνονται απ' τον προαγωγό είναι αμετάκλητες. Τέτοιες συνεισφορές, μαζί μ' εκείνες εάν υπάρχουν, που έχουν γίνει απ' το συμμετέχοντα, συν τις καθαρές συνεισφορές που αποκτήθηκαν μέσω των συνταγματικών επενδυτικών δικαιωμάτων του συμμετέχοντα, ανεξαρτήτως αν η εργατική σχέση με τον εργοδότη του υπάρχει ακόμα. Συμμετέχοντας των οποίων οι επαγγελματικές σχέσεις έχουν τερματιστεί είναι δικαιούχοι των κεφαλαίων και έχουν το δικαίωμα να τα μεταφέρουν σ' ένα διαφορετικό συνταξιοδοτικό πλάνο.
- **Κεφαλαιοποίηση.** Τα πλάνα πρέπει να ελέγχονται από ασφαλιστές για να σιγουρεύουν την ύπαρξη φερεγγυότητας, τις ελάχιστες χρηματοδοτικές απαιτήσεις κτλ.
- **Διαχείριση του κεφαλαίου (ταμείου).** Τα επαγγελματικά πλάνα χρηματοδοτούνται γενικά απ' τον προαγωγό του πλάνου, παρόλο που δεν είναι ασυνήθιστο για τους ίδιους τους συμμετέχοντες να τους επιτρέπεται ή να τους επιβάλλεται να κάνουν συνεισφορές. Τόσο οι συνεισφορές του προαγωγού όσο και του συμμετέχοντα πρέπει να μεταφερθούν σ' ένα συνταξιοδοτικό ταμείο διαχειριζόμενο από μια διαχειριστική οντότητα συνταξιοδοτικών ταμείων με την αρωγή μιας άλλης οντότητας που αναλαμβάνει τις καταθέσεις υπό τον έλεγχο μιας

εποπτικής επιτροπής. Η εποπτική επιτροπή απαρτίζεται από αντιπροσώπους τους προαγωγού, των δικαιούχων και των συμμετεχόντων.

- **Οικονομικά όρια.** Οι ετήσιες συνεισφορές σ' ένα συνταξιοδοτικό πλάνο για κάθε συμμετέχοντα (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που έγιναν από τους προαγωγούς ή τους ίδιους τους συμμετέχοντες) σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να ξεπερνά τις 1.200.000 πεσέτες (7.212 €).

Ένα Βασιλικό Διάταγμα πέρασε την 25<sup>η</sup> Οκτωβρίου 1999 και δίνεται δυνατότητα για τους συμμετέχοντες εκείνους που είναι από 53 και άνω να συνεισφέρουν σταδιακά περισσότερες από 1.200.000 πεσέτες (7.212 €) ως 2.500.000 πεσέτες (15.025 €) όταν είναι 65 χρονών ή και παραπάνω.

Συνταξιοδοτικές δεσμεύσεις ορίζουν τη δικαιοδοσία των υπαλλήλων που για τα προνόμια του, έχει κανονιστεί να λαμβάνουν ετήσια εισοδήματα ή εφάπαξ για:

- Συνταξιοδότηση ή Παρόμοιο
- Οπτική και μόνιμη ανικανότητα που κάνει αδύνατο για τον εργαζόμενο να συνεχίσει τη συνηθισμένη του εργασία, απόλυτη και μόνιμη ανικανότητα για κάθε επάγγελμα και μεγάλη ανικανότητα.
- Θάνατος: ο θάνατος ενός δικαιούχου ή ενός υπαλλήλου, όταν τέτοιος θάνατος δίνει δικαιώματα σε χήρες, χήρους ή ορφανά σε προνόμια, μη συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων όπου ο θάνατος του δικαιούχου δίνει δικαιώματα σε προνόμια σε άλλους κληρονόμους ή άλλα πρόσωπα.
- Συνταξιοδοτούμενη ηλικία: ως γενικός κανόνας, η ελάχιστη εθελοντική συνταξιοδοτούμενη ηλικία είναι τα 65, παρόλο που είναι δυνατόν να ξεκινήσει νωρίτερα, απ' την ηλικία των 60, με την προϋπόθεση ότι πληρούνται άλλα γενικά απαιτούμενα κριτήρια.

Το αθροιστικό κεφάλαιο στα συνταξιοδοτικά πλάνα είναι απρόσιτο μέχρι το απρόοπτο ενδεχόμενο που καλύπτεται, συμβεί. Επομένως, δε θα

είναι πιθανό ν' αποκτήσει κανείς τα προνόμια που προκύπτουν από τέτοια πλάνα πριν απ' τη νόμιμη ελάχιστη συνταξιοδοτούμενη ηλικία, εκτός και αν το πλάνο καλύπτει ενδεχόμενο διαφορετικό απ' τη συνταξιοδότηση.

Απ' την άλλη πλευρά κάποιος μπορεί να συμμετάσχει σ' ένα συνταξιοδοτικό πλάνο, ανεξαρτήτως ηλικίας.

Τα συνταξιοδοτικά ταμεία υπόκεινται στην επίβλεψη και εποπτεία της Ισπανικής αρχής που ονομάζεται "Dirección General de Seguros" (DGS) που ανήκει στο Ισπανικό Υπουργείο Οικονομικών και όταν ιδρύονται (προηγούμενη επίβλεψη απ' το DGS απαιτείται) και κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης των δραστηριοτήτων τους (οφείλουν να στέλνουν ετήσιες εκθέσεις στο DGS).

Το οικονομικό καθεστώς των πλάνων πρέπει να ελέγχεται από ένα ασφαλιστή τουλάχιστον κάθε τρία χρόνια.

Υπάρχουν εταιρείες με μοναδικό στόχο τη χρηματοδότηση των συνταξιοδοτικών ταμείων. Τα συνταξιοδοτικά ταμεία μπορούν επίσης να διαχειρίζονται από ασφαλιστικές εταιρείες που λειτουργούν στην περιοχή ασφαλίσεων ζωής, με την προϋπόθεση ότι έχουν τα ελάχιστα απαιτούμενα οικονομικά αποθέματα. Δε χρειάζεται να ιδρύσουν μια διαχειριστική εταιρεία.

Οι διαχειρίστριες εταιρίες απαιτείται να έχουν ένα καθορισμένο ελάχιστο κεφάλαιο 100 εκ. πεσέτες (601.012 €). Το κεφάλαιο πρέπει να επενδυθεί σε οικονομικά στοιχεία ενεργητικού που συσσωρεύονται στην αγορά, να είναι αναγνωρίσιμο και ανοιχτό στο κοινό, ως αποκτήματα, ασφαλίσεις ή θησαυροφυλάκιο. Τα αποθέματα θ' αυξηθούν 1% των συνολικών στοιχείων ενεργητικού με μέγιστο τις 1.000 εκ. πεσέτες (6.010.337 €).

Οι διαχειρίστριες εταιρείες λαμβάνουν από τα ταμεία μια αμοιβή ως πληρωμή για τις υπηρεσίες τους, μ' ένα μέγιστο 2% κάθε χρόνο από τα στοιχεία ενεργητικού του ταμείου.

Ο Ιδιωτικός Ασφαλιστικός Νόμος (Private Insurance Law) 30/1995 τέθηκε σε εφαρμογή στις 10 Νοεμβρίου 1995. Ο Νόμος αυτός βελτίωσε

αισθητά τον Pension Plant Regulatory Law 8/1987 (Ρυθμιστικός Νόμος Συνταξιοδοτικών Πλάνων). Νέες τροποποιήσεις στο Νόμο 8/1987 εισήχθησαν κατά τη διάρκεια 1997 και 1998. Τα νέα στοιχεία περιλαμβάνουν την υποχρέωση για τις εταιρείες να ασφαλίζουν τις παρούσες ή μελλοντικές συνταξιοδοτικές δεσμεύσεις στους εργαζόμενους τους σε ομαδικές ασφαλιστικές πολιτικές, συνταξιοδοτικά πλάνα ή μέσω μιας υπαλληλικής αμοιβαίας ασφαλιστικής εταιρείας κοινωνικής πρόνοιας.

Η Ισπανική Βουλή εισήγαγε τα νέα μέτρα σε μια προσπάθεια να προστατεύσει τα εργατικά δικαιώματα σε περίπτωση χρεοκοπίας της εταιρείας, υιοθετώντας τη σχετική Ισπανική νομοθεσία στο άρθρο 8 του Κατευθυντηρίου 80/1987/EEC εναρμονίζοντας τη Νομοθεσία των χωρών μελών σε ζητήματα που σχετίζονται με την προστασία των μισθωτών υπαλλήλων.

Οι γενικές αρχές του νέου συστήματος έχουν ως εξής: εξωτερίκευση των συνταξιοδοτικών ταμείων· οι συνταξιοδοτικές δεσμεύσεις θα πρέπει να ασφαλίζονται μέσω ενός συνταξιοδοτικού πλάνου, ενός ασφαλιστικού συμβολαίου ή σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, μέσω μιας υπαλληλικής αμοιβαίας ασφαλιστικής εταιρείας κοινωνικής πρόνοιας, που σημαίνει ότι η κυριότητα και η διαχείριση των πηγών τις οποίες οι εταιρείες πρέπει να εκχωρούν για να καλύψουν τις συνταξιοδοτικές δεσμεύσεις τους, θα πρέπει να μεταφέρονται σε όλες τις περιπτώσεις· απαγόρευση των εσωτερικών συνταξιοδοτικών ταμείων.

Συνεπακόλουθα, ο νέος Νόμος απαγορεύει για τις συνταξιοδοτικές δεσμεύσεις να καλύπτονται από εσωτερικά συνταξιοδοτικά ταμεία ή παρόμοια όργανα που επιτρέπουν στους εργοδότες να διατηρήσουν την κυριότητα των κατανεμημένων πηγών. Οι προβλέψεις μεταφοράς του Νόμου εξαιρεί τους πιστωτές, τις ασφαλιστικές εταιρείες και τους μεσάζοντες από αυτή την απαγόρευση.

Όλες οι εταιρείες (εκτός απ' τους πιστωτές, τις ασφαλιστικές εταιρείες και τους μεσάζοντες) πρέπει ν' ασφαλίζουν τις ισχύοντες ή

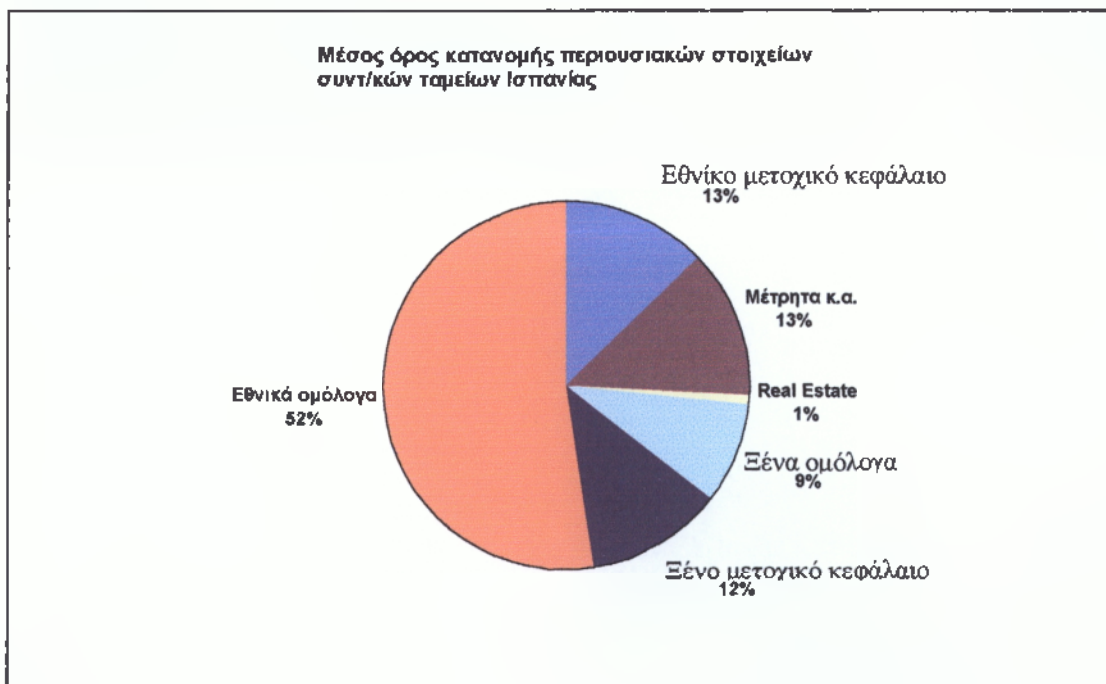
μελλοντικές δεσμεύσεις στους υπαλλήλους σε: εργοδοτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα και/ή ομαδικές ασφαλιστικές πολιτικές.

### γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Τον Ιούνιο του 2000, 3.884.024 ατομικά πλάνα εγκαθιδρύθηκαν σύμφωνα με τις στατιστικές INVERCO, που αντιπροσωπεύει το 89% των συνολικών ομαδικών και ατομικών συνταξιοδοτικών πλάνων.

Οι ατομικές συντάξεις χρησιμοποιούνται από αυτοαπασχολούμενους και υπαλλήλους που δεν περιλαμβάνονται σε ομαδικά επαγγελματικά προγράμματα. Η φορολογική ελάφρυνση που είναι διαθέσιμη φτάνει το 20% του καθαρού εισοδήματος, υποκειμένο σε ένα μέγιστο 1,2 εκ. πεσέτες (PTA (7.212 €)).

### Ισπανία



## 15. ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

### α) ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 1<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ

Το κρατικό συνταξιοδοτικό σύστημα της Μ. Βρετανίας αποτελείται από τη χορήγηση μιας βασικής χαμηλής ομοιόμορφης σύνταξης ως “προστατευτικό δίκτυ”, συν τη σύνταξη που σχετίζεται με τα κρατικά κέρδη (SERPS). Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι μπορούν να αποσυρθούν από το SERP μέσω ενός κατάλληλου επαγγελματικού συνταξιοδοτικού προγράμματος ή μέσω μιας προσωπικής (ατομικής) σύνταξης. Η κυβέρνηση έχει δηλώσει ότι το 2002, SERPS θ’ αντικατασταθεί από μια δεύτερη κρατική σύνταξη, τη 52P. Η μη συμμετοχή στην 52P θα είναι δυνατή. Η πρόθεση είναι για τους χαμηλόμισθους, δηλαδή αυτούς που κερδίζουν λιγότερο από 9.500 λίρες το χρόνο, ότι το 52P θ’ αξίζει διπλάσια απ’ το SERPS. Για μισθούς άνω των 21.600 λιρών Αγγλίας ετησίως, το 52P θα είναι σχεδόν ίσο σε αξία με το SERPS και ένα είδος κλίμακας θα λειτουργήσει μεταξύ αυτών των ορίων. Τελικά, το 52P πρόκειται να γίνει ένα ομοιόμορφης-βάσης προνόμια, όταν οι SHP (stakeholder pensions) θα έχουν εγκαθιδρυθεί στο δημόσιο.

Το ποσοστό συνεισφορών για την κοινωνική ασφάλιση είναι χαμηλό σε σύγκριση με άλλα Ευρωπαϊκά κράτη και, για τους υπαλλήλους, οι συνεισφορές δεν είναι πληρωτέες για κέρδη άνω του “ανώτατου ορίου κερδών” (UEL).

Η βασική κρατική σύνταξη για ένα ανύπαντρο άτομο είναι περίπου το 17% του μέσου όρου εθνικών κερδών και γι’ αυτούς που έχουν προσφάτως αποσυρθεί, το ποσοστό του SERPS είναι χαμηλότερο από τη βασική κρατική σύνταξη. Αναμένεται ότι από το έτος 2015, η βασική κρατική σύνταξη θα ισούται με λιγότερο από το 10% του μέσου όρου κερδών. Υπάρχει, επομένως σημαντική ανάγκη για συμπληρωματική συνταξιοδοτική πρόνοια μέσω επαγγελματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων και από το 1988, ατομικών συντάξεων.

Οι εταιρείες ασφάλισης ζωής παρέχουν ομαδικές ή “ομαδοποιημένες” ατομικές συνταξιοδοτικές πολιτικές για τις μικρότερες εταιρείες-πελάτες που θα επιθυμούν ένα ασφαλιστικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Από τον Απρίλη του 2001, το καθεστώς της SHP (stakeholder pension) μπορεί να δέχεται μέλη και είναι πιθανό ότι το SHP θα λειτουργήσει με παρόμοιο τρόπο όπως οι ομαδικές προσωπικές συντάξεις, αλλά μ’ ένα “καπέλο” στις χρεώσεις. Οι εταιρείες ασφάλισης ζωής προσφέρουν επίσης επενδυτικά μέσα, για τις μεγαλύτερες ακόμα και για τις πολύ μεγάλες εταιρείες που αναμένουν να λειτουργήσουν ένα αυτοδιοικούμενο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, αλλά που προτιμούν να επενδύουν όλα ή ένα μέρος των στοιχείων ενεργητικού του προγράμματος σε κοινοπρακτικά ή απομονωμένα επενδυτικά κεφάλαια διοικούμενα από τις εταιρείες ασφάλισης ζωής.

Τα φτωχά προνόμια που καταβάλλονται στους βιοπαλαιστές είναι καλώς αναγνωρίσιμα και γι’ αυτό το λόγο τα προνόμια θανάτου, με τη μορφή εφάπαξ και συντάξεων των επιζώντων, είναι ένα σχεδόν γενικό χαρακτηριστικό των καλών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων.

Σύμφωνα με το ABI, υπάρχουν περίπου 10,7 εκ. άνθρωποι άνω της ηλικίας κρατικής συνταξιοδότησης στη Μεγάλη Βρετανία, με το κόστος των συντάξεων να είναι μόνο του περίπου 40 δις. αγγλικές λίρες ετησίως. Αυτό είναι το 40% των συνολικών εξόδων για την κοινωνική ασφάλιση ή το 13% απ’ τα κυβερνητικά έξοδα.

Η βασική κρατική σύνταξη το φορολογούμενο έτος 2000/01, είναι ένα μέγιστο 67,50 αγγλ. λιρών ανά βδομάδα, αυξανόμενο σε 107,90 λίρες ανά βδομάδα για ένα παντρεμένο ζευγάρι όπου η/ο σύζυγος δεν έχει αρκετές συνεισφορές για να κερδίσει τη δική της/του μέγιστη σύνταξη. Η πληρωμή του μέγιστου προνομίου υπόκειται σε μια ικανοποιητική κατάσταση εθνικών ασφαλιστικών συνεισφορών, που καταβάλλονται ευρέως πάνω από το 90% της εργατικής ζωής.

Η αρχική πρόθεση πίσω απ' το SERPS ήταν να παρέχει μια συμπληρωματική σύνταξη για τους υπαλλήλους άνω του 25% του μέσου όρου εθνικών κερδών, για κείνους που αποσύρθηκαν μετά το 1999, όταν το πρόγραμμα θα είχε συμπληρώσει 20 χρόνια ισχύος και επομένως θα είχε φτάσει στην ωριμότητα.

Από την εισαγωγή του SERPS, υπήρξαν αλλαγές που σχεδιάστηκαν για να μειώσουν τη δικαιοδοσία σε προνόμια γι' αυτούς που αποσύρονταν μετά το 2000. Κατά το έτος 2010, το μέγιστο ποσοστό θα έχει μειωθεί στο 20%.

## **β) ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 2<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Η Βρετανική αγορά επαγγελματικών συντάξεων είναι ιδιαίτερος αναπτυγμένη με περίπου 11 εκ. υπαλλήλων να περιλαμβάνονται σ' ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Περίπου 8,3 εκατ. έφυγαν απ' το SERPS. Η ενθάρρυνση για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα προκύπτει απ' το κράτος μέσω φορολογικών ελαφρύνσεων και μέσω των εργατικών σωματείων που αναγνωρίζουν ότι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προνόμια είναι, ουσιαστικά, προθεσμιακός μισθός.

Το επίπεδο της κρατικής σύνταξης δεν μπορεί να παρέχει στους περισσότερους ανθρώπους ένα αξιόσεβαστο επίπεδο ζωής μετά τη συνταξιοδότηση. Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα ανέλαβαν επομένως, τυπικά δράση σε μισθολογικά “αντισταθμιστικά πακέτα, παρόλο που έχουν δείξει μια στροφή από τα καθορισμένα προνόμια σε προγράμματα καθορισμένης συνεισφοράς.

Πολλές εταιρείες προτιμούν να εγκαθιστούν ομαδικά προσωπικά συνταξιοδοτικά προγράμματα για ν' αποφύγουν τις πολλές νομικές απαιτήσεις του καθεστώτος επαγγελματικών συντάξεων. Μπορεί, ωστόσο, να επιχορηγούν τη θέση ή να πληρώνουν μερικώς ένα συμπληρωματικό



μισθό, έτσι ώστε οι υπάλληλοι να μπορούν να υιοθετήσουν το δικό τους προσωπικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

Είναι επίσης σύνηθες για έναν εργοδότη να ενισχύει το συνταξιοδοτικό πρόνομο με άλλα υπαλληλικά προνόμια όπως εφάπαξ θανάτου (τα οποία μπορούν να ασφαλιζονται ως ομαδική κάλυψη), συζυγικές συντάξεις, μόνιμα ασφαλιστικά προγράμματα υγείας (μακρόχρονη ανικανότητα), ιδιωτικά ασφαλιστικά προγράμματα περίθαλψης κ.α. Αυτά τα προγράμματα ασφαλιζονται συνήθως ως ξεχωριστές πολιτικές. Δεν υπάρχουν ξεχωριστά επαγγελματικά αποταμιευτικά προγράμματα, αν και κάποιες εταιρείες λειτουργούν κάποια τέτοια παρόμοια προγράμματα.

Η αγορά συνταξιοδοτικών προγραμμάτων Ηνωμένου Βασιλείου είναι η μεγαλύτερη στην Ευρώπη και υπολογίζεται ότι το 1997 περίπου 980 δις. λίρες επενδύθηκαν σε όλα τα επαγγέλματα και προσωπικά συνταξιοδοτικά προγράμματα. Σχεδόν τα 2/3 αυτού αντιπροσώπευαν τα στοιχεία ενεργητικού των αυτοδιοικουμένων ταμείων, ενώ οι ασφαλιστές διαχειρίζονται το ισοζύγιο μέσω 225 δις. λιρών σε ατομικές συντάξεις και 105 δις. λίρες σε επαγγελματικά προγράμματα.

Η κλίμακα ιδιωτικοποιήσεις και προχρηματοδότηση στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι τέτοια που στις εκτιμήσεις της OECD, το Ηνωμένο Βασίλειο θα έχει το μικρότερο πρόβλημα το 2040, σχετικά με τη συνταξιοδοτική πρόνοια ως ποσοστό λιρών, ανάμεσα στα μέλη της Ε.Ε. Παραδείγματος χάριν, το ποσοστό αναμένεται να είναι 5% σε λίρες Αγγλίας, λιγότερο από τώρα, συγκρινόμενο με το 18,4% στη Γερμανία και το 21,4% στην Ιταλία.

Το Γραφείο Συνταξιοδοτικών Προγραμμάτων της Εγχώριας Οικονομίας (PSO) είναι ο οργανισμός που ασχολείται με τη διοίκηση και τον έλεγχο των μέγιστων πληρωμών προνομίων, η Επαγγελματική Συνταξιοδοτική Ρυθμιστική Αρχή (Oroga) ελέγχει τη λειτουργία των επαγγελματικών προγραμμάτων, με δικαιοδοσίες επί των διαχειριστών των προγραμμάτων για εκκρεμότητες, πρόστιμα και ακαταλληλότητα.

Η τάση για πρόωρη συνταξιοδότηση και/η καθυστερημένη απόσυρση απ' τη δουλειά προκαλεί ανησυχία και επειδή χρειάζεται συμπληρωματική συνταξιοδοτική χρηματοδότηση και επειδή τα χαμένα κέρδη σημαίνουν λιγότερη φορολόγηση και εθνικά ασφαλιστικά εισοδήματα για την κυβέρνηση.

Σε μια προσπάθεια να ενθαρρυνθεί η μεγαλύτερη αποταμίευση για τη συνταξιοδότηση και για να βελτιωθεί η πρόσβαση στους χαμηλόμισθους που είναι συχνά το τμήμα εκείνο του πληθυσμού που δεν έχει τη δυνατότητα να συμμετάσχει σ' επαγγελματικά πλάνα, το επονομαζόμενο "stakeholder" συνταξιοδοτικό πρόγραμμα εισήχθη τον Απρίλη του 2001. Το σχέδιο βασίζεται σε χαμηλής χρέωσης κατασκευές (περίπου 1%) και στη διεύρυνση του ρόλου παροχές μακριά από εταιρείες ασφάλισης ζωής, για να συμπεριλάβει και άλλους οικονομικούς οργανισμούς, εργατικά σωματεία και συγγενικές ομάδες, όπως ευρεία βιομηχανικά προγράμματα.

Σύμβουλοι ασφαλιστές και σύμβουλοι εργατικών προνομίων παρέχουν συμβουλές και υπηρεσίες για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία παρόλο που τ' ασφαλιστικά προγράμματα σπανίως θα απαιτούν εξωτερικούς ασφαλιστές.

Ο ιδιωτικός τομέας αποτελείται από ατομικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία, παρόλο που ο αριθμός των βιομηχανικών κεφαλαίων ταμείων είναι μικρός, για παράδειγμα οι αυτοκινητοβιομηχανίες και οι κατασκευαστικές βιομηχανίες. Ωστόσο οι μεγαλύτεροι εργοδότες σε τέτοιες βιομηχανίες έχουν τα δικά τους συνταξιοδοτικά ταμεία, έτσι η "υιοθέτηση" συγκεκριμένων βιομηχανικών κεφαλαίων είναι σχετικά μικρή και απευθύνεται σε μικρότερους εργοδότες.

Τέσσερα από τα πέντε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα απαιτούν στους υπαλλήλους να συνεισφέρουν. Περίπου τα μισά προγράμματα καθορισμένων προνομίων που απαιτούν υπαλληλική συνεισφορά θέτει το επίπεδο μεταξύ 4%-6%. Τα προγράμματα

καθορισμένης συνεισφοράς είναι λιγότερο καθορισμένα με τα ποσοστά συνεισφορών μεταξύ 0%-5%.

Οι υπαλληλικές συνεισφορές μέχρι 15% (αυτό το ποσοστό αυξάνει με την ηλικία) των κερδών μπορεί να αφαιρεθεί απ' τη μικτή πληρωμή, πριν να υπολογιστεί ο φόρος, εξασφαλίζοντας έτσι φορολογική απαλλαγή της τάξης του 40%. Οποιαδήποτε διαφορά μεταξύ των απαιτούμενων συνεισφορών και του προαναφερθέντος μέγιστου 15%, μπορεί να καταβάλλεται ως συμπληρωματικές εθελοντικές συνεισφορές (AVCs) για ν' αυξηθούν τα προνόμια, μέσα στα εγχώρια εισοδηματικά όρια.

### **γ) ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ – 3<sup>ος</sup> ΠΥΛΩΝΑΣ**

Η αγορά ατομικών συντάξεων στο Ηνωμένο Βασίλειο βίωσε σημαντικές αλλαγές από τη Φορολογική Νομοθεσία 1988, σύμφωνα με την οποία δεν επιτρέπεται σ' έναν εργοδότη να επιβάλλει τη συμμετοχή ενός επαγγελματικού συνταξιοδοτικού προγράμματος ως συνθήκη εργασίας. Η θεωρία ήταν ότι τ' άτομα θα ήταν ελεύθερα να εγκαθιδρύσουν ένα προσωπικό συνταξιοδοτικό πλάνο και επομένως να ξεπεράσουν το πρόβλημα, που σχετίζεται με τη συνεχή μετακίνηση εργασίας, της φτωχής αξίας μεταφοράς από ένα εργοδοτικό επαγγελματικό πρόγραμμα σ' ένα άλλο. Μια πλήρως μετακινούμενη σύνταξη έδειχνε ως η λύση στο χαμηλό επίπεδο της συνταξιοδοτικής χρηματοδότησης ως αποτέλεσμα των συχνών αλλαγών εργασίας.

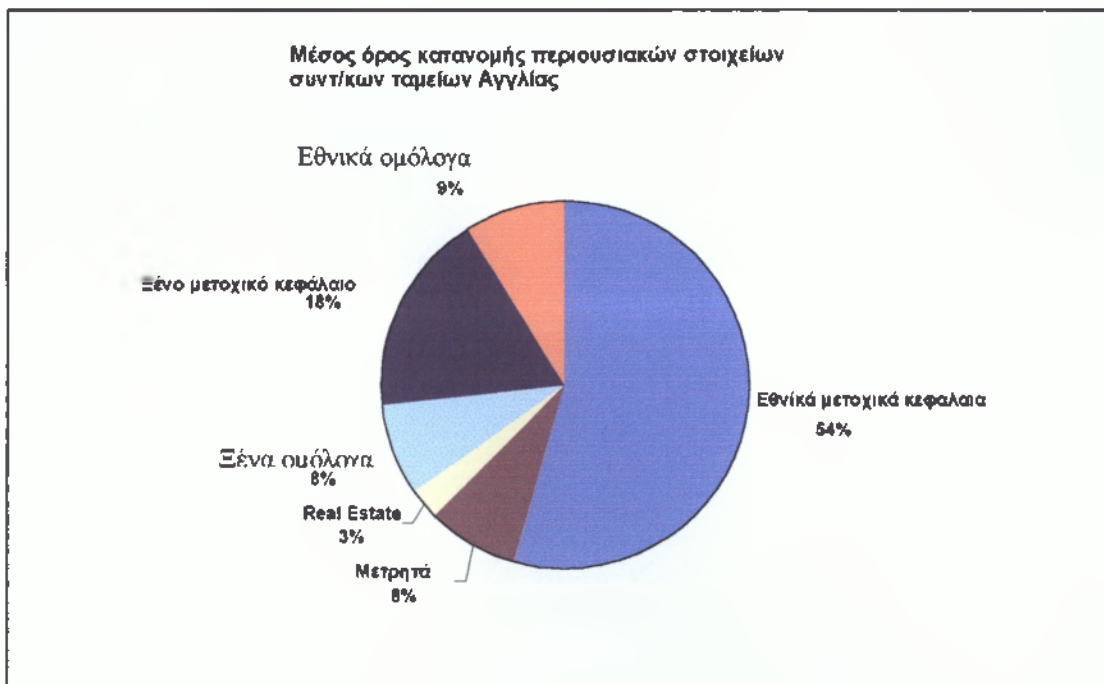
Ο Νόμος επομένως δημιούργησε μια νέα αγορά με σημαντικές ευκαιρίες για υιοθέτηση νέων ατομικών συνταξιοδοτικών πολιτικών (PP) που μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να βγει κάποιος απ' το κρατικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα (SERPS). Ο μηχανισμός είναι ότι τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος συνεχίζουν να πληρώνουν το πλήρες ποσοστό των εθνικών ασφαλιστικών συνεισφορών, αλλά οι ελαττώσεις της μη συμμετοχής (στο κρατικό πρόγραμμα) καταβάλλονται

απ' ευθείας στον παροχέα του προγράμματος από το Τμήμα της Κοινωνικής Ασφάλισης.

Υπάρχουν τρεις ποικιλίες προσωπικών συντάξεων (PP). Ο βασικός τύπος είναι ένα κατάλληλο προσωπικό συνταξιοδοτικό πλάνο (APP) που χρησιμοποιείται μόνο για τις εκπιπόμενες ελαττώσεις.

Υπάρχει ένα παρόμοιο είδος ασφαλιστρού, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο από μέλη επαγγελματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων και είναι σχεδιασμένο να δέχεται συμπληρωματικές εθελοντικές συνεισφορές. Αυτό ονομάζεται ένα αυτόνομο AVC ή FSAVC. Οι συνολικές FSAVC επιχειρήσεις το 1998 ήταν 174 εκ. λίρες από τα οποία το 32% ήταν απλές επιχορηγήσεις. Απ' το συνολικό, το 81% ήταν συνδεδεμένη επιχείρηση.

## Αγγλία



## ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχει άμεση αρμοδιότητα για συμπληρωματική – είτε επαγγελματική, είτε ατομική – συνταξιοδοτική πρόνοια. Σύμφωνα με τη Σύμβαση της Ε.Ε. αυτό είναι θέμα βοήθειας στα κράτη-μέλη αλλά παρόλα αυτά, υπήρξε νομοθεσία που επηρεάζει τις συμπληρωματικές συντάξεις. Αυτή εισήλθε μέσω:

- Την ισότητα μεταχείρισης. Τα επαγγελματικά προγράμματα θεωρήθηκαν εργατικές συνθήκες και επομένως μέρος της πληρωμής. Επομένως, υπήρξε μια νόμιμη βάση για νόμιμη δραστηριότητα στην περιοχή αυτή. Παλιότερα το 1986 ένα κατευθυντήριο έθεσε την αρχή της ισότητας μεταχείρισης για άντρες και γυναίκες σε σχέση με τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα.
- Η απλή αγοραστική αρχή διεύρυνε τις βλέψεις της Κοινότητας για δράση σε όλους σχεδόν τους τομείς. Οι συμπληρωματικές συντάξεις σχετίζονται με την εργατική κινητικότητα και απαιτούν η ελεύθερη ροή κεφαλαίου να λειτουργεί αποτελεσματικά.

Τον Ιούνιο του 1997 η Ευρωπαϊκή Κοινότητα δημοσίευσε ένα Πράσινο Έγγραφο (Green Paper) για να ξεκινήσει μια συμβουλευτική διαδικασία για το μέλλον των συνταξιοδοτικών ταμείων στην Ευρώπη. Έθεσε ερωτήματα και ζητήματα αλλά δεν κατέληξε σε μια καλά καθορισμένη πολιτική γραμμή για τη δημιουργία συνταξιοδοτικής πρόνοιας ή σε πολιτικές συνταξιοδοτικών εισοδημάτων. Οι ερωτήσεις εκείνες κατέληξαν στο παρακάτω:

Θα διευκολυνθεί η ανάπτυξη των εναλλακτικών πηγών ιδιωτικής συνταξιοδοτικής πρόνοιας:

- Από τους συνετούς κανονισμούς της Ε.Ε. για τα συνταξιοδοτικά και ασφάλισης ζωής ταμεία;

- Από την απομάκρυνση των εμποδίων για την ελεύθερη μετακίνηση των εργατών σχετιζόμενη με τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα;
- Από απαραίτητους φορολογικούς κανόνες;

Αντίθετα με προηγούμενες προσπάθειες, το Πράσινο Έγγραφο τοποθέτησε την απελευθέρωση της διαχείρισης των συνταξιοδοτικών ταμείων στην ευρύτερη αλληλουχία γηραιών πληθυσμών και της σταθερότητας των υποχρεωτικών κοινωνικών ασφαλιστικών πολιτικών. Στην πραγματικότητα, το Πράσινο Έγγραφο προσπαθεί να κάνει προσιτή την ιδιωτική συμπληρωματική συνταξιοδοτική πρόνοια ως μέσο για την ενίσχυση των κρατικών κοινωνικών ασφαλιστικών προγραμμάτων.

Το Πράσινο Έγγραφο παρουσιάζει μια ανάλυση της Κοινωνικής, Οικονομικής και Δημοσιονομικής αλληλουχίας της συμπληρωματικής συνταξιοδοτικής πρόνοιας στην Ε.Ε. από τη σκοπιά των δημογραφικών διαταραχών. Το έγγραφο αυτό εξετάζει το ρόλο που η Απλή Αγορά (Single Market) για τα επενδυτικά ταμεία θα μπορούσε να παίξει για να βελτιωθεί η συμπληρωματική συνταξιοδοτική πρόνοια.

Το κοινοτικό έγγραφο υπογραμμίζει ότι οι κρατικές συνταξιοδοτικές πληρωμές αποτελούν κατά μέσο όρο το 10% του Μικτού Εγχωρίου Προϊόντος της Ε.Ε. [EU Gross Domestic Product (GDP)]. Ωστόσο κοιτάζοντας τις αναμενόμενες δημογραφικές αλλαγές, το ποσοστό αυτό πιθανόν θ' αυξηθεί κατά το έτος 2030 σε περίπου 15%. Σήμερα υπάρχουν 4 άνθρωποι που εργάζονται για να στηρίζουν ένα συνταξιούχο στην Ε.Ε. Από το 2040, η αναλογία αυτή θα είναι 2 εργαζόμενοι για κάθε συνταξιούχο. Η πρόβλεψη αυτή προκύπτει από τη μεγαλύτερη διάρκεια ζωής και τη μείωση στα ποσοστά των γεννήσεων στην Ευρώπη. Ο μέσος αριθμός γεννήσεων ανά γυναίκα στην Ευρώπη έχει μειωθεί από 2,5 το 1965 σε 1,8 στη Γαλλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο και σε λιγότερο από 1,5 στη Γερμανία, Ιταλία και Ισπανία το 1998. Το μήνυμα είναι ξεκάθαρο: Τα κράτη-μέλη πρέπει να δράσουν.

Το Πράσινο Έγγραφο αναλύει σε ποιο βαθμό οι παρόν περιορισμοί στην επιλογή των επενδύσεων από τα συνταξιοδοτικά ταμεία μπορούν να βλάψουν σοβαρά την επενδυτική δραστηριότητα εις βάρος των εργατών και των εργοδοτών. Καθώς η Κοινότητα αναγνωρίζει ότι είναι ουσιώδες να προστατεύσει τους εργάτες που συμμετέχουν σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα. Θεωρεί ότι οι εναλλακτικές στους παρόντες επενδυτικούς περιορισμούς θα μπορούσαν να εισαχθούν στα κράτη-μέλη δίνοντας στους διαχειριστές των κεφαλαίων μεγαλύτερη ελαστικότητα στις επενδυτικές επιλογές.

Αυτό θα έχει σημαντικές επιπτώσεις στις Ευρωπαϊκές Αγορές Κεφαλαίων βελτιώνοντας τη ρευστότητα και την παροχή κεφαλαίων για επενδύσεις. Η εισαγωγή του Ευρώ θα βοηθούσε σ' αυτή τη διαδικασία.

Έτσι, για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το Πράσινο Έγγραφο σηματοδότησε την αρχή ενός ευρύ και πολλές φορές έντονου διαλόγου για το μέλλον του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου σε σχέση με τη συνταξιοδοτική πρόνοια. Σύμφωνα με τις αποφάσεις του Κοινοβουλίου της Ε.Ε., η αναφορά της Ε.Ε. ζήτησε σταθερούς καταναλωτές και προστασία των δικαιούχων ενώ δέχτηκε την ανάγκη για απελευθέρωση των συνταξιοδοτικών επενδύσεων. Η άποψη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ε.Ε. ήταν υποστηρικτική για τις προθέσεις της Κοινότητας. Επομένως, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ήταν ικανοποιημένη από τον υψηλό βαθμό ομοφωνίας για τα θέματα που τέθηκαν.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ήθελε να εδραιώσει τη γενικευμένη ομοφωνία και έτσι κατέθεσε νομοσχέδιο το οποίο ονομάζεται "Επικοινωνία" (Communication) για "την Απλή Αγορά για τις συμπληρωματικές συντάξεις" τον Μάη του 1999. Όπου το Πράσινο Έγγραφο έθεσε ερωτήματα και έδειχνε ποια κατεύθυνση έπρεπε ν' ακολουθηθεί, το Νομοσχέδιο του Μαΐου '99 εγκαθιστά τέσσερα μελλοντικά μονοπάτια για ν' ακολουθηθούν. Το έγγραφο της επιτροπής έχει σπουδαία αξία στην ύπαρξη μιας περιεκτικής προσέγγισης και στην

παροχή μιας κοινής αποδοχής των ουσιαστικών αρχών στην συνταξιοδοτική πρόνοια.

Απ' αυτήν την άποψη, είναι σχετικό ότι η "Επικοινωνία" διαβεβαιώνει ότι στην Ε.Ε., το συνταξιοδοτικό εισόδημα πρόκειται να οικοδομηθεί πάνω σε 3 πυλώνες και η ισορροπία μεταξύ των 3 πυλώνων υπόκειται στις αποφάσεις των χωρών-μελών κάτω απ' την αρχή της αλληλοβοήθειας. Είναι κοινώς κατανοητό ότι οι κοινωνικές πολιτικές θα πρέπει να συγκλίνουν στην Ένωση, σε μια συγκεκριμένη στιγμή.

Οι 3 κύριες αρχές της μελλοντικής Κοινοτικής δράσης είναι:

- Ένα συνετό ρυθμιστικό Κοινοτικό πλαίσιο για τα συνταξιοδοτικά ταμεία- με την προϋπόθεση ότι θα τα διευκολύνει να λειτουργούν σε μια νέα οριακή βάση συμμετοχής.
- Μια Ντιρεκτίβα (Κατευθυντήρια Οδηγία) ασφάλιση των συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των εργατών, που επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν το δικαίωμά τους για ελεύθερη μετακίνηση. Αυτό το Κατευθυντήριο υιοθετήθηκε το 1998. Ουσιαστικά λέει ότι στους διορισμένους εργάτες (εργάτες μιας απλής πολυεθνικής εταιρείας που είναι διορισμένοι για μια περίοδο όχι μεγαλύτερη των 5 χρόνων. Θα πρέπει να διατηρούνται προσγινόμενες συνταξιοδοτικές δικαιοδοσίες από το συνταξιοδοτικό οργανισμό στη χώρα του εάν και όταν διοριστούν σε ένα άλλο κράτος-μέλος που ονομάζεται "Φίλοξενούσα Χώρα". Καθώς οι βλέψεις του Κατευθυντηρίου αυτού είναι περιορισμένες για τους "διορισμένους" εργάτες, η αξία του Κατευθυντηρίου βρίσκεται στις αρχές που εγκαθιστά, παρά στον αριθμό εργατών που απευθύνεται.
- Το Πράσινο Έγγραφο είχε το μεγάλο πλεονέκτημα να έχει αντιληφθεί το θέμα της φορολόγησης ως συντελεστή-κλειδί στην οριακή δράση των συνταξιοδοτικών ταμείων, των μελών και των δικαιούχων τους. Η "Επικοινωνία" έδωσε έμφαση σ' αυτό το γεγονός γι' άλλη μια φορά. Με άλλα λόγια, το θέμα αυτό προστέθηκε στην πολιτική δράση.



Απόδειξη αυτού έχει διαπιστωθεί στο εργατικό πρόγραμμα της Ομάδας Φορολογικής Πολιτικής (Taxation Policy Group). Αυτή η υψηλού επιπέδου εργατική μερίδα αποτελείται απ' τους προσωπικούς αντιπροσώπους του Υπουργείου Οικονομικών, έχει έναν υψηλό πολιτικό προπαρασκευαστικό ρόλο και λειτουργεί ως τεχνική υποστήριξη για το “Συμβούλιο Οικονομικών”. Τώρα η Ομάδα Φορολογικής Πολιτικής (Taxation Policy Group) εξετάζει τα φορολογικά συστήματα της συμπληρωματικής συνταξιοδοτικής πρόνοιας στα Κράτη-Μέλη. Είναι ένα περίπλοκο ζήτημα και συχνά τα δεδομένα που λαμβάνονται από τα Κράτη-Μέλη υστερούν συγκρισιμότητας. Η συγκριτική φορολογική έκθεση του TPG (Taxation Policy Group) θα διευκολύνει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να ξεκινήσει τη συμβουλευτική και προπαρασκευαστική διαδικασία για ένα Κατευθυντήριο στη φορολογία των συνεισφορών στους συνταξιοδοτικούς οργανισμούς.

Χωρίς να περιμένει την έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την “Επικοινωνία”, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ήδη προσχωρήσει ένα βήμα ακόμη. Από το τέλος του Δεκεμβρίου του '99, η Επιτροπή άρχισε να συμβουλεύει τα Κράτη-Μέλη και κάποιες ενδιαφερόμενες παρατάξεις σχετικά μ' ένα προσχέδιο πρόταση για ένα Κατευθυντήριο. Αυτό έχει ως σκοπό την ίδρυση ενός Ευρωπαϊκού επιπέδου ρυθμιστικού πλουσίου για τη συνετή επίβλεψη των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων.

Η Ε.Ε. προτίμησε να εισάγει ένα πιο ακριβές όνομα για τα συνταξιοδοτικά ταμεία με προοπτικές. Το Κατευθυντήριο θα καλύψει τις δραστηριότητες για τους “οργανισμούς” για την επαγγελματική συνταξιοδοτική πρόνοια (IORP). Η Ντιρεκτίβα της Ε.Ε θα πρέπει να έχει έναν ακριβή στόχο για να καταλαβαίνουν καλύτερα οι άνθρωποι ποιοι οργανισμοί είναι μέσα στις βλέψεις του Κατευθυντηρίου. Η επιλογή των “οργανισμών” παρά “προϊόντων” ή “προγραμμάτων” βρίσκεται σε αντιστοιχία με μια προηγούμενη Ευρωπαϊκή Νομοθεσία για τις δημοσιονομικές υπηρεσίες που ρύθμιζε τους οργανισμούς (τράπεζες και

ασφαλιστές, για παράδειγμα) και όχι τα προϊόντα που αυτοί οι παροχείς προάγουν.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η αλλαγή στην οργάνωση δομή και λειτουργία των συνταξιοδοτικών συστημάτων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι πλέον σε εξέλιξη. Το ίδιο συμβαίνει και στην Ελλάδα με χαρακτηριστικό το νόμο για τη “Μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης” /3029 το Νοέμβρη του 2001, οποίος επισυνάπτεται σαν παράρτημα Α στο τέλος. Η Ελλάδα δε περιλήφθηκε όμως σε αυτή την εργασία γιατί ο νόμος ήταν μεταγενέστερος της έναρξης της πτυχιακής. Επιπλέον τα προβλήματα και η συνεχή εξέλιξη των πραγμάτων δε βοήθησαν για να γίνει μια εμπειριστατωμένη έρευνα.

Οι τρεις πυλώνες είναι τα χαρακτηριστικά των Συστημάτων Συνταξιοδότησης για όλες τις χώρες. Ο κάθε πυλώνας όμως διαμορφώνεται διαφορετικά σε κάθε χώρα σύμφωνα με τις πολιτικές που ακολουθεί, τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά που διέπουν το σύστημα της. Παρ’ όλα αυτά γίνεται μια προσπάθεια σύγκλισης και κοινής πολιτικής για την αντιμετώπιση των προβλημάτων με το μεγαλύτερο δυνατό όφελος για τους ασφαλισμένους.

Εκτός από τα προβλήματα ξεχωριστά κάθε χώρας, υπάρχουν και αυτά, που κατά γενική ομολογία, είναι αιτία της κρίσης που με την πάροδο των χρόνων γίνεται όλο και πιο έντονη. Η “γήρανση του πληθυσμού” είναι καταλυτική στην εξελικτική πορεία των συνταξιοδοτικών συστημάτων αφού οι συνταξιοδοτούμενοι αυξάνονται όλο και πιο πολύ σε αντίθεση με τους ενεργούς ασφαλισμένους που μειώνονται λόγω της υπογεννητικότητας. Αυτός ο παράγοντας σε συνδυασμό με την “οικονομική κρίση” που διέπει πολλές χώρες οδηγεί σε τέλμα την οικονομική βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων. Το 2030 οι κρατικές συνταξιοδοτικές πληρωμές θα αποτελούν το 15% του ακαθαρίστου εθνικού προϊόντος, και η αναλογία συνταξιούχων προς εργαζόμενους θα είναι 2:1.

Προκειμένου να βρεθούν λύσεις έχουν γίνει διάφορες προτάσεις για εξοικονόμηση νέων πόρων και εναλλακτικές μορφές χρηματοδότησης. Χαρακτηριστική είναι η παράταση του χρόνου συνταξιοδότησης, συνήθως από 60 χρόνια σε 65, και ο περιορισμός της πρόωρης συνταξιοδότησης σε συνδυασμό με συχνή αύξηση των εισφορών από τους συμβαλλόμενους .

Τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα προωθούνται από τις «οδηγίες» τις Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσω του 2<sup>ου</sup> ή του 3<sup>ου</sup> πυλώνα και συνιστούν ένα επιπλέον εισόδημα για κάθε συνταξιούχο, στα πλαίσια της απαγκίστρωσης του συστήματος από τον κρατικό κατ' εξοχήν χαρακτήρα του και το πέρασμα σε ένα "μικτό" σύστημα συνταξιοδότησης όπου θα εναλλάσσονται ο δημόσιος και ο ιδιωτικός τομέας. Έξω από τα συμπληρωματικά προγράμματα προέρχονται από πρωτοβουλίες του ιδιωτικού τομέα και δεν έχουν θεσπιστεί από τη κρατική νομοθεσία, όπως συμβαίνει με τα «εκ του νόμου» συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και ιδρύονται είτε με διαβουλεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είτε με μονομερή απόφαση του εργοδότη, πηγάζουν δηλαδή από συμφωνία εργοδότη και αντιπροσώπου των εργαζομένων και συνήθως αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα των συμβάσεων εργασίας.

Η συνταξιοδότηση δεν είναι πλέον αποκλειστική ευθύνη του κράτους πρόνοιας αλλά πρέπει να είναι και προσωπική ευθύνη του κάθε πολίτη που θέλει να απολαμβάνει ένα εισόδημα αντάξιο του μισθού του, έτσι ώστε να πετύχει ένα υψηλό βιοτικό επίπεδο.

Στο πλαίσιο της εξοικονόμησης νέων πόρων δίνεται έμφαση στη σωστή επένδυση των περιουσιακών στοιχείων των ασφαλιστικών ταμείων εντός και εκτός των χώρων με τη βοήθεια της νομισματικής ένωσης. Βέβαια ο "αναδιανεμητικός" χαρακτήρας των συστημάτων που έχουν οι περισσότερες χώρες δε διευκολύνει τη συσσώρευση μεγάλων κεφαλαίων τα οποία θα αποφέρουν μεγάλα κέρδη από τις επενδύσεις τους . Αυτό συμβαίνει στα κεφαλαιοποιητικά συστήματα ασφάλισης τα οποία μετά από χρόνια με τη συσσώρευση κεφαλαίου μπορούν να αποφέρουν υψηλά εισοδήματα για τα ασφαλιστικά ταμεία.

Επιπλέον ένα ζήτημα που έχει μέρος ευθύνης για τη γενική δυσλειτουργία των συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι η ελάχιστη συμβολή των κοινωνικών εταίρων, τόσο των εργοδοτών όσο και των εκπροσώπων των συνδικάτων, στη κοινοτική νομοθετική διαδικασία, γιατί ο ρόλος τους στη διαδικασία της ευρωπαϊκής οικοδόμησης, στο ευρωπαϊκό «γίγνεσθαι» και στη διαμόρφωση ενός κοινωνικού μοντέλου συναίνεσης, είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Ήδη όλα τα πολιτικά και κοινωνικά συστήματα φαίνεται ότι βρίσκονται υπό πίεση για εκχώρηση εξουσιών και αποκέντρωση αποφάσεων που θα οδηγήσει σε κατανομή εξουσίας προς λήψη αποφάσεων σε ποικιλία φορέων διαφορετικών από το κράτος.

Ο κοινωνικός διάλογος όμως κατορθώθηκε με μια ιστορική συμφωνία\* της ένωσης εργοδοτών και των συνδικάτων και της Επιτροπής, η οποία επιδίωξε να προσδώσει στη Κοινότητα τη προσήκουσα κοινωνική όψη.

Η μαζικές διαρθρωτικές αλλαγές τονίζουν την ανάγκη εύρεσης νέων ευέλικτων μηχανισμών κοινωνικής ρύθμισης, οι οποίοι θα μπορούν να προσαρμοστούν στη ταχύτητα και στην έκταση των προκλήσεων.

Μέσα απ' αυτή την εργασία παρουσιάστηκε η Ευρωπαϊκή πραγματικότητα σύμφωνα με τις τελευταίες εξελίξεις, με τις σύγχρονες τάσεις και προτάσεις, τις αδυναμίες τα προβλήματα και τις προτεινόμενες λύσεις. Είναι μια εμπειριστατωμένη έρευνα με πολύ σημαντικές και έγκυρες πληροφορίες.

---

\* Συμφωνία μεταξύ της οργάνωσης εργοδοτών UNICE, του CEEP (Ευρωπαϊκού Κέντρου της δημόσιας επιχείρησης), και της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Εργατικών Συνδικάτων ETUC, στις Βρυξέλλες το 1991.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α:**

**ΝΟΜΟΣ ΥΠ'ΑΡΙΘΜ 3029**

**«ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ»**



01001601107020016



3057

# ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

## ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 160

11 Ιουλίου 2002

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3029

*Μεταρρύθμιση Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης*

### Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

#### ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

##### Άρθρο 1

Συντάξεις πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων  
και στρατιωτικών

1. Στο τέλος του άρθρου 9 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων (π.δ. 166/2000, ΦΕΚ 153 Α') προστίθεται παράγραφος 16 ως εξής:

«16. α. Για όσους αποχωρούν από την υπηρεσία από 1ης Ιανουαρίου 2008 ως συντάξιμος μισθός, με βάση τον οποίο κανονίζεται η σύνταξη, λαμβάνεται υπόψη:

ί. Για συνολική συντάξιμη υπηρεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα αυτού, μέχρι 31 Δεκεμβρίου 2007, ο οριζόμενος από τις διατάξεις των παραγράφων 1-15 του άρθρου αυτού.

ii. Για συνολική συντάξιμη υπηρεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα αυτού, η οποία διαλύεται από 1ης Ιανουαρίου 2008 και μετά, ποσοστό του ηλικίου της διαιρέσεως του συνόλου των μηνιαίων ασφαλιστέων αποδοχών, που έλαβε ο υπάλληλος κατά τα πέντε τελευταία έτη που προηγούνται της ημερομηνίας κατά την οποία αποχωρεί της υπηρεσίας, χωρίς τον υπολογισμό των τρίμηνων αποδοχών, των δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας, δια του αριθμού των μηνών υπηρεσίας που έχει πραγματοποιήσει ο υπάλληλος εντός της χρονικής αυτής περιόδου.

Αν ο υπάλληλος στην ίδια χρονική περίοδο δεν έχει σαράντα (40) τουλάχιστον μηνών υπηρεσία, για τον προσδιορισμό των μηνιαίων ασφαλιστέων αποδοχών συνυπολογίζονται και οι ασφαλιστέες αποδοχές μηνών υπηρεσίας της αμέσως προηγούμενης χρονικής περιόδου, μέχρι τη συμπλήρωση του αριθμού των σαράντα (40) μηνών.

Για τον προσδιορισμό των παραπάνω συνολικών αποδοχών λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές που έλαβε ο υπάλληλος κατά τη χρονική περίοδο των προηγούμενων ε-

δαφίων της περίπτωσης αυτής, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί κατά το χρόνο αποχώρησής του από την υπηρεσία.

Ειδικά για τους υπαλλήλους που θα αποχωρήσουν από 1ης Ιανουαρίου 2008 μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου 2012, για τον προσδιορισμό των συνολικών αποδοχών, θα λαμβάνεται υπόψη ποσοστό του ηλικίου της διαιρέσεως του συνόλου των μηνιαίων ασφαλιστέων αποδοχών που έλαβε ο υπάλληλος από 1ης Ιανουαρίου 2008 και μέχρι την αποχώρησή του, χωρίς τον υπολογισμό των τρίμηνων αποδοχών, των δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας, δια του αριθμού των μηνών υπηρεσίας του κατά τη χρονική αυτή περίοδο.

β. Το ποσοστό της υποπερίπτωσης ii της προηγούμενης περίπτωσης της παραγράφου αυτής, με βάση το οποίο κανονίζεται η σύνταξη, ορίζεται σε 79% για όσους αποχωρήσουν το έτος 2008, μειούμενο κατά 1% για καθένα από τα επόμενα έτη αποχώρησης του υπαλλήλου και καταλήγει σε 70%, για όσους αποχωρούν από το έτος 2017 και μετά.

γ. Ως ασφαλιστέες αποδοχές, με βάση τις οποίες υπολογίζεται η σύνταξη της υποπερίπτωσης ii της περίπτωσης α' της παραγράφου αυτής, νοείται το σύνολο των αποδοχών του υπαλλήλου, οι οποίες έχουν υποβληθεί σε κράτηση για κύρια σύνταξη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 59 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων.»

2. Οι διατάξεις της παραγράφου 10 του άρθρου 15 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων καταργούνται και η ακολουθούσα παράγραφος 11 αναριθμείται και λαμβάνει αριθμό 10.

3. Στο τέλος του άρθρου 15 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων προστίθεται παράγραφος 12 ως εξής:

«12. α. Το άθροισμα των ποσών των συντάξεων των υποπεριπτώσεων i και ii της περίπτωσης α' της παραγράφου 16 του άρθρου 9 του Κώδικα αυτού αποτελεί το ποσό της δικαιούμενης σύνταξης με τον περιορισμό της παραγράφου 1 του άρθρου 55 του ίδιου Κώδικα, όπου συντρέχει περίπτωση.

β. Οι διατάξεις του άρθρου αυτού έχουν εφαρμογή σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 9, όπου συντρέχει περίπτωση.»

4. Στο τέλος του άρθρου 34 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων προστίθεται παράγραφος 18 ως εξής:

«18. α. Για όσους αποχωρούν από την υπηρεσία από 1ης Ιανουαρίου 2008, ως συντάξιμος μισθός με βάση τον οποίο κανονίζεται η σύνταξη, λαμβάνεται υπόψη:

i. Για συνολική συντάξιμη υπηρεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα αυτού, μέχρι 31 Δεκεμβρίου 2007, ο οριζόμενος από τις διατάξεις των παραγράφων 1-17 του άρθρου αυτού.

ii. Για συνολική συντάξιμη υπηρεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα αυτού, η οποία διανύεται από 1ης Ιανουαρίου 2008 και μετά, ποσοστό του ηλικίου της διαιρέσεως του συνόλου των μηνιαίων ασφαλιστέων αποδοχών, που έλαβε ο στρατιωτικός κατά τα πέντε τελευταία έτη που προηγούνται της ημερομηνίας κατά την οποία αποχωρεί της υπηρεσίας, χωρίς τον υπολογισμό των τρίμηνων αποδοχών, των δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδειάς, δια του αριθμού των μηνών υπηρεσίας που έχει πραγματοποιήσει ο στρατιωτικός εντός της χρονικής αυτής περιόδου.

Αν ο στρατιωτικός στην ίδια χρονική περίοδο δεν έχει σαράντα (40) τουλάχιστον μηνών υπηρεσία, για τον προσδιορισμό των μηνιαίων ασφαλιστέων αποδοχών, συνυπολογίζονται και οι ασφαλιστέες αποδοχές μηνών εργασίας της αμέσως προηγούμενης χρονικής περιόδου, μέχρι τη συμπλήρωση του αριθμού των σαράντα (40) μηνών.

Για τον προσδιορισμό των παραπάνω συνολικών αποδοχών, λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές που έλαβε ο στρατιωτικός κατά τη χρονική περίοδο των προηγούμενων εδαφίων της περίπτωσης αυτής, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί κατά το χρόνο αποχώρησής του από την υπηρεσία.

Ειδικά για τους στρατιωτικούς που θα αποχωρήσουν από 1ης Ιανουαρίου 2008 μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου 012, λαμβάνεται υπόψη ποσοστό του ηλικίου της διαιρέσεως του συνόλου των μηνιαίων ασφαλιστέων αποδοχών, που έλαβε ο στρατιωτικός από 1ης Ιανουαρίου 2008 και μέχρι την αποχώρησή του, χωρίς τον υπολογισμό των τρίμηνων αποδοχών, των δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδειάς, δια του αριθμού των μηνών υπηρεσίας του κατά τη χρονική αυτή περίοδο.

β. Το ποσοστό της υποπερίπτωσης ii της προηγούμενης περίπτωσης της παραγράφου αυτής, με βάση το οποίο ορίζεται η σύνταξη, ορίζεται σε 79% για όσους απορρήσουν το έτος 2008, μειούμενο κατά 1% για καθένα από τα επόμενα έτη αποχώρησής του στρατιωτικού και καλήγει σε 70%, για όσους αποχωρούν από το έτος 2011 μετά.

γ. Ως ασφαλιστέες αποδοχές, με βάση τις οποίες υπολογίζεται η σύνταξη της υποπερίπτωσης ii της περίπτωσης α' της παραγράφου αυτής, νοείται το σύνολο των αποδοχών του στρατιωτικού οι οποίες έχουν υποβληθεί σε άπτηση για κύρια σύνταξη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 59 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Πάξεων.»

δ. Οι διατάξεις της παραγράφου 7 του άρθρου 42 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων αντικαθίστανται ως εξής:

7. α. Το άθροισμα των ποσών των συντάξεων των υπο-  
«i) πώσεων i και ii της περίπτωσης α' της παραγράφου

18 του άρθρου 34 του Κώδικα αυτού αποτελεί το ποσό της δικαιούμενης σύνταξης με τον περιορισμό της παραγράφου 1 του άρθρου 55 του ίδιου Κώδικα, όπου συντρέχει περίπτωση.»

β. Οι διατάξεις του άρθρου αυτού έχουν εφαρμογή σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 34, όπου συντρέχει περίπτωση.»

6. Η παράγραφος 2 του άρθρου 56 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων αντικαθίσταται ως εξής:

«2. α. Η καταβολή της σύνταξης των πολιτικών υπαλλήλων της προηγούμενης παραγράφου, οι οποίοι αποχωρούν από την υπηρεσία λόγω παραίτησης ή για άλλους λόγους πριν από τη συμπλήρωση της ηλικίας συνταξιοδότησης, αναστέλλεται μέχρι τη συμπλήρωση της ηλικίας αυτής. Μετά τη λήξη της αναστολής αρχίζει η καταβολή της σύνταξης, αναπροσαρμοσμένης με όλες τις αυξήσεις που έχουν χορηγηθεί, μέχρι την έναρξη καταβολής της.»

β. Από 1ης Ιανουαρίου 2003 η σύνταξη των γυναικών, που θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης μετά την 1η Ιανουαρίου 1998, μπορεί να καταβληθεί μετά τη συμπλήρωση του πενήτοκστου πέμπτου (55ου) έτους της ηλικίας, μειώνεται όμως κατά το 1/267 του ποσού αυτής, για κάθε μήνα που υπολείπεται από την έναρξη καταβολής της, μέχρι τη συμπλήρωση της κατά περίπτωση ηλικίας συνταξιοδότησης.

Από 1ης Ιανουαρίου 2003, η σύνταξη των ανδρών υπαλλήλων, που θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης μετά την 1η Ιανουαρίου 1998, μπορεί να καταβληθεί μετά τη συμπλήρωση του εξηκοστού (60ού) έτους της ηλικίας, μειώνεται όμως κατά 1/267 του ποσού αυτής για κάθε μήνα, που υπολείπεται από την έναρξη καταβολής της και μέχρι τη συμπλήρωση της κατά περίπτωση ηλικίας συνταξιοδότησης.

γ. Για όσους έχουν προσληφθεί μετά την 1η Ιανουαρίου 1983 και συμπληρώνουν τριακονταπενταετή πραγματική συντάξιμη υπηρεσία, η σύνταξη καταβάλλεται ολόκληρη μετά τη συμπλήρωση του πενήτοκστου όγδοου (58ου) έτους της ηλικίας τους.

δ. Στην κατά την προηγούμενη περίπτωση τριακονταπενταετή συντάξιμη υπηρεσία περιλαμβάνεται και ο χρόνος που αναγνωρίζεται ως συντάξιμος με τις διατάξεις του ν.δ. 4202/1961 (ΦΕΚ 175 Α) και του Ν. 1405/1983 (ΦΕΚ 180 Α), όπως αυτές ισχύουν, καθώς και οι προσαυξήσεις των συντάξεων με τριακοστά πέμπτα ή πενήτοκστά.

ε. Για όσους έχουν προσληφθεί από την 1η Ιανουαρίου 1983 και μετά και συμπληρώνουν τριακονταεπταετή πραγματική συντάξιμη υπηρεσία, η σύνταξη καταβάλλεται ολόκληρη, ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας.»

7. Στο τέλος του άρθρου 3 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α) προστίθεται παράγραφος 7 ως εξής:

«7. Για όσους έχουν προσληφθεί από την 1.1.1993 και μετά και συμπληρώνουν τριακονταεπταετή πραγματική συντάξιμη υπηρεσία, η σύνταξη καταβάλλεται ολόκληρη ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας.»

8. Οι παράγραφοι 2 των άρθρων 5 και 9 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α) αντικαθίστανται ως εξής:

«2. Η μηνιαία σύνταξη συνίσταται σε ποσοστό 2% του κατά την προηγούμενη παράγραφο μηνιαίου ασφαλιστέου μισθού, για κάθε έτος πραγματικής συντάξιμης υπηρεσίας.»

9. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 14 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α) αντικαθίσταται ως εξής:



«1. Το ποσό της σύνταξης, που χορηγείται κατά τις διατάξεις του νόμου αυτού στους από ίδιο δικαίωμα συνταξιούχους, δεν μπορεί να είναι μικρότερο από το πενήντα τοις εκατό του βασικού μισθού του εισαγωγικού μισθολογικού κλιμακίου των υπαλλήλων υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ΥΕ), όπως αυτό ισχύει κάθε φορά.»

10. Στο τέλος της παραγράφου 1 του άρθρου 15 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') προστίθεται εδάφιο ως εξής:

«Μειωμένη επίσης σύνταξη δικαιούνται από 1ης Ιανουαρίου 2003 και οι υπάλληλοι, μετά τη συμπλήρωση του 55ου έτους της ηλικίας τους και πραγματικής συντάξιμης υπηρεσίας τριανταπέντε πλήρων ετών. Η μείωση συνίσταται στο 1/267 του ποσού αυτής, για κάθε μήνα που υπολείπεται από την έναρξη καταβολής της μέχρι τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας τους.»

11. Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 7 του άρθρου 19 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

«Η σύνταξη όμως αυτή αρχίζει να καταβάλλεται μετά τη συμπλήρωση του 60ού έτους προκειμένου για γυναίκες και του 65ου προκειμένου για άνδρες.»

12. Οι διατάξεις του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α'), όπου συντρέχει περίπτωση και δεν έρχονται σε αντίθεση με τις διατάξεις του νόμου αυτού, εξακολουθούν να ισχύουν.

13. Στο τέλος του άρθρου 59 του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων προστίθεται παράγραφος 11 ως εξής:

«11. Από 1ης Ιανουαρίου 2003, ποσό εκατόν εβδομήντα έξι (176) ευρώ από τα επιδόματα των πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων των άρθρων 8 και 13 του Ν. 2470/1997 (ΦΕΚ 40 Α') και του άρθρου 14 του Ν. 3016/2002 (ΦΕΚ 110 Α'), υπόκειται σε όλες τις ασφαλιστικές εισφορές και λαμβάνεται υπόψη, στη βάση υπολογισμού της σύνταξης των εφεξής εξερχομένων από την υπηρεσία, κατά τα 7/35 του ποσοστού αναπλήρωσης της σύνταξης (80%), για κάθε έτος που έχουν καταβληθεί οι εισφορές.

Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής έχουν ανάλογη εφαρμογή και για τα επιδόματα που καταβάλλονται με τις αποδοχές των λοιπών κατηγοριών υπαλλήλων και λειτουργών του Δημοσίου, καθώς και των στρατιωτικών πλην των περιπτώσεων που ισχύουν ήδη ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ως προς το ύψος του ανωτέρω ποσού.»

14. Όπου συντρέχει περίπτωση και δεν ορίζεται διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις, οι διατάξεις του άρθρου αυτού εφαρμόζονται αναλόγως και για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. και των άλλων Ν.Π.Δ.Δ. που διέπονται από το ίδιο με τους δημοσίους υπαλλήλους συνταξιοδοτικό καθεστώς, είτε οι συντάξεις τους βαρύνουν το Δημόσιο είτε τους οικείους φορείς, καθώς και για το προσωπικό του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος και των υπαλλήλων των ασφαλιστικών ταμείων του προσωπικού των σιδηροδρομικών δικτύων, που διέπονται από το καθεστώς του Ν. Δ. 3395/1955 (ΦΕΚ 276 Α').

#### ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥΣ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

##### Άρθρο 2

Ρυθμίσεις για τους μέχρι την 31.12.1992 ασφαλισμένους

1. Για τις ρυθμίσεις του νόμου αυτού, ως ειδικά Ταμεία θεωρούνται:

Το Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Ο.Τ.Ε. (Τ.Α.Π.-Ο.Τ.Ε.).

Ο Οργανισμός Ασφάλισης Προσωπικού Δ.Ε.Η. (Ο.Α.Π.-Δ.Ε.Η.).

Το Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Η.Σ.Α.Π. (Τ.Σ.Π.-Η.Σ.Α.Π.).

Το Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος (Τ.Σ.Π.-Ε.Τ.Ε.).

Το Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος (Τ.Σ.Π.-Α.Τ.Ε.).

Το Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Τραπεζής Ελλάδος (Τ.Σ.Π.-Τ.Ε.).

Το Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Ιονικής Λαϊκής Τράπεζας (Τ.Α.Π.-Ι.Λ.Τ.).

Το Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Ε.Τ.Β.Α. (Τ.Α.Π.-Ε.Τ.Β.Α.).

Το Ταμείο Συντάξεων και Επικουρικής Ασφαλίσεως Προσωπικού Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων (Τ.Σ.Ε.Α.Π.Γ.Σ.Ο.) και

Το Ταμείο Ασφαλίσεως Προσωπικού της Ασφαλιστικής Εταιρείας «Η ΕΘΝΙΚΗ» (Τ.Α.Π.Α.Ε.Ε.).

2. Ασφαλισμένοι μέχρι 31.12.1992 στο Ι.Κ.Α. και από 1.1.1983 μέχρι 31.12.1992 στα ανωτέρω Ταμεία, θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης με τη συμπλήρωση 37 ετών υποχρεωτικής ασφάλισης ή 11.100 ημερών εργασίας, ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας.

Για τη συμπλήρωση του παραπάνω χρόνου ασφάλισης λαμβάνεται υπόψη:

Ο χρόνος υποχρεωτικής ασφάλισης από παροχή εξαρτημένης εργασίας, που πραγματοποιήθηκε σε φορείς κύριας ασφάλισης, ο οποίος συνυπολογίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.Δ. 4202/1961 (ΦΕΚ 175 Α'), όπως ισχύει.

Ο χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στο Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμίδας και σε Ν.Π.Δ.Δ., ο οποίος συνυπολογίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.Δ. 4202/1961 (ΦΕΚ 175 Α'), όπως ισχύει ή αναγνωρίζεται με τις διατάξεις των άρθρων 4-6 του Ν. 1405/1983 (ΦΕΚ 180 Α').

Δεν συνυπολογίζονται για τη συμπλήρωση των 37 ετών ασφάλισης ο χρόνος ασφάλισης πέραν των 300 ημερών εργασίας ανά έτος, καθώς και κάθε άλλος πραγματικός ή τλασματικός χρόνος.

3. Ασφαλισμένοι των ειδικών Ταμείων, που υπήχθησαν στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης μέχρι 31.12.1982, θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης με τη συμπλήρωση 35 ετών ασφάλισης, ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας.

Ασφαλισμένοι του προηγούμενου εδαφίου, που υπήχθησαν από 1.1.1983 μέχρι 31.12.1992 στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης, θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης με τη συμπλήρωση 35 ετών ασφάλισης και του 58ου έτους της ηλικίας τους.

4. Για τους ασφαλισμένους των ειδικών Ταμείων, οι οποίοι συμπληρώνουν το 65ο έτος της ηλικίας τους οι άνδρες και το 60ό οι γυναίκες, ο ελάχιστος χρόνος για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ορίζεται σε 15 έτη ασφάλισης.

Ασφαλισμένοι, που μετά τη διακοπή της ασφάλισής τους καθίστανται ανάπηροι σε ποσοστό 67% και άνω και δεν δικαιούνται άλλη σύνταξη για την αιτία αυτή ή αποβιώνουν και έχουν συμπληρώσει τον πιο πάνω ελάχιστο χρόνο, θεμελιώνουν οι ίδιοι ή τα μέλη οικογένειάς τους δικαίωμα σύνταξης. Στις πιο πάνω περιπτώσεις, όπου από τις καταστατικές διατάξεις των οικείων φορέων δεν ρυθ-

μίζεται διαφορετικά, η σύνταξη όσων ασφαλισμένων διακόψουν την ασφάλισή τους πριν τη συμπλήρωση των παραπάνω ορίων ηλικίας, υπολογίζεται επί των αποδοχών του χρόνου διακοπής της ασφάλισης και προσαιξάνεται με όλες τις αυξήσεις των συντάξεων που έχουν στο μεταξύ χορηγηθεί στους συνταξιούχους κάθε ασφαλιστικού οργανισμού.

5. α. Ασφαλισμένοι του κλάδου κύριας σύνταξης του Ι.Κ.Α., οι οποίοι συμπληρώνουν το 65ο έτος της ηλικίας τους και τουλάχιστον 3.500 ημέρες υποχρεωτικής ασφάλισης μέχρι 31.12.2007 και δεν παίρνουν ή δεν δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο, Ο.Γ.Α., Ν.Π.Δ.Δ., ή άλλο οργανισμό κύριας ασφάλισης, δικαιούνται σύνταξης γήρατος, που υπολογίζεται με βάση τις διατάξεις της νομοθεσίας του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μη εφαρμοζόμενων των διατάξεων της νομοθεσίας περί κατωτάτων ορίων.

Το ως άνω ποσό σύνταξης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 2/3 ούτε να υπολείπεται του 1/2 του εκάστοτε καταβαλλόμενου κατώτατου ορίου γήρατος.

β. Για τη συμπλήρωση του χρόνου ασφάλισης της παραγράφου αυτής λαμβάνεται υπόψη μόνο ο χρόνος εξαρτημένης εργασίας που έχει διανυθεί στην υποχρεωτική ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.Δ. 4202/1961 (ΦΕΚ 175 Α'), όπως ισχύει.

γ. Στους συνταξιοδοτούμενους με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 24 του Ν. 2556/1997 (ΦΕΚ 270 Α'), όπως ισχύουν.

δ. Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής εφαρμόζονται για αιτήσεις συνταξιοδότησης που υποβάλλονται από 1.1.2003 έως και 31.12.2007.

6. Οι ασφαλισμένοι μέχρι 31.12.1992 στο Ι.Κ.Α., οι οποίοι πραγματοποιούν χρόνο ασφάλισης 4.500 ημερών ή 15 ετών από τον οποίο τουλάχιστον τα 4/5 σε βάρεα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, δικαιούνται σύνταξης, με τη συμπλήρωση του 60ού έτους της ηλικίας οι άνδρες και του 55ου έτους οι γυναίκες, εφόσον 1.000 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στα επαγγέλματα αυτά έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία 13 χρόνια πριν το ανωτέρω όριο ηλικίας.

Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής εφαρμόζονται για αιτήσεις συνταξιοδότησης που υποβάλλονται από 1.1.2003 και εφεξής.

7. Στο τέλος του δεύτερου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 10 του Ν. 825/1978, όπως ισχύει, προστίθεται διάταξη ως εξής:

«Για τη συμπλήρωση των 10.500 ημερών ασφάλισης υπολογίζεται και ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας κατ'εξαίρεση του εδαφ. β' της παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν. 1358/1983, όπως ισχύει. Ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας δεν συνυπολογίζεται για τη συμπλήρωση του απαιτούμενου ελάχιστου χρόνου των 7.500 ημερών ασφάλισης στα βάρεα και ανθυγιεινά επαγγέλματα.»

8. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων δεν καταλαμβάνουν όσους έχουν θεμελιώσει ή θα θεμελιώσουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα, με βάση ευνοϊκότερες διατάξεις των οικείων ασφαλιστικών οργανισμών, όπως ισχύουν μετά το Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α'), επιφυλασσομένων των διατάξεων του παρόντος που αφορούν τον υπολογισμό της σύνταξης.

9. Για τον υπολογισμό των συντάξεων των μέχρι 31.12.1992 ασφαλισμένων του Ι.Κ.Α. λαμβάνεται υπόψη

σε κάθε περίπτωση το τεκμαρτό ημερομίσθιο της ασφαλιστικής κλάσης, στην οποία κατατάσσεται ο ασφαλισμένος με βάση το ηλικίο της διαίρεσης του συνόλου των αποδοχών, μη συνυπολογιζόμενων των δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας, που έλαβε κατά τα πέντε ημερολογιακά έτη που επιλέγει εντός της δεκαετίας που προηγείται του έτους κατά το οποίο υποβάλλεται η αίτηση συνταξιοδότησης, δια του αριθμού των ημερών εργασίας που έχει πραγματοποιήσει εντός των ίδιων πέντε ετών.

Εάν ο ασφαλισμένος κατά τα πέντε επιλεγέντα έτη δεν έχει πραγματοποιήσει 1.000 τουλάχιστον ημέρες εργασίας, για τον προσδιορισμό του τεκμαρτού ημερομισθίου υπολογισμού της σύνταξης συνυπολογίζονται και οι αποδοχές ημερών εργασίας των μη επιλεγέντων ετών των αμέσως προηγούμενων εκείνου της υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης και μέχρι συμπλήρωσης του παραπάνω αριθμού ημερών εργασίας.

Εάν δεν συμπληρώνονται οι 1.000 ημέρες εργασίας στη 10ετία που προηγείται του έτους υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης, για τον προσδιορισμό του τεκμαρτού ημερομισθίου υπολογισμού της σύνταξης συνυπολογίζονται και οι αποδοχές ημερών εργασίας της αμέσως προηγούμενης χρονικής περιόδου μέχρι να συμπληρωθεί ο παραπάνω αριθμός ημερών εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση δεν λαμβάνονται υπόψη αποδοχές πέραν του ανώτατου ορίου του ημερήσιου μισθού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης της παρ. 1 του άρθρου 37 του Α.Ν. 1846/1951 (ΦΕΚ 179 Α'), όπως αυτό ισχύει κατά την καταβολή των εισφορών.

Για τον προσδιορισμό των ανωτέρω συνολικών αποδοχών, οι αποδοχές του ασφαλισμένου λαμβάνονται υπόψη αναπροσαρμοσμένες κατά το λόγο του τεκμαρτού ημερομισθίου της 15ης ασφαλιστικής κλάσης του Δεκεμβρίου του τελευταίου έτους πριν την υποβολή της αίτησης, προς το τεκμαρτό ημερομίσθιο της ίδιας ασφαλιστικής κλάσης του Δεκεμβρίου του έτους στο οποίο ανάγονται οι αναπροσαρμοζόμενες αποδοχές.

Για την κατάταξη σε μία από τις ασφαλιστικές κλάσεις της παρ. 1 του άρθρου 37 του Α.Ν. 1846/1951 (ΦΕΚ 179 Α'), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνονται υπόψη τα όρια μισθών και τα τεκμαρτά ημερομίσθια των ασφαλιστικών κλάσεων, όπως αυτά ισχύουν το Δεκέμβριο του έτους πριν την υποβολή της αίτησης.

Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής εφαρμόζονται για αιτήσεις συνταξιοδότησης που θα υποβληθούν από 1.1.2005 και εφεξής.

10. Η μηνιαία σύνταξη των υπαγομένων στην ασφάλιση των Ταμείων της παρ. 1 του παρόντος από 1.1.1983 μέχρι 31.12.1992 καθορίζεται από 1.1.2003 σε 1/35 για κάθε έτος ασφάλισης υπολογιζόμενου επί του 80% των συντάξιμων αποδοχών.

Η ως άνω διάταξη ισχύει και για τους πριν το 1983 ασφαλισμένους στο Τ.Σ.Ε.Α.Π.Γ.Σ.Ο..

Η ρύθμιση αυτή ισχύει για τις συντάξεις που χορηγούνται από 1.1.2003 μέχρι 31.12.2007.

11. α. Η μηνιαία σύνταξη όσων έχουν υπαχθεί μέχρι 31.12.1992 στην ασφάλιση των ειδικών Ταμείων, οι οποίοι συνταξιοδοτούνται από 1.1.2008 και μετά, καθορίζεται σε 1/35 για κάθε έτος ασφάλισης και μέχρι τα 35 έτη και υπολογίζεται:

ι) Για το μέχρι 31.12.2007 χρονικό διάστημα επί των αποδοχών που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της σύνταξης, σύμφωνα με τις ισχύουσες για κάθε φορέα καταστατικές ή γενικές διατάξεις, μη υπολογιζομένων των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας

Κατ' εξαίρεση και όπου από τις καταστατικές διατάξεις των Ταμείων της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου προβλέπεται, για όσους ασφαλίτηκαν μέχρι 31.12.1982, ευνοϊκότερο ανά έτος ποσοστό υπολογισμού της σύνταξης, αυτό εξακολουθεί να ισχύει για το χρονικό διάστημα μέχρι 31.12.2007.

ii) Για το από 1.1.2008 και εφεξής χρονικό διάστημα, επί του εκάστοτε ισχύοντος ποσοστού, όπως αυτό προσδιορίζεται στην περ. ε' της παραγράφου αυτής, του μέσου όρου των αποδοχών τις οποίες έλαβαν κατά τα πέντε πλήρη έτη που προηγούνται του μήνα που υποβάλλεται η αίτηση για συνταξιοδότηση.

β. Ως μέσος όρος αποδοχών νοείται το ηλίκο της διαίρεσης των αποδοχών που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της σύνταξης, χωρίς τα δώρα εορτών και το επίδομα αδείας, κατά τα πέντε (5) ανωτέρω έτη, δια του αριθμού των μηνών απασχόλησης της ίδιας περιόδου.

Αν στην ανωτέρω χρονική περίοδο δεν έχει πραγματοποιηθεί απασχόληση σαράντα (40) τουλάχιστον μηνών, για τον προσδιορισμό του μέσου όρου των αποδοχών συνυπολογίζονται και οι ασφαλιστές αποδοχές μηνών εργασίας της αμέσως προηγούμενης χρονικής περιόδου, μέχρι τη συμπλήρωση του αριθμού των σαράντα (40) μηνών.

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή ατυχήματος εκτός εργασίας και απασχόλησης, αν δεν έχουν συμπληρωθεί οι παραπάνω μήνες ή έτη, ο υπολογισμός γίνεται με βάση το σύνολο του χρόνου ασφάλισης που έχει πραγματοποιηθεί.

γ. Για τον προσδιορισμό των παραπάνω συνολικών αποδοχών, οι αποδοχές του ασφαλισμένου για κάθε έτος, πλην των αποδοχών του τελευταίου έτους, πριν την υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης, λαμβάνονται υπόψη αυξημένες κατά το ποσοστό αύξησης των συντάξεων, που καθορίζεται από την εισοδηματική πολιτική για τα ταμεία μισθωτών.

δ. Για τον προσδιορισμό του μέσου όρου των αποδοχών όσων υποβάλλουν αίτηση συνταξιοδότησης από 1.1.2008 μέχρι 31.12.2012, λαμβάνεται υπόψη το ηλίκο της διαίρεσης των συντάξιμων αποδοχών που έλαβαν τους μήνες από 1.1.2008 μέχρι και το μήνα που προηγείται του μήνα υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης, δια του αριθμού των μηνών απασχόλησης της ίδιας περιόδου.

ε. Για όσους συνταξιοδοτηθούν το έτος 2008 το ποσοστό του μέσου όρου των αποδοχών, με βάση τις οποίες υπολογίζεται η σύνταξη, ορίζεται σε 79%, μειούμενο κατά 1% για καθένα από τα επόμενα έτη συνταξιοδότησης και μέχρι το 70% για όσους αποχωρούν από το έτος 2017 και μετά.

στ. Μετά την 1.1.2008 το ποσό της δικαιούμενης σύνταξης αποτελείται από το άθροισμα των δύο ανωτέρω τμημάτων.

12. Όπου από τις ισχύουσες γενικές ή ειδικές διατάξεις προβλέπεται συνταξιοδότηση λόγω γήρατος με μειωμένο όριο ηλικίας, των μέχρι 31.12.1992 ασφαλισμένων του Ι.Κ.Α. και των ειδικών Ταμείων της παραγράφου 1 του πα-

ρόντος άρθρου, το ποσοστό μείωσης για τις χορηγούμενες από 1.1.2003 και εφεξής συντάξεις διαμορφώνει 1/267 για κάθε μήνα που λείπει από το κατά περίπτωση απαιτούμενο πλήρες όριο ηλικίας συνταξιοδότησης και μέχρι 60 μήνες κατά περίπτωση.

Οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου, περί καλής μειωμένης σύνταξης, δεν έχουν εφαρμογή στις πτώσεις των ασφαλισμένων των παραπάνω ειδικών ταμείων, οι οποίοι συνταξιοδοτούνται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 4 του άρθρου αυτού.

13. Διατάξεις με τις οποίες θεσπίζεται ανώτατο όριο σύνταξης, καθώς και προσαυξήσεις για χρόνο ασφάλισης εξακολουθούν να ισχύουν για τους μέχρι 31.12.1992 ασφαλισμένους.

### Άρθρο 3

Ρυθμίσεις για τους μετά την 1.1.1993 ασφαλισμένους του Ι.Κ.Α. και Ειδικών Ταμείων κύριας ασφάλισης μισθωτών

1. Ασφαλισμένοι του Ι.Κ.Α. και των Ειδικών Ταμείων μελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης με τη συμπλήρωση 37 ετών υποχρεωτικής ασφάλισης ή 11.100 ημερών εργασίας, ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας.

Για τη συμπλήρωση του παραπάνω χρόνου ασφάλισης λαμβάνεται υπόψη και συνυπολογίζεται, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.Δ/τος 4202/1961 (ΦΕΚ 175 Α'), όπως ισχύει, ο χρόνος υποχρεωτικής ασφάλισης από παροχή εξειδικευμένης εργασίας που πραγματοποιήθηκε σε φορείς κύριας ασφάλισης και ο χρόνος πραγματικής υπηρεσίας (δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμίδας, και σε Ν.Π.Δ.Δ.).

Δεν συνυπολογίζονται στον παραπάνω χρόνο ασφάλισης, ο χρόνος ασφάλισης πέραν των 300 ημερών εργασίας ανά ημερολογιακό έτος, καθώς και κάθε άλλος πραγματικός ή πλασματικός χρόνος.

2.α. Το ποσό της βασικής μηνιαίας σύνταξης λόγω γήρατος ή αναπηρίας των από 1.1.1993 ασφαλισμένων του Ι.Κ.Α. και Ειδικών Ταμείων Κύριας Ασφάλισης Μισθωτών συνίσταται σε ποσοστό 2% επί των μηνιαίων συντάξιμων αποδοχών του άρθρου 28 παρ. 1 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') για κάθε έτος ή 300 ημέρες ασφάλισης και μέχρι 35 έτη ή 10.500 ημέρες ασφάλισης.

Για κάθε έτος ή 300 ημέρες ασφάλισης πέραν των 35 ετών ή 10.500 ημερών ασφάλισης, που πραγματοποιούνται μετά το 65ο έτος της ηλικίας και μέχρι το 67ο, το ανωτέρω ποσοστό αυξάνεται σε 3%.

Το κατά τα προηγούμενα εδάφια υπολογιζόμενο ποσό της μηνιαίας σύνταξης δεν μπορεί να υπερβαίνει το τριπλάσιο του κατά το έτος 1991 μέσου μηνιαίου κατά κεφαλή Α.Ε.Π. αναπροσαρμοσμένου με το εκάστοτε ποσοστό αύξησης των συντάξεων των δημοσίων υπαλλήλων.

Επί συνταξιοδότησεως λόγω αναπηρίας, εφόσον ο ασφαλισμένος κρίνεται ανάπηρος κατά την έννοια του εδαφίου α' της παρ. 5 του άρθρου 28 του Α.Ν. 1846/195 (ΦΕΚ 179 Α'), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 27 του Ν.1902/1990 (ΦΕΚ 138 Α'), δικαιούται την κατά τα ανωτέρω πλήρη σύνταξη.

Εφόσον ο ασφαλισμένος κρίνεται ανάπηρος κατά την έννοια του εδαφίου β' της παρ. 5 του άρθρου 28 του Α.Ν. 1846/195 (ΦΕΚ 179 Α'), όπως ισχύει, δικαιούται τα τρία τέταρτα (3/4) της σύνταξης αυτής και, εφόσον κρίνεται μερικά ανάπηρος κατά την έννοια του εδαφίου γ' της αυ-

τής ως άνω παραγράφου, δικαιούται το μισό (1/2) της σύνταξης αυτής.

Ο ασφαλισμένος που έχει συμπληρώσει έξι χιλιάδες (6.000) ημέρες ή είκοσι (20) έτη εργασίας και κρίνεται ανάπηρος κατά την έννοια των εδαφίων β' και γ' της παρ. 5 του άρθρου 28 του Α.Ν. 1846/1951 (ΦΕΚ 179 Α'), όπως ισχύει, δικαιούται την ακέραια ή τα 3/4 της ακεραίας σύνταξης, αντίστοιχα.

Ο ασφαλισμένος, του οποίου η αναπηρία οφείλεται κατά κύριο λόγο σε ψυχιατρικές παθήσεις και κρίνεται ανάπηρος κατά την έννοια των εδαφίων β' και γ' της παρ. 5 του άρθρου 28 του Α.Ν. 1846/1951 (ΦΕΚ 179 Α'), όπως ισχύει, δικαιούται την ακέραια ή τα 3/4 της ακεραίας σύνταξης, αντίστοιχα.

β. Το ποσό της σύνταξης των μελών οικογένειας, όπως αυτά ορίζονται από το άρθρο 27 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α'), υπολογίζεται επί του ποσού της βασικής σύνταξης, το οποίο ελάμβανε ο θανών συνταξιούχος λόγω γήρατος ή αναπηρίας ή θα εδικαιούτο ο θανών ασφαλισμένος, αν κατά την ημέρα του θανάτου του καθίστατο ανάπηρος σε ποσοστό 80%, χωρίς οποιαδήποτε επί της βασικής σύνταξης προσαύξηση και ορίζεται ως ποσοστό αυτής, ως εξής:

i. για τον επιζώντα σύζυγο ποσοστό 50% της βασικής σύνταξης,

ii. για κάθε παιδί ποσοστό 25% της βασικής σύνταξης.

Αν πρόκειται για παιδί ορφανό και από τους δύο γονείς το παραπάνω ποσοστό διπλασιάζεται, εκτός αν δικαιούται σύνταξη και από τους δύο γονείς.

Το συνολικό ποσό της σύνταξης λόγω θανάτου του επιζώντος συζύγου και των τέκνων δεν μπορεί να είναι κατώτερο του 80% του κατά τα εδάφια α' και β' της παραγράφου 4 του άρθρου αυτού οριζόμενου ποσού ούτε ανώτερο του 100% της σύνταξης του θανόντος.

3.α. Σε περίπτωση συνταξιοδότησης λόγω γήρατος με μειωμένο όριο ηλικίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') το ποσοστό μείωσης της χορηγούμενης σύνταξης από το Ι.Κ.Α. και τα Ειδικά Ταμεία Κύριας Ασφάλισης Μισθωτών διαμορφώνεται σε 1/267 για κάθε μήνα που λείπει από το πλήρες όριο ηλικίας συνταξιοδότησης και μέχρι 60 μήνες κατά περίπτωση.

β. Κατ' εξαίρεση, ασφαλισμένοι που έχουν πραγματοποιήσει 35 έτη ή 10.500 ημέρες ασφάλισης και έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας, δικαιούνται σύνταξη γήρατος μειωμένη κατά 1/267 για κάθε μήνα που λείπει από τη συμπλήρωση του 65ου έτους.

4.α. Το κατώτατο ποσό της χορηγούμενης από το Ι.Κ.Α. και τα Ειδικά Ταμεία Κύριας Ασφάλισης μηνιαίας σύνταξης γήρατος, αναπηρίας και εργατικού ατυχήματος ορίζεται ίσο με το 70% του κατώτατου μισθού εγγάμου, με λήρη απασχόληση, όπως ο μισθός αυτός καθορίζεται από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 2002.

Το παραπάνω ποσό από την 1.1.2003 και εφεξής αναπροσαρμόζεται κατά το ποσοστό αύξησης των συντάξεων, σύμφωνα με την εκάστοτε καθοριζόμενη εισοδηματική πολιτική.

β. Το κατώτερο όριο που προβλέπεται από την ανωτέρω άταξη μειώνεται σε κάθε περίπτωση που ο συνταξιούχος λαμβάνει σύνταξη μειωμένη.

5. Στους ασφαλισμένους οι οποίοι καθίστανται συνταξιούχοι λόγω γήρατος, έχουν χρόνο ασφάλισης άνω των

4.500 ημερών ή 15 ετών ασφάλισης και δικαιούνται τα κατώτατα όρια σύνταξης, χορηγείται προσαύξηση 1% για κάθε 300 ημέρες ή ένα έτος ασφάλισης επιπλέον των 4.500 ημερών ή 15 ετών, που υπολογίζεται επί των μηνιαίων συντάξιμων αποδοχών του άρθρου 28 παρ.1 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α').

Η κατά το προηγούμενο εδάφιο προσαύξηση χορηγείται και στους ασφαλισμένους, οι οποίοι συνταξιοδοτούνται λόγω γήρατος και η σύνταξη που δικαιούνται είναι μεγαλύτερη των κατώτατων ορίων, εφόσον τα κατώτατα όρια σύνταξης και η προσαύξηση που τους αναλογεί σύμφωνα με τα ανωτέρω υπερβαίνουν το ποσό σύνταξης που δικαιούνται βάσει οργανικών διατάξεων.

6. Τα κατώτατα όρια συντάξεων των παραπάνω διατάξεων προσαυξάνονται κατά 5% για το πρώτο παιδί, 6% για το δεύτερο και 7% για το τρίτο και άνω, εφόσον είναι άγαμα και ανήλικα και δεν εργάζονται ή είναι ανάπηρα για κάθε βιοποριστική εργασία και δεν λαμβάνουν σύνταξη από οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό ή το Δημόσιο.

Η προσαύξηση αυτή παρατείνεται μέχρι τη συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας, εφόσον τα παιδιά φοιτούν σε ανώτερες ή ανώτατες αναγνωρισμένες σχολές του εξωτερικού ή του εξωτερικού.

Οι προβλεπόμενες από την παρ. 1 του άρθρου 30 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') προσαυξήσεις οικογενειακών βεβαίων εξακολουθούν ισχύουσες στις περιπτώσεις συντάξεων γήρατος ή αναπηρίας, οι οποίες υπερβαίνουν τα οριζόμενα από την παρ. 4 α του άρθρου αυτού όρια συντάξεων.

7. Συντάξεις που έχουν χορηγηθεί μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, αναπροσαρμόζονται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της παραγράφου 4 και του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 6 του άρθρου αυτού. Η αναπροσαρμογή αρχίζει από την πρώτη του επόμενου μήνα από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού.

#### Άρθρο 4

Χρηματοδότηση Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. και λοιπές διατάξεις

1. Το κράτος συμμετέχει στη χρηματοδότηση του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Ενιαίου Ταμείου Μισθωτών (Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.) κατά τη χρονική περίοδο από το έτος 2003 μέχρι το έτος 2032, ως εξής:

α) Κατά την περίοδο από το έτος 2003 μέχρι το έτος 2008 το Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. χρηματοδοτείται κατ' έτος με κυμαινόμενα ποσά, τα οποία, κατά μέσο όρο, αντιστοιχούν σε ποσοστό 1% του ετήσιου Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (Α.Ε.Π.).

β) Κατά την περίοδο από το έτος 2009 μέχρι το έτος 2032 το Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. χρηματοδοτείται κατ' έτος με ποσό ίσο προς το 1% του Α.Ε.Π..

2. Η χρηματοδότηση συνίσταται από τα εξής μέρη:

α) Ρευστά διαθέσιμα ίσα προς το ποσό που απαιτείται για τη χρηματοδότηση των αναλογιστικών ελλειμμάτων εκάστου τρέχοντος και επόμενου έτους και

β) Ειδικά ομόλογα μακράς διάρκειας, μη ρευστοποιήσιμα προ της λήξεως, για τη διασφάλιση της απαιτούμενης μελλοντικής χρηματοδότησης.

3. Αν ενταχθούν σταδιακά στο Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. και άλλα Ταμεία, το κράτος αναλαμβάνει την κάλυψη των ελλειμμάτων των Ταμείων αυτών. Επίσης αναπροσαρμόζει τη χρηματοδότηση σε επίπεδα που θα αποτρέπουν πρόσθετες επιβαρύνσεις του Ι.Κ.Α..

4. Αν εξελιχθούν δυσμενώς οι προβλέψεις του συνόλου των οικονομικών μεγεθών, που επηρεάζουν το αναλογιστικό έλλειμμα του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ., το κράτος εξασφαλίζει τους απαιτούμενους επιπλέον χρηματοδοτικούς πόρους, για την πλεονασματική λειτουργία του ασφαλιστικού συστήματος. Η αναπροσαρμογή των προβλέψεων γίνεται ανά πενταετία, μετά από πλήρη αναλογιστική μελέτη για το υπόλοιπο της περιόδου μέχρι το έτος 2032.

Τα επιπλέον ποσά χρηματοδότησης υπολογίζονται μόνο κατά την έκταση που οφείλονται σε δυσμενέστερες εξελίξεις των γενικότερων οικονομικών δεδομένων. Δεν καλύπτονται επιπλέον ελλείμματα που δημιουργούνται από αποφάσεις του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ., οι οποίες κινούνται εκτός των ορίων της προγραμματισμένης αύξησης των συντάξεων ή επιτρέπουν τη διεύρυνση των συνταξιοδοτικών παροχών σε μη προβλεπόμενες κατηγορίες από αυτές που έχουν ληφθεί υπόψη κατά τον εκάστοτε προγραμματισμό της χρηματοδότησης.

Από 1.1.2003 δεν ισχύει για το Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. εισφορά 10% του Κράτους που προβλέπεται από τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 22 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α'). Ομοίως δεν ισχύει η ανωτέρω εισφορά για τους κλάδους σύνταξης των ταμείων που εντάσσονται στο Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ., από την ημερομηνία έναρξής τους.

5. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται:

α) τα ποσά της ετήσιας χρηματοδότησης που προβλέπονται στην περίπτωση α' της παραγράφου 1,

β) το ποσό και η διάρκεια των ειδικών ομολόγων που προβλέπονται στην περίπτωση β' της παραγράφου 2,

γ) το επίπεδο χρηματοδότησης που προβλέπεται στην παράγραφο 3,

δ) οι επιπλέον χρηματοδοτικοί πόροι που προβλέπονται στην παράγραφο 4,

ε) η αναπροσαρμογή των προβλέψεων που ορίζεται στην παράγραφο 4 και κάθε άλλο θέμα που είναι αναγκαίο για την εφαρμογή της διατάξεως αυτής.

6. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μέχρι 31.12.2004, μετά πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και σύμφωνη γνώμη ειδικής επιστημονικής επιτροπής, επανακαθορίζονται τα επαγγέλματα και οι εργασίες που υπάγονται στον Κανονισμό των Βαρών και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών του Ι.Κ.Α..

Οι από 1.1.2005 απασχολούμενοι για πρώτη φορά υπάγονται στην ειδική προστασία του εδαφίου β' της παρ. 3 του άρθρου 28 του Α.Ν. 1846/1951(ΦΕΚ 179 Α'), όπως ισχύει, εφόσον απασχολούνται σε επαγγέλματα που θα καθοριστούν με το ανωτέρω προεδρικό διάταγμα.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται έως 30.6.2003, συνιστάται ειδική επιστημονική επιτροπή από άτομα ανεγνωρισμένου επιστημονικού κύρους για τον επανακαθορισμό των επαγγελμάτων και των εργασιών που υπάγονται στον Κανονισμό των Βαρών και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών του Ι.Κ.Α..

Οι μέχρι 31.12.2004 ασφαλισμένοι, των οποίων η εργασία ή ειδικότητα έχει υπαχθεί στον Κανονισμό Βαρών και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών του Ι.Κ.Α., όπως ισχύει σήμερα, εξακολουθούν να διέπονται από τις διατάξεις του Κανονισμού αυτού.

7. Γυναίκες που ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α., για κάθε παιδί που αποκτούν από 1.1.2003 και εφεξής μπορούν να συμπληρώσουν τον οριζόμενο κατά περίπτωση από τις ισχύουσες διατάξεις χρόνο ασφάλισης για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος στο αντίστοιχο προς το χρόνο ασφάλισης πλήρες όριο ηλικίας με αναγνώριση πλασματικού χρόνου ενός (1) έτους για το πρώτο παιδί, ενός και μισού (1 και 1/2) για το δεύτερο και δύο (2) ετών για το τρίτο.

Το δικαίωμα αναγνώρισης του αναφερόμενου χρόνου στο προηγούμενο εδάφιο, εφόσον δεν ασκείται από την ασφαλισμένη μητέρα, είναι δυνατόν να ασκείται από τον ασφαλισμένο στο Ι.Κ.Α. πατέρα για τη συμπλήρωση των ισχυουσών για τους άνδρες προϋποθέσεων συνταξιοδότησης.

Στις περιπτώσεις αναγνώρισης χρόνου γονικής άδειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 40 του Ν. 2084/1992 όπως ισχύει, ο χρόνος του πρώτου εδαφίου μειώνεται κατά τις αναγνωρισθείσες ημέρες γονικής άδειας.

Ο αναγνωριζόμενος χρόνος δεν μπορεί να συνυπολογιστεί για τη συμπλήρωση των ελάχιστων απαιτούμενων ημερών ασφάλισης στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Το δικαίωμα αναγνώρισης ασκείται κατά την υποβολή της αίτησης πλήρους συνταξιοδότησης λόγω γήρατος.

Οι διαδικασίες αναγνώρισης του ανωτέρω πλασματικού χρόνου, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την υλοποίηση των διατάξεων της παραγράφου αυτής καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Ο αναγνωριζόμενος σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής πλασματικός χρόνος δεν συνυπολογίζεται για τη συμπλήρωση των χρονικών προϋποθέσεων συνταξιοδότησης με 37 έτη ασφάλισης, με τις ειδικές διατάξεις περί 35ετίας, όπως κάθε φορά ισχύουν, καθώς και των ειδικών προϋποθέσεων για τη συνταξιοδότηση μητέρων.

Οι ανωτέρω διατάξεις δεν ισχύουν για τους ασφαλισμένους των Ειδικών Ταμείων της παρ. 1 του άρθρου 2.

8. Η ειδική εισφορά που προβλέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 60 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α'), όπως ισχύουν, καταργείται από 1.1.2008.

9. Οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης των παραγράφων 2, 3, 4, 6, 7 και 12 του άρθρου 2 και οι παράγραφοι 1 και 3 του άρθρου 3 ισχύουν και για τους φορείς επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. και των Ειδικών Ταμείων του νόμου αυτού.

10. Από την 1.1.2008 το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και τα λοιπά Ταμεία και Κλάδοι Επικουρικής Ασφάλισης, για όλους τους ασφαλισμένους από 1.1.1993, καταχωρίζουν και διατηρούν σε ατομικούς λογαριασμούς τις εισφορές κάθε ασφαλισμένου.

#### Άρθρο 5

Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. - Εντασσόμενοι κλάδοι

1. Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων που ιδρύθηκε με το Ν. 6298/1934 (ΦΕΚ 346 Α'), όπως ισχύει, μετονομάζεται σε Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.).

2. Οι κλάδοι σύνταξης των ταμείων Τ.Α.Π.-Ο.Τ.Ε., Τ.Σ.Π.-Η.Σ.Α.Π., Τ.Σ.Π.-Ε.Τ.Ε., Τ.Σ.Π.-Α.Τ.Ε., Τ.Α.Π.-Ι.Α.Τ., Τ.Α.Π.-Ε.Τ.Β.Α., Τ.Σ.Ε.Α.Π.Γ.Σ.Ο. και Τ.Α.Π.Α.Ε.-Εθνική έ-

ως 1.1.2008 εντάσσονται στον κλάδο σύνταξης του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από απόφαση των Διοικητικών τους Συμβουλίων και εκπόνηση ειδικής οικονομικής μελέτης που προκηρύσσεται και ανατίθεται από τον Υπουργό Οικονομίας και Οικονομικών.

3. Οι αντίστοιχοι κλάδοι των ανωτέρω ταμείων καταργούνται από της εντάξεως και το σύνολο του ενεργητικού και παθητικού της περιουσίας τους περιέρχεται αυτοδικαίως στον κλάδο σύνταξης του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., ως καθολικό διάδοχο, χωρίς την καταβολή φόρου, τέλους ή δικαιώματος υπέρ του Δημοσίου, οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης, ή άλλων προσώπων. Εφόσον η περιουσία των ανωτέρω ταμείων είναι ενιαία και όχι χωριστή κατά κλάδους, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά γνώμη του Δ.Σ. του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και των Διοικητικών Συμβουλίων των εντασσόμενων ταμείων, το σύνολο της περιουσίας, κινητής και ακίνητης, κατανέμεται μεταξύ του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και των ως άνω ταμείων κατά την αναλογία του ποσοστού εισφορών που παρακρατείται υπέρ εκάστου των εντασσόμενων κλάδων.

4. Για τη μεταβίβαση των ακινήτων εκδίδεται διαπιστωτική πράξη από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία μεταγράφεται ατελώς στα οικεία βιβλία του αρμόδιου Υποθηκοφυλακείου ή στα κτηματικά βιβλία.

5. Εκκρεμείς δίκες με διαδίκους τους εντασσόμενους κλάδους συνεχίζονται από το Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. χωρίς διακοπή.

6. Από της εντάξεως οι νέοι εργαζόμενοι οι οποίοι απραχίζονταν στους κλάδους σύνταξης των ανωτέρω ταμείων, ασφαλιζονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στο Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και διέπονται από τη νομοθεσία του. Από της εντάξεως οι ήδη ασφαλισμένοι των ανωτέρω εντασσόμενων κλάδων ασφαλιζονται στο Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και εξακολουθούν να διέπονται ως προς τις προϋποθέσεις σταθεροποίησης και τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης από τις διατάξεις της νομοθεσίας των εντασσόμενων κλάδων, όπως ισχύει μετά το Ν.2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') τις διατάξεις του παρόντος.

7. Ο χρόνος ασφάλισης που πραγματοποιήθηκε, ο χρόνος που αναγνωρίστηκε και εξαγοράστηκε ως συντάξιμος στους καταργούμενους κλάδους και ο χρόνος που ανύεται ή αναγνωρίζεται έως την ένταξη στο Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. λογίζεται ότι πραγματοποιήθηκε στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ..

3. Οι μέχρι την ένταξη συνταξιούχοι των εντασσόμενων κλάδων καθίστανται συνταξιούχοι του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. το οποίο στο εξής βαρύνεται με την καταβολή της σύνταξής τους.

1. Οι συντάξεις ακολουθούν τις αυξήσεις των συντάξεων του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ..

0. Καμία σύνταξη δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τα ίσοτε καταβαλλόμενα κατώτατα όρια των συντάξεων του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ..

1. Με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τις εισφορές ρυθμιζόμενων και εργοδοτών του κλάδου σύνταξης των ανωτέρω ταμείων και ειδικότερα η διαδικασία σύγκλισης εισφορών αυτών προς τις αντίστοιχες που ισχύουν

στο Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., καθώς και η χρονική διάρκεια ισχύος της υποχρέωσης για κάλυψη των ετήσιων οργανικών ελλειμμάτων, που προβλέπεται από την παρ. 4 του άρθρου 46 του Ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α').

12. Οι αποδόσεις του Ειδικού Κεφαλαίου που προβλέπονται από το άρθρο 6 παρ. 2 εδ. ζ του καταστατικού της Εταιρείας Διαχείρισης Ειδικού Κεφαλαίου Τ.Α.Π. - Ο.Τ.Ε. Α.Ε. (ΕΔΕΚΤ - Ο.Τ.Ε - Α.Ε.) του άρθρου 12 του Ν. 2768/1999 (ΦΕΚ 273 Α') καταβάλλονται από την ένταξη του Τ.Α.Π.-Ο.Τ.Ε. στο Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ..

13. Ο Διοικητής του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. διορίζεται με απόφαση του Πρωθυπουργού, μετά από διαβούλευση με τους αρχηγούς των κομμάτων που εκπροσωπούνται στη Βουλή, ένα μήνα πριν τη λήξη της θητείας.

14. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα που θα προκύψει κατά την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

#### Άρθρο 6 Σύσταση Ε.Τ.Ε.Α.Μ.

1. Συνιστάται νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με την επωνυμία Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.), το οποίο τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, διέπεται από το σύνολο των διατάξεων του καταργούμενου Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. και έχει έδρα την Αθήνα. Η έναρξη λειτουργίας του ορίζεται την 1η Ιουνίου 2003.

2. Το Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών που έχει συσταθεί με το Ν. 997/1979 (ΦΕΚ 287 Α') και είχε ενταχθεί στο Ι.Κ.Α. με το άρθρο 6 του Ν. 1358/1983 (ΦΕΚ 64 Α') ως κλάδος με την ονομασία «Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων-Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ.)» καταργείται από την πιο πάνω ημερομηνία.

3. Το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. αποτελεί καθολικό διάδοχο του καταργούμενου Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. και υπεισέρχεται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις αυτού.

4. Το σύνολο του ενεργητικού και παθητικού της κινητής και ακίνητης περιουσίας του Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. περιέρχεται αυτοδικαίως στο νέο φορέα, ως καθολικό διάδοχο, χωρίς την καταβολή φόρου ή τέλους ή δικαιώματος υπέρ του Δημοσίου, Ο.Τ.Α. ή άλλου προσώπου.

5. Για τη μεταβίβαση της κυριότητας των ακινήτων του Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εκδίδει διαπιστωτική πράξη, η οποία μεταγράφεται ατελώς στα οικεία βιβλία του Υποθηκοφυλακείου ή στα κτηματικά βιβλία.

6. Οι εκκρεμείς δίκες με διάδικο το Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. συνεχίζονται στο όνομα του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. χωρίς διακοπή. Τα δικαστικά προνόμια που είχε το Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. αναγνωρίζονται και στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ..

7. Το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. έχει σκοπό την επικουρική ασφάλιση για παροχή σύνταξης των προσώπων που υπάγονται στην ασφάλισή του σε περίπτωση γήρατος, αναπηρίας, καθώς και των μελών της οικογένειάς τους σε περίπτωση θανάτου του ασφαλισμένου ή συνταξιούχου.

8. Στην ασφάλιση του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. υπάγονται υποχρεωτικά τα πρόσωπα που βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας υπήχοντο στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ..

9. Οι κατά την ισχύ του παρόντος νόμου ασφαλισμένοι και συνταξιούχοι του Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ. καθίστανται ασφα-

λισμένοι και συνταξιούχοι του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και διέπονται από τη νομοθεσία του, όπως κάθε φορά ισχύει.

10. Ο χρόνος ασφάλισης που πραγματοποιήθηκε, αναγνωρίστηκε, εξαγοράστηκε ως συντάξιμος ή κατέστη χρόνος στο Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ., λογίζεται ότι πραγματοποιήθηκε στην ασφάλιση του Ε.Τ.Ε.Α.Μ..

11. Πόροι του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. αποτελούν τα πάσης φύσης έσοδα του καταργούμενου Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ., τα έσοδα από εισφορά ασφαλισμένου, εργοδότη, οι πρόσοδοι περιουσίας, η απόδοση των κεφαλαίων και αποθεματικών και κάθε άλλο έσοδο που προκύπτει από τη δραστηριότητά του.

12. Οι οφειλές του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. προς το καταργούμενο Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ. αποδίδονται στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ. μέχρι την 31.12.2003.

13.α. Το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. διοικείται από επταμελές (7) Διοικητικό Συμβούλιο που διορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αποτελείται από:

- 1) τον Πρόεδρο με τον νόμιμο αναπληρωτή του,
- 2) δύο εκπροσώπους των ασφαλισμένων με τους αναπληρωτές τους,
- 3) δύο εκπροσώπους των εργοδοτών με τους αναπληρωτές τους,
- 4) έναν εκπρόσωπο των συνταξιούχων με τον αναπληρωτή του,
- 5) έναν υπάλληλο κατηγορίας ΠΕ με βαθμό Α΄ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με τον αναπληρωτή του.

Στο Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχει με δικαίωμα ψήφου εκπρόσωπος των εργαζομένων, όταν συζητούνται θέματα προσωπικού ή οργάνωσης και λειτουργίας του ταμείου.

Ο Πρόεδρος διορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ένα μήνα πριν τη λήξη της θητείας.

Στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. μετέχει άνευ ψήφου κυβερνητικός επίτροπος, υπάλληλος με βαθμό κατηγορίας ΠΕ με βαθμό Α΄ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο οποίος ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Χρέη Γραμματέα εκτελεί υπάλληλος του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. οριζόμενος από τον Πρόεδρο.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και μετά γνώμη του Δ.Σ. καθορίζονται οι αρμοδιότητες και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που εκδίδεται μέχρι την 31.12.2002 και αναλαμβάνει από 1.1.2003.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. συγκαλείται και συνεδριάζει στους χώρους του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. μέχρι τη μεταστέγαση των υπηρεσιών του.

β. Μέχρι τη συγκρότηση της νέας διοίκησης, το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. διοικείται προσωρινά από το Διοικητικό Συμβούλιο του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.. Στο προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο ανατίθενται η διοίκηση του Ε.Τ.Ε.Α.Μ., η διαχείριση της περιουσίας του, η μέριμνα για την είσπραξη των πόρων και η εν γένει εκπλήρωση των σκοπών και στόχων του Ε.Τ.Ε.Α.Μ..

14. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μέσα σε δύο (2) χρόνια από την έναρξη λειτουργίας του Ε.Τ.Ε.Α.Μ., με

πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, και μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ε.Τ.Ε.Α.Μ., αναλογιστική μελέτη και γνώμη του Συμβουλίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καταρτίζεται ο Κανονισμός Ασφάλισης και Παροχών του Ε.Τ.Ε.Α.Μ., με τον οποίο ορίζονται το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών κατά κατηγορία ασφαλισμένων, οι υπόχρεοι καταβολής και ο χρόνος υποχρέωσης καταβολής των εισφορών, τα υπαγόμενα στην ασφάλιση πρόσωπα, ο χρόνος ασφάλισης, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία απονομής των παροχών, το είδος, η έκταση και το ύψος αυτών, οι λόγοι έκπτωσης και αναστολής της καταβολής των παροχών, η παραγραφή των αξιώσεων επωνυμίας των παροχών, ο χρόνος έναρξης και λήξης του δικαιώματος για την καταβολή των παροχών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία ρύθμιση για τη λειτουργία και εκπλήρωση των σκοπών του Ε.Τ.Ε.Α.Μ.. Με την ίδια διαδικασία τροποποιείται και συμπληρώνεται η ήδη ισχύουσα νομοθεσία.

15. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μέσα σε δύο (2) χρόνια από την έναρξη λειτουργίας του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. με πρόταση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και μετά από γνώμη του Δ.Σ., καταρτίζεται ο Οργανισμός του Ταμείου και συστήνονται θέσεις προσωπικού.

16. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά γνώμη του Δ.Σ. Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ., δύναται να παραμείνει η βεβαίωση και είσπραξη των εσόδων του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. στο Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ., να μεταφέρονται από το Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. οργανικές θέσεις μόνιμες και ιδιωτικού δικαίου και προσωπικό που υπηρετεί σε αυτές στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ., να ρυθμίζονται θέματα σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση, τη συνταξιοδότηση και τη χορήγηση εφάπαξ του μεταφερόμενου προσωπικού, να καθορίζεται ο τρόπος οικονομικής οργάνωσης και λογιστικής λειτουργίας του Ε.Τ.Ε.Α.Μ., να ρυθμίζονται θέματα αρμοδιοτήτων του προσωπικού, καθώς και κάθε θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα, αναγκαίο για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος άρθρου.

17. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Κοινωνικής Ασφάλισης, της Γ.Σ.Ε.Ε. και των εργοδοτικών φορέων Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., που υποβάλλεται εντός προθεσμίας τριών (3) μηνών από της προσκλήσεως του αρμόδιου Υπουργού, καθορίζεται το σύνολο των επικουρικών ταμείων που θα λειτουργούν ως Ν.Π.Δ.Δ., κατά ομοειδείς επαγγελματικές κατηγορίες και κλάδους. Με το ίδιο προεδρικό διάταγμα καθορίζονται τα κριτήρια, οι όροι, οι προϋποθέσεις ενοποίησης, η επωνυμία για όσα ταμεία επικουρικής ασφάλισης ενοποιηθούν, ο διαχωρισμός και η μεταφορά κατηγοριών ασφαλισμένων σε άλλα επικουρικά ταμεία, καθώς και ο διαχωρισμός των περιουσιακών στοιχείων των ταμείων. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ενοποιούνται, εφόσον τούτο προβλέπεται, τα υφιστάμενα επικουρικά ταμεία, οι κλάδοι και οι λογαριασμοί επικουρικής ασφάλισης μισθωτών μέσα σε χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών από την έκδοση του ανωτέρω προεδρικού διατάγματος. Όσα επικουρικά ταμεία, κλάδοι και λογαριασμοί δεν ενοποιηθούν εντός του ανωτέρω χρονικού διαστήματος, συγχωνεύονται υποχρεωτικά στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ. με διαπιστωτική πράξη

του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ. συγχωνεύονται υποχρεωτικά όσα ενοποιημένα ταμεία επικουρικής ασφάλισης εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών από την ενοποίησή τους δεν τηρούν αναλυτικές μερίδες για κάθε ασφαλισμένο από τις οποίες να προκύπτουν οι καταβαλλόμενες εισφορές του και όσα δεν καταβάλλουν το εκάστοτε καταβαλλόμενο κατώτατο όριο του Ε.Τ.Ε.Α.Μ..

18. Μέχρι την έναρξη ισχύος του προεδρικού διατάγματος για τον Οργανισμό και της υπουργικής απόφασης για τη μεταφορά του προσωπικού, το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. λειτουργεί με την προβλεπόμενη διάρθρωση θέσεων και το προσωπικό που υπηρετεί στο Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ. και εφαρμόζεται η ισχύουσα νομοθεσία του καταργούμενου Ι.Κ.Α.- Τ.Ε.Α.Μ. στο σύνολό της.

Μέχρι τη στέγαση των υπηρεσιών του το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. εξυπηρετείται στους χώρους του Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ..

19. Εάν εντός των προβλεπόμενων από το νόμο αυτόν προθεσμιών το Δ.Σ. του Ε.Τ.Ε.Α.Μ. δεν εκφέρει την απαιτούμενη γνώμη για την έκδοση των κανονιστικών πράξεων, ο αρμόδιος Υπουργός εκδίδει τις προβλεπόμενες πράξεις τηρουμένης της λοιπής διαδικασίας.

20. Υφιστάμενα ταμεία ασφάλισης τα οποία λειτουργούν ως Ν.Π.Δ.Δ. ή κλάδοι αυτών που χορηγούν παροχές, οι οποίες δεν εμπίπτουν στο πλαίσιο δημόσιας, κύριας και επικουρικής ασφάλισης και για τις οποίες καταβάλλονται εισφορές μόνο από τους εργαζόμενους, μετατρέπονται σε Ν.Π.Ι.Δ. με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από αίτηση που υποβάλλει προς αυτούς το Διοικητικό Συμβούλιο εκάστου ταμείου.

Με την ίδια κοινή απόφαση εγκρίνεται και το καταστατικό του Ν.Π.Ι.Δ.

Τα εν λόγω ταμεία με αποφάσεις των Διοικητικών τους Συμβουλίων, ύστερα από αναλογιστική μελέτη η οποία και υποβάλλεται προς έγκριση στους Υπουργούς Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθορίζουν το ύψος των παρεχόμενων εφάπαξ βοηθημάτων για τους ασφαλισμένους και τους συνταξιούχους τους, διασφαλίζοντας την αναλογιστική ισορροπία κάθε ταμείου.

## ΤΑΜΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

### Άρθρο 7

#### Σύσταση - Σκοπός

1. Συνιστώνται νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, τα οποία ιδρύονται και λειτουργούν σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στην επωνυμία τους περιλαμβάνεται η ένδειξη «Ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης - Ν.Π.Ι.Δ.».

2. Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης έχουν ως σκοπό την παροχή στους ασφαλισμένους και δικαιούχους των παροχών, επαγγελματικής ασφαλιστικής προστασίας πέραν της παρεχόμενης από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση για τους ασφαλιστικούς κινδύνους και ενδεικτικά τους κινδύνους γήρατος, θανάτου, αναπηρίας, επαγγελματικού ατυχήματος, ασθένειας, διακοπής της εργασίας. Χορηγούν παροχές σε είδος ή σε χρήμα που καταβάλλονται περιοδικώς ή εφάπαξ.

3. Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης ιδρύονται προ-

αιρετικά ανά επιχείρηση ή κλάδο ή κλάδους εργαζομένων, με πρωτοβουλία των εργαζομένων ή των εργοδοτών ή με συμφωνία των εργοδοτών και των εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ασφαλιζόμενων κατά επιχείρηση ή επαγγελματικό κλάδο υπερβαίνει τους 100. Επίσης ιδρύονται με πρωτοβουλία των αυτοτελώς απασχολούμενων ή των ελεύθερων επαγγελματιών ή των αγροτών ή των επαγγελματιών τους οργανώσεων, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ασφαλιζόμενων μελών τους υπερβαίνει τους 100.

4. Το καταστατικό του ταμείου επαγγελματικής ασφάλισης καταρτίζεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο από τους συμβαλλόμενους ιδρυτές και ρυθμίζει υποχρεωτικά: α) τη σύνθεση και τον αριθμό των μελών της Διοίκησης του ταμείου, τη διαδικασία ανάδειξης του Προέδρου, καθώς και τον τρόπο λειτουργίας της, β) τους πόρους του ταμείου, τον τρόπο υπολογισμού και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών (εργοδοτών και /ή εργαζομένων), καθώς και τη διαδικασία μεταβολής ή αναπροσαρμογής του ύψους των ασφαλιστικών εισφορών, τα αποθεματικά, τον τρόπο επένδυσης, την αντασφάλιση ή αμοιβαία ασφάλιση, γ) τους όρους εγγραφής και διαγραφής των ασφαλισμένων, δ) τους ασφαλιζόμενους κινδύνους, ε) τα είδη και το ύψος των παροχών προς τους ασφαλισμένους, καθώς και τη διαδικασία αναπροσαρμογής τους, θέματα διαδοχικής ασφάλισης, στ) την έδρα του ταμείου και τους εκπροσώπους του, ζ) τη διαδικασία διάλυσης και εκκαθάρισης. Έδρα του ταμείου ορίζεται από το καταστατικό ο τόπος λειτουργίας της διοικήσεώς του. Τα στοιχεία των περιπτώσεων β' και ε' της παρούσας παραγράφου διαμορφώνονται ανάλογα με το οικονομικό σύστημα που ακολουθεί το ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης.

5. Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης που χορηγούν συνταξιοδοτικές παροχές λειτουργούν με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα.

6. Το καταστατικό του ταμείου δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, τεύχος δεύτερο (τ.Β), μετά από εγκριτική απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία εκδίδεται μετά σύμφωνη γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής για τα θέματα της αρμοδιότητάς της. Η νομική προσωπικότητα του ταμείου κτάται από την ως άνω δημοσίευση του καταστατικού. Το καταστατικό τροποποιείται με την ίδια διαδικασία που προβλέπεται για την ίδρυση του ταμείου.

7. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καταχωρίζεται το καταστατικό των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης και κάθε τροποποίησή του.

Στη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συνιστάται Διεύθυνση με τίτλο « Διεύθυνση Επαγγελματικής Ασφάλισης» με σκοπό τον έλεγχο και την εποπτεία των Ν.Π.Ι.Δ. που συνιστώνται με το άρθρο αυτό και διαρθρώνεται σε δύο (2) τμήματα με τις παρακάτω αρμοδιότητες ως εξής:

α) Τμήμα Εσωτερικής Νομοθεσίας: Το τμήμα αυτό ασχολείται με τη μελέτη, επεξεργασία, θέσπιση και επιμέλεια εφαρμογής μέτρων που αφορούν θέματα της Επαγγελματικής Κοινωνικής Ασφάλισης, την τήρηση Μητρώου, την ενημέρωση και εισήγηση προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τη λήψη αναγκαίων μέτρων.



β) Τμήμα Διεθνούς Παρακολούθησης: Το τμήμα αυτό ασχολείται με τη μελέτη, επεξεργασία, θέσπιση και επιμέλεια εφαρμογής μέτρων για την παρακολούθηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και διεθνή χώρα της εξέλιξης στα θέματα επαγγελματικής προστασίας, την εναρμόνιση με τους κανόνες και τη συμμετοχή στη διαδικασία συντονισμού της νομοθεσίας των Κρατών - Μελών, για τη συμπληρωματική ασφάλιση και προστασία των διακινούμενων εργαζομένων, την παρακολούθηση διαδικασιών και διμερών θεμάτων για τη σύγκλιση των συστημάτων αυτών.

Για τις ανάγκες της Διεύθυνσης συνιστώνται στη Γ.Γ.Κ.Α. οι παρακάτω θέσεις προσωπικού:

- οκτώ (8) θέσεις κατηγορίας ΠΕ, Κλάδου ΠΕ Κοινωνικής Ασφάλισης, στο βαθμό Δ' - Α',
- δύο (2) θέσεις κατηγορίας ΤΕ, Κλάδου Διοικητικού-Λογιστικού στο βαθμό Δ' - Α',
- δύο (2) θέσεις κατηγορίας ΔΕ, Κλάδου Διοικητικών Γραμματέων.

Προσόντα διορισμού είναι τα προβλεπόμενα από το Π.Δ. 50/2001 (ΦΕΚ 39 Α').

8. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά σύμφωνη γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, ως προς τα θέματα της αρμοδιότητάς της, που εκδίδεται μετά από απόφαση των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης, επιτρέπεται η ενοποίηση ή η διάσπαση αυτών ή η σύσταση ομοσπονδιών και ενώσεων με άλλα επαγγελματικά ταμεία (Ν.Π.Ι.Δ. χωρίς κερδοσκοπικό χαρακτήρα) στην ημεδαπή ή την Ευρωπαϊκή Ένωση. Με την ίδια απόφαση και μετά σύμφωνη γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής εγκρίνεται το νέο καταστατικό και υποβάλλεται σε δημοσίευση και καταχώριση, όπως προβλέπεται στις παραγράφους 5 και 6 του παρόντος άρθρου.

9. Η υπαγωγή στην ασφάλιση των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης είναι προαιρετική. Κάθε εργαζόμενος στην επιχείρηση ή τον κλάδο ή τους κλάδους που λειτουργεί ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης έχει δικαίωμα να ασφαλιζεται σε ταμείο που λειτουργεί στον επαγγελματικό του χώρο, χωρίς να απαιτείται η συμμετοχή του σε συνδικαλιστική οργάνωση. Κάθε αυτοτελώς απασχολούμενος, κάθε ελεύθερος επαγγελματίας και κάθε αγρότης έχει δικαίωμα να ασφαλιζεται σε ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης που λειτουργεί στον επαγγελματικό του χώρο χωρίς να απαιτείται η συμμετοχή του σε επαγγελματική οργάνωση. Τα καταστατικά των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης δεν επιτρέπεται να αποκλείουν την ασφάλιση των προσώπων που έχουν δικαίωμα να υπαχθούν σε αυτά ή να θέτουν προϋποθέσεις που εισάγουν διακρίσεις μεταξύ των προσώπων που έχουν δικαίωμα υπαγωγής.

Ο ασφαλισμένος έχει δικαίωμα να επιλέξει σε ποια ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης θα υπαχθεί στην περίπτωση που έχει δικαίωμα υπαγωγής σε περισσότερα ταμεία.

10. Ο ασφαλισμένος έχει δικαίωμα να ζητήσει τη διαγραφή του από το ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης, εφόσον έχει ελάχιστο χρόνο ασφάλισης τουλάχιστον ενός έτους και προειδοποιήσει προ ενός μηνός περί της ασκήσεως του δικαιώματός του. Ο ασφαλισμένος στην περίπτωση αυτή δικαιούται είτε να μεταφέρει τα δικαιώματά του σε άλλο ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης που λειτουργεί στο χώρο της απασχολήσεώς του είτε να λάβει την παροχή που του αναλογεί σε σχέση με το χρόνο παραμονής του στο ταμείο όταν έχει συμπληρώσει τις προϋ-

ποθέσεις για τη χορήγηση παροχής. Τα αυτά δικαιώματα έχει ο ασφαλισμένος και στην περίπτωση της αλλαγής της επαγγελματικής του δραστηριότητας χωρίς χρονικό περιορισμό παραμονής στο ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης και χωρίς μηνιαία προηγούμενη προειδοποίηση.

11. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά σύμφωνη γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, καθορίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την άσκηση του δικαιώματος διαγραφής, για το συνυπολογισμό του χρόνου επαγγελματικής ασφάλισης, τη μεταφορά δικαιωμάτων και το αρμόδιο για τη χορήγηση της παροχής ταμείο, σε περίπτωση διαδοχικής χρονικά επαγγελματικής ασφάλισης σε περισσότερα ταμεία στην ημεδαπή και στην περίπτωση της διαδοχικής χρονικά ασφάλισης σε περισσότερα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης στην ημεδαπή και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

12. Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης που χρηματοδοτούνται και από εργοδότες διοικούνται από Διοικητικό Συμβούλιο με τετραετή θητεία, στο οποίο μετέχουν οι ασφαλισμένοι - συνταξιούχοι και οι εργοδότες, όπως το καταστατικό ορίζει. Τα λοιπά ταμεία διοικούνται όπως το καταστατικό ορίζει.

13. Το ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης τηρεί υποχρεωτικά μητρώο ασφαλισμένων.

14. Ο έλεγχος των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων και στοιχείων γίνεται από δύο ορκωτούς ελεγκτές.

15. Η ασφαλιστική τοποθέτηση των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης γίνεται ως εξής: Ποσοστό μέχρι 10% των τεχνικών αποθεματικών επενδύεται σε ακίνητα, ποσοστό μέχρι 70% των τεχνικών αποθεματικών επενδύεται σε μετοχές, μεταβιβάσιμα αξιόγραφα εξομοιούμενα με μετοχές και σε ομολογίες εταιρειών σε αναγνωρισμένα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα στην Ελλάδα, σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και λοιπές χώρες της αλλοδαπής και ποσοστό μέχρι 20% των τεχνικών αποθεματικών τους σε έντοκα γραμμάτια και τραπεζικές καταθέσεις.

Οι επενδύσεις των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης σε χρηματοοικονομικά μέσα, που εκδίδει η χρηματοδοτούσα επιχείρηση, επιτρέπεται μέχρι ποσοστού 5% των τεχνικών αποθεματικών του ταμείου. Όταν το ταμείο ασκεί δραστηριότητα για λογαριασμό ομίλου επιχειρήσεων, πρέπει να λαμβάνεται πρόνοια ώστε το ανωτέρω ποσό να διαφοροποιείται κατάλληλα.

16. Τα ταμεία επαγγελματικής κοινωνικής ασφάλισης υποχρεούνται στη δημιουργία αποθεματικών, το ύψος των οποίων αντανakλά τις χρηματοοικονομικές υποχρεώσεις, τις οποίες έχουν αναλάβει έναντι των ασφαλισμένων και των δικαιούχων παροχών. Ο υπολογισμός αυτών πραγματοποιείται από αναλογιστή.

17. Τα φορολογικά κίνητρα και οι φορολογικές απαλλαγές για την ασφάλιση στα επαγγελματικά ταμεία καθορίζονται από το φορολογικό νόμο.

18. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, καθορίζονται οι όροι λειτουργίας των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης (το περιεχόμενο και ο τρόπος τηρήσεως των ετήσιων λογαριασμών, ισολογισμών, εκθέσεων, ετήσιων δηλώσεων των αρχών της επενδυτικής τους πολιτικής και εν γένει οικονομικών καταστάσεων και στοιχείων των ως άνω Ν.Π.Ι.Δ. και, ενδεικτικά, αναλογιστικές αποτιμήσεις, μελέτες για τη σχέση παγίων με υπο-

χρεώσεις, αποδεικτικά στοιχεία για τη συνοχή των αρχών της επενδυτικής πολιτικής, αποδείξεις ότι οι εισφορές καταβλήθηκαν βάσει του προγράμματος, ώστε να προκύπτει η πραγματική και ακριβής πορεία των εργασιών τους, η περιουσιακή τους κατάσταση, τα αποθεματικά και η ασφαλιστική τοποθέτηση), οι πληροφορίες που πρέπει να χορηγούνται στους ασφαλισμένους και δικαιούχους των παροχών, ο υπολογισμός και η αναπροσαρμογή των τεχνικών αποθεματικών, οι κανόνες για τις επενδύσεις των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης, το περιθώριο φερεγγυότητας, η αντασφάλιση ή αμοιβαία ασφάλιση των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης, το περιεχόμενο και ο τύπος τήρησης του μητρώου ασφαλισμένων.

19. Πόροι των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης είναι οι τακτικές και έκτακτες εισφορές των ασφαλισμένων, οι τακτικές και έκτακτες εισφορές των εργοδοτών, οι πρόσοδοι περιουσίας, η απόδοση των κεφαλαίων και αποθεματικών και κάθε άλλο έσοδο.

20. Τα ταμεία έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν τους ασφαλισμένους για τις οικονομικές, τεχνικές και άλλες παραμέτρους της ασφαλιστικής σχέσης, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους έναντι του ταμείου και ενδεικτικά για τις αλλαγές των κανόνων του ασφαλιστικού καθεστώτος, για το επιδιωκόμενο επίπεδο παροχών, την πραγματική χρηματοδότηση των παροχών, το επίπεδο των παροχών σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης και τις οφειλόμενες παροχές.

21. Τα ταμεία έχουν υποχρέωση να χορηγούν ετησίως τουλάχιστον, με δαπάνη τους, βεβαίωση στους ασφαλισμένους για τις καταβληθείσες εισφορές και τα δικαιώματά τους για παροχές.

22. Τα ταμεία έχουν υποχρέωση να δημοσιεύουν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, σε μία ημερήσια εφημερίδα πανελληνίας κυκλοφορίας και σε μία οικονομική, τις οικονομικές καταστάσεις, τα πιστοποιητικά ελέγχου των ορκωτών ελεγκτών και τα πορίσματα ελέγχου της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής.

#### Άρθρο 8

##### Εποπτεία - Έλεγχος

1. Η εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αφορά την τήρηση του νόμου, την προστασία των συμφερόντων των ασφαλισμένων και τη φερεγγυότητα των Ν.Π.Ι.Δ.. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα, περιλαμβανομένων των διοικητικών κυρώσεων και ενδεικτικά των διοικητικών προστίμων, για να αποφευχθεί ή αποκατασταθεί οποιαδήποτε δυσλειτουργία επιζήμια για τα συμφέροντα των ασφαλισμένων. Μπορεί, μετά από γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, να απαγορεύσει την ελεύθερη διάθεση των παγίων, όταν το ταμείο δεν έχει συστήσει επαρκή αποθεματικά, όσον αφορά το σύνολο της δραστηριότητάς του, και όταν διαθέτει ανεπαρκή πάγια στοιχεία για να καλύψει τα αποθεματικά. Μπορεί να θέσει σε αναγκαστική διαχείριση το ταμείο ή να περιορίσει ή να απαγορεύσει τις δραστηριότητές του μετά από γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής. Κάθε σχετική απόφαση πρέπει να είναι αιτιολογημένη και να κοινοποιείται στο εν λόγω ταμείο.

2. Ο έλεγχος της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής αφορά την οικονομική λειτουργία και βιωσιμότητα των ταμείων σε σχέση με το πρόγραμμα παροχών και επενδύσεων.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, ρυθμίζεται ειδικότερα η διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων, θέσης σε αναγκαστική διαχείριση, διάλυσης, το ύψος των διοικητικών προστίμων και κάθε αναγκαίο θέμα απαραίτητο για την εκτέλεση του παρόντος.

4. Επί των ασφαλιστικών τοποθετήσεων έχουν προνόμιο που προηγείται κάθε άλλου γενικού ή ειδικού προνομίου και το οποίο ασκείται μετά τη διάλυση του ταμείου για τις απαιτήσεις από παροχές οι ασφαλισμένοι άμεσα και έμμεσα και οι εργαζόμενοι του ταμείου με σχέση εξαρτημένης εργασίας, με εξαίρεση όσους ασκούν τη διοίκηση και διαχείριση του ταμείου. Η κατάσχεση της ασφαλιστικής τοποθέτησης επιτρέπεται μόνο με τελεσίδικη δικαστική απόφαση από τους ασφαλισμένους άμεσα και έμμεσα και τους εργαζόμενους.

5. Σε περίπτωση εκλειστηρίασης περιουσιακού στοιχείου που αποτελεί ασφαλιστική τοποθέτηση επιτρέπεται να αναγγελθούν μόνον ασφαλισμένοι, εργαζόμενοι του ταμείου και τρίτοι που έχουν δικαίωμα κατασχέσεως κατόπιν τελεσίδικης δικαστικής αποφάσεως.

6. Σε περίπτωση διάλυσης ταμείου επαγγελματικής ασφάλισης το προϊόν της εκκαθάρισης στο οποίο ανήκουν και οι εργοδοτικές εισφορές διανέμεται ανάλογα με την ασφαλιστική προσδοκία στους ασφαλισμένους.

#### ΕΘΝΙΚΗ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ

##### Άρθρο 9

##### Σύσταση - λειτουργία - αρμοδιότητες

1. Συνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή με την επωνυμία Εθνική Αναλογιστική Αρχή (στο εξής: «Ε.Α.Α.») και έδρα την Αθήνα.

2. Η Ε.Α.Α. έχει διοικητική αυτοτέλεια και εποπτεύεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως προς τον έλεγχο νομιμότητας των πράξεών της και την κίνηση πειθαρχικού ελέγχου κατά των μελών της.

3. Η Ε.Α.Α. συγκροτείται από πέντε (5) μέλη τα οποία διακρίνονται για την επιστημονική τους κατάρτιση και την επαγγελματική τους ικανότητα και διαθέτουν εξειδικευμένη εμπειρία σε θέματα αρμοδιότητάς της.

4. Τα μέλη της Ε.Α.Α. διορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από προκήρυξη που δημοσιεύεται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες πανελληνίας κυκλοφορίας. Με την ίδια απόφαση ορίζονται ως Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος της Ε.Α.Α. δύο από τα μέλη της. Η απόφαση δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

5. Η θητεία των μελών της Ε.Α.Α. είναι πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μία μόνο φορά. Κατά τη διάρκεια της θητείας τους τα μέλη της Ε.Α.Α. δεν ανακαλούνται. Εάν κατά τη διάρκεια της θητείας κενωθεί για οποιονδήποτε λόγο θέση μέλους, διορίζεται νέο μέλος κατά τη διαδικασία της παραγράφου 4 του άρθρου αυτού για το υπόλοιπο της θητείας του μέλους που αποχώρησε. Κατά την πρώτη συγκρότηση της Ε.Α.Α. η θητεία του Προέδρου και ενός μέλους ορίζεται πενταετής, δύο μελών ορίζεται τετραετής και ενός μέλους ορίζεται τριετής.

6. Τα μέλη της Ε.Α.Α. εκπίπτουν αυτοδικαίως από τη θέση τους αν εκδοθεί σε βάρος τους αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δη-

μοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα.

7. Η ιδιότητα του μέλους αναστέλλεται αν εκδοθεί παραπεμπτικό βούλευμα για αδίκημα που συνεπάγεται κώλυμα διορισμού σε θέση δημοσίου υπαλλήλου ή έκπτωση δημοσίου υπαλλήλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και μέχρι να εκδοθεί αμετάκλητη αθωωτική απόφαση. Αν ανασταλεί η ιδιότητα μέλους διορίζεται αναπληρωματικό μέλος, με τη διαδικασία της παραγράφου 4 του άρθρου αυτού. Η θητεία του αναπληρωματικού μέλους διαρκεί όσο διαρκεί η αναστολή.

8. Τα μέλη της Ε.Α.Α. είναι ανώτατοι κρατικοί λειτουργοί με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση και έχουν προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία.

9. Κατά τη διάρκεια της θητείας τους, τα μέλη της Ε.Α.Α. απαγορεύεται να είναι εταίροι, μέτοχοι, μέλη διοικητικού συμβουλίου, διαχειριστές, υπάλληλοι, τεχνικοί ή άλλοι σύμβουλοι ή μελετητές σε επιχείρηση, η οποία αναπτύσσει δραστηριότητα στους τομείς των ασφαλίσεων και της αναλογιστικής επιστήμης.

Αν μέλη της Ε.Α.Α. κατέχουν εταιρικά μερίδια ή μετοχές των πιο πάνω επιχειρήσεων, τις οποίες έχουν αποκτήσει πριν από το διορισμό τους από οποιαδήποτε αιτία ή κατά τη διάρκεια της θητείας τους μόνο από κληρονομική διαδοχή, οφείλουν να υποβάλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δήλωση, με την οποία αναλαμβάνουν την υποχρέωση να απέχουν κατά τη διάρκεια της θητείας τους από την ενάσκηση των δικαιωμάτων συμμετοχής και ψήφου στα όργανα διοίκησης, διαχείρισης και ελέγχου των επιχειρήσεων. Στην ίδια υποχρέωση υπόκεινται και οι σύζυγοί τους.

10. Τα μέλη της Ε.Α.Α. περιλαμβάνονται στους κατά το άρθρο 24 του Ν. 2429/1996 (ΦΕΚ 155 Α') υπόχρεους προς υποβολή δήλωσης περιουσιακής κατάστασης.

11. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας, Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται οι αποδοχές του Προέδρου, του Αντιπροέδρου και των μελών της Ε.Α.Α..

12. Η Ε.Α.Α. στις σχέσεις της με τις άλλες αρχές και τους τρίτους, καθώς και ενώπιον των δικαστηρίων, εκπροσωπείται από τον Πρόεδρό της, όταν δε αυτός απουσιάζει ή κωλύεται από τον Αντιπρόεδρό της. Ο Πρόεδρος της Ε.Α.Α. μπορεί με αποφάσεις του να εξουσιοδοτεί άλλα μέλη της Ε.Α.Α. ή μέλη της Γραμματείας να ενεργούν για λογαριασμό του και να τον εκπροσωπούν για συγκεκριμένη πράξη ή ενέργεια ή κατηγορία πράξεων ή ενεργειών.

13. Η Ε.Α.Α. συνέρχεται σε πρώτη συνεδρίαση τον Ιανουάριο του έτους 2003 ή, εάν οι διαδικασίες διορισμού των μελών της δεν έχουν ολοκληρωθεί έως τότε, το αργότερο μέσα σε έναν (1) μήνα από τη δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της απόφασης διορισμού των μελών της.

14. Μέλος της Ε.Α.Α. που προέρχεται από φορέα του δημοσίου τομέα, επανέρχεται αυτοδικαίως μετά τη λήξη της θητείας του στη θέση που κατείχε πριν από το διορισμό του. Η θητεία του στην Ε.Α.Α. λογίζεται ως πραγματική υπηρεσία για όλες τις συνέπειες και κατά τη διάρκειά της δεν διακόπτεται η βαθμολογική και μισθολογική του εξέλιξη. Αν η θέση που κατείχε ή στην οποία έχει εξελιχθεί δεν είναι κενή ή έχει καταργηθεί, επανέρχεται σε ομοίωβαθμη προσωρινή θέση του κλάδου του, που συνιστάται αυτοδικαίως και καταργείται με την αποχώρησή του από τον φορέα.

15. Η Ε.Α.Α. έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α. Συντάσσει αναλογιστικές εκθέσεις στα τιμολογιαστά κροχρόνιου οικονομικού και χρηματοδοτικού σχεδιασμού για την εξασφάλιση της κοινωνικής ανταποδοτικότητας της βιωσιμότητας του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. Ο σχεδιασμός αυτός λαμβάνει υπόψη τα υπάρχοντα κπιθανολογούμενα δεδομένα που αφορούν στο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και τις εξελίξεις και τό σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο και αποσκοπεί:

i) στην εξασφάλιση της βιωσιμότητας του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης,

ii) στην εξασφάλιση της κοινωνικής ανταποδοτικότητας του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης.

Ο μακροχρόνιος αυτός σχεδιασμός αναφέρεται στις σεσις και στις προϋποθέσεις βιωσιμότητας και κοινωνικής ανταποδοτικότητας του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης την επόμενη πενταετία και δεκαετία, και τροποποιείται ναθεωρείται κάθε έτος, ώστε να ενσωματωθούν τυχόν ναγκαίες μεταβολές. Ο σχεδιασμός αυτός εγκρίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία γνωστοποιείται στην αρμόδια Διαρκή Επιτροπή της Βουλής και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η απόφαση αυτή, όπως και κάθε εισηγία τροποποίηση ή αναθεώρησή της, εκδίδεται μετά από γνώμη της Ε.Α.Α., η οποία διατυπώνεται μετά τη σύνταξη της αντίστοιχης αναλογιστικής έκθεσης από την Ε.Α.Α..

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται ο τύπος, το περιεχόμενο, προθεσμίες, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια αναγκαία για τη σύνταξη και υπογραφή της έκθεσης αυτής.

β. Παρακολουθεί την πορεία των αναλογιστικών δεδομένων των ασφαλιστικών οργανισμών που έχουν μορφή Ν.Π.Δ.Δ., των ασφαλιστικών οργανισμών που έχουν μορφή Ν.Π.Ι.Δ. και υπάγονται στον παρόντα νόμο και κάθε άλλου ασφαλιστικού οργανισμού που τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή άλλου Υπουργού. Συντάσσει την ετήσια έκθεση για την οικονομική κατάσταση του ασφαλιστικού συστήματος της χώρας και εισηγείται τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για τη διατήρηση της αναλογιστικής ισορροπίας του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και εν γένει υποβάλλει προτάσεις για τη βελτίωσή του. Την έκθεση αυτή υποβάλλει στη Βουλή δια του Προέδρου της, στον Πρωθυπουργό, στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και στον Υπουργό Οικονομίας και Οικονομικών.

γ. Γνωμοδοτεί για ειδικότερα θέματα αναλογιστικής αποτίμησης των ασφαλιστικών οργανισμών που έχουν μορφή Ν.Π.Δ.Δ., των ασφαλιστικών οργανισμών που έχουν μορφή Ν.Π.Ι.Δ. και υπάγονται στον παρόντα νόμο και κάθε άλλου ασφαλιστικού οργανισμού που τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή άλλου Υπουργού.

δ. Συντάσσει ετήσια έκθεση για καθέναν από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς που έχουν μορφή Ν.Π.Δ.Δ., τους ασφαλιστικούς οργανισμούς που έχουν μορφή Ν.Π.Ι.Δ. και υπάγονται στον παρόντα νόμο και κάθε άλλον ασφαλιστικό οργανισμό που τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή άλλου Υπουργού και, εφόσον κρίνει ότι συντρέχει λόγος, υποβάλλει προτάσεις για τη βελτίωση της οικονομικής τους θέσης ή τη συγχώνευσή τους. Την έκθεση αυτή υποβάλλει στη Βουλή δια του

Πρόεδρου της, στον Πρωθυπουργό, στον Υπουργό Οικονομίας και Οικονομικών, Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και στον τυχόν αρμόδιο για την εποπτεία του συγκεκριμένου ασφαλιστικού οργανισμού Υπουργό.

ε. Καθορίζει τις προδιαγραφές εκπόνησης αναλογιστικών μελετών. Οι προδιαγραφές αυτές κυρώνονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από γνώμη της Ε.Α.Α. Για την ποσοτική εξέλιξη της περιουσίας του Ο.Α.Π.-Δ.Ε.Η., που αναφέρεται στην παρ. 12 του άρθρου 34 του Ν. 2773/1999 (ΦΕΚ 286 Α'), οι αναλογιστικές μελέτες εκπονούνται με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 4 του ίδιου άρθρου.

στ. Συντάσσει τους ελληνικούς αναλογιστικούς πίνακες,

ζ. Διατυπώνει γνώμη για τις προοπτικές οικονομικής βιωσιμότητας εν όψει πρότασης για ίδρυση ασφαλιστικών οργανισμών που έχουν μορφή Ν.Π.Δ.Δ., των ασφαλιστικών οργανισμών που έχουν μορφή Ν.Π.Ι.Δ. και υπάγονται στον παρόντα νόμο και κάθε άλλου ασφαλιστικού οργανισμού που τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή άλλου Υπουργού, αφού λάβει υπόψη την αναλογιστική μελέτη που εκπονήθηκε για το σκοπό αυτόν.

η. Προβαίνει στους τακτικούς και έκτακτους αναλογιστικούς ελέγχους των ασφαλιστικών οργανισμών του παρόντος νόμου και υποβάλλει έκθεση με τα πορίσματα των ελέγχων αυτών στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στον αρμόδιο για την εποπτεία του συγκεκριμένου ασφαλιστικού οργανισμού Υπουργό και στο Δ.Σ. του οικείου οργανισμού. Οι τακτικοί έλεγχοι είναι υποχρεωτικοί και γίνονται μία φορά το χρόνο. Οι έκτακτοι έλεγχοι γίνονται μετά από πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, του αρμόδιου για την εποπτεία του συγκεκριμένου οργανισμού Υπουργού, του οικείου οργανισμού ή με πρωτοβουλία της Ε.Α.Α. Σε περίπτωση που από τον τακτικό ή έκτακτο έλεγχο προκύψει τι υπάρχουν μείζονα οικονομικά προβλήματα σε κάποιον ή κάποιους ασφαλιστικούς οργανισμούς του παρόντος νόμου, η Ε.Α.Α. υποχρεούται να υποβάλει προτάσεις α βελτίωσης της οικονομικής τους θέσης ή ακόμα, σε περίπτωση που εμφανίζεται πρόβλημα βιωσιμότητας κάποιου ή κάποιων ασφαλιστικών οργανισμών του νόμου αυτού, υποχρεούται να εισηγηθεί μέτρα για την αποκατάσταση της βιωσιμότητάς του ή, αν κρίνει ότι αυτή δεν είναι ικανή, να γνωμοδοτήσει σχετικά με τη δυνατότητα ή και την ανάγκη συγχώνευσής τους με άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς του νόμου αυτού ή και διάλυσής τους, προνοώντας στην περίπτωση αυτή και τον τρόπο διανομής της περιουσίας στους ασφαλισμένους.

ι. Συλλέγει, οργανώνει, επεξεργάζεται και αξιολογεί τα στοιχεία για την εκπλήρωση της αποστολής της τεχνικοοικονομικά, λογιστικά, δημογραφικά και άλλα συναφή στοιχεία που αφορούν στους ασφαλιστικούς οργανισμούς που έχουν μορφή Ν.Π.Δ.Δ., στους ασφαλιστικούς οργανισμούς που έχουν μορφή Ν.Π.Ι.Δ. και υπάγονται στον παρόντα νόμο και κάθε άλλον ασφαλιστικό οργανισμό που τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή άλλου Υπουργού. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται τα στοιχεία αυτά, ο τρόπος χορήγησης τους στην Ε.Α.Α., καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέ-

ια. Συνεργάζεται με τις αντίστοιχες αρχές άλλων κρατών ή με διεθνή και ευρωπαϊκά όργανα και συμμετέχει σε δραστηριότητες των εν λόγω αρχών και οργάνων.

16. Νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, όπως σωματεία, ενώσεις προσώπων, λογαριασμοί, λοιπά μορφώματα χωρίς νομική προσωπικότητα με σκοπό την παροχή ασφαλιστικών υπηρεσιών μπορούν να υπάγονται με αίτησή τους στην εποπτεία και τον έλεγχο της Ε.Α.Α..

17. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και μετά από γνώμη της Ε.Α.Α., μπορεί να ανατίθενται σε αυτήν και άλλες συναφείς αρμοδιότητες και να ορίζεται ο τρόπος και οι λεπτομέρειες άσκησης των αρμοδιοτήτων αυτών.

#### Άρθρο 10

#### Πόροι, οικονομική διαχείριση

1. Πόροι της Ε.Α.Α. είναι οι εξής:

α) Τα έσοδα από την παροχή υπηρεσιών προς τους ασφαλιστικούς οργανισμούς για την αναλογιστική παρακολούθηση και την εκπόνηση αναλογιστικών και άλλων μελετών που εκπονεί σύμφωνα με τον παρόντα νόμο. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από γνώμη της Ε.Α.Α., προσδιορίζεται το εκάστοτε ύψος και ο τρόπος είσπραξης, διαχείρισης και απόδοσης των ανωτέρω εσόδων.

β) Πόροι προερχόμενοι από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή από άλλες ανάλογες πηγές για δραστηριότητες της Ε.Α.Α. μέσα στα πλαίσια των κατά το άρθρο 9 του παρόντος νόμου δραστηριοτήτων της, καθώς και κάθε άλλος νόμιμος πόρος.

γ) Ετήσια επιχορήγηση του Κρατικού Προϋπολογισμού.

δ) Το πρώτο έτος λειτουργίας της Ε.Α.Α. το σύνολο των λειτουργικών εξόδων, καθώς και το κόστος της αναγκαίας υλικοτεχνικής υποδομής καλύπτεται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

2. Οι κάθε φύσεως πόροι της Ε.Α.Α. κατατίθενται σε τραπεζικό λογαριασμό, τη διαχείριση του οποίου έχει η Ε.Α.Α., σύμφωνα με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και Διαχείρισης της παραγράφου 16 του άρθρου αυτού.

3. Η Ε.Α.Α. έχει υποχρέωση να τηρεί λογαριασμούς και αρχεία, στα οποία συμπεριλαμβάνονται τα αποτελέσματα χρήσης και να δημοσιεύει τις οικονομικές καταστάσεις, όπως ορίζεται ειδικότερα στον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και Διαχείρισής της.

4. Ο έλεγχος των οικονομικών στοιχείων και των ετήσιων λογαριασμών και οικονομικών καταστάσεων γίνεται από δύο (2) ορκωτούς ελεγκτές. Τα στοιχεία αυτά και οι οικονομικές καταστάσεις δημοσιεύονται σε μία (1) ημερήσια και μία (1) οικονομική εφημερίδα ευρείας κυκλοφορίας και την Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και μαζί με την έκθεση πεπραγμένων και τον προϋπολογισμό του επόμενου έτους υποβάλλονται από την Ε.Α.Α. στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και από αυτήν στον Πρόεδρο της Βουλής. Η Ε.Α.Α. υπόκειται στον καταστατικό έλεγχο του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

5. Η Ε.Α.Α. δύναται να προβαίνει σε ανάθεση μελετών, έργων και σε πραγματοποίηση προμηθειών, με απευθείας ανάθεση ή με διαγωνισμό σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και όπως ο Κανονισμός Εσωτερικής Λειτουργίας και Διαχείρισής της ειδικότερα ρυθμίζει. Ειδικότερα, η Ε.Α.Α. δύναται, μετά από απόφαση του Υπουργού Ερ-

γασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να αναθέτει τηρουμένων των κειμένων σχετικών διατάξεων σε αναλογιστικούς οίκους, αναλογιστικές μελέτες ειδικού ασφαλιστικού ενδιαφέροντος. Στις περιπτώσεις που η κείμενη νομοθεσία προβλέπει διαγωνισμό, η Ε.Α.Α. συντάσσει την προκήρυξη του διαγωνισμού για την εκπόνηση των εν λόγω, προκηρύσσει το διαγωνισμό, προβαίνει στην κατά νόμο παραλαβή των μελετών και τις αξιοποιεί κατάλληλα.

6. Για την εκτέλεση της αποστολής της Ε.Α.Α. ιδρύεται στην Ε.Α.Α. Γραμματεία.

7. Με απόφαση της Ε.Α.Α. ορίζεται ο Διευθυντής της Γραμματείας και ο Αναπληρωτής του.

8. Στην Ε.Α.Α. λειτουργεί και δικαστικό γραφείο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν το τελευταίο. Για το σκοπό αυτόν αυξάνονται οι θέσεις των Παρέδρων κατά μία (1).

9. Για τη στελέχωση της Γραμματείας συνιστώνται είκοσι πέντε (25) οργανικές θέσεις προσωπικού. Οι θέσεις διακρίνονται ως εξής:

α) Δεκατέσσερις (14) θέσεις ειδικού επιστημονικού προσωπικού κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 25 του Ν. 1943/1991 (ΦΕΚ 50 Α'). Το ειδικό επιστημονικό προσωπικό προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου διάρκειας τουλάχιστον δύο ετών, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206 Α') μετά από διαδικασία συνέντευξης και επιλογής από Επιτροπή αναγνωρισμένου κύρους, τη σύνθεση της οποίας ορίζει ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με απόφασή του, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Οι προσληφθείσες αυτές υπάγονται στον έλεγχο του Α.Σ.Ε.Π., αυτεπαγγέλτως ή κατ' ένοταση υποψηφίων. Οι αποδοχές του ειδικού επιστημονικού προσωπικού καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στην ανωτέρω διαδικασία συνέντευξης και επιλογής από την Επιτροπή, έχουν δικαίωμα να συμμετάσχουν και Δημόσιοι Υπάλληλοι ή υπάλληλοι Ν.Π.Δ.Δ. κατηγορίας ΠΕ Αναλογιστών. Σε περίπτωση επιλογής τους, η θητεία τους στην Ε.Α.Α. λογίζεται ως πραγματική υπηρεσία για όλες τις συνέπειες και κατά τη διάρκειά της δεν διακόπτεται η βαθμολογική και μισθολογική του εξέλιξη. Αν η θέση που κατείχε ή στην οποία έχει εξελιχθεί δεν είναι κενή ή έχει καταργηθεί, επανέρχεται σε ομοίωβαθμη προσωρινή θέση, που συνιστάται αυτοδικαίως και καταργείται με την αποχώρησή του από την υπηρεσία.

β) Τέσσερις (4) θέσεις διοικητικού προσωπικού κατηγορίας ΠΕ.

γ) Τρεις (3) θέσεις διοικητικού προσωπικού κατηγορίας ΔΕ.

δ) Τέσσερις (4) θέσεις βοηθητικού προσωπικού κατηγορίας ΥΕ.

10. Με κοινές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού μπορεί να αποσπάται κατά παρέκκλιση των κειμένων διατάξεων προσωπικό, που υπηρετεί στο Δημόσιο και το δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στην παράγραφο 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/1982 (ΦΕΚ 65 Α'), για την κάλυψη των οργανικών θέσεων της Γραμματείας της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, του κλάδου ΠΕ Αναλογιστών, καθώς και άλλο προσωπικό που έχει τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για διορισμό στις αντίστοιχες θέ-

σεις. Στις ίδιες αποφάσεις ορίζεται η χρονική διάρκεια της απόσπασης.

11. Αποσπασμένος στην Ε.Α.Α., που προέρχεται από το Δημόσιο και το δημόσιο τομέα, επανέρχεται αυτοδικαίως μετά τη λήξη της θητείας του στη θέση που κατείχε πριν από την απόσπασή του. Η θητεία του στην Ε.Α.Α. λογίζεται ως πραγματική υπηρεσία για όλες τις συνέπειες και κατά τη διάρκειά της δεν διακόπτεται η βαθμολογική και μισθολογική του εξέλιξη. Αν η θέση που κατείχε ή στην οποία έχει εξελιχθεί δεν είναι κενή ή έχει καταργηθεί, επανέρχεται σε ομοίωβαθμη προσωρινή θέση του κλάδου του, που συνιστάται αυτοδικαίως και καταργείται με την αποχώρησή του από τον φορέα.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται ειδικό επιστημονικό επίδομα του προσωπικού που υπηρετεί στη γραμματεία της Ε.Α.Α. ως αποσπασμένοι δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι του δημόσιου τομέα κατηγορίας ΠΕ Αναλογιστών, ώστε ο μισθός τους να είναι ίσος με το μισθό των υπαλλήλων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που υπηρετούν στις θέσεις της κατηγορίας του ειδικού επιστημονικού προσωπικού, κατά παρέκκλιση των διατάξεων μισθοδοσίας των δημοσίων υπαλλήλων. Επίσης, με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου οργάνου της Ε.Α.Α., καθορίζονται τα επιδόματα και κάθε άλλο θέμα σχετικό με τις πρόσθετες αποζημιώσεις, την υπερωριακή απασχόληση και την αποζημίωση μετακίνησης του προσωπικού που υπηρετεί σε αυτήν.

12. Με κοινές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού μπορεί να μεταφέρεται και να εντάσσεται ή να μετατάσσεται κατά παρέκκλιση των κειμένων διατάξεων προσωπικό, που υπηρετεί στο Δημόσιο και το δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στην παράγραφο 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/1982 (ΦΕΚ 65 Α'), για την κάλυψη των οργανικών θέσεων της γραμματείας της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, του κλάδου ΠΕ Αναλογιστών, καθώς και άλλο προσωπικό που έχει τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για διορισμό στις αντίστοιχες θέσεις. Η επιλογή των μεταφερομένων και εντασσομένων γίνεται από επιτροπή που συγκροτείται με απόφαση της Ε.Α.Α. μετά από δημόσια ανακοίνωση, στην οποία καθορίζονται οι ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις.

13. Με τον Κανονισμό της Εσωτερικής Λειτουργίας και Διαχείρισης ορίζεται η κατανομή του προσωπικού στις υπηρεσιακές μονάδες της Ε.Α.Α., ο τρόπος συγκρότησης του υπηρεσιακού συμβουλίου που θα επιλαμβάνεται των θεμάτων υπηρεσιακής κατάστασης του προσωπικού της Γραμματείας κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, καθώς και το όργανο που είναι αρμόδιο να κρίνει τα πειθαρχικά αδικήματα του προσωπικού αυτού.

14. Οι ειδικότητες και τα προσόντα πρόσληψης του προσωπικού καθορίζονται από τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και Διαχείρισης της Ε.Α.Α..

15. Το προσωπικό που αναφέρεται στις περιπτώσεις β', γ' και δ' της παραγράφου 9 του παρόντος άρθρου προσλαμβάνεται σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206 Α'), όπως ισχύει.

16. Με προεδρικό διάταγμα, μετά πρόταση του Υπουρ-

γού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και γνώμη της Ε.Α.Α., θεσπίζεται ο Κανονισμός Εσωτερικής Λειτουργίας και Διαχείρισης. Με τον Κανονισμό ρυθμίζονται:

- α. Η εσωτερική λειτουργία της Ε.Α.Α..
- β. Ο τρόπος σύστασης της επιτροπής πρόσληψης του εξειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού της παρ. 9 περίπτωση α' του παρόντος.
- γ. Ο τρόπος διαχείρισης των πόρων της.
- δ. Οι ειδικότητες των θέσεων του προσωπικού της Γραμματείας, η διάρθρωση και οι αρμοδιότητες των υπηρεσιακών μονάδων της, οι όροι εργασίας του προσωπικού της.
- ε. Τα θέματα σύναψης συμβάσεων προμηθειών υλικών και υπηρεσιών και
- στ. Κάθε άλλο θέμα σχετικό με τη λειτουργία της Ε.Α.Α. και της Γραμματείας της.

17. Μέχρι την έκδοση του Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας και Διαχείρισης της Ε.Α.Α., ο Πρόεδρος της Αρχής ορίζεται ως διατάκτης και υπόλογος, μπορεί να εκδίδει χρηματικά εντάλματα και τίτλους πληρωμής, να διαχειρίζεται το λογαριασμό της Αρχής, να συνάπτει συμβάσεις και να αποφασίζει για την ανάθεση προμηθειών, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2362/1995 (ΦΕΚ 247 Α') «Περί Δημοσίου Λογιστικού», του Ν. 2286/1995 (ΦΕΚ 19 Α') «Προμήθειες του Δημοσίου Τομέα» και του Π.Δ. 3941/1996 (ΦΕΚ 266 Α') «Κανονισμός Προμηθειών Δημοσίου (Κ.Π.Δ.)», όπως ισχύουν.

18. Όπου από τις διατάξεις του παρόντος νόμου προβλέπεται εκπόνηση μελέτης της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής των άρθρων 10 και 11 του παρόντος, έως την έναρξη λειτουργίας της θεωρείται η εκπόνηση αναλογιστικής μελέτης σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

#### Άρθρο 11

Επικουρικά Ταμεία, Κλάδοι ή Λογαριασμοί Ασφάλισης ως και κάθε άλλος φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης ανεξαρτήτως ονομασίας και νομικής μορφής, που λειτουργούν στο χώρο των τραπεζών με τη μορφή Ν.Π.Ι.Δ. ή στερούνται νομικής προσωπικότητας, δύνανται με απόφαση των αρμόδιων οργάνων τους, να συνενώνονται σε Ενιαίο

Ταμείο Ασφάλισης που θα καλύπτει το προσωπικό ομοειδών επιχειρήσεων.

Η λειτουργία του Ταμείου θα διέπεται από τις περί Ταμείων Αλληλοβοηθείας διατάξεις και το καταστατικό του, που θα καταρτιστεί από τη γενική Συνέλευση του νέου νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου εντός δεκαοκτώ (18) μηνών από τη συνένωση. Μέχρι την κατάρτιση του νέου καταστατικού θα ισχύουν τα καταστατικά των επί μέρους φορέων.

Η κινητή και ακίνητη περιουσία των φορέων που θα συνενωθούν μεταφέρεται στο νέο Ενιαίο Ταμείο ως καθολικό διάδοχο αυτών.

#### Άρθρο 12

##### Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως Νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 5 Ιουλίου 2002

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ  
**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ**

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ
<b>Ν. ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΑΚΗΣ</b>	<b>Κ. ΣΚΑΝΔΑΛΙΔΗΣ</b>

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

**Δ. ΡΕΠΠΑΣ**

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους

Αθήνα, 10 Ιουλίου 2002

Ο ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ

**Φ. ΠΕΤΣΑΛΝΙΚΟΣ**

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Ημερίδα με θέμα τα ασφαλιστικά συστήματα στην Ευρώπη και εκπροσώπους από διάφορες χώρες της Ε.Ε. (Werle, Bowly, Tomassini κλπ.) Hilton – 22/03/2001
- 2) Pension Systems in Europe Foundations for European Financial Studies 1999
- 3) Limpra: “Pensions in Europe”
- 4) “Κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα. Η προσπάθεια αναδιάρθρωσης του συστήματος”. Σκουφατογλου Δέσποινα
- 5) “Insurance and Private Pensions Compendium for emerging economies”. Organisation for Economic Co-operation and Development
- 6) “Certified Financial planner professional education program”. College for Financial planning.
- 7) “Ρήτρες Κοινωνικής ασφάλισης σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Κοινωνικός διάλογος” Κρεμάλης