

Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ)

Παναγιώτης Ζαμπέλης - Προτάσεις για ανάπτυξη του χώρου των ΤΕΑ στην Ελλάδα.

Είναι, πέρα από κάθε αμφισβήτηση, γεγονός ότι ο τομέας των ΤΕΑ μπορεί να συμβάλει αποφασιστικά στην αντιμετώπιση των προβλημάτων του συνολικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Αυτή άλλωστε είναι και μία επίσημη θέση της ΕΕ την οποία η ΕΕ προβάλλει σε κάθε ευκαιρία.

Υπάρχουν πολλές επιχειρήσεις οι οποίες σκέφτονται σοβαρά το ενδεχόμενο δημιουργίας ενός ΤΕΑ για την ασφάλιση του προσωπικού τους είτε για συνταξιοδοτικές παροχές, είτε για παροχές υγείας.

Όμως, σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις υπάρχει έντονος δισταγμός για δύο κυρίως λόγους:

1. Ο τομέας των ΤΕΑ είναι άγνωστος για τα Ελληνικά δεδομένα και το άγνωστο πάντα συνοδεύεται από την αβεβαιότητα.
2. Το υπάρχον πλαίσιο (φορολογικό και νομικό) είναι ημιτελές και ασαφές και αυτό εντείνει την αβεβαιότητα.

Ο πρώτος λόγος είναι φυσικό να υπάρχει αφού ο τομέας των ΤΕΑ θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά στην χώρα μας το 2002 (ν. 3029) και δεν έχει αναπτυχθεί επαρκώς ακόμα κάποια συγκεκριμένη πρακτική.

Το γεγονός ότι το αντίστοιχο πλαίσιο δεν έχει ολοκληρωθεί συμβάλλει στην ύπαρξη ενός κλίματος αβεβαιότητας. Αποτέλεσμα αυτού είναι η διστακτικότητα των επιχειρήσεων να προχωρήσουν στην δημιουργία τέτοιων φορέων.

Μέχρι σήμερα οι επιχειρήσεις που ήθελαν να διαμορφώσουν ένα πακέτο συνταξιοδοτικών ή ασφαλιστικών παροχών για το προσωπικό τους είχαν την λύση των ομαδικών ασφαλιστηρίων συμβολαίων. Τα ασφαλιστήρια αυτά συνάπτονται χωρίς κατάλληλους κανόνες και υπάγονται στο υπάρχον πλαίσιο της Ιδιωτικής Ασφάλισης το οποίο προβλέπει κανόνες μόνο για τις σχέσεις μεταξύ ασφαλιστικής εταιρίας και συμβαλλομένου (εργοδότη) ενώ κανένα πλαίσιο κανόνων δεν προβλέπεται για τα καλυπτόμενα πρόσωπα που είναι οι εργαζόμενοι. Με τον τρόπο αυτό έχουν δημιουργηθεί στο παρελθόν πολλά προβλήματα που έχουν καταλήξει σε απώλειες παροχών για τους εργαζόμενους και σε δικαστικούς αγώνες όπου διαπιστώνεται η έλλειψη νομοθετικού πλαισίου και η αδυναμία των δικαστών να αποφασίσουν επί της ουσίας των θεμάτων.

Σε όλες τις χώρες όπου ο τομέας των ΤΕΑ είναι αναπτυγμένος κύριοι φορείς της πρωτοβουλίας για την δημιουργία ΤΕΑ είναι σχεδόν αποκλειστικά οι εργοδότες. Η αντίστοιχη νομοθεσία των χωρών αυτών είναι προσαρμοσμένη σε αυτή την πραγματικότητα.

Ήδη η χώρα μας φαίνεται να αποκλίνει από αυτή την πραγματικότητα αφού τα τρία από τα τέσσερα ιδρυθέντα ΤΕΑ έγιναν με πρωτοβουλία επαγγελματικών σωματείων ή επιμελητηρίων.

Υπάρχει ένα βασικό ερώτημα το οποίο πρέπει να απαντηθεί «Για ποιο λόγο, ενώ σε άλλες χώρες οι εργοδότες πρωτοστατούν στην δημιουργία τέτοιων φορέων, στην Ελλάδα δεν γίνεται το ίδιο;». Σημειώνεται ότι υπάρχουν πολυεθνικές επιχειρήσεις που η διάθεση συνταξιοδοτικών προγραμμάτων και άλλων παροχών προς το προσωπικό τους είναι πάγια πολιτική τους και έχουν σχηματίσει τέτοιους φορείς σε άλλες χώρες αλλά, ενώ οι ίδιες επιχειρήσεις, διστάζουν να το κάνουν και στην Ελλάδα για το προσωπικό της θυγατρικής τους. Ακόμη, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι λόγοι δεν είναι οικονομικοί αφού οι

επιχειρήσεις αυτές έχουν ήδη σχηματίσει προγράμματα παροχών (συντάξεων, υγείας κλπ) μέσω ασφαλιστικών εταιριών τα οποία βασίζονται σε ένα ανεπαρκές πλαίσιο.

Μου έχει δοθεί η ευκαιρία να συζητήσω με τους αρμόδιους πολλών μεγάλων επιχειρήσεων το θέμα αυτό τα τελευταία έξι χρόνια, από την στιγμή που θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα δημιουργίας ΤΕΑ με τον νόμο 3029/2002.

Τα συμπεράσματα από τις συζητήσεις αυτές είναι τα παρακάτω:

1. Το φορολογικό πλαίσιο δεν είναι επαρκώς καθαρό (φορολόγηση αποδόσεων των επενδύσεων, φορολόγηση παροχών, ενίσχυση του υπάρχοντος φορολογικού πλαισίου για τις εισφορές).
2. Το εποπτικό πλαίσιο δεν είναι ολοκληρωμένο (κανόνες υπολογισμού των υποχρεώσεων, κανόνες αποτίμησης περιουσιακών στοιχείων, επάρκεια αποθεμάτων, περιθώριο φερεγγυότητας κλπ)
3. Σύνθεση του ΔΣ του φορέα, όργανα του φορέα, ρόλος και ευθύνες εργοδότη
4. Ο περιορισμός των 100 ατόμων
5. Διαδικασίες ίδρυσης (συμβολαιογραφικό έγγραφο, δημοσίευση σε ΦΕΚ κλπ)
6. Πλαίσιο προστασίας των μελών, κανόνες λειτουργίας.

Φορολογικό πλαίσιο

Το φορολογικό πλαίσιο είναι αρκετά θολό και χρειάζεται καθαρούς και διαφανείς κανόνες. Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το πλαίσιο αυτό είναι «κλειδί» για την επιτυχία του θεσμού. Σε ότι αφορά τις εισφορές υπάρχουν κάποιες ρυθμίσεις (εισφορές εργοδότη) και διευκρινήσεις (επιστολές μεταξύ Υπ.Οι.Ο. και Υπ. Α. Κ.Π.) που διαμορφώνουν ένα πλαίσιο το οποίο θα πρέπει να ενισχυθεί από ισχυρότερες ρυθμίσεις (π.χ. νόμος ή ΠΔ).

Δεν υπάρχει ακόμα κάτι συγκεκριμένο για τις αποδόσεις των επενδύσεων (κάποια κίνητρα) και την φορολόγηση των παροχών. Π.χ. υπάρχει απορία για το κατά πόσο ισχύει η απαλλαγή για το εφάπαξ που υπάρχει σήμερα για τους κλάδους πρόνοιας (ορισμένοι εξ αυτών έχουν μετατραπεί σε ΝΠΙΔ).

Φορολογικά μέτρα για την μεταφορά αποθεματικών από άλλον φορέα π.χ. ασφαλιστική εταιρία προς ένα ΤΕΑ.

Εποπτικό πλαίσιο

Ο προκαθορισμός μέσω Υπουργικής απόφασης του μέγιστου επιτοκίου προεξόφλησης σε 5% δεν είναι λειτουργικός και είναι δυνατό, σε ορισμένες περιπτώσεις, να μην αποδίδει την πραγματικότητα. Προτείνεται να ακολουθηθεί η πρακτική άλλων εποπτικών αρχών που δεν καθορίζουν την αριθμητική τιμή του επιτοκίου προεξόφλησης αλλά θέτουν κανόνες που οδηγούν στον προσδιορισμό του όπως γίνεται στην περίπτωση του ΔΛΠ 19.

Στα εισηγητικά σημεία της Οδηγίας 41/2003 και συγκεκριμένα στο σημείο 30 αναφέρεται το ενδεχόμενο η χρηματοδοτούσα επιχείρηση (αντί του ιδίου του φορέα) να φέρει την εγγύηση παροχών ή επενδυτικών αποδόσεων ή βιομετρικών κινδύνων. Αν όμως είναι ο ίδιος ο φορέας που φέρει αυτούς τους κινδύνους τότε, στις περιπτώσεις αυτές, οι προσφερόμενες παροχές εξομοιώνονται με προϊόντα ασφαλιστικών επιχειρήσεων και υπόκεινται στους ίδιους κανόνες δηλαδή σε σχηματισμό Περιθωρίου Φερεγγυότητας.

Άρα, όταν υπάρχει εγγύηση της χρηματοδοτούσας επιχείρησης δεν υπάρχει ανάγκη σχηματισμού περιθωρίου φερεγγυότητας. Χαρακτηριστική είναι και η σχετική αναφορά στο άρθρο 17 παραγ 1 της παραπάνω Οδηγίας. Ωστόσο, στην παράγραφο 3 του παραπάνω

άρθρου 17 δίνεται η δυνατότητα στα κράτη – μέλη να απαιτούν τον σχηματισμό ιδίων κεφαλαίων ασφαλείας σε κάθε περίπτωση. Η ισχύουσα Ελληνική νομοθεσία απαιτεί τον σχηματισμό ιδίων κεφαλαίων ασφαλείας (περιθώριο φερεγγυότητας) χωρίς όμως να ασχολείται ιδιαίτερα με το σημαντικό αυτό θέμα.

Σύνθεση του ΔΣ, Ευθύνες

Υπάρχει θέμα διευκρινήσεων σχετικά με την σύνθεση του ΔΣ και την 'συμμετοχή ασφαλισμένων – συνταξιούχων' (ν. 3029, άρθρο 7, παρ 12). Δεν αναφέρεται πουθενά η λέξη 'αντιπροσώπηση'. Πως μπορεί να ερμηνευτεί η 'συμμετοχή' αυτή;

Ο νόμος 3029 αφήνει το θέμα της σύνθεσης να απαντηθεί από το καταστατικό. Αυτό έχει σαν συνέπεια να μένουν αμφιβολίες για το τι ισχύει και το τι δεν ισχύει, με αποτέλεσμα να γίνονται διστακτικές οι επιχειρήσεις και να μην διευκολύνονται οι σχετικές αποφάσεις.

Διαπιστώνεται, λοιπόν, κάποια έλλειψη αναγκαίων κανόνων για αυτό το πολύ σημαντικό σημείο. Πρέπει να σημειωθεί ότι αν υπάρχει θέμα αντιπροσώπησης των μελών θα πρέπει να οριστούν οι διαδικασίες ορισμού και αν αυτό σημαίνει εκλογές τότε θα πρέπει να θεωρηθεί το παιχνίδι χαμένο αφού η άλλη εναλλακτική λύση που είναι ένα ομαδικό ασφαλιστήριο δεν απαιτεί τέτοιες διαδικασίες.

Πρέπει να καθοριστούν οι κανόνες «καλής λειτουργίας» του φορέα. Να αποδοθούν με το νόμο συγκεκριμένες ευθύνες στην χρηματοδοτούσα επιχείρηση σχετικά με το θέμα αυτό. Θα πρέπει να διαμορφωθούν τρία διαφορετικά επίπεδα προστασίας, ως εξής:

1. Μέλη ΔΣ, θεματοφύλακας, ορκωτός, αναλογιστής (προβλέπονται στο ισχύον πλαίσιο)
2. Εποπτική αρχή (προβλέπεται στο ισχύον πλαίσιο)
3. Εργοδότης (Δεν προβλέπεται στο ισχύον πλαίσιο)

Επειδή θα υπάρχουν καθορισμένες ευθύνες του εργοδότη ως προς την καλή λειτουργία, θα πρέπει ο εργοδότης να καθορίζει το σύνολο των μελών του ΔΣ. Ακόμη, όταν το TEA γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη θα πρέπει υποχρεωτικά αυτός να αναλαμβάνει όλο το κόστος διαχείρισης του φορέα.

Περιορισμός 100 ατόμων

Να αρθεί άμεσα ο περιορισμός των 100 ατόμων προκειμένου να δημιουργηθεί ένα TEA. Δεν έχει απαντηθεί ακόμα το ερώτημα: Τι θα συμβεί εάν ένα TEA ιδρυθεί με 120 μέλη και μετά από κάποιο χρονικό διάστημα ο πληθυσμός του μειωθεί σε κάτω των 100;

Προφανώς η Οδηγία 41/2003 δεν αποκλείει την ύπαρξη TEA με λιγότερα από 100 άτομα. Απλά, δίνει την δυνατότητα στα μικρά TEA να εξαιρούνται των διατάξεων της Οδηγίας.

Στην Ελλάδα υπάρχουν πάρα πολλές μικρές επιχειρήσεις. Είναι αδικία το να εξαιρεθεί το προσωπικό των μικρών επιχειρήσεων από την δυνατότητα συμμετοχής σε ένα TEA. Το γεγονός αυτό δημιουργεί άνιση μεταχείριση για το προσωπικό αυτών των επιχειρήσεων.

Διαδικασίες ίδρυσης

Ο ν.3029/2002, άρθρο 7 παραγ 4, απαιτεί η ίδρυση ενός TEA να γίνεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο από τους συμβαλλόμενους ιδρυτές. Μέχρι σήμερα αυτό έχει ερμηνευτεί ότι ο εργοδότης και 100 τουλάχιστον άτομα από το προσωπικό του συμβάλλονται για την ίδρυση του TEA. Πρόκειται για μία διαδικασία πολύπλοκη που δεν προσθέτει τίποτα ιδιαίτερο από πλευράς ασφάλειας εκτός από τα έξοδα και την ταλαιπωρία που συνεπάγεται το συμβολαιογραφικό έγγραφο και η συγκέντρωση 100 ατόμων ταυτόχρονα προκειμένου να γίνει η υπογραφή του εγγράφου. Ούτως ή άλλως το καταστατικό ελέγχεται ως προς την νομιμότητά του από την αρμόδια Διεύθυνση πριν λάβει την τελική του μορφή.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι στην Κύπρο όπου υπάρχει μακροχρόνια παράδοση τέτοιων φορέων επαρκεί η σύνταξη του κειμένου του καταστατικού από τον εργοδότη ο οποίος έχει την πρωτοβουλία και η έγκρισή του από την αρμόδια εποπτική αρχή.

Πλαίσιο προστασίας

Δεν υπάρχει αναπτυγμένο νομικό πλαίσιο προστασίας των ΤΕΑ. Αυτό θα έπρεπε να περιλαμβάνει πλαίσιο σχετικό με τις υποχρεώσεις των μελών των διοικήσεων των ΤΕΑ, τις υποχρεώσεις του θεματοφύλακα, του αναλογιστή κλπ. Επίσης θα έπρεπε να περιλαμβάνει βασικούς κανόνες λειτουργίας οι οποίοι θα πρέπει να εφαρμόζονται από τα ΤΕΑ ώστε να υπάρχει η μέγιστη δυνατή προστασία των μελών.

Αν δεν υπάρξει ένα καλά μελετημένο πλαίσιο προστασίας τότε τα ΤΕΑ θα είναι εκτεθειμένα σε σημαντικούς κινδύνους (κακοδιαχείριση κλπ).

Άλλα θέματα που χρήζουν επεξεργασίας:

Κανόνες ανασφάλισης

Το ισχύον πλαίσιο παρακινεί υποχρεώνει σε «επαρκή ανασφάλιση» (ΥΑ Φ.Επαγ.ασφ./οικ.16, 9/4/2003, άρθρο 8), αλλά δεν υπάρχει κανένα πλαίσιο για τους κανόνες της ανασφάλισης αυτής. Ακόμη, δεν είναι καθαρό αν τα ανασφάλιστρα που θα καταβάλλει το ΤΕΑ υπόκεινται σε φόρο ασφάλιστρων και χαρτόσημο.

Θολό καθεστώς υπαρχόντων φορέων ΝΠΙΔ

Υπάρχει μία πληθώρα ασφαλιστικών φορέων που έχουν την νομική μορφή του ΝΠΙΔ είτε Ειδικού Λογαριασμού στα πλαίσια ενός σωματείου και οι οποίοι δεν έχουν επίσημα ενταχθεί κάτω από το νομικό καθεστώς των ΤΕΑ.

Τέτοια παραδείγματα είναι ορισμένα Ταμεία Προνοίας πρώην ΝΠΔΔ τα οποία μετατράπηκαν (με την δυνατότητα που έδωσε ο ν.3029) σε ΝΠΙΔ χωρίς να έχουν ενταχθεί στα ΤΕΑ, τα πρώην Ταμεία Προνοίας των δικηγόρων επαρχιών κλπ. Άλλα παραδείγματα είναι ορισμένοι Ειδικοί Λογαριασμοί σωματείων που δημιουργήθηκαν με την δυνατότητα που δίνεται στην παράγραφο 2, του άρθρου 4, του ν.1264/1982.

Ούτως ή άλλως οι φορείς αυτοί υπάγονται στις ρυθμίσεις της Οδηγίας 41 2003.