

NEWSLETTER

συν

τεύχος Νο 5

ΘΕΜΑ:

**Το Σουηδικό
Συνταξιοδοτικό
Μοντέλο**



**Retirement
NEXT EXIT** 



**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
ΖΟΡΜΠΑΣ**

ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ



**CHRISTINA
SCHILLER**

ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ
ΔΗΜ. ΣΧΕΣΕΩΝ &
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ FORA

ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ



 **συνεταιριστική**
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ



Η Συνεταιριστική Ασφαλιστική νιώθει περηφάνια γιατί είναι δημιούργημα της Κοινωνικής Οικονομίας της Ευρώπης. Συμμετέχουν σ'εμάς άμεσα κι έμμεσα πάνω από 10 χώρες της Ευρώπης, οι οποίες μας έχουν εφοδιάσει με τεχνολογία, εμπλουτίζοντας κι ενισχύοντας την Εταιρία μας ακόμη περισσότερο. Χρειάζεται όμως αφοσίωση και εμπιστοσύνη, για να ενταχθεί κανείς επάξια στον σπουδαίο αυτό χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας, που βασίζεται στον κύριο άξονα της αλληλεγγύης μεταξύ των φορέων της. Εάν καταφέρουμε όλοι οι φορείς της Κοινωνικής Οικονομίας να κάνουμε πράξη την συνεταιριστική συνεργασία, τότε θα καταλάβουμε την πραγματική δύναμη και τα ουσιαστικά οφέλη του χώρου αυτού.

Αυτό για όλους εμάς στη Συνεταιριστική Ασφαλιστική είναι ένα όραμα και είμαστε έτοιμοι να συμπορευτούμε με όλους όσους υπηρετούν το χώρο αυτό. Με σεβασμό στις ιδιαιτερότητες και στην ιστορία, αλλά με θέληση για ένα καλύτερο αύριο.



Η Συνεταιριστική Ασφαλιστική ιδρύθηκε το 1978, από τις Ελληνικές Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις με βάση το όραμα του Αλέξανδρου Μπαλτατζή, ο οποίος έκτοτε γίνεται και ο Πρόεδρος της Εταιρίας. Με τροποποίηση του Καταστατικού της, Μέτοχοι μπορούν να γίνουν κάθε μορφής Συνεταιρισμοί (Γιστωτικοί, Καταναλωτικοί, Αστικοί, Συνδικαλιστικοί, κ.ά.). Το 1989 τη σκυτάλη παίρνει ο Δημήτριος Πεταλωτής, ιδρυτικό μέλος, αναλαμβάνοντας τα καθήκοντα του Προέδρου της Εταιρίας στα οποία αφιερώθηκε με μεγάλο ζήλο. Το 1994 Μέτοχοι έγιναν και κορυφαίες Συνεταιριστικές Ασφαλιστικές Οργανώσεις της Ευρώπης (Unipol Ιταλίας, Macif Γαλλίας, P&V Βελγίου, Euresa), ενώ αργότερα ακολούθησε η συμμετοχή όλων των Συνεταιριστικών Τραπεζών. Το 1999 συνενώθηκε η Συνεταιριστική Ζωής με την Συνεταιριστική Ασφαλιστική προσθέτοντας έτσι μεγαλύτερη γκάμα προϊόντων. Απ' το 2006 μέχρι και σήμερα τα καθήκοντα του Προέδρου έχει αναλάβει επάξια ο κος Θωμάς Ιωαννίδης, ενώ οι Μέτοχοι της Εταιρείας οι οποίοι προέρχονται από τον ευρύτερο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας, αριθμούν τους 123.



Η ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΟΙΝΟΠΟΙΕΙ ΤΟ ΝΕΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ ΤΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΕΛΕΥΤΑΙΟ ΤΕΤΡΑΜΗΝΟ 2011

Το Τμήμα Εκπαίδευσης της Συνεταιριστικής Ασφαλιστικής στοχεύει να καταρτίσει και να εκπαιδεύσει άρτια το διαρκώς αυξανόμενο δίκτυο των συνεργατών μας πανελλαδικά, παρουσιάζοντας τα ασφαλιστικά προϊόντα και τις εξειδικευμένες καλύψεις που αφορούν στους Κλάδους Ασφάλισης καθώς και την πλατφόρμα τιμολόγησης και επικοινωνίας με τις ποικίλες δυνατότητες που αυτή παρέχει.

Συνεχίζοντας την εκπαιδευτική δραστηριότητα που διεξάγαμε καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, στα πλαίσια της προσπάθειας να παρέχεται μεγαλύτερη πληρότητα γνώσεων στους συνεργάτες μας πάνω στα προϊόντα και στις διαδικασίες που προσφέρουμε, σας ανακοινώνουμε το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα του τελευταίου τετραμήνου του έτους 2011, σύμφωνα με το οποίο πραγματοποιούνται **εκπαιδεύσεις κάθε μήνα στα γραφεία της εταιρίας μας στην Αθήνα** (Λεωφ. Συγγρού 367) που αφορούν στα προϊόντα που διαθέτουμε ανά κλάδο. Με αυτόν τον τρόπο η εταιρία δίνει τη δυνατότητα για καλύτερη εκπαίδευση και εκτίμηση των αναγκών του δικτύου καθώς και προσωπική επαφή και αμεσότητα με τους συνεργάτες μας. Οι συνεργάτες θα πρέπει να δηλώσουν το ενδιαφέρον τους για συμμετοχή στις προγραμματισμένες εκπαιδεύσεις ερχόμενοι σε επαφή με την Προϊσταμένη Εκπαίδευσης κα Μαρίνα Σινίκη μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας (210-9491236) ή ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (sinikim@syneteristikigr). Σε περίπτωση μεγάλου αριθμού συμμετεχόντων, θα τηρείται σειρά προτεραιότητας.

Σας επισυνάπτουμε το πρόγραμμα του τελευταίου τετραμήνου του έτους 2011, το οποίο θα είναι ευέλικτο και μπορεί να τροποποιηθεί ανάλογα με τις ανάγκες σας. Για τις οποιαδήποτε αλλαγές που προκαθορισμένου προγράμματος, θα ενημερώνεστε "on line" μέσω του site της Συνεταιριστικής Ασφαλιστικής www.syneteristikigr (πεδίο Τα Νέα μας/Εκπαίδευση/Νέος Κύκλος Σεμιναρίων).

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥ ΤΕΤΡΑΜΗΝΟΥ 2011

ΜΗΝΑΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΩΡΕΣ
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	21/09/2011	ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΖΩΗΣ	10.00 – 14.00
	22/09/2011	ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΠΥΡΟΣ-ΑΥ/ΤΩΝ	10.00 – 15.00
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	19/10/2011	ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΖΩΗΣ	10.00 – 14.00
	20/10/2011	ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΠΥΡΟΣ - ΑΥ/ΤΩΝ	10.00 – 15.00
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	16/11/2011	ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΠΥΡΟΣ - ΑΥ/ΤΩΝ	10.00 – 15.00
	17/11/2011	ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΖΩΗΣ	10.00 – 14.00
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	14/12/2011	ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΠΥΡΟΣ - ΑΥ/ΤΩΝ	10.00 – 15.00
	15/12/2011	ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΖΩΗΣ	10.00 – 14.00



ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΖΟΡΜΠΑΣ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ

Το συνταξιοδοτικό πρόβλημα δεν είναι μόνο ελληνικό. Ολόκληρη η Ευρώπη και όλες οι προηγμένες χώρες αντιμετωπίζουν αυτό το ζήτημα, το οποίο στη βάση του, έχει τα εξής κοινά χαρακτηριστικά :

- Το δημογραφικό πρόβλημα: λιγότερες γεννήσεις οδηγούν σε μεταβολή της σχέσης των νέων προς τους ηλικιωμένους.
- Η αύξηση του προσδόκιμου της ζωής μας.
- Η ανεπάρκεια χρηματοδότησης του ασφαλιστικού.
- Το πρόβλημα της παράτασης του εργασιακού χρόνου.

Η διασφάλιση της κοινωνικής αλληλεγγύης οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν πρέπει να ανατραπεί ο δημόσιος και ο αναδιανεμητικός χαρακτήρας των συντάξεων και η τριμερής χρηματοδότησή τους.

Ακόμα, επιβάλλεται η πρόβλεψη μέριμνας ώστε η κρατική συμμετοχή να αποτελεί εγγύηση για την ενίσχυση των χαμηλών συντάξεων.

Η δημιουργία ενός νέου άξονα με βάση την επαγγελματική ασφάλιση, πιστεύουμε ότι πρέπει να γίνει κάτω από προϋποθέσεις. Η δημιουργία ενός φορέα με την συμμετοχή των εργαζομένων, εργοδοτών και κοινωνικών οργανώσεων, πιστεύουμε ότι θα είναι εγγύηση για τη λειτουργία του νέου άξονα.



Τα συνδικάτα πρέπει μέσα από πίεση που θα ασκηθεί στους εργοδότες να συμφωνήσουν με αυτούς για το ποσοστό χρηματοδότησης (εισφορές).

Το νέο όργανο θα επιλέγει ποιες ασφαλιστικές εταιρίες πληρούν τις προϋποθέσεις που αυτό θα θέτει και θα ζητεί τις προσφορές τους. Οι ασφαλιστικές εταιρίες, προκειμένου να γίνουν διαχειριστές, θα ανταγωνίζονται η μία την άλλη στην παρουσίαση των προσφορών τους. Σημειώνεται, ότι δεν θα απαιτείται η ύπαρξη ενδιάμεσων και συνεπώς δεν θα υπάρχει κόστος διαμεσολάβησης.

Οι εργαζόμενοι θα δηλώνουν μέσω του εργοδότη τους στον φορέα, ποιά ασφαλιστική εταιρία θα επιλέγουν. Ο φορέας θα ομαδοποιεί ανά εταιρία τους εργαζομένους και θα εκκωρεί σε αυτές τις εισφορές προς διαχείριση.

Ο φορέας θα μπορεί να θέτει περιορισμούς στο επενδυτικό καλάθι που θα χρησιμοποιήσουν οι εταιρίες για την επένδυση των αποθεμάτων τους που αφορά τον άξονα αυτό. Θα παρακολουθεί και θα ελέγχει την διαχείριση και θα ενημερώνει τους εργαζομένους μια φορά το χρόνο για την εξέλιξη των συντάξεών τους.

Με την συμπλήρωση του συντάξιμου χρόνου, οι εργαζόμενοι θα απευθύνονται με αίτησή τους στον φορέα και αυτός θα

φροντίζει για τη καταβολή της.

Τα έξοδα του φορέα θα καλύπτονται από τις ασφαλιστικές εταιρίες ανάλογα με τη συμμετοχή τους στην διαχείριση των συνταξιοδοτικών κεφαλαίων.

Στα στοιχεία που θα χρησιμοποιούν οι ασφαλιστικές εταιρίες για την κάλυψη των τεχνικών τους αποθεμάτων που αφορούν συντάξεις, δεν θα πρέπει να περιλαμβάνονται ανείσπρακτα συμβόλαια, αλλά στοιχεία που παρέχουν εγγύηση 100%.

Πιστεύουμε ότι η συλλογική επαγγελματική ασφάλιση, καθώς και η ύπαρξη ενός τέτοιου φορέα με την συμμετοχή των εργαζομένων μέσω των συνδικάτων τους, θα εξασφαλίσουν την κοινωνική προστασία και θα εμποδίσουν την εκμετάλλευση των εργαζομένων. Η λειτουργία δε του άξονα αυτού, θα είναι αποτέλεσμα συμφωνιών μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικάτων.

Η ιδιωτική ασφάλιση δεν μπορεί και δεν πρέπει να αποδομήσει την κοινωνική ασφάλιση, μπορεί όμως να την συμπληρώσει και να την επαυξήσει τόσο σε συλλογικό επίπεδο, όπως προτείνουμε, όσο και σε ατομικό για όποιον επιθυμεί να κρατήσει ένα υψηλό επίπεδο διαβίωσης.

ΤΟ ΣΟΥΗΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Η Σουηδία, μία χώρα με έκταση 3,4 φορές μεγαλύτερη από την Ελλάδα, απολαμβάνει έναν άρτιο μηχανισμό κοινωνικής ασφάλισης που θεωρείται από τους πλέον ανεπτυγμένους παγκοσμίως.

Λόγω έντονης οικονομικής ύφεσης, μεγάλου ποσοστού ηλικιωμένων, και υψηλού προσδόκιμου επιβίωσης, κλήθηκε στα μέσα του '90 να λάβει σημαντικές αποφάσεις όσον αφορά το συνταξιοδοτικό της μοντέλο. Έτσι, μετά από χρόνια διαβουλεύσεων, το 2003 τέθηκε σε πλήρη εφαρμογή το νέο σουηδικό συνταξιοδοτικό σύστημα.

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

• Εγγυημένη Σύνταξη

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

• Σύνταξη Συνδεδεμένη με το εισόδημα (income-based)

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

• Ανταποδοτική Σύνταξη (premium pension)

Η ανταποδοτική σύνταξη είναι επίσης συνδεδεμένη με το εισόδημα και οι εισφορές αντιστοιχούν στο 2,5% των συντάξιμων αποδοκών του εκάστοτε ασφαλισμένου. Αυτό το ποσό μεταφέρεται σ'έναν λογαριασμό ανταποδοτικής σύνταξης και κατατίθεται σ'ένα ειδικό ταμείο. Κάθε ασφαλισμένος μπορεί να επιλέξει ανάμεσα σε 700 περίπου ταμεία αποθεματικών για την επένδυση του κεφαλαίου του (έως πέντε τρόποι επένδυσης). Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιθυμεί να επιλέξει διαχειριστή, οι εισφορές του επενδύονται αυτόματα μέσω ενός κρατικού φορέα, του Ταμείου Επένδυσης Αποταμιεύσεων και είναι οι αποδόσεις αυτών, που τελικά χρηματοδοτούν την ανταποδοτική σύνταξη. Αξίζει να σημειωθεί α) ότι το επενδυτικό ρίσκο βαρύνει μόνο τον ασφαλισμένο, ο οποίος έχει την αποκλειστική ευθύνη επιλογής επενδυτικού ταμείου και β) ότι είναι πάντα δυνατή η αλλαγή επενδυτικού φορέα χωρίς κανένα κόστος.

Ως προς την ηλικία συνταξιοδότησης, αυτή ξεκινά από τα 61 έτη, όμως το ποσό της σύνταξης είναι αρκετά χαμηλό (50% του συντάξιμου μισθού) και φτάνει στα 65 έτη (με ποσοστό αναπλήρωσης το 61% περίπου του μισθού), ενώ για κάθε έτος άνω των 65 ετών αυξάνεται σημαντικά το ποσοστό αναπλήρωσης με bonus παραμονής.

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

Οι μόνιμοι υπάλληλοι στη Σουηδία ανήκουν αυτόματα σ'ένα επαγγελματικό ασφαλιστικό πλάνο. Αυτά τα πλάνα, καρπός μακρών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων, δεν είναι άλλα από τις συλλογικές συμβάσεις ασφάλισης, οι σημαντικότερες των οποίων είναι η SAF-LO, που αφορά τους ημερομίσθιους του ιδιωτικού τομέα και η ITP, που αφορά τους έμμισθους ιδιωτικού τομέα.

Τα πλάνα χρηματοδοτούνται από τον εργοδότη, οι εισφορές του οποίου επενδύονται

σε επενδυτικά προγράμματα/ταμεία, τα οποία επιλέγει ο εργαζόμενος. Εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι σημαντικό κομμάτι αυτής της αγοράς κατέχουν οι ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες οι οποίες προσφέρουν πληθώρα συνταξιοδοτικών-επενδυτικών προγραμμάτων. Επειδή όμως η επιλογή ασφαλιστικού φορέα/προγράμματος, η πληρωμή ασφαλιστικών εισφορών κ.α. είναι δύσκολες και πολύπλοκες διαδικασίες, κρίθηκε απαραίτητη η ύπαρξη μίας εταιρίας που θα λειτουργούσε ως συνδυαστικός κρίκος ανάμεσα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργοδότες, εργαζόμενους, και τουλάχιστον 40 ασφαλιστικές εταιρίες). Αυτόν τον ρόλο κατέχει η FORA, μια εταιρία παροχής υπηρεσιών με 150 υπαλλήλους, που σκοπό έχει να απλοποιεί τις διαδικασίες και να προσφέρει συμβουλές σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές. Κλείνοντας, να σημειώσουμε ότι το Σουηδικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης γενικότερα, και το Συνταξιοδοτικό της Μοντέλο ειδικότερα, θεωρούνται από τα πλέον επιτυχημένα διεθνώς, καθώς έχουν καταφέρει να συνδυάσουν με μοναδικό τρόπο τα οφέλη της Κρατικής Πρόνοιας με τα οφέλη της συμμετοχής Ιδιωτικών Ασφαλιστικών Εταιριών, στοχεύοντας πάντα σε ένα όσο το δυνατόν πιο δίκαιο και βιώσιμο μοντέλο.

Πηγές:

1. www.fora.se
2. www.pensionfundsonline.co.uk
3. <http://corporatesolutions.swisslife.com/etc/slml/slnw/obed/1/200/370.File.tmp/Sweden.pdf>
4. http://www.ggka.gr/ssseu_sw.htm

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ CHRISTINA SCHILLER

Διευθύντρια Δημοσίων Σχέσεων & Επικοινωνίας Fora



Ποιος ακριβώς είναι ο ρόλος της FORA και πως λειτουργεί;

Η FORA είναι μία εταιρία παροχής υπηρεσιών, ο ρόλος της οποίας είναι να διαχειρίζεται τη ροή ασφαλιστρών συλλογικών συμβάσεων και χρεώσεων ανάμεσα σε εταιρίες και παροχές

ασφαλίσεων, ιδρύματα και ασφαλιστικά ταμεία.

Επίσης, ενημερώνουμε εργοδότες και εργαζόμενους για τις συλλογικές τους ασφάλειες και βοηθάμε τους εργαζόμενους στην επιλογή ασφαλιστικής εταιρίας με την οποία θέλουν να διαχειριστούν το SAF-LO συνταξιοδοτικό τους πρόγραμμα.

Τί είναι όμως οι συλλογικές συμβάσεις; Όσοι δουλεύουν σε σουηδικές εταιρίες συχνά ασφαλιζονται μέσω της δουλειάς τους μέσα από τις λεγόμενες συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες σχεδιάζονται και ολοκληρώνονται μετά από διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικάτων. Μετά την ολοκλήρωσή τους, η FORA είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση των σχετικών ασφαλιστρών και χρεώσεων.

Πώς καταφέρατε τη συνύπαρξη των ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιριών και των συνδικάτων;

Οι συλλογικές συμβάσεις ασφάλισης είναι προϊόν διαπραγματεύσεων ανάμεσα στη Συνομοσπονδία Σουηδικών Επιχειρήσεων, τη Συνομοσπονδία Συνδικάτων Σουηδίας, τη σουηδική Ομοσπονδία Έμμισθων Υπαλλήλων στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες και αποτελούνται από:

- Ασφάλιση Αποζημίωσης λόγω απόλυσης (AGB)
Παρέχει αποζημίωση σε εργαζόμενους που απολύθηκαν λόγω έλλειψης δουλειάς.
- Ασφάλιση Επαναπροσαρμογής Καριέρας
Η Ασφάλεια αποτελείται από AGB και Βοήθεια Επαναπροσαρμογής Καριέρας (ισχύει για εταιρίες με συλλογικές συμβάσεις). Η Βοήθεια Επαναπροσαρμογής Καριέρας παρέχει ενισχυμένη υποστήριξη σε απολυμένους που βρίσκονται στη διαδικασία αναζήτησης νέας εργασίας.
- Ομαδική Ασφάλιση Ασθένειας (AGS)
Παρέχει οφέλη ως συμπλήρωμα στο επίδομα ασθένειας, επίδομα αποκατάστασης, σύνταξη προσωρινής ή μόνιμης αναπηρίας,



- Ομαδική Ασφάλιση Ζωής (TGL)
Παρέχει βασική κάλυψη σε περίπτωση θανάτου του ασφαλισμένου.

- Ασφάλιση Εργατικού Ατυχήματος
Αποζημίωση σε περίπτωση τραυματισμού από ατύχημα εν ώρα εργασίας, ατύχημα κατά τη διαδρομή από και προς το χώρο εργασίας καθώς και σε περίπτωση επαγγελματικής ασθένειας.

Με ποιόν τρόπο ελέγχονται/διασφαλίζονται οι επενδύσεις των κεφαλαίων;

Η FORA δεν επενδύει, διαχειρίζεται. Τα προαναφερθέντα μέρη της αγοράς εργασίας επιλέγουν τις ασφαλιστικές εταιρίες ή τις τράπεζες στις οποίες επενδύουν και η FORA διαχειρίζεται τη διαδικασία προκειμένου να πετύχει όσο το δυνατόν καλύτερους όρους για τους εργαζόμενους.

Ποια θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε ως οφέλη των ασφαλισμένων από τη λειτουργία της FORA;

Επιπλέον της Εθνικής Συμπληρωματικής Σύνταξης, όλοι οι έμμισθοι υπάλληλοι ιδιωτικού τομέα από τα 25 τους χρόνια καλύπτονται από τη Συλλογική Ασφάλεια Σύνταξης SAF-LO, τα ασφαλίστερα της οποίας επιβαρύνουν τον εργοδότη.



ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Το συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα στηρίζεται κατά κύριο λόγο στο δημόσιο πυλώνα. Φυσικά υπάρχουν προαιρετικά ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα κυρίως από ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες, τα οποία όμως είναι ήσσονος σημασίας. Τα υψηλά ποσοστά πρόωρης συνταξιοδότησης, κυρίως για τις γυναίκες αλλά και λόγω αναπηρίας, πιέζουν χαρακτηριστικά το όλο σύστημα της χώρας και συνεπώς τα δημόσια οικονομικά της.

Η χορήγηση σύνταξης αποτελεί τον πυρήνα της κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας που προέρχεται από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην πλειονότητα των μισθωτών της χώρας. Γι' αυτό το λόγο υπάρχουν προβλήματα και δυσλειτουργίες των υπηρεσιών συντάξεων, που εντοπίζονται κυρίως στις διαδικασίες συγκέντρωσης (ανακεφαλαίωσης) του χρόνου ασφάλισης. Η διαδοχική σύνταξη, δηλαδή η υποχρεωτική αλλαγή ασφαλιστικού φορέα λόγω αλλαγής επαγγέλματος, αποτελεί ένα πρόβλημα μείζονος σημασίας από μηχανογραφικής κυρίως άποψης.

Η σύνταξη στην Ελλάδα πολλές φορές αποτελεί ένα περίπλοκο ζήτημα και αυτό γιατί αποτελείται από 3 μέρη: Την κύρια, την επικουρική και την ελάχιστη (βασική) σύνταξη. Όλα αυτά σχετίζονται με τον τρόπο εισφοράς στο ταμείο που ανήκει ο εκάστοτε ασφαλισμένος, ο οποίος μπορεί να εντάσσεται στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα, να είναι αγρότης, να έχει βαρέα και ανθυγιεινά ένσημα, διαδοχική ασφάλιση κ.α.

Αναλογική μελέτη που παρουσιάστηκε πρόσφατα στη Βουλή φανέρωσε πως 50 χρόνια αντέχει ακόμα το ασφαλιστικό σύστημα όσον αφορά τις κύριες συντάξεις, ενώ δυσωίονο είναι το μέλλον για τις επικουρικές και αυτό γιατί υπάρχει δέσμευση μέσω του μνημονίου με την τρόικα για επανεξέτασή τους ύστερα από τη διενέργεια ασφαλιστικών μελετών.

Σύμφωνα με τον κυβερνητικό σχεδιασμό, όσοι ασφαλιστικοί φορείς έχουν ελλείμματα θα πρέπει να μειώσουν τις καταβαλλόμενες συντάξεις. Το ποσοστό της μείωσης δεν θα είναι ενιαίο, αλλά θα εξαρτάται από την κατάσταση του κάθε Ταμείου. Στόχος είναι οι επικουρικές συντάξεις να διαμορφώνονται στο 20% του συντάξιμου μισθού. Στο «κόκκινο» είναι, ιδιαίτερα, τα επικουρικά ταμεία τραπεζών, ΔΕΚΟ, καθώς και πρώην ταμεία που έχουν ενταχθεί στο ΕΤΕΑΜ.

Πάντως, οι όποιες μειώσεις στις συντάξεις θα γίνουν σε δόσεις για να μην υπάρξουν βίαιες ανατροπές στα ασφαλιστικά δικαιώματα. Μάλιστα εξετάζεται να υπάρξει μια μεταβατική περίοδος από 3 έως και 10 χρόνια, ανάλογα με το ποσοστό μείωσης σε κάθε ασφαλιστικό φορέα. Οριστικά οι αλλαγές θα αγγίξουν τους νέους συνταξιούχους, δηλαδή όσους εγκαταλείψουν την εργασία τους μετά το 2012.

Πηγές: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/countryprofiles/greece.aspx>
<http://www.ika.gr/gr/inforpages/synthomemain.cfm>
<http://www.tanea.gr/ellada/article/?aid=4614939>

Η ΑΝΟΔΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΜΑΣ

Έχοντας εδραιώσει τη θέση μας στην ασφαλιστική αγορά συνεχίζουμε δυναμικά την αναπτυξιακή μας πορεία, η οποία μας καθιέρωσε ως μια φερέγγυα και αξιόπιστη ασφαλιστική εταιρεία, παρακολουθώντας και συμμετέχοντας δυναμικά στις εξελίξεις. Επενδύουμε συνεχώς στον ανθρώπινο παράγοντα, αναβαθμίζουμε το δίκτυο πωλήσεων, βελτιώνουμε τις υπηρεσίες μας, καθιερώνουμε νέους τρόπους επικοινωνίας με το κοινό εκμεταλλευόμενοι τεχνολογίες αιχμής, όπως το διαδίκτυο. Με τη σωστή διαχείριση των ανθρωπίνων και χρηματοοικονομικών πόρων υλοποιούμε έναν υπεύθυνο στρατηγικό σχεδιασμό.

Παράλληλα, ενισχύουμε τους ήδη υπάρχοντες δεσμούς μας με τις Ελληνικές Συνεταιριστικές οργανώσεις, με το χώρο της ελληνικής κοινωνικής οικονομίας, με το παγκόσμιο συνεταιριστικό κίνημα και ταυτόχρονα δημιουργούμε νέες συνεργίες με το σύνολο των Συνεταιριστικών Τραπεζών.

Αρωγοί στην πορεία μας είναι οι Μέτοχοί μας, στηρίζοντας με συναίνεση τις προσπάθειες της Διοίκησης για την επίτευξη των στόχων μας, την ανάπτυξη και εδραίωση της Εταιρείας μας στην ασφαλιστική αγορά.

ΕΤΗ	1979/1983	1984/1988	1989/1993	1994/1998	1999/2003	2004/2008	2009/2010
ΕΞΕΛΙΞΗ ΙΔΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ	758.908	1.283.359	2.765.499	4.875.067	5.345.441	14.185.746	15.180.663
ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	483.213	1.117.899	4.181.760	10.627.208	24.450.652	35.303.507	47.204.326

Ποσά σε €

ΚΟΙΝΗ ΕΚΘΕΣΗ ΦΟΡΕΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΜΕ ΘΕΜΑ ΤΙΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ

Η διασφάλιση πολιτικών γραμμών που θα καλύπτουν τις ανάγκες για βιώσιμες, επιτεύξιμες και επαρκείς συντάξεις σήμερα και στο μέλλον αποτελεί προτεραιότητα για την Ε.Ε. Ενώ τα Κράτη – Μέλη μοιράζονται παρόμοιες προκλήσεις, παράλληλα αντιμετωπίζουν αξιοσημείωτες διαφορές σε θέματα όπως, π.χ. ανόμοιος χρόνος γήρανσης του πληθυσμού, σχεδιασμός συνταξιοδοτικών συστημάτων κ.α. Η βέβαιη αύξηση στα δημόσια έξοδα εξασφάλισης της γήρανσης του πληθυσμού είναι η μεγαλύτερη πρόκληση, επομένως είναι υψίστης σημασίας να αναλάβουμε δράσεις για τη βελτίωση της μακροχρόνιας βιωσιμότητας των δημοσιονομικών και την ταυτόχρονη διασφάλιση της επάρκειας των συντάξεων.

Βασικές προκλήσεις και επιτεύγματα

- Μακροβιότητα και υπογεννητικότητα
- Αναθεώρηση συνταξιοδοτικών μοντέλων με στόχο τη βιωσιμότητα, την επάρκεια και την δικαιοσύνη
- Περαιτέρω προσαρμογές στα συνταξιοδοτικά, καθώς υπάρχουν δείγματα ότι οι υπάρχουσες αλλαγές ελαττώνουν κινδύνους: απαραίτητη δημοσιονομική εξυγίανση, ιδίως μετά το ξέσπασμα της κρίσης

Κίνδυνοι που η κρίση έχει καταστήσει πιο έντονους

- Χαμηλά ποσοστά ανάπτυξης, αυξανόμενο έλλειμμα και χρέος. Ανεργία και χαμηλότεροι μισθοί που επηρεάζουν αρνητικά τον ενεργό πληθυσμό, επομένως και τα συνταξιοδοτικά του δικαιώματα
- Ανάγκη επανεξέτασης του βαθμού έκθεσης στις αγορές και το σχεδιασμό καταμερισμού των κινδύνων στα κεφαλαιοποιητικά συστήματα συντάξεων.

Επιβεβαρωμένες προκλήσεις και προοπτικές

- Κρίση και χαμηλή οικονομική ανάπτυξη

καθιστούν δυσκολότερη αλλά και πιο επείγουσα την ισορροπία ανάμεσα σε βιωσιμότητα και επάρκεια, ενώ η διαφάνεια και η ενημέρωση είναι απαραίτητες για να κερδηθεί η εμπιστοσύνη. Για να καταφέρουμε πλήρως την ισορροπία στα συνταξιοδοτικά, απαιτείται καλύτερα συντονισμένη προσπάθεια σε ελέγχους και στοιχεία, σε επίπεδο Ε.Ε.

- Προοπτικές ανάπτυξης, κατάλληλα κίνητρα, ανοικτές αγορές και αύξηση ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης είναι απαραίτητα για να μπορούν να εργαστούν περισσότεροι άνθρωποι για περισσότερα χρόνια.

“Επιπλοκές” πολιτικών γραμμών

- Υπάρχουν αξιοσημείωτες διαφορές στα συνταξιοδοτικά των Κρατών-Μελών της Ε.Ε., ενώ όλα περιλαμβάνουν κινδύνους. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να σχεδιαστούν έτσι ώστε να μην τίθεται σε κίνδυνο η μακροχρόνια οικονομική βιωσιμότητα και παράλληλα να υπάρχουν επαρκείς παροχές.
- Ανάγκη να διασφαλίσουμε ότι οι απολαβές των συνταξιούχων θα είναι επαρκείς, φροντίζοντας οι συντάξεις σε συνδυασμό με άλλες πηγές εισοδήματος να αντικαθιστούν ένα λογικό μέρος των προ-συνταξιοδότησης απολαβών ώστε να αποφευχθεί η φτώχεια στην τρίτη ηλικία.
- Για να διευκολύνει την πρόοδο προς επαρκείς και δημοσιονομικά βιώσιμες συντάξεις, η Ευρώπη έχει ήδη θέσει σε εφαρμογή διάφορες διαδικασίες μεταξύ των οποίων η Ευρωπαϊκή Στρατηγική 2020, το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης κ.α.

Πηγή: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp71_summary_en.pdf





Χθες, σήμερα, αύριο

Βάζοντας τις βάσεις για έναν ασφαλιστικό πολιτισμό με ανθρώπινο πρόσωπο, ολοκληρώνοντας έναν σημαντικό κύκλο εργασιών σε όλους τους ασφαλιστικούς κλάδους και εδραιώνοντας συνεργασία με κορυφαίες Συνεταιριστικές Ασφαλιστικές Οργανώσεις της Ευρώπης, η Συνεταιριστική Ασφαλιστική συνεχίζει την ανοδική της πορεία και μεταφέρει τα χρήματα των πελατών της στο μέλλον με τον πιο ασφαλή τρόπο.

Κεντρικά γραφεία: Λεωφ. Συγγρού 367, 175 64 Π. Φάληρο,
Αθήνα | τηλ: 210 9491 280-299 | fax: 210 9403 148
email: com@syneteristiki.gr

Υποκατάστημα: Πολυτεχνείου 27-29 | 546 26 Θεσσαλονίκη
τηλ: 2310 554 331, 2310 554 355 | fax: 2310 500 240
syneteristiki.gr



συνεταιριστική
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Είμαστε Εσύ.