

Social Cohesion and Development

Vol 3, No 2 (2008)



Aspects of occupational pension schemes in the European Union: a literature review

Νάσια Καπακίδου

doi: [10.12681/scad.8894](https://doi.org/10.12681/scad.8894)

Copyright © 2016, Νάσια Καπακίδου



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

To cite this article:

Καπακίδου Ν. (2016). Aspects of occupational pension schemes in the European Union: a literature review. *Social Cohesion and Development*, 3(2), 153–168. <https://doi.org/10.12681/scad.8894>

Όψεις των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων στην Ευρώπη. Μια βιβλιογραφική επισκόπηση¹

Νάσια Καπακίδου, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Aspects of occupational pension schemes in the European Union. A literature review

Nasia Kapakidou, Panteion University

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα αντιμετωπίζουν, λόγω των δημογραφικών κυρίως εξελίξεων, σημαντικές προκλήσεις που οδηγούν σε μεταρρυθμίσεις στα κράτη-μέλη και σε επανεξέταση των βασικών προτεραιοτήτων και των εργαλείων πολιτικής για τις συντάξεις. Ένα από τα σημαντικά στοιχεία των μεταρρυθμίσεων υπήρξε η ανάπτυξη και ενίσχυση των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχημάτων. Πέραν των κοινών χαρακτηριστικών τους, τα επαγγελματικά-συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα παρουσιάζουν βαθιές δομικές διαφορές στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σκοπός του παρόντος άρθρου είναι η ανάδειξη της ποικιλίας των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων και η αποτύπωση των κύριων χαρακτηριστικών γνωρισμάτων που συγκροτούν το πλαίσιο λειτουργίας του θεσμού σε διάφορα κράτη-μέλη.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ: Συντάξεις, κοινωνική ασφάλιση, επαγγελματικά ταμεία, Ευρωπαϊκή Ένωση.

ABSTRACT

Public pension systems face due to demographic changes significant challenges that lead to reforms and to the need to re-examine of the basic priorities and policy instruments in relation to pensions. One of the most important aspects of reforms has been the development and strengthening of occupational pension funds. Besides their basic characteristics, occupational pension funds present basic structural differences between EU countries. The present article seeks to highlight these differences and the basic characteristics in a variety of member states.

KEYWORDS: Pensions, social security, occupational pension schemes, European Union.

1. Εισαγωγή

Στο σύγχρονο μεταβαλλόμενο περιβάλλον τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα αντιμετωπίζουν, λόγω των δημογραφικών κυρίως εξελίξεων,² σημαντικές προκλήσεις που οδηγούν σε μεταρρυθμίσεις τα κράτη-μέλη και σε επανεξέταση τις βασικές προτεραιότητες και τα εργαλεία πολιτικής για τις συντάξεις.³ Οι παλαιοί οριζόντιοι διαχωρισμοί των κοινωνικοασφαλιστικών τύπων (Bismarck, Beveridge) έχουν πλέον προσαρμοστεί στο πολυεπίπεδο μοντέλο των τριών πυλώνων (World Bank,

1994) στο πλαίσιο του οποίου, σύμφωνα με το ευρωπαϊκό μοντέλο κατάταξης των συνταξιοδοτικών παροχών, η δημόσια σύνταξη (1ος πυλώνας) συμπληρώνεται από την επαγγελματική (2ος πυλώνας) και την ιδιωτική σύνταξη μέσω ασφαλιστήριων συμβολαίων (3ος πυλώνας) (EC, 2000).⁴

Με βάση τις σχετικές προτάσεις και πολιτικές στο πεδίο της συνταξιοδοτικής προστασίας διαπιστώνεται ότι ένα από τα σημαντικά στοιχεία των συναφών εξελίξεων υπήρξε η τάση ανάπτυξης και ενίσχυσης των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχημάτων (2ος πυλώνας). Τα επαγγελματικά-συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα (ΕΣΣ), παρουσιάζουν βαθιές δομικές διαφορές στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε), διαφορετική ορολογία και ποικιλομορφία ως προς το πλαίσιο λειτουργίας τους με αποτέλεσμα να δημιουργούνται σοβαρές επιφυλάξεις στην περιγραφή, καταγραφή αλλά και κατάταξη των συγκεκριμένων συστημάτων

Συγκεκριμένα, όσον αφορά τον εννοιολογικό προσδιορισμό των συγκεκριμένων σχημάτων, σύμφωνα με τον Waites (1974), οι επαγγελματικές συντάξεις μπορούν να θεωρηθούν ως συμπληρωματική ενίσχυση της δημόσιας σύνταξης, ενώ σύμφωνα με τον Andrietti (2000) επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα μπορεί να θεωρηθεί οποιαδήποτε συλλογική ρύθμιση με σκοπό να παρέχει στους απασχολούμενους και στους αυτοαπασχολούμενους συνταξιοδοτική ενίσχυση συμπληρωματική της δημόσιας σύνταξης. Οι Ring and McKinnon (2002), θεωρούν ότι παρά την ποικιλομορφία των συγκεκριμένων συστημάτων εντοπίζονται και κοινά χαρακτηριστικά στοιχεία όπως «η σύνδεση των ταμείων αυτών με την απασχόληση ή το επάγγελμα και ο ιδιωτικός χαρακτήρας τους». Οι επαγγελματικές συντάξεις ερμηνεύθηκαν από τους Labor and Yermo (2006) ως «ετεροχρονισμένοι ή προθεσμιακοί» (deferred) μισθοί όπου οι εργαζόμενοι αποδέχονταν μείωση των αμοιβών τους κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους καριέρας, με αντάλλαγμα μια επιπλέον παροχή κατά τη συνταξιοδότηση.

Κατά τον Γ. Αρίπση (2004) τα επαγγελματικά ταμεία αποτελούν φορείς συμπληρωματικής ασφαλιστικής προστασίας των εργαζομένων οι οποίοι ανάλογα με τις επιμέρους επιλογές των σχεδιαστών κοινωνικής πολιτικής επηρεάζουν την εξέλιξη ενός εθνικού μοντέλου κοινωνικής ασφάλειας. Σύμφωνα με τους Τεσσαρομάτη και Φράγκο (2004) στην πλειοψηφία των χωρών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) ο δεύτερος πυλώνας είναι επικουρικός και αποτελείται από ταμεία συντάξεων που προσφέρουν παροχές είτε με βάση τις εισφορές, είτε με βάση το μισθό των εργαζομένων.

Ως προς τον προσδιορισμό των συγκεκριμένων ταμείων συγκεκριμένοι μελετητές εξομολογούν τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα με τα επικουρικά, ως φορείς συμπληρωματικής ασφάλισης στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αναγνώστου-Δεδούλη, 2005). Άλλοι μελετητές επισημαίνουν ότι στα κράτη-μέλη η θεωρία δεν φαίνεται να έχει ασχοληθεί εκτεταμένα με την έννοια και τη φύση των επικουρικών συστημάτων και συνήθως αρκείται στην περιγραφική παρουσίαση των εθνικών χαρακτηριστικών (Παπαρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη, 2002).

Με βάση το κριτήριο της περιγραφικής παρουσίας, ο Schmahl (1992) προσδιορίζει ως ΕΣΣ τα συστήματα με τα ακόλουθα γενικά χαρακτηριστικά: πρώτον, η συλλογική κάλυψη στο πλαίσιο είτε μιας κατηγορίας εργαζομένων, είτε μιας ή πολλών επιχειρήσεων, είτε μεταξύ των μελών ενός σωματείου μισθωτών ή ελευθέρων επαγγελματιών και όχι το σύνολο του πληθυσμού ή μεγάλες κατηγορίες αυτού, ακολούθως η δυνατότητα επιλογής της μορφής συμμετοχής (υποχρεωτικότητα ή προαιρετικότητα) και, τέλος η συμπληρωματική ενίσχυση του εισοδήματος του δικαιούχου (Schmahl, 1992 ο.α στο Αναγνώστου-Δεδούλη 2005).

Σύμφωνα με τις διαπιστώσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, τα συγκεκριμένα σχήματα στηρίζονται στην δυνατότητα που έχουν συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού για επιπλέον εισφορές σε συνδυασμό με τις κατάλληλες

συνθήκες που επιτρέπουν την οργάνωση και λειτουργία τέτοιων προγραμμάτων. Επομένως, όπως υπογραμμίζεται, η υπαγωγή των συμμετεχόντων σε σχήματα επαγγελματικών συντάξεων απευθύνεται περισσότερο σε υψηλόβαθμα στελέχη, δηλαδή καλύπτει ένα συγκεκριμένο μέρος του ενεργού πληθυσμού και όχι όλο τον πληθυσμό. Ο ρόλος των κοινωνικών εταιρών είναι σημαντικός για την ανάπτυξη των συγκεκριμένων σχημάτων σε συνδυασμό με το ρόλο του κράτους ο οποίος, όπως τονίζεται, είναι να παρέχει ένα αποτελεσματικό ρυθμιστικό πλαίσιο και εποπτικούς μηχανισμούς για την εύρυθμη λειτουργία των συγκεκριμένων προγραμμάτων (ILO, 2001).

Με βάση τις προτάσεις της Παγκόσμιας Τράπεζας τα επαγγελματικά συστήματα κάλυψης υφίστανται ταυτόχρονα σε υποχρεωτική (2ος πυλώνας) ή προαιρετική βάση (3ος πυλώνας) και παρέχονται ως επί το πλείστον από τους εργοδότες, με σκοπό ουσιαστικά να προσελκύσουν και να δώσουν κίνητρα παραμονής στους εργαζόμενους (World Bank, 1994). Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης στο πεδίο των επαγγελματικών ταμείων αναφέρει ότι τα συγκεκριμένα σχήματα αν και διαφέρουν μεταξύ τους τόσο σε σχέση με την κατά περίπτωση δομή τους, όσο και με τη χρηματοδότηση τους αποτελούν συμπληρωματικό μηχανισμό των δημοσίων συνταξιοδοτικών συστημάτων και προβλέπονται αυστηροί κανόνες ώστε να αντιμετωπιστούν ενδεχόμενες δυσλειτουργίες καθώς και να καλυφθούν κενά που έχουν εντοπιστεί κατά τη διάρκεια προώθησης ρυθμιστικών δράσεων από τα περισσότερο ανεπτυγμένα κράτη (OECD, 2000).

Ωστόσο, ως επικρατέστερη θεωρείται η κοινοτική προσέγγιση για την ίδρυση και λειτουργία των συγκεκριμένων συστημάτων. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη προσέγγιση «επαγγελματικά συστήματα θεωρούνται εκείνα που έχουν ως αντικείμενο (στο πλαίσιο μιας επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, ενός οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα) τη χορήγηση, στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες, παροχών που θα προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική, είτε προαιρετική, με την προϋπόθεση ότι δεν θα διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ» (Council of the European Communities 1986). Τα συγκεκριμένα συστήματα δηλαδή ανάγονται σε συμπληρωματικό μηχανισμό κάλυψης τυποποιημένων κινδύνων (2ος πυλώνας) ο οποίος επεκτείνει το επίπεδο συνταξιοδοτικής προστασίας που εξασφαλίζουν τα δημόσια συστήματα (1ος πυλώνας).

Στο πλαίσιο καταβολής των συγκεκριμένων συνταξιοδοτικών παροχών σύμφωνα με την Οδηγία 2003/41 για την επαγγελματική ασφάλιση, ως «Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών νοείται εκείνο το οποίο λειτουργεί ανεξαρτήτως της νομικής του μορφής σε κεφαλαιοποιητική βάση και ιδρύεται ξεχωριστά από οποιαδήποτε χρηματοδοτούσα επιχείρηση ή επαγγελματική ένωση, με στόχο να χορηγεί συνταξιοδοτικές παροχές⁵ στο πλαίσιο μιας επαγγελματικής δραστηριότητας, με βάση συμφωνία ή σύμβαση η οποία έχει συναφθεί είτε μεμονωμένα/συλλογικά μεταξύ εργοδότη/ων ή των αντίστοιχων εκπροσώπων τους, είτε με ελεύθερους επαγγελματίες, κατά τη νομοθεσία του κράτους- μέλους υποδοχής και το οποίο αναπτύσσει δραστηριότητες που συνδέονται άμεσα με τον ανώτερο στόχο» (Council of the European Union, 2003).

Σκοπός του παρόντος άρθρου είναι η ανάδειξη της ποικιλίας των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων και η αποτύπωση των κύριων χαρακτηριστικών γνωρισμάτων που συγκροτούν το πλαίσιο λειτουργίας του θεσμού σε διάφορα κράτη-μέλη. Μεθοδολογικά ακολουθούμε την κοινοτική προσέγγιση για την εννοιολογική οριοθέτηση των συγκεκριμένων συστημάτων. Η αποτύπωση της ευρωπαϊκής εμπειρίας είναι μείζονος σημασίας καθώς ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στα περισσότερα κράτη-μέλη της Ε.Ε τόσο στην ευρωπαϊκή οικονομία, όσο και στην ειδικότερη πληθυσμιακή ομάδα των ευρωπαίων συνταξιούχων.

Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΕ υπολογίζεται ότι το 25% του ενεργού πληθυσμού της καλύπτεται από επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα και η αξία των στοιχείων του ενεργητικού που κατέχουν τα επαγγελματικά ταμεία στην Ευρώπη υπερβαίνει τα 2000 δισεκατομμύρια ευρώ, ποσό που αντιστοιχεί στο 25% περίπου του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος της Ένωσης (EC, 2003), με αποτέλεσμα να αποτελεί σημαντικό μηχανισμό για την οικονομική ανάπτυξη της Ένωσης. Στην κατεύθυνση αυτή ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης, (ιδρύματα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών) συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη και στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης στην Κοινότητα, καθώς διαδραματίζει μαζί με άλλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα βασικό ρόλο στη χρηματοδότηση και την τόνωση της ευρωπαϊκής οικονομίας και στην ολοκλήρωση των κεφαλαιαγορών της Ένωσης (EC, 2000). Ως εξαιρετικά μακροπρόθεσμοι επενδυτές τα συγκεκριμένα συστήματα προωθούν την ανάπτυξη επιχειρηματικών κεφαλαίων, αυξάνουν την αποταμίευση, τη ρευστότητα των εγχώριων αγορών, συμβάλλουν στην ανταγωνιστικότητα του χρηματοοικονομικού συστήματος και κατ' επέκταση συνεισφέρουν πόρους για την υγιή ανάπτυξη της οικονομίας (Τεσσαρομάτης και Φράγκος, 2004; Davis and Yu-Wei Hu, 2006).

Ωστόσο, όπως επισημαίνεται και στην εισηγητική έκθεση της πρότασης Οδηγίας για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των συγκεκριμένων ιδρυμάτων, μια ενιαία χρηματοπιστωτική αγορά θα αποτελέσει βασικό παράγοντα όχι μόνο για την προώθηση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας αλλά και για την κοινωνική συνοχή» (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000α). Ειδικότερα, πέρα από το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν τα συγκεκριμένα ιδρύματα στην ευρωπαϊκή οικονομία, συμβάλλουν παράλληλα στην προώθηση της κοινωνικής συνοχής, με στόχο να εξασφαλισθεί ένα υψηλό επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων των μελλοντικών συνταξιούχων. Με τα συγκεκριμένα συστήματα οι συμμετέχοντες έχουν τη δυνατότητα, όταν συνταξιοδοτηθούν, να αντικαθιστούν επαρκώς το εισόδημα τους και επομένως, να διατηρούν το βιοτικό τους επίπεδο, όπως πριν τη συνταξιοδότηση. Ειδικότερα, σε πολλά κράτη-μέλη παρουσιάζεται ως αναγκαία η ύπαρξη ισχυρού δεύτερου πυλώνα προκειμένου οι συμμετέχοντες να διατηρήσουν ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο στη τρίτη ηλικία (SPC, 2005).

Τα ιδρύματα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών έχουν τη δυνατότητα να διαδραματίσουν μείζονα ρόλο στην κοινωνική συνοχή πολλών κρατών-μελών, ωστόσο, σύμφωνα με τον αρμόδιο επίτροπο για την εσωτερική αγορά κ. Frits Bolkenstein, θα πρέπει να εξασφαλισθεί ότι τα συγκεκριμένα ιδρύματα, ενόψει της γήρανσης του πληθυσμού της Ένωσης, θα λειτουργήσουν σε συνθήκες ασφάλειας και αποτελεσματικότητας καθώς η ασφάλεια των συντάξεων αποτελεί προτεραιότητα και τα δικαιώματα των μελλοντικών συνταξιούχων θα πρέπει να προστατευθούν με αυστηρούς κανόνες προληπτικής εποπτείας (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000).

Όσον αφορά τη δομή του άρθρου επιχειρούμε, καταρχήν, τη διερεύνηση της ιστορικής προέλευσης του θεσμού και, ακολούθως, αναλύουμε το πλαίσιο λειτουργίας των συγκεκριμένων σχημάτων στην Ευρώπη και ειδικότερα στα κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα που το συγκροτούν.

2. Η ιστορική αναδρομή του θεσμού της επαγγελματικής ασφάλισης

Ιστορικά, η ύπαρξη και η λειτουργία των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων διαπιστώνεται, όπως επισημαίνεται από τους Labour and Yermo (2006), πριν από την εμφάνιση των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Δηλαδή, η λειτουργία των συγκεκριμένων σχημάτων αποτέλεσε τον προπομπό των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Ουσιαστικά όμως, τα συστήματα επαγγελματικής ασφάλισης, με τη σημερινή μορφή τους εισήχθησαν τον προηγούμενο αιώνα στις αγγλοσαξονικές, κυρίως, χώρες (Mishkin, 2001).

Επαγγελματικά συστήματα δημιουργήθηκαν με πρωτοβουλία των κυβερνήσεων προκειμένου να καλύψουν συγκεκριμένες κατηγορίες του πληθυσμού: τους δημόσιους υπαλλήλους και τους στρατιωτικούς. Ένα από τα πρώτα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα δημιουργήθηκε από την κυβέρνηση των Ηνωμένων Πολιτειών το 1776, προκειμένου να καλύψει τους στρατιώτες που ήταν πλέον ανίκανοι να εργαστούν (ανάπηροι) από τον πόλεμο εκείνης της περιόδου με την Αγγλία (Revolutionary War). Ακολούθως, 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 εργασίας (World Bank, 1994).

Στην ανάπτυξη των συγκεκριμένων προγραμμάτων συνέβαλε το γεγονός ότι πολλοί εργοδότες τα αντιμετώπισαν ως «εργαλείο» διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή, ως μια ειδική παροχή των εργοδοτών με σκοπό τη διατήρηση του προσωπικού τους που διακρινόταν για τα προσόντα και την τεχνογνωσία του, διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο στους δικαιούχους ένα ικανοποιητικό πρόσθετο εισόδημα κατά τη συνταξιοδότηση (Clark, 2003). Η συγκεκριμένη παροχή χορηγούνταν σε προαιρετική βάση με πρωτοβουλία των εργοδοτών σε συγκεκριμένους εργαζομένους ως ανταπόδοση προς τις υπηρεσίες που προσέφεραν κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (World Bank, 1994:166).

Η εμφάνιση στα τέλη του 19ου αιώνα, των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης αναμενόταν ότι σύντομα θα αντικαταστήσει τα συγκεκριμένα προγράμματα. Ωστόσο, στην πραγματικότητα συνέβη ακριβώς το αντίθετο. Οι εργοδότες άρχισαν να ενδιαφέρονται ολοένα και περισσότερο για την παροχή συμπληρωματικών παροχών στους εργαζομένους τους.

Χάρη στην έντονη ανάπτυξη των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και κεφαλαιαγορών, τα επαγγελματικά συστήματα εξαπλώθηκαν σημαντικά κατά το πρώτο μισό του 20ου αιώνα. Ειδικότερα, μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, τα προγράμματα επαγγελματικών συντάξεων εξαπλώθηκαν ραγδαία σε κράτη όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, οι Ηνωμένες Πολιτείες και η Γερμανία. Ανοδική τάση παρουσιάστηκε επίσης στην Ολλανδία και την Ελβετία καθώς τα σχήματα αυτά δεν αποτελούσαν πρωτοτυπία μόνο των αγγλοσαξονικών χωρών (Sass, 1997; World Bank, 1994:167).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα της ανοδικής πορείας τους τον 20ο αιώνα αποτελεί η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου. Συγκεκριμένα, όπως διαπιστώνεται, ενώ κατά την πρώτη δεκαετία του 20ου αιώνα είναι αξιοσημείωτο ότι μόνο ένα 5% των εργαζομένων καλυπτόταν από επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, ωστόσο, κατά τη δεκαετία του 1960 το ποσοστό συμμετοχής αυξήθηκε και κάλυπτε περίπου το μισό εργατικό δυναμικό της χώρας (Newell 2004). Παρόμοιες εξελίξεις συντελέστηκαν και σε άλλα κράτη όπως την Ολλανδία, τις Ηνωμένες Πολιτείες και την Ελβετία (Labour and Yermo, 2006).

Η οικονομική θεωρία προσπάθησε να αιτιολογήσει την αυξανόμενη δημοτικότητα των επαγγελματικών συντάξεων στους εργοδότες, αποδίδοντας τη συγκεκριμένη τάση σε παράγοντες όπως στη δυνατότητα των συγκεκριμένων σχημάτων να προάγουν «μακροπρόθεσμες συμβάσεις» που μπορούσαν να συμβάλλουν στη μείωση του κόστους καθώς και στην ενθάρρυνση της παραγωγικότητας (Becker, 1975; Shapiro and Stiglitz, 1984). Επομένως, οι επαγγελματικές συντάξεις ερμηνεύθηκαν ως «ετεροχρονισμένοι ή προθεσμιακοί» (deferred) μισθοί όπου οι εργαζόμενοι αποδέχονταν μείωση των αμοιβών τους κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους καριέρας, με αντάλλαγμα μια επιπλέον παροχή κατά τη συνταξιοδότηση. Όπως υποστήριζαν, η συγκεκριμένη παροχή θα βασιζόταν στην επαγγελματική απασχόληση τους κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (Labour and Yermo, 2006).

Η έλξη που άσκησαν οι επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές, με χαρακτηριστικό το παράδειγμα του Γερμανικού κράτους, συνδυάστηκε με την πιθανότητα χρήσης αυτών των «προθεσμια-

κών μισθών» ως πηγών εσωτερικής χρηματοδότησης. Στη μεταπολεμική Γερμανία, οι υψηλές οικονομικές απαιτήσεις της συγκεκριμένης περιόδου ευνόησαν τα αποκαλούμενα συστήματα τήρησης λογιστικών αποθεματικών (book reserved pension plans) να αποτελέσουν βασική μορφή οργάνωσης και λειτουργίας των επαγγελματικών συστημάτων. Το συγκεκριμένο παράδειγμα ακολούθησαν και άλλες χώρες όπως η Αυστρία, η Ισπανία και η Σουηδία. Όμως, όπως επισημαίνεται από τους ίδιους, στην πορεία, τα συστήματα των λογιστικών αποθεματικών έπαψαν να προτιμώνται και στη θέση τους άρχισαν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο τα συνταξιοδοτικά ταμεία (pension funds) τα οποία αποτελούσαν αυτόνομους οργανισμούς που συστήνονταν εκτός των πλαισίων μιας εταιρείας ή επιχείρησης (Laboul and Yermo, 2006).

Όπως καταγράφεται, από το 1978 στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι επαγγελματικές συντάξεις υφίστανται και ως εναλλακτική λύση στις ρυθμίσεις της κοινωνικής ασφάλισης. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το σύστημα «αυτοεξαίρεσης» (opting out system) από τις συμβατικές υποχρεώσεις που υιοθετήθηκε, ο εργοδότης είχε τη δυνατότητα να αντικαθιστά μέρος των παροχών κοινωνικής ασφάλισης με επαγγελματικές παροχές (Emmerson, 2005). Σε άλλες χώρες, όπως η Δανία, τα επαγγελματικά προγράμματα απέκτησαν ουσιαστικά υποχρεωτική ισχύ για εργοδότες και εργαζόμενους μέσω των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σε Ελβετία και Φιλανδία, η θέσπιση των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων συνδυάστηκε με τη νομοθεσία της κοινωνικής ασφάλισης (ISSA, 2003). Στην Ολλανδία ένας συνδυασμός σύστασης επαγγελματικών σχημάτων στη βάση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και κρατικής πίεσης οδήγησαν σε ραγδαία εξάπλωση τους με αποτέλεσμα, όπως διαπιστώνεται, να καλύπτεται από επαγγελματικά συστήματα μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού (EC, 2000).

3. Συγκριτική επισκόπηση του πλαισίου λειτουργίας των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών στην Ευρώπη

Aπό τη συγκριτική επισκόπηση του θεσμού των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχημάτων στα επί μέρους κράτη-μέλη⁶ 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 και 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.

3.1 Κοινά χαρακτηριστικά των επαγγελματικών συστημάτων στα επί μέρους κράτη-μέλη

Αναλυτικά, η σύνδεση των συγκεκριμένων σχημάτων με την άσκηση επαγγέλματος ή με μισθωτή σχέση σε συγκεκριμένη επιχείρηση (κλαδικά ή εταιρικά ταμεία αντίστοιχα) αποτελεί το πρώτο κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα στα επί μέρους κράτη-μέλη. Συγκεκριμένα, κάθε επαγγελματικό σχήμα καλύπτει το προσωπικό μιας μόνο επιχείρησης ή το προσωπικό περισσότερων επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου όπως π.χ ένα κλαδικό ταμείο που καλύπτει το προσωπικό των επιχειρήσεων ενός κλάδου (Commission of the European Communities, 1997; ISSA, 2003).

Το δεύτερο κοινό γνώρισμα αναφέρεται στην οικονομική λειτουργία των συγκεκριμένων συστημάτων. Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχήματα που εντάσσονται στο 2ο πυλώνα συνταξιοδοτικής προστασίας των υπό εξέταση κρατών-μελών ακολουθούν την κεφαλαιοποιητική μέθοδο χρηματο-

δότησης. 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 (Commission of the European Communities, 1997; OECD, 2005).

Τρίτο κοινό γνώρισμα των συγκεκριμένων συστημάτων στα υπό εξέταση κράτη-μέλη αποτελούν 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 (Commission of the European Communities, 1997).

3.2 Αποκλίσεις των επαγγελματικών συστημάτων

Σημαντικοί παράμετροι της λειτουργίας των συγκεκριμένων συστημάτων αποτελούν μεταξύ άλλων οι μορφές συμμετοχής στα συγκεκριμένα σχήματα (προαιρετική ή υποχρεωτική), οι μορφές οργάνωσης και λειτουργίας των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων, οι μέθοδοι προσδιορισμού του ύψους των συνταξιοδοτικών παροχών (συστήματα καθορισμένων εισφορών, συστήματα καθορισμένων παροχών), ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, το φορολογικό περιβάλλον και το πλαίσιο εποπτείας. Τα ιδιαίτερα αυτά γνωρίσματα παρουσιάζουν εξαιρετική ανομοιογένεια στα επί μέρους κράτη-μέλη.

α) Οι μορφές συμμετοχής (προαιρετικότητα ή υποχρεωτικότητα)

Στα περισσότερα υπό εξέταση κράτη-μέλη η σύσταση και η υπαγωγή στην επαγγελματική ασφάλιση δεν είναι υποχρεωτική, με εξαίρεση τη Δανία, την Ολλανδία και τη Σουηδία που τα επαγγελματικά σχήματα υπόκεινται στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αποτέλεσμα η υπαγωγή στα συστήματα αυτά να θεωρείται «οικονομική υποχρεωτική» για όλους τους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, στην Ολλανδία υφίσταται η δυνατότητα, μετά από σχετικό αίτημα των κοινωνικών εταίρων που στη συνέχεια νομοθετείται, υποχρεωτικής υπαγωγής σε ένα επαγγελματικό ταμείο σε επίπεδο κλάδου για όλους τους υπαλλήλους και αυτοαπασχολούμενους του κλάδου.

Στην κατηγορία του «οικονομική υποχρεωτική» συμπληρωματικού καθεστώτος περιλαμβάνεται και η Μεγάλη Βρετανία που η συμπληρωματική κάλυψη μπορεί να θεωρηθεί υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους στο βαθμό που αν ένας εργαζόμενος δεν καλύπτεται από κάποιο συμβατικό επαγγελματικό πρόγραμμα να υπάγεται αυτόματα στο νομοθετικό συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα «State Earnings-Related Pension Scheme (SERPS)» ή «Δεύτερη Κρατική Σύνταξη (S2P)» (Blake, 2003). Χαρακτηριστική είναι και η περίπτωση του Βελγίου σύμφωνα με την οποία ενώ η σύσταση είναι προαιρετική, όπως στα περισσότερα κράτη-μέλη, εντούτοις η υπαγωγή σε ήδη σχηματισμένο επαγγελματικό σχήμα είναι υποχρεωτική καθώς κάθε εργαζόμενος στον αντίστοιχο κλάδο υποχρεούται να εγγραφεί (Walthery, 2004). Στα υπόλοιπα υπό εξέταση κράτη-μέλη, που αποτελούν την πλειοψηφία, η σύσταση και η υπαγωγή σε επαγγελματικά σχήματα βασίζεται στην προαιρετικότητα (EC, 2000).

β) Οι μορφές οργάνωσης και λειτουργίας των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων

Κυρίαρχη εμφανίζεται η τάση παροχής επαγγελματικών προγραμμάτων από συνταξιοδοτικά ταμεία (pension funds) στα περισσότερα υπό εξέταση κράτη-μέλη (SPC, 2005; OECD, 2007). Συγκεκρι-

μένα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ισπανία, την Ολλανδία, την Ιταλία και την Ιρλανδία βασική μορφή οργάνωσης και λειτουργίας αποτελούν στην πλειοψηφία τους τα συνταξιοδοτικά ταμεία, που συστήνονται ως αυτόνομοι οργανισμοί εκτός των πλαισίων μιας επιχείρησης/εταιρείας. Στην Γερμανία επικρατέστερες μορφές οργάνωσης και λειτουργίας εμφανίζονται τα συστήματα τήρησης λογιστικών αποθεματικών (book reserve system) τα οποία ιδρύονται στα πλαίσια μιας εταιρείας/επιχείρησης και εμφανίζονται, συγκεκριμένα, ως υποχρεώσεις στον ισολογισμό της. Τέλος, η απευθείας ασφάλιση μέσω σύναψης ασφαλιστηρίου συμβολαίου από ασφαλιστική εταιρεία (direct insurance) εμφανίζεται πιο διαδεδομένη στη Δανία, το Βέλγιο και τη Σουηδία (OECD, 2007).

γ) Οι μέθοδοι προσδιορισμού του ύψους των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών

Ως προς τον τρόπο καθορισμού του ύψους των συνταξιοδοτικών παροχών υφίστανται ποικίλα μοντέλα (OECD, 2005; ISSA, 2003). Ειδικότερα, τα επαγγελματικά ταμεία ως προς τις συνταξιοδοτικές παροχές τους δύνανται να διακριθούν σε συστήματα καθορισμένης παροχής (Defined Benefit), συστήματα καθορισμένης εισφοράς (Defined Contribution) καθώς και σε υβριδικά (Hybrid Schemes) που αποτελούν τους συνδυασμούς συστημάτων καθορισμένης παροχής και συστημάτων καθορισμένης εισφοράς.

Αναλυτικά, τα συστήματα καθορισμένης παροχής (Defined Benefit) εμφάνισαν μεγάλη ανάπτυξη μέχρι και τις αρχές του 1990 ευνοούμενα τόσο από το οικονομικό περιβάλλον όσο και από το φαινόμενο τη μη συχνής αλλαγής εργοδότη καθώς λειτουργούσαν και ως ειδική παροχή των επιχειρήσεων για τη διατήρηση του προσωπικού τους. Στα συγκεκριμένα συστήματα ο χρηματοδότης του συστήματος αναλαμβάνει εξ' αρχής, με ρητή δέσμευση του, να εγγυηθεί και να καταβάλλει ύψος συντάξεων που ρητώς προσδιορίζεται στο καταστατικό του ταμείου (ISSA 2003). Στην περίπτωση αυτή το ύψος της καταβαλλόμενης σύνταξης δεν συναρτάται ρητώς και εξ' ύπαρξης με το ύψος της εισφοράς, ούτε με τις αποδόσεις των κεφαλαίων που έχουν επενδυθεί, αλλά είναι γνωστός ο τύπος υπολογισμού του και τον κίνδυνο της επενδυτικής πολιτικής τον επωμίζεται ο εργοδότης. Γνωστή μορφή αυτού του συστήματος αποτελεί η μέθοδος υπολογισμού των συντάξεων ως ποσοστό του μισθού του καταβαλλόμενου κατά το χρόνο της συνταξιοδότησης του υπαγόμενου ή αλλιώς «σύστημα τελικού μισθού» (Ρωμανιάς, 2004).

Από την άλλη πλευρά, στα συστήματα των καθορισμένων εισφορών (Defined Contribution) ο χρηματοδότης⁷ του ταμείου δεν αναλαμβάνει δέσμευση για την καταβολή ποσών συντάξεων προσδιοριζόμενων εξ' αρχής, αλλά εξαρτά το ύψος του σχετικού ποσού από την επιτυχία ή όχι των επενδυτικών επιλογών των διαχειριστών του ταμείου. Η υποχρέωση του χρηματοδότη περιορίζεται στην καταβολή εισφοράς συγκεκριμένου ύψους και ο συμμετέχων σε ένα τέτοιο σύστημα επωμίζεται τον κίνδυνο μιας ανεπιτυχούς επενδυτικής πολιτικής (OECD, 2005). Συνεπώς, στα συστήματα καθορισμένων εισφορών αν οι αποδόσεις του συστήματος είναι ικανοποιητικές (λόγω υψηλών επιτοκίων ή ευνοϊκών αναπροσαρμογών της αξίας εκείνων των χρηματιστηριακών τίτλων στους οποίους έχει επενδύσει το ταμείο) τότε και οι συντάξεις θα βρίσκονται σε ικανοποιητικό επίπεδο. Αντιθέτως, σε περιόδους χαμηλών επιτοκίων ή αναταραχών και δυσκαμψιών στις χρηματιστηριακές αγορές πού οι αποδόσεις των επενδύσεων των επαγγελματικών ταμείων υστερούν, οι αντιστοίχως καταβαλλόμενες συντάξεις υπολείπονται αναλόγως (Αμίτσης, 2004).

Τέλος, όπως διαπιστώνεται, υφίστανται και συστήματα μεικτού χαρακτήρα δηλαδή «υβριδικά συστήματα» (Hybrid Schemes) που επιλεκτικά περιλαμβάνουν στοιχεία τόσο των συστημάτων (προ)καθορισμένης παροχής όσο και των συστημάτων (προ)καθορισμένης εισφοράς. Στο πλαίσιο προσδιορισμού του ύψους των συνταξιοδοτικών παροχών στα συγκεκριμένα συστήματα ο κίνδυνος των επενδυτικών επιλογών επιμερίζεται με ποικίλες αναλογίες μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη (ISSA, 2003; Hewitt 2007).

Στην πορεία εξέλιξης των επαγγελματικών ταμείων, ενώ τα συστήματα καθορισμένων παροχών σημείωναν ιδιαίτερη ανάπτυξη, όπως σημειώνει η Munnell (2006) άρχισαν να γίνονται ιδιαίτερα κοστοβόρα στους εργοδότες, τόσο λόγω νομοθετικών παρεμβάσεων όσο και λόγω της αύξησης της κινητικότητας των εργαζομένων, με αποτέλεσμα οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να εμφανίζονται σιγά σιγά λιγότερο πρόθυμοι να επιμένουν στην εγγύηση το επίπεδο των συνταξιοδοτικών παροχών. Τα τελευταία χρόνια γίνεται ολοένα και περισσότερο αισθητή η τάση να μετατρέπονται τα συστήματα καθορισμένων παροχών που αποτελούσαν παραδοσιακά την πλειοψηφία των συγκεκριμένων προγραμμάτων, σε συστήματα καθορισμένων εισφορών και η ευθύνη των επενδυτικών επιλογών να μετατοπίζεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο (SPC, 2005; 2008:11)

Η συγκεκριμένη τάση αναπτύσσεται στα περισσότερα κράτη-μέλη. Χαρακτηριστικά, όμως, παραδείγματα αποτελούν το Ηνωμένο Βασίλειο, η Αυστρία, η Δανία, η Ιταλία και η Ισπανία (SPC, 2008). Στα κράτη αυτά κυριαρχεί, σήμερα, η δημιουργία επαγγελματικών σχημάτων, που ακολουθούν στην πλειοψηφία τους, τη μέθοδο των καθορισμένων εισφορών. Ωστόσο, κράτη-μέλη όπως η Ολλανδία, η Σουηδία και η Γερμανία ακολουθούν στην πλειοψηφία τους την παραδοσιακή μέθοδο των καθορισμένων παροχών, ενώ παράλληλα εμφανίζονται σταδιακά και συστήματα καθορισμένων εισφορών χωρίς όμως, όπως διαπιστώνεται, να ανατρέπεται η σχέση μεταξύ των δύο συστημάτων (SPC, 2008:12).

δ) Ο ρόλος των κοινωνικών εταιρών

Τα τελευταία χρόνια οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και ομοσπονδίες των εργοδοτών διαδραματίζουν έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο σε ορισμένα κράτη-μέλη ως προς τη σύσταση των συγκεκριμένων σχημάτων. Συγκεκριμένα, στην Ολλανδία, τη Δανία και τη Σουηδία η σύσταση των συγκεκριμένων συστημάτων αποτελεί πρωτοβουλία των κοινωνικών εταιρών οι οποίοι συνάπτουν συλλογικές συμφωνίες για την επαγγελματική συνταξιοδότηση σε επίπεδο κλάδου (EIRO, 2004). 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 91% στην περίπτωση της Ολλανδίας. Παράλληλα, διαπιστώνονται ότι και άλλες χώρες ακολουθούν τώρα τη συγκεκριμένη προσέγγιση ή προετοιμάζουν μέτρα για την επίτευξη της (Commission and the Council, 2003).

ε) 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. Συγκεκριμένα, ως προς το εποπτικό πλαίσιο, στην Αυστρία, το Βέλγιο, τη Δανία, τη Γερμανία, την Ιρλανδία, την Ισπανία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο αρμόδιο και υπεύθυνο για την εποπτεία και τον έλεγχο των ιδρυμάτων που παρέχουν επαγγελματικές συντάξεις είναι το Υπουργείο Οικονομικών. Σε αντίθεση, στη Γαλλία την εποπτεία και τον έλεγχο ασκεί ειδική ανεξάρτητη αρχή που έχει συσταθεί και λειτουργεί για το συγκεκριμένο σκοπό. Τέλος, στην Ολλανδία, η εποπτεία των συγκεκριμένων ιδρυμάτων ανήκει στο Υπουργείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ρωμανιάς, 2007).

Η εποπτεία των επαγγελματικών ιδρυμάτων αποτελεί προτεραιότητα λόγω του κεντρικού ρόλου στην ολοκλήρωση, αποτελεσματικότητα και ρευστότητα των χρηματοπιστωτικών αγορών. Είναι αναγκαία η εγγύηση της οικονομικής ασφάλειας και φερεγγυότητας των συμπληρωματικών επαγγελματικών συστημάτων. Ειδικότερα, για τη δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος στο πεδίο της επαγγελματικής συνταξιοδοτικής προστασίας θα πρέπει να εξασφαλίζεται η προστασία των ασφαλισμένων σε περιπτώσεις, όπως π.χ. πτώχευσης εταιρειών που έχουν αναλάβει τη διαχείριση επαγγελματικών συντάξεων καθώς και σε περιπτώσεις μεταβίβασης της επιχείρησης που έχει ένα επαγγελματικό ταμείο για τους εργαζομένους της (Στεργίου, 2004: 22).

ζ) Το φορολογικό περιβάλλον

Τα φορολογικά κίνητρα αποτελούν αναγκαία συνθήκη για τη δημιουργία του δεύτερου πυλώνα και διαδραματίζουν ουσιώδη ρόλο στην ανάπτυξη του θεσμού της επαγγελματικής συνταξιοδοτικής ασφάλισης.

Στα περισσότερα κράτη-μέλη επιτρέπεται κάποιος βαθμός φορολογικής έκπτωσης των εισφορών του εργοδότη ή/και του εργαζόμενου σε συνταξιοδοτικά ιδρύματα που βρίσκονται στο έδαφος τους. Οι όροι για τη φορολογική αναγνώριση των συστημάτων ποικίλλουν, όπως και το ποσό των εισφορών που απαλλάσσεται από τη φορολογία. Όσον αφορά τα έσοδα από επενδύσεις, σχεδόν στις ίδιες χώρες επιτρέπεται η απαλλαγή όλων των εισοδημάτων και κερδών κεφαλαίου που εισπράττουν τα συνταξιοδοτικά ιδρύματα. Αρκετά κράτη-μέλη όμως επιβάλλουν σε αυτά τα έσοδα το λεγόμενο φόρο επί της αποδόσεως του κεφαλαίου. Τέλος, τα περισσότερα κράτη-μέλη φορολογούν τις συνταξιοδοτικές παροχές, είτε αυτές καταβάλλονται στους συνταξιούχους περιοδικά, είτε εφάπαξ, το επίπεδο όμως της φορολογίας και ο βαθμός των φοροαπαλλαγών διαφέρουν σημαντικά. Ορισμένα κράτη-μέλη παρέχουν στις εφάπαξ καταβολές ευνοϊκότερη φορολογική μεταχείριση ή και πλήρη απαλλαγή και σε άλλα κράτη-μέλη δεν επιτρέπεται καθόλου η εφάπαξ καταβολή (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2001)

Παρά τις σημαντικές διαφορές που παρουσιάζονται μεταξύ των κρατών-μελών για το επίπεδο της φορολογικής έκπτωσης και της φορολόγησης των παροχών, η μεγάλη πλειοψηφία των κρατών-μελών εφαρμόζει το σύστημα EET (απαλλασσόμενες εισφορές, απαλλασσόμενα έσοδα από επενδύσεις και κέρδη κεφαλαίου των συνταξιοδοτικών ιδρυμάτων, φορολογούμενες παροχές). Συγκεκριμένα, μεταξύ άλλων, τα κράτη-μέλη που εφαρμόζουν το συγκεκριμένο σύστημα είναι: το Βέλγιο, η Γερμανία, η Ισπανία, η Ιρλανδία, η Ολλανδία, η Αυστρία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Η Δανία, η Ιταλία και η Σουηδία εφαρμόζουν το σύστημα EET (απαλλασσόμενες εισφορές, φορολογούμενα έσοδα από επενδύσεις και κέρδη κεφαλαίου των ΙΕΣΠ, φορολογούμενες παροχές), ενώ η Γερμανία εφαρμόζει το σύστημα TEE (φορολογούμενες εισφορές, απαλλασσόμενα έσοδα από επενδύσεις και κέρδη κεφαλαίου, απαλλασσόμενες παροχές).

η) Το ποσοστό συμμετοχής σε επαγγελματικά σχήματα

Το ποσοστό (%) συμμετοχής του εργατικού δυναμικού που καλύπτουν τα επαγγελματικά σχήματα αποτελεί ειδοποιό διαφορά στα υπό εξέταση κράτη-μέλη. Συγκεκριμένα, σε κράτη-μέλη όπως η Ιταλία και η Ισπανία παρουσιάζονται ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα (EIRO, 2004; EC, 2000).

Σε αντίθεση, στα περισσότερα κράτη-μέλη όπως στην Ολλανδία, τη Σουηδία, τη Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και το Βέλγιο το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού εμπιστεύτηκε το θεσμό και οι επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές εμφανίζονται ιδιαίτερα διαδεδομένες. Συγκεκριμένα, σημαντικό γεγονός προς αυτή την κατεύθυνση αποτέλεσε σε Αγγλία και Ιρλανδία η ανάπτυξη των χρηματαγορών σε συνδυασμό με την αυξανόμενη μείωση των συνταξιοδοτικών παροχών του 1ου πυλώνα και την παροχή ποικίλων φορολογικών κινήτρων που ευνόησαν την άνθιση των συγκεκριμένων συστημάτων.

Όσον αφορά την ανάπτυξη σε κράτη-μέλη όπως η Δανία και η Ολλανδία, όπου τα ποσοστά συμμετοχής σε επαγγελματικά προγράμματα καλύπτουν σχεδόν το σύνολο του εργατικού δυναμικού (Jorgensen, 2004; Lutzens 1997; Natalie 2004), όπως επισημάνεται από τον Pedersen (2004), αυτό οφείλεται ιδιαίτερα στο γεγονός ότι το δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα του πρώτου πυλώνα στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην παροχή ενός ενιαίου ποσοστού κάλυψης (flat-rate benefits) για όλους τους πολίτες το οποίο, όμως, ενισχύεται, ουσιαστικά, μέσω των επαγγελματικών σχημάτων. Χαρακτηριστικά, στην Ολλανδία, πάνω από το 90% του εργατικού δυναμικού συμμετέχει σε επαγγελματικά

συστήματα (EC, 2000; Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2004) καθώς η σύσταση των συγκεκριμένων προγραμμάτων πραγματοποιείται στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Ο ρόλος τους συνέβαλε καθοριστικά στην ανάπτυξη και κυριαρχία των επαγγελματικών συστημάτων, καθώς οι συγκεκριμένες παροχές θεωρούνται τμήμα των εργασιακών σχέσεων (Σακελλαρόπουλος και Ρομπόλης, 2001; Ρωμανιάς, 2007).

4. Επίλογος

Στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης των συνταξιοδοτικών συστημάτων, ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο σε πολλά κράτη-μέλη της Ένωσης και αναμένεται ότι θα διαδραματίζει και τις επόμενες δεκαετίες (SPC, 2005). Σύμφωνα με στοιχεία της Ε.Ε, όπως τονίστηκε, το 25% του ενεργού πληθυσμού της καλύπτεται από επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα και η αξία των στοιχείων του ενεργητικού που κατέχουν τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία στην Ευρώπη υπερβαίνει τα 2000 δισεκατομμύρια ευρώ, ποσό που αντιστοιχεί στο 25% περίπου του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος της Ένωσης (EC, 2003), με αποτέλεσμα να αποτελεί σημαντικό μηχανισμό στη χρηματοδότηση της ευρωπαϊκής οικονομίας και στη λειτουργία των κεφαλαιαγορών της Ένωσης.

Τα επαγγελματικά σχήματα, αποτελούν πλέον πραγματικότητα σύμφωνα με τις διαπιστώσεις των Διεθνών Οργανισμών (Παγκόσμια Τράπεζα, ΟΟΣΑ, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας) αλλά και την Ε.Ε. Τα συγκεκριμένα σχήματα, όπως επισημαίνουν, διαδραματίζουν ολοένα και μεγαλύτερο ρόλο στα συνταξιοδοτικά καθεστώτα των κρατών-μελών τα τελευταία χρόνια. Ως συμπληρωματικός μηχανισμός των δημοσίων συστημάτων και όχι ως η κύρια πηγή εισοδήματος έχουν ως σκοπό την ενίσχυση των παροχών κατά τη συνταξιοδότηση, ενώ, όπως παρατηρείται, σταδιακά τα δημόσια συστήματα μεταλλάσσονται υποδεικνύοντας με αυτόν τον τρόπο τις μελλοντικές εξελίξεις στον τομέα της συνταξιοδοτικής προστασίας.

Ως προς την ποικιλομορφία των συγκεκριμένων συστημάτων, το πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας των συγκεκριμένων ιδρυμάτων που παρέχουν επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές αποτυπώνεται κατά εξαιρετικά διαφορετικό τρόπο στα επί μέρους κράτη-μέλη, με αποτέλεσμα ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης να παρουσιάζει εξαιρετική ανομοιογένεια σε σχέση με σημαντικές παραμέτρους της λειτουργίας των συγκεκριμένων σχημάτων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της ποικιλομορφίας που παρουσιάζεται αποτελεί το ποσοστό συμμετοχής σε επαγγελματικά σχήματα. Συγκεκριμένα σε κράτη-μέλη όπως η Ισπανία ένα μικρό μόνο ποσοστό του εργατικού δυναμικού έσπευσε να αξιοποιήσει το θεσμό, σε αντίθεση βέβαια με άλλες χώρες (Ελβετία, Ολλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο) που το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού εμπιστεύτηκε το θεσμό. Η ανομοιογένεια όμως, όπως διαπιστώθηκε, επεκτείνεται και σε άλλα μεγέθη (μορφές συμμετοχής, μορφές οργάνωσης και λειτουργίας των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων, μέθοδοι προσδιορισμού του ύψους των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών, ρόλος των κοινωνικών εταίρων). Στο πλαίσιο αυτό οι συγκεκριμένες διαφοροποιήσεις έχουν βαθιά τις ρίζες τους στις πολιτιστικές καταβολές και στα οικονομικά συστήματα κάθε χώρας. Παρά το γεγονός ότι διαπιστώνονται σοβαρές παραλλαγές των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχημάτων ως προς το θεσμικό πλαίσιο και την λειτουργία τους, εντοπίζονται στα συγκεκριμένα συστήματα και κοινά χαρακτηριστικά στοιχεία όπως, κατά τους Ring & McKinnon (2002), «η σύνδεση των ταμείων αυτών με την απασχόληση ή το επάγγελμα και ο ιδιωτικός χαρακτήρας τους».

Τα τελευταία χρόνια, τα κράτη-μέλη προωθούν το θεσμό των επαγγελματικών συστημάτων στο πεδίο της συνταξιοδοτικής προστασίας (EIRO, 2004) καθώς η λειτουργία των επαγγελματικών

ταμείων έχει σημαντική και μακροχρόνια επίπτωση στη λειτουργία και στην ανάπτυξη των εγχώριων αγορών αλλά και της ευρωπαϊκής χρηματοπιστωτικής αγοράς. Εξαιτίας του μακροχρόνιου προσανατολισμού τους, τα επαγγελματικά συστήματα συμβάλλουν στην αύξηση της αποταμίευσης, στην εύρυθμη λειτουργία των αγορών χρήματος και κεφαλαίων και κατ' επέκταση στην ανάπτυξη της οικονομίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με μελέτη των Bailliu and Reissen (1997), η λειτουργία των επαγγελματικών ταμείων αυξάνει τη συνολική αποταμίευση και άρα τα συγκεκριμένα συστήματα συνεισφέρουν πόρους για τη χρηματοδότηση των επενδύσεων και την υγιή ανάπτυξη της οικονομίας (Τεσσαρομάτης και Φράγκος, 2004).

Από την άλλη πλευρά, ως συμπληρωματικός μηχανισμός των δημόσιων συνταξιοδοτικών συστημάτων, τα συγκεκριμένα συστήματα αντιμετωπίζονται παράλληλα και ως μια εν δυνάμει πηγή εισοδήματος των συνταξιούχων στο πλαίσιο των τριών πυλώνων συνταξιοδοτικής προστασίας (EC, 2003), με σκοπό την ενίσχυση του εισοδήματος των ηλικιωμένων κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο και κατ' επέκταση τη διατήρηση του βιοτικού τους επιπέδου και μετά τη συνταξιοδότηση. Σε πολλά κράτη-μέλη κρίνεται αναγκαία η ύπαρξη ισχυρού δεύτερου πυλώνα ώστε να είναι σε θέση όλοι όσοι εργάζονται να διατηρήσουν το βιοτικό τους επίπεδο στην τρίτη ηλικία (SPC, 2005:26). Με βάση το συγκεκριμένο πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας τα επαγγελματικά συστήματα μπορούν να συμβάλλουν στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, δηλαδή στην ικανοποίηση του στόχου της Λισσαβόνας, μέσω της παροχής ικανοποιητικών συντάξεων στους ηλικιωμένους, γεγονός που τους επιτρέπει να διατηρούν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης και εξασφαλίζει κάποιο βαθμό αλληλεγγύης.

Στην κατεύθυνση αυτή, ζωτικής σημασίας παράγοντας αποτελεί η διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας του συγκεκριμένου θεσμού με τη μεγαλύτερη δυνατή ασφάλεια και αποτελεσματικότητα. Με την εφαρμογή του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου, το οποίο θα πρέπει να περιλαμβάνει ισχυρό πλαίσιο εποπτείας, κανόνες επενδύσεων καθώς και την παροχή των κατάλληλων φορολογικών κινήτρων, επιδιώκεται να αποκτήσουν οι επαγγελματικές συντάξεις μια σημαντική θέση στο εισόδημα των ηλικιωμένων. Η εύρυθμη λειτουργία του θεσμού της επαγγελματικής συνταξιοδότησης μπορεί να συμβάλλει στην ενίσχυση της συνταξιοδοτικής προστασίας και του εισοδήματος των ηλικιωμένων από τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα του πρώτου πυλώνα, με αποτέλεσμα τη δυνατότητα εξασφάλισης ενός υψηλού επιπέδου συνταξιοδοτικών παροχών, τη βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης στους ηλικιωμένους και κατά συνέπεια την ενίσχυση του στόχου διαφύλαξης του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.

Όπως αναφέρεται και στο προοίμιο της Οδηγίας 2003/41/EK, αναφορικά με την πορεία αλλά και τις προϋποθέσεις ανάπτυξης των συγκεκριμένων ιδρυμάτων αποτελεί γεγονός ότι: «...από τη στιγμή που τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης υφίστανται συνεχώς πιέσεις, οι επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές θα αποτελούν στο μέλλον όλο και περισσότερο το συμπλήρωμα τους». Για το λόγο αυτό «οι επαγγελματικές συνταξιοδοτικές παροχές θα πρέπει να αναπτυχθούν, χωρίς ωστόσο να τίθεται υπό αμφισβήτηση η σημασία των δημόσιων συστημάτων ασφάλισης όσον αφορά την ασφάλεια, τη βιωσιμότητα και την αποτελεσματικότητα της κοινωνικής προστασίας, η οποία θα πρέπει να διασφαλίζει ένα αποδεκτό βιοτικό επίπεδο κατά τη γήρας και να αποτελεί συνεπώς το επίκεντρο του στόχου της ενίσχυσης του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου (EC, 2003:10)».⁸

Σημειώσεις

1. Το άρθρο είναι μέρος του ερευνητικού προγράμματος 03ED375 που υλοποιείται στο πλαίσιο του ΠΕΝΕΔ (Πρόγραμμα Ενίσχυσης Ερευνητικού Δυναμικού) και συγχρηματοδοτείται από ελληνικούς και κοινοτικούς πόρους (25% από το ελληνικό Υπουργείο Ανάπτυξης –Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας και 75% από την ΕΕ-Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο).

2. Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σε Ανακοίνωση της στις 3ης Ιουλίου 2001, τονίζει ότι η σύγχρονη πρόκληση της δημογραφικής γήρανσης συνίσταται σε μια διπλή κοινωνική εξέλιξη και συγκεκριμένα στην αύξηση του προσδόκιμου ζωής και στη μείωση των γεννήσεων. Όπως επισημαίνει, ο λόγος της εξάρτησης των ηλικιωμένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα αυξηθεί δραματικά την επόμενη δεκαετία και θα διπλασιαστεί το 2050, απειλώντας τη βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων των κρατών-μελών. Ως κατάλληλη αντίδραση προτείνει την αξιοποίηση και των τριών αξόνων συνταξιοδοτικής προστασίας οι οποίοι σύμφωνα με την Πράσινη Βίβλο της επιτροπής συμβάλλουν στην ανάπτυξη των συμπληρωματικών συντάξεων στην ενιαία αγορά.
3. Στα πλαίσια των κοινών αυτών προκλήσεων προέκυψε από την Παγκόσμια Τράπεζα η πολυσυζητημένη μελέτη της "Averting the old age crisis, Policies to promote growth" του 1994 στην οποία προτείνεται η υιοθέτηση του λεγόμενου μοντέλου των τριών πυλώνων συνταξιοδοτικής προστασίας και συγκεκριμένα την προώθηση των ιδιωτικών μορφών ασφάλισης.
4. Ωστόσο, ο διαχωρισμός σε τρεις πυλώνες δεν έχει πάντα νομική βάση και δεν ισχύει απόλυτα στην πραγματικότητα κάθε κράτους-μέλους και η διατύπωση ενός ευρωπαϊκού τύπου που να ισχύει για όλες τις χώρες είναι δύσκολη γιατί είναι μεγάλες οι διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Βλ. Θ. Σακελλαρόπουλος (2003), Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής, τόμ. Α, σελ. 28.
5. Ως συνταξιοδοτικές παροχές στην Οδηγία περιλαμβάνονται «οι παροχές υπό μορφή πληρωμών που καταβάλλονται είτε εφ' όρου ζωής είτε για προσωρινό χρονικό διάστημα ή ως εφάπαξ ποσό που καταβάλλονται με γνώμονα ή αναμένοντας τη συνταξιοδότηση ή εφόσον είναι συμπληρωματικές των εν λόγω συνταξιοδοτικών παροχών και παρέχονται επικουρικά υπό μορφή πληρωμών σε περίπτωση θανάτου, αναπηρίας, ή παύση της απασχόλησης ή υπό μορφή καταβολής ενισχύσεων ή παροχής υπηρεσιών σε περίπτωση ασθένειας, ένδειας ή θανάτου».
6. Υπό εξέταση κράτη-μέλη αποτελούν: το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, η Ισπανία, η Ιταλία, το Βέλγιο, η Γερμανία, η Αυστρία, η Δανία, η Ολλανδία και η Σουηδία.
7. Χρηματοδότης του συστήματος μπορεί να είναι ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης ή και οι δύο.
8. Θα πρέπει να συνεκτιμηθεί ότι στην Ολλανδία δεν υπάρχει δημόσια επικουρική ασφάλιση και ότι τη διοίκηση και τη διαχείριση των ΙΕΣΠ έχουν οι κοινωνικοί εταίροι, ώστε να αποκλείεται οποιαδήποτε παρέμβαση του κράτους, χωρίς την υποχρεωτική σχετική αξίωση των κοινωνικών εταίρων για την παρέμβαση αυτή. Βλ. Γ. Ρωμανιάς (2007), Ελληνικοί και ευρωπαϊκοί μύθοι για το Ασφαλιστικό, Αδελφοί Βλάσση, Αθήνα, σελ. 402.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Αναγνώστου-Δεδούλη Α., (2005), *Κοινωνική ασφάλιση από νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου*, Αθήνα: Αντ.Ν. Σάκκουλας.
- Αμίτσος Γ., (2004), «Η ρύθμιση των επαγγελματικών συστημάτων ασφάλισης στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης» στο: Αμίτσος Γ., Ληξουριώτης Ι., Πετρόγλου Π. (επιμ.) *Επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης και ζητήματα εργατικού δικαίου από την ιδιωτική ομαδική ασφάλιση*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ.Ν. Σάκκουλας.
- Becker Gary S., (1975), *Human capital*, Chicago: Chicago University Press.
- Blake D., (2003), *The United Kingdom Pension System: Key Issues*, Pensions Institute, London: University of London Press.

- Commission of the European Communities (1997), *Supplementary pensions in the single market*, A Green Paper, COM (97) 283, 10.6.1997, Brussels.
- Clark G.L., (2003), *European Pensions and global finance*, Oxford:Oxford University Press.
- Council of the European Communities (1986), *Directive 1986/378/EEC*, 24.7.1986, EEC, L 225/ 12.8.1986
- Council of the European Union (2003), *Joint Report by the Commission and the Council on adequate and Sustainable Pensions*, CS716/03, Brussels, 18 March 2003.
- Council of the European Union (2003), *Directive 2003/41/EC*, 3.6.2003, EC, L 235/ 23.9.2003.
- Davis P.E., Yu-Wei Hu, (2006), "Funding, Saving and Economic Growth" in Clark L.G, Munnell H.A. (eds) (2006), *Oxford handbook of pensions and retirement income*, Oxford: Oxford University Press.
- Emmerson C., (2005), "Pension Reform in the United Kingdom: Increasing the role of private provision" in: Gordon, L. C. & Whiteside, N. (eds), *Pension Security in the 21st Century: Redrawing the Public-Private Debate*, Oxford: Oxford University Press, p.p. 168-193.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2001), *Κατάργηση των φορολογικών εμποδίων στη διασυννομιακή παροχή επαγγελματικών συντάξεων*, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, Βρυξέλλες, 19.4.2001, COM(2001), 214 τελικό.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2000), *Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τις δραστηριότητες ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών*, Υποβληθείσα από την Επιτροπή, Βρυξέλλες, 11.10.2000, COM (2000), 507 τελικό.
- European Commission (2000), *Study on pension schemes of the Member States of the European Union*, MARKET /0205/99, en rev. 2, May 2000, Brussels.
- European Council (2000), *Presidency Conclusions, Lisbon European Council*, 23-24 March 2000.
- European Industrial Relations Observatory (EIRO) (2004), *Comparative study on occupational pensions*, available at <http://www.Eurofound.europa.eu/eiro/2004/04/study> (accessed 1/3/2007).
- Hannah L., (1986), *Inventing Retirement: The Development of occupational pensions in Britain*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hewitt Associates (2007), *Quantitative Overview on Supplementary Pension Provision*. Final Report prepared for the European Commission Directorate General EMPL.
- ILO (2001), *Social security: Issues, challenges and prospects*, International Labour Conference, 89th Session, Report VI, Geneva.
- ISSA-INPRS (2003), *Complementary and private pensions throughout the world*, Geneva: ISSA.
- Jorgensen C. (2004), *Occupational pensions and industrial relations: Questionnaire for EIRO comparative study on occupational pensions: The case of Denmark*, available on <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/04/study/index.htm>.
- Labor A., Yermo J., (2006), «Regulatory principles and institution», in: Gordon Clark, Alicia H. Munnell and J. Michael Orszag, (eds) *Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income*, Oxford: Oxford University Press.
- Lutjens E., (1997), Netherlands: *The outlook on supplementary pensions in the content of demographic, economic and social change – Social Europe, Supplement 7/96*,

- Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Mishkin Frederic S., (2001), *The economics of Money, Banking and Financial Markets*, USA: International Edition.
- Munnell Alicia H., (2006), "Employer-Sponsored Plans: The Shift from Defined Benefit to Defined Contribution" in Clark L.G, Munnell H.A. (eds), *Oxford handbook of pensions and retirement income*, Oxford: Oxford University Press.
- Natali D., (2004), *Denmark: The Reformed Pension System*, Research Project: "La Methode Ouverte de Coordination (MOC) en Matiere des Pensions et de l' Integration Europeenne", L' Observatoire Social Europeen (OSE).
- Newell H. (2004), "Comparative study on occupational pensions:UK response" EIRO Comparative Study on Occupational Pensions
- Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η., (2004), «Η διαμόρφωση της Κοινωνικής και της Ελληνικής νομοθεσίας των επαγγελματικών συστημάτων ασφάλισης», στο: Γ. Αμίτσης - Γ. Ληξουριώτης - Π. Πετρόγλου, (επιμ.), *Επαγγελματικά Συστήματα Ασφάλισης και Ζητήματα Εργατικού Δικαίου από την Ιδιωτική Ομαδική Ασφάλιση*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- OECD (2007), *Pension Markets in Focus*, 4, Paris: OECD, November 2007.
- OECD (2005), *Private Pensions*. OECD Classification and Glossary, Paris: OECD.
- OECD (2001), *Fifteen principles for the regulation of private occupational pension schemes*, Financial affairs Division, Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, Paris: OECD.
- OECD (2000), *Financial Market Trends*, n.75, Paris:OECD, March 2000.
- Παπαρρηγοπούλου-Πεκληβανίδη (2002), *Η επικουρική κοινωνική ασφάλιση στο ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο του Ανταγωνισμού*, Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Pedersen A.W., (2004), "The privatisation of retirement income? Variation and trends in the income packages of old age pensions", *Journal of European Social Policy*, 14(1), p.p. 1-22.
- Ring P., McKinnon R., (2002), "The Pillared -Privatisation of pension provision in the European Union: The Case of the United Kingdom", *European Journal of Social Security*, 4(1) p.p. 5-24, Netherlands.
- Rodeco Institution Asset Management (2006), *International Pension Funds and their Advisers 2006/7*, London: Aspire Publications.
- Ρομπόλης Σ., Σακελλαρόπουλος Θ., (2001), *Προτάσεις για την μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα*, Αθήνα: Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος.
- Ρωμανιάς Γ., (2007), *Ελληνικοί και ευρωπαϊκοί μύθοι για το ασφαλιστικό*, Αθήνα: Αδελφοί Βλάσση.
- Ρωμανιάς Γ., (2004), «Ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης: Η διεθνής εμπειρία και οι προοπτικές εφαρμογής του θεσμού στην Ελλάδα», στο: Αμίτσης Γ., Ληξουριώτης Ι., Πετρόγλου Π. (επιμ.) *Επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης και ζητήματα εργατικού δικαίου από την ιδιωτική ομαδική ασφάλιση*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Σακελλαρόπουλος Θ., (2003), *Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής*, τόμ. Α, Αθήνα: Διόνικος.
- Sass S., (1997), *The promise of private pensions*, Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Shapiro S., Stiglitz J., (1984), Equalibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, *American Economic Review*, 74(3), p.p. 433-444.

- Social Protection Committee (2005), *Report on Privately managed pension schemes*, Brussels.
- Social Protection Committee (2008), *Report on Privately managed funded pension provision and their contribution to adequate and sustainable pension*, Brussels.
- Stevens Y., Gieselink G. and Buggenhout B. (2002), "Towards a new role for occupational pensions in Continental Europe: Elements and Techniques of solidarity used within funded occupational pension schemes", *European Journal of Social Security*, 4 (1), p.p. 25-53.
- Στεργίου Α., (2004), «Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης ως ιδιωτικοί φορείς κοινωνικής ασφάλισης», στο: Γ. Αμίτσης - Γ. Ληξουριώτης - Π. Πετρόγλου, (επιμ.), *Επαγγελματικά Συστήματα Ασφάλισης και Ζητήματα Εργατικού Δικαιού από την Ιδιωτική Ομαδική Ασφάλιση*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Τεσσαρόματης Ν., Φράγκος Ν., (2004), «Επαγγελματικά Ταμεία: Διεθνής Εμπειρία και Προοπτικές στην Ελλάδα» *Ε.Δ.Κ.Α*, τόμ. ΜΣΤ', τεύχ. 4/544, σ.σ. 241-248.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2004), *Σημειώσεις Εκπαιδευτικής Αποστολής (Αγγλία, Ολλανδία, Σουηδία, Δανία, Ιρλανδία, Γερμανία, Αυστρία, Ιταλία, Ισπανία, Βέλγιο)*, Αθήνα.
- Waites (1974), Financing occupational pensions in the E.E.C, *Journal of Social Security*, 26 (1), p.p. 36-57.
- Walthery P., (2004), *Belgium - Comparative study on occupational pensions*, European Industrial Relations Observatory (EIRO), available at:<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/04/study/index.htm> (accessed 1/3/2007).
- World Bank (1994), *Averting the old age crisis. Policies to protect the old and promote growth*, New York: Oxford University Press.