

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ



ΣΧΟΛΗ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΟΜΕΑΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ



ΠΜΣ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Διατριβή

**Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΥ ΠΥΛΩΝΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ**

(Μελέτη Περίπτωσης Χωρών: Ολλανδία, Δανία, Φινλανδία, Ισλανδία, Νορβηγία)

Συγγραφέας

Χριστίνα Α. Μαυρέλη

ΑΜ: 20083

Επιβλέπων: Καθηγητής Γαβριήλ Αμίτσης

Αθήνα, Μάιος 2022

UNIVERSITY OF West ATTICA



DEPARTMENT
BUSINESS ADMINISTRATION

DIVISION
SOCIAL POLICE



MSc in HEALTH AND SOCIAL CARE
MANAGEMENT

Master Thesis

THE DEVELOPMENT OF THE SECOND PILLAR OF PENSION PROTECTION IN THE EUROPEAN REGION

(Countries Case Study: Netherlands, Denmark, Finland, Iceland, Norway)

Christina L. Mavreli

Registration Number: 20083

Supervisor name and surname:

Professor Dr. Gabriel Amitsis

Athens, May 2022

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ



ΣΧΟΛΗ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΟΜΕΑΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ



ΠΜΣ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του Εισηγητή

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΑΔΑ/ΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΓΑΒΡΙΗΛ ΑΜΙΤΣΗΣ	Καθηγητής	
2	ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΟΣ	Καθηγητής	
3	ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΣΕΠΕΤΗΣ	Επίκουρος Καθηγητής	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη **Χριστίνα Μαυρέλη** του Λάμπρου, με αριθμό μητρώου **20083** φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «**Διοίκηση και Διαχείριση Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας**» του Τμήματος *Διοίκησης Επιχειρήσεων* της Σχολής *Διοικητικών Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών* του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

**Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2022 (31/12/2022) και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.*

Ημερομηνία: 27/05/2022

Η Δηλούσα

Χριστίνα Μαυρέλη



Όνοματεπώνυμο /Ιδιότητα

Καθηγητής Γαβριήλ Αμίτσης

Ψηφιακή Υπογραφή Επιβλέποντα
(Υπογραφή)

*Στην οικογένεια μου,
Φωτεινή και Αχιλλέα*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνει το διετές μεταπτυχιακό μου ταξίδι στο πλαίσιο του Ενιαίου Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «*Διοίκηση και Διαχείριση Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας*» του Τομέα Κοινωνικής Πολιτικής, της Σχολής Διοικητικών Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, κατά το ακαδημαϊκό έτος 2021-2022, υπό την επίβλεψη του Επικούρου Καθηγητή κ. Γαβριήλ Αμίτση.

Με την περάτωση της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής επιθυμώ να εκφράσω τις ευχαριστίες μου ως ένδειξη ελάχιστης ευγνωμοσύνης σε όσους συνέβαλαν άμεσα ή έμμεσα στην εκπόνηση της διπλωματικής μου διατριβής και κατά συνέπεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

Αρχικά, ιδιαίτερα επιθυμώ να εκφράσω τις εγκάρδιες ευχαριστίες μου στον επιβλέποντά μου, Καθηγητή κύριο Γαβριήλ Αμίτση για την επιστημονική και συμβουλευτική καθοδήγηση του, την υποστήριξη του και για τις πολύτιμες γνώσεις που μου προσέφερε στο πεδίο του Κοινωνικοασφαλιστικού Δικαίου καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας. Όμως, τον ευχαριστώ θερμά κυρίως για την εμπιστοσύνη που μου ανέδειξε στην υλοποίηση της, καθώς αποτελεί μια πρωτότυπη και πρωτοποριακή μελέτη για τα ελληνικά δεδομένα σχετικά με την προοπτική της ανάπτυξης του Δεύτερου Πυλώνα, μέσω της συγκριτικής αξιολόγησης των πλέον αντιπροσωπευτικών εθνικών συνταξιοδοτικών συστημάτων της Επαγγελματικής Συνταξιοδοτικής Ασφάλισης (Occupational Pension Schemes - 2nd Pillar) στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια.

Επιπλέον, νιώθω την ιδιαίτερη ανάγκη να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες αδιακρίτως σε όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος για τη συμβολή τους στην ολοκλήρωση των σπουδών μου στα γνωστικά αντικείμενα που εκπαιδεύτηκα.

Θα ήθελα ακόμα να ευχαριστήσω θερμά τον Καθηγητή κ. Πιερράκο Γεώργιο και τον Επίκουρο Καθηγητή κ. Σεπετή Αναστάσιο για τις εποικοδομητικές τους υποδείξεις ως καθηγητές μου στο Μεταπτυχιακό πρόγραμμα και ως μέλη της τριμελούς επιτροπής.

Τέλος, οφείλω να ευχαριστήσω εγκάρδια την οικογένεια μου αλλά πρωτίστως τα αδέρφια μου ξεχωριστά για την ανιδιοτελή αγάπη και για την αμέριστη ηθική συμπαράσταση τους, τόσο καθ' όλη τη διάρκεια του εν λόγω μεταπτυχιακού προγράμματος, όσο και καθ' όλη τη διάρκεια την μετέπειτα ακαδημαϊκής και επαγγελματικής μου σταδιοδρομίας.

Πίνακας περιεχομένων

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	6
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΚΡΩΝΥΜΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ	9
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	10
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	10
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	11
EXECUTIVE SUMMARY	12
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ I	15
Η ΔΟΓΜΑΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	15
1.1. Εισαγωγή στην σύγχρονη εξέλιξη της συνταξιοδοτικής πολιτικής	15
1.2. Η Ιστορική εξέλιξη του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης	18
1.2.1. Βασικά χαρακτηριστικά του Σκανδιναβικού μοντέλου	21
1.3. Ταξινόμηση των συνταξιοδοτικών συστημάτων.....	22
1.4. Επισκόπηση του πλαισίου λειτουργίας μεταξύ της δημόσιας και της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ II	28
Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ -ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ	28
2.1. Η συγκριτική επισκόπηση της οικονομικής επίδρασης της γήρανσης.....	28
2.2. Ο πρωταρχικός ρόλος των Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Ταμείων (IORPs) του ευρωπαϊκού κεκτημένου	31
2.2.1. Πώς διαφέρει ο αντίκτυπος της Οδηγίας 2016/2341/ΕΕ (IORP II) ανά χώρα;	33
2.3. Η οριοθέτηση και η προώθηση της Επαγγελματικής Ασφάλισης.....	38
2.4. Η ανάπτυξη των Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Ταμείων	40
2.4.1. Η Κάλυψη των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων αποταμίευσης	42
2.4.2. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στα συνταξιοδοτικά συστήματα.....	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ III	46
Η ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΕΝΤΕ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	46
Εισαγωγή.....	46
3.1. ΟΛΛΑΝΔΙΑ (NL)	47

3.1.1. Το Ολλανδικό σύστημα τριών πυλώνων	48
3.1.2. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα	48
3.2. ΔΑΝΙΑ (DK)	51
3.2.1. Το Δανέζικο σύστημα τριών-πυλώνων.....	52
3.2.3. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα	53
3.3. ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ (FIN).....	58
3.3.1. Φινλανδικό σύστημα τριών πυλώνων	59
3.3.2. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.....	60
3.4. ΙΣΛΑΝΔΙΑ (ISL)	62
3.4.1 Το Ισλανδικό σύστημα των τριών πυλώνων	63
3.4.2. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά Συνταξιοδοτικά συστήματα	63
3.5. ΝΟΡΒΗΓΙΑ (NOR).....	65
3.5.1. Το Νορβηγικό σύστημα τριών-πυλώνων	65
3.5.2. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.....	66
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV	 68
Η ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ – ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ	68
4.1. Κοινά χαρακτηριστικά των επαγγελματικών συστημάτων στα επί μέρους κράτη-μέλη ..	70
4.2. Συγκριτική οικονομική αξιολόγηση της δημόσιας και της επαγγελματικής ασφάλισης στα πέντε κορυφαία κράτη	71
4.3. Ο ισχυρός ρόλος της νομιμότητας και η επιρροή των κοινωνικών εταίρων.....	72
 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ	 73
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	75
ΠΗΓΕΣ.....	79

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΚΡΩΝΥΜΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

PAYG	Pay-As-You-Go
NDC	Notional Defined Contributions
DB	Defined benefit
DC	Defined contribution
GDP	Gross domestic product
IMF	International Monetary Fund
PwC	PricewaterhouseCoopers LLP
LFS	Lifetime Financial Security
TFR	Total fertility rate
EC/EE	European Union/Ευρωπαϊκή Επιτροπή
EOX	Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος
EZEΣ	Ευρωπαϊκή Ζώνη Ελευθέρων Συναλλαγών
EKT/ECB	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (European Central Bank)
DNB	De Nederlandsche Bank/ Κεντρική Ολλανδική Τράπεζα
OECD/ ΟΟΣΑ	Organization for Economic Co-operation and Development/ Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
EIOPA	European Insurance and Occupational Pensions Authority/ Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων
AEIP	European Association of Paritarian Institutions of Social Protection
CBBA	Cross Border Benefits Alliance-Europe
IORP/ΙΕΣΠ	Institutions for occupational retirement provision /Ιδρύματα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών
PBS	Pension Benefit Statement
ESG	Environmental, Social and Governance
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / Ministry of Social Affairs and Employment
FIN-FSA	Finnish Financial Supervisory Authority
DFSA	Danish Financial Supervisory Authority
AFM	Dutch Authority for the Financial Markets

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Εννοιολογικό Πλαίσιο Συντάξεων [The multi-pillar approach].....	σελ.16
Πίνακας 1.2: Ταξινόμηση του Πρώτου Πυλώνα (Pillar1) βασικών συνταξιοδοτικών συστημάτων.....	σελ.25
Πίνακας 1.3: Δομή των αντιπροσωπευτικών σκανδιναβικών συνταξιοδοτικών συστημάτων.....	σελ.26
Πίνακας 2.1: Αποθεματικά των ΤΕΑ και όλων των συναφών συνταξιοδοτικών σχημάτων αποταμίευσης 2020.....	σελ.40

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 2.1. Ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας θα μειωθεί σε μεγάλο αριθμό χωρών του ΟΟΣΑ.....	σελ.30
Διάγραμμα 2.2. Σχέση μεταξύ του ενεργητικού των κεφαλαιοποιητικών και ιδιωτικών συνταξιοδοτικών ταμείων και της αξίας του δείκτη Mercer ως ποσοστό % του ΑΕΠ.....	σελ.41
Διάγραμμα 2.3. Κάλυψη των προγραμμάτων συνταξιοδοτικής αποταμίευσης σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ.....	σελ.42
Διάγραμμα 2.4. Εργοδοτικές, εργατικές και κρατικές εισφορές που καταβάλλονται σε συνταξιοδοτικά αποταμιευτικά προγράμματα, σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ 2020.....	σελ.43

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποτελεί μία προσέγγιση στο θέμα της επαγγελματικής ασφάλισης, διαπραγματευόμενη κυρίως το ρόλο και την ανάπτυξη του θεσμού των Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Ταμείων στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια. Συγκεκριμένα, η παρούσα συγκριτική μελέτη δευτερογενούς ανάλυσης έχει σκοπό την συγκριτική αξιολόγηση της ποιότητας των καλύτερων εθνικών συνταξιοδοτικών ασφαλιστικών συστημάτων στην Ευρωπαϊκή περιφέρεια με κριτήριο τον ρόλο του δεύτερου πυλώνα. Σε αυτή την εποχή της δημογραφικής γήρανσης αλλά και της δημοσιονομικής κρίσης των συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι σημαντικό να κατανοηθούν τα χαρακτηριστικά των καλύτερων συνταξιοδοτικών συστημάτων στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια. Ωστόσο, η σύγκριση των διαφορετικών συνταξιοδοτικών συστημάτων στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια όσο και διεθνώς δεν είναι απλή. Όπως επισημαίνει ο ΟΟΣΑ (2019a): «Τα συνταξιοδοτικά εισοδηματικά καθεστώτα είναι ποικίλα και συχνά περιλαμβάνουν μια σειρά από διαφορετικά προγράμματα.» Η έρευνα αποδεικνύει ότι ένα από τα κριτήρια ενός άριστου συνταξιοδοτικού συστήματος, είναι ο ισχυρός ρόλος του Δεύτερου πυλώνα στο σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης.

Ελπίζουμε ότι τα ευρήματα και οι προτάσεις που αποτυπώνονται, θα κεντρίσουν το ενδιαφέρον τόσο της ακαδημαϊκής κοινότητας όσο και των υπολοίπων ενδιαφερομένων, και θα είναι το εφαλτήριο για μια εις βάθος μελέτη των ασφαλιστικών θεμάτων, οδηγώντας μας σε συστάσεις για επείγουσα μακροπρόθεσμη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού μας συστήματος στο άμεσο μέλλον.

Λέξεις-κλειδιά: Επαγγελματική ασφάλιση, δεύτερος πυλώνας συνταξιοδοτικών συστημάτων, επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία, σκανδιναβικό μοντέλο, κεφαλαιοποιητικό σύστημα, εναλλακτικά περιουσιακά στοιχεία, χρηματοπιστωτική σταθερότητα, γήρανση του πληθυσμού.

EXECUTIVE SUMMARY

The present master thesis is an approach to the issue of **occupational pension insurance**, discussing mainly the role and development of the institution of Occupational Pension Funds (second pillar) in the European Region.

Specifically, this comparative secondary analysis study aims to benchmark the quality of the best national pension social insurance schemes in the European Region in terms of the role of the second pillar. In this era of demographic ageing and fiscal crisis of pension systems, it is important to understand the characteristics of the best pension systems in the European Region. However, comparing different pension systems in the European Region and internationally is not straightforward. As the OECD (2019a) points out: “Retirement-income regimes are diverse and often involve a number of different programmes.”¹ The research shows that one of the criteria for a sound pension system is the strong role of the second pillar in the social security system.

We hope that the findings and recommendations captured will pique the interest of both the academic community and other stakeholders, and provide a springboard for an in-depth study of pension issues, leading to recommendations for urgent long-term reform of our pension system in the near future.

Keywords: Second pillar pension schemes, Occupational insurance, Occupational pension schemes, Scandinavian model, funded scheme, alternative assets, financial stability, ageing population.

¹ OECD Pensions at a Glance 2019 : OECD and G20 Indicators. Architecture of national pension systems <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/66b65776-en/index.html?itemId=/content/component/66b65776-en>

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια, εγείρονται πολλά ερωτήματα για την αποτελεσματικότητα της κοινωνικής ασφάλισης και για το αν ανταποκρίνεται στους κοινωνικούς και οικονομικούς της στόχους στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δώσει ιδιαίτερη βαρύτητα στην αναζήτηση εναρμονισμένων λύσεων για το «ασφαλιστικό». Αναγνωρίζει το γεγονός ότι τα περισσότερα συστήματα αναπτύχθηκαν υπό διαφορετικές ιστορικές, πολιτικές και οικονομικές συγκυρίες, διότι κάθε χώρα χρησιμοποιεί διαφορετικά συστήματα ασφαλιστικής προστασίας και δυνατότητες εισφορών, παροχών και πληρωμών. Για το λόγο αυτό, ως απάντηση στις προκλήσεις της δημογραφικής γήρανσης και στα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής μεταξύ των ηλικιωμένων, πολλές χώρες ανά τον κόσμο έχουν προχωρήσει σε σημαντικές ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις, συμπεριλαμβανομένων τις υπό εξέταση αντιπροσωπευτικές χώρες (Ισλανδία, Ολλανδία, Δανία, Νορβηγία, Φινλανδία). Ιδίως τα τελευταία 20 χρόνια, παρατηρείται η υιοθέτηση κεφαλαιοποιητικών μεθόδων, με συμπληρωματικές ιδιωτικές μορφές αποταμίευσης με σκοπό να διασφαλιστεί η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του δημόσιου διανεμητικού συστήματος (PAYG) λόγω της γήρανσης, ενισχύοντας έτσι τον θεσμό της επαγγελματικής ασφάλισης του δεύτερου πυλώνα.

Μια άλλη κοινή τάση αυτών των μεταρρυθμίσεων που παρατηρείται, είναι η μετάβαση από συστήματα καθορισμένων παροχών (DB) σε συστήματα καθορισμένων εισφορών (DC), τόσο στο σύστημα PAYG όσο και στα πλήρως χρηματοδοτούμενα συστήματα, τα οποία έχουν τροποποιήσει το προφίλ κινδύνου του τομέα των νοικοκυριών με την έκθεση των συνταξιοδοτικών παροχών των εργαζομένων απευθείας στους κινδύνους της αγοράς.² Με υπόδειγμα, την παγκόσμια κατάταξη των συνταξιοδοτικών συστημάτων του δείκτη [Mercer CFA Institute Global Pension Index 2021](#) αποδεικνύεται ότι η Ισλανδία, η Ολλανδία και η Δανία, είναι τα τρία πρώτα κράτη τόσο παγκοσμίως όσο και στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια που διαθέτουν πρώτης τάξεως (A grade) συνταξιοδοτικά συστήματα. Η παρούσα διπλωματική συγκριτική μελέτη επιδιώκει να προσδιορίσει τα κριτήρια και τους παράγοντες επιτυχίας που διακρίνουν τα πέντε καλύτερα συνταξιοδοτικά συστήματα και να αναδείξει τον ισχυρό ρόλο ανάπτυξης του δεύτερου πυλώνα της ευρωπαϊκής περιφέρειας. Δίνεται έμφαση, στον συλλογικό-υποχρεωτικό χαρακτήρα των συνταξιοδοτικών συστημάτων ως προς τις εισφορές και τις αποδοχές και στον σημαντικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων για την ανάπτυξη του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης.

Η επίτευξη της μελέτης δευτερογενούς ανάλυσης επιτυγχάνεται μέσω της θεσμικής και επιχειρησιακής ανάλυσης σε επίπεδο Διεθνών Οργανισμών (ΕΕ, ΟΟΣΑ, Παγκόσμια Τράπεζα), σε επίπεδο αντιπροσωπευτικών χωρών (Κυβερνητικοί φορείς , Υπουργεία) και σε επίπεδο Ενώσεων εθνικών φορέων επαγγελματικής ασφάλισης που δραστηριοποιούνται στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας (PensionsEurope, AEIP, CBBA) σε τέσσερα επιμέρους κεφάλαια.

² Linda Fache Rousová, Angelica Ghiselli, Maddalena Ghio and Benjamin Mosk. The structural impact of the shift from defined benefits to defined contributions. ECB Economic Bulletin, Issue 5/2021. https://www.ecb.europa.eu/pub/economicbulletin/focus/2021/html/ecb.ebbox202105_08~5b846b2f5a.en.html

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η ιστορική εξέλιξη και η δογματική θεώρηση του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης και ακόμη η σύνδεση του πρώτου και του δεύτερου πυλώνα στα συνταξιοδοτικά συστήματα των αντιπροσωπευτικών χωρών της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας με έμφαση στη δημογραφική γήρανση. Ακολούθως, στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύεται η ανάπτυξη της επαγγελματικής ασφάλισης όπως ορίζει η εκάστοτε εθνική νομοθεσία σε ισχύ και με βάση την ενσωμάτωση ή μη της κοινοτικής Οδηγίας 2016/2341/ΕΕ για τα Ιδρύματα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών. Στο τρίτο κεφάλαιο αποτυπώνεται η ανάλυση των πέντε καλύτερων αντιπροσωπευτικών συνταξιοδοτικών με κριτήριο τον ρόλο του δεύτερου πυλώνα και τέλος στο τέταρτο κεφάλαιο παρατίθεται η συγκριτική αξιολόγηση των πέντε καλύτερων συνταξιοδοτικών συστημάτων και η διαμόρφωση κρίσιμων υποδειγμάτων αναφοράς για το Ελληνικό μοντέλο συνταξιοδοτικής προστασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

Η ΔΟΓΜΑΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

1.1. Εισαγωγή στην σύγχρονη εξέλιξη της συνταξιοδοτικής πολιτικής

“We should not be afraid of a stronger role for privately managed funded systems. Such systems have the advantage of efficient administration and an absence of political interference.” (Dr. Willem F. Duisenberg Πρόεδρος της ΕΚΤ)

Σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό, πολιτικό και σύγχρονο περιβάλλον τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις λόγω κυρίως των δημογραφικών εξελίξεων που οδηγούν τα κράτη-μέλη σε μεταρρυθμίσεις και σε αναθεώρηση σχετική με τις βασικές προτεραιότητες και τα εργαλεία της συνταξιοδοτικής και κοινωνικοασφαλιστικής πολιτικής³. Οι δύο βασικές σχολές του 19^{ου} και 20^{ου} αιώνα από τις οποίες εκπορεύονται οι παλαιοί θεωρητικοί οριζόντιοι διαχωρισμοί των κοινωνικοασφαλιστικών τύπων (Bismarck / Beveridge), έχουν πλέον προσαρμοστεί στο πολυεπίπεδο μοντέλο των τριών πυλώνων (World Bank, 1994) με βάση το ευρωπαϊκό μοντέλο κατάταξης των συνταξιοδοτικών παροχών. Αξίζει να επισημανθεί, ότι ακόμη και αυτή η διάκριση (Bismarck / Beveridge) είναι σε κάποιο βαθμό αυθαίρετη, καθώς και τα δύο συστήματα έχουν εξελιχθεί διαφορετικά εντός των εθνικών πλαισίων και έχουν υποστεί μεταρρυθμίσεις.

Ένα παράδειγμα αυτού είναι ότι τα χρηματοδοτούμενα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα υπάρχουν συχνά στο σύστημα του Bismarck και έχουν επεκταθεί πρόσφατα στον 21ο αιώνα. (Scharfstein, 2018). Συγκεκριμένα, η βασική διάκριση του μοντέλου διαμορφώθηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1990, στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών της Παγκόσμιας Τράπεζας, για τη βελτίωση των ασφαλιστικών συστημάτων των αναπτυσσομένων χωρών. Σύμφωνα με την έκθεσή του 1994 “*Averting the Old Age Crisis : policies to protect the old and promote growth*” (World Bank, 1994), η Παγκόσμια Τράπεζα εισηγήθηκε την δημιουργία τριών πυλώνων των συνταξιοδοτικών συστημάτων για την παροχή ασφάλειας του εισοδήματος των ηλικιωμένων. Αυτό έχει εξελιχθεί και έχει ερμηνευθεί ευρέως ως δημόσια σύνταξη (1^{ος} πυλώνας), η οποία συμπληρώνεται από την επαγγελματική ασφάλιση (2^{ος} πυλώνας) και την ατομική ή ιδιωτική σύνταξη μέσω ασφαλιστήριων συμβολαίων (3^{ος} πυλώνας) (Davis, 2013).

Ωστόσο, η Παγκόσμια Τράπεζα το 2008, ως μέρος του “Pension Conceptual Framework”, προχώρησε σε αναθεώρηση του μοντέλου της βαρυσήμαντης Έκθεσης “Old Age Income Support in the 21st century: An International Perspective on

³ Στο πλαίσιο των εξελίξεων σύμφωνα με την έκθεση της Παγκόσμιας Τράπεζας “Old Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform” στην οποία προτείνεται η επέκταση του λεγομένου μοντέλου τριών-πυλώνων σε πέντε πυλώνες συνταξιοδοτικής προστασίας και συγκεκριμένα την προώθηση των επαγγελματικών και ιδιωτικών μορφών ασφάλισης. (World Bank, 2008)

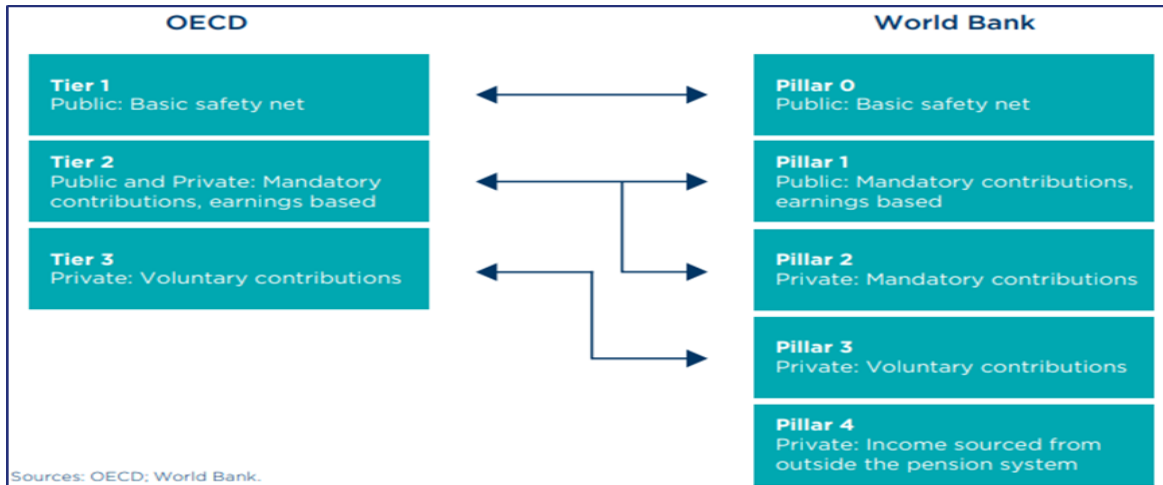
Pension Systems and Reform" προτείνοντας την δημιουργία των πέντε πυλώνων (5 pillars)⁴ :

- Ο μη ανταποδοτικός **Μηδέν Πυλώνας** (non-contributory Zero-pillar): Μη ανταποδοτική βασική σύνταξη από το κράτος που μπορεί να καθολική σύνταξη ή να συνδέεται με το εισόδημα.
- Ο υποχρεωτικός **Πρώτος πυλώνας** (public mandatory First-pillar): περιλαμβάνει τις ανταποδοτικές υποχρεωτικές συνταξιοδοτικές παροχές που χορηγούνται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης με εισφορές που συνδέονται με αποδοχές στους ασφαλισμένους οι οποίοι αποχωρούν από την εργασία λόγω γήρατος.
- Ο υποχρεωτικός **Δεύτερος πυλώνας** (private mandatory Second-pillar): με βάση το μοντέλο προκαθορισμένων εισφορών περιλαμβάνει τις ανταποδοτικές συνταξιοδοτικές καθορισμένες παροχές, είτε από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (PAYG DB) , είτε από επαγγελματικά ή ιδιωτικά συνταξιοδοτικά αποταμιευτικά προγράμματα (DC) ασφαλισμένων οι οποίοι αποχωρούν από την αγορά εργασίας λόγω γήρατος.
- Ο προαιρετικός **Τρίτος Πυλώνας** (voluntary Third-pillar): Εθελοντικά προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές από πλήρως χρηματοδοτούμενα επαγγελματικά ή ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα με συμπληρωματική προστασία κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησής τους κατά επιλογήν.
- **Τέταρτος πυλώνας** (non-financial Fourth-pillar): Ένα εθελοντικό σύστημα εκτός του συνταξιοδοτικού συστήματος με πρόσβαση σε μια σειρά από άλλες μη χρηματικές παροχές που χορηγούνται σε ηλικιωμένα άτομα όπως (υγειονομική περίθαλψη, κοινωνική στέγαση, κοινωνική φροντίδα) με στόχο να μην αποκλείονται από τον κοινωνικό και οικονομικό ιστό.

Σε αντίθεση με την Παγκόσμια Τράπεζα, ο ΟΟΣΑ (2017a) εγκρίνει ένα σύστημα τριών επιπέδων, όπως απεικονίζεται στον ακόλουθο (Πίνακα 1.). Αυτή η προσέγγιση των πέντε πυλώνων παρέχει μια καλή βάση για τη σύγκριση των συνταξιοδοτικών συστημάτων ανά τον κόσμο. Ως εκ τούτου, το φάσμα των δεικτών που αναφέρεται στην παρούσα μεταπτυχιακή εργασία, λαμβάνει υπόψη χαρακτηριστικά και αποτελέσματα που συνδέονται με κάθε πυλώνα.

⁴ Robert Holzmann and Richard P. Hinz et al., Old-Age Income Support in the 21st Century (The World Bank, 2005).

Πίνακας 1: Εννοιολογικό Πλαίσιο Συντάξεων [The multi-pillar approach]



Πηγή: The World Bank Pension Conceptual Framework” (2008), OECD “Pensions at a Glance” (2017a)

Υπό το πρίσμα αυτό, οι κύριοι στόχοι των συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι η προστασία από τον κίνδυνο φτώχειας στα γηρατειά και η εξομάλυνση της κατανάλωσης κατά τη μετάβαση από την εργασία στη συνταξιοδότηση (World Bank, 2008). Τα περισσότερα εθνικά συστήματα ασφαλιστικής προστασίας στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια έχουν υιοθετήσει εδώ και δεκαετίες την ανάπτυξη τριών συνταξιοδοτικών πυλώνων, εφαρμόζοντας βέβαια μία αυστηρή διάκριση μεταξύ της ασφαλιστικής (προστασία εργαζομένων) και της προνοιακής (επικουρική προστασία ανασφάλιστων φτωχών) κάλυψης ως προς τη λειτουργία των δημόσιων πολιτικών κοινωνικής προστασίας.⁵ (Αμίτσης, 2010). Με βάση τις σχετικές αναθεωρητικές προτάσεις και πολιτικές της Παγκόσμιας Τράπεζας, διαπιστώνεται ότι ένα από τα σημαντικά στοιχεία των συναφών εξελίξεων υπήρξε η τάση ανάπτυξης και ενίσχυσης των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων (Occupational Pension Schemes 2nd Pillar). Τα επαγγελματικά συστήματα κάλυψης (2^{ος} πυλώνας) υφίστανται ταυτόχρονα σε υποχρεωτική (mandatory contributions) ή προαιρετική βάση (3ος πυλώνας – voluntary contributions), παρέχονται από τους εργοδότες, με σκοπό ουσιαστικά να προσελκύσουν τους εργαζόμενους δίνοντας κίνητρα παραμονής (World Bank,1994).

Ο ΟΟΣΑ στο πεδίο των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης αναφέρει ότι τα συγκεκριμένα συνταξιοδοτικά σχήματα, αν και διαφέρουν μεταξύ τους τόσο σε σχέση με τη χρηματοδότηση τους όσο και με την ανά περίπτωση δομή τους, αποτελούν συμπληρωματική ασφάλιση στον μηχανισμό των δημοσίων συνταξιοδοτικών συστημάτων και προβλέπονται αυστηροί κανόνες εποπτείας ώστε να αντιμετωπιστούν πιθανές δυσλειτουργίες καθώς και να καλυφθούν ανάγκες που έχουν εντοπιστεί κατά τη διάρκεια προώθησης των ρυθμιστικών ενεργειών από τα περισσότερο ανεπτυγμένα κράτη (OECD, 2005b). Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης (occupational funds) στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια, παρουσιάζουν τόσο βαθιές δομικές διαφορές και ποικιλομορφία, όσο και ομοιότητες ως προς το πλαίσιο λειτουργίας τους , με αποτέλεσμα να καθίσταται επισφαλής η ανάλυση, η καταγραφή αλλά και η κατάταξη των συγκεκριμένων συστημάτων. Στη συνέχεια, όσον αφορά την δομή του πονήματος, καταρχάς επιχειρείται η διερεύνηση της ιστορικής προέλευσης του θεσμού και

⁵ Γ. Αμίτσης, Α. Αναγνώστου - Δεδούλη και Γ. Κατρούγκαλος (επ.), Το Ελληνικό σύστημα ασφαλιστικής προστασίας - Η Μεταρρύθμιση των πυλώνων της δημόσιας και της επαγγελματικής ασφάλισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού Κεκτημένου, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2010, σελ. 265

ακολούθως, αναλύεται το πλαίσιο λειτουργίας και τα κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα που συγκροτούν τα πέντε αντιπροσωπευτικά συνταξιοδοτικά συστήματα (Ισλανδία, Ολλανδία, Δανία, Φινλανδία, Νορβηγία)⁶ που επικρατούν τόσο στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια όσο και διεθνώς, και ειδικότερα δίνεται έμφαση στην συγκριτική αξιολόγηση τους με κριτήριο τον δεύτερο πυλώνα ασφαλιστικής προστασίας.

1.2. Η Ιστορική εξέλιξη του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης

Ιστορικά, η ίδρυση και η λειτουργία των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων διαπιστώνεται πριν από την ανάπτυξη των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης (Laboul and Yermo, 2006: 504). Με άλλα λόγια, η λειτουργία των επαγγελματικών σχημάτων αποτέλεσε το εφαλτήριο της προσέγγισης των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Η ύπαρξη στα τέλη του 19ου αιώνα, των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης αναμενόταν ότι σύντομα θα υποκαθιστούσε τα επαγγελματικά προγράμματα. Ωστόσο, η μεγάλη αύξηση του ενδιαφέροντος από τους εργοδότες, επικεντρώνεται στην παροχή συμπληρωματικών παροχών στους εργαζομένους τους. Χάρη στην σημαντική ανάπτυξη των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και των κεφαλαιαγορών, τα επαγγελματικά συστήματα εξαπλώθηκαν ραγδαία κατά το πρώτο μισό του 20ου αιώνα. Όπως αναφέρεται στην βιβλιογραφία, τα επαγγελματικά συστήματα δημιουργήθηκαν αρχικά με πρωτοβουλία των κυβερνήσεων με σκοπό την κάλυψη συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού: τους στρατιωτικούς και τους δημόσιους υπάλληλους.

Ένα από τα πρώτα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια ιδρύθηκε στην Ολλανδία το 1845, που ήταν το ταμείο των υπαλλήλων των σιδηροδρόμων ως το πρώτο ταμείο συντάξεων επιχειρήσεων ("Hollandse IJZeren Spoorwegmaatschappij") (Van Dijk, 2007). Ουσιαστικά, ο συνδυασμός σύστασης επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων στη βάση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τον καταμερισμό των κινδύνων, οδήγησε στη ραγδαία ανάπτυξη των επαγγελματικών συστημάτων. Ειδικότερα σημειώνεται, η ίδρυση του ταμείου συντάξεων για τον γεωργικό τομέα μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, για το οποίο η ολλανδική κυβέρνηση αποφάσισε να διαμορφώσει τη νομοθεσία για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Κατά συνέπεια, για συγκεκριμένους κλάδους η συμμετοχή στο ταμείο επαγγελματικών συντάξεων του κλάδου κατέστη υποχρεωτική το 1949, ενώ ο νόμος αυτός προσαρμόστηκε το 2000 (Hoogervorst, 2012). (Ministerie SZW, 2000a). Για να παρακινήσει τις επιχειρήσεις να συμμετάσχουν ή να θεσπίσουν συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, η κυβέρνηση θέσπισε φορολογικές ρυθμίσεις ώστε να καταστήσει πιο ελκυστική την εξοικονόμηση συντάξεων. Ένα παράδειγμα είναι ο κανόνας του **απαλλασσόμενου φόρου (EET)**, σύμφωνα με τον οποίο οι συνταξιοδοτικές εισφορές δεν φορολογούνται, ενώ οι συνταξιοδοτικές παροχές φορολογούνται. (State Secretary for Finance, Minister van Financiën, 2017).

Στις αρχές του 19ου αιώνα, με πρωτοβουλία των εργοδοτών συστάθηκαν σε πολλές βιομηχανίες (manufacturing industries) προγράμματα επαγγελματικών συντάξεων, σε προαιρετική κυρίως βάση ή στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων

⁶ Βλ. 2021 Mercer CFA Institute Global Pension Index <https://www.cfainstitute.org/en/research/survey-reports/2021-mercercfa-institute-global-pension-index>

εργασίας (WorldBank, 1994). Στην ανάπτυξη των συγκεκριμένων προγραμμάτων, η αντίληψη που κυριάρχησε από πολλούς εργοδότες ήταν η διαχείριση ως « εργαλείο » διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή, ως μια ειδική παροχή με πρωτοβουλία των εργοδοτών, η οποία χορηγούνταν σε προαιρετική βάση σε συγκεκριμένους εργαζομένους που διακρίνονταν για τις ικανότητες και την τεχνογνωσία τους, ως ανταπόδοση προς τις υπηρεσίες που προσέφεραν κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (World Bank, 1994:166). Ουσιαστικά, τα συνταξιοδοτικά συστήματα επαγγελματικής ασφάλισης, εισήχθησαν με τη σημερινή μορφή τους τον 20^ο αιώνα στις αγγλοσαξονικές και κυρίως στις σκανδιναβικές χώρες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της ανοδικής εξέλιξης τους τον 20ο αιώνα αποτελεί η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου και κυρίως οι υπό ανάλυση χώρες, όπως η Ολλανδία, Ισλανδία, Δανία, Φινλανδία, Νορβηγία.

Στη Δανία τα εργατικά συνδικάτα υποστήριζαν τις εθνικές συντάξεις, γεγονός που εξηγεί τον λόγο που το πλήρως χρηματοδοτούμενο σύστημα του πρώτου πυλώνα το οποίο εγκρίθηκε το 1964, παρέμεινε οριακό. Η βασική σύνταξη, χαρακτηρίζεται έως και σήμερα γενναιόδωρη, αλλά η συνιστώσα που αφορά τις αποδοχές (earnings-related) αποτελείται κυρίως από επαγγελματικές πλήρως κεφαλαιοποιητικές συντάξεις. Το τρέχον επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα (OP system) θεσπίστηκε μεταξύ 1989 και 1991. Οι επαγγελματικές συντάξεις **AMP (Arbejdsmarkedspensioner, occupational pensions)** θεσπίστηκαν μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Overenskomstbaseret) που συνάπτονται με υποχρεωτική συμμετοχή μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων.⁷ Στην πραγματικότητα, οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας (CLAs) από τη δεκαετία του 1990 περιέχουν ορισμένες διατάξεις για τις επαγγελματικές συντάξεις. (Hansen and Jensen, 2012). Αρχικά, το 1964 εισήχθη βάσει του ν.46/1964 από το κοινοβούλιο της Δανίας (Folketing) και όπως ορίζει το νομοθετικό διάταγμα *αριθ.1057/1995* και το *άρθρο 41 του νόμου αριθ.1071/1995 (LBK nr 4 af 08/1996)*⁸ το υποχρεωτικό Σχέδιο Συμπληρωματικής Συνταξιοδότησης στην Αγορά Εργασίας (ATP ή Arbejdsmarkedets Tillaegspension)⁹. Συγκεκριμένα, καλύπτει επικουρικά της εθνικής σύνταξης όλους τους Δανούς υπαλλήλους (αυτοαπασχολούμενοι / δημόσιοι υπάλληλοι), ενώ χρηματοδοτείται και διαχειρίζεται από τους κοινωνικούς εταίρους. Αυτό συνέβη λόγω του γεγονότος ότι πίστευαν πως η κρατική σύνταξη θα επιβάρυνε σημαντικά τον προϋπολογισμό για το κράτος και ήθελαν να εξασφαλιστεί στους ηλικιωμένους ένα συγκεκριμένο επίπεδο εισοδήματος.¹⁰ Το υπόδειγμα του δανικού συστήματος κατέληξε να χρησιμεύσει ως πρότυπο για τα συστήματα πρόωρης συνταξιοδότησης στις Σκανδιναβικές και Αγγλοσαξονικές χώρες και σε μεγαλύτερο βαθμό από το μοντέλο του Bismarck (Kongshøj, 2014).

Ακολούθως, στην Ισλανδία το κύριο χαρακτηριστικό του ισλανδικού συνταξιοδοτικού συστήματος είναι ο σχετικά μεγάλος ρόλος των υποχρεωτικών αυτόνομων επαγγελματικών ιδιωτικών συνταξιοδοτικών ταμείων. Το 1969, δημιουργήθηκε επίσης, ένα σύστημα επαγγελματικών συντάξεων γενικά για τους μισθωτούς, μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, το οποίο –τελικώς- κατέστη

⁷ Max Planck Institute for SOCIAL LAW NAD SOCIAL POLICY. <https://www.mpisoc.mpg.de/en/social-law/research/research-projects/pension-maps/project-website/denmark/occupational-pension/>

⁸ Βλ. Έκδοση νόμου για την επικουρική σύνταξη στην αγορά εργασίας από το Υπουργείο Απασχόλησης. (LBK nr 4 af 08/01/1996., Beskæftigelsesministeriet) <https://www.retsinformation.dk/eli/fta/1996/4>

⁹ Arbejdsmarkedets Tillaegspension (ATP) <https://www.atp.dk/en>

¹⁰ Για αναζήτηση βλ., <https://danmarkshistorien.dk/vis/materiale/arbejdsmarkedets-tillaegspension-atp-1964/>

υποχρεωτικό με νόμο το 1974. Αυτό ήταν αποτέλεσμα μιας ευρείας τριμερούς συλλογικής σύμβασης μεταξύ των εργατικών συνδικάτων, της Συνομοσπονδίας Ισλανδών Εργοδοτών και του κράτους, σύμφωνα με τον νόμο περί συντάξεων όπως τροποποιήθηκε, *ap.129/1997 (No.129, 23 December 1997)*.¹¹

Εν συνέχεια, η ίδρυση των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων στη Φινλανδία και στη Νορβηγία θεσπίστηκε στη βάση της νομοθεσίας περί κοινωνικής ασφάλισης (ISSA,2005). Το 1967 η Νορβηγία απέκτησε το εθνικό της ασφαλιστικό σύστημα, με τη δημιουργία ενός ταμείου κοινωνικής ασφάλισης (“Folketrygdforbundet”) με βάση το Σουηδικό μοντέλο¹². Παρείχε παροχές με τη μορφή καθολικής βασικής σύνταξης και συμπληρώματος σύνταξης με πρόγραμμα καθορισμένων παροχών (DB), χρηματοδοτούμενο από το PAYG. Ωστόσο, νομοθετήθηκε μόλις το 1967 ως μέρος του Εθνικού Σχεδίου Ασφαλίσεων. Τελικώς, το 2006 εφάρμοσε την υποχρέωση των εργοδοτών σε παροχή επαγγελματικών συντάξεων (Tjenestepensjon) υπό προϋποθέσεις. Οι υποχρεωτικές επαγγελματικές συντάξεις (“Obligatorisk tjenestepensjon” ή OTP) δυνάμει του νόμου της *21^{ης} Δεκεμβρίου 2005 ap.124*¹³ εισήχθησαν τελικά σε ισχύ την 1^η Ιανουαρίου 2006 για την κάλυψη των υπαλλήλων που δεν καλύπτονταν ήδη από συνταξιοδοτικά συστήματα. (Kangas et al., 2010).

Τέλος, στις αρχές της δεκαετίας του 1960 εισήχθη το αποκεντρωμένο, αλλά νόμιμο Φινλανδικό συνταξιοδοτικό σύστημα, όπου κατά βάση στηρίχθηκε στην επικουρική και την επαγγελματική συνταξιοδότηση. Συγκεκριμένα, οι Φινλανδοί κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν σε ένα νέο συνταξιοδοτικό σύστημα καθορισμένων παροχών (DB) για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα το 1959, το οποίο έγινε δεκτό στο κοινοβούλιο με την υποστήριξη των σοσιαλδημοκρατών και των συντηρητικών. Το 2007, οι συνταξιοδοτικοί νόμοι για τους μισθωτούς ενοποιήθηκαν σε μία πράξη, σύμφωνα με την απόφαση του Κοινοβουλίου της Φινλανδίας (Finlands Riksdag) βάσει του νόμου **19.5.2006/395** περί συντάξεων των εργαζομένων (TyEL - Συνταξιοδοτική ασφάλιση εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα). Οι νόμοι για τις επαγγελματικές συντάξεις προστίθενται στο **άρθρο 3§ του νόμου 29.1.2016/69** και αναφέρονται στους νόμους για τις συντάξεις στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.¹⁴

Συνεπώς, καθίσταται εύλογα αντιληπτό το γεγονός ότι, οι περισσότερες προηγμένες οικονομίες είχαν δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα μετά από τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, παράλληλα με συγκεκριμένα είδη επαγγελματικής ή ιδιωτικής σύνταξης, ωστόσο ήταν αρκετά περιορισμένες σε έκταση και παροχές. (Feldstein and Liebman, 2002) Υπό το πρίσμα αυτό, οι πέντε υπό ανάλυση χώρες ανήκουν στο ίδιο κοινωνικό Ευρωπαϊκό μοντέλο δηλαδή στο **Σκανδιναβικό-Σοσιαλδημοκρατικό Πρότυπο**. Ο Σουηδός κοινωνιολόγος Esping-Andersen (1990) με τη δημοσίευση του βιβλίου του «*The three worlds of welfare capitalism*» περί ταξινόμησης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, συνδύασε τη γεωγραφική κατανομή και τη

¹¹ Βλ. Act on Mandatory Pension Insurance and on the Activities of Pension Funds. No. 129, 23 December 1997 https://www.government.is/media/fjarmalaraduneyti-media/media/laws_regulations/Act_no_129_1997.pdf

¹² Το ταμείο εξακολουθεί να υπάρχει και από την 1η Ιανουαρίου 2006 αποτελεί μέρος του νέου δημόσιου συνταξιοδοτικού ταμείου.

¹³ Βλ. Νόμος της 21ης Δεκεμβρίου 2005 ap.124 για τις υποχρεωτικές επαγγελματικές συντάξεις . Υπουργείο Οικονομικών , **Ot.prp. No. 10 (2005-2006),“Om lov om obligatorisk tjenestepensjon”**, Det Kongelige Finansdepartementet . <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-10-2005-2006-/id186464/>

¹⁴ Βλ .Νόμος για τις συντάξεις των εργαζομένων 19.5.2006 / 395 <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060395>

ταξινόμηση των χωρών με αντίστοιχα πολιτικά κριτήρια για να διακρίνει τρεις κόσμους κράτους πρόνοιας¹⁵ (Keynes, J.M, 2001).

1.2.1. Βασικά χαρακτηριστικά του Σκανδιναβικού μοντέλου

Τα τελευταία χρόνια, τα δυνατά και αδύνατα σημεία των διαφόρων ευρωπαϊκών κοινωνικών μοντέλων χαίρουν ολοένα και μεγαλύτερης προσοχής, καθώς όλες οι ευρωπαϊκές χώρες αναζητούν τρόπους αντιμετώπισης των προκλήσεων που δημιουργεί η παγκοσμιοποίηση. Μεγάλο μέρος της προσοχής έχει επικεντρωθεί σε ένα αντιληπτό συμβιβασμό μεταξύ ισότητας και αποτελεσματικότητας. Το **σκανδιναβικό μοντέλο** έχει προσελκύσει έντονο ενδιαφέρον, διότι ήταν σε θέση να τα συνδυάσει. Επίσης, την τελευταία δεκαετία, είχε υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και ισονομίας στην κατανομή του εισοδήματος με υψηλό οικονομικό δυναμισμό.¹⁶ Επομένως, μπορεί το σκανδιναβικό μοντέλο να προσφέρει πραγματικά έναν τρόπο να συμβιβάσει τα ευρωπαϊκά ιδεώδη με τις απαιτήσεις της παγκόσμιας οικονομίας; Για να απαντήσουμε σε αυτήν την ερώτηση πρέπει να εξετάσουμε πιο προσεκτικά την σκανδιναβική εμπειρία.

Στην πραγματικότητα, οι οικονομίες των Σκανδιναβικών χωρών διαφέρουν αρκετά μεταξύ τους τόσο όσον αφορά τη διάθεση των πόρων τους όσο και τη βιομηχανική τους δομή. Επιπλέον, οι πολιτικές των σκανδιναβικών χωρών για την αγορά εργασίας και την κοινωνική πρόνοια δεν είναι ομοιόμορφες. Ταυτόχρονα, οι χώρες μοιράζονται ορισμένα χαρακτηριστικά που αποτελούν την ουσία του Σκανδιναβικού Μοντέλου, όπως, ένας μεγάλος κυβερνητικός τομέας, υψηλοί φορολογικοί συντελεστές, η γενναιόδωρη κοινωνική προστασία και ιδιαίτερα συμπερισμένες μισθολογικές δομές. Εντούτοις, κατά την τελευταία δεκαετία οι σκανδιναβικές χώρες της ΕΕ πέτυχαν κατά μέσο όρο υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης από ό,τι οι προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες. Επιπλέον, οι Σκανδιναβοί κατάφεραν να επιτύχουν υψηλή απασχόληση σε συνδυασμό με μακροοικονομική σταθερότητα. Μάλιστα, οι υψηλές μακροοικονομικές επιδόσεις των σκανδιναβικών χωρών οφείλονται σε μεγάλο βαθμό σε πολιτικές που συνάδουν με τις συστάσεις της επικρατούσας οικονομικής πολιτικής¹⁷ όπως :

- **Άνοιγμα στον ανταγωνισμό.** Η σημαντική απελευθέρωση της αγοράς προϊόντων έχει συμβάλει στην ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης στις σκανδιναβικές χώρες. Αυτή η απελευθέρωση πραγματοποιήθηκε νωρίτερα από ό,τι στις περισσότερες άλλες ευρωπαϊκές χώρες και το επίπεδο ρύθμισης της

¹⁵ Gøsta Esping-Andersen, the Three Worlds of Welfare Capitalism (Princeton University Press 1990) 26-9. Διέκρινε: α) Το Φιλελεύθερο – Αγγλοσαξονικό Πρότυπο, β) Το Συντηρητικό-Κορπορατιστικό Πρότυπο, γ) το Σοσιαλδημοκρατικό- Σκανδιναβικό Πρότυπο). Το Σοσιαλδημοκρατικό-Σκανδιναβικό Πρότυπο, που συναντάται στις Σκανδιναβικές χώρες (Ολλανδία, Δανία, Νορβηγία, Φινλανδία, Σουηδία) και Ισλανδία, προσφέρεται από το κράτος καθολική κάλυψη υψηλού ποιοτικού επιπέδου κοινωνικών αναγκών (Principle of Universalism). Η χρηματοδότηση του συστήματος προέρχεται από τη γενική φορολογία.

¹⁶ Sapir, André (2005); "Globalization and the Reform of European Social Models", Bruegel Policy Brief, Issue 2005/1. Ο Sapir συμπεριέλαβε στο σκανδιναβικό μοντέλο του τη Δανία, τη Φινλανδία, τη Σουηδία και την Ολλανδία. Οι δύο σκανδιναβικές χώρες εκτός ΕΕ, δηλαδή η Νορβηγία και η Ισλανδία, ταιριάζουν επίσης στην περιγραφή του σκανδιναβικού μοντέλου.

¹⁷ Για μια πιο ολοκληρωμένη αξιολόγηση των δυνατών και των αδυναμιών του «Σκανδιναβικού Μοντέλου», βλ. (π.χ. Κεφάλαιο στην Έκθεση ΕΕΑΓ για την Ευρωπαϊκή Οικονομία 2007, που εκπονήθηκε από την Ευρωπαϊκή Οικονομική Συμβουλευτική Ομάδα στο CESifo).

αγοράς προϊόντων στις Σκανδιναβικές χώρες είναι χαμηλό με βάση τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Υπήρξαν μεταρρυθμίσεις για να ενισχύσουν τον ανταγωνισμό καταπολεμώντας τις δυσκαμψίες των αγορών εργασίας, αν και αυτές οι μεταρρυθμίσεις έχουν γίνει πιο σταδιακά και με ήπιο ρυθμό.

- **Υγιείς μακροοικονομικές πολιτικές.** Τα δημόσια οικονομικά στις σκανδιναβικές χώρες είναι σε καλύτερη κατάσταση από ό,τι στις περισσότερες άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Το πειθαρχημένο δημοσιονομικό περιβάλλον επιτρέπει στους καταναλωτές και τις επιχειρήσεις να μπορούν να προγραμματίσουν μακροπρόθεσμα. Οι υγιείς νομισματικές πολιτικές συνέβαλαν επίσης στη στήριξη της ανάπτυξης, αν και ο ρόλος τους στην εξήγηση των σχετικών επιδόσεων των Σκανδιναβικών χωρών είναι περιορισμένος, δεδομένου ότι οι νομισματικές πολιτικές που προσανατολίζονται στη σταθερότητα έχουν γίνει όλο και πιο διαδεδομένες.
- **Ισχυρό και διαφανές θεσμικό πλαίσιο.** Ένα θεσμικό περιβάλλον στο οποίο μπορούν να επιβληθούν οι συμβάσεις και να δημιουργηθούν δικαιώματα ιδιοκτησίας προωθεί οικονομική ανάπτυξη. Όλο και περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες μοιράζονται ένα τέτοιο θεσμικό περιβάλλον. Ωστόσο, αυτό που ξεχωρίζει τις σκανδιναβικές χώρες είναι η διαφάνεια και η ακεραιότητα του δημόσιου τομέα τους, όπως αποδεικνύεται από το γεγονός ότι οι χώρες αυτές έχουν σταθερή βαθμολογία σε έρευνες που μετρούν τον βαθμό διαφθοράς του δημόσιου τομέα.¹⁸

Ωστόσο, αν και το σκανδιναβικό συνταξιοδοτικό σύστημα συνδυάζει γενναιόδωρη κοινωνική προστασία και ευελιξία στην αγορά εργασίας, η πόλωση μεταξύ εργαζομένων και ανέργων διευρύνει την ανισότητα, και κυρίως στην περίπτωση των επαγγελματιών συντάξεων μετατοπίζει τον κίνδυνο στους εργαζόμενους.¹⁹ Είναι προφανές ότι υπάρχουν κοινά χαρακτηριστικά που διακρίνουν τις πέντε Σκανδιναβικές χώρες σε ένα ισοδύναμο βιοτικό επίπεδο, μεταξύ των οποίων η εκ του νόμου δημόσια ελάχιστη βασική προστασία και η δυνατότητα λήψεως συντάξεως με βάση το ιστορικό μισθολογικό εισόδημα. Όμως, υπάρχουν και μεγάλες διαφορές στα χαρακτηριστικά μεταξύ των σκανδιναβικών χωρών. Πολλές από τις διαφορές που υπάρχουν θα αναφερθούν αναλυτικά και συγκριτικά ανά χώρα σε επόμενο κεφάλαιο.

1.3. Ταξινόμηση των συνταξιοδοτικών συστημάτων

Η ιστορική εξέλιξη και η οργάνωση των συνταξιοδοτικών συστημάτων έχει οδηγήσει σε περίπλοκα συστήματα σε ολόκληρη την ΕΕ, γεγονός που καθιστά δύσκολη τη συνεπή ταξινόμησή τους και ως εκ τούτου, την συγκριτική αξιολόγησή τους. Οι σύγχρονες κοινωνίες έχουν αναπτύξει το θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης για να καλύψουν κινδύνους οι οποίοι αναφέρονται στους κλάδους **Υγείας, Σύνταξης**. Ένα

¹⁸ Για παράδειγμα, η Δανία και η Φινλανδία μοιράστηκαν την πρώτη θέση και όλες οι χώρες του σκανδιναβικού μοντέλου ήταν στην πρώτη δεκάδα, στον Δείκτη Αντίληψης Διαφθοράς του 2020-2021 της Διεθνούς Διαφάνειας (Transparency International) που εξετάζει τις αντιλήψεις για τη διαφθορά του δημόσιου τομέα σε 180 χώρες και περιοχές. <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>

¹⁹ Strauss, Kendra (2013). Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment, Flexible Work, Flexible Pensions: Labor Market Change and the Evolution of Retirement Savings. New York: Russell Sage Foundation. pp. 292–313

συνταξιοδοτικό καθεστώς μπορεί να οριστεί ως « μηχανισμός με τον οποίο ένα χρηματικό ποσό συσσωρεύεται κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής ενός ατόμου, προκειμένου να λάβει πληρωμές στο μέλλον, όταν αυτό το άτομο συνταξιοδοτηθεί ».²⁰

Κατά συνέπεια, τα καθοριστικά στοιχεία των συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι οι εισφορές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου ενός προσώπου και οι παροχές τις οποίες το πρόσωπο αυτό δικαιούται άπαξ και συνταξιοδοτηθεί. Το συνταξιοδοτικό σύστημα εξυπηρετεί κοινωνικούς και οικονομικούς στόχους όπως κυρίως, η εξασφάλιση της βιωσιμότητας του συστήματος, η κινητοποίηση της αποταμίευσης, η στήριξη του βιοτικού επιπέδου των συνταξιούχων, η ικανοποιητική ανταποδοτικότητα των εισφορών, η μείωση της φτώχειας και του οικονομικού αποκλεισμού και διαγεννεακή αλληλεγγύη.

Όπως γίνεται αντιληπτό υπάρχουν ποικίλες διαφορές μεταξύ των εθνικών συστημάτων κοινωνικού κράτους. Η διάκριση μεταξύ των ασφαλιστικών συστημάτων, όπως έχουν εφαρμοστεί έως και σήμερα, βασίζεται στον τρόπο χρηματοδότησης και διακρίνονται σε δυο βασικές κατηγορίες α) ο **Διανεμητικός πυλώνας** με παροχές (Pay-As-You-Go) και β) οι **Κεφαλαιοποιητικοί πυλώνες** (funded). Οι εισφορές προέρχονται από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους και μπορούν να χρηματοδοτηθούν εν μέρει ή πλήρως α) από το κράτος, β) τον τρόπο συμμετοχής (υποχρεωτική ή προαιρετική, ανταποδοτικά ή μη, ατομικά ή επαγγελματικά και ιδιωτικά έναντι των δημόσιων), γ) το θεσμικό πλαίσιο μέσα από το οποίο διαμορφώνονται (με νόμο, συλλογικές συμβάσεις ή ιδιωτικά συμβόλαια) και το είδος των παροχών (Holzmann, Hinz και Dorfman 2008). Για να ανταποκριθούν στις δημογραφικές προκλήσεις, τα σύγχρονα συνταξιοδοτικά συστήματα έχουν κεφαλαιοποιητικούς πυλώνες. Πρότυπο κεφαλαιοποιητικών συστημάτων αποτελούν οι πέντε υπό εξέταση Σκανδιναβικές χώρες (Ολλανδία, Δανία, Ισλανδία, Φινλανδία, Νορβηγία). Το κεφαλαιοποιητικό σύστημα συνεπάγεται τα παρακάτω κύρια χαρακτηριστικά:

1. Οι συνταξιοδοτικές εισφορές συγκεντρώνονται κατά την διάρκεια του εργασιακού βίου σε ατομικούς λογαριασμούς και επενδύονται.
2. Οι παροχές κάθε συνταξιούχου πληρώνονται από τις αποταμιεύσεις του (αρχικό κεφάλαιο συν επενδυτική απόδοση) .
3. Διαφοροποιήσεις σε : α) Υποχρεωτικός ή προαιρετικός χαρακτήρας , β) Επαγγελματικά ταμεία ή ιδιωτικές εταιρείες, γ) Φορολογικά κίνητρα και δ) Συμμετοχή του εργοδότη.

Επίσης, σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία οι κεφαλαιοποιητικοί πυλώνες διαφοροποιούν τον κίνδυνο για το ασφαλιστικό, καθώς η επαγγελματική ασφάλιση

²⁰ Για ευκολία αναφοράς και ακόμη και αν δεν είναι πλήρως μεθοδολογικά σωστός, ο όρος “pension schemes” συνταξιοδοτικά συστήματα , χρησιμοποιείται για να αναφέρεται σε κάθε είδους συνταξιοδοτική ρύθμιση. Αυτός ο ορισμός ευθυγραμμίζεται με το **άρθρο 6 της Οδηγίας 2016/2341**, σύμφωνα με το οποίο “pension scheme” σημαίνει σύμβαση, συμφωνία, πράξη καταπιστεύματος ή κανόνες που ορίζουν ποιες παροχές συνταξιοδότησης χορηγούνται και υπό ποιες προϋποθέσεις, και με τον ορισμό της ρύθμισης του συνταξιοδοτικού προγράμματος ή συστήματα από τον ΟΟΣΑ: νομικά δεσμευτική σύμβαση που έχει ρητό στόχο συνταξιοδότησης ή – προκειμένου να πληρούνται φορολογικοί όροι ή διατάξεις της σύμβασης – Τα επιδόματα δεν μπορούν να καταβληθούν καθόλου ή χωρίς σημαντική ποινή, εκτός εάν ο δικαιούχος είναι μεγαλύτερος από μια νομικά καθορισμένη ηλικία συνταξιοδότησης (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2005b).

πρέπει να ανταποκριθεί στον επενδυτικό κίνδυνο (investment or market risk).²¹ Ωστόσο , με κατάλληλο σχεδιασμό του συνταξιοδοτικού συστήματος στη βάση του μοντέλου των τριών πυλώνων, περιορίζεται σημαντικά ο συνολικός κίνδυνος.

Σε γενικές γραμμές, ανάλογα με τον τρόπο υπολογισμού καταβολής των συνταξιοδοτικών εισφορών και με το αν ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης αναλαμβάνουν ειδικά τους κινδύνους που αφορούν τις επενδύσεις και την βιωσιμότητα, τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία διακρίνονται σε συστήματα: α) **Καθορισμένης Εισφοράς (Defined Contribution)** είτε σταθερού ποσού, είτε σταθερού ποσοστού επί αξίας, β) **Καθορισμένης Παροχής (Defined Benefit)** σε συνάρτηση της συνολικής διάρκειας της ασφάλισης και του μισθού και γ) στα **Υβριδικά ή μικτά συστήματα (DB)** των παραπάνω βασικών τύπων (Hybrid Schemes). Για παράδειγμα, στην Ολλανδία, τα επίπεδα εισφορών/παροχών μπορεί να εξαρτώνται από το καθεστώς χρηματοδότησης του συνταξιοδοτικού ταμείου.

Ο **δεύτερος πυλώνας** αποτελείται από τα επαγγελματικά ή επικουρικά συνταξιοδοτικά ταμεία (occupational pension schemes), όπου οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι συνεισφέρουν στο συνταξιοδοτικό ταμείο. Στα συστήματα αυτά, η συμμετοχή έχει καθοριστεί να είναι υποχρεωτική ή προαιρετική με προκαθορισμένες είτε τις παροχές (DB), είτε τις εισφορές (DC).²² Οι παροχές συνάδουν με αυτές του πρώτου πυλώνα όπως (βοήθημα και εφάπαξ ποσά, ή τακτικές συντάξεις και κάλυψη βιομετρικών κινδύνων), αν και το ύψος τους κατά κανόνα δεν είναι εγγυημένο και συνήθως συνδέεται με τις αποδόσεις των κεφαλαίων και το ύψος των εισφορών του ταμείου (DC).

Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα συστήματα του πρώτου πυλώνα (PAYG) συμπληρώνονται από αποθεματικά ταμεία, τα οποία έχουν συσταθεί λόγω της αύξησης των συνταξιοδοτικών δαπανών ή από ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα που χρηματοδοτούνται από το νόμο (καθώς ορισμένες χώρες έχουν μετατρέψει μέρος των δημόσιων συνταξιοδοτικών τους συστημάτων σε ιδιωτικά χρηματοδοτούμενα συστήματα).²³ Πολλές χώρες εισήγαγαν αρχικά δημόσια συστήματα PAYG για εξομάλυνση της κατανάλωσης.

Ωστόσο, οι δημογραφικές αλλαγές , οι οποίες συνίστανται στην αύξηση του αριθμού των συνταξιούχων ταχύτερα από το αναμενόμενο, και οι ταυτόχρονες οικονομικές πιέσεις και πιέσεις της αγοράς, έπληξαν τις εισφορές στα δημόσια συστήματα και τις αποδόσεις των επενδύσεων σε χρηματοδοτούμενα συστήματα, καθιστώντας δυσκολότερη τη χρηματοδότηση των παροχών. Οι συντάξεις της δημόσιας κοινωνικής ασφάλισης (PAYG) αντιπροσωπεύουν σημαντική δημοσιονομική επιβάρυνση σε πολλές χώρες. Σε ολόκληρη την ΕΕ, οι δημόσιες δαπάνες για συντάξεις αντιπροσωπεύουν πάνω από το 10% του ΑΕΠ. ([Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018](#))²⁴. Για τους σκοπούς του παρόντος πονήματος, κάθε αναφορά στα συστήματα του πρώτου πυλώνα θα πρέπει να νοείται ότι καλύπτει επαρκώς πρωτίστως τον δεύτερο πυλώνα.

²¹ G. Symeonidis, P.Tinios, M. Chouzoyris (2021). Public Pensions and Implicit Debt: An Investigation for EU Member States Using Ageing Working Group 2021 Projections

²² Τα συστήματα του Δεύτερου πυλώνα μπορούν επίσης να θεσπίζονται σε εθελοντική βάση υπό ορισμένες συνθήκες.

²³ Στα τέλη του 2005, το ύψος των αποθεματικών αυτών ανήλθε σε 358,3 δισεκατ. ευρώ, ενώ τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά καθεστώτα που χρηματοδοτούνται από το Δημόσιο ανήλθαν σε 97 δισεκατ. ευρώ (Oxera, 2007).

²⁴ European Commission (2018), The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016- 2070), European Commission.

1.4. Επισκόπηση του πλαισίου λειτουργίας μεταξύ της δημόσιας και της επαγγελματικής ασφάλισης στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια

Στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια, η ακριβής διαμόρφωση και σύνθεση του συνταξιοδοτικού τοπίου διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών και συχνά καθορίζεται από την εθνική κοινωνική και εργατική νομοθεσία.²⁵ Σε γενικές γραμμές, όπως αποτυπώνεται στον (Πίνακα 1.2. και 1.3.), τα συνταξιοδοτικά συστήματα του «πρώτου πυλώνα» συνάδουν όλα στο πλαίσιο του κρατικού διανεμητικού συστήματος “Pay-as-you-go” (PAYG) και κατά κύριο λόγο, σε συστήματα καθορισμένων παροχών (DB). Όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα του «δεύτερου πυλώνα» στα επί μέρους κράτη, είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί η διαφορετική επικράτηση των συστημάτων καθορισμένων παροχών (DB) ή καθορισμένων εισφορών (DC).

Τα περισσότερα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα στην ΕΕ εμπίπτουν στην Ευρωπαϊκή **Οδηγία 2016/2341** (ΙΕΣΠ II) και επομένως υπόκεινται σε ειδικές κανονιστικές απαιτήσεις.²⁶ Η επικράτηση των συστημάτων του πρώτου πυλώνα και του δεύτερου πυλώνα σε μια οικονομία, έχει σημαντικές συνέπειες για τις αποφάσεις αποταμίευσης και κατανάλωσης των νοικοκυριών, καθώς και για τον δημόσιο τομέα (Samwick, 2000 & S.Serrano, 2020). Η παροχή οικονομικής ασφάλειας στη συνταξιοδότηση είναι κρίσιμη τόσο για τα άτομα όσο και για τις κοινωνίες, καθώς οι περισσότερες χώρες αντιμετωπίζουν βασικές προκλήσεις και αντιπαλεύουν τις κοινωνικές, οικονομικές και χρηματοπιστωτικές συνέπειες της γήρανσης του πληθυσμού. Οι συνέπειες για τη χρηματοπιστωτική σταθερότητα των τρωτών σημείων που εντοπίζονται στα συνταξιοδοτικά συστήματα, αφορούν κυρίως τα συνταξιοδοτικά συστήματα καθορισμένων παροχών (DB), είτε του πρώτου πυλώνα, είτε του δεύτερου πυλώνα .

²⁵ Βλ. European Parliament (2014) for a more detailed discussion of pension arrangements in the EU and their classification.

²⁶ Οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Δεκεμβρίου 2016, για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ) (αναδιατύπωση) (ΕΕ L 354 της 23.12.2016, σ. 37-85) <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2341/oj> στοχεύει στη βελτίωση της διακυβέρνησης των συντάξεων στο χώρο εργασίας και στη διευκόλυνση της εργασιακής κινητικότητας των εργαζομένων εντός της ΕΕ.

Πίνακας 1.2: Ταξινόμηση του Πρώτου Πυλώνα (Pillar1) βασικών συνταξιοδοτικών συστημάτων

Country	Type	Country	Type	Country	Type
Austria	DB	France	DB + PS	<u>Netherlands</u>	Flat rate + DB
Belgium	DB	Greece	Flat rate + DB + NDC	<u>Norway</u>	NDC
Bulgaria	DB	Croatia	PS	Poland	NDC
Cyprus	PS	Hungary	DB	Portugal	DB
Czech Republic	DB	Ireland	Flat rate + DB	Romania	PS
Germany	PS	Italy	NDC	Sweden	NDC
<u>Denmark</u>	DB	Lithuania	PS	Slovenia	DB
Estonia	DB	Luxembourg	DB	Slovakia	PS
Spain	DB	Latvia	NDC	United Kingdom	Flat rate + DB
<u>Finland</u>	DB	Malta	Flat rate + DB	<u>Iceland</u>	Mixed DB

Πηγή: European Commission (2018), ΟΟΣΑ (2019), OECD Global Pension Statistics. Σημειώσεις: DB (defined benefit system) NDC (notional defined contribution scheme), PS (point system). Στην περίπτωση της Ελλάδας, τα δημόσια επικουρικά συνταξιοδοτικά ταμεία είναι NDC από το 2015.

Πίνακας 1.3.: Δομή των αντιπροσωπευτικών σκανδιναβικών συνταξιοδοτικών συστημάτων

Denmark	Finland	Netherlands	Iceland	Norway
<ul style="list-style-type: none"> Public basic state pension, a means-tested supplementary pension benefit Occupational, mandatory schemes / Fully funded defined contribution scheme Personal, voluntary plans 	<ul style="list-style-type: none"> Public basic state pension, income-tested and statutory earnings-related schemes Occupational, mandatory schemes (under social security system) Occupational, voluntary plans Personal, voluntary plans 	<ul style="list-style-type: none"> Public basic state pension , flat-rate Occupational, quas mandatory earnings-related plans (industry wide defined benefit plans are mandatory) Personal, voluntary plans 	<ul style="list-style-type: none"> Public basic state pension , income-tested Occupational, mandatory pension schemes (contributions both employers & employees) Personal, voluntary plans 	<ul style="list-style-type: none"> Social security earnings-related pension Occupational, mandatory plans Personal, voluntary plans

Πηγή: Mercer CFA Institute Global Pension Index (2021), OECD (2012a) (2012b)

Συνεπώς, υπήρξε η συζήτηση τα τελευταία χρόνια σε αρκετές χώρες τις Ευρωπαϊκής Περιφέρειας για την μετάβαση από τα συστήματα καθορισμένων παροχών

(DB), σε συστήματα καθορισμένων εισφορών (DC). Για παράδειγμα, στην περίπτωση της Ολλανδικής κυβέρνησης, η οποία υπέβαλε πρόταση για το άμεσο μέλλον του νόμου των συντάξεων, καθώς τα χαμηλά επιτόκια της αγοράς επηρεάζουν την οικονομική βιωσιμότητα του κεφαλαίου που καλύπτεται από συστήματα καθορισμένων παροχών²⁷ (Erik Lutjens, 2022). Εξάλλου, τα συστήματα καθορισμένων εισφορών δεν δεσμεύονται να καταβάλλουν ποσό των παροχών κατά τη συνταξιοδότηση.

Αντίθετα, σε αυτά τα συστήματα, τα οφέλη που θα λαμβάνονται κατά τη συνταξιοδότηση, εξαρτώνται τελικά από τις διακυμάνσεις των τιμών των περιουσιακών στοιχείων στις χρηματοπιστωτικές αγορές, όπου τα συνταξιοδοτικά συστήματα επενδύουν τις εισπραχθείσες εισφορές. Έχει επίσης υποστηριχθεί ότι τα συστήματα ‘πλασματικών καθορισμένων εισφορών’ (NDC) θα ήταν κατάλληλα για την αντιμετώπιση ορισμένων από τα αδύναμα σημεία που επηρεάζουν σήμερα τα συνταξιοδοτικά συστήματα καθορισμένων παροχών (Holzmann and Palmer, 2006 : Holzmann et al., 2013).

Εάν επικεντρωθούμε στις συντάξεις και στις ευρύτερες κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ στον τομέα αυτό, εξακολουθούμε να βλέπουμε ότι η οικονομική βιωσιμότητα είναι το κυρίαρχο ζήτημα. Προκειμένου να αξιολογηθούν τα συνταξιοδοτικά συστήματα, δύο από τα βασικά μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση αλλά και για τη σύγκριση συνταξιοδοτικών συστημάτων (European Commission, 2018) είναι ο **δείκτης επάρκειας** (λόγος συντάξιμων προς εργασιακών αποδοχών – ποσοστό αναπλήρωσης) και ο **δείκτης βιωσιμότητας** (λόγος συνταξιοδοτικής δαπάνης προς ΑΕΠ). Υπο το πρίσμα αυτό, η Επιτροπή δημοσίευσε τη Λευκή Βίβλο για το μέλλον της Ευρώπης με θέμα τις επαρκείς, ασφαλείς και βιώσιμες συντάξεις (White Paper, 2012).²⁸ Η Λευκή Βίβλος, σε αντίθεση με το πολυεπίπεδο μοντέλο των πέντε πυλώνων, εστίαζε στους οικονομικούς και δημοσιονομικούς στόχους της ΕΕ και το προτεινόμενο παράδειγμα λιτότητας για τα κράτη μέλη. Στην ατζέντα τέθηκε ένα σύνολο τριών κυρίων στόχων αφήνοντας στα κράτη μέλη την επιλογή του τρόπου και των μέσων επίτευξής τους.

- **Πρώτος στόχος – επαρκείς συντάξεις** : ποσοστό φτώχειας, διάμεσο σχετικό εισόδημα ηλικιωμένων, συνολικός λόγος αναπλήρωσης, μεταβολή στο θεωρητικό ποσοστό αναπλήρωσης
- **Δεύτερος στόχος – βιώσιμες συντάξεις** : συνολικές δαπάνες για συντάξεις, ποσοστό απασχόλησης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, πραγματική ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας, προβλεπόμενες συνταξιοδοτικές δαπάνες
- **Τρίτος στόχος – εκσυγχρονισμένες συντάξεις** : διαφορές μεταξύ των φύλων στη φτώχεια των συνταξιούχων, διαφορές μεταξύ των φύλων στο διάμεσο σχετικό εισόδημα και στη συνολική αναλογία αναπλήρωσης.

Στην ιδανική περίπτωση, τα συνταξιοδοτικά συστήματα εξυπηρετούν διάφορους σκοπούς και παρέχουν: α) δίκαιο επίπεδο και κατανομή εισοδήματος για τους ηλικιωμένους, β) ασφάλιση έναντι δυσμενών οικονομικών συγκυριών από γενεά σε γενεά,

²⁷ Kolaczowski, James, Maher, Michelle, Stevens, Yves (2022). The Evolution of Supplementary Pensions: 25 Years of Pension Reform. Chapter 11: The Netherlands: Pensions in the Netherlands - from defined benefit to defined contribution ; Published: 18 January 2022

²⁸ European Commission (EPC). 2012. “An agenda for adequate, safe and sustainable pensions”, White Paper.

και γ) επαρκή καθαρά ποσοστά αντικατάστασης, που επιτρέπουν την εξομάλυνση της κατανάλωσης καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής. Επίσης, λόγω της δημοσιονομικής πίεσης που προκαλείται από τη γήρανση του πληθυσμού, το έργο της επίτευξης της μακροπρόθεσμης δημοσιονομικής βιωσιμότητας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την αποτελεσματική λειτουργία του συνταξιοδοτικού συστήματος.

Παρόλο, που κάθε σύστημα αντικατοπτρίζει μια μοναδική κοινωνικοπολιτική ιστορία, υπάρχουν ορισμένα κοινά θέματα για βελτίωση. Σύμφωνα με τους van Porta και Steenbeek (2021), όπως παρατήρησαν πρόσφατα σε έρευνα τους, ο στόχος της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος πρέπει να είναι σαφής, και οι προοπτικές όλων των ενδιαφερόμενων εκ των οποίων οι καταναλωτές, οι εργοδότες, η κυβέρνηση και η βιομηχανία, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί διεξοδικά. Συνεπώς, η μεταρρύθμιση και η αξιολόγηση ενός συνταξιοδοτικού συστήματος δεν είναι ποτέ εύκολη, αλλά αποτελεί σημαντική αφετηρία εκκίνησης, για την ανάδειξη των πολιτικών και των ευρύτερων στόχων του κοινωνικού πολιτικού συστήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ - ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ

2.1. Η συγκριτική επισκόπηση της οικονομικής επίδρασης της γήρανσης

Είναι κοινά παραδεκτό, ότι υπάρχουν δύο κύριες διαστάσεις της συνταξιοδοτικής πολιτικής: μια διάσταση των δημοσίων οικονομικών και μια ευρύτερη διάσταση της κοινωνικής πολιτικής. Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας αντιμετωπίζει δύο εξωγενείς και αλληλένδετες πηγές διαρθρωτικής τρωτότητας. Αν και αυτές οι αδυναμίες δεν έχουν απαραίτητα ισχυρό μακροπροληπτικό χαρακτήρα και δεν επηρεάζουν μόνο τα συνταξιοδοτικά συστήματα, οι συνέπειες από την υλοποίησή τους θα μπορούσαν να είναι σημαντικές για το χρηματοπιστωτικό σύστημα ως σύνολο και για την παροχή χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών στην πραγματική οικονομία. Τα δύο αυτά τρωτά σημεία (δημογραφικοί παράγοντες και μακροοικονομικό περιβάλλον) συνδέονται στενά. Για παράδειγμα, το φυσικό επιτόκιο μπορεί να θεωρηθεί ότι καθορίζεται, μεταξύ άλλων, από δημογραφικούς παράγοντες (European Systemic Risk Board, 2016; Ferrero et al., 2017).

Ενόψει της γήρανσης του πληθυσμού, το κρίσιμο ζήτημα των δημόσιων

οικονομικών είναι αυτό της βιωσιμότητας. Η διασφάλιση της βιωσιμότητας των δημόσιων οικονομικών, καθώς ο πληθυσμός γερνάει, καταλήγει σε συνδυασμό αύξησης της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης και μείωσης του μέσου ποσού σύνταξης που καταβάλλεται ανά άτομο (Valkonen and Barslund, 2019). Η διάσταση της κοινωνικής πολιτικής, αφορά πρωτίστως την ανακατανομή εντός του συνταξιοδοτικού συστήματος, τη διασφάλιση επαρκούς σύνταξης για όλους και τον καθορισμό της ηλικίας στην οποία μπορεί κανείς να λάβει σύνταξη.

Υπό το πρίσμα αυτό, αξίζει να αναφερθούν δυο παρατηρήσεις σχετικές με την ευρύτερη πολιτική συζήτηση αναφορικά με την επαγγελματική ασφάλιση. Η πρώτη διαπίστωση, αφορά την οικονομική επίδραση του αναμφισβήτητου φαινομένου της δημογραφικής γήρανσης και τον αντίκτυπο της στην απασχόληση. Οι αντιπροσωπευτικές και μεγάλες έρευνες, αναδεικνύουν όχι μόνο στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας αλλά και παγκοσμίως, ότι η ελάττωση του εισοδήματος από εργασία λόγω συνταξιοδότησης πλησιάζει **στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες από τις αρχές της δεκαετίας του 2010 το 50% των μέσων μισθολογικών αποδοχών των εργαζομένων.**

Κατά συνέπεια, πολλοί ηλικιωμένοι αναγκάζονται να επιβιώνουν χωρίς πολλά από τα αγαθά και τις υπηρεσίες που ο υπόλοιπος πληθυσμός θεωρεί σημαντικά, ιδίως στις περιπτώσεις εκείνες που δεν θεμελιώνουν δικαιώματα σε επαρκείς συντάξεις του πρώτου πυλώνα της δημόσιας κοινωνικής ασφάλισης και σε συμπληρωματικές παροχές του δεύτερου πυλώνα της επαγγελματικής ασφάλισης.

Η δεύτερη διαπίστωση, αφορά την αντίδραση της Ευρωπαϊκής Ένωσης απέναντι στις οικονομικές επιπτώσεις της γήρανσης. Για τον λόγο ότι, η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν διαθέτει δεσμευτικές αρμοδιότητες για να παρέμβει στα εθνικά συστήματα συνταξιοδότησης είτε του πρώτου πυλώνα, είτε του δεύτερου πυλώνα, περιορίζεται μόνο σε πολιτικές πρωτοβουλίες. Η πλέον σημαντική πρωτοβουλία είναι η [Πράσινη Βίβλος για τη γήρανση](#) (GREEN PAPER ON AGEING) που δημοσιεύθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, και ανοίγει μια ευρεία συζήτηση σχετικά με τον αντίκτυπο της γήρανσης του πληθυσμού. Ωστόσο, αξίζει να επισημανθεί, ότι έκτοτε, η έκθεση δεν έχει συζητηθεί επαρκώς στην Ελλάδα για τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στη φροντίδα, στις συντάξεις και στην επάρκεια της τρέχουσας κοινωνικής μας προστασίας στο πλαίσιο της γήρανσης του πληθυσμού.

Η Πράσινη Βίβλος της Επιτροπής «Προώθηση της αλληλεγγύης και της υπευθυνότητας μεταξύ των γενεών»²⁹ βασίζεται στα ευρήματα της έκθεσης για τον αντίκτυπο της δημογραφικής αλλαγής που δημοσιεύθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Ιούνιο του 2020 ([The Impact of Demographic Change 2020](#)). Υπογραμμίζει τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες της δημογραφικής γήρανσης, καλύπτοντας όλα τα σχετικά θέματα, από την προώθηση υγιεινού τρόπου ζωής και της διά βίου μάθησης έως την ενίσχυση των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης και φροντίδας για την κάλυψη των αναγκών ενός γηράσκοντος πληθυσμού. Επιπροσθέτως, υπογραμμίζει την ανάγκη **προσέλκυσης περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας**, ενώ τονίζει τις ευκαιρίες **για δημιουργία θέσεων εργασίας και εξετάζει τις επιπτώσεις της γήρανσης στη σταδιοδρομία, την ευημερία, τις συντάξεις, την κοινωνική προστασία και την παραγωγικότητα.** Εν συνέχεια, κρίνεται σκόπιμο να αποτυπωθεί μια προσέγγιση της πορείας ζωής, η οποία αντικατοπτρίζει τον αντίκτυπο της καθολικής γήρανσης σε όλες

²⁹ Βλ. European Commission “GREEN PAPER ON AGEING: Fostering solidarity and responsibility between generations” <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:52021DC0050>

τις γενιές και όλα τα στάδια της ζωής.

Με αυτόν τον τρόπο καταδεικνύεται, το πόσο σημαντικό είναι να επιτευχθεί η σωστή ισορροπία μεταξύ βιώσιμων λύσεων για τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, έχοντας ως αρχή την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών. Στο πλαίσιο αυτό, το βασικό υπόβαθρο της Πράσινης Βίβλου της ΕΕ³⁰, υπογραμμίζει ότι κατά τις προσεχείς δεκαετίες ο **αριθμός των ηλικιωμένων στην ΕΕ θα αυξηθεί**. Συγκριμένα, το 2020 το 20% του πληθυσμού ήταν άνω των 65 ετών και έως το **2070 το ποσοστό αυτό προβλέπεται να ανέλθει σε 30,3%** (έναντι 20,3% το 2019)³¹ και το ποσοστό των ατόμων άνω των 80 ετών (υπερήλικες ηλικιωμένοι) αναμένεται να υπερδιπλασιασθεί, φθάνοντας έως το **2070 το 13,2%** (έναντι 5,8% το 2019), ενώ το μερίδιο της Ευρώπης στον παγκόσμιο πληθυσμό αναμένεται να αντιπροσωπεύει λιγότερο από το 4% του παγκόσμιου πληθυσμού ([The 2021 Ageing Report, EU](#)).³²

Ο κίνδυνος της μακροχρόνιας φροντίδας, που αντιμετωπίζει και ο κλάδος της επαγγελματικής ασφάλισης, αναμένεται ότι ο αριθμός των ατόμων που θα χρειασθούν ενδεχομένως μακροχρόνια φροντίδα να αυξηθεί από (**19,5 εκατ.** το 2016) σε **23,6 εκατ.** το **2030** και **30,5 εκατ.** το **2050**. Αυτή η αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών μπορεί να επιβαρυνθεί μακροπρόθεσμα εάν οι νεότερες γενιές επιβαρυνθούν υπερβολικά με συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις έναντι των ηλικιωμένων. Η ΕΕ μπορεί επομένως να διαδραματίσει συμβουλευτικό ρόλο στην προώθηση του δεύτερου πυλώνα και στην εξεύρεση λύσεων για α) την γήρανση του πληθυσμού τους και β) μια πιο ευέλικτη αγορά εργασίας με επισφαλείς καταστάσεις για τους αυτοαπασχολούμενους και τους εργαζόμενους στην οικονομία που έχουν ελάχιστη ή καθόλου πρόσβαση σε επικουρικές συντάξεις. Μια σχετική μέτρηση για την κατανόηση των δημογραφικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα συνταξιοδοτικά συστήματα στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια είναι η αλλαγή του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας. Η δημογραφική αναλογία ηλικιωμένων προς άτομα εργάσιμης ηλικίας ορίζεται ως ο αριθμός των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω ανά 100 άτομα εργάσιμης ηλικίας τα οποία ορίζονται ως άτομα ηλικίας 20 έως 64 ετών (βλ. Διάγραμμα 2.1).

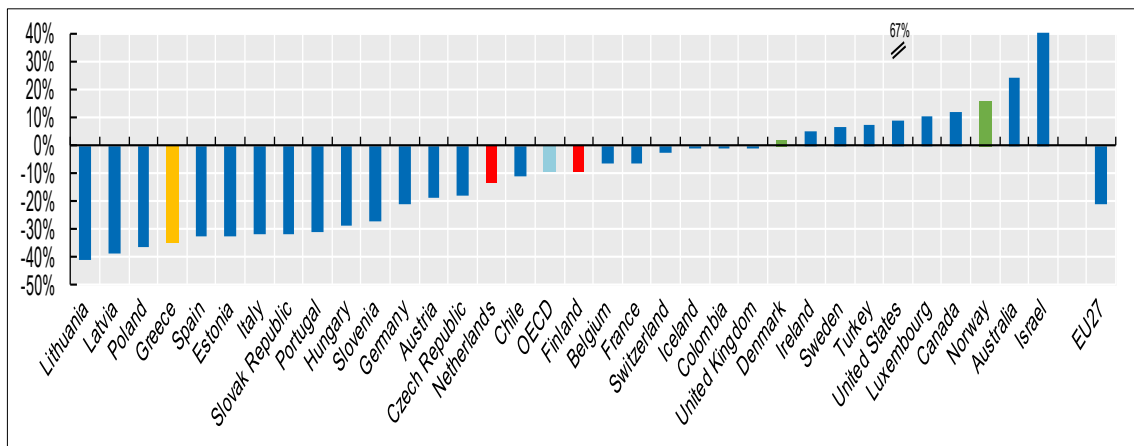
Διάγραμμα 2.1. Ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας θα μειωθεί σε μεγάλο αριθμό χωρών του ΟΟΣΑ

³⁰ Βλ. Δημογραφικές Τάσεις. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_en#demographic-trends

³¹ Αυτό σημαίνει, αύξηση των ψηφοφόρων συνταξιούχων ηλικιωμένων.

³² Βλ. Economic and Financial Affairs, "The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2071)", Institutional Paper 148. May 2021. Brussels. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/demography_report_2020.pdf

Change in the working age population (20-64), 2020-2060



Πηγή: OECD and G20 Indicators - Pensions at a Glance 2021. United Nations World Population Prospects: The 2019 Revision και υπολογισμοί του συγγραφέα.

Σύμφωνα με τις προβλέψεις του ΟΟΣΑ (2021), ο προβλεπόμενος πληθυσμός σε ηλικία εργασίας (20-64 ετών) θα μειωθεί κατά 10% κατά μέσο όρο στον ΟΟΣΑ μέχρι το 2060, δηλαδή κατά 0,26% ετησίως. Ενδεικτικά, θα μειωθεί κατά 15% ή περισσότερο στην Φινλανδία και στην Ολλανδία 25%, ενώ αξίζει να αναφερθεί σε αυτό το σημείο ότι θα μειωθεί κατά 35% ή περισσότερο στην Ελλάδα. Από την άλλη πλευρά, εξαίρεση αποτελούν η Νορβηγία και η Ισλανδία, καθώς προβλέπεται ότι θα αυξηθεί κατά περισσότερο από 15% στην Νορβηγία ενώ παραμένει σταθερό το ποσοστό στην Ισλανδία. Αυτό θα έχει σημαντικό αντίκτυπο στη χρηματοδότηση των διανεμητικών συστημάτων (PAYG), καθώς συνδέεται στενά με τους εσωτερικούς συντελεστές απόδοσης. Ιδίως αυτό αφορά την περίπτωση μελέτης, διότι ενδέχεται να επηρεαστούν αρνητικά και τα χρηματοδοτούμενα συνταξιοδοτικά συστήματα του δεύτερου πυλώνα από την ταχεία μείωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας μέσω της επίδρασής στην προσφορά εργασίας, κι αυτή με τη σειρά της ενδεχομένως να μειώσει την αύξηση της παραγωγής και τα επιτόκια ισορροπίας.³³

2.2. Ο πρωταρχικός ρόλος των Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Ταμείων (IORPs) του ευρωπαϊκού κεκτημένου

Η κατευθυντήρια γραμμή IORP (Institutions for Occupational Retirement Provision Directive) είναι η ευρωπαϊκή κατευθυντήρια γραμμή που ορίζει ελάχιστους κανόνες εναρμόνισης για τα Ιδρύματα Επαγγελματικής Συνταξιοδοτικής Παροχής. Η αναθεωρημένη κοινοτική Οδηγία 2016/2341 (IORP II) της Ευρωπαϊκής Ένωσης επικαιροποιεί, αντικαθιστά και επεκτείνει σημαντικά την «IORP I» η οποία εγκρίθηκε το 2003, ενώ πρόκειται να έχει βαθύ αντίκτυπο στις συντάξεις στο χώρο εργασίας. Οι χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (EOX/EZΕΣ) οι οποίες περιλαμβάνουν τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ, την Ισλανδία και τη Νορβηγία είχαν προθεσμία να ενσωματώσουν

³³ OECD and G20 Indicators - Pensions at a Glance 2021. https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2021_ca401ebd-en

την «IORP II» στην εθνική τους νομοθεσία έως τις 13 Ιανουαρίου 2019. Επομένως, οι χώρες της ΕΟΧ θα πρέπει να διατηρήσουν, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας και με την αρχή της αναλογικότητας, την πλήρη ευθύνη για την οργάνωση των συνταξιοδοτικών τους συστημάτων, καθώς και για τις αποφάσεις σχετικά με το ρόλο καθενός από τους τρεις πυλώνες στο πλαίσιο των συνταξιοδοτικών τους συστημάτων.³⁴

Η Οδηγία 2016/2341/ΕΕ αφορά τις δραστηριότητες και την εποπτεία των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων (ΙΕΣΠ) που διαχειρίζονται συλλογικά συνταξιοδοτικά προγράμματα για εργοδότες για την παροχή των συνταξιοδοτικών παροχών στους ασφαλισμένους και δικαιούχους του συνταξιοδοτικού συστήματος και εισάγει μια σειρά νέων υποχρεώσεων. Μεταξύ των «διαφόρων ιδρυμάτων που προσφέρουν επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές» συγκαταλέγονται και «οι επιχειρήσεις ασφάλισης ζωής» (σκεπτικό 19 της IORP II). Επίσης, επιδιώκει τη βελτίωση του χώρου εργασίας διακυβέρνησης και λογοδοσίας των συντάξεων, τη διαχείριση κινδύνων και την άμεση επικοινωνία με τα μέλη. Συγκριμένα, το άρθρο 6 της Οδηγίας ορίζει ως ιδρύματα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ) κάθε ίδρυμα το οποίο λειτουργεί σε κεφαλαιοποιητική βάση και ιδρύεται με σκοπό να χορηγεί συνταξιοδοτικές παροχές στο πλαίσιο μιας επαγγελματικής δραστηριότητας, με σχέση εργασίας (δεύτερος πυλώνας) η οποία έχει συναφθεί μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή με ελεύθερους επαγγελματίες. Άμεσος στόχος της Οδηγίας IORP II, είναι να ενισχύσει τη σταθερότητα και να προωθήσει την ανάπτυξη του τομέα της επαγγελματικής συνταξιοδοτικής αποταμίευσης. Αυτό θα πρέπει να οδηγήσει σε καλύτερη παροχή αποταμιεύσεων για έναν γηράσκοντα πληθυσμό και να ενισχύσει ρόλο των ΙΕΣΠ ως θεσμικών επενδυτών στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια.

Ο δεύτερος πυλώνας αναφέρεται στα υποχρεωτικά συστήματα καθορισμένων εισφορών (mandated defined contribution systems) όπου τα άτομα καταθέτουν τις εισφορές τους σε αποταμιευτικούς λογαριασμούς, συνήθως εξειδικευμένα συνταξιοδοτικά ταμεία. Τα ταμεία αυτά επενδύουν τα χρήματα, ενώ οι συνταξιοδοτικές παροχές καταβάλλονται από τα έσοδα αυτής της επένδυσης. Επίσης, λαμβάνοντας υπόψιν την ιστορική τους εξέλιξη, τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης από εργοδότες και κοινωνικούς εταίρους και συχνά υπόκεινται στην εθνική κοινωνική και εργατική νομοθεσία, η οποία έχει αντίκτυπο στις δομές διακυβέρνησης των συνταξιοδοτικών ταμείων (βλ. Διάγραμμα 2.2.).

Όσον αφορά το πλαίσιο εποπτείας, δεδομένου ότι τα ιδρύματα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών παρέχουν χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και αναλαμβάνουν μεγάλη ευθύνη όσον αφορά τη χορήγηση επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών, θα πρέπει να ανταποκρίνονται σε ορισμένα εποπτικά πρότυπα όσον αφορά τις δραστηριότητες και το πλαίσιο λειτουργίας τους. Η ρυθμιστική αρχή είναι η Ομοσπονδιακή Αρχή Χρηματοοικονομικής Εποπτείας (BaFin, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (EIOPA) για την εποπτεία δραστηριοτήτων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2341 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τις δραστηριότητες και την εποπτεία ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών και ίδρυσης (EIOPA, 2012b).

³⁴ Y. STEVENS, 'Interactions Between Policy and Law Regarding Pensions', in B. CANTILLON, H. VERSHUREN and P. PLOSCAR (eds), *Social Inclusion and Social Protection in the EU: Interactions between Law and Policy*, Intersentia, Antwerp 2012, p. 153

Επιπροσθέτως, μέσω της επιχειρησιακής ανάλυσης, η έρευνα διενεργήθηκε όχι μόνο σε επίπεδο των αντιπροσωπευτικών χωρών, αλλά επίσης και σε επίπεδο Ενώσεων φορέων επαγγελματικής ασφάλισης. Οι Ενώσεις φορέων επαγγελματικής ασφάλισης που δραστηριοποιούνται στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας είναι: α) το Δίκτυο «**PensionsEurope**»³⁵, β) η **Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Συνδιαχειριζόμενων Οργανισμών Κοινωνικής Προστασίας** (European Association of Paritarian Institutions of Social Protection - AEIP)³⁶ και γ) η **Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Διασυνοριακών Παροχών** (Cross Border Benefits Alliance-Europe - CBBA-Europe)³⁷. Οι τρεις ενώσεις ορίζουν στα καταστατικά τους την έννοια των οργανισμών επαγγελματικής ασφάλισης, υιοθετώντας σε σημαντική έκταση τις ρυθμίσεις της Οδηγίας 2016/2341/ΕΕ « για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών» περί των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών» (εφεξής ΙΕΣΠ).

2.2.1. Πώς διαφέρει ο αντίκτυπος της Οδηγίας 2016/2341/ΕΕ (ΙΟΡP II) ανά χώρα;

Ο τρόπος οργάνωσης και ρύθμισης των ΙΕΣΠ διαφέρει σημαντικά από τη μία χώρα στην άλλη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υιοθετήσει μέχρι στιγμής μια σειρά δεσμευτικών διατάξεων για τις συντάξεις του δεύτερου πυλώνα, αφήνοντας στις εθνικές κυβερνήσεις την πλήρη ευθύνη για το ρόλο και τις λειτουργίες των διαφόρων φορέων που παρέχουν επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές, όπως τα ταμεία συνταξιοδότησης σε ολόκληρο τον κλάδο (industry-wide pension funds), τα ταμεία συνταξιοδότησης εταιρειών (company pension funds), και τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις ζωής (life-assurance companies).³⁸ Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι η «ΙΕΣΠ II» είναι οδηγία και όχι κανονισμός. Μια οδηγία πρέπει να νομοθετηθεί από κάθε κράτος μέλος και, ως εκ τούτου, ενδέχεται να υιοθετηθούν διαφορετικές προσεγγίσεις που υπονομεύουν τους αρχικούς στόχους της «ΙΕΣΠ II». Όσον αφορά τον σημαντικό αντίκτυπο, οι χώρες που επηρεάζονται περισσότερο από την ΙΕΣΠ II είναι οι Κάτω Χώρες, η Δανία και η Φινλανδία, καθώς οι χώρες αυτές έχουν τον μεγαλύτερο τομέα του δεύτερου πυλώνα της επαγγελματικής σύνταξης. Κατ' ακολουθία, κρίνεται σημαντικό να αναφερθούν για την ακαδημαϊκή κοινότητα οι πηγές δικαίου που διευκρινίζουν αφενός την ενσωμάτωση ή μη προς την Οδηγία 2016/2341/ΕΕ από τις πέντε υπό ανάλυση αντιπροσωπευτικές χώρες και αφετέρου τις εθνοκεντρικές πρωτοβουλίες με τη θέσπιση νομοθεσίας στο εθνικό δίκαιο που δεν συνδέεται με την Οδηγία 2016/2341/ΕΕ για την ανάπτυξη της επαγγελματικής ασφάλισης του δεύτερου πυλώνα.

Α) ΟΛΛΑΝΔΙΑ: Το Ολλανδικό Κοινοβούλιο έλαβε υπόψη ότι για την εφαρμογή της Οδηγίας 2016/2341/ΕΕ για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων

³⁵ Βλ. Δίκτυο PensionsEurope. (<https://www.pensionseurope.eu>)

³⁶ Βλ. Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Συνδιαχειριζόμενων Οργανισμών Κοινωνικής Προστασίας (the European Association of Paritarian Institutions of Social Protection - AEIP (www.aeip.net))

³⁷ Βλ. Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Διασυνοριακών Παροχών (the Cross Border Benefits Alliance-Europe - CBBA-Europe. (www.cbba-europe.eu)

³⁸ G. Amitsis, “Greece: A perpetual struggle against the sovereignty of public pension regimes”, σελ. 138-163, σε J. Kolaczowski, M. Maher, Y. Stevens and J. Werbrouck (eds.), The evolution of supplementary pensions – 25 years of pension reform, Edward Elgar, Cheltenham, 2022.

επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ) (νόμος της 27ης Οκτωβρίου 2006 για την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών ³⁹), είναι απαραίτητο να τροποποιηθεί ο νόμος περί συντάξεων, ο νόμος περί υποχρεωτικών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων (Νόμος της 6ης Οκτωβρίου 2005 ⁴⁰) και ο νόμος περί χρηματοοικονομικής εποπτείας (Νόμος της 28ης Σεπτεμβρίου 2006⁴¹). Στις 31 Αυγούστου 2018, το Υπουργικό Συμβούλιο ενέκρινε προκαταρκτικό σχέδιο νόμου που εξασφαλίζει τη μεταφορά της ευρωπαϊκής Οδηγίας 2016/2341 στο εθνικό δίκαιο. Η τροποποίηση της συνταξιοδοτική ολλανδική νομοθεσία ενσωματώθηκε με την πράξη της **19^{ης} Δεκεμβρίου 2018** ⁴².

Στη συνέχεια δημοσιεύθηκαν πρόσθετοι κανονισμοί, μαζί με οδηγίες από την **De Nederlandsche Bank (DNB)**⁴³ και την **Ολλανδική εποπτική αρχή (AFM)**⁴⁴. Η **Ομοσπονδία των Συντάξεων “Pensioenfederatie”**⁴⁵ (ο ολλανδικός οργανισμός ένωσης σχεδόν όλων των ολλανδικών συνταξιοδοτικών ταμείων) εκπροσωπεί τα συμφέροντα των ασφαλισμένων-συμμετεχόντων και των συνταξιούχων για λογαριασμό 189 συνταξιοδοτικών ταμείων. Τα συνταξιοδοτικά ταμεία της Ομοσπονδίας Συντάξεων διαχειρίζονται μαζί περίπου 1.700 δις. Ευρώ. Η εποπτεία των συγκεκριμένων ιδρυμάτων ανήκει στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης (Ministerie van Sociale Lagen en Werkgelegenheid - SZW) .⁴⁶ Είναι γεγονός ότι, η συντριπτική πλειοψηφία όλων των εργαζομένων είναι μέλη ενός συλλογικού ταμείου συντάξεων, ωστόσο ο αντίκτυπος της «ΙΕΣΠ II» είναι σχετικά μικρός για τον ολλανδικό συνταξιοδοτικό τομέα, ο οποίος βρίσκεται στην πρώτη γραμμή της επικοινωνίας με τους συμμετέχοντες, της διαφάνειας και της διακυβέρνησης στην Ευρώπη.

B) ΔΑΝΙΑ: Αρχικά, το κοινοβούλιο της Δανίας (Folketing) ενσωμάτωσε την ευρωπαϊκή Οδηγία 2016/2341 (IORP II) το 2018 μέσω νέας νομοθεσίας. Ο νόμος περιέχει διατάξεις που εφαρμόζουν τμήματα της Οδηγίας σχετικά με την θεμελίωση και την εποπτεία των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων. Ο έλεγχος των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (IORPs) υπόκεινται στην εποπτεία δυο εποπτικών αρχών α) της **Αρχής Χρηματοοικονομικής Εποπτείας της Δανίας (Finanstilsynet ή Danish Financial Supervisory Authority [DFSA])** όπως ορίζει ο νόμος υπ' αριθμ. 1703/2018 (ΦΕΚ Α/27.12.2018) *ενότητα 5, παρ. § 12, νόμος περί εταιρικών συνταξιοδοτικών*

³⁹ FSMA. (Ολλανδική Αρχή Χρηματοοικονομικών Αγορών). Νόμος της 27ης Οκτωβρίου 2006 για την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών. (Gesetz vom 27. Οκτωβρίου 2006 bezüglich der Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung) <https://www.fsma.be/nl/instelling-voor-bedrijfspensioenvoorziening-ibp>

⁴⁰ Νόμος περί υποχρεωτικών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων της Οκτωβρίου 2005. (Wet verplichte beroepspensioenregeling) <https://wetten.overheid.nl/BWBR0018831/2022-05-01>

⁴¹ Νόμος περί χρηματοπιστωτικής εποπτείας της 28^{ης} Σεπτεμβρίου 2006. (Wet op het financieel toezicht). <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020368/2022-05-01>

⁴² Βλ. Ο νόμος αυτός υπογράφηκε στις 19 Δεκεμβρίου 2018 και δημοσιεύτηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2018 (Στβ. 2018, 515). <https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvij5epmj1ey0/vkup8xoumqzo#p2>

⁴³ Βλ. Pensionenfonds DNB – Ετήσια Έκθεση 2018 https://www.dnbpensionfonds.nl/sites/default/files/jaarverslag_2018_pensioenfonds_dnb.

⁴⁴ Ολλανδική Αρχή για τις Χρηματοπιστωτικές Αγορές (Dutch Authority for the Financial Markets (AFM) <https://www.afm.nl/>

⁴⁵ Ομοσπονδία Συντάξεων σχεδόν όλων των ολλανδικών συνταξιοδοτικών ταμείων Ομοσπονδία “PensioenFederatie». <https://www.pensioenfederatie.nl/website/themas/tweede-pijler-pensioen/implementatie-iorp-ii-richtlijn>

⁴⁶ Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης Ολλανδική Κυβέρνηση (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (SZW) <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-social-affairs-and-employment> .

ταμείων (“*Lov om firmapensionskasser*”)⁴⁷ και β) το Υπουργείο Οικονομικών και Επιχειρηματικών Υποθέσεων. Επίσης η FSA της Δανίας, ως κυβερνητικός οργανισμός, ενεργεί επίσης ως γραμματεία για το Οικονομικό Επιχειρηματικό Συμβούλιο, το Συμβούλιο Κεφαλαιαγοράς της Δανίας και την Ομάδα Χρημάτων και Συντάξεων.⁴⁸ Η πρώτη Οδηγία (ΙΕΣΠ Ι) εφαρμόστηκε στη Δανική νομοθεσία μέσω του νόμου περί εταιρικών ταμείων συντάξεων του 2003 και αρκετές από τις διατάξεις της διατηρούνται στη νέα νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των κανόνων για την ετήσια υποβολή εκθέσεων, τον έλεγχο και την επιθεώρηση. Ωστόσο, σύμφωνα με στοιχεία από τη εθνική Ένωση Ταμείων Συνταξιοδοτικής Ασφάλισης “[Insurance and Pension Denmark](#)” (IPD)⁴⁹, η συντριπτική πλειονότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων που έχουν δημιουργηθεί, ως μέρος της εργασιακής σχέσης διαχειρίζονται εταιρείες ασφάλισης ζωής. Ως εκ τούτου, ρυθμίζονται από την Οδηγία Φερεγγυότητας «Solvency II» και όχι από το ΙΕΣΠ ΙΙ. Τα ιδρύματα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών εταιρειών που διέπονται από το ΙΕΣΠ ΙΙ, αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το 2% της αγοράς των συντάξεων της Δανίας.⁵⁰ Αυτό σημαίνει ότι, η εφαρμογή του νέου νόμου περί εταιρικών ταμείων συντάξεων, δεν έχει προσελκύσει μεγάλη προσοχή στη Δανία.

Γ) ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ: Οι διατάξεις σχετικά με την Οδηγία 2016/2341/ΕΕ (IORP ΙΙ) , για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών έχουν ενσωματωθεί στη φινλανδική νομοθεσία από την **1η Ιανουαρίου 2019**, με κατάργηση και τροποποίηση των παρακάτω νόμων για τα συνταξιοδοτικά ταμεία.⁵¹ Η πράξη συμπληρώνεται με τις αποφάσεις του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας (*Sosiaali- Ja Terveysministeriö*)⁵².

- Νόμος 1359/2021 για την τροποποίηση του άρθρου 17, παρ. 3, του νόμου περί συνταξιοδοτικών ταμείων (1774/1995), τροποποιήθηκε με τον νόμο HE 159/2021⁵³ (*Eläkesäätölaki*).
- Νόμος περί δημόσιων ασφαλιστικών ταμείων ν.948/2021 (*Lag om försäkringskassor*).
- Νόμος για την Αρχή Χρηματοοικονομικής Εποπτείας ν.878/2008, άρθρα 4 και 60, εδάφια 3 και 5 (*Laki Finanssivalvonnasta* 19/12/2018).⁵⁴

Οποιοσδήποτε εμπλέκεται στη λειτουργία των ΙΕΣΠ εποπτεύεται από τη Διεύθυνση Συνταξιοδοτικών Ιδρυμάτων Εργαζομένων της **Αρχής Χρηματοοικονομικής**

⁴⁷ Βλ. Κείμενο Τροποητικού Νόμου 1703/2018 περί εταιρικών συνταξιοδοτικών ταμείων “*Lov om firmapensionskasser*” <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/1703>

⁴⁸ Αρχή Χρηματοοικονομικής Εποπτείας της Δανίας (Finanstilsynet /DFSA). (<https://www.dfsa.dk/>) Κυβερνητικός Οργανισμός του Υπουργείου Οικονομικών και Επιχειρηματικών Υποθέσεων (<https://en.fm.dk/about-us/>)

⁴⁹ Η Insurance & Pension Denmark (IPD) τακτικό μέλος του Δικτύου « PensionsEurope» , είναι η Δανική εμπορική ένωση για ασφαλιστικές εταιρείες και συνταξιοδοτικά ταμεία. Αντιπροσωπεύουμε 84 ασφαλιστικές εταιρείες και συνταξιοδοτικά ταμεία που δραστηριοποιούνται στη δανική αγορά. <https://www.fogp.dk/en>

⁵⁰ Από το 2000, όλα τα μέλη των Δανικών ΙΕΣΠ έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες για τα διάφορα ΙΕΣΠ τους μέσω ενός κεντρικού πίνακα ελέγχου: www.pensionsinfo.dk

⁵¹ IORP II-direktiivi <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/eu-yhteistyvo/lainsaadannon-kehittaminen/lisaelakkeet/>

⁵² Φινλανδική Κυβέρνηση, Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας . <https://stm.fi/en/frontpage>

⁵³ Ο παρών νόμος (HE 159/2021) τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2022.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211359>

⁵⁴ Οι ακόλουθοι νόμοι (που πρέπει να τηρούνται στη Φινλανδία) είναι διαθέσιμοι στα φινλανδικά και Σουηδικά (και ορισμένες στα αγγλικά) στις διευθύνσεις: www.edilex.fi και www.finlex.fi.

Εποπτείας (FIN-FSA)⁵⁵, η οποία ελέγχει εάν πληρούνται οι κατάλληλες απαιτήσεις για τη διασφάλιση των συμφερόντων των ασφαλισμένων και των δικαιούχων. Είναι αρμόδια για την εποπτεία της φερεγγυότητας των συνταξιοδοτικών εταιρειών εργαζομένων, των εταιρικών συνταξιοδοτικών ταμείων, των ασφαλιστικών ταμείων και των νόμιμων συνταξιοδοτικών ιδρυμάτων. Ενώ πολλές από τις νέες απαιτήσεις καλύπτονται ήδη από τη φινλανδική νομοθεσία, όπως οι απαιτήσεις για τα σχέδια κατάταξης συνταξιοδοτικών παροχών (Pension Benefit Statement Designs PBS), χρειάστηκαν νέες διατάξεις σε σχέση με τις διασυνοριακές μεταφορές, τις επενδύσεις και τα θέματα βιώσιμης ανάπτυξης (ESG), τα συστήματα διακυβέρνησης και τις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνου και εσωτερικού ελέγχου, μεταξύ των άλλων.⁵⁶

Η διαχείριση του ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος που συνδέεται με τις αποδοχές (επαγγελματικές συντάξεις) είναι αρμοδιότητα των εξουσιοδοτημένων συνταξιοδοτικών ταμείων και συνταξιοδοτικών οργανισμών. Η **Φινλανδική Ένωση Συνταξιοδοτικών Ταμείων (Eläkesäätiöyhdistys- ESY Ry)**⁵⁷ και το **Φινλανδικό Κέντρο Συντάξεων (Eläketurvakeskus-ETK)** είναι υπεύθυνα για το συντονισμό του συστήματος των επαγγελματικών συντάξεων.

Από την άλλη πλευρά, η Νορβηγία και η Ισλανδία, σύμφωνα με τις κατ' εξουσιοδότηση πράξεις (ΕΕ) αριθ. 2015/35 - συμπληρώνοντας την οδηγία 2009/138/ΕΚ (Φερεγγυότητα II/ Solvency II) - ανάληψη και άσκηση του κλάδου των ασφαλίσεων και αντασφαλίσεων (SII) του άρθρου 180 παράγραφος 2, συμμετέχουν στην οδηγία (Φερεγγυότητας II) αλλά δεν αποτελούν μέρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διότι, η Οδηγία 2016/2341/ΕΕ για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία, η οποία έχει τεθεί σε ισχύ εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν έχει ακόμη ενσωματωθεί στη Συμφωνία του ΕΟΧ. Ωστόσο εντοπίστηκαν διαφορετικές νομοθετικές πρωτοβουλίες, κατά τρόπο που αναλύεται ακολούθως.

Δ) **ΝΟΡΒΗΓΙΑ**: Η εφαρμογή της Οδηγίας 2016/2341/ΕΕ στο νορβηγικό δίκαιο προϋποθέτει τροποποιήσεις του νόμου. Σύμφωνα με το μνημόνιο διαβούλευσης, από τις 24ης Ιουνίου 2019, η Νορβηγική Κυβέρνηση βρίσκεται σε διαδικασία διαβουλεύσεων με εισήγηση του Υπουργείου Οικονομικών, καταθέτοντάς στο τραπέζι προτάσεις με νομοθετικές τροποποιήσεις για την εφαρμογή της Οδηγίας (IORP II) σχετικά με τις επαγγελματικές συντάξεις στη νορβηγική νομοθεσία.

Η εισήγηση του Υπουργείου Οικονομικών στις 17 Δεκεμβρίου 2021, που εγκρίθηκε από τον Υπουργό την ίδια ημέρα (Κυβέρνηση Støre), υπέβαλε το αναθεωρημένο νομοσχέδιο με νομοθετικές τροποποιήσεις για την εφαρμογή της Οδηγίας (IORP II). Οι κανόνες που αντιστοιχούν στην οδηγία, θα εφαρμόζονται στα συνταξιοδοτικά επαγγελματικά ιδρύματα, δηλαδή τα συνταξιοδοτικά ταμεία και τις

⁵⁵ Financial Supervisory Authority Finland (FIN-FSA)

<https://www.finanssivalvonta.fi/en/functions/search/?q>

⁵⁶ European Insurance and Occupational Pensions Authority, Implementation of IORP II : report on the pension benefit statement : guidance and principles based on current practices, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2854/937542>

⁵⁷ Φινλανδική Ένωση Συνταξιοδοτικών Ταμείων (Eläkesäätiöyhdistys) <https://www.esy.fi/>, Φινλανδικό Κέντρο Συντάξεων (Eläketurvakeskus-ETK) <https://www.etk.fi/>

συνταξιοδοτικές εταιρείες καθορισμένων εισφορών⁵⁸.

Οι προτεινόμενες τροποποιήσεις του νόμου αφορούν τις απαιτήσεις λειτουργίας εταιρικής διακυβέρνησης και ελέγχου, διασυννοριακές δραστηριότητες, διευρυμένες απαιτήσεις για ενημέρωση των μελών του συνταξιοδοτικού συστήματος και εποπτεία.⁵⁹ Επίσης, ο νόμος *Prop.43 LS/2021-2022*⁶⁰ προτείνει τροποποιήσεις του νόμου αριθ. 44 της 10ης Ιουνίου 2005 σχετικά με τις ασφαλιστικές δραστηριότητες (νόμος περί ασφαλιστικών εταιρειών) και του νόμου αριθ. 17 της 10ης Απριλίου 2015 σχετικά με τις χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις και τους χρηματοπιστωτικούς ομίλους (νόμος περί χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων),⁶¹ με εφαρμογή των κανόνων του ΕΟΧ που αντιστοιχούν στην οδηγία για τις επαγγελματικές συντάξεις (ΙΕΣΠ II) ([Pensjonsforetak](#)).

Τελικά, με την απόφαση της Επιτροπής του ΕΟΧ για τροποποίηση του παραρτήματος ΙΧ της συμφωνίας ΕΟΧ (χρηματοοικονομικές υπηρεσίες) στις 5 Φεβρουαρίου 2021, τέθηκε πρόταση να ενσωματωθεί η οδηγία ΙΕΣΠ II στη συμφωνία ΕΟΧ, ωστόσο με την επιφύλαξη της συγκατάθεσης από το κοινοβούλιο της Νορβηγίας (Stortinget).⁶²

Η Ένωση Ταμείων Επαγγελματικών Συντάξεων ([Pensjonskasseforeningen](#)) που είναι μέλος του PensionsEurope, υπόκεινται στην εποπτεία της Αρχής Χρηματοοικονομικής Εποπτείας της Νορβηγίας ([Finanstilsynet](#)), που είναι αρμόδια για την εποπτεία του τραπεζικού και χρηματοπιστωτικού τομέα. Κάθε χρόνο η Finanstilsynet υποβάλλει έκθεση για τις δραστηριότητες και χρηματοοικονομικών αγορών (λευκή βίβλος) στο Υπουργείο Οικονομικών ([Finansdepartementet](#)) η οποία έπειτα συζητείται στο κοινοβούλιο της Νορβηγίας (Stortinget).

Ε) ΙΣΛΑΝΔΙΑ: Η Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (ΕΙΟΡΑ-BoS-18-359 / Legal Form of the IORP by Member State) αναφέρει ότι η εν λόγω Οδηγία 2016/2341/ΕΕ δεν έχει εφαρμοστεί από την Ισλανδία. Ουσιαστικά, η βασική νομοθεσία των περισσότερων μερών στη χρηματοπιστωτική αγορά αποτελείται από κανονισμούς που βασίζονται σε ευρωπαϊκές οδηγίες οι οποίες έχουν ενσωματωθεί στη Συμφωνία ΕΟΧ.

Ωστόσο, αυτό δεν ισχύει για το ισλανδικό συνταξιοδοτικό σύστημα, καθώς στην περίπτωση της Ισλανδίας, οι κανονισμοί των συνταξιοδοτικών ταμείων βασίζονται σε **πρωτογενή νομοθεσία**, δηλαδή σε ειδικούς ισλανδικούς κανονισμούς. Τα ισλανδικά συνταξιοδοτικά ταμεία λειτουργούν σύμφωνα με τον νόμο **αριθ. 129/1997** για την

⁵⁸ Το νομοσχέδιο **Prop.43 LS (2021–2022)** προτείνει επίσης ορισμένες αλλαγές στους κανόνες για τον ίδιο συνταξιοδοτικό λογαριασμό του νόμου της 24ης Νοεμβρίου 2000 αριθ. 81 για τις συντάξεις καθορισμένων εισφορών στην απασχόληση (ο νόμος για τις συντάξεις καθορισμένων εισφορών).

⁵⁹ Βλ. **Prop.43 LS (2021–2022)**. Η οδηγία 2016/2341/ΕΕ (ΙΕΣΠ II) εξετάζεται στο κεφάλαιο 2, ενώ οι επιμέρους προτάσεις νομοθετικών τροποποιήσεων εξετάζονται στο κεφάλαιο 3.

⁶⁰ Βλ. **Prop. 43 LS (2021–2022)**. Τροποποιήσεις στον νόμο περί χρηματοοικονομικών επιχειρήσεων κ.λπ. (εφαρμογή της νομοθεσίας για τον ΕΟΧ, λογαριασμός συντάξεων) συναίνεση για έγκριση από την Επιτροπή ΕΟΧ. Απόφαση αριθ. 54/2021 της 5ης Φεβρουαρίου 2021 για την ενσωμάτωση στη Συμφωνία ΕΟΧ της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2341 σχετικά με τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ II) <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-43-ls-20212022/id2892338/?ch=1>

⁶¹ Κανονισμός για τις συνταξιοδοτικές εταιρείες | Ημερομηνία: 09.12.2016. Συστάθηκε από το Υπουργείο Οικονομικών βάσει του νόμου αριθ. 44 της 10ης Ιουνίου 2005 για τις ασφαλιστικές δραστηριότητες § 2-5, 2-6 και § 3-9, πρβλ. 13 Νοεμβρίου 2015 αρ. 1309, και νόμος 10 Απριλίου 2015 αρ. 17 για τις χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις και τους χρηματοπιστωτικούς ομίλους § 8-16, § 13-5 δεύτερη παράγραφος, § 13-6 τέταρτη και έβδομη παράγραφος, § 13-10 και § 14- 16 πρώτη και τρίτη παράγραφος. (Lov 10. Ιουνίου 2005 αρ. 44 om forsikringssekskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv). (forsikringsloven) <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/1forskrift-om-pensjonsforetak/id2523568/>

⁶² Βλ. Δεύτερο εδάφιο του άρθρου 26 του Νορβηγικού Συντάγματος

υποχρεωτική ασφάλιση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και τις δραστηριότητες των συνταξιοδοτικών ταμείων, αλλά ο νόμος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 1998.

Επιπλέον, την 1η Ιουλίου 2017, τέθηκαν σημαντικές αλλαγές σε ισχύ στο έβδομο κεφάλαιο (VII) της Πράξης περί Επενδυτικών Αδειών Ταμείων Συντάξεων και Διαχείρισης Κινδύνων τους. Το σύστημα των επαγγελματικών συντάξεων, το οποίο είναι πλήρως χρηματοδοτούμενο, τελεί υπό τη διαχείριση της Εθνικής Ένωσης Συνταξιοδοτικών Ταμείων ([Landssamtök Lífeyrissjóða](#)), που επιδιώκει να παρακολουθεί την ανάπτυξη των ισλανδικών συνταξιοδοτικών ταμείων και είναι μέλος του PensionsEurope.

Τα ταμεία ρυθμίζονται από το Υπουργείο Οικονομικών ([Fjármálaráðuneytið](#)) αλλά τελούν υπό την εποπτεία της εποπτικής οικονομικής αρχής ([Fjármálaeftirlitið](#))⁶³.

Επιπρόσθετα, η Αρχή Χρηματοοικονομικής Εποπτείας στην Ετήσια Έκθεση του 2019 και 2020 (Ársskýrsla Fjármálaeftirlitsins 2019 & 2020) σχετικά με τις δραστηριότητες της, πραγματοποίησε μια ανάλυση των περιουσιακών στοιχείων των συνταξιοδοτικών ταμείων και της πιθανής εξέλιξής τους τα επόμενα χρόνια, μαζί με την ανάγκη για επενδύσεις, επαναξιολογώντας την Οδηγία της ΕΕ για τα Επαγγελματικά Συνταξιοδοτικά Ταμεία (ΕΕ 2016/2341). Συγκεκριμένα εξετάστηκε, μεταξύ άλλων, αν υπάρχει λόγος να γίνουν προτάσεις για αλλαγές σε νόμους και κανονισμούς σε αυτές τις πτυχές των δραστηριοτήτων των συνταξιοδοτικών ταμείων. Καταλήγοντας, το θέμα βρίσκεται ακόμα υπό εξέταση .

2.3. Η οριοθέτηση και η προώθηση της Επαγγελματικής Ασφάλισης

Η Επαγγελματική Ασφάλιση αποτελεί έναν αυτόνομο πυλώνα κάλυψης των πολιτών σε περίπτωση εμφάνισης κινδύνων που προκαλούν μείωση ή απώλεια του εισοδήματός τους, ο οποίος λόγω των ιδιαίτερων ιδεολογικών και επιχειρησιακών του χαρακτηριστικών δεν πρέπει να συγχέεται, αφενός με τα **συστήματα κοινωνικής ασφάλισης** (υποχρεωτική και αυτοδίκαια κάλυψη), αφετέρου με τα ιδιωτικά (ομαδικά ή προσωπικά) προγράμματα (προαιρετική κάλυψη), που σχεδιάζονται και διαχειρίζονται από επιχειρήσεις της ασφαλιστικής αγοράς (insurance market).⁶⁴

Η ανάπτυξη της Επαγγελματικής Ασφάλισης αποτελεί **ειδικό δείκτη αξιολόγησης της επάρκειας ενός εθνικού δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος** σύμφωνα με την μεθοδολογία του [Mercer CFA Institute Global Pension Index](#) που εφαρμόζεται για να αξιολογήσει πόσο καλά προετοιμασμένα είναι τα συνταξιοδοτικά συστήματα παγκοσμίως χρησιμοποιώντας τρεις επιμέρους δείκτες:

1. **Επάρκεια (Adequacy):** Το ποσοστό αναπλήρωσης των δημόσιων συντάξεων και ο βαθμός ανάπτυξης των επαγγελματικών συντάξεων.
2. **Βιωσιμότητα (Sustainability) :** Τα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης, το επίπεδο της κρατικής χρηματοδότησης και το επίπεδο του δημόσιου χρέους .

⁶³ Την 1η Ιανουαρίου 2020, η Αρχή Χρηματοοικονομικής Εποπτείας συγχωνεύθηκε με την Κεντρική Τράπεζα της Ισλανδίας με την επωνυμία της τελευταίας (Fjármálaeftirlitið). Βλ. Ετήσια Έκθεση 2020 Χρηματοοικονομικής Εποπτείας (Ársskýrsla Fjármálaeftirlitsins 2020).

<https://www.fme.is/media/utgefing/Arsskyrsla-FME-20200810.pdf>

3. **Ακεραιότητα (Integrity):** Η ποιότητα του θεσμικού πλαισίου και το σύστημα διακυβέρνησης για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των συνταξιούχων.

Η συνολική τιμή του δείκτη κάθε συστήματος υπολογίζεται λαμβάνοντας υπόψη το **40%** του υποδείκτη επάρκειας, το **35%** του υποδείκτη βιωσιμότητας και το **25%** εκατό του υποδείκτη ακεραιότητας. Κάθε ένας από αυτούς τους υποδείκτες έχει ειδικές εκτιμήσεις όσον αφορά τις επαγγελματικές συντάξεις.

1. Επάρκεια (Adequacy)

Ο υποδείκτης αυτός εξετάζει το επίπεδο του εισοδήματος που παρέχει κάθε σύστημα, καθώς και το καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης. Ένα κρίσιμο στοιχείο για την παροχή επαρκών παροχών είναι ο σχεδιασμός του ιδιωτικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Τα ακόλουθα συμπεριλαμβάνουν: 1) Αντιμετωπίζονται ευνοϊκότερα οι εθελοντικές εισφορές σε ιδιωτικά προγράμματα (φορολογικά) από παρόμοιες αποταμιεύσεις σε τραπεζικό λογαριασμό;

2) Υπάρχει ελάχιστη ηλικία πρόσβασης για τη λήψη παροχών από ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα;

3) Μετά την παραίτηση, μπορεί να επιτευχθεί πλήρης πρόσβαση στις συσσωρευμένες παροχές και μπορούν να μεταφερθούν σε άλλο ιδιωτικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα;

4) Τι ποσοστό των παροχών πρέπει να θεωρείται ροή εισοδήματος και όχι εφάπαξ ποσό;

5) Είναι υποχρεωτικό για τα άτομα να συνεχίσουν να αποταμιεύουν εάν λαμβάνουν εισοδηματική ενίσχυση;

2. Βιωσιμότητα (Sustainability)

Όσον αφορά τη σημασία της βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων, η έκθεση του Mercer επικαλείται την Παγκόσμια Τράπεζα: "Τα περισσότερα δημόσια συστήματα⁶⁵ δεν είναι οικονομικά βιώσιμα και δεν μπορούν να τηρήσουν τις υποσχέσεις τους προς τις νεότερες γενιές που θα συνταξιοδοτηθούν στο μέλλον".

Ως εκ τούτου, ο υποδείκτης βιωσιμότητας εξετάζει το ποσοστό εισφορών, το επίπεδο των συνταξιοδοτικών αποταμιεύσεων και την κάλυψη στο ιδιωτικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Αξίζει να αναφερθεί ότι λαμβάνονται επίσης υπόψη δείκτες όπως το επίπεδο του δημοσιονομικού χρέους και οι δημόσιες δαπάνες για συντάξεις.

3. Ακεραιότητα (Integrity)

Ο τρίτος υποδείκτης εξετάζει την ακεραιότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος, με έμφαση στα αποταμιευτικά συστήματα, τα οποία συνήθως υπάρχουν στον επαγγελματικό και ιδιωτικό τομέα. Καθώς τα περισσότερα συστήματα που ενσωματώνουν επαγγελματικές συντάξεις διαδραματίζουν ολοένα και σημαντικότερο ρόλο στην παροχή παροχών, είναι κρίσιμο για την κοινότητα να εμπιστεύεται τα επαγγελματικά η επικουρικά συστήματα. Ως εκ τούτου, το σύστημα εξετάζει το ρόλο της ρύθμισης, της διακυβέρνησης και του επιπέδου προστασίας των μελών, ανάλογα με τους διάφορους κινδύνους, καθώς και την επικοινωνία με τα μέλη.

⁶⁵ Αναφέρεται σε ανταποδοτικά δημόσια συστήματα (PAYG). Mercer CFA Institute Global Pension Index, σελ.16.

Για άλλη μια φορά, οι σκανδιναβικές χώρες κατατάχθηκαν κορυφαία στη σύγκριση, καθώς και **τα πέντε κράτη πρόνοιας συγκαταλέγονται στις 10 πρώτες χώρες**. Στην κατάταξη του ο παγκόσμιος δείκτης [Mercer CFA Institute Global Pension Index 2021](#) αξιολογεί τα συνταξιοδοτικά συστήματα 43 χωρών, που καλύπτουν πάνω από το 65% του παγκόσμιου πληθυσμού. Ο δείκτης κατατάσσει τα συνταξιοδοτικά συστήματα της νεοεισερχόμενης Ισλανδίας με (84,2%), της Ολλανδίας (83.5%) και της Δανίας με (82%), ως τα τρία **πρώτης τάξεως** (A-grade pension systems) διεθνώς. Αυτό σημαίνει ότι έχουν εύρωστο συνταξιοδοτικό εισόδημα που παρέχει ικανοποιητικές παροχές, είναι βιώσιμο και έχει υψηλό επίπεδο ακεραιότητας. Ενώ οι δύο άλλες χώρες, η Νορβηγία και η Φινλανδία έχουν καταταχθεί ως **δεύτερης τάξεως** συνταξιοδοτικά συστήματα (B-grade pension systems), δηλαδή, έχουν μια υγιή δομή με πολλά καλά χαρακτηριστικά, αλλά έχουν μερικούς τομείς για βελτίωση που το διαφοροποιούν από ένα σύστημα Α' βαθμού. Συγκεκριμένα, η Νορβηγία κατατάσσεται πέμπτη (5η) με 75,2% διεθνώς και τέταρτη στην ευρωπαϊκή περιφέρεια και η Φινλανδία έκτη (6η) διεθνώς με 73.3% και πέμπτη (5η) στην ευρωπαϊκή περιφέρεια. Αξίζει να επισημανθεί, σε αυτό το σημείο, ότι η Ελλάδα δεν περιλαμβάνεται στις χώρες ανάλυσης του [Mercer CFA Institute Global Pension Index](#). Παρά την ιδιαίτερη πολιτική, θεσμική και δημοσιονομική αξία του τομέα των συντάξεων, η Ελληνική πολιτεία δεν έχει προχωρήσει ακόμα στην διαμόρφωση και εφαρμογή ενός εθνικού μοντέλου αξιολόγησης του συνταξιοδοτικού της συστήματος.

Ωστόσο, προκειμένου να προσδιοριστούν οι παράγοντες που καθορίζουν τα πράγματι, αρκετά επιτυχημένα-συγκεκριμένα συνταξιοδοτικά συστήματα, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι αυτό το είδος κατάταξης χρειάζεται να βασίζεται σε περισσότερα κριτήρια και δείκτες εξέτασης. Στο πλαίσιο αυτό, για τους σκοπούς της συγκριτικής αξιολόγησης των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων, χρησιμοποιήθηκε επιπλέον, ο δείκτης κόστους-αποτελεσματικότητας (cost-efficiency) με κριτήριο την επενδυτική διακυβέρνηση της παροχής συμπληρωματικών παροχών. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (OECD, Pension Funds in figures, June 2021), οι στόχοι που σχετίζονται με την επένδυση της παροχής συμπληρωματικών παροχών, συνήθως διαφέρουν σημαντικά από τους στόχους για την επένδυση της κοινωνικής ασφάλισης.

Στην επόμενη ενότητα δίνεται έμφαση στη ανάπτυξη των Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Ταμείων στις υπό ανάλυση χώρες, όπως διαπιστώνεται μέσω της παράθεσης στοιχείων.

2.4. Η ανάπτυξη των Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Ταμείων

Ο ρόλος της επαγγελματικής ασφάλισης στο συνταξιοδοτικό σύστημα εξαρτάται από το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που καλύπτεται από τα επαγγελματικά ταμεία, από τις αποδόσεις της περιουσίας των ταμείων, καθώς και από το ύψος και τη διάρκεια των εισφορών. Οι μακροοικονομικές ρυθμίσεις του δεύτερου πυλώνα, αποσκοπούν κυρίως στην πλήρη χρηματοδότηση και ανάπτυξη των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων, όπου η αξία των υποχρεώσεων καλύπτεται πλήρως από τα περιουσιακά στοιχεία.

Ειδικότερα, σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ (2021a) διαπιστώνεται ότι τα συγκεκριμένα

συνταξιοδοτικά συστήματα έχουν σημαντικές ιδιωτικές συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις στον τομέα των επαγγελματικών συντάξεων και υψηλές τιμές ενεργητικού σε σχέση με το κατά κεφαλήν ΑΕΠ ανά κράτος μέλος. Συγκεκριμένα, οι **πέντε από τις έξι χώρες** με τα καλύτερα συνταξιοδοτικά συστήματα **παγκοσμίως εμφανίζουν και τα υψηλότερα ποσοστά ανάπτυξης του δεύτερου πυλώνα**. Ενώ, **οι τέσσερις από τις πέντε χώρες** με τα καλύτερα συνταξιοδοτικά συστήματα **της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας, εμφανίζουν εξίσου τα υψηλότερα ποσοστά ανάπτυξης του δεύτερου πυλώνα**.

Το ύψος των περιουσιακών στοιχείων των συνταξιοδοτικών ταμείων ποικίλλει σημαντικά ανά χώρα. Στον πίνακα 2.1. παρατηρούμε την Ολλανδία με (2,1 τρισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ) να συγκαταλέγεται ανάμεσα στις πρώτες επτά χώρες του ΟΟΣΑ που κατέχουν περισσότερο από το 90% των αποθεματικών όλων των συναφών συνταξιοδοτικών ταμείων. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ της αξίας των περιουσιακών στοιχείων των επαγγελματικών ταμείων και του μεγέθους της εγχώριας οικονομίας των χωρών.

Πίνακας 2.1: Αποθεματικά των TEA και όλων των συναφών συνταξιοδοτικών σχημάτων αποταμίευσης 2020

OECD countries	Pension funds			All retirement vehicles
	% change	in USD million %	% of GDP	% of GDP
Denmark	20.0	224,054	58,4	238.9
Finland	3.8	163,463	56.1	...
Greece	5.5	2,016	1.0	...
Iceland	15.4	44,916	194.3	205.6
Netherlands	8.0	2,060,775	210.3	...
Norway	10.2	49,900	12.5	...

Σημειώσεις: : "..." σημαίνει ότι δεν είναι διαθέσιμα, "n.a." σημαίνει ότι δεν ισχύει.

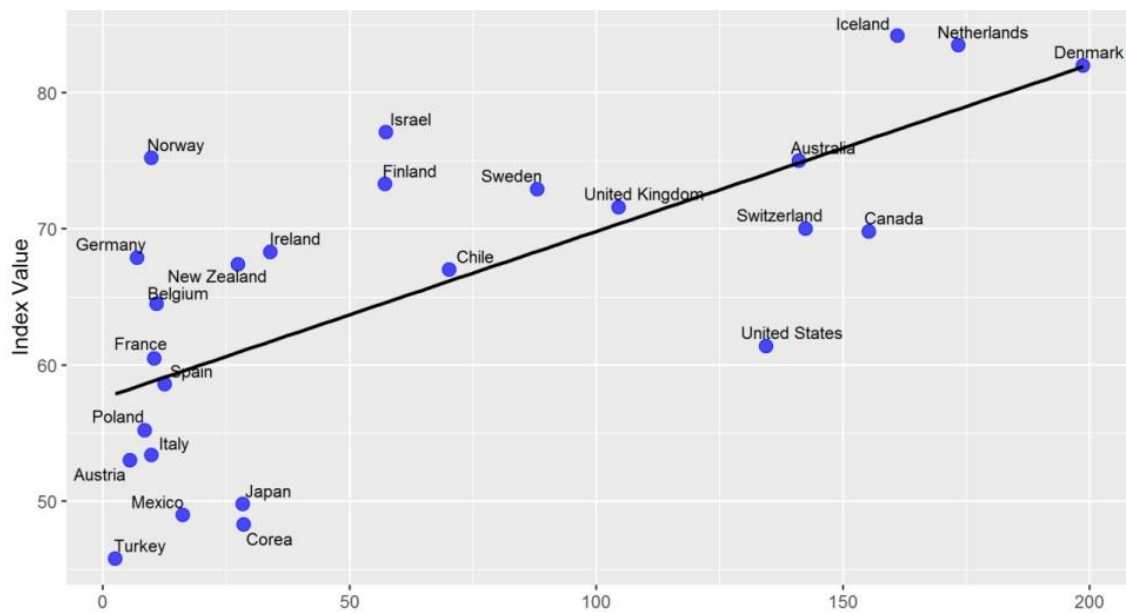
Πηγή: OECD Global Pension Statistics; Bank of Japan; OECD Pension Funds in figures, June 2021

Συγκεκριμένα, τα περιουσιακά στοιχεία υπερέβησαν το μέγεθος της εγχώριας οικονομίας σε δυο από τις πέντε υπό ανάλυση χώρες: η Ολλανδία (210,3% του ΑΕΠ) και η Ισλανδία (194,3% του ΑΕΠ). Για παράδειγμα, τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία στην Ολλανδία αποτελούν περίπου τα δύο τρίτα όλων αυτών των συντάξεων στη ζώνη του ευρώ. Αντίθετα, τα περιουσιακά στοιχεία των συνταξιοδοτικών ταμείων που παρέμειναν πολύ μικρότερα ανάμεσα στις χώρες του ΟΟΣΑ είναι η Ελλάδα αντιπροσωπεύοντας το 1,0% του ΑΕΠ. Επίσης, παρατηρείται η **σημαντική αύξηση της συνολικής συνταξιοδοτικής αποταμίευσης** σε δύο εκ των πέντε χωρών. Η Δανία κατά **238,9%** του ΑΕΠ και η Ισλανδία κατά **205.6 %** του ΑΕΠ, κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό συνταξιοδοτικών περιουσιακών στοιχείων του κατά κεφαλήν ΑΕΠ, όταν εξετάζεται το σύνολο του κεφαλαιοποιητικού ιδιωτικού συνταξιοδοτικού συστήματος.

Επομένως, η σημαντική αύξηση των αποθεματικών αποτελεί καθοριστικής σημασίας κριτήριο για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και της επάρκειας των

συνταξιοδοτικών συστημάτων. Η ισχυροποίηση της συνταξιοδοτικής πολιτικής των κρατών πρέπει να συνδυάζει την οικονομική σταθερότητα και την αναπτυξιακή προοπτική, με αναγκαία στήριξη την ευημερία των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων πολιτών. Γι αυτό το λόγο, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι οι χώρες με το υψηλότερο ποσοστό χρηματοδοτούμενων και ιδιωτικών αποταμιεύσεων σε σχέση με το ΑΕΠ τους, έχουν τις υψηλότερες τιμές του δείκτη Mercer (2021) και κατατάσσονται πρώτες μεταξύ των υπολοίπων χωρών (βλ. διάγραμμα 2.2.).

Διάγραμμα 2.2. Σχέση μεταξύ του ενεργητικού των κεφαλαιοποιητικών και ιδιωτικών συνταξιοδοτικών ταμείων και της αξίας του δείκτη Mercer ως ποσοστό % του ΑΕΠ



Σημειώσεις: Δεδομένου ότι οι πληροφορίες προέρχονται από τον ΟΟΣΑ, οι χώρες στο γράφημα είναι εκείνες με διαθέσιμες πληροφορίες και όχι όλες εκείνες που εξετάζονται στην έκθεση της Mercer.
 Πηγή: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2021 και (OECD) Pensions at a Glance 2019

2.4.1. Η Κάλυψη των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων αποταμίευσης

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ ([Pension Market in Focus 2021](#)) το ποσοστό του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας που έχει πρόγραμμα αποταμίευσης για τη συνταξιοδότηση είναι συνήθως σχετικά υψηλό όταν η συμμετοχή είναι υποχρεωτική. Το ποσοστό (%) συμμετοχής του πληθυσμού που καλύπτουν τα επαγγελματικά σχήματα αποτελεί πρωταγωνιστικό ρόλο στις υπό εξέταση χώρες. Όπως αποδεικνύεται από τα στοιχεία του ΟΟΣΑ (2021)⁶⁶ στην Ολλανδία, στη Δανία, και στη Φινλανδία το

⁶⁶ OECD 2021. Overview of funded and private pension systems. Coverage of the OECD Global Pension Statistics exercise end 2020. <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Coverage-of-the-OECD-Global-Pension-Statistics-exercise-end2020.pdf>

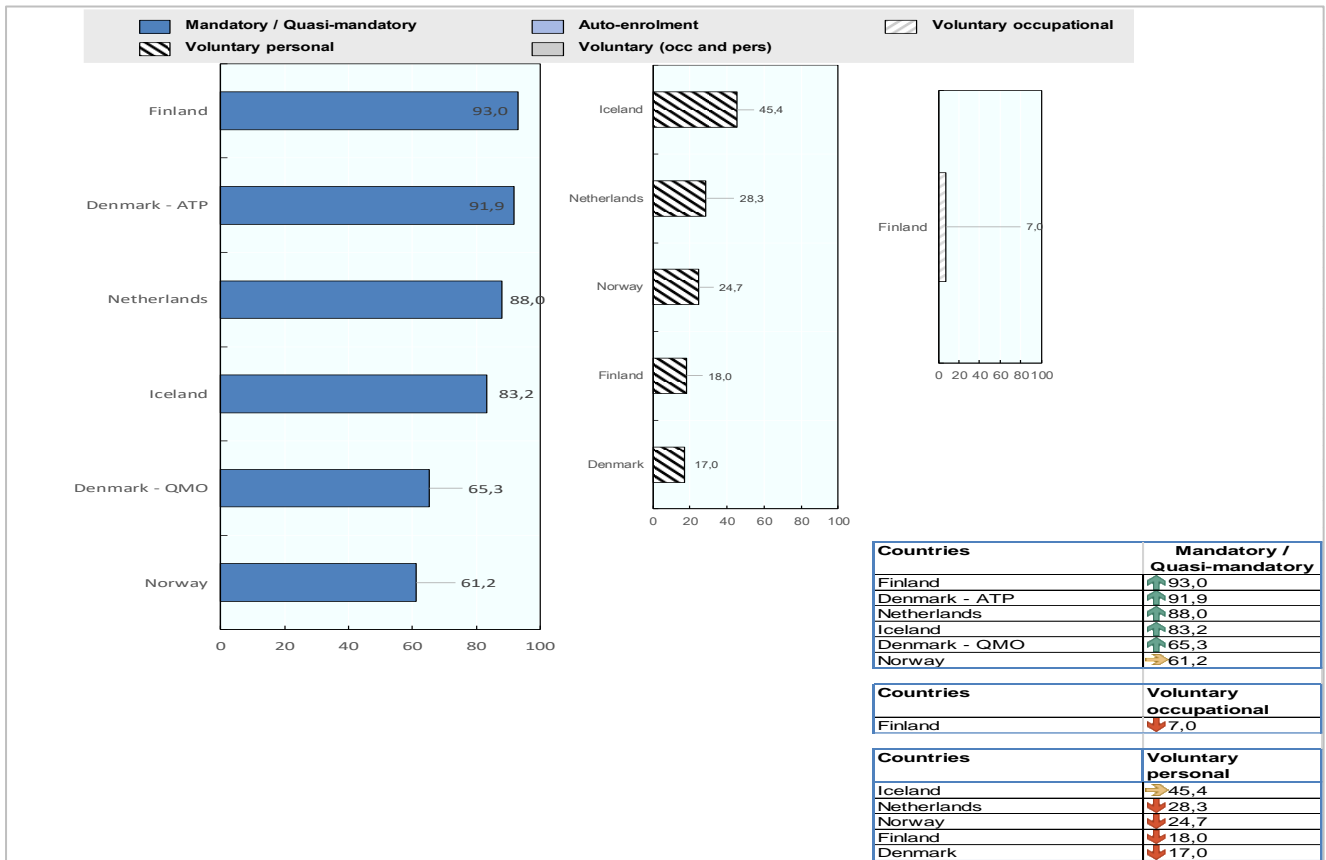
μεγαλύτερο μέρος των ασφαλισμένων εμπιστεύεται το θεσμό της επαγγελματικής ασφάλισης και τις συνταξιοδοτικές παροχές, οι οποίες είναι αρκετά διαδεδομένες στο ευρωπαϊκό και διεθνές γίγνεσθαι.

Η συμμετοχή σε πρόγραμμα αποταμίευσης συνταξιοδότησης μπορεί να είναι υποχρεωτική (mandatory), εθελοντική (voluntary) ή να ενθαρρύνεται μέσω αυτόματης εγγραφής (automatic enrolment). Οι εργοδότες μπορεί να είναι υποχρεωμένοι από το νόμο να δημιουργήσουν ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για τους υπαλλήλους τους, οι οποίοι στη συνέχεια πρέπει να ενταχθούν στο πρόγραμμα (π.χ. Φινλανδία, Νορβηγία). Στη Δανία και την Ολλανδία η νομοθεσία δεν απαιτεί από τους εργοδότες να δημιουργήσουν ένα σχέδιο για τους υπαλλήλους τους. Ωστόσο, η συμμετοχή σε ένα σχέδιο σε αυτές τις χώρες είναι οιονεί υποχρεωτική (quasi-mandatory), καθώς η απόφαση λαμβάνεται σε επίπεδο κλάδου ή κλάδου μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ο ρόλος των κοινωνικών εταιρών για τη συμμετοχή στα συγκεκριμένα αποτελεί βασικό παράγοντα.

Ωστόσο, ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες δεν απαιτούν από τους εργοδότες να καταρτίσουν σχέδιο για τους εργαζομένους τους, αλλά απαιτούν από τους εργαζομένους να ενταχθούν σε ένα ιδιωτικό συνταξιοδοτικό ταμείο της επιλογής τους ή σε ένα συνταξιοδοτικό σχέδιο που χρηματοδοτείται από το κράτος, φέρ' ειπείν στη Δανία. Συγκεκριμένα, σε τρεις από τις πέντε αντιπροσωπευτικές χώρες της Σκανδιναβίας (Δανία, Φινλανδία, Ισλανδία) σχεδόν το 80% του πληθυσμού σε εργάσιμη ηλικία συμμετέχει σε ένα υποχρεωτικό σχέδιο αποταμίευσης για τη συνταξιοδότηση. Στο διάγραμμα 2.3 αποδεικνύεται το ποσοστό κάλυψης του εργατικού δυναμικού που συμμετέχει σε επαγγελματικά ταμεία στα πέντε καλύτερα συνταξιοδοτικά συστήματα της Ευρωπαϊκής περιφέρειας και στο διάγραμμα 2.4 παρουσιάζεται το ύψος των εισφορών που καταβάλλονται στα πέντε καλύτερα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία του δεύτερου πυλώνα.

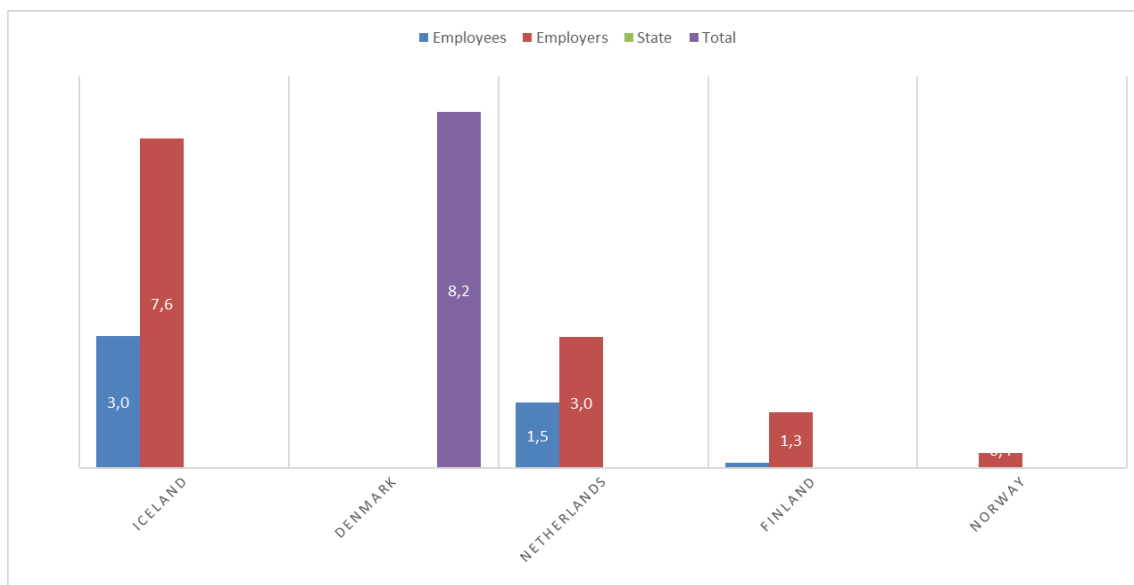
Διάγραμμα 2.3 Κάλυψη των προγραμμάτων συνταξιοδοτικής αποταμίευσης σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ.

(Ως ποσοστό του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας)



Πηγή: OECD Global Pension Statistics; Bank of Japan; OECD Pension Funds in figures, June 2021

Διάγραμμα 2.4. Εργοδοτικές, εργατικές και κρατικές εισφορές που καταβάλλονται σε συνταξιοδοτικά αποταμιευτικά προγράμματα, σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ 2020.



Πηγή: OECD Global Pension Statistics; Bank of Japan; OECD Pension Funds in Focus, 2021.

2.4.2. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στα συνταξιοδοτικά συστήματα

Είναι ευρέως γνωστό, ότι τα τελευταία χρόνια οι ομοσπονδίες των εργοδοτών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαδραματίζουν έναν πρωταγωνιστικό ρόλο σε ορισμένες χώρες ως προς τη σύσταση των συγκεκριμένων σχημάτων, όπως ήδη έχει αναφερθεί κατά την ιστορική εξέλιξη των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων (βλ. Κεφ.1).

Συγκεκριμένα, στην Ολλανδία, τη Δανία και τη Φινλανδία η σύσταση των συγκεκριμένων συστημάτων αποτελεί πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων οι οποίοι συνάπτουν συλλογικές συμφωνίες για την επαγγελματική συνταξιοδότηση σε επίπεδο κλάδου (OECD Pension Country Profiles 2020). Η συμμετοχή στα συγκεκριμένα συστήματα είναι υποχρεωτική, με αποτέλεσμα τα ποσοστά κάλυψης του εργατικού δυναμικού από τα συστήματα αυτά να εμφανίζονται ιδιαίτερα υψηλά, έως το 90% στην περίπτωση της Ολλανδίας (βλ. Διάγραμμα 2.2). Παράλληλα, διαπιστώνονται ότι και οι υπόλοιπες χώρες (Ισλανδία, Νορβηγία) ακολουθούν αυτή τη περίοδο τη συγκεκριμένη προσέγγιση ή προετοιμάζουν ρυθμίσεις και μέτρα για την επίτευξη της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

Η ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΕΝΤΕ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ

Εισαγωγή

Στην αξιολόγηση του Παγκόσμιου Δείκτη Συντάξεων του Mercer για το 2021 ([Mercer CFA Institute Global Pension Index](#)) τα συνταξιοδοτικά συστήματα της Ισλανδίας, της Ολλανδίας και της Δανίας κατατάσσονται στα τρία κορυφαία με την καλύτερη βαθμολογία (A-grade pension systems). Η νεοεισερχόμενη Ισλανδία βρίσκεται στην πρώτη θέση τόσο παγκοσμίως όσο και στην Ευρωπαϊκή περιφέρεια, ενώ η Νορβηγία στην πέμπτη και στην τέταρτη αντίστοιχα και η Φινλανδία στην έβδομη και στην πέμπτη αντίστοιχα. Ο δείκτης, δίνει έμφαση **στην σημασία των επαγγελματικών και των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών συστημάτων, ιδίως για την ικανότητα τους να καταβάλλουν βιώσιμες συντάξεις σε βάθος χρόνου.**

Το παρόν κεφάλαιο επιδιώκει να εντοπίσει τα κριτήρια της επιτυχίας των πέντε κορυφαίων συνταξιοδοτικών συστημάτων με έμφαση στα ποσοστά ανάπτυξης του δεύτερου πυλώνα, συμπεριλαμβανομένου του θεσμικού πλαισίου εντός του οποίου λειτουργούν. Επίσης, δίνεται έμφαση στον συλλογικό και υποχρεωτικό χαρακτήρα των συνταξιοδοτικών συστημάτων που σχετίζονται με τις αποδοχές. Ωστόσο, τα συνταξιοδοτικά συστήματα της Ολλανδίας, της Δανίας και της Φινλανδίας έχουν αποδείξει την ικανότητα τους να αποδίδουν αποτελεσματικά σε όλους τους παραμέτρους και ως εκ τούτου έχουν προσελκύσει σημαντική διεθνή προσοχή. Γι αυτό το λόγο, επιχειρείται ιδίως η συγκριτική αξιολόγηση ανάμεσα στα τρία υποδειγματικά Κράτη-Μέλη της ΕΕ, καθώς φαίνεται ότι είναι τα κράτη με τα υψηλότερα ποσοστά ανάπτυξης του δεύτερου πυλώνα σε σχέση με τα άλλα δυο κράτη της ΕΟΧ/ΕΖΕΣ (Ισλανδία, Νορβηγία).

Όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο, σύμφωνα με την ανάλυση που προηγήθηκε παραπάνω, αναδεικνύεται ο πολυσήμαντος ρόλος των κοινωνικών εταίρων (εργατικά σωματεία, σύλλογοι ή συνδικαλιστικές οργανώσεις) και στα πέντε συνταξιοδοτικά συστήματα. Πέραν αυτού, υποστηρίζεται ότι είναι ένα από τα χαρακτηριστικά στοιχεία πίσω από την επιτυχία τους. Ένα επιχείρημα είναι ότι η πολιτική δομή στην οποία συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι, μπορεί να ήταν κρίσιμης σημασίας για την αποδοχή πολιτικών που είναι ικανές να ανταπεξέλθουν σε μελλοντικές δημογραφικές επιβαρύνσεις για την προστασία των συνταξιοδοτικών συστημάτων από λαϊκιστικές προτάσεις. Ωστόσο, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων δημιουργεί επίσης ορισμένες εντάσεις. Το γεγονός ότι η συμμετοχή στο συνταξιοδοτικό σύστημα συνδέεται με τις αποδοχές είναι υποχρεωτική, παρόλο που οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων δεν είναι απαραίτητα δημοκρατικά εκλεγμένοι, εγείρει ζητήματα νομιμότητας. Συζητείται επίσης ποιες πιστεύουμε ότι είναι οι σημαντικότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυτά τα συστήματα.

3.1. ΟΛΛΑΝΔΙΑ (NL)

Γενική περιγραφή

Βασικοί δείκτες: Κάτω Χώρες 2020

		Netherlands	OECD
Average worker earnings (AW)	EUR	54 843	34 301
	USD	62 641	39 178
Public pension spending	% of GDP	5.2	7.7
Life expectancy	at birth	82.0	80.6
	at age 65	20.0	19.7
Population over age 65	% of working- age population	34.3	30.4

OECD Pension at a Glance 2021: Country Profiles – Netherlands

Για πολλά συναπτά χρόνια το Ολλανδικό συνταξιοδοτικό σύστημα έχει αναγνωριστεί ως ένα από τα καλύτερα στον κόσμο. Αυτό έχει επιβεβαιωθεί επανειλημμένα για έξι συναπτά έτη σε διεθνείς συγκρίσεις από οργανισμούς αξιολόγησης συνταξιοδοτικών συστημάτων σε μεγάλο αριθμό ανεπτυγμένων χωρών. Σύμφωνα με τον παγκόσμιο δείκτη Mercer 2021, η αξία του Ολλανδικού δείκτη αυξήθηκε από 82,6% το 2020 σε 83,5% το 2021 λόγω αρκετών μικρών αυξήσεων στους υποδείκτες της επάρκειας (**82.3% Adequacy Sub-Index**), της βιωσιμότητας (**81.6% Sustainability Sub-Index**) και της ακεραιότητας (**Integrity Sub-Index 87.9%**). Παρότι, θεωρείται κορυφαίο παγκοσμίως, μετά από εκείνο της Ισλανδίας, είναι όπως τα περισσότερα ευρωπαϊκά συστήματα, ευάλωτο στις δημογραφικές αλλαγές που σχετίζονται με τη γήρανση του πληθυσμού καθώς και σε διαταραχές των διεθνών χρηματοπιστωτικών αγορών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα συνταξιοδοτικά ταμεία, οδηγούμενα από την ανάγκη να ανταποκριθούν στις αυξανόμενες οικονομικές τους υποχρεώσεις, είναι μεγάλοι παίκτες στις χρηματιστηριακές αγορές.

Συγκεκριμένα, οι Ολλανδοί εργάζονται λιγότερες ώρες και βγαίνουν στη σύνταξη αργότερα από ό,τι οι πολίτες άλλων κρατών μελών της ΕΕ. Από το 2013, η κυβέρνηση αύξησε σταδιακά την ηλικία συνταξιοδότησης της κρατικής βασικής σύνταξης «ηλικία AOW» του γενικού νόμου για τις συντάξεις γήρατος (Algemene Ouderdomswet AOW) στα 66 έτη και 4 μηνών το 2018, με περαιτέρω αύξηση στα 67 έτη έως το 2021. Για τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, η ηλικία συνταξιοδότησης αυξήθηκε στα 67 έτη το 2024.⁶⁷ Ένα ισχυρό χαρακτηριστικό του Ολλανδικού συνταξιοδοτικού συστήματος είναι ο **συνδυασμός της πληρωμής για την κρατική σύνταξη (' AOW') ως πρώτος πυλώνας και η κεφαλαιακή χρηματοδότηση για την επαγγελματική σύνταξη ως δεύτερο πυλώνα.**

Δεδομένου ότι τα κεφαλαιοποιημένα συνταξιοδοτικά περιουσιακά στοιχεία να αντιστοιχούν στο διπλάσιο του Ολλανδικού ακαθάριστου εθνικού προϊόντος (210,3% του ΑΕΠ). Αυτό το τεράστιο συνταξιοδοτικό κεφάλαιο, μαζί με άλλα ισχυρά χαρακτηριστικά, όπως ο υψηλός βαθμός αλληλεγγύης, ο συλλογικός επιμερισμός των κινδύνων, ο μη κερδοσκοπικός χαρακτήρας και η διαρκής προσοχή στον έλεγχο του κόστους, σημαίνει ότι το Ολλανδικό συνταξιοδοτικό σύστημα είναι εύρωστο και

σημειώνει εξαιρετικά καλές επιδόσεις σε σύγκριση με τις συνταξιοδοτικές παροχές άλλων χωρών. Με τα παραπάνω ως υπόβαθρο, η παρούσα ενότητα σκιαγραφεί τα κύρια χαρακτηριστικά του Ολλανδικού συστήματος τριών πυλώνων και ιδίως του δεύτερου πυλώνα, δηλαδή του συστήματος συμπληρωματικών συντάξεων.

3.1.1. Το Ολλανδικό σύστημα τριών πυλώνων

Το Ολλανδικό συνταξιοδοτικό σύστημα έχει μια ισχυρή βάση που αποτελείται από τρεις πυλώνες, ο καθένας με τα δικά του χαρακτηριστικά. Ο πρώτος πυλώνας, το Algemene Ouderdomswet (AOW), είναι μια κρατική βασική σύνταξη (flat-rate public pension). Πρόκειται για μια υποχρεωτική ασφάλιση που παρέχει σε όλους τους πολίτες μια ισόβια σύνταξη από την ημερομηνία συνταξιοδότησης.⁶⁸ Οι παροχές δεν εξαρτώνται από το εισόδημα και δεν είναι μεσοσταθμικές, αντίθετα το επίπεδο της παροχής εξαρτάται από τον αριθμό των ετών που ο δικαιούχος έχει διαμείνει στην Ολλανδία.

Ο δεύτερος πυλώνας αφορά τις ημι-υποχρεωτικές επαγγελματικές συντάξεις (quasi-mandatory earnings-related occupational pension), ο οποίος είναι χρηματοδοτούμενος, καθώς συμπληρώνει την κρατική σύνταξη που συνδέεται με τις προηγούμενες εισφορές και το προηγούμενο εισόδημα. Ο τρίτος πυλώνας περιλαμβάνει συμπληρωματικές συντάξεις που δεν σχετίζονται με τον κλάδο, την επιχείρηση ή τον τύπο εργασίας. Οι συντάξεις αυτές ρυθμίζονται σε ατομική εθελοντική βάση.

Επίσης, οι τρεις πυλώνες διαφέρουν ως προς την κάλυψη. Η κάλυψη του συστήματος του πρώτου πυλώνα είναι πλήρης: κάθε κάτοικος συμμετέχει σε αυτό σε υποχρεωτική βάση. Ο τρίτος πυλώνας είναι το αντίθετο: η συμμετοχή είναι προαιρετική και παραδοσιακά μόνο ένας σχετικά μικρός αριθμός ατόμων συμμετέχει σε αυτό. Ο δεύτερος πυλώνας βρίσκεται στο ενδιάμεσο. Ουσιαστικά, εάν οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αποφασίσει να οργανώσουν μια σύμβαση, οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να συμμετέχουν. Αλλά η κάλυψη, αν και υψηλή, δεν είναι πλήρης. Οι αυτοαπασχολούμενοι και ένα μέρος των μισθωτών δεν συμμετέχουν σε σύμβαση του δεύτερου πυλώνα για λόγους που θα αναλυθούν παρακάτω (Brouwer, 2020). Το 2019, οι παροχές του πρώτου πυλώνα ανήλθαν σε 39,5 δισ. ευρώ, ενώ οι παροχές του δεύτερου πυλώνα ήταν περίπου 10% υψηλότερες: 43,1 δισ. ευρώ. Ο ρόλος του πρώτου πυλώνα είναι συνεπώς κάπως μικρότερος από ό,τι σε ορισμένες άλλες χώρες (CBS, OECD, 2020a).⁶⁹

3.1.2. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα

Στις Κάτω Χώρες υπάρχουν κυρίως τέσσερις τύποι παροχών επαγγελματικών συντάξεων: α) οι πάροχοι που διαχειρίζονται το συνταξιοδοτικό σύστημα του συνολικού βιομηχανικού τομέα, που συνδέεται με βιομηχανικές συμφωνίες (industry-wide pension funds), β) οι πάροχοι συνταξιοδοτικών ταμείων για ασφαλισμένους σε συγκεκριμένες

⁶⁸ “The old age pension system in the Netherlands”. Ministry of Social Affairs and Employment. <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-social-affairs-and-employment>

⁶⁹ OECD (2020), OECD Economic Outlook, Volume 2020 Issue 2, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/39a88ab1-en>.

επιχειρήσεις (company-specific pension funds), γ) τα συνταξιοδοτικά ταμεία για επαγγελματικές ομάδες (occupational pension funds) που διαχειρίζονται αυτοαπασχολούμενους επαγγελματίες ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος (υπάρχουν μόνο ενεργά μέλη και συνταξιούχοι) και δ) οι φορείς ασφάλισης που διαχειρίζονται με ομαδικά συμβόλαια ασφάλισης ζωής για ξεχωριστές επιχειρήσεις (insurance providers).

Το κοινό κεφάλαιο αυτών των φορέων παροχής συντάξεων εκτιμάται ότι είναι υπερδιπλάσιο του ΑΕΠ όπως συγκρίθηκε παραπάνω (210,3% του ΑΕΠ). Το μεγαλύτερο ταμείο, με επενδυμένο κεφάλαιο ύψους 466 δις. ευρώ⁷⁰ (το ολλανδικό συνταξιοδοτικό ταμείο των δημοσίων υπαλλήλων ABP) αντιπροσωπεύει περίπου το 25% του συνολικού. Επιπροσθέτως, τα πέντε μεγαλύτερα ταμεία μοιράζονται περίπου το ήμισυ του συνολικού ενεργητικού. Επί του παρόντος (τέλος του 2021), λειτουργούν 216 συνταξιοδοτικά ταμεία.⁷¹ Εκτός από αυτά, 40.000 ομαδικές συνταξιοδοτικές συμφωνίες έχουν συναφθεί με ασφαλιστικούς φορείς από εταιρείες που δεν διαθέτουν συνταξιοδοτικό ταμείο. Όλοι αυτοί οι πάροχοι συντάξεων εποπτεύονται από την ολλανδική κεντρική τράπεζα (DNB). Περίπου το 95% του κεφαλαίου διαχειρίζονται από τα συνταξιοδοτικά ταμεία (συμπεριλαμβανομένων των Pension Premium Institutions, PPI).

A. Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα

Το 2020 περίπου το 89% των εργαζομένων, καλύπτεται από συστήματα καθορισμένων παροχών, ενώ με το υπόλοιπο ποσοστό οι εργαζόμενοι καλύπτονται από σύστημα καθορισμένων εισφορών. Περισσότερο από το 99% των συμμετεχόντων σε συστήματα καθορισμένων παροχών έχουν ένα μέτρο αποδοχών για σκοπούς υπολογισμού των παροχών με βάση τις μέσες αποδοχές κατά τη διάρκεια της ζωής τους, ενώ λιγότερο από 1% με βάση τον τελικό μισθό ή συνδυασμό των δύο (OECD,2020). Τα συστήματα τελικού μισθού έχουν μέγιστο ποσοστό συσσώρευσης 1,657% των αποδοχών για κάθε έτος υπηρεσίας. Αυτό ισοδυναμεί με ποσοστό αναπλήρωσης στόχου περίπου 70% μετά από 42 έτη. Το μέγιστο ποσοστό συσσώρευσης για τα συστήματα μέσου μισθού είναι 1,875% ανά έτος υπηρεσίας, το οποίο καλύπτει μόνο αποδοχές έως 110.111 ευρώ (OECD,2020).

Αξίζει να σημειωθεί, ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι ανήκουν στα επαγγελματικά συστήματα, τα οποία είναι κλαδικά προγράμματα καθορισμένων παροχών με το μέτρο των αποδοχών να βασίζεται στις μέσες αποδοχές καθόλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής. Υπό το πρίσμα αυτό, το ολλανδικό σύστημα του δεύτερου πυλώνα περιλαμβάνει μια ποικιλία συμβάσεων, συμπεριλαμβανομένων των καθορισμένων συμβάσεων (DB) με τελική αμοιβή, των καθορισμένων συμβάσεων με μέσες αποδοχές (DB), και ατομικές συμβάσεις καθορισμένων εισφορών (IDC). Η καθορισμένη σύμβαση (DB) με μέσες αποδοχές είναι μακράν ο συνηθέστερος τύπος, με μερίδιο αγοράς 88,4% (DNB, 2021b) όσον αφορά τον αριθμό των συμμετεχόντων. Επομένως, παρακάτω θα επικεντρωθούμε, κυρίως στο συνταξιοδοτικό συμβόλαιο (DB) με μέση αμοιβή. Πριν προχωρήσουμε όμως στο αντικείμενο της ανάλυσης, θα πρέπει να διευκρινίσουμε τη χρησιμοποιούμενη ορολογία. **Η παροχή του συμβολαίου DB με μέση**

⁷⁰ Ετήσια Έκθεση 2021 ABP. <https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/jaarverslag.aspx>

⁷¹ Στατιστικά στοιχεία: Κεντρική Ολλανδική Τράπεζα - De Nederlandsche Bank (DNB) <https://statistiek.dnb.nl/statistiek/index.aspx>

αμοιβή δεν είναι σε καμία περίπτωση καθορισμένη. (Brouwer,2020)

Η αναπροσαρμογή έναντι του πληθωρισμού των τιμών υπόκειται σε προϋποθέσεις, και σε ακραίες περιπτώσεις οι συνταξιοδοτικές παροχές μπορεί ακόμη και να μειωθούν σε ονομαστικούς όρους. Ως εκ τούτου, αναφερόμαστε σε αυτή τη σύμβαση (DB) με μέσες αποδοχές ως σύμβαση καθορισμένων παροχών υπό όρους (CDB).⁷²

Όσον αφορά τη κάλυψη των συνταξιοδοτικών ταμείων, όπως επισημαίνεται παραπάνω, οι ρυθμίσεις για τις συμπληρωματικές συντάξεις είναι ημι-υποχρεωτικές. Ακόμη και όταν εξετάζονται όλες οι συνταξιοδοτικές συμβάσεις (όχι μόνο η σύμβαση σύνταξης με μέσο μισθό DB), δεν υπάρχει πλήρης κάλυψη. Επομένως, ένα προσφερθεί ένα συνταξιοδοτικό συμβόλαιο από τον εργοδότη, οι εργαζόμενοι εγγράφονται αυτόματα.

Παρόλα αυτά, υπάρχουν εργαζόμενοι που δεν συμμετέχουν σε σύμβαση σύνταξης του δεύτερου πυλώνα. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν ένας εργοδότης δεν καλύπτεται από μια κλαδική ή επαγγελματική ρύθμιση και επιλέγει να μην προσφέρει στους εργαζομένους του συνταξιοδοτικό συμβόλαιο, επειδή αυτό θεωρείται πολύ δαπανηρό ή ο διοικητικός φόρτος θεωρείται υπερβολικά μεγάλος, ή λόγω του ότι εργοδότης δεν έχει εμπιστοσύνη στα συνταξιοδοτικά προγράμματα (Giesen et al., 2017). Επίσης, σύμφωνα με το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης (SZW, 2018), περίπου το 13% των μισθωτών εργαζομένων (περίπου 850.000 άτομα) δεν συμμετέχουν σε συνταξιοδοτικό συμβόλαιο.

B. Χρηματοδότηση και Επένδυση Επαγγελματικών Ταμείων

Η χρηματοδότη των συντάξεων του δεύτερου πυλώνα βασίζεται στις καταβαλλόμενες εισφορές. Λαμβάνοντας υπόψη το συνολικό μέγεθος του δεύτερου πυλώνα, τα ολλανδικά συνταξιοδοτικά ταμεία κατέχουν πολύ υψηλά ποσά χρηματοοικονομικών περιουσιακών στοιχείων. Πράγματι, το 2020 τα συνδυασμένα περιουσιακά στοιχεία των χρηματοπιστωτικών συνταξιοδοτικών ιδρυμάτων, όπως προαναφέρθηκε στην μακροοικονομική ανάλυση (ενότητα 2.4.), ανήλθαν σε περίπου δυο χιλιάδες εξήντα δισεκατομμύρια ευρώ (2060,00 δολ. ΗΠΑ), ποσό υπερδιπλάσιο από το ολλανδικό ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ) (CPB, 2021), (DNB, 2021). Γι αυτό το λόγο, σε διεθνές επίπεδο τα περιουσιακά στοιχεία των ολλανδικών συντάξεων για το κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι τα υψηλότερα στον κόσμο.⁷³

Γ. Συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις

Τα συστήματα καθορισμένων εισφορών, επισημαίνεται παραπάνω ότι είναι καθοριστικής σημασίας. Δεδομένης της κοινοβουλευτικής πρότασης που τέθηκε από τον Υπουργό οικονομικών για το άμεσο μέλλον του νόμου των συντάξεων, λόγω ότι τα χαμηλά επιτόκια της αγοράς επηρέαζαν, τελικά την οικονομική βιωσιμότητα (Erik Lutjens,2022). Η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν σε συμφωνία το 2020 για την αντιμετώπιση ορισμένων αδυναμιών που είχαν συσσωρευτεί με την πάροδο του

⁷² Ο όρος σύμβαση CDC χρησιμοποιείται μερικές φορές για να αναφερθεί στην τρέχουσα σύμβαση DB με μέση αμοιβή. Όπως θα υποστηρίξουμε παρακάτω, θέλουμε να διατηρήσουμε τον όρο σύμβαση CDC για τη σύμβαση της μεταρρύθμισης που προτείνεται στη συμφωνία του Ιουνίου 2019.

⁷³ OECD Pension Funds in figures, June 2021, Το ΑΕΠ του 2019 ανήλθε σε 820 δισεκατομμύρια ευρώ (CPB, 2021).

χρόνου στον δεύτερο πυλώνα με την απόφαση της μετάβασης από σύστημα καθορισμένων παροχών (ΚΠ/DB) σε σύστημα καθορισμένων εισφορών (ΚΠ/DC). Η νομοθεσία πρόκειται να τεθεί σε ισχύ από το 2023, ενώ η μεταρρύθμιση πιθανότατα θα εφαρμοστεί πλήρως σταδιακά έως το 2027. Η μεταρρύθμιση μετατρέπει το συνταξιοδοτικό συμβόλαιο σε συμβόλαιο CDC Η εισφορά ορίζεται, δεδομένου ότι το ποσοστό εισφοράς θα είναι σταθερό (και το ίδιο για όλες τις ηλικίες). Επιπλέον, είναι συλλογική αφού τα περιουσιακά στοιχεία των συμμετεχόντων επενδύονται συλλογικά και αφού οι αποδόσεις κατανέμονται μεταξύ των συμμετεχόντων από τα συνταξιοδοτικά ταμεία βάσει προκαθορισμένων κανόνων. Ακόμη, η συνταξιοδοτική συμφωνία προτείνει επίσης τη μεταρρύθμιση των συστημάτων IDC. Επί του παρόντος, οι εισφορές που καταβάλλονται στο πλαίσιο αυτών των συστημάτων εμφανίζουν αυξανόμενο ηλικιακό προφίλ. Η μεταρρύθμιση συνεπάγεται ότι οι εισφορές αυτές καθίστανται ανεξάρτητες από την ηλικία, όπως συμβαίνει με τη σύμβαση μέσης αμοιβής. (Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης (SZW), 2020).⁷⁴

3.2. ΔΑΝΙΑ (DK)

Γενική Περιγραφή

Βασικοί δείκτες : Δανία 2020

		Denmark	OECD
Average worker earnings (AW)	DKK	437 094	256 310
	USD	66 812	39 178
Public pension spending	% of GDP	8.0	7.7
Life expectancy	at birth	80.7	80.6
	at age 65	19.2	19.7
Population over age 65	% of working-age population	34.9	30.4

OECD Pension at a Glance 2021: Country Profiles – Denmark

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Δανίας έχει αποδείξει την ικανότητά του να ανταποκρίνεται σε όλα τους τομείς και κατά συνέπεια, έχει συγκεντρώσει μεγάλη διεθνή προσοχή. Θεωρείται πρότυπο για την επίτευξη ικανοποιητικής κάλυψης, την χορήγηση επαρκών παροχών και την ικανότητά του να διατηρεί τη δημοσιονομική πολιτική σε σταθερή και βιώσιμη πορεία. Στην πραγματικότητα, για έξι συναπτά έτη, αναδεικνύεται πρώτο ή δεύτερο στη παγκόσμια κατάταξη του Mercer Index.

Το 2021 ο συνταξιοδοτικός δείκτης Mercer, ο οποίος σύγκρινε τα συνταξιοδοτικά συστήματα 43 χωρών, κατέτασσε το σύστημα της Δανίας ως το τρίτο καλύτερο στον κόσμο (Mercer, 2021). Η συνολική αξία του δείκτη αυξήθηκε από 81,4% το 2020 σε **82,0% το 2021, κυρίως λόγω της αύξησης στο καθαρό ποσοστό αποταμίευσης**. Επίσης, σημειώθηκε αύξηση στους βασικούς υποδείκτες: ο δείκτης επάρκειας (**81.1% Adequacy Sub-Index**), ο δείκτης βιωσιμότητας (**83.5% Sustainability Sub-Index**) και

⁷⁴ The Ministry of Social Affairs and Employment, 2020. (Dutch: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; SZW). Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/06/22/hoofdlijnennotitie-pensioenakkoord>

ο δείκτης ακεραιότητας (**Integrity Sub-Index 81.4%**).

Η συνολική τιμή του δείκτη για το συνταξιοδοτικό σύστημα της Δανίας θα μπορούσε να αυξηθεί κατά: α) αύξηση του επιπέδου των νοικοκυριών αποταμίευσης και μείωση του χρέους και β) η εισαγωγή της απαίτησης για όλα τα συνταξιοδοτικά προγράμματα να συντάσσουν δημόσια διαθέσιμη ετήσια έκθεση. Συγκεκριμένα, τα συνταξιοδοτικά συστήματα της αγοράς εργασίας καλύπτουν σήμερα περισσότερο από το 91% των μισθωτών μεταξύ 25 και 59 ετών (βλ. παραπάνω Διάγραμμα 2.3) (ΟΟΣΑ, 2021).

Όσον αφορά την δομή και την ανάπτυξη του συνταξιοδοτικού συστήματος, αξίζει να επισημανθεί ξανά, ότι σε αντίθεση με πολλές άλλες χώρες τη δεκαετία του 1950 η Δανία δεν είχε δημιουργήσει έναν δεύτερο πυλώνα συνταξιοδοτικού συστήματος με εισφορές που σχετίζονται με τις αποδοχές. Ως εκ τούτου, η συνταξιοδοτική κάλυψη αναπτύχθηκε πολύ ανομοιόμορφα μεταξύ του πληθυσμού. Οι επαγγελματικές συντάξεις AMP (Arbejdsmarkedspensioner, occupational pensions) θεσπίστηκαν μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Overenskomstbaseret) που συνάπτονται με υποχρεωτική συμμετοχή μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων. Στην πραγματικότητα, οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας (CLAs) από τη δεκαετία του 1990 περιέχουν ορισμένες διατάξεις για τις επαγγελματικές συντάξεις.

Γι αυτό το λόγο, τα συνταξιοδοτικά συστήματά του δεύτερου πυλώνα της Δανίας, διαφέρουν από τα συστήματα που ισχύουν στις περισσότερες άλλες χώρες, τα οποία έχουν συνήθως εισαχθεί στο πλαίσιο της νομοθετικής διαδικασίας. Αυτό το μοναδικό χαρακτηριστικό του δανικού σχεδιασμού των επαγγελματικών συστημάτων έχει ενισχύσει τη νομιμοποίησή του, βελτιώνοντας την εμπιστοσύνη των πολιτών στις συντάξεις τους και την ανάγκη αποταμίευσης για τη συνταξιοδότηση. (Hansen and Jensen, 2012).

3.2.1. Το Δανέζικο σύστημα τριών-πυλώνων

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Δανίας είναι εξίσου δομημένο σύμφωνα με τις οδηγίες της Παγκόσμιας Τράπεζας ακολουθώντας το τυπικό μοντέλο των τριών πυλώνων. Σήμερα, διακρίνονται τέσσερα είδη συνταξιοδοτικών συστημάτων στην Δανία.

-Ο Πρώτος πυλώνας, περιλαμβάνει το δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα, το οποίο είναι καθολικό και εξασφαλίζει το σύνολο του πληθυσμού της Δανίας, όπως ορίζει η νομοθεσία. Το δικαίωμα συνταξιοδότησης αποκτάται με βάση τη διαμονή στη Δανία και συνεπώς δεν εξαρτάται από την καταβολή εισφορών. Επιπλέον, το σύστημα χρηματοδοτείται από φόρους με συνταξιοδοτικά δικαιώματα καθορισμένων παροχών (DB), συμπεριλαμβανομένου του κατ' αποκοπή συνταξιοδοτικού επιδόματος και των συμπληρωμάτων με βάση τον μέσο όρο. Το σύστημα λειτουργεί σε διανεμητική βάση (PAYG) και οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν δικαίωμα επίσημης επιρροής.

Σχετικά με το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, η δημόσια ηλικία συνταξιοδότησης είναι επί του παρόντος τα 66 έτη, αλλά θα αυξηθεί σταδιακά στα 67 έτη, κατά την περίοδο 2021- 22 και στα 68 έτη το 2030. Μετά από αυτό οι αυξήσεις θα συνδέονται άμεσα με την αύξηση του προσδόκιμου ζωής. Συγκεκριμένα, η πλήρης δημόσια σύνταξη γήρατος προϋποθέτει 40 έτη διαμονής μέχρι την 1η Ιουλίου 2025. Στη συνέχεια, η πλήρης δημόσια σύνταξη γήρατος απαιτεί 9/10 έτη διαμονής από την ηλικία των 15 ετών έως

την ηλικία συνταξιοδότησης. (Indenrigs- og socialministeriet 2009: old age pension). Βεβαίως, οι μικρότερες περιόδους πληρούν τις προϋποθέσεις για αναλογική παροχή.⁷⁵

- Ο Δεύτερος πυλώνας, είναι ένας πλήρως χρηματοδοτούμενος πυλώνας, και βασίζεται σε δύο είδη συμπληρωματικών κρατικών συντάξεων : α) τα επαγγελματικά υποχρεωτικά συστήματα συνταξιοδότησης (ATP, ή Arbejdsmarkedets Tillægspension στα δανικά) και β) τα επαγγελματικά ημι-υποχρεωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα, τα οποία οργανώνονται είτε ως σχέση εργασίας είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. (βλ. παρακάτω ανάλυση).

- Ο Τρίτος πυλώνας, περιλαμβάνει έναν πλήρως ιδιωτικό πυλώνα, με ατομικά προγράμματα αποταμίευσης που είναι ευέλικτα και εθελοντικά (VERP), τα οποία διευθετούνται μέσω τραπεζών και ασφαλιστικών εταιρειών.

Συμπερασματικά, ο συνδυασμός των διαφόρων πυλώνων του συνταξιοδοτικού συστήματος στη Δανία δημιουργεί ένα συνταξιοδοτικό σύστημα που προστατεύει από το χαμηλό εισόδημα των ηλικιωμένων (διανεμητικός στόχος) και διασφαλίζει ότι οι περισσότεροι έχουν μια σύνταξη που είναι λογική σε σχέση με το εισόδημα που απέκτησε όταν ο συνταξιούχος ήταν ενεργός στην αγορά εργασίας (υψηλά ποσοστά αναπλήρωσης).

3.2.3. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα

Ο δεύτερος πυλώνας αποτελείται κυρίως από δύο είδη συμπληρωματικών κρατικών συντάξεων με στόχο να εξασφαλίσουν στους πολίτες ένα λογικό ποσοστό αναπλήρωσης όταν συνταξιοδοτηθούν. Επίσης, είναι ιδιωτικά οργανωμένα έχοντας αυτοδιοίκητο χαρακτήρα και διακρίνονται ως εξής :

I. Επαγγελματικά Υποχρεωτικά Συνταξιοδοτικά Συστήματα (ATP) (Occupational Mandatory Pensions)

Το Δανικό Σχέδιο Υποχρεωτικής Συμπληρωματικής Συνταξιοδότησης στην αγορά εργασίας (ATP, ή **Arbejdsmarkedets Tillægspension** στα δανικά) εισάχθηκε αρχικά με τον ν.46/1964 στις 7 Μαρτίου 1964 από το κοινοβούλιο της Δανίας. Είναι ένα αυτοδιοικούμενο συνταξιοδοτικό ταμείο που διαχειρίζεται την υποχρεωτική επικουρική σύνταξη στην αγορά εργασίας. Ο νόμος 1071/1995 (LBK nr 4 af 08/1996) για την ATP είναι ένα μείγμα ιδιωτικού και κοινωνικού δικαίου. Ωστόσο, το Υπουργείο Απασχόλησης της Δανίας που είναι υπεύθυνο για το ATP, κατέθεσε στις **25 Ιανουαρίου 2021 σχέδιο πρότασης για την τροποποίηση του νόμου του Συμπληρωματικού Ταμείου Συντάξεων της Δανικής Αγοράς Εργασίας (ATP)** για ακρόαση. Η πράξη με τίτλο, στα δανικά, «Lov om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (Udvidelse af bestyrelsens indstillingsret vedrørende tarifgrundlaget, mv)» έγινε μετά από σύσταση του Εποπτικού Συμβουλίου της ATP, προκειμένου να προσαρμοστεί το επιχειρηματικό της μοντέλο σε μεγαλύτερη περίοδο, από τα αναμενόμενα χαμηλά

⁷⁵ Υπουργείο Οικονομικών και Εσωτερικών (2014): «Εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων - Δανία 2014». Κοπεγχάγη (Ministry of Economic Affairs and the Interior (2014))

επιτόκια και αποδόσεις.⁷⁶

Δεδομένου ότι είναι ένα πλήρως χρηματοδοτούμενο σύστημα καθορισμένων εισφορών (DC)⁷⁷ με μερική εγγύηση, καλύπτει σχεδόν όλους τους μισθωτούς και σχεδόν όλους τους δικαιούχους παροχών κοινωνικής ασφάλισης. Οι εισφορές στο ταμείο ATP ποικίλλουν ελαφρώς ανάλογα με τον τομέα. Η τυπική συνεισφορά είναι περίπου DKK 3400/έτος (2020). Τα δύο τρίτα της εισφοράς καταβάλλονται από τον εργοδότη και το ένα τρίτο από τον εργαζόμενο. Επίσης, για το 80% της εισφοράς η απόδοση των επενδύσεων είναι εγγυημένη σε ονομαστικούς όρους για κυλιόμενες περιόδους 15 ετών.

Οι παροχές από το πρόγραμμα ATP καταβάλλονται σε ετήσιο επίδομα. Μόνο σε περίπτωση πολύ μικρής αποταμίευσης, η παροχή μπορεί ωστόσο να καταβληθεί ως εφάπαξ ποσό. Το κύριο χαρακτηριστικό πλεονέκτημα του ταμείου είναι η παροχή της Δια βίου Σύνταξης (ATP Livslang) από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης και εφάπαξ παροχή επιζώντων για τα εξαρτώμενα μέλη σε περίπτωση πρόωρου θανάτου μεμονωμένου μέλους. Τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα αποκτώνται με βάση τη φιλοσοφία « ό,τι -πληρώνεις-είναι-ό,τι-παίρνεις» δηλαδή, όσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή σταδιοδρομία, τόσο υψηλότερο είναι το ποσοστό απασχόλησης.

Με αυτό συνεπάγεται ότι θα είναι μεγαλύτερο το ιστορικό των εισφορών, έτσι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εισφορών, τόσο μεγαλύτερες είναι οι συνταξιοδοτικές παροχές. Η εισφορά προσαρμόζεται εάν και εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το αποφασίσουν στο πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών. Αξίζει να αναφερθεί, ότι εκτός από το συνταξιοδοτικό ταμείο ATP, υπάρχει επίσης η υποχρεωτική SP (Særlige Pension, ειδική σύνταξη) για μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους, η οποία είναι παρόμοια με το ATP (Ministry of Finance, 2017)⁷⁸. Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι το 2019 σημειώθηκαν ιστορικά υψηλές αποδόσεις με κέρδος για το έτος 34 δισ. DKK, η ATP συνεισφέρει με 19 δισ. DKK σε επιστροφές συντάξεων και εταιρικούς φόρους στο δανικό κράτος.

II. Επαγγελματικά Ημι-Υποχρεωτικά Συνταξιοδοτικά Συστήματα (Occupational Quasi-Mandatory Pensions)

Τα επαγγελματικά ημι-υποχρεωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες ασφαλιστικής προστασίας. Διαχειρίζονται από ταμεία επαγγελματικής σύνταξης που περιλαμβάνει περισσότερους από έναν εργοδότες (multi-employer pension funds), από τις εταιρείες ασφάλισης ζωής (life assurance companies) και από τα εταιρικά συνταξιοδοτικά ταμεία ατομικής επιχείρησης (single-employer company pension funds).

1. Συνταξιοδοτικά ταμεία πολλών εργοδοτών (Multi-employer pension funds)

Τα συγκεκριμένα συνταξιοδοτικά ταμεία είναι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί που ανήκουν παράλληλα στα μέλη. Συγκεκριμένα, ρυθμίζονται υπό την εποπτεία της δανικής Αρχής Χρηματοοικονομικής Εποπτείας (DFSA) ως ασφαλιστικές εταιρείες ζωής βάσει της Οδηγίας Solvency II (Οδηγία 2009/138/EK) κατά τη μεταφορά της Οδηγίας στο δίκαιο της Δανίας (εφεξής Φερεγγυότητα II) (βλ. ενότητα 2.2.1).

⁷⁶ Βλ. Ενδεικτικά. Πρόταση τροποποίησης του νόμου ATP (Arbejdsmarkedets Tillaegspension).

<https://www.atp.dk/en/news-and-insights/proposal-amend-atp-act-sent-hearing>

⁷⁷ Βλ. Ενδεικτικά. ATP (Arbejdsmarkedets Tillaegspension) <https://www.atp.dk/en/sustainability>

⁷⁸ Finansministeriet (Ministry of Finance) (2017): Det danske pensionssystem – nu og I fremtiden, Copenhagen.

Οι προσφερόμενες συνταξιοδοτικές παροχές από τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία συνήθως είναι καθορισμένων εισφορών με εγγυήσεις απόδοσης των επενδύσεων και εξομάλυνση. Ωστόσο, αυτό τα τελευταία χρόνια έχει αλλάξει, καθώς στα νέα μέλη προσφέρονται πλέον κυρίως μη εγγυημένα προϊόντα αποταμίευσης καθορισμένων εισφορών.

2. Εταιρείες ασφάλισης ζωής (Life assurance companies)

Οι ασφαλιστικές εταιρείες ζωής είναι οργανωμένες ως ανώνυμες εταιρείες που διέπονται εξίσου από την Οδηγία Solvency II (Οδηγία 2009/138/ΕΚ) Φερεγγυότητα II της ΕΕ.⁷⁹ Η δανική Αρχή Χρηματοοικονομικής εποπτείας (DFSA) υποχρεούται να αποκαλύψει τον τρόπο σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων της Οδηγίας.

Επίσης, οι περισσότερες από τις ασφαλιστικές εταιρείες ζωής στη Δανία ανήκουν ως ενεργά μέλη σε σωματεία ή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ δεν καταβάλλουν μέρος στους μετόχους. Ουσιαστικά, προσφέρουν γενικά το ίδιο προϊόν με τα άλλα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία. Δηλαδή τα προϊόντα που προσφέρονται στους νέους πελάτες είναι, επίσης, μη εγγυημένα συνταξιοδοτικά προϊόντα καθορισμένων εισφορών συστήματα.

3. Εταιρικά συνταξιοδοτικά ταμεία ενός εργοδότη

Τα εταιρικά συνταξιοδοτικά ταμεία ρυθμίζονται από την Οδηγία 2016/2341/ΕΕ (IORP II) όπως ορίζει ο νέος νόμος 1703/2018 περί εταιρικών συνταξιοδοτικών ταμείων (Lov om firmapensionskasser- LOV nr 1703 af 27/12/2018), τα οποία επιτρέπεται να προσφέρουν συνταξιοδοτικά προγράμματα μόνο σε εργοδότες μιας συγκεκριμένης εταιρείας. Αξίζει να επισημανθεί, ότι τα ταμεία δεν δέχονται νέα μέλη και αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το 1% των χρηματοδοτούμενων συνταξιοδοτικών περιουσιακών στοιχείων στη Δανία.

A. Χρηματοδότηση και Επένδυση Επαγγελματικών Ταμείων

Η χρηματοδότη των συντάξεων καθορίζονται από τις εισφορές, δηλαδή οι συνταξιοδοτικές παροχές εξαρτώνται από τις καταβαλλόμενες εισφορές και τη συσσωρευμένη απόδοση των αποταμιεύσεων. Ωστόσο, οι εισφορές ποικίλλουν ανάλογα με τη μισθολογική σύμβαση. Ουσιαστικά από τις αρχές του 1990 οι δυο κατηγορίες εργαζομένων, αυξήσαν τις εισφορές τους στα συνταξιοδοτικά τους συστήματα από 0.9% το ελάχιστο, στο 12% του μισθού.⁸⁰

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα στοιχεία της IPD - Ένωση Επαγγελματικών Ταμείων Δανίας (Insurance & Pension Denmark), όλοι οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα είναι εγγεγραμμένοι σε ένα συλλογικά συμφωνημένο πλήρως χρηματοδοτούμενο σύστημα καθορισμένων εισφορών, ενώ για τους μισθωτούς εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα η συμμετοχή είναι ελάχιστα μικρότερη. Όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους δεν καλύπτονται από τέτοια συστήματα, αλλά μπορούν να επιλέξουν να δημιουργήσουν

⁷⁹ https://www.dfsa.dk/Rules-and-Practice/Solvency_II_Insurance/Exercise-of-options-under-Directive-2009_138_EC

⁸⁰ Βλ. Ενδεικτικά. Δημοσίευση της Ένωσης επαγγελματικών ταμείων της Δανίας (IPD) Insurance & Pension Denmark. <https://www.fogp.dk/en/press-release/why-does-the-danish-pension-system-rate-so-high-on-the-mercer-index/>

ένα παρόμοιο σύστημα. Τα ποσοστά εισφορών καθορίζονται από τη συλλογική σύμβαση και θα είναι παρόμοια για όλους τους εργαζόμενους στο πλαίσιο της συμφωνίας. Τα ποσοστά εισφορών κυμαίνονται από περίπου 10% έως 18%.

Συγκεκριμένα, η κάλυψη των επαγγελματικών συστημάτων έχει αυξηθεί από 73% το 1995 σε πάνω από το 90% το 2020 (βλ. διάγραμμα 2.4). Πριν από το 1995 η κάλυψη ήταν πολύ χαμηλότερη, καθώς τα επαγγελματικά συστήματα εισήχθησαν μόνο στην ιδιωτική αγορά στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Αυτό καταδεικνύεται επίσης, από το μέγεθος των εισφορών από τα επαγγελματικά συστήματα, το οποίο αυξήθηκε από 1,3 % του ΑΕΠ το 1980 σε 8,2 % του ΑΕΠ το 2020 (βλ. Διάγραμμα 2.4.).

Η ταχύρρυθμη ανάπτυξη της επαγγελματικής ασφάλισης αποδεικνύεται επίσης, από την κλιμακωτή αύξηση στα αποθεματικά των συνταξιοδοτικών ταμείων και όλων των συναφών συνταξιοδοτικών σχημάτων. Κατά τη διάρκεια της 30ετούς περιόδου τα περιουσιακά στοιχεία των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων (pension funds) αυξήθηκαν κατά 58,4% του ΑΕΠ το 2020. Ενώ, τα συνολικά συνταξιοδοτικά περιουσιακά στοιχεία που προορίζονται για τη χρηματοδότηση μελλοντικών χρηματοδοτούμενων συντάξεων έχουν αυξηθεί από το 1998 σε υπερδιπλάσιο μέγεθος κατά 238,9% του ΑΕΠ σήμερα, κατέχοντας επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό% του ΑΕΠ ανάμεσα σε οποιαδήποτε άλλη χώρα της ΕΕ (OECD, 2020a).

Συνεπώς, το δανικό συνταξιοδοτικό σύστημα επωφελείται από ένα σημαντικό επίπεδο αποταμίευσης, το οποίο καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού μέσω της προσκόλλησής του στους χώρους εργασίας του. Εκτός από την ευρεία κάλυψη μεταξύ του πληθυσμού, το υψηλό επίπεδο αποταμίευσης συμβάλλει επίσης στην εξασφάλιση επαρκούς ποσοστού αναπλήρωσης για τους συνταξιούχους.

B. Συνταξιοδοτικές Μεταρρυθμίσεις

Η κυβέρνηση και το Δανικό Λαϊκό Κόμμα συμφώνησαν σε μια σειρά αλλαγών στο δανικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Η συμφωνία θα καταστήσει πιο ελκυστικό το να συνταξιοδοτηθεί αργότερα και θα αποταμιεύσει για τα γεράματά του. Η κυβέρνηση έχει λάβει σημαντικά μέτρα τα τελευταία τρία χρόνια (2018-2021) για να μειώσει την το πρόβλημα της συνδυασμένης φορολογίας.

Σύμφωνα με ανακοίνωση του Υπουργείου Βιομηχανίας, Επιχειρήσεων και Οικονομικών Υποθέσεων (Erhvervsministeriet)⁸¹ η συμφωνία επικεντρώνεται κυρίως στην επίλυση του λεγόμενου προβλήματος της αλληλεπίδρασης από την συνδυασμένη φορολογία. Αυτό επιτεύχθηκε μέσω ενός συνδυασμού υψηλότερων φορολογικών ελαφρύνσεων στις συνταξιοδοτικές εισφορές. Η νέα συνταξιοδοτική παροχή "Aldersopsparing" (αποταμίευση για το γήρας) εισήχθη στις 1^η Απριλίου 2018.⁸² Είναι ουσιαστικά ένα σύστημα ΤΤΕ σε μορφή που μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε συνταξιοδοτικά προγράμματα συλλογικών συμβάσεων. Ειδικότερα, μετατρέπεται τμήματα των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών εισφορών στην μετάβαση από ΕΤΤ σε

⁸¹ Βλ. ενδεικτικά. Ανακοίνωση (20-06-2017) Υπουργείο Βιομηχανίας, Επιχειρήσεων και Οικονομικών Υποθέσεων (Erhvervsministeriet) <https://em.dk/nyhedsarkiv/2017/juni/ny-aftale-om-flere-aar-paa-arbejdsmarkedet/>

⁸² Βλ. ενδεικτικά, "Aldersopsparing" (αποταμίευση για το γήρας) <https://danicapension.dk/-/media/pdf/danicapension/dk/udbetalingsmaader/aldersopsparing.pdf?rev=c2004ad590ce40d1a58b7368ad513071&hash=7FB6BF896D93F5CBA323E9E2B6D5C5C1>.

ΤΤΕ, γεγονός που επιτρέπει τη σημαντική μείωση του ελέγχου των πόρων των δημόσιων συνταξιοδοτικών συμπληρωμάτων έναντι των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών εισοδημάτων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι παραδοσιακά, οι συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις στη Δανία, συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων, υπόκεινται στο λεγόμενο καθεστώς ΕΤΤ ως εξής : (Ε) η φορολογική απαλλαγή , η οποία επέρχεται κατά τη στιγμή της εισφοράς, (Τ) τα έσοδα του ταμείου φορολογούνται και (Τ) οι παροχές φορολογούνται όταν καταβάλλονται. Ένα τέτοιο μοντέλο με αναβαλλόμενη φορολόγηση μπορεί να προσφέρει ορισμένα πλεονεκτήματα. Για παράδειγμα, βοηθά την αντιμετώπιση της προβλεπόμενης αύξησης των δαπανών του κράτους που σχετίζονται με τη γήρανση, καθώς οι χώρες θα εισπράττουν περισσότερα φορολογικά έσοδα σε μια εποχή που οι περισσότεροι ηλικιωμένοι μπορεί να θέσουν απαιτήσεις για δημόσια περίθαλψη και συντάξεις (όπως προβλέπεται από την PensionDanmark, 2018).

Δεύτερον, ενώ αρκετές μελέτες δείχνουν ότι η δημοσιονομική πολιτική στη Δανία βρίσκεται σε βιώσιμη πορεία (βλ. Υπουργείο Οικονομικών, 2018)⁸³, έχει εντοπιστεί το λεγόμενο - πρόκληση της αιώρας- “The hammock challenge” . Αυτό αναφέρεται στη μορφή της προβλεπόμενης χρονικής πορείας του διαρθρωτικού ισοζυγίου κατά τις επόμενες τέσσερις περίπου δεκαετίες: από τις αρχές του 2015 έως το 2022. Το διαρθρωτικό ισοζύγιο βελτιώνεται, όμως είναι ακολουθούμενο από δύο δεκαετίες επιδείνωσης. Μετά το 2045, τα δημόσια οικονομικά βελτιώνονται και πάλι. Για πολλά χρόνια, αρχής γενομένης από το 2025, τα διαρθρωτικά ελλείμματα θα υπερβούν το επιτρεπόμενο όριο (0,5% του ΑΕΠ) που ορίζει το δημοσιονομικό σύμφωνο της ΕΕ και τον δανικό "νόμο περί προϋπολογισμού".

Ο κίνδυνος σχετίζεται με ότι τα έσοδα μπορεί να δαπανηθούν για να χρηματοδοτήσουν τρέχουσες δημόσιες δαπάνες, αντί να αποταμιευθούν, με αποτέλεσμα τα απαιτούμενα έσοδα να μην διαθέσιμα όταν θα χρειαστούν στο άμεσο μέλλον. Έχουν διατυπωθεί διάφορες προτάσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος (βλ. Οικονομικό Συμβούλιο της Δανίας, 2018).

Τέλος, μια συχνά παραμελημένη αρετή του δανικού μοντέλου επαγγελματικής ασφάλισης σχετίζεται με την υπονοούμενη δομή της ψηφοφορίας. Το θέμα είναι ότι τα δικαιώματα της ψήφου στις συνδικαλιστικές οργανώσεις που διαπραγματεύονται για τα επαγγελματικά συστήματα περιορίζονται στους ενεργούς εργαζόμενους. Αυτό το χαρακτηριστικό, θα μπορούσε να αποτελέσει καταλύτη προκειμένου να επιτευχθεί η έγκριση των πολιτικών προτάσεων για τις μελλοντικές δημογραφικές επιβαρύνσεις. Το Δανέζικο σύστημα επαγγελματικής ασφάλισης θα μπορούσε επομένως να ενδιαφέρει τις χώρες με αποτυχημένες προσπάθειες αναδιάρθρωσης του συνταξιοδοτικού συστήματος ώστε να στηρίζεται περισσότερο στις αποταμιεύσεις των νοικοκυριών για συνταξιοδότηση.

⁸³ Βλ. Ενδεικτικά. Denmark’s Convergence Programme 2018. Ministry for Economic Affairs and the Interior. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2018-european-semester-convergence-programme-denmark_en.pdf

3.3. ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ (FIN)

Γενική περιγραφή

Βασικοί δείκτες : Φινλανδία 2020

		Finland	OECD
Average worker earnings (AW)	EUR	45 719	34 301
	USD	52 220	39 178
Public pension spending	% of GDP	11.8	7.7
Life expectancy	at birth	81.6	80.6
	at age 65	20.3	19.7
Population over age 65	% of working- age population	40.1	30.4

OECD Pension at a Glance 2021: Country Profiles – Finland

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Φινλανδίας εξακολουθεί να κατατάσσεται μεταξύ των δέκα κορυφαίων στη διεθνή σύγκριση συνταξιοδοτικών συστημάτων του Mercer CFA Institute Global Pension Index 2021 (MCGPI). Αν και η συνολική αξία του δείκτη της χώρας αυξήθηκε ελαφρώς από 72.9% το 2020 σε **73.3% το 2021** λόγω μικρών μεταβολών σε όλους τους υπο-δείκτες, η Φινλανδία έπεσε δυο βαθμίδες στην έβδομη (7^η) θέση παγκοσμίως και στην πέμπτη (5^η) θέση στην Ευρωπαϊκή περιφέρεια, καθώς η Ισλανδία και η Νορβηγία την πέρασαν στον πίνακα αποτελεσμάτων. Παρ’ όλα αυτά, για όγδοη συνεχή φορά, το φινλανδικό συνταξιοδοτικό σύστημα κατατάχθηκε ως το πιο διαφανές και αξιόπιστο συνταξιοδοτικό σύστημα στο κόσμο με την υψηλότερη τιμή του υπο-δείκτη **ακεραιότητας** κατά **93,1% (Integrity Sub-Index)** και την τέταρτη θέση μεταξύ των σκανδιναβικών χωρών στους υπόλοιπους επιμέρους δείκτες. Συγκεκριμένα, στον υπο-δείκτη της επάρκειας (13^η) κατά **71.4% (Adequacy Sub-Index)** και της βιωσιμότητας (12^η) κατά **61,5% (Sustainability Sub-Index)**.

Το Mercer CFA Institute παραθέτει τα ακόλουθα ως μέσα για την αύξηση της συνολικής τιμής του δείκτη για το φινλανδικό συνταξιοδοτικό σύστημα: α) αύξηση του ελάχιστου επιπέδου β) αύξηση του επιπέδου εξοικονόμησης των νοικοκυριών και μείωση του χρέους των νοικοκυριών, γ) συνέχιση της αύξησης των υποχρεωτικών εισφορών που προβλέπονται για το μέλλον. Η δομή στο συνταξιοδοτικό σύστημα της Φινλανδίας βασίζεται σε δύο συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Το δημόσιο σχέδιο βασικής Κρατικής Συνταξιοδότησης, που περιλαμβάνει την εθνική σύνταξη και την εγγυημένη σύνταξη, η οποία συνδέεται με το εισόδημα (income-tested) και το εύρος των νόμιμων αποδοχών (statutory earnings-related schemes) με τους ίδιους σχεδόν κανόνες για διάφορες ομάδες, και το υποχρεωτικό επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Τα εθελοντικά επαγγελματικά συστήματα και οι ιδιωτικές συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις δεν έχουν αναπτυχθεί πλήρως λόγω της κυριαρχίας του υφιστάμενου υποχρεωτικού συστήματος.

Στη Φινλανδία, το υποχρεωτικό συνταξιοδοτικό σύστημα που συνδέεται με τις αποδοχές προέρχεται από όλες σχεδόν τις αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Το Φινλανδικό εργατικό δίκαιο προβλέπει συνταξιοδοτικές νομοθετικές πράξεις για τις κατηγορίες ασφαλισμένων που η σύνταξη συνδέεται με τις συνολικές αποδοχές. Οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα υποχρεούνται να ρυθμίζουν την παροχή συντάξεων και να ασφαλίζουν τους εργαζομένους τους σύμφωνα με τον **νόμο 19.5.2006/395 περί Συντάξεων Εργαζομένων (TyEL)**. Αυτό μπορεί να εφαρμοστεί μέσω: α) συμβάσεων με ασφαλιστικές εταιρείες συντάξεων, β) ίδρυση εταιρικού ταμείου συντάξεων, γ) σύσταση

συνταξιοδοτικού ταμείου σε όλη τη βιομηχανία, δ) συμβάσεων με ασφαλιστικές εταιρείες συντάξεων, ε) ίδρυση εταιρικού ταμείου συντάξεων και ζ) σύσταση συνταξιοδοτικού ταμείου σε όλη τη βιομηχανία.

Σχετικά με τα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης, τα ασφαλισμένα μέλη έχουν την επιλογή να συνταξιοδοτηθούν σε μια ηλικιακή κατηγορία μεταξύ 63 και 68 ετών, αλλά υπάρχουν ισχυρά οικονομικά κίνητρα για να συνταξιοδοτηθούν και αργότερα. Επίσης, η πρόωρη συνταξιοδότηση είναι εφικτή από την ηλικία των 62 ετών σε συνδυασμό με μειώσεις του συνταξιοδοτικού εισοδήματος που αντιστοιχούν σε 0,6% μηνιαίως.

Σε γενικές γραμμές, το φινλανδικό κοινοβούλιο προσπαθεί να ενθαρρύνει τη μεταγενέστερη συνταξιοδότηση για να διασφαλίσει ότι η κρατική σύνταξη παρέχει επαρκή χρηματοδότηση.

Οι επόμενες υποενότητες βασίζονται κυρίως για τις επαγγελματικές συντάξεις στο νόμο περί συντάξεων των εργαζομένων [N.395/2006](#) (TyEL - Συνταξιοδοτική Ασφάλιση Εργαζομένων στον Ιδιωτικό Τομέα.) όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με τον [N.69/2016](#), άρθρο 3§ με αναφορά στις προβλέψεις για τις συντάξεις στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.⁸⁴ Ουσιαστικά, το φινλανδικό σύστημα ταξινομείται ως υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση από τον κανονισμό της ΕΕ για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

3.3.1. Φινλανδικό σύστημα τριών πυλώνων

Το συνταξιοδοτικό σύστημα στη Φινλανδία βασίζεται εξίσου στην παραδοσιακή διεθνή ταξινόμηση της Παγκόσμιας Τράπεζας ακολουθώντας το τυπικό μοντέλο των τριών πυλώνων.

Ο Πρώτος πυλώνας αποτελείται από τα καθεστάτα κοινωνικής ασφάλισης του Εθνικού Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Folketrygd, NIS) τα οποία χορηγούν στους μόνιμους κάτοικους τις βασικές κρατικές συντάξεις, τις παροχές ασθένειας, της μητρότητας και τα οικογενειακά επιδόματα. Ανεξαιρέτως ασφαλιστικής κατάστασης όλοι οι μόνιμοι κάτοικοι έχουν πρόσβαση σε υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες. Στην Φινλανδία, το δημόσιο σύστημα συνταξιοδότησης όπως ορίζει ο νόμος περιλαμβάνει την εθνική σύνταξη, την εγγυημένη σύνταξη και την υποχρεωτική σύνταξη που σχετίζεται με τις αποδοχές, οι οποίες χρηματοδοτούνται από το κράτος.

Σε αυτά τα δυο καθεστάτα ασφαλιστικής προστασίας εντάσσονται η σύνταξη επιζώντος ή αναπηρίας και η σύνταξη λόγω γήρατος. Η υποχρεωτική σύνταξη που συνδέεται με τις αποδοχές προορίζεται για να εξασφαλίσει στον συνταξιοδοτούμενο ασφαλισμένο τις βιοτικές ανάγκες σε περίπτωση διάφορων μακροπρόθεσμων κινδύνων.

Επιπλέον, περιλαμβάνει και τις παροχές με βάση την απασχόληση, όπως οι εκ του νόμου υποχρεωτικές συντάξεις που συνδέονται με τις αποδοχές και παροχές για εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, σύμφωνα με στοιχεία του Ιδρύματος κοινωνικών ασφαλίσεων (Kansaneläkelaitos/ Kela-Fpa).⁸⁵

⁸⁴ Βλ. TyEL (Työntekijän eläkeläki) insurance for employers <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/hallinto-ja-valvonta/tyoelakejarjestelman-saantely/tyoelakelait/>

⁸⁵ Η Kela διαχειρίζεται το εθνικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Εκτός από τις εθνικές συντάξεις, η Kela χειρίζεται και άλλες κοινωνικές παροχές. (Kansaneläkelaitos/ Kela-Fpa) <https://www.kela.fi/>

Ο Δεύτερος πυλώνας αποτελείται από συλλογικά συνταξιοδοτικά συστήματα ειδικά για τον κλάδο ή τον εργοδότη. Στη Φινλανδία, τέτοια συστήματα περιλαμβάνουν ομαδική συνταξιοδοτική ασφάλιση που κανονίζεται από τον εργοδότη. (βλ. ανάλυση παρακάτω)

Ο Τρίτος πυλώνας αποτελείται από ιδιωτικές, εθελοντικές συντάξεις. Στη Φινλανδία, μπορεί να είναι ατομικές συντάξεις ή μακροπρόθεσμοι λογαριασμοί αποταμίευσης. Οι άνθρωποι μπορούν να προετοιμαστούν για τη συνταξιοδότησή τους επίσης αποταμιεύοντας με άλλους τρόπους.

3.3.2. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα

I. Επαγγελματικά Υποχρεωτικά Συνταξιοδοτικά Συστήματα (Occupational Mandatory Pensions)

Η υποχρεωτική επαγγελματική ασφάλιση συντάξεων που συνδέεται με τις αποδοχές αποτελεί τη ραχοκοκαλιά του φινλανδικού συνταξιοδοτικού συστήματος, το οποίο χρηματοδοτείται εν μέρει με διανεμητικό και εν μέρει με κεφαλαιοποιητικό σύστημα.

Η διαχείριση του υποχρεωτικού συστήματος είναι αποκεντρωμένη σε φορείς παροχής συντάξεων, όπως τις ασφαλιστικές εταιρείες, τα εταιρικά συνταξιοδοτικά ταμεία και τα ταμεία συντάξεων σε επίπεδο ευρέως κλάδου (βιομηχανικά), τα οποία λειτουργούν ανεξάρτητα ως χρηματοπιστωτικά ιδρύματα του ιδιωτικού τομέα. Η παροχή συντάξεων βάσει αποδοχών διέπεται από διαφορετικούς συνταξιοδοτικούς νόμους, καθένας από τους οποίους καλύπτει μια συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων όπως, τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, τους αυτοαπασχολούμενους και τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα. Το 2007, οι συνταξιοδοτικοί νόμοι για τους μισθωτούς ενοποιήθηκαν σε έναν νόμο, τον νόμο για τις συντάξεις των μισθωτών (TyEL), ο οποίος καλύπτει περισσότερα από τα δύο τρίτα των ασφαλισμένων εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.

Οι συνταξιοδοτικοί νόμοι ασφαλιστικής προστασίας των εργαζομένων της επαγγελματικής ασφάλισης είναι: ο Νόμος περί Συντάξεων του Δημόσιου Τομέα (JuEL), ο Νόμος περί Συντάξεων των Εργαζομένων (TyEL) και ο Νόμος περί Συντάξεων Ναυτικών (MEL). Ενώ οι αυτοαπασχολούμενοι είναι ασφαλισμένοι βάσει του Νόμου περί Συντάξεων Αυτοαπασχολούμενων (YEL) ή του Νόμου περί Συντάξεων Αγροτών (MYEL) σύμφωνα με τα στοιχεία του Φινλανδικού Κέντρου Συντάξεων (Eläketurvakeskus (ETK)).⁸⁶

ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Η σύνταξη που σχετίζεται με τις αποδοχές χρηματοδοτείται από εισφορές που καταβάλλουν τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι. Σύμφωνα με το TyEL, οι εισφορές κατανέμονται άνισα μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Οι εργαζόμενοι ηλικίας από 18 έως 52 ετών πληρώνουν 4,1% και οι 53 ετών και πάνω πληρώνουν 5,2% και αντίστοιχα εργοδότη αναλαμβάνει το υπόλοιπο μέρος που αναλογεί. Το ακριβές

⁸⁶ <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elaketurva/tyoelaketurvan-kattavuus-ja-vakuuttaminen/palkansaatat/>

ποσοστό εισφοράς για τον εργοδότη εξαρτάται από το μέγεθός του, δηλαδή η βάση είναι το συνολικό μισθολογικό κόστος. Ο εργοδότης συνάπτει συνταξιοδοτική ασφάλιση για τους εργαζομένους με τη συνταξιοδοτική εταιρεία της επιλογής του. Αξίζει ακόμα να αναφερθεί, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ στην ετήσια εθνική έκθεση της Φινλανδίας (2020), ότι το πρόγραμμα TyEL χρηματοδοτείται από εισφορές των εργαζομένων σε ποσοστά (το 2019-2020) 6,75% επί των αποδοχών για όσους είναι κάτω των 53 ετών και για όσους έχουν συμπληρώσει το 63ο έτος της ηλικίας τους ποσοστό είναι 8,25 % για την ηλικιακή κλίμακα 53 - 62 ετών. Ενώ, η μέση εισφορά των εργοδοτών είναι 17,75 %. Επίσης, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες, η ελάχιστη απαίτηση αποδοχών για εισφορά είναι 59,36 ευρώ (2019) το μήνα, ενώ δεν υπάρχει ανώτατο όριο.

ΠΑΡΟΧΕΣ

Το συνταξιοδοτικό σύστημα TyEL βασίζεται στο πλάνο υπολογισμού χρόνου ασφάλισης κατά τη διάρκεια του συνολικού εργασιακού-ασφαλιστικού τους βίου. Δηλαδή, το έτος γέννησης καθορίζει την ηλικία συνταξιοδότησης και αυτή αυξάνεται σταδιακά, κυμαινόμενη στο σχέδιο TyEL από τα 63 έως τα 69 έτη. Επί του παρόντος, σχεδόν κάθε άτομο που λαμβάνει σύνταξη από τον ιδιωτικό τομέα, ανάλογα με τις αποδοχές του θα πάρει επαγγελματική σύνταξη.

Η διαχείριση του ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος που συνδέεται με τις αποδοχές (επαγγελματικές συντάξεις) είναι αρμοδιότητα εξουσιοδοτημένων των εταιριών συνταξιοδοτικής ασφάλισης, των συνταξιοδοτικών ταμείων και συνταξιοδοτικών οργανισμών. Το Φινλανδικό Κέντρο Συντάξεων (Finnish Centre for Pensions) είναι υπεύθυνο για το συντονισμό του συστήματος επαγγελματικών συντάξεων. Έχει επίσης αρμοδιότητα σε θέματα συντάξεων και ασφαλίσεων σε διεθνές επίπεδο.

II. Εθελοντικά Επαγγελματικά Συνταξιοδοτικά Συστήματα (Voluntary Occupational Pensions)

Οι επαγγελματικές συντάξεις που καταβάλλονται από τους εργοδότες ή οι ιδιωτικές επικουρικές συντάξεις συμπληρώνουν το εισόδημα κατά τη συνταξιοδότηση. Μέχρι στιγμής, οι επικουρικές συντάξεις έχουν δευτερεύοντα ρόλο στη Φινλανδία. Σχεδόν περίπου το ένα πέμπτο των Φινλανδών πολιτών δηλώνει ότι αποταμιεύει για τα γηρατειά μέσω ειδικών ιδιωτικών συνταξιοδοτικών συστημάτων, τακτικών λογαριασμών αποταμίευσης ή άλλων ειδών περιουσιακών στοιχείων.

Συμπερασματικά, είναι σαφές ότι με την επιτυχή διαχείριση από τους κοινωνικούς εταίρους καθώς και από την κυβέρνηση, η συνολική συνταξιοδοτική πολιτική μπόρεσε μέχρι στιγμής να παρέχει επαρκείς συνταξιοδοτικές παροχές και η Φινλανδία απέφυγε, σε γενικές γραμμές, το κλασικό πρόβλημα της φτώχειας στην τρίτη ηλικία. Ωστόσο, η γήρανση του πληθυσμού της Φινλανδίας και η ραγδαία μείωση του ποσοστού των γεννήσεων κατά τα τελευταία χρόνια δημιούργησαν από κοινού προβλήματα όσον αφορά τη διατήρηση του εργατικού δυναμικού και την δημοσιονομική βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος. Οι σημερινές στρατηγικές αποσκοπούν στην ενθάρρυνση της μεταγενέστερης συνταξιοδότησης προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι η κρατική σύνταξη παρέχει επαρκή χρηματοδότηση.

3.4. ΙΣΛΑΝΔΙΑ (ISL)

Γενική περιγραφή

ΙΣΛΑΝΔΙΑ: Βασικοί δείκτες 2020

		Iceland	OECD
Average worker earnings (AW)	ISK (million)	9.25	5.31
	USD	68 284	39 178
Public pension spending	% of GDP	2.6	7.7
Life expectancy	at birth	82.8	80.6
	at age 65	20.4	19.7
Population over age 65	% of working- age population	26.6	30.4

OECD Pension at a Glance 2021: Country Profiles – Iceland

Η Ισλανδία διαθέτει το πιο αποτελεσματικό και καλύτερο συνταξιοδοτικό σύστημα στον κόσμο, ενώ συγκαταλέγεται ανάμεσα στις πιο γενναιόδωρες χώρες ως προς το ύψος των συντάξεων που χορηγεί. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Δείκτη Συντάξεων του Ινστιτούτου [Mercer CFA Institute Global Pension Index](#), η Ισλανδία, που συμμετείχε στη σύγκριση για πρώτη φορά φέτος, κατέλαβε την πρώτη θέση (A-grade). Η συνολική τιμή του ισλανδικού δείκτη για το 2021 είναι **84.2%**. Το σύστημα της Ισλανδίας κατατάσσεται ψηλά και στους τρεις υποδείκτες: ο δείκτης επάρκειας (**82.7% Adequacy Sub-Index**), ο δείκτης βιωσιμότητας (**84.6% Sustainability Sub-Index**) και ο δείκτης ακεραιότητας (**Integrity Sub-Index 86.0%**). Το Mercer CFA Institute παραθέτει τα ακόλουθα ως μέσα για την αύξηση της συνολικής τιμής του δείκτη κατά:

- μείωση του επιπέδου του χρέους των νοικοκυριών ως ποσοστού του ΑΕΠ
- αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης καθώς το προσδόκιμο ζωής συνεχίζει να αυξάνεται
- μείωση του δημόσιου χρέους ως ποσοστού του ΑΕΠ Η τιμή του ισλανδικού δείκτη για το 2021 είναι 84,2.

Η επιτυχία της Ισλανδίας ήταν αναμενόμενη. Όπως τα συνταξιοδοτικά συστήματα στη Δανία και της Ολλανδίας, το Ισλανδικό συνταξιοδοτικό σύστημα χρηματοδοτείται πλήρως. Επιπλέον, οι Ισλανδοί έχουν μακρά επαγγελματική σταδιοδρομία: η ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 67 έτη και το ποσοστό απασχόλησης του ηλικιωμένου πληθυσμού είναι υψηλό, ενώ σε καλό επίπεδο είναι και η ελάχιστη σύνταξη.

Η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 67 έτη. Η σύνταξη μειώνεται αναλογικά για βραχύτερες περιόδους διαμονής, με ελάχιστη διάρκεια τριών ετών που απαιτούνται μεταξύ των ηλικιών 16 και 67 ετών. Η ηλικία συνταξιοδότησης είναι επίσης τα 67 έτη για τα μέλη των επαγγελματικών προγραμμάτων του ιδιωτικού τομέα, αλλά είναι 60 για τους ναυτικούς που εργάζονται σε αυτό το επάγγελμα για τουλάχιστον 25 έτη. Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης εγγυάται μια ελάχιστη σύνταξη για όλους, ακόμα και όταν πολύ μικρή ή τίποτα δεν έχει καταβληθεί σε ένα συνταξιοδοτικό ταμείο.

3.4.1 Το Ισλανδικό σύστημα των τριών πυλώνων

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Ισλανδίας ακολουθεί επίσης τις οδηγίες της Παγκόσμιας τράπεζας και αποτελείται από τρεις πυλώνες: α) περιλαμβάνει την κρατική σύνταξη που χρηματοδοτείται από φόρους, β) τα υποχρεωτικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα με εισφορές τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων και γ) εθελοντικές ιδιωτικές συντάξεις σε συνταξιοδοτικά προϊόντα εγκεκριμένα από το κράτος.

Στην Ισλανδία αρμόδια για τη διαχείριση του εθνικού συστήματος κοινωνικών συντάξεων είναι η Διοίκηση Κοινωνικής Ασφάλισης (Tryggingastofnun Ríkisins) υπό την εποπτεία του υπουργείου Κοινωνικής Πρόνοιας (Velferðarráðuneytið). Σύμφωνα με στοιχεία τους, το πιο βασικό χαρακτηριστικό σχετικά με τη κοινωνική ασφάλιση είναι η ρύθμιση για το ποσό της βασικής σύνταξης για τους συνταξιούχους γήρατος στην Ισλανδία. Το οποίο έχει ρυθμιστεί εδώ και καιρό σε σχέση τόσο με το εισόδημα του συνταξιούχου όσο και με την οικογενειακή του σύνταξη και τη σύνταξη απασχόλησης από τα συνταξιοδοτικά ταμεία.

Η μεταρρύθμιση του εν λόγω καθεστώτος σε δύο στάδια ξεκίνησε το 2007, με κανονιστικές τροποποιήσεις την 1η Ιανουαρίου 2007 και την 1η Ιανουαρίου 2008. Σκοπός της μεταρρύθμισης ήταν να αυξηθεί κάπως το ποσό της σύνταξης και να μειωθεί ο αντίκτυπος (αύξηση του δείκτη ελεύθερου εισοδήματος και μείωση της μείωσης) τόσο των αποδοχών του συνταξιούχου όσο και των αποδοχών του νοικοκυριού. Ως αποτέλεσμα, η βασική προστασία έχει ενισχυθεί και έχουν δοθεί συντάξεις γήρατος μια ευκαιρία για μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Οι εκ του νόμου τροποποιήσεις επέφεραν το δικαίωμα αναβολής της συνταξιοδότησης στην ηλικία των 72 ετών. " αναβολή παρέχει το δικαίωμα αύξησης όλων των τμημάτων της βασικής σύνταξης κατά 0,5% για κάθε μήνα ή κατ' ανώτατο όριο 30%.

3.4.2. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά Συνταξιοδοτικά συστήματα

Στην Ισλανδία η ίδρυση των επαγγελματικών συστημάτων εφαρμόζεται βάσει του νόμου περί συντάξεων αριθ. [129/1997](#)⁸⁷. Ο νόμος προβλέπει υποχρεωτική υπαγωγή στο συνταξιοδοτικό ταμείο που προβλέπεται στην εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση για όλους τους εργαζόμενους ηλικίας 16 έως 70 ετών.

Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία προορίζονται για την παροχή συντάξεων γήρατος και αλληλοασφάλισης με εισφορές τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Η συμμετοχή σε συνταξιοδοτικό ταμείο εργαζομένων καθορίζεται από τη συλλογική σύμβαση βάσει της οποίας καθορίζονται οι βασικοί μισθοί για κάθε εργαζόμενο. Η ελάχιστη εισφορά ανέρχεται στο 12%, εκ των οποίων το 4% αφαιρείται από τους μισθούς του εργαζομένου και το 8% προστίθεται από τον εργοδότη. Στο πλαίσιο του υποχρεωτικού επαγγελματικού συστήματος, οι κανόνες πρόωρης συνταξιοδότησης

⁸⁷ Βλ. Ministry of Finance and Economic Affairs, January 22, 2018. Mandatory occupational pension fund. Act No. 129/1997 on Mandatory Pension Insurance and on the Activities of Pension Funds (last updated 2007) <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/pension-funds/mandatory-occupational-pension-fund/>

διαφέρουν από τα ταμεία, ανάλογα με τη διάρθρωση των μελών του ταμείου. Στον ιδιωτικό τομέα, η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 67 έτη και η σύνταξη μπορεί να μπορεί να ζητηθεί από την ηλικία των 65 ετών.

Σε γενικές γραμμές, οι συντάξεις μειώνονται κατά 6,6% για κάθε έτος που η σύνταξη διεκδικείται πρόωρα. Δεν είναι δυνατή η διεκδίκηση της βασικής ή της στοχευμένης σύνταξης πριν από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης.

A. Χρηματοδότηση και Κάλυψη

Το σύστημα επαγγελματικών συντάξεων, το οποίο είναι πλήρως χρηματοδοτούμενο, τελεί υπό τη διαχείριση των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων, τα οποία ελέγχονται από το Υπουργείο Οικονομικών (fjármálaráðuneytið) αλλά τελούν υπό την εποπτεία της Εποπτικής Οικονομικής Αρχής (Fjármálaeftirlitið).

Δεδομένου ότι σύστημά είναι καθορισμένων εισφορών, όλοι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να είναι μέλη ενός συνταξιοδοτικού ταμείου και να καταβάλλουν ένα συγκεκριμένο ποσοστό του μισθού τους. Συγκεκριμένα, οι εργοδότες καταβάλλουν μια αντιπαροχή σε αυτά τα ταμεία για κάθε εργαζόμενο. Η κάλυψη είναι υποχρεωτική για τα άτομα ηλικίας 16 έως 70 ετών. Το ποσοστό εισφοράς είναι 4% για τους εργαζόμενους και 11,5% για τους εργοδότες.

Ένα δεύτερο, κύριο στοιχείο είναι το συμπλήρωμα της σύνταξης. Η μέγιστη αξία αυτής της παροχής είναι 778 668 ISK ανά ετησίως για ένα άτομο, περίπου 8% των μέσων αποδοχών. Το επίδομα αυτό αποσύρεται έναντι εισοδήματος άνω των 300 000 ISK. Το ποσοστό ανάληψης είναι 11,9%. (OECD, Pension at a Glance, 2021).

Το κυριότερο κριτήριο ανάδειξης υψηλού ποσοστού του δευτέρου πυλώνα είναι τα κεφαλαιοποιημένα συνταξιοδοτικά περιουσιακά στοιχεία αντιστοιχούν στο διπλάσιο του Ισλανδικού ακαθάριστου εθνικού προϊόντος (194,3% του ΑΕΠ) και κατέχει το υψηλότερο το μεγαλύτερο ποσοστό συνταξιοδοτικών περιουσιακών στοιχείων του κατά κεφαλήν ΑΕΠ σε 205,6%.

3.5. ΝΟΡΒΗΓΙΑ (NOR)

Γενική περιγραφή

Βασικοί δείκτες : Νορβηγία 2020

		Norway	OECD
Average worker earnings (AW)	NOK	627 370	369 040
	USD	66 603	39 178
Public pension spending	% of GDP	6.9	7.7
Life expectancy	at birth	82.2	80.6
	at age 65	20.2	19.7
Population over age 65	% of working- age population	29.6	30.4

OECD Pension at a Glance 2021: Country Profiles – Norway

Το 2021 ο συνταξιοδοτικός δείκτης Mercer, κατέτασσε το συνταξιοδοτικό σύστημα της Νορβηγίας ως το τρίτο καλύτερο στον κόσμο (Mercer, 2021). Η συνολική αξία του νορβηγικού δείκτη αυξήθηκε από 71,2% το 2020 σε 75,2% το 2021 κυρίως λόγω των αυξήσεων στα αναφερόμενα καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης από τον ΟΟΣΑ(2020). Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Νορβηγίας για δεύτερη συνεχόμενη φορά , βρίσκεται στην κορυφή όσον αφορά την διακυβέρνηση, καθώς διακρίθηκε ως ένα από τα τρία πιο επαρκή συνταξιοδοτικά συστήματά με βάση τον συνολικό δείκτη της επάρκειας κατά **81.2%(Adequacy Sun-Index)**. Αυτό σημαίνει ότι το επίπεδο του εισοδήματος που παρέχει , καθώς και το καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης ήταν αρκετά υψηλό. Επίσης κατατάχθηκε στην δεύτερη θέση μετά την Φινλανδία ως το πιο διαφανές και αξιόπιστο συνταξιοδοτικό σύστημα στο κόσμο. Η τιμή του υπο-δείκτη ακεραιότητας κατά **90.2% (Integrity Sub-Index)** και την πέμπτη θέση μεταξύ των σκανδιναβικών χωρών στους υπόλοιπους επιμέρους δείκτες. Παραδόξως, η Νορβηγία κατέλαβε την τελευταία θέση μεταξύ των σκανδιναβικών χωρών στη βιωσιμότητα (16^η) κατά 57,4% (Sustainability Sub-Index).

Το Mercer CFA Institute παραθέτει τα ακόλουθα ως μέσα για την αύξηση της συνολικής τιμής του δείκτη κατά:

- αύξηση του επιπέδου των νοικοκυριών αποταμίευσης και τη μείωση του επιπέδου χρέους των νοικοκυριών
- αύξηση του επιπέδου των υποχρεωτικών εισφορών στο καθορισμένο εισφορών, αυξάνοντας έτσι το επίπεδο των συνταξιοδοτικών περιουσιακών στοιχείων
- εισαγωγή της δυνατότητας των προαιρετικών εισφορών με φορολογική ελάφρυνση για τα μέλη των καθορισμένων εισφορών

3.5.1. Το Νορβηγικό σύστημα τριών-πυλώνων

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Νορβηγίας ακολουθεί επίσης τις οδηγίες της Παγκόσμιας τράπεζας και αποτελείται από τρεις πυλώνες: α) περιλαμβάνει την κρατική σύνταξη που χρηματοδοτείται από φόρους, β) τα υποχρεωτικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα με εισφορές τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων και γ) εθελοντικές ιδιωτικές συντάξεις σε συνταξιοδοτικά προϊόντα εγκεκριμένα από το κράτος.

Το Εθνικό Σύστημα Ασφάλισης (NIS) παραμένει ο ακρογωνιαίος λίθος του νορβηγικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Η θέσπιση υποχρεωτικής επαγγελματικής σύνταξης το 2006 και η αναδιάρθρωση της συμβατικής σύνταξης (AFP) το 2008, έχουν ωστόσο, αυξήσει σημαντικά τη σημασία των συντάξεων που βασίζονται στην αγορά εργασίας. Το δικαίωμα στο AFP και οι εισφορές σε επαγγελματικές συντάξεις καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από μεμονωμένους εργοδότες, με αποτέλεσμα σημαντικά διαφορετικά μελλοντικά συνταξιοδοτικά οφέλη και ευκαιρίες πρόωρης συνταξιοδότησης μεταξύ των εργαζομένων.⁸⁸

3.5.2. Δεύτερος πυλώνας: Επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα

Μετά τον νόμο περί υποχρεωτικών επαγγελματικών συντάξεων του 2006, όλοι οι νορβηγικοί εργοδότες του ιδιωτικού τομέα υποχρεούνται να διαθέτουν επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα για τους υπαλλήλους τους άνω των 20 ετών. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε ποσοστό μικρότερο του 20% της πλήρους θέσης εργασίας, οι ατομικές επιχειρήσεις και όσοι δεν έχουν σύμβαση εργασίας δεν εμπίπτουν στον εν λόγω νόμο.

Οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα υποχρεούνται να διαθέτουν συνταξιοδοτικό σύστημα καθορισμένων εισφορών (DC) ή καθορισμένων παροχών (DB) ή υβριδικό σύστημα για τους υπαλλήλους τους, όπου τα συνταξιοδοτικά ταμεία, εταιρείες ασφάλισης ζωής, τράπεζες και αμοιβαία κεφάλαια μπορούν να παρέχουν αυτό το σύστημα (στο παρόν αναφέρονται ως ασφαλιστές). (Finans Norge 2011, Norwegian Public Service Pension Fund 2011). Το υβριδικό σύστημα ήταν εφαρμοστέο από τον Ιανουάριο του 2014, παρέχοντας στους εργοδότες μεγαλύτερη ευελιξία στον σχεδιασμό και χρηματοδότηση στο πλαίσιο του επαγγελματικού συνταξιοδοτικού προγράμματος που παρέχουν στον εργαζόμενο. (Υπουργείο Οικονομικών 2013).

ΠΑΡΟΧΕΣ

Το επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα του εθνικού συνταξιοδοτικού συστήματος της Νορβηγίας είναι ένα συλλογικό, αλλά βασιζόμενο στις επιχειρήσεις, όπου οι επιχειρήσεις μπορούν να επιλέξουν μεταξύ τριών διαφορετικών φορολογικών ευνοούμενων συνταξιοδοτικών συστημάτων και ένα προαιρετικό (AFP). Στο πλαίσιο κάθε συστήματος, οι εργοδότες (ή οι εργαζόμενοι) μπορούν να επιλέξουν μεταξύ διαφορετικών επιλογών, το ποσοστό εισφορών, τη κατανομή κινδύνου, τα επενδυτικά περιουσιακά στοιχεία, τις εγγυήσεις, και τις παροχές του εργαζομένου. Οι μεταβλητές μεταξύ των ατόμων ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του του συστήματος στο οποίο είναι μέλη. Μαζί με τον χαρακτήρα του συστήματος, το μέγεθος των παροχών εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως ο αριθμός των ετών εργασίας, το επίπεδο εισοδήματος καθ'

⁸⁸ Σχετικά με τον νόμο περί τροποποιήσεων του νόμου περί εθνικής ασφάλισης (νέα σύνταξη γήρατος) Ot.prp. nr. 37(2008-2009). "Om lov om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon)." Regjering.no. January 2010. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/otprp/2008-2009/otprp-nr-37-2008-2009-/3.html?id=545958>

όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής, απόδοση της επένδυσης, και την δημογραφική γήρανση.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η πληρωμή από το σύστημα αυτό γίνεται γενικά ως συμφωνία αποταμίευσης, αλλά οι εργοδότες μπορούν να συμφωνήσουν εκ των προτέρων σε μια πληρωμή με βάση την ασφάλιση (εφ' όρου ζωής).

Στο πλαίσιο του συστήματος καθορισμένων εισφορών DC με βάση την ασφάλιση, πρέπει να καταβάλλεται υψηλότερη εισφορά για τις γυναίκες, δεδομένου ότι έχουν μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής από ό,τι οι άνδρες. Κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης, ανεξάρτητα από τη προσυμφωνημένη μορφή της μεθόδου πληρωμής, οι εργαζόμενοι μπορούν να αποφασίσουν αν θα λάβουν παροχές ως αποταμιευτικό συμβόλαιο ή συνταξιοδοτική ασφάλιση. Όσον αφορά το διοικητικό κόστος ένα εφάπαξ ποσό παροχή μπορεί να καταβληθεί σε άτομα με χαμηλή συσσωρευμένη σύνταξη. Ετήσιες παροχές κατά τη διάρκεια πληρωμή ρυθμίζεται κανονικά από τα πλεονάσματα. Όταν ένα άτομο στο πλαίσιο του συστήματος αποβιώνει πρόωρα, οι συσσωρευμένες παροχές μεταφέρονται στους κληρονόμους. Στα συστήματα DC δεν απαιτείται να έχουν ασφάλιση σύνταξης αναπηρίας, αλλά θα πρέπει να περιέχουν προστασία που να περιλαμβάνουν προστασία που να διασφαλίζει τη συνέχιση της απόκτησης των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αναπηρίας, πράγμα που σημαίνει ότι η εισφορά στο σύστημα DC συνεχίζεται ακόμη και αν ο εργαζόμενος είναι άνεργος λόγω αναπηρίας. (Plahte και Nordstoga 2009- NOU 2010: 6).

Σε αντίθεση με το σύστημα DB, οι παροχές στο σύστημα DC βασίζονται στην αγορά απόδοση της αγοράς, και επομένως είναι άγνωστες μέχρι τη συνταξιοδότηση. Οι συνολικές παροχές εξαρτώνται από τα συνολικά έτη εισφορών, το ποσό των εισφορών, την απόδοση της επένδυσης και την προσυμφωνημένη περίοδο απόσυρσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

Η ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ – ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σύγκριση αυτή επικεντρώνεται στις βασικές δυναμικές ιδιότητες των συνταξιοδοτικών συστημάτων με κριτήριο την ανάπτυξη του δεύτερου πυλώνα ασφαλιστικής προστασίας σε συνδυασμό με τα ισχυρά χαρακτηριστικά του πρώτου πυλώνα της κοινωνικής ασφάλισης.

4.1. Περιγραφική αξιολόγηση των συνταξιοδοτικών συστημάτων

Λαμβάνοντας υπόψη την επιχειρησιακή ανάλυση που προηγήθηκε στα πέντε καλύτερα συνταξιοδοτικά συστήματα σύμφωνα με τις συγκριτικές μελέτες του Mercer CFA Institute Global Pension Index (2021) και του ΟΟΣΑ (2021), αποδείχθηκε ότι εμφανίζουν παρόμοια πλεονεκτήματα με βάση τους εξής γενικούς δείκτες: α) βιωσιμότητα (sustainability), β) την επάρκεια (adequacy), γ) ακεραιότητα (Integrity) και δ) τη σχέση κόστους-αποτελεσματικότητας (cost-efficiency).

Ταυτόχρονα, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των συστημάτων. Συγκεκριμένα, η Ισλανδία, η Ολλανδία και η Δανία διαθέτουν επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα που χρηματοδοτούνται πλήρως και ανήκουν σαφώς στον δεύτερο πυλώνα του μοντέλου των τριών πυλώνων. Το αντίστοιχο συνταξιοδοτικό σύστημα που συνδέεται με τις αποδοχές στη Φινλανδία και στην Νορβηγία είναι καθολικό και μόνο μερικώς χρηματοδοτούμενο σύστημα που θεωρείται καλύτερα ότι ανήκει στον πρώτο πυλώνα.

Σε γενικές γραμμές η ευρεία δομή του συνολικού συνταξιοδοτικού συστήματος είναι παρόμοια και στις πέντε χώρες, αλλά η Ολλανδία, η Δανία και Φινλανδία παρουσιάζουν παρόμοια πλεονεκτήματα στα συνολικά συνταξιοδοτικά συστήματα σε αντίθεση με την Ισλανδία και την Νορβηγία.

Το πρώτο βασικό στοιχείο είναι ένα βασικό κατ' αποκοπή (flat-rate) συνταξιοδοτικό σύστημα που εξασφαλίζει ένα ελάχιστο εισόδημα γήρατος για όλους. Αυτό το καθεστώς χρηματοδοτείται από φόρους, λειτουργεί με βάση το δημόσιο διανεμητικό σύστημα (pay-as-you-go) και του τύπου καθορισμένων παροχών (DB). Η βασική σύνταξη ελέγχεται έντονα έναντι των συντάξεων που σχετίζονται με τις αποδοχές (earning-related pensions) κυρίως στη Φινλανδία και λιγότερο στη Δανία.

Το δεύτερο βασικό στοιχείο είναι ένα συλλογικό συνταξιοδοτικό σύστημα που συνδέεται με τις αποδοχές (earnings-related pensions) καθώς βοηθά τα άτομα να διατηρήσουν το βιοτικό τους επίπεδο μετά τη συνταξιοδότηση παρέχοντας ασφάλιση έναντι του κινδύνου μακροζωίας. Οι συντάξεις που σχετίζονται με τις αποδοχές χρηματοδοτούνται από συνταξιοδοτικές εισφορές που εισπράττονται από εργοδότες και εργαζόμενους και διαχειρίζονται με αποκεντρωμένο τρόπο από ασφαλιστικές εταιρείες συντάξεων, συνταξιοδοτικά ταμεία σε ολόκληρο τον κλάδο και άλλα ιδρύματα. Η συμμετοχή σε αυτό

το σύστημα είναι συνήθως υποχρεωτική για μεμονωμένους εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Ωστόσο, στην Ολλανδία, ορισμένες επιχειρήσεις δεν καλύπτονται από καμία συλλογική συμφωνία και επιλέγουν να μην προσφέρουν σύμβαση συνταξιοδότησης σε όλους (ή μέρος) των εργαζομένων τους.

Επιπλέον, τα άτομα μπορεί να έχουν εθελοντική ιδιωτική συνταξιοδοτική ασφάλιση. Ωστόσο, δεδομένου ότι τα βασικά συστήματα και τα συστήματα που σχετίζονται με τις αποδοχές παρέχουν ήδη σχετικά υψηλές συντάξεις σε σχέση με τους μισθούς, οι ιδιωτικές συντάξεις του τρίτου πυλώνα δεν είναι πολύ σημαντικές σε αυτές τις χώρες.

-Συνταξιοδοτικά συστήματα του ιδιωτικού τομέα που σχετίζονται με τις αποδοχές

Μια προσεκτικότερη ματιά αποκαλύπτει επίσης σημαντικές διαφορές μεταξύ των τριών χωρών (Ολλανδία, Δανία, Φινλανδία), ιδίως όσον αφορά τα συνταξιοδοτικά συστήματα που σχετίζονται με τις αποδοχές. Στη Δανία και τις Κάτω Χώρες, το κύριο στοιχείο του συνταξιοδοτικού συστήματος που σχετίζεται με τις αποδοχές αποτελείται από επαγγελματικά συνταξιοδοτικά καθεστώτα που δημιουργούνται σε κλαδικό ή βιομηχανικό επίπεδο. Τα δανικά συστήματα είναι πλήρως χρηματοδοτούμενα και σαφώς τύπου καθορισμένων εισφορών, με επενδύσεις αποδόσεις που επηρεάζουν τον συνταξιοδοτικό πλούτο σε ατομικό επίπεδο ⁸⁹ (Jensen et al. 2019).

Τα ολλανδικά συστήματα είναι επίσης πλήρως χρηματοδοτούμενα και πλέον τείνουν στη μετάβαση των συστημάτων καθορισμένων εισφορών, παρά των καθορισμένων παροχών. Ωστόσο, το σύστημα επιτρέπει τη μεταφορά ορισμένων ελλειμμάτων χρηματοδότησης, ώστε οι μελλοντικές γενιές να βοηθήσουν να απορροφήσουν τα τρέχοντα ελλείμματα. Ως εκ τούτου, σήμερα συχνά διατυπώνονται ως συλλογικά καθορισμένα συστήματα εισφορών στο τυπικό σύστημα των τριών πυλώνων, τόσο στην Δανία, όσο και στην Ολλανδία οι επαγγελματικές συντάξεις ανήκουν σαφώς στον δεύτερο πυλώνα.

Σε αντίθεση με τα επαγγελματικά συστήματα της Δανίας και των Κάτω Χωρών, η επαγγελματική ασφάλιση στη Φινλανδία και στη Νορβηγία εξαρτάται από το σύστημα που συνδέεται με τις αποδοχές, καθώς καλύπτει όλους τους κλάδους αμειβόμενης απασχόλησης, με τους ίδιους κανόνες παροχών για όλους τους εργαζόμενους. Το σύστημα είναι τύπου καθορισμένων παροχών (DB), δεδομένου ότι σε περίπτωση ελλείμματος χρηματοδότησης η προεπιλεγμένη επιλογή είναι η αύξηση των ποσοστών εισφορών. Σε σχέση με αυτό, το σύστημα χρηματοδοτείται μόνο εν μέρει, με περίπου το ένα τρίτο των παροχών χρηματοδοτείται μέσω κεφαλαιοποιητική χρηματοδότησης. Ως εκ τούτου, το φινλανδικό σύστημα επιτρέπει μεγάλες μεταβιβάσεις μεταξύ των γενεών, σε αντίθεση με το δανικό και το ολλανδικό σύστημα (Lassila 2018).

Επιπλέον, οι διάφοροι ιδιωτικοί φορείς, συμπεριλαμβανομένων των εταιρειών συνταξιοδοτικής ασφάλισης που διαχειρίζονται το σύστημα, είναι αμοιβαία υπεύθυνοι για τις υποχρεώσεις τους. Λόγω αυτών των χαρακτηριστικών, το φινλανδικό σύστημα συντάξεων που εξαρτώνται από τις αποδοχές είναι καλύτερο να θεωρηθεί ως μέρος του

⁸⁹ Βλ. Jensen et al. 2019 για μια λεπτομερή συζήτηση του δανικού επαγγελματικού συνταξιοδοτικού συστήματος.

θεσμοθετημένου κοινωνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και ανήκει στον πρώτο πυλώνα, παρόλο που η διαχείρισή του γίνεται επίσης από ιδιωτικά ιδρύματα.

4.1. Κοινά χαρακτηριστικά των επαγγελματικών συστημάτων στα επί μέρους κράτη-μέλη

Από τη συγκριτική επισκόπηση του θεσμού των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχημάτων στα επί μέρους προκύπτουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα που συγκροτούν το πλαίσιο λειτουργίας τους. Παρά τις εξαιρετικές διαφοροποιήσεις που παρουσιάζει ο συγκεκριμένος θεσμός στα επί μέρους εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα, ως προς τη σύσταση και λειτουργία των συγκεκριμένων σχημάτων προκύπτουν κοινά χαρακτηριστικά όπως η σύνδεση των ταμείων αυτών με την απασχόληση ή το επάγγελμα, το κεφαλαιοποιητικό σύστημα χρηματοδότησης των συνταξιοδοτικών παροχών καθώς και η καταβολή εισφορών ως προϋπόθεση για επαγγελματική συνταξιοδότηση.

Αρχικά, ένα από τα πιο βασικά «λειτουργικά» χαρακτηριστικά των σκανδιναβικών κοινωνιών ήταν η ικανότητά τους να μεταρρυθμίζουν τους κανόνες κοινωνικής ασφάλισης όταν αυτό είναι απαραίτητο. Στην περίπτωση των συνταξιοδοτικών συστημάτων, οι κοινωνικοί εταίροι είχαν σημαντική ευθύνη για την αύξηση της αποδοχής των αναγκαίων μεταρρυθμίσεων (Hougaard Jensen et al., 2020B). Ωστόσο, η αυξημένη σημασία των ποσοστών απασχόλησης όσον αφορά τη συνολική δημοσιονομική βιωσιμότητα προώθησε το ρόλο του δεύτερου πυλώνα.

Τα κοινά χαρακτηριστικά που αναδεικνύουν τα ισχυρά κριτήρια της ανάπτυξης του δεύτερου πυλώνα στην Ολλανδία, την Δανία, την Ισλανδία και λιγότερο στην Φινλανδία είναι τα εξής:

Πρώτον, η συνταξιοδοτική κάλυψη κυμαίνεται σε ικανοποιητικό επίπεδο και τα ποσοστά αντικατάστασης είναι σχετικά υψηλά όπως αποδείχθηκε από την παραπάνω ανάλυση. Η βασική σύνταξη καλύπτει ουσιαστικά όλα τα άτομα που ζουν μόνιμα σε αυτές τις χώρες και οι συντάξεις που συνδέονται με τις αποδοχές ή οι επαγγελματικές συντάξεις καλύπτουν τουλάχιστον την πλειοψηφία των εργαζομένων.

Το δεύτερο κοινό γνώρισμα αναφέρεται στην οικονομική λειτουργία των συγκεκριμένων συστημάτων. Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχήματα που εντάσσονται στο δεύτερο (2^ο) πυλώνα συνταξιοδοτικής προστασίας ακολουθούν την κεφαλαιοποιητική μέθοδο χρηματοδότησης. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη μέθοδο, 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 (Amaglobeli, D., Chai, (2019); OECD, 2020).

Τρίτο κοινό γνώρισμα των συγκεκριμένων συστημάτων που συνθέτουν ένα ισχυρό συνταξιοδοτικό σύστημα επαγγελματικής ασφάλισης είναι οι εισφορές που καταβάλλονται προκειμένου να πληρούνται οι προϋποθέσεις για επαγγελματική συνταξιοδότηση. Συγκεκριμένα, οι εισφορές στα επαγγελματικά ταμεία σχετίζονται με το εισόδημα του εργαζομένου και προέρχονται από εργοδότες ή εργαζόμενους

(μισθωτούς ή αυτοτελώς εργαζόμενους) ή και από εργοδότες και εργαζόμενους. Για τους εργαζόμενους, οι εισφορές που καταβάλλονται εξομοιώνονται με τη συγκέντρωση κεφαλαίου στο πλαίσιο ενός χρηματοπιστωτικού φορέα, ο οποίος χάρη στην ανάπτυξη επενδυτικής δραστηριότητας θα προβεί, με την επέλευση του επενδυτικού κινδύνου, στην απόδοση 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 ασφαλισμένους (European Commission Pension Adequacy Report , 2021).

Τέλος, και οι τρεις χώρες αύξησαν πρόσφατα το ηλιακό όριο επιλεξιμότητας για συνταξιοδότηση, δεδομένου της αύξησης της δημογραφικής γήρανσης για να περιορίσουν το κόστος διατηρώντας παράλληλα σχετικά υψηλά ποσοστά αναπλήρωσης. Ίσως ακόμη πιο σημαντικό, οι τρεις χώρες (Ολλανδία, Δανία, Φινλανδία) καθιέρωσαν αυτόματους συνδέσμους μεταξύ της ηλικίας συνταξιοδότησης και του προσδόκιμου ορίου ζωής. Αυτό διασφαλίζει τη βιωσιμότητα των δημόσιων συνταξιοδοτικών συστημάτων και οδηγεί την δημοσιονομική πολιτική σε ευημερία και σε αποφυγή από το πολιτικό κόστος των συχνών συζητήσεων για τη μεταρρύθμιση της συνταξιοδοτικής πολιτικής. Συγκεκριμένα, στη Δανία και τις Κάτω Χώρες, η «αυτόματη σύνδεση» των εισφορών χρησιμοποιείται στις συντάξεις του πρώτου πυλώνα και στη Φινλανδία τόσο στις συντάξεις του πρώτου όσο και του δεύτερου πυλώνα.

4.2. Συγκριτική οικονομική αξιολόγηση της δημόσιας και της επαγγελματικής ασφάλισης στα πέντε κορυφαία κράτη

Το βασικό κριτήριο αξιολόγησης των συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι αυτό του κόστους-αποτελεσματικότητας . Τα στοιχεία για τον μέσο εισοδηματία είναι υψηλότερα από ό,τι στον ΟΟΣΑ και στις πέντε χώρες και ιδιαίτερα στη Δανία, την Ισλανδία και τις Κάτω Χώρες. Για τις δύο τελευταίες χώρες, τόσο τα ακαθάριστα , όσο και τα καθαρά ποσοστά αντικατάστασης είναι πολύ υψηλότερα από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ, αν και αυτό αντανακλά επίσης στο γεγονός ότι οι ηλικίες συνταξιοδότησης είναι πολύ υψηλές.

Η οικονομική βιωσιμότητα εξασφαλίζεται στη Ολλανδία μέσω της μετάβασης σε συστήματα καθορισμένων εισφορών στις συντάξεις που συνδέονται με τις αποδοχές. Στη Ισλανδία και τη Δανία οι επαγγελματικές συντάξεις (FF) ακολουθούν την ίδια αρχή και παρατηρείται η σημαντική αύξηση της συνολικής συνταξιοδοτικής αποταμίευσης . Στην Φινλανδία οι συντάξεις καθορισμένων παροχών είναι εν μέρει χρηματοδοτούμενες, αλλά υπάρχει μακροπρόθεσμος κίνδυνος αύξησης των εισφορών εάν η γονιμότητα παραμείνει χαμηλή.

Στη Νορβηγία, τα προβλήματα βιωσιμότητας παραμένουν σταθερά κυρίως λόγω των αυξήσεων στα αναφερόμενα καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης από τον ΟΟΣΑ. Κοινό χαρακτηριστικό όλων αυτών των συστημάτων είναι ότι η αυξανόμενη μακροζωία αντιμετωπίζεται με την προσαρμογή των συντάξεων ή και με βάσει τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ανάλογα με το προσδόκιμο ζωής. Αυτό, ωστόσο ενισχύει τη βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων και στηρίζει επίσης τα οικονομικά της γενικής κυβέρνησης με την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και των φορολογικών εσόδων.

Η Δανία και η Νορβηγία κατάφεραν να μειώσουν τα ποσοστά φτώχειας των συνταξιούχων σε σημαντικά χαμηλές τιμές, χρησιμοποιώντας γενναιόδωρες καθολικές βασικές συντάξεις και τις επαγγελματικές συντάξεις που ελέγχονται από τους αρμόδιους φορείς. Επιπλέον, το φινλανδικό συνταξιοδοτικό σύστημα οδηγεί σε σχετικά χαμηλά ποσοστά φτώχειας των ηλικιωμένων. Ωστόσο, στη Ισλανδία, δεν έχει επιτευχθεί συγκρίσιμο χαμηλό ποσοστό φτώχειας εν μέρει επειδή δεν έχουν υπάρξει παρόμοιες διακριτικές αυξήσεις στις βασικές συντάξεις με βάση τον δείκτη τιμών καταναλωτή όπως εφαρμόστηκε στη Φινλανδία. Οι δεσμοί μεταξύ των αποδοχών και των συσσωρευμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων έχουν «αυστηροποιηθεί» σε όλες τις χώρες. Όλα τα παραπάνω κριτήρια επιτυχίας, βελτίωσαν τα κίνητρα για εργασία και προώθησαν την ανάπτυξη των επαγγελματικών συντάξεων και μείωσε την αυθαίρετη αναδιανομή που συνόδευε τους παλαιούς κανόνες.

4.3. Ο ισχυρός ρόλος της νομιμότητας και η επιρροή των κοινωνικών εταίρων

Η νομιμότητα των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων αποτελεί ισχυρό κριτήριο ανάπτυξης του δευτέρου πυλώνα. Πολλά από τα πλεονεκτήματα των συνταξιοδοτικών συστημάτων και στις πέντε υπο εξέταση χώρες σχετίζονται με το γεγονός ότι είναι υποχρεωτικά για τους μεμονωμένους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Επομένως, αποδεικνύεται ότι η υποχρεωτικότητα είναι εν μέρει σημαντική για να εξασφαλιστεί πλήρης κάλυψη και να περιοριστεί η δυσμενής επιλογή.

Αυτό μπορεί επίσης να δικαιολογηθεί με πατερναλιστικά επιχειρήματα, όπως ότι η κατανόηση της ανάγκης για συνταξιοδοτική αποταμίευση και ασφάλιση της μακροζωίας δεν είναι εύκολη για όλους. Ωστόσο, ο υποχρεωτικός χαρακτήρας των συνταξιοδοτικών συστημάτων που σχετίζονται με τις αποδοχές εγείρει επίσης ζητήματα νομιμότητας, δεδομένου ότι ελέγχονται σε μεγάλο βαθμό από τους κοινωνικούς εταίρους και όχι από το κοινοβούλιο ή άλλους δημοκρατικά εκλεγμένους φορείς λήψης αποφάσεων. Ωστόσο, ο μειωμένος βαθμός συνδικαλισμού και στα πέντε κράτη, μπορεί να υπονομεύσει περαιτέρω την αντιληπτική ικανότητα και τη νομιμότητα αυτών των συστημάτων, ή τουλάχιστον να επηρεάσει τις τρέχουσες διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Από την άλλη πλευρά, η ευελιξία σε αντίθεση με την υποχρεωτική συμμετοχή στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα είναι εκ του νόμου πλεονέκτημα, καθώς κάποιος βαθμός ευελιξίας είναι χρήσιμος. Και τα πέντε συστήματα παρέχουν κάποια ελευθερία επιλογής (Voluntary Occupational Schemes). Για παράδειγμα, όλα παρέχουν κάποια ευελιξία όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδότησης και επιτρέπουν την ανάληψη των παροχών κατά την εργασία. Στη Δανία, τα άτομα μπορούν επίσης να επιλέξουν να λάβουν μέρος των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών ως εφάπαξ πληρωμή. Στις Κάτω Χώρες, η φάση συνταξιοδότησης μπορεί να χωριστεί σε δύο επιμέρους φάσεις, έτσι ώστε η συνταξιοδοτική παροχή να είναι έως και κατά το ήμισυ υψηλότερη κατά την πρώτη φάση από ό,τι κατά τη δεύτερη φάση. Εφάπαξ αμοιβές δεν επιτρέπονται στις Κάτω Χώρες, αλλά επί του παρόντος συζητούνται.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία κατέληξε στο γεγονός ότι, οποιαδήποτε σύγκριση συστημάτων είναι πιθανό να είναι αμφιλεγόμενη, καθώς κάθε σύστημα έχει εξελιχθεί από συγκεκριμένες οικονομικές, κοινωνικές, πολιτιστικές, πολιτικές και ιστορικές συνθήκες. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει ένα ενιαίο σύστημα που να μπορεί να «μεταμοσχευθεί» από μια χώρα και να εφαρμοστεί σε άλλη χώρα χωρίς τροποποιήσεις.

Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένα χαρακτηριστικά σε όλο το φάσμα των συστημάτων που είναι πιθανό να οδηγήσουν σε βελτιωμένα οικονομικά οφέλη για τα μέλη της κοινωνίας, σε αύξηση της άμεσης μελλοντικής βιωσιμότητας του συστήματος και σε μεγαλύτερο βαθμό εμπιστοσύνης των πολιτών προς το επαγγελματικό σύστημα ασφαλιστικής προστασίας. Επομένως όταν τίθεται συζήτηση για ένα άριστο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, προτείνεται να αξιολογείται ιδεολογικά ο ρόλος και η θέση του δευτέρου πυλώνα ασφαλιστικής προστασίας.

Το σημερινό σκανδιναβικό συνταξιοδοτικό σύστημα προβάλλεται ως πρότυπο για την ανάπτυξη του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης σε σύγκριση με τα αντίστοιχα διεθνή συστήματα, παρά τις έντονες διαφορές σε ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά. Τα κύρια στοιχεία των πέντε κορυφαίων συνταξιοδοτικών συστημάτων της Ισλανδίας, της Ολλανδίας, της Δανίας, της Φινλανδίας και της Νορβηγίας είναι τα εξής παρόμοια. Όλα έχουν μια βασική σύνταξη που χρηματοδοτείται από φόρους και παρέχει ένα ελάχιστο εισόδημα γήρατος για όλους. Επιπλέον, διαθέτουν πλήρως ή μερικώς χρηματοδοτούμενα συνταξιοδοτικά συστήματα που εξαρτώνται από τις αποδοχές και τα οποία χρηματοδοτούνται από χωριστές συνταξιοδοτικές εισφορές. Τα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτικά από την άποψη των μεμονωμένων εργαζομένων και των εργοδοτών, γεγονός που συμβάλλει στην αύξηση της κάλυψης, στον επιμερισμό των κινδύνων και στην στη μείωση του διοικητικού κόστους. Διαχειρίζονται, ωστόσο με αποκεντρωμένο τρόπο από ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες και άλλους φορείς.

Αξιοσημείωτο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο ρόλος των λεγόμενων "κοινωνικών εταίρων" και των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων -, ο οποίος είναι πολύ σημαντικός και στις πέντε χώρες. Πράγματι, το σημερινό σύστημα που σχετίζεται με τις αποδοχές στα συνταξιοδοτικά συστήματα θεσπίστηκαν στην πράξη με την πρωτοβουλία τους. Από την άλλη πλευρά, το γεγονός ότι η συμμετοχή είναι υποχρεωτική για τα άτομα, αν και οι φορείς λήψης αποφάσεων δεν είναι κατ' ανάγκη δημοκρατικά εκλεγμένοι, εγείρει ζητήματα νομιμότητας, ιδίως εάν συνεχιστεί η μείωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Μια άλλη ανησυχία είναι ότι τα υποχρεωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα μπορεί να περιορίσουν υπερβολικά τις ατομικές επιλογές. Ενώ μπορεί να φαίνεται λογικό να αναγκάζονται οι άνθρωποι να αποταμιεύουν για τη συνταξιοδότηση, αυτό μερικές φορές ωθεί τους ίδιους ανθρώπους να υπερχρεωθούν.

Εν κατακλείδι, αξίζει το γεγονός να εξεταστεί η δυνατότητα, για να γίνουν τα συνταξιοδοτικά συστήματα που συνδέονται με τις αποδοχές κάπως πιο ευέλικτα, π.χ. επιτρέποντας στους νέους εργαζόμενους να αναβάλουν την καταβολή εισφορών. Γίνεται, επομένως, εύκολα αντιληπτό ότι υπάρχουν ευκαιρίες για να εξετάσουμε το Ελληνικό

συνταξιοδοτικό μοντέλο, βάσει των όσων γνωρίζουμε από την εμπειρία των συνταξιοδοτικών προτύπων υπο το φως του ευρωπαϊκού κεκτημένου. Με αυτό τον τρόπο δίνεται η δυνατότητα για προετοιμασία και επαναξιολόγηση του συνταξιοδοτικού συστήματος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Keynes J. M. (2001), Η γενική θεωρία της απασχόλησης, του τόκου και του χρήματος, Αθήνα, Παπαζήσης.
- Γ. Αμίτσης, Α. Αναγνώστου - Δεδούλη και Γ. Κατρούγκαλος (επ.), Το Ελληνικό σύστημα ασφαλιστικής προστασίας - Η Μεταρρύθμιση των πυλώνων της δημόσιας και της επαγγελματικής ασφάλισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού Κεκτημένου, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2010, σελ. 265

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Brouwer, M. (2020), a pension revolution in the Netherlands: a new contract for different times. <https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlightsandcharacteristics>
- Gøsta Esping-Andersen, the Three Worlds of Welfare Capitalism. (Princeton University Press 1990) 26-9
- G. Amitsis, “Greece: A perpetual struggle against the sovereignty of public pension regimes”, σελ. 138-163, σε J. Kolaczowski, M. Maher, Y. Stevens and J. Werbrouck (eds.), The evolution of supplementary pensions – 25 years of pension reform, Edward Elgar, Cheltenham, 2022.
- Fehr, H. (2015): “Optimal Pension Design with Means-tested Benefits”, presentation at conference organized by the Danish Pension Commission, Copenhagen, January 29, 2015.
- Finansministeriet (Ministry of Finance) (2017): Det danske pensionssystem – nu og I fremtiden, Copenhagen
- Feldstein, Martin. 1974. Social security, induced retirement, and aggregate capital accumulation. Journal of Political Economy 82: 905–26.
- David Scharfstein. 2018. “Pension Policy and the Financial System.” The Journal of Finance, 73, 4, Pp. 1463-1512.
- Danish Economic Council (2014): Danish Economy – Autumn 2014, Rosendahls-Schultz Distribution, Copenhagen.
- Denmark’s Convergence Programme 2018. Ministry for Economic Affairs and the Interior. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2018-european-semester-convergence-programme-denmark_en.pdf
- DNB, 2021a, Pensioenmonitor; 1998-2006, Data zoeken - De Nederlandsche Bank (dnb.nl), January 21, 2021.

DNB, 2021b, Pensioenovereenkomsten (Jaar), Data zoeken - De Nederlandsche Bank (dnb.nl), January 21, 2021

European Commission, Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - "A renewed commitment to social Europe: Reinforcing the Open Method of Coordination for Social Protection and Social Inclusion", COM(2008) 418 final, 2.7.2008.

European Commission, Working together for Growth and Jobs – Next steps in implementing the revised Lisbon Strategy, SEC(2005)622/29.4.2005.

European Parliament (2014) for a more detailed discussion of pension arrangements in the EU and their classification.

European Commission (2021) EU Pension Adequacy Report - Current and future income adequacy in old age in the EU (Volume 2) – Country profiles. (KE-01-18-458-EN-N).

Economic Policy Committee (EPC). 2020. “The 2021 Ageing Report—Underlying Assumptions and Projection Methodologies.” European Economy. Institutional Paper 142.

European Commission (EPC). 2012. “An agenda for adequate, safe and sustainable pensions”, White Paper.

European Commission, [Commission Work Programme 2020 - A Union that strives for more](#), revised in May 2020

European Commission, [Green paper on ageing](#), January 2021

European Insurance and Occupational Pensions Authority (2017), 2017 IORP Stress Test Report.

European Insurance and Occupational Pensions Authority (2019), 2019 IORP Stress Test Report. EIOPA: 19/673.

European Insurance and Occupational Pensions Authority, Implementation of IORP II : report on the pension benefit statement : guidance and principles based on current practices, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2854/937542>

Finans Norge. Finans Norge. Mars 2011. <http://www.fno.no/Hoved/Fakta/Livsforsikring-og-pensjon/Liv-og-pensjon-AA/Innskuddsbasert-pensjon/> (accessed February 03, 2014).

Hansen, J. V., and S. H. Jensen (2012): “Arbejdsmarkedspensionerne efter 25 år: en success med udfordringer”, Nationaløkonomisk Tidsskrift 150: 201–217.

Holzmann, Robert; Hinz, Richard (2005), Old Age Income Support in the 21st century: An International Perspective on Pension Systems and Reform.

Holzmann, R. and Palmer, E. (eds.) (2006), “Pension reform: issues and prospects for NDC schemes”, World Bank.

Holzmann, R., Palmer, E and Robalino, D. (eds.) (2013), “Nonfinancial defined contribution pension schemes in a changing pension world”, Volume 2: Gender, politics, and financial stability, World Bank

Kongshøj, K. (2014). The Nordic model? Intra-Nordic diversities and policy changes in pensions, unemployment protection and health care. Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet. CCWS Working Paper Vol. 2014 No. 87

Kolaczowski, James, Maher, Michelle, Stevens, Yves (2022). The Evolution of Supplementary Pensions: 25 Years of Pension Reform. Chapter 11: The Netherlands: Pensions in the Netherlands - from defined benefit to defined contribution ; Published: 18 January 2022

Max Planck Institute for SOCIAL LAW NAD SOCIAL POLICY.
<https://www.mpisoc.mpg.de/en/social-law/research/research-projects/pension-maps/project-website/denmark/occupational-pension/>

Mercer CFA Institute Global Pension Index
<https://www.cfainstitute.org/en/research/survey-reports/2021-mercercfa-institute-global-pension-index>

Ministry of Finance. Ny tjenstepensjonslov og økte maksimale innskuddssatser fra 1. januar 2014. 13 12 2013.
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/aktuelt/nyheter/2013/ny tjenstepensjonslov-og-okte-maksimale.html?id=747911>(accessed May 2022)

Ministry of Labour and Social Affairs. Prop. 130 L (2010 - 2011). Proposition, Ministry of Labour and Social Affairs, 2011.

Ministry of SAE, 2019, Kamerbrief principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/06/05/kamerbrief-principeakkoordvernieuwing-pensioenstelsel>.

Ministry of SAE, 2020, Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/06/22/hoofdlijnennotitie-pensioenakkoord>

Ministry of Finance and Interior (2014): Copenhagen (Ministry of Economy and Interior (2014)

Ministry of Finance and Economic Affairs, January 22, 2018. Mandatory occupational pension fund. Act No. 129/1997 on Mandatory Pension Insurance and on the Activities of Pension Funds (last updated 2007) <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/pension-funds/mandatory-occupational-pension-fund/>

National Report Coverage 2021 ABP Netherlands. <https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/jaarverslag.aspx>

Oxera (2007), The effect of cross-border investment restrictions on certain pension schemes in the EU, report prepared for the European Commission.

Ot.prp. nr. 37(2008-2009). "Om lov om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon)." Regjering.no. January 2010. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/otprp/2008-2009/otprp-nr-37-2008-2009-/3.html?id=545958>

OECD, 2020a, Main Economic Indicators, OECD Statistics, January 25, 2021.

OECD, 2020b, Pension Markets in Focus 2020, www.oecd.org/finance/pensionmarketsinfocus.htm

OECD and G20 Indicators - Pensions at a Glance 2021. https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2021_ca401ebd-en

OECD, Pensions at a Glance 2021: Country Profiles – Netherlands <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Netherlands.pdf>

Plahte, Alexandra, and Hilde Nordstoga. Alt du trenger å vite om pensjonsreformen. CAPPELEN DAMM AS, 2009.

Ramaswamy, S. (2012), "The sustainability of pension schemes", BIS Working Papers No 368

Sapir, André (2005); "Globalization and the Reform of European Social Models", Bruegel Policy Brief, Issue 2005/1

Sánchez Serrano, A., Peltonen, T. (2020), “ Pension schemes in the European Union: challenges and implications from macroeconomic and financial stability perspectives”, ESRB Occasional Paper Series, No.17.

Soto, M., F. Eich, and B. Clements. 2011. A Fiscal Indicator for Assessing First and Second Pillar Pension Reforms. Staff Discussion Note, 11, 09–12. Washington, DC: IMF

Stewart, F. (2007), “Benefit security pension fund guarantee schemes”, OECD Working Paper on Insurance and Private Pensions No. 5

Strauss, Kendra (2013). Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment, Flexible Work, Flexible Pensions: Labor Market Change and the Evolution of Retirement Savings. New York: Russell Sage Foundation. pp. 292–313

Symeonidis, Georgios, Platon Tinios, and Michail Chouzouris. 2020. Public Pensions and Implicit Debt: An Investigation for EU Member States Using Ageing Working Group Projections. Public Sector Economics 2020. November 6, 2020. Zagreb, Croatia.

Tinios, Platon. 2012. Pensions and the Lisbon strategy. In The EU’s Lisbon Strategy. Evaluating Success, Understanding Failure. Edited by Paul Copeland and Dimitris Papadimitriou. Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 111–29

The old age pension system in the Netherlands”. Ministry of Social Affairs and Employment. <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-social-affairs-and-employment>

Y. STEVENS, ‘Interactions Between Policy and Law Regarding Pensions’, in B. CANTILLON, H. VERSHUREN and P. PLOSCAR (eds), Social Inclusion and Social Protection in the EU: Interactions between Law and Policy, Intersentia, Antwerp 2012, p. 153

World Economic Forum (2008), The future of pensions and healthcare in a rapidly ageing world: scenarios to 2030.

World Economic Forum (2017), Global Risk Report.

World Bank. Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth. Research Report, Washington: Oxford University Press, 1994.

ΠΗΓΕΣ

Directive (EU) 2016/2341. European Parliament and of the Council of 14 December 2016. Activities and supervision of institutions for occupational retirement provision. (IORPs) “Managing collective retirement schemes occupational pension funds”. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32016L2341>

The European Association of Paritarian Institutions (AEIP) - AEIP Commission II for Occupational Retirement Provision (IORP II Directive).

TyEL (Työntekijän eläkelaki) insurance for employers. <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/hallinto-ja-valvonta/tyoelakejarjestelman-saantely/tyoelakelait/>

PensionsEurope. Ευρωπαϊκό Δίκτυο Συνταξιοδοτικών Ταμείων – <https://www.pensionseurope.eu>

The European Association of Paritarian Institutions of Social Protection – (AEIP). <https://aeip.net/> (AEIP Commission II for Occupational Retirement Provision (IORP II Directive). Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Συνδιαχειριζόμενων Οργανισμών Κοινωνικής Προστασίας

The Cross Border Benefits Alliance-Europe - CBBA-Europe. - (www.cbba-europe.eu)
Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Διασυνοριακών Παροχών -

Eurostat. 2021. General Government Gross Debt-Annual Data. Available online: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=teina225&lang=en>

Ολλανδική Αρχή για τις Χρηματοπιστωτικές Αγορές (Dutch Authority for the Financial Markets (AFM) <https://www.afm.nl/>

Ομοσπονδία Συντάξεων σχεδόν όλων των ολλανδικών συνταξιοδοτικών ταμείων “PensioenFederatie».

Κεντρική Ολλανδική Τράπεζα - De Nederlandsche Bank (DNB) <https://statistiek.dnb.nl/statistiek/index.aspx>

Υπουργείο Οικονομικών και Εσωτερικών (2014): «Εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων -Δανία 2014». Κοπεγχάγη (Ministry of Economic Affairs and the Interior (2014))<https://www.pensioenfederatie.nl/website/themas/tweede-pijler-pensioen/implementatie-iorp-ii-richtlijn>

Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (SZW) <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-social-affairs-and-employment>

**ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ: Εθνικές Ενώσεις Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Ταμείων –
PensionsEurope Full Members Associations**

- **Denmark**

Insurance and Pension Denmark

Philip Heymans Allé 1/ DK-2900 Hellerup

Telephone +45 41 91 91 91

Email: fp@forsikringopension.dk

<https://www.forsikringopension.dk/en/>

- **Finland**

The Finnish Pension Funds

Kalevankatu 13 A 13, 00100 Helsinki

Tel: +358 9 6877 4411

ismo.heinstrom@esy.fi

<https://esy.fi/>

- **Iceland**

The Icelandic Pension Funds Association

Gudrunartun 1, 105 Reykjavik Iceland

Tel: +354 563 6450

<https://www.lifeyrismal.is>

- **Netherlands**

Pensioenfederatie/ Federation of the Dutch Pension Funds.

P.O. Box 93158, 2509 AD The Hague

Tel: +31 30 212 9034

www.pensioenfederatie.nl

- **Norway**

Pensjonskasseforeningen

Postboks 2417 Solli, 0212 Oslo

PensionsEurope Pension Funds Statistics and Trends

37 (Hansteens gt. 2, 0253 Oslo) Tel: +47 901 16 348

www.pensjonskasser.no