

SOLIDARITATEA SOCIALĂ, ÎN CONTEXTUL REFORMELOR SISTEMELOR DE PENSII

VALERIU FRUNZARU

În acest articol ne-am propus să analizăm solidaritatea socială din cadrul sistemelor de pensii, pe fundalul reformelor și politicilor cu privire la pensii din Uniunea Europeană. Reformele acestor sisteme gravitează, pe de o parte, în jurul schimbărilor parametrice din cadrul sistemului PAYG al pilonului unu și, pe de altă parte, în jurul dezvoltării sistemelor de tip *fond* corespunzătoare pilonului doi și trei (Comisia Europeană, 2003, p. 6).

Sistemul de pensii de tip PAYG (pilonul unu) constă în finanțarea pensiilor din contribuția angajaților, angajatorilor și, de multe ori, a statului. Pilonul doi, de tip ocupațional, este un sistem de tip *fond*, în care calitatea de membru – voluntar sau obligatoriu – este condiționată de calitatea de angajat. În schemele ocupaționale, conform algoritmului înțelegerilor colective, contribuții sunt angajații și/sau angajatorii. Al treilea pilon constă în schemele de pensii de tip *fond* la care contribuția este voluntară și necondiționată de calitatea de angajat. Dacă în sistemul PAYG, pensionarii actuali primesc beneficii în urma contribuțiilor persoanelor active, în schemele de tip *fond*, pensia corespunde investițiilor făcute de administratorul fondului într-un portofoliu. Pe când primul și al doilea pilon presupun beneficii definite sau contribuții definite, cel de al treilea pilon este întotdeauna cu contribuții definite. Dacă într-o schemă cu beneficii definite asiguratorul garantează o pensie conform unei formule prestabilite, într-o schemă cu contribuții definite, membrii schemei nu știu cât de mare va fi mărimea pensiei, deoarece aceasta depinde nu doar de mărimea contribuției, ci și de randamentul investiției (Bodie *et al*, 2001, p. 167).

În timp ce Banca Mondială și Uniunea Europeană vorbesc despre un sistem de pensii cu trei piloni, Organizația Internațională a Muncii propune un sistem cu patru piloni, adăugând un al patrulea pilon anti-sărăcie, în care eligibilitatea beneficiilor să fie condiționată de testarea mijloacelor (Gillon *et al*, 2000, p. 18).

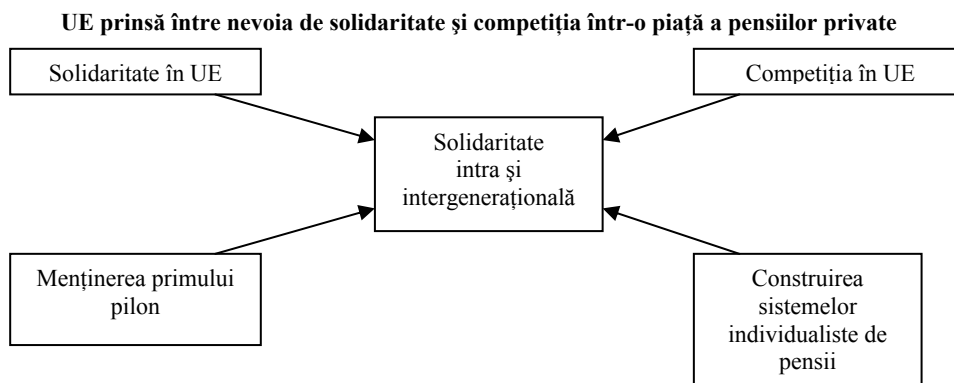
Vom face această analiză ținând cont de contextul politicii cu privire la pensii din Uniunea Europeană. Înainte de a intra în miezul relației dintre solidaritate și reforma sistemului de pensii, vom aborda elementele de solidaritate din cadrul fiecărui pilon de pensii.

CONTEXT

UE acceptă diversitatea sistemelor de pensii ale statelor-membre dacă aceste state împărtășesc un set de principii și scopuri comune. Această politică a luat forma unor principii, precum unitatea în diversitate, principiul subsidiarității și metoda deschisă de coordonare (Comisia Europeană, 2003, p. 10, Esping-Andersen *et al.*, 2002, pp. XX–XXII, Schomögnerová, 2005, p. 22).

În câmpul politicilor cu privire la pensii, Consiliul European a stabilit, în decembrie 2001, la întâlnirea de la Laeken, unsprezece obiective comune care pot fi subsumate următoarelor trei obiective generale: adecvarea, sustenabilitatea financiară și modernizarea sistemelor de pensii (Comisia Europeană, 2003, p. 6). Primul obiectiv general, adecvarea sistemelor de pensii, este puternic bazat pe solidaritatea socială și presupune obiective: prevenirea excluziunii sociale, menținerea standardului de viață după retragerea din activitate și promovarea solidarității. Chiar și așa, „o mai mare încredere în pensiile private poate crește inegalitatea în măsura în care pensiile private oglindesc mai mult veniturile și au tendința să fie mai accesibile oamenilor cu venituri ridicate”. Deci, UE, și nu numai, este prinsă între nevoia solidarității sociale și nevoia implementării schemelor de tip *fond*, într-o piață comună.

Schema 1



Uniunea Europeană își dorește atât solidaritatea cât și sistemele de tip fond: „Pensiile ocupaționale trebuie dezvoltate fără a pune în discuție importanța securității sociale a sistemelor de pensii în termenii securității, durabilității și a unei protecții sociale efective, care ar trebui să garanteze un standard de viață decent la bătrânețe și, de aceea, ar trebui să fie în centrul obiectivului întăririi modelului social european” (Directiva 2003/41/EC, 5). Dacă solidaritatea socială nu dispare, putem vorbi de o descreștere a solidarității înăuntrul sistemelor de pensii, în favoarea sistemelor de pensii individualiste?

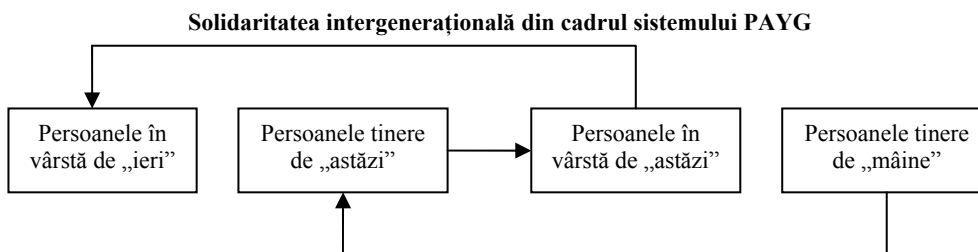
SISTEMUL MULTIPILON ȘI SOLIDARITATEA SOCIALĂ

Uniunea Europeană (2003), Banca Mondială (2003) și Organizația Internațională a Muncii (2000) susțin sistemul multipilon ca o modalitate de a face față provocării aduse sistemului PAYG de îmbătrânirea populației. Argumentele pentru sistemele de tip *fond* nu sunt doar provocările aduse sistemului public de pensii prin creșterea ratei de dependență a pensionarilor raportați la persoanele active, dar și prin randamentul investiției ridicat și efectele economice pozitive ale fondurilor de pensii (Davis, 1997). Împotriva acestor argumente economice sunt randamentele investiției mai scăzute ale fondurilor de pensii raportate la sistemele publice de pensii din Europa Estică (Fultz, 2004). Nicholas Barr (1987, 2001), Joseph Stiglitz, și Peter Orszag (1999) vorbesc despre mituri ale fondurilor de pensii care rezolvă problema îmbătrânirii populației, pensionarea anticipată, influența politică și slaba dezvoltare economică.

Nu vom insista aici asupra punctelor de vedere pesimiste sau optimiste cu privire la sistemele de tip *fond*, ci vom analiza dimensiunea solidarității sociale corespunzătoare fiecărui pilon.

Primul pilon cuprinde solidaritatea intra și intergenerațională, și respectiv solidaritatea între femei și bărbați. În sistemul de tip PAYG, membrii generației active contribuie pentru populația în vârstă din prezent și vor primi beneficii de la viitoarea generație tânără. În acest context, se legitimează ideea unei solidarități între generații în cadrul sistemului public de pensii, solidaritate garantată de stat.

Schema 2

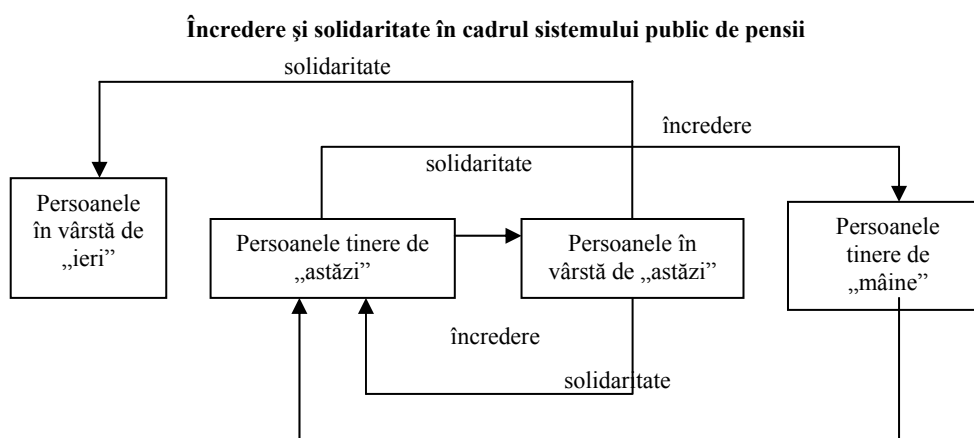


Aici se ridică următoarea întrebare: în ce măsură putem vorbi de solidaritate, dat fiind faptul că statul este instituția care garantează continuitatea sistemului PAYG? Cancelarul german Bismarck a dezvoltat sistemul de asigurări sociale pentru a controla mulțimea angajaților, văzuți ca niște „soldați într-o economie funcționând ca o armată” (Esping-Andersen, 1990, p. 40). Așadar, dacă există solidaritate între generații, este ea suficientă pentru funcționarea sistemului?

Robert Putnam (2001), după o cercetare complexă și de lungă durată, a descoperit că ceea ce face diferența între nordul și sudul Italiei este încrederea, văzută ca o dimensiune a capitalului social. Acest tip de relație dintre oamenii din

nordul Italiei oferă suportul depășirii dilemei hobbesiene dintre *homo homini lupus* și stat, care garantează, cu puterea sa orientată de sus în jos, ordinea socială. Putem folosi acest concept de *încredere* între oameni sau generații pentru scopul nostru de a explica de ce sistemul de pensii continuă să existe. Pe de o parte, generația tânără, din prezent, are încredere în viitoarea generație tânără că va contribui pentru pensia lor și, pe de altă parte, are un sentiment de solidaritate orientat către generația în vârstă din prezent, prin contribuția la sistemul PAYG. Adăugând variabila încredere, schema 2 ia forma schemei 3.

Schema 3



Totuși încrederea și solidaritatea nu sunt suficiente; statul trebuie să-l oblige pe individ să se asigure. Să ni-l imaginăm pe Robinson Crusoe, nevoit să-și economisească bunuri pentru momentul când el este prea bătrân pentru a munci. Conform lui Samuelson (2001, p. 63–65), există trei tipuri de bunuri pe care el le poate economisi: bunuri cu un randament al investiției mai mic decât zero (de exemplu, înghețată și radium), egal cu zero și mai mare decât zero (de pildă, iepuri). Din această perspectivă, este foarte dificil de calculat câte bunuri va avea într-un anumit moment în viitor (ca în sistemul cu contribuții definite) și, în plus, el nu va ști cât trebuie să economisească, deoarece, bineînțeles, nu știe cât de mult va trăi. Acest tip de „miopie” este dublat de faptul că oamenii nu sunt raționali când este vorba despre economisirea și consumarea bunurilor de-a lungul vieții. În situația în care familia, comunitatea sau statul nu asigură un minim de subzistență pentru o persoană, aceasta va trebui să cumpere de la o firmă de asigurări o asigurare de bătrânețe. Dar, persoana în cauză poate să nu fie motivată să plătească un premiu pentru a se putea bucura de o bătrânețe liniștită: poate avea o atitudine prezenteistă (să nu o intereseze viitorul și să consume toate resursele în prezent), sau poate considera că prețul asigurării este prea mare. În aceste condiții, statul intervine, obligând persoana să se asigure în sistemul public de pensii (primul

pilon) și/sau la sistemele de pensii private de tip *fond* (al doilea pilon), argumentele în favoarea acestei obligativități fiind de natură ideologică.

În concluzie, putem spune că statul, încrederea și solidaritatea sunt condiții *sine qua non* în susținerea sistemului PAYG. Care este contribuția fiecăreia în menținerea sistemului este greu de apreciat.

Alături de solidaritatea intergenerațională, putem vorbi și de o solidaritate intragenerațională. În cazul României, legea pensiilor nr. 19/2000, art. 38 prevede faptul că sistemul de asigurări asimilează stagiului de cotizare următoarele perioade necontributive:

- perioada în care persoanele beneficiază de drepturi de asigurări sociale (de boală, accident de muncă, șomaj, îngrijirea copilului);
- perioada în care au fost urmate cursurile la zi ale învățământului universitar;
- perioada de satisfacere a serviciului militar, mobilizare, prizonierat.

La acestea, putem adăuga faptul că anumite categorii de muncitori (de exemplu, minerii) contribuie o perioadă mai scurtă de timp, în virtutea faptului că activitatea desfășurată de acestea nu poate fi îndeplinită de persoane care au împlinit o anumită vârstă, mai mică decât vârsta legală de pensionare pentru restul persoanelor active.

O importantă dimensiune a solidarității sociale din cadrul sistemului public de pensii este solidaritatea dintre bărbați și femei. Conform legii pensiilor 19/2000, în anul 2013, vârsta de pensionare va fi de 65 de ani pentru bărbați și de 60 de ani pentru femei. Dacă luăm în considerare datele referitoare la speranța de viață oferite de Institutul Național de Statistică pentru perioada 1998–2000, bărbații se vor bucura în 2013 de pensia din sistemul public cu 6,43 ani mai puțin decât femeile (pe baza datelor INS, 2001). Prin urmare, chiar dacă se va realiza egalizarea vârstei de pensionare a femeilor cu vârsta de pensionare a bărbaților, femeile vor continua să se bucure, în continuare, de o perioadă mai lungă de pensii datorită speranței lor de viață mai ridicată.

Putem conchide că, în cazul pilonului unu de tip PAYG, există elemente ale solidarității intra și intergenerațională, respectiv o solidaritate de gen.

Pilonul doi este unul ocupațional, de tip *fond* administrat privat, cu contribuții sau cu beneficii definite. Doar persoanele angajate se pot bucura de acest tip de sisteme de pensii, iar în cazul în care contribuția la aceste sisteme de pensii este voluntară, calitatea de membru al unei scheme ocupaționale depinde de companiile la care persoanele lucrează, respectiv de posibilele înțelegeri colective între angajați și angajatori, în condițiile în care ambele părți pot contribui la fondurile ocupaționale.

Chiar dacă pilonul doi este de tip *fond* și administrat privat, el conține elemente de solidaritate socială. În Olanda, populația activă acoperă parțial

randamentul mai scăzut al investiției, al fondurilor ocupaționale, iar în cazul unor investiții bune, surplusul este economisit pentru generațiile viitoare (Comisia Europeană, 2003, p. 35). Există, de asemenea, o solidaritate intragenerațională în cazul schemelor în care perioadele noncontributorii (în caz de boală, șomaj sau accident de muncă) sunt acoperite de ceilalți membri sau de angajator.

Un alt tip de solidaritate ar putea fi reprezentat de deducerile de taxe (parțiale sau totale) pentru contribuțiile la fondurile ocupaționale de pensii. În acest caz, putem vorbi de un tip de solidaritate între societatea în ansamblu și membrii schemei ocupaționale.

Este evident faptul că nivelul solidarității sociale este mult mai redus decât în cadrul primului pilon, fiind limitat la anumite grupuri profesionale. Putem numi acest tip de solidaritate profesională, solidaritate corporativă.

Al treilea pilon este individualist, voluntar și de tip *fond*. Prin urmare, singura formă de solidaritate pe care o întâlnim în cadrul acestui pilon este deducerea parțială de la impozitare a contribuțiilor. Această deducere, pe care o găsim și în cazul pilonului doi, o putem numi solidaritate fiscală.

Tabelul nr. 1

Sistemul multipilon și solidaritatea socială

pilonul unu	pilonul doi	pilonul trei
– solidaritate intergenerațională – solidaritate intragenerațională – solidaritate de gen	– solidaritate corporativă – solidaritate fiscală	– solidaritate fiscală

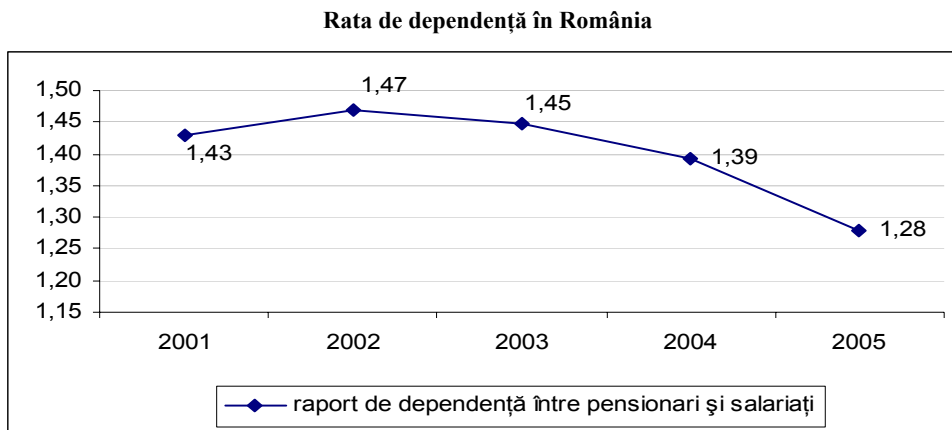
REFORMA SISTEMULUI DE PENSII ȘI SOLIDARITATEA SOCIALĂ

În linii mari, reforma sistemului de pensii constă în schimbări parametrice în sistemul public de pensii și în dezvoltarea pilonilor doi și trei, de tip *fond*.

Sistemul de tip PAYG a reprezentat o soluție în vederea asigurării unui standard minim de viață pentru persoanele în vârstă, în contextul industrializării, urbanizării și apariției familiei nucleare. Sistemul PAYG a funcționat bine, atât timp cât numărul contribuitorilor a fost mai mare decât numărul beneficiarilor. În prezent, în România, numărul pensionarilor este mai mare decât numărul salariaților (vezi graficul 1), iar acest lucru poate duce la tensiuni între generații, deoarece populația activă trebuie să contribuie mai mult (știind că va beneficia de o pensie mică), iar pensionarii să beneficieze de o pensie mai mică¹.

¹ Scăderea ratei de dependență se datorează legii pensiilor din 2000, care a limitat posibilitatea pensionării anticipate.

Grafic 1



Sursa: Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei.

Putem vorbi de un cerc vicios, generația activă, mai puțin numeroasă, este obligată să contribuie pentru generația în vârstă, mai numeroasă, deoarece statul a garantat acesteia din urmă, când era un contributor activ și onest, că va beneficia de o bună pensie la bătrânețe. Însă, luând în considerare graficul 1, este evident că, indiferent de gradul de solidaritate existent sau potențial, este imposibil pentru sistem să-și atingă scopurile, fără schimbări semnificative.

În vederea realizării schimbărilor structurale, formula sistemului de pensii de tip PAYG exprimă clar opțiunile pe care le putem avea (Barr, 2001, p 12):

$$SWL = PN$$

S – rata contribuției la sistemul PAYG

W – venitul mediu

L – numărul de muncitori

P – mărimea medie a pensiei

N – numărul de pensionari

Următoarele soluții sunt posibile, pentru a echilibra balanța între cele două părți ale ecuației:

1. Creșterea ratei contribuției înseamnă salarii mai mici și/sau costuri ale muncii mai ridicate, însă există niveluri minime de suportabilitate pentru ambele părți (în cazul angajatorilor, eforturile financiare mai mari pentru salarii determină aceste firme să fie necompetitive pe o piață comună a UE sau într-o economie globalizată).

2. Creșterea salariului mediu presupune o creștere semnificativă economic, dar creșterea salariilor induce o creștere a pensiilor (sau a așteptărilor cu privire la pensii).

3. Creșterea numărului de angajați este posibilă prin dezvoltarea unei economii care să producă locuri de muncă, printr-o politică activă pe piața muncii și prin creșterea vârstei de pensionare. În acest sens, ținta UE pentru 2010 este

atingerea unei rate de ocupare de 70% pentru întreaga populație activă, peste 60% pentru femeile active și 50% persoanele active în vârstă (între 55 și 64 de ani) (Comisia Europeană, 2003, p. 42).

4. Scăderea pensiei medii, în contextul în care pensiile sunt deja foarte mici înseamnă creșterea sărăciei în rândul pensionarilor.

5. Scăderea numărului de pensionari este posibilă prin amânarea vârstei de retragere, inclusiv prin oferirea de motivații muncitorilor în vârstă să-și continue activitatea, cu fracțiuni de normă sau cu normă întreagă.

Unele dintre aceste măsuri țin de politicile economice, altele de politicile sociale, iar în cadrul politicilor sociale, doar o parte dintre ele se referă la politica sistemelor de pensii. Toate au însă un impact semnificativ asupra securității sociale.

Conform Băncii Mondiale (2004, p. 38) și Fultz (2004, p. 7), în cadrul sistemului de tip PAYG, cele mai importante elemente ale reformei parametrice sunt:

1. Creșterea graduală a vârstei de retragere;
2. Creșterea graduală a perioadei minime de contribuție;
3. Demotivarea pensionării anticipate;
4. Introducerea unor noi formule, care să coreleze beneficiile cu întreaga activitate (de exemplu, introducerea sistemului german de puncte în România, Croația și Bulgaria, sau a sistemului noțional cu contribuții definite în Suedia, Italia și Polonia).

Îmbătrânirea demografică este o povară în cadrul sistemului de pensii de tip PAYG atât pentru populația activă, cât și pentru populația în vârstă. În acest context, solidaritatea înseamnă o împărțire echilibrată a acestei poveri între muncitori și pensionari.

O altă dimensiune importantă a reformei constă în dezvoltarea schemelor ocupaționale și a sistemelor voluntare de tip *fond*. Așa cum am arătat mai sus, nivelul solidarității este mai redus în pilonul doi decât în pilonul unu, iar în pilonul trei este practic nul. Dar implementarea sistemului ocupațional obligatoriu aduce elemente de solidaritate noi. Dezvoltarea celui de al doilea pilon presupune faptul că tinerii angajați (sub 35 de ani, în România, 40 de ani, în Croația și 42 de ani, în Bulgaria) contribuie obligatoriu la schemele ocupaționale de tip *fond* cu un procent din salariu care se deduce din contribuția la pilonul unu. Acest fapt slăbește și mai mult sustenabilitatea sistemului PAYG, care nu poate fi realizată prin creșterea contribuțiilor și scăderea beneficiilor. O soluție constă în finanțarea pierderilor din pilonul unu din cauza dezvoltării pilonului doi din surse externe – de exemplu, împrumuturi sau/și subvenții ale statului. În cazul împrumutului guvernamental (posibil de la Banca Mondială, în cazul României), povara datoriei este suportată de societatea prezentă și viitoare. În cazul unei subvenții a statului, banii pot veni din privatizări (de exemplu, privatizarea a unei bănci), iar de această subvenție beneficiază tinerii angajați care au oportunitatea să fie membri ai unor scheme

ocupaționale fără să contribuie suplimentar la pilonul unu. În cazul în care banii provin din privatizări, putem spune că la efortul reformei au contribuit și generațiile trecute care au ajutat la dezvoltarea instituției privatizate. Iată cum pensionarii de astăzi pot contribui printr-un arc în timp la dezvoltarea pilonului doi.

O situație similară apare în cazul fondurilor de tip *tampon*. Surplusul contribuției din prezent și/sau a banilor proveniți din alte surse poate fi economisit pentru momentul când sistemul va avea nevoie de astfel de resurse. Și în acest caz putem vorbi de o solidaritate intergenerațională.

La aceste dimensiuni ale solidarității sociale din cadrul sistemelor de pensii supuse tranziției mai putem adăuga un element de solidaritate care ține de logica sistemului multipilon. Dacă cel de al doilea și cel de al treilea pilon au ca funcție acoperirea veniturilor pierdute din cauza retragerii din activitate a pensionarilor, având ca scop acoperirea unei rate de înlocuire cât mai mare, justificarea existenței primului pilon constă în asigurarea unui nivel minim de trai. Statul nu poate să-și permită să elimine sistemul public de pensii bazat pe solidaritate, datorită a ceea ce Marshall (1950) a numit drepturi sociale ca parte a cetățeniei² luptei și datorită luptei pentru eliminarea excluziunii sociale, în acord cu politica UE³. Dacă beneficiile a căror eligibilitate este determinată de contribuții la sistemul PAYG nu sunt suficiente pentru a asigura un standard minim de viață, drepturile sociale sunt asigurate de venitul minim garantat, care poate lua forma unei pensii non-contributive sau, mai mult, așa cum există de pildă în Suedia, a unei pensii asigurate după un anumit număr de ani de rezidență (Comisia Europeană, 2003, p. 155).

CONCLUZII

Reforma inevitabilă a sistemului de pensii conduce la dezvoltarea sistemelor de pensii de tip *fond*, care oferă beneficii relative la mărimea contribuției, dar, în același timp, extind solidaritatea din primul pilon la întreaga societate din trecut, prezent și viitor. Susținerea statului (a întregii societăți) pentru acoperirea costurilor implementării pilonului doi ocupațional obligatoriu se va încheia când toți pensionarii se vor bucura atât de pensia oferită de pilonul unu cât și de pensia ocupațională. Chiar și în situația în care va lua sfârșit construirea sistemului multipilon, primul pilon va rămâne unul al solidarității sociale. Conform conceptului de cetățenie al lui Marshall și de incluziune socială dezvoltat la nivelul

² Există o strânsă legătură între conceptul de cetățenie elaborat de Marshall, care include drepturile civice, politice și sociale și conceptul de incluziune socială, care implică integrarea politică, economică și culturală în societate. Marshall chiar asociază conceptul de cetățenie cu „conceptul de membru deplin al societății” (Marshall, 1950, 14).

³ Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, în Capitolul 4: Solidaritatea, art. 35, specifică faptul că UE recunoaște și respectă drepturile la securitate socială ale persoanelor în vârstă, în vederea controlării excluziunii sociale și sărăciei.

UE, cetățenii în vârstă ai UE nu pot fi lăsați în sărăcie. O pensie de bătrânețe non-contributorie sau venitul minim garantat bazate pe solidaritatea la nivelul întregii societăți vor continua să existe, inclusiv ca niveluri ale pilonului unu.

Împărtășirea poverii îmbătrânirii populației între contributory și pensionari, între generațiile trecute, prezente și viitoare este cel mai cuprinzător mod al solidarității sociale.

BIBLIOGRAFIE

1. Arber, S. Attias-Donfut, C. (eds.), *The Myth of Generational Conflict. The Family and the State in Ageing Societies*, London, Routledge, 2000.
2. Atkinson, T., Cantillon, B., Marlier, E. Nolau, B., *Social Indicators. The EU an Social Inclusion*, Oxford, Oxford University Press, 2002.
3. Banca Mondială, *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth*, 1994.
4. Banca Mondială, *The Pension System in Romania: The Challenges of Pursuing and Integrated Reform Strategy*, 2004.
5. Barr, N., *The Economics of Welfare State*, London, Weidenfeld and Nicolson, 1987.
6. Barr, N., *The Welfare State as a Piggy Bank. Information, Risk, Uncertainty, and the Role of the State*, Oxford, Oxford University Press, 2001.
7. Bodie, Z., Marcus, A. J. Merton, V. R., *Defined Benefits versus Defined Contribution. Pension Plan: What are the Real Trade-off?*, în Barr, N. (ed.) *Economic Theory and the Welfare State*, Cheltenham, Edward Elgar, 2001.
8. Cichon, M., *Notional defined – contribution schemes: Old wine in a new bottles?*, în „International Social Security Review”, vol. 52, nr. 4, 1999.
9. CLASEN, Jochen (ed.), *Social Insurance in Europe*, Bristol, The Policy Press, 1997.
10. Comisia Europeană, *Adequate and sustainable pensions. Joint Report by the Commission and the Council*, 2003.
11. Davis, E. P., *Pension Founds. Retirement – Income Security and Capital Markets. An International Perspective*, Oxford, Clarendon Press, 1997.
12. Espig-Andersen, G, Gallie, D., Hemerijck, A and Myles, J., *Why We Need a New Welfare State*, Oxford, Oxford University Press, 2002.
13. Espig-Andersen, G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1997.
14. Fultz, E., *Pension reform in the EU accession countries: challenges, achievements and pitfalls*, în „International Social Security Review”, Vol. 57, Nr. 2, 2004.
15. Hemuring, R., *Should public pensions be funded?*, în „International Social Security Review”, vol. 52, nr. 2, 1999.
16. Institutul Național de Statistică, *Anuarul demografic al României*, 2001.
17. Lenoir, R., *Les exclus. Un français sur dix*, Paris: Édition du Seuil, 1974.
18. Marshall, T. H., *Citizenship and Social Class, and Other Essays*, Cambridge, Cambridge at the University Press, 1950.
19. Putnam, R.D., *Cum funcționează democrația?*, Iași, Polirom, 2001.
20. Samuleson, P. A., *An Exact Consumption – Loan Model of Interest With or Without the Social Contrivance of Money*, în Barr, N. (ed.), *Economic Theory and the Welfare State*, Cheltenham, Edward Elgar, 2001.
21. Schmögnorová, B., *The European Social Model: Reconstruction or Deconstruction? A View from a Newcomer*, Bonn, Friedrich Elbert Foundation, 2005.

22. Stiglitz, J. E., Oszag, P. R., *Rethinking Pension reform: Ten Myths About Social Security System*, prezentată la conferința *New Ideas About Old Age Security* organizată de Banca Mondială în septembrie la Washington, D.C, 1999.

23. *** Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene.

24. *** www.europa.eu.int.

25. *** www.mmssf.ro