



**ΕΛΛΗΝΟ-ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- Για τη Μείωση του Εργασιακού και Ασφαλιστικού Κόστους
- Για την Αύξηση της Αποτελεσματικότητας της Αγοράς Εργασίας και τη Βελτίωση της Ανταγωνιστικότητας της Εθνικής Οικονομίας
- Για τη Βελτίωση της Λειτουργικότητας των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ)

Σ ε π τ έ μ β ρ ι ο ς 2 0 1 2



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι γενικά αποδεκτό ότι μία σημαντική συνιστώσα του κόστους εργασίας στην Ελλάδα είναι το κόστος της κοινωνικής ασφάλισης. Ως παράδειγμα μπορούμε να πάρουμε το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων το οποίο αποτελεί το μεγαλύτερο οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα, όπου για κάθε 1000 € ακαθάριστου μισθού (μέχρι ένα ορισμένο όριο), ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει 285 €, τη στιγμή που ο εργαζόμενος καταβάλει 165 €. Ως εκ τούτου από το συνολικό κόστος των 1285 € τα οποία καταβάλει ο εργοδότης, 835 € λαμβάνει ο εργαζόμενος και 450 € είναι η συμβολή στην κοινωνική ασφάλιση. Δεδομένου ότι αυτή η εισφορά αντιπροσωπεύει το 35% του συνολικού κόστους εργασίας είναι γενική διαπίστωση των ελληνικών επιχειρήσεων η επιτακτική ανάγκη μείωσης αυτών των εισφορών προκειμένου να καταστούν οι ελληνικές επιχειρήσεις ανταγωνιστικές. Ο συγκεκριμένος στόχος έχει συμπεριληφθεί στο Μνημόνιο II. Ο στόχος αυτός, ωστόσο, πρέπει να εξεταστεί σε συνδυασμό με την τρέχουσα κατάσταση στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο εμφανίζει σημαντικά ελλείμματα και μείωση των εισφορών, καθώς η οικονομική δραστηριότητα έχει μειωθεί κατά τα τελευταία 2 χρόνια. Ο μόνος τρόπος για να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα είναι :

- i. Βελτιώσεις στο σύστημα συλλογής προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι συλλέγονται όλα τα εκκρεμή ποσά
- ii. Βελτιώσεις στο σύστημα ελέγχου για να εξασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι εγγεγραμμένοι και ως εκ τούτου όλοι θα έχουν ευθύνη καταβολής των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Η επιτροπή, δεν εξέτασε αυτήν την πτυχή αλλά επικεντρώθηκε σε προτάσεις, οι οποίες αφορούν στη μείωση των τρεχουσών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, ως μέσο ενθάρρυνσης των επενδύσεων.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Σε αυτό το πλαίσιο, η επιτροπή έκανε τις ακόλουθες προτάσεις με στόχο τη μείωση του κόστους κοινωνικής ασφάλισης. Το σκεπτικό πίσω από αυτές τις προτάσεις είναι να καταδείξουν την αλληλεπίδραση μεταξύ της μείωσης του κόστους της κοινωνικής ασφάλισης σε αντάλλαγμα της επίτευξης ορισμένων στόχων οι οποίοι μπορεί να θεωρηθούν επωφελείς για την ελληνική οικονομία. Οι προτάσεις αυτές μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

1. ΚΙΝΗΤΡΑ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

- Μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης σε συνάρτηση με τις επενδύσεις οι οποίες πραγματοποιούνται για τη βελτίωση των τεχνολογικών υποδομών της επιχείρησης, την εισαγωγή νέων καινοτόμων τεχνολογιών και την εκπαίδευση του προσωπικού της επιχείρησης.
- Μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης σε συνάρτηση με τις επενδύσεις που αφορούν στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος /και για τη μείωση των ατυχημάτων στο χώρο εργασίας.

2. ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Μείωση της εργοδοτικής εισφοράς για νέες προσλήψεις υπό την προϋπόθεση της διατήρησης των υφιστάμενων θέσεων εργασίας
- Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τις επιχειρήσεις οι οποίες εγκαθίστανται ή μετεγκαθίστανται σε περιοχές με ποσοστά ανεργίας υψηλότερα του τρέχοντος ποσοστού ανεργίας της χώρας.
- Μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τις επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν εποχικώς και επιμηκύνουν το χρόνο λειτουργίας τους (ή μειωμένων εισφορών για την περίοδο επιμήκυνσης).
- Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τις νεοσύστατες επιχειρήσεις.
- Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τις επιχειρήσεις οι οποίες δεν διανέμουν αλλά επανεπενδύουν τα κέρδη τους στην Ελλάδα.

3. ΚΙΝΗΤΡΑ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

- Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τις επιχειρήσεις που εγκαθίστανται σε παραδοσιακές περιοχές ή σε διατηρητέα κτίρια.

4. ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ 3^{ΟΥ} ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΠΥΛΩΝΑ (ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΧΩΡΙΣ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΚΟΣΤΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ)

- Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες για κάθε 1 ποσοστιαία μονάδα εισφορών για τους εργαζόμενους σε ομαδικό συνταξιοδοτικό ασφαλιστήριο ή σε Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης.(ΤΕΑ)
- Σημαντική φορολογική απαλλαγή για εισφορές σε ιδιωτικά ασφαλιστικά προγράμματα (ΙΑΠ) (Ιατροφαρμακευτικά και Συνταξιοδοτικά) και ΤΕΑ για εταιρίες και ιδιώτες.
- Σταθερό νομικό και φορολογικό πλαίσιο όσον αφορά στις εισφορές σε ΤΕΑ και ΙΑΠ.

5. ΚΙΝΗΤΡΑ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΥ (ΠΡΟΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ) ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΧΩΡΙΣ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πέραν της αύξησης του διαθέσιμου εισοδήματος και κατ' επέκταση των δαπανών, τα παρακάτω μέτρα θα ενθαρρύνουν την άμεση καταβολή οφειλών και την αύξηση των κρατικών εσόδων. Η αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων θα αυξηθεί, εφόσον συνδυαστεί με σοβαρές και άμεσες συνέπειες για όσους δεν δηλώνουν το εισόδημά τους πλήρη ή καθυστερούν τις πληρωμές των οφειλών τους.

- Μείωση των φορολογικών συντελεστών για μισθωτούς και συνταξιούχους οι οποίοι δεν έχουν άλλες πηγές εισοδήματος.
- Μεγαλύτερες εκπτώσεις λόγω άμεσης καταβολή των φόρων.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, πιστεύουμε ότι μια βασική πτυχή, ώστε να βελτιωθεί η οικονομική κατάσταση των οργανισμών παροχής κοινωνικής ασφάλισης, θα πρέπει να είναι η μείωση/εξάλειψη της παράνομης εργασίας σε συνδυασμό με την αποτελεσματική είσπραξη όλων των οφειλόμενων ποσών. Αυτό θα αποτελέσει βασικό παράγοντα ο οποίος θα βοηθήσει στη μείωση των υφισταμένων ελλειμμάτων του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Ωστόσο, πιστεύουμε ότι συνδυάζοντας τη βελτίωση της συλλογής των οφειλών και τη συστηματική παρακολούθηση με όλες ή ορισμένες από τις προτάσεις που διατυπώθηκαν παραπάνω, το κόστος εργασίας στη χώρα μας θα καταστεί περισσότερο ανταγωνιστικό, γεγονός το οποίο θα ενθαρρύνει τις επενδύσεις και, συνεπώς, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Πάντως, βασικό ζήτημα αποτελεί το να καθοριστούν οι στόχοι και οι μειώσεις οι οποίες θα κορηνγούνται σε αντάλλαγμα για την επίτευξη των στόχων αυτών. Συνεπώς, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι στόχοι οι οποίοι θα τεθούν πρέπει να είναι:

- i. Ρεαλιστικοί
- ii. Εύκολα μετρήσιμοι και εφαρμόσιμοι (δηλ. ενώ θα πρέπει να υπάρχει αυστηρή εποπτεία δεν θα πρέπει να απαιτούνται χρονοβόρες γραφειοκρατικές διαδικασίες για την επαλήθευση και κατακύρωση των κινήτρων).

Παράλληλα, τα κίνητρα πρέπει να είναι σημαντικά και ελκυστικά ώστε να ενθαρρύνουν τις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις να κάνουν τις πρόσθετες επενδύσεις που θα δώσουν ώθηση στην οικονομία και την ανάπτυξη.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ζήτημα της ανεργίας, που πλέον ξεπερνά το 22%, σε επίπεδο συνολικού πληθυσμού, και το 52% στην ηλικιακή ομάδα 16-24, αποτελεί πλέον σοβαρό πρόβλημα του οποίου η επίλυση δεν είναι εφικτή μέσω αποκλειστικά των επιχειρήσεων ή του κράτους. Απαιτείται η συντονισμένη προσπάθεια και συνεργασία όλων των φορέων. Τα θέματα που απαιτούν άμεση αντιμετώπιση είναι τα εξής:

- Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (η οποία σήμερα υπερβαίνει το 36% και βαίνει διαρκώς διογκούμενη) και, κατά συνέπεια, της εισφοροδιαφυγής
- Επανένταξη των μακροχρόνια άνεργων που προέρχονται από συρρικνούμενους τομείς της οικονομίας σε κλάδους που έχουν δυναμική ανάπτυξης
- Αποτελεσματική σύνδεση της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, για την ευκολότερη είσοδο των νέων σ' αυτήν
- Αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων που επηρεάζει την ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής οικονομίας –η οποία, παρά την κρίση, φτάνει το 24%¹
- Ανακοπή της αυξανόμενης διαρροής ταλέντων στο εξωτερικό (για εκπαίδευση ή εργασιακή αποκατάσταση), η οποία εντείνει το υπάρχον πρόβλημα έλλειψης δεξιοτήτων.

Οι προτάσεις που ακολουθούν συμβάλλουν στην αύξηση της Αποτελεσματικότητας της Αγοράς Εργασίας και κατά συνέπεια στη βελτίωση της Ανταγωνιστικότητας της Εθνικής Οικονομίας, είναι πρακτικές και άμεσα πραγματοποιήσιμες και στηρίζονται στα ακόλουθα:

- Την Ατζέντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Απασχόληση και την στρατηγική Europe 2020²
- Την Πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «New Skills for New Jobs»³
- Την στρατηγική πρωτοβουλία PARES⁴ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής
- Τις Ευρωπαϊκές Καλές Πρακτικές σχετικά με τη συνεργασία Δημόσιου-Ιδιωτικού τομέα στον τομέα της Απασχόλησης (Βλ. Παράρτημα Α).

1. ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Εκσυγχρονισμός του Ρυθμιστικού Πλαισίου / Δραστική μείωση της γραφειοκρατίας σε ό,τι σχετίζεται με την πρόσληψη, απόλυση, ασφάλιση, διαχείριση ανθρωπίνων πόρων στον ιδιωτικό τομέα

1.2 Ουσιαστική εναρμόνιση του Ρυθμιστικού Πλαισίου με την Κοινοτική Οδηγία 104/2008 και άρση των αδικαιολόγητων περιορισμών (Άρθρα 116 & 122 του Ν.4052/2012), η οποία θα επιτρέψει:

- τη συμβολή των Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης (ΙΔΕΑ) στη μείωση της αδήλωτης εργασίας και τη δημιουργία μίας αγοράς εργασίας στην οποία θα μπορούν (μέσω των ΙΔΕΑ) να συμμετέχουν ομάδες που σήμερα είναι αποκλεισμένες από αυτή (Βλ: The Contribution of Agency Work against Undeclared Work),
- το πέρασμα από μία αναποτελεσματική αγορά, η οποία ρυθμίζεται από τον νομοθέτη, σε μία αγορά η οποία λειτουργεί με γνώμονα την αποτελεσματικότητα των υγιών εταιρειών της αγοράς (Βλ: Labor Market Performance & Regulatory Environment)
- τη συνεργασία Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΟΑΕΔ κ.λπ.) και Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης για την παροχή συμπληρωματικών υπηρεσιών, στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής πρωτοβουλίας PARES, με στόχο τη στενότερη σύνδεση των ανέργων και όσων αναζητούν εργασία με την απασχόληση, σύμφωνα και με τις πλέον πρόσφατες προτάσεις του ΟΟΣΑ⁵.

¹ Manpower Talent Shortage Survey – Greece, 2011 -

https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/cc62d50047395e0ca9c1eb1dc7731a4f/2011+Talent+Shortage+Survey_A4_Greece.pdf?MOD=AJPERES

² http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en>

⁴ Partnership between Employment Services - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991&langId=en>

⁵ OECD Employment Outlook 2012 - http://www.oecd.org/document/46/0,3746,en_2649_33729_40401454_1_1_1_1,00.html

2. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ – ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

2.1. Συνεργασία των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης και των ΙΔΕΑ:

- για τη δημιουργία και υποχρεωτική χρήση ενιαίας Εθνικής Βάσης Δεδομένων Ανθρώπινου Δυναμικού, μέσω της οποίας Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και ιδιωτικές επιχειρήσεις θα έχουν πρόσβαση σε διαθέσιμους υποψηφίους και οι υποψήφιοι θα γνωρίζουν ανά πάσα στιγμή τι προσφέρεται και πού.
- για την παροχή συμπληρωματικών υπηρεσιών (αξιολόγηση δεξιοτήτων ανέργων, προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και ανάπτυξης εργαζομένων για την παραμονή τους στην αγορά εργασίας – ως μισθωτοί ή ως επιχειρηματίες, coaching, mentoring, συμβουλευτική, διαχείριση σταδιοδρομίας ευπαθών κοινωνικών ομάδων), με στόχο την αύξηση όχι μόνο της απασχολησιμότητας και την ενίσχυση των προοπτικών ένταξης, αλλά και την αύξηση της παραμονής στην αγορά εργασίας (Βλ: Παράρτημα Α), σε συνεργασία με τους Φορείς Δημόσιας Εκπαίδευσης, ΜΚΟ κ.λπ.

2.2. Αναγνώριση των ΙΔΕΑ ως άμεσων εργοδοτών και συμμετοχή τους στον Κοινωνικό Διάλογο χωρίς διαμεσολάβηση τρίτων

3. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ

3.1. Αναμόρφωση των υπαρχόντων Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, στα πρότυπα του επιτυχημένου μοντέλου «Dual Learning» της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης (Βλ. Παράρτημα Γ):

- Ενίσχυση του κύρους των επαγγελμάτων, στα οποία οδηγεί η επαγγελματική κατάρτιση. Παράλληλα, προβολή της επαγγελματικής κατάρτισης ως μιας ευκαιρίας για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και γνώσεων σε αξιοπρεπείς συνθήκες απασχόλησης.
- Εφαρμογή των απαραίτητων προσαρμογών, προκειμένου το μοντέλο να λειτουργήσει στην πολυ-τεμαχισμένη Ελληνική αγορά εργασίας
- Σχεδιασμός Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης σε 2 Φάσεις:
Φάση 1: Εντοπισμός των δεξιοτήτων σε έλλειμμα, σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις εντάσεως εργασίας και μη
Φάση 2: Δημιουργία προγραμμάτων, μεγάλο μέρος των οποίων αποτελεί η πρακτική μέσα στις παραπάνω επιχειρήσεις. Με αυτό τον τρόπο αντιμετωπίζεται στοχευμένα το διαπιστωμένο έλλειμμα και παράλληλα «καλλιεργείται» το ταλέντο, το οποίο θα αξιοποιηθεί αμέσως στην παραγωγική διαδικασία.
- Συνεργασία με εργοδότες και στις 2 φάσεις, προκειμένου να διασφαλιστεί αφενός η κάλυψη των αναγκών τους, αφετέρου η ενεργή συμμετοχή τους στην επιτυχία των προγραμμάτων. Συμπληρωματική παροχή εκπαίδευσης / στήριξης στους εργοδότες για το πώς τα προγράμματα θα είναι αμοιβαία επωφελή, για τους ίδιους και τους εκπαιδευόμενους.

3.2. Αναθεώρηση της διαδικασίας διάθεσης κοινοτικών πόρων στήριξης και προγραμμάτων ΕΣΠΑ για την ενίσχυση της Απασχόλησης

- Καθορισμός προϋποθέσεων επιδότησης:
- Επιδότηση τομέων με προοπτική ανάπτυξης: Στόχευση τομέων της οικονομίας που έχουν διαπιστωμένη δυναμική ανάπτυξης (Major Sectors και Rising Stars⁶), αντί για τη μη-στρατηγική, παθητική στήριξη ανέργων και κλάδων υπό συρρίκνωση.
- Δράσεις κατάρτισης και εκπαίδευσης που συνδέονται με το ζητούμενο αποτέλεσμα: Με το δεδομένο ότι πλέον η κλασική διδασκαλία σε τάξη δεν είναι ούτε αποτελεσματική, ούτε αποδοτική, τα υποψήφια προς επιδότηση προγράμματα θα πρέπει να περιλαμβάνουν αποδεδειγμένα αποτελεσματικές μεθοδολογίες για την «κατασκευή» των ταλέντων και των δεξιοτήτων σε ζήτηση.
- Διασφάλιση της ενεργής δέσμευσης των εργοδοτών: Στοχευμένες δράσεις συμβουλευτικής για την εξασφάλιση της συμμετοχής και της συνεργασίας τους, υλοποιούμενες από επαγγελματίες, με διαπιστωμένη εμπειρία στη δημιουργία και διατήρηση δικτύων και την παροχή ουσιαστικής στήριξης και όχι από δαιδαλώδη συστήματα που απομακρύνουν το παραγωγικό κομμάτι προς όφελος των γραφειοκρατών.
- Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσω προγραμμάτων ενίσχυσης επιχειρηματικότητας, τα οποία περιλαμβάνουν:

⁶ McKinsey&Company (2012), Greece 10 Years Ahead http://www.mckinsey.com/locations/athens/GreeceExecutiveSummary_new/pdfs/Executive_summary_English.pdf

- Επιλογή των τελικών ωφελούμενων έπειτα από αξιόπιστη, αντικειμενική αξιολόγηση των ικανοτήτων και της κινητοποίησης που επιδεικνύουν (μέσα από αποδεδειγμένης εγκυρότητας και αξιοπιστίας προγράμματα και συστήματα, που ήδη έχουν δουλέψει με επιτυχία στο εξωτερικό).
 - Διαρκή, συστηματική στήριξη (Coaching, Mentoring, Δικτύωση) των νέων επιχειρηματιών, μέσω καινοτόμων λύσεων και εργαλείων δικτύωσης.
- 3.3.** Επανεξέταση του συστήματος χορήγησης επιδομάτων ανεργίας: το δικαίωμα πρόσβασης του ανέργου στο επίδομα πρέπει να είναι άμεσα συνδεδεμένο με την ενεργή και αποδεδειγμένη αναζήτηση εργασίας (σύμφωνα με την κοινή ορολογία της ΕΕ).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

- The Dutch Case Study

Until 1998 there was no cooperation between Public Employment Services (PES) & Private Employment Agencies (PrEAs).

Today their cooperation includes areas as diverse as:

- Registration and Management of Vacancies, through a specially developed online platform, the HR-XML Vacancy Exchange. In 2010:
 - o 22 % of all vacancies received by PES were delivered through HR-XML
 - o 94 % of all vacancies delivered through HR-XML came from private employment services
- Information Exchange
- Labour Market Transparency
- Development of Competences (Employees)
- Development of Competences (Job Seekers)
- Validation of Skills
- Activation and Guidance

Specific initiatives developed within this cooperation that can be considered as Best Practice include:

- In-house “temp shops” in PES competence centres and “Temp Work Day”
- Targeted CV transfer of ‘placeable high profiles’ to PrEAs
- Enriched Outplacement Initiative
 - o Two agreements on the activation of senior unemployed, in 2008 & 2011
 - o Establishment of Outplacement Quality Certificate (CERTO) to ensure the quality of service provided by PrEAs in 2009
 - o 32 quality certificates were awarded to outplacement offices
 - o 3/4 of outplacement participants is satisfied with the quality of outplacement Guidance
 - o Certified outplacement offices achieve a 76% employment

- The French Case Study: From Competition to Close, Productive Cooperation

Until 1994, the French Public Employment Services (Pôle Emploi) considered Private Employment Agencies (PrEAs) as competitors. In 1994 a cooperation agreement was signed for the first time between Pôle Emploi and PRISME, the national federation of PrEAs.

The main objectives initially were to:

- Exchange Information on Labor Trends
- Share job vacancies and candidates

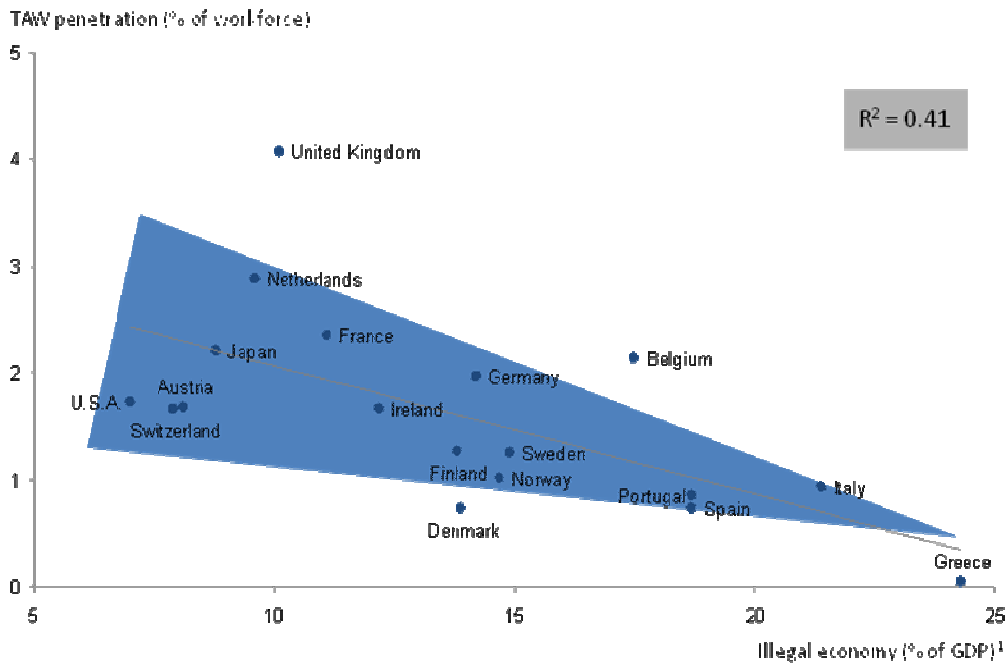
In 2005, a new law officially recognized that “Temporary Work Agencies participate to the Public Employment Services”. Following that, Pôle Emploi was allowed to subcontract job placements to PrEAs.

In 2008:

- 623,900 job vacancies were sent by PrEAs to Pôle Emploi; among these, 116,247 were for open ended contracts or long fixed term contracts (longer than 6 months)
- PrEAs conducted 9,600 skills assessments on behalf of Pôle Emploi

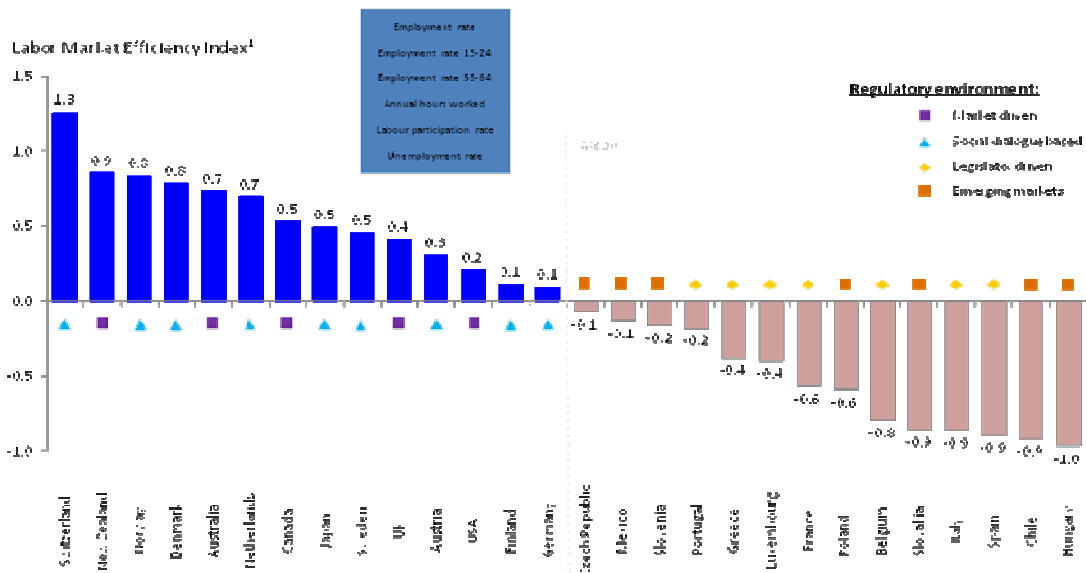
In 2009 and 2010 Pôle Emploi worked closely with PrEAs to help 320,000 long-term unemployed to re-enter the labor market.

The Contribution of Agency Work to the Fight against Undeclared Work



1. Calculated using the currency demand approach and the LILIC method, for more information see "The influence of the economic crisis on the underground economy in Germany and the other OECD-countries in 2010: a further increase" by Dr. Friedrich Schneider. Note: 2008 figures used in order to remove impact of crisis. Source: Prof. Dr. Friedrich Schneider, Department of Economics, Johannes Kepler University of Linz, 2010

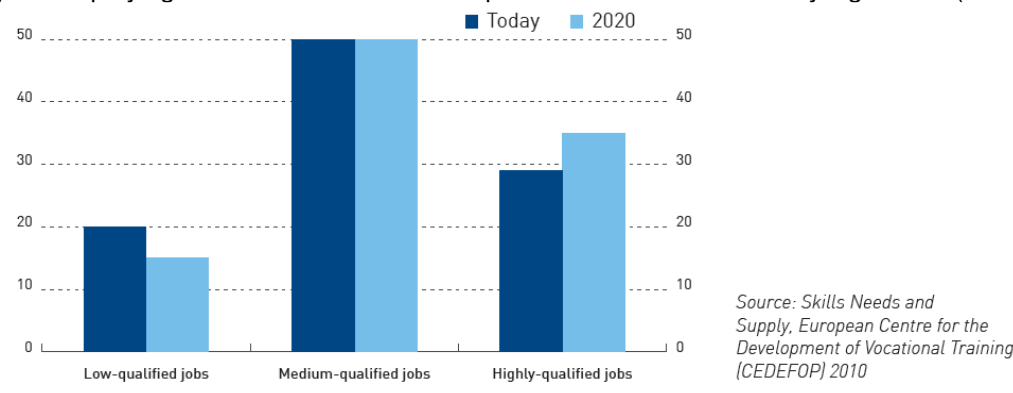
Labor Market Performance & Regulatory Environment



Source: Eurociett (2011), Adapting to Change - How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work

Future Skills Need & Skills Mismatch

Looking into the future, the demand for labour with high and medium qualifications is projected to rise. The share of jobs employing those with high-level qualifications will increase from 29% in 2010 to about 35% in 2020. The share of jobs employing those with medium-level qualifications will remain very significant (around 50%).



In the same period, the share of jobs employing those with low qualifications will decrease from 20% to less than 15%. In other words, the demand for labour with a further education will rise and the demand for unskilled labour will decrease. As is the case today, the demand for vocationally trained workers will remain high and constitute a core workforce in Europe.

The unemployment rate of the EU now stands at 10.1%. This corresponds to more than 24 million men and women without jobs. At the same time, there were 2.2 million unfilled vacancies in the EU in the first quarter of 2011. More than a million in Germany and more than 450,000 in the UK. The explanation for these conflicting figures is a clear mismatch between the supply and demand of skills. The fact that educational systems' outputs often do not correspond to labour market needs contributes to unemployment, in particular among the young.

Dual Learning System in Europe

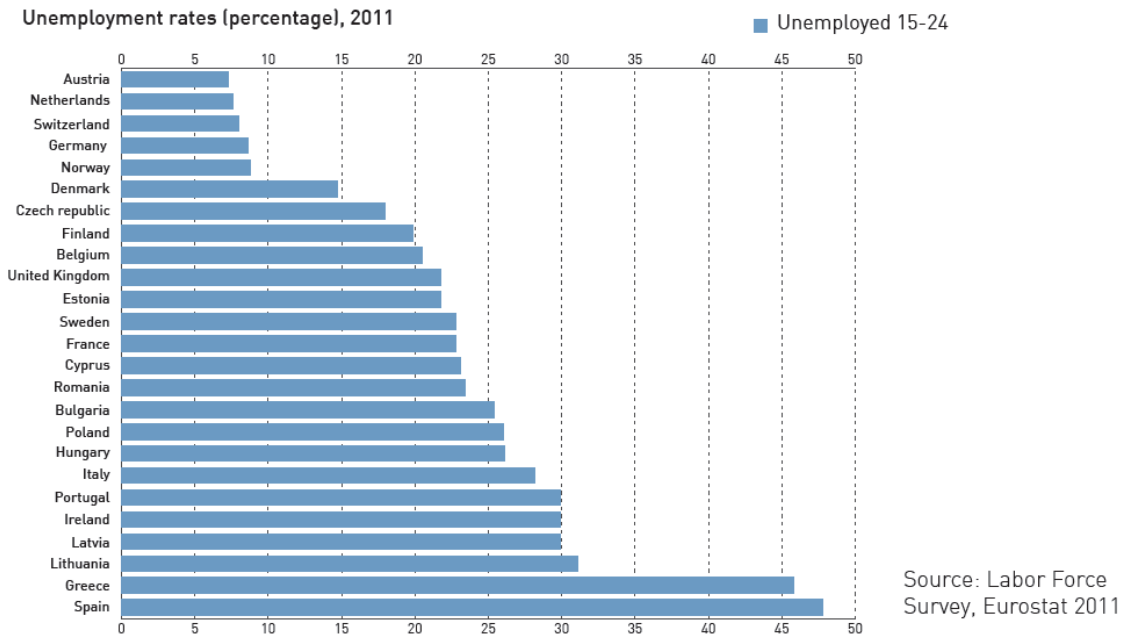
- **Countries with well established dual systems (e.g. Austria, Denmark, Germany, the Netherlands, Norway and Switzerland)**

Driven by a fruitful social dialogue these countries have established efficient dual learning systems over a long period of time. They all have in common the practice of work-based vocational education, where apprentices alternate between being at school and being in a company. A large share of the education takes place working and learning in a company. There is a contract between company and apprentice as well as a strong involvement of employers in the system in general (e.g. participating in establishing curricula, taking on strong financial and organisational responsibility).

The Denmark Example:

Young people can either carry through a 3-year upper secondary education, or a 4-year vocational education. In the vocational educations the majority of the young people are employed in an internship at a company. It is a mainly a company-based model, generally 2/3 in company and 1/3 at school. With the economic crisis, the number of students searching for training agreements increased from 3,601 students in 2008 to 8,200 in 2011.

As can be seen in the graph below, **there is an indication of a correlation between practicing a dual system (where apprentices spend a large share of their education in a company) and low youth unemployment.**



One explanation for this might be that the dual approach is a safe career path for young people. For example in Denmark young people who have carried through an apprenticeship are typically the first to be hired. That is before graduates who have not gained practical experience of the labor market. The reason is that companies prefer to recruit young people with professional experience and trained according to labor market needs.

- **Other countries with dual systems; e.g. Czech Republic, France, Hungary, Ireland, Poland and United Kingdom**

In these countries young people also have the opportunity to work as an apprentice in a company. But apprenticeships are not as widespread as among countries with well established dual systems. Moreover, the amount of time spent in a company throughout the training period is often shorter and the links between schools and companies are less developed.

- **Challenges and obstacles for countries without or with underdeveloped dual systems: e.g. Cyprus, Greece, Italy, Latvia, Portugal and Romania**

Many member states have adopted the European Union recommendation on spreading the apprenticeship approach. But it is complicated to set up a dual system because, among other reasons, there are a number of initial costs. For example, a business fabric mainly based on micro, small and medium companies may require financial and organisational support to conceive and put in place appropriate structures. These countries predominantly have school-based vocational systems and little contact with companies.

Source: *Business Europe, 2012 - Creating Opportunities for Youth*

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μείωση του επιπέδου της κοινωνικής προστασίας -λόγω της ανεργίας, των δημογραφικών παραγόντων, κλπ. – έχει οδηγήσει αναπόφευκτα στην αναζήτηση νέων προτύπων κοινωνικής ασφάλισης παγκοσμίως. Έχει ήδη καταστεί σαφές στις κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους ότι ο υποβιβασμός της ευημερίας παράκαμψη δεν είναι η σωστή μέθοδος για τη μείωση των κοινωνικών κινδύνων και για την καταπολέμηση της φτώχειας.

Είναι γεγονός ότι διάφορες εταιρίες έχουν πειστεί, σε βάθος χρόνου, ότι τα διάφορα συστήματα επικουρικής ασφάλισης δεν μπορούν μεν να υποκαταστήσουν πλήρως το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αλλά μπορούν να το συμπληρώσουν επαρκώς. Επιπλέον, οι πολιτικοί αντιλαμβάνονται σταδιακά ότι η δημιουργία προνομίων τα οποία ισχύουν για επιλεγμένες κοινωνικές ομάδες, δεν είναι δυνατόν μπορεί να εξαλείψουν τη δυσαρέσκεια και τη δημιουργία των νέων απαιτήσεων.

Οι κοινωνικοί εταίροι ανακάλυψαν τα πλεονεκτήματα του κοινωνικού διαλόγου, και τη χρησιμότητα της διαπραγμάτευσης επάνω σε εναλλακτικά μέτρα κοινωνικής προστασίας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστήριξε νέες φόρμουλες για τη μείωση των ανισοτήτων και την προώθηση κοινωνικών πρωτοβουλιών, παράλληλα με την «ανοικτή μέθοδο συντονισμού» όσον αφορά τα συστήματα κοινωνικής προστασίας. Μια νέα εποχή έχει αρχίσει για τα συνταξιοδοτικά ταμεία και βασίζεται στην κεφαλαιοποίηση και όχι στο διανεμητικό σύστημα. Ιδιωτικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης τα οποία εφαρμόζονται με κρατική επίβλεψη εμφανίστηκαν στον βιομηχανοποιημένο κόσμο και ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές, όπως ενδεικτικά η οδηγία 2003/41/EK για τις δραστηριότητες και την επίβλεψη των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (οδηγία IORP) καθώς επίσης και η πρόσφατη «Λεύκη Βίβλος».

Ο Έλληνας νομοθέτης θέσπισε με το Νόμο 3029/02 τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης, επέβαλε με το Νόμο 4052/12 τη συγχώνευση των προβληματικών συστημάτων επικουρικής ασφάλισης σε ένα δημόσιο οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης και εξομοίωσε τα λοιπά συστήματα με φορείς επαγγελματικής ασφάλισης. Παρόλα αυτά, το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο απέχει πολύ από το επιθυμητό.

ΒΑΣΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Η Υποεπιτροπή για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία εντόπισε -μεταξύ άλλων-τα ακόλουθα θέματα που πρέπει να εξεταστούν:

- Η απλοποίηση του Νόμου όσον αφορά στην ευελιξία και την επιτάχυνση των διαδικασιών ίδρυσης των ΤΕΑ, καθώς και τη συμμόρφωση και τους κανονισμούς επίβλεψης.
- Οι πληροφορίες από τους κοινωνικούς εταίρους αναφορικά με εργασιακά και φορολογικά πλεονεκτήματα από τη δημιουργία των ΤΕΑ.
- Η επικύρωση από το νόμο των υφιστάμενων υπουργικών αποφάσεων για φορολογικά κίνητρα (απαλλαγές) στην είσπραξη των εισφορών και τη λήψη παροχών σε χρήμα.
- Τα ποιοτικά πρότυπα τα οποία θα χρησιμοποιηθούν από συμβουλευτικές εταιρίες με στόχο να διευκολυνθεί η σύνταξη αξιόπιστων νομικών και αναλογιστικών μελετών.
- Η καθημερινή διαχείριση, διαμόρφωση ατομικών λογαριασμών και μηχανογραφικές υπηρεσίες.
- Η κάλυψη ανασφάλισης συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων.
- Οι επενδυτικές υπηρεσίες και ανάπτυξη εξατομικευμένων επενδυτικών εργαλείων.
- Οι ανάγκες επικοινωνίας και βοήθεια των πελατών, καθώς και η συμμετοχή εκπροσώπων των ασφαλισμένων σε ορισμένες διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- Να δοθεί η δυνατότητα σε φορείς όπως Ασφαλιστικές Εταιρίες, Τράπεζες ή Εταιρίες Συντάξεων να ιδρύουν και να διαχειρίζονται ΤΕΑ κατά τα διεθνή πρότυπα κάτω από ένα σταθερό εποπτικό πλαίσιο.

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

- 1 -. Βασική Νομοθεσία [L. 3029/02]
- 2 -. Οδηγία 2003/41/ΕΕ για τις δραστηριότητες και την επίβλεψη των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών
- 3 -. Λευκή Βίβλος: ατζέντα η οποία αφορά στις επαρκείς , ασφαλείς και βιώσιμες συντάξεις, COM (2012) 55 τελικό, 16.2.2012
- 4 -. Το πρώτο Επαγγελματικό Ταμείο στην Ελλάδα - ΤΕΑ ΥΠ. ΟΙΚ. Με το νόμο (ΦΕΚ 727 / Β ' / 14.5.2004)
- 5 -. Σημαντικά έγγραφα σχετικά με τα φορολογικά κίνητρα.:
 - α. Το Ευρωπαϊκό Φορολογικό Πλαίσιο για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα
Υπουργείο Οικονομικών ΑΡ20778/515DKP/15.05.06.
 - β. Φορολογικά κίνητρα για τη δημιουργία των ελληνικών ΤΕΑ
Υπουργείο Οικονομικών ΑΡ1061032/1237/Α0012/21.10.02.
 - γ. Φορολογικά κίνητρα για τη δημιουργία των ελληνικών ΤΕΑ
Υπουργείο Οικονομικών ΑΡ1055170/1170/Α0012/09.07.03.
- 6 -. Διαπιστώσεις Συνεδρίου Labor & Insurance 2011 με θέμα: "Η Επαγγελματική Ασφάλιση και οι Προοπτικές της στο Σύγχρονο Εργασιακό Περιβάλλον».



*Καθηγητής Κωνσταντίνος Κρεμαλής, Πρόεδρος Επιτροπής Ασφαλιστικών και Εργασιακών Θεμάτων
Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο*

ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Βασικοί στόχοι του Συνεδρίου ήταν τρεις: Η επισήμανση των αναγκών και επιθυμιών συμπληρωματικής ασφάλισης από τις επιχειρήσεις-μέλη του Ελληνο-Αμερικανικού Επιμελητηρίου, η επαλήθευση της υπόθεσης ότι ιδιωτική και επαγγελματική ασφάλιση δεν πρέπει να είναι ανταγωνιστικοί θεσμοί και η διαπίστωση των σημείων ανεπάρκειας του ιδρυτικού νόμου της επαγγελματικής ασφάλισης (Ν. 3029/02) κάτω από συνθήκες αυξημένης ανεργίας και ελαστικών εργασιακών σχέσεων. Οι στόχοι αυτοί επιτεύχθηκαν στο ακέραιο με τη διαφωτιστική ανταπόκριση των επιχειρήσεων στο σχετικό ερωτηματολόγιο, με την αντιπροσωπευτικότητα και τη διεπιστημονικότητα των εισηγητών που ανέλυσαν τη θεματολογία από θεωρητική και πρακτική άποψη και με τις συγκεκριμένες διαπιστώσεις ελλείψεων του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου.

Από τις εισαγωγικές τοποθετήσεις, τις εμπειριστατωμένες ομιλίες και τις πλούσιες συζητήσεις προέκυψαν οι ακόλουθες ενδεικτικές διαπιστώσεις:

1. Οι επιχειρήσεις, για διαφορετικούς λόγους, δεν αισθάνονται ασφαλείς από τα ισχύοντα συστήματα κοινωνικής, επαγγελματικής και ιδιωτικής ασφάλισης. Η κοινωνική ασφάλιση έπαψε να είναι στοιχειωδώς ανταποδοτική και σε ορισμένες περιπτώσεις δεν είναι καν αναλογική κάτω από τη διαρκή συμπίεση των δημόσιων δαπανών. Η επαγγελματική ασφάλιση δεν αναπτύχθηκε στη χώρα μας, γιατί η ίδρυση των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ) συνδέθηκε με αυστηρές αριθμητικές προϋποθέσεις και γιατί η πολιτεία δεν ρύθμισε από την αρχή με σαφήνεια τα σχετικά φορολογικά κίνητρα. Η ιδιωτική ασφάλιση πέρασε μία κρίση αντοχής και αξιοπιστίας, ιδίως σε περιπτώσεις πλημμελούς εποπτείας και ανεπίκαιρων επενδύσεων αλλά παρόλα αυτά παραμένει δημοφιλής ως άξονας συμπληρωματικής ασφάλισης.

2. Οι αρνητικοί δείκτες στην χώρα μας όσο αφορά τις δημογραφικές εξελίξεις, τον διογκωμένο δημόσιο τομέα και την αγορά εργασίας αποτελούν -πέρα της χρηστής διαχείρισης- τους σημαντικότερους παράγοντες όσο αφορά την βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης αλλά και οποιουδήποτε άλλου συμπληρωματικού θεσμού. Ειδικά όσο αφορά την κοινωνική ασφάλιση στην Ευρώπη απαιτούνται σήμερα 2,8 εργαζόμενοι για κάθε συνταξιούχο έναντι μόνο 1,6 στην Ελλάδα με αρνητικές προοπτικές για όλη την Ευρώπη μιας και οι παράμετροι από τις οποίες εξαρτάται η βιωσιμότητα ενός συστήματος κοινωνικής ασφάλισης είναι:

- το προσδόκιμο όριο ζωής το οποίο και αυξάνεται συνεχώς,
- το εργατικό δυναμικό το οποίο και μειώνεται και συνεπώς απαιτείται άλλη πολιτική όσο αφορά το δημογραφικό η/και το μεταναστευτικό, και
- οι ασφαλιστικές εισφορές οι οποίες αυξάνονται συνεχώς και καθίστανται πλέον σχεδόν ασύμφορες και για τους εργαζόμενους αλλά και τους εργοδότες

3. Στις ενδιαφέρουσες διαπιστώσεις από τις απαντήσεις στο σχετικό ερωτηματολόγιο ανήκουν: η πρόταση (σε ποσοστό 78%) να αντικατασταθεί η υποχρεωτική επικουρική ασφάλιση με ένα άλλο φερέγγυο ασφαλιστικό σχήμα, χωρίς να έχει σημασία ποιο θα είναι αυτό. Αντίθετα, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (63%) επιθυμεί να διατηρηθούν οι παροχές εφάπαξ στη σημερινή τους κατάσταση. Σε κάθε περίπτωση, το πλαίσιο εποπτείας των ταμείων κοινωνικής ασφάλισης κρίνεται, σχεδόν από όλους, ανεπαρκές και αδιαφανές. Οι επιχειρήσεις εξακολουθούν σε ένα μεγάλο

ποσοστό 66% να προτιμούν το θεσμικό ρόλο της ιδιωτικής ασφάλισης στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, με ένα ποσοστό 31% δηλώνουν ότι την εμπιστεύονται λίγο. Μάλιστα, ένα μικρό ποσοστό επιχειρήσεων (11%) συνιστά να χρηματοδοτείται η ιδιωτική ασφάλιση από ένα τμήμα υποχρεωτικών και από ένα τμήμα προαιρετικών εισφορών, χωρίς το σύνολο να υπερβαίνει το σημερινό ύψος.

4. Στις ενδιαφέρουσες εισηγήσεις και τοποθετήσεις από τις εργασίες του Συνεδρίου ανήκουν ενδεικτικά και τυχαία:

- Η ασφαλιστική και εργασιακή μεταρρύθμιση είναι αναγκαίες για την εμπέδωση ασφάλειας στους εργαζόμενους, για την βιωσιμότητα του ασφαλιστικού μας συστήματος σε ορίζοντα τουλάχιστον 20ετίας, για την εξασφάλιση της αναγκαίας ανταποδοτικότητας, αλλά και για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής οικονομίας.
(Γ. Γραμματίδης, Πρόεδρος Ελληνο-Αμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου)
- Η ανάγκη να εξομειωθούν οι ασφαλιστικές εταιρίες που ασκούν τον κλάδο συνταξιοδοτικών προγραμμάτων με τους φορείς ΤΕΑ, αφού γίνει η κατάλληλη νομοθετική ρύθμιση, όπως συμβαίνει επιτυχημένα σε όλη την Ευρώπη. Η δυσκαμψία του νόμου για την επαγγελματική ασφάλιση και η έκπτωση των σχετικών δαπανών κατά 20%, ενώ πριν από το μεσοπρόθεσμο εξέπιπτε το 100%
(Γ. Κώτσαλος, Πρόεδρος, Ένωση Ασφαλιστικών Εταιριών Ελλάδος & Διευθύνων Σύμβουλος Interamerican Group)
- η μη προβλέψιμη κρίση στις ασφαλιστικές εταιρείες που έχουν κρατικά ομόλογα, σε αντίθεση με την επαγγελματική κινητικότητα που ευνοεί την επαγγελματική ασφάλιση
(Χ. Μέγας, Δημοσιογράφος, Ελευθεροτυπία)
- η ανάγκη κρατικών κινήτρων για την επαγγελματική ασφάλιση, καθώς και η διασπορά των κινδύνων και η ενίσχυση της διαφάνειας
(Ι. Σαριβουγιούκας, Υποδιοικήτης, Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - ΙΚΑ)
- ο συσχετισμός των ΤΕΑ με την οικονομική κρίση και η επανεκκίνηση της οικονομίας με επενδύσεις και βελτίωση της παραγωγικότητας ως μόνη ελπίδα
(Ν. Νικολόπουλος, Βουλευτής, Τομέαρχης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Νέα Δημοκρατία)
- η ανάγκη να εξετάζονται τα προβλήματα μέσα στο περιβάλλον τους και όχι με διάθεση ψυχανάλυσης
(Χρ. Κοψίνη, Δημοσιογράφος, Καθημερινή)
- η μεταμόρφωση των εργασιακών σχέσεων από τη ρύθμισή τους με το τυπικό Εργατικό Δίκαιο στο ευέλικτο Δίκαιο της Απασχόλησης, καθώς και η τάση εξομίωσης των εργασιακών ρυθμίσεων στις ΔΕΚΟ με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα που διαψεύδει το επιχείρημα ότι στην Ελλάδα επικρατούν ακόμα ανελαστικές εργασιακές σχέσεις
(Ι. Κουκιάδης, Πρόεδρος, Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας Δημοσίου)
- η ανησυχητική δημογραφική εξέλιξη, που ανατρέπει τη σχέση εισφερόντων και δικαιούχων παροχών, αφού το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται συνεχώς και η μετανάστευση των εξειδικευμένων εργαζομένων συμβάλλει στην κάλυψη θέσεων από αλλοδαπούς εργαζομένους
(Β. Κουσία, Πρόεδρος & Διευθύνουσα Σύμβουλος, ManpowerGroup)
- η δημιουργία συνεργασιών μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ασφάλισης με πιο ενεργό ρόλο των πιστωτικών ιδρυμάτων, με προσεκτικό outsourcing σε επιχειρήσεις διαχείρισης κεφαλαίων, συμβούλων επενδύσεων κ.λ.π. και με σαφή νομοθετική ρύθμιση των συναφών θεσμών
(Κ. Κρεμαλής, Πρόεδρος, Επιτροπή Ασφαλιστικών & Εργασιακών Θεμάτων, Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο, Διαχειριστής Εταίρος, Κρεμαλής Δικηγορική Εταιρεία)

- η ανάγκη αντιμετώπισης της επαγγελματικής ασφάλισης ως μακροχρόνιου διακριτού ασφαλιστικού πυλώνα και όχι ως απλού συνταξιοδοτικού προϊόντος, καθώς στην επαγγελματική ασφάλιση οι κίνδυνοι είναι λιγότεροι, π.χ. δεν υπάρχουν κίνδυνοι πιστωτικοί, ούτε και κίνδυνοι πτώχευσης του εργοδότη ή της ασφαλιστικής εταιρείας
(Χ. Φύτρος, Αναλογιστής & Χρηματοοικονομικός Αναλυτής, Prudential ΕΠΕ)
- η επαγγελματική ασφάλιση δίνει περισσότερες επιλογές και ευελιξίες στους ενδιαφερομένους, αποδεδειγμένα κρατικές δαπάνες και αξιοποιώντας το κεφαλαιοποιητικό σύστημα με φορολογικά κίνητρα
(Π. Παπαρρηγοπούλου, Επίκουρη Καθηγήτρια Νομικής, Πανεπιστήμιο Αθηνών)
- ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων για το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα είναι χαμηλός, με ανεπαρκή εποπτεία και με προοπτική μείωσης των παροχών
(Μ. Πηλείδης, Senior Partner, Deloitte - Hadjiravlou, Sofianos & Cambanis S.A.)
- Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων, πιστεύει ότι η Ιδιωτική Ασφάλιση πρέπει να έχει θεσμικό ρόλο στο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης, ο οποίος να συνδυάζεται με ένα σύστημα φορολογικών ελαφρύνσεων.
(Γ. Βλασσόπουλος, Διευθυντής Ομαδικών Ασφαλίσεων Ζωής, Υγείας & Συντάξεων, Metlife Alico Ελλάδος)
- η σύγχρονη απαίτηση για αλλαγή νοοτροπίας σύμφωνα με τις αρχές της κοινωνικής οικονομίας, ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των καλυπτόμενων από την επαγγελματική ασφάλιση που είναι 45.000,00 περίπου στην Ελλάδα, αντί των 85 εκατ. περίπου στην ΕΕ
(Σ. Φρεμεντίτης, Δημοσιογράφος, ΕΡΤ)
- η αυξημένη εποπτεία των ΤΕΑ ως προς την ίδρυση και λειτουργία με έμφαση στη βιωσιμότητα και η απαγόρευση διευκολύνσεων που την κλονίζουν, π.χ. δάνεια, πρόωρες εξαγορές κλπ
(Ε. Κουσκουνά, Πρόεδρος, Εθνική Αναλογιστική Αρχή)
- η προτίμηση της Ελληνικής νομοθεσίας να δώσει χαρακτηριστικά συνεταιριστικής οργάνωσης στην επαγγελματική ασφάλιση, ενώ στην Ευρώπη τα ΤΕΑ αποτελούν συνήθως εργοδοτική πρωτοβουλία με κάλυψη φερεγγυότητας σε πραγματικό χρόνο και με διάκριση σε διάφορες κατηγορίες, π.χ. κλάδους, επαγγέλματα
(Π. Ζαμπέλης, Πρόεδρος, ΤΕΑ ΕΛΤΑ, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος, AON Hewitt)
- η θετική εμπειρία του ΤΕΑ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών, το οποίο διαδέχθηκε ομαδικό ασφαλιστήριο με κόστος λειτουργίας 40% των εσόδων του και η απροθυμία ασφαλιστικών εταιρειών -μολονότι έγινε έρευνα αγοράς- που να προσφέρουν αντίστοιχα ασφαλιστικά προϊόντα με χαμηλότερες δαπάνες ή υψηλότερες παροχές
(Τ. Αλεξιάδης, Αντιπρόεδρος, ΤΕΑ Υπουργείου Οικονομικών)
- η εμπειρία του ΤΕΑ προσωπικού της Interamerican, το οποίο βελτίωσε την εργασιακή ειρήνη και κατέστησε την εργοδοτική επιχορήγηση πράξη εταιρικής κοινωνικής ευθύνης
(Α. Παναγιώτου, Διευθυντής, ΤΕΑ Interamerican)
- η εμπειρία του ΤΕΑ των οικονομολόγων, το οποίο ιδρύθηκε με πρωτοβουλία του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος και προσφέρει, πέραν της εφάπαξ παροχής, αλληλοβοήθεια μεταξύ των μελών του (με αποζημίωση κοινωνικού χαρακτήρα μέχρι 20.000,00 ευρώ), υποκείμενο σε πολλαπλούς ελέγχους του σχετικού αμοιβαίου κεφαλαίου από ορκωτούς λογιστές, την Εθνική Αναλογιστική Αρχή κλπ.
(Κ. Τζινιέρης, Πρόεδρος, ΕΤΑ Οικονομολόγων-ΕΤΑΟ)

- Το νέο θεσμικό πλαίσιο για την επαγγελματική ασφάλιση θα πρέπει να περιλαμβάνει:
 - Τον σαφή προσδιορισμό, το ρόλο της επαγγελματικής ασφάλισης και των καλύψεων που μπορεί να προσφέρει, χωρίς να υποκαθιστά τη δημόσια ασφάλιση και το χαρακτήρα τους.
 - Τη διαμόρφωση κανόνων για τη λειτουργία της ιδιωτικής ασφάλισης, με αποτελεσματική εποπτεία και ενίσχυση της φερεγγυότητας τους.
 - Την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο συγκεκριμένο επίπεδο, έτσι ώστε να δημιουργούνται συμφωνίες μεταξύ φορέων εργαζομένων και εργοδοτών για συμμετοχή στην χρηματοδότηση των επαγγελματικών ταμείων.
 - Τη θεσμοθέτηση κανόνων που δεν εμποδίζουν την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, με την μεταφορά δικαιωμάτων με την μορφή διαδοχικής ασφάλισης.
 - Την παροχή κινήτρων κυρίως φορολογικών αλλά και άλλων όπως είναι η δημιουργία ελκυστικών προγραμμάτων για περιόδους ανεργίας και βελτίωσης των καλύψεων.
(Γ. Κουτρουμάνης, Υπουργός, Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης)

Επιπλέον, ξένοι ομιλητές παρουσίασαν την εξέλιξη του εργατικού δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση και όχι μόνο (Hultin), καθώς και τη δυνατότητα συνύπαρξης της κύριας και της συμπληρωματικής ασφάλισης με συμμετοχικούς θεσμούς και ατομικά αποταμιευτικά προγράμματα (Hügelschäffer). Ίσως έλλειψε ο γαλλικής πρακτικής θεσμός της οργανωμένης αλληλοβοήθειας, όπως και η αλλοδαπή εμπειρία συνεργασίας δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, π.χ. στην Κίνα, αλλά μια διεύρυνση σε τέτοια έκταση θα ξεπερνούσε τις προδιαγραφές της συνεδριακής εκδήλωσης.

Σε κάθε περίπτωση κοινή διαπίστωση των συμμετεχόντων ήταν ότι ανοίγει ο δρόμος για εγχώριες και ξένες επενδύσεις, ύστερα μάλιστα και από τη θετική διαβεβαίωση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Γ. Κουτρουμάνη ότι σύντομα θα υπάρξει ένα νέο θεσμικό πλαίσιο στο χώρο της συμπληρωματικής ασφάλισης και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, έτσι ώστε να δημιουργούνται συμφωνίες μεταξύ φορέων εργαζομένων και εργοδοτών για συμμετοχή στη χρηματοδότηση των επαγγελματικών ταμείων.

5. Τέλος, εξαγγέλθηκε η επεξεργασία των διαπιστώσεων του Συνεδρίου από την Επιτροπή Ασφαλιστικών και Εργασιακών Θεμάτων του Ελληνο-Αμερικανικού Επιμελητηρίου με την οργάνωση workshops / forum διαλόγου μέσω site, webinars κ.λ.π., προκειμένου να ακολουθήσει το 2012 ένα νέο διευρυμένο Συνέδριο με στόχο συγκεκριμένες προτάσεις και όχι απλές διαπιστώσεις. Τότε, θα μπορεί να γίνει λόγος και για ένα συγκροτημένο μοντέλο συμπληρωματικής ασφάλισης με αξιοποίηση όλων των συναφών θεσμών.
