

Τ.Ε.Ι. ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ
ΠΥΛΩΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Φοιτητής: ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΕΤΡΟΥΤΣΟΣ

Επιβλέπων Καθηγητής: ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ

Επικ. Καθηγητής

Καλαμάτα 2018

Ευχαριστίες

Θεωρώ υποχρέωσή μου να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή της πτυχιακής μου εργασίας κ. Λεωνίδα Παρασκευόπουλο, για την απλόχερη βοήθεια του και την άψογη συνεργασία μας.

ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Πτυχιακής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία, είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι, σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Πτυχιακή μου Εργασία και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης Τίτλου Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου, περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η Πτυχιακή Εργασία προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου, στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει, διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Όνομα και Επώνυμο Συγγραφέων (Με Κεφαλαία):

Υπογραφές (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή):

Ημερομηνία (Ημέρα – Μήνας – Έτος):

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μετρήθηκε η απήχηση που έχει στην Ελλάδα ο νέος, σχετικά, θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης. Η επαγγελματική ασφάλιση αποτελεί το δεύτερο πυλώνα ασφάλισης και κατά κανόνα αφορά συμπληρωματικές παροχές, οργανώνεται κατά επαγγελματική κατηγορία ή κλάδο και λειτουργεί με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Στην παρούσα εργασία, η απήχηση της επαγγελματικής ασφάλισης προσεγγίστηκε και μετρήθηκε από τρεις διαφορετικές πλευρές. Αρχικά, διερευνήθηκε κατά πόσο είναι κατανοητός ο θεσμός αυτός στους εργαζόμενους και αυτοαπασχολούμενους και γιατί είναι απαραίτητος για την ασφαλιστική τους κάλυψη, κυρίως για την ασφάλιση ισοβιότητας (συνταξιοδοτικό). Ακολούθως, η δεύτερη πλευρά ή δεύτερη διάσταση της απήχησης που διερευνήθηκε, είναι στο πλαίσιο της μικροοικονομικής συλλογιστικής. Με άλλα λόγια, συγκρίνοντας κόστος και όφελος, αν η επαγγελματική ασφάλιση εκλαμβάνεται ως ελκυστική, για εναλλακτική μορφή ασφάλισης. Τέλος, διερευνήθηκε αν ο βαθμός απήχησης της επηρεάζεται από ιδεολογικούς λόγους. Δηλαδή, αν πολιτικό-ιδεολογικές αντιλήψεις, περί του ρόλου του κράτους στην εξασφάλιση ικανοποιητικών συντάξεων για τους πολίτες, διαμορφώνει κάποια ιδιαίτερη στάση των εργαζομένων, έναντι ενός θεσμού, που στην ουσία στηρίζεται στην ιδιωτική πρωτοβουλία. Οι τρεις αυτές διαστάσεις της απήχησης, όπως τις ορίσαμε, μετρήθηκαν με ερωτηματολόγιο αυτό-αναφοράς, που περιείχε δέκα διατυπώσεις. Οι στάσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, έναντι των συγκεκριμένων διατυπώσεων, καταγράφηκαν σε πενταβάθμια κλίμακα από 'Διαφωνώ πλήρως' έως 'Συμφωνώ πλήρως'. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι εργαζόμενοι και αυτοαπασχολούμενοι και εντοπίστηκαν με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας. Δηλαδή, κάθε ένας εξ αυτών, μας έφερνε σε επαφή με κάποιους από τον επαγγελματικό του περίγυρο. Συνολικά, συμμετείχαν 104 άτομα, από την περιοχή του Νομού Αττικής. Από τις μετρήσεις προέκυψε, ότι οι ερωτώμενοι κατανοούν το νέο αυτό θεσμό, αλλά δεν τον θεωρούν ιδιαίτερα ελκυστικό, όσον αφορά τα αναμενόμενα οφέλη και συγκριτικά με το κόστος του. Επίσης, προέκυψε ότι η στάση τους, έναντι του θεσμού, επηρεάζεται σημαντικά από ιδεολογικούς λόγους. Τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούν να γενικευτούν στο συνολικό πληθυσμό εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων, λόγω μεθοδολογικών αδυναμιών, αλλά είναι ενδεικτικά για περαιτέρω έρευνα. Η απήχηση, πάντως, του θεσμού επαγγελματικής ασφάλισης στους πολίτες της χώρας μας, είναι σημαντικός παράγων, για την επιτυχία του θεσμού.

Λέξεις κλειδιά: πυλώνες ασφάλισης, κοινωνική ασφάλιση, επαγγελματική ασφάλιση, αναδιανεμητικό σύστημα, κεφαλαιοποιητικό σύστημα.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Ευχαριστίες	i
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ	vi
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	vii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	2
ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΠΥΛΩΝΩΝ - ΠΕΡΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	2
1.1 Εισαγωγικά.....	2
1.3. Η εμφάνιση της επαγγελματικής ασφάλισης.	5
1.4. Η επαγγελματική ασφάλιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	6
1.5 Ομοιότητες και διαφορές των επαγγελματικών ταμείων στην Ευρώπη.	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	9
ΑΠΗΧΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	9
2.1 Η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα	9
2.2 Ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ελλάδα	10
2.2 Το θεσμικό πλαίσιο των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης	11
2.2.1 Οι διατάξεις των άρθρων 7 και 8, του ν. 3029/2002 και οι μεταγενέστερες νομοθετικές παρεμβάσεις	13
2.2.2 Νομική μορφή.....	13
2.2.3. Ίδρυση.....	13
2.2.4 Η διοίκηση και η οικονομική λειτουργία των Τ.Ε.Α.....	14
2.2.5 Η χρηματοδότηση	14
2.2.6 Οι επενδύσεις.....	15
2.2.7 Η διάλυση των Τ.Ε.Α.....	15
2.3 Τα επαγγελματικά ταμεία στην Ελλάδα	15
2.4 Έρευνα της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης στους εργαζόμενους ...	17
2.4.1.Εννοιολόγηση της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης.....	17

2.4.2. Λειτουργικοποίηση της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης	18
2.5 Τρόπος μέτρησης των ερευνητικών μεταβλητών	20
2.6 Συλλογή δεδομένων	20
2.7 Κωδικοποίηση, καταχώρηση απαντήσεων και επεξεργασία τους.....	21
2.8 Περιγραφή του δείγματος	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟΤΡΙΤΟ	25
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΚΟΠΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	25
3.1 Μέτρηση των διαστάσεων της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης.....	25
3.2 Μέτρηση της απήχησης, ανά δημογραφικό παράγοντα.....	25
3.2.1 Διάσταση της κατανόησης του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης, ανά δημογραφικό παράγοντα.....	26
3.2.2 Διάσταση ελκυστικότητας του θεσμού, ανά δημογραφικό παράγοντα.....	29
3.2.3 Διάσταση ιδεολογίας, ανά δημογραφικό παράγοντα.....	32
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	37
ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	37
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	41
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	41

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

	Σελ.
2.1 Εργαλείο μέτρησης των διαστάσεων της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης	19
3.1 Συνολική βαθμολογία διαστάσεων	26
3.2 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά φύλλο	27
3.3 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά ηλικία	27
3.4 Βαθμός Κατανόησης του θεσμού, ανά επίπεδο εκπαίδευσης	28
3.5 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά επαγγελματική δραστηριότητα	29
3.6 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά ασφάλιση	29
3.7 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά φύλλο	30
3.8 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά ηλικία	31
3.9 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά επίπεδο εκπαίδευσης	31
3.10 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά επαγγελματική δραστηριότητα	32
3.11 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά ασφάλιση	32
3.12 Βαθμός ιδεολογίας, ανά φύλλο	33
3.13 Βαθμός ιδεολογίας, ανά ηλικία	34
3.14 Βαθμός ιδεολογίας, ανά επίπεδο εκπαίδευσης	35
3.15 Βαθμός ιδεολογίας, ανά επαγγελματική δραστηριότητα	35
3.16 Βαθμός ιδεολογίας, ανά ασφάλιση	36

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

	Σελ.
2.1 Κατανομή των ερωτώμενων, ανά φύλο.....	23
2.2 Κατανομή των ερωτώμενων, ανά ηλικιακή κατηγορία	23
2.3 Κατανομή των ερωτώμενων, ως προς το επίπεδο σπουδών	24
2.4 Κατανομή των ερωτώμενων, ως προς τον φορέα εργασίας	24
2.5 Κατανομή των ερωτώμενων, ανά είδος ασφάλισης	25
3.1 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά φύλλο	27
3.2 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά ηλικία	28
3.3 Βαθμός Κατανόησης του θεσμού, ανά επίπεδο εκπαίδευσης	28
3.4 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά επαγγελματική δραστηριότητα	29
3.5 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά ασφάλιση	30
3.6 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά φύλλο	31
3.7 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά ηλικία	31
3.8 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά επίπεδο εκπαίδευσης	32
3.9 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά επαγγελματική δραστηριότητα	32
3.10 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά ασφάλιση	33
3.11 Βαθμός ιδεολογίας, ανά φύλλο	33
3.12 Βαθμός ιδεολογίας, ανά ηλικία	34
3.13 Βαθμός ιδεολογίας, ανά επίπεδο εκπαίδευσης	35
3.14 Βαθμός ιδεολογίας, ανά επαγγελματική δραστηριότητα	35
3.15 Βαθμός ιδεολογίας, ανά ασφάλιση	36

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα ερευνητική εργασία διεξήχθη στα πλαίσια του προπτυχιακού προγράμματος σπουδών του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών, κατεύθυνση Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας, του Τ.Ε.Ι. Πελοποννήσου.

Αντικείμενο της εργασίας είναι ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης. Η έννοια της επαγγελματικής ασφάλισης έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια του γνωστικού αντικειμένου της κοινωνικής ασφάλισης.

Σκοπός της εργασίας είναι η μέτρηση της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης, για να κατανοηθεί γιατί δεν έχει αναπτυχθεί ο θεσμός, στο βαθμό που αναμενόταν.

Για την προσέγγιση του σκοπού της εργασίας τέθηκαν δύο στόχοι. Αρχικά, διερευνήθηκαν στη βιβλιογραφία οι λόγοι, που οδήγησαν στην επαγγελματική ασφάλιση και τα δεδομένα, σχετικά με το βαθμό ανάπτυξης της διεθνώς και ειδικά στην Ελλάδα. Ο δεύτερος στόχος ήταν η διεξαγωγή δημοσκοπικής έρευνας, για την μέτρηση της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης στους εργαζόμενους και αυτό-απασχολούμενους.

Η έκθεση της ερευνητικής μας προσπάθειας, δομήθηκε σε τρία κεφάλαια και ένα συμπερασματικό τμήμα, πλην της παρούσας εισαγωγής. Στο πρώτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης και μια ιστορική αναδρομή, σε διεθνές επίπεδο, ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο εξειδικεύεται η παρουσίαση για την Ελλάδα, όπου και τεκμηριώνεται η διαπίστωση ότι έχει περιορισμένη ανάπτυξη. Ακολούθως, παρατίθεται η εννοιολόγηση και λειτουργικοποίηση της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης στους ενδιαφερόμενους, όπως χρησιμοποιήθηκε στη δημοσκοπική μας έρευνα. Τέλος, στο ίδιο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η ερευνητική μεθοδολογία και περιγράφονται τα χαρακτηριστικά του δείγματος. Στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται και αναλύονται οι μετρήσεις της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης και αξιολογούνται τα αποτελέσματα της εμπειρικής μας έρευνας. Στο δε συμπερασματικό τμήμα, συνοψίζονται οι στόχοι της εργασίας και τα εξαγόμενα συμπεράσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΠΥΛΩΝΩΝ - ΠΕΡΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Στο παρόν κεφάλαιο θα αποσαφηνιστεί η έννοια ‘επαγγελματική ασφάλιση’, θα παρουσιαστεί μια σύντομη ιστορική αναδρομή του θεσμού και των μορφών επαγγελματικής ασφάλισης, με τις οποίες εφαρμόστηκε διεθνώς, καθώς και μια σύντομη αξιολόγησή του.

1.1 Εισαγωγικά

Τα συστήματα υποχρεωτικής ασφάλισης, έναντι του κινδύνου της ασθένειας και κυρίως της ασφάλισης ισοβιότητας, που έχουν υιοθετηθεί με διάφορες μορφές, σε χώρες της Ευρώπης, διέρχονται μια περίοδο μεταρρυθμίσεων και προσαρμογών, στις συνθήκες που διαμορφώνει, κυρίως, το δημογραφικό ζήτημα (Rosen κ.α., 2009, κεφ. 10). Σε όλες τις χώρες, παρά τις διαφορές που επικρατούν, το σύστημα ασφάλισης ισοβιότητας στηρίζεται σε τρεις πυλώνες, όπου ο κάθε πυλώνας αντιπροσωπεύει ένα είδος αλληλεγγύης (Τήνιος, 2010). Ο πρώτος πυλώνας προσφέρει συνολική αλληλεγγύη της κοινωνίας, προς όλους τους πολίτες. Για το λόγο αυτό, είναι συνήθως κρατικός. Ο δεύτερος πυλώνας στηρίζεται στη συλλογική επαγγελματική αλληλεγγύη, δηλαδή την αλληλεγγύη μεταξύ εργαζομένων στον ίδιο χώρο εργασίας. Ο τρίτος πυλώνας αναφέρεται στην ιδιωτική πρόνοια, δηλαδή στην ατομική αποταμίευση και υπό μία έννοια αποτελεί ένα είδος αλληλεγγύης μεταξύ φάσεων ζωής, του ίδιου ατόμου. Κάθε συνταξιούχος, σε ένα σύστημα πολλαπλών πυλώνων, λαμβάνει μια ‘στρώση’ σύνταξης από κάθε πυλώνα. Στο εισόδημά του, δηλαδή, μετά τη συνταξιοδότηση, μπορούν να συμμετέχουν και οι τρεις πυλώνες. Με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται ένα είδος διασποράς κινδύνου, αφού το εισόδημα του εργαζομένου, μετά την συνταξιοδότηση, δεν εξαρτάται από μια πηγή μόνο. Η διασπορά αυτή αυξάνει τη σιγουριά του συνολικού εισοδήματος του ασφαλισμένου (Τήνιος, 2013).

Το ασφαλιστικό αποτελεί στις μέρες μας ένα από τα πιο ακανθώδη θέματα, που απασχολούν την πολιτική και την κοινωνική ζωή των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.). Η πίεση για τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού προέρχεται, κυρίως, από τη δημοσιονομική δυσπραγία, στην οποία έχουν περιέλθει

πολλές κυβερνήσεις χωρών της Ε.Ε., λόγω της κρίσης δημοσίου χρέους. Τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα αντιμετωπίζουν, λόγω των δημογραφικών κυρίως εξελίξεων, σημαντικές προκλήσεις, που οδηγούν σε μεταρρυθμίσεις στα κράτη-μέλη και σε επανεξέταση των βασικών προτεραιοτήτων, σχετικά με την ασφάλιση ισοβιότητας και το ύψος των χορηγούμενων συντάξεων. Ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης (ο δεύτερος πυλώνας) χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο, για να καλύψει τα κενά που έχουν δημιουργηθεί, από τα κλασικά κοινωνικοασφαλιστικά σχήματα.

1.2 Η έννοια της επαγγελματικής ασφάλισης.

Ειδικότερα, η επαγγελματική ασφάλιση, κατά κανόνα, χορηγεί συμπληρωματικές παροχές, οργανώνεται κατά επαγγελματική κατηγορία ή κλάδο εργαζομένων και λειτουργεί με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα, σε αντιδιαστολή με το δημόσιο σύστημα (πρώτος πυλώνας), που λειτουργεί με βάση το διανεμητικό. Τούτο αποτελεί και τη βασική τους διαφορά. Η επαγγελματική ασφάλιση και γενικότερα τα συστήματα του δεύτερου πυλώνα, δεν αποτελούν πανάκεια για την αντιμετώπιση των δυσκολιών, που προκαλούν οι δημογραφικές αλλαγές, ωστόσο, κρίνεται ότι τα μικτά συστήματα διασφαλίζουν περισσότερο το τελικό ύψος των συντάξεων, από ό,τι τα αμιγή διανεμητικά ή κεφαλαιοποιητικά συστήματα, διότι το καθένα από αυτά έχει άλλο βαθμό οικονομικής εγγύησης, κινδύνου και απόδοσης και άλλη κοινωνική αποτελεσματικότητα και ρόλο. Τα επαγγελματικά ταμεία προσφέρουν πολλά σημαντικά πλεονεκτήματα σε μεγάλους και μικρούς επιχειρηματίες, αλλά και στους υπαλλήλους τους. Τα ταμεία αυτά παρέχουν οικονομικά αποδοτική συνταξιοδότηση και σε περίπτωση ανικανότητας ή θανάτου από εργατικό ατύχημα, φροντίζουν για την ισόβια οικονομική ενίσχυση, με αποτέλεσμα να είναι απαραίτητα, λόγω της ασφάλειας που προσδίδουν, αλλά και των υψηλών παροχών.

Όπως παρατηρούμε, η έννοια της επαγγελματικής ασφάλισης δεν είναι κάτι το περίπλοκο, αλλά έχει βασικά συστατικά στοιχεία, τα οποία τη διαφοροποιούν από την κοινωνική ασφάλιση. Η συλλογική κάλυψη, στο πλαίσιο μιας κατηγορίας εργαζομένων, είτε μιας ή πολλών επιχειρήσεων, είναι ένα βασικό χαρακτηριστικό της.

Η εύρυθμη λειτουργία του θεσμού της επαγγελματικής συνταξιοδότησης, μπορεί να συμβάλλει στην ενίσχυση της συνταξιοδοτικής προστασίας και του

εισοδήματος των ηλικιωμένων από τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα του πρώτου πυλώνα, με αποτέλεσμα τη δυνατότητα εξασφάλισης ενός υψηλού επιπέδου συνταξιοδοτικών παροχών και τη βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης στους ηλικιωμένους και κατά συνέπεια, την ενίσχυση του στόχου διαφύλαξης του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Από τη στιγμή, που τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης υφίστανται συνεχώς πιέσεις, οι επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές μπορούν να είναι το συμπλήρωμά τους. Για το λόγο αυτό, οι επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές αναμένεται να αναπτυχθούν στο μέλλον, χωρίς, ίσως, να τίθεται σε αμφισβήτηση η σημασία των δημόσιων συστημάτων ασφάλισης.

Επίσης, η επαγγελματική ασφάλιση μπορεί να λειτουργήσει ως μέσο διαχείρισης («εργαλείο» διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού), δηλαδή ως μια ειδική παροχή των εργοδοτών, με σκοπό τη διατήρηση του προσωπικού τους, που διακρίνεται για τα προσόντα και την τεχνογνωσία του, διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο στους δικαιούχους ένα ικανοποιητικό πρόσθετο εισόδημα, κατά τη συνταξιοδότηση. Έχει ήδη διαπιστωθεί, ότι οι εργαζόμενοι συνειδητοποιούν σταδιακά την πραγματικότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος και ο βαθμός ανησυχίας για τις συνταξιοδοτικές παροχές, που περιμένουν από αυτό, αυξάνεται συνεχώς. Έτσι, στρέφουν τις ελπίδες τους προς τον εργοδότη, αναμένοντας την συμπαράστασή του, προκειμένου να δώσουν την πρέπουσα λύση, στο θέμα αυτό.

Εκείνο που τους ενδιαφέρει, επίσης, είναι η συμβολή του εργοδότη στην εύρεση του κατάλληλου τρόπου, έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένα ουσιαστικό πρόγραμμα. Για τους εργαζόμενους, οι εισφορές που καταβάλλονται εξομοιώνονται με τη συγκέντρωση κεφαλαίου, στο πλαίσιο ενός χρηματοπιστωτικού φορέα, ο οποίος, χάρι στην ανάπτυξη επενδυτικής δραστηριότητας, θα προβεί, με την επέλευση του επενδυτικού κινδύνου, στην απόδοσή του, υπό μορφή συνταξιοδοτικών παροχών. Για τους εργοδότες, από την άλλη πλευρά, οι εισφορές που καταβάλλονται προκύπτουν, συνήθως, κατόπιν διαπραγμάτευσης και συμφωνίας, ως οικειοθελής παροχή προς τους εργαζομένους. Και τέλος, μπορεί να λειτουργήσει ως ενίσχυση της οικονομίας και των αγορών. Οι εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών στα επαγγελματικά ταμεία επενδύονται στις αγορές χρήματος, με σκοπό τη χρηματοδότηση, κυρίως, των μελλοντικών συντάξεων, αλλά και τη χρηματοδότηση των ήδη καταβαλλόμενων συντάξεων.

1.3. Η εμφάνιση της επαγγελματικής ασφάλισης.

Μελετώντας την ιστορία της επαγγελματικής ασφάλισης, διαπιστώνουμε ότι ο θεσμός αυτός εμφανίστηκε σαν ιδέα και υλοποιήθηκε πριν από την εμφάνιση των δημόσιων συστημάτων και της κοινωνικής ασφάλισης. Χάρη στην έντονη ανάπτυξη των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και κεφαλαιαγορών, τα επαγγελματικά συστήματα εξαπλώθηκαν σημαντικά, κατά το πρώτο μισό του 20ου αιώνα. Ειδικότερα, μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, τα προγράμματα επαγγελματικών συντάξεων εξαπλώθηκαν ραγδαία σε κράτη όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, οι Ηνωμένες Πολιτείες και η Γερμανία. Ανοδική τάση παρουσιάστηκε, επίσης, στην Ολλανδία και την Ελβετία, καθώς τα σχήματα αυτά δεν αποτελούσαν πρωτοτυπία μόνο των αγγλοσαξονικών χωρών (World Bank, 1994).

Πιο συγκεκριμένα, τα συστήματα επαγγελματικής ασφάλισης, με τη σημερινή μορφή τους, δημιουργήθηκαν τον προηγούμενο αιώνα στις αγγλοσαξονικές χώρες, με πρωτοβουλία των κυβερνήσεων, με σκοπό να καλύψουν συγκεκριμένες κατηγορίες του πληθυσμού. Στόχος ήταν να εξυπηρετήσουν τους δημόσιους υπαλλήλους και τους στρατιωτικούς. Ένα από τα πρώτα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, δημιουργήθηκε από την κυβέρνηση των Ηνωμένων Πολιτειών, το έτος 1776, προκειμένου να καλύψει τους στρατιώτες, που ήταν πλέον ανίκανοι να εργαστούν από τον πόλεμο εκείνης της περιόδου με την Αγγλία. Ακολούθως, στις αρχές του 19ου αιώνα, με πρωτοβουλία των εργοδοτών, συστάθηκαν σε πολλές βιομηχανίες προγράμματα επαγγελματικών συντάξεων, σε προαιρετική κυρίως βάση ή στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στη συνέχεια, θα εξετάσουμε πιο αναλυτικά την εφαρμογή της επαγγελματικής ασφάλισης στις ευρωπαϊκές χώρες, τα κοινά σημεία, τις διαφορές και την ανταπόκριση των ασφαλισμένων. Τα προβλήματα του διανεμητικού συστήματος αντιμετωπίζονται στην Ευρώπη με το συνδυασμό κεφαλαιοποιητικού και διανεμητικού συστήματος και εν γένει, με τη μίξη του ιδιωτικού στοιχείου με το δημόσιο. Σε πολλές χώρες, η ανάγκη συμπλήρωσης των παροχών της κύριας και της επικουρικής κοινωνικής ασφάλισης, οδήγησε στην ανάπτυξη ειδικών φορέων, που παρέχουν πρόσθετη ασφάλιση και πολλές φορές παροχές υψηλότερες από τις βασικές μορφές ασφάλισης. Αξίζει να σημειωθεί, ότι ανάλογα επαγγελματικά ταμεία λειτουργούν σε χώρες της Ε.Ε. σε ποσοστό 25%, του ενεργού πληθυσμού της Ευρώπης. Η επαγγελματική ασφάλιση, από την στιγμή που εμφανίστηκε, σημείωσε

πρωτόγνωρη επιτυχία, με την καθολική συμμετοχή των εργοδοτών και των εργαζομένων, σε πολλές χώρες της Ευρώπης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το Γερμανικό κράτος, το οποίο «εκμεταλλεύτηκε» τις χρηματικές εισροές, με σκοπό την εσωτερική χρηματοδότηση (Labor & Yermo, 2006).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, στις απαρχές της επαγγελματικής ασφάλισης, οι επαγγελματικές συντάξεις λειτουργούν ως εναλλακτική λύση στις ρυθμίσεις της κοινωνικής ασφάλισης. Πιο συγκεκριμένα, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να αντικαθιστά μέρος των παροχών κοινωνικής ασφάλισης, με επαγγελματικές παροχές (Emmerson, 2005).

Την ανοδική πορεία της επαγγελματικής ασφάλισης επιβεβαιώνει και η εμπειρία της Δανίας, όπου τα επαγγελματικά ταμεία αποκτούν υποχρεωτική ισχύ για εργοδότες και εργαζόμενους, μέσω των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι την ίδια ανοδική πορεία ακολούθησαν τα επαγγελματικά ταμεία στην Ελβετία, τη Φιλανδία και την Ολλανδία, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό του εργατικού δυναμικού καλύπτεται, πλέον, από την επαγγελματική ασφάλιση.

1.4. Η επαγγελματική ασφάλιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης εδράζεται σε ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες, που δρομολογήθηκαν με σκοπό την ενίσχυση της ικανότητας των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης να επενδύουν σε στοιχεία ενεργητικού με μακροπρόθεσμα οικονομικά χαρακτηριστικά, συμβάλλοντας έτσι στη χρηματοδότηση και στην ανάπτυξη της πραγματικής οικονομίας. Επιπλέον, η ολοκληρωμένη ευρωπαϊκή νομοθεσία διασφαλίζει την προάσπιση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων, από την ανεπαρκή διαχείριση των ταμείων ή την κακοδιαχείριση, τη χρηστή διοίκηση και διαχείριση των κινδύνων και τον εφοδιασμό των αρμοδίων εποπτικών αρχών με τα αναγκαία εργαλεία, για την άσκηση αποτελεσματικής εποπτείας, επί της λειτουργίας των επαγγελματικών ταμείων.

Με βάση στοιχεία της Ευρωπαϊκής Αρχής Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων, στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ενεργητικό του ασφαλιστικού κλάδου αντιστοιχεί περίπου στα δύο τρίτα του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (73% το 2015) και το ενεργητικό των συνταξιοδοτικών ταμείων

επαγγελματικής ασφάλισης αντιστοιχεί περίπου στο 25%. Επομένως, οι επαγγελματικές συντάξεις είναι καίριας σημασίας για τη διασφάλιση της προστασίας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην Ε.Ε. από τον κίνδυνο της φτώχειας, κατά τη συνταξιοδότηση. Στην ίδια έκθεση επισημαίνεται, ότι το ενεργητικό του ασφαλιστικού κλάδου αποτελεί πηγή επενδύσεων για τις χρηματοοικονομικές αγορές, ό,τι και αν αυτό σημαίνει για την ευρωπαϊκή οικονομία και εισοδήματα (ΕΙΟΡΑ, 2016).

1.5 Ομοιότητες και διαφορές των επαγγελματικών ταμείων στην Ευρώπη.

Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης, στην πλειονότητα των χωρών της Ε.Ε., διαδραματίζουν ουσιαστικά το ρόλο της ‘επικουρικής ασφάλισης’, όπως τη γνωρίζουμε στην Ελλάδα. Χρηματοδοτούνται από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες και αναπληρώνουν σημαντικό ποσοστό του συντάξιμου εισοδήματος των μελών τους, που κυμαίνεται από 20% έως 50%, σε ορισμένες χώρες. Η συμμετοχή των ασφαλισμένων σε ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης έχει σε κάποιες ευρωπαϊκές χώρες υποχρεωτικό χαρακτήρα, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις η διαχείρισή τους έχει ανατεθεί σε ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες, λόγω αυξημένης σχετικής επαγγελματικής εμπειρίας. Στην πλειοψηφία των χωρών της Ε.Ε., ο δεύτερος πυλώνας είναι επικουρικός και αποτελείται από ταμεία συντάξεων, που προσφέρουν συντάξεις είτε με βάση τις εισφορές, είτε με βάση το μισθό των εργαζομένων. Τα κύρια χαρακτηριστικά των ταμείων του δεύτερου πυλώνα, είναι: (α) Η σύνδεση των ταμείων με την άσκηση επαγγέλματος (κλαδικά ταμεία) ή με μισθωτή εργασία σε συγκεκριμένη επιχείρηση (εταιρικά ταμεία). Η οργάνωση και η λειτουργία των ταμείων γίνεται από νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, ενώ συνήθως το κράτος εγγυάται την παρεχόμενη σύνταξη. (β) Τα ταμεία βασίζονται στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα, με την έννοια ότι οι εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων επενδύονται στις αγορές χρήματος και κεφαλαίων, με σκοπό τη χρηματοδότηση μελλοντικών συντάξεων και όχι τη χρηματοδότηση των ήδη υπαρχόντων συνταξιούχων, όπως συμβαίνει με το διανεμητικό σύστημα. (γ) Οι εισφορές στα ταμεία σχετίζονται με το εισόδημα του εργαζόμενου. (δ) Οι εισφορές στα ταμεία προέρχονται από τους εργοδότες και τους εργαζομένους. (ε) Ανάλογα με τον αν η συμμετοχή των εργαζομένων ή και των εργοδοτών είναι υποχρεωτική ή όχι, τα ταμεία χωρίζονται σε υποχρεωτικά ή εκούσια (Βαρέλης, 2014)

Στο επόμενο κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την ελληνική εμπειρία. Αρχικά, θα περιγράψουμε την υπάρχουσα κατάσταση της επαγγελματικής ασφάλισης και ακολούθως, τον ερευνητικό σχεδιασμό, στα πλαίσια της παρούσας πτυχιακής εργασίας, για τη μελέτη της απήχησης του θεσμού στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΑΠΗΧΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται παρουσίαση του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ελλάδα και τίθενται οι προβληματισμοί, σχετικά με την απήχηση του θεσμού. Ακολουθεί εννοιολόγηση της απήχησης, καθώς και λειτουργικοποίηση, για τη μέτρηση της απήχησης με δημοσκοπική έρευνα αυτό-αναφοράς. Τέλος, παρουσιάζονται η μεθοδολογία συλλογής δεδομένων και η περιγραφή του δείγματος.

2.1 Η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα

Το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης έχει την αφετηρία του στον ιδρυτικό νόμο του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ), του έτους 1934. Το «ιδρυτικό όραμα του ΙΚΑ» βιάδιζε κοντά στα συστήματα της εποχής της κοινωνικής ασφάλισης και είχε προσανατολισμό παρεμφερή με τα κεντροευρωπαϊκά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως της Γερμανίας. Ο νόμος 2868/1922, ο οποίος ενσωμάτωσε την οδηγία 2043/41/ΕΚ, αποτελεί το θεμέλιο, καθώς ενίσχυσε την επέκταση της ασφάλισης και την έθεσε υπό την άμεση εποπτεία της Πολιτείας. Τα κυριότερα προβλήματα, που εμφάνισε το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα, συνοψίζονται στα εξής:

- Κατακερματισμός στις βαθμίδες προστασίας, στις ηλικιακές κλάσεις και γενεές, στα φύλα, με μωσαϊκό ρυθμίσεων και ταμείων, που υπήρξε για πολλές δεκαετίες το κυριότερο χαρακτηριστικό του συστήματος ασφάλισης.
- Χαμηλή ωρίμανση και συνύπαρξη ταμείων με συγκυριακά πλεονάσματα και ταμείων με μεγάλα ελλείμματα.
- Περιορισμένη διοικητική ικανότητα, δηλαδή υψηλό κόστος διοίκησης του συστήματος και εκτεταμένη εισφοροδιαφυγή.

Τα προβλήματα αυτά επιχειρείται να αντιμετωπιστούν με συνεχείς μεταρρυθμίσεις του συστήματος, αλλά η αποτελεσματικότητά τους είναι σχετικά πενιχρή. Οι ριζοσπαστικότερες μεταρρυθμίσεις εφαρμόζονται από το 2010 και μετά,

στα πλαίσια μνημονίων συνεργασίας της ελληνικής κυβέρνησης με την Ε.Ε. και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (Δ.Ν.Τ.), λόγω της κρίσης δημοσίου χρέους της χώρας μας. Τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων αυτών έχουν αρχίσει να εμφανίζονται, αλλά αναμένεται να αλλάξουν αισθητά το σύστημα σε λίγα χρόνια. Το δεδομένο είναι ότι έχουν ανατρέψει σε σημαντικό βαθμό τους ατομικούς και οικογενειακούς προγραμματισμούς των ήδη συνταξιούχων και οι συνεχείς προσαρμογές του συστήματος έχουν διαμορφώσει συνθήκες αβεβαιότητας στους ασφαλισμένους.

2.2 Ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ελλάδα

Λόγω των οικονομικών και πολιτικών εξελίξεων στην Ελλάδα, αλλά και του διαφαινόμενου κινδύνου κατάρρευσης του υπάρχοντος συνταξιοδοτικού συστήματος, λόγω της αυξανόμενης αλληλεπίδρασης με τους μηχανισμούς της αγοράς, δημιουργείται το 2002 ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ελλάδα, με την ψήφιση του νόμου 3029/2002 (Φ.Ε.Κ 2002^α). Η εισαγωγή του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης στο ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα οφείλει την δημιουργία του στην πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, για την αύξηση των ιδιωτικών συστημάτων ασφάλισης-συνταξιοδότησης, προσαρμοσμένου στα πλαίσια και τις ιδιαιτερότητες του ελληνικού συστήματος. Έτσι, με το συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο, υιοθετείται στη χώρα μας το διεθνώς αναγνωρισμένο μοντέλο των τριών πυλώνων συνταξιοδοτικής προστασίας, το οποίο ίσχυε σε πολλές χώρες της Ε.Ε.

Με βάση το συγκεκριμένο θεσμό, δίνεται η δυνατότητα χορήγησης επιπλέον παροχών, από εκείνες που προβλέπονται από τη δημόσια υποχρεωτική ασφάλιση, υπό τον έλεγχο και την εποπτεία του κράτους. Ως συμπληρωματικό μέσο στήριξης των εισοδημάτων των ασφαλισμένων, τα συγκεκριμένα ταμεία συγκροτούνται, διοικούνται και λειτουργούν με πρωτοβουλία και συνεργασία εργαζομένων και εργοδοτών, οι οποίοι αναλαμβάνουν πλήρως και τη χρηματοδότησή τους. Από την άλλη πλευρά, το κράτος περιορίζεται στη γενική εποπτεία των Τ.Ε.Α, αλλά δεν εγγυάται τις παροχές του. Η Ελλάδα, ακολουθώντας το μοντέλο της Ε.Ε, ορίζει ως προαιρετική την ένταξη των εργαζομένων στα επαγγελματικά συστήματα και η ανάπτυξη του συγκεκριμένου θεσμού έγκειται στην πρωτοβουλία των κοινωνικών φορέων (Νεκτάριος, 2008, σελ.128).

Σύμφωνα με το νέο κανονιστικό πλαίσιο, τα επαγγελματικά ταμεία τα οποία θα δημιουργηθούν, θα είναι προϊόν κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών

διαπραγματεύσεων. Πιο συγκεκριμένα, πριν τη θεσμοθέτηση της επαγγελματικής ασφάλισης, οι κοινωνικοί εταίροι δεν μπορούσαν να συστήσουν, μέσω συλλογικών συμβάσεων, ειδικά ταμεία ή λογαριασμούς, που να χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοηθήματα με επιβάρυνση του εργοδότη. Σε αντίθεση με τα περισσότερα κράτη-μέλη της Ευρώπης, τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία παρέμειναν άγνωστα στην ελληνική πραγματικότητα μέχρι το 2002 (Σπράος 1997), οπότε θεσπίστηκαν οι κανόνες, που διέπουν την επαγγελματική ασφάλιση. Η ρύθμιση αυτή είχε ως κριτήριο τη συνταγματική κατοχύρωση του δημόσιου, κοινωνικού δικαιώματος στην ασφάλιση, η οποία απαγόρευε να συσταθεί, με ιδιωτική πρωτοβουλία φορέας, που θα χορηγούσε παροχές κοινωνικής ασφάλισης (Φ.Ε.Κ 2002γ).

Έτσι, με τη δημιουργία του συγκεκριμένου θεσμού, υπάρχει η δυνατότητα σύστασης, με πρωτοβουλία εργοδοτών-εργαζομένων, ταμείων ασφάλισης για τον εκάστοτε επαγγελματικό κλάδο, με αποτέλεσμα να προωθείται η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, περιορίζοντας έτσι τη μονόπλευρη ικανοποίηση των στόχων της εργοδοτικής πολιτικής (Νταλή, 2004, σελ. 730).

Όπως έχει αναφερθεί στο 1^ο κεφάλαιο, τα επαγγελματικά ταμεία λειτουργούν με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα, ως προς τις συνταξιοδοτικές παροχές, σε αντίθεση με το κοινωνικό-ασφαλιστικό πρόγραμμα της χώρας μας, το οποίο ακολουθεί τις αρχές του διανεμητικού συστήματος, με αποτέλεσμα να προάγεται η δραστηριοποίηση διεθνών συνταξιοδοτικών ταμείων, καθώς και άλλων οργανισμών στην Ελλάδα, οι οποίοι επιθυμούν να προωθήσουν επενδύσεις, στο πεδίο των ασφαλιστικών υπηρεσιών (MEF/MLSS, 2002).

2.2 Το θεσμικό πλαίσιο των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης

Η λειτουργία των συστημάτων της επαγγελματικής ασφάλισης βασίζεται σε τρεις άξονες: στην ίδρυση νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, στην προαιρετικότητα εισόδου και εξόδου των ασφαλισμένων προσώπων από τα συγκεκριμένα προγράμματα και τέλος στην εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και στον έλεγχο της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής (Ε.Α.Α) (Τσαντίλας 2002). Η νομική τους μορφή συνίσταται σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, χωρίς να καταφεύγουν αποκλειστικά στα προγράμματα ιδιωτικής ασφάλισης των ασφαλιστικών εταιριών. Στην επωνυμία τους

περιλαμβάνεται η ένδειξη «Ταμείο Επαγγελματικής ασφάλισης ν. π .ι. δ.» Στις Ευρωπαϊκές χώρες, οι επαγγελματικές συντάξεις προκύπτουν από τη δημιουργία σχετικού λογαριασμού, ο οποίος δεν χρειάζεται απαραίτητα να έχει νομική προσωπικότητα.

Το ελάχιστο περιεχόμενο του καταστατικού, το οποίο καταρτίζεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο, αναφέρεται στην παράγραφο 4, του άρθρου 7, του νόμου 3029/2002. Το καταστατικό δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μετά από εγκριτική απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών ασφαλίσεων, η οποία εκδίδεται ύστερα από σύμφωνη γνώμη της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής. Με τη δημοσίευση του καταστατικού, αποκτά νομική προσωπικότητα. Σε γενικές γραμμές, τα χαρακτηριστικά των Τ.Ε.Α. είναι τα ακόλουθα:

- Μη κερδοσκοπικά νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου.
- Ίδρυση με βάση την επαγγελματική απασχόληση.
- Η ίδρυσή τους και η υπαγωγή των εργαζομένων σε αυτά είναι προαιρετική.
- Χρηματοδοτούνται από τους εργαζομένους και τους εργοδότες.
- Στη χορήγηση συνταξιοδοτικών παροχών ακολουθούν υποχρεωτικά το κεφαλαιοποιητικό σύστημα.
- Απαγορεύονται οι διακρίσεις, όσον αφορά την υπαγωγή των ασφαλισμένων.
- Στη διοίκηση μετέχουν και οι εργοδότες, εφόσον χρηματοδοτούν τα Τ.Ε.Α..
- Τα αποθεματικά είναι υποχρεωτικά και πρέπει να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις του ταμείου.
- Υπόκεινται στην εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως προς τη νομιμότητα, φερεγγυότητα και την προστασία των συμφερόντων των ασφαλισμένων.
- Υπάγονται στον έλεγχο της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής, ως προς την οικονομική λειτουργία και τη βιωσιμότητα, σε σχέση με το πρόγραμμα παροχών και επενδύσεων.

2.2.1 Οι διατάξεις των άρθρων 7 και 8, του ν. 3029/2002 και οι μεταγενέστερες νομοθετικές παρεμβάσεις

Ο νόμος 3029/2002, «Περί μεταρρυθμίσεως του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης», θεσμοθετεί, με τις διατάξεις των άρθρων 7 και 8, την ίδρυση επαγγελματικών ταμείων (Τ.Ε.Α), τα οποία θα αποτελούν την ελληνική εκδοχή των Ιδρυμάτων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (Ι.Ε.Σ.Π), τις δραστηριότητες και την εποπτεία των οποίων ρυθμίζει η Οδηγία 2003/41/ΕΚ. Τα επαγγελματικά ταμεία έχουν ως στόχο, η λειτουργία τους να στηρίζεται στην κεφαλαιοποιητική μέθοδο χρηματοδότησης, καθώς και στον εκσυγχρονισμό του συνταξιοδοτικού συστήματος, ώστε να εξασφαλίσουν επαρκείς και ικανοποιητικές συντάξεις για τους ασφαλισμένους.

2.2.2 Νομική μορφή

Συγκεκριμένα, τα Τ.Ε.Α είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, τα οποία ιδρύονται και λειτουργούν σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3029/2002, υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τον έλεγχο της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής (Ε.Α.Α), ως προς την οικονομική λειτουργία και τη βιωσιμότητά τους. Στην επωνυμία τους περιλαμβάνεται η ένδειξη «Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Ν.Π.Ι.Δ.».

Με τις διατάξεις της παρ. 2, του άρθρου 7, θεσπίζεται ότι σκοπός των ταμείων αυτών είναι η χορήγηση επαγγελματικής ασφαλιστικής προστασίας πέραν της υποχρεωτικής, καλύπτοντας έναν ή περισσότερους ασφαλιστικούς κινδύνους, με την καταβολή παροχών σε είδος ή σε χρήμα, που καταβάλλονται περιοδικά ή εφάπαξ. Ως καλυπτόμενοι κίνδυνοι ενδεικτικά αναφέρονται οι κίνδυνοι γήρατος, θανάτου, αναπηρίας, επαγγελματικού ατυχήματος, ασθένειας ή διακοπή της εργασίας.

2.2.3. Ίδρυση

Σε εθνικό επίπεδο, τα Τ.Ε.Α ιδρύονται προαιρετικά ανά επιχείρηση ή κλάδο εργαζομένων, από τους ίδιους ή τους εργοδότες ή με συμφωνία των εργοδοτών και των εργαζομένων. Επίσης, με τις διατάξεις της παρ. 3, προβλέπεται η δυνατότητα σύστασης επαγγελματικών ταμείων με πρωτοβουλία των αυτοτελώς απασχολούμενων ή των ελεύθερων επαγγελματιών ή των αγροτών ή των επαγγελματικών ενώσεων. Προϋπόθεση, αποτελεί ο αριθμός των ασφαλισμένων ανά

επιχείρηση να υπερβαίνει τους εκατό. Η θέσπιση του ως άνω ελάχιστου αριθμού ασφαλισμένων, έχει σχέση με τη βιωσιμότητα των δημιουργούμενων ταμείων και τα μεγέθη των ελληνικών επιχειρήσεων, όπως επισημαίνεται στην εισηγητική έκθεση (Τσαντίλας, 2002).

2.2.4 Η διοίκηση και η οικονομική λειτουργία των Τ.Ε.Α..

Στα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης, η διοίκηση ρυθμίζεται από το καταστατικό. Στην περίπτωση που οι εργοδότες είναι οι βασικοί χρηματοδότες, το Τ.Ε.Α. διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο με τετραετή θητεία, στο οποίο συμμετέχουν και οι εργοδότες, όπως προβλέπει το καταστατικό.

2.2.5 Η χρηματοδότηση

Αναφορικά με τις πηγές και τις μεθόδους χρηματοδότησης των Τ.Ε.Α., ο νόμος αναφέρει ότι τα ταμεία που χορηγούν συνταξιοδοτικές παροχές λειτουργούν βάσει του κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Ο ν.3029/2002 προβλέπει ότι τα Τ.Ε.Α. χορηγούν κι άλλες παροχές, πέρα από τις συνταξιοδοτικές και ότι μπορούν να χρηματοδοτούνται και με βάση το διανεμητικό σύστημα. Είναι προφανές ότι τα Ταμεία χρηματοδοτούνται από τις εισφορές των ενδιαφερόμενων, εργαζόμενων και εργοδοτών. Άλλοι πόροι των Ταμείων είναι οι πρόσοδοι περιουσίας και η απόδοση κεφαλαίων και αποθεματικών. Το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών, ο τρόπος υπολογισμού, τα αποθεματικά και η διαδικασία μεταβολής του ύψους των ασφαλιστικών εισφορών, όπως και ο τρόπος επενδύσεως, υποχρεωτικά προβλέπονται και αναφέρονται στο καταστατικό. Το ύψος των αποθεματικών χρειάζεται να αντανakλά τις χρηματοοικονομικές υποχρεώσεις, τις οποίες έχει αναλάβει έναντι των ασφαλισμένων και των δικαιούχων των παροχών. Αυτός ο υπολογισμός γίνεται από αναλογιστή. Η όλη τους δομή στηρίζεται σε μία διασφάλιση μιας σχέσης ισορροπίας ανάμεσα στα έσοδα και τα έξοδά τους.

Οι ετήσιες οικονομικές καταστάσεις των Ταμείων ελέγχονται από δύο ορκωτούς λογιστές. Οι ασφαλισμένοι δικαιούνται να ενημερώνονται για την οικονομική κατάσταση του ταμείου, για τα πορίσματα του ελέγχου των ορκωτών λογιστών, καθώς και για την έκθεση της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής. Με αυτό τον τρόπο, οι ασφαλισμένοι είναι σε θέση να αξιολογήσουν τη φερεγγυότητα, τις οικονομικές αποδόσεις και την αξιοπιστία του κάθε ταμείου

2.2.6 Οι επενδύσεις

Οι επενδύσεις των Τ.Ε.Α. γίνονται:

- σε ποσοστό έως 10 % των τεχνικών αποθεματικών, σε ακίνητα.
- σε ποσοστό μέχρι 70% σε μετοχές, μεταβιβάσιμα αξιόγραφα που εξομοιώνονται με μετοχές και σε ομολογίες εταιριών σε αναγνωρισμένα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα στην Ελλάδα, σε χώρες της Ε.Ε και σε λοιπές χώρες.
- σε ποσοστό μέχρι 20% σε τραπεζικές καταθέσεις και έντοκα γραμμάτια.

Φαίνεται, δηλαδή, ότι επειδή στη λειτουργία των Τ.Ε.Α. οι αποδόσεις των κεφαλαιακών συσσωρεύσεων είναι το κεντρικό σημείο, προβλέπονται ποικίλες δυνατότητες επενδυτικών συνδυασμών και επιλογών.

2.2.7 Η διάλυση των Τ.Ε.Α.

Σε περίπτωση διάλυσεως, το προϊόν εκκαθάρισεως, στο οποίο ανήκουν και οι εργοδοτικές εισφορές, διανέμεται βάσει της ασφαλιστικής προσδοκίας στους ασφαλισμένους. Με αυτή την ρύθμιση, διαφοροποιείται η ιδιωτική ασφαλιστική επιχείρηση από τα Τ.Ε.Α., καθώς δεν αναγνωρίζεται τέτοιο δικαίωμα στους ασφαλισμένους, που έχουν ασφαλιστική προσδοκία.

2.3 Τα επαγγελματικά ταμεία στην Ελλάδα

Μέσα στα 17 χρόνια, από τότε που θεσμοθετήθηκαν τα επαγγελματικά ταμεία, κάποιοι επαγγελματικοί κλάδοι δημιούργησαν ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης, χωρίς όμως να καταφέρουν να εδραιωθούν και να διεκδικήσουν την εμπιστοσύνη των συναδέλφων τους. Μετά από έρευνα, που πραγματοποιήσαμε, εντοπίσαμε ότι σήμερα λειτουργούν, έστω και υποτυπωδώς, τα ακόλουθα επαγγελματικά ταμεία στον ελληνικό χώρο.

- Ταμείο προσωπικού εταιρειών πετρελαιοειδών (ΕΤ.Ε.Α.ΠΕΠ)
- Ταμείο Υπαλλήλων Εμπορίου Τροφίμων (Τ.Ε.Α.ΥΕΤ)
- Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισεως Υπαλλήλων Φαρμακευτικών Εργασιών (Τ.Ε.Α.ΥΦΕ)
- Ταμείο των Ασφαλιστών (Τ.Ε.Α.-ΕΑΠΑΕ)

- Ταμείο εργαζόμενων ΕΛΤΑ
- Ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης υπουργείου οικονομικών (Τ.Ε.Α. ΥΠ.ΟΙΚ)
- Επαγγελματικό ταμείο ασφάλισης οικονομολόγων (ΕΤΑΟ)
- Ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης γεωτεχνικών (Τ.Ε.Α.ΓΕ)
- Τ.Ε.Α. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΚΑΖΙΝΟ – ΝΠΙΔ
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Ελεγκτών Εναέριας Κυκλοφορίας Ελλάδος (Τ.Ε.Α./ΕΕΚΕ)
- Ταμείο ασφάλισης επαγγελματικού τμήματος διεθνούς ενώσεως αστυνομικών –πυροσβεστών-λιμενικών (Τ.Ε.Α.ΕΤΔΕΑΠΛ)
- Ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης εργαζόμενων Johnson & Johnson ΕΛΛΑΣ
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Προσωπικού Interamerican
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης υπαλλήλων εμπορίου τροφίμων
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης σώματος ορκωτών ελεγκτών λογιστών
- Πανελλαδικός αλληλασφαλιστικός συνεταιρισμός ιδιοκτητών αστικών λεωφορείων και επαγγελματικών αυτοκινήτων

Όπως παρατηρούμε, τα επαγγελματικά ταμεία δεν καλύπτουν ιδιαίτερα μεγάλη γκάμα των εργαζομένων στον ελληνικό χώρο, σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Κάποια βρίσκονται ακόμα σε πολύ πρώιμο στάδιο και κάποια έχουν αδρανοποιηθεί. Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, επιχειρήσαμε να πληροφορηθούμε την οικονομική κατάσταση των ενεργών επαγγελματικών ταμείων, αλλά η δημοσίως διαθέσιμη πληροφόρηση είναι ελλιπής. Το μήνυμα, που λάβαμε από την αναζήτηση αυτή, είναι ότι στη χώρα μας ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης δεν έχει αναπτυχθεί.

Αυτό αποτελεί έκπληξη, διότι τα επαγγελματικά ταμεία είναι πιο επίκαιρα από ποτέ. Σήμερα, η κοινωνική ασφάλιση δεν εξασφαλίζει τη χορήγηση αξιοπρεπούς σύνταξης και τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης έχουν αυξηθεί. Η αβεβαιότητα, που επικρατεί τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, τόσο στο πολιτικό, όσο και στο οικονομικό επίπεδο, θα έπρεπε να τον οδηγεί αυτόματα στο να στραφεί σε εναλλακτικές μορφές ασφάλισης.

Η διαπίστωση αυτή, μας οδήγησε να διερευνήσουμε την απήχηση του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης στους εργαζόμενους. Ακολουθεί η εννοιολόγηση και

η λειτουργικοποίηση της έννοιας της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης, όπως χρησιμοποιήθηκε στην έρευνά μας, η μεθοδολογία της έρευνας, καθώς και τα χαρακτηριστικά του δείγματος.

2.4 Έρευνα της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης στους εργαζόμενους

Η απήχηση, που έχει η επαγγελματική ασφάλιση στους εργαζόμενους, είναι το αντικείμενο της παρούσας έρευνας. Το επιχείρημά μας είναι ότι, αν η απήχηση είναι σχετικά περιορισμένη, εξηγείται η χαμηλή ανάπτυξη του θεσμού στην Ελλάδα.

2.4.1. Εννοιολόγηση της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, ορίσαμε ότι η απήχηση έχει τρεις διαστάσεις:

Κατανόηση. Ο βαθμός, στον οποίο ο ασφαλισμένος κατανοεί τα επιχειρήματα, για πολλαπλούς πυλώνες ασφάλισης.

Ελκυστικότητα. Στα πλαίσια μιας μικροοικονομικής συλλογιστικής, αν τα προσδοκώμενα οφέλη ξεπερνούν το κόστος, από τη συμμετοχή σε επαγγελματική ασφάλιση.

Ιδεολογία. Ο βαθμός, στον οποίο πολιτικό-ιδεολογικές αντιλήψεις των εργαζομένων, επηρεάζουν τη στάση τους, έναντι του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης.

Με βάση αυτή την εννοιολόγηση της απήχησης, τα ερευνητικά ερωτήματα της εμπειρικής μας έρευνας, διατυπώθηκαν ως εξής:

- (1) Κατανοούν οι ενδιαφερόμενοι τα επιχειρήματα για πολλαπλούς πυλώνες ασφάλισης;
- (2) Η ελκυστικότητα των πολλαπλών πυλώνων ασφάλισης, σχετίζεται με μικροοικονομική συλλογιστική;
- (3) Οι πολιτικό-ιδεολογικές αντιλήψεις των εργαζομένων επηρεάζουν τη στάση τους, έναντι του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης ;

2.4.2. Λειτουργικοποίηση της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης

Για τη μέτρηση των τριών διαστάσεων της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης, διαμορφώσαμε δέκα διατυπώσεις - δηλώσεις, ως εξής, ανά διάσταση (Πίνακας 2.1):

Πίνακας 2.1 Εργαλείο μέτρησης των διαστάσεων της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης

ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ
Η επαγγελματική ασφάλιση, ως δεύτερος πυλώνας και η ιδιωτική ασφάλιση, ως τρίτος πυλώνας, συμπληρώνουν τη δημόσια ασφάλιση (πρώτος πυλώνας), για αξιοπρεπές συνταξιοδοτικό εισόδημα.
Η κεφαλαιοποιητική μέθοδος χρηματοδότησης της επαγγελματικής ασφάλισης, εξασφαλίζει αξιοπρεπές συνταξιοδοτικό εισόδημα.
Το συνταξιοδοτικό σύστημα δεν είναι βιώσιμο, αν στηρίζεται μόνο στον πρώτο πυλώνα (στην υποχρεωτική, δημόσια ασφάλιση).
ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΤΗΤΑ
Ο πρώτος πυλώνας ασφάλισης είναι γενναιόδωρος, από πολλές απόψεις και δεν αξίζει να έχει κανείς επαγγελματική ασφάλιση
Οι εισφορές επαγγελματικής ασφάλισης πρέπει να εκπίπτουν πλήρως από το φορολογητέο εισόδημα.
Η επαγγελματική ασφάλιση δεν έχει εγγυήσεις, στηρίζεται μόνο στις εισφορές.
Θα είχα κίνητρο να συνεχίσω να εργάζομαι πέραν του ορίου συνταξιοδότησης, αν υπήρχε αξιόπιστο ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης, για να ασφαλιστώ.
ΙΔΕΟΛΟΓΙΑ
Η επαγγελματική ασφάλιση είναι στην ουσία μια ιδιωτική ασφάλιση και δεν έχει σχέση με το κοινωνικό κράτος
Η επαγγελματική ασφάλιση οδηγεί σε υπερασφάλιση, με κίνδυνο οι ασφαλισμένοι να αδυνατούν να ανταποκριθούν στο οικονομικό βάρος των εισφορών.
Η εξασφάλιση σύνταξης είναι αποκλειστική υποχρέωση του κράτους, έναντι των πολιτών.

Ο ερωτώμενος δηλώνει το βαθμό που είτε συμφωνεί είτε διαφωνεί με την αντίστοιχη δήλωση, επιλέγοντας έναν αριθμό από το 1 έως το 5, όπου 1 αντιστοιχεί στο 'Διαφωνώ πλήρως', το 2 στο 'Διαφωνώ', το 3 στο 'Ούτε διαφωνώ- Ούτε συμφωνώ', το 4 στο 'Συμφωνώ' και το 5 στο 'Συμφωνώ πλήρως'. Η μέτρηση, ανά διάσταση της απήχησης, ανάγεται ακολούθως στην κλίμακα 0 έως 1, όπου το 0 δηλώνει παντελή έλλειψη της διάστασης, ενώ το 1 πλήρη ύπαρξη. Για παράδειγμα, το σκορ 0,8 για τη διάσταση της 'κατανόησης', ερμηνεύεται, στα πλαίσια της παρούσας έρευνας, ως ένδειξη πως ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης είναι αρκετά κατανοητός στους συμμετέχοντες στην έρευνα. Επίσης, το σκορ 0,6 για τη διάσταση της 'ελκυστικότητας', ερμηνεύεται ως ένδειξη, πως τα εκλαμβανόμενα από τους ερωτώμενους οφέλη της επαγγελματικής ασφάλισης, συγκριτικά με το κόστος της, είναι σχετικά μέτρια. Τέλος, το σκορ 0,8 για τη διάσταση της 'ιδεολογίας',

ερμηνεύεται ως ένδειξη, πως πολιτικό-ιδεολογικές αντιλήψεις των ατόμων που απάντησαν, επηρεάζουν τη στάση τους, έναντι του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης. Συνδυαστικά, σχετική έλλειψη ή/και σχετική συνύπαρξη των τριών διαστάσεων, μας δίνει μια εκτίμηση, για το βαθμό απήχησης του θεσμού και επιπλέον μια ένδειξη, για το που μπορεί να οφείλεται ή που πρέπει να αποδίδεται ο μικρός ή μεγάλος βαθμός απήχησης, αντίστοιχα. Στο προαναφερόμενο σενάριο αποτελεσμάτων, η μέτρια ελκυστικότητα και ο υψηλός βαθμός ιδεολογικού επηρεασμού ενάντια στην ιδιωτική πρωτοβουλία, στο θέμα της ασφάλισης και παρότι συνυπάρχει υψηλός βαθμός κατανόησης των επιχειρημάτων υπέρ του θεσμού, αποτελούν ενδείξεις χαμηλής απήχησης, που κυρίως οφείλεται στις πολιτικό-ιδεολογικές αντιλήψεις και λιγότερο στη μέτρια ελκυστικότητα, από οικονομικής σκοπιάς.

Υπήρχε η υπόνοια, ότι οι τρεις διαστάσεις της απήχησης, όπως τις ορίσαμε, μπορεί να επηρεάζονται από δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων, κυρίως της ηλικίας. Η διαίσθηση αυτή διαμορφώθηκε από το ότι στην περίπτωση αυτή, πιθανόν να ισχύει ο ισχυρισμός, ότι οι νεαρότερες ηλικίες δεν δίνουν μεγάλη προσοχή για μελλοντικά θέματα, όπως για παράδειγμα στις συνέπειες του καπνίσματος, μιας και θα εμφανιστούν αρκετά αργότερα στη ζωή τους. Στην περίπτωσή μας, το ασφαλιστικό και το συνταξιοδοτικό, δεν αποτελούν προτεραιότητα για κάποιον που βρίσκεται στην αρχή της επαγγελματικής του καριέρας. Ίσως, βέβαια, οι νεαρές γυναίκες στο εργατικό δυναμικό, να δίνουν μεγαλύτερη σημασία από τους άντρες, λόγω της εμπλοκής τους με το θέμα της μητρότητας. Για το λόγο αυτό, πιθανόν δεν ενημερώνονται λεπτομερώς για τα ισχύοντα και για τις εναλλακτικές επιλογές για ασφάλιση και μελλοντική συνταξιοδότηση. Επιπρόσθετα, με δεδομένο ότι κατά την περίοδο της έρευνάς μας, οι αναφορές για αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα ήταν πολύ συχνές (και συνεχίζονται), η παρακολούθηση των εξελίξεων για τη διαμόρφωση ορθής στάσης απέναντι στο δύσκολο αυτό ζήτημα, απαιτεί πολύ χρόνο και ενέργεια, που αποτελούν οικονομικά αγαθά με συγκριτικά μεγάλο κόστος ευκαιρίας, για τα άτομα νεαρότερων ηλικιακών ομάδων. Επομένως, για να διερευνήσουμε πιθανές επιδράσεις δημογραφικών χαρακτηριστικών στις τρεις διαστάσεις της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης, καταγράψαμε το φύλλο, την ηλικιακή ομάδα, το επίπεδο σπουδών, το φορέα εργασίας(ιδιωτικό ή δημόσιο) και το είδος της ασφάλισης των ερωτώμενων.

2.5 Τρόπος μέτρησης των ερευνητικών μεταβλητών

Η βασική ερευνητική μεταβλητή είναι το επίπεδο απήχησης, στις τρεις διαστάσεις της (κατανόηση, ελκυστικότητα, ιδεολογία). Οι απαντήσεις κάθε ερωτώμενου στις αντίστοιχες διατυπώσεις-δηλώσεις του ερωτηματολογίου, που αφορούν μια διάσταση, αθροίζονται και διαιρούνται δια του αριθμού των διατυπώσεων και ακολούθως με τον αριθμό 5, που είναι η κλίμακα της συμφωνίας ή διαφωνίας με τις διατυπώσεις. Με τον τρόπο αυτό υπολογισμού, το ατομικό σκορ ανάγεται σε κλίμακα, που κυμαίνεται από το 0 έως το 1. Ακολούθως, αθροίζονται τα ατομικά σκορ και το συνολικό διαιρείται με τον αριθμό των ερωτώμενων (εδώ 124), ώστε να προκύψει ο μέσος όρος (Μ.Ο.) ή το σκορ για κάθε διάσταση της απήχησης στο δείγμα. Η ίδια διαδικασία ακολουθείται με όλες τις διαστάσεις. Οι λοιπές μεταβλητές έχουν να κάνουν με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στο δείγμα και επομένως πρόκειται για ποιοτικές μεταβλητές.

2.6 Συλλογή δεδομένων

Στόχος της έρευνάς μας ήταν να μετρήσουμε το βαθμό απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης σε εργαζόμενους και αυτοαπασχολούμενους, που αποτελούν τον πληθυσμό της έρευνας. Με δεδομένες τις ερευνητικές μας δυνατότητες, από πλευράς χρόνου και χρηματοδότησης, επιλέξαμε τη δειγματοληπτική μέθοδο της χιονοστιβάδας, για τον εντοπισμό ενός δείγματος από τον πληθυσμό των εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα. Η συγκεκριμένη μέθοδος είναι μια μη πιθανοτική μέθοδος δειγματοληψίας, κατά την οποία κάθε άτομο, που συμμετέχει στην έρευνα, καλείται να προτείνει άλλα άτομα, για να συμμετάσχουν στην έρευνα (Babbie, 2011, σελ. 293). Στην περίπτωσή μας, η δημοσκοπική έρευνα έγινε μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, με άτομα που κατοικούν και εργάζονται στο Νομό Αττικής. Αρχικά, υπήρξε ενημέρωση για το σκοπό της έρευνας, δόθηκαν οδηγίες για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και ζητήθηκε από κάθε ερωτώμενο να προτείνει και άλλα άτομα. Με τον τρόπο αυτό, κατορθώσαμε να πραγματοποιήσουμε συνεντεύξεις με 104 άτομα και να συλλέξουμε αντίστοιχα έγκυρα απαντημένα ερωτηματολόγια. Η διαδικασία των συνεντεύξεων άρχισε το μήνα Οκτώβριο 2017 και σταμάτησε τον Ιανουάριο 2018, όταν ο αριθμός των ατόμων, που συμμετείχαν στη δημοσκοπική έρευνα, ξεπέρασε τον αριθμό 100. Το μήνα Δεκέμβριο και ενώ είχαμε συγκεντρώσει ήδη απαντήσεις από 75 άτομα, κάναμε

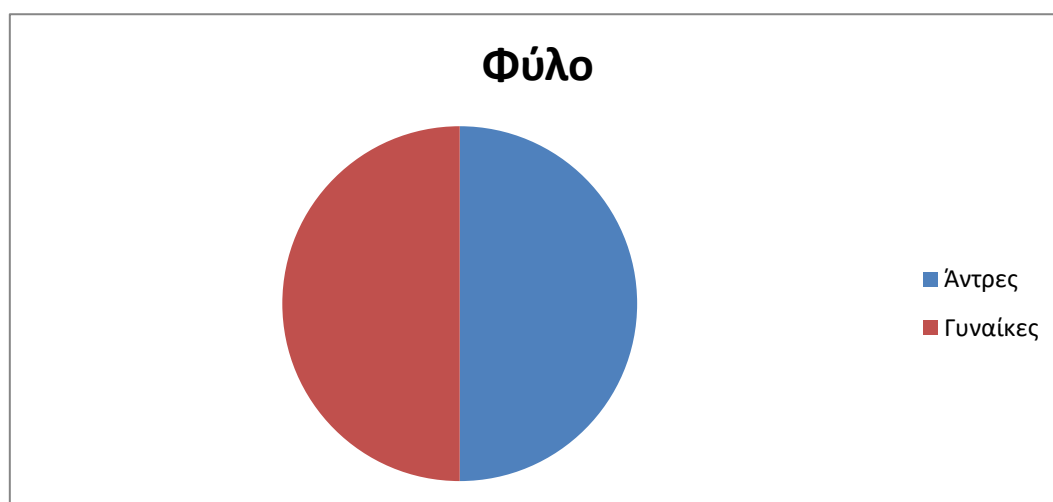
μια πρώτη εκτίμηση των αποτελεσμάτων, η οποία επαναλήφθηκε όταν είχαμε τις απαντήσεις από 104 άτομα. Διαπιστώσαμε ότι τα αποτελέσματα ήταν πανομοιότυπα και αποφασίσαμε να σταματήσουμε τη συλλογή περισσότερων απαντήσεων, θεωρώντας ότι δεν θα προσφέρουν κάτι σημαντικά διαφορετικό, από την πληροφόρηση που ήδη είχαμε.

2.7 Κωδικοποίηση, καταχώρηση απαντήσεων και επεξεργασία τους

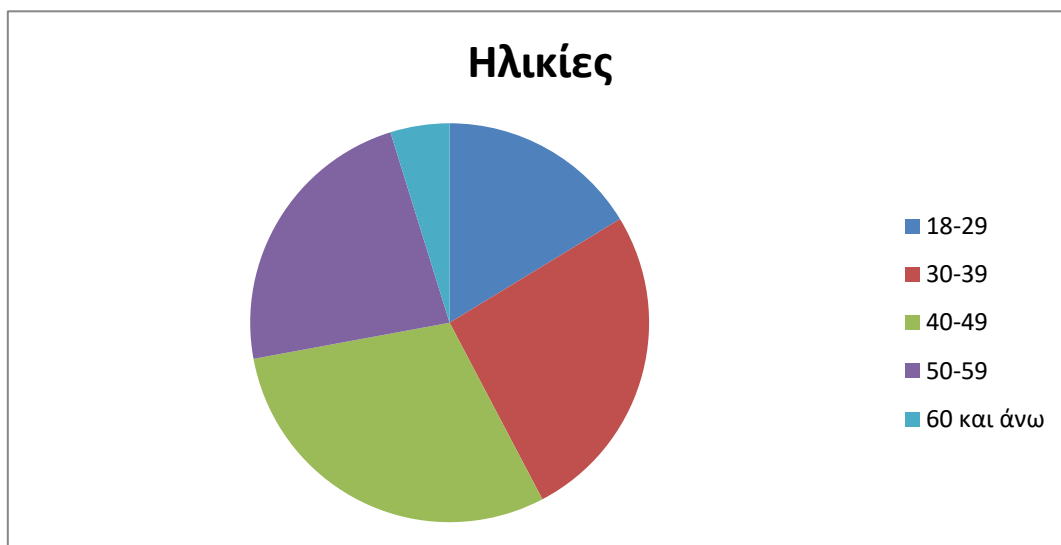
Για την επεξεργασία των απαντήσεων, οι απαντήσεις κωδικοποιήθηκαν και καταχωρήθηκαν σε αρχείο excel. Ακολούθως, εισήχθησαν στο excel κατάλληλοι τύποι και προέκυψαν οι υπολογισμοί του μέσου όρου ή του σκορ κάθε διάστασης της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης. Από το αρχείο excel, τα δεδομένα μεταφέρθηκαν στην εφαρμογή στατιστικής επεξεργασίας δεδομένων SPSS, με τη βοήθεια της οποίας προέκυψαν πίνακες περιγραφικής στατιστικής και τα αντίστοιχα διαγράμματα.

2.8 Περιγραφή του δείγματος

Στην παρούσα ενότητα και πριν την παρουσίαση των αποτελεσμάτων από τις μετρήσεις των διαστάσεων της απήχησης, που γίνεται στο τρίτο κεφάλαιο, κρίθηκε σκόπιμο να γίνει περιγραφή του δείγματος, ως μια ένδειξη του βαθμού αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων της έρευνας. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, στην έρευνα συμμετείχαν 104 άτομα, εκ των οποίων 52 ήταν άντρες και 52 γυναίκες (Διάγραμμα 2.1), ενώ όσον αφορά την ηλικία τους, το 16,3% είναι μέχρι 29 ετών, το 26% από 30 έως 39 ετών, το 29,8% από 40-49 ετών, το 23,1% από 50 έως 59 ετών και το 4,8% είναι 60 και άνω (Διάγραμμα 2.2).

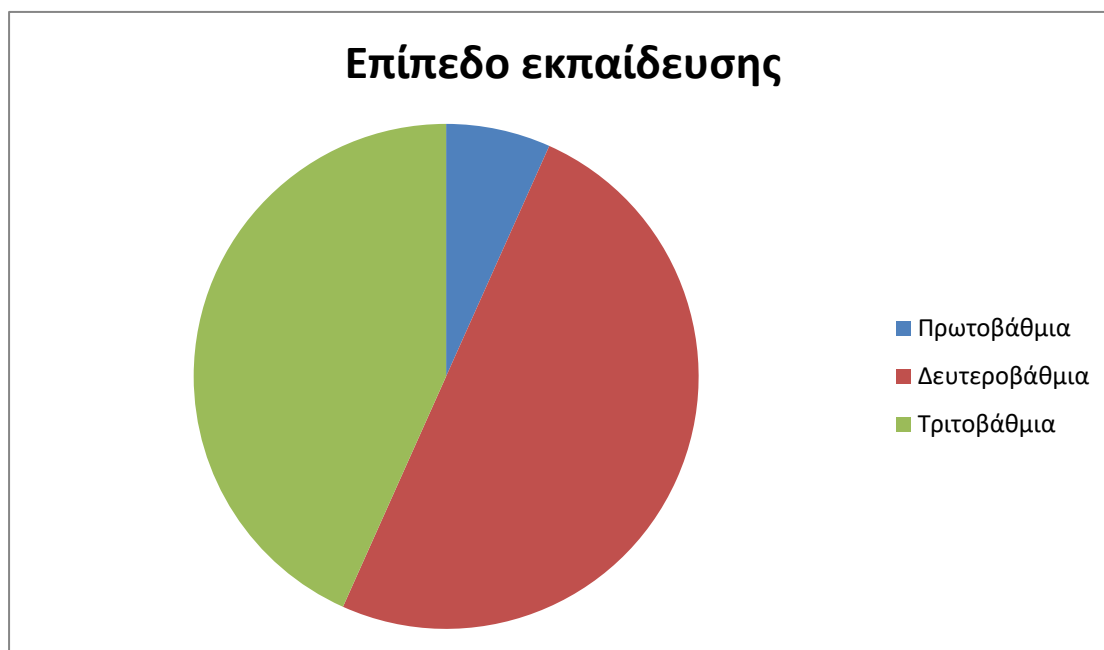


Διάγραμμα 2.1 Κατανομή των ερωτώμενων, ανά φύλο.

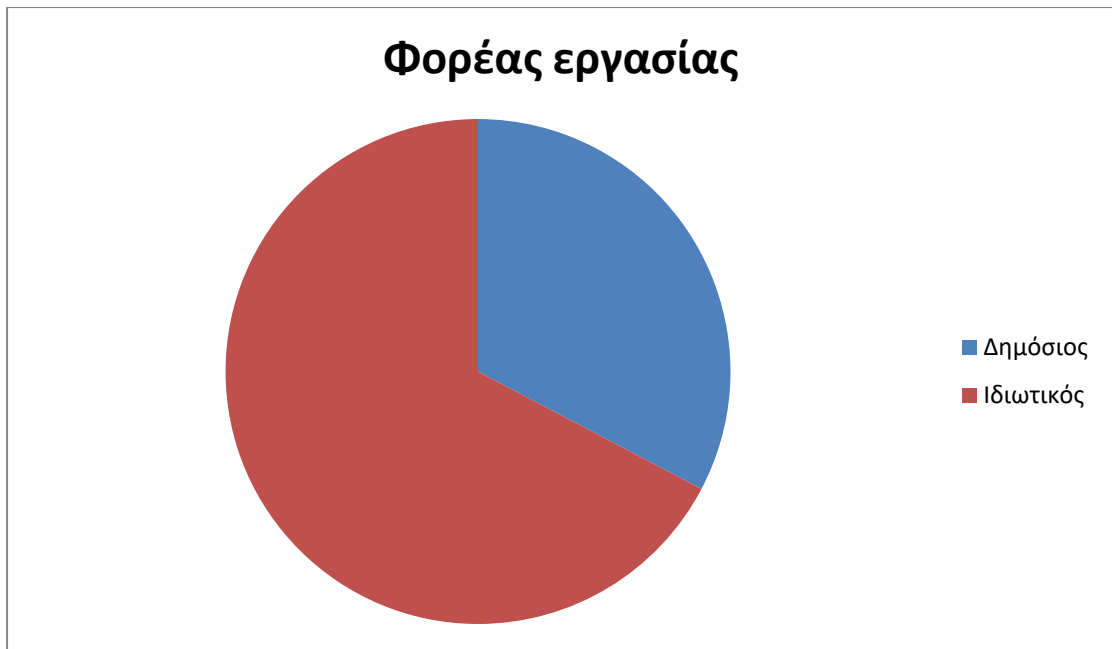


Διάγραμμα 2.2 Κατανομή των ερωτώμενων, ανά ηλικιακή κατηγορία.

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης (Διάγραμμα 2.3), το 6,7 % είναι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 50% δευτεροβάθμιας και το 43,3 % τριτοβάθμιας. Όσον αφορά την επαγγελματική δραστηριότητα (Διάγραμμα 2.4) και πιο συγκεκριμένα αν οι ερωτώμενοι εργάζονται σε δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, το 32,7% δηλώνει ότι εργάζεται σε δημόσιο φορέα, ενώ το 67,3 στον ιδιωτικό τομέα.

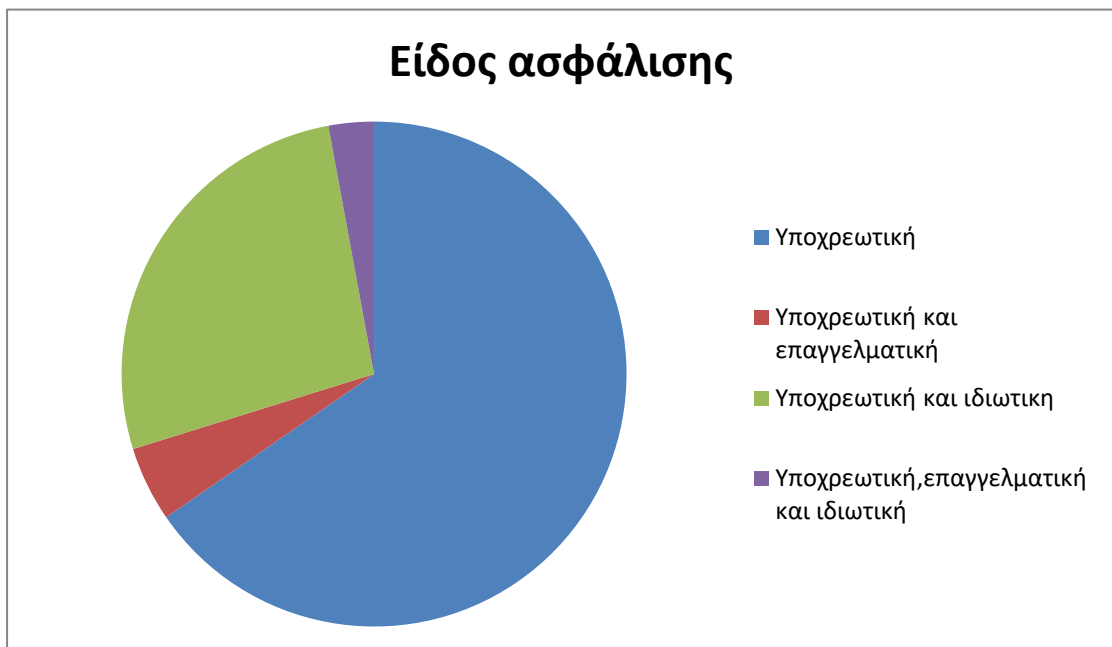


Διάγραμμα 2.3 Κατανομή των ερωτώμενων, ως προς το επίπεδο σπουδών.



Διάγραμμα 2.4 Κατανομή των ερωτώμενων, ως προς τον φορέα εργασίας.

Τέλος, σχετικά με το είδος ασφάλισης (Διάγραμμα 2.5), το 65,4 % έχει μόνο υποχρεωτική, το 4,8% έχει υποχρεωτική και επαγγελματική, το 26,9% έχει υποχρεωτική και ιδιωτική και το 2,9 % έχει όλα τα είδη ασφάλισης, δηλαδή υποχρεωτική, ιδιωτική και επαγγελματική.



Διάγραμμα 2.5 Κατανομή των ερωτώμενων, ανά είδος ασφάλισης.

Συνοψίζοντας, από τη μελέτη της λειτουργίας της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ελλάδα, τέθηκαν προβληματισμοί, σχετικά με την απήχηση του θεσμού. Σε συνδυασμό με τα συμπεράσματα από τη μελέτη του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης διεθνώς, που παρουσιάσαμε στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας μας, αναδείχθηκε η αντίφαση, που αποτέλεσε το κίνητρό μας, για να το διερευνήσουμε εμπειρικά. Αν η επαγγελματική ασφάλιση είναι επιτυχημένος θεσμός σε άλλες χώρες, γιατί δεν έχει αναπτυχθεί αντίστοιχα και στην Ελλάδα; Έτσι, προχωρήσαμε στην εννοιολόγηση της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης και στη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων, καθώς και στη λειτουργικοποίηση για τη μέτρησή της, με δημοσκοπική έρευνα αυτό-αναφοράς, την οποία και πραγματοποιήσαμε, τα αποτελέσματα της οποίας θα παρουσιάσουμε στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟΤΡΙΤΟ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΚΟΠΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της δημοσκοπικής έρευνας μέτρησης της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης στους εργαζόμενους και επιχειρείται να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, που έχουν τεθεί. Στην πρώτη ενότητα, παρουσιάζονται οι μετρήσεις, που αφορούν τις τρεις διαστάσεις της απήχησης, ώστε να απαντηθεί το βασικό ερώτημα. Στη δεύτερη ενότητα, αξιοποιώντας τις μετρήσεις, γίνεται παρουσίαση των αποτελεσμάτων, όσον αφορά την κάθε διάσταση ξεχωριστά, με βάση τον δημογραφικό παράγοντα και έπειτα ακολουθεί σύγκριση.

3.1 Μέτρηση των διαστάσεων της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης

Πίνακας 3.1 Συνολική βαθμολογία διαστάσεων απήχησης

Κατανόηση	0,8
Ελκυστικότητα	0,6
Ιδεολογία	0,7

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας

Συνολικά, οι ερωτώμενοι δείχνουν να κατανοούν αρκετά το θεσμό της επαγγελματικής ασφάλισης, σύμφωνα με τις μετρήσεις της πρώτης διάστασης (0,8), ενώ το επίπεδο της ελκυστικότητας (0,6) βρίσκεται κοντά στη μέση, κάτι που δείχνει ότι το προϊόν της επαγγελματικής ασφάλισης δεν είναι ιδιαίτερα ελκυστικό. Ο ιδεολογικός παράγοντας (0,7) είναι υψηλός, όμως, δείχνοντας ότι οι ερωτώμενοι είναι επηρεασμένοι, έναντι του θεσμού, από πολιτικό-ιδεολογικούς παράγοντες.

3.2 Μέτρηση της απήχησης, ανά δημογραφικό παράγοντα

Εδώ, παρουσιάζονται οι μετρήσεις, που δείχνουν την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων στο επίπεδο της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης, ανά διάστασή της και συνολικά.

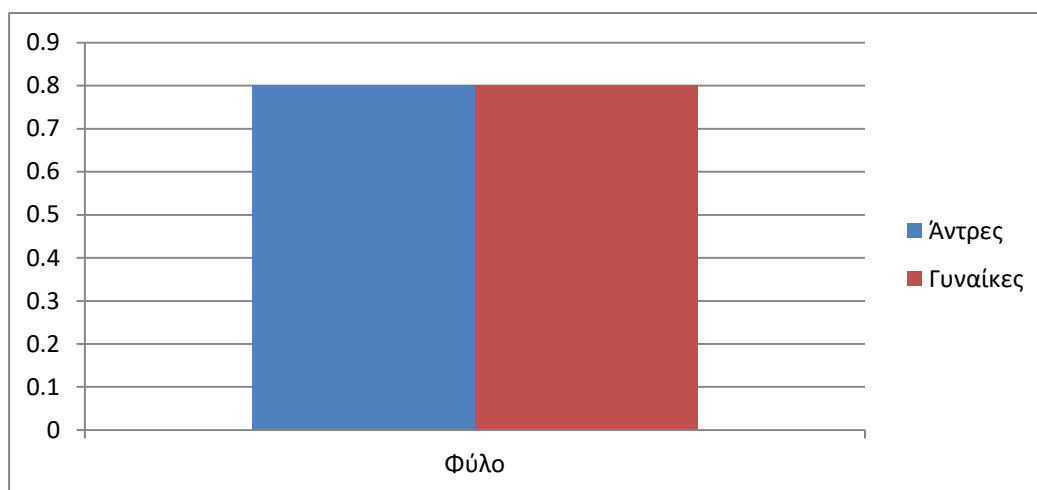
3.2.1 Διάσταση της κατανόησης του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης, ανά δημογραφικό παράγοντα

Μελετώντας τον πρώτο δημογραφικό παράγοντα, που είναι το φύλο (Πίνακας 3.2, Διάγραμμα 3.1), παρατηρούμε ότι οι γυναίκες και οι άντρες έχουν ακριβώς τον ίδιο βαθμό κατανόησης του θεσμού(0,8).

Πίνακας 3.2 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά φύλο.

Φύλο	Βαθμός κατανόησης
Άνδρας	0,8
Γυναίκα	0,8

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας



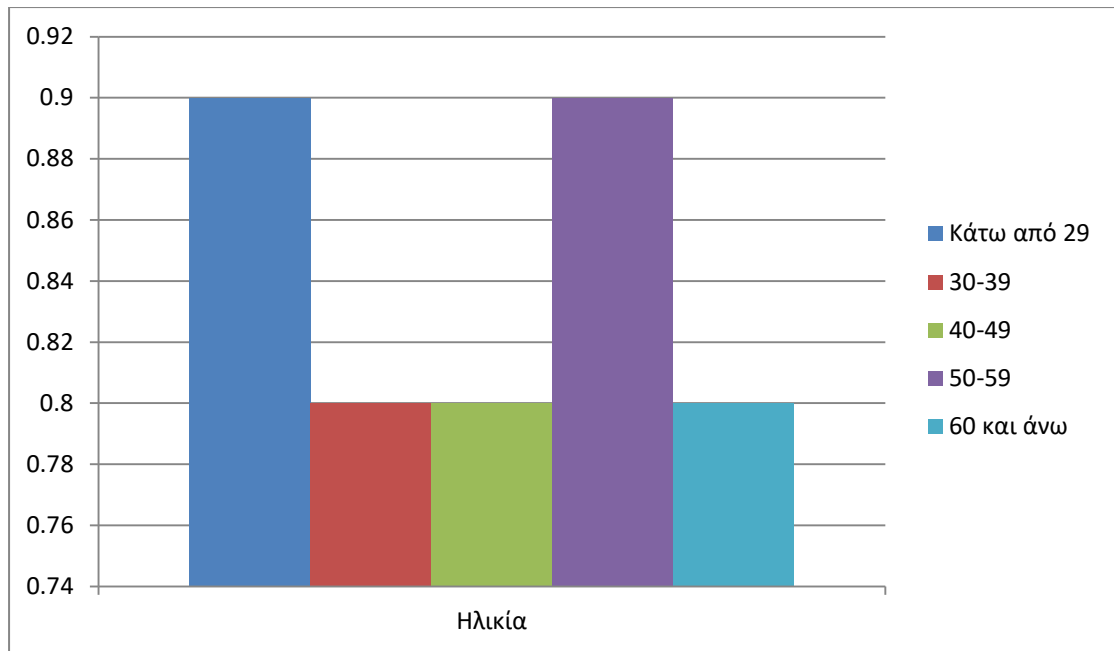
Διάγραμμα 3.1 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά φύλο.

Στη συνέχεια, μετρήσαμε ότι οι ασφαλισμένοι ηλικίας (18-29) και ηλικίας (50-59) εμφανίζουν υψηλότερο βαθμό κατανόησης (0,9), σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες (0,8), (Πίνακας 3.3, Διάγραμμα 3.2), ενώ, σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης, οι ερωτώμενοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με μικρή διαφορά δείχνουν μεγαλύτερο βαθμό κατανόησης (0,9), έναντι των ασφαλισμένων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Πίνακας 3.4, Διάγραμμα 3.3).

Πίνακας 3.3 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά ηλικία.

Ηλικία	Βαθμός κατανόησης
κάτω από 29	0,9
30-39	0,8
40-49	0,8
50-59	0,9
60 και άνω	0,8

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας

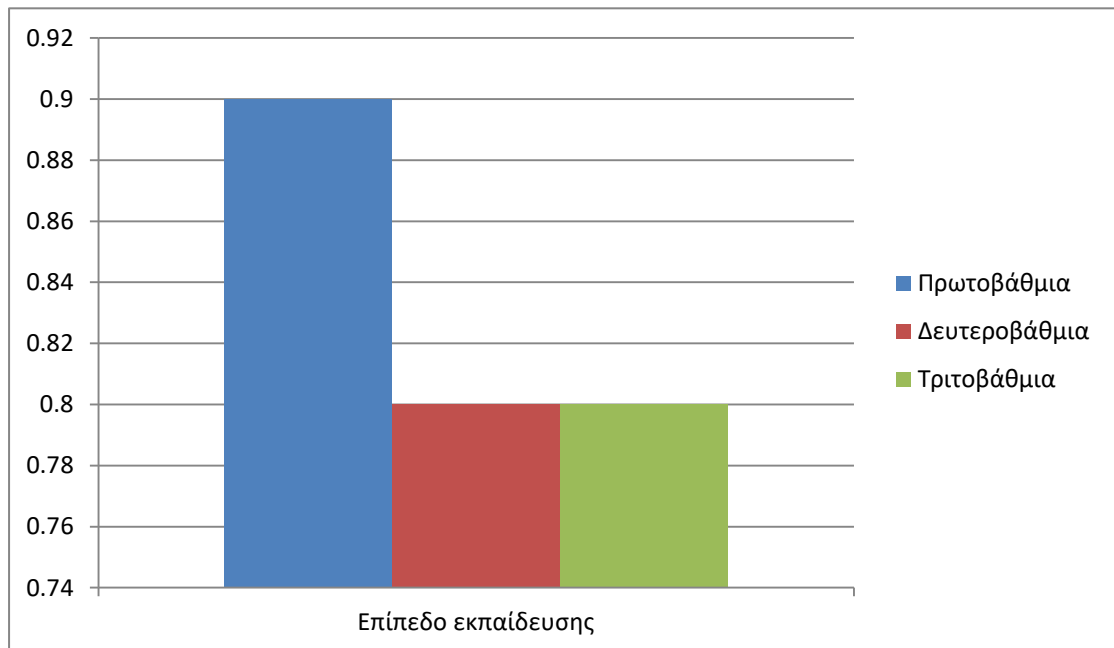


Διάγραμμα 3.2 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά ηλικία.

Πίνακας 3.4 Βαθμός Κατανόησης του θεσμού, ανά επίπεδο εκπαίδευσης.

Επίπεδο εκπαίδευσης	Βαθμός κατανόησης
Πρωτοβάθμια	0,9
Δευτεροβάθμια	0,8
Τριτοβάθμια	0,8

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας



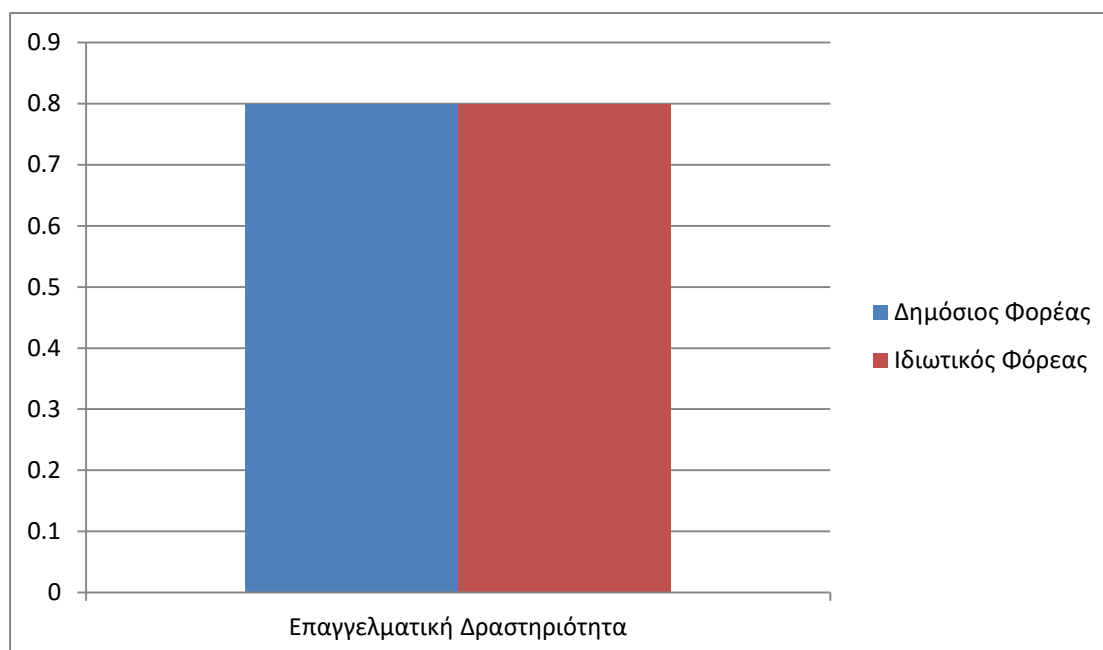
Διάγραμμα 3.3 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά επίπεδο εκπαίδευσης.

Σχετικά με την επαγγελματική δραστηριότητα, δεν κατεγράφησαν διαφορές, αφού οι εργαζόμενοι και του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, παρουσιάζουν τον ίδιο βαθμό κατανόησης του θεσμού (0,8), (Πίνακας 3.5, Διάγραμμα 3.4).

Πίνακας 3.5 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά επαγγελματική δραστηριότητα.

Επαγγελματική Δραστηριότητα	Βαθμός κατανόησης
Δημόσιος φορέας	0,8
Ιδιωτικός φορέας	0,8

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας



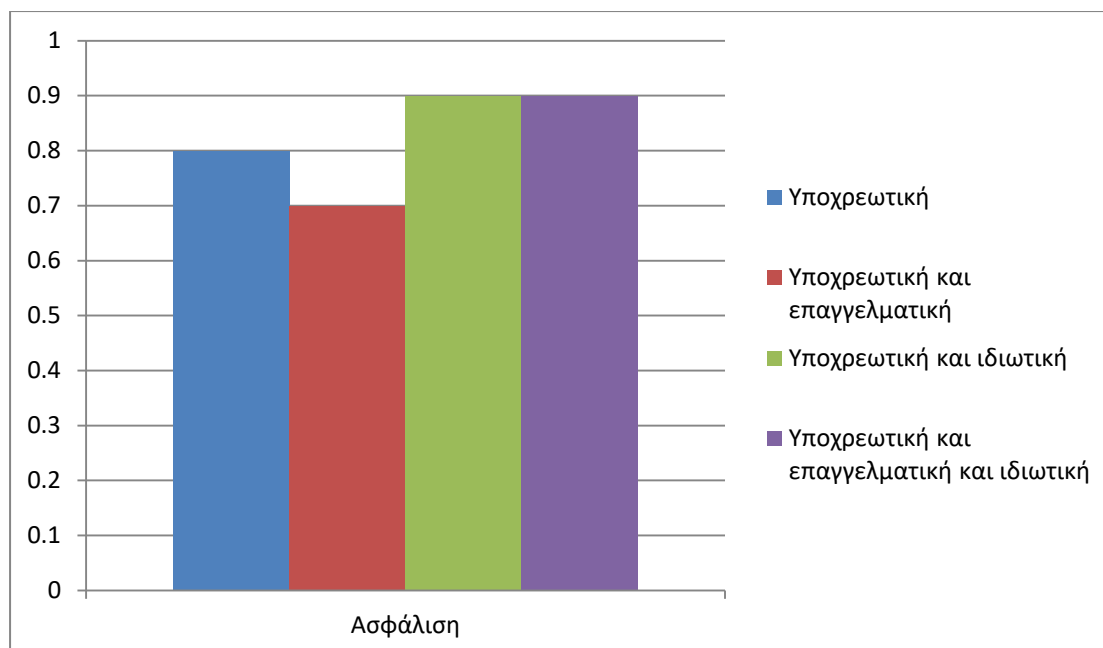
Διάγραμμα 3.4 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά επαγγελματική δραστηριότητα.

Τέλος, μετρήσαμε ότι οι ερωτώμενοι που έχουν και ιδιωτική ασφάλιση, εμφανίζονται με το μεγαλύτερο βαθμό κατανόησης (0,9) (Πίνακας 3.6, Διάγραμμα 3.5).

Πίνακας 3.6 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά ασφάλιση.

Ασφάλιση	Βαθμός κατανόησης
Υποχρεωτική	0,8
Υποχρεωτική και επαγγελματική	0,7
Υποχρεωτική και ιδιωτική	0,9
Υποχρεωτική και επαγγελματική και ιδιωτική	0,9

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας



Διάγραμμα 3.5 Βαθμός κατανόησης του θεσμού, ανά ασφάλιση

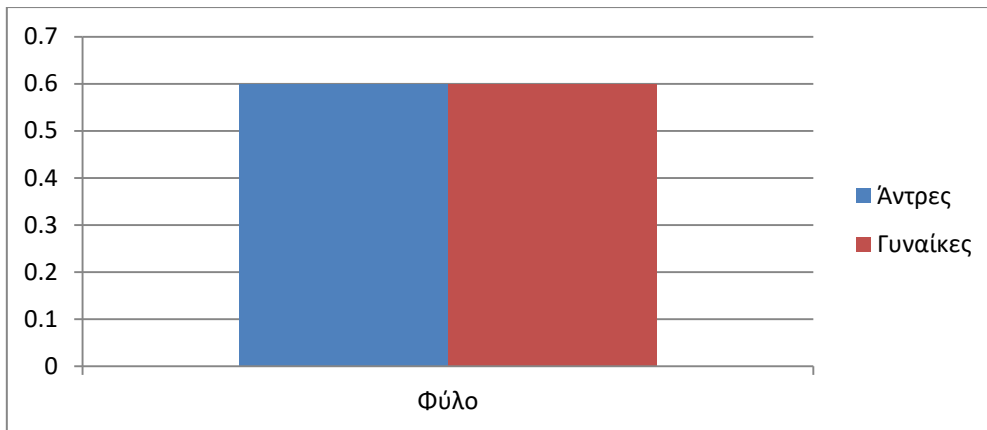
3.2.2 Διάσταση ελκυστικότητας του θεσμού, ανά δημογραφικό παράγοντα

Όσον αφορά τη στάση των ερωτώμενων έναντι της ελκυστικότητας του θεσμού, μετρήσαμε ότι άντρες και οι γυναίκες τηρούν την ίδια στάση και ότι δεν βρίσκουν το προϊόν της επαγγελματικής ασφάλισης ελκυστικό(0,6), (Πίνακας 3.7, Διάγραμμα 3.6). Ακριβώς το ίδιο μετρήθηκε και σε σχέση με τις ηλικιακές κατηγορίες (0,6)(Πίνακας 3.8, Διάγραμμα 3.7), το επίπεδο εκπαίδευσης (Πίνακας 3.9, Διάγραμμα 3.8), την επαγγελματική δραστηριότητα (Πίνακας 3.10, Διάγραμμα 3.9) και το είδος ασφάλισης (Πίνακας 3.11, Διάγραμμα 3.10). Συμπερασματικά, οι ερωτώμενοι τηρούν την ίδια στάση έναντι της ελκυστικότητας, ανεξαρτήτως δημογραφικού παράγοντα.

Πίνακας 3.7 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά φύλλο.

Φύλλο	Βαθμός ελκυστικότητας
Άντρες	0,6
Γυναίκες	0,6

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας

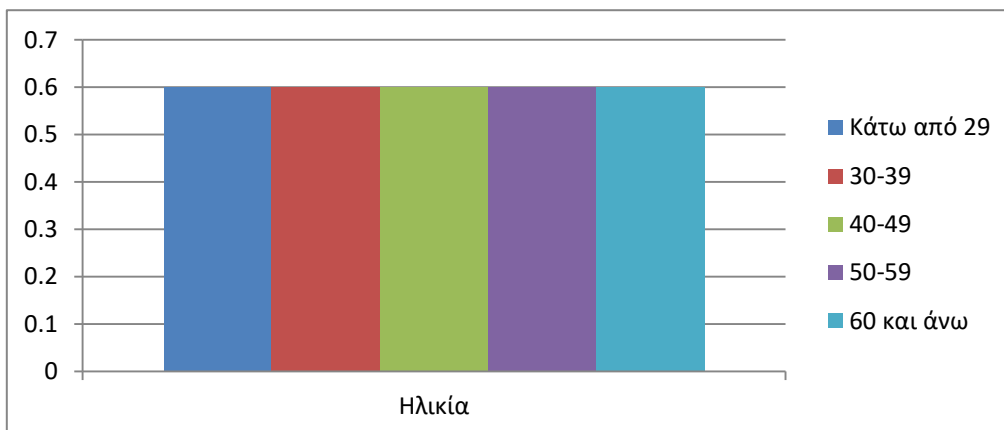


Διάγραμμα 3.6 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά φύλλο.

Πίνακας 3.8 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά ηλικία.

Ηλικία	Βαθμός ελκυστικότητας
κάτω από 29	0,6
30-39	0,6
40-49	0,6
50-59	0,6
60 και άνω	0,6

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας

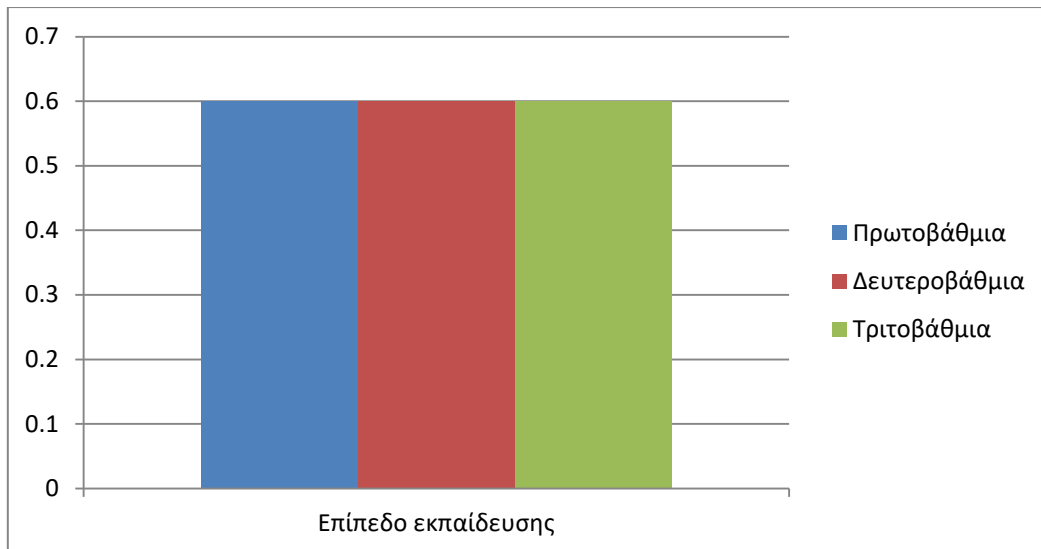


Διάγραμμα 3.7 Βαθμός ελκυστικότητα, ανά ηλικία.

Πίνακας 3.9 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά επίπεδο εκπαίδευσης.

Επίπεδο εκπαίδευσης	Βαθμός ελκυστικότητας
Πρωτοβάθμια	0,6
Δευτεροβάθμια	0,6
Τριτοβάθμια	0,6

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας

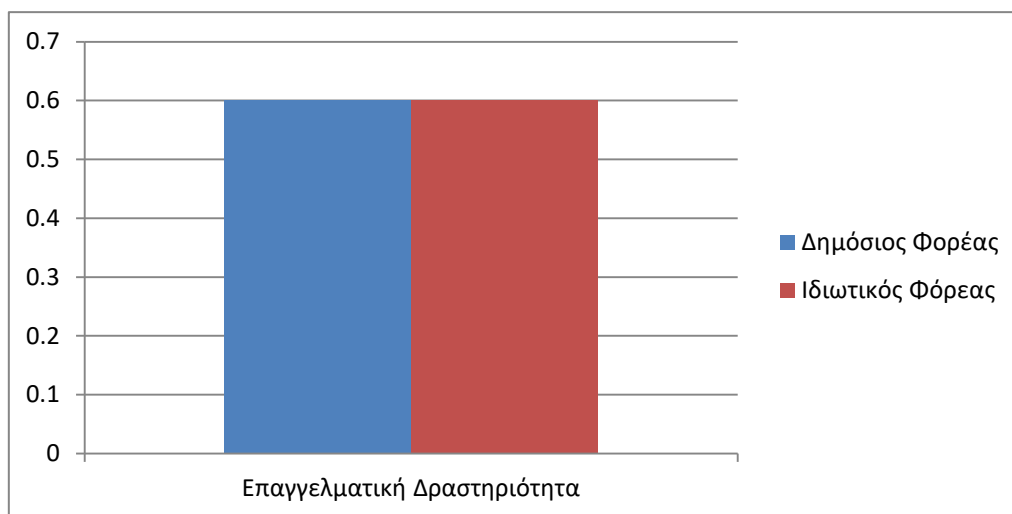


Διάγραμμα 3.8 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά επίπεδο εκπαίδευσης.

Πίνακας 3.10: Βαθμός ελκυστικότητας, ανά επαγγελματική δραστηριότητα.

Επαγγελματική Δραστηριότητα	Βαθμός ελκυστικότητας
Δημόσιος φορέας	0,6
Ιδιωτικός φορέας	0,6

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας

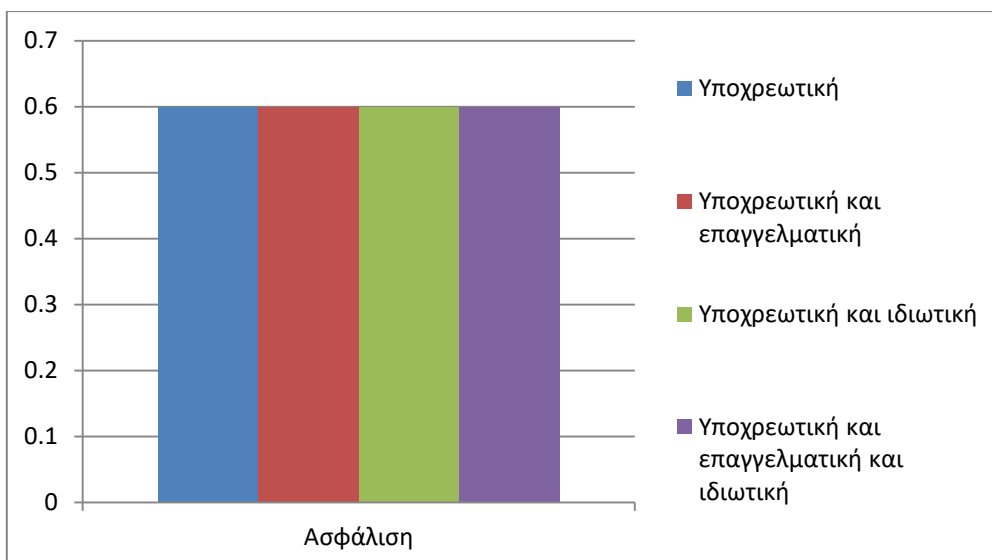


Διάγραμμα 3.9 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά επαγγελματική δραστηριότητα.

Πίνακας 3.11 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά ασφάλιση.

Ασφάλιση	Βαθμός ελκυστικότητας
Υποχρεωτική	0,6
Υποχρεωτική και επαγγελματική	0,6
Υποχρεωτική και ιδιωτική	0,6
Υποχρεωτική και επαγγελματική και ιδιωτική	0,6

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας



Διάγραμμα 3.10 Βαθμός ελκυστικότητας, ανά ασφάλιση.

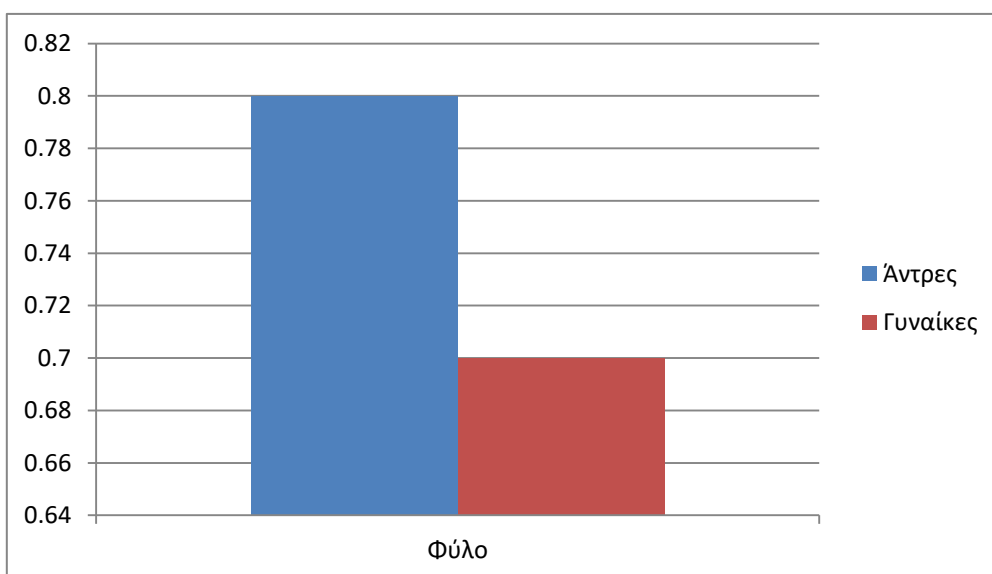
3.2.3 Διάσταση ιδεολογίας, ανά δημογραφικό παράγοντα

Μετρήθηκε ότι η επίδραση των πολικό-ιδεολογικών αντιλήψεων των ερωτώμενων στη διαμόρφωση της στάσης τους, έναντι του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης, είναι υψηλή και μάλιστα ελαφρά υψηλότερη στους άνδρες (0,8) από ό,τι στις γυναίκες (0,7) (Πίνακας 3.12, Διάγραμμα 3.11).

Πίνακας 3.12 Βαθμός ιδεολογίας, ανά φύλλο.

Φύλλο	Βαθμός ιδεολογίας
Άντρες	0,8
Γυναίκες	0,7

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας



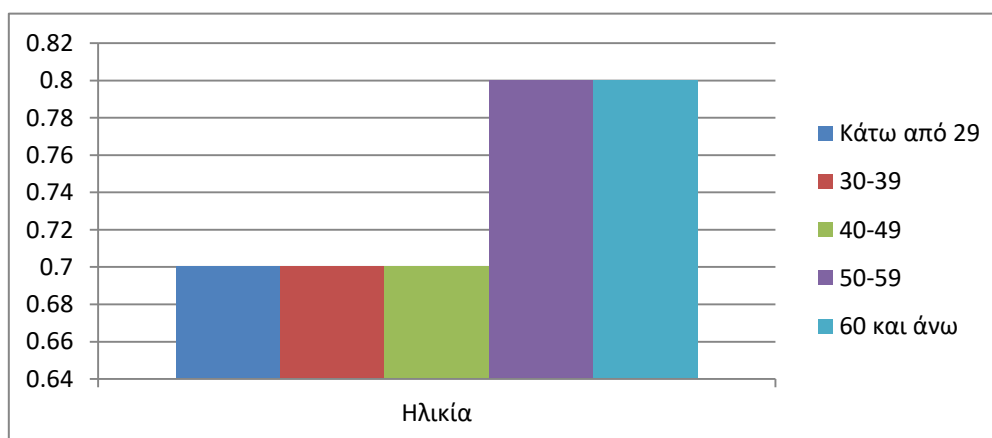
Διάγραμμα 3.11 Βαθμός ιδεολογίας, ανά φύλλο.

Οι ίδιες μετρήσεις προέκυψαν, όταν εξετάστηκαν οι ερωτώμενοι ως προς τις ηλικιακές κατηγορίες, με τους 50 ετών και άνω να επηρεάζονται από τις ιδεολογικές τους αντιλήψεις ελαφρώς περισσότερο (0,8 έναντι 0,7) (Πίνακας 3.13, Διάγραμμα 3.12), όπως και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα (Πίνακας 3.15, Διάγραμμα 3.14), καθώς και ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, με τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να επηρεάζονται ελαφρώς λιγότερο (0,7 έναντι 0,8) (Πίνακας 3.14, Διάγραμμα 3.13), όπως και όσοι έχουν μόνο υποχρεωτική ασφάλιση ή όλες τις μορφές ασφάλισης, μια μέτρηση που είναι λίγο δύσκολο να αιτιολογηθεί (Πίνακας 3.16, Διάγραμμα 3.17). Θα περίμενε, δηλαδή κανείς, η μέτρηση να είναι χαμηλότερη στους ερωτώμενους που έχουν επιλέξει την ιδιωτική ασφάλιση ή έστω και την επαγγελματική και όχι το αντίστροφο. Βέβαια, η μέτρηση είναι υψηλή, σε κάθε περίπτωση και αυτό είναι το σημαντικό εύρημα. Οι ελάχιστες διαφοροποιήσεις που εμφανίστηκαν, ανάμεσα στις δημογραφικές ομάδες, μπορεί να οφείλονται και στις αδυναμίες αξιοπιστίας του εργαλείου μέτρησης της απήχησης, που χρησιμοποιήσαμε. Στο σημείο αυτό θέλουμε να αναφερθεί, ότι το μικρό δείγμα της έρευνας δεν μας επιτρέπει να κάνουμε έλεγχο του εργαλείου της απήχησης για αξιοπιστία και εγκυρότητα και επομένως, οι μετρήσεις μας και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτές, πρέπει να αξιολογηθούν λαμβάνοντας τη συγκεκριμένη αδυναμία υπόψη.

Πίνακας 3.13 Βαθμός ιδεολογίας, ανά ηλικία.

Ηλικία	Βαθμός ιδεολογίας
κάτω από 29	0,7
30-39	0,7
40-49	0,7
50-59	0,8
60 και άνω	0,8

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας

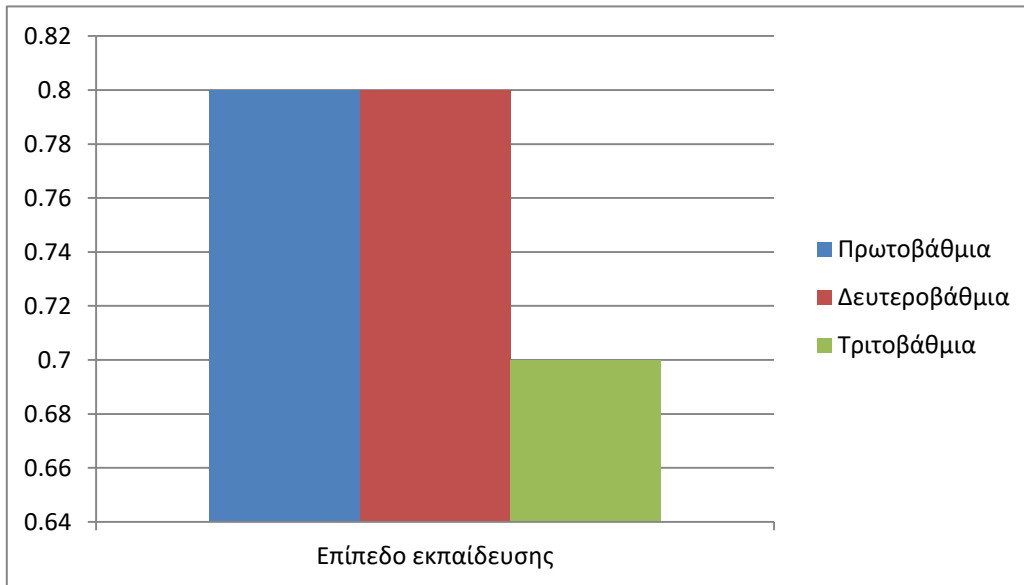


Διάγραμμα 3.12 Βαθμός ιδεολογίας, ανά ηλικία.

Πίνακας 3.14 Βαθμός ιδεολογίας, ανά επίπεδο εκπαίδευσης.

Επίπεδο εκπαίδευσης	Βαθμός ιδεολογίας
Πρωτοβάθμια	0,8
Δευτεροβάθμια	0,8
Τριτοβάθμια	0,7

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας

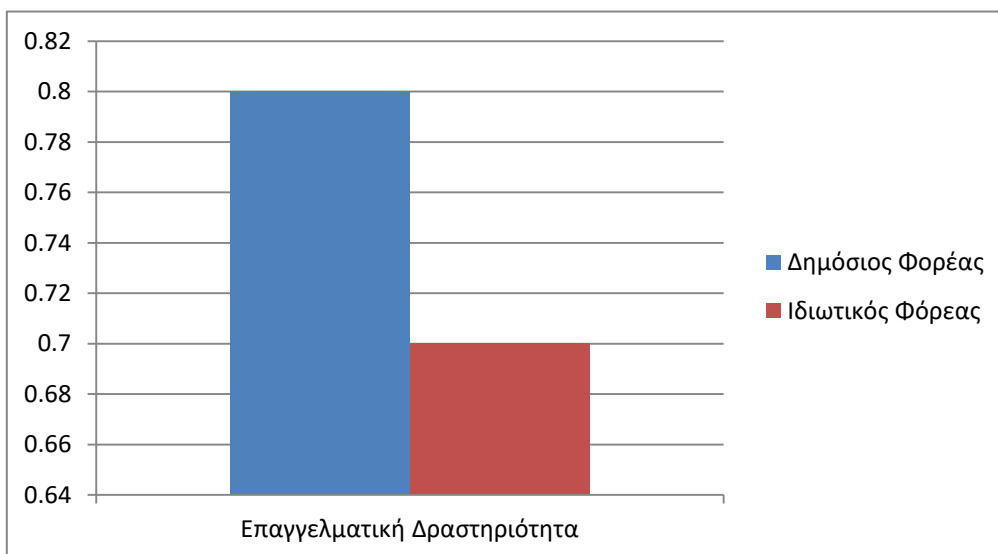


Διάγραμμα 3.13 Βαθμός ιδεολογίας, ανά επίπεδο εκπαίδευσης.

Πίνακας 3.15 Βαθμός ιδεολογίας, ανά επαγγελματική δραστηριότητα.

Επαγγελματική Δραστηριότητα	Βαθμός ιδεολογίας
Δημόσιος φορέας	0,8
Ιδιωτικός φορέας	0,7

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας

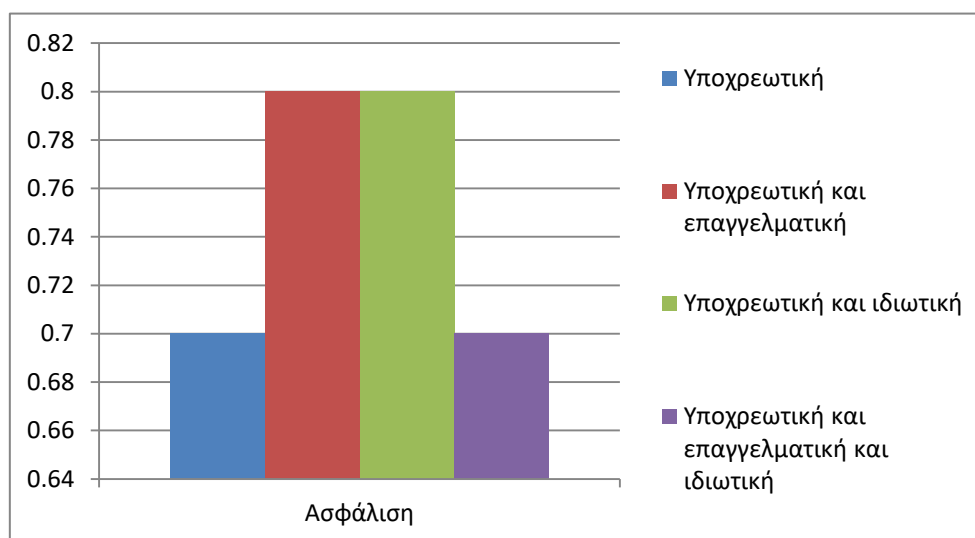


Διάγραμμα 3.14 Βαθμός ιδεολογίας, ανά επαγγελματική δραστηριότητα.

Πίνακας 3.16 Βαθμός ιδεολογίας, ανά ασφάλιση.

Ασφάλιση	Βαθμός ιδεολογίας
Υποχρεωτική	0,7
Υποχρεωτική και επαγγελματική	0,8
Υποχρεωτική και ιδιωτική	0,8
Υποχρεωτική και επαγγελματική και ιδιωτική	0,7

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων της έρευνας



Διάγραμμα 3.15 Βαθμός ιδεολογίας, ανά ασφάλιση.

Συνοψίζοντας, οι μετρήσεις της εμπειρικής έρευνας μας δίνουν τη δυνατότητα να απαντήσουμε στα ερευνητικά ερωτήματα, που τέθηκαν, ως εξής:

(1) Κατανοούν οι ενδιαφερόμενοι τα επιχειρήματα για πολλαπλούς πυλώνες ασφάλισης; Οι ερωτώμενοι δείχνουν να κατανοούν αρκετά το θεσμό της επαγγελματικής ασφάλισης, ανεξάρτητα δημογραφικού χαρακτηριστικού.

(2) Η ελκυστικότητα των πολλαπλών πυλώνων ασφάλισης, σχετίζεται με μικροοικονομική συλλογιστική; Οι ερωτώμενοι, ανεξάρτητα δημογραφικού χαρακτηριστικού, λαμβάνουν υπόψη τους τα αναμενόμενα οφέλη και κόστος της επαγγελματικής ασφάλισης και η στάση τους είναι σχετικά συγκρατημένη, παρά ενθουσιώδης.

(3) Η ελκυστικότητα των πολλαπλών πυλώνων ασφάλισης, σχετίζεται με πολιτικό-ιδεολογική συλλογιστική; Οι ερωτώμενοι, ανεξάρτητα δημογραφικού χαρακτηριστικού, διαμορφώνουν τη στάση τους επηρεασμένη αρκετά από πολιτικό-ιδεολογικές θέσεις και απόψεις.

Συνδυαστικά, η απήχηση της επαγγελματικής ασφάλισης είναι περιορισμένη, με ισχυρή επιρροή των ιδεολογικών αντιλήψεων περί της ευθύνης του κράτους να

ασφαλίζει τους πολίτες αναδιανέμοντας τα εισοδήματα. Επομένως, το συμπέρασμα που προκύπτει, όσον αφορά το άμεσο μέλλον της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ελλάδα, είναι δεν μπορεί να είναι ιδιαίτερα αισιόδοξο, δεδομένου ότι οι ιδεολογικές θέσεις μεταβάλλονται με αργό ρυθμό.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα εργασία είχε αντικείμενο την επαγγελματική ασφάλιση, στα πλαίσια του συστήματος των πολλαπλών πυλώνων ασφάλισης. Από τη μελέτη της λειτουργίας, της χρησιμότητας, των θετικών και των αρνητικών της επαγγελματικής ασφάλισης, μέσα από την εφαρμογή της σε διάφορες χώρες, καταλήξαμε ότι πρόκειται για ένα ασφαλιστικό εργαλείο που παρέχει τη βεβαιότητα στη συνταξιοδότηση, με υγειονομική περίθαλψη, αλλά και ικανοποιητικές χρηματικές απολαβές, σε αντίθεση με την αβεβαιότητα, που επικρατεί στα κρατικά ασφαλιστικά συστήματα, κάτω από την πίεση του δημογραφικού προβλήματος και της δημοσιονομικής δυσπραγίας των κυβερνήσεων, από το βάρος της εξυπηρέτησης του υπέρμετρου δημοσίου χρέους.

Στην Ελλάδα, ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης εμφανίστηκε μόλις το 2002, λόγω οικονομικών και πολιτικών εξελίξεων, αλλά και λόγω του κινδύνου κατάρρευσης του κοινωνικό-ασφαλιστικού συστήματος. Από τη μελέτη μας για το θεσμό στην Ελλάδα, διαπιστώσαμε ότι τα επαγγελματικά ταμεία δεν καλύπτουν ιδιαίτερα μεγάλη γκάμα των εργαζομένων, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Κάποια βρίσκονται ακόμα σε πολύ πρώιμο στάδιο και κάποια έχουν αδρανοποιηθεί. Το συμπέρασμά μας είναι ότι στη χώρα μας ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης δεν έχει αναπτυχθεί. Αυτό αποτελεί έκπληξη, διότι η κοινωνική ασφάλιση δεν εξασφαλίζει τη χορήγηση αξιοπρεπούς σύνταξης. Η αβεβαιότητα δε, που επικρατεί τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, τόσο στο πολιτικό, όσο και στο οικονομικό επίπεδο, θα έπρεπε να οδηγεί τον εργαζόμενο και τον αυτοαπασχολούμενο αυτόματα σε εναλλακτικές μορφές ασφάλισης και η επαγγελματική ασφάλιση να είναι μια από αυτές. Αν η επαγγελματική ασφάλιση είναι επιτυχημένος θεσμός σε άλλες χώρες, γιατί δεν έχει αναπτυχθεί αντίστοιχα και στην Ελλάδα; Το ερώτημα αυτό μας οδήγησε να διερευνήσουμε την απήχηση του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης στους εργαζόμενους και πραγματοποιήσαμε δημοσκοπική έρευνα, με σκοπό να μετρήσουμε την απήχηση.

Από την εμπειρική μας έρευνα, περί της απήχησης της επαγγελματικής ασφάλισης, προέκυψε ότι αυτή είναι περιορισμένη και ότι ο σημαντικότερος λόγος γι' αυτό είναι οι ιδεολογικές αντιλήψεις που επικρατούν, περί της ευθύνης του κράτους να ασφαλίζει τους πολίτες αναδιανέμοντας τα εισοδήματα. Παρότι οι

εμπειρικές μας μετρήσεις έχουν αδυναμίες μεθοδολογικού χαρακτήρα, θεωρήσαμε ότι θα έπρεπε να εξάγουμε, έστω και με μεγάλες επιφυλάξεις, το συμπέρασμα που προκύπτει από αυτές, ότι δηλαδή, το άμεσο μέλλον της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ελλάδα είναι λιγότερο αισιόδοξο από ότι το απαιτούν οι περιστάσεις του ασφαλιστικού συστήματος και των δημόσιων οικονομικών της χώρας μας, δεδομένου ότι τα άτομα που έχουν διαποτιστεί από πολιτικές ιδεολογίες, δύσκολα τις αλλάζουν. Μια συμπληρωματική απόπειρα ερμηνείας της αργής εξέλιξης του θεσμού, που δεν αναιρεί τα συμπεράσματα της προηγηθείσας έρευνας και ανάλυσης, είναι ότι τα νεαρά άτομα δεν θέτουν ως προτεραιότητα στη ζωή τους να προχωρήσουν άμεσα σε επιλογές, που σχετίζονται με πολύ μελλοντικά γεγονότα, όπως είναι η συνταξιοδότηση και επαφίονται στη δεδομένη και υποχρεωτικού χαρακτήρα κοινωνική ασφάλιση, του πρώτου πυλώνα.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Babbie, E. (2011), «Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα». Εκδόσεις Κριτική
- EIOPA, (2017). *Annual Report 2016*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017
- Emmerson C., (2005). *Pension Reform in the United Kingdom: Increasing the role of private provision*, in: Gordon, L. C. & Whiteside, N. (eds), *Pension Security in the 21st Century: Redrawing the Public-Private Debate*. Oxford: Oxford University Press, p.p. 168-193
- Gregory N. Manki, Mark P. Taylor, «*Αρχές Οικονομικής Θεωρίας*. Guttenberg
- Labor A., Yermo J., (2006). *Regulatory principles and institution*, in: Gordon Clark, Alicia H. Munnell and J. Michael Orszag, (eds) *Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income*, Oxford: Oxford University Press.
- MEF/MLSS, (2002), *The Greek report on pension strategy*, Athens.
- Rosen S..H., Gayer T., Ράπανος, Θ. Β., Καπλάνογλου Γ., (2009). *Δημόσια Οικονομική. Σύγχρονη Θεωρία και Ελληνική Πραγματικότητα*. Εκδόσεις Κριτική.
- World Bank, (1994). *Averting the old age crisis. Policies to protect the old and promote growth*. New York: Oxford University Press.
- Βαρέλης Γ. Α. (2014). Ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης, 15^η Ολομέλεια Προέδρων ΛΕΑΔ, Λάρισα.
- Νεκτάριος Μ., (2008), *Ασφαλιστική μεταρρύθμιση με συναίνεση και διαφάνεια*, Αθήνα, Παπαζήση.
- Νταλή Ε.Γ., (2004), «Προγράμματα συμπληρωματικής ασφάλισης από ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης. Τα εθνικά ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης ως απόρροια των Pension Schemes του Αγγλοσαξονικού Δικαίου», Επιθεώρησης Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης, τόμος ΜΣΤ', τεύχος 10/550, σ.σ. 721-736.
- Τήνιος Π., (2010). *Ασφαλιστικό: Μια μέθοδος ανάγνωσης, με πρόλογο του Γιάννη Σπράου*. Αθήνα. Εκδόσεις Κριτική.

Τήνιος Π., (2013).*Παρατηρητήριο για την κρίση, Συντάξεις και οικονομία μετά το Μνημόνιο: Προς μια στρατηγική διασποράς του κινδύνου*. Αθήνα. Εκδόσεις Κριτική

Τσαντίλας Π.,(2002), «*Ίδρυση και Οικονομική Λειτουργία των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης, Προβληματισμοί με βάση τα διεθνή δεδομένα και την πρόσφατη ελληνική νομοθεσία*», Επιθεώρησης Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης, τόμος ΜΔ', σ.σ. 886-892.

Νόμος 3029/2002, Φ.Ε.Κ. Α/160, «*Μεταρρύθμιση συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης*».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Έρευνα γνώμης, για την ελκυστικότητα της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ελλάδα.

Ανώνυμο ερωτηματολόγιο, που απευθύνεται σε απασχολούμενους υπόχρεους σε ασφάλιση.

(Η έρευνα πραγματοποιείται στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας, για απόκτηση βασικού τίτλου σπουδών στη διοίκηση επιχειρήσεων*)

	Δηλώστε το βαθμό διαφωνίας ή συμφωνίας σας με τις ακόλουθες θέσεις, που αφορούν την επαγγελματική ασφάλιση, βάσει της κλίμακας παραπλεύρως, κυκλώνοντας τον αντίστοιχο αριθμό:	Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως
1	Η επαγγελματική ασφάλιση, ως δεύτερος πυλώνας και η ιδιωτική ασφάλιση, ως τρίτος πυλώνας, συμπληρώνουν τη δημόσια ασφάλιση (πρώτος πυλώνας), για αξιοπρεπές συνταξιοδοτικό εισόδημα.	1	2	3	4	5
2	Η δημόσια ασφάλιση (πρώτος πυλώνας) είναι γενναιόδωρη, από πολλές απόψεις και δεν αξίζει να έχει κανείς επαγγελματική ασφάλιση.	1	2	3	4	5
3	Η επαγγελματική ασφάλιση είναι στην ουσία μια ιδιωτική ασφάλιση και δεν έχει σχέση με το κοινωνικό κράτος.	1	2	3	4	5
4	Η κεφαλαιοποιητική μέθοδος χρηματοδότησης της επαγγελματικής ασφάλισης, εξασφαλίζει αξιοπρεπές συνταξιοδοτικό εισόδημα.	1	2	3	4	5
5	Η επαγγελματική ασφάλιση δεν έχει εγγυήσεις, στηρίζεται μόνο στις εισφορές.	1	2	3	4	5
6	Το συνταξιοδοτικό σύστημα δεν είναι βιώσιμο, αν στηρίζεται μόνο στον πρώτο πυλώνα (στην υποχρεωτική, δημόσια ασφάλιση).	1	2	3	4	5
7	Θα είχα κίνητρο να συνεχίσω να εργάζομαι πέραν του ορίου συνταξιοδότησης, αν υπήρχε αξιόπιστο ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης, για να ασφαλιστώ.	1	2	3	4	5
8	Η επαγγελματική ασφάλιση οδηγεί σε υπερασφάλιση, με κίνδυνο οι ασφαλισμένοι να αδυνατούν να ανταποκριθούν στο οικονομικό βάρος των εισφορών.	1	2	3	4	5
9	Οι εισφορές επαγγελματικής ασφάλισης πρέπει να εκπίπτουν πλήρως από το φορολογητέο εισόδημα.	1	2	3	4	5
10	Η εξασφάλιση σύνταξης είναι αποκλειστική υποχρέωση του κράτους, έναντι των πολιτών.	1	2	3	4	5

Σχόλια (προσθέστε εδώ κάποια σκέψη σας για την ασφάλιση στην Ελλάδα, που θεωρείτε ότι πρέπει να λάβω υπόψη στη μελέτη μου):

Η άποψή σας είναι πολύτιμη βοήθεια στην έρευνα μου, γι' αυτό **σας ευχαριστώ πολύ**, που μου επιτρέψατε να την καταγράψω.

Ορισμένες πληροφορίες, σχετικά με τον εαυτό σας (για στατιστικούς σκοπούς):

Φύλο:	Άνδρας	Γυναίκα
	1	2

Ηλικία:	Κάτω από 29	30-39	40-49	50-59	60 και άνω
	1	2	3	4	5

Εκπαίδευση:	Πρωτοβάθμια	Δευτεροβάθμια	Τριτοβάθμια
	1	2	3

Επαγγελματική δραστηριότητα:	Σε φορέα του δημοσίου	Ιδιωτική η σε ιδιωτικό φορέα
	1	2

Ασφάλιση:	‘Υποχρεωτική’ μόνο	και ‘Επαγγελματική’	και ‘Ιδιωτική’	και ‘Επαγγελματική’ και ‘Ιδιωτική’
	1	2	3	4

*Φοιτητής: Νικόλαος Πετρούτσος (nnickoc@gmail.com)

ΤΕΙ Πελοποννήσου, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών, κατεύθυνση Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας.

Τίτλος διπλωματικής: ‘Έλκυστικότητα της ασφάλισης πολλαπλών πολώνων στην Ελλάδα. Η περίπτωση της επαγγελματικής ασφάλισης.’

Επιβλέπων: Λεωνίδας Παρασκευόπουλος, Επίκ. Καθηγητής (lparaskevo@teikal.gr)