



**UNIVERSITATEA  
BABEŞ-BOLYAI**  
Cluj-Napoca



**FACULTATEA DE ŞTIINŢE  
ECONOMICE ŞI GESTIUNEA  
AFACERILOR**

România  
Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Inovării  
Universitatea Babeş-Bolyai  
Cluj-Napoca  
Facultatea de Ştiinţe Economice  
şi Gestiuena Afacerilor  
Str. Teodor Mihali nr. 58-60  
400591, Cluj-Napoca  
Tel: 0264 418655  
Fax: 0264 412570  
E-mail: econ@econ.ubbcluj.ro

Rezumatul tezei de doctorat

**CONTRIBUŢII PRIVIND SISTEMUL FINANCIAR-CONTABIL AL  
AVANTAJELOR PERSONALULUI ÎN ENTITĂŢI DIN ROMÂNIA ŞI UNGARIA**

**Coordonator ştiinţific:  
Prof.univ.dr. Partenie Dumbravă**

**Drd. Maria Costişor  
(căs.Megyeri)**

Cluj-Napoca 2011

## **CUPRINSUL REZUMATULUI TEZEI DE DOCTORAT**

CUPRINSUL TEZEI DE DOCTORAT .....	2
CUVINTE- CHEIE: .....	4
INTRODUCERE .....	4
METODOLOGIA CERCETĂRII .....	9
PREZENTAREA SINTETICĂ A CAPITOLELOR .....	11
CONCLUZII GENERALE ȘI PERSPECTIVE ALE CERCETĂRII .....	19
CONTRIBUȚII PROPRII LA STADIUL CUNOAȘTERII.....	21
BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ .....	25

## CUPRINS

LISTA CU GRAFICE ȘI TABELE

LISTA ABREVIERI

INTRODUCERE

METODOLOGIA CERCETĂRII

CAPITOLUL I

STUDIU PRIVIND STADIUL ACTUAL AL CERCETĂRII BENEFICIILOR ANGAJAȚILOR PE PLAN NAȚIONAL, EUROPEAN ȘI INTERNAȚIONAL

1.1. CONȚINUT ȘI OBIECTIVE

1.2. ETAPELE STUDIULUI

1.3. ARIILE TEMATICE DE CERCETARE

1.4. SUGESTII ȘI OPINII PRELIMINARE

CAPITOLUL II

ABORDĂRI CONCEPTUALE PRIVIND BENEFICIILE DIRECTE ALE PERSONALULUI

2.1. BENEFICIILE PERSONALULUI PE TERMEN SCURT

2.2. CARACTERISTICILE SALARIULUI ȘI A SISTEMULUI DE SALARIZARE

2.3. CONCEPTE DOCTRINARE PRIVIND SALARIILE

2.4. MODELE DE SALARIZARE EXISTENTE PE PLAN MONDIAL

2.5. SALARIUL COMPONENTĂ ESENȚIALĂ A BENEFICIILOR ANGAJAȚILOR

2.5.1. STRUCTURA COMPARATIVĂ A ADIACENTELOR AFERENTE SALARIILOR ÎN ROMÂNIA ȘI UNGARIA

2.6. SUGESTII ȘI CONCLUZII PRELIMINARE

CAPITOLUL III

PROTECȚIA SOCIALĂ PARTE INTEGRANTĂ A SISTEMULUI DE BENEFICII INDIRECTE

3.1. ABORDAREA STRUCTURII SISTEMULUI DE BENEFICII INDIRECTE

3.2. CONCEPTUL DE ASIGURĂRI DE SĂNĂTATE

3.3. SPECTRUL COMPENSAȚIEI PENTRU ȘOMAJ

3.3.1. POLITICI ACTIVE PRIVIND PROTECȚIA ȘOMERILOR ÎN ȚĂRILE ANALIZATE

3.4. ABORDĂRI CONCEPTUALE ALE NOȚIUNII DE PENSII

3.4.1. PENSIILE ÎN ROMÂNIA ȘI REPERE INTERNAȚIONALE

3.4.2. PENSIILE PRIVATE ÎN ROMÂNIA

3.5. SECURITATEA SOCIALĂ ÎN UNGARIA PE FONDUL BENEFICIILOR ANGAJAȚILOR

3.6. CONCLUZII PRELIMINARE

## CAPITOLUL IV

### ASPECTE GENERALE ALE SISTEMULUI CONTABIL UTILIZAT ÎN ROMÂNIA ȘI UNGARIA

#### 4.1. EVOLUȚIA SISTEMULUI CONTABIL ÎN ROMÂNIA ȘI UNGARIA

#### 4.2. CARACTERISTICILE PLANULUI DE CONTURI

#### 4.3. CONTABILITATEA DECONTĂRIILOR CU PERSONALUL

##### 4.3.1. CONTURILE UTILIZATE ÎN CONTABILITATEA SALARIILOR DIN ROMÂNIA ȘI UNGARIA

#### 4.4. CADRUL LEGISLATIV PRIVIND AVANTAJELE PERSONALULUI ÎN ROMÂNIA ȘI UNGARIA

#### 4.5. CONCLUZII PRELIMINARE

## CAPITOLUL V

### BENEFICIILE ANGAJAȚILOR ÎN VIZIUNEA IASB-FASB, PE FONDUL CONVERGENTEI CONTABILE

#### 5.1. BENEFICIILE ANGAJAȚILOR ÎN VIZIUNEA STANDARDELOR INTERNAȚIONALE DE CONTABILITATE (IAS 19)

#### 5.2. BENEFICIILE ANGAJAȚILOR ÎN VIZIUNEA STANDARDELOR AMERICANE DE CONTABILITATE (SFAS 87/88//106/132R/158)

#### 5.3. IAS 19 versus SFAS 87/88/106/132R/158

#### 5.4. ARMONIZAREA REGLEMENTĂRIILOR DIN ROMÂNIA ȘI UNGARIA ÎN CONFORMITATE CU IAS ȘI IFRS

#### 5.5. CONCLUZII PRELIMINARE

## CAPITOLUL VI

### STUDIUL DE CAZ PRIVIND BENEFICIILE ANGAJAȚILOR

#### 6.1. ANALIZA COMPARATIVĂ A BENEFICIILOR ANGAJAȚILOR

##### ÎN ROMÂNIA ȘI UNGARIA

##### 6.1.1. DETERMINAREA IMPOZITULUI PE SALARII ȘI A SALARIULUI NET

##### 6.1.2. DETERMINAREA CONTRIBUȚIILOR ENTITĂȚIILOR

##### 6.1.3. CONTABILITATEA CHELTUIELILOR SALARIALE SUPTATE DE ENTITATE.

##### 6.1.4. DETERMINAREA CONTRIBUȚIILOR ANGAJAȚILOR

#### 6.2. TRATAMENTUL CONTABIL PRIVIND PLANURILE DE BENEFICII DETERMINATE PE EXEMPLUL COMPANIEI KPMG

#### 6.3. CONCLUZII PRELIMINARE

## CAPITOLUL VII

### PERCEȚIA ENTITĂȚILOR ECONOMICE PE LINIA PROTECȚIEI SOCIALE A ANGAJAȚILOR STUDIUL DE CAZ

#### 7.1. METODOLOGIE, IPOTEZE, INSTRUMENTE STATISTICE ȘI COLECTAREA DATELOR

##### 7.1.1. METODOLOGIE

##### 7.1.2. PREZENTAREA IPOTEZELOR

##### 7.1.3. EȘANTIONAREA

7.1.4. INSTRUMENTE DE COLECTARE A DATELOR

7.2. ANALIZA PRIMARĂ (DESCRIPTIVĂ) A DATELOR

7.2.1. CARACTERIZAREA ENTITĂȚILOR ECONOMICE

7.2.2. GRADUL DE CUNOAȘTERE ȘI INSATISFAȚIE FAȚĂ DE PROTECȚIA SOCIALĂ

7.2.3. EFECTELE SISTEMULUI DE PROTECȚIE ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

7.2.4. FACILITĂȚI ALE SISTEMULUI DE ASISTENȚĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

7.2.5. DISTRIBUȚIA RESURSELOR ȘI POLITICI ALTERNATIVE

7.2.6. ANALIZĂ DESCRIPTIVĂ A SISTEMULUI DE PENSII

7.3. ANALIZA ASOCIATIVĂ A DATELOR

7.4. CONCLUZII PRELIMINARE

CONCLUZII GENERALE ȘI PERSPECTIVE ALE CERCETĂRII

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

**ANEXE**

## **CUVINTE- CHEIE:**

Beneficiile angajaților, sistem financiar contabil, sistem de salarizare, ipoteze actuariale, IAS 19, SFAS 87, plan de beneficii definite, plan de contribuții, valoarea justă a activelor planului, provizion pentru pensii, situații financiare.

## **INTRODUCERE**

Teza are ca domeniu de cercetare aspectele teoretice, metodologice și practice ale sistemului de beneficii ale angajaților din țara noastră și Ungaria.

Tema generală a prezentei lucrări este contribuții privind sistemul financiar-contabil al beneficiilor angajaților, prin analiza comparativă a acestora, în România și Ungaria. Ideea elaborării acestui studiu a pornit din dorința de a construi ceva inedit, de a aduce noutăți în domeniul contabilității, fie prin ideile mele personale, fie prin sinteza și analiza critică a ideilor preluate de la alți autori.

Am ales această temă de cercetare deoarece consider că în condițiile actuale, de criză a economiei mondiale, recompensarea personalului influențează atât comportamentul angajaților, cât și eficiența entității. De asemenea, din dorința de documentare luând în considerare consecințele beneficiilor personalului asupra nivelului de trai al populației, asupra gradului de dezvoltare economico-financiară a entităților juridice și a țărilor lumii, am încercat să prezentăm prin acest studiu abordarea teoretică și practică contabilă și fiscală caracteristică avantajelor angajaților în România și Ungaria.

Multe lucrări autohtone se concentrează pe prezentarea conținutului reglementărilor internaționale și/sau naționale relevante și mai puțin pe aspecte conceptuale respectiv pe studii empirice. Problematika beneficiilor angajaților necesită și din aceste rațiuni a fi cercetată în vederea unei dezvoltări și aprofundări utile atât în peisajul literaturii de specialitate cât și în practica întocmirii situațiilor privind această problematică.

În plus, tratamentele contabile diferite, influențate de reglementările legislative multiple și diverse de la un stat la altul, precum și încercarea comitetelor de standarde de contabilitate (european și american) de a crea o armonizare a prevederilor legislative în domeniu, au suscitât interesul nostru.

De asemenea diferențele legislative existente între țări, problemele sociale apărute în cele două state și migrarea personalului dintr-o locație într-alta au reprezentat motive care au stat la baza alegerii temei studiului întreprins în prezenta lucrare.

Managementul recompenselor constă, în primul rând, în proiectarea, implementarea și menținerea sistemelor de recompense ale angajaților care trebuie să fie adaptate performanțelor entităților economice și supuse unor îmbunătățiri continue.

Cercetarea teoretică s-a întins pe o perioadă mai lungă de timp și a presupus, în principal, studierea legislației în vigoare, o legislație destul de stufoasă, precum și studierea articolelor științifice apărute în domeniu.

Am fixat ca obiectiv compararea sistemelor de beneficii și în mod special a beneficiilor pe termen scurt: indemnizații, salarii și contribuții la asigurări sociale, concediul de odihnă anual plătit și concedii medicale plătite; participări la profit și prime de plătit în 12 luni de la sfârșitul perioadei, în care angajații prestează munca, din cele două țări, în ideea de a studia principalele caracteristici ale beneficiilor angajaților, de a descrie contabilizarea lor în România și Ungaria, compararea sistemelor contabile naționale, în vederea evidențierii celor mai eficiente soluții care pot asigura implementarea în țara noastră a unui sistem de beneficii menit să corespundă noului context economic mondial, în care, începând din anul 2007, România trebuie să facă față competiției acerbe din "Marea Familie Europeană".

Sistemul de salarizare ca component de bază a beneficiilor angajaților deține, la nivelul statelor analizate, un rol deosebit de important și complex în cadrul dreptului muncii. În contextul actual, preocupările privind calculul beneficiilor angajaților și de reducere a costurilor acestora sunt provocări majore în cadrul entităților. Condițiile concrete și nevoile diferite ce se cer acoperite, fac ca și modalitățile de realizare a salarizării și 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 sau definitive a capacității de muncă sau în cazul protecției lucrătorului la locul de muncă – mediu, condiții de muncă – nevoi ce se transferă asupra costurilor de producție și a căror satisfacere este inclusă în prețul produsului.

În prezent, sistemul de beneficii al angajaților din România, precum și din Ungaria, este reglementat de diverse legi, ordonanțe și reglementări speciale. Acestea cuprind informații referitoare la legislația muncii, șomaj, sistemul public de sănătate, sistemul public de pensii, reglementări fiscale în domeniul salariilor, precum și drepturile și obligațiile angajaților și angajatorilor. Interesul tot mai mare pentru o politică salarială eficientă, izvorăște din convingerea tot mai evidentă a economiștilor și a altor specialiști în domeniu, că remunerația este nu numai o consecință dar și o premisă a unei activități economico-sociale eficiente.

În elaborarea prezentei lucrări, demersul științific s-a bazat pe studierea legislației în vigoare, studierea articolelor științifice apărute în domeniu, precum și efectuarea unei documentări privind beneficiile angajaților în conformitate cu prevederile IAS 19. Astfel, am abordat problematica beneficiilor angajaților și alte elemente asociate dintr-o dublă perspectivă, aceea a Standardelor Internaționale de Contabilitate și a referențialului național, specificând eventualele diferențe dintre acestea, precum și implicațiile ce pot surveni. Noile probleme ridicate, în contabilitate, conform IAS 19, sunt contabilizarea și prezentarea informațiilor referitoare la beneficiile angajaților, în special beneficiile pe termen lung.

Obiectivul principal al lucrării, îl constituie dezvoltarea și aprofundarea problematicii beneficiilor personalului la nivelul celor două state analizate România și Ungaria. Obiectivul principal este descompus în cinci obiective operaționale după cum urmează:

- Prezentarea stadiului actual al cunoașterii prin indentificarea principalelor direcții de cercetare științifice, academice, fundamentale și aplicative regăsite în literatura de specialitate în decursul ultimilor 40 de ani, la nivel internațional, european și național în domeniul beneficiilor personalului (capitolul unu).
- Prezentarea cadrului conceptual și a reglementărilor cu privire la sistemul de salarizare, protecție socială și sistemul contabil în România și Ungaria (capitolele doi, trei și patru).
- Prezentarea beneficiile angajaților în viziunea IASB-FASB (capitolul cinci).
- Identificarea aspectelor de natură tehnică și practică, a beneficiilor pe termen scurt (a salariilor) precum și a beneficiilor pe termen lung (pensii) în cele două țări (capitolul șase).
- Investigarea empirică a problematicii protecției sociale a relevanței pentru entitățile economice (capitolul șapte).



Demersul nostru științific în vederea atingerii celor cinci obiective operaționale, a parcurs mai multe etape reflectate prin intermediul a șapte capitole distincte: primul capitol vizează atingerea primului obiectiv operațional, iar următoarele șase capitole urmăresc, pe rând atingerea celorlalte obiective fixate mai sus.

În cercetarea noastră am utilizat o analiză teoretică și una practică. Cea teoretică descrie detaliat legile, reglementările și normele de aplicare în sfera beneficiilor angajaților din cele două țări: România și Ungaria.

În analiza practică am utilizat ca metodă de cercetare analiza cantitativ-comparativă, prin prezentarea tuturor detaliilor referitoare la beneficiile angajaților în paralel, în România și în Ungaria și cuprinde două părți. În prima parte sunt elaborate două studii de caz, primul efectuat la două entități economice mici din România și Ungaria care își conduc contabilitatea după referențialele naționale; al doilea la o firmă multinațională, compania KPMG care aplică IAS 19 (Capitolul 6). Prin intermediul studiului de caz se face evaluarea beneficiilor angajaților (beneficii din pensii) prin parcurgerea cele șase etape până la inserarea în situațiile financiare consolidate.

În cadrul celei de-a doua părți practice a lucrării, am trecut la realizarea unei cercetări statistice efectuate la entități economice din județul Cluj, în vederea obținerii unor date ce să arate gradul de cunoaștere a desfășurării activității de protecție și asigurări sociale; evaluarea opiniilor, atitudinilor și comportamentele firmelor în legătură cu problemele legate de cadrul juridic ce reglementează protecția socială în România; efectul financiar al obligațiilor angajatorului privind protecția socială – ponderea contribuțiilor cu asigurările sociale în raport cu totalul cheltuielilor firmei, avantajele și limitele actualului sistem de pensii de stat, și modalitățile de trecere la sistemul obligatoriu de pensii private și creșterea vârstei de pensionare. Am recurs la abordarea unei analize cu caracter statistico-matematic de tip cantitativ, pentru colectarea datelor folosind ca instrument de cercetare chestionarul. Am ales acest tip de analiză deoarece este orientată în primul rând spre verificarea teoriilor și a ipotezelor emise, referitor la subiectul tratat, apelându-se la tehnici structurate, măsurabile cantitativ (prin utilizarea unor indicatori de dispersie, ai tendinței centrale și de corelație) având un caracter evaluativ, predictiv și de cauzalitate.

Prezenta lucrare este structurată pe șapte capitole, care încearcă să prezinte într-o manieră personală problematica avantajelor personalului în entități economice din România și Ungaria. În figura nr.1 este prezentată structura generală a lucrării.

Figura nr.1: Structura generală a lucrării

<b>Structura generală a lucrării</b>	
<b>I.</b>	<b>Definirea principalelor concepte utilizate</b>
<b>Care sunt aspectele care caracterizează stadiul cercetării privind beneficiile angajaților ( Capitolul I)</b>	
<p><b>Principalele obiective ale secțiunii:</b> indentificarea principalelor direcții de cercetare științifice, academice, fundamentale și aplicative regăsite în literatura de specialitate în decursul ultimilor 40 de ani, indentificare jurnalelor care publică studii specifice domeniului de cercetare abordat, indentificarea criteriilor de selecție a articolelor și cărților din baze de date, particularităților care definesc beneficiile angajaților, indentificarea rezultatelor cercetării pe cele 16 arii sau chei de căutare.</p> <p><b>Metodologia de cercetare utilizată:</b> studiul literaturii de specialitate, sinteza, comparația,</p>	
<b>Care sunt aspectele care caracterizează sistemul de salarizare în România și Ungaria, ca componentă principală a sistemului de beneficii ale personalului pe termen scurt (Capitolul II)</b>	
<p><b>Principalele obiective ale secțiunii:</b> indentificarea principalelor componente ale sistemului de salarizare în statele analizate, indentificare particularităților care definesc salariul și componentele lui în cele două țări, indentificarea documentelor care definesc salariile.</p> <p><b>Metodologia de cercetare utilizată:</b> studiul literaturii de specialitate, sinteza, comparația, observația, analiza.</p>	
<b>Care sunt aspectele care caracterizează sistemul de protecție socială în România și Ungaria. (Capitolul III)</b>	
<p><b>Principalele obiective ale secțiunii:</b> indentificarea principalelor componente ale sistemului de protecție socială în statele analizate, indentificare particularităților care definesc protecția socială și componentele sale în cele două țări, principalii factori care influențează protecția socială în cele două țări.</p> <p><b>Metodologia de cercetare utilizată:</b> studiul literaturii de specialitate, sinteza, comparația, observația.</p>	
<b>Care sunt aspectele ce caracterizează sistemului contabil în cele două țări. (Capitolul IV)</b>	
<p><b>Principalele obiective ale secțiunii:</b> indentificarea principalelor componente ale sistemului contabil utilizat în cele două state caracterizat prin norme, principii contabile, politici contabile, indentificarea caracteristicilor planului de conturi din cele două state supuse analizei, indentificare particularităților care definesc planul de conturii, concepte care definesc reglementările și legislația specifică fiecărui stat. a reglementărilor legislative referitoare la salarii.</p> <p><b>Metodologia de cercetare utilizată:</b> studiul literaturii de specialitate, sinteza, comparația, observația.</p>	
<b>Care sunt aspectele care caracterizează beneficiile angajaților în viziunea IASB-FASB. (Capitolul V)</b>	
<p><b>Principalele obiective ale secțiunii:</b> indentificarea viziunii privind beneficiile angajaților parțial diferită în IAS 19 față de SFAS 87,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indentificarea eforturilor întreprinse de IASB și FASB pentru realizarea unei legislații comune aferente beneficiilor angajaților;</li> <li>• indentificarea eforturilor susținute de cele două țări pentru a-și realiza armonizarea legislației proprii cu standardele internaționale de contabilitate,</li> </ul> <p><b>Metodologia de cercetare utilizată:</b> studiul literaturii de specialitate, sinteza, comparația, observația.</p>	
<b>II</b>	<b>Proiectarea și realizarea studiului empiric</b>
<b>Elaborarea unui studiu de caz efectuat la două entități economice din România și Ungaria ( Capitolul VI)</b>	
<p>Principalele obiective ale secțiunii: proiectarea studiului empiric, operaționalizarea conceptelor teoretice, stabilirea unui sistem teoretic al interacțiunilor sistemelor studiate.</p> <p><b>Metodologia de cercetare utilizată:</b> studiul literaturii de specialitate, analiza cantitativ-comparativă, sinteza, compararea modelelor.</p>	
<b>Elaborarea metodologiei de studiu empiric și a modelului teoretic și prelucrarea datelor obținute ( Capitolul VII)</b>	
<p>Principalele obiective ale secțiunii: proiectarea studiului empiric, operaționalizarea conceptelor teoretice, stabilirea unui sistem teoretic al interacțiunilor sistemelor studiate, elaborarea și enunțarea ipotezelor statistice, verificarea modelului teoretic elaborat, testarea ipotezelor enunțate în cadrul capitolului.</p> <p><b>Metodologia de cercetare utilizată:</b> studiul literaturii de specialitate, sinteza, compararea modelelor, analiza ANOVA,</p>	
<b>Formularea concluziilor studiului.</b>	
<p><b>Principalele obiective ale secțiunii:</b> formularea concluziilor studiului empiric, indentificarea principalelor limite ale studiului, precum și perspectivele de dezvoltare a cercetării.</p> <p><b>Metodologia de cercetare utilizată:</b> sinteza, comparația, observația.</p>	

Sursa: Editare și concepere proprie

## METODOLOGIA CERCETĂRII

Teza are ca domeniu de cercetare aspectele teoretice, metodologice și practice ale sistemului de beneficii ale angajaților din țara noastră și Ungaria. Sub aspectul curentului de cercetare predominant, demersul nostru se poziționează, în principiu, în cadrul curentului pozitivist, urmărind să explice, printr-o abordare detaliată și aprofundată diferitele laturi (conceptuale și practice) ale problematicii beneficiilor angajaților, căutând, totodată să ofere previziuni în legătură cu evoluția reglementărilor și practicilor în domeniu.

În prezenta lucrare demersul științific a îmbinat cercetarea calitativă cu cea cantitativă. De asemenea studiul îmbină cercetarea teoretică, fundamentală cu cercetarea empirică comparativă a sistemului de beneficii în țările ce fac obiectul acestei cercetări și o analiză cantitativă (aplicată) pe baza studiului de caz. Cercetarea de față se bazează pe o abordare de tip deductiv, pornind de la prezentarea unor concepte și teorii generale îndreptându-se spre punerea lor în aplicare în cadrul contabilității avantajelor personalului.

Pentru analiza datelor cu caracter internațional, am utilizat metoda de cercetare comparativă longitudinală (prezentarea evoluției în timp a cunoașterii științifice în domeniu, a sistemului de beneficii ale personalului în țara noastră), respectiv cu caracter transversal (analiza comparativă a sistemului de beneficii ale personalului în cele două țări europene, a aspectelor teoretice și tehnice privind întocmirea documentelor specifice), precum și a relevanței cuantumului și nivelului beneficiilor angajaților.

Cercetarea teoretică s-a întins pe o perioadă mai lungă de timp și a presupus, în principal, studierea legislației în vigoare, o legislație destul de stufoasă, studierea articolelor științifice apărute în domeniu, a standardelor și a reglementărilor contabile specifice, a altor texte și scrieri ai diferiților autori, care au abordat această temă.

În studiul nostru am utilizat o analiză teoretică (descriptiv-conceptuală) și una practică (empirică). Cea teoretică descrie detaliat legile, reglementările și normele de aplicare privind beneficiile angajaților din cele două țări: România și Ungaria. În prima parte a lucrării, pentru aprofundarea problematicilor de interes, cercetarea are un caracter preponderent calitativ. „Cunoștințele teoretice sunt folosite în vederea unei mai bune înțelegeri a unui fenomen și nu pentru a realiza supoziții” (Siti-Nabiha, 2009:43). La nivelul cercetării teoretice, se remarcă,

în general o abordare de tip deductiv, pornind de la concepte, teorii și reglementări existente, înspre particularizarea acestora la nivelul beneficiilor personalului.

Cât privește cercetările de factură empirică, cantitativă, acestea prezintă o abordare preponderent inductivă, prin desprinderea unor concluzii cu caracter general, plecând de la rezultatele desprinse la nivelul studiului de caz particular<sup>1</sup>, a eșantionului de răspunsuri ale eșantionului de entități selectate (în cadrul studiului empiric).

În analiza practică am utilizat ca metodă de cercetare analiza cantitativ-comparativă, prin prezentarea tuturor detaliilor referitoare la beneficiile angajaților în paralel, în România și în Ungaria și cuprinde două părți. În prima parte sunt elaborate două studii de caz efectuate la două entități economice mici din România și Ungaria care își conduc contabilitatea după referențialele naționale specifice; al doilea, la o companie multinațională care aplică IAS 19 (capitolul 6). Prin studiul de caz se face evaluarea beneficiilor angajaților prin intermediul etapelor parcurse până la realizarea situațiilor financiare consolidate.

În capitolul șapte, am trecut la realizarea unei cercetări statistice efectuate la entități economice din județul Cluj, în vederea obținerii unor date ce să arate gradul de cunoaștere a desfășurării activității de protecție și asigurări sociale; evaluarea opiniilor, atitudinilor și comportamentele firmelor în legătură cu problemele legate de cadrul juridic ce reglementează protecția socială în România; efectul financiar al obligațiilor angajatorului privind protecția socială, ponderea contribuțiilor cu asigurările sociale în raport cu totalul cheltuielilor firmei, avantajele și limitele actualului sistem de pensii de stat, și modalitățile de trecere la sistemul obligatoriu de pensii private și creșterea vârstei de pensionare.

Am recurs la abordarea cercetării de tip cantitativ folosind ca instrument de cercetare chestionarul. Am ales acest tip de cercetare deoarece este orientată în primul rând spre verificarea teoriilor și a ipotezelor emise, și mai ales pentru faptul că folosește tehnici structurate, punerea în evidență a unor relații de corelație și cauzalitate între diferiți factori ce pot fi generalizați la întreaga populație. Prin intermediul unui sondaj de opinie, se poate face evaluarea opiniilor entităților, în cazul nostru al unui eșantion de entități economice din județul Cluj, obținând un tip de evaluare descriptivă și normativă.

---

<sup>1</sup> Studiul de caz constituie o examinare bazată pe informații de profunzime și contextuale, a unor organizații sau evenimente specifice, examinare care face în mod explicit apel la teorie (Cooper & Morgan, 2008: 160).

## PREZENTAREA SINTETICĂ A CAPITOLELOR

Așa cum am precizat și în partea introductivă, în vederea atingerii celor cinci obiective operaționale, am planificat demersul nostru științific în mai multe etape, reflectate la nivelul acestei lucrări în cadrul a șapte capitole separate: primul capitol vizează atingerea primului obiectiv operațional, iar următoarele capitole urmăresc, pe rând atingerea celorlalte obiective fixate mai sus.

### **Capitolul I. Studiu privind stadiul actual al cercetării beneficiilor angajaților pe plan național, european și internațional**

În cadrul primului capitol am realizat o recenzie a stadiului cunoașterii științifice în domeniul de cercetare al beneficiilor angajaților în vederea fixării unui cadru de raportare relevant pentru desfășurarea demersului științific.

Plecând de la stadiul actual al cercetării privind beneficiile angajaților, am realizat un studiu amplu, pe 16 arii de cercetare, legat direct și indirect de aceste avantaje. Pornind de la principiul de bază al standardelor de contabilitate referitoare la beneficiile angajaților (recunoașterea costurilor beneficiilor acordate angajaților în perioada în care angajatul a prestat serviciul, pentru care a primit respectivele beneficii și nu în momentul în care se plătesc sau devin exigibile aceste beneficii) am întreprins un studiu complex referitor la analiza literaturii de specialitate românești și străine.

Am realizat acest studiu, deoarece în literatura de specialitate nu există ceva asemănător. Astfel, pentru a contura pertinent temele principale de cercetare referitoare la subiectul adus în discuție, am încercat să analizăm rezultatele contradictorii ale părerilor justificate, sau nu, ale specialiștilor din domeniu. Obiectivul studiului realizat îl constituie cercetările academice, științifice, fundamentale și aplicative, regăsite în literatura de specialitate în decursul ultimilor 40 de ani. Obiectivul studiului întreprins putea fi conturat pornind de la delimitarea sferei cunoașterii în domeniu, dar am considerat că alături de acest obiectiv principal coexistă și obiective secundare subordonate celui de bază. Dintre obiectivele secundare amintim:

- Care sunt direcțiile de cercetare conexe domeniului abordat?
- Care sunt cercetătorii (români și străini) care au abordat spre cercetare întretărirea domeniului contabil teroretic cu cel fiscal aplicativ?

- Ce fel de cercetare primează în abordarea subiectului adus în discuție: empirică sau fundamentală?
- Care sunt jurnalele ce publică studiile specifice domeniului de cercetare abordat?
- Care este ponderea jurnalelor cotate în totalul jurnalelor luate în studiu/calcul?

Ulterior am explicat conceptele specifice acestui domeniu adus în discuție. Concluziile desprinse din acest capitol se referă în special la cercetările întreprinse (pe o perioadă mai mare 30 de ani) în sfera necesității metodei coridorului implementată de IAS 19 (una din cele 16 arii de cercetare), pe fondul legislației și evoluției economico-financiare caracteristice fiecărei țări, precum și a conceptelor specifice beneficiilor angajaților.

## **CAPITOLUL II. Abordare conceptuală privind beneficiile personalului**

La nivelul celui de-al doilea capitol am urmărit conturarea unui cadru conceptual aferent ariei de cercetare fixate. În această privință am analizat cele mai relevante noțiuni specifice beneficiilor angajaților (retribuție, sistem financiar contabil, sistem de salarizare, salariu, impozit, bază de impozitare, deducere de bază, contribuții), noțiuni care au constituit de-a lungul timpului teme de cercetare distincte, circumscrise ariei de cercetare a beneficiilor angajaților. De asemenea, am cercetat rațiunile care stau la baza elaborării atât a modului de formare cât și a factoriilor ce determină dinamica salariului.

Acest capitol tratează succint caracteristicile a sistemului de salarizare în România și Ungaria, ca componentă principală a sistemului de beneficii ale personalului pe termen scurt și prezintă importanța și necesitatea salarizării. Sistemul de salarizare deține, la nivelul statelor analizate, un rol deosebit de important și complex în cadrul dreptului muncii. În cazul țării noastre, după revoluția din decembrie 1989, sistemul de salarizare a cunoscut un proces continuu de reșezare, în această perioadă suferind transformări profunde. Vom întreprinde o analiză detaliată asupra elementelor componente ale salariului urmînd a realiza în acest sens o paralelă a ceea ce există la nivel mondial.

Noțiunea de salariu se confundă adesea cu cea de venit. Termenul de venit definește o noțiune mai complexă, ce include pe lângă salariu și câștigurile realizate din alte activități. Acestea îmbracă forma chiriilor, dobânzilor, rentei sau profitului. Asemenea oricăror sisteme, ansamble sau instituții juridice, sistemele de salarizare din toate țările lumii se bazează pe anumite

coordonate și principii (Needles & Belverd E, 2001: 876). Elementele componente ale salariului sunt prezentate în figura de mai jos.

Figura nr.2: Elemente componente ale salariului.



Sursa: Concepere și editare proprie.

Dimensionarea salariului este influențată de mai mulți factori, cum sunt: politica salarială a firmei, puterea economică a entității juridice, constrângerile legislative, costurile forței de muncă formate pe piața muncii, conjunctura economică etc. În plus, salariul este influențat de dificultatea sau complexitatea sarcinilor aferente unui post din firmă.

### **CAPITOLUL III. Protecția socială parte integrantă a sistemului de beneficii**

La nivelul celui de-al treilea capitol am analizat cele mai relevante noțiuni specifice protecției sociale (asigurări de sănătate, problematica protecției sociale a șomerilor, asigurări sociale privind pensiile, avantajele și limitele actualului sistem de pensii de stat, și modalitățile de trecere la sistemul obligatoriu de pensii private și creșterea vârstei de pensionare, contribuții la sistemul de asigurări), noțiuni care au constituit de-a lungul timpului teme de cercetare distincte, circumscrise ariei de cercetare a sistemului de asigurări și protecție socială.

Se face o analiză succintă a principalelor categorii de beneficii și criteriile de natură economică și administrativ-instituționale ce se au în vedere în alegerea opțiunilor pentru un anumit mix de beneficii și servicii sociale de către fiecare stat. Se prezintă serviciile sociale, ce pot lua forma unor sisteme de asigurări, de exemplu sistemul de asigurări de sănătate în România. Serviciile de sănătate nu se diferențiază în funcție de contribuție, ci în funcție de nevoile individului. Contribuțiile la sistemul de asigurări de sănătate însă nu reflectă starea de sănătate a individului, sau grupa de risc din care acesta face parte, ci se stabilește procentual în funcție de veniturile individuale. Este prezentată problematica protecției sociale a șomerilor, cadrul instituțional și normativ în baza cărora șomerii sunt protejați. În țările

analizate elementul comun îl reprezintă constituirea, în baza legii, a fondului de șomaj, fond de asigurări sociale obligatorii ce se bazează pe principiul repartiției, veniturile acestor fonduri provin în cea mai mare parte din contribuții ale angajatorilor, respectiv ale angajaților, iar finanțarea deficitelor este realizată din bugetul public. Diferențierile sunt legate de condițiile și criteriile de eligibilitate, de formula de calcul și de durata de acordare. În țările analizate accesul la beneficii are o condiționare multiplă, durata de acordare și nivelul acestora se diminuează, în timp ce perioada de neocupare crește. Se prezintă sistemul de asigurări sociale privind pensiile, avantajele și limitele actualului sistem de pensii de stat, și modalitățile de trecere la sistemul obligatoriu de pensii private și creșterea vârstei de pensionare. Contribuțiile la sistemele de asigurări sunt determinate de veniturile individuale, ele sunt de tip procentual. În România, de exemplu, pensiile nu sunt perfect corelate cu contribuțiile; ele reflectă într-o anumită măsură contribuțiile, dar într-un sens relativ.

#### **CAPITOLUL IV. Aspecte generale ale sistemului contabil utilizat în România și Ungaria**

Tratează într-o manieră personală conceptul de sistem financiar-contabil, evoluția sistemului în cele două țări supuse studiului, tratează teoretic aspectele generale cu privire la sistemul contabil utilizat în cele două state caracterizat prin norme, principii contabile, politici contabile, a caracteristicilor planului de conturi din cele două state supuse analizei, pentru ca apoi să prezentăm o analiză comparativă a reglementărilor legislative referitoare la salarii în România față de Ungaria. Concluziile desprinse din acest capitol se referă la deosebirile existente între cele două sisteme contabile.

#### **CAPITOLUL V. Beneficiile angajaților în viziunea IASB-FASB, pe fondul convergenței contabile**

Cuprinde prezentarea beneficiilor angajaților în lumina standardelor internaționale și americane de contabilitate, prin prisma armonizării reglementărilor legislative referitoare la salarii în cele două țări studiate și a glosarului de termeni caracteristici propuși (prezentat în anexă). Beneficiile angajaților se referă la toate formele de contraprestații acordate de o firmă în schimbul serviciului prestat de angajați. Beneficiile angajaților pot avea diverse forme și pot fi clasificate după mai multe criterii. IAS 19 nu face distincție între beneficiile acordate în forma bănească (salarii, prime etc.) sau sub alte forme (avantaje în natură, avantaje în servicii etc.). În categoria angajaților intră și managerii. Din analiza comparativă a celor două standarde de contabilitate referitoare la beneficiile angajaților (IAS 19 revizuit și SFAS 87 revizuit) se



conturează terminologia specifică (cunoscută îndeosebi de actuari), munca asiduă a celor două borduri (IASB și FASB) de convergență contabilă, precum și încercările asidue din cele două țări studiate în vederea integrării acestor reglementări în cele naționale.

## **CAPITOLUL VI. Studiul de caz privind beneficiile angajaților**

Vom utiliza ca metoda de cercetare analiza cantitativ-comparativă, prin prezentarea a două studii de caz. Primul, aplicat la două entități economice mici, una din România (SC Marco Import Export SRL) și cea de-a doua din Ungaria ( ERGONETT Ipari, Kereskedelmi es Szolgaltato din Ungaria ) care își organizează și își conduc contabilitatea în funcție de referențialele naționale, respectiv Legea contabilității nr.82/1991 republicată având rolul de a construi cadrul și fundamentul juridic al normalizării contabile, OMFP nr.3.055/2009 pentru aprobarea reglementărilor contabile conforme cu directivele europene care cuprind norme contabile propriu-zise și OMFP nr. 2239/25.07.2011 pentru aprobarea Sistemului simplificat de contabilitate în România și respectiv Legea contabilității nr.100 din 2000, în Ungaria. Este destinat unei analize descriptive a modului de calcul și aplicare a reglementărilor naționale privind salariile, contribuțiile entității și ale angajaților, privind veniturile salariale ale angajaților, comparativ pentru cele două entități economice analizate în cadrul lucrării, din cele două țări.

În urma studiului întreprins și a analizei comparative, la cele două entități economice din România și Ungaria ne permitem să formulăm câteva concluzii și aprecieri personale. Salariul minim brut pe economie cât și salariul mediu brut, sunt aproape de două ori mai mari în Ungaria decât aceiași indicatorii în România, ceea ce înseamnă că baza de pornire a salarizării în Ungaria este net superioară celei din România.

Salariul mediu brut la firma ERGONETT Ipari, Kereskedelmi es Szolgaltato din Ungaria este de 3,1 ori mai mare decât salariul mediu brut de la SC Marco Import Export SRL din România. Acest lucru arată că salariații de la firma ERGONETT Ipari, Kereskedelmi es Szolgaltato din Ungaria, sunt mult mai bine plătiți decât cei de la SC Marco Import Export SRL din România.

Cel de-al doilea studiu de caz propus, merit să explice etapele parcurse în prezentarea beneficiilor angajaților pe termen lung (de pensii) în situațiile financiare consolidate:

- Estimarea avantajelor acumulate de personal contra serviciilor prestate prin folosirea tehnicilor actuariale pentru realizarea unor estimări credibile a valorii beneficiului pe care

angajații l-au câștigat în schimbul serviciului lor în perioada curentă și în perioada anterioară;

- Actualizarea beneficiului utilizând metoda factorului de credit proiectat pentru a determina valoarea actualizată a obligației privind beneficiul determinat și costul serviciului curent;
- Determinarea valorii juste a activelor planului de pensii;
- Contabilizarea abaterii actuariale;
- Calculul costului serviciilor trecute (anterioare) ;
- Prezentarea informațiilor în situațiile financiare;

Am dorit să realizăm prelucrări succesive ale informațiilor contabile caracteristice a două firme (una din România, alta din Ungaria) cotate la bursa din România, respectiv cea din Ungaria, firme cotate care aplică IAS 19” Beneficiile angajaților”. Pentru a realiza acest studiu am apelat la compania multinațională KPMG. KPMG Internațional Cooperative (“KPMG International”) este o entitate elvețiană. Firmele membre ale rețelei de firme independente KPMG sunt afiliate la KPMG Internațional. KPMG funcționează ca o rețea internațională de firme membre, care oferă servicii de audit, consultanță fiscală și consultanță în afaceri. KPMG are birouri în 146 țări și peste 140.000 de specialiști în toată lumea.

KPMG a deschis primul birou din România în 1994, urmând apoi un al doilea în 1999, la Timișoara. În ultimii ani, s-au deschis birouri în Cluj, Iași, Constanța și Chișinău. KPMG în România are în prezent peste 600 de angajați, atât cetățeni români, cât și străini, combinând astfel experiența locală cu know-how-ul internațional.

KPMG Hungária Kft, este o societate cu răspundere limitată maghiară și o firmă membră a rețelei KPMG de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative ("KPMG International"), o entitate elvețiană. KPMG înființată în Budapesta în 1989, este primul birou în Europa Centrală și de Est. Compania maghiară astăzi are mai mult de 600 de angajați, oferind servicii de audit cu KPMG Ungaria Ltd. Și KPMG Advisory Services Ltd, ce ofera servicii fiscale și de consultanță pentru companii maghiare și multinaționale, entități guvernamentale și investitori activi.

Concluziile desprinse din tratarea acestui studiu de caz se rezumă la elementele determinate prin etapele prezentate în bilanț, precum și în contul de profit și pierdere, la estimările actuariale efectuate, dependente de politica firmei în cauză.

## **CAPITOLUL VII. Percepția entităților economice pe linia protecției sociale a angajaților studiu de caz**

Se prezintă un studiu de caz efectuat la entitățile economice din județul Cluj. În cadrul acestui capitol am avut ca obiectiv descrierea în detaliu a distribuției populației din cadrul eșantionului selectat (entitățile economice din județul Cluj) în funcție de factorii importanți ce influențează deciziile, atitudinile și percepțiile acestora față de modul și nivelul de constituire a contribuțiilor la formarea fondului de asigurări și protecție socială. Prin utilizarea indicatorilor statistici ai tendinței centrale, de variație și distribuție am pus în evidență omogenitatea și modul de distribuție al entităților economice în funcție de șase probleme principale, analizate în cadrul lucrării, și pe care le considerăm importante în definirea, analizarea sistem de protecție socială din România.

1. Identificarea tipului de entități economice preponderente în Cluj:

- preponderent sunt entități economice orientate spre domeniul prestări servicii și comerț în defavoarea celor de producție și distribuție;
- din punct de vedere al cotei de contribuție calculate pentru asigurări sociale în cadrul firmelor din Cluj, 100% dintre entitățile economice se încadrează în cota de 20.80% , reprezentând condiții normale de muncă;
- din punct de vedere al mărimii entității economice (calculată prin numărul de angajați și cifra de afaceri) preponderent pentru Cluj sunt entitățile economice mici;

2. Determinarea unui cadrul general de politici de contribuție socială (juridic, legislativ) modul în care entitățile economice se raportează la ele – Gradul de satisfacție al entităților economice față de politicile de contribuție socială, și cunoașterea lor:

- Entitățile economice consideră extrem de importantă cunoașterea cadrului legislativ și juridic;
- Au un grad ridicat de insatisfacție față de cadrul legislativ și juridic din domeniul sistemului de protecție socială (definit prin ineficiență, instabilitate și caracterul contradictoriu al acestuia);

3. Determinarea efectelor acestor politici asupra activităților, atitudinilor și deciziilor entităților economice:

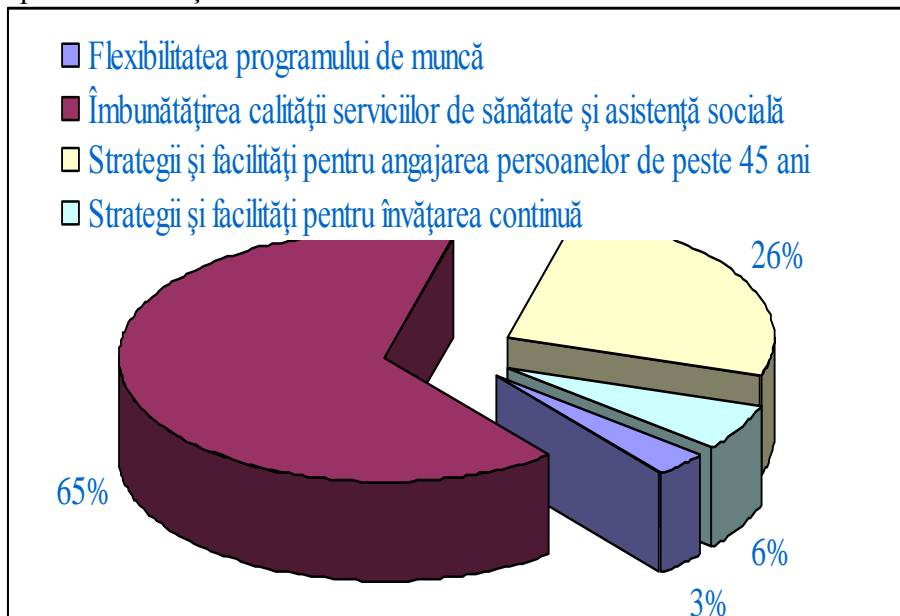
- Sistemul de cheltuieli cu protecția socială este perceput preponderent de entitățile economice ca fiind povară fiscal;

- Media procentuală a contribuțiilor cu protecția socială în raport cu totalul cheltuielilor este de 15.73%, 50% dintre entitățile economice menționează că au o cotă procentuală de contribuție aflată în intervalul 0-10% din totalul cheltuielilor;

4. Identificarea facilităților și avantajele de care au beneficiat entitățile economice în urma unor măsuri de politici sociale

- Majoritatea entităților economice nu au beneficiat de nici o facilitate sau avantaje acordate;
- Cele care au beneficiat de facilități sunt cel ce s-au orientat spre încadrarea tinerilor absolvenții;

5. Identificarea măsurile guvernamentale ce ar trebui luate pentru menținerea pieței muncii din perspectiva entităților economice.



- Entitățile economice sunt preponderent orientate spre creșterea și susținerea îmbunătățirii calității și accesibilității serviciilor de sănătate și asistență medicală;
- Susținerea și încurajarea încadrării persoanelor cu vârstă de peste 45 de ani;
- Chiar dacă există un grad ridicat de insatisfacție față de sistemul actual de contribuție și distribuție al protecției sociale totuși statul este soluția de administrare a fondurilor sociale, preferată de majoritatea entităților economice ce au menționat această formă de administrare a fondurilor sociale;

6. Pentru a verifica datele obținute pe analiza generală a atitudinilor entităților economice față de contribuțiile la sistemul de protecție socială o mare parte a analizei, din cadrul acestei cercetări, se axează, exclusiv, pe politicile contribuțiilor la fondurile de pensii: contribuții

obligatorii, facultative, determinarea criteriilor ce stau la baza alegerii unui fond de pensii privat, determinarea gradului de încredere al entităților economice cu privire la fondurile de pensii administrate privat.

- Analiza datelor pe acest segment de politici sociale (pensiile) confirmă rezultatele obținute în analiza generală a contribuțiilor entităților economice la formarea fondului de protecție socială și oferă o perspectivă mai detaliată pentru toate sistemele de pensii (de stat/private, obligatorii/facultativ).
- Astfel există un înalt nivel de insatisfacție față de actualul sistem de contribuție la formarea fondului de asigurare a pensiilor.
- Principalul avantaj menționat de entitățile economice, al sistemului obligatoriu de pensii de stat este chiar statul fiind considerat element favorabil și stabil în administrarea contribuțiilor pensiilor de stat obligatorii. Cel mai mare dezavantaj menționat fiind nivelul mic al pensiei de care vor beneficia la finalul perioadei de cotizare, dezechilibrul dintre numărul mare de pensionari și populația activă. Un alt dezavantaj major fiind și lipsa de control asupra sumelor cotizate.

## **CONCLUZII GENERALE ȘI PERSPECTIVE ALE CERCETĂRII**

După cum este firesc, în finalul proiectului de cercetare, am realizat o expunere a principalelor concluzii și rezultate desprinse pe parcursul demersului științific precum și o subliniere a contribuțiilor aduse la stadiul cunoașterii științifice în aria problematicii beneficiilor angajaților. Totodată, am avut în vedere la final și precizarea limitelor acestui demers științific precum și reliefaarea perspectivelor cercetărilor viitoare în acest domeniu complex.

La nivelul primului capitol am realizat o prezentare a stadiului cunoașterii științifice în domeniul de cercetare al beneficiilor angajaților în vederea fixării unui cadru de raportare relevant pentru desfășurarea demersului științific. Cele mai relevante concluzii desprinse din acest capitol sunt:

- Cercetările în domeniul beneficiilor angajaților sunt multiple, dar nu au vizat niciodată o privire de ansamblu, prin prisma celor 16 arii de studiu al acestei problematice, motiv pentru care am parcurs și am realizat etapele necesare definitivării studiului;

- Aspectele pozitive desprinse din studiul întreprins se referă la: majoritatea studiilor empirice pozitiviste, nu sunt însoțite adesea de justificări concludente, ceea ce generează puncte sensibile de dezbateră în viitor (cum este cazul controversii legate de folosirea sau nu a metodei "coridorului"), dar fac apel la impactul social sub aspectul utilității acestor cercetări;

În continuare vom prezenta cele mai relevante concluzii desprinse din celelalte capitole ale prezentului studiu:

- Prezentarea cadrului legislativ specific avantajelor personalului comparativ în România și Ungaria a permis descrierea ulterioară, detaliată, a acestor beneficii în fiecare din țările analizate, sintetizând principalele deosebiri;
- Beneficiile angajaților sunt văzute parțial diferit în IAS 19 revizuit față de SFAS 87 revizuit, motiv pentru care am realizat compararea elocventă;
- Cele două țări studiate fac eforturi susținute pentru a-și realiza armonizarea legislației proprii cu standardele internaționale de contabilitate, dar, din păcate, standardele se aplică doar de entitățile cotate la bursă și care fac parte dintr-o companie multinațională;
- Termenii utilizați în legătură cu beneficiile angajaților sunt diverși și necunoscuți pentru mulți specialiști (poate cu excepția actuarilor), motiv pentru care propunem un glosar care să aducă lămuririle necesare;
- În Ungaria taxele și contribuțiile sunt percepute în cote progresive: pentru salarii mai mari se plătesc taxe și contribuții mai mari.
- Salariul minim brut pe economie cât și salariul mediu brut, sunt aproape de două ori mai mari în Ungaria decât aceiași indicatorii în România;
- Salariul mediu brut la firma ERGONETT Ipari, Kereskedelmi es Szolgaltato din Ungaria este de 3,1 ori mai mare decât salariul mediu brut de la SC Marco Import Export SRL din România. Acest lucru arată că salariații de la firma ERGONETT Ipari, Kereskedelmi es Szolgaltato din Ungaria, sunt mult mai bine plătiți decât cei de la SC Marco Import Export SRL din România.
- Pentru determinarea elementelor referitoare la beneficiile din pensii la compania multinațională KPMG, prezentate în bilanț și în contul de profit și/sau pierdere trebuie să se parcurgă șase etape, astfel că, se pornește de la salariul estimat la finele anului, se actualizează indemnizația la plecare, se cuantifică randamentul estimat și efectiv specifice activelor fondului de pensii, se contabilizează abaterile actuale determinate conform regulii coridorului, iar în final se determină costul serviciilor anterioare. Estimările actuariale folosite depind de politica internă a firmei și de ipotezele

precizate în anuarele statistice. Provizionul specific beneficiilor pentru pensii este în același quantum în bilanț, cât și în contul de profit și pierdere.

• Prin utilizarea indicatorilor statistici ai tendinței centrale, de variație și distribuție am pus în evidență omogenitatea și modul de distribuție al entităților economice din județul Cluj în funcție de șase probleme principale, analizate în cadrul lucrării, și pe care le considerăm importante în definirea, analizarea sistemului de protecție socială din România.

În finalul demersului științific, se impun a fi menționate anumite aspecte privind limitele acestei lucrări precum și perspectivele unei cercetări empirice viitoare. În ceea ce privește limitele demersului științific, acestea pot fi analizate atât la nivelul cercetării teoretice (conceptuale) cât și la nivelul cercetării empirice.

Limitele studiului întreprins sunt diverse, din care punctăm: orizontul de timp ales de noi este destul de îngust, deoarece topicurile de cercetare generează adesea studii de 50-100 ani; demersul științific s-a canalizat pe interpretarea studiilor și nu pe explicitarea uzității constatrilor obținute; metodologia de cercetare inductivă s-a realizat facil, iar articolele introduse în studiu au fost redactate în limba române (puține ca număr) și în limba engleză, motiv pentru care, ca perspectivă de cercetare ne propunem o analiză a literaturii de specialitate și în alte limbi de circulație internațională. Datorită lipsei răspunsurilor la chestionarele trimise la entități economice din Ungaria nu s-a putut realiza o paralelă privind opiniile, atitudinile și comportamentele firmelor în legătură cu problemele ce reglementează protecția socială.

În ceea ce privește perspectivele cercetărilor viitoare, acestea sunt, în mare măsură, legate de limitele prezentului demers științific. În privința cercetărilor empirice viitoare, acestea ar putea avea în vedere extinderea analizei (și deci a eșantionului) în Ungaria și la alte țări din Europa.

## **CONTRIBUȚII PROPRII LA STADIUL CUNOAȘTERII**

După expunerea principalelor concluzii la care am ajuns pe parcursul acestui proiect de cercetare, considerăm utilă sublinierea contribuțiilor aduse la stadiul cunoașterii în aria problematicii beneficiilor angajaților. De altfel, tocmai prin aceste contribuții putem proba atingerea dezideratului major al unei cercetări științifice autentice respectiv crearea de valoare adăugată la cunoașterea științifică existentă în aria de cercetare vizată (Mustață, 2008:17).

În varianta cea mai condensată, aceste contribuții pot fi sintetizate prin obiectivul proiectului de cercetare (pe care cutezăm a crede că l-am atins), și anume dezvoltarea și aprofundarea problematicii beneficiilor angajaților în România și Ungaria. Astfel, considerăm că în cadrul primului capitol am reușit să prezentăm stadiului actual al cercetării, cadrul conceptual și reglementările internaționale, europene și naționale relevante în domeniul beneficiilor angajaților. În continuare, la nivelul capitolelor doi, trei și patru am dezvoltat și aprofundat prezentarea cadrului conceptual și al reglementărilor cu privire la sistemul de salarizare și protecție socială, precum și a sistemului contabil în România și Ungaria. Prin intermediul capitolului cinci am reușit să dezvoltăm și să aprofundăm aspectele privind beneficiile angajaților în viziunea IASB-FASB. În cadrul capitolului șase am investigat pe de o parte din punct de vedere empiric problematica salariilor, a contribuțiilor salariale, relevanței quantumului acestora, și pe alta parte transpunerea în situațiile financiare consolidate a beneficiilor pe termen lung (provizionul pentru pensii) prin parcurgerea celor șase etape. În cadrul capitolului șapte am realizat investigarea empirică a relevanței problematicii protecției sociale pentru entitățile economice.

În continuare ne propunem să punctăm câteva din acele contribuții pe care le considerăm a fi cele mai relevante, aduse cunoașterii științifice, mai întâi, la nivel teoretic-conceptual:

- În ceea ce privește stadiul actual al cunoașterii în domeniu, am realizat (pentru prima dată) o dimensionare cuprinzătoare a cercetărilor existente la nivelul întregii arii a problematicii beneficiilor angajaților, constând într-o analiză cantitativă și calitativă, a celor mai relevante lucrări științifice publicate în jurnalele academice pe plan internațional. Cercetările în domeniul beneficiilor angajaților sunt multiple, dar nu au vizat niciodată o privire de ansamblu, prin prisma celor 16 arii de studiu al acestei problematice, motiv pentru care am parcurs și am realizat etapele necesare definitivării studiului. Până în prezent, la nivelul literaturii academice de specialitate, nu au fost realizate (după cunoștința noastră) studii similare în această arie de cercetare, lucrările științifice prezentând, de regulă, o recenzie a principalelor studii doar la nivelul subdomeniului (sau doar a topicului) abordat.
- La nivelul abordărilor teoretice, am creat un cadru conceptual coerent și actual, în care am integrat noțiunile de bază specifice domeniului (beneficiile angajaților, sistem financiar contabil, sistem de salarizare, ipoteze actuariale, IAS 19, SFAS 87, plan de beneficii



definite, plan de contribuții/prestații definite, valoarea justă a activelor planului, prezentarea informațiilor referitoare la beneficii în situațiile financiare), rațiunile și obiectivele aferente beneficiilor angajaților, precum și teorii specifice salariilor (teoria salariului natural, teoria salariului pe baza „legii de aramă”, teoria marxistă asupra salariului, teoria cotei descrescânde a salariului, teoria cotei crescânde a salariului, teoria monopolului, teoria sindicalistă, teoria salariului pe baza productivității, teoria fondului de salarii, teoria reformatorilor sociali asupra salariului, teoria cercului vicios al prețurilor și salariilor, numită și teoria spiralei inflaționiste a prețurilor sau a ciclului infernal al prețurilor și salariilor, teoria salariului reglementat, teoria contractului, teoria armoniei de interese sau intereselor comune, teoria relațiilor umane) ce se află la baza acestora și explica atât modul de formare cât și factorii ce determină dinamica salariului.

- În planul reglementărilor contabile am realizat o abordare critică a principalelor reglementări relevante pentru beneficiile angajaților la nivel internațional (IAS 19 , SFAS 87) și național (OMFP 3055/2009), analizând în acest sens, evoluția lor în timp, interrelaționările existente și stadiul actual. Beneficiile angajaților sunt văzute parțial diferit în IAS 19 revizuit față de SFAS 87 revizuit, motiv pentru care am realizat o comparare elocventă. Termenii utilizați în legătură cu beneficiile angajaților sunt diverși și necunoscuți pentru mulți specialiști (poate cu excepția actuarilor), motiv pentru care propunem un glosar de termeni care să aducă lămuririle necesare.
- La nivelul laturii tehnice privind întocmirea documentelor salariale la cele două entități economice din România și Ungaria am dezvoltat și aprofundat îndeosebi problematica delimitării modalităților de determinare a salariului net, de percepere a impozitului, a deducerii de bază, a contribuțiilor, analizând critic, într-o manieră comparativă, prevederile reglementărilor, europene și naționale relevante.
- La nivelul laturii tehnice privind determinarea elementelor referitoare la beneficiile pe termen lung (din pensii) la compania multinațională KPMG, prezentate în bilanț și în contul de profit și/sau pierdere, am dezvoltat și aprofundat prezentarea etapelor parcurse în prelucrarea informațiilor contabile până la inserarea acestora în situațiile financiare consolidate, îndeosebi problematica delimitării celor șase etape ce trebuie să se parcurgă, astfel că, se pornește de la salariul estimat la finele anului, se actualizează indemnizația la

plecare, se cuantifică randamentul estimat și efectiv specific activelor fondului de pensii, se contabilizează abaterile actuarile determinate conform regulii coridorului, iar în final se determină costul serviciilor anterioare, analizând critic, într-o manieră comparativă, prevederile reglementărilor internaționale, europene și naționale relevante.

- Pentru a sublinia principalele contribuții ale demersului științific la nivel empiric, trebuie să facem referire la rezultatele desprinse și al analizei cantitative a opiniilor entităților economice din județul Cluj, în vederea obținerii unor date care să arate gradul de cunoaștere și felului în care se desfășoară activitatea de protecție și asigurări sociale. Am recurs la abordarea unei analize cu caracter statistico-matematic de tip cantitativ, pentru colectarea datelor folosind ca instrument de cercetare chestionarul. Am ales acest tip de analiză deoarece este orientată în primul rând spre verificarea teoriilor și a ipotezelor emise, referitor la subiectul tratat, apelându-se la tehnici structurate, măsurabile cantitativ (prin utilizarea unor indicatori de dispersie, ai tendinței centrale și de corelație) având un caracter evaluativ, predictiv și de cauzalitate.

## BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

### A: Cărți

1. Armstrong, M.(2003), *Managementul resurselor umane*, Ed. Codecs, București.
2. Babo, K., Kendall, K., Max, S (1991), *Organizing for Social Change*, Seven Locks Press, Washington
3. Baricz, R și Róth, J. (2002), *Könyvviteltan (Studiul conturilor)*, Editura Aula, Budapesta.
4. Barr, N.(1993), *The Economics of the Welfare State* (sec. Ed.). Stanford: Stanford University Press, SUA.
5. Barr, Nicholas, (1994), *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe*, Oxford et al: OUP.
6. Barre,R. (1969-1970), *Économie politique-Paris*, Presses Universitaires de France, p.134, vol. II.
7. Borda, M. (1993). *Hungary* in Alexander și Acher
8. Borda, M. (2001), *Hungary* in Alexander și Acher.
9. Boța-Avram, F. (2009), *Imaginea fidelă în contabilitate*, Editura Risoprint, Cluj-Napoca.
10. Burloiu, P. (1997)*Managementul resurselor umane*, Editura Lumina Lex, Bucuresti.
11. Burloiu, P. (1993) *Economia muncii*, Ed. Lumina Lex, București, p. 105.
12. Burloiu, P.,(2001),*Managementul resurselor umane. Tratat globala interdisciplinară*, Ediția a III a, Editura Lumina Lex, București.
13. Calu, D. A. (2005), *Istorie și dezvoltare privind contabilitatea din România*, , Editura Economică, București.
14. Cole G. A., 1993, *Personnel Management*, D.P. Publications Ltd, London.
15. Deaconu, A (2002). *Evaluarea afacerilor*, Editura Intelcredo, Deva
16. Dobrotă N. Coordonator (1999), *Dicționar de economie*, Editura Economică, București.
17. Dumbravă, P, *Contabilitate financiară*, Editura Alma Mater, Cluj-Napoca, 2005.
18. Dumbravă, P. și Pop A.(2007), *Contabilitatea de gestiune în industrie*, Editura Intelcredo, Deva.
19. Feleagă N., (2000), *Sisteme contabile comparate*, Ediția a II-a, vol.III, Editura Economică, București.
20. Feleagă, N, și Ionașcu, I.(1998), *Tratat de contabilitate financiară*, vol. I, Editura Economică, București.
21. Feleagă, N. și Malciu, L.(1998), *Politici și opțiuni contabile*, Editura Economică, București 2002. , Editura Economică, București.
22. Feleagă, N.(1999), *Normele contabile internaționale* ,vol.II.în *Sisteme contabile comparate*, Ed.a II-a, Editura Economică, București.
23. Gary Johns, (1998), *Comportament organizational. Înțelegerea și conducerea oamenilor în procesul muncii*, Ed. Economică, București.
24. Ghebrea, G.(2005), *Social Dialogue în Romania-from a forgotten tradition to a renewed practice*, South-East Europe Review no. 3/2005.

25. Ghebrea, G: (2005), *Social Dialogue în Romania-from a forgotten tradition to a renewed practice*, South-East Europe Review no. 3/2005.
26. Ghimpu, S., Mohanu, G. Ștefănescu, I. Beligrădeanu,Ș.(1997)*Dreptul muncii*, vol.III, Ed. Șansa, București
27. Graham H. T. and Bennett R., 1995, *Human Resources Management*, The M+E Handbook Series, London.
28. Grigorescu, C. Poenaru, M. și Molnar, M. (2002), *Dimensiunea socială a Uniunii Europene.*, Oeconomica, Cluj-Napoca.
29. Hadenius, A., (1986), *A Crisis of the Welfare State? Uppsala: Almqvist and Wiksell.*
30. Hantrais L. (2000), *Social policy în the European Union*, second edition, Mac Millan Press Ltd.
31. Hantrais L.(2000), *Social policy în the European Union*, second edition, Mac Millan Press Ltd.
32. Healy J., McKee M (2001)., *Europe Hospitals în Transition, Euro-health*, vol.7, nr.3.
33. Healy J., McKee M.(2001), *Europe Hospitals în Transition, Euro-health*, vol.7, nr.3.
34. IASB Actualizare suplimentară a Standardelor internaționale de raportare financiară (IFRSs, (2009), inclusiv Standardele internaționale de contabilitate (IAS 2009), și Interpretările lor la în martie 2007și ianuarie 2008 CECCAR București.
35. IASB Standarde internaționale de raportare financiară ( IFRSs ), (2007), incluzând Standardele internaționale de contabilitate( IASs ) și Interpretările lor la 1 ianuarie 2007 CECCAR Bucuresti.
36. Lawrence, S.(1996), *Internațional Acoounting*, Ed.1-a, (London: Tomas Publishing).
37. Lefter, V. și Manolescu, A (1995) *Managementul resurselor umane*, Ed. Didactica Și Pedagogica R.A., Bucuresti.
38. Lindeman, David; Rutkovski, Michal; Sluchynsky, Oleg (2000), *The Evolution of Pension Systems in Eastern Europe and Central Asia: Opportunities, Constrains.*
39. Lloyd L. Byars, Leslie B., (1987), *Rue Human Resource Management*, Ed. Homewood Irwin, Illinois.
40. Manolescu, A, (2001), *Managementul resurselor umane*, Ed. Economică, București,.
41. Mariș I, Ortan E (1999), *Contractul colectiv de muncă*, Editura Intelcredo, Deva.
42. Matiș D, (2005), *Bazele contabilității*, Editura Alma Mater,Cluj-Napoca.
43. Matiș D, (2009), *Contabilitatea la micrîntreprinderi*, Studia Universitatis Babeș-Bolyai, Oeconomica, 47 (1)
44. Matiș D. și Pop A.(2008), *Contabilitatea financiară*, (Cluj-Napoca: Alma Mater), 2008.
45. Mondy, Wayne R., Noe Robert M., *Human Resource Management*, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 1990.

46. Nagy G., (2000), *Számviteli politika és értékelési szabályzat* (Politica contabilă și regulamente de evaluare), Editura Perfect, Budapest.
47. Najman ,V.et Reynaud,B.(1992). *Les regles salariales au concret*, La documentation française, Paris, p. 111-115.
48. Nistor, C. (2010) *Sisteme economice comparate*,Ed. Didactică,și Pedagogică R.A., București
49. Panaite, N. și Matias, R.(1997), *Managementul resurselor umane*, Ed. Economica, București.
50. Pântea, I.P și Bodea Gh.(2009), *Contabilitatea financiară românească conformă cu directivele europene*, Editura Intelcredo, Deva.
51. Pântea, I.P. (1998), *Managementul contabilității românești*,vol.II, Editura Intelcredo, Deva.
52. Previts G, GJ, Flesher, D., Samson, W. (2003), *Calitatea Câștiguri salariale Cazul și Ohio Railroad Mobile Probleme în secolul 19 în Educație contabilitate*, Editura Economică, București.
53. Ristea, M și Dima, M, (2002), *Contabilitatea societăților comerciale*, Editura Universitară, București.
54. Rotaru, A. și Bostan, I (2002), *Sisteme de salarizare*, Ed, Sedcom Libris, Iași.
55. Roth, J. (2002), *Üzemgazdasági syávitel* (Contabilitatea de gestiune) Editura Saldo, Budapesta.
56. Roth, J.( coord.) (2001), *Számvitel és elemzés* (Contabilitate și analiză), Editura Saldo, Budapesta.
57. Rothstein, B. (1998), *Just Institutions Matter. The Moral and Political Logic of the Universal Welfare State*, Cambridge,UK: Cambridge University Press.
58. *Standardele Internaționale de Contabilitate*, (2001) Editura Economică, București.
59. Tufan, C. Ștefan Vera, (2001), *Asigurările sociale de sanatate*, Ediția a II-a revazută și adăugită, Editura Lumina Lex, București.
60. Țeculescu, S. A. (2007), *Principiile sistemelor de salarizare din diferite țării si modul lor de aplicare*, 2007.
61. Zaiț, D. (2002), *Elemente de metodologia cercetării*, Editura Economică, București.
62. Zamfir, E. et al., (1995), *România în context european*, Politici sociale, Editura România de mâine, București.

## B. Article

1. Abeyssekera Indra (2006), The project of intellectual capital disclosure: researching the research, *Journal of Intellectual Capital* vol.7, issue 1, pp. 61-77, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))
2. Abudy Menachem, Benninga Simon (2011), Taxation and the value of employee stock options, *International Journal of Managerial Finance* vol.7, issue 1, pp 9-37, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))
3. Acs G., Long S.H., Marquis M.S., Short P.F. (1996), Self-Insured Employer Health Plans: Prevalence, Profile, Provisions, and Premiums, *Health Affairs* vol.15, issue 2, pp.266-278
4. Albu Nadia, Albu Cătălin, Bunea Ștefan, Calu Daniela Artemisa, Gîrbină Mădălina (2011), The Implications of Corporate Social Responsibility on the Accounting Profession: The Case of Romania, *Journal of Accounting in Emerging Economies* vol.1, issue 1, pp. 76-100, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))
5. Almeida M., Banker R., Ravindran S. (2007), The risk-adjusted cost of financial distress, *Journal of Finance* vol.62, issue 1, pp.2557-2586, ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org))
6. Alves Sandra (2010), The Controversy over Accounting for Stock Options: A Literature Review, *International Research Journal of Finance and Economics* no 53, pp. 1-19, ([www.elsevier.com](http://www.elsevier.com)), ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org))
7. Al-Shami Moufeed M., Ghneim Yousef M. (2002), Employees Benefits Pay Satisfaction in the Banking System in Palestine: An Empirical Study *Journal of Human Resources* vol.16, issue1, pp. 16 – 39, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))
8. Amen Matthias (2007), Simulation-Based Comparison of Existent IAS 19 Accounting Options, <http://EconPapers.repec.org/RePEc:taf:euract:v:16:y:2007:i:2:p:243-276>
9. Amir E. (1993), The market valuation of accounting information: The case of postretirement benefits other than pensions, *The Accounting Review* no 68, pp. 703-724, ([www.papers.ssrn.com](http://www.papers.ssrn.com))
10. Amir E., Gordon E.A. (1996), Firm's Choice of Estimation Parameters: Empirical Evidences, *Journal of Accounting, Auditing and Finance* no.11, pp.427-448, ([www.papers.ssrn.com](http://www.papers.ssrn.com))
11. Amir E., Benartzi S. (1998), The expected rate of return on pension funds and asset allocation as predictors of portofolio performance, *The Accounting Review* vol.73, issue 3, pp. 335-352 ([www.jstor.org](http://www.jstor.org))
12. Amir Eli, Shlomo Benartzi (1999), Accounting Recognition and the Determinants of Pension Asset Allocation, *Journal of Accounting, Auditind and Finance* vol.14, issue 3, ([www.papers.ssrn.com](http://www.papers.ssrn.com))
13. Ang N., Gallery N., Sidhu B.(2000), The incentives of australian public companies lobbying against proposed superannuation accounting standards, *Abacus* vol.36, issue 1, pp. 40-70
14. Appelbaum Steven H., Roy Michel, Gilliland Terrence (2011), Globalization of Performance Appraisals: Theory and Applications, *Journal of Management History* vol.49, issue 4, pp 25-47, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))
15. Ardivissson Susanne (2011), Disclsosure of non-financial information in the annual report: A management-team perspective, *Journal of Intellectual Capital* vol.12, issue 2, pp. 19-30 ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))

16. Barringer M.W., Mitchell O.S. (1994), Price and income elasticity of the demand for health insurance, *Industrial and Labor Relations Review* vol.48, issue 1, pp.141-152
17. Barth M.E. (1991), Relative measurement errors among alternative pension asset and liability measures, *The Accounting Review* vol.66, issue 3, pp. 433 – 463, ([www.papers.ssrn.com](http://www.papers.ssrn.com))
18. Barth M.E., Beaver H., Landsman W.R. (1992), The market valuation implications of net periodic pension cost components, *Journal of Accounting and Economics* no 15, pp. 27-62, ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org))
19. Barth M.E., Beaver W.H., Hand J.R.M., Landsman W.R. (1999), A structural analysis of pension disclosures under SFAS 87 and their relation to share prices, *Review of Accounting Studies* no 3, pp. 205 – 229
20. Barth M., Clinch G., Shibano T. (2003), Market effects of recognition and disclosure, *Journal of Accounting Research* vol.41, issue 4, pp. 581-609, ([www.jstor.org](http://www.jstor.org))
21. Beaver W.H., Engel E.E. (1996), Discretionary behavior with respect to allowances for loan Losses and the behavior of security prices, *Journal of Accounting and Economics* vol.22, issue 1, pp. 177- 206, ([www.elsevier.com](http://www.elsevier.com)), ([www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com))
22. Beck R.G. (1974), The Effects of Copayments on the Poor, *Journal of Human Resources* vol.9, issue 1, pp. 129-142, ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org))
23. Beke Jenő (2010), The practical experience of adapting to the IAS, *Review of International Comparative Management* vol.11, issue 1, pp. 1-14
24. Bender Keith A. (2009), How are pension integration and pension benefits related ?, *The Quartely Review of Economics and Finance* vol.49, issue 1, pp. 26-41, ([www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com))
25. Bereskin Frederick (2009), Determinants of defined-benefit pension plan policies, <http://69.175.2.130/~finman/Reno/DSS/Papers/BereskinProposal.pdf>
26. Berkovitch E., Israel R., Spiegel Y. (2000), Managerial compensation and capital structure, *Journal of Economics & Management Strategy* vol.9, issue 1, pp.549-584, ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org))
27. Beuren Ilse Maria, Hein Nelson, Klann Roberto Carlos (2008), Choosing accounting rules, *Managerial Auditing Journal* vol.23, issue 7, pp. 632-649, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))
28. Beuren Ilse Maria, Klann Roberto Carlos (2010), Divergences between the BR GAAP and US GAAP, *Journal of Accounting and Taxation* vol.2, issue 2
29. Biffi Stefan, Denger Christian, Elberzhager Frank, Winkler Dietmar (2004), Quality Assurance Tradeoff Analysis Method (QATAM) An Empirical Quality Assurance Planning and Evaluation Framework, <http://qse.ifs.tuwien.ac.at/publication/IFS-QSE-0704.pdf>
30. Birasnav M., Rangnekar S., Dalpati A. (2010), Enhancing employee human ... leadership, and employee human capital benefits: an empirical study , *Procedia Social and Behavioral Sciences* no 5, pp. 1037-1042, ([www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com))
31. Black Fisher (1980), The pricing of options and corporate liabilities, *Financial Analysts Journal*, pp. 21-30, ([www.papers.ssrn.com](http://www.papers.ssrn.com))
32. Blankley A.I., Swanson E.P. (1995), A Longitudinal Study of SFAS 87 Pension Rate Assumptions, *Accounting Horizons* no 9, pp.1-21

33. Blumberg L.J., Nichols L.M., Banthin J.S. (2001), Worker Decisions to Purchase Health Insurance International Journal of Health Care Finance and Economics vol.1, issue 3, pp.305-325, ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org))
34. Bogdan Victoria, Meşter Ioana Teodora, Belenesi Marioara (2010), Accountants About Accounting Policies. An Empirical Investigation Of Smes From Bihor County, <http://anale.steconomiceuoradea.ro> pp. 464-468, ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org))
35. Borbely K. (2005), Számviteli szabályozó rendszer (Sistem de reglementare contabilă), Számvitel, adó, könyvvizsgálat, 47 (3) pp. 140- 143.
36. Borbely K. (2005), A számviteli szabályozó rendszert befolyásoló néhány tényező Romániában és Magyarországon (Câţiva factori de influenţă asupra sistemului de reglementare contabilă în România şi Ungaria ) Kőzgazdász Fórum,3, 17-22.
37. Brännström Daniel, Catusus Bino, Giuliani Marco, Grőjer Jan-Erik (2009), Construction of intellectual capital - the case of purchase analysis, Journal of Human Resource Costing & Accounting vol.13, issue 1, pp.61-76
38. Buchmuller T.C., Feldstein P.J. (1997), The effect of price on switching among health plans, Journal of Health Economics vol.16, issue 1, pp.231-247
39. Buchmuller T.C., Dinardo J., Valetta R.G. (2002), Union Effects on Health Insurance Provision and Coverage in the United States, Industrial and Labor Relations Review vol.55, issue 4, pp.610- 627
40. Cadenillas A., Cvitanic J., Zapatero F. (2004), Leverage decision and manager compensation with choice of effort and volatility, Journal of Financial Economics vol.73, issue 1, pp.71-92
41. Carroll T.J., Niehaus G.(1998), Pension plan funding and corporate debt ratings, The Journal of Risk and Insurance no 65, pp. 427-441, ([www.jstor.org](http://www.jstor.org))
42. Megyeri, M, şi Morar, A. C. (2010), Protecţia socială a personalului angajat în România, Ungaria şi alte ţări europene, International Conference „Quality, Academic Excellence, Multiculturality”, “Arad Academic Days” – the 20th edition, 13-16 Mai 2010, Studia Universitatis "Vasile Goldiş" Arad, Seria Ştiinţe Economice, Volumul 20, Partea a II-a, pag.131-139, ISSN 1584-2339.
43. Megyeri Maria, Morar Avia Carmen, Giurgiuman Monica Laura, Rusu Mircea (2010), Conceptual approaches determined by the welfare system in Romania, Hungary and other countries, 3rd International Symposium of Biotechnology, 18 -19th November 2010, University of Agronomical sciences and veterinary medicine Bucharest, Romania, ISSN 1224-7774, pg. 85, ([http://biotehnologii.usamv.ro/fisiere/file/Vol\\_Rezumate\\_2010Final.pdf](http://biotehnologii.usamv.ro/fisiere/file/Vol_Rezumate_2010Final.pdf))
44. Miller M.H. (1988), *How do Firm Characteristics Affect Capital Structure? Some UK Evidence*, Journal of Economic Perspectives vol.2, issue 4, pp.99-120, ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org)), ([www.jstor.org](http://www.jstor.org))
45. Morar Avia Carmen, Rusu Mircea, Megyeri Maria, Giurgiuman Monica Laura (2010), Study concerning ecological buying behavior, 3rd International Symposium of Biotechnology, 18-19th November 2010, University of Agronomical sciences and veterinary medicine Bucharest, Romania, ISSN 1224-7774, pg. 86, ([http://biotehnologii.usamv.ro/fisiere/file/Vol\\_Rezumate\\_2010Final.pdf](http://biotehnologii.usamv.ro/fisiere/file/Vol_Rezumate_2010Final.pdf))



46. Nagy G. (2000), A számviteli törvény módosításai(I.), (Schimbărilor probabile ale legii contabilității, Számvitel, adó, könyvvizsgálat, 42(5), pp 212-215.
47. Onumah Joseph Mensah, Simpson Samuel Nana Yaw, Babonyire Adafula (2009), The audit expectation gap concept: Examining views on auditors' reports from Ghana, *Research in Accounting in Emerging Economies* vol.9, issue 2, pp.321-343, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))
48. Parker R.H. (1994), Debating a true and fair view in Australia: An exercise in deharmonization ?, *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation* vol.3, issue 1, pp. 41-69, ([www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com))
49. Pascan Irina (2007), A new measure of financial performance: the comprehensive income – opinions and debates, *Applied Economics, Business and Development* vol.1, issue 1, pp.186-191, ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org))
50. Payne B. (2002), Panel to strat review of rules for accounting, *Pensions & Investments* vol.30, issue 7, pp. 14-15
51. Petty Richard, Guthrie James (2000), Intellectual capital literature review: Measurement, reporting and management, *Journal of Intellectual Capital* vol.1, issue 2, pp. 155-176, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))
52. Picconi M (2006), The perils of pensions: does pension accounting lead investors and analysts astray?, *The Accounting Review* vol.81, issue 4, pp. 925-955, ([www.papers.ssrn.com](http://www.papers.ssrn.com))
53. Prugberger Tamás, Csák Csilla, Tóth Hilda (2002), , IFRS and Hungary, *South East Europe Review* vol.2, issue 1, pp. 95-100
54. Rajan R.G., Zingales L (1995), What do We Know about Capital Structure? Some Evidence from International Data, *Journal of Finance* vol.50, pp.1421-1460, ([www.ideas.repec.org](http://www.ideas.repec.org))
55. Ramesh K., Revsine Lawrence (2000), The effects of regulatory and contracting costs on banks'choice of accounting method for other postretirement employee benefits, *Journal of Accounting and Economics*, vol.30, issue 2, pp. 159-186, ([www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com))
56. Roberts C, Salter S.B., Kantor J., (1996), The IASC comparability project and current financial reporting reality: an emprirical study of reporting in Europe, *British Accounting Review* vol.28, pp. 1-22.
57. Salewski Marcus, Zülch Henning (2010), Managerial Discretion in Accounting for Defined Benefit Obligations: An Empirical Analysis of German IFRS Statements, ([www.papers.ssrn.com](http://www.papers.ssrn.com))
58. Sankar M., Subramanyam K.R. (2001), Reporting Discretion and Private Information Communication through Earnings , *Journal of Accounting Research* vol.39, issue 2, pp. 365-386, ([www.papers.ssrn.com](http://www.papers.ssrn.com))
59. Saudagaran S.M., Meek G.K. (1997), A review of research on the relationship between international capital markets and financial reporting of multinational firms, *Journal of Accounting Literature* vol.16, pp. 127-159
60. Schipper K. (1989), Commentary on creative accounting, *Accounting Horizons* vol.3, issue 4, pp. 91-102

### **C. Legislație**

1. Legea contabilității nr.82/1991, revizuită și republicată
2. **Legea 14/1991** Legea salarizării
3. Legea nr.130/1996 privind contractul colectiv de muncă
4. Legea nr. 145/1997 cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr.178/1997.
5. Legea pensiilor nr. 19/2000 și schimbările ulterioare aduse de Ordonanța de Urgență 49/2001.
6. H.G. nr. 1244/2001 pentru aprobarea *Contractului – cadru privind condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate*, Monitorul Oficial din 20 decembrie 2001.
7. Codul muncii - Legea nr. 53/2003 - modificată și completată.
8. Legea nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune
9. Lege cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice
10. OMFP 3055/2009 pentru aprobarea reglementărilor contabile conforme cu directivele europene
11. Legea nr. 11/2010 a bugetului de stat pe 2010
12. Legea nr. 12/2010 a bugetului asigurărilor sociale de stat pe 2010
13. Legea contabilității nr.100 din 2000 (Ungaria)
14. [1995. évi CXVII. törvény](#) a személyi jövedelemadóról (Legea impozitului pe venituri)
15. [1997. évi LXXX. törvény](#) a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről (Asigurări sociale și pensii private)
16. [1997. évi LXXXI. törvény](#) a társadalombiztosítási nyugellátásról (asigurări sociale, pensii)
17. [1997. évi LXXXII. törvény](#) a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról
18. (Pensiile private și Casele de pensii private)
19. [1997. évi LXXXIII. törvény](#) a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól (Asigurări obligatorii pentru sănătate)
20. [1998. évi LXVI. törvény](#) az egészségügyi hozzájárulásról (Contribuții pentru sănătate)

### **D. Alte surse**

1. OECD (1997), *The World in 2020. Towards a new global age*, OECD.
2. OECD (1988) , *Reforming Public Pensions, Social Policy Studies No 5*, OECD.
3. OECD (1999), *A Caring World. The new social policy agenda*, OECD.
4. Institutul Național de Statistică (2008), *Populația și fenomenele demografice în luna martie 2008*”, Comunicat de presa nr. 97 din 15 mai 2008.
5. Dicționarul explicativ al limbii române (1994), Ed. Academiei Române, București.

6..Dictionarul complet al economiei de piață (coordonator Georgeta Bușe) (1994), Ed.Informația, Business Books, București.

7. Cuzdriorean Dan Dacian – Contabilitatea și fiscalitatea sub aspectul gnosologiei (referat de doctorat)

#### **E. Site-uri internet**

1. [www.bet.hu](http://www.bet.hu)

2. [www.guv.ro](http://www.guv.ro)

3.[www.mfinante.ro](http://www.mfinante.ro)

4.[www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)

5.[www.szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu)

6.[www.onyf.hu](http://www.onyf.hu)

7.[www.eum.hu](http://www.eum.hu)

8.<http://www.szmm.gov.hu/>;

9. [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)

10.[www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu)

11. [www.im.hu](http://www.im.hu)

12.<http://freelex.juridic.ro/DocumentView.aspx?DocumentId=139456>

13.<http://www.fiscalitatenet.ro/titulul-ix2-codul-fiscal-2011/contributii-sociale-oblicagorii-codul-fiscal-codul-fiscal-actualizat>);

14. [http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag\\_34/det\\_416/1399.doc](http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag_34/det_416/1399.doc)

15. <http://www.gramacontabilitate.ro/standardul...de-contabilitate-19-beneficiile-angajatilor>

16. <http://www.legestart.ro/>

17. <http://www.afsz.hu>

18. <http://www.esteconta.com/2011/02/ias-19-beneficiile-angajatilor.html>

19. <http://www.contabilnou.ro/diverse/standardul-international-de-contabilitate-19-beneficiile-angajatilor>