

40.025

UNIVERSITATEA „DUNĂREA DE JOS” GALAȚI
Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor
Departamentul Administrarea Afacerilor
Domeniul de Doctorat - Management



Rezumatul Tezei de Doctorat

PERFEȚIONAREA MANAGEMENTULUI ÎN SISTEMUL DE ASIGURĂRI PUBLIC ȘI PRIVAT ÎN CONDIȚIILE ECONOMIEI DE PIAȚĂ

Conducător de doctorat:
Prof.univ.dr. ADRIANA OLARU

Doctorand:
**Ec.ing. BOGARIU (PANAITESCU)
MANUELA-CARMEN**

2012

I 40.625

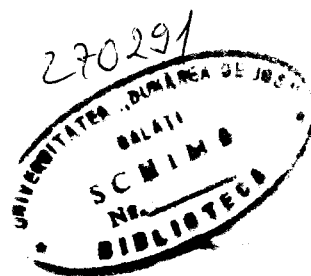
UNIVERSITATEA „DUNĂREA DE JOS” GALAȚI
Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor
Departamentul Administrarea Afacerilor
Domeniul de Doctorat - Management



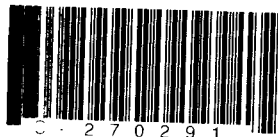
Rezumatul Tezei de Doctorat

PERFECTIONAREA MANAGEMENTULUI ÎN SISTEMUL DE ASIGURĂRI PUBLIC ȘI PRIVAT ÎN CONDIȚIILE ECONOMIEI DE PIAȚĂ

Conducător de doctorat:
Prof.univ.dr. **ADRIANA OLARU**



Doctorand:
Ec.ing. BOGARIU (PANAITESCU)
MANUELA-CARMEN



2012

CUPRINS

Introducere

Capitolul 1

APARIȚIA ȘI DEZVOLTAREA ASIGURĂRILOR ÎN ROMÂNIA

- 1.1. Sistemul public de asigurări sociale în România modernă (până la 1945)
- 1.2. Sistemul public de asigurări sociale în statul totalitar România (1945 – 1989)
- 1.3. Reorganizarea sistemului de asigurări sociale după anul 1989
 - 1.3.1. Bugetul de asigurări sociale de stat
 - 1.3.2. Fondul de pensii suplimentare
 - 1.3.3. Fondul de asigurări sociale pentru agricultori
 - 1.3.4. Fondul de șomaj
 - 1.3.5. Modalitatea de colectare a contribuțiilor
- 1.4. Reforma realizată prin Legea nr. 19/2000
 - 1.4.1. Beneficiile de asigurări sociale
 - 1.4.2. Stagiul de cotizare
- 1.5. Schimbările generate de aderarea la UE

Capitolul 2

SISTEMUL DE ASIGURĂRI PUBLICE DIN ROMÂNIA

- 2.1. Sistemul public de pensii
 - 2.1.1. Principiile sistemului asigurărilor sociale
 - 2.1.2. Persoanele asigurate
 - 2.1.3. Constituirea bugetului asigurărilor sociale de stat
 - 2.1.4. Stagiul de cotizare
 - 2.1.5. Categoriile de pensii
- 2.2. Sistemul de asigurări pentru șomaj
 - 2.2.1. Categoriile de beneficiari
 - 2.2.2. Categoriile de asigurați
 - 2.2.3. Bugetul asigurărilor pentru șomaj
- 2.3. Sistemul de asigurări de sănătate
 - 2.3.1. Asigurații
 - 2.3.2. Constituirea fondului național unic de asigurări sociale de sănătate
 - 2.3.3. Indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

Capitolul 3

SISTEMELE DE ASIGURĂRI SOCIALE LA NIVEL MONDIAL

- 3.1. Caracteristici ale statelor dezvoltate
- 3.2. Politicile sociale în țările dezvoltate
 - 3.2.1. Strategii adoptate
 - 3.2.1.1. Strategii de dreapta
 - 3.2.1.2. Strategii reformiste
 - 3.2.1.3. Strategii radicale
- 3.3. Modele de bună practică
 - 3.3.1. Statele Unite ale Americii - Liberalismul modern
 - 3.3.2. Suedia - Social democrația
 - 3.3.3. Germania - Conservatorismul modern
- 3.4. Analiza sectorului public comparativ cu cel privat
 - 3.4.1. Situația țărilor în curs de dezvoltare
 - 3.4.2. Situația țărilor dezvoltate

Capitolul 4

SISTEMELE DE ASIGURĂRI SOCIALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

- 4.1. Inițierea modernizării sistemelor naționale de securitate socială
- 4.2. Coordonarea în domeniul protecției sociale
- 4.3. Interesele socio-economice în domeniul protecției sociale
- 4.4. Sisteme de pensii în Uniunea Europeană
 - 4.4.1. Sisteme de pensii în primele state membre
 - 4.4.2. Sistemele de pensii în noile state membre
 - 4.4.3. Comparații legislative din diferite state membre UE

Capitolul 5

SISTEMUL PRIVAT DE ASIGURĂRI ÎN ROMÂNIA

- 5.1. Asigurări de viață și sănătate
 - 5.1.1. Apariția și dezvoltarea asigurărilor de bunuri și persoane
 - 5.1.2. Asigurări de viață tradiționale
 - 5.1.3. Asigurări de accidente
- 5.2. Scheme de asigurări bazate pe fonduri private
- 5.3. Influența segmentului public asupra segmentului privat
 - 5.3.1. Segmentul public și segmentul privat în diferite țări
 - 5.3.2. Motive pentru privatizarea schemelor de asigurare socială

Capitolul 6

ANALIZA MODALITĂȚILOR DE PERFECTIONARE A MANAGEMENTULUI SISTEMULUI DE ASIGURĂRI SOCIALE

- 6.1. Analize și prognoze macro-economice ale pieței muncii
 - 6.1.1. Influența variabilelor macro-economice asupra fondurilor de pensii
 - 6.1.2. Scenariile alternative de prognoză
 - 6.1.3. Aprecieri privind rentabilitatea fondurilor de pensii ocupaționale
- 6.2. Analiza stării mecanismului de colectare a contribuțiilor
- 6.3. Cercetarea gradului de satisfacție al beneficiarilor sistemelor de asigurări
- 6.4. Cercetarea nivelului pensiei pe baza calculului matematic actuarial
- 6.5. Optimizarea alocării resurselor în cadrul unei oferte de pensii private cu ajutorul modului Linear and Integer Programming al software-ului WinQSB
- 6.6. Modelarea proceselor de luare a deciziilor într-o firmă ce oferă asigurări de viață cu ajutorul modului Decision Tree Analysis al software-ului WinQSB

Capitolul 7

CONSIDERAȚII FINALE, CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Bibliografie

Abrevieri

Anexe

Capitolul 1

APARIȚIA ȘI DEZVOLTAREA ASIGURĂRILOR ÎN ROMÂNIA

Protecția socială este concepută pentru asigurarea unui standard de viață de bază pentru toți oamenii, indiferent de mijloacele de care aceștia dispun. Există mai multe categorii de persoane care au nevoie de protecție socială: șomeri, persoane cu handicap, copii și tineri, deasemenea protecția socială complementară (protecția socială în caz de deces, incapacitate de muncă, boală profesională).

Condițiile concrete și nevoile diferite care se cer acoperite fac ca și modalitățile de realizare a protecției sociale să fie diferite. Astfel, programele se bazează pe premise diferențiate în cazul asigurărilor sociale destinate acoperirii unor nevoi personale ca urmare a pierderii temporare ori definitive a capacității de muncă, sau în cazul protecției lucrătorului la locul de muncă, nevoi care se transferă asupra costurilor de producție și a căror satisfacere este inclusă în prețul produsului.

Muncitorii din România au început să formuleze primele revendicări în domeniul asigurărilor sociale în ultimele decenii ale secolului al XIX-lea, cerând cu hotărâre organizarea asigurărilor sociale, constituirea caselor de asigurare pentru cazuri de boala, accidente, asigurarea pentru bătrânețe, etc.

În anul 1910 a fost adoptată “Legea sanitară”, care cuprindea și dispoziții referitoare la înființarea “caselor de bolnavi și ajutor”, ale căror fonduri erau constituite din contribuțiile în părți egale ale muncitorilor și patronilor.

În 1912 se inițiază “Legea pentru organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești” al carei autor a fost D.S. Nenițescu. În caz de accidente, muncitorii primeau ajutoare banești, asistență medicală, cârje, bandaje, iar în caz de invaliditate pentru incapacitate totală se acorda pensia reprezentând pâna la 2/3 din salariu. Dacă muncitorul accidentat deceda, urmașii lui primeau o pensie egală cu 20-60% din salariu. Cotizațiile obligatorii pentru asigurarea în caz de boală, maternitate și deces erau suportate integral

de muncitori în timp ce patronii nu plăteau pentru aceste asigurări nici un fel de cotizații.

În România burghezo-moșierească asigurările sociale erau concomitent reglementate prin mai multe acte normative: în Muntenia, Moldova și Dobrogea se aplica Legea Nenițescu din 1912, în Transilvania acționa legea edictată de statul austro-ungar în 1907 iar în Bucovina erau încă în vigoare normele juridice austriece din 1887 și 1888, în baza cărora cotizațiile de asigurare se suportau în proporție de 2/3 de către muncitori și de numai 1/3 de către patroni.

În luna martie 1920, s-a înființat Ministerul Muncii și Ocrotirii Sociale.

Legea pentru unificarea asigurărilor sociale din 1933 a prevăzut încasarea unei contribuții globale de 6%, calculate asupra salariului și suportată în părți egale de către muncitori și patroni. Prin această lege s-au adus o serie de îmbunătățiri în domeniul asigurărilor sociale, cum ar fi: unificarea asigurărilor sociale în toate provinciile țării, asimilarea bolilor profesionale cu accidentele de muncă, sporirea duratei de spitalizare pentru muncitorul bolnav etc. N-a cuprins în sistemul asigurărilor pe muncitorii din agricultură, deși aceștia reprezentau circa un milion. Acordarea pensiei de bătrânețe era amânată, ceea ce echivala cu desființarea ei: ajutoarele se plăteau cu întârziere, nu prevedea asigurarea împotriva șomajului etc. Fondul de asigurări sociale, constituit din cotizațiile angajaților, patronilor și în mică măsură de la stat, era întrebuințat în felul următor: 40% pentru asigurările de maternitate, boală și deces, 40% pentru asigurările în caz de accident, invaliditate și bătrânețe, 7% pentru fondul de reajutorare și reasigurare, 6% pentru fondul general de rezervă și 7% pentru cheltuieli de administrație.

Dacă ținem seama de faptul că în 1938 numărul asiguraților a fost aproape dublu față de cel din 1934, atunci este lesne de înțeles că pentru un salariat ajutoarele au înregistrat o serioasă scădere. O nouă legea din 1938 a prevăzut reintroducerea pensiei de bătrânețe la vârsta de 65 de ani atât pentru bărbați cât și pentru femei, fără să țină seama de condițiile în care aceștia au lucrat.

23 August 1944 reprezintă un moment de răscruce în istoria țării noastre, începutul unor transformări pe toate planurile vieții politice, economice, social-culturale, inclusiv în ceea ce privește asigurările

sociale. Se înființează Ministerul Asigurărilor Sociale. Prin legea 202 a fost stabilită o nouă destinație a veniturilor realizate din cotizația unică de asigurări sociale, și anume: 42,50% pentru fondul pensiilor, 14% pentru acoperirea sporului de pensii, 40% pentru asigurări de boală, maternitate și decese și 3,5% pentru fondul de administrație a Casei centrale a asigurărilor sociale.

La 1 ianuarie 1949 intră în vigoare Legea pentru organizarea asigurărilor sociale de stat prin care asigurările sociale s-au realizat, pentru prima dată în țara noastră, de către stat și pe seama fondurilor sale, salariații fiind scutiți de plata contribuțiilor pentru asigurările sociale de stat. De asemenea, această lege a lichidat discriminarea muncitorilor agricoli, angajați casnici și altor categorii de salariați care nu beneficiau până acum de asistență medicală, ajutoare și pensii.

Un nou sistem al pensiilor de asigurări sociale este reglementat prin legea nr. 3 din 1977, care îmbunătățește simțitor raportul dintre pensie și salariu, ceea ce corespunde principiilor retribuiri muncii: stimulează stabilitatea salariaților în aceeași unitate, prin aplicarea unor sporuri de pensie pentru continuitatea în muncă, angajații sunt încadrați în trei grupe de muncă, în funcție de locul de muncă, s-au desființat plafonul pensiilor, care era stabilit la 1200 lei lunar, s-au adus îmbunătățiri esențiale acordării pensiei pentru limită de vârstă, pensiei de invaliditate, de urmaș, ajutorului social, instituindu-se pensia alimentară, care se acorda din fondurile constitutive din contribuția salariaților pe principiul deplinei mutualități și al colaborării dintre salariați.

Stabilirea procentului mediu al contribuției pentru alimentarea fondurilor asigurărilor sociale de stat este ușor de realizat, întrucât fondul total rezultat din încasarea contribuției se depersonalizează și se redistribuie în cadrul bugetului asigurărilor sociale de stat.

Din suma lunară a contribuției pentru formarea fondurilor asigurărilor sociale, calculate prin aplicarea procentelor corespunzătoare ramurii, domeniului de activitate, organele financiar-contabile scad sumele reprezentând pensiile și ajutoarele care se plătesc angajaților la locul de muncă.

Constatăm că, spre deosebire de asigurările sociale de stat, unde pentru instituțiile bugetare contribuțiile se prelevă de la bugetul de stat în bugetul asigurărilor sociale, în cadrul asigurărilor sociale din

cooperăția meșteșugărească, ca o consecință a specificului formei de proprietate cooperatistă, fondurile se constituie din contribuțiile cooperativelor și din cotizațiile meșteșugarilor necooperatori, fără nici o contribuție din partea statului.

După evenimentele din 1989, s-a încercat îmbunătățirea sistemului de asigurări sociale prin Legea nr. 49 din 1992, care nu a adus însă schimbări radicale sistemului. Acestea vor interveni în 2001, prin introducerea primului pilon ce face parte dintr-un concept de "sistem de pensii bazat pe trei piloni", sugerat în 1994 de Banca Mondială, abordare care azi a devenit foarte răspândită.

Mutațiile majore induse de perioada de tranziție au determinat și unele schimbări ale cadrului legislativ, legea 3/1977 fiind amendată succesiv după 1990. Salariații încadrați cu contract de muncă erau asigurați în mod obligatoriu în cadrul sistemului public de pensii. Erau asigurați la sisteme de pensii separate, prin măsuri asemănătoare avocații, cadrele militare din Ministerul Apărării Militare și Ministerul de Interne, clerul bisericilor non-ortodoxe, lucrătorii ce activau în cooperativele meșteșugărești. Toate aceste sisteme de asigurări sociale mai reduse în dimensiuni funcționau pe principiul tradițional de finanțare „pay-as-you-go”.

Amendamentele succesive la legea 3/1977 nu au vizat și includerea în sfera beneficiarilor a unor categorii socio-profesionale care au apărut după 1990: persoanele care desfășoară o activitate independentă ori liberi-profesioniștii, persoanele angajate cu convenții civile de prestări servicii, șomeri. Dreptul la pensie lua naștere în momentul îndeplinirii cumulative a condițiilor privind vârsta legală de pensionare și vechimea în muncă. Vârsta standard de pensionare era de 57 ani pentru femei, respectiv 62 ani pentru bărbați, în realitate însă, în condițiile pensionării anticipate la 52 de ani pentru femei și 57 de ani pentru bărbați, vârsta medie la pensionare ajunsese 51 pentru femei, respectiv 56 pentru bărbați. La aceasta se adauga vechimea completă în muncă de 25 de ani pentru femei și 30 de ani pentru bărbați.

Unicul criteriu de eligibilitate pentru pensionarea anticipată îl constituia vechimea completă în munca - 25 de ani pentru femei și 30 de ani pentru bărbați. Anterior, persoanele cu vechime completă în muncă se puteau pensiona la cerere cu cel puțin 2 ani înaintea

împlinirii vârstei standard de pensionare, apoi guvernanții măresc respectiva perioadă la 5 ani. Persoanele încadrate în muncă și șomerii au fost categoriile socio-profesionale care au beneficiat în mod special de aceste prevederi favorabile pensionarii. Persoanele încadrate în grupe speciale de munca beneficiau pentru fiecare an de încadrare de un spor de vechime de 3 – 6 luni. Șomerii înregistrați, la expirarea perioadei de acordare a sprijinului financiar, având vechime completă în muncă, intrau sub incidența legii privind pensionarea anticipată.

Baza de calcul pentru stabilirea cuantumului pensiei îl reprezenta media veniturilor obținute pe parcursul a 5 ani consecutivi din ultimii 10 ani de munca. Venitul de referință îl constituia salariul brut de bază însumat cu o serie de sporuri permanente.

Sistemul public de pensii era finanțat în întregime de contribuțiile platite integral de angajatori. Salariații contribuiau doar cu un procent de 2% (3% între 1986 – 1999) la fondul pentru pensia suplimentară. Subvențiile de la bugetul de stat au constituit o sursă suplimentară de venituri în contextul deficitelor succesive înregistrate de bugetul asigurărilor sociale de stat.

Totalitatea contribuțiilor pentru asigurări sociale erau depuse în conturi deschise la Trezoreria Statului și utilizate pentru plata obligațiilor curente (a pensiilor). Doar contribuțiile colectate la Fondul pentru pensia suplimentară virate într-un cont special deschis la C.E.C., erau generatoare de venit.

Pe ansamblu, administrarea sistemului era puternic centralizată, ineficientă din punct de vedere al costurilor și cu o capacitate de colectare a datelor limitată. Sistemul public era completat de multiple sisteme de pensii constituite pe profesii – au existat sisteme de asigurări sociale și pensii ale avocaților, agricultorilor, personalului militar și a personalului din structurile Ministerului de Interne, artiștilor, scriitorilor și compozitorilor, cultelor religioase recunoscute. Majoritatea acestor sisteme au fost integrate în sistemul asigurărilor sociale de stat începând cu 1992.

La începutul perioadei de tranziție, sistemul public de pensii românesc se caracteriza prin absența unor dezechilibre majore. Nu numai raportul dintre pensionari și contribuabili era supraunitar, dar și ratele de participare a populației pe piața muncii înregistrau valori ridicate. În consecință, bugetul asigurărilor sociale de stat era

excedentar, cel puțin în primii 5 ani după 1989, iar rata de înlocuire a veniturilor salariale cu pensia s-a menținut la niveluri ridicate. Acțiunea combinată a mai multor factori – raportul de dependență, condițiile dificile de pe piața muncii (cum ar fi șomajul ridicat), și, nu în ultimul rând, situația economică – au avut un impact negativ asupra cheltuielilor publice cu pensiile și asupra sustenabilității sistemului.

Înrăutățirea situației se justifică prin schimbările radicale înregistrate de raportul dintre pensionari și contribuabili (raportul de dependență al sistemului). În decursul unei decade, raportul a scăzut mai mult de jumătate, de la 3,43 în 1990 la 1,2 în 2000. În termeni absoluți, numărul pensionarilor practic s-a dublat, în timp ce, în același interval de timp numărul contribuabililor s-a înjumătățit. Creșterea fără precedent a numărului pensionarilor se datorează, printre altele, condițiilor mai puțin stricte privind pensionarea anticipată și pensionarea pe caz de boală (pensia de invaliditate). Aceasta tendință de creștere a pensionarilor coroborată cu fenomenul muncii la negru și restanțele mari la bugetul asigurărilor sociale de stat completează tabloul obstacolelor majore cu care se confrunta sistemul public.

În contextul crizei financiare pe care o traversează sistemul public, ratele de înlocuire a veniturilor salariale cu pensia au scăzut în continuu, ducând la o sărăcie a populației de peste 65 de ani. Măsurile de recorelare a pensiilor promovate au rămas însă fără efect. Inflația a erodat și ea valoarea reală a veniturilor, cea mai afectată categorie socio-profesională fiind pensionarii a căror putere de cumpărare a scăzut continuu, în ciuda măsurilor de indexare adoptate de Guvernul român.

Sustenabilitatea financiară a sistemului public de pensii a fost serios compromisă de pensionarea excesivă (în special pensionarea anticipată și pe caz de boală), eludarea bugetului asigurărilor sociale de stat de importante venituri (prin neplata contribuțiilor legale și întârzieri mari) și incapacitatea acestuia de a asigura un nivel adecvat al veniturilor pentru beneficiari (pensionari).

Din a doua decadă a anilor 90, sistemul public românesc de pensii se confruntă cu o serie de dezechilibre. Guvernele care s-au succedat în această perioadă au adoptat o serie de măsuri parametrice menite a asigura sustenabilitatea sistemului. Direcțiile de intervenție

au vizat în primul rând viabilitatea financiară a sistemului de pensii, în al doilea rând s-a urmarit asigurarea unor venituri adecvate pentru pensionari și în final, simplificarea administrației sistemului.

Adoptarea Legii 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de securitate socială a marcat începutul reformei sistemului de pensii românesc. Aceasta a intrat în vigoare începând cu 1 aprilie 2001, incluzând prevederi importante în privința gradului de cuprindere/acoperire a sistemului, precum a modalităților de îmbunătățire a procesului de colectare a contribuțiilor.

Ulterior Ministerul Muncii și Securității Sociale și Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale participă la elaborarea documentelor de poziție în calitate de instituții integratoare de capitol de negociere (capitolul 13 “Politica socială și de ocupare a forței de muncă” dar și capitolul 2 “Libera circulație a persoanelor”), respectiv membru în delegații sectoriale aferente în vederea integrării României în Uniunea Europeană.

Dobândirea statutului de stat membru al Uniunii Europene a constituit, pentru România, un obiectiv esențial. Pentru atingerea sa trebuia să se țină seama și de aspectele care au legătură puternică cu acest domeniu al asigurărilor sociale. De aceea pentru alinierea la standardele și normele comunitare trebuia accelerat procesul de reformă în acest domeniu.

Capitolul 2

SISTEMUL DE ASIGURĂRI PUBLICE DIN ROMÂNIA

Sistemul de asigurări public din România este format din sistemul public de pensii, asigurările de șomaj și asigurările de sănătate.

La baza **sistemului public de pensii** stau o serie de principii, dintre care amintim:

- a) principiul unicității, potrivit căruia statul organizează și garantează sistemul public bazat pe aceleași norme de drept;
- b) principiul obligativității, potrivit căruia persoanele fizice și juridice au, conform legii, obligația de a participa la sistemul public, drepturile de asigurări sociale exercitându-se corelativ cu îndeplinirea obligațiilor;
- c) principiul contributivității, conform căruia fondurile de asigurări sociale se constituie pe baza contribuțiilor datorate de persoanele fizice și juridice, participante la sistemul public, drepturile de asigurări sociale cuvenindu-se pe temeiul contribuțiilor de asigurări sociale plătite;
- d) principiul egalității, care asigură tuturor participanților la sistemul public, contribuabili și beneficiari, un tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege;
- e) principiul repartiției, pe baza căruia fondurile realizate se redistribuie pentru plata obligațiilor ce revin sistemului public, conform legii;
- f) principiul solidarității sociale, conform căruia participanții la sistemul public își asumă reciproc obligații și beneficiază de drepturi pentru prevenirea, limitarea sau înlăturarea riscurilor sociale prevăzute de lege;
- g) principiul autonomiei, bazat pe administrarea de sine stătătoare a sistemului public, conform legii;
- h) principiul imprescriptibilității, potrivit căruia dreptul la pensie nu se prescrie;
- i) principiul incesibilității, potrivit căruia dreptul la pensie nu poate fi cedat, total sau parțial.

Sunt asigurate obligatoriu, prin efectul legii urmatoarele categorii de persoane:

- cele care desfășoară activități pe baza de contract individual de muncă, inclusiv soldații și gradații voluntari și funcționarii publici;
- cadrele militare în activitate, soldații și gradații voluntari, poliștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale (acest punct reprezintă noutatea introdusă de noua lege);
- persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului, precum și membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperăției meșteșugărești;
- persoanele care beneficiază de drepturi bănești lunare ce se suportă din bugetul Fondului pentru plata ajutorului de somaj, denumite în continuare șomeri;
- persoanele care realizează un venit brut pe an calendaristic, echivalent cu cel puțin 4 salarii medii brute pe economie, și care se afla în una dintre situațiile următoare:
 - a) administratori sau manageri care au încheiat contract de administrare ori de management;
 - b) membri ai întreprinderii individuale și întreprinderii familiale;
 - c) persoane fizice autorizate să desfășoare activități economice;
 - d) persoane angajate în instituții internaționale, dacă nu sunt asigurații acestora;
 - e) alte persoane care realizează venituri din activități profesionale.
- cadrele militare trecute în rezervă, poliștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare ale căror raporturi de serviciu au încetat, din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale, care beneficiază de ajutoare lunare ce se asigură din bugetul de stat, în condițiile legii;
- persoanele care realizează venituri de natură profesională, altele decât cele salariale, din drepturi de autor și drepturi conexe și contracte/convenții încheiate potrivit Codului civil.

Se mai pot asigura în sistemul public, pe bază de contract de asigurare socială, avocații, personalul clerical și cel asimilat din cadrul

cultelor recunoscute prin lege, neintegrate în sistemul public, precum și orice persoană care dorește să se asigure, respectiv sa își completeze venitul asigurat.

Persoanele juridice sau fizice la care își desfășoară activitatea asigurații, denumite angajatori, precum și instituțiile care efectuează plata drepturilor de șomaj pentru șomeri sunt obligate să depună în fiecare lună, la termenul stabilit, declarația privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de stat. Declarația se depune la ANAF în raza căreia se află sediul angajatorului, începând cu 01.01.2011.

Principalii contribuabili sunt:

- asigurații care datorează contribuții individuale de asigurări sociale;
- angajatorii;
- persoanele juridice la care își desfășoară activitatea asigurații, asimilate angajatorului în condițiile legii;
- Agenția Națională de Ocupare Forței de Muncă care administrează bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- persoanele care încheie contract de asigurare socială.

Contribuția de asigurări sociale se datorează din momentul încadrării unei persoane sau de la data încheierii contractului de asigurare.

Contribuția de asigurări sociale, datorată de angajatori, reprezintă diferența față de contribuția individuală de asigurări sociale, până la nivelul cotelor de contribuție de asigurări sociale stabilite prin legea anuală a bugetului de asigurări sociale de stat, în funcție de condițiile de muncă.

În anul 2011, cotele de contribuție de asigurări sociale stabilite în baza prevederilor legale, în funcție de condițiile de muncă, sunt:

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| a) pentru condiții normale de muncă | - 31,3%; |
| b) pentru condiții deosebite de muncă | - 36,3%; |
| c) pentru condiții speciale de muncă | - 41,3%. |

Cota de contribuție individuală de asigurări sociale este de 10,5%.

Trebuie specificat faptul că diferența dintre cotele de contribuții de asigurări sociale aprobate anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și cota de contribuție individuală de asigurări sociale se suportă de angajator. În cota de contribuție individuală de asigurări

sociale este inclusă și cota de contribuție de 3% aferentă fondurilor de pensii administrate privat.

În sistemul public stagiul de cotizare se constituie din însumarea perioadelor pentru care s-a datorat contribuția la bugetul asigurărilor sociale de stat de către angajator și asigurat sau, după caz, s-a datorat și plătit de către asigurații cu contract de asigurare.

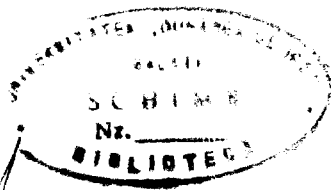
Stagiul de cotizare corespunzător contribuției de asigurări sociale datorate se determină prin aplicarea asupra perioadei de cotizare a raportului dintre cota de contribuție individuală de asigurări sociale și cota de contribuție de asigurări sociale aprobată pentru locurile de muncă în condiții normale.

În sistemul public se asimilează stagiului de cotizare și perioadele necontributive, (perioade asimilate), în care asiguratul:

- a beneficiat de pensie de invaliditate;
- a urmat cursurile de zi ale învățământului universitar, organizat potrivit legii, pe durata normală a studiilor respective, cu condiția absolvirii acestora cu diplomă;
- a satisfăcut serviciul militar ca militar în termen sau militar cu termen redus, pe durata legal stabilită, a fost concentrat, mobilizat sau în prizonierat;
- a beneficiat, în perioada 1 aprilie 2001 - 1 ianuarie 2006 de indemnizații de asigurări sociale, acordate potrivit legii;
- a beneficiat, începând cu data de 1 ianuarie 2005, de concediu pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accident de munca și boli profesionale;
- a beneficiat, începând cu data de 1 ianuarie 2006, de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani;
- a fost elev al unei școli militare/școli de agenți de poliție sau student al unei instituții de învățământ din sistemul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională pentru formarea cadrelor militare, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, cu excepția liceului militar.

În sistemul public se acordă următoarele categorii de pensii:

- pensia pentru limită de vârstă;
- pensia anticipată;



- pensia anticipată parțială;
- pensia de invaliditate;
- pensia de urmaș.

În România fiecărei persoane îi sunt garantate dreptul de a-și alege liber profesia și locul de muncă, precum și dreptul la **asigurările pentru șomaj**.

Prin lege sunt reglementate măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

În sistemul asigurărilor pentru șomaj sunt asigurate obligatoriu, prin efectul legii:

- persoanele care desfășoară activități pe baza de contract individual de muncă sau pe bază de contract de muncă temporară, în condițiile legii, cu excepția persoanelor care au calitatea de pensionari;
- funcționarii publici și alte persoane care desfășoară activități pe baza actului de numire;
- persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului;
- militarii angajați pe baza de contract;
- persoanele care au raport de muncă în calitate de membru cooperativ;
- alte persoane care realizează venituri din activități desfășurate potrivit legii și care nu se regăsesc în una dintre situațiile anterioare.

Se pot asigura în sistemul asigurărilor pentru șomaj următoarele persoane:

- asociat unic, asociați;
- administratori care au încheiat contracte potrivit legii;
- persoane autorizate să desfășoare activități independente;
- membri ai asociației familiale;
- cetățeni romani care lucrează în străinătate, conform legii;
- alte persoane care realizează venituri din activități desfășurate potrivit legii și care nu se regăsesc în una dintre situațiile anterioare.

Venitul lunar pentru care se asigura persoanele nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țara (600 lei în anul 2010).

Angajatorii au obligația de a plăti lunar o contribuție la bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cota de 0,5%, aplicată asupra fondului total de salarii brute lunare realizate de persoanele asigurate obligatoriu, prin efectul legii. Menționăm că această contribuție a fost micșorată de legiuitor începând de la 3% în anul 2005 la 0,5% în prezent, ca o consecință a excedentului înregistrat la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Angajatorii au obligația de a reține și de a vira lunar contribuția individuală la bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cota de 0,5%, aplicată asupra salariului de bază lunar brut, pentru asigurații cu contract de muncă.

Șomerii beneficiază de indemnizație de șomaj dacă îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- au un stagiul de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii;
- nu realizează venituri sau realizează din activități autorizate potrivit legii venituri mai mici decât indemnizația de șomaj;
- nu îndeplinesc condițiile de pensionare, conform legii;
- sunt înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în a căror rază teritorială își au domiciliul sau, după caz, reședință, dacă au avut ultimul loc de muncă ori au realizat venituri în acea localitate.

Asigurările sociale de sănătate reprezintă principalul sistem de finanțare a ocrotirii și promovării sănătății populației care asigură acordarea unui pachet de servicii de bază. Ele sunt obligatorii și funcționează ca un sistem unitar, pe baza următoarelor principii:

- a) alegerea liberă a casei de asigurări de sănătate;
- b) solidaritate și subsidiaritate în colectarea și utilizarea fondurilor;
- c) alegerea liberă de către asigurați a medicului de familie, a medicului specialist din ambulatoriu și a unității sanitare;
- d) participarea obligatorie la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru formarea fondului național unic de asigurări sociale de sănătate;

- e) participarea persoanelor asigurate, a statului și a angajatorilor la managementul fondului național unic de asigurări sociale de sănătate;
- f) acordarea unui pachet de servicii medicale de baza, în mod echitabil și nediscriminatoriu, oricărui asigurat;
- g) transparenta activității sistemului de asigurări sociale de sănătate.

Constituirea fondului național unic de asigurări sociale de sănătate se face din contribuția de asigurări sociale de sănătate, suportată de asigurați, de persoanele fizice și juridice care angajează personal salariat, din subvenții de la bugetul de stat, precum și din alte surse - donații, sponsorizări, dobânzi.

Sunt asigurați toți cetățenii romani cu domiciliul în țară, precum și cetățenii străini și apatrizii care au domiciliul sau reședința în România și au obligația plății contribuției de asigurare de sănătate.

Următoarele categorii de persoane beneficiază de asigurare, fără plata contribuției:

- toți copiii până la vârsta de 18 ani, ținerii de la 18 ani până la vârsta de 26 de ani, dacă sunt elevi, ucenici sau studenți și dacă nu realizează venituri din munca;
- soțul, soția și părinții fără venituri proprii, aflați în întreținerea unei persoane asigurate;
- persoanele ale căror drepturi sunt stabilite prin Decretul-lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, prin Legea nr. 44/1994 privind veteranii de război, precum și unele drepturi ale invalizilor și văduvelor de război, prin Legea nr. 309/2002 privind recunoașterea și acordarea unor drepturi persoanelor care au efectuat stagiul militar în cadrul Direcției Generale a Serviciului Muncii, în perioada 1950-1961, precum și persoanele prevăzute la art. 2 din Legea nr. 42/1990 pentru cinstirea eroilor-martiri și acordarea unor drepturi urmașilor acestora, răniților, precum și luptătorilor pentru victoria Revoluției din decembrie 1989, dacă nu realizează alte venituri decât cele provenite din drepturile bănești acordate de aceste legi, precum și cele provenite din pensii;
- persoanele cu handicap care nu realizează venituri din munca, pensie sau alte surse și se afla în îngrijirea familiei;

- pensionării de asigurări sociale, pensionării militari, pensionării I.O.V.R. și alte categorii de pensionari;
- bolnavii cu afecțiuni incluse în programele naționale de sănătate stabilite de Ministerul Sănătății, până la vindecarea respectivei afecțiuni, dacă nu realizează venituri din munca, pensie sau din alte resurse;
- femeile însărcinate sau lauzele, dacă nu au nici un venit sau au venituri sub salariul de baza minim brut pe țara;
- persoanele care fac parte dintr-o familie care are dreptul la ajutor social;
- persoanele care execută pedepse privative de libertate, dacă nu au venituri.

Concediile medicale și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, la care au dreptul asigurații, sunt:

- a) concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;
- b) concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;
- c) concedii medicale și indemnizații pentru maternitate;
- d) concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav;
- e) concedii medicale și indemnizații de risc maternal.

Beneficiază de drepturile legale asigurații care, în ultimele 12 luni anterioare primei zile de concediu medical înscrise în certificatul de concediu medical, au un stagiul de cotizare de cel puțin o lună. Persoanele care au dobândit, conform legii, calitatea de asigurat beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, fără condiții de stagiul de cotizare, în cazul accidentelor de muncă, bolilor profesionale, urgențelor medico-chirurgicale, tuberculozei și bolilor infectocontagioase din grupa A.

Baza de calcul a indemnizațiilor se determină ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni anterioare primei zile de concediu medical înscrise în certificatul de concediu medical, din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare.

Capitolul 3

SISTEMELE DE ASIGURĂRI SOCIALE LA NIVEL MONDIAL

Principalele instrumente ale politicilor sociale sunt asigurările sociale, beneficiile universale și beneficiile obținute prin testarea mijloacelor. Beneficiile asigurărilor sociale din sistemul public sunt finanțate din contribuții ale angajaților, ale angajatorilor și ale statului. Specific este faptul că beneficiul individual, în cele mai multe cazuri, nu este calculat strict în funcție de contribuție și nu provine din fonduri de acumulare. Principiul “pay-as-you-go” (PAYG) care stă la baza sistemului se referă la sprijinul intergenerațional (din contribuții actuale se suportă beneficiile actuale).

Beneficiile universale sunt independente atât de ocupare cât și de venituri. Acestea se concretizează în bani (sub forma alocațiilor familiale) sau în servicii (îngrijirea gratuită a sănătății). Finanțarea se face din bugete publice.

Beneficiile obținute prin testarea mijloacelor reprezintă esența politicilor sociale în unele țări. Aceste beneficii nu depind de contribuții și nu sunt condiționate de ocupare ci de rezultatele evaluării veniturilor minime de bază și a necesităților dintr-o gospodărie. Au o durată nedeterminată și sunt furnizate atât timp cât subiecții se află în starea de vulnerabilitate. Acest tip de beneficii este suportat exclusiv din bugete publice.

Țările membre ale OCDE diferă considerabil în ceea ce privește redistribuirea prin sistemul asigurărilor sociale, testarea mijloacelor și beneficiile universale. De asemenea, diferențele apar și în ceea ce privește existența fondurilor private de acumulare, în dimensiunea cheltuielilor sociale publice, în gradul de implementare a măsurilor active pe piața muncii și în aplicarea altor instrumente (subvenționarea prețurilor).

Evoluția diferențiată a politicilor sociale în țările industrializate constituie explicația deosebirilor între statele bunăstării. De la sfârșitul secolului al XIX-lea și până în jurul anului 1930 se pot distinge două modele opuse. Primul este modelul liberal, anglo-saxon și american, în care răspunsul dat sărăciei a fost legat de încurajarea soluțiilor

private, beneficiile publice fiind strict corelate cu evaluarea nevoilor, astfel încât să nu fie alterată incitarea la muncă și nici bugetul public să nu fie afectat inutil. Al doilea model istoric – european (inițiat de Bismarck), pune accent pe obligativitatea asigurărilor sociale. Statul are un rol puternic și direct, în special în stipularea obligativității asocierii și în promovarea unor standarde de asigurare. Aceste principii paternalist-etatiste și conservatoare de politică economică ghidează țări industrializate ca Austria, Franța și Germania.

În prezent statul clasic al bunăstării (keynesian) se manifestă diferit, fiecare țară adaptă și/sau reformează politicile sociale plecând de la cele două modele clasice.

Gândirea politică și socială de dreapta ia o varietate de forme. Esențiale sunt cele două orientări - conservatorismul și liberalismul. Conservatorismul scoate în evidență ca premisă necesară a societății menținerea ordinii. Liberalismul pune accent pe individualism și pe libertatea individuală.

Strategiile de dreapta iau în calcul următoarele mecanisme:

1. Privatizarea - reflectă o credință puternică în virtuțile pieței libere și ale proprietății private în furnizarea tuturor bunurilor și serviciilor inclusiv a celor care, în mod normal sunt văzute ca integrate politicilor sociale (asigurări sociale, sănătate și educație). Există câteva căi:

- extinderea sistemului privat de sănătate
- dezvoltarea sistemului privat de pensii
- utilizarea capitalului privat în sistemul educațional

2. Piața furnizor de bunuri publice

- există acolo unde furnizorii de servicii publice sunt subiecți ai pieței;
- furnizorii au propriile venituri determinate de cererea, pentru aceste servicii, din partea consumatorilor;
- unitățile care operează cu succes atrag tot mai mulți clienți (ceea ce presupune venituri și cheltuieli mai mari);
- unitățile nerentabile sunt asimilate de cele rentabile sau sunt închise.

3. Testarea mijloacelor – în contrast cu universalismul, este o componentă strategică în care beneficiile, fără nici o legătură cu

mecanismele contributive, se îndreaptă doar la cei care au nevoie de ele.

4. Noul management – o caracteristică a reformelor din domeniul politicilor sociale dirijate după legile pieței. Începând cu anii 80, odată cu debutul reformelor ce au marcat dinamica politicilor sociale, s-a pus tot mai mare accent pe rolul managementului în eficientizarea măsurilor de protecție socială a populației. Primele măsuri au fost legate de recrutarea unor specialiști care să aducă cu ei metode manageriale specifice sectorului privat. Se urmărește introducerea unor noi orientări, o remodelare a relațiilor de putere care să influențeze deciziile din politicile sociale. Noua orientare impune abordarea managementului calității în furnizarea serviciilor sociale.

Strategiile reformiste moderne combină aspecte ale diverselor orientări:

1. Revizionism - la sfârșitul secolului al XIX- lea o parte din susținătorii marxismului devin deziluzionați de perspectiva revoluției și susțin imediat reforme sociale.

2. Noul liberalism - unii liberali consideră că mecanismele pieței libere creează un mediu defavorabil dezvoltării unui larg segment de populație și, ca urmare, statul trebuie să intervină prin crearea condițiilor care să contracareze neajunsurile pieței.

3. Conservatorism - o parte dintre susținătorii ideilor conservatoare, în special adepții paternalismului catolic, susțin necesitatea reformelor sociale pentru creșterea unității sociale.

Strategiile reformiste sunt construite pe următoarele mecanisme:

1. Asigurările sociale angajează obligativitatea economiilor personale, crearea unor fonduri din care se întorc către populație o serie de beneficii atunci când riscul pierderii venitului este manifest.

Trăsăturile caracteristice ale schemelor de asigurări sociale sunt în concordanță cu valorile capitalismului:

- principiul care stă la baza asigurării trebuie să consolideze ideea de auto – ajutor;
- contribuțiile condiționează beneficiile
- contribuțiile angajatorilor și ale statului simbolizează contribuția la bunăstarea angajaților;

- sistemul de beneficii, aflat la nivel de subzistență, contribuie, cu costuri minime, la incitarea la muncă și la încurajarea participării la fonduri private de asigurare pentru suplimentarea veniturilor.

2. Universalismul este principiul conform căruia beneficiile sociale trebuie să se îndrepte către toate persoanele unei anume categorii eligibile. Sistemul beneficiilor universale evită atât capcana sărăciei generată de politica socială reziduală cât și neajunsurile abordării selective. Universalismul promovează unitatea socială dând sens egalității în drepturi.

3. Reorganizarea administrativă - multe dintre abordările reformiste (tehnocrate) consideră că prin reorganizare administrativă organizațiile nou create pot furniza servicii specializate adecvate problemelor sociale urmărind astfel eficientizarea serviciilor sociale.

4. Participarea - aceste mecanisme politice, inspirate din viziunea modernistă a spiritului comunitar, se dezvoltă în jurul ideii de participare la procesul luării deciziei și la activitățile de planificare în domeniul serviciilor sociale pentru populație.

Strategii radicale în politicile sociale:

a. Decomodificarea - definește esența politicilor sociale radicale, se referă la faptul că accesul la servicii nu depinde de o plată anterioară. Apare în diferite sfere ale serviciilor sociale și funcționează deseori paralel cu mecanismele instituțiilor private:

- îngrijirea sănătății este puternic decomodificată cu toate că nu este distribuită strict în concordanță cu nevoile;
- veniturile de suport sunt parțial decomodificate (pensiile publice, alocațiile pentru copii și beneficiile pentru șomeri) cu toate că și aici există un sector de asigurări private puternic.

b. Proprietatea publică și controlul democratic reprezintă principiul după care trebuie conduse și controlate organizațiile care furnizează servicii sociale.

c. Discriminarea pozitivă este legată de strategia de promovare a egalității în special în privința accesului pe piața muncii sau la educație a grupurilor minoritare.

d. Împuternicirea, termen care devine popular în spectrul politic al anilor 90. Este o versiune a noului în management care reflectă întărirea consensului în scopurile organizațiilor. La nivelul politicilor sociale se urmărește reducerea și eliminarea inegalităților determinate

de putere și de status. Sunt identificate grupuri dezavantajate sistematic iar membrii acestora nu mai sunt văzuți ca beneficiari pasivi ai serviciilor sociale ci clienți care participă activ și conștient la depășirea stării de criză.

Modele de bună practică

În **Statele Unite ale Americii** există două scheme de asigurare:

a. Asigurarea pentru bătrânețe, urmași și dizabilitate (Old-age, Survivors and Disability Insurance – OASDI) care cuprinde peste 90% din angajați iar aproximativ 60% din beneficiarii cu vârste de peste 65 de ani acoperă prin acest sistem jumătate din veniturile lor.

b. Asigurarea împotriva șomajului are în prezent caracter obligatoriu. Sistemul este organizat pe baza unei legislații globale care dirijează politicile ocupaționale pe întreg teritoriul american. Pot surveni modificări la nivelul fiecărui stat federal prin decizii specifice de exemplu durata maximă de furnizare a beneficiilor este, conform legii, de șase luni, iar dacă nivelul șomajului în statul respectiv este mai înalt decât media pe țară perioada de sprijin financiar poate fi modificată în sensul creșterii ei.

Soarta celor fără loc de muncă și care nu beneficiază de ajutor de șomaj, fie că au ieșit, fie că nu au fost niciodată incluși în sistem este asemănătoare pentru toate grupurile de populație cu venituri mici. Asistența financiară este diferită de cea a țărilor OCDE. Statele Unite nu derulează programe naționale de asistență socială bazată pe testarea mijloacelor. Familiile cu copii în care potențialul susținător financiar nu are un loc de muncă aplică pentru testarea nevoilor în vederea primirii ajutorului pentru familiile cu copii dependenți (Aid to Families with Dependent Children - AFDC), iar vârstnicii fără venituri solicită sprijinul sistemului de securitate suplimentară a venitului (Supplementary Security Income - SSI). Cheltuielile publice, ca procent din PIB, destinate măsurilor pe piața muncii sunt ne semnificative și apar, în cea mai mare parte, ca scheme privind transferurile în programul AFDC.

Situația îngrijirilor de sănătate nu este deosebită. Plata îngrijirilor spitalicești și serviciile de îngrijire la domiciliu sunt acoperite din programe de îngrijire medicală iar venitul lunar pe durata îmbolnăvirii este acoperit din cheltuieli suplimentare. Statele Unite nu dezvoltă sistemul public de asigurări obligatorii de sănătate

pe bază de contribuții, programele de ajutor medical care acoperă persoanele cu venituri mici și săracii se derulează în sistem de testare a mijloacelor.

Exemplul social democrat din **Suedia** este caracteristic. Principiul de bază se referă la includerea întregii populații într-un sistem în care, indiferent de necesități, întreaga populație să fie susținută și să se bucure de beneficiile protecției sociale. Acțiunile se grupează, astfel, în jurul scopului principal care conturează ansamblul politicilor sociale: eradicarea sărăciei, promovarea solidarității și egalității. Filosofia este aceea că o națiune mică poate face față competiției internaționale numai prin resursele sale umane. Iar productivitatea optimă este obținută doar dacă statul se asigură că atât individul cât și familia acestuia ajung la un nivel adecvat al bunăstării.

Statul suedez garantează furnizarea unui venit de bază printr-un sistem de beneficii universale printre care mai importante pentru copii, pensiile universale cu valoare constantă pentru vârstnici și îngrijire medicală.

Principiul pensiilor universale în Suedia reflectă o asigurare pentru garantarea venitului minim de bază al cetățenilor, dar presupune doar o înlocuire minimală a venitului avut anterior pe piața muncii. De exemplu în anii 50 acesta era de 20,7 % din venitul mediu; pentru o familie de vârstnici venitul universal se dubla iar ulterior, după o testare a nevoilor putea ajunge la 57%. Pentru o familie cu câștiguri de nivel mediu pensia universală furniza un venit garantat de bază. Pentru cei cu salarii mai mari discrepanța între cele două tipuri venituri (anterior și după retragere) este foarte mare. Rezultatul l-a constituit dezvoltarea rapidă a fondurilor private de pensii care au marcat creșterea veniturilor vârstnicilor. Dezvoltarea fondurilor private determină creșterea presiunii ce se exercită asupra sistemului public universalist. Mișcarea social democrată s-a temut că evoluția planurilor private și a celor ocupaționale va putea afecta principiul solidarității și universalismului ceea ce va afecta, ulterior, rezervele publice. Ca urmare în 1959 s-a creat un al doilea sistem prin care veniturile erau corelate cu istoria ocupării. Astfel, pentru o pensie completă, sunt necesari 30 de ani de activitate (comparativ cu 40 în SUA și 45 de ani în Germania), iar pensia este calculată în funcție de cei mai buni 15 ani. Pentru a susține și pentru a dezvolta economiile

naționale s-a optat ca sistemul secundar de pensii să funcționeze pe principiul fondurilor de acumulare mai curând decât pe principiul finanțării PAYG.

Modelul suedez de stat al bunăstării se deosebește, de asemenea, prin politicile promovate în direcția integrării populației pe piața muncii. Un nivel înalt al ocupării determină o finanțare crescută a statului bunăstării și contribuie la reducerea cheltuielilor sociale. Scopul este de a păstra capacitatea individuală (în special a femeilor) de armonizare a muncii cu viața familială și să minimizeze, pe cât posibil, perioadele de non – ocupare.

În primul rând, există o serie de mecanisme de suport (maternale și paternale) care să asigure un nivel ridicat de participare a femeilor pe piața muncii. Pe durata primului an de maternitate părinții beneficiază de un sprijin material ce acoperă 90% din venitul anterior. Acesta este suportat din fondul asigurărilor de sănătate, din care 9,5% reprezintă contribuții ale angajatorilor.

În al doilea rând, managementul pieței muncii este mai activ decât în oricare dintre țările OECD și a promovat o politică de ocupare deplină. Suedia, după cel de-al doilea Război Mondial și până la începutul anilor 2000, se putea lăuda cu cea mai mică rată a șomajului, performanță obținută cu cheltuieli bugetare ridicate care ținteau domenii precum pensiile, mobilitatea forței de muncă, protecția șomerilor și crearea locurilor de muncă.

Germania dispunea încă din 1950 de sisteme de asigurări sociale dezvoltate și mature. Pe de o parte protecția socială era asigurată prin schemele moderne de asigurări sociale și, pe de altă parte, printr-un sistem de asistență socială destinat celor care, din diferite motive ieșeau de sub incidența asigurărilor.

Modelul adoptat are încorporat principiul “minimum de bază” alături de un sistem de asistență socială care, mai curând, se bazează pe testarea mijloacelor decât pe promovarea drepturilor sociale.

În Germania beneficiile pentru copii au constituit unele din puținele drepturi sociale cu caracter universal. Nivelul lor a fost mereu sub cel suedez. Chiar în perioada de glorie a statului bunăstării (1985) rata alocațiilor familiale atinge jumătate din valoarea beneficiului furnizat în Suedia. O serie de alte beneficii de protecție socială din

sistemul german sunt incluse în subsistemele de asigurări sociale împotriva șomajului.

În ceea ce privește nivelul veniturilor din cadrul sistemului de pensii formula de calcul a acestora include veniturile din perioada activă și anii de contribuție. Pentru o pensie integrală sunt necesari 45 de ani de contribuție iar pentru o pensie minimă cel puțin 25 de ani. Acest fapt este chiar mai restrictiv decât în Statele Unite care solicită o durată minimă de contribuție de 10 ani. Dar o pensie minimă primită după doar 25 de ani de contribuție nu era, în acea perioadă la care facem referință, satisfăcătoare și se situa la nivelul jumătății ajutorului social din sistemul asistenței sociale, ajutor care reprezenta pragul oficial al sărăciei.

Rata brută de înlocuire pentru un singur pensionar în Germania (cu o pensie integrală) este 55% pentru un angajat cu salariul mediu și scade la 40% pentru o persoană cu salariul dublu față de primul (rata de înlocuire tinde să scadă pe măsură ce salariile depășesc nivelul mediu pe economie – aceasta reprezintă tendința de “relativă nivelare” a veniturilor din transfer după retragere”). În Suedia scăderea este de la 80% la 60%, iar în Statele Unite de la 40% la 27%. În consecință, pentru cei cu venituri mari sistemul german promovează un nivel mai bun de înlocuire a veniturilor comparativ cu America, dar evident mai scăzut decât cel din Suedia.

Ca și pensiile, drepturile ce decurg din sistemul de asigurare împotriva șomajului depind de istoria ocupării dar și de vârsta solicitantului. Cei care nu beneficiază de ajutor de șomaj (ca urmare a unei asigurări) pot solicita beneficii de asistență pentru persoane neocupate, ca urmare a testării mijloacelor.

Veniturile de suport pentru îngrijirea sănătății sunt, de asemenea, corelate cu ocuparea, iar angajatorii sunt cei obligați să suporte beneficiile din perioada inițială de boală. Fondurile de asigurări de sănătate, constituite din contribuții obligatorii, finanțează o parte din costurile îngrijirii sănătății și, de asemenea, rambursează angajatorilor o parte din valoarea beneficiilor de boală pe care ei le suportă.

Despre statul german al bunăstării se poate spune că dezvoltă un sistem real de protecție socială pentru angajați. Acest fapt explică și rolul diminuat pe care l-a avut sectorul privat în domeniul asigurărilor sociale.

Analiza sectorului public comparativ cu cel privat

Dezbaterea public – privat, nu este simplă. Pe de o parte argumentele referitoare la eficacitatea acumulărilor private susțin segmentul privat, iar pe de altă parte, aspectele legate de echitate, înclină balanța către sectorul public. În al doilea rând cauzalitatea între sectorul public și cel privat poate duce în direcții opuse. Diminuarea sectorului public determină creșterea cererii pentru alternativele private. Cel mai bine ilustrat este contrastul între Suedia și Statele Unite. Sistemul suedez al bunăstării, comprehensiv și generos exercită o presiune asupra sistemului privat. Acesta, chiar dacă există, este slab dezvoltat și limitat, practic, doar la un segment mic al planurilor ocupaționale de pensii dar care nu au o semnificație financiară reală. În Statele Unite există un puternic sector privat al asigurărilor de sănătate și aproape o industrie a asigurărilor pentru pensii. Argumentele favorabile dimensiunii apreciabile a sectorului asigurărilor private sunt legate de eficiența pieței americane. De aceea, datorită eficacității de apreciat a sistemului privat de pensii și datorită gradului mare de acoperire a sistemului asigurărilor private de sănătate, dezvoltarea sectorului public al asigurărilor sociale nu este convenabil, cel puțin din prisma calculelor de eficiență.

În unele țări în curs de dezvoltare (Lesotho și Thailanda până în 1995) nu exista nici un fel schemă de asigurare socială pentru pensionari. În majoritatea țărilor în curs de dezvoltare, guvernul asigură pensii, însă acestea se adresează unei părți limitate a lucrătorilor. În aceste țări, nu există un mix public/privat pentru majoritatea lucrătorilor, oferta este în totalitate privată. În mod obișnuit, în aceste țări schema de asigurare socială asigură o pensie pentru lucrători din mediul urban cu un venit ridicat și acoperirea schemei de pensii sociale este scăzută în afara zonelor urbane. Pensiiile asigurate în unele țări pentru angajații din sectorul public, constituie un aspect important al rolului sectorului public în venitul de pensionare.

Prin contrast, în multe dintre țările în curs de tranziție de la o economie planificată la o economie de piață, asigurarea venitului de pensionare rămâne în cea mai mare parte responsabilitatea guvernului. Această situație este de asemenea în curs de schimbare în câteva din aceste țări pe măsură ce acestea pregătesc și legiferează reforme

pentru a muta responsabilitatea către sectorul privat. În majoritatea țărilor dezvoltate, cea mai importantă componentă pentru asigurarea beneficiilor de pensionare este reprezentată de schema de asigurare socială de tip PAYG cu beneficiu fix, asigurând pensii lunar sau la două săptămâni. În unele țări slab și mediu dezvoltate acesta este un fond prevăzut, o schemă de contribuții definite gestionată de guvern. Fondurile prevăzute asigură beneficiii ca o plată unică la pensionare. Într-un număr mic de țări, pensiile de asigurare socială sunt furnizate prin intermediul schemelor de contribuții definite gestionate de administratorii de fonduri de pensionare din sectorul privat.

La jumătatea secolului XX, în multe țări, rolul statului în asigurarea veniturilor pentru pensionare s-a extins. Unele țări au implementat pentru prima oară veniturile de pensionare, în timp ce altele au crescut nivelul pensiilor și unele au adăugat noi tipuri de pensii. În majoritatea țărilor, pensiile ocupaționale asigurate de angajatori joacă un rol minor în asigurarea veniturilor pentru pensionare. Ele au un rol important numai în unele dintre țările cu venituri ridicate fiind în mod particular importante în țările nordice, Anglia și SUA. Rolul lor a crescut în a doua jumătate a secolului XX, și unele țări care aveau un procentaj mare din forța de muncă acoperit de schemele ocupaționale voluntare ca Elveția, le-au făcut obligatorii.

Mai recent, în unele țări s-a manifestat o tendință spre schemele de contribuții definite individuale. Aceste scheme au fost adoptate ca schemă obligatorie, primară în unele țări din America Latină (Chile). Unele țări, ca Elveția, au considerat schemele obligatorii de contribuții definite ca scheme secundare. Ele au crescut ca importanță ca scheme voluntare în unele țări precum Canada și Statele Unite, în care schemele de pensii ocupaționale joacă un rol important.

Capitolul 4

SISTEMELE DE ASIGURĂRI SOCIALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Necesitatea unei acțiuni generale și coerente a Uniunii Europene pentru modernizarea sistemelor de securitate socială face parte dintr-o strategie globală ce are ca obiectiv principal, o economie mai competitivă, dinamică și fondată pe cunoaștere.

Consiliul European de la Stockholm introduce pe agenda de politică socială în 2001, modernizarea modelului social european. S-au adoptat două decizii importante: prima a reprezentat obiectivul împărtășit de toate țările membre, de a mări nivelul mediu de ocupare în Europa pentru populația cuprinsă între 55 și 60 de ani până la 50% în jurul anului 2010; a doua decizie a constat în acceptarea definitivă a metodei deschise de coordonare în domeniul politicilor de pensii ținând cont de principiul complementarității și recunoscând faptul că statele membre rămân responsabile de propriile sisteme de pensii. Acesta a fost debutul formal al metodei deschise de coordonare a pensiilor.

S-au conturat trei piloni esențiali ai politicii de pensii europene:

- garantarea asemănării sociale ale contribuțiilor ,care se referă la măsura în care sistemele de pensii sunt capabile să combată sărăcia și să apere nivelul de viață al pensionarilor.
- menținerea viabilității financiare
- modernizarea sistemelor naționale de pensii vis-a-vis de noile riscuri sociale, de condițiile sociale și economice care se schimbă în mod continuu.

Comisia a formulat ulterior o propunere importantă pentru raționalizarea și simplificarea coordonării între protecția socială și procesele existente, scopul principal fiind lansarea simultană a celui de-al doilea ciclu de coordonare a politicilor economice și de ocupare și a noilor obiective ale protecției sociale în 2006.

Progrese substanțiale au fost implementate în domeniul protecției sociale, mai ales către integrarea socială și pensii și de o manieră mai flexibilă către domeniul îngrijirii medicale. Potrivit Comisiei, chiar dacă aceste execuții progresează rapid, organizarea în volete distincte

a împiedicat definirea unei agende globale de modernizare a protecției sociale. Pe de altă parte, comunicarea Comisiei a subliniat necesitatea acordării unei mai mari ponderii și vizibilități contribuției politicilor sociale la Strategia de la Lisabona ținând cont de interdependența existentă între viabilitatea financiară și adecvare.

Procedurile de coordonare în materie socială au fost introduse în cadrul articolului III (Capitolul III Politici în alte domenii specifice, Secțiunea II Politica Socială). Comisia încurajează „cooperarea între statele membre și facilitează coordonarea acțiunii lor în toate domeniile politicii sociale și mai ales în materiile relative, ocupare, dreptul muncii și condițiile de muncă, securitate socială”.

Conținutul și procesul de coordonare în sectorul pensiilor se integrează proceselor din alte domenii. În acest context, îmbătrânirea demografică este tratată în ceea ce privește impactul economic și bugetar și face obiectul recomandărilor și controlului elaborării lor. Urmărirea marilor direcții de politică economică pe tema pensiilor se derulează în interiorul procedurii de supraveghere multilaterală.

Viabilitatea financiară a sistemelor de pensii face obiectul examenului Consiliului cu scopul de a înțelege mai bine incidența politicilor sale asupra marilor direcții de politică economică și asupra programelor de stabilitate și de convergență ale statelor membre. Ele fac parte din politicile de conducere pentru respectarea pactului de stabilitate și de dezvoltare.

Pe baza deciziilor Consiliului European (2001) obiectivele strategiei europene pentru ocupare au fost asociate garanției de viabilitate pe termen lung a sistemelor de pensii. Politicile de pensii sunt legate de procesul de incluziune socială definit de Consiliul de la Lisabona. Planurile naționale pe tema eradicării sărăciei și excluderii sociale au arătat faptul că politicile de pensii sunt un element indispensabil pentru o acțiune eficientă. Cooperarea între aceste diverse sectoare politice a fost rezumată atunci când Consiliul a adoptat agenda de politică socială constituită printr-un triunghi între politicile economice, sociale și de ocupare.

Comisia a organizat pentru prima dată Forumul de pensii al Comisiei în anul 2000 la care au participat reprezentanții statelor membre, ai partenerilor sociali ca fonduri de pensii, ai companiilor de asigurare și ai societăților de investiții. Este vorba despre prima

tentativă de a depolitiza obiectivele pensiilor și de a integra interesele socio-economice în procesele și deciziile comunitare. Limitele cele mai importante privesc obiectul activității forumului care este legat de problemele portabilității drepturilor pensiilor ținând cont de faptul că această activitate nu este legată în mod categoric de metoda deschisă de coordonare a pensiilor.

Partenerii sociali sunt integrați de o manieră redusă în cadrul metodei deschise de coordonare a pensiilor. La nivel comunitar, sunt consultați de către Comisie (în interiorul forumului de pensii) și de către Comitetul de Protecție Socială. Pe de altă parte, acțiunile lor pentru moment sunt limitate la o presiune de lobbying asupra actorilor instituționali și de asemenea sunt limitate la o activitate de studiu.

În ceea ce privește patronatul, grupurile și-au exersat influența, asemenea Mesei rotunde a industriașilor europeni care a propus previziuni asupra obiectivului pensiilor. Este vorba despre o organizație care regrupează diversele idei, combinând activitatea de studiu și de apărare a intereselor patronale sociale care are contacte privilegiate cu cei care iau deciziile politice la nivel național și european prin intermediul unei activități de întâlniri private și de raport public. În ceea ce privește problema pensiilor, aceasta a înființat un grup de lucru care a redactat un raport la începutul anului 2000 , înaintea Summit-ului de la Lisabona.

Un alt actor la fel de activ în sectorul pensiilor la nivel european a fost grupul financiar Merrill & Co care publică în mod regulat rapoarte despre reformele pensiilor realizate în fiecare țară și în Europa. Acest grup, ca și societățile de asigurări, are interes direct și evident ca resursele pensionarilor să fie investite pe piața financiară.

Agențiile de lobbying care acționează în domeniul pensiilor sunt între altele: Federația Europeană de fonduri și societăți de investiții, Comitetul European de Asigurări, Federația Europeană Pentru Asigurarea Pensiilor. Ele intervin fie la nivel public, de exemplu către Parlamentul European, fie de o manieră mai puțin vizibilă înainte de procesul de decizie în care ținta este Comisia. În sfârșit, în calitate de reprezentant oficial al întreprinderilor, Uniunea Confederațiilor din Industrie și a Angajatorilor din Europa a dezvoltat o activitate de lobbying pentru stabilirea unei piețe unice a pensiilor complementare. Organizația proprietarilor europeni este activă în sectorul pensiilor

publice prin intermediul grupului de protecție socială. Nenumărate documente și publicații au fost propuse în ultimii ani pe această temă și în general pe tema realizării strategiei de la Lisabona. În noiembrie 2001, Uniunea Proprietarilor a publicat un document strategic asupra viabilității pensiilor cu diverse recomandări statelor membre și Uniunii.

În ceea ce privește sindicatele, Confederația Europeană a Sindicatelor s-a sesizat pentru a influența dezbaterile pe tema pensiilor. De asemenea, a înființat un grup de lucru referitor la protecția socială. În 2003, confederația a publicat interpretări ale raportului conjugat al Comisiei și Consiliului pe tema pensiilor sigure și viabile. Era vorba despre o critică precisă a anumitor aspecte ale raportului, în primul rând, ea amintește riscul de subordonare al obiectivelor sociale strategiilor bugetare și în al doilea rând ea cere o atenție majoră a problemelor de stabilitate financiară nu doar a regimurilor publice dar și a celor private la capitalizare. Această acțiune a fost limitată de împărțirea acestui obiectiv între confederații naționale.

În materie de protecție socială, alte grupuri sunt active în cadrul CES - grupul fondurilor ad-hoc de pensii. Organizația sindicală a căutat de asemenea să consolideze cooperarea cu ONG-urile europene. În 2001, programul (platforma) ONG-urilor europene din sectorul social și CES au adoptat o agendă comună pentru politica socială și în particular de promovare a protecției sociale.

Organizațiile non-guvernamentale (ONG) au mai degrabă un rol potențial decât unul real în sectorul politicilor de protecție socială. Tratatul de la Maastricht făcea deja referire la dialogul civil în materie de politică socială, urmat de concluziile Summit-ului de la Lisabona 2000 care propunea coordonarea Comisiei și ONG-urilor (alături de partenerii sociali și de întreprinderi) ca cel mai adecvat instrument de evaluare a metodelor în domeniul social. În acest context, participarea ONG-urilor era parte a efortului de consolidare a legitimării prin intermediul unei democrații mai participative.

Sistemele de pensii din Uniunea Europeană au adoptat diverse modele hibrid pe baza modelelor ideale.

•Europa Continentală și de Sud a urmat experiența inițială a Germaniei (Germania, Franța, Belgia, Italia). După primele programe

de pensii, care aveau la bază ca principal obiectiv acordarea unui venit muncitorilor după pensionare, pensiile au fost extinse la întreaga populație activă (incluzând familiile muncitorilor) și ulterior la nivelul populației defavorizate (prin câștiguri cu rată variabilă sau fixă). După diverse inovații în secolul al XX, acest sistem este în continuare bazat pe programele de întreținere a venitului, legate logic de fenomenul de ocupare, oferind beneficii legate de salarii, finanțate prin intermediul contribuțiilor sociale și întreținute de către stat și partenerii sociali. Această familie urmează modelul ideal conservator-corporatist.

•În Țările Anglo-Saxone (Anglia, Irlanda) protecția este acordată persoanelor defavorizate, beneficiile fiind finanțate prin intermediul taxelor, și programele de pensii administrate de către autoritățile publice. Acest tipar a fost combinat cu o următoare formă de protecție prin intermediul shemelor bazate pe câștiguri de tip „pay-as-you-go” și finanțate prin contribuții (acesta este cazul Angliei). Intervenția publică a fost definită împreună cu rolul cheie al instituțiilor private. Acest grup a urmat modelul ideal liberal. Evoluția unei asemenea familii a fost caracterizată prin coexistența unor programe diferite (piloni). Pilonul public protejează doar împotriva riscului de sărăcie a populației bătrâne, lăsând responsabilitatea unor alte protecții către sectorul privat. Acest model a fost implementat în țări care erau inițial părți ale altor familii tradiționale (Olanda și Danemarca).

•Țările Scandinave și-au urmat propria cale pentru a se proteja împotriva riscului de îmbătrânire. În conformitate cu prima experiență din Danemarca de la sfârșitul secolului XIX, partea de bază a pensiilor este reprezentată prin beneficii fixe, bazate pe rezidență sau cetățenie și având un puternic impact redistributiv. Beneficiile sunt finanțate prin intermediul taxelor generale și administrate de către autoritățile publice. Toate aceste elemente aparțin modelului social-democrat. În cea de a doua parte a secolului XX, componenta de bază este asigurată de către schemele bazate pe câștig, administrate de către stat și omogene, dar finanțate prin intermediul contribuțiilor plătite de angajatori.

Aceste familii de pensii sunt rezultatul unui proces continuu de hibridizare, alegerile inițiale au fost combinate la diferite momente, cu un nou set de unelte relaționate cu diferite modele.

În țările intrate în UE după 2004 remarcăm și în noile sisteme de pensii, influența ideologiei comuniste, un sistem bazat pe planificare centralizată.

În linii mari, egalitatea veniturilor și bunăstarea trebuiau atinse prin controlul prețurilor, prin salarii egale și locuri de muncă garantate de Constituție. Pensiile aveau ca principal obiectiv garantarea egalității indivizilor aparținând populației active. Pensiile erau finanțate prin intermediul contribuțiilor plătite de către angajatorii publici, calculate pe baza veniturilor angajaților și administrate atât de către autoritățile de stat cât și de către partenerii sociali. Egalitatea era implementată prin intermediul asigurărilor sociale tipice, schemele de pensii legate de angajare, mai mult decât prin intermediul sistemelor universale bazate pe cetățenie. Prin urmare, dreptul la pensie era legat de rata de ocupare și acoperea aproape întreaga populație din cauza nivelului scăzut al șomajului în concordanță cu o economie planificată.

După prăbușirea sistemului comunist, programele de pensii din aceste familii au fost radical schimbate. În ceea ce privește tranziția de la economia centralizat-planificată la economia de piață, rolul instituțiilor internaționale (Banca Mondială) a fost decisiv.

Reformele recente au produs o schimbare a familiilor tradiționale de pensii. Inovațiile adoptate în ultimele două decade au urmat unele tendințe comune - privatizarea parțială a sistemelor de pensii și furnizarea parțială a acestora. Dintr-o perspectivă instituțională, sistemele unice reprezintă din ce în ce mai mult sisteme hibride, în care tehnica și instrumentele sunt combinate. Schemele PAYG coexistă cu programele de finanțare și actorii publici și privați interacționează pentru a oferi protecție persoanele în vârstă. În timp ce unele pensii sunt bazate pe ocupare, altele sunt fixe și bazate pe reședință sau cetățenie sau sunt obținute prin anchetă socială și oferă protecție persoanelor defavorizate.

Capitolul 5

SISTEMUL PRIVAT DE ASIGURĂRI ÎN ROMÂNIA

Asigurări de viață și sănătate

Asigurările practicate de societățile de asigurare până la începutul primului Război Mondial, erau asigurări de incendiu și asigurări de viață, asigurările de transport limitându-se numai la transporturile fluviale, iar asigurările împotriva grindinei s-au practicat foarte puțin timp și la o scară foarte restrânsă.

În anii '30 activitatea economică și activitatea de asigurări au cunoscut cea mai mare extindere, dezvoltându-se toate ramurile de asigurări care se practicau pe plan internațional, numărul societăților de asigurare variind între 20 și 24.

După terminarea războiului, mai funcționau în România numai 13 societăți românești și 5 reprezentanțe străine. În urma naționalizării, în anul 1948, societățile de asigurare au trecut în proprietatea statului cu toate activele și pasivele lor, iar instituțiile publice de asigurări au intrat de asemenea în noile structuri ale economiei planificate.

Asigurările obligatorii prin efectul legii, practicate de ADAS erau asigurări pentru bunurile care aparțineau cooperativelor agricole de producție și asociațiilor intercooperatiste, asigurări pentru bunurile care aparțineau persoanelor fizice, asigurări de călătorie pentru cazurile de accidente, asigurări de răspundere civilă pentru pagube produse prin accidente de autovehicule.

Asigurările facultative încheiate erau asigurări de bunuri pentru riscurile de avarie, distrugere, furt, asigurări de persoane pentru riscurile de invaliditate, deces, supraviețuire, asigurări de răspundere civilă, pentru riscurile de vătămare corporală sau deces de persoane, avarierea sau distrugerea unor bunuri.

Veniturile ADAS obținute din primele de asigurare, până în anii '60, au fost preponderent din asigurări prin efectul legii, iar în anii '70 și '80, portofoliul ADAS s-a modificat, încasările fiind obținute în majoritate din asigurări facultative. În perioada 1955 - 1989, volumul primelor de asigurare încasate de ADAS, a crescut de 14,4 ori, în timp ce venitul național a crescut numai de 10,2 ori.

Cele mai contractate polițe de asigurări din Romania, arată un sondaj de opinie, efectuat de cercetătorii de la Daedalus Consulting sunt cele pentru asigurări obligatorii de răspundere civila RCA.

Necesitatea cumpărării unei **asigurări de viață** reiese din nevoia de protecție a oamenilor. Ținând cont de situația economică instabilă existentă în România, încheierea unei asigurări care să acopere riscul de deces este o problemă la care ar trebui să se gândească orice persoană, pentru a nu crea un dezechilibru în situația financiară a urmașilor dependenți.

Asigurările de viață tradiționale sunt asigurări care oferă clienților garanții considerabile, de obicei un beneficiu fix garantat în caz de deces sau la maturitate. Asiguratorul trebuie să acorde aceste garanții indiferent de costurile pe care le implică și să rămână solvabil, ca cerință a clientului și a Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor. În acest caz asiguratorul trebuie să investească cu precauție sporită, în special în obligațiuni guvernamentale sau alte instrumente de plată sigure.

În prezent există sute de tipuri de asigurări de viață, însă cele mai reprezentative și mai des folosite sunt următoarele:

- Asigurarea de viață pe termen limitat care acoperă doar riscul de deces;
- Asigurarea de viață pe termen nelimitat care acoperă riscul de deces al asiguratului până la o vârstă înaintată cu condiția plății primelor de asigurare până la vârsta pensionării;
- Asigurarea mixtă de viață, cu capitalizare care acoperă și riscul de supraviețuire, iar primele de asigurare plătite de contractant/asigurat reprezintă o formă de economisire care poate fi valorificată la data expirării contractului;
- Asigurarea de tip student are drept scop economisirea unor fonduri pentru perioada de studii a copiilor, chiar în condițiile în care beneficiarul nu ar supraviețui în momentul începerii acestora;
- Asigurarea pentru ipotecă este realizată la cererea creditorului (banca) atunci când se dorește cumpărarea unei locuințe sau a unui teren;
- Asigurarea de rentă prin care asiguratorul plătește o indemnizație periodică. Pot fi cu rentă cu rata fixă sau cu rentă viageră;

- Asigurarea mixtă de viață cu acumulare de capital prin care primele de asigurare vor fi investite în plasamente financiare sigure;
- Asigurarea temporară de deces;
- Asigurarea de deces și invaliditate permanentă din accident;
- Asigurarea de spitalizare ca urmare a unui accident

Asigurări de accidente sunt recomandate în primul rând persoanelor angajate, deoarece acestea sunt expuse riscului de accidentare în timpul lucrului, într-o măsură determinată de specificul activității desfășurate.

La alegerea contractului (societății) de asigurare trebuie avute în vedere următoarele aspecte:

- sumele asigurate oferite pentru prima de asigurare plătită;
- sumele asigurate oferite ca despăgubire pentru extinderile de riscuri (incapacitate temporară de muncă, cheltuieli pentru îngrijiri medicale, etc.);
- felul cum este definit accidentul de muncă;
- natura și numărul riscurilor excluse; contractul nu trebuie să excludă riscuri care țin de specificul locului de muncă;
- modalitatea de evaluare a gradului de invaliditate;
- precizarea clară a documentelor care trebuie aduse spre analiza societății de asigurare în vederea stabilirii indemnizației;
- posibilitatea negocierii primei de asigurare în funcție de numărul persoanelor asigurate;
- existența unor reduceri de primă pentru continuitate.

Schemele de asigurări bazate pe fonduri private se au în vedere pentru creșterea viabilității sistemului național de pensii. Astfel, în prezent sistemul de asigurări sociale are o structura multipilon:

- primul pilon este obligatoriu și are administrare publică, fiind finanțat pe principiul pay-as-you-go,
- al doilea pilon diferă de primul în privința finanțării și managementului acestuia (este un sistem cu administrare independentă sau un mix public-privat),

- al treilea pilon reprezentat de acorduri voluntare permanente prin care oamenii își pot suplimenta beneficii de pensionare, aparține exclusiv sectorului privat și este finanțat pe bazele unei rezerve complete.

În anul 2004 Guvernul a aprobat legile referitoare la pilonii pensiilor private obligatorii administrate în mod voluntar (pilonul II).. Au fost dirijate procente din contribuțiile actuale (2% în 2008) și sporind apoi treptat cu încă jumătate de punct procentual în fiecare an până în 2016, când contribuția la pilonul privat va ajunge la șase puncte procentuale.

Implementarea schemelor bazate pe fonduri private cu participare obligatorie va trebui susținută prin identificarea unor surse adiționale de suport financiar care să acopere costurile tranziției la noul sistem. Aceste costuri cuprind deficiențele care vor apărea la nivelul bugetului sistemului public de asigurări sociale ca rezultat al reorientării unei părți din contribuții către conturile personale de economisire. Costurile pentru introducerea pilonului secundar trebuie văzute ca o investiție ale cărei efectele vor apărea, însă, după mult timp. Efectul asupra cheltuielilor publice va fi vizibil când sistemul de pensii nou creat ajunge la maturitate (la retragerea celor care vor fi participat pe toată durata vieții active).

Legea 204/2006 asigură cadrul legal pentru angajatori să dezvolte schemele voluntare de pensii ocupaționale (pilonul III). Contribuțiile participanților la schemele de pensii ocupaționale se deduc din venitul salarial brut al acestora, înaintea stabilirii bazei de calcul a impozitului lunar. Cheltuielile angajatorului cu contribuțiile datorate de acesta la fondurile facultative de pensii ocupaționale sunt și ele deductibile din profitul brut. Aceste facilități sunt plafonate sub o limită anuală de 400 euro (echivalentul în lei).

"În 2010, la 2 ani de la implementarea Pilonului II și la 3 ani de la primele contribuții în Pilonul III, putem discuta deja despre rezultate concrete. Rezultate cuantificate în beneficii reale pentru participanți și în profit evidențiat în conturile individuale aferente pensiilor private. Totodată putem vorbi de rezultate exprimate printr-o mai bună organizare a sistemului, din punct de vedere legislativ și funcțional", declara Mircea Oancea, președintele CSSPP, în mesajul ce deschide Raportul CSSPP pentru anul 2010.

În comparație cu Polonia și Ungaria, România avea, la 31 decembrie 2009, cele mai puține active în Pilonul II (563,7 milioane euro), față de 43,481 miliarde euro în Polonia și 9,625 miliarde euro în Ungaria, dar anul în care a fost implementat sistemul este 2008 în România, față de 1998 în Ungaria și 1999 în Polonia.

Cand au introdus statele din regiune un sistem de pensii private		
Stat	Pilonul II pensii private obligatorii	Pilonul III pensii private facultative
Ungaria	1998	1994
Polonia	1999	1999
Cehia	n.a.	1994
Slovenia	2000	2000
Letonia	2001	1998
Bulgaria	2002	1994
Estonia	2002	1998
Croatia	2002	2002
Lituania	2004	2004
Slovacia	2005	1997
Romania	2007	2007

Fig.5.1. Introducerea sistemelor de pensii private în Europa

Sursa apapr.ro

Influența segmentului public asupra segmentului privat se poate manifesta prin diverse căi. Mărirea pensiei de asigurare socială încurajează lucrători să se pensioneze mai devreme, ceea ce sporește nevoile totale de economisire care pot încuraja asigurarea veniturilor de pensionare ale sectorului privat.

Una dintre ipoteze are în vedere că statul ar trebui să subvenționeze fie în mod explicit, fie printr-un regim favorabil de taxe/impozite, pensiile ocupaționale sau schemele individuale. Cazul în favoarea realizării acestui lucru se referă la faptul că aceste forme de economii ar trebui încurajate, iar dacă nu sunt încurajate acestea nu se vor dezvolta către o sursă majoră a venitului din pensionare. Cazul împotriva acestuia este ca o asemenea subvenție este îndreptată spre a beneficia grupurile cu venituri ridicate și aceasta afectează baza de impozitare prin excluderea salariului angajatului sub forma contribuțiilor de pensie ale angajatorului din baza de impozitare.

Deasemenea apare ipoteza, dacă angajatorii sunt obligați să furnizeze asigurarea și să protejeze venitul de pensionare al muncitorilor împotriva riscului de faliment al angajatorilor. Conformarea la aceste obligativități este mai scumpă pentru firmele mici decât pentru marile firme. Deoarece se crede că mulți oameni nu vor putea economisi în mod adecvat pe cont propriu pentru pensionare, în țările dezvoltate statul stabilește un nivel minim al contribuției pentru pensionare. Asistența socială sau funcția statului de distribuire a venitului nu este privatizată în toate țările, statul menținând o schemă de asistență socială pentru cei mai săraci bătrâni.

Mărimea sectoarelor public și privat în diferite țări variază între țările dezvoltate și în curs de dezvoltare, precum și în interiorul regiunilor în conformitate cu tradițiile naționale. Cele mai multe țări au o siguranță a pensiilor anti-sărăcie furnizată de guvern. Unele țări (Canada, Danemarca, Finlanda, Irlanda, Japonia, Norvegia și Anglia) furnizează pensii fixe. Schemele de securitate socială pay-as-you-go, înființate în majoritatea țărilor nu necesită o piață de capital dar au nevoie de abilitatea guvernului de a colecta contribuții pe piața muncii. Alte țări europene au scheme de pensii guvernamentale ridicate (Franța, Germania, Grecia, Italia, Portugalia și Spania). Un număr în creștere de țări au pensii obligatorii. Aceste pensii pot fi administrate fie în sectorul public prin fonduri economisite, fie prin companii de administrare a fondurilor de pensii sau angajatori. În Elveția, sectorul public reprezintă sursa dominantă a pensiilor, și pensiile furnizate de către sectorul privat sunt suplimentare.

Structura unei scheme de pensii poate fi de asemenea privită la nivel macro sau individual. La acest nivel aceasta reprezintă procentul din pensie pe care lucrătorul îl primește din diferite surse. În toate țările dezvoltate, 40% din veniturile pentru pensionari se bazează aproape în exclusivitate pe beneficiile de pensionare furnizate de guvern, în timp ce restul de 60% provin din pensiile ocupaționale asigurate de angajatori și economiile private.

Alegerea între public și privat este influențată de politica statului și de capacitatea de gestionare ale celor două segmente. Unele state favorizează întreținerea individuală și ca rezervă bazarea pe familie și acțiuni de caritate. Alte state favorizează asigurarea socială pe care o poate furniza guvernul în vederea reducerii riscurilor sociale și creșterea gradului de siguranță în societate. Alegerea între asigurarea publică și privată depinde în unele țări de încrederea relativă față de diversele instituții. În unele țări, oamenii nu au încredere în guvern în timp ce în altele, oamenii au încredere în instituțiile din sectorul privat.

Motivele pentru privatizarea schemelor de asigurare socială pot fi similare motivelor de privatizare ale întreprinderilor de stat. Există controverse asupra validității unor motive.

În multe state, schema curentă de asigurare socială se bazează pe importante subvenții de stat deoarece contribuțiile sunt insuficiente pentru finanțarea cheltuielilor. Privatizarea a avut loc pentru a reduce deficitul guvernamental și mărirea guvernării. În viitorul apropiat, în țările cu un sistem existent măsurabil, transferul veniturilor guvernului este înrăutățit din cauza costurilor necesare finanțării perioadei de tranziție.

Unele guvernări au fost incapabile să administreze în mod adecvat schemele publice de pensii și au crezut că administrarea schemelor de contribuții definite private va fi mai ușoară atât din punct de vedere politic cât și financiar.

Privatizarea a fost motivată prin calitatea proastă a serviciilor furnizate de instituțiile guvernamentale de asigurare socială. Competiția din sectorul privat se consideră a fi mult mai eficientă și că va conduce la o calitate mai bună a serviciilor decât administrarea monopolistă a guvernului.

Țările privesc reforma pensiilor de asigurare socială ca un mijloc posibil pentru creșterea economiilor domestice, corectarea distorsiunilor economice din piețele forței de muncă presupuse a fi cauzate de schemele tradiționale payg și de reducerea evaziunii asupra contribuțiilor. Modificările demografice ce cresc rata de dependență a sistemului de pensionare fac schemele de asigurare socială de tip payg mai scumpe. Scăderile ratei de creștere a populației și a ratei de creștere a salariilor reale au redus rata impozitului din schema de

asigurare socială payg, făcând ratele de piață ale impozitului mai atractive. Unii oameni favorizează privatizarea în vederea creșterii posibilității de alegere și sporirii încrederii în sectorul privat ca aspect al liberalizării economice.

Privatizarea este câteodată văzută ca un mijloc de încurajare a dezvoltării piețelor de capital în țările în care acestea sunt slab dezvoltate ori s-au dezvoltat până într-un punct în care pot asigura posibilități adecvate de investiții, cu toate că uneori există o lipsă de transparență.

Privatizarea asigurărilor sociale depinde de aspectele sistemului existent. Cu cât grupul beneficiarilor este mai mare, cu atât este mai costisitor să se continue plata acestor beneficii pe parcursul noului sistem. În general, cu cât este mai mare răspunderea sistemului existent cu atât este mai grea tranziția către un sistem privatizat. Rolul sectoarelor public și privat în asigurarea veniturilor de pensionare diferă semnificativ între țări. În multe țări în curs de dezvoltare, majoritatea lucrătorilor nu sunt acoperiți prin intermediul veniturilor de asigurare socială și sectorul public nu joacă nici un rol sau doar un rol minor în furnizarea veniturilor de pensionare al acelor lucrători. Rolul segmentului public în acele țări este de obicei limitat la angajații ce lucrează în zonele urbane.

În țările dezvoltate, rolul segmentului public a crescut în complexitate de-a lungul secolului XX pe măsură ce acoperirea s-a extins la o parte mai mare din forța de muncă, mărimea pensiilor crescând și adăugându-se noi scheme.

Capitolul 6

ANALIZA MODALITĂȚILOR DE PERFEȚIONARE A MANAGEMENTULUI SISTEMULUI DE ASIGURĂRI SOCIALE

Plasarea capitalurilor occidentale în țări cu o abundentă ofertă de factor de producție, forță de muncă a creat premisele unei creșteri fără precedent a ofertei de bunuri și servicii, în condiții de productivitate foarte înaltă, conferită de tehnologiile moderne, dar și în condiții de prețuri foarte scăzute, date fiind costurile reduse cu utilizarea factorului muncă în țările în care oferta din acest factor de producție este, așa cum am mai spus, extrem de abundentă (atât China dar și țările din Centrul și Estul Europei precum și cele din spațiul fostei Uniuni Sovietice), lucru materializat în genere prin salarii foarte scăzute în comparație cu cele din țările occidentale. Această creștere a volumului output-urilor în condițiile în care și cererea globală a crescut ar trebui să antreneze în condiții clasice, deci în condiții de relativă autarhie economică, o creștere generală a prețurilor, și deci o ridicare a nivelului ratei inflației. Băncile Centrale și-au câștigat începând cu anii '80, independența față de Guvernele țărilor respective, ceea ce le-a permis urmărirea unei politici proprii, prin instrumentele specifice, respectiv prin controlul masei monetare în circulație, precum și prin controlul ratei dobânzilor de referință. Aceasta a condus la crearea unei percepții generale de predictibilitate a mediului de afaceri și economic global.

În același timp, predictibilitatea economică, din punctul de vedere al variației prețurilor, îndreptățește folosirea ratei inflației ca și variabilă în modelarea proceselor și evoluțiilor din sfera sistemelor de asigurări sociale și cu deosebire din sfera sistemelor de pensii, indiferent de filozofia acestora. Aceasta deoarece, predictibilitatea conferă atât întreprinderilor, menajelor, dar și Guvernelor și Fondurilor de Pensii, posibilitatea de a-și planifica atât procesele de economisire cât mai ales pe cele de investire pe termen lung. Predictibilitatea variației prețurilor ca determinant pentru predictibilitatea economică, oferă și posibilitatea diversificării asigurărilor de pensii, dinspre sistemul clasic de tip PAYG către

sistemele bazate pe economisire sau acumulare individuală. Aceasta deoarece atât contribuțiile cât și beneficiile pot fi mai bine previzionate pe intervale de timp lungi, generaționale. Atât beneficiarii, cât și fondurile de pensii pot să își proiecteze portofoliile de active financiare astfel încât să maximizeze beneficiile și să minimizeze riscurile pe orizonturi mult mai lungi de timp. Abundența de opțiuni privind posibilitățile de plasare a capitalurilor, și mai ales existența unei abundențe de opțiuni asiguratorii și de “plasare a riscurilor”, contribuie și ea la atragerea de noi capitaluri în circuitul de piață, și astfel la sporirea abundenței ofertei de factor de producție capital, în sine un alt element care contribuie la menținerea globală a unui climat non-inflaționist, ceea ce constituie o premisă importantă pentru diversificarea plasamentelor în vederea obținerii în final de asigurări de pensie.

Totodată însă, abundența factorului capital conduce și la o reducere simțitoare a câștigurilor care se obțin din plasamentele de capital. Astfel, este necesar un management cât mai activ al portofoliului și, mai ales, pe termen scurt, spre a se asigura beneficii real pozitive din plasarea capitalurilor. Acest mecanism acționează și în cadrul fondurilor de pensii, care trebuie să își diversifice cât mai mult portofoliile spre a putea oferi clienților lor, la maturitatea plasamentelor, asigurări de pensii capabile într-adevăr să le asigure o bătrânețe fără riscul căderii în sărăcie.

Cei care vor dori să câștige din plasamentele de capital, iar pensia, atât cea gestionată în tradiționalul sistem public PAYG, cât mai ales cele bazate pe economisire trebuie privite ca un plasament de capital și vor câștiga doar dacă vor realiza fie economii la scară, fie economii de scop. Cu alte cuvinte, fondurile de pensii și de asemenea indivizii, menajele și companiile vor trebui să își lărgească gradul de expunere la piață, prin diversificarea plasamentelor. Stabilitatea în prețuri face ca, pensiile care pot fi obținute doar dintr-un singur plasament de capital pe termen lung (respectiv doar din participarea la sistemul public de pensii sau doar la un singur sistem privat de pensii) să piardă legătura cu veniturile salariale sau, altfel spus, să își reducă continuu rata de înlocuire calculată relativ la veniturile salariale, respectiv la salariul mediu, așa după cum se face raportarea convențională. Aceasta deoarece salariile cresc nu doar luând în

considerare creșterile generale de prețuri (rata inflației), ci și pe baza unei fracții din creșterile de productivitate, care, inerent trebuie să se răsfrângă și asupra factorului muncă, în timp ce, pensiile de regulă au o legătură aproape nulă cu creșterile de productivitate, ele fiind practic corelate cu rata inflației, deci cu creșterile de prețuri și tarife. Pensiile cresc de la o perioadă la alta în proporții din ce în ce mai reduse, ceea ce face ca ele să piardă legătura cu câștigurile salariale și să nu mai poată asigura indivizilor, după momentul retragerii din activitate, venituri și implicit un standard de viață comparabil cu cel avut înainte de pensionare. Legătura dintre evoluția ratei inflației și modul de indexare a pensiilor, conduce la necesitatea diversificării plasamentelor în vederea obținerii de pensii care să păstreze legătura dintre câștigul salarial și nivelul de trai de dinainte de pensionare și cel de după pensionare, prevenind astfel căderea indivizilor și a menajelor în sărăcie după retragerea din viața activă.

Astfel rezultă necesitatea pentru indivizi de a economisi mai mult și de a investi cât mai mult din această economisire în active care să poată fi convertite în pensii, la momentul retragerii din activitate. De aici, necesitatea sistemelor de pensii alternative, inclusiv a celor de tip ocupațional, sectorial, de ramură sau conform modelului anglo-saxon, de întreprindere/companie/corporație.

Scopul modelării propuse este de a explica necesitatea fondurilor de pensii ocupaționale și în general a sistemelor de pensii alternative, folosind drept variabilă exogenă, rata inflației, așa după cum este aceasta exprimată, funcție de variațiile procentuale anuale ale indicelui prețurilor de consum (decembrie curent la decembrie precedent).

Principalele **variabile macro-economice** care influențează evoluția rentabilității fondurilor de pensii, trebuie prognozate în evoluția lor pe termen scurt, respectiv pe următorii zece ani și proiectate pe termen lung, respectiv până la orizontul anilor 2030-2040, spre a putea astfel cuprinde evoluțiile de populație și evoluțiile macro-economice ce influențează rentabilitatea plasamentelor fondurilor de pensii, plasamente ce de regulă au un termen de maturizare îndelungat (minim 15 ani).

În consecință, am analizat câteva variabile macro-economice, ale căror evoluții viitoare vor influența rentabilitatea fondurilor de pensii

ocupaționale precum și mărimea populației și din acest punct de vedere, a bazei de asigurați a acestora:

- PIB-ul nominal;
- Variația procentuală anuală PIB, reprezentând creșterea economică;
- Variația procentuală anuală a indicelui prețurilor de consum (rata inflației);
- Productivitatea muncii exprimată ca PIB/persoană ocupată;
- Ponderea salariilor în totalul veniturilor disponibile;
- Populația ocupată;
- Rata șomajului;
- Salariul mediu brut;
- Pensia medie.

Drept variabilă pentru prognoza până în anul 2014 precum și pentru proiecțiile ulterioare până la orizontul anului 2030, a fost luată rata inflației sau variația procentuală anuală a indicelui prețurilor de consum.

Evoluțiile ratei inflației, în calitatea sa de variabilă explicativă, reușesc să prognozeze cu acuratețe destul de mare, evoluțiile tuturor variabilelor macro-economice enumerate anterior, subliniind astfel de fapt importanța stabilității în prețuri, ca garanție a progresului economic și implicit social, în condițiile în care bineînțeles aceste prețuri sunt stabilite prin mecanisme concurențiale și în care acestea sunt întărite printr-o prudențialitate monetară a Băncii Centrale. Singurele două variabile, ale căror evoluții pot fi prognozate pe baza unei alte variabile explicative, ceea ce s-a și realizat de altfel, sunt ocuparea și rata șomajului, ce sunt sensibile la variațiile creșterii economice și mai puțin la variațiile ratei inflației.

PIB-ul României va cunoaște o creștere relativ însemnată în perioada următoare, ca urmare atât a integrării României în spațiul economic al Uniunii Europene, ceea ce va oferi economiei românești o piață mult mai largă și mai liberă de desfacere, cât și datorită creșterii gradului de stabilitate și de predictibilitate al mediului economic, manifestată în primul rând prin creșterea stabilității în prețuri.

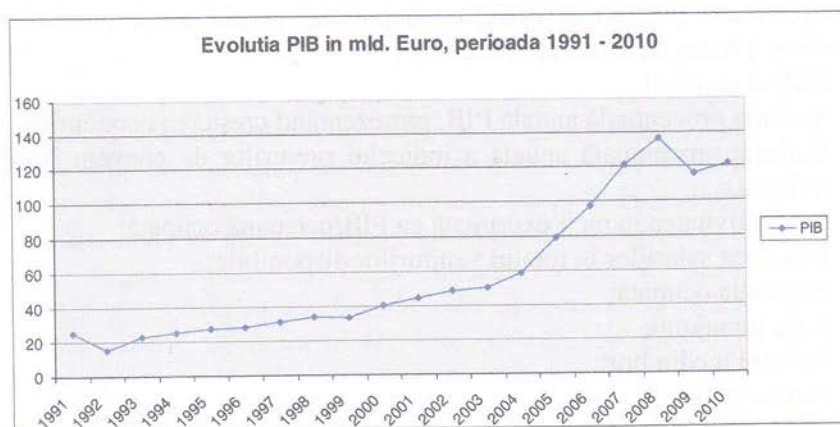


Fig. 6.1 Evoluția PIB
Sursa date furnizate de INS anuarul statistic

Rata inflației va trebui să cunoască în perioada următoare valori continuu descrescătoare. Reducerea ratei inflației, va trebui să se facă în pași mici, astfel încât, pe de o parte să se atingă o rată medie anuală situată între 2-3%, ceea ce va permite integrarea României în zona Euro, către orizontul anului 2014 concomitent cu menținerea unor ritmuri înalte de creștere economică, care să permită recuperarea decalajelor acumulate datorită tranziției.

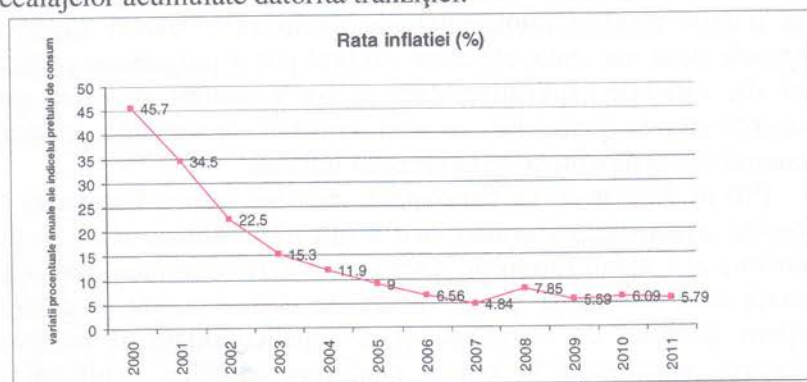


Fig. 6.2 Evoluția ratei inflației
Sursa date furnizate de www.ins.ro

Creșterea economică (variația procentuală anuală a PIB) va fi pe de o parte consecința întăririi prudente a stabilității în prețuri, iar, pe de altă parte, a integrării graduale a României în spațiul economic european, ceea ce va determina o creștere constantă și puternică a deschiderii comerciale a tarii, deci a participării ei la fluxurile comerciale continentale și internaționale.

Se poate de asemenea preconiza că, ritmurile de creștere economică vor continua cu condiția menținerii inflației între 2,5 și 2,8% anual. Se poate aprecia în aceste condiții, un ritm mediu anual al creșterii economice de cca. 11% pentru întreaga perioadă dintre 2014 și 2030. Nivelul de trai al populației, cuantificat de către indicatorul PIB/loc la paritatea puterii de cumpărare în USD, va evolua ascendent pe fondul de creștere a stabilității în prețuri. În continuare, este de așteptat o creștere a nivelului de trai pentru a acoperi decalajul ce ne separă de țările dezvoltate ale continentului.

Ponderea salariilor în totalul veniturilor disponibile al gospodăriilor va cunoaște o evoluție ascendentă, ceea ce implică și creșterea numărului de angajați în sectoarele formale ale economiei, deci a numărului de potențiali asigurați în sistemele de pensii.

Aceasta înseamnă o economie în dezvoltare, cu un număr din ce în ce mai mare de ramuri cu valoare adăugată medie și ridicată, dar totuși cu o piață financiară încă modestă.

Ocuparea și șomajul sunt singurele variabile influențate de creșterea economică. Astfel pe fondul accelerării acesteia, se poate prognoza, că în următorii ani, dacă creșterea economică evoluează către valori de 8-9%, atunci și ocuparea ar putea ajunge la cca. 6 mil. persoane. Concomitent, va avea loc, pe fondul reducerii cu încă un punct procentual pe an a ocupării în agricultura și o ușoară creștere a șomajului, care va fi însă repede resorbită, atât pe fondul creșterii economice constant accentuate cât și pe fondul reducerii populației și implicit a populației în vârstă de muncă. Astfel se poate aprecia că, dacă rata șomajului a cunoscut o creștere în următorii ani după integrarea în U.E ajungând în jurul a 7-8%, ea va intra pe o curbă descendentă, atingând chiar un minim de 4,58% (iunie 2012). Totuși ținând cont că, populația își va menține trendul descrescător până către orizontul anilor 2020, este puțin probabil ca, ținând cont și de reducerea populației în vârstă de muncă precum și de faptul că, noile

generații ce vor intra pe piața muncii vor fi mai reduse numeric, rata șomajului să depășească pragul de 10%.



Fig.6.3 Evoluția ocupării
Sursa date furnizate de www.ins.ro și www.mmuncii.ro

Salariile își vor continua trendul crescător înregistrat în ultimii ani. Astfel este de așteptat ca, media salarială să ajungă la finele lui 2014, în jurul echivalentului a 700 USD, marcând și prin acest parametru închiderea decalajului care ne separă de cele 10 state ce au intrat în U.E. în 2004.

Totuși, chiar și în această situație, salariul românilor va fi în continuare printre cele mai mici din Uniunea Europeană. Aceasta va avea avantajul atragerii de investiții directe destul de masive, dat fiind costurile reduse ale mâinii de lucru, ceea ce va contribui la accelerarea continuă a creșterii economice, fapt cu semnificații pozitive pentru România. De remarcat totuși că, pentru a se atinge acest parametru sau chiar pentru a fi puțin depășit, este necesară menținerea unui raport între salariul minim și cel mediu care să nu fie mai mare de 34-35%. În acest mod nu vor fi încărcate costurile salariale ale angajatorilor din ramurile cu valoare adăugată redusă, ce folosesc pe scara largă salariul minim, va fi încurajată crearea de noi locuri de muncă în industrie și servicii pentru forța de muncă ce va fi gradual eliberată din agricultura de subzistență și vor fi încurajate creșterile salariale în ramurile cu valoare adăugată mai ridicată, deci în cele în care salariile sunt la medie sau peste medie, fără a fi subminat avantajul competitiv al unor

costuri mai reduse cu mâna de lucru. Creșterile moderate le salariului minim, respectiv sub suma productivității și inflației, vor face posibile creșteri ale salariului mediu legate strict de productivitate, ceea ce va permite folosirea câștigurilor de productivitate parțial și pentru investiții, ceea ce în consecință va conduce la o ascensiune a activităților economice pe lanțul valorii adăugate. În acest mod, ramurile cu valoare adăugată ridicată vor putea într-adevăr oferi salarii motivante, ceea ce va antrena prin sine o noua ascensiune pe lanțul valorii adăugate.

Dacă creșterile la media salarială vor fi, în termeni reali de aproape 200% în următorii zece ani, în condiții de inflație constant descrescătoare, de stabilizare relativă a variațiilor de prețuri, pensia medie va crește în termeni reali, în următorii zece ani, doar cu aproximativ 30%. Astfel raportul de înlocuire al salariului mediu prin pensie se va degrada, de la cca. 25% în prezent (calculat luând în considerare echivalentul pensiei medii și al salariului mediu brut în USD) la aproximativ 19% în anul 2014. Această depreciere a raportului de înlocuire arată în mod clar că, sistemul public, respectiv pilonul I, a cărui bază o constituie solidaritatea inter-generațională, trebuie sprijinit de pilonii II și III bazat pe economisire individuală. Desigur, chiar și în zece ani de acum încolo, în ciuda creșterii stabilității în prețuri și deci a predictibilității economice, ceea ce în sine ar trebui să stimuleze tendința marginală spre investire/economisire, totuși veniturile mării majorități a românilor vor fi relativ mici, spre a permite investiția individuală în securitatea socială sau cu alte cuvinte participarea la fonduri de pensii bazate pe economisire, așa cum sunt cele ocupaționale.

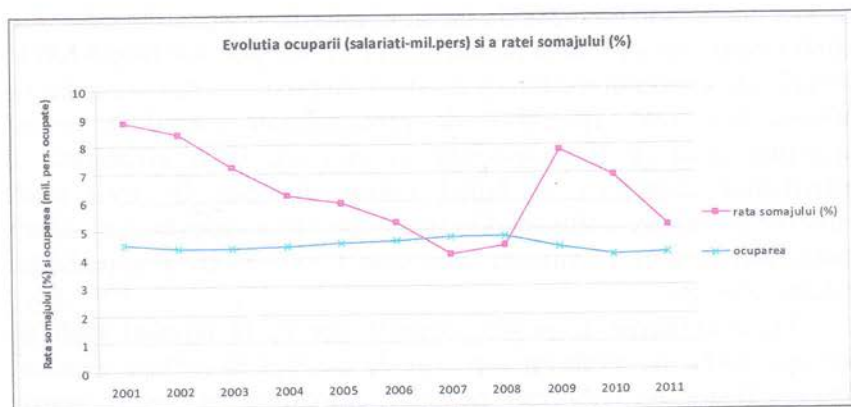


Fig.6.4 Evoluția ocupării și a ratei șomajului

Sursa date furnizate de www.mmuncii.ro

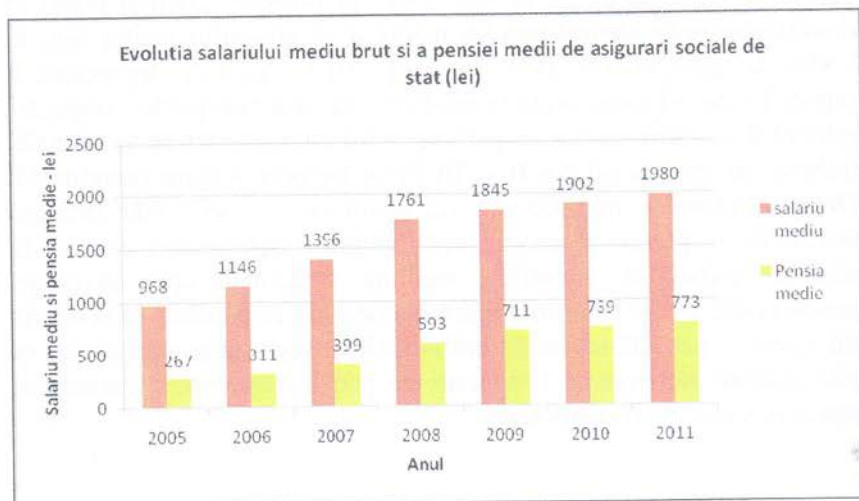


Fig.6.5 Evoluția salariului mediu brut și a pensiei medii

Sursa date furnizate de www.mmuncii.ro

Aceasta aduce automat aproape în discuție stimulul fiscal, respectiv reducerea atât a fiscalității cât și a parafiscalității, astfel încât, o parte din veniturile încă mici, dar ceva mai stabile ale românilor să fie investite în propria securitate socială. Așa cum arată evoluția raportului dintre pensia medie și salariului mediu, chiar

numai pentru următorii zece ani, fondurile de pensii bazate pe economisire trebuie înființate acum sau câștigurile de reducere a sărăciei, ce vor fi reale ca urmare a creșterii economice în următorii zece ani, vor fi pierdute, decada ori în decadele următoare acestor primi zece ani, prin creșterea sărăciei la vârsta a treia, ce va putea fi compensată doar prin "mutarea" poverii întreținerii bătrânilor pe umerii generațiilor mai tinere (active). Acest fenomen oricum va avea loc întrucât, anumite generații nu vor putea oricum beneficia de sistemul pensiilor bazate pe economisire dar, este foarte important ca, pentru generațiile aflate acum între vârstele de 30 și 40 de ani, ce sunt foarte numeroase și care vor constitui pentru o bună bucată de vreme (până către orizontul anilor 2030) coloana vertebrală a populației active, să se constituie un sistem care să le protejeze efectiv de riscul pauperizării la bătrânețe. În plus, constituirea fondurilor de pensii în această perioadă va beneficia atât de creșterea graduală a ponderii veniturilor salariale, ca și venituri formale cu un grad înalt de stabilitate precum și de creșterea economică susținută ce va caracteriza economia românească pentru o perioadă relativ îndelungată de timp, ceea ce va permite acestor fonduri să facă acumulări și să își diversifice portofoliul în condiții de riscuri mai reduse (ciclicități importante nu sunt de așteptat pentru mai bine de 20 de ani).

Scenariile alternative constituie principala modalitate prin care economistul specializat în prognoză are posibilitatea de a-și expune viziunea, fundamentată pe calcule statistico-matematice, asupra evoluțiilor viitoare, posibile, potențiale, fie ale întregului ansamblu macro-economic, fie asupra unui segment al acestuia.

În sine, scenariile dau posibilitatea decidentului, pe baza materialului analitic furnizat, să ia hotărâri, decizii, cu impact asupra dezvoltării economice și sociale viitoare ale unor întregi comunități, înțelegând prin aceasta inclusiv comunitatea pe care în mod obișnuit o denumim națiune. Cu cât opțiunile oferite de scenarii sunt mai variate, fără a intra însă în detalii inutile, cu atât decizia va putea fi mai bine fundamentată iar riscurile vor putea fi în acest sens minimizezate. Opțiunile variate oferă în același timp posibilitatea realizării unor combinații între diferitele variante, care în sine reprezintă doar proiecții teoretice, existând oricând posibilitatea acțiunii unor factori

exogeni impredictibili, de natură extra-economică care pot altera în mod serios sau chiar răsturna chiar și cele mai sofisticate proiecții.

Pornind de la aceste ipoteze, precum și de la premisele teoretico-metodologice, modelul propus folosește drept variabilă explicativă rata inflației, pe care o consideră ca evoluând pe un trend continuu și relativ descrescător, până în 2014, ajungând să varieze între 2,5 și 3,5% variație anuală, ceea ce înseamnă practic ținta inflaționistă a European Central Bank și deci posibilitatea trecerii de la valuta națională (lei Ron) la moneda unică europeană (euro). Pornind de la aceste premise, modelul creează practic patru scenarii astfel: un scenariu de expansiune economică rapidă, un scenariu moderat, un scenariu pesimist și un scenariu foarte optimist.

Cu toate că scenariile oferă fiecare în sine câte o opțiune bine conturată, pe baza căreia se pot lua decizii și care acoperă practic toate posibilitățile de evoluție, reușind chiar să cuantifice, într-o anumită măsură desigur, chiar și efectul unor șocuri exogene aleatoare, totuși, este bine de reținut faptul că, o analiză pertinentă trebuie să combine elemente din toate scenariile.

Variabilele legate de sistemul de pensii, așa cum funcționează acesta în mod concret în România în prezent, au evoluțiile într-o strânsă corelație cu mediul economic și socio-politic general, care s-a reflectat și în întârzierea reformei sistemului de pensii, sau mai bine spus în imposibilitatea realizării acesteia datorită persistenței unor probleme de stabilitate macro-economică și socio-politică într-o anumită măsură.

Aceasta a condus la necesitatea incorporării în reforma realizată prin Legea 19/2000 a recalculării pensiilor, operațiune cu caracter de unicitate în întregul proces al reformelor din țările Europei Centrale și de Răsărit, și care în prezent solicită la maximum resursele oricum insuficiente atât ale Bugetului de Stat cât și ale Bugetului Asigurărilor Sociale.

Mecanismul de indexare al pensiilor ar trebui modificat în sensul includerii în cadrul acestuia și a unei componente care să ia în calcul câștigurile de productivitate a muncii, așa cum sunt acestea exprimate de creșterile salariului mediu, fie prin activarea sistemelor alternative de pensii bazate pe economisire individuală, atât în forma lor

opțională (ocupațională/ sectorială-Pilon III) cât și în forma lor obligatorie (Pilon II).

Pensia medie va cunoaște practic în toate scenariile o evoluție foarte înceată, dar totuși crescătoare. Totuși această creștere va acoperi doar rata inflației, mergând desigur în filozofia actuală de indexare. Luând în considerare faptul că pensiile includ și pe cele din fostul sistem paralel al agricultorilor care sunt foarte mici, ele modifică pensia medie mult în jos.

Această variabilă este de asemenea influențată și de către pensiile de invaliditate și de cele de urmaș care au o pondere destul de mare în sistemul românesc, datorită abuzării de această posibilitate de retragere din activitate, fiind folosită adesea ca un mijloc de asigurare a protecției sociale.

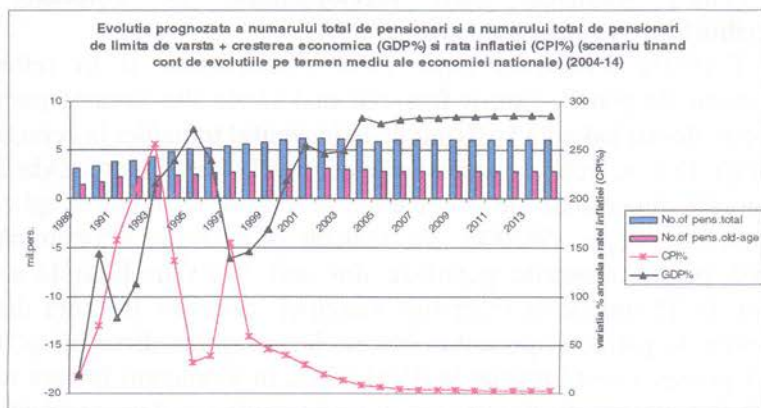


Fig.6.6 Evoluția numărului de pensionari, a ratei inflației și creșterea economică
Sursa Banca Mondială

Concluziile desprinse din acest studiu impun ca sistemul public de pensii:

- să mențină prin schimbarea mecanismului de indexare și preluarea în cadrul acestuia și a unei părți din câștigurile de productivitate, așa cum sunt acestea reflectate de dinamica salariului mediu, o rată de înlocuire a salariului mediu, cel puțin prin pensia medie de limită de vârstă de 40%;

- să mențină actualele cote de contribuție la fondurile publice de asigurări sociale atât pentru anagajatori cât și pentru salariați, ținând cont de reducerea continuă a populației ocupate, în practic toate scenariile de prognoză;
- să asigure stabilitatea normativă în cadrul sistemului, astfel încât trendul normal, respectiv de reducere a numărului de pensionari să continue, eliberând astfel progresiv anumite resurse în sistem.

Evoluția **rentabilității fondurilor de pensii ocupaționale** pentru perioada până în anul 2014 și apoi pentru o perioadă mai lungă de timp, luând în calcul perioada îndelungată de maturizare a investițiilor pentru aceste organisme colective de plasament, este în directă legătură cu dezvoltările macro-economice și proiecțiile evoluției populației.

Pentru studierea stării **mecanismului de colectare a contribuțiilor** am efectuat o analiză SWOT.

Evoluția economiei după 1989 s-a reflectat și în reforma sistemului de pensii, care a fost cea mai târzie din această parte a Europei, demarând abia la 10 ani de la începutul tranziției la economia de piață. Practic, reforma pensiilor este încă în desfășurare. Odată cu demararea procesului de recalculare a pensiilor, urmare aplicării prevederilor Legii 19/2000, s-a realizat o reparație economică și socială pentru măsurile populiste din anii '90 introducându-se în sfârșit, la 15 ani de la începutul tranziției, necesara legătură dintre contribuțiile plătite și pensiile obținute la retragerea din viața activă. Acest proces a fost încheiat la 01.01.2011, în momentul în care toate datele despre stagiile de cotizare ale asiguraților au fost preluate din evidențele pe suport de hârtie (carnete de muncă) și introduse într-o bază de date centralizată ce va putea asigura fiecărui asigurat o evidență clară asupra drepturilor de pensie acumulate, astfel încât să se producă necesara schimbare de percepție, legată de trecerea de la un sistem uni-pilon la un sistem multi-pilon. Întârzierile în realizarea reformei economice și menținerea pe o perioadă îndelungată a unei stări de instabilitate socio-politică, au afectat capacitatea populației și a agenților economici de a economisi/investi ceea ce face că reforma, demarată oricum foarte târziu din punct de vedere instituțional să fie practic în imposibilitate de implementare.

Puncte tari - realizarea reformei pe un fond de creștere economică (anii 2005-2008), cu caracter de sustenabilitate creează o garanție relativă a asigurării resurselor necesare și îmbunătățirii a ratei de acoperire.

Puncte Slabe - aplicarea cu întârziere a reformei a condus la acumularea unei incapacități a sistemului de colectare. Divizarea contribuțiilor între mai multe sisteme de pensii (pentru pilonul I și II), a creat probleme sistemului nou creat, care se va confrunta într-o primă perioadă cu dificultăți în obținerea veniturilor. Lipsa veniturilor va îngreuna opțiunile investiționale, ceea ce va însemna că, într-o primă perioadă activitatea acestora va fi prea puțin eficientă.

Nivelul redus al ratei de acoperire semnalează faptul că, pentru mulți dintre asigurați, baza de contribuție, respectiv salariul este încă la un nivel foarte scăzut. Aceasta înseamnă că, pentru cei care datorită vârstei vor trebui în mod obligatoriu să intre și într-un sistem de tip privat, timpul pierdut din punct de vedere investițional, datorită problemelor în asigurarea veniturilor, odată cu divizarea contribuțiilor, dar presupunând menținerea colectării centralizate a contribuțiilor, va avea efecte îngrijorătoare.

Începând cu ianuarie 2011, colectarea tuturor veniturilor la bugetele statului se realizează de către o singură agenție (A.N.A.F.), deși nu există evidențe empirice suficiente care să sugereze că acest fapt ar îmbunătăți de o manieră vizibilă colectarea, mai ales la fondurile de pensii.

Riscuri/Amenințări - chiar dacă există nenumărate riscuri create datorită întârzierii generale a proceselor de reformă și care au condus la o degradare a mecanismelor de colectare, totuși, este necesară finalizarea rapidă a reformei.

Oportunități - aderarea României la Uniunea Europeană îi asigură o perioadă de stabilitate socio-politică, Aceasta creează cea mai bună oportunitate pentru reformarea sistemului de pensii și consolidarea mecanismelor de colectare.

În condițiile în care numărul angajaților care lucrează și plătesc contribuții sociale (CAS) a scăzut în ultimii ani, de la 8,1 milioane în 1990 la 4,1 milioane la finele lunii decembrie 2010 (fig. 6.7), iar raportul de dependență (numărul contribuabililor care susțin un pensionar) a scăzut de la 3,43% în 1990, la aprox. 0,75 în 2010, (fig.

6.8), bugetul de asigurări sociale este prea sărac pentru a putea oferi pensii decente, astfel încât puterea de cumpărare a pensionarilor s-a redus cu mai mult de 50%.



Fig..6.7 Raportul de dependență (salariați/pensionari) în luna decembrie 2010
Sursa: date prelucrate din statistici furnizate de INS, MMPS și CNPP

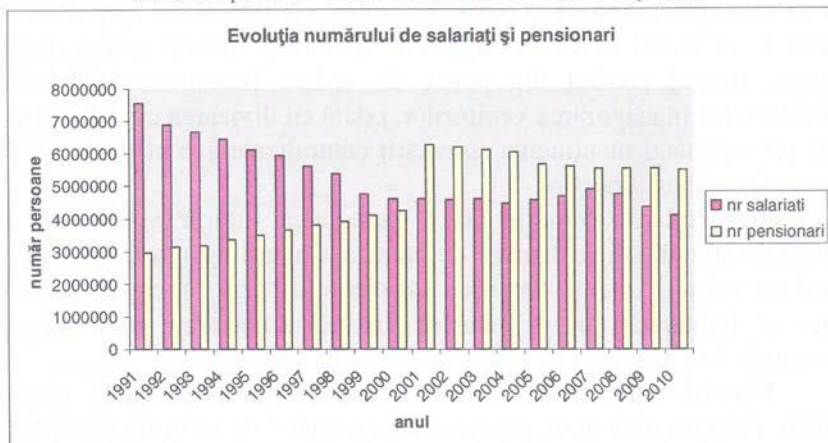


Fig. 6.8 Evoluția numărului de salariați și pensionari în perioada 1991-2010
Sursa: date prelucrate din statistici furnizate de INS, MMPS și CNPP

România a moștenit din perioada comunistă un regim de pensii fragmentat și nesustenabil, întemeiat pe contribuții achitate obligatoriu de către asigurați pe toată durata vieții lor profesionale active. Ratele de înlocuire au fost mari și s-au achitat diverse beneficii foarte multor categorii de pensionari (inclusiv pentru pensionare anticipată, pentru vechime normală, pensii de urmaș, pensii pentru invalizi, pensii pentru persoane cu handicap). De asemenea, guvernarea au mai finanțat și

beneficii care nu se plătesc din contribuțiile angajaților (concedii medicale, concedii de maternitate/ concedii de creștere a copiilor, pensii pentru lucrătorii din domeniul agricol). Primii ani ai tranziției au fost marcați de reforme ezitante. Pe măsură ce tranziția a avansat, regimul pensiilor a avut de suferit de pe urma mai multor șocuri fundamentale, inclusiv o creștere rapidă a numărului de beneficiari, ca și consecință a îmbătrânirii populației și a planurilor generoase dedicate celor pensionați anticipat, asociate cu declinul creșterii economice și cu scăderea accentuată a numărului de plătitori la fondurile de pensii, precum și cu creșterea șomajului și a numărului celor angajați fără forme legale.

Aceste probleme s-au agravat datorită capacității administrative slabe și a politicilor care au încurajat pensionarea anticipată, precum și datorită utilizării pensiilor pe caz de boală care au fost acordate pentru a compensa rata crescută a șomajului în rândul angajaților de vârstă înaintată. În consecință, rata de dependență a sistemului de pensii a sporit în mod spectaculos și continuă să rămână și la ora actuală una dintre cele mai mari rate de dependență din Europa. Având în vedere că se așteaptă ca rata de dependență a populației de vârstă înaintată să continue să crească, profilul demografic al României (fig. 6.9) creează o altă sursă de preocupare pentru gradul de sustenabilitate. Acest proces de îmbătrânire va adăuga o povară suplimentară populației active, pentru că fiecare lucrător va trebui să continue să sprijine un număr din ce în ce mai mare de pensionari.

Guvernul a încercat să facă față acestor constrângeri și probleme prin menținerea nivelului ridicat al contribuțiilor obligatorii la niveluri care sunt mari chiar și după standardele OECD. Pentru a compensa scăderea veniturilor la buget și creșterea cheltuielilor din sistem în anii nouăzeci, rata contribuțiilor la bugetul asigurărilor sociale a crescut de la 14% datorată de asociațiile de locatari și 25% de unitățile economice la 35% în anul 2001. Deși rata a fost coborâtă la 29,75% în ianuarie 2006, în prezent este 31,3% conform Legii bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2011 și, în conformitate cu standardele internaționale, continuă să rămână mare. Mai mult decât atât, totalul cheltuielilor cu asigurările sociale (adică pensii, sănătate, șomaj, accidente de muncă și handicap) se ridică la aproximativ 50% din salariul brut, transformând în acest fel forța de muncă din

România într-una dintre cele mai greu impozitate din Europa Centrală și de Est.

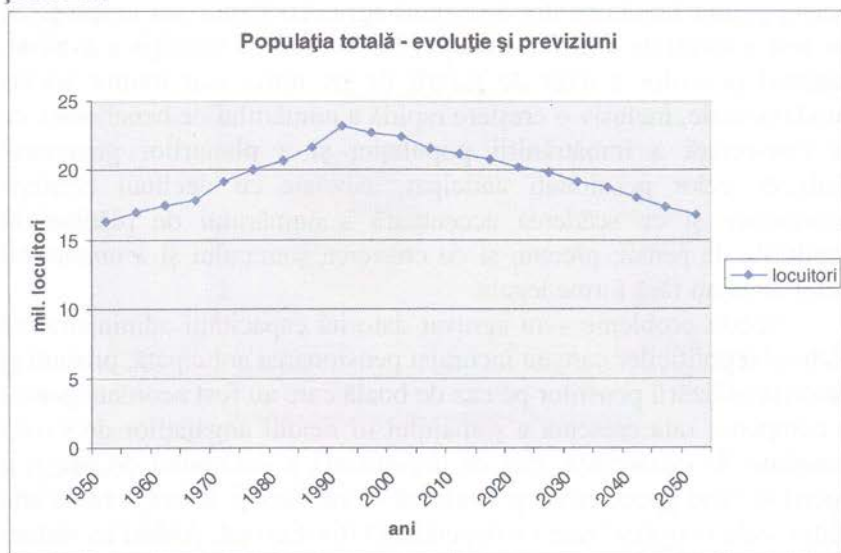


Fig. 6.9 Evoluția populației totale în perioada 1950-2050

Sursa: date furnizate de www.esa.un.org/unpp

România – cu contribuții aferente salariilor totalizând 46,25%, se află pe locul 6 (între alte 26 țări) din Europa în ceea ce privește contribuțiile la bugetul asigurărilor sociale, alături de Albania (cu 49%), Polonia (46,64%) și Ungaria (45,50%), care se situează pe locurile fruntașe în rândul țărilor din Europa Centrală și de Est. Chiar și contribuțiile aferente salariilor care se plătesc în Italia, și care sunt considerate împovărătoare după standardele OECD, sunt mult mai mici decât ceea ce se plătește în România. Aceste contribuții semnificative sporesc costurile ne-salariale aferente activităților profesionale și pot avea efecte adverse asupra creării de locuri de muncă legitime și, prin extensie, și asupra posibilităților de susținere a sistemului de pensii acordate de la bugetul de stat.

Cercetarea gradului de satisfacție al beneficiarilor sistemelor de asigurări

Prin acest studiu ne-am propus:

- să evidențiem aspectele pozitive și negative ale cadrului legal și instituțional al sistemului de asigurări sociale;
- să descriem implicațiile în plan economic ale cotelor de asigurări sociale;
- să identificăm așteptările pe termen mediu sau lung în ceea ce privește reforma asigurărilor sociale;
- identificarea necesităților/nevoilor și problemelor asiguraților;

Studiul a fost realizat în 2009, folosind o metodologie predominant calitativă. Au fost realizate interviuri individuale cu angajatori, angajați și șomeri.

Analiza percepției criteriilor de performanță ale sistemelor asigurări sociale s-a realizat pornind de la componentele acestuia și în funcție de actorii sociali implicați (agenții care susțin sistemul, din punct de vedere financiar – contributorii și beneficiarii sistemului).

Studiul a fost realizat în Galați și regiunea Sud-Est a României, iar interviurile au reprezentat tehnicile de culegere a datelor și au fost suport pentru analiză. Grupurile țintă au fost reprezentate de angajatori și angajați.

S-a urmărit, în principal:

- ◆ impactul legislației în domeniul asigurărilor sociale,
- ◆ implicațiile, în plan economic, a cotelor de contribuție la sistemele de asigurări;
- ◆ probleme și dificultăți cu care se confruntă;
- ◆ gradul de suportabilitate a contribuțiilor;
- ◆ impactul asupra ocupării forței de muncă.

Răspunsurile relevante le-am grupat astfel:

1 Aprecieri asupra legislației sistemului asigurărilor sociale

Referitor la criteriile de apreciere a sistemelor de asigurări sociale, așa cum au fost percepute de persoanele intervievate putem spune că răspunsurile, deși în aparență sunt diferite, conduc la formarea unei imagini destul de clare.

- a) Ignoranță
- b) Lipsă de responsabilitate
- c) Ambiguitate

d) Indiferență manifestă atât în ce privește poziția de prim decident în firmă cât mai ales față de angajați.

Poate că însuși cadrul legislativ, care facilitează înființarea de SRL-uri, firme mai mici și mai mari, permite oricui și în orice condiții să desfășoare o activitate economică utilizând forța de muncă retribuită. Suprapunerea frecventă, în România, a imaginii patronului, cu educație și cu formare discutabilă, cu cea a managerului este, poate, punctul de plecare în explicarea limitelor menționate anterior.

Această legislație, nu de puține ori este apreciată ca fiind greoaie și împovărătoare

2. Implicații în plan economic a cotelor de asigurări sociale

Dimensiunea referitoare la cotele de contribuții grupează în jurul ei, aproape ca un lait motiv, răspunsuri de genul "împozitul mare omoară împozitul". Din răspunsurile oferite de persoanele intervievate rezultă că plata contribuțiilor este o acțiune cu caracter de obligativitate, dar care naște suspiciuni, inutilitate și ineficiență.

Majoritatea răspunsurilor, conștient sau nu, se referă la relația dintre presiunea fiscală și profitul agenților economici respectiv, a firmelor. Esența o reprezintă părerile conform cărora cotele de contribuții (asimilate fiscalității mărite) ar avea consecințe negative asupra firmelor, în general, descurajând activitățile productive, dar și asupra forței de muncă, în special, manifestându-se printr-o serie de efecte adverse de genul evaziunilor, muncii la negru etc.

De asemenea, cotele de contribuții prea mari, așa cum sunt ele percepute, îi obligă pe angajatori la plata unor salarii mici și, în același timp, la creșterea prețului produselor. Acestea declanșează o reacție în lanț ajungând în final la menținerea în firmă a numărului minim posibil de angajați.

Aspectul investițiilor și al dezvoltării organizaționale este invocat de intervievați, acestea având o evoluție invers proporțională cu majorările salariale respectiv cu procentele de contribuție. S-au înregistrat și opinii care arată, pe de o parte, neîncrederea în sistemul de asigurări sociale publice, iar pe de altă parte natura contribuțiilor.

Aspectul predominant îl constituie neîncrederea care planează asupra sistemului, perceput fiind, în principal, doar caracterul obligatoriu și împovărător al contribuțiilor. Nu puține sunt trimiterile

la efectele imediate pe care însuși sistemul le generează iar efectele pozitive dar de viitor nu sunt nici măcar percepute.

3. Cotele de contribuție în raport cu beneficiile și cu modalitățile de utilizare a fondurilor de asigurări sociale și impactul acestora asupra ocupării

Majoritatea intervievaților au legat cotele de calitatea serviciilor, de modul de utilizare a fondurilor arătând în final impactul acestora asupra ocupării.

Se constată aceleași opinii referitoare la calitatea beneficiilor, la procentele de contribuție. Din analiză rezultă doar așteptări imediate din partea sistemelor de asigurări sociale. Filosofia sistemelor este departe de a fi percepută. "Cultura asigurării", neconștientizarea riscurilor sunt doar două din explicațiile "comportamentului managerial" în firmele care au constituit grupul nostru de anchetă.

Răspunsurile oferite se pot înscrie aproape în aceeași registru al contribuției mari în raport cu fondul de salarii, a lipsei de transparență în utilizarea fondurilor dar fără a oferi o argumentare credibilă. Sistemele de asigurări sociale sunt, uneori, asimilate sindicatelor care ofereau bilete de tratament.

Psihologia cotidiană este, de asemenea, prezentă. Și aici eșecurile sunt atribuite altora. Lipsa performanțelor firmelor este pusă pe seama obligativității participării la sistemele de asigurări sociale. Apare frecvent aspectul neîncrederii în utilizarea fondurilor de asigurări sociale.

În contextul acestei dimensiuni s-a invocat aspectul angajărilor și a atitudinii față de fenomenul ocupării. Nu puține au fost răspunsurile de genul "prefer să angajez mai puțini cu salarii mai mari" sau menționării formei de lucru de probă (o lună maxim două după care vin alții) sau cu contract de colaborare cu toate implicațiile sale. Se merge pe ideea că orice angajat în plus sau orice mărire de salariu "împovărează" angajatorul ducând la o creștere a cheltuielilor acestuia.

Prin aplicarea de chestionare către beneficiari am urmărit atât poziția acestora de contributory la anumite fonduri de asigurare cât și de beneficiari ai sistemului. S-a analizat percepția calității serviciilor și a beneficiilor și, în același timp, a organismelor implicate în furnizarea acestora.

Finalitatea analizei:

-estimarea percepției – globală și pe diferite segmente ale populației țintă - ca feed-back al calității activităților respective raportată la finalitatea serviciilor și organizațiilor studiate;

-cunoașterea importanței, presupus diferită, acordată serviciilor și instituțiilor de către diferitele segmente ale populației (în funcție de vârstă, sex, categoria socio-profesională, pregătirea școlară);

Pentru beneficiari, ținându-se cont de specificul fiecărui grup țintă, s-a utilizat, ca tehnică de culegere a informațiilor, interviul de grup.

Grupul 1: Persoane încadrate în baza unui contract de muncă

Discuțiile s-au centrat pe:

- percepția sistemelor publice de asigurare;
- cunoașterea drepturilor care decurg din statutul de contributor;
- încrederea acordată sistemelor publice de asigurare;
- conștientizarea riscurilor și a propriei asigurări;
- percepția sistemelor complementare de asigurări de pensii;
- disponibilitatea contribuirii la sistemele complementare de asigurări de pensii;
- percepția sistemelor alternative de asigurări de pensii;
- disponibilitatea asumării riscului dublu;
- frecvența cu care apelează la unitățile publice;
- încrederea în unitățile publice;
- balanța public - privat în funcție de costul de oportunitate și de percepția calității serviciilor.

Grupul de lucru a fost eterogen. Structurarea acestuia s-a realizat după criteriile: vârstă și studii. Au fost persoane care au acoperit grupe mari de vârstă: sub 25 de ani, între 26 și 50 de ani și peste 51 de ani. De asemenea, criteriul studii a determinat selectarea membrilor grupului: studii generale, medii și superioare. Mai trebuie menționat faptul că persoanele selectate în acest grup sunt angajate, în proporții aproape egale, în sectorul de stat și în cel particular.

Rezultate:

- Lipsa de informare
- Absența unei culturi a riscului
- Neîncrederea în instituțiile sistemului
- Neîncredere în sistemele private

Grupul 2: Șomeri

Referitor la șomeri și la beneficiile sistemului de asigurări de șomaj, ghidul de moderare a fost structurat pe câteva dimensiuni:

- ultima perioadă în care au lucrat pe baza unui contract de muncă;
- relația cu instituțiile din cadrul sistemului;
- atitudinea față de șomaj;
- căutarea unui loc de muncă;
- atitudinea față de calificare / recalificare și față de o eventuală activitate pe cont propriu;
- informarea despre locurile de muncă vacante;
- aspecte legate de nivelul de trai.

Rezultate - necesități/nevoi și probleme resimțite și exprimate de către participanții la interviul de grup:

1. Nevoia acută de locuri de muncă. Probleme
2. Nevoia de informare cu privire la piața locurilor de muncă
3. Nevoia de informare cu privire la drepturile angajaților și la obligațiile angajatorilor
4. Nevoia de consiliere în vederea orientării profesionale – resimțită ca atare în special de către tineri.

Implicarea Agenției pentru Ocupare este amintită de către tinerii absolvenți ai instituțiilor de învățământ, în sensul că aceștia sunt obligați, în momentul în care termină școala, să urmeze un curs de calificare derulat de către Agenție, fapt care condiționează primirea indemnizației de șomaj. Însă și aici apar probleme legate de interesul tinerilor pentru aceste cursuri, ei fiind de părere că parcurgerea acestor cursuri de calificare nu le asigură și nici măcar nu le facilitează accesul la o slujbă.

S-a remarcat faptul că, majoritatea participanților au susținut plecarea în străinătate, ca soluție pentru ieșirea din situația de criză în care se află. O altă soluție, la care se gândesc șomerii, este aceea de a se retrage în mediul rural în viitorul apropiat și a lucra pământul. Participanții nu au agreeat ca soluție căutarea unui loc de muncă într-o altă localitate, fapt care ar atrage după sine schimbarea domiciliului. Prima de încadrare oferită cu această ocazie de către Agenția pentru Ocuparea nu este deloc atractivă, din punctul lor de vedere, șomerii considerând că acest beneficiu ar acoperi, doar pentru o foarte scurtă perioadă de timp, necesarul de cheltuieli.

Cercetarea nivelului pensiei pe baza calculului matematic actuarial

Scopul acestui subcapitol este să prezinte modelele matematice care permit determinarea sumei pe care trebuie să o achite o persoană în prezent pentru a putea beneficia în viitor de o anumită sumă de bani, astfel încât operația de asigurare să fie echitabilă.

Evident rezolvarea problemei depinde de tipul de asigurare (sau de scopul asigurării).

În activitatea curentă de actuiariat se utilizează formulele lui Lubbock.

Presupunem că plățile fracțiate viagere durează n ani. Deci sumele care intervin în expresia lui $A_{x/m}^{(a)}$ se vor efectua pentru $k=1,2,\dots,n$ cu $n \leq v-x$. În consecință, prima unitară totală unică necesară efectuării plăților de câte $\frac{1}{m}$ u.m. în fiecare fracțiune S din anul $k, k=\overline{1,n}$, notată cu ${}_n A_{x/m}^{(a)}$, dacă plățile sunt anticipate, este dată de:

$${}_n A_{x/m}^{(a)} = \sum_{k=1}^v \sum_{S=0}^{m-1} k + \frac{S}{m} E_x$$

Rezultă că primele unice totale aferente plăților a câte $\frac{S}{m}$ u.m. de fiecare dată, notate cu ${}_n \alpha_{T/m}^{(a)}$ în cazul anticipat:

$${}_n \alpha_{T/m}^{(a)} = S \cdot A_{x/m}^{(a)}$$

Fie $A_{x,n/m}^{(a)}$ și $A_{x,n/m}^{(p)}$ primele totale unice din cazul fracționalităților viagere amânate cu n ani corespunzătoare primelor ${}_n A_{x/m}^{(a)}$ și ${}_n A_{x/m}^{(p)}$.

Deoarece $A_{x/m}^{(a)} = {}_n A_{x/m}^{(a)} + A_{x,n/m}^{(a)}$

Obținem

$${}_n A_{x/m}^{(a)} = {}_n A_x^{(a)} - \frac{m-1}{2m} (1 - E_{x,n})$$

$$\text{unde } E_{x,n} = (1+i)^{-n} \frac{l_{x+k}}{l_x}$$

Prime în asigurările de pensie

În asigurările de pensie prima se poate plăti o singură dată sau eşalonat până la un anumit moment de timp de la care asiguratul începe să primească anual sau pe fracțiuni de an (lunar) o anumită sumă de bani din partea asiguratorului.

Presupunem că asiguratul are x ani ($0 < x < v$) la data contractării asigurării.

Notăm cu $\beta_x^{(a)}$, prima plătită de asigurat dacă plata pensiei se face anual anticipat în m fracțiuni egale de an.

Pensii anuale

Dacă asiguratul primește anual toată viața câte o sumă S , atunci, ținând cont de definițiile lui $\alpha_T^{(a)}$ rezultă că prima pe care asiguratul trebuie să o plătească la data contractării asigurării este:

$$\beta_x^{(a)} = S \cdot A_x^{(a)} = S \cdot \sum_{k=0}^{v-x+1} u^{-k} \cdot \frac{l_{x+k}}{l_x} \text{ în cazul anticipat}$$

Folosind numerele de comutație $D_x = u^{-x} - l_x$ și notând $N_x = \sum_{k=1}^{v-x+1} D_{x+k-1}$, unde N_x sunt de asemenea numite numere de comutație, formulele anterioare devin

$$\beta_x^{(a)} = S \cdot \sum_{k=1}^{v-x+1} \frac{D_{x+k-1}}{D_x} = S \cdot \frac{N_x}{D_x}$$

Pensii fracționate

Pensiile se achită de obicei pe fracțiuni egale de an (lunar). Să presupunem că pe fiecare fracțiune de an $\frac{1}{m}$ asiguratul va primi anticipat suma $\frac{S}{m} u.m.$

Utilizând același procedeu ca în cazul fracționalităților viagere imediate și folosind formulele lui Lubbock, obținem următoarele rezultate:

În cazul anticipat prima pe care asiguratul trebuie să o plătească la data contractării asigurării, notată cu $\beta_{x/m}^{(a)}$ este

$$\beta_{x/m}^{(a)} = S \left(A_x^{(a)} - \frac{m-1}{2m} \right)$$

sau folosind numerele de comutație D_x și N_x avem

$$\beta_{x/m}^{(a)} = S \left(\frac{N_x}{D_x} - \frac{m-1}{2m} \right)$$

Prime plătite de asigurat eşalonat timp de n ani

Se întâlnesc frecvent asigurările de pensie în care asiguratul se obligă să plătească prime eşalonat un număr de ani dat, urmând ca apoi asiguratorul să îi plătească o pensie până la sfârșitul vieții. De obicei, atât plata primelor, cât și a pensiilor se face lunar.

În cele ce urmează presupunem că acumularea primei necesare începerii unei asigurări durează n ani și se face pe fracțiuni egale de an (lunar), iar pensia se plătește de asemenea pe fracțiuni egale de an.

Notăm cu:

$\beta_{m,n}^{(a)}$ - suma pe care trebuie să o achite asiguratul timp de n ani la fiecare început, respectiv sfârșit de fracțiune de an de tipul m pentru a constitui prima unică necesară asigurării pe viață;

$${}_{1/n} \beta_{x/n}^{(a)} = \text{valoarea actuală totală a sumelor aleatoare } \beta_{m,n}^{(a)}$$

În cazul anticipat avem:

$${}_{1/n} \beta_{x/m}^{(a)} = m \cdot \beta_{m,n}^{(a)} \cdot {}_{1/n} A_{x/m}^{(a)}$$

În baza principiului echivalenței între efortul asiguratului și cel al asiguratorului au loc egalitățile:

$${}_{1/n} \beta_{x/m}^{(a)} = S \cdot A_{x,n/m}^{(a)}$$

$$\text{unde } A_{x,n/m}^{(a)} = A_{x,n}^{(a)} - \frac{m-1}{2m} E_{x,n}$$

$$\text{rezultă } \beta_{m,n}^{(a)} = \frac{S}{m} \cdot \frac{A_{x,n/m}^{(a)}}{{}_{1/n} A_{x/m}^{(a)}}$$

$$\text{sau } \beta_{m,n}^{(a)} = \frac{S}{m} \frac{A_{x,n}^{(a)} - \frac{m-1}{2m} E_{x,n}}{{}_{1/n} A_x^{(a)} - \frac{m-1}{2m} (1 - E_{x,n})}$$

cea ce reprezintă suma plătită de asigurat la începutul, respectiv sfârșitul fiecărei fracțiuni de an de tipul m , timp de n ani, pentru ca la

începutul, respectiv sfârșitul fiecărei fracțiuni de an de același tip să primească tot restul vieții o sumă egală cu $\frac{S}{m}$ u.m.

Caz particular (plăți lunare)

Dacă $m=12$, atunci

În cazul acumulărilor anticipate și al pensiilor anticipate

$$\beta_{12,n}^{(a)} = \frac{S}{12} \frac{A_{x,n}^{(a)} - \frac{11}{24} E_{x,n}}{A_x^{(a)} - \frac{11}{24} (1 - E_{x,n})} = \frac{S}{12} \frac{24N_{x+n} - 11D_{x+n}}{24(N_x - N_{x+n}) - 11(D_x - D_{x+n})}$$

Analiza comparativă a unei asigurări private și a unei pensii din sistemul public

1. Asigurarea privată încheiată prin intermediul unui broker de asigurări în vederea obținerii unei rente viagere

O persoană în vârstă de 25 de ani, încheie o asigurare prin care să primească începând cu vârsta de 60 de ani o rentă viageră lunară anticipată, dacă va fi în viață. Pentru aceasta ea contribuie până la vârsta de 60 de ani cu o sumă lunară anticipată constantă de 40 de euro (172 lei). Cunoscându-se numerele de comutație: $D_{25} = 40572,603$; $D_{60} = 9761,756$; $N_{25} = 930318,475$; $N_{60} = 125141,267$; atunci, mărimea rentei viagere este de 262,22 euro (1128 lei).

2. Pensia din sistemul public de asigurări sociale

Să facem următorul calcul (de dragul demonstrației, vom presupune că trăim într-o lume în care nu există inflație și în care prețurile, salariile și contribuțiile sunt înghețate la nivelul de acum):

Analizăm cazul unui bărbat tânăr (25 de ani) care se angajează. Ca orice tânăr, salariul lui net de încadrare este de 1100 de lei. Întrucât deocamdată e criză, apreciem că salariul lui va fi tot de 1100 de lei până la pensionare, la împlinirea vârstei de 65 de ani, conform legislației actuale.

El contribuie la CAS (atât 10,5% cât și 20,8%) timp de 40 ani (adică 480 de luni) la un salariu de 1100 de lei, adică 344,3 de lei/lună x 480 de luni = 165.264 lei.

La împlinirea vârstei de 65 de ani, va primi de la bugetul de asigurări sociale de stat o pensie de 399 lei (1100 lei /salariul mediu brut pe economie 2022 lei=0,5440 puncte de pensie x valoarea

punctului 732,8 lei). Presupunând că va mai trăi încă 5 ani (speranța de viață în România este de 70 de ani pentru bărbați), va primi pensie 399 lei/lună x 60 luni = 23.940 lei.

Diferența de 141.324 lei reprezintă o sumă considerabilă care ar fi putut fi investită în alt mod.

Dezbaterea pro și contra privind asigurările private este complexă. În primul rând, sectorul public există în parte, deoarece sectorul privat nu poate furniza o asigurare adecvată a tuturor indivizilor împotriva riscurilor (venituri mici la bătrânețe, îmbolnăvire, șomaj etc.); aici există ceea ce în literatura economică este menționat ca "eșecul pieței". Aceasta presupune că nu ar putea exista o piață exclusiv privată pentru toate tipurile de situații asigurabile sau că asigurările private pot fi incapabile să evalueze riscurile și atunci se impune necesitatea pătrunderii pe piață a sectorului public – ceea ce, de fapt, reprezintă argumentul clasic în favoarea asigurărilor sociale.

Modele matematice informatizate – suport pentru procesele de previziune și de luare a deciziilor în managementul asigurărilor

1. Optimizarea alocării resurselor în cadrul unei companii de pensii private cu ajutorul modulului Linear and Integer Programming al software-ului WinQSB

Managerul unei companii de asigurări trebuie să decidă alocarea optimă a eforturilor forței de vânzare pentru a maximiza profitul. Specialiștii în domeniul planurilor financiare ai companiei estimează faptul că un agent de vânzări al pachetului aferent pensiilor private facultative va realiza un profit mediu anual de 1.100 EURO, în timp ce un agent de vânzări al pachetului aferent pensiilor private obligatorii va realiza un profit mediu anual de 700 EURO. Trainingul pentru operațiunile de vânzări a pachetului aferent pensiilor private facultative va necesita 210 de ore, iar pentru pachetul aferent pensiilor private obligatorii va implica 390 de ore; managerul companiei decide alocarea unui buget de maximum 1.680.000 EURO pentru toate operațiunile de training care susțin vânzările celor două pachete de pensii private. Profitul marginal anual la un pachet aferent pensiilor private facultative vândut este de 510 EUR, iar la un pachet aferent pensiilor private obligatorii vândut este de 330 EUR. Profitul marginal

este determinat ca o diferență între venitul din vânzarea unui pachet de pensii private și costurile variabile aferente. Optimizarea profitului marginal total al firmei necesită depășirea pragului minim de 1.420.000 EURO. Numărul maxim de agenți de vânzări, care vor fi recrutați selectați din rândul persoanelor cu studii universitare, este de 4.000, pentru a se încadra în bugetul alocat resurselor umane de către managerul companiei.

În vederea rezolvării acestei probleme de programare lineară, trebuie identificate într-o primă etapă variabilele decizionale, care sunt reprezentate de cele două pachete de pensii private: facultative (FCT) respectiv obligatorii (OBG).

Vom aloca echipei de vânzări a pachetului de servicii aferent pensiilor private facultative simbolul X_1 și echipei de vânzări a pachetului de servicii aferent pensiilor private obligatorii simbolul X_2 .

Următoarea etapă implică stabilirea **funcției obiectiv** cu ajutorul metodei programării lineare, care poate fi formulată astfel:

$$\text{Maximizare } \pi \text{ (profit)} = 1.100 X_1 + 700 X_2 \quad (1)$$

După stabilirea funcției obiectiv, este necesară definirea setului de constrângeri: bugetul alocat trainingului agenților de vânzări, profitul marginal și numărul maxim de agenți de vânzări. Conversia în formule a celor trei tipuri de constrângeri se va realiza în funcție de cele două variabile decizionale.

Formularea constrângerii referitoare la bugetul alocat trainingului agenților de vânzări (maxim 1.680.000 EURO) va ține cont de numărul de ore destinate dezvoltării abilităților de comunicare și vânzări (210 de ore în cazul pachetului aferent pensiilor private facultative, respectiv 390 de ore în cazul pachetului aferent pensiilor private obligatorii):

$$210 X_1 + 390 X_2 \leq 1.680.000 \quad (2)$$

A doua constrângere a problemei decizionale trebuie să asigure, conform obiectivului impus de managerul societății de asigurări, un profit marginal minim de 1.420.000 EURO prin intermediul contribuțiilor aduse de profiturile marginale unitare (510 EURO în cazul vânzării unui pachet aferent pensiilor private facultative, respectiv 330 EURO în cazul vânzării unui pachet aferent pensiilor private obligatorii).

$$510 X_1 + 330 X_2 \geq 1.420.000 \quad (3)$$

Cea de-a treia constrângere se referă la numărul maxim al agenților de vânzări ce vor fi recrutați în vederea îndeplinirii obiectivului de vânzări; vom alocă coeficientul 1 echipei de vânzări a pachetului aferent pensiilor private facultative și coeficientul 0 echipei de vânzări a pachetului aferent pensiilor private obligatorii, deoarece ponderea primei echipei trebuie să fie mai mare decât celei de-a doua echipe.

$$1 X_1 + 0 X_2 \leq 4.000 \quad (4)$$

Deoarece nici una dintre variabilele decizionale nu poate avea valori negative, vom impune și o constrângere acestora: $X_1, X_2 \geq 0$.

În prezent, provocarea majoră lansată de numeroasele aplicații informatice destinate rezolvării problemelor de programare lineară constă în transformarea funcției obiectiv într-un sistem linear de ecuații care să poată să fie rezolvat rapid de către computer.

Pentru rezolvarea acestei probleme de programare lineară, vom apela la modulul **Linear and Integer Programming** al software-ului **WINQSB**.

Accesarea aplicației de programare lineară din meniul software-ului WINQSB impune inserarea bazei de date de intrare, utilizatorul specificând numărul de variabile decizionale (cele două pachete de pensii private facultative - FCT, respectiv obligatorii - OBG) și numărul de constrângeri (bugetul destinat trainingului echipei de vânzări, profitul marginal și numărul de agenți de vânzări). Argumentele funcției obiectiv sunt introduse în prima linie, iar coeficienții specifici celor trei constrângeri vor fi inserate în următoarele linii. Valorile din câmpul **R.H.S** (right-hand side) sunt reprezentate de funcțiile de optimizare a alocării resurselor în condițiile celor două variabile decizionale și celor trei constrângeri (ecuațiile (1), (2) și (3)), în timp ce câmpul **Direction** indică semnul algebric corespunzător funcțiilor de optimizare. (figura nr. 6.10).

Variable ->	FCT	DBG	Direction	R. H. S.
Maximize	1100	700		
Buget training vanzari	210	390	<=	1680000
Profit marginal	510	330	>=	1420000
Numar agenti de vanzari	1	0	<=	4000
LowerBound	0	0		
UpperBound	M	M		
VariableType	Continuous continuous			

Figura nr. 6.10 – Baza de date de intrare pentru problema optimizării alocării resurselor în cadrul unei companii ce oferă pensii private

Funcția **Solve the Problem** din meniul **Solve and Analyze** a programului informatic **WINQSB** furnizează rezultatele problemei, pe care le vom analiza și interpreta în detaliu.

Valoarea soluției pentru fiecare variabilă decizională, valoarea profiturilor unitare precum și contribuția totală la funcția obiectiv sunt redată în coloanele bazei de date de rezultate. (figura nr. 6.11)

18:12:22		Sunday	November	04	2012			
Decision Variable	Solution Value	Unit Cost or Profit c(j)	Total Contribution	Reduced Cost	Basis Status	Allowable Min. c(j)	Allowable Max. c(j)	
1	FCT	4.000,0000	1.100,0000	4.400.000,0000	0	basic	376,5231	M
2	DBG	2.153,8460	700,0000	1.507.632,0000	0	basic	0	2.042,9570
	Objective Function		(Max.) =	5.907.633,0000				
Constraint	Left Hand Side	Direction	Flight Hand Side	Stack or Surplus	Shadow Price	Allowable Min. RHS	Allowable Max. RHS	
1	Buget training vanzari	1.680.000,0000	<=	1.680.000,0000	0	1.7949	840.000,0000	M
2	Profit marginal	2.750.763,0000	>=	1.428.000,0000	1.330.763,0000	0	M	2.750.763,0000
3	Numar agenti de vanzari	4.000,0000	<=	4.000,0000	0	723,0769	0	8.000,0000

Figura nr. 6.11– Rezultatele problemei de optimizare a alocării resurselor în cadrul unei companii ce oferă pensii private

Rezultatele obținute în urma simulării problemei de programare lineară evidențiază faptul că 4.000 de agenți de vânzări ai pachetului aferent pensiilor private facultative (FCT) contribuie cu câte 1.100 EURO la valoarea de 4.400.000 EURO din argumentul funcției obiectiv, în timp ce diferența de 1.507.692 EURO pînă la totalul de **5.907.693 EURO** se obține prin contribuția a 2.154 de agenți de

vânzări ai pachetului aferent pensiilor private obligatorii (OBG), fiecare cu câte 700 EUR. Valoarea „0” din câmpul „Reduceds Costs” indică faptul că nu pot fi aduse îmbunătățiri funcției obiectiv fără modificări ale constrângerilor din baza de date de intrare. Coloanele „Allowable Minimum c[i]” și „Allowable Maximum c[i]” ilustrează intervalul de valori în care se pot încadra variabilele decizionale. În acest exemplu practic, profitul adus de fiecare agent de vânzări ai pachetului aferent pensiilor private facultative (FCT) nu poate fi mai mic de 376,92 EUR, însă poate fi oricât de mare, iar profitul adus de fiecare agent de vânzări ai pachetului aferent pensiilor private obligatorii (OBG) nu poate fi mai mare de 2.042,85 EURO.

Partea inferioară a tabloului de rezultate pune în evidență constrângerile, valorile care pot fi alocate și efectele lor asupra funcției obiectiv. Remarcăm faptul că două constrângeri „Buget training vânzări” și „Număr agenți vânzări” prezintă valori egale în coloanele „Left Hand Side” și „Right Hand Side”, iar valoarea asociată constrângerii „Profit marginal” diferă în cele două coloane, fapt care ne determină să analizăm situațiile de variabilă „slack”, variabilă „surplus”, prețuri ascunse („shadow prices”) și intervale de fezabilitate.

Variabila „slack” apare în situația în care valorile optime ale variabilelor decizionale sunt alocate într-o constrângere de tip „ \leq ”, iar valoarea rezultată în coloana „Left Hand Side” este mai mică decât valoarea din coloana „Right Hand Side”. Variabila „surplus” apare în situația în care valorile optime ale variabilelor decizionale sunt alocate într-o constrângere de tip „ \geq ”, iar valoarea rezultată în coloana „Left Hand Side” depășește valoarea din coloana „Right Hand Side”. Prețurile ascunse arată măsura în care o creștere cu o unitate a valorii unei constrângeri în coloana „Right Hand Side” contribuie la creșterea valorilor argumentelor din funcția obiectiv, în timp ce intervalele de fezabilitate desemnează valorile constrângerilor din coloana „Right Hand Side” peste care prețurile ascunse rămân constante.

Se observă din tabloul de rezultate că doar constrângerea „Profit marginal” se situează în ipostaza de variabilă „surplus”, cu o valoare de 1.330.769 EURO; acest fapt denotă că profitul marginal poate atinge maxim 2.750.769 EURO, fără a afecta argumentele funcției obiectiv. Valoarea rezultată în coloana „Shadow price” indică faptul

că fiecare agent de vânzare angajat suplimentar poate îmbunătăți profitul cu 723,07 EURO. Dacă numărul agenților de vânzări nu ar fi restricționat la 4.000, compania ce oferă pensii private ar putea angaja 8.000 agenți de vânzări, fapt care ar genera un profit adițional de 2.892.280 EURO (4.000 x 723,07).

Principalul punct forte al acestui model de optimizare a alocării resurselor într-o companie ce oferă pensii private, pe lângă a celui referitor la proiectarea sa, este acela că permite utilizatorului să simuleze impactul financiar al constrângerilor referitoare la variabile ca bugetul alocat trainingului echipei de vânzări, mărimea forței de vânzare și profitul marginal generat de aceasta.

2. Modelarea proceselor de luare a deciziilor într-o firmă ce oferă asigurări de viață cu ajutorul modulului Decision Tree Analysis al software-ului WinQSB

Managerul unei firme specializate în asigurări de viață consideră că unitatea pe care o conduce nu mai poate face față cererii din ce în ce mai mari exprimate de clienți și analizează trei alternative decizionale care pot conduce la rezolvarea cererilor suplimentare de contracte de asigurări de viață solicitate de clienți:

- închirierea unui birou suplimentar în Business Center-ul unde are locația firma și angajarea a patru noi consultanți, pentru a satisface cererea crescută de contracte de asigurări de viață;
- închirierea a două birouri suplimentare în Business Center-ul unde are locația firma și angajarea a opt noi consultanți, pentru a satisface cererea crescută de contracte de asigurări de viață;
- externalizarea cererilor suplimentare de contracte de asigurări de viață la alte companii specializate în acest domeniu, primind în această situație un comision pentru fiecare contract efectuat de altă firmă.

Managerul companiei de asigurări de viață delegă compartimentului financiar sarcina de a realiza o analiză de fezabilitate privind profiturile sau pierderile previzionate în funcție de diferite niveluri ale cererilor de contracte de asigurări de viață suplimentare (500, 700 și 900 de cereri) (tabelul nr. 1).

Tabelul nr. 1 – Profiturile sau pierderile previzionate în funcție de diferite niveluri ale cererilor suplimentare de contracte de asigurări de viață

Alternativă decizională	500 cereri suplimentare	700 cereri suplimentare	900 cereri suplimentare
Închirierea unui birou suplimentar în Business Center-ul unde are locația firma și angajarea a patru noi consultanți	- 48.000 USD	244.000 USD	318.000 USD
Închirierea a două birouri suplimentare în Business Center-ul unde are locația firma și angajarea a opt noi consultanți	-126.000 USD	149.000 USD	485.000 USD
Externalizarea cererilor suplimentare de contracte de asigurări de viață la alte companii specializate	26.000 USD	38.000 USD	52.000 USD

Rezolvarea acestei probleme privind modelarea proceselor de luare a deciziilor într-o companie de asigurări de viață utilizând metoda arborelui decizional, cu ajutorul software-ului **WinQSB**, implică accesarea meniului **Decision Analysis** și ulterior a modului **Decision Tree Analysis**.

Baza de date de intrare va conține denumirile celor 13 noduri reprezentate în figura nr.1, tipul fiecărui nod (decizie sau rezultat incert), schema arborelui decizional, ținând cont de interdependențele dintre noduri și ramuri, valorile profiturilor respectiv a pierderilor previzionate corespunzătoare fiecărei alternative decizionale, precum și probabilitățile de apariție a celor trei alternative. (figura nr. 6.12)

Rezolvarea în sistem conversațional cu software-ul **WinQSB** implică determinarea venitului mediu așteptat în nodurile 2,3 și 4 cu ajutorul funcției **Solve the problem**, în condițiile în care deciziile intermediare sunt condiționate de rezultatele estimate ale deciziilor finale. Alegerea deciziei optime cu metoda arborelui decizional și valorile veniturilor medii așteptate în nodurile în care converg ramurile care au reprezentate cele trei alternative decizionale sunt ilustrate în figura nr. 6.13.

Node/Event Number	Node Name or Description	Node Type (enter D or C)	Immediate Following Node	Node Payoff (+ profit, - cost)	Probability (if available)
1	decizie optima	D	2,3,4		
2	1 birou, 4	C	5,6,7		
3	2 birouri, 8	C	8,9,10		
4	externalizare	C	11,12,13		
5	500 cereri	D		-48000	0.2
6	700 cereri	D		244000	0.6
7	900 cereri	D		318000	0.2
8	500 cereri	D		-126000	0.2
9	700 cereri	D		149000	0.6
10	900 cereri	D		485000	0.2
11	500 cereri	D		26000	0.2
12	700 cereri	D		38000	0.6
13	900 cereri	D		52000	0.2

Figura nr. 6.12 – Datele de intrare ale problemei decizionale din cadrul companiei de asigurări de viață în modulul Decision Analysis

11-05-2012	Node/Event	Type	Expected value	Decision
1	decizie optima	Decision node	\$200.400	1 birou, 4 consultant
2	1 birou, 4 consultant	Chance node	\$200.400	
3	2 birouri, 8 consultant	Chance node	\$161.200	
4	externalizare	Chance node	\$38.400	
5	500 cereri	Decision node	0	
6	700 cereri	Decision node	0	
7	900 cereri	Decision node	0	
8	500 cereri	Decision node	0	
9	700 cereri	Decision node	0	
10	900 cereri	Decision node	0	
11	500 cereri	Decision node	0	
12	700 cereri	Decision node	0	
13	900 cereri	Decision node	0	
Overall	Expected	Value =	\$200.400	

Figura nr. 6.13 - Rezultatele problemei decizionale din companiei de asigurări de viață furnizate de modulul Decision Analysis al software-ului WinQSB

Pentru a vizualiza arborele decizional construit de aplicația informatică WinQSB, managerul companiei de asigurări de viață poate accesa funcția **Show Decision Tree Graph** din cadrul meniului **Results** al modulului **Decision Analysis**. (figura nr.6.14).

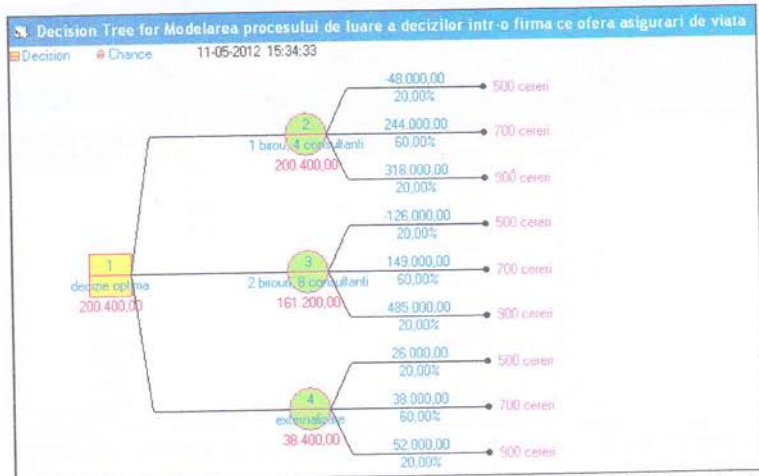


Figura nr.6.14 – Proiectarea arborelui decizional prin intermediul funcției Show Decision Tree Graph implementate în cadrul aplicației informatice WinQSB

Pe măsura desfășurării în realitate a proceselor decizionale, alternativele luate în considerare de către managerul firmei ce oferă asigurări de viață pot deveni reale, confirmând ipotezele inițiale privind rezultatele studiului de fezabilitate și abilitatea managerului de a lua decizia optimă din punct de vedere financiar.

Capitolul 7

CONSIDERAȚII FINALE, CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Primul capitol al tezei de doctorat are un caracter preponderent teoretic și cuprinde aspectele reprezentative din evoluția istorică a sistemului public de asigurări sociale din România, efectele reorganizării acestui sistem după 1989 și ale reformei realizate prin aplicarea legii 19/2000. De asemenea, am analizat principalele schimbări care și-au pus amprenta asupra organizării acestui sistem o dată cu aderarea la Uniunea Europeană. S-a avut în vedere accelerarea reformei în România, singura țară în care funcționa un sistem cu un singur pilon de pensie, insuficient pentru viabilitatea sistemului.

În al doilea capitol am evidențiat principiile sistemului asigurărilor sociale din România, precum și particularitățile activităților manageriale specifice sistemului de asigurări pentru șomaj și a sistemului de asigurări de sănătate. De asemenea, am făcut o trecere în revistă a etapelor procesului de bugetare din cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.

Al treilea capitol abordează strategiile adoptate în cadrul politicilor sociale din țările dezvoltate, punând în evidență atât avantajele cât și dezavantajele strategiilor de dreapta (conservatorismul, liberalismul), reformiste și a celor radicale. Prezentarea modelelor de bună practică din SUA, Suedia și Germania ilustrează o abordare interculturală a sistemelor de asigurări sociale.

În cel de-al patrulea capitol "Sistemele de asigurări sociale în Uniunea Europeană" am ilustrat procesele de modernizare a sistemelor naționale de securitate socială și am realizat o analiză comparativă a sistemelor de pensii din diferite țări ale Uniunii Europene care au adoptat diverse modele hibrid pe baza modelelor ideale. În țările intrate în UE după 2004 remarcăm și în noile sisteme de pensii, influența ideologiei comuniste, un sistem bazat pe planificare centralizată.

Pentru realizarea obiectivului principal al UE - o economie competitivă și dinamică, a fost adoptată o strategie comună pentru modernizarea sistemelor naționale de securitate socială a statelor

membre. În materie de protecție socială, diverse grupuri de interese sunt active la Parlamentul European inițiind activități în scopul dezvoltării metodei deschise de coordonare a pensiilor.

Al cincilea capitol surprinde cele mai relevante aspecte legate de oportunitățile pe care le conferă schemele de asigurări bazate pe fonduri private. De asemenea, am focalizat atenția asupra motivelor care conduc la privatizarea schemelor de asigurări sociale.

În cel de-al șaselea capitol am analizat influența variabilelor macro-economice asupra fondurilor de pensii și am făcut aprecieri asupra rentabilității fondurilor de pensii în urma unor analize detaliate, fundamentate din punct de vedere metodologic. Cele mai semnificative contribuții prezentate în acest capitol reflectă proiectarea unui model matematic care facilitează determinarea nivelului pensiei pe baza calculului matematic actuarial și rezultatele unei cercetări privind gradul de satisfacție a beneficiarilor sistemelor de asigurări.

Originalitatea capitolului constă în proiectarea și implementarea unui program informatic pentru susținerea proceselor decizionale ale unei organizații ce activează în sectorul pensiilor private cu ajutorul software-ului WinQSB. **Noutatea științifică** constă în utilizarea acestui software pentru optimizarea alocării resurselor în cadrul unei companii de pensii private

Sistemele de asigurări sociale din întreaga lume sunt într-o continuă adaptare și reformare, astfel încât să devină viabile din punct de vedere financiar - luând în considerare aspectele care au generat criza acestor sisteme - alterarea condițiilor economico-sociale mondiale, apariția sau dezvoltarea problemelor financiare, pe seama evoluției demografice și inconvenientele în plan politic, cauzate de generozitate și/sau de fiscalitatea ridicată.

Pornind de la premisa că sistemele de asigurări sociale asigură în cele mai multe cazuri, un nivel minim de protecție, fiecare națiune a decis - în anumite etape - încurajarea asigurărilor private, a economisirilor individuale, respectiv acordarea de facilități fiscale, astfel încât să se asigure un grad mai înalt de protecție socială.

Ne-am propus să analizăm ce se poate face pentru a diminua dezechilibrul.

Iată câteva **propuneri** specifice care decurg din în teza de doctorat:

- Creșterea vârstei de pensionare — graficul actual de creștere a vârstei de pensionare standard trebuie accelerat, iar vârsta de pensionare standard pentru bărbați și femei trebuie egalizată cât mai curând posibil;
- Creșterea indexului dintre vârsta de pensionare și speranța de viață — guvernul trebuie să modeleze și să cerceteze și opțiunea creșterii vârstelor de pensionare în conformitate cu creșterea speranței de viață;
- Evaluarea alocațiilor pentru invaliditate — trebuie realizată o evaluare a modului de înăsprire a condițiilor de eligibilitate pentru pensiile de invaliditate, urmată de implementarea unor măsuri relevante;
- Explorarea viabilității pensiei de bază (Pilonul Zero) în Pachetul Actual de Asistență Socială. Acest pilon, care este cunoscut sub numele de pilon de bază, este conceput pentru a se putea aborda în mod mai eficient de persoanele care sunt sărace pe toată durata vieții, precum și cu lucrătorii cu și fără forme legale care ajung la o vârstă înaintată fără resurse suficiente sau care nu sunt eligibili pentru a beneficia de pensii legale. Acest beneficiu va înlocui venitul minim garantat pentru persoanele sărace care depășesc vârsta pensionării și trebuie finanțate din bugetul de stat;
- Elaborarea unei strategii în domeniul educației publice — odată cu punerea în aplicare a pilonului obligatoriu privat, trebuia elaborată și pusă în aplicare o strategie bine definită în domeniul educației publice, pentru a spori gradul de conștientizare în rândul publicului a acestor importante schimbări structurale.

Dezbaterea pro și contra privind asigurările private este complexă, așa cum am menționat anterior. Pe de o parte argumentele referitoare la eficacitatea acumulărilor private susțin segmentul privat, iar pe de altă parte, aspectele legate de echitate, înclină balanța către sectorul public. Diminuarea sectorului public determină creșterea cererii pentru alternativele private. De aceea, datorită eficacității de apreciat a sistemului privat de pensii, dezvoltarea sectorului public al asigurărilor sociale nu este convenabilă.

Acțiunile reformatoare trebuie să răspundă atât nevoilor angajatorilor, cât celor ale angajaților. Astfel, adoptarea și

implementarea unor măsuri în vederea reformării sistemului necesită, înainte de toate, runde de consultări cu partenerii sociali. De altfel, securitatea socială reprezintă un drept fundamental, astfel încât reprezentanții societății civile trebuie să recunoască necesitatea și caracterul echitabil al procesului de reformă, chiar și pentru a evita rezistența și contestarea lui de către opinia publică.

Un fapt foarte important care trebuie luat în considerare este reprezentat de importanța beneficiilor sociale pentru anumite categorii sociale. Astfel, se creează un adevărat fenomen de dependență financiară de sistem, fapt ce reduce probabilitatea ca beneficiarii să reintre pe piața formală a muncii.

Investirea unei conduceri cu caracter tripartit la nivelul Agenției Naționale pentru Administrare Fiscală (ANAF), care colectează și contribuțiile pentru asigurările sociale începând cu 2004, ar reprezenta o cale de a oferi sindicatelor și asociațiilor patronale, ca parteneri sociali, posibilitatea de a juca un rol important în atingerea obiectivelor comune. Pentru a crește eficiența agenției (ANAF), este necesar ca angajații acesteia să fie calificați/specializați în raport cu obiectul de activitate. Nevoia unui nivel înalt de specializare trebuie avută în vedere, în special în cazul inspectorilor care trebuie să acționeze în spațiul unui cadru legal extrem de complex. De asemenea, prin creșterea nivelului de motivație profesională specific personalului va fi redus potențialul faptelor de corupție.

Recomandări:

Înființarea unei **contribuții sociale unice**, percepută atât de la angajator, cât și de la angajat, care să unifice toate contribuțiile actuale poate reprezenta un pas important în desăvârșirea procesului de reformă. Implementarea unei astfel de măsuri ar reduce simțitor birocrăția, crescând astfel și încrederea contribuabililor în eficiența sistemului. Gestionarea acestui nou sistem ar trebui să se bazeze pe stabilirea clară a unor cote din totalul contribuțiilor colectate care să revină fiecărui fond în parte, respectiv pentru asigurarea diverselor riscuri sociale. Astfel, nu ar exista suspiciunea unei alocări a resurselor colectate, în mod preferențial, în funcție de specificul unui moment sau altul. Un alt pas important ar fi reprezentat de înființarea unui fond de rezervă care să slujească ieșirii din situațiile speciale, cum ar fi aceea a apariției unui deficit la bugetul asigurărilor sociale.

Tranziția la economia de piață implică rezolvarea a numeroase probleme, una din cele mai severe fiind **finanțarea sistemului public de pensii**.

O cauză majoră a dezechilibrelor înregistrate în sistem o reprezintă impactul asupra bugetului asigurărilor sociale de stat a emigrării lucrătorilor aflați la vârsta activă. Migrația are un impact nu numai în ceea ce privește securitatea socială, dar și în materie de asistență socială. De exemplu, în 25 - 35 de ani, cei care acum lucrează ilegal sau nu, vor ajunge la vârsta de pensionare, fără a fi asigurați, și vor fi povara socială a sistemului de asistență, care va susține din bani publici venitul minim garantat sau alte forme de ajutor social. La acea vreme, populația de vârstă activă va fi mai puțin numeroasă, ceea ce va spori în mod semnificativ taxele.

Economia subterană reprezentată de munca la negru constituie o altă cauză de subfinanțare a sistemelor de securitate socială.

Cercetările prezentate în teză deschid noi piste de abordare. Problemele nefiind nici pe departe rezolvate, propun - pentru viitor - aprofundarea subiectului de față și teme de cercetare conexe.

O direcție ulterioară de cercetare va fi în legătură cu influența reducerii numărului salariaților prin disponibilizări, asupra contribuțiilor datorate bugetului asigurărilor sociale de stat.

Urmărind efectul migrației forței de muncă în străinătate asupra populației active și implicit asupra veniturilor la bugetul de stat și cel de asigurări sociale, ne propunem efectuarea unui studiu privind stoparea/diminuarea acestui fenomen.

În prezent contactarea unui broker de asigurări se face relativ aleatoriu, fără a ține seama de aspecte economice, de rentabilitate a pensiei/rentei viagere avute în vedere. Cercetarea pe care ne-o propunem este de a studia modalitățile alegerii unui broker și a celei mai potrivite firme de asigurări.

Considerăm oportun realizarea unui proiect de cercetare științifică care implică constituirea unui parteneriat cu un institut de învățământ superior cu scopul conștientizării și educării tinerilor astfel încât să perceapă pensia ca o realitate imuabilă.

Bibliografie

1. Abraham, D., Bădescu, I., Chelcea, S., (1995), *Relațiile interetnice în România: Diagnoze sociologice și evaluarea tendințelor*, Ed. Carpatica, Cluj-Napoca.
2. Albert, M., (1994), *Capitalism contra capitalism*, Humanitas, România.
3. Alcock, P., (1997), *The Discipline of Social Policy*, London, Blackwell.
4. Anderson K., (2003), *Pension Politics in the Netherlands and Belgium since 1990*, Copenhagen
5. Arcq E., Blaise P., (1998), *Histoire politique de la securite sociale en Belgique*, Revue belge de securite sociale, nr.3
6. Auer, P., Daniel, C., (2001) *The Future of Work, Employment and Social Protection – The search for new securities in a world of growing uncertainties*, Geneva,
7. Barbier C., (2003), *Convention Europeenne et l'Europe sociale, Demain l'Europe*
8. Barr, N., (1994), *Piețele forței de muncă și politica socială în Europa Centrală și de Est, Tranziția și dincolo de aceasta*, Londra,
9. Bistriceanu, Gh.D., (1968), *Sistemul asigurărilor sociale din România*, Ed.Academiei, București
10. Blacke D., (2003), *The United Kingdom: the switch from public to private pensions*, in M.Feldstein și H.Siebert *Social Security Pension Reform in Europe*, Chicago, The University of Chicago Press
11. Bonoli G., (2000), *The Politics of Pension Reforms: Institutions and Policy Change in Western Europe*, Cambridge, Cambridge University Press
12. Bonoli G., Palier B., (2000), *How do welfare states change? Institutions and their impact on the Politics of Welfare State Reforms*, European Review
13. Burden, T., (1998), *Social Policy and Welfare – a clear guide*, Pluto Press, London.
14. Cain M., (2000), *Globalising Tendencies in Public Policy*, Emergo.
15. Cangiano, M., Cottarelli, C., Cubeddu, L., (1998), *Pension Developments and reforms in Transition Economies*, International Monetary Fund, Working Paper 98/151
16. Chlon-Dominczak A., (2002), *The Polish Pension Reform of 1999*, Geneva

17. Clarke, J., Cochrane, A., McLaughlin, E., (1994) *Managing Social Policy*, SAGE Publication, London
18. Davis, E., P., (1998) *Policy and Implementation Issues in Reforming Pension Systems*. European Bank for Reconstruction and Development. Working Paper No 31
19. De la Porte C., Pochet P., (2003), *The Participative Dimension of the Open Method of Co-ordination*, Florence
20. De la Porte C., Nanz P., (2003), *OMC-A deliberative-Democratic Mode of Governance, The case of Employment and Pensions*, Copenhagen
21. Dobravolskas A., Buivydas R., (2003), *Study of the Social Protection Systems in the 13 Applicant countries*, Study financed by the European Commission – Employment and Social Affairs DG
22. Dogan, M., Pelassy, D., (1993), *Cum să comparăm națiunile*, Editura Alternative, București.
23. Emmerson C., (2003), *Pension Reform in the United Kingdom: increasing the role of private provision?*, Oxford, Oxford University Press
24. Esping - Andersen, G., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
25. Esping – Andersen, G., Micklewright, J., (1991), *Welfare States Models in OECD Countries: An Analysis for the Debate in Central and Eastern Europe*, Cambridge: Polity Press.
26. Ferrera M., (1993), *Modelli di solidarieta*, Bologna, Il Mulino
27. Ghinărașu C. (2006). *Optimizarea colectării contribuțiilor la fondul public de pensii în perspectiva divizării contribuțiilor ca urmare a introducerii sistemelor de pensii bazate pe economisire individuală cu caracter obligatoriu în România*, INCSMPS, lucrare finanțată de Ministerul Educației și Cercetării
28. Gillion C., Turner J., Bailey C., Latulippe D., (1999), *Social Security Pensions Development and reform*
29. Grimmeisen S., (2003), *Path departure and path dependence :the case of post-communist pension reform in Hungary, Poland and Czech Republic*, Copenhagen
30. Affairs DG Hellman J., Kaufmann D., (2001), *Confronting the Challenges of State Capture in Transition Economies, Finance and Development*
31. Horstmann S., Schmahl W., (2002), *Economic, demographic and institutional background, Transformation of Pension Systems in Central and Eastern Europe*

32. Kay S., (1999), *Unexpected Privatizations. Politics and Social Security Reforms in The Southern Cone*, Comparative Politics
33. Kopits G., (1992), *Social Security*
34. Kremers J.J.M., (2003), *Pensions Reform Issues in the Netherlands*, Chicago, The University of Chicago Press
35. Littorin, S., O., *Creșterea și declinul statului bunăstării sociale*, Ed. Staff, 1994, București.
36. Macha M., (2002), *The Political Economy of Pension Reform in the Czech Republic*, Geneva
37. Math A., Pochet P., (2001), *Les pensions en Europe: débats, acteurs et methode*, Revue belge de securite sociale,
38. Mățăuan, G.- *Evaluarea programelor sociale*, Editura Expert, 1999, București.
39. Mishra, R., (1990) *The Welfare State in Capitalist Society: Policies and Retrenchment and Maintenance in Europe, North America and Australia*, Hemel Hempstead, Harvester Wheatsheaf.
40. Muller K., (2003), *The Making of Pension Privatization in Latin America and Eastern Europe*, The World Bank
41. Natali D., Rhodes M., 2004, *Trade-offs and veto Players :Reforming Pensions in France and Italy*, French Politics
42. Olaru Adriana ,(2002), *Management*, Ed.Fundației Univ.,Dunărea de Jos”, Galați
43. Olariu A., *Matematici actuariale*
44. Orenstein M., (2000), *How Politics and Institutions Affect Pension Reform in Three Postcommunist Countries*, World Bank, Policy Research Working paper,
45. Palier B., 2003, *Facing the Pension Crisis in France*, Oxford, Oxford University Press
46. Pashardes P., (2003), *Study of the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries*, Study financed by the European Commission – Employment and Social Affairs DG
47. Peeters H., Van Gestel V., Gieselink G., Berghman J., Van Buggenhout (2003), *Pensions Invisibles en Belgique. Nature, etendue et repartition des deuxieme et troisieme pilier des pensions*, Belgian Revue of Social Security
48. Plumb, I., *Managementul serviciilor publice*, Ed. ASE București, 2000, București

49. Pochet P., (2003), *Pensions: The European Debate*, Oxford University Press
50. Pop, M. L., *Dicționar de politici sociale*, Editura Expert, 2002, București.
51. Preda, M., *Politica socială românească între sărăcie și globalizare*, Ed. Polirom 2002, Iași.
52. Răboacă, G., *Piața muncii și dezvoltarea durabilă*, Ed. Tribuna Economică, 2003 , București.
53. Schimmelpfennig, A, *Pension Reform, Private Saving and the Current Account in a Small Open Economy*. International Monetary Fund. Working Paper 00/171, 2000 .
54. Shadish, W.,R., Jr., Cook, T.,D., Leviton, L.,C.- *Fundamentele Evaluării Programelor - Teorii ale Practicii*, Editura ALL ,1999, București.
55. Standing G., (1996), *Social Protection in Central and Eastern Europe: a tale of slipping anchors and torn safety nets*, London, Sage
56. Titmuss, R., (1974), *Social Policy, an Introduction*, London: Allen and Unwin
57. Tommasi M., 1998, *The Political Economy of Reform*, Journal of Policy Reform
58. Turner, J. A., (2000), *Mandatory defined-contribution pension systems: progress or regression?*, International Social Security Review 2000
59. Visser J., Hemerjick A., (2001) *Learning ahead of Failure: A Research Agenda Cologne*
60. Vlădescu, C.- *Managementul serviciilor de sănătate*, Ed. Expert, 2000, București.
61. Zamfir, E., Zamfir, C.- *Politici sociale – România în context european*, Ed. Alternative, 1995, București.
62. *** Centrul pentru Politici și Servicii de Sănătate - *Sondaj de opinie privind serviciile de sănătate*, 2000
63. *** Centrul pentru Politici și Servicii de Sănătate - *Criza sănătății – O soluție pentru Europa de Sud – Est*, 2003
64. *** Comite de la protection sociale, (2001), *Des pensions sures et viables. Rapport sur l'evolution a venir de la protection sociale*
65. *** Comite de Politique Economique, (2002), *Reform Challenges facing Public Pension Systems: the impact of certain parametric reform on pension expenditures*

66. *** Economic Policy Committee, (2003), *The Impact of Ageing Population on Public Finances: Overview of Analysis Carried at the EU level and proposals for a future work programme*, Brussels.
67. *** European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs, *Social protection in the 13 candidate countries, a comparative analysis*
68. *** European Commission (2008) *The social Situation in the European Union*
69. *** Institutul European din România - *Sistemul românesc de asigurări sociale și aderarea la Uniunea Europeană: analiza opțiunilor și implicațiilor reducerii contribuției de asigurări sociale în România*, 2003
70. *** Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în Sănătate - *Economie Sanitară și Management Financiar*, 2003
71. *** Ministerul Muncii și Protecției Sociale, (1993), "*Cartea Albă a Reformei Asigurărilor Sociale și Pensilor*", Departamentul Informațiilor Publice, București
72. *** OCDE/CCET și UE/PHARE - *Bugetarea și elaborarea politicilor*, Lucrările SIGMA Nr.8, FDSC, 2000
73. *** Social Protection Committee. (2004). *Current and Prospective Pension Replacement Rates*. European Commission
74. *** Uniunea Europeană, 2004, *Politici sociale și ocuparea forței de muncă, capitolul 13 din acquis-ul comunitar*,
75. *** U.N.S.A.R., (2005), *Istoria asigurărilor în România*
76. *** World Bank. (1994). *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth*. Oxford University Press.
77. *** World Bank, (2001), *Czech Republic at a Glance*
78. *** Hotărârea Guvernului 1397/2010 *privind conținutul, modalitatea de depunere și de gestionare a declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate*
79. *** Hotărârea Guvernului 261/2001, *privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite*
80. *** Hotărârea Guvernului 1.294/2001 *privind stabilirea locurilor de muncă și a activităților cu condiții deosebite, condiții speciale și alte condiții, specifice pentru cadrele militare în activitate, cu modificările ulterioare*

81. ***Hotărârea Guvernului 1.822/2004 *privind stabilirea locurilor de munca și activităților cu condiții deosebite, speciale și alte condiții, specifice pentru politisti, cu modificările ulterioare*
82. ***Hotărârea Guvernului 583/2001,
83. ***Hotărârea Guvernului nr. 581/2001,
84. ***Legea 3/1977 *privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistența socială*
85. ***Legea 49/1992 *pentru modificarea și completarea unor reglementări din legislația de asigurări sociale*
86. ***Legea 2/1995 *privind pensionarea anticipată*
87. ***Legea 19/2000 *privind sistemul public de pensii și alte drepturi de securitate socială*
88. ***Legea 76/2002 *privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*
89. ***Legea 53/2003, *Codul Muncii*
90. ***Legea nr. 571/2003,
91. ***Legea 249/2004 *privind fondurile de pensiile ocupaționale*
92. ***Legea nr.341/2004 *Legea recunoștinței față de eroii-martiri și luptătorii care au contribuit la victoria Revoluției române din decembrie 1989, precum și față de persoanele care și-au jertfit viața sau au avut de suferit în urma revoltei muncitorești anticomuniste de la Brașov din noiembrie 1987.*
93. ***Legea 411/2004 *privind fondurile de pensii administrate privat,*
94. ***Legea nr. 204/2006 *privind pensiile facultative*
95. ***Legea 23/2007
96. ***Legea 512/2004
97. ***Legea 263/2010, *privind sistemul unitar de pensii publice*
98. ***Lg 287/2010 *privind bugetul de asigurări sociale de stat pentru 2011*
99. Anuarul statistic al României, INS
100. Capital – colecția pe anii 2005-2010
101. Cotidianul – colecția pe anii 2003-2008
102. www.agerpres.ro
103. www.cnpas.org

81. ***Hotărârea Guvernului 1.822/2004 *privind stabilirea locurilor de munca și activităților cu condiții deosebite, speciale și alte condiții, specifice pentru politiciști, cu modificările ulterioare*
82. ***Hotărârea Guvernului 583/2001,
83. ***Hotărârea Guvernului nr. 581/2001,
84. ***Legea 3/1977 *privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistența socială*
85. ***Legea 49/1992 *pentru modificarea și completarea unor reglementări din legislația de asigurări sociale*
86. ***Legea 2/1995 *privind pensionarea anticipată*
87. ***Legea 19/2000 *privind sistemul public de pensii și alte drepturi de securitate socială*
88. ***Legea 76/2002 *privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*
89. ***Legea 53/2003, *Codul Muncii*
90. ***Legea nr. 571/2003,
91. ***Legea 249/2004 *privind fondurile de pensiile ocupaționale*
92. ***Legea nr.341/2004 *Legea recunoștinței față de eroii-martiri și luptătorii care au contribuit la victoria Revoluției române din decembrie 1989, precum și față de persoanele care și-au jertfit viața sau au avut de suferit în urma revoltei muncitorești anticomuniste de la Brașov din noiembrie 1987*
93. ***Legea 411/2004 *privind fondurile de pensii administrate privat,*
94. ***Legea nr. 204/2006 *privind pensiile facultative*
95. ***Legea 23/2007
96. ***Legea 512/2004
97. ***Legea 263/2010, *privind sistemul unitar de pensii publice*
98. ***Lg 287/2010 *privind bugetul de asigurări sociale de stat pentru 2011*
99. Anuarul statistic al României, INS
100. Capital – colecția pe anii 2005-2010
101. Cotidianul – colecția pe anii 2003-2008
102. www.agerpres.ro
103. www.cnpas.org

- 104. www.csspp.ro
- 105. www.europa.eu.int
- 106. www.esa.un.org
- 107. www.ilo.org
- 108. www.ins.ro
- 109. www.laborsta.ilo.org
- 110. www.mfinante.ro
- 111. www.mmuncii.ro
- 112. www.monitoringris.org
- 113. www.pensiileprivate.ro
- 114. www.pension-watch.net
- 115. www.socialsecurity.gov
- 116. www.unece.org
- 117. www.lasig.ro



270.29/

